

„Integration auf kommunaler Ebene weiterentwickeln“ SPD-Antrag (18.03.2021)

Bericht der Koordinierungsgruppe Integration zur Vorlage in der
Kommission für Integration am 08.07.2021

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	2
2	Der Nationale Aktionsplan Integration (NAP-I)	2
2.1	Die Phasen I - V des NAP-I	3
2.1.1	Phase I „Vor der Zuwanderung“: Erwartungen steuern – Orientierung geben	3
2.1.2	Phase II „Erstintegration“: Ankommen erleichtern – Werte vermitteln	4
2.1.3	Phase III „Eingliederung“: Teilhabe ermöglichen – Leistung fordern und fördern	5
2.1.4	Phase IV „Zusammenwachsen“: Vielfalt gestalten – Einheit sichern	7
2.1.5	Phase V „Zusammenhalt“: Zusammenhalt stärken – Zukunft gestalten	8
3	Befassung der Koordinierungsgruppe Integration mit dem Nationalen Aktionsplan Integration	10
4	Entwicklung und Umsