

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	2
Tagesordnung -öffentlich-	2
Vorlagendokumente	4
TOP Ö 1 Kulturzentrum für Deutsche aus Russland in Nürnberg	4
Bericht KuF/015/2019	4
SPDAntrag_ Kulturzentrum für Deutsche aus Russland in Nürnberg 180710 KuF/015/2019	8
TOP Ö 2 Bericht Ref. I/II: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	10
Bericht Ref.I/II/102/2019	10
Anlage Ref.I/II/102/2019	13
Bericht Ref.I/II/102/2019	42
Beschluss Integrationsrat Ref.I/II/102/2019	47
TOP Ö 3 Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg	49
Bericht OBM/040/2019	49
Sachverhalt OBM/040/2019	52
TOP Ö 4 Statistischer Jahresbericht 2018 des Einwohneramtes und des Amtes für Stadtforschung und Statistik über ausländische Staatsangehörige und Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg	56
Bericht EP/003/2019	56
Statistischer Jahresbericht für 2018 EP/003/2019	60
TOP Ö 4.1 Vollzug des Aufenthaltsgesetzes und des Asylgesetzes: Abschiebungen und "Zug-um-Zug"-Verfahren	87
Bericht OBM/042/2019	87
gemeinsamer Antrag der SPD-Stadtratsfraktion, Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen, Die Guten sowie Die Linke vom 17.06.2019 OBM/042/2019	90
Stellungnahme zum gemeinsamen Antrag OBM/042/2019	91
TOP Ö 5 Bericht über die Mietzuschüsse für Migrantenvereine (Kostenstelle Z 353021005) und Zuschüsse für interkulturelle Aktivitäten für Vereine (Kostenstelle z 353012006)	93
Sitzungsvorlage KuF/014/2019	93
Sachverhalt Evaluierung 2019 Mietzuschüsse und Interkulturelle Aktivitätenförderung _Kommission KuF/014/2019	96
Vergaberichtlinien für die Gewährung von Mietzuschüssen an gemeinnützige Migrantenvereine , gültig ab 2017 KuF/014/2019	104
Beschluss des Integrationsrates vom 19.02.2019 KuF/014/2019	106
Richtlinien für die Vergabe von Zuschüssen durch die Stadt Nürnberg an Vereine und Initiativen für interkulturelle Projekte und Einzelaktivitäten, gültig ab 2014 KuF/014/2019	109
Synopsis_interkulturelle A. Richtlinien2019 KuF/014/2019	113
TOP Ö 6 Zahlen zu unbegleitete minderjährige Flüchtlinge	118
Sitzungsvorlage Ref.V/036/2019	118
Sachverhalt_Antrag_Freie_Wähler Ref.V/036/2019	122
Antrag_Zahlen zu unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen_FW Ref.V/036/2019	123

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung der Kommission für Integration



Sitzungszeit

Donnerstag, 04.07.2019, 15:00 Uhr

Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

- | | |
|---|------------------------------|
| 1. Kulturzentrum für Deutsche aus Russland in Nürnberg

Lehner, Julia, Prof. Dr. | Bericht
KuF/015/2019 |
| 2. Bericht Ref. I/II: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Riedel, Harald | Bericht
Ref.I/II/102/2019 |
| 3. Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg

Maly, Ulrich, Dr. | Bericht
OBM/040/2019 |
| 4. Statistischer Jahresbericht 2018 des Einwohneramtes und des Amtes für Stadtforschung und Statistik über ausländische Staatsangehörige und Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg

Maly, Ulrich, Dr. | Bericht
EP/003/2019 |
| 4.1 Vollzug des Aufenthaltsgesetzes und des Asylgesetzes: Abschiebungen und "Zug-um-Zug"-Verfahren
hier: Antrag der SPD-Stadtratsfraktion, Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen, Die Guten sowie Die Linke vom 17.06.2019

Maly, Ulrich, Dr. | Bericht
OBM/042/2019 |

5. **Bericht über die Mietzuschüsse für Migrantenvereine
(Kostenstelle Z 353021005)
und
Zuschüsse für interkulturelle Aktivitäten für Vereine (Kostenstelle
Z 353012006)**

Empfehlung
KuF/014/2019

Lehner, Julia, Prof. Dr.

6. **Zahlen zu unbegleitete minderjährige Flüchtlinge
hier: Antrag der Stadtratsgruppe Freie Wähler vom 18.03.2019**

Bericht
Ref.V/036/2019

Pröll, Reiner

7. **Genehmigung der Niederschrift**

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	04.07.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:

Kulturzentrum für Deutsche aus Russland in Nürnberg

Anlagen:

SPDAntrag_Kulturzentrum für Deutsche aus Russland in Nürnberg 180710

Bericht:

Der Freistaat Bayern hat beschlossen, ein Kulturzentrum für die Deutschen aus Russland in Nürnberg zu errichten. Das Zentrum wird von Deutschen aus Russland betrieben. Nach dem Vorbild des „Hauses der Heimat“ in Nürnberg hat die Landsmannschaft der Deutschen aus Russland hierzu einen Betreiberverein gegründet. Herr Waldemar Eisenbraun, Kulturreferent der bayerischen Landesgruppe der Landsmannschaft der Deutschen aus Russland ist mit dem Aufbau des Zentrums beauftragt und hat die Leitung übernommen. Das Kulturzentrum soll eine zentrale Anlaufstelle für die Deutschen aus Russland werden. Das Kulturzentrum wird den Deutschen aus Russland die Chance bieten, ihre Kultur in ihrer ganzen Vielfalt und Breite zu zeigen. Das Kulturzentrum soll in die gesamte Gesellschaft hineinwirken. Ziel ist es, der breiten Öffentlichkeit das Schicksal der Deutschen aus Russland bewusst zu machen. Es soll ein Begegnungszentrum für die Volksgruppe der Deutschen aus Russland und alle anderen Bürgerinnen und Bürgern entstehen. Das Kulturzentrum für die Deutschen aus Russland soll nicht nur in der Region Nürnberg wirken, sondern auf alle Landesteile ausstrahlen. Es soll als landesweites Kulturzentrum ein attraktives Angebot bieten, das die Bürgerinnen und Bürger aus allen Teilen Bayerns anspricht, ihr Interesse für die Geschichte und Kultur der Deutschen aus Russland weckt und sie darüber informiert. Herr Ministerialdirektor Dr. Markus Gruber wird seitens des Bayerischen Sozialministeriums der Kommission für Integration den Sachstand zum Kulturzentrum für die Deutschen aus Russland in Nürnberg mündlich vorstellen. Der Leiter der Einrichtung, Herr Waldemar Eisenbraun, wird die weiteren Planungen erläutern.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- ☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- ☒ Nein (→ weiter bei 2.)

- ☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:☒ Nein (→ weiter bei 3.)☐ Ja☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt**2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt** (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)☐ Ja☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:☐ Nein☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Das Kulturzentrum soll ein Ort für den Dialog zwischen der Volksgruppe der Deutschen aus Russland und allen Bürgerinnen und Bürgern sein.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- ☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
- ☒ **Koordinierungsgruppe Integration**
- ☒ **Rat für Integration und Zuwanderung**
- ☐

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Dr. Ulrich Maly
Rathaus
90403 Nürnberg

Nürnberg, 10. Juli 2018
Liberova

Kulturzentrum für Deutsche aus Russland in Nürnberg

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

Ministerpräsident Dr. Markus Söder hat in seiner Regierungserklärung angekündigt, ein Kulturzentrum der Deutschen aus Russland mit Sitz in Nürnberg einzurichten. Inzwischen mündete dies in einen Beschluss des bayerischen Kabinetts am 4.7.

Dies ist zu begrüßen. Die Auseinandersetzung mit der Geschichte der Deutschen aus Russland, deren Wanderungsprozessen, deren Identität und der erfolgreichen Integration in Deutschland sind wichtig. Jedoch soll dabei vor allem auf die Bedürfnisse der Betroffenen und auf die bereits seit Jahren vorhandene Struktur von Einrichtungen Rücksicht genommen werden. Eine Konkurrenz zu den bestehenden Formaten sollte möglichst vermeiden werden. So sind in den letzten 20 Jahren viele Angebote zur Unterstützung und Betreuung sowie viele Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten von und für die Deutschen aus Russland entstanden (Haus der Heimat, Aussiedlerseelsorge der SinnStiftung, Treffpunkte vieler Menschen aus dieser Community im Russisch-Deutschen Kulturzentrum oder im Städtischen Gemeinschaftshaus in Langwasser u.a.). Eine Kooperation mit diesen Einrichtungen und Institutionen ist bei der Erstellung des Konzeptes für das neue Zentrum ausschlaggebend. Außerdem wünschen wir uns eine sich an den Leitlinien für Integration der Stadt Nürnberg orientierte Arbeit der Einrichtung. Zwar ist es klar, dass die Kultur der Deutschen aus Russland im Zentrum der neuen Einrichtung stehen wird, doch sollte die Einrichtung und ihre Angebote aus unserer Sicht für alle Nürnbergerinnen und Nürnberger offenstehen und zu einem Miteinander im Dialog beitragen. Wir wünschen uns auch eine Stadtteilorientierung der zukünftigen Einrichtung. Unter diesen Voraussetzungen kann das neue Kulturzentrum die Kulturlandschaft der Stadt Nürnberg mit Sicherheit bereichern und so zu einem weiteren Mosaikstein in der Kulturarbeit unserer Stadt werden.

Deshalb soll die Stadt Nürnberg ihre Verbindungen zur Staatsregierung nutzen. Um folgende für die lokale Arbeit wichtige Fragen zu klären, stellt die SPD-Stadtratsfraktion zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Berichtsantrag:

1. Gibt es bereits seitens der Staatsregierung konkrete Pläne für die Einrichtung? Wo soll diese Einrichtung entstehen und wer ist als Träger der Einrichtung geplant?

- 2 -

2. Welche Partner vor Ort sind in den Planungsprozess eingebunden und wie ist die lokale Vernetzung in Nürnberg?
3. Wer soll die Zielgruppe dieses Zentrums werden? Liegt der Fokus eher in der Vermittlung der Geschichte oder der Kulturarbeit?
4. Wie soll sich die Einrichtung in ihrer Arbeit von den anderen bereits vorhandenen Einrichtungen unterscheiden bzw. diese ergänzen?

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anja Prölß-Kammerer', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Anja Prölß-Kammerer
Fraktionsvorsitzende

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	04.07.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:

Bericht Ref. I/II: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Anlagen:

Anlage

Bericht

Beschluss Integrationsrat

Bericht:

Das Konzept zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung beschreibt die Maßnahmen des Personalamts, mithilfe derer der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund nachhaltig gesteigert werden soll. Das Konzept nimmt Bezug auf den Beschluss des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung vom 17.01.2017 "Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg".

1. Finanzielle Auswirkungen:

- ☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- ☒ Nein (→ weiter bei 2.)

- ☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt,
ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- ☐ Ja
☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- ☒ Nein (→ weiter bei 3.)
☐ Ja
☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- ☐ Ja
☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- ☐ Nein
☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Das Konzept zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung verfolgt die Steigerung der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund mithilfe aller Personalmaßnahmen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- ☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
☐
☐
☐



INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER VERWALTUNG

LEITLINIE 7

Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung auch in der Mitarbeiterschaft ihrer Verwaltung und der städtischen Unternehmen widerspiegelt. Daher bemühen wir uns aktiv um eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte. Die Stadt orientiert sich als Arbeitgeberin und Anteilseignerin an der von ihr unterzeichneten Charta der Vielfalt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz werden folglich auch bei Bewerbungen als wertvolle Qualifikationen angesehen.“ (Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg)

Inhalt

Inhalt.....	1
1 Ausgangslage	2
2 Zielsetzung.....	4
3 Personalmarketing – Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte	5
3.1 Karriereseite – karriere.nuernberg.de	6
3.2 Presse- und Imagearbeit.....	7
3.3 Flyer	9
3.4 YouTube Channel	9
3.5 Direktansprache	11
3.6 Zusammenfassung.....	11
4 Anforderungsprofile als Basis der Personalauswahl	12
4.1 Interkulturelle Kompetenz als Anforderungskriterium	14
5 Auswahlverfahren	16
5.1 Fähigkeit zur Perspektivenübernahme (PÜ)	17
5.1.1 Kriterien für die Perspektivenübernahme.....	18
5.2 Interkulturelle Sozialkompetenz (ISK).....	18
5.2.1 Kriterien interkultureller Sozialkompetenz.....	19
5.3 Interkulturelle Fachkompetenz (IFK).....	21
5.3.1 Kriterien für interkulturelle Fachkompetenz	21
5.4 Zusammenfassung.....	22
6 Personalführung.....	22
7 Personalentwicklung	23
7.1 Mitarbeitende der personalbewirtschafteten Einheiten	23
7.2 Auszubildende.....	23
7.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	24
7.4 Führungskräfte	24
8 Resümee.....	25
9 Abbildungsverzeichnis	27
10 Literatur	27

1 Ausgangslage

Seit dem Beginn der städtischen Zivilisation sind Städte Orte der Vielfalt. Ihre Weiterentwicklung durch den Zuzug von Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten ist ein wesentlicher Motor gesellschaftlicher Entwicklung. Die Stadt Nürnberg sieht es als eine ihrer zentralen Aufgaben an, in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft den Zusammenhalt zu wahren und dabei zwischen Einzelinteressen zu vermitteln und Ausgrenzungen zu verhindern. Eine wichtige Grundlage kommunalen Handelns der Stadt Nürnberg sind die Menschenrechte, zu deren aktiven Verwirklichung sich die Stadt Nürnberg aufgrund der besonderen geschichtlichen Verantwortung in ihrem Leitbild verpflichtet hat.

Die Realisierung einer solidarischen Stadtgesellschaft bemisst sich am Umgang mit allen Bürgerinnen und Bürgern. Dies schließt auch diejenigen ein, die noch keine lange und kontinuierliche Verwurzelung in der Stadt haben oder infolge von Flucht und Vertreibung auf der Suche nach einer neuen Heimat sind. Je offener eine Stadt mit der Vielfalt ihrer Bürgerinnen und Bürger umgeht, desto besser wird sie sich den Herausforderungen im globalisierten Kontext stellen können. Die Stadt Nürnberg steht für Offenheit, Akzeptanz und Toleranz. Als Signal an ihre Beschäftigten und an Dritte hat sie 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Im Rahmen ihres allgemeinen Leitbilds hat sich die Stadt Nürnberg 2004 erstmals Leitlinien zur Integrationspolitik gegeben. Diese werden unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen fortgeschrieben und sind zuletzt im Juli 2018 aktualisiert worden. Die Stadt Nürnberg will Vorbild sein! Dies insbesondere auch in Bezug auf die interkulturelle Orientierung des Personalwesens. Insoweit ist die Leitlinie Nr. 7 eine Bekräftigung der bereits seit 2004 formulierten Forderung, die Verwaltung stärker interkulturell zu öffnen. Die „Interkulturelle Öffnung“ ist trotz der zahlreichen Bemühungen der letzten Jahre in vielen Bereichen der Stadtverwaltung Nürnberg noch keine Routine und somit auch kein flächendeckender Standard. Die Wertschätzung von Vielfalt in der Stadtverwaltung und die weitere interkulturelle Öffnung sind nicht nur wichtig, sondern eröffnen der Stadtverwaltung auch klare Vorteile: Ein vielfältiges Personal bringt vielfältige Kompetenzen ein und kann dadurch Bedürfnisse und Anliegen der vielfältigen Gesellschaft effektiver bearbeiten.

Wir müssen uns in einer ausgeprägten Wettbewerbssituation noch zielgerichteter positionieren und konsequent zu wenig erschlossenen Potenziale heben. In Anbetracht der Konkurrenz zu Unternehmen, die in der Stadtgesellschaft bzw. Öffentlichkeit wesentlich präsenter durch ihre Produkte oder Markennamen sind und zudem über wesentlich mehr finanzielle Mittel verfügen, um sich eindrucksvoll in Szene zu setzen, müssen wir für uns passende Wege und Methoden finden, um Mitarbeitende und Nachwuchskräfte für uns zu gewinnen.

Sehr oft sind die vielseitigen Beschäftigungsmöglichkeiten der Stadtverwaltung Nürnberg und auch die Zugangsvoraussetzungen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst unzureichend bekannt. Sicher fehlen auch Vorbilder im Familien- oder Freundeskreis, die eine Auseinandersetzung mit den vielen

beruflichen Möglichkeiten an anderer Stelle erfordert. Aber auch die Ungleichheiten bei den Bildungsabschlüssen schlägt sich im Feld der Bewerbenden nieder. Anmerken muss man sicher auch, dass gewisse Migrationsgruppen in ihren Herkunftsländern mit Behörden möglicherweise nicht die besten, wenn nicht sogar negative Erfahrungen gemacht haben und deshalb eine Beschäftigung bei der Stadtverwaltung überhaupt nicht in Erwägung ziehen.

Unabhängig, aus welcher Perspektive die aktuelle Situation betrachtet wird, bleibt festzustellen: Es arbeiten immer noch zu wenige Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Kommunalverwaltung der Stadt Nürnberg im Vergleich zum Anteil der städtischen Bevölkerung. Auch wenn aktuell weitere Verbesserungspotenziale identifiziert werden, sind durchaus Fortschritte in den letzten Jahren erzielt und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund umgesetzt worden. Gerade im Bereich der Neueinstellungen (Direkteinstieg und Ausbildung) sind positive Entwicklungen zu verzeichnen (vgl. Strukturberichte).

Um nachhaltig etwas zu verändern, stellt sich die alles entscheidende Frage, was alles dafür getan werden muss, dass der Handlungsauftrag aus den überarbeiteten Leitlinien zur Integrationspolitik erfolgreich ist. Für das Personalmanagement hat die Leitlinie Nr. 7 daher besondere Bedeutung.

„7. Interkulturelle Orientierung des Personalwesens

Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung auch in der Mitarbeiterschaft ihrer Verwaltung und der städtischen Unternehmen widerspiegelt. Daher bemühen wir uns aktiv um eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte. Die Stadt orientiert sich als Arbeitgeberin und Anteilseignerin an der von ihr unterzeichneten Charta der Vielfalt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz werden folglich auch bei Bewerbungen als wertvolle Qualifikationen angesehen.“ (Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg)

Das Ziel der Leitlinie 7 muss im Zusammenspiel mit der Leitlinie 6 betrachtet werden, da die Integrationspolitik nur dann erfolgreich sein wird, wenn alle Referate und Dienststellen die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung bei ihrer Arbeit berücksichtigen und sie im Sinne eines umfassenden Ansatzes zum Umgang mit Vielfalt verzahnen. Um dieses Ziel in der Umsetzung zu schärfen hat sich eine Arbeitsgruppe unter Führung des Referenten für Finanzen, Personal, IT und Organisation zusammengefunden. Konkret sind in der Arbeitsgruppe das Bürgermeisteramt, die Frauenbeauftragte, der Gesamtpersonalrat, das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie, das Amt für Kultur und Freizeit, das Personalamt, das Referat V, das Amt für allgemeinbildende Schulen, das Amt für berufliche Schulen, der Servicebetrieb öffentlicher Raum sowie die Geschäftsstelle des Integrationsrates vertreten gewesen. In vier Sitzungen wurden die grundsätzlichen Herausforderungen skizziert, diskutiert sowie in dieses Konzept übertragen.

2 Zielsetzung

Oberstes Ziel ist die weitere Intensivierung der interkulturellen Öffnung des Personalmanagements. In Zukunft sollen noch mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Fachkräfte für die Stadtverwaltung Nürnberg tätig sein. Um dieses Ziel zu erreichen, sind das zentrale Personalmanagement in der Querschnittsverwaltung wie auch die dezentral entscheidenden Einheiten und Führungskräfte gefordert (vgl. Leitlinie 6 zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg). Die Personalarbeit muss sich weiter in Richtung interkulturelle Öffnung der Verwaltung entwickeln und ein diversitätssensibles Personalmanagement etablieren.

Um die integrationspolitische Zielsetzung der Leitlinie Nr. 7 umsetzen zu können, aber auch um die personalpolitischen Herausforderungen bedingt durch den demografischen Wandel zu bewältigen, ist ein diversitätssensibles Personalmanagement erforderlich. Insofern sind alle Handlungsfelder des Personalmanagements zu überprüfen, ob Anpassungen erforderlich sind (vgl. KGSt 2011, S. 3).



Abbildung 1: Kreislauf Personalmanagement

Es bedarf einer konsequenten Schärfung des Arbeitgeberprofils der Stadt Nürnberg im Sinne einer attraktiven Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, gezielter Marketingmaßnahmen sowie Zielgruppenansprachen. Darüber hinaus müssen die Anforderungsprofile bei Stellenausschreibungen überprüft und bei konkreten Arbeitsanforderungen auch um spezifische Anforderungen wie z. B. um Sprach- und Kulturkenntnisse erweitert werden. Selbstverständlich sind die Auswahlverfahren so zu gestalten, dass sie diesen Anforderungen Rechnung tragen. Die Führungskräfte in den Dienststellen bzw. Geschäftsbereichen sind in der Verantwortung in ihren Bereichen die wegweisenden Weichen zu stellen. Ebenso sind ergänzende Angebote zu unterbreiten, die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Bedarfsfall auf die Anforderungen des Bewerbungsverfahrens vorbereiten. Die Weiter-

entwicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung bedeutet aber auch einen Wandel unserer Organisationskultur. Sie wird geprägt durch die Führungskräfte sowie durch die Beschäftigten. Die Weiterentwicklung fordert Veränderung im Verhalten aller Beschäftigten und erzeugt mitunter auch Widerstände und Barrieren, die in Betracht gezogen, aufgegriffen sowie bearbeitet werden müssen.

3 Personalmarketing – Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Personalmarketing soll als eine Vorgehensweise verstanden werden, mit der die Stadtverwaltung langfristig und systematisch Mitarbeitende gewinnt und an sich bindet; im Besonderen mit Zuwanderungsgeschichte. Hierzu ist selbstverständlich eine ausreichende Informationsgrundlage zu schaffen, die im Rahmen von aufmerksamkeitsregender, aktivierender und emotionsinduzierender Kommunikation steht und so gestaltet ist, dass sie im Einklang mit den Anforderungen bzw. Interessen der Zielgruppen steht. Erst dann wirkt das Personalmarketing in attraktiver Weise (vgl. Gourmelon/Hoffmann, S.16).

Welche Möglichkeiten bietet die Stadtverwaltung Nürnberg als Arbeitgeberin? Welche unterschiedlichen Berufsbilder gibt es und welche Vielfalt eröffnet sich? Welche Staatsangehörigkeitsvoraussetzungen sind tatsächlich erforderlich? Diese oder ähnliche Fragen können sicher etliche städtische Mitarbeitende nur skizzieren. Inwieweit können wir es dann von Zielgruppen erwarten, die sich noch nicht so intensiv mit der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin auseinandergesetzt haben oder gar schlechte Erfahrungen mit Behörden machen mussten.

Im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende wird es für die Stadtverwaltung Nürnberg wesentlich wichtiger ihre Attraktivität stärker herauszuarbeiten, um die vorhandenen Potenziale zu heben. Alleine im Nürnberger Stadtgebiet leben ca. 242.000 Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund. Davon sind ca. jeweils die Hälfte Bürgerinnen und Bürger ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Deutsche mit Migrationshintergrund. Insgesamt sind davon ca. 170.000 im erwerbsfähigen Alter (15 – 65) (vgl. https://dokumente.nuernberg.de/statistik/migrationshintergrund/nbg/2017/mgh_2017_00.pdf). Daher müssen wir uns mit unserer eigenen Imagepflege und unseren Marketingaktivitäten beschäftigen und vorab klären, welche Zielgruppen wir erreichen und welche Botschaften wir im Speziellen senden wollen. In diesem Zusammenhang sollten wir nicht nur feststellen, was die Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin ausmacht, sondern uns auch darüber Gedanken machen, wie ein positives Image bei der täglichen Arbeit und im Umgang mit der Bürgerschaft gepflegt werden kann.

Die Stadtverwaltung will eine vielfältige Auswahl und insbesondere Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte im Rahmen von Stellenausschreibungen gewinnen und sich deshalb auch intern entsprechend aufstellen. Folgende Punkte sind hierbei besonders zu beachten:

- Interkulturelle Sensibilisierung der Personalverantwortlichen und der Führungskräfte
- Analyse und Abbau von Hindernissen, die für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte beim Zugang zur Stadtverwaltung vorhanden sein können.

- Personalgewinnung durch Markenbotschafter und Vorbilder, d. h. Mitarbeitende und Auszubildende mit Migrationshintergrund fungieren als Impulsgeberinnen und –geber bei Informationsveranstaltungen, Messeauftritten, Imagekampagnen etc.
- Bevor Stellenausschreibungen erstellt werden, sind gezielte Anforderungsanalysen zu erstellen und gegebenenfalls wünschenswerte Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen aufzunehmen.
- Auswahl- und Einstellungsverfahren müssen bezüglich ihrer Kulturneutralität überprüft werden und bei Bedarf sind kulturneutrale Bestandteile zu entwickeln.
- Sowohl Stellenausschreibungen als auch Imageanzeigen sollten interkulturell ausgerichtet sein und Letztere ggf. auch mehrsprachig veröffentlicht werden.
- Netzwerkarbeit mit Schulen, (Kultur-)Vereinen, Eltern, Integrationsrat, Geschäftsstelle des Integrationsrates sollten elementare Bestandteile der Imagepflege sein.
- In der Zusammenarbeit mit Vermittlungsnetzwerken (Agentur für Arbeit, Jobcenter Nürnberg, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer etc.) sollte der Faktor „Zuwanderungsgeschichte“ bzw. „Migrationshintergrund“ immer Berücksichtigung finden.

(vgl. Donges/Fischer/Kulhoff/Rauschmayr 2014, S. 70)

In einem ersten Schritt muss wesentlich stärker verdeutlicht werden, was die Stadtverwaltung für ihre Bürgerschaft leistet, welche Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder vorhanden sind, um darüber das Interesse der Menschen zu wecken und die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin überhaupt wahrzunehmen.

Die Zielsetzung der Personalgewinnung ist es immer, die für die ausgeschriebenen Aufgabenbereiche am besten geeigneten Personen zu finden (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG). Personalgewinnungsmaßnahmen, die Diversität berücksichtigen, werden zu einer strategischen Aufgabe für das Personalmanagement der Stadt Nürnberg.

3.1 Karriereseite – karriere.nuernberg.de

Das Internet ist das Medium schlechthin, um sich zu informieren. Die Karriereseite der Stadtverwaltung ist somit entscheidend um Mitarbeitende mit und ohne Migrationshintergrund auf die Vielfalt der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg aufmerksam zu machen. Die Stadtverwaltung will „bunter“ werden und dieser Anspruch soll auch im Rahmen der Karriereseite stärker in den Fokus gerückt werden.

Im Hinblick auf die Auswahl der Fotos wurde die interkulturelle Öffnung der Verwaltung bereits aufgegriffen (u. a. Information zum Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter). Insofern Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit Migrationshintergrund für Werbemaßnahmen ausgewählt werden, wirken sie als Vorbilder.

Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter



Abbildung 2: Bild Karriereseite Ausbildungsberuf VFA-K (Quelle: © Goodluz / www.shutterstock.com)



Abbildung 4: Bild Karriereseite Ausbildung (Quelle: © Edyta Pawlowska / www.shutterstock.com)



Abbildung 3: Bild Karriereseite Arbeitgeberin Stadt Nürnberg (Quelle: Willkommen Suedpunkt: © Birgit Fuder / © 2008 Stadt Nuernberg)



Abbildung 5: Bild Karriereseite Freiwilligendienst oder Praktikum (Quelle: © wavebreakmedia / www.shutterstock.com)

In puncto Mehrsprachigkeit gibt es ebenfalls noch Handlungsbedarf. Die Karriereseite sollte „Schritt für Schritt“ mehrsprachig gestaltet werden. Dadurch gibt das Personalmanagement der Stadt Nürnberg deutlich zu erkennen geben, dass es sich interkulturell öffnet. Es können hierdurch Sprachhindernisse abgebaut werden, indem sich auch Eltern, Großeltern etc. der eingewanderten Generationen über die mehrsprachige Karriereseite informieren können und als potenzielle Multiplikatoren wirken. In einem ersten Schritt könnte die Übersetzung in englischer Sprache stehen. Selbstverständlich müssen aber jene Sprachen Berücksichtigung finden, die im Bevölkerungsspiegel der Stadtgesellschaft am häufigsten vertreten sind (z. B. Türkisch, Polnisch, Russisch, Griechisch).

3.2 Presse- und Imagearbeit

Junge und ältere Menschen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen, wird auch über die Pressearbeit erfolgreich erreicht. Presseartikel, in denen über die unterschiedlichen Ausbildungsberufe und

Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung informiert wird, können sowohl in kostenfreien Wochenblättern (z. B. Marktspiegel) als auch in der NN/NZ sowie in ausländischen Zeitungen platziert werden. In diesem Kontext ist auch zu eruieren, inwieweit die eingewanderten Bevölkerungsgruppen in Nürnberg eigene Zeitungen etabliert haben.



Abbildung 6: Azubi 2019/2020, Verlagsbeilage NN/NZ v. 26.01.19

Die Stellenanzeigen wurden neugestaltet und die Grundlage für Imagekampagnen entwickelt. Im Rahmen der Imagekampagnen soll Transparenz darüber geschaffen werden, welche Tätigkeiten in der Stadtverwaltung vorhanden sind und die Vielfalt der Arbeitsfelder demonstriert werden. Sowohl die Stellenanzeigen als auch die Imagekampagnen werden Fotos beinhalten und ermöglichen die gezielte Bilderauswahl für interkulturelle Kontexte.

3.3 Flyer

Профессии Berufsbild profilo professionale	Voraussetzungen requirements requisitos	meslekeğitimi Ausbildung πορεία εκπαίδευσης
Als Anlagenmechanikerin bzw. Anlagenmechaniker erlernst Du die Wartung, Instandhaltung und Erneuerung der sanitär-, heizungs-, lüftungs- und klimatechnischen Anlagen. Du stellst sicher, dass die über 10 000 Beschäftigten der Stadt Nürnberg sich an ihren Arbeitsplätzen wohlfühlen, dass Kindergärten, Schulen und sonstige städtische Einrichtungen beheizt sowie be- und entlüftet werden und Einrichtungen, wie z. B. Sportstätten, Bäder, Klärwerk, Tiergarten etc. mit ihren speziellen Techniken funktionieren. Neben dem Verlegen verschiedener Rohrsysteme und Montagetechniken erhältst Du Kenntnisse in der Elektro-, Feuerungs-, Mess-, Steuer- und Regeltechnik vermittelt.	Hast Du Interesse an Hightech, am PC und am Umgang mit Energien? Hast Du ein gutes Verhandlungsvermögen und arbeitest Du gerne handwerklich und selbstständig? Hast Du den Führerschein der Klasse B oder hast Du vor, diesen zu erwerben? Hast Du mindestens den Abschluss der 9. Klasse der Haupt- oder Mittelschule oder einen anderen, mindestens gleichwertigen Abschluss? Hast Du Interesse an einer anspruchsvollen und abwechslungsreichen Ausbildung? Dann bewirb Dich bei uns, denn Du hast uns grade noch gefehlt!	Deine Ausbildung als Anlagenmechanikerin bzw. Anlagenmechaniker dauert 3 ½ Jahre. Sie setzt sich aus einer praktischen Ausbildung bei der Stadt Nürnberg im Hochbauamt und dem Besuch der Fachklasse der Berufsschule B1 in Nürnberg und verschiedenen überbetrieblichen Lehrgängen zusammen. Deine Abschlussprüfung legst Du vor der Handwerkskammer Mittelfranken ab. Bewerbungsfrist ist ca. 1 Jahr vor Ausbildungsbeginn. Die konkrete Bewerbungsfrist findest Du in der jeweiligen Stellenausschreibung und auf der Internetseite der Stadt Nürnberg.

Abbildung 7 Ausschnitt: *Flyer Anlagenmechanikerin / Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik*

Die bisherigen Flyer sind mit bestimmten Schlagworten in mehreren Sprachen versehen. Es besteht darüber hinaus gegebenenfalls Bedarf die Flyer in mehreren Sprachen zu verfassen und dies vordergründig in den Bedarfssprachen der Nürnberger Stadtgesellschaft. Besonders geeignet erscheinen hier die Sammelflyer, die einen ersten Überblick über die verschiedenen Ausbildungsrichtungen geben.

Dadurch werden ebenfalls Menschen auf Messen, Informationsveranstaltungen, Schulveranstaltungen etc. über das Ausbildungs- und Beschäftigungsangebot informiert, deren Deutschkenntnisse nicht ausreichend sind. Auch in den Flyern bietet sich die Möglichkeit Fotos bzw. die Erwähnung von Vornamen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu verwenden an.

3.4 YouTube Channel

Gerade im Ausbildungsbereich sind Videos über YouTube zur Präsentation verschiedener Berufe sehr hilfreich, um die Zielgruppe zu erreichen. Auch in diesem Kontext ergibt sich die Möglichkeit, gezielt mit jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu werben. Um mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, wurden Berufe Videos (z. B. Gärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in, Beamter/in, Verwaltungsfachangestellte/r) produziert. Die beiden folgenden Videos wurden Anfang 2014 im Rahmen des Programms zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (XENOS PIK) produziert und sind Best-Practice-Beispiele. Die Videos haben jeweils eine begrenzte Laufzeit von fünf Jahren und werden dann neu produziert.

Video Ausbildung Gärtner/in auf Youtube



Abbildung 8: Ausbildungsvideo Gärtner Zafer G.

Video Ausbildung Kfz-Mechatroniker/in auf Youtube



Abbildung 9: Video Kfz-Mechatroniker Sergio A.

3.5 Direktansprache

Für die direkte Ansprache von Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Eltern und Multiplikatoren sind Kontakte in die verschiedenen Communities von herausragender Bedeutung. Die Zusammenarbeit mit dem Integrationsrat ist an dieser Stelle zu intensivieren, um die Zielgruppen direkt zu erreichen. Wünschenswert sind Informationsveranstaltungen direkt vor Ort in den Communities, aber auch Einladungen ins Rathaus sind sehr gut vorstellbar. Durch diese niedrigschwellige Kontaktaufnahme und unmittelbare Interaktion wird die unmittelbare Glaubwürdigkeit gestärkt.

Social-Media-Marketing ist ein fundamentaler Bestandteil jeder Marketing-Strategie im Netz. Hier ist insbesondere zu klären, welche sozialen Medien genutzt werden sollen. Diese Frage kann nur beantwortet werden, wenn eine zielgruppenspezifische Planung erfolgt ist, damit Klarheit darüber besteht, welche Kanäle von welcher Zielgruppe überwiegend genutzt wird. Die Auswahl erstreckt sich über die sozialen Beziehungs- und Bildernetzwerke (z. B. Facebook, Instagram) über Möglichkeiten für Blogger (z. B. Twitter) sowie berufliche Kontakte (z. B. Xing, LinkedIn) bis hin zu Videonetzwerken (z. B. YouTube, Vimeo). Hier muss eruiert werden, welche Plattformen zu den Zielgruppen passen.

Weitere Möglichkeiten der direkten Ansprache sind Formate, die bereits angeboten und intensiviert werden:

- Teilnahme an schulischen Veranstaltungen (Unterrichtsbesuche zur Berufsorientierung, Berufsorientierungstage, Schülerbasare, Schülermessen etc.)
- Teilnahme an außerschulischen Informationsveranstaltungen (Informationsangebote für Multiplikatorinnen/Multiplikatoren für Jugendsozialarbeit an Schulen bzw. Leitungen der Jugendhäuser etc.)
- Messeauftritte
- Tag der offenen Tür
- durch gleichaltrige Multiplikatoren

Die direkte Ansprache ist eine sehr gute Option die Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin in das Bewusstsein der Heranwachsenden, der Eltern etc. zu bringen. Die Informationen werden weit gestreut und erreichen in der Regel auch ein breites Publikum. Ein weiterer Vorteil liegt darin begründet, dass die Informationsinhalte auf eine bestimmte Zielgruppe zugeschnitten werden. Grundsätzlich gilt es im Rahmen der direkten Ansprache eher einen niedrigschwelligen und stärker aufsuchenden Ansatz zu verfolgen.

3.6 Zusammenfassung

Die beschriebenen Maßnahmen können alle umgesetzt werden und sind mit finanziellen Aufwänden verbunden, die durch entsprechende Mittelzuteilungen abgesichert werden müssen. Für die weitere

Steigerung der Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist es von herausragender Bedeutung in einem ersten Schritt die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin stärker in die Wahrnehmung der Zielgruppen zu bringen. Dies mit dem Ziel, in einem zweiten Schritt die Anzahl der Bewerbungen von Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund weiter zu steigern. Erst dann wird es möglich, die tatsächliche verstärkte Personalgewinnung von Personen mit Migrationshintergrund zu realisieren.

4 Anforderungsprofile als Basis der Personalauswahl

Der Ausgangspunkt für die Gestaltung von Auswahlverfahren ist das Anforderungsprofil für die jeweilige Stelle. Mit der Festlegung des Profils wird der Maßstab zugrunde gelegt, mit dem eine geeignete Bewerberin bzw. ein geeigneter Bewerber im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens gefunden werden soll.

Im Anforderungsprofil werden diejenigen Merkmale aufgelistet, die Bewerbende für die zu besetzende Stelle aufweisen sollten:

- **Qualifikationsmerkmale** (z. B. Berufs- oder Studienabschlüsse)
- **Kenntnisse und Fähigkeiten** (z. B. Arbeitsrecht, Word- oder Excel Kenntnisse)
- **Körperliche Merkmale** (z. B. gesundheitliche Eignung für den feuerwehrtechnischen Dienst)
- **Persönliche Merkmale** (z. B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit)
- **Wertehaltung** (z. B. Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung)

(vgl. Hoffmann 2013, S. 27).

Die Stadtverwaltung Nürnberg legt dem Stellenbesetzungsverfahren ein Anforderungsprofil zugrunde und dieses ist für die Festlegung der Leistungsmerkmale bei der Auswahl der Bewerbenden bindend. Das Anforderungsprofil kann sowohl begründende (konstitutiv) und beschreibende (deklaratorisch) Wirkungen entfalten. Bei Stellenbesetzungsverfahren in der Nürnberger Stadtverwaltung ist es üblich sowohl begründende als auch beschreibende Anforderungsmerkmale zu formulieren. Die beschreibenden Merkmale können nochmals in sogenannte Soll- und Kann-Kriterien unterteilt werden.

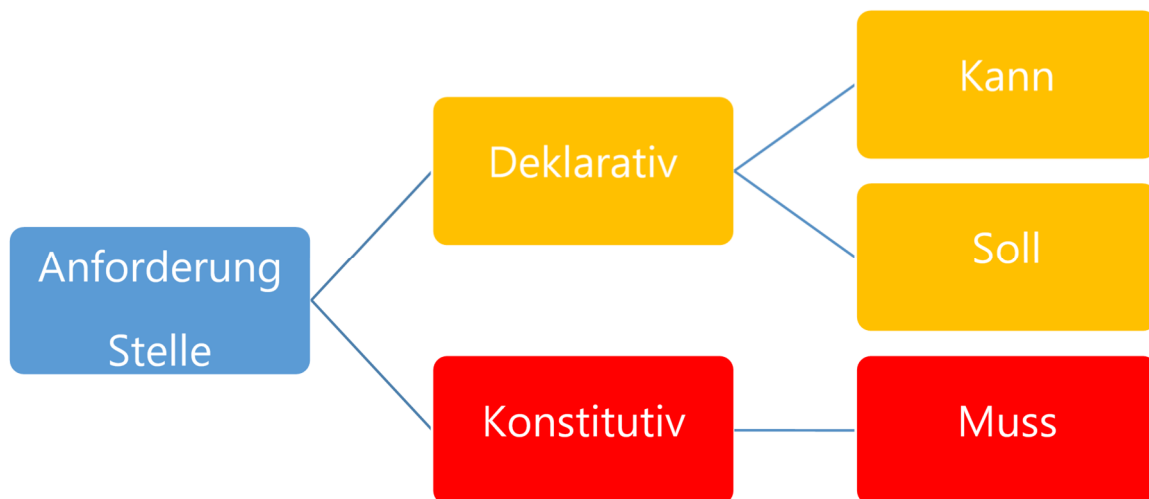


Abbildung 10: Aufbau Anforderungsprofil

Die Festlegung des Anforderungsprofils kann auch zu einer gewünschten Verengung (z. B. Mehrsprachigkeit, Zuwanderungsgeschichte) des Kreises der in Frage kommenden Bewerbenden führen. Allerdings ist in diesem Kontext durchgängig zu beachten, dass die Festlegungen immer auf sachlichen Erwägungen beruhen müssen. Sachbezogen sind jene Erwägungen, die sich auf den Aufgabenbereich der speziell ausgeschriebenen Stelle und der sich daraus ergebenden Anforderungen für die Bestenauslese ergeben.

Konstitutive Merkmale unterliegen der vollen gerichtlichen Kontrolle. Sie liegen vor, wenn Anforderungen zwingend vorgegeben sowie anhand objektiv überprüfbarer Kriterien eindeutig und unschwer festzustellen sind (vgl. Hoffmann 2013, S. 31).

Beispiele für konstitutive Anforderungskriterien:

- Vorbildungsvoraussetzungen (z. B. rechtswissenschaftliches Studium, Ausbildung zum Landschaftsgärtner)
- Programmierkenntnisse (z. B. Java, Visual Basic for Applications)
- Fremdsprachenkenntnisse (z. B. Englisch, Türkisch)
- Höchstaltersgrenzen

Beschreibende Qualifikationsmerkmale liegen dann vor, wenn sie nicht zwingend erforderlich sind oder weil etwas erwünscht ist. Diese Merkmale sind nicht alleine anhand eindeutiger und objektiver Fakten zu prüfen. Auf diese Merkmale kann im Auswahlverfahren auch erst dann zurückgegriffen werden, wenn die konstitutiven Anforderungskriterien erfüllt sind.

Beispiele für beschreibende Merkmale:

- Kritikfähigkeit
- Einsatzbereitschaft
- Kommunikationsfähigkeit
- Interkulturelle Kompetenz

Neben der Expertise aus dem Personalamt ist für die Gestaltung von Anforderungsprofilen im Rahmen der Personalauswahlprozesse eine stellenbezogene Fachkenntnis zwingend erforderlich. Deshalb werden zwischen Dienststelle und Personalamt die Anforderungsprofile abgestimmt, um im Anschluss genau jene Mitarbeitende mit den richtigen Voraussetzungen für die entsprechende Stelle auszuwählen.

Interkulturelle Kompetenz kann im Rahmen des Leistungsgrundsatzes für die zu besetzende Stelle berücksichtigt werden, muss sich jedoch aus dem jeweiligen Aufgabenbereich ableiten lassen. Konkret bedarf es einer Begründung, warum interkulturelle Kompetenz für die Aufgabenerfüllung von Bedeutung ist und vor allem muss geklärt sein, was in diesem Zusammenhang unter interkultureller Kompetenz zu verstehen ist (vgl. Ziekow 2013, S. 26ff.).

Wie ein solcher Ausgangspunkt für den Aspekt der interkulturellen Kompetenz gesetzt und passgenau platziert werden kann, beschreibt die Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen“ (vgl. Eckert/Winschuh 2016).

4.1 Interkulturelle Kompetenz als Anforderungskriterium

Mit dem Anwachsen der Anteile von Bürgerinnen und Bürgern in Nürnberg mit Zuwanderungsgeschichte in der städtischen Bevölkerung (2017: 45,5 %, vgl. Amt für Stadtforschung und Statistik Nürnberg und Fürth) hat die Relevanz von interkultureller Kompetenz als Basiskompetenz in der städtischen Verwaltung an Bedeutung zugenommen. Die unmittelbaren Kontakte im Publikumsbereich sind in den vielfältigen Aufgabenbereichen unterschiedlich intensiv. Daher ist bei jeder Stellenbesetzung zu entscheiden, inwieweit Aspekte von interkultureller Kompetenz von unverzichtbarer Bedeutung sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte im Lauf ihrer Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung den Aufgabenbereich bzw. die Dienststelle wechseln ist groß – im Verwaltungsbereich besonders. Insofern ist neben den häufig aufgenommenen beschreibenden Merkmalen der Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit auch die interkulturelle Kompetenz als Anforderung für Stellenbesetzungen in jedem Einzelfall zu prüfen. Insoweit gilt die Anforderung der interkulturellen Kompetenz grundsätzlich und ist für alle Bewerbende gültig – mit und ohne Migrationshintergrund. In diesem Zusammenhang geht es wesentlich weniger um kulturspezifisches Wissen, sondern viel mehr um die Fähigkeit mit gesellschaftlicher Vielfalt konstruktiv umzugehen.

Und dieser konstruktive Umgang kann sich auf verschiedene Bedeutungsdimensionen beziehen. Eine Definition von interkultureller Kompetenz, die das berücksichtigt, findet sich in § 4 Abs. 2 im Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen vom 14. Februar 2012:

„Interkulturelle Kompetenz im Sinne dieses Gesetzes umfasst:

1. die Fähigkeit, insbesondere in beruflichen Situationen mit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund erfolgreich und zur gegenseitigen Zufriedenheit agieren zu können,
2. die Fähigkeit bei Vorhaben, Maßnahmen, Programmen etc. die verschiedenen Auswirkungen auf Menschen mit und ohne Migrationshintergrund beurteilen und entsprechend handeln zu können sowie
3. die Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung entstehenden integrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden.“

Inhaltlich nimmt die Definition Bezug auf drei wesentliche Aspekte von interkultureller Kompetenz:

Abs. 1. die interaktive Bedeutung;

Abs. 2 die kognitive Bedeutung;

Abs. 3 die integrationsfördernde Bedeutung;

(vgl. Eckert/Winschuh 2016, S. 12)

Für ein Anforderungskriterium ist es von besonderer Bedeutung inwieweit die dahinterliegenden Merkmale von stabiler oder eher veränderbarer Art sind. Erste können durch systematische Lern- oder Trainingserfahrungen schwer verändert werden. Letztere hingegen sind durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen gut beeinflussbar (vgl. Leenen/Stumpf/Scheitza 2014, S. 248). Grundlegende Persönlichkeitseigenschaften sind relativ stabile Verhaltensanlagen. Deller und Albrecht (zit. nach Leenen/Stumpf/Scheitza, 2014, S. 236) gehen in Begegnungssituationen davon aus, dass es einer psychischen Anpassungsleistung bedarf, die sich insbesondere durch emotionale Ausgleichsfähigkeit und die Fähigkeit zur Stressbewältigung auszeichnet. Damit eng einhergehen die Eigenschaft Offenheit und die Fähigkeit Widersprüche und Mehrdeutigkeiten in Situationen zu ertragen, ohne sich dabei unwohl zu fühlen bzw. aggressiv zu reagieren.

Leenen/Stumpf/Scheitza (vgl. 2014) haben eine umfangreiche Anforderungsanalyse für das polizeiliche Handeln durchgeführt und ein empirisch gewonnenes Anforderungsprofil entwickelt. Das Profil lässt sich sehr gut auch auf die kommunale Verwaltung übertragen. Das nachfolgende Schaubild zeigt die Kompetenzen aus der Anforderungsanalyse.

		Veränderbarkeit durch Lernen/Erfahrung in Organisation	
		eher gering	eher hoch
Interkultureller Bezug	eher gering	Analysekompetenz Psychische Belastbarkeit Bürgernähe/Bürgerzugewandtheit Identifikation mit Polizeiberuf Kritik-/Lern-/Reflexionsfähigkeit Teamorientierung/Kollegialität Polizeiliche Korrektheit Zielstrebigkeit/Durchsetzungsvermögen A	B Deeskalation und Konfliktmanagement Polizeiliches Fachwissen u. Erfahrung Komm.-fähigkeit / Komm.-techniken
	eher hoch	C Empathie u. Perspektivenübernahme Emotionale Kontrolle/Geduld Flexibilität/Kreativität Offenheit und Unvoreingenommenheit Toleranz/Respekt v. Kulturunterschieden	D Adaptives Kommunikationsverhalten Fremdsprachenkenntnisse Kulturwissen und Kulturerfahrung

Abbildung 11: Strukturmodell der aus der Anforderungsanalyse gewonnenen Kompetenzen: Leenen/Stumpf/Scheitza 2014

Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen sind für die Personalauswahl insbesondere jene Kompetenzen in den Feldern A und C von besonderer Bedeutung, da sie von geringer Veränderbarkeit gekennzeichnet sind. Die Kompetenzen in den Feldern B und D sind eher durch Lernen bzw. Erfahrungshintergrund entwickelbar und somit gut für die Personalentwicklung geeignet. Im Hinblick auf die Fremdsprachenkenntnisse (Feld D) bleibt festzuhalten, dass diese einen hohen interkulturellen Bezug haben können. Sie können aber auch Bestandteil des konstitutiven Anforderungsprofils sein und dies immer dann, wenn Bedarfs Sprachen für die kommunale Verwaltungsarbeit von entscheidender Bedeutung sind.

5 Auswahlverfahren

Insofern wir verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund für die Stadtverwaltung gewinnen wollen, müssen wir explizite Anforderungen aus den o. g. Bereichen C und A definieren und gegebenenfalls spezifische Kompetenzen (z. B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz) bei der Auswahl positiv bewerten. Diese Anforderung gilt generell für eine ausgeprägte Diversity-Orientierung.

Die Handreichung von Eckert und Winschuh (2016) beschreibt ein Modell für Verwaltungen, dass es möglich macht sich von der Abhängigkeit der dominanten Vorstellung eines Kompetenzbegriffs der die „Kulturbegegnung“ in den Mittelpunkt stellt, zu lösen. Die Vorschläge der Autoren zielen viel stärker darauf ab die Begrifflichkeit „Interkulturelle Kompetenz“ in drei unterschiedliche Kompetenzbereiche zu überführen:

- Fähigkeit zur Perspektivenübernahme,
- Interkulturelle Sozialkompetenz und

c. interkulturelle Fachkompetenz.

Die Vorschläge von Eckert und Winschuh setzen auf einem gemeinsamen Nenner der verschiedenen theoretischen Ansätze zu interkultureller Kultur auf. Darüber hinaus werden bereits vorhandene Kompetenzbereiche so strukturiert, dass eine Integration interkultureller Kompetenzdimensionen in die bereits etablierten Verfahren zur Überprüfung von sozialer, kommunikativer und anderer Anforderungen ohne großen Aufwand realisiert werden kann (vgl. ebd., S. 15).

5.1 Fähigkeit zur Perspektivenübernahme (PÜ)

Der Kompetenzbereich wird von den beiden Autoren wie folgt beschrieben:

„Die Fähigkeit, die Perspektive des/der anderen zu übernehmen, wird im Laufe der Sozialentwicklung des Individuums erworben und beinhaltet auf der affektiven Ebene das Erfassen können des Bewusstseins und der Emotionen des Gegenübers und auf der konzeptuellen Ebene das Verständnis von der Gesamtsituation der Sicht des Anderen“ (Eckert/Winschuh 2016, S. 18). Die Perspektivenübernahme ist nach dieser Definition einerseits Grundvoraussetzung für eine hohe Sozialkompetenz und andererseits auch Grundvoraussetzung für eine hohe Reflexionsfähigkeit. „Von der Fähigkeit profitiert man nicht nur im Umgang mit ethnisch bedingten Besonderheiten, sondern auch in Situationen, in denen 'Arbeitskulturen', gesellschaftliche Gruppen unterschiedlicher sozialer Herkunft, Milieus oder 'Subkulturen' (z. B. Generationen) aufeinandertreffen“ (ebd. 2016, S. 19).

5.1.1 Kriterien für die Perspektivenübernahme

Fähigkeit zur Perspektivenübernahme (PÜ) – Beobachtungsmerkmale			
Kennung	Schwerpunkt	negative Ausprägung	positive Ausprägung
PÜ-1	– kognitive Ebene – Komplexität erfassen	erkennt nicht die Komplexität der Hintergründe und Zusammenhänge	erkennt die Komplexität der Hintergründe und Zusammenhänge
PÜ-2	– affektive, kognitive Ebene – Orientierung auf die Situation des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin	ist überwiegend darauf fokussiert, eigene vorgefasste Hypothesen zu bestätigen	kann sich in die Situation des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin kognitiv und emotional hineinversetzen
PÜ-3	– kognitive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem engen ethnischen Bezug – allgemeine Orientierung auf das Gegenüber	lässt kulturell bedingte, abweichende Deutungsmuster und Perspektiven nicht gelten	ist aufmerksam gegenüber kulturell geprägten Sichtweisen und erkennt kulturell bedingte Wahrnehmungs- und Deutungsmuster als gleichwertig an
PÜ-4	– affektive, kognitive, reflexive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem engen ethnischen Bezug – Orientierung auf interne Verarbeitungsprozesse	reflektiert nicht die eigene Kulturabhängigkeit. In interkulturellen Begegnungssituationen sind überwiegend die Deutungs- und Handlungsmuster der eigenen Kultur handlungsleitend	kann sich selbst kulturkritisch betrachten und bezieht im Kontext interkultureller Begegnungssituationen die Sichtweise des Gegenüber in eigene Überlegungen ein
PÜ-5	– strategische Ebene – Entscheidungs- und Lösungsfindung	wechselt nicht zwischen Perspektiven und Alternativen bei der Entscheidungs- und Lösungsfindung	bezieht verschiedene, auch widersprüchlich erscheinende Perspektiven/Positionen bei der Entscheidungs- und Lösungsfindung ein
PÜ-6	– Veränderungskompetenz – strategische Ebene – Lösungsfindung im sozialen Kontext (z. B. Zusammen- und Teamarbeit)	realisiert Lösungen, die die situativen Anforderungen und Ressourcen unberücksichtigt lassen	berücksichtigt bei Lösungsansätzen die situativen Anforderungen und Ressourcen des Gesprächspartners

Abbildung 12: Übersicht Beobachtungsmerkmale zur Perspektivenübernahme (Eckert/Winschuh 2016, S. 20)

Die Autoren liefern zu den insgesamt sechs Kriterien (PÜ-1 bis PÜ-6) Instrumente (Interview, Rollenspiel und Arbeitsprobe) für die Beobachtung und Bewertung von der Fähigkeit zur Perspektivenübernahme. Auf die Darstellung der entsprechenden Übersichten wird an dieser Stelle verzichtet.

5.2 Interkulturelle Sozialkompetenz (ISK)

Die Anforderung der interkulturellen Sozialkompetenz wird von Eckert und Winschuh (2016, S. 27) folgendermaßen definiert:

„Interkulturelle Sozialkompetenz wird im Zusammenhang mit sozialen Kontakten und Interaktion unter Beweis gestellt. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass interkulturelles Wissen im Kontext eines realen

oder antizipierten Sozialkontaktes leicht abgerufen und strategisch eingesetzt werden kann, bzw. in besonderem Maße kultursensibel kommuniziert, entschieden oder gehandelt wird.“

Dieser Ansatz korrespondiert nach Eckert und Winschuh (2016, S. 28) mit weiteren sozialen Kompetenzen. Genannt werden die Sensibilität im Umgang mit anderen, Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Entscheidungs- und Überzeugungsfähigkeit.

5.2.1 Kriterien interkultureller Sozialkompetenz

Die Kriterien für diese Kompetenz sind sehr umfangreich, weshalb nur ein Ausschnitt präsentiert werden soll.

Interkulturelle Sozialkompetenz (ISK) – Beobachtungsmerkmale				
Kennung	zugehörige soziale Kompetenz	Schwerpunkt	negative Ausprägung	positive Ausprägung
ISK-1	SeU-3	– affektive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem engen ethnischen Bezug – Respekt gegenüber Normen und Rollen	fordert die Anpassung an das Rollen- und Normverständnis der Mehrheitsgesellschaft/-gruppe ein	respektiert kulturell bedingte Normen und Rollen, die von denen der Mehrheitsgesellschaft/-gruppe abweichen
ISK-2	SeU-5	– affektive, kognitive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem weiten Kulturbezug – Selbstregulation in Kommunikationssituationen	verkennt bzw. ignoriert Grenzen und Tabus in der Interaktion und Kommunikation	erkennt und akzeptiert Grenzen und Tabus in der Interaktion und Kommunikation
ISK-3	Koop-1	– affektive, kognitive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem weiten Kulturbezug – Offenheit mit dem Ziel, Wahrnehmungsverzerrung zu vermeiden	schenkt Gesprächs- und Kooperationspartnern gleichen Hintergrunds (fachlich, kulturell, interessenorientiert) mehr Aufmerksamkeit als Personen mit unterschiedlichem Hintergrund	schenkt Gesprächs- und Kooperationspartnern unabhängig von ihrem Hintergrund (fachlich, kulturell, interessenorientiert) Aufmerksamkeit
ISK-4	Koop-2	– affektive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem engen ethnischen Bezug bzw. weiten Kulturbezug – Haltung	erlebt (kulturelle) Vielfalt eher als Ballast und ist in Kooperationsprozessen eher auf Einheitlichkeit bedacht	erlebt (kulturelle) Vielfalt als Gewinn und ruft verschiedene Sichtweisen in Kooperationsprozessen ab
ISK-5	Koop-5	– strategische, soziale Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem weiten Kulturbezug – (Selbst-)Regulation in Kooperations- und Kommunikationssituationen	stellt bezogen auf Entscheidungen und Problemlösungen Unterschiede stärker heraus als Gemeinsamkeiten	stellt bezogen auf Entscheidungen und Problemlösungen Gemeinsamkeit stärker heraus als Unterschiede
ISK-6	Kom-2	– affektive, kognitive Ebene – IK-relevantes Kriterium mit einem engen ethnischen Bezug – Flexibilität im sprachlichen Ausdruck	reagiert unangemessen sprachlich vereinfachend oder sprachlich zu komplex auf Gesprächspartner/-innen mit nicht-deutscher Muttersprachlichkeit	reagiert sprachlich angemessen komplex und wertschätzend auf Gesprächspartner/-innen mit nicht-deutscher Muttersprachlichkeit

Abbildung 13: Ausschnitt Beobachtungsmerkmale interkulturelle Sozialkompetenz (Eckert/Winschuh 2016, S. 30)

Auch für die interkulturelle Sozialkompetenz liefern die Autoren vielfältige Beispiele für die Beobachtung und Bewertung, die sich alle auf das Instrument des Rollenspiels beziehen. Auch an dieser Stelle wird auf die Darstellung der entsprechenden Übersichten verzichtet.

5.3 Interkulturelle Fachkompetenz (IFK)

Der dritte Kompetenzbereich der interkulturellen Fachkompetenz wird von den Autoren wie folgt beschrieben:

„Interkulturelle Fachkompetenz zielt nach diesem Verständnis darauf ab, im Sinne einer für die öffentliche Verwaltung sehr wichtigen Steuerungskompetenz integrationsrelevanter Prozesse zu initiieren und Integrationsfortschritt im konkreten, aber auch im/in zukünftigen Arbeitsgebiet/en sicherzustellen. Sie hat einen stark strategischen Charakter und korrespondiert zudem mit einer Teilhabe und Vielfalt begrüßenden Grundhaltung“ (ebd., S. 42).

5.3.1 Kriterien für interkulturelle Fachkompetenz

Interkulturelle Fachkompetenz (IFK) – Beobachtungsmerkmale			
Kennung	Schwerpunkt	negative Ausprägung	positive Ausprägung
IFK-1	– kognitive Ebene – Informationsverarbeitung	ignoriert bei einer Recherche relevante interkulturelle/integrationsrelevante und gesamtgesellschaftliche Herausforderungen	recherchiert seriös und objektiv bei gleichzeitiger Inaugenscheinnahme interkultureller/integrationsrelevanter und gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen
IFK-2	– kognitive Ebene – Berücksichtigung gesellschaftlicher Perspektiven bei der Entscheidungsfindung	übersieht bei fachlichen Entscheidungen gesellschaftlich relevante Perspektiven, die sich auf das Miteinander von Menschen verschiedener Kulturen (ethnischer, Arbeits- und Fachkulturen usw.) beziehen	bezieht in fachliche Entscheidungen gesellschaftlich relevante Perspektiven ein, die sich auf das Miteinander von Menschen verschiedener Kulturen (ethnischer, Arbeits- und Fachkulturen usw.) beziehen
IFK-3	– affektive Ebene – Umgang mit Diskrepanzen	verzichtet bei der Auflösung fachlicher Diskrepanzen darauf, integrationsrelevante Aspekte zu berücksichtigen	löst mögliche fachliche Diskrepanzen konstruktiv auf, ohne integrationsrelevante Aspekte zu vernachlässigen
IFK-4	– affektive Ebene – Begeisterung	kann integrationsrelevante Positionen nicht glaubwürdig vertreten, kann andere nicht für dieses Thema begeistern und auch nicht von dessen Relevanz überzeugen	vertritt glaubwürdig integrationsrelevante Positionen, kann andere hierfür begeistern und von deren Relevanz überzeugen
IFK-5	– strategische Ebene – Umgang mit Widerständen	vermag nicht, inhaltlich und affektiv begründete Widerstände gegenüber Ansätzen und Maßnahmen zu Integrationsaspekten zu erkennen	erkennt inhaltlich und affektiv begründete Widerstände gegenüber Ansätzen und Maßnahmen zu Integrationsaspekten
IFK-6	– strategische Ebene – Spielräume erkennen	erkennt im Fachgebiet keine Spielräume für die Unterstützung integrationsrelevanter Prozesse, kann keine konkreten Strategien und Maßnahmen benennen und entwickeln	erkennt im Fachgebiet Spielräume für die Unterstützung integrationsrelevanter Prozesse, kann konkrete Strategien und Maßnahmen benennen und entwickeln
IFK-7	– strategische Ebene – Überzeugungsfähigkeit	vertritt integrationsrelevante Positionen nicht glaubwürdig	vertritt glaubwürdig integrationsrelevante Positionen

Abbildung 14: Übersicht Beobachtungsmerkmale Interkulturelle Fachkompetenz (Eckert/Winschuh 2016, S. 43)

Die Autoren liefern zu den insgesamt sieben Kriterien (IKF-1 bis IKF-7) ebenfalls Instrumente (Interview, Rollenspiel und Arbeitsprobe) für die Beobachtung und Bewertung der Kompetenz. Auf die Darstellung der entsprechenden Übersichten wird an dieser Stelle ebenfalls verzichtet.

5.4 Zusammenfassung

Der entscheidende Vorteil den Eckert und Winschuh mit ihrer Handreichung liefern, ist das Baukastensystem mit dem sich die Auswahl passender Merkmale und Methoden für das jeweilige Auswahlverfahren realisieren lässt ohne das Verfahren zu überfrachten. Zudem liefern sie Entscheidungshilfen für die Gestaltung von Personalauswahlverfahren (vgl. ebd. S. 54ff.). Diese Empfehlungen sind gut geeignet, um in die städtischen Personalauswahlverfahren einbezogen zu werden.

6 Personalführung

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist eng mit dem Wandel der Organisationskultur verbunden. Die Personalführung hat diesbezüglich einen hohen Stellenwert. Die Kultur der Stadtverwaltung im Ganzen, aber auch die „Subkulturen“ in den Geschäftsbereichen und Dienststellen werden maßgeblich von den Führungskräften und den Beschäftigten geprägt. Führungskräfte haben in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion. Sie können als Vorbilder an der Erreichung der gesetzten Ziele beitragen, wenn sie selbst von der Wichtigkeit und Notwendigkeit der beschriebenen Ziele zur interkulturellen Öffnung überzeugt sind und den Wandel aktiv unterstützen. Außerdem sind Führungskräfte maßgeblich für die Personalentwicklung und somit für das Lernen und die Teamentwicklung vor Ort verantwortlich. Letztendlich ist der Erfolg ihres Führungshandelns davon abhängig, inwieweit es ihnen gelingt, sowohl die interkulturelle Öffnung im bereits beschriebenen Kontext zu unterstützen als auch Veränderungsprozesse zu begleiten und die entsprechende Sensibilität für den erforderlichen organisatorischen Wandel einzubringen.

Führungskräfte sind in unterschiedlichsten Situationen gefordert interkulturell sensibel und konstruktiv den Arbeitsalltag zu gestalten, insofern benötigen sie selbst hinreichend diversitätssensible Kompetenz, die auch in der Führungskräfteentwicklung ihren Platz haben wird.

Beispiele für Anforderungssituationen nennt die KGSt (2011, S. 34):

- „Erkennen, nutzen und fördern von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und mit interkulturellem Potenzial.
- Führung in interkulturell gemischten Teams.
- Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen von Beschäftigten je nach Migrationshintergrund/-milieu an das Führungsverhalten.“

Eine weitere Zielsetzung, die mit der Entwicklung von Führungskräften einhergeht, ist der Anspruch auch auf allen Führungsebenen Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

7 Personalentwicklung

Der Aufbau interkultureller Expertise über die gesamte Stadtverwaltung muss konsequenterweise im Prozess der weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung in alle Geschäftsbereichen vorangetrieben werden. Ziel sollte der gezielte Ausbau von Expertise über die Instrumente der interkulturellen Öffnung sein. Diese Forderung wird sicher nicht ohne Widerstände bleiben, was vielfältigste Gründe haben kann, z. B. eine hohe Arbeitsbelastung behindert die Bereitschaft sich auf Neues einzulassen, bestehende Vorbehalte oder diskriminierende Haltungen. Insbesondere bei diskriminierenden Haltungen sind die Führungskräfte im Besonderen gefordert und in der Verpflichtung angemessene Interventionen einzuleiten. In den skizzierten Zusammenhängen spielen Qualifizierung und Beratung eine maßgebliche Rolle, um das anvisierte Ziel zu erreichen.

7.1 Mitarbeitende der personalbewirtschafteten Einheiten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den personalbewirtschaftenden Bereichen müssen in die Lage versetzt werden interkulturelle Aspekte im Rahmen der Aufstellung von Anforderungsprofilen zu identifizieren und entsprechende Anforderungen im Rahmen der Stellenausschreibung zu platzieren. Sicher wird auch die Akzeptanz der Kolleginnen und Kollegen der Fachabteilungen bezüglich der Erweiterung des Anforderungskatalogs um diversitätssensible Aspekte einen Veränderungsprozess initiieren, weshalb auch auf den weiteren Roll-out-Prozess vorbereitet werden muss. Ebenso sollen die Kolleginnen und Kollegen als Dienstleister den ausschreibenden Einheiten beratend zur Seite stehen und bei der Herausarbeitung interkultureller bzw. diversitätssensiblen Anforderungen unterstützen.

Darüber hinaus sind Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln, um die zur Verfügung stehenden Werkzeuge (Bsp. Handreichung von Eckert/Winschuh) effizient und für eine angemessene Anpassung an das konkrete Verfahren zu nutzen (Interview, Rollenspiel, Arbeitsprobe etc.).

Hierzu bedarf es der Entwicklung bzw. dem Einkauf entsprechender und zielführender Qualifizierungsangebote.

7.2 Auszubildende

Mit Hilfe des XENOS PIK-Projektes haben 2013 erstmalig alle Ausbildungsberufe ein interkulturelles Training durchlaufen. Die im Projekt erarbeiteten Qualifizierungskonzepte und Erfahrungen aus den Trainings wurden nach dem Projektende für verpflichtende Trainingsmaßnahmen aller Auszubildenden umgesetzt und weiterentwickelt.

Die städtischen Nachwuchskräfte werden bereits während ihrer Ausbildung in Bereichen mit Diversity-Relevanz geschult: Wertorientierte Umgangsformen, Menschenrechte in der Verwaltung, Antidiskriminierungsseminar, interkulturelles Training.

7.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Interkulturelle Qualifizierungen sind seit dem XENOS PIK-Projekt 2013 integraler Bestandteil des gemeinsamen Fortbildungsprogramms der Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach. Die Inanspruchnahme interkultureller Qualifizierungen, deren Qualität sowie die Auswahlsystematik der Angebote sind zu prüfen. Die Angebote müssen sehr gut auf gleichgelagerte oder auch spezielle Bedarfe der Dienststellen zugeschnitten sowie auf den überfachlichen Kompetenzkatalog bezogen werden. Eine regelmäßige Evaluierung der Qualifizierungen trägt zur Qualitätssicherung bei.

Aktuell werden im Programm der Städteakademie folgende Qualifizierungen im Bereich Interkultureller Kompetenz angeboten:

- Interkulturelle Kompetenz in den vielfältigen Stadtgesellschaften. Arbeitsplatznahe interkulturelle Qualifizierung (2 Tage)
- Vielfalt gewinnt. Arbeitsplatzbezogenes Diversity Training (2 Tage)
- Information Asylrecht (0,5 Tag)
- Botschafter/innen für Vielfalt (2 Tage)
- Interkulturelle Vielfalt. Wertschöpfung durch Wertschätzung (1,5 Tage)
- Austausch von Erfahrungen als Mitarbeiter/in mit Migrationshintergrund (0,5 Tage)
- Islamische Glaubensvielfalt. Muslimisches Leben in Deutschland verstehen (2 Tage)
- Länderkunde Syrien (1 Tag)
- Länderkunde Afrika – eine kritische Reflexion unseres Afrikabildes. Ausgewählte Fragestellungen Afrikas und afrikanischen Lebens (2 Tage)
- Sinti und Roma, eine „unbekannte Minderheit“ (2 Tage)
- Weltreligionen und interreligiöse Kompetenz. Eine Einführung (2 Tage)
- Menschenrechte kennenlernen (1 Tag)

7.4 Führungskräfte

Führungskräfte tragen für den notwendigen organisatorischen Wandel Verantwortung und müssen ebenfalls in hinreichendem Maße qualifiziert und vorbereitet werden. In der angestrebten Neukonzept-

tion der Führungskräfteentwicklung wird die Anforderung und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf aufgegriffen und verarbeitet. Die Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund für Führungsfunktionen ist ebenfalls Zielsetzung (Stufe 1 der Führungskräfteentwicklung).

8 Resümee

Die Stadtverwaltung Nürnberg ist im Rahmen des Personalmanagements, wie die Beispiele und Überlegungen aufzeigen, auf dem richtigen Weg. Die nötigen Anstrengungen zur Zielerreichung – signifikante Erhöhung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund – erfordern konkrete Maßnahmen, weshalb einige Umsetzungsvorschläge unmittelbar aufgegriffen werden.

Erste konkrete Umsetzungsvorschläge

Maßnahme	Nächsten Schritte	Zeitraum
Schaltung von Imageanzeigen mit Vielfaltsthemen	- Entwicklung von verschiedenen Anzeigen für den Print und Onlinebereich in Zusammenarbeit mit der Marketingagentur - Über den Zeitraum der nächsten 12 Monate werden bis zu 4 Anzeigen geschaltet	April 2019 – April 2020
Weiterentwicklung Karriereseite - Vielfalt	Entwicklung einer Landingpage auf der Karriereseite (Stadtverwaltung will „bunter“) werden	Ab Mai 2019
Kooperationsstruktur mit Geschäftsstelle des Integrationsrates	- Entwicklung von Austausch-/ Netzwerkmöglichkeiten im Rahmen des Personalmarketings - Identifikation von Angebotslücken und besonderen Bedarfen	Ab Mai 2019
Weiterentwicklung der Führungskräftequalifizierung	- Identifizierung der inhaltlichen Schwerpunktsetzung - Erarbeitung des Programmangebots	Ab Mai 2019
Fortbildung und Diversity Kompetenz	jährliche Prüfung und Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots	Ab Mai 2019
Markenbotschafterinnen und -botschafter	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit und ohne Migrationshintergrund) als Markenbotschafterinnen und -botschafter gewinnen	Ab Mai 2019

	• Formate der Beteiligung entwickeln (z. B. Imagefilm, Videos, Interviews)	
Fragen und Auswahl-elemente	• Prüfung der Anforderungsprofile bei Neubesetzungen im Hinblick auf interkulturelle Aspekte • ggf. Integration passender Fragen, Übungen, Arbeitsproben	Herbst 2019

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kreislauf Personalmanagement.....	4
Abbildung 2: Bild Karriereseite Ausbildungsberuf VFA-K (Quelle: © Goodluz / www.shutterstock.com	7
Abbildung 3: Bild Karriereseite Arbeitgeberin Stadt Nürnberg (Quelle: Willkommen Suedpunkt: © Birgit Fuder / © 2008 Stadt Nuernberg.....	7
Abbildung 4: Bild Karriereseite Ausbildung (Quelle: © Edyta Pawlowska / www.shutterstock.com)	7
Abbildung 5: Bild Karriereseite Freiwilligendienst oder Praktikum (Quelle: © wavebreakmedia / www.shutterstock.com).....	7
Abbildung 6: Azubi 2019/2020, Verlagsbeilage NN/NZ v. 26.01.19	8
Abbildung 7 Ausschnitt: <u>Flyer Anlagenmechanikerin / Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik</u>).....	9
Abbildung 8: <u>Ausbildungsvideo Gärtner Zafer G.</u>	10
Abbildung 9: <u>Video Kfz-Mechatroniker Sergio A.</u>	10
Abbildung 10: Aufbau Anforderungsprofil	13
Abbildung 11: Strukturmodell der aus der Anforderungsanalyse gewonnenen Kompetenzen: Leenen/Stumpf/Scheitza 2014	16
Abbildung 12: Übersicht Beobachtungsmerkmale zur Perspektivenübernahme (Eckert/Winschuh 2016, S. 20).....	18
Abbildung 13: Ausschnitt Beobachtungsmerkmale interkulturelle Sozialkompetenz (Eckert/Winschuh 2016, S. 30).....	20
Abbildung 14: Übersicht Beobachtungsmerkmale Interkulturelle Fachkompetenz (Eckert/Winschuh 2016, S. 43).....	21

10 Literatur

Barié-Wimmer, Friederike / von Helmolt, Katharina / Zimmermann, Bernhard (Hrsg.). (2014): Interkulturelle Arbeitskontexte. Beiträge zur empirischen Forschung. Stuttgart: ibidem-Verlag.

Donges, Dominik / Fischer, Sabine / Kulhoff, Petra / Rauschmayr, Bettina (2014): Neue Wege gehen – Strategien der Gewinnung von Auszubildenden und Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der Verwaltung. In: Uske, Hans / Scheitza, Alexander / Düring-Hesse, Suse / Fischer, Sabine (Hrsg.) (2014): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele (S. 67 -92)

Eckert, Martina / Winschuh, Thomas (2016): Handreichung. Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Gourmelon, Andreas / Hoffmann, Boris (2017): Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren treff- und rechtssicher gestalten. Rechtliche, psychologischen und ökonomische Aspekte. Personalmanagement im öffentlichen Sektor. Heidelberg: Rehm.

Hoffmann, Boris (2013): Rechtssichere Personalauswahl in der öffentlichen Verwaltung. Stellen nach dem Bestenprinzip besetzen (Band 8). Personalmanagement im öffentlichen Sektor. Heidelberg: Rehm.

KGSt (2011): Interkulturelles Personalmanagement. KGSt-Bericht Nr. 2/2011. Köln.

Leenen, Wolf Rainer / Stumpf, Siegfried / Scheitza, Alexander (2014): „Interkulturelle Kompetenz“ in der Personalauswahl – Konzeptionalisierung und Integration in bestehende Auswahlssysteme. In : Barrié-Wimmer, Friederike / von Helmolt, Katharina / Zimmermann, Bernhard (S. 227 – 258).

Uske, Hans / Scheitza, Alexander / Düring-Hesse, Suse / Fischer, Sabine (Hrsg.) (2014): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele. Duisburg: Oppenberg Druck + Verlag GmbH.

Ziekow, Jan (2013): Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst. Rechtswissenschaftliche Stellung für das Ministerium für Integration Baden-Württemberg. Freisbach.

Bericht zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung

1 Ausgangslage

Im Rahmen ihres allgemeinen Leitbilds hat die Stadt Nürnberg 2004 erstmals Leitlinien zur Integrationspolitik geschaffen. Diese werden unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen fortgeschrieben und sind zuletzt im Juli 2018 aktualisiert worden. Für das Personalmanagement hat die Leitlinie Nr. 7 besondere Bedeutung:

„7. Interkulturelle Orientierung des Personalwesens

Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung auch in der Mitarbeiterschaft ihrer Verwaltung und der städtischen Unternehmen widerspiegelt. Daher bemühen wir uns aktiv um eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte. Die Stadt orientiert sich als Arbeitgeberin und Anteilseignerin an der von ihr unterzeichneten Charta der Vielfalt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz werden folglich auch bei Bewerbungen als wertvolle Qualifikationen angesehen.“ (Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg)

Im Zuge der Umsetzung dieser Handlungsanweisung hat sich eine Arbeitsgruppe unter Führung des Referenten für Finanzen, Personal, IT und Organisation zusammengefunden. Konkret sind in der Arbeitsgruppe das Bürgermeisteramt, die Frauenbeauftragte, der Gesamtpersonalrat, das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie, das Amt für Kultur und Freizeit, das Personalamt, das Sozialreferat, das Amt für allgemeinbildende Schulen, das Amt für berufliche Schulen, der Servicebetrieb öffentlicher Raum sowie die Geschäftsstelle des Integrationsrates vertreten gewesen. In vier Sitzungen wurden die grundsätzlichen Herausforderungen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung skizziert, diskutiert und in ein Konzept übertragen.

Das Personalamt hat in den vergangenen Monaten Handlungsbedarfe in den Prozessschritten des Personalmanagements identifiziert, die zur erfolgreichen interkulturellen Öffnung der Verwaltung beitragen werden. Im Folgenden werden die Handlungsschritte für die Personalbereiche dargestellt.



2 Handlungsfeld Personalmarketing – Stadt Nürnberg als attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Personalmarketing soll als eine Vorgehensweise verstanden werden, mit der die Stadtverwaltung langfristig und systematisch Mitarbeitende gewinnt und an sich bindet. Hierzu ist selbstverständlich eine ausreichende Informationsgrundlage zu schaffen, die im Rahmen von aufmerksamkeitsregender, aktivierender und emotionsinduzierender Kommunikation steht und so gestaltet ist, dass sie im Einklang mit den Anforderungen bzw. Interessen der Zielgruppen steht.

In einem ersten Schritt muss wesentlich stärker verdeutlicht werden, was die Stadtverwaltung für ihre Bürgerschaft leistet, welche Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder vorhanden sind, um darüber das Interesse der Menschen zu wecken und die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin überhaupt wahrzunehmen.

Dabei ist insbesondere eine klare Positionierung an Kontaktpunkten der potenziellen Bewerbenden zu platzieren. Diese sind vor allem die Karriereseite der Stadt Nürnberg, Presse- und Imagearbeiten, sowie auf dem YouTube Kanal der Stadt Nürnberg. Personalgewinnung durch Markenbotschafter und Vorbilder, d. h. Mitarbeitende und Auszubildende mit Migrationshintergrund fungieren als Impulsgeberinnen und –geber bei Informationsveranstaltungen, Messeauftritten, Imagekampagnen etc.

Netzwerkarbeit mit Schulen, (Kultur-)Vereinen, Eltern, Integrationsrat, Geschäftsstelle des Integrationsrates sollten elementare Bestandteile der Imagepflege sein. Die Zusammenarbeit mit dem Integrationsrat ist an dieser Stelle zu intensivieren, um die Zielgruppen direkt zu erreichen. In der Zusammenarbeit

mit Vermittlungsnetzwerken (Agentur für Arbeit, Jobcenter Nürnberg, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer etc.) sollte der Faktor „Zuwanderungsgeschichte“ bzw. „Migrationshintergrund“ immer Berücksichtigung finden.

Es bedarf einer konsequenten Schärfung des Arbeitgeberprofils der Stadt Nürnberg im Sinne einer attraktiven Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, gezielter Marketingmaßnahmen sowie Zielgruppenansprachen.

3 Anforderungsprofile als Basis der Personalauswahl

Der Ausgangspunkt für die Gestaltung von Auswahlverfahren ist das Anforderungsprofil für die jeweilige Stelle. Mit der Festlegung des Profils wird der Maßstab zugrunde gelegt, mit dem eine geeignete Bewerberin bzw. ein geeigneter Bewerber im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens gefunden werden soll.

Im Anforderungsprofil werden diejenigen Merkmale aufgelistet, die Bewerbende für die zu besetzende Stelle aufweisen sollten:

- **Qualifikationsmerkmale** (z. B. Berufs- oder Studienabschlüsse)
- **Kenntnisse und Fähigkeiten** (z. B. Arbeitsrecht, Word- oder Excel Kenntnisse)
- **Körperliche Merkmale** (z. B. gesundheitliche Eignung für den feuerwehrtechnischen Dienst)
- **Persönliche Merkmale** (z. B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit)
- **Wertehaltung** (z. B. Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung)

Das Anforderungsprofil kann sowohl begründende (konstitutiv) und beschreibende (deklaratorisch) Wirkungen entfalten. Bei Stellenbesetzungsverfahren in der Nürnberger Stadtverwaltung ist es üblich, beide Anforderungsmerkmale zu formulieren. Die beschreibenden Merkmale können nochmals in sogenannte Soll- und Kann-Kriterien unterteilt werden.

Die Festlegung des Anforderungsprofils kann auch zu einer gewünschten Verengung (z. B. Mehrsprachigkeit, Zuwanderungsgeschichte) des Kreises der in Frage kommenden Bewerbenden führen. Allerdings ist in diesem Kontext durchgängig zu beachten, dass die Festlegungen immer auf sachlichen Erwägungen beruhen müssen. Sachbezogen sind jene Erwägungen, die sich auf den Aufgabenbereich der speziell ausgeschriebenen Stelle und der sich daraus ergebenden Anforderungen für die Bestenauslese ergeben.

4 Auswahlverfahren

Insofern wir verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund für die Stadtverwaltung gewinnen wollen, müssen wir explizite Anforderungen definieren und gegebenenfalls spezifische Kompetenzen (z. B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz) bei der Auswahl positiv bewerten. Diese Anforderung gilt generell für eine ausgeprägte Diversity-Orientierung. Selbstverständlich sind die Auswahlverfahren so zu gestalten, dass sie diesen Anforderungen Rechnung tragen.

5 Personalführung

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist eng mit dem Wandel der Organisationskultur verbunden. Die Personalführung hat diesbezüglich einen hohen Stellenwert. Die Kultur der Stadtverwaltung im Ganzen, aber auch die „Subkulturen“ in den Geschäftsbereichen und Dienststellen werden maßgeblich von den Führungskräften und den Beschäftigten geprägt. Führungskräfte haben in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion. Sie können als Vorbilder an der Erreichung der gesetzten Ziele beitragen, wenn sie selbst von der Wichtigkeit und Notwendigkeit der beschriebenen Ziele zur interkulturellen Öffnung überzeugt sind und den Wandel aktiv unterstützen. Außerdem sind Führungskräfte maßgeblich für die Personalentwicklung und somit für das Lernen und die Teamentwicklung vor Ort verantwortlich. Letztendlich ist der Erfolg ihres Führungshandelns davon abhängig, inwieweit es ihnen gelingt, sowohl die interkulturelle Öffnung im bereits beschriebenen Kontext zu unterstützen als auch Veränderungsprozesse zu begleiten und die entsprechende Sensibilität für den erforderlichen organisatorischen Wandel einzubringen.

Führungskräfte sind in unterschiedlichsten Situationen gefordert, interkulturell sensibel und konstruktiv den Arbeitsalltag zu gestalten.

6 Personalentwicklung

Der Aufbau interkultureller Expertise über die gesamte Stadtverwaltung muss konsequenterweise im Prozess der weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung in allen Geschäftsbereichen vorangetrieben werden. Ziel sollte der gezielte Ausbau von Expertise über die Instrumente der interkulturellen Öffnung sein.

Dabei werden bereits verschiedene Gruppen zum Thema Diversity geschult. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den personalbewirtschaftenden Bereichen müssen in die Lage versetzt werden, interkulturelle Aspekte im Rahmen der Aufstellung von Anforderungsprofilen zu identifizieren und entsprechende Anforderungen im Rahmen der Stellenausschreibung zu platzieren. Mit Hilfe des XENOS PIK-Projektes haben 2013 erstmalig alle Ausbildungsberufe ein interkulturelles Training durchlaufen. Interkulturelle Qualifizierungen sind seit dem XENOS PIK-Projekt 2013 integraler Bestandteil des gemeinsamen Fortbildungsprogramms der Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach. Führungskräfte tragen für den notwendigen organisatorischen Wandel Verantwortung und müssen ebenfalls in hinreichendem Maße qualifiziert und vorbereitet werden. In der angestrebten Neukonzeption der Führungskräfteentwicklung wird die Anforderung und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf aufgegriffen und verarbeitet.

7 Zusammenfassung

Unabhängig, aus welcher Perspektive die aktuelle Situation betrachtet wird, bleibt festzustellen: Es arbeiten immer noch zu wenige Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Kommunalverwaltung der Stadt Nürnberg im Vergleich zum Anteil der städtischen Bevölkerung. Die Stadtverwaltung hat die Wichtigkeit der kulturellen Vielfalt ihrer Beschäftigten erkannt und verfolgt aktiv weiter die Steigerung der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Ein vielfältiges Personal bringt vielfältige

Kompetenzen ein und kann dadurch Bedürfnisse und Anliegen der vielfältigen Gesellschaft effektiver bearbeiten.

Auch wenn aktuell weitere Verbesserungspotenziale identifiziert werden, sind Fortschritte in den letzten Jahren erzielt und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund umgesetzt worden. Gerade im Bereich der Neueinstellungen (Direkteinstieg und Ausbildung) sind positive Entwicklungen zu verzeichnen (vgl. Strukturberichte).

Beschluss **des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung** **vom 17.01.2017**

-öffentlich-
-einstimmig-

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg

Der Integrationsrat bittet den Stadtrat einen Beschluss zu fassen, die Verwaltung möge die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um den Anteil der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg zu erhöhen. Konkret sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Beim Personalamt wird eine Stelle für die interkulturelle Öffnung bzw. multiethnische Personalpolitik geschaffen oder umgewidmet. Diese Stelle sollte explizit für eine qualifizierte Person mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen ausgeschrieben werden (im Sinne einer positiven Diskriminierung mit Verweis auf § 5 AGG).
2. Das Personalamt wird ein Programm erstellen, um gezielt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen anzuwerben.
3. Die muttersprachlichen Kenntnisse werden – neben Deutsch – von der Stadt Nürnberg ausdrücklich als Zusatzqualifikation anerkannt.
4. Der Anteil der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sollte längerfristig in etwa den Prozentsatz wie in der Bevölkerung haben. Um diesem Ziel ernsthaft näher zu kommen, erklärt die Stadt als mittelfristiges Ziel, ihren Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem Zeitraum von ca. 5 Jahren mindestens zu verdoppeln.
5. Für die einzelnen Dienststellen der Stadt mit einem vielfältigen Publikumskontakt und mit Service- und/oder Beratungsfunktion (z.B. Einwohneramt, Jugendamt, Sozialamt) wird ein konkreter Plan erarbeitet, um die Beschäftigungsstruktur gezielt interkulturell zu verändern.
6. Stellenausschreibungen werden zukünftig ähnlich wie in anderen Städten mit dem Hinweis versehen, dass Vielfalt, Gleichbehandlung und Integration wichtige Erfolgsfaktoren für einen weltoffenen und zukunftsfähigen Wirtschaftsstandort sind. Daher begrüßt es die Stadt Nürnberg, Bewerbungen von Frauen und Männern unterschiedlicher kultureller, ethnischer und sozialer Herkunft zu erhalten.
7. Es ist zu prüfen, inwieweit der Integrationsrat als Experten- und Partizipationsgremium in die kommunale Personalpolitik eingebunden werden kann.

Begründung:

Langfristig sollte sich die Vielfalt der städtischen Bevölkerung – entsprechend des Diversity-Ansatzes – auch in der Verwaltung widerspiegeln. Der Stadtrat hat schon 2004 in den Leitlinien kommunaler Integrationspolitik der Stadt Nürnberg unter Punkt 9 beschlossen: „Die Stadt Nürnberg strebt in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an und will damit auch eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber übernehmen. Die Mehrsprachigkeit und die

Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen sind bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikationen anzusehen. Generell wird interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.“

Seither hat das Personalamt zwar einige Anstrengungen unternommen. Die Maßnahmen sind jedoch unzureichend und zaghaft. Bisher konnten nur geringfügige Verbesserungen der Zusammensetzung der Belegschaft der Stadt (z.B. bei den Azubis) festgestellt werden. In Beschlüssen hat der Integrationsrat schon 2011, 2012 und 2015 konkrete personalpolitische Maßnahmen wie z.B. die Erarbeitung eines Programms zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung analog zum Frauenförderprogramm gefordert. In der Integrationskommission des Stadtrates wurden Berichte des Personalamtes vorgelegt, die lediglich den Zustand beschreiben.

Wir halten es daher für nötig, dass der Stadtrat in einem Grundsatzbeschluss diese interkulturelle Öffnung – insbesondere bezüglich Erhöhung des Anteils der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund – beschließt. Um das Ziel zu erreichen, sollen daher verstärkt konkrete Maßnahmen geplant und umgesetzt werden.

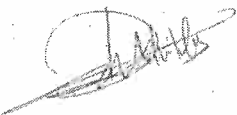
Seit 2012 wird bei Stellenausschreibungen sogar auf den jahrelang angefügten Satz verzichtet: „Wir freuen uns, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber aller Nationalitäten angesprochen fühlen.“ Das Weglassen dieser eigentlich nur minimalen Aufforderung an Menschen mit Migrationshintergrund können wir nicht akzeptieren. Es sollte auch ermöglicht werden, dass Dienststellen gezielt Personal anwerben können, z.B. durch die Formulierung: "Gute muttersprachliche Kenntnisse in Verbindung mit Migrationshintergrund werden als wichtige Zusatzqualifikation bewertet". Dies wäre eine konkrete Umsetzung des Stadtratsbeschlusses von 2004. Es ist für eine Stadt, die sich der Integration und der interkulturellen Öffnung verpflichtet fühlt und deren Bewohner zu ca. 42 % Migrationshintergrund haben, nicht hinnehmbar, dass sich die Vielfalt der Bevölkerung kaum in den Amtsstuben der Kommune widerspiegelt (nur ca. 10 %).

Schon bei der 2. Nürnberger Integrationskonferenz am 28.04.2012 wies die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung, Frau Christine Lüders, darauf hin, dass sich an der Personalpolitik einer Kommune solange nichts ändert, solange nicht auch Angehörige von Minderheiten einen entscheidenden Einfluss auf die Personalentscheidungen der Kommune nehmen können. Die Vielfalt (bzw. Diversity) sollte auch im Personalmanagement einer Stadt sichtbar sein.

Nach § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Die Stadt Nürnberg ist aufgefordert, dem Bekenntnis zur interkulturellen Öffnung auch Taten folgen zu lassen. Auch die entsprechend nötigen Mittel sind bereitzustellen.

Nürnberg, 17.01.2017

Der Vorsitzende



Dimitrios Krikelis

Schriftführerin



Natalya Adah

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	04.07.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg

Bericht:

2018 wurden die Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg fortgeschrieben. Zur Umsetzung der Leitlinien haben die Geschäftsbereiche Ziele und Maßnahmen festgelegt, auf denen in den Jahren 2018-2021 der Schwerpunkt liegt. Vier Themen wurden als geschäftsbereichsübergreifend identifiziert, die in Arbeitsgruppen der Koordinierungsgruppe Integration bearbeitet wurden bzw. werden: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Schutz vor Diskriminierung und Rassismus, Verbesserung der Teilhabe und Mehrsprachigkeit und einfache Sprache.

Die Überprüfung der im Bericht benannten Ziele und Maßnahmen bilden die Grundlage für die Berichte der Geschäftsbereiche zur Interkulturellen Öffnung für die Jahre 2018 bis 2020.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

☒ Nein (→ weiter bei 2.)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- ☐ Ja
☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- ☒ Nein (→ weiter bei 3.)
☐ Ja
☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- ☐ Ja
☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- ☐ Nein
☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Ziele und Massnahmen beziehen sich auf die Leitlinien zur Integrationspolitik und berücksichtigen neben der ethnische Herkunft auch die Diversity-Dimensionen Alter, Geschlecht und Behinderung.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- ☐ RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
☒ Koordinierungsgruppe Integration
☒ Rat für Integration und Zuwanderung
☐

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg

2018 wurden die Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg fortgeschrieben. Zur Umsetzung der Leitlinien haben die Geschäftsbereiche Ziele und Maßnahmen festgelegt, auf denen in den Jahren 2018-2021 ein Schwerpunkt liegen soll. Vier Themen wurden dabei als geschäftsbereichsübergreifend identifiziert, die in Arbeitsgruppen der Koordinierungsgruppe Integration bearbeitet wurden bzw. werden:

- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Schutz vor Diskriminierung und Rassismus
- Verbesserung der Teilhabe
- Mehrsprachigkeit und einfache Sprache

Zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung liegt der Kommission für Integration der Abschlussbericht vor. Die weiteren Arbeitsgruppen werden bis Ende 2019 Vorschläge erarbeiten und der Kommission vorlegen.

Darüber hinaus sind in den einzelnen Geschäftsbereichen die Schwerpunkte wie folgt gelegt:

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters

Im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters liegt bei BgA der Schwerpunkt an Zielsetzungen im Bereich der Verbesserung der Teilhabe. Maßnahmen dazu sind die geplante Durchführung einer Kampagne zur Einbürgerung sowie die Konzeption eines kommunalen Programms Deutschspracherwerb des Bildungsbüros gemeinsam mit der Koordinierungsgruppe Integration.

Im Rahmen eines Bundesförderprogramms erarbeitet das Bildungsbüro Maßnahmen zur kommunalen Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte mit dem Ziel, durch bessere Abstimmung und mehr Transparenz allen Neuzugewanderten den bestmöglichen Einstieg in die Nürnberger Bildungslandschaft zu ermöglichen.

Weitere Schwerpunkte sind der Ausbau der Beteiligungsformate im Bereich der Stadtentwicklung und die Motivation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zur Teilnahme an Bürgerversammlungen.

Die Stabsstelle Menschenrechtsbüro und Frauenbeauftragte hat als Schwerpunkt-Ziel die Etablierung einer Kultur, in der Menschenrechte nicht nur verstanden, sondern auch verteidigt und respektiert werden. Zum Schutz vor Diskriminierung und Rassismus wird die Sensibilisierung für die unterschiedlichen Formen, Merkmale und Mechanismen von Diskriminierung verstärkt, die Stabsstelle entwickelt Strategien für einen wertschätzenden Umgang miteinander. Vorgesehene Maßnahmen sind z.B. Bildungsseminare zum Thema Diskriminierung für Schulklassen, interessierte Gruppen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und spezielle Gruppen wie beispielsweise aus dem Bereich Verwaltung.

Gemeinsam mit dem Presseamt hat die Stabsstelle Menschenrechtsbüro & Frauenbeauftragte die Broschüre „Faire Sprache“ mit Empfehlungen zum diskriminierungsfreien und vielfaltssensiblen Kommunizieren veröffentlicht. Den Einsatz von einfacher oder leichter Sprache wird das Presseamt auch weiterhin begleiten und die Verwaltung dabei beraten. Die Vereinfachung der Sprache in seinen Publikationen ist auch ein Schwerpunkt beim Amt für Statistik, StA möchte zudem durch eine umfassende Information über demographische Fakten dazu beitragen, die Selbst- und Fremd-Wahrnehmung von in Nürnberg lebenden Menschen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund zu reflektieren.

Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters

Im Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters soll in erster Linie die Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen im Rahmen von Bürgerbeteiligungsmaßnahmen bei Neugestaltungen des öffentlichen Raumes (Parks, Spielplätze, Spieleinrichtungen usw.) erreicht werden. Geplante Maßnahmen hierfür sind Broschüren in anderen Sprachen und in leichter Sprache, Kontakt mit örtlichen Migrantenvereinen, eine "aufsuchende Bürgerbeteiligung" u.a. durch die Auswahl niedrigschwelliger Bürgerbeteiligungstreffpunkte, z.B. an Pavillons in Grünanlagen statt in Schulen.

Verbessert werden soll die Darstellung von öffentlichen Informationen und Hinweisen in einer vereinfachten und für alle verständlichen Form, zum Teil mehrsprachig oder als Piktogramm etwa bei den Hinweisschildern in Grünanlagen und Spielplätzen. Auch für den Tiergarten und NürnbergBad wird eine Vergrößerung der Bandbreite an mehrsprachigem Werbe- und Informationsmaterial angestrebt.

Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters Schule und Sport

Für den Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters Schule und Sport ist es ein Schwerpunktziel, neuzugewanderten Familien einen Überblick über das bayerische Schulsystem zu verschaffen. So finden etwa bei SchB Beratungen an Elternabenden durch Lehrkräfte, Sozialpädagogen/innen, Beratungslehrkräfte der Schulen oder bei SCHLAU statt. Ein weiteres Schwerpunktziel der beruflichen Schulen ist die Förderung von neu zugewanderten Jugendlichen und der weitere Ausbau der interkulturellen Kompetenz des pädagogischen Personals.

Im Bereich Sport ist weiterhin die Erhebung von Daten zur Vereinsmitgliedschaft von Menschen mit Migrationshintergrund in den Nürnberger Sportvereinen vorgesehen, zudem die finanzielle und beratende Unterstützung der Vereine bei der Schaffung speziell zugeschnittener Angebote, um Menschen mit Migrationshintergrund insbesondere Frauen, für eine sportbezogene Freizeitgestaltung im Sportverein zu motivieren. Ziel ist die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in den Ehrenämtern der Sportvereine.

Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

Im Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation liegt der Schwerpunkt auf der Interkulturellen Orientierung des Personalmanagements mit dem Ziel, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen und die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten zu stärken. Es gilt, die Stadtverwaltung Nürnberg als Arbeitgeberin und Ausbildungsbetrieb bekannter zu machen und die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung auf der Karriere Seite zu bewerben. Die geplanten Maßnahmen sind im oben erwähnten Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung“, der der Kommission für Integration gesondert vorgestellt wird, detailliert beschrieben.

Referat für Umwelt und Gesundheit

Im Referat für Umwelt und Gesundheit ist ein Schwerpunktziel im Bereich Umwelt die verstärkte Kooperation mit Partnerstädten auch in Bezug auf die Stärkung der kommunalen Entwicklungspolitik. Hierzu muss die Fremdsprachenkompetenz der Beschäftigten erhöht werden. Im Bereich Gesundheit liegen Schwerpunkte darauf, bei der stadtteilbezogenen Gesundheitsförderung Menschen mit Zuwanderungsgeschichte angemessen zu repräsentieren und den Anteil von Personen mit Zuwanderungsgeschichte an gesundheitsfördernden Aktivitäten zu erhöhen. Für die Zielgruppe Geflüchtete ist das Ziel die Schließung von Versorgungslücken und ein „Brückenbauen“ ins Regelsystem. Durch das Projekt „Gesundheit für alle im Stadtteil“ wird der sozialräumliche Ansatz in vier Stadtteilen vertieft. Gesundheitsförderung und Prävention sollen dort angesiedelt sein, wo die Menschen leben, lernen und arbeiten, d.h. in ihrer unmittelbaren Lebenswelt, in ihrem Stadtteil.

Bei ASN wird die Mehrsprachigkeit einschlägiger Informationsmaterialien in der Abfallberatung erweitert und es werden verstärkt mehrsprachige Abfallberater/-innen eingesetzt.

Kulturreferat

Das Kulturreferat mitsamt aller Dienststellen begreift Integration als wichtiges Mittel zur Durchsetzung stadtgesellschaftlicher Transformationsprozesse. Die Dienststellen des Kulturreferates sehen in transkulturellen und integrativen Aufgaben genuine Bestandteile ihrer täglichen wie zukunftsgerichteten Arbeit.

In der Kulturstrategie der Stadt Nürnberg sind zahlreiche Anknüpfungspunkte zu den Leitlinien zur Integrationspolitik enthalten. In erster Linie gilt es, die kulturelle Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu verbessern. Vorgesehene Maßnahmen hierzu sind die intensivierte Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Zugangsvoraussetzungen, der pointierte Einsatz von Mehrsprachigkeit und einfacher Sprache sowie die Wertschätzung kultureller Vielfalt durch gezielte Förderung und Vernetzung. In diesem Sinne wird für alle Dienststellen des Geschäftsbereichs die Optimierung des kulturellen Angebots hinsichtlich eines „audience development“ vorangetrieben. Aktuelle und jüngste Beispiele integrativer Maßnahmen: Vor dem Hintergrund einer demografisch, kulturell und sozial immer diversifizierteren Stadtgesellschaft wird KuM in zunehmenden Maße integrationspolitische Fragestellungen in den Vordergrund der (Ausstellungs-)Arbeit rücken. Av setzt entsprechend Akzente (Forschungsschwerpunkt „Zuwanderung nach Nürnberg seit 1945“).

Im Rahmen des Prozesses zur Nürnberger Bewerbung um den Titel „Europäische Kulturhauptstadt“ werden integrative Maßnahmen im Zuge der Weiterentwicklung kultureller Angebote unter einem transkulturellen Ansatz verfolgt. Dies bedingt in Teilen eine Neukonzipierung bestehender (sozio-)kultureller Ansätze der Stadtteilarbeit. Alle drei zentralen Leitmotive der Kulturhauptstadtbewerbung (embracing humanity, exploring reality, evolving community) halten integrationspolitische Ansätze bereit.

Die vorhandenen Kulturförderverfahren und -strukturen sollen evaluiert und die Kulturförderung dann auf Grundlage der Evaluationsergebnisse angepasst werden. Gewünscht ist es, dass die Super-Diversität der Stadtgesellschaft auch im Feld der Kulturförderung sichtbar wird, sowohl seitens der Kulturschaffenden als auch im Bereich der Fachjurs.

Referat für Jugend, Familie und Soziales

Eine kohärente Integrationsstrategie ist die Grundlage der integrationspolitischen Zielsetzungen für den Geschäftsbereich des Referats für Jugend, Familie und Soziales. Die Organisation im Geschäftsbereich wurde insbesondere durch die Einrichtung der Regiestelle für Flucht und Integration auf die Gegebenheiten und Anforderungen angepasst. Die Steuerung der Integrationsarbeit erfolgt durch ein indikatorengestütztes Monitoring. Die Unterbringung von Geflüchteten wird weiter optimiert etwa durch Rückbau von Gemeinschaftsunterkünften, Entwicklung neuer Wohnformen für Geflüchtete und zielgruppenspezifische Unterkünfte.

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe werden Zugewanderte/Geflüchtete durch die Etablierung Früher Hilfen, der Regelleistungen des ASD und die Jugendschulsozialarbeit unterstützt. Die Optimierung erfolgt unter anderem durch die Verbesserung von Planungsgrundlagen durch neue Erhebungsinstrumente. Die Unterstützung und Beratung von Geflüchteten in ihrer (allgemeinen) Orientierung wird durch das Angebot INTEGRATE sichergestellt und die ZAM-Beratung ausgebaut. Die Integration in Ausbildung und Beruf erfolgt durch die Jugendschulsozialarbeit in Mittel- und Berufsschulen, durch die Förderung der selbstständigen Lebensführung und Ausbildungsreife oder durch die Verbundausbildung von NOA und Stadt Nürnberg.

Das Bürgerschaftliche Engagement wird als ein zentrales Integrationsinstrument für Geflüchtete und (Neu-)Migranten/innen gestärkt. Aktive Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit werden umfassend unterstützt. Maßnahmen hierzu sind insbesondere die hauptamtlichen Ansprechpersonen, Fortbildungen, Qualifizierungen, Anerkennungsveranstaltungen oder Ehrenamtskarten.

Planungs- und Baureferat

Im Planungs- und Baureferat ist der Schwerpunkt neben der interkulturellen Orientierung des Personalwesens die Verbesserung der Beteiligung. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sollen gezielt für Öffentlichkeitsbeteiligungen gewonnen werden. Als Maßnahmen hierzu sind vorgesehen: mehrsprachige Flyer bzw. leicht verständliche Flyer in deutscher Sprache, Internetangebote, Beteiligung im Rahmen von ePartizipation oder über eine gezielte Ansprache über Stadtteilinitiativen. Bei allgemeinen Informationen aller Bevölkerungsgruppen wird ein Bedarf an Erläuterungen in verschiedenen Sprachen etwa bei städtischen Vorschriften oder bei Checklisten gesehen. Eine Zielsetzung von Vpl ist es, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die Nutzung des Fahrrads als kosten- und umweltbewusstes Verkehrsmittel zu vermitteln.

Wirtschaftsreferat

Im Wirtschaftsreferat stärkt das EU-Büro die gleichberechtigte politische Teilhabe von Bürgerinnen und Bürger aus allen (EU-)Staaten (z.B. Teilnahme an Kommunal- und Europawahlen). Maßnahmen sind Informationsseminare für Besuchgruppen auch mit Migrationshintergrund und ein großes Informationsangebot für (ausländische) EU-Bürgerinnen und - Bürger. Für die Arbeit wird die Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz der Belegschaft weiter gestärkt. Die Unterstützung von Initiativen zur Förderung der europäischen Idee flankiert die Beteiligung an europäischen Netzwerken.

Weiterhin haben im Wirtschaftsreferat Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und zum Fachkräftemarketing sowie die Kooperation mit Akteuren im Bereich ethnischer Ökonomie eine hohe Priorität.

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	04.07.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:

Statistischer Jahresbericht 2018 des Einwohneramtes und des Amtes für Stadtforschung und Statistik über ausländische Staatsangehörige und Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg

Anlagen:

Statistischer Jahresbericht für 2018

Bericht:

Die in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer werden mit ihrem Aufenthaltsstatus im Ausländerzentralregister (AZR) zentral statistisch erfasst. Das AZR wird für Deutschland vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geführt und stellt den Ausländerbehörden jeweils im Februar für ihren örtlichen Zuständigkeitsbereich die Statistik zum Stichtag 31.12. des Vorjahres zur Verfügung.

Daneben gibt das Amt für Stadtforschung und Statistik der Stadt Nürnberg (StA) statistische Monatsberichte ("Nürnberger Statistik aktuell") heraus, die sich u.a. auf den Anteil der in Nürnberg lebenden Ausländer am Bevölkerungsstand und an der Bevölkerungsbewegung in Nürnberg beziehen. Erweitert wird diese Betrachtung durch eine Auswertung der in Nürnberg lebenden Menschen mit Migrationshintergrund (familiärer Migrationshintergrund und Bezugsland).

Zusätzlich führt das innerhalb der Stadtverwaltung Nürnberg für den Vollzug des Ausländerrechts zuständige Einwohneramt (EP) für bestimmte Ausländergruppen und über die Einbürgerung ausländischer Staatsangehöriger interne Statistiken.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- ☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- ☒ Nein (→ weiter bei 2.)

- ☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:☒ Nein (→ weiter bei 3.)☐ Ja☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt**2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt** (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)☐ Ja☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:☐ Nein☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Unterschiedliche Betroffenheit aufgrund Nationalität, Aufenthaltsdauer und Lebensalter aufgrund gesetzlicher Festlegungen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☒ **Koordinierungsgruppe Integration**

☐

☐

Ausländerinnen und Ausländer bzw. Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg
(Stand 31.12.2018)

Vorbemerkung

Die in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Ausländer werden mit ihrem Aufenthaltsstatus im Ausländerzentralregister (AZR) zentral statistisch erfasst. Das AZR wird für Deutschland vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geführt und stellt den Ausländerbehörden jeweils im Februar für ihren örtlichen Zuständigkeitsbereich die Statistik zum Stichtag 31.12. des Vorjahres zur Verfügung.

Daneben gibt das Amt für Stadtforschung und Statistik der Stadt Nürnberg (StA) statistische Monatsberichte ("Nürnberger Statistik aktuell") heraus, die sich u.a. auf den Anteil der in Nürnberg lebenden Ausländer am Bevölkerungsstand und an der Bevölkerungsbewegung in Nürnberg beziehen. Erweitert wird diese Betrachtung durch eine Auswertung der in Nürnberg lebenden Menschen mit Migrationshintergrund (familiärer Migrationshintergrund und Bezugsland).

Zusätzlich führt das innerhalb der Stadtverwaltung Nürnberg für den Vollzug des Ausländerrechts zuständige Einwohneramt (EP)

- für bestimmte Ausländergruppen und
- über die Einbürgerung ausländischer Staatsangehöriger

interne Statistiken.

Die nachstehenden Zahlen sind diesen 3 Statistiken entnommen; sie beziehen sich auf den Stand

31.12.2018.

Um Missverständnisse zu vermeiden, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die in diesem Bericht genannten Zahlen, Kapitel „H.“ ausgenommen, sich nur auf Ausländer „im rechtlichen Sinne“ und nicht insgesamt auf Menschen mit Migrationshintergrund, wie z. B. Aussiedler und Eingebürgerte, beziehen.

A. Bevölkerungsstand (Quelle: AZR)

Zum 31.12.2018 lebten in Nürnberg insgesamt	129.190
Ausländer aus über 170 Ländern, davon	
Männer	67.317
Frauen	61.786
Unbekannt	87

Dies entsprach zum 31.12.2018 einem Anteil von **24,11 %** der Gesamtbevölkerung (Stand Melderegister zum 31.12.2018: **535.746**) und bedeutet eine Zunahme gegenüber dem Stand vom 31.12.2017 (123.287) um **5.903** Personen (**4,79 %**). Es ist anzumerken, dass im Jahr 2018 insgesamt **1.008** Ausländer eingebürgert wurden. Doppelstaater sind in der Gesamtzahl der ausländischen Personen nicht enthalten. In diese Gesamtzahl sind dagegen ca. **2.600** Asylbewerber und ca. **1.500** Ausreisepflichtige einbezogen.

B.1 In Nürnberg lebende Personen in der Zuständigkeit der ABH Nürnberg (EP2)

Aufgliederung nach Nationalitäten – Absteigend nach Anzahl (Quelle: AZR)

Länder	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Türkei	20.037	19.639	19.407	18.934	18.750	18.376	18.086	17.885	17.701
Rumänien	2.646	3.251	4.466	5.686	7.307	9.310	10.482	11.802	13.539
Griechenland	8.320	8.785	9.678	10.344	10.649	11.121	11.288	11.581	12.016
Italien	6.012	6.044	6.253	6.410	6.584	6.811	6.862	7.029	7.186
Polen	3.899	4.260	4.942	5.431	5.582	6.026	5.942	5.943	6.051
Kroatien	3.202	3.204	3.281	3.429	3.695	4.373	4.711	4.985	5.547
Bulgarien	1.057	1.439	1.986	2.545	3.206	3.877	4.178	4.713	5.336
Irak	2.415	2.404	2.463	2.460	2.514	3.585	4.320	4.497	4.645
Syrien	65	67	94	123	514	2.421	3.417	3.979	4.268
Ukraine	4.616	4.497	4.363	4.230	4.276	4.506	4.404	4.275	4.246
Russische Föderation	3.273	3.358	3.372	3.432	3.461	3.502	3.512	3.534	3.572
Bosnien und Herzegowina	2.358	2.358	2.477	2.648	2.555	2.613	2.658	2.773	2.993
Serbien	2.280	2.430	2.614	2.629	2.710	2.808	2.753	2.838	2.904
Kosovo	1.537	1.683	1.932	2.034	2.101	2.238	2.175	2.271	2.355
Ungarn	730	837	1.189	1.547	1.582	1.871	1.831	1.907	2.083
Spanien	1.210	1.269	1.463	1.589	1.649	1.750	1.786	1.811	1.855
Österreich	1.529	1.557	1.590	1.602	1.555	1.560	1.571	1.590	1.589
Indien	618	719	851	919	982	1.059	1.173	1.265	1.523
China	886	939	1.040	1.064	1.107	1.178	1.237	1.297	1.316
Vereinigte Staaten von Amerika	1.165	1.208	1.245	1.215	1.263	1.278	1.262	1.295	1.286
Äthiopien	430	440	485	527	617	1.018	1.203	1.277	1.282
Iran	386	423	470	509	562	858	1202	1219	1.265
Vietnam	1.048	1.068	1.088	1.129	1.154	1.189	1.215	1.241	1.256

Länder	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tschechien	845	882	995	1.029	1.045	1.121	1.090	1.139	1.182
Mazedonien	848	853	867	905	947	951	980	1068	1131
Frankreich	590	619	712	735	744	829	853	936	1.001
Aserbaidshjan	621	631	674	686	787	902	1040	1027	990
Großbritannien, Ver. Königreich	560	612	704	751	731	784	855	940	933
Zusammenfassung Sonstige Staaten	814	689	336	420	440	532	453	491	763
Portugal	405	442	518	542	575	620	608	670	729
Moldau	474	449	436	420	420	443	490	543	618
Lettland	148	271	371	459	492	518	528	549	571
Nigeria	375	412	439	474	513	528	531	546	550
Kasachstan	540	516	511	508	518	522	529	521	528
Thailand	504	514	541	556	539	526	506	517	516
Brasilien	302	330	334	335	339	354	397	456	516
Slowakei	315	356	430	449	488	506	488	504	509
Armenien	180	203	225	262	347	415	485	495	507
Afghanistan	167	224	289	325	380	605	528	466	493
Albanien	78	93	99	129	173	304	258	356	457
Slowenien	293	297	331	366	400	445	443	448	449
Litauen	215	257	366	375	360	387	409	416	446
Georgien	333	323	348	355	374	431	414	394	442
Pakistan	231	242	268	313	336	373	431	416	423
Sri Lanka	447	441	446	438	448	458	433	408	410
Niederlande	270	280	300	304	310	330	346	360	376
Montenegro*)	295	303	312	322	336	347	350	358	368
Weißrussland	361	368	376	360	356	385	393	375	367
Kamerun	167	167	190	250	300	338	349	338	367
Eritrea	221	222	217	222	259	279	303	329	360
Japan	236	244	250	246	252	272	257	292	326
Korea Republik	177	191	196	220	215	218	230	268	297
Tunesien	220	219	229	228	251	255	259	275	289
Ghana	258	267	260	269	271	258	249	266	272
Mexiko	96	117	158	138	154	168	174	241	256
Staatenlos*)	164	174	161	173	193	261	233	232	251
Serbien und Montenegro (ehemals)	1.489	1.081	790	394	352	283	264	250	233
Ägypten	86	86	99	111	144	161	184	199	222
Marokko	151	140	141	156	166	181	177	200	215
Schweden	120	125	152	171	163	171	191	195	205
Kanada	128	121	145	130	145	167	170	181	196
Philippinen	151	152	161	163	175	169	165	178	195
Kolumbien	100	112	109	130	143	160	183	185	194
Schweiz	160	158	173	172	181	193	180	174	180
Usbekistan	220	204	192	188	188	185	178	182	176

Länder	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Indonesien	132	148	138	135	146	163	162	167	169
Irland	118	136	146	127	129	149	145	163	165
Togo	159	152	154	157	152	160	157	164	163
Somalia	45	53	50	49	93	112	110	130	154
Algerien	128	123	128	135	134	137	133	137	138
Ungeklärt*)	246	230	213	173	157	219	153	133	137
Kenia	132	138	137	141	147	148	143	133	135
Belgien	64	71	78	89	93	103	105	110	124
Finnland	81	79	97	122	107	114	122	122	120
Kuba	100	101	108	105	112	122	125	114	119
Bangladesch*)	58	56	64	65	74	79	87	99	115
Libanon	134	134	128	111	100	103	105	104	112
Australien	84	84	90	89	94	108	100	105	111
Estland	45	61	86	90	88	89	85	93	105
Israel	85	96	107	101	104	102	99	101	102
Tschechoslowakische Republik (ehemals)	183	163	150	137	119	112	109	104	95
Jordanien	50	49	63	67	77	88	89	96	94
Peru	72	77	74	72	69	72	77	80	91
Gebiet-Taiwan	33	39	49	60	73	75	74	73	90
Kirgisistan	94	93	91	87	87	91	89	89	89
Mongolei	63	68	73	75	78	78	81	88	89
Chile	41	40	48	55	52	60	66	71	85
Malaysia	47	38	41	42	48	60	71	76	81
Dänemark	71	77	78	82	83	84	80	71	81
Mosambik	71	80	79	75	80	80	78	80	79
Angola	81	79	82	81	83	76	75	72	73
Jugoslawien (ehemals)*)			80	55	44	50	65	62	70
Venezuela	44	48	45	48	63	69	70	73	68
Uganda	59	72	71	71	73	71	71	70	66
Südafrika	37	37	42	44	46	51	61	65	65
Argentinien	35	34	36	41	35	41	41	44	60
Sudan (ohne Südsudan)	62	58	40	33	31	49	44	45	59
Serbien (ehemals)*)			111	59	53	52	60	59	58
Kongo	79	76	72	60	59	58	58	57	56
Norwegen	37	37	40	38	41	54	51	52	56
Dominikanische Republik	50	47	40	47	45	44	48	42	54
Nepal*)			27	32	39	40	52	53	49
Ecuador	35	35	36	29	33	39	35	38	44
Burkina Faso	23	28	29	27	31	30	32	39	36
Kambodscha*)	28	25	26	30	32	28	29	30	36
Ohne Angaben*)			41	33	30	83	189	256	35
Luxemburg*)			24	19	24	28	27	28	30
Turkmenistan	36	33	26	25	24	25	29	33	29

Länder	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cote D'IVOIRE	25	27	26	26	27	33	28	27	29
Laos	25	24	25	26	25	27	27	26	27
Benin*)				21	20	22	23	22	24
Gesamt	87.194	89.427	94.999	98.906	103.714	114.354	118.621	123.287	129.190

*) Nationalitäten wurden bisher unter „Sonstige Staaten“ geführt.

B.2 In Nürnberg lebende Personen mit Zuständigkeit der Zentralen Ausländerbehörde (ZAB) Mittelfranken

Alphabetisch nach Staatsangehörigkeiten, Stichtag: 31.12.2018 (Quelle: ZAB Mittelfranken)

Staatsangehörigkeit	Summe
afghanisch	119
algerisch	1
armenisch	34
aserbaidshanisch	113
äthiopisch	25
beninisch	2
dschibutisch	2
eritreisch	1
georgisch	33
ghanaisch	2
grenadisch	1
irakisch	122
iranisch	43
italienisch	1
kasachisch	2
kolumbianisch	1
kongolesisch, Dem. Rep.	4
kosovarisch	1
kubanisch	12
libysch	1
makedonisch	7
marokkanisch	2
nigerianisch	67
pakistanisch	2
russisch föderativ	33
somalisch	13
staatenlos	9
syrisch	28
tadschikisch	19
ukrainisch	78
ungeklärt	12
weißrussisch	59
Gesamt	849

C. Aufenthaltsstatus (Quelle: AZR)

Status	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl	94.999	98.906	103.714	114.354	118.621	123.287	129.190
EU-Bürger	37.167	44.495	47.822	53.169	55.210	58.286	62.409
Drittausländer	57.832	54.411	55.892	61.185	63.411	65.001	66.781
Daueraufenthaltstitel (Niederlassungserlaubnis etc.)	40.229	39.866	40.044	40.040	39.448	39.113	38.805
Befristeter Aufenthaltstitel	15.314	14.742	14.075	14.346	16.264	17.927	19.227
Asylbewerber (inkl. Asylgesuche)	529	608	1.348	3.759	4.191	2.875	2.604
Asylgestattung	417	496	986	3.165	3.643	2.337	1.990
Duldung	924	905	900	988	882	1.060	1.162

D. Wechsel in die deutsche Staatsangehörigkeit 2018

D.1 Einbürgerungen (Quelle: EP)

Gliederung nach Anspruchs- und Ermessenseinbürgerung, sowie neu gestellte Einbürgerungsanträge

Jahr	Anspruchs- Einbürgerungen	Ermessens- Einbürgerungen	Einbürgerungen (Gesamtzahl)	Einbürgerungs- Anträge
2005	1175	174	1349	2160
2006	1672	176	1848	1985
2007	1434	196	1630	1668
2008	875	255	1130	1434
2009	850	673	1523	1768
2010	754	923	1677	1656
2011	737	727	1464	1670
2012	896	691	1587	1586
2013	793	612	1405	1484
2014	732	639	1371	1436
2015	837	462	1299	1522
2016	1136	300	1436	1511
2017	977	180	1157	1609
2018	883	125	1008	1295

D.2 Wechsel der ausländischen Staatsangehörigkeit in die deutsche nach Staaten (Quelle: StA, Melderegisterabzug)

Die Differenz zwischen „Einbürgerungen in 2018“ (D.1) und „Wechsel in die deutsche Staatsangehörigkeit“ (Summe D.2) ist darauf zurückzuführen, dass in der nachfolgenden Tabelle alle Nürnbergerinnen und Nürnberger enthalten sind, bei denen im Jahr 2018 der Wechsel in die deutsche Staatsangehörigkeit in Nürnberg oder einer anderen Gemeinde erfolgt ist.

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	Anzahl 1
122 Bosnien und Herzegowina	22
125 Bulgarien	8
127 Estland	1
128 Finnland	2
129 Frankreich	3
130 Kroatien	24
131 Slowenien	1
134 Griechenland	51
135 Irland	2
137 Italien	42
139 Lettland	3
140 Montenegro (ab 2006)	5
142 Litauen	2
144 Mazedonien	9
146 Republik Moldau	9
148 Niederlande	6
149 Norwegen	1
150 Kosovo (ab 2008)	9
151 Österreich	1
152 Polen	37
153 Portugal	2
154 Rumänien	87
155 Slowakei	5
158 Schweiz	1
160 Russische Föderation	40
161 Spanien	8
163 Türkei	139
164 Tschechische Republik	4
165 Ungarn	4
166 Ukraine	59
168 Vereinigtes Königreich	22

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	Anzahl
	1
169 Weißrussland	5
170 Serbien (ab 2008)	24
221 Algerien	4
223 Angola	1
224 Eritrea	8
225 Äthiopien	15
229 Benin	1
231 Cote D'Ivoire	1
232 Nigeria	26
237 Gambia	1
238 Ghana	2
243 Kenia	4
245 Kongo	2
246 Demokratische Republik Kongo	1
249 Madagaskar	1
252 Marokko	5
258 Burkina Faso	2
262 Kamerun	4
277 Sudan	2
283 Togo	1
285 Tunesien	18
286 Uganda	3
287 Ägypten	5
291 Burundi	1
323 Argentinien	1
326 Bolivien	1
327 Brasilien	6
336 Ecuador	4
337 El Salvador	1
349 Kolumbien	4
353 Mexiko	5
367 Venezuela	6
421 Jemen	1
422 Armenien	6
423 Afghanistan	4
425 Aserbaidshan	3
430 Georgien	11
431 Sri Lanka	16
432 Vietnam	33
436 Indien	31

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	Anzahl
	1
437 Indonesien	2
438 Irak	41
439 Iran	19
441 Israel	1
444 Kasachstan	7
449 Laos	1
450 Kirgisistan	3
451 Libanon	1
458 Nepal	4
459 Palästinensische Gebiete	2
460 Bangladesch	4
461 Pakistan	13
462 Philippinen	7
465 Taiwan	2
470 Tadschikistan	1
475 Syrien	2
476 Thailand	9
477 Usbekistan	2
479 China	9
997 staatenlos	1
insgesamt	1010

E. Ausländer in Nürnberg am 31.12.2018 (Quelle: StA, Melderegisterabzug)

Deutsche und ausländische Bevölkerung nach Geschlecht und Altersgruppen

Ausländerzentralregister und Einwohnermelderegister sind eigenständige Verwaltungsregister mit unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. So werden im Ausländerzentralregister alle ausländischen Personen erfasst, die sich nicht nur vorübergehend in Deutschland aufhalten. I. d. R. ist ein Aufenthalt bis zu drei Monaten möglich ohne Erfassung im allgemeinen Bestand des Ausländerzentralregisters. Die dem Melderegister zugrundeliegenden Datenquellen erfassen jedoch alle Personen, die sich gemäß den Meldevorschriften der Bundesländer anmelden, auch bei vorübergehendem Aufenthalt.

Während das Ausländerzentralregister zentral für Deutschland vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geführt wird, werden die Melderegister auf Basis der Meldegesetze i.d.R. von den einzelnen Kommunen mit jeweils unterschiedlichen Melde- und Berichtswegen selbst gepflegt. Deshalb können Veränderungen bei Nichtdeutschen (z.B. Zuzug, Fortzug, Einbürgerung) bei den örtlich zuständigen Ausländerbehörden und damit im Einwohnermelderegister bereits registriert worden sein, während diese Daten noch nicht an das Ausländerzentralregister übermittelt wurden. Aus diesem Grund weichen die Ausländerzahlen in beiden Registern voneinander ab. In Nürnberg liegen die Bestandszahlen der ausländischen Bevölkerung im Melderegister um 2.130 unter den Zahlen des Ausländerzentralregisters.

E.1 Deutsche und ausländische Bevölkerung nach Geschlecht und Altersgruppen am 31.12.2018
(Quelle: StA, Melderegisterabzug)

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	wohnberechtigte Bevölkerung	Bevölkerung in der Hauptwohnung						
		insgesamt			nach Altersgruppen			
		insgesamt	Männer	Frauen	bis u. 18	18 bis u. 40	40 bis u. 60	60 u. älter
	1	2	3	4	5	6	7	8
0 ZUSAMMEN								
Deutsche	416063	408686	197345	211341	66274	115180	108781	118451
Ausländer	127372	127060	66071	60989	16488	53022	38892	18658
dar. EU-Bürger	61271	61142	32646	28496	8536	25236	19207	8163
insgesamt	543435	535746	263416	272330	82762	168202	147673	137109

E.2 Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit und Altersgruppen am 31.12.2018
(Quelle: StA, Melderegisterabzug)

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	wohnberechtigte Bevölkerung	Bevölkerung in der Hauptwohnung				
		insgesamt	nach Altersgruppen			
			bis u. 18	18 bis u. 40	40 bis u. 60	60 u. älter
	1	2	3	4	5	6
000 Deutschland	416063	408686	66274	115180	108781	118451
121 Albanien	455	451	63	264	112	12
122 Bosnien und Herzegowina	2907	2903	188	987	974	754
124 Belgien	120	119	15	58	27	19
125 Bulgarien	5332	5327	1119	2399	1630	179
126 Dänemark	78	78	6	38	22	12
127 Estland	102	102	12	54	26	10
128 Finnland	113	113	21	41	29	22
129 Frankreich	979	971	118	507	207	139
130 Kroatien	5627	5614	630	2065	1713	1206
131 Slowenien	454	454	54	145	115	140
134 Griechenland	11909	11893	1864	3997	3825	2207
135 Irland	150	149	15	79	41	14
136 Island	10	10	1	6	2	1
137 Italien	6995	6986	638	2539	2372	1437
139 Lettland	556	556	103	221	188	44
140 Montenegro (ab 2006)	372	372	35	141	141	55
142 Litauen	426	425	64	186	143	32
143 Luxemburg	30	30	-	18	6	6
144 Mazedonien	1131	1129	136	480	326	187

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	wohnberechtigte Bevölkerung	Bevölkerung in der Hauptwohnung				
		insgesamt	nach Altersgruppen			
			bis u. 18	18 bis u. 40	40 bis u. 60	60 u. älter
	1	2	3	4	5	6
145 Malta	9	9	1	7	1	-
146 Republik Moldau	560	559	110	204	117	128
148 Niederlande	374	365	38	148	124	55
149 Norwegen	53	53	8	22	14	9
150 Kosovo (ab 2008)	2213	2206	306	1059	675	166
151 Österreich	1588	1560	63	401	519	577
152 Polen	5800	5790	680	2350	2140	620
153 Portugal	700	697	92	247	272	86
154 Rumänien	13329	13321	2293	6722	3750	556
155 Slowakei	482	478	62	251	139	26
157 Schweden	203	201	38	90	51	22
158 Schweiz	179	177	6	56	58	57
160 Russische Föderation	3551	3537	358	1197	1144	838
161 Spanien	1823	1819	167	783	544	325
163 Türkei	17166	17137	456	5860	6785	4036
164 Tschechische Republik	1184	1183	137	445	425	176
165 Ungarn	2003	2001	237	927	679	158
166 Ukraine	4227	4214	378	1116	1158	1562
167 Vatikanstadt	1	1	-	-	-	1
168 Vereinigtes Königreich	897	893	69	513	216	95
169 Weißrussland	425	425	62	161	132	70
170 Serbien (ab 2008)	3107	3097	257	1077	956	807
181 Zypern	8	8	-	5	3	-
185 Britische Überseegebiete	6	6	-	3	2	1
221 Algerien	138	138	14	45	68	11
223 Angola	67	67	16	24	24	3
224 Eritrea	358	358	72	182	82	22
225 Äthiopien	1264	1263	340	735	176	12
227 Botsuana	3	3	1	2	-	-
229 Benin	33	33	8	18	6	1
230 Dschibuti	7	7	-	5	2	-
231 Cote D'Ivoire	30	30	7	16	7	-
232 Nigeria	588	588	153	254	176	5
233 Simbabwe	10	10	-	6	2	2
236 Gabun	3	3	1	2	-	-
237 Gambia	24	24	2	15	7	-
238 Ghana	267	266	35	79	128	24

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	wohnberechtigte Bevölkerung	Bevölkerung in der Hauptwohnung				
		insgesamt	nach Altersgruppen			
			bis u. 18	18 bis u. 40	40 bis u. 60	60 u. älter
	1	2	3	4	5	6
239 Mauretanien	5	5	-	1	3	1
243 Kenia	132	131	17	81	33	-
245 Kongo	7	7	2	2	3	-
246 Demokratische Republik Kongo	54	54	8	17	29	-
247 Liberia	6	6	1	-	4	1
248 Libyen	14	14	5	6	3	-
249 Madagaskar	21	20	1	16	3	-
251 Mali	11	11	-	7	4	-
252 Marokko	214	214	6	158	45	5
253 Mauritius	6	6	-	2	1	3
254 Mosambik	75	75	3	18	51	3
255 Niger	12	12	4	3	5	-
257 Sambia	4	4	-	2	2	-
258 Burkina Faso	38	37	4	22	10	1
259 Guinea-Bissau	2	2	1	1	-	-
261 Guinea	24	24	6	12	5	1
262 Kamerun	360	352	26	304	20	2
263 Südafrika	61	61	5	31	23	2
265 Ruanda	4	4	-	4	-	-
267 Namibia	9	8	-	7	1	-
269 Senegal	16	16	1	11	4	-
271 Seychellen	2	2	-	1	1	-
272 Sierra Leone	16	16	2	9	5	-
273 Somalia	171	171	45	119	6	1
277 Sudan	65	65	14	27	23	1
278 Südsudan	4	4	1	3	-	-
282 Vereinigte Republik Tansania	10	9	-	6	3	-
283 Togo	161	160	28	66	64	2
284 Tschad	1	1	1	-	-	-
285 Tunesien	278	278	7	173	77	21
286 Uganda	61	61	7	31	22	1
287 Ägypten	219	214	34	136	38	6
289 Zentralafrikanische Republik	4	4	1	2	1	-
322 Barbados	1	1	-	1	-	-
323 Argentinien	56	56	7	38	7	4

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	wohnberechtigte Bevölkerung	Bevölkerung in der Hauptwohnung				
		insgesamt	nach Altersgruppen			
			bis u. 18	18 bis u. 40	40 bis u. 60	60 u. älter
	1	2	3	4	5	6
324 Bahamas	1	1	-	-	-	1
326 Bolivien	11	10	-	7	3	-
327 Brasilien	506	502	48	296	136	22
330 Belize	1	1	-	1	-	-
332 Chile	85	85	11	47	18	9
333 Dominica	1	1	-	1	-	-
334 Costa Rica	7	7	-	7	-	-
335 Dominikanische Republik	48	47	2	26	19	-
336 Ecuador	40	40	2	28	10	-
337 El Salvador	12	12	-	10	1	1
340 Grenada	2	2	-	2	-	-
345 Guatemala	6	6	-	3	3	-
346 Haiti	2	2	-	2	-	-
347 Honduras	10	10	-	10	-	-
348 Kanada	189	189	25	98	48	18
349 Kolumbien	183	181	11	134	31	5
351 Kuba	135	135	9	68	52	6
353 Mexiko	246	245	19	195	26	5
354 Nicaragua	7	7	-	6	1	-
355 Jamaika	12	12	-	7	5	-
357 Panama	11	11	1	7	3	-
359 Paraguay	6	6	-	4	1	1
361 Peru	89	88	4	57	24	3
365 Uruguay	8	8	-	5	3	-
367 Venezuela	69	68	7	39	18	4
368 Vereinigte Staaten	1208	1202	55	463	441	243
371 Trinidad und Tobago	4	4	-	1	3	-
411 Hongkong (China)	16	16	2	11	2	1
421 Jemen	10	10	1	7	2	-
422 Armenien	537	536	106	227	157	46
423 Afghanistan	600	600	108	411	53	28
424 Bahrain	1	1	-	1	-	-
425 Aserbaidshan	1100	1100	296	406	249	149
427 Myanmar	9	9	-	2	6	1
430 Georgien	458	458	43	231	124	60
431 Sri Lanka	408	407	27	107	199	74
432 Vietnam	1203	1194	132	493	486	83

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	wohnberechtigte Bevölkerung	Bevölkerung in der Hauptwohnung				
		insgesamt	nach Altersgruppen			
			bis u. 18	18 bis u. 40	40 bis u. 60	60 u. älter
	1	2	3	4	5	6
434 Dem. Volksrepublik Korea	1	1	-	1	-	-
436 Indien	1487	1477	232	1007	215	23
437 Indonesien	151	151	20	70	54	7
438 Irak	4851	4849	1288	2254	1037	270
439 Iran	1363	1359	192	805	294	68
441 Israel	94	94	14	34	36	10
442 Japan	312	309	41	144	101	23
444 Kasachstan	511	511	46	143	226	96
445 Jordanien	93	93	14	51	23	5
446 Kambodscha	35	35	9	20	6	-
448 Kuwait	5	5	-	-	4	1
449 Laos	25	25	-	12	13	-
450 Kirgisistan	87	87	4	27	30	26
451 Libanon	121	121	12	49	48	12
454 Malediven	1	1	-	1	-	-
457 Mongolei	79	78	5	45	28	-
458 Nepal	47	46	5	30	11	-
459 Palästinensische Gebiete	20	20	3	12	5	-
460 Bangladesch	104	104	5	69	29	1
461 Pakistan	414	413	66	235	99	13
462 Philippinen	184	184	12	80	68	24
465 Taiwan	90	90	4	58	24	4
467 Republik Korea	294	294	36	199	56	3
469 Vereinigte Arabische Emirate	1	1	-	1	-	-
470 Tadschikistan	65	65	5	45	11	4
471 Turkmenistan	30	30	4	12	6	8
472 Saudi-Arabien	6	5	2	2	-	1
474 Singapur	16	16	2	10	4	-
475 Syrien	4352	4348	1496	2205	582	65
476 Thailand	510	504	19	138	279	68
477 Usbekistan	167	166	11	50	48	57
479 China	1283	1271	114	871	249	37
482 Malaysia	81	79	4	61	11	3
523 Australien	107	107	4	59	35	9
526 Fidschi	1	1	-	1	-	-
536 Neuseeland	17	17	1	12	3	1

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	wohnberechtigte Bevölkerung	Bevölkerung in der Hauptwohnung				
		insgesamt	nach Altersgruppen			
			bis u. 18	18 bis u. 40	40 bis u. 60	60 u. älter
	1	2	3	4	5	6
544 Marshallinseln	1	1	-	-	1	-
997 staatenlos	238	238	33	86	68	51
998 ungeklärt	332	332	89	132	86	25
999 ohne Angabe	5	5	1	2	1	1
insgesamt	543435	535746	82762	168202	147673	137109

F. Geburten und Sterbefälle von Ausländern im Jahr 2018 (Quelle: StA, Melderegisterabzug)

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	Geburten			Sterbefälle
	insg.	männl.	weibl.	insg.
	1	2	3	4
121 Albanien	7	2	5	1
122 Bosnien und Herzegowina	21	8	13	21
124 Belgien	4	2	2	-
125 Bulgarien	81	43	38	3
126 Dänemark	1	1	-	-
128 Finnland	1	1	-	-
129 Frankreich	12	8	4	2
130 Kroatien	64	40	24	31
131 Slowenien	3	1	2	5
134 Griechenland	151	80	71	48
137 Italien	66	34	32	38
139 Lettland	8	3	5	-
140 Montenegro (ab 2006)	6	3	3	2
142 Litauen	4	1	3	2
144 Mazedonien	10	4	6	7
148 Niederlande	4	2	2	3
149 Norwegen	1	1	-	-
150 Kosovo (ab 2008)	36	17	19	4
151 Österreich	7	4	3	12
152 Polen	62	36	26	21
153 Portugal	13	6	7	4
154 Rumänien	247	117	130	20
155 Slowakei	8	4	4	1
157 Schweden	5	2	3	-
158 Schweiz	1	1	-	1
160 Russische Föderation	17	14	3	25

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	Geburten			Sterbefälle
	insg.	männl.	weibl.	insg.
	1	2	3	4
161 Spanien	20	9	11	8
163 Türkei	72	37	35	95
164 Tschechische Republik	12	8	4	2
165 Ungarn	18	7	11	3
166 Ukraine	10	7	3	60
168 Vereinigtes Königreich	4	3	1	4
170 Serbien (ab 2008)	19	11	8	15
221 Algerien	2	1	1	-
223 Angola	3	1	2	-
224 Eritrea	4	4	-	1
225 Äthiopien	58	31	27	3
229 Benin	1	1	-	-
232 Nigeria	12	6	6	-
238 Ghana	1	-	1	-
243 Kenia	2	-	2	2
246 Demokratische Republik Kongo	2	2	-	-
248 Libyen	1	-	1	-
249 Madagaskar	1	1	-	-
252 Marokko	1	1	-	-
254 Mosambik	1	-	1	2
258 Burkina Faso	1	1	-	-
262 Kamerun	4	2	2	-
269 Senegal	1	-	1	-
273 Somalia	8	6	2	-
277 Sudan	1	-	1	1
283 Togo	1	1	-	1
285 Tunesien	7	5	2	2
287 Ägypten	4	1	3	1
323 Argentinien	1	1	-	-
327 Brasilien	2	1	1	1
332 Chile	3	1	2	-
334 Costa Rica	1	-	1	-
335 Dominikanische Republik	1	1	-	-
348 Kanada	3	1	2	-
349 Kolumbien	2	-	2	-
351 Kuba	1	-	1	-
353 Mexiko	2	1	1	-
368 Vereinigte Staaten	5	2	3	10
422 Armenien	7	3	4	3

Herkunftsland Staatsangehörigkeit	Geburten			Sterbefälle
	insg.	männl.	weibl.	insg.
	1	2	3	4
423 Afghanistan	9	3	6	-
425 Aserbaidshan	17	10	7	4
430 Georgien	2	-	2	1
431 Sri Lanka	1	1	-	-
432 Vietnam	8	4	4	1
436 Indien	15	8	7	1
437 Indonesien	1	1	-	-
438 Irak	64	30	34	6
439 Iran	15	6	9	1
442 Japan	1	1	-	-
445 Jordanien	3	3	-	-
460 Bangladesch	2	2	-	-
461 Pakistan	7	4	3	2
462 Philippinen	2	2	-	-
470 Tadschikistan	4	2	2	-
475 Syrien	122	66	56	5
479 China	11	3	8	-
997 staatenlos	1	1	-	3
999 ohne Angabe	4	1	3	1
insgesamt	1428	740	688	501

G. Zu- und Wegzüge von Ausländern im Jahr 2018 (Quelle: StA, Melderegisterabzug)

Staatsangehörigkeit (Herkunftsland)	Zuzüge aus ...			Fortzüge nach ...		
	insgesamt	Deutschland	Ausland	insgesamt	Deutschland	Ausland
	1	2	3	4	5	6
121 Albanien	215	37	178	142	25	117
122 Bosnien und Herzegowina	464	142	322	233	92	141
124 Belgien	27	9	18	20	11	9
125 Bulgarien	1688	300	1388	1480	272	1208
126 Dänemark	28	5	23	18	2	16
127 Estland	22	8	14	12	4	8
128 Finnland	21	2	19	28	6	22
129 Frankreich	228	52	176	190	44	146
130 Kroatien	1060	308	752	589	284	305
131 Slowenien	46	15	31	54	18	36
134 Griechenland	1232	371	861	1091	346	745
135 Irland	39	11	28	38	6	32

Staatsangehörigkeit (Herkunftsland)	Zuzüge aus ...			Fortzüge nach ...		
	insgesamt	Deutschland	Ausland	insgesamt	Deutschland	Ausland
	1	2	3	4	5	6
136 Island	4	-	4	3	1	2
137 Italien	824	258	566	737	228	509
139 Lettland	135	34	101	154	42	112
140 Montenegro (ab 2006)	45	14	31	35	14	21
142 Litauen	118	26	92	109	22	87
143 Luxemburg	6	1	5	3	-	3
144 Mazedonien	250	47	203	189	50	139
145 Malta	2	-	2	-	-	-
146 Republik Moldau	147	13	134	74	16	58
148 Niederlande	77	21	56	59	14	45
149 Norwegen	7	4	3	4	-	4
150 Kosovo (ab 2008)	226	80	146	149	97	52
151 Österreich	137	47	90	161	73	88
152 Polen	1121	249	872	1142	282	860
153 Portugal	166	40	126	147	40	107
154 Rumänien	6053	865	5188	5276	933	4343
155 Slowakei	100	24	76	112	23	89
157 Schweden	48	4	44	43	12	31
158 Schweiz	35	10	25	30	14	16
160 Russische Föderation	345	153	192	271	121	150
161 Spanien	244	68	176	238	63	175
163 Türkei	734	435	299	850	439	411
164 Tschechische Republik	146	46	100	150	40	110
165 Ungarn	500	156	344	406	141	265
166 Ukraine	388	136	252	331	125	206
168 Vereinigtes Königreich	200	35	165	207	51	156
169 Weißrussland	86	12	74	166	14	152
170 Serbien (ab 2008)	339	115	224	256	94	162
181 Zypern	2	-	2	2	-	2
185 Britische Überseegebiete	1	1	-	2	1	1
221 Algerien	20	7	13	19	2	17
223 Angola	4	4	-	4	3	1
224 Eritrea	49	34	15	17	8	9
225 Äthiopien	60	31	29	98	41	57
227 Botsuana	1	-	1	-	-	-
229 Benin	10	4	6	12	1	11
230 Dschibuti	2	-	2	-	-	-

Staatsangehörigkeit (Herkunftsland)	Zuzüge aus ...			Fortzüge nach ...		
	insgesamt	Deutschland	Ausland	insgesamt	Deutschland	Ausland
	1	2	3	4	5	6
231 Cote D'Ivoire	4	1	3	2	1	1
232 Nigeria	96	42	54	64	26	38
233 Simbabwe	3	3	-	5	2	3
237 Gambia	5	-	5	3	1	2
238 Ghana	23	7	16	18	3	15
239 Mauretanien	2	-	2	4	1	3
243 Kenia	18	10	8	12	6	6
245 Kongo	1	-	1	2	2	-
246 Demokratische Republik Kongo	4	3	1	7	5	2
248 Libyen	11	7	4	1	-	1
249 Madagaskar	11	8	3	4	4	-
251 Mali	3	2	1	3	1	2
252 Marokko	60	29	31	49	27	22
254 Mosambik	1	1	-	2	2	-
255 Niger	2	-	2	1	-	1
257 Sambia	1	1	-	-	-	-
258 Burkina Faso	10	1	9	11	6	5
259 Guinea-Bissau	1	-	1	1	1	-
261 Guinea	9	3	6	6	4	2
262 Kamerun	95	53	42	62	45	17
263 Südafrika	12	6	6	13	8	5
265 Ruanda	1	1	-	-	-	-
267 Namibia	1	1	-	1	1	-
269 Senegal	3	3	-	2	1	1
272 Sierra Leone	4	2	2	-	-	-
273 Somalia	52	33	19	35	21	14
277 Sudan	10	6	4	5	-	5
282 Vereinigte Republik Tansania	1	-	1	4	1	3
283 Togo	11	4	7	12	7	5
285 Tunesien	54	25	29	33	13	20
286 Uganda	6	3	3	5	3	2
287 Ägypten	52	28	24	31	20	11
289 Zentralafrikanische Republik	1	-	1	-	-	-
323 Argentinien	26	6	20	12	4	8
326 Bolivien	5	3	2	6	6	-
327 Brasilien	148	53	95	92	48	44
330 Belize	1	1	-	1	1	-

Staatsangehörigkeit (Herkunftsland)	Zuzüge aus ...			Fortzüge nach ...		
	insgesamt	Deutschland	Ausland	insgesamt	Deutschland	Ausland
	1	2	3	4	5	6
332 Chile	20	9	11	10	6	4
334 Costa Rica	5	2	3	1	1	-
335 Dominikanische Republik	13	7	6	5	2	3
336 Ecuador	15	7	8	5	3	2
337 El Salvador	3	2	1	2	-	2
345 Guatemala	2	-	2	3	2	1
346 Haiti	2	2	-	-	-	-
347 Honduras	4	2	2	-	-	-
348 Kanada	61	12	49	47	7	40
349 Kolumbien	51	15	36	43	24	19
351 Kuba	32	6	26	31	7	24
353 Mexiko	90	28	62	70	30	40
354 Nicaragua	4	1	3	1	1	-
355 Jamaika	2	2	-	3	3	-
357 Panama	8	1	7	7	5	2
359 Paraguay	3	1	2	6	6	-
361 Peru	21	9	12	11	5	6
365 Uruguay	5	-	5	1	1	-
367 Venezuela	12	6	6	8	4	4
368 Vereinigte Staaten	230	86	144	240	61	179
371 Trinidad und Tobago	2	-	2	4	-	4
411 Hongkong (China)	13	6	7	8	2	6
421 Jemen	7	6	1	2	1	1
422 Armenien	54	25	29	59	12	47
423 Afghanistan	81	57	24	65	42	23
425 Aserbaidshan	81	48	33	140	36	104
427 Myanmar	2	-	2	4	1	3
429 Brunei Darussalam	1	-	1	1	-	1
430 Georgien	165	38	127	118	3	115
431 Sri Lanka	30	12	18	15	6	9
432 Vietnam	146	87	59	113	82	31
434 Dem. Volksrepublik Korea	1	1	-	1	1	-
436 Indien	566	259	307	310	178	132
437 Indonesien	23	12	11	26	13	13
438 Irak	715	339	376	585	237	348
439 Iran	305	122	183	212	99	113
441 Israel	15	6	9	14	4	10

Staatsangehörigkeit (Herkunftsland)	Zuzüge aus ...			Fortzüge nach ...		
	insgesamt	Deutschland	Ausland	insgesamt	Deutschland	Ausland
	1	2	3	4	5	6
442 Japan	78	17	61	53	16	37
444 Kasachstan	43	19	24	50	13	37
445 Jordanien	18	11	7	22	9	13
446 Kambodscha	6	1	5	-	-	-
447 Katar	1	-	1	1	-	1
449 Laos	2	-	2	-	-	-
450 Kirgisistan	12	6	6	10	5	5
451 Libanon	21	16	5	14	6	8
457 Mongolei	10	4	6	14	7	7
458 Nepal	10	6	4	12	6	6
459 Palästinensische Gebiete	5	4	1	3	3	-
460 Bangladesch	30	20	10	16	11	5
461 Pakistan	80	41	39	69	40	29
462 Philippinen	31	8	23	12	8	4
465 Taiwan	32	15	17	16	4	12
467 Republik Korea	103	51	52	75	25	50
470 Tadschikistan	23	5	18	61	1	60
472 Saudi-Arabien	7	4	3	3	-	3
474 Singapur	2	1	1	5	2	3
475 Syrien	834	412	422	566	316	250
476 Thailand	54	24	30	51	24	27
477 Usbekistan	8	3	5	15	8	7
479 China	339	171	168	324	165	159
482 Malaysia	22	10	12	20	6	14
523 Australien	21	5	16	21	3	18
536 Neuseeland	6	1	5	4	2	2
544 Marshallinseln	1	-	1	-	-	-
997 staatenlos	21	13	8	20	12	8
998 ungeklärt	57	22	35	41	17	24
999 ohne Angabe	1	1	-	-	-	-
insgesamt	23118	6687	16431	19539	5985	13554

H. Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg (Quelle StA, Melderegisterabzug)

Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes gilt:

„Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.“ Einen Migrationshintergrund haben nach dieser Definition grundsätzlich alle aus dem heutigen Ausland Zugewanderten sowie deren Nachkommen in erster Generation und zwar unabhängig davon, welche Staatsangehörigkeit sie besitzen, ebenso alle Ausländer unabhängig davon, wo sie geboren sind. Aber auch in Deutschland geborene Deutsche können einen Migrationshintergrund haben, sei es als Kinder von Aussiedlern, Spätaussiedlern oder Eingebürgerten oder als „ius soli“- Kinder ausländischer Eltern.

Um die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg zu ermitteln, wird bei StA ein Statistisches Verfahren (MigaPro) eingesetzt, mit dem für jede in der Stadt gemeldete Person durch Kombination der im Melderegister gespeicherten Merkmale über die Staatsangehörigkeit(en), den Geburtsort sowie das Jahr und das Herkunftsland des Zuzugs eine entsprechende Zuordnung vorgenommen wird. Für Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit wird zusätzlich das im Datensatz vorhandene Merkmal über die Art der deutschen Staatsangehörigkeit (z.B. bei Eingebürgerten) verwendet.

Um eine Zuordnung des Migrationshintergrunds zu Länder- bzw. Staatengruppen vornehmen zu können wird in dem Verfahren ein sogenanntes „Bezugsland“ ermittelt. Dies ist bei Ausländern deren Staatsangehörigkeit, bei Deutschen mit Migrationshintergrund deren zweite Staatsangehörigkeit oder, wenn nicht vorhanden, entweder das Geburtsland oder das Herkunftsland. Kindern unter 18 Jahren ohne eigenen Migrationshintergrund wird der Migrationshintergrund der Eltern zugeordnet.

Da für Personen aus der ehemaligen Sowjetunion, dem ehemaligen Jugoslawien und der früheren Tschechoslowakei sowohl alte nicht mehr gültige Länderschlüssel wie auch die neuen Gebietsschlüssel im Melderegister gespeichert sind, sind in der Tabelle die entsprechenden Bezugsländer zusammengefasst.

Personen, die während oder unmittelbar nach dem zweiten Weltkrieg als Flüchtlinge oder Vertriebene nach Deutschland zugezogen sind, gelten nicht als Menschen mit Migrationshintergrund. Zur Abgrenzung hierfür stehen neben dem Geburtsort keine Angaben zum Zeitpunkt der erfolgten Zuwanderung zur Verfügung, sondern nur Informationen zum - eventuell erst später - erfolgten Zuzug nach Nürnberg. Aus diesem Grund dürften die Zahlen mit Bezugsland Polen und ehemalige Tschechoslowakei leicht überhöht sein.

Eine detaillierte Beschreibung von MigaPro sowie Ergebnisse für die Statistischen Bezirke ab dem Jahre 2008 können der Sonderveröffentlichung „Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg“ entnommen werden.

H.1 Bevölkerung in der Hauptwohnung nach Migrationshintergrund und Bezugsland am 31.12.2018 (Quelle: StA, Melderegisterabzug)

Bezugsland	insgesamt	Deutsche mit Migrationshintergrund		Nichtdeutsche	
		Zahl	in %	Zahl	in %
	1	2	3	4	5
insgesamt	535746	121301	22,6	127060	23,7
Deutschland	287385	-	-	-	-
ehem. Sowjetunion	41339	28463	68,9	12876	31,1
Türkei	31507	14366	45,6	17141	54,4
Rumänien	29901	16539	55,3	13362	44,7
ehem. Jugoslawien	22532	6748	29,9	15784	70,1
Polen	18837	13045	69,3	5792	30,7
Griechenland	14814	2919	19,7	11895	80,3

Bezugsland	insgesamt	Deutsche mit Migrationshintergrund		Nichtdeutsche	
		Zahl	in %	Zahl	in %
	1	2	3	4	5
Italien	9733	2745	28,2	6988	71,8
Irak	8082	3222	39,9	4860	60,1
ehem. Tschechoslowakei	6894	5230	75,9	1664	24,1
Bulgarien	6033	705	11,7	5328	88,3
Syrien	4891	289	5,9	4602	94,1
USA	3008	1806	60,0	1202	40,0
Ungarn	3000	999	33,3	2001	66,7
Österreich	2965	1404	47,4	1561	52,6
Spanien	2562	743	29,0	1819	71,0
Iran	2397	1034	43,1	1363	56,9
Vietnam	2206	1011	45,8	1195	54,2
Indien	2025	548	27,1	1477	72,9
Äthiopien	1870	582	31,1	1288	68,9
China	1799	528	29,3	1271	70,7
Frankreich	1701	729	42,9	972	57,1
Großbritannien	1412	519	36,8	893	63,2
Nigeria	1193	605	50,7	588	49,3
Sri Lanka	1114	707	63,5	407	36,5
Brasilien	987	485	49,1	502	50,9
Afghanistan	906	306	33,8	600	66,2
Tunesien	874	596	68,2	278	31,8
Portugal	869	172	19,8	697	80,2
Thailand	841	337	40,1	504	59,9
Pakistan	835	420	50,3	415	49,7
Eritrea	733	375	51,2	358	48,8
Marokko	719	504	70,1	215	29,9
Niederlande	641	276	43,1	365	56,9
Philippinen	610	426	69,8	184	30,2
Schweiz	586	409	69,8	177	30,2
Kamerun	584	232	39,7	352	60,3
Ghana	582	316	54,3	266	45,7
Albanien	572	121	21,2	451	78,8
Libanon	546	401	73,4	145	26,6
Ägypten	435	221	50,8	214	49,2
Algerien	430	291	67,7	139	32,3
Togo	411	251	61,1	160	38,9
Mexiko	387	142	36,7	245	63,3
Japan	379	70	18,5	309	81,5
Korea (Republik)	374	80	21,4	294	78,6
Kolumbien	350	169	48,3	181	51,7
Kanada	304	115	37,8	189	62,2
Schweden	293	92	31,4	201	68,6
Kenia	281	150	53,4	131	46,6
Kuba	263	127	48,3	136	51,7

Bezugsland	insgesamt	Deutsche mit Migrationshintergrund		Nichtdeutsche	
		Zahl	in %	Zahl	in %
	1	2	3	4	5
Indonesien	247	96	38,9	151	61,1
Peru	244	156	63,9	88	36,1
Bangladesch	225	120	53,3	105	46,7
Belgien	211	92	43,6	119	56,4
Irland	209	60	28,7	149	71,3
Angola	205	138	67,3	67	32,7
Australien	200	93	46,5	107	53,5
Finnland	197	84	42,6	113	57,4
Somalia	193	22	11,4	171	88,6
Argentinien	188	132	70,2	56	29,8
Chile	177	92	52,0	85	48,0
Israel	177	76	42,9	101	57,1
Südafrika	173	112	64,7	61	35,3
Venezuela	160	92	57,5	68	42,5
Taiwan	151	60	39,7	91	60,3
Jordanien	150	55	36,7	95	63,3
Dänemark	139	61	43,9	78	56,1
Kongo, Demokratische Republik	138	83	60,1	55	39,9
Mosambik	138	63	45,7	75	54,3
Uganda	127	66	52,0	61	48,0
Dominikanische Republik	125	78	62,4	47	37,6
Mongolei	122	44	36,1	78	63,9
Malaysia	110	31	28,2	79	71,8
Ecuador	109	69	63,3	40	36,7
Kambodscha	105	70	66,7	35	33,3
sonstige	7534	6686	88,7	848	11,3

H.2 Bevölkerung in der Hauptwohnung mit Migrationshintergrund seit 2009

(Quelle: StA, Melderegisterabzug)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Insgesamt	193.265	196.495	202.539	207.358	212.750	218.349	230.765	236.297	242.428	248.361
nach dem Geschlecht										
männlich	94.267	96.071	99.344	102.016	105.177	108.121	115.894	118.213	121.477	124.736
weiblich	98.998	100.424	103.195	105.342	107.573	110.228	114.871	118.084	120.951	123.625
nach Altersgruppen										
unter 3	7.603	7.569	7.790	7.920	8.235	8.550	9.086	9.755	9.984	10.387
3 bis unter 6	7.488	7.627	7.768	7.850	7.883	8.080	8.559	8.793	9.158	9.384
6 bis unter 10	9.329	9.580	9.807	9.953	10.288	10.560	11.074	11.318	11.352	11.567
10 bis unter 15	10.821	11.121	11.427	11.660	12.064	12.472	13.067	13.526	14.087	14.390

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15 bis unter 18	6.534	6.471	6.425	6.588	6.927	7.280	7.922	7.925	8.068	8.227
18 bis unter 25	17.014	17.228	17.739	18.127	18.465	18.896	20.750	21.209	21.392	21.540
25 bis unter 45	61.222	62.285	64.875	66.936	69.465	71.243	75.908	77.296	79.417	81.512
45 bis unter 65	43.853	44.832	46.261	47.426	49.164	50.412	52.680	54.061	55.926	57.815
65 bis unter 80	23.635	23.702	24.055	24.241	23.815	24.210	24.755	25.015	25.143	25.073
ab 80	5.766	6.080	6.392	6.657	6.444	6.646	6.964	7.399	7.901	8.466
<u>nach dem Familienstand</u>										
ledig	79.262	81.422	84.794	87.927	91.753	95.204	102.787	106.356	109.712	112.808
verheiratet	89.481	89.871	91.304	92.278	93.558	95.156	98.988	100.495	102.902	105.219
verwitwet	9.882	10.010	10.281	10.443	10.163	10.290	10.560	10.820	10.921	11.065
geschieden	14.640	15.192	16.160	16.710	17.276	17.699	18.430	18.626	18.893	19.269
<u>nach der Religionszugehörigkeit</u>										
evangelisch	28.470	28.483	28.529	28.116	27.639	27.401	27.189	26.780	26.370	25.938
katholisch	51.851	51.460	51.975	52.013	51.765	51.417	52.177	51.515	51.047	50.666
sonstige/keine	112.944	116.552	122.035	127.229	133.346	139.531	151.399	158.002	165.011	171.757
<u>nach dem Bezugsland</u>										
Europa (ohne Deutschland)	151.169	152.874	156.666	160.195	163.511	166.753	172.913	174.692	178.548	182.116
Türkei	31.523	31.650	31.651	31.697	31.636	31.674	31.486	31.354	31.473	31.507
Rumänien	21.142	21.480	21.948	22.775	23.704	24.972	26.737	27.604	28.802	29.901
Polen	19.752	19.638	19.913	20.211	19.796	19.541	19.709	19.457	19.117	18.837
ehem. Jugoslawien	17.376	17.491	17.662	17.775	18.296	18.811	20.116	20.532	21.390	22.532
Russland	13.073	13.278	13.299	13.828	14.110	14.223	14.364	14.538	14.598	14.554
Griechenland	9.816	9.965	10.793	11.789	12.689	13.071	13.666	13.942	14.407	14.814
Italien	7.677	7.852	7.991	8.121	8.498	8.802	9.136	9.145	9.458	9.733
Tschechien	7.598	7.446	7.734	7.579	6.838	6.657	6.533	6.415	6.292	6.093
Ukraine	7.262	7.282	7.329	7.458	7.500	7.756	8.089	8.087	8.038	8.074
Afrika	6.192	6.457	6.790	6.943	7.471	8.000	8.808	9.476	9.611	10.049
Asien	26.978	27.925	29.270	30.354	31.462	32.883	37.786	40.822	42.344	43.736
Kasachstan	8.738	8.920	9.097	9.398	9.546	9.575	9.639	9.705	9.751	9.856
Irak	4.471	4.723	4.893	5.089	5.235	5.370	6.651	7.447	7.714	8.082
Amerika, Austr., sonstige	8.926	9.239	9.813	9.866	10.306	10.713	11.258	11.307	11.925	12.460

I. Amtsinterne Statistik des EP

		Personen/Fälle						
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1.a	Aufenthaltstitel (AufenthG) erteilt,	8.189	8.436	9.645	10.179	11.965	12.098	12.641
	davon							
	Niederlassungserlaubnis (AufenthG)	1.353	1.240	1.528	1.437	1.054	855	976
	Daueraufenthaltserlaubnis-EG	43	42	61	36	34	60	36
	Aufenthaltserlaubnis (AufenthG)	6.639	6.827	7.743	8.390	10.521	10.851	11.240
	Blaue Karte EU	154	327	313	316	356	332	389
1.b	<i>Fiktionsbescheinigung (EP2-1 & EP2-2)</i>	<i>5.259</i>	<i>5.019</i>	<i>4.667</i>	<i>3.957</i>	<i>7.704</i>	<i>11.189</i>	<i>13.814</i>
2.	Ausstellung neuer eAT-Kartenkörper (früher Übertrag Aufenthaltstitel in neuen Pass)	9.132	5.787	6.544	5.129	3.842	4.010	4.291
3.	eAT-Produkte (Summen 1a & 2)	17.321	14.223	16.189	15.308	15.807	16.108	16.932
4.	Aufenthaltskarte & Daueraufenthalts-Karte-EU	193	223	288	302	360	336	536
5.	Integration							
5.1	Anspruchsbescheinigungen	91	120	88	62	75	89	133
5.2	Verpflichtungsbescheinigungen	508	487	739	1.043	1.616	1.241	756
5.3	Beratungsgespräche	105	24	99	85	60	89	116
6.	Zulassung zum Arbeitsmarkt							
6.1	- positive Entscheidung	844	368	353	337	443	420	449
6.2	- negative Entscheidung	104	55	40	29	34	36	55
7.	Einreisevorgänge (Beteiligung im Visumsverfahren)	1.245	745	765	828	929	1.066	1.071
8.	Duldungen erteilt/erneuert (EP2-1 & EP2-2)	3.179	3.083	2.924	3.073	3.287	4.301	4.415
9.	Aufenthaltsgestattungen für Asylbewerber	987	1.264	2.119	5.819	8.851	4.897	3.926
10.	Passausstellungen							
10.1	Reiseausweis für Flüchtlinge	482	394	753	951	2.577	1.684	1.771
10.2	Reiseausweis für Staatenlose	41	48	65	42	25	40	72
10.3	Reiseausweis für Ausländer	217	142	219	166	165	110	195
10.4	Ausweisersatz	269	237	257	292	630	798	462
11.	Verpflichtungserklärungen (positiv)	3.251	3.312	3.221	3.514	2.922	2.817	2.553
12.	Versagungsbescheide Einbürgerung					27	14	17
13.	Ausweisungen	74	78	118	136	183	223	214
14.	EU-Verlustfeststellungen (§ 6 FreizügG/EU)	46	43	34	52	64	53	46
15.	Versagung von Aufenthaltsgenehmigungen (EP2-1 & EP2-2)	345	372	450	472	475	406	635
16.	Sicherheitsrechtliche Überprüfungen	1.708	1.484	2.160	2.409	3.748	2.487	1.093
17.	Abschiebungen	64	62	73	179	133	87	71
18.	Abschiebebeanträge	26	39	20	29	25	25	35
19.	Termine beim VG Ansbach (EP2-1 & 2-2)	88	55	81	66	37	96	92

20. Ausbildung und Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten

	2017*)	2018	2019**)
Anträge auf Ausbildung von Asylbewerbern, Geduldeten	29	52	19
- Genehmigte Ausbildungsanträge	8	19	12
- Erteilte Ausbildungsduldungen (§ 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG)	2	5	3
- Abgelehnte Ausbildungsanträge	34	64	5
Anträge auf Beschäftigung von Asylbewerbern, Geduldeten	212	479	295
- Genehmigte Beschäftigungsanträge	70	167	147
- Abgelehnte Beschäftigungsanträge	93	268	81
	*)		**)
	ab		
	01.08.2017		bis 30.06.2019



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	04.07.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:

Vollzug des Aufenthaltsgesetzes und des Asylgesetzes: Abschiebungen und "Zug-um-Zug"-Verfahren

hier: Antrag der SPD-Stadtratsfraktion, Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen, Die Guten sowie Die Linke vom 17.06.2019

Anlagen:

gemeinsamer Antrag der SPD-Stadtratsfraktion, Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen, Die Guten sowie Die Linke vom 17.06.2019
Stellungnahme zum gemeinsamen Antrag

Bericht:

In einem gemeinsamen Antrag kritisieren die Fraktionen bzw. Gruppen der SPD, von Bündnis 90/Die Grünen, Die Guten und Die Linke die Praxis der Ausländerbehörde am Einwohneramt bzgl. Aufenthaltsbeendigungen und bzgl. der Anforderungen an die Klärung der Identität im Rahmen von Zulassungen vom Arbeitsmarkt/zur Ausbildung von (abgelehnten) Asylbewerbern.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- ☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- ☒ Nein (→ weiter bei 2.)

- ☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten

€ **Folgekosten** € pro Jahr

☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt,
ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- ☐ Ja
☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- ☒ Nein (→ weiter bei 3.)
☐ Ja
☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- ☐ Ja
☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- ☐ Nein
☒ Ja

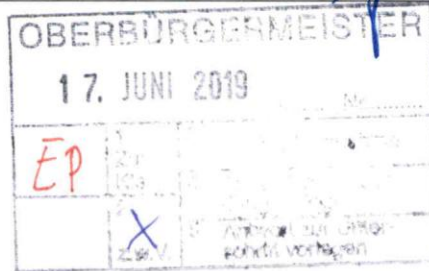
Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Unterschiedliche Betroffenheit aufgrund Nationalität, Aufenthaltsdauer und Lebensalter aufgrund gesetzlicher Festlegungen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- ☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
☐
☐
☐

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Dr. Ulrich Maly
Rathaus
90403 Nürnberg



Kopie: Ref IV/KuF, Bg/AlB, Zau

Nürnberg, 17.06.2019
Liberova/Leo/Große-Grollmann/Schüller

Abschiebungen und „Zug-um-Zug“-Verfahren

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

immer wieder kommt es in Nürnberg zu Abschiebungen, bei denen sowohl die Zivilgesellschaft, wie auch die Verbände und Gewerkschaften beklagen, dass durch das Handeln von Behörden besondere Härten hervorgerufen werden. Dies gilt insbesondere auch für die Fälle, in denen Kindern und Jugendlichen die Möglichkeiten eines (Schul-)Abschlusses, welcher womöglich später eine Zukunftsperspektive eröffnen würde, durch den Vollzug der Abschiebung genommen werden.

Außerdem beklagen viele Verbände die bisherige restriktive Praxis des Ausländeramtes bei der Frage der Identitätsfeststellung. In der letzten Sitzung der Kommission für Integration wurde das neue „Zug- um Zug“-Verfahren vorgestellt, welches bei der Frage der Mitwirkung neue Wege gehen will.

In Anbetracht der oben genannten Herausforderungen und Fragen stellen wir im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

Die Stadt Nürnberg legt bei Abschiebungen von Menschen in ihre Herkunftsländer die Spielräume großzügig aus. Ziel muss sein, den abzuschiebenden Personen keine zusätzlichen Schwierigkeiten in ihren Heimatländern zu erzeugen. So sollten etwa abzusehende Schulabschlüsse in Nürnberg ermöglicht werden.

Außerdem berichtet die Verwaltung, ob das neue „Zug-um-Zug“-Verfahren eine positive Wirkung zeigte und zu mehr Arbeits- und Ausbildungserlaubnissen bei der Zielgruppe führte.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Anja Pröll-Kammerer

Dr. Anja Pröll-Kammerer
Vorsitzende
SPD-Stadtratsfraktion

Elke Leo

Elke Leo
Stadträtin
Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Stephan Große-Grollmann

Stephan Große-Grollmann
Stadtrat
DIE GUTEN

Titus Schüller

Titus Schüller
Stadtrat
DIE LINKE

Stellungnahme zum gemeinsamen Antrag der SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Die Guten, Die Linke vom 17.06.2019 „Abschiebungen und Zug-um-Zug-Verfahren“

Die im Antrag thematisierten Abschiebungen betreffen wohl Aufenthaltsbeendigungen von abgelehnten Asylbewerbern.

Grundsätzlich ist im Aufenthaltsgesetz geregelt, dass nach einer negativen Entscheidung im Asylverfahren kein Aufenthaltstitel vor Ausreise erteilt werden darf (§ 10 Abs. 3 AufenthG). Es bestehen enge Ausnahmen, so bei einem Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis oder bei humanitären Titeln. Der Gesetzgeber hat zudem in den letzten Jahren weitere Ausnahmen vom Grundsatz gestaltet, so z.B. die §§ 18a, 25a und 25b AufenthG.

All diese Möglichkeiten werden selbstverständlich vor einer Aufenthaltsbeendigung geprüft (Abschiebung ist als Zwangsmittel stets ultima ratio) soweit Anhaltspunkte erkennbar sind, dass sie zum Tragen kommen könnten. Dasselbe gilt für etwaige „inlandsbezogene Abschiebungshindernisse, z.B. Reisefähigkeit. Hierbei werden bestehende Ermessensspielräume bei Vorliegen der Voraussetzungen regelmäßig zu Gunsten der Betroffenen genutzt (bei Nicht-Vorliegen ist eben gerade überhaupt noch kein Ermessensspielraum eröffnet).

Ansonsten ist nach einer negativen Asylentscheidung und keinen anderen Bleibeperspektiven bzw. Rechtsgrundlagen der Aufenthalt zu beenden.

Dabei vollzieht die Stadt Nürnberg das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sowie das Asylgesetz (AsylG) als Aufgabe des übertragenen Wirkungskreises im staatlichen Auftrag und ist bei dessen Vollzug vollumfänglich den Weisungen der staatlichen Behörden (Regierung von Mittelfranken und Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration - StMI) unterworfen. Diese Weisungslage ergibt sich aus allgemeinen Handlungshinweisen und auch zum Teil aus Einzelfallanweisungen.

Für den Bereich Asyl ist allein das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für die Entscheidung bezüglich der Gewährung von Schutz verantwortlich. Auch an diese Entscheidungen sind die Ausländerbehörden gebunden, es ist nicht möglich, diese zu „korrigieren“ oder gar zu unterlaufen. So ist also regelmäßig die Entscheidung bezüglich des weiteren Aufenthaltes in Deutschland durch das BAMF vorgezeichnet.

In diesem engen Rahmen wird die Ausländerbehörde am Einwohneramt tätig.

Identitätsklärung/Zug-um-Zug-Verfahren:

Vom o.g. Thema zu unterscheiden ist die Praxis bei der Erlaubnis zur Beschäftigung/Ausbildung bei Asylbewerbern im Verfahren bzw. bei abgelehnten Asylbewerbern. Dieses Thema war bereits mehrfach Thema in der Kommission für Integration. Hier sind die (weitestgehend allgemein formulierten) gesetzlichen Regelungen durch die Handlungshinweise des StMI konkretisiert. Diese Erlaubnisse führen indes nicht zu einem Aufenthaltstitel sondern es verbleibt bei einer Duldung, die nur teilweise und wenn, dann zeitweise vor aufenthaltsbeendenden Maßnahmen schützt (z.B. Ausbildungsduldung). Diese Regelungen kommen also ohnehin erst in Betracht, wenn noch gar nicht klar ist, ob die/der

Betroffene Schutz durch das BAMF erhält oder wenn eine Aufenthaltsbeendigung aktuell nicht möglich ist (Definition der Duldung). Ist hingegen eine Aufenthaltsbeendigung möglich, liegen keine Duldungsgründe vor und die Regelungen kommen allein schon tatbestandlich gar nicht erst in Betracht.

Innerhalb der Prüfung dieser Erlaubnis spielt die Klärung der Identität eine Rolle bei der Ausübung des Ermessens. Das StMI ist zuletzt davon abgerückt, die Klärung der Identität durch Passvorlage als solch gewichtiges Kriterium einzustufen, dass ohne diese Klärung eine Erlaubnis kaum zu erreichen ist. Das StMI hat im März 2019 daher mitgeteilt, dass

- zur Identitätsklärung neben dem Pass auch andere amtliche Dokumente mit Lichtbild zugelassen werden können – diese Praxis besteht bei der Ausländerbehörde Nürnberg ohnehin seit geraumer Zeit.
- bei (noch) nicht geklärter Identität im Rahmen eines Zug-um-Zug-Verfahrens die Ausbildung/Beschäftigung in Aussicht gestellt werden kann, wenn Pass oder ähnliche Dokumente vorgelegt werden. Die Stadt Nürnberg ist hier darüber hinaus bereits seit mehreren Monaten dazu übergegangen, dass den Betroffenen als „Vertrauensvorschuss“ die Ausbildung/Beschäftigung umgehend erlaubt wird (wurde in der letzten Sitzung der Kommission für Integration so berichtet). Innerhalb von 6 Monaten nach der Zulassung müssen dann geeignete Dokumente zur Klärung der Identität vorgelegt werden. Hier ist die Ausländerbehörde am Einwohneramt also „großzügiger“ als z.B. die staatlichen Stellen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Anzahl der erteilten Erlaubnisse; konkrete Zahlen werden – so möglich – mündlich in Ergänzung des statistischen Jahresberichtes nachgeliefert.

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	04.07.2019	öffentlich	Empfehlung
Stadtrat	24.07.2019	öffentlich	Beschluss

Betreff:

**Bericht über die Mietzuschüsse für Migrantenvereine (Kostenstelle Z 353021005)
und
Zuschüsse für interkulturelle Aktivitäten für Vereine (Kostenstelle Z 353012006)**

Sachverhalt (kurz):

Der Stadtrat hat im Zug einer Richtlinienänderung im Jahr 2016 beschlossen, dass die Verwaltung eine Evaluierung der im Jahr 2012 neu geschaffenen Kostenstelle „Mietzuschüsse für Migrantenorganisationen“ vornehmen soll.

KUF erläutert den Verlauf bzw. die Entwicklung der Förderung und die aktuelle Situation.

Einhergehend mit der Diskussion um die Mietzuschüsse wurden auch verschiedene Vorschläge für die „Zuschüsse an Vereine und Gruppen im Bereich der interkulturellen Arbeit“ (zuletzt geändert 2014) diskutiert und Änderungen vorgeschlagen.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- ☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- ☐ Nein (→ weiter bei 2.)

- ☒ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☒ Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- ☒ Ja
☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- ☒ Nein (→ weiter bei 3.)
☐ Ja
☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- ☐ Ja
☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- ☐ Nein
☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Mittel dienen der Förderung der interkulturellen Arbeit der Migrantenvereine und damit der Umsetzung der integrationspolitischen Leitlinien der Stadt Nürnberg.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- ☐ RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
☒ Integrationsrat
☐
☐

Empfehlungsvorschlag:

1. Die Kommission für Integration empfiehlt dem Stadtrat folgende Änderungen der Richtlinien für die Gewährung von Mietzuschüssen an gemeinnützige Migrantenvereine, gültig ab 01.01.2020:

- Ziffer II.3

Die Fördersumme für Allein-Nutzung der Räumlichkeiten beträgt 50 % der Nettokaltmiete, höchstens jedoch 3000 Euro pro Jahr. Nutzen Vereine Räumlichkeiten gemeinsam, beträgt die Förderung für den Hauptmieter 60 % der Nettokaltmiete, höchstens jedoch 4000 Euro jährlich. Ein Untermietvertrag ist nachzuweisen.

- Ziffer II.7. wird ersatzlos gestrichen.

2. Die Kommission für Integration empfiehlt dem Stadtrat folgende Änderungen der Richtlinien für „**Zuschüsse an Vereine und Gruppen im Bereich der interkulturellen Arbeit**“, gültig ab 01.01.2020:

- Ziffer 2 der Richtlinien soll künftig folgendermaßen lauten:

„Die Förderung wird als Anteilsfinanzierung gewährt und beträgt maximal 50% der förderfähigen Kosten und maximal 1000 Euro pro Veranstaltung.“

Für Zuschüsse gemäß Ziff. 1.5. ist ein Pauschalbetrag von 150 Euro pro Auftritt (Festbetragsfinanzierung) und maximal 1000 Euro pro Jahr vorgesehen.
Auftritte bei parteipolitischen Veranstaltungen werden nicht gefördert.

Für Zuschüsse gemäß Ziffer 1.8. kann der Zuschuss für den Aufwand für Untertitelung und Technikeinsatz auf maximal 2000 Euro erhöht werden (50% der Kosten, maximal 1000 Euro für Veranstaltungskosten plus maximal 1000 Euro für Untertitelaufwand etc.)

Für Projekte gemäß Ziff. 1.10. ist eine Anteilsfinanzierung bis zu 5000 Euro pro Projekt möglich. Die Zuwendungen werden ohne Rechtsanspruch im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gewährt.

- Ziffer III.5. Satz 3 der Richtlinien soll künftig folgendermaßen lauten:

Folgende Kosten werden bei der Berechnung des Zuschussbetrages grundsätzlich nicht berücksichtigt: Ausgaben für Geschenke, Speisen und Getränke, Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche jeglicher Art, Verlosungsgewinne, Repräsentationskosten, Personal- und Verwaltungskosten, Büro- und Telefonkosten, Aufwendungen die üblicherweise im Rahmen der privaten Lebensführung anfallen, kalkulatorische Kosten, Anwalts- und Gerichtskosten für Rechtsstreitigkeiten, die nicht im Zusammenhang mit der Umsetzung des Zuwendungszweckes stehen oder sich gegen die Stadt richten, Bußgelder, Versäumnisgebühren etc, Darlehenstilgungen, Anschaffungskosten für Sachmittel mit einem Wert von über 100 Euro.

3. Desweiteren empfiehlt die Kommission für Integration dem Stadtrat den "Sperrvermerk" über die Mittelerrhöhung um 10.000 Euro für 2019 aufzuheben.

Bericht über die Mietzuschüsse für Migrantenvereine (Kostenstelle Z 353021005) und Zuschüsse für interkulturelle Aktivitäten für Vereine (Kostenstelle Z 353012006)

Der Stadtrat hat im Zug einer Richtlinienänderung im Jahr 2016 beschlossen, dass die Verwaltung eine Evaluierung der im Jahr 2012 neu geschaffenen Kostenstelle „Mietzuschüsse für Migrantenorganisationen“ vornehmen soll.

KUF erläutert im Folgenden den Verlauf bzw. die Entwicklung der Förderung und die aktuelle Situation.

Einhergehend mit der Diskussion um die Mietzuschüsse wurden auch verschiedene Vorschläge für die „Zuschüsse an Vereine und Gruppen im Bereich der interkulturellen Arbeit“ (zuletzt geändert 2014) diskutiert.

I. Mietzuschüsse für Migrantenvereine

1. Rückblick:

Der Fördertopf wurde aufgrund verstärkter Nachfrage nach Räumlichkeiten im Jahr 2012 eingerichtet und mit 30.000 Euro ausgestattet.

Die zu erfüllenden Kriterien laut „**Vergaberichtlinien für die Gewährung von Mietzuschüssen an gemeinnützige Migrantenvereine**“ sind:

- Angemietet werden können **Büro- und kleinere Gruppenräume**
- Aktivitäten im Bereich
Bildung, Beratung, Interkultur müssen regelmäßig stattfinden
- formale Kriterien:
Gemeinnützigkeit, Eintrag im Vereinsregister, mindestens 30 Mitglieder

Insgesamt erhielten seit Einführung der Fördermittel im Zeitraum 2012 bis 2015 folgende **sieben** Antragsteller einen Zuschuss.

Centro Espanol

Junge Stimme

Freundschafts- und Solidaritätsverein

Familienclub Mischpaha

NIfA - Nürnberger Initiative für Afrika

Angolanischer Kulturverein

Dialog der Kulturen

Vier Antragsteller mussten abgelehnt werden, da sie entweder zu wenig Mitglieder hatten, die formalen Anforderungen nicht erfüllten oder Übungsräume für Tanzgruppen betreiben wollten.

Die Vereine KSD Hajduk e.V., O Art fabrik und Yenigün Kültürzentrum haben ihre Räumlichkeiten nach kurzer Zeit aufgegeben.

Weitere Anfragen betrafen die finanzielle Unterstützung bei „regelmäßiger Nutzung von Räumlichkeiten“ in anderen Institutionen wie z.B. im Nachbarschaftshaus Gostenhof oder in Kulturläden. Diese Anfragen (5) mussten abgelehnt werden, da die Mittel nur für „dauerhafte“ Anmietungen bereitgestellt wurden und zudem das geringe Nutzungsentgelt bereits als Subvention gesehen wird.

2. Entwicklung der Vergabe seit der Richtlinienänderung 2016

Da die Mittel regelmäßig nicht ausgeschöpft wurden, wurden im Jahr 2016 Korrekturen bei den Bedingungen vorgenommen:

- Die Befristung der Förderdauer auf 5 Jahre wurde herausgenommen.
- Die jährliche Absenkung des Fördersatzes ist entfallen.
- Die Förderung beträgt seitdem dauerhaft 50 % der Kaltmiete, maximal 3000 Euro pro Jahr.

Aufgrund dieser vorgenommenen Änderungen erhielten in den Jahren 2017 und 2018 **zehn Vereine** Förderung.

**Tabelle Geförderte Vereine mit Angabe von Tätigkeitsbereichen und Angebotsarten
Stand 2018**

Antragsteller 2017 und 2018	Förder- summe 2018	Bildung	Beratung	Inter- kultur	Gemein- nützigkeit und e V.	Regel- mäßige Aktivi- täten	Anmerkung
Junge Stimme	2700,-	x	x	x	x	x	Angebote gegen Dis- kriminierung, Antirassismuserbeit, Bildungsarbeit, politisches Wirken, Kulturveranstaltungen, nimmt aktiv am Stadt- gesellschaftsleben teil, Angebote für Kinder und Jugendliche
Verein für Freundschaft und Solidarität	900,-	x	x	x	x	x	„
Familienclub Mischpaha	3000,-	x			x	x	Ca. 30 Kursangebote für Kinder und Erwachsene pro Woche überwiegend mutter- sprachlich, klassische Kulturveranstaltungen, Tanzgruppe
Nürnberger Initiative für Afrika NIfA	2520,-	x	x	x	x	x	Hauptsächlich Schwerpunkt Beratung Kultur- und Info- veranstaltungen Akwaba, Antirassismuserbeit
Dialog der Kulturen	3000,-	x	x	x	x	x	Angebote für Geflüchtete, Info und Kulturveranstaltungen, politische Arbeit, Daf- Gruppe, Tanzgruppe, Kinderangebote

Türkischer Kultur- und Bildungsverein TEK-DER	2400,-			x	x		Musikkurse, Chor
Nordkau-Kasischer - Tscherkessischer Kulturverein	1266,-	x		x	x		Nur kurzfristige Anmietung
Afghanischer Kulturverein	3000,-	x	x	x	x		Unterstützung für Geflüchtete, Frauen- gruppe, Jugend- förderung, Teilnahme an stadtgesellschaftlicher Partizipation, Moin e.V. Gründungs- mitglied
Dacia e.V.	980,-	x	x	x		x	Beratung, Kursangebote, Kulturveranstaltungen Tanzgrupp, Bibliothek
Refugees Nürnberg e.V.	1464,-	x		x	x		Angebote für Geflüchtete, Schulungen, Redaktion

Tabelle: Mittelentwicklung Mietzuschuss

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BEWILLIGT	6600 €	12696 €	17850 €	19896 €	12192 €	19676 €	20714 €
REST	23400 €	17304 €	12150 €	10104 €	17808 €	10324 €	9286 €
BEMERKUNG			ausnahmsweise erfolgte Umschichtung zu IK Aktivitäten * 1338 €	Ausnahmsweise erfolgte Umschichtung zu IK Aktivitäten * 4402 €	Gleichzeitig Kürzung IK Aktivitäten Vergabe 2. Halbjahr um 9519 € auf 90 %	Gleich- zeitig Kürzung IK Aktivitäten Vergabe 2. Halbjahr um 3697 € auf 92 %	Gleichzeitig Kürzung IK Aktivitäten im 1. Hj um 13125 € auf 75 % sowie Kürzung im 2. HJ um 5472 € auf 85 % Insgesamt: 18597 €

*Kostenstelle Z353021006 Interkulturelle Aktivitäten für Vereine

3. Zusammenfassende Informationen über Empfänger, Nutzung der Räumlichkeiten und Gründe für die Nichtinanspruchnahme der Förderung

Die Nutzung der Räume erfolgt in der Regel als Treffpunkt, Büro, Beratungs- und/oder Kursraum.

Nur bei drei Antragstellern sind die Räumlichkeiten geeignet für kleinere Veranstaltungen.

Die Mitgliederzahl der einzelnen Vereine ist sehr unterschiedlich.

Der mitgliederstärkste Verein ist aktuell der Freundschafts-und Solidaritätsverein mit 100 gelisteten Mitgliedern, er nutzt die Räume zusammen mit dem Verein Junge Stimme, dieser hat zusätzlich 60 Mitglieder.

Durchschnittlich geben die Vereine 60 Mitglieder an.

Auch die Angebotsstruktur unterscheidet sich markant.

Zum Beispiel betätigt sich der mitgliederschwächste Verein Familienclub Mischpaha hauptsächlich als Bildungseinrichtung, sprich Anbieter von meist russischsprachigen Kursen (Anzahl ca. 33 pro Woche !), er erreicht eine große Zielgruppe und hat dementsprechend große Räume angemietet.

Der Verein möchte expandieren und benötigt dringend weitere Räume, hauptsächlich für Tanzunterricht (derzeit besuchen 120 Kinder den Unterricht)

Die NIfA als Zusammenschluss von einigen Nürnberger Initiativen für Afrika wie z.B. , Euroguinee e.V., DeNOPa Deutsch Namibischer Partnerschaftsverein e.V., Äthiopischer Kultur Verein, Action Developpement Togo e.V und anderen nutzt dauerhaft einen angemieteten Raum des Caritas Pirkheimer Hauses für Beratungen, Informationsaktivitäten und Vereinstreffen. Der Vorteil dieses Modells ist zweifelsohne, dass bei anderen Aktivitäten wie z.B. öffentlichen Veranstaltungen andere Räume des CPH punktuell angemietet und genutzt werden können. Diese Kosten können in der Regel über die Veranstaltungsförderung mitfinanziert werden.

Die Öffnungszeiten der Räume sind bei allen überwiegend am Wochenende, unter der Woche werden teilweise Kurse angeboten.

Der ursprüngliche Gedanke, welcher der Einführung der Kostenstelle zugrunde lag, war, dass der Fonds als Anschubfinanzierung zum Aufbau von Organisationsstrukturen für Vereine vorgesehen war, zu denen die Anmietung von Räumen gehört. Es hat sich herausgestellt, dass diese Überlegung nicht alle Erwartungen und Ansprüche erfüllen kann. So zeigt sich, dass die Antragsteller keinesfalls eine homogene Gruppe sind. Sie sind in Größe, Angebotsstruktur und Mitgliederzahl sehr vielfältig. Die Bedürfnisse sind daher ebenfalls sehr unterschiedlich.

Nach der Richtlinienänderung 2016 stieg die Zahl der geförderten Vereine zwar von sieben auf zehn, zahlreiche Vereine, die sich nach der Förderung erkundigt haben, haben jedoch letzten Endes keine Anmietung vorgenommen und dementsprechend auch keinen Antrag gestellt.

Als Gründe dafür wurden genannt:

- die Fördersätze sind prozentual zu niedrig, insbesondere da nur die Kaltmiete anteilig gefördert wird.
- Nebenkosten und Ausgaben wie Kautions sind für die Antragsteller häufig eine zu hohe Belastung
- Bei Anmietung von größeren Räumen z.B. für Vereine mit Bildungsangeboten ist die Jahresmaximalgrenze von 3000 Euro nicht ausreichend.

- das finanzielle Risiko ist für kleinere Vereine (mind. Mitgliederzahl 30) zu hoch
- viele Gruppen sind z.B. bei Neugründung zu klein (weniger als 30 Mitglieder)
- Vereine haben Schwierigkeiten Mitglieder zu gewinnen. Viele Menschen werden nur über Veranstaltungen z.B. Traditionelle Feiertage erreicht, sie sind jedoch nicht als zahlende Mitglieder zu gewinnen
- Die Genehmigungsanforderungen für die Nutzung als Vereinsraum sind oft unbekannt bzw. nicht umzusetzen bzw. mit hohem Risiko verbunden (Nutzungsänderung, Parkplätze, Brandschutz)
- Gefördert werden nur Büro- und Gruppenräume. Es gibt jedoch wie in anderen Bereichen einen erheblichen Bedarf bzw. Nachfrage für **Probe- oder Veranstaltungsräume**.
- Künstler- und Kreativgruppen erfüllen meist nicht die geforderte Rechtsform (e.V.)

Die Nachfrage nach **Probe- bzw. Kreativräumen** konnte von 2016 - 2018 durch das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderte Angebot „House of resources“ (HOR) vom Amt für Kultur und Freizeit/Inter-Kultur-Büro teilweise abgefangen bzw. erfüllt werden, da die Werkstatt 141 auf AEG bis zur Kündigung durch den Vermieter im August 2018 zur Verfügung gestellt werden konnte.

Verschiedene Anfragen von Gruppen konnten in Kulturläden vermittelt werden. Jedoch muss auch hier festgestellt werden, dass diese Einrichtungen kaum noch freie Ressourcen haben. Da die Vereine alle ehrenamtlich tätig sind, beschränkt sich ihre Arbeit meist auf das Wochenende. Diese Zeiten sind jedoch in allen Häusern stark frequentiert, regelmäßige Termine können deshalb kaum bzw. nicht vergeben werden.

Ein weiteres Angebot im Rahmen von HOR, die Bereitstellung eines „co working space rooms“ für Vereine als Arbeitsraum mit PC Ausstattung gedacht, wurde nicht bzw. kaum angenommen. Der Wunsch nach „eigenen“ Räumen begründet sich in der Regel mit zeitlicher Flexibilität und Lagerungsmöglichkeiten (Kostüme, Requisiten).

Positiv hervorzuheben ist, dass sich in 2018 einige Gruppen zusammenfanden, welche die Räume von zwei Vereinen im Sinne einer kooperativen Raumteilung „mithutzen“. Es handelt sich dabei um die Räume des Afghanischen Kulturvereins (2 Räume) und die Räume von Junge Stimme e.V. bzw. Freundschafts- und Solidaritätsverein (1 Veranstaltungsraum, 1 Gruppenraum, Lager, Küche). Diese beiden Vereine waren für eine Öffnung bereit.

Vorteile dieses Modells sind geringere Kosten, Vernetzung mit anderen, Kontakte erschließen, Kompetenzaustausch, profitieren von den Stärken des Anderen, vorhandenes technisches Equipment zusammen nutzen bzw. einbringen, bessere Auslastung der Raumkapazitäten etc.

Dieses Modell ist nach Ansicht von KUF entwicklungsfähig und besonders förderungswürdig.

4. Resümee

Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse schlägt KUF vor, die Förderung grundsätzlich nicht anzutasten.

Für die Anmietung von Gruppen- und Büroräumen ist die Förderstruktur prinzipiell ausreichend. Problematisch ist die Deckelung der Jahresförderung von 3000 Euro für größere Anmietungen.

Sollte diese jedoch angehoben werden, könnten die Mittel auf der Kostenstelle schnell verbraucht bzw. zu wenig sein.

Auch aus der Zielsetzung einer verstärkten Vernetzung heraus, sollte aus Sicht von KUF verstärkt darauf hingewirkt werden, dass die Vereine weitere gemeinsame Nutzungen in Erwägung ziehen, und/oder Untermieter aufnehmen.

Um dies zu befördern, wird eine Anhebung des Fördersatzes von 50 % auf **60 % bei gemeinsamer Nutzung vorgeschlagen.**

Konsequenterweise müsste dann auch die maximale Höchstsumme bei Gemeinsamnutzung angehoben werden. Vorschlag dazu sind 4000 € Jahresförderung für den Hauptmieter.

Daneben ist zweifelsohne ein Bedarf an Probe- und Übungsräumlichkeiten vorhanden, der über städtische Einrichtungen derzeit nicht gestillt werden kann. Auf dem freien Markt ist die Situation schwierig bzw. beinhalten Anmietungen großen Nutzungs- bzw. Genehmigungsaufwand.

Das Problem ist jedoch kein alleiniges von Migrantenvereinen; bei den Workshops im Rahmen der Erarbeitung der Kulturstrategie und bei Veranstaltungen zu Wünschen im Kontext der Kulturhauptstadtbewerbung wurde der Bedarf an solchen „Ermöglichungsräumen“ immer wieder deutlich. So lautet eine der Maßnahmenvorschläge der vom Stadtrat im Januar 2018 beschlossenen „Kulturstrategie“ ein „Leerstands-/Zwischennutzungsmanagement (zu) verfolgen sowie dauerhafte (Experimentier-) Räume (zu) schaffen“. In die Umsetzung dieser Maßnahme müssen auch die Bedarfe von Migrantenvereinen einfließen.

5. Verfahren

KUF hat sich diesbezüglich auch mit dem Rat für Integration und Zuwanderung, der gemäß den Richtlinien am Vergabeverfahren beteiligt ist, ausgetauscht.

Der Integrationsrat stimmt mit Beschluss vom 19.2.2019 den Vorschlägen des KUF zu.

6. Empfehlungsvorschlag

Die Kommission für Integration empfiehlt dem Stadtrat folgende Änderungen der Richtlinien für die Gewährung von Mietzuschüssen an gemeinnützige Migrantenvereine, gültig ab 01.01.2020:

- Ziffer II.3

Die Fördersumme für Allein-Nutzung der Räumlichkeiten beträgt 50 % der Nettokaltmiete, höchstens jedoch 3000 Euro pro Jahr. Nutzen Vereine Räumlichkeiten gemeinsam, beträgt die Förderung für den Hauptmieter 60 % der Nettokaltmiete, höchstens jedoch 4000 Euro jährlich. Ein Untermietvertrag ist nachzuweisen.

- Ziffer II.7. wird ersatzlos gestrichen.

II. Zuschüsse an Vereine und Gruppen im Bereich der interkulturellen Arbeit

Bei den **Zuschussmitteln für interkulturelle Aktivitäten** hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass die Mittel regelmäßig nicht ausreichend sind. Die Anträge im Bereich der Interkulturellen Aktivitäten für Vereine sind gestiegen, die Mittel aber seit 2013 gleichgeblieben, weshalb die von den Richtlinien her möglichen Zuschussbeträge regelmäßig gekürzt werden müssen (2016 mussten die einzelnen Vergabevorschläge in der 2. Jahreshälfte um 10 % gekürzt werden, 2017 im 2. Hj. um 8 % sowie in 2018 im 1. Hj. um 13.125 € auf 75 % und im 2. Hj. sowie um 5472 € auf 85 % gekürzt werden).

Der Ansatz wurde deshalb vom Stadtrat im Haushaltsplan 2019 von 61.400 Euro um 10.000 Euro auf 71.400 Euro erhöht, die Freigabe erfolgt jedoch in Abhängigkeit des Ergebnisses der Evaluation für die Mietzuschüsse.

In den Gesprächen mit dem Rat für Integration und Zuwanderung gab es dabei Diskussionsbedarf hinsichtlich einiger Förderkriterien.

Der Zuschussvergabeausschuss des Rates stimmt mit der Verwaltung überein, dem Stadtrat folgende Änderungen vorzuschlagen:

Auftritte vereinseigener Folkloregruppen Ziffer 1.5. und Ziffer 2 der Richtlinien

Ziffer 2 der Richtlinien soll folgendermaßen geändert werden:

Für Zuschüsse gemäß Ziff. 1.5. ist ein Pauschalbetrag von 150 Euro pro Auftritt (Festbetragsfinanzierung) **und maximal 1000 Euro pro Jahr vorgesehen.**
Auftritte bei parteipolitischen Veranstaltungen werden nicht gefördert.

Begründung: Für die Aktivität wird aktuell ein großer Teil des Budgets beansprucht (2017 und 2018 jeweils 13 %, höchste Förderung an einen Antragsteller im Jahr 2018: 2100 Euro). Der Zuschussvergabeausschuss zeigte sich im letzten Jahr mit dieser Entwicklung nicht zufrieden. Deshalb sollte der Maximalbetrag begrenzt werden.

Ziffer 1.8. Theaterveranstaltungen soll folgendermaßen ergänzt werden:

Die Förderung von zweisprachigen Aufführungen wird besonders unterstützt. Für den Aufwand für Untertitelung und Technikeinsatz kann der Zuschusssatz auf maximal 2000 Euro erhöht werden (1000,- für Veranstaltungskosten plus max. 1000,- für Unter-/Übertitelung etc. (50 % Förderung analog)

Begründung: Grundsätzlich legen sich die Richtlinien auf Zweisprachigkeit fest. Die geforderte Zweisprachigkeit ist hier schwer bzw. nur mit hohem Aufwand / Kosten umzusetzen. Betroffen sind insbesondere Kabarett-Aufführungen und Gastspiele insbesondere von Theatergruppen aus dem Ausland und Produktionen lokaler Gruppen mit hohem Aufwand / Kosten

Ziffer III.5 förderfähige Ausgaben:

Hier soll ergänzt werden:

Folgende Kosten werden bei der Berechnung des Zuschussbetrages grundsätzlich nicht berücksichtigt

einfügen: **Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche jeglicher Art**

Begründung: Die Richtlinien gehen implizit davon aus, dass die Angebote der Vereine von deren Vereinsmitgliedern ehrenamtlich organisiert werden. Nachdem vereinzelt die Bezuschussung von Aufwandsentschädigungen beantragt wurde, soll diese Klarstellung erfolgen. Die Gewährung von Aufwandsentschädigungen würde den Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel sprengen. In Anbetracht der Unterschiedlichkeit der Akteure und ihrer Angebote ist auch nicht absehbar, wie eine Gleichbehandlung des Engagements erfolgen könnte.

Empfehlungsvorschlag:

Die Kommission für Integration empfiehlt dem Stadtrat folgende Änderungen der Richtlinien für **„Zuschüsse an Vereine und Gruppen im Bereich der interkulturellen Arbeit“**, gültig ab 01.01.2020:

- Ziffer 2 der Richtlinien soll künftig folgendermaßen lauten:

„Die Förderung wird als Anteilsfinanzierung gewährt und beträgt maximal 50% der förderfähigen Kosten und maximal 1000 Euro pro Veranstaltung.

Für Zuschüsse gemäß Ziff. 1.5. ist ein Pauschalbetrag von 150 Euro pro Auftritt (Festbetragsfinanzierung) und maximal 1000 Euro pro Jahr vorgesehen. Auftritte bei parteipolitischen Veranstaltungen werden nicht gefördert.

Für Zuschüsse gemäß Ziffer 1.8. kann der Zuschuss für den Aufwand für Untertitelung und Technikeinsatz auf maximal 2000 Euro erhöht werden (50% der Kosten, maximal 1000 Euro für Veranstaltungskosten plus maximal 1000 Euro für Untertitelaufwand etc.)

Für Projekte gemäß Ziff. 1.10. ist eine Anteilsfinanzierung bis zu 5000 Euro pro Projekt möglich. Die Zuwendungen werden ohne Rechtsanspruch im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gewährt.

- Ziffer III.5. Satz 3 der Richtlinien soll künftig folgendermaßen lauten:

Folgende Kosten werden bei der Berechnung des Zuschussbetrages grundsätzlich nicht berücksichtigt: Ausgaben für Geschenke, Speisen und Getränke, Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche jeglicher Art, Verlosungsgewinne, Repräsentationskosten, Personal- und Verwaltungskosten, Büro- und Telefonkosten, Aufwendungen die üblicherweise im Rahmen der privaten Lebensführung anfallen, kalkulatorische Kosten, Anwalts- und Gerichtskosten für Rechtsstreitigkeiten, die nicht im Zusammenhang mit der Umsetzung des Zuwendungszweckes stehen oder sich gegen die Stadt richten, Bußgelder, Versäumnisgebühren etc, Darlehenstilgungen, Anschaffungskosten für Sachmittel mit einem Wert von über 100 Euro.

Desweiteren empfiehlt die Kommission den "Sperrvermerk" über die Mittelerhöhung um 10.000 Euro für 2019 aufzuheben.

Mai 2019

Vergaberichtlinien für die Gewährung von Mietzuschüssen an gemeinnützige Migrantenvereine

(Beschluss des Stadtrats vom 28.09.2016)

- I. Die Stadt Nürnberg richtet einen Fonds für die dauerhafte Anmietung von Büro- und kleineren Gruppenräumen (einschließlich der dazu notwendigen Verkehrsflächen und Toiletten) ein, um den Aufbau von Organisationsstrukturen von Vereinen zu unterstützen, die in den Bereichen Bildung, Beratung und Interkultur aktiv sind und deren Mitglieder überwiegend Menschen mit Migrationshintergrund sind (sogenannte „Migrantenvereine“). Antragsberechtigt sind ausschließlich gemeinnützige und im Vereinsregister eingetragene Vereine.

Die Zuwendungen werden ohne Rechtsanspruch im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gewährt

II. Fördergrundsätze und Voraussetzungen:

1. Gefördert werden nur Anmietungen im Stadtgebiet Nürnberg.
2. Regelmäßige Aktivitäten in und außerhalb der Vereinsräume müssen nachgewiesen werden. Dabei müssen die Veranstaltungen und Angebote den Leitlinien der Stadt Nürnberg zur Integrationspolitik entsprechen und dürfen nicht vorwiegend der ethnischen Kulturpflege dienen.
3. Die Fördersumme beträgt 50 % der Nettokaltmiete, höchstens jedoch 3000 Euro pro Jahr.
4. Die Deckung der restlichen Mietkosten muss aus Eigenmitteln des Vereins sichergestellt sein. Die Erhebung von Mitgliedsbeiträgen muss entsprechend in der Satzung der Antragsteller geregelt und die Einnahmen daraus nachgewiesen sein.
5. Förderung erhalten nur Vereine, die zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens 30 zahlende Mitglieder nachweisen können.
6. Die Räume dürfen nicht vorwiegend gastronomischen und geselligen Zwecken dienen.
7. Eine gemeinsame Antragstellung mehrerer Vereine für gemeinsam genutzte Räume ist möglich. Der Förderhöchstbetrag gemäß Ziff.3 erhöht sich entsprechend der Anzahl der gemeinsam beantragenden Vereine, maximal jedoch auf 15.000 Euro pro Mietobjekt und Jahr.

III. Antragsverfahren

1. Die Anträge sind bis spätestens 15.02. des Kalenderjahres an die Stadt Nürnberg - Amt für Kultur und Freizeit zu richten.
Entscheidend ist das Datum des Poststempels bzw. der Abgabe beim Amt für Kultur und Freizeit.
2. Zur Antragstellung ist das bei der Stadt erhältliche Formblatt zu verwenden.
Das Antragsformular ist unter www.kuf-kultur.de/interkultur abrufbar.
3. Nach Prüfung der Anträge auf Vollständigkeit und Vereinbarkeit mit den Richtlinien werden alle Anträge dem Rat für Integration und Zuwanderung bzw. einer vom Rat eingerichteten Zuschussvergabekommission mit einem Vergabevorschlag des Amtes für Kultur und Freizeit zur Begutachtung vorgelegt.
Stimmt der Rat diesem Vorschlag zu, so erlässt das Amt für Kultur und Freizeit entsprechende Bescheide.

Empfiehl der Rat für Integration und Zuwanderung eine andere Zuschussvergabe als die Verwaltung und folgt die Verwaltung der abweichenden Empfehlung des Rates nicht, so entscheidet der Stadtrat nach Begutachtung der Kommission für Integration in der nächstmöglichen Sitzung.

4. Sollten nach Abschluss des Vergabeverfahrens gemäß Ziffer III.1-3 noch Haushaltsmittel für Mietzuschüsse vorhanden sein, können Anträge für Neuanmietungen nach dem Stichtag 15.02. auch während des laufenden Jahres gestellt werden.

IV. Sonstige Regelungen

1. Ein Zuschuss kann nur für das laufende Jahr vergeben werden.
2. Die Förderung erfolgt als Anteilsfinanzierung.

V. Inkrafttreten

Diese Förderrichtlinien treten ab 01.01.2017 in Kraft.

Beschluss
des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung
vom 19.02.2019

-öffentlich-
- einstimmig angenommen-

Änderung der Mietzuschussrichtlinien und Vergabe von Zuschüssen durch die Stadt Nürnberg an Vereine und Initiativen für interkulturelle Projekte und Einzelaktivitäten

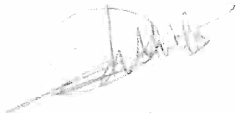
Antrag:

Bei der Sitzung am 05.02.2019 haben sich KUF und der Integrationsrat zu dem Thema „Änderung der Mietzuschussrichtlinien und Vergabe von Zuschüssen durch die Stadt Nürnberg an Vereine und Initiativen für interkulturelle Projekte und Einzelaktivitäten“ intensiv beraten. Als Schlussfolgerung wurde die Vorlage für die Sitzung des Integrationsrates am 19.02.2019 herausgearbeitet.

Es wird beschlossen, die Vorschläge an die Kommission für Integration für die endgültige Beschlussfassung durch den Stadtrat weiterzuleiten.

Nürnberg, 20.02.2019

Der Vorsitzende



Dimitrios Krikelis

Schriftführerin



Vusala Zeynalova

Vorlage für die Sitzung des Integrationsrates am 19.2.2019

- Änderung der Mietzuschussrichtlinien und
- Vergabe von Zuschüssen durch die Stadt Nürnberg an Vereine und Initiativen für interkulturelle Projekte und Einzelaktivitäten

1) Mietzuschüsse

Der Stadtrat hat im Jahr 2016 den Auftrag erteilt, nach 2 Jahren Förderung bei den „Mietzuschüssen an Migrantenvereine“ eine Evaluierung vorzunehmen. Das Amt für Kultur und Freizeit hat über diese Evaluierung und Vorschläge zur Änderung am 5.2.2019 mit dem Zuschussvergabeausschuss des Rates beraten.

Zum Hintergrund:

Der Fördertopf wurde aufgrund verstärkter Nachfrage nach Räumlichkeiten im Jahr 2012 eingerichtet. Die Kostenstelle wurde mit 30.000 Euro ausgestattet.

Insgesamt erfüllten die Kriterien in den Jahren 2012 bis 2015 nur 7 Vereine. U.a. war eine jährliche Absenkung der Fördersätze und eine Befristung von 5 Jahren vorgesehen. Die Folge war, dass die Mittel regelmäßig nicht ausgeschöpft wurden.

Ab dem Jahr 2016 wurde folgende Korrektur vorgenommen:

Die ursprüngliche Befristung auf 5 Jahre wurde aufgehoben und die Absenkung der Fördersätze wurde herausgenommen. Die Förderung beträgt seitdem gleichbleibend 50 % der Kaltmiete.

Nach Änderung der Vergabekriterien erhalten aktuell 10 Vereine Förderung. Die Mittel werden dennoch nicht ausgeschöpft.

Am 5.2.2019 wurde folgender Beschluss wurde gefasst:

1. Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse wird vorgeschlagen, die Förderung grundsätzlich nicht anzutasten.

Für die Anmietung von Gruppen- und Büroräumen ist die Förderstruktur ausreichend.

Der Bedarf für Räumlichkeiten ist zweifelsohne vorhanden und kann über städtische Einrichtungen nicht gestillt werden. Gründe für die Nichtinanspruchnahme der Förderung sind sehr vielfältig.

2. Die Gemeinsam-Nutzung von mehreren Vereinen soll besonders gefördert werden. Vorteile sind geringere Kosten, Vernetzung mit anderen, Kontakte erschließen, Kompetenzaustausch, Profitieren von den Stärken des anderen, vorhandenes technisches Equipment zusammen nutzen bzw. einbringen, bessere Auslastung der Raumkapazitäten etc.

Aus diesem Grund soll dem Stadtrat eine Änderung der Richtlinien vorgeschlagen werden, wonach der Vergabesatzes von 50 % auf 60 % für den Hauptmieter angehoben werden kann, wenn Vereine Räumlichkeiten gemeinsam nutzen.

Die maximale Höchstsumme soll bei Gemeinsam-Nutzung auf 4000 Euro für den Hauptmieter angehoben werden. (Ziffer II 3. der Vergaberichtlinien für die Gewährung von Mietzuschüssen an gemeinnützige Migrantenvereine)

2) Interkulturelle Aktivitäten

Bei den Zuschussmitteln für interkulturelle Aktivitäten hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass die Mittel regelmäßig nicht ausreichend sind. Die Anträge im Bereich der Interkulturellen Aktivitäten für Vereine sind gestiegen, die Mittel aber seit 2013 gleich geblieben, weshalb die Zuschüsse regelmäßig gekürzt werden müssen. Die seit mehreren Jahren geforderte Erhöhung zeigt im Haushalt 2019 Wirkung. Der Ansatz wurde um 10.000 Euro erhöht, die Freigabe erfolgt in Abhängigkeit des Ergebnisses der Evaluation für die Mietzuschüsse.

Dennoch gibt es Diskussionsbedarf hinsichtlich einiger Förderkriterien. Der Zuschussvergabeausschuss stimmt mit der Verwaltung überein, dem Stadtrat folgende Änderung der Richtlinien vorzuschlagen:

Betrifft Ziffer 1.5. Auftritte vereinseigener Folkloregruppen und Ziffer 2 der Richtlinien

Ziffer 2 der Richtlinien soll folgendermaßen geändert werden:

Für Zuschüsse gemäß Ziff. 1.5. ist ein Pauschalbetrag von 150 Euro pro Auftritt (Festbetragsfinanzierung) und maximal 1000 Euro pro Jahr vorgesehen. Auftritte bei parteipolitischen Veranstaltungen werden nicht gefördert.

Begründung: Für die Aktivität wird aktuell ein großer Teil des Budgets beansprucht (2017 und 2018 jeweils 13 %, höchste Förderung an einen Antragsteller im Jahr 2018: 2100 Euro). Der Zuschussvergabeausschuss zeigte sich im letzten Jahr mit dieser Entwicklung nicht zufrieden. Deshalb wird der Maximalbetrag begrenzt.

Ziffer 1.8. Theaterveranstaltungen soll folgendermaßen ergänzt werden:

Die Förderung von zweisprachigen Aufführungen wird besonders unterstützt. Für den Aufwand für Untertitelung und Technischeinsatz kann der Zuschusssatz auf maximal 2000 Euro erhöht werden (1000,- für Veranstaltungskosten plus max. 1000,- für UT etc. (50 % Förderung analog))

Begründung:

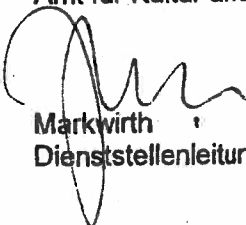
Grundsätzlich legen sich die Richtlinien auf Zweisprachigkeit fest. Die geforderte Zweisprachigkeit ist hier schwer bzw. nur mit hohem Aufwand / Kosten umzusetzen. Betroffen sind insbesondere Kabarett-Aufführungen und Gastspiele insbesondere von Theatergruppen aus dem Ausland und Produktionen lokaler Gruppen mit hohem Aufwand / Kosten

Das Amt für Kultur und Freizeit bittet den Rat um Zustimmung um das weitere Verfahren einleiten zu können.

Es muss zunächst Abstimmung mit der Kämmerei erfolgen; danach folgt eine Vorlage zur Behandlung in der Kommission für Integration und die endgültige Beschlussfassung durch den Stadtrat.

6. FEB. 2019

Amt für Kultur und Freizeit


Markwirth
Dienststellenleitung

Richtlinien für die Vergabe von Zuschüssen durch die Stadt Nürnberg an Vereine und Initiativen für interkulturelle Projekte und Einzelaktivitäten

Gültig ab 29.01.2014, Änderungsbeschluss des Stadtrates vom 29.01.2014

Allgemeines / Präambel:

Alle freiwilligen Leistungen der Stadt Nürnberg stehen auch Antragstellern/innen mit Migrationshintergrund offen, soweit sie die jeweiligen Bedingungen für die Zuschussvergabe erfüllen. Im Sinne der „Leitlinien der kommunalen Integrationspolitik“ unterstützt die Stadt Nürnberg im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten Vereine und Initiativen bei integrativen und interkulturellen Maßnahmen und Aktivitäten.

Mit den „Zuschüssen für interkulturelle Projekte und Einzelmaßnahmen“ sollen speziell solche Aktivitäten von Vereinen und Initiativen mit Migrationshintergrund unterstützt werden, die im Sinne der o.g. Leitlinien die Entwicklung gegenseitiger Akzeptanz und Toleranz und den interkulturellen Dialog zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft fördern sowie die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung als zukunftsweisendes positives Entwicklungspotential für die Stadtgesellschaft erlebbar machen.

I. Förderfähige Aktivitäten und Förderhöhe

1. Folgende Aktivitäten können unter der Voraussetzung gefördert werden, dass es sich um öffentliche Veranstaltungen und Aktivitäten handelt.
 - 1.1. Vortragsveranstaltungen, Diskussionen, Seminare usw., die sich mit integrationspolitischen oder interkulturellen Fragestellungen beschäftigen.
 - 1.2. Feste, die in Zielsetzung, Programmgestaltung und Öffentlichkeitsarbeit auf Begegnung und Kennenlernen unterschiedlicher Kulturen gerichtet sind, insbesondere Veranstaltungen im öffentlichen Raum.
 - 1.3. Produktionskosten von Theatergruppen (Requisiten, Honorare für Regisseur, u. ä.)
 - 1.4. Ausstellungen
 - 1.5. Auftritte vereinseigener Folkloregruppen
 - 1.6. Filmvorführungen und Filmreihen
 - 1.7. Musik- und Folkloreveranstaltungen
 - 1.8. Theaterveranstaltungen
 - 1.9. Lesungen und Literaturveranstaltungen
 - 1.10. Kulturwochen, Festivals, thematische Höhepunkts- und Schwerpunktveranstaltungen sowie ähnliche, zeitlich und inhaltlich umfangreiche Kulturprojekte.
2. Die Förderung wird als Anteilsfinanzierung gewährt und beträgt maximal 50% der förderfähigen Kosten und maximal 1000 Euro pro Veranstaltung. Für Zuschüsse gemäß Ziff. 1.5. ist ein Pauschalbetrag von 150 Euro pro Auftritt vorgesehen (Festbetragsfinanzierung). Für Projekte gemäß Ziff. 1.10. ist eine Anteilsfinanzierung bis zu 5000 Euro pro Projekt möglich. Die Zuwendungen werden ohne Rechtsanspruch im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gewährt.
3. Nicht gefördert werden in Ziff. 1. genannte Aktivitäten in folgenden Fällen:
 - 3.1. Veranstaltungen und Aktivitäten parteipolitischen Inhalts
 - 3.2. Veranstaltungen und Aktivitäten, die sich ausschließlich mit der Situation in den Herkunftsländern befassen oder touristische Inhalte vermitteln.
 - 3.3. Veranstaltungen und Aktivitäten religiösen Inhalts oder religiöser Zielsetzung oder weltanschaulich nicht neutrale Veranstaltungen.

3.4. Veranstaltungen und Aktivitäten aus Anlass staatlicher und religiöser Feiertage oder Gedenktage.

3.5. Veranstaltungen, die sich vorwiegend oder ausschließlich an Vereinsmitglieder richten.

3.6. Benefizveranstaltungen

II. Zuschussbedingungen

1. Mit den Zuschüssen sollen ausschließlich **öffentliche** Aktivitäten gefördert werden. Die Öffentlichkeit ist in geeigneter Weise nachzuweisen (öffentlich zugänglicher Veranstaltungsort, Veröffentlichung in Zeitungen, Veranstaltungskalendern, Internet, öffentlich ausgelegte und verteilte Werbematerialien usw.).
2. Interkulturelle Veranstaltungen und Projekte sind dadurch gekennzeichnet, dass auf der Ebene von Akteuren, Publikum und Inhalten mindestens zwei verschiedene Kulturen repräsentiert sind. Interkulturelle Projekte sind dabei auch Projekte, in denen aus unterschiedlichen kulturellen Einflüssen neue kulturelle Ausdrucksformen entstehen. Antragsberechtigt sind Vereine, Initiativen und Gruppen, die gegenüber der Verwaltung bestätigen, dass (entsprechend dem Bevölkerungsanteil) mindestens 40 % der Mitglieder Migrationshintergrund haben. Menschen mit Migrationshintergrund sind gemäß der Definition des Bundesamtes für Statistik alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.
3. Es wird in der Regel davon ausgegangen, dass interkulturelle Veranstaltungen in Gestaltung und Öffentlichkeitsarbeit – soweit sie nicht in deutscher Sprache stattfinden – mindestens zweisprachig angelegt sind, wobei eine der Sprachen Deutsch sein muss.

III. Antragsverfahren

1. Zur Antragstellung ist das beim Amt für Kultur und Freizeit erhältliche Formblatt zu verwenden. Die Anträge sind an die Stadt Nürnberg - Amt für Kultur und Freizeit zu richten.
Das Antragsformular ist unter www.kuf-kultur.de/interkultur abrufbar.
2. Anträge sind **vor** der Aktivität, aber spätestens zu den folgenden Stichtagen einzureichen:
Anträge auf Förderung von Aktivitäten im 1. Halbjahr müssen bis spätestens 15.02. gestellt werden,
Anträge für das zweite Halbjahr bis 30.06. des jeweiligen Jahres.
Entscheidend ist das Datum des Poststempels bzw. der Abgabe beim Amt für Kultur und Freizeit.
Projektförderanträge gem. Ziff. 1.10. können abweichend zu den o.g. Stichtagen bereits zu den Stichtagen des Vorjahres, maximal aber ein Jahr vor Projektbeginn, gestellt werden.
3. Nach Prüfung der Anträge auf Vollständigkeit und Vereinbarkeit mit den Richtlinien werden alle **Anträge dem Rat** für Integration und Zuwanderung bzw. einer vom Rat eingerichteten Zuschussvergabe Kommission mit einem

Vergabevorschlag des Amtes für Kultur und Freizeit zur Begutachtung vorgelegt.

Stimmt der Rat diesem Vorschlag zu, so erlässt das Amt für Kultur und Freizeit entsprechende Bescheide.

Empfiehlt der Rat für Integration und Zuwanderung eine andere Zuschussvergabe als die Verwaltung und folgt die Verwaltung der abweichenden Empfehlung des Rates nicht, so entscheidet der Kulturausschuss nach Begutachtung der Kommission für Integration in der nächstmöglichen Sitzung.

4. Ein Zuschuss kann nur für die Aktivitäten des laufenden Jahres vergeben werden, **ausgenommen Zuschüsse gemäß Ziff. 1.1.10.**
5. Das Amt für Kultur und Freizeit prüft bei der Bearbeitung der Anträge insbesondere die Angemessenheit der angegebenen Kosten. So werden bei Referenten- und Künstlerhonoraren sowie Honorarnebenkosten maximal die bei der Stadt Nürnberg üblichen Sätze bzw. Pauschalen als anrechenbare Kosten zugrundegelegt. Folgende Kosten werden bei der Berechnung des Zuschussbetrages grundsätzlich nicht berücksichtigt: Ausgaben für Geschenke, Speisen und Getränke, Verlosungsgewinne, Repräsentationskosten, Personal- und Verwaltungskosten, Büro- und Telefonkosten, Aufwendungen die üblicherweise im Rahmen der privaten Lebensführung anfallen, kalkulatorische Kosten, Anwalts- und Gerichtskosten für Rechtsstreitigkeiten, die nicht im Zusammenhang mit der Umsetzung des Zuwendungszweckes stehen oder sich gegen die Stadt richten, Bußgelder, Versäumnisgebühren etc, Darlehenstilgungen, Anschaffungskosten für Sachmittel mit einem Wert von über 100 Euro.
Außerdem werden laufende Kosten für den Betrieb vereinseigener Räume (Miet- und Mietnebenkosten usw.) bei der Berechnung nicht berücksichtigt.
6. Die angegebenen Zuschusssätze können mit Zustimmung des Rates für Integration und Zuwanderung bei Vorliegen eines der folgenden Gründe auf maximal 70% der förderfähigen Kosten, höchstens jedoch 2000 Euro erhöht werden. Dies ist möglich bei mehrtägigen Veranstaltungen, bei Veranstaltungen und Aktivitäten, die in Kooperation mit einer Dienststelle der Stadt Nürnberg oder dem Rat organisiert werden oder wenn sich mehrere Vereine einer oder verschiedener Nationalitäten zu gemeinsamen Aktivitäten zusammenfinden.

IV. Sonstige Regelungen

1. Ein Antragsteller kann in der Regel pro Jahr für verschiedene Zuschüsse insgesamt maximal 3500 € erhalten. Dies gilt nicht für Zuschüsse für Projekte gemäß Ziff. 1.10.
2. Für Veranstaltungen von Vereinen und Gruppen, die im Nachbarschaftshaus Gostenhof stattfinden, sind die Anträge beim Nachbarschaftshaus Gostenhof zu stellen, sofern die Vereine und Gruppen dort ansässig sind. Eine Förderung durch das Amt für Kultur und Freizeit erfolgt nur in Ausnahmefällen, wenn eine Bezuschussung durch das Amt für Existenzsicherung und soziale Integration nicht möglich ist, aber öffentliches Interesse an der Realisierung besteht.
3. Gefördert werden grundsätzlich nur Aktivitäten, die im Stadtgebiet Nürnberg stattfinden.

Synopse – Stand Mai 2019

„Vergabe von Zuschüssen durch die Stadt Nürnberg an Vereine und Initiativen für interkulturelle Projekte und Einzelaktivitäten“

ALTE FASSUNG	NEUFASSUNG gültig ab 01.01.2020 (Beschluss des Stadtrates am) Änderung sind fett gedruckt
<u>Allgemeines / Präambel:</u> Alle freiwilligen Leistungen der Stadt Nürnberg stehen auch Antragstellern/innen mit Migrationshintergrund offen, soweit sie die jeweiligen Bedingungen für die Zuschussvergabe erfüllen. Im Sinne der „Leitlinien der kommunalen Integrationspolitik“ unterstützt die Stadt Nürnberg im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten Vereine und Initiativen bei integrativen und interkulturellen Maßnahmen und Aktivitäten. Mit den „Zuschüssen für interkulturelle Projekte und Einzelmaßnahmen“ sollen speziell solche Aktivitäten von Vereinen und Initiativen mit Migrationshintergrund unterstützt werden, die im Sinne der o.g. Leitlinien die Entwicklung gegenseitiger Akzeptanz und Toleranz und den interkulturellen Dialog zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft fördern sowie die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung als zukunftsweisendes positives Entwicklungspotential für die Stadtgesellschaft erlebbar machen	Ohne Änderung
I. Förderfähige Aktivitäten und Förderhöhe 1. Folgende Aktivitäten können unter der Voraussetzung gefördert werden, dass es sich um <u>öffentliche</u> Veranstaltungen und Aktivitäten handelt. 1.1. Vortragsveranstaltungen, Diskussionen, Seminare usw., die sich mit integrationspolitischen oder interkulturellen Fragestellungen beschäftigen. 1.2. Feste, die in Zielsetzung, Programmgestaltung und Öffentlichkeitsarbeit auf Begegnung und Kennenlernen unterschiedlicher Kulturen gerichtet sind, insbesondere Veranstaltungen im öffentlichen Raum.	I. Förderfähige Aktivitäten und Förderhöhe Ohne Änderung Ohne Änderung

3.3. Veranstaltungen und Aktivitäten religiösen Inhalts oder religiöser Zielsetzung oder weltanschaulich nicht neutrale Veranstaltungen. 3.4. Veranstaltungen und Aktivitäten aus Anlass staatlicher und religiöser Feiertage oder Gedenktage. 3.5. Veranstaltungen, die sich vorwiegend oder ausschließlich an Vereinsmitglieder richten. 3.6. Benefizveranstaltungen	
II. Zuschussbedingungen II.1. Mit den Zuschüssen sollen ausschließlich <u>öffentliche</u> Aktivitäten gefördert werden. Die Öffentlichkeit ist in geeigneter Weise nachzuweisen (öffentlich zugänglicher Veranstaltungsort, Veröffentlichung in Zeitungen, Veranstaltungskalendern, Internet, öffentlich ausgelegte und verteilte Werbematerialien usw.).	Ohne Änderung
II.2. Interkulturelle Veranstaltungen und Projekte sind dadurch gekennzeichnet, dass auf der Ebene von Akteuren, Publikum und Inhalten mindestens zwei verschiedene Kulturen repräsentiert sind. Interkulturelle Projekte sind dabei auch Projekte, in denen aus unterschiedlichen kulturellen Einflüssen neue kulturelle Ausdrucksformen entstehen. Antragsberechtigt sind Vereine, Initiativen und Gruppen die gegenüber der Verwaltung bestätigen, dass(entsprechend dem Bevölkerungsanteil) mindestens 40 % der Mitglieder Migrationshintergrund haben. Menschen mit Migrationshintergrund sind gemäß der Definition des Bundesamtes für Statistik alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zuge-wanderten oder als Ausländer in Deutschland ge-borenen Elternteil.	Ohne Änderung
II.3. Es wird in der Regel davon ausgegangen, dass interkulturelle Veranstaltungen in Gestaltung und Öffentlichkeitsarbeit – soweit sie nicht in deutscher Sprache stattfinden – mindestens zweisprachig angelegt sind, wobei eine der Sprachen Deutsch sein muss.	Ohne Änderung
III. Antragsverfahren III. 1. Zur Antragstellung ist das beim Amt für Kultur und Freizeit erhältliche Formblatt zu verwenden. Die Anträge sind an die Stadt Nürnberg - Amt für Kultur und Freizeit zu richten. Das Antragsformular ist unter www.kuf-kultur.de/interkultur abrufbar.	Ohne Änderung

III.2. Anträge sind vor der Aktivität, aber spätestens zu den folgenden Stichtagen einzureichen: Anträge auf Förderung von Aktivitäten im 1. Halbjahr müssen bis spätestens 15.02. gestellt werden, Anträge für das zweite Halbjahr bis 30.06. des jeweiligen Jahres. Entscheidend ist das Datum des Poststempels bzw. der Abgabe beim Amt für Kultur und Freizeit. Projektförderanträge gem. Ziff. 1.10. können abweichend zu den o.g. Stichtagen bereits zu den Stichtagen des Vorjahres, maximal aber ein Jahr vor Projektbeginn, gestellt werden	Ohne Änderung
III.3. Nach Prüfung der Anträge auf Vollständigkeit und Vereinbarkeit mit den Richtlinien werden alle Anträge dem Rat für Integration und Zuwanderung bzw. einer vom Rat eingerichteten Zuschussvergabekommission mit einem Vergabevorschlag des Amtes für Kultur und Freizeit zur Begutachtung vorgelegt. Stimmt der Rat diesem Vorschlag zu, so erlässt das Amt für Kultur und Freizeit entsprechende Bescheide. Empfiehlt der Rat für Integration und Zuwanderung eine andere Zuschussvergabe als die Verwaltung und folgt die Verwaltung der abweichenden Empfehlung des Rates nicht, so entscheidet der Kulturausschuss nach Begutachtung der Kommission für Integration in der nächstmöglichen Sitzung.	Ohne Änderung
III.4. Ein Zuschuss kann nur für die Aktivitäten des laufenden Jahres vergeben werden, ausgenommen Zuschüsse gemäß Ziff. 1.1.10.	Ohne Änderung
III.5. Das Amt für Kultur und Freizeit prüft bei der Bearbeitung der Anträge insbesondere die Angemessenheit der angegebenen Kosten. So werden bei Referenten- und Künstlerhonoraren sowie Honorarnebenkosten maximal die bei der Stadt Nürnberg üblichen Sätze bzw. Pauschalen als anrechenbare Kosten zugrundegelegt. Folgende Kosten werden bei der Berechnung des Zuschussbetrages grundsätzlich nicht berücksichtigt: Ausgaben für Geschenke, Speisen und Getränke, Verlosungsgewinne, Repräsentationskosten, Personal- und Verwaltungskosten, Büro- und Telefonkosten, Aufwendungen die üblicherweise im Rahmen der privaten Lebensführung anfallen, kalkulatorische Kosten, Anwalts- und Gerichtskosten für Rechtsstreitigkeiten, die nicht im Zusammenhang mit der Umsetzung des Zuwendungszweckes stehen oder sich gegen die Stadt richten, Bußgelder, Versäumnisgebühren etc, Darlehenstilgungen, Anschaffungskosten für Sachmittel mit einem Wert von über 100 Euro.	III.5. Das Amt für Kultur und Freizeit prüft bei der Bearbeitung der Anträge insbesondere die Angemessenheit der angegebenen Kosten. So werden bei Referenten- und Künstlerhonoraren sowie Honorarnebenkosten maximal die bei der Stadt Nürnberg üblichen Sätze bzw. Pauschalen als anrechenbare Kosten zugrundegelegt. Folgende Kosten werden bei der Berechnung des Zuschussbetrages grundsätzlich nicht berücksichtigt: Ausgaben für Geschenke, Speisen und Getränke, Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche jeglicher Art, Verlosungsgewinne, Repräsentationskosten, Personal- und Verwaltungskosten, Büro- und Telefonkosten, Aufwendungen die üblicherweise im Rahmen der privaten Lebensführung anfallen, kalkulatorische Kosten, Anwalts- und Gerichtskosten für Rechtsstreitigkeiten, die nicht im Zusammenhang mit der Umsetzung des Zuwendungszweckes stehen oder sich gegen die Stadt richten, Bußgelder, Versäumnisgebühren etc, Darlehenstilgungen, Anschaffungskosten für Sachmittel mit einem Wert von über 100 Euro.

Außerdem werden laufende Kosten für den Betrieb vereinseigener Räume (Miet- und Mietnebenkosten usw.) bei der Berechnung nicht berücksichtigt.	Außerdem werden laufende Kosten für den Betrieb vereinseigener Räume (Miet- und Mietnebenkosten usw.) bei der Berechnung nicht berücksichtigt.
III.6. Die angegebenen Zuschusssätze können mit Zustimmung des Rates für Integration und Zuwanderung bei Vorliegen eines der folgenden Gründe auf maximal 70% der förderfähigen Kosten, höchstens jedoch 2000 Euro erhöht werden. Dies ist möglich bei mehrtägigen Veranstaltungen, bei Veranstaltungen und Aktivitäten, die in Kooperation mit einer Dienststelle der Stadt Nürnberg oder dem Rat organisiert werden oder wenn sich mehrere Vereine einer oder verschiedener Nationalitäten zu gemeinsamen Aktivitäten zusammenfinden	Ohne Änderung
IV. sonstige Regelungen	IV. sonstige Regelungen
IV.1. Ein Antragsteller kann in der Regel pro Jahr für verschiedene Zuschüsse insgesamt maximal 3500 € erhalten. Dies gilt nicht für Zuschüsse für Projekte gemäß Ziff. 1.10.	Ohne Änderung
IV.2. Für Veranstaltungen von Vereinen und Gruppen, die im Nachbarschaftshaus Gostenhof stattfinden, sind die Anträge beim Nachbarschaftshaus Gostenhof zu stellen, sofern die Vereine und Gruppen dort ansässig sind. Eine Förderung durch das Amt für Kultur und Freizeit erfolgt nur in Ausnahmefällen, wenn eine Bezuschussung durch das Amt für Existenzsicherung und soziale Integration nicht möglich ist, aber öffentliches Interesse an der Realisierung besteht.	Ohne Änderung
IV.3. Gefördert werden grundsätzlich nur Aktivitäten, die im Stadtgebiet Nürnberg stattfinden.	Ohne Änderung

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	04.07.2019	öffentlich	Bericht
Jugendhilfeausschuss	25.07.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:

**Zahlen zu unbegleitete minderjährige Flüchtlinge
hier: Antrag der Stadtratsgruppe Freie Wähler vom 18.03.2019**

Anlagen:

Sachverhalt_Antrag_Freie_Wähler
Antrag_Zahlen zu unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen_FW

Sachverhalt (kurz):

Die Verwaltung des Jugendamtes nimmt zur Anfrage der Freien Wähler vom 18.03.2019 zur Versorgung von minderjährigen unbegleiteten Asylsuchenden (UMA) in Nürnberg im Jahr 2018 Stellung, dargelegt wird die Entwicklung von 2015-2018 anhand von Fall- und Kostenzahlen.

Im Rahmen der Flüchtlingskrise 2015 kam es zu einem massiven Anstieg an UMA, dieser flacht aber seit 2016 sukzessiv ab. Die sinkenden Fallzahlen beruhen einerseits auf den starken Rückgang der neuankommenden UMA und andererseits auf die zunehmende Verselbständigung der im Rahmen der Jugendhilfe betreuten UMA.

Bezug zum Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik:

Leitlinie 9: Zuwanderung gestalten, interkulturelle Vielfalt leben

1. Finanzielle Auswirkungen:

- ☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- ☒ Nein (→ weiter bei 2.)

- ☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:☒ Nein (→ weiter bei 3.)☐ Ja☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt**2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt** (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)☐ Ja☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:☐ Nein☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐☐☐

Beilage

zur Sitzung der Kommission für Integration vom Juli und
zur Sitzung des Jugendhilfeausschusses vom Juli

Sachverhalt

2015 wurden 977 unbegleitete minderjährige Asylsuchende (UMA) vom Jugendamt der Stadt Nürnberg im Rahmen der Jugendhilfe betreut. Die Zahl an Jugendhilfen für UMA sind seit 2016 stark rückläufig. 2018 lag die Zahl an UMA in Hilfen des Nürnberger Jugendamtes bei insgesamt 469, 13% niedriger als 2017 und im Verhältnis zu 2015 hat sich die Anzahl mit 52% mehr als halbiert.

Dies liegt zum einen an dem starken Rückgang an neuankommenden UMA und zum anderen an der zunehmenden Verselbstständigung der betreuten UMA. So waren zum Jahresende 2018 bereits 75% der betreuten UMA volljährig, d.h. ehemalige UMA. Der Anteil an weiblichen UMA lag 2018 knapp über 10%.

2015 lag das Hauptaugenmerk auf der Sicherstellung der Grundversorgung und des Kindeswohl von neuankommenden UMA. So wurden 700 UMA vom Jugendamt Nürnberg kurzfristig in Notunterkünften untergebracht und nach einem Clearingverfahren gemäß dem individuellen Bedarf in Anschlusshilfen vermittelt. Diese Zahl halbierte sich bereits 2016. Die Aufgabe der akuten Sicherstellung der Grundversorgung rückt seither immer weiter in den Hintergrund. 2018 lag die Anzahl an UMA in Obhut der Stadt Nürnberg mit 74 nur noch auf einem Zehntel von 2015. Es entstanden Kosten in Höhe von 780.000 Euro (ca. 11.000 Euro pro UMA).

Ab 2016 konzentriert sich das Hauptaugenmerk auf die geeigneten Anschlusshilfen im Rahmen der Hilfen zur Erziehung (427 UMA). Diese umfassen sowohl stationäre Hilfen in Form von Unterbringung in einem Wohnheim oder in einer Pflegefamilie als auch ambulante Hilfen als Unterstützungsangebot in einer eigenen Wohnung im Rahmen einer sogenannten Erziehungsbeistandschaft. Ziel ist eine positive Persönlichkeitsentwicklung als Grundlage für eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Durch die zunehmende Verselbstständigung der UMA sinken seit 2017 auch in diesem Bereich die Fallzahlen. So wurden 2018 noch 331 UMA im Rahmen der Hilfe zur Erziehung (-23%) betreut. Zudem verschiebt sich das Verhältnis von stationären Hilfen (Wohnheimen) zu ambulanter Unterstützung von UMA in eigenen Wohnungen zusehend. In einigen Fällen werden diese Maßnahmen analog der Hilfen zur Erziehung im Rahmen der Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Menschen geleistet. Dies ist lediglich eine Frage der Gesetzesgrundlage und nicht der tatsächlichen Ausgestaltung der Hilfe. Der Stadt Nürnberg entstanden 2018 Kosten in Höhe von knapp 7,6 Mio. Euro (22.000 € pro UMA).

Im Rahmen von sonstigen Hilfen wurden 2018 46 Ausbildungshilfen für UMA geleistet, ein Rückgang von 15% zum Vorjahr. Der Kostenumfang liegt 2018 bei 660.000 Euro (14.000 € pro UMA).

Seit 2017 werden auch Hilfen nach § 19 SGB VIII Gemeinsame Wohnformen für Mütter/Väter und Kinder gewährt. Hierbei handelt es sich um ehemalige weibliche UMA, die nun selbst ein Kind geboren haben. 2018 wurden fünf weibliche UMA in Mutter-Kind-Wohnheimen versorgt, ein Anstieg zum Vorjahr um drei Fälle. Die entstandenen Kosten belaufen sich 2018 auf 125.000 Euro (25.000 € pro UMA).

Grundsätzlich werden die Hilfe-Kosten im UMA-Bereich seitens des Freistaats Bayern zu 100% erstattet. Allerdings kommt es zu zeitlichen Verzögerungen bei der Realisierung von Erträgen, als dass diese nicht immer im gleichen Haushaltsjahr wie die zugehörigen Aufwände verbucht werden können. Dies liegt zum einen an der quartalsmäßigen Abrechnung für die Vergangenheit und zum anderen gestalten sich diese Arbeiten sehr zeitintensiv.

Die Verwaltung des Jugendamtes kann, mangels ausreichender Informationen, derzeit keine Aussagen bezüglich möglicher Einschnitte bei der Erstattung von Betreuungskosten nach dem aktuellen Vorstoß von Bundesfinanzminister Scholz tätigen.

Herrn OB Dr. Maly
Rathaus
90403 Nürnberg

Stadt Nürnberg
Eingegangen am:

22. MRZ. 2019

ZD/2-POST
- Zentrale Einlaufstelle -

18. März 2019 bm

Integriert u. JnA

OBERBÜRGERMEISTER

22. MRZ. 2019

Km

1	Zur Kl.	Zur Stellungnahme
2	Zur V.	Zur Besen- stegen
3		Antwort zur Unter- schrift vorlegen

Sehr geehrter Hr. Oberbürgermeister,

in den letzten Jahren hat die Stadt Nürnberg eine hohe Zahl an sog. UMF's sprich „unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“ betreut. Nachdem die Flüchtlingszahlen aktuell lt. Bundespressestelle deutlich rückläufig sind und der laufende sog. Familiennachzug bei UMF's keine Rolle spielen dürfte sollte sich auch die Lage in Nürnberg entspannt haben. Die Freien Wähler stellen deshalb im sachlich zuständigen Ausschuß nachfolgen

*Kopie
BgA/B,
Zan,
IV/Kut*

ANTRAG

Ein Bericht der Verwaltung wird zu folgenden Fragen erbeten:

- 1) Wie viele UMF's wurden 2018 in Nürnberg von der Stadt betreut?
- 2) Wie viele der UMF's waren weiblichen Geschlechts?
- 3) Wie hat sich die Zahl der UMF's von 2015 bis 2018 verändert?
- 4) Wieviel Euro hat die Unterbringung und Betreuung eines UMF's im Jahr 2018 pro Monat gekostet? Die Gesamtkosten pro Person werden gegliedert dargestellt.
- 5) Wie hoch war die Kostenerstattung pro Person 2018 von Land und Bund?
- 6) Mit welchen Einschnitten bei der Erstattung von Betreuungskosten rechnet die Verwaltung nach dem aktuellen Vorstoß von Bundesfinanzminister Scholz von der SPD?

Mit freundlichen Grüßen

Jürgen Horst Dörfler

FREIE WÄHLER im Nürnberger Rat Postfach Fünferplatz 2 90403 Nürnberg
Dipl. Betriebswirt FH Jürgen H.Dörfler, Stadtrat + Sprecher, doerfler-fw-nuernberg@online.de
Prof. Dr. Hartmut Beck, Stadtrat, hartmut.beck1@gmx.de, www.freiewaehler-nuernberg.de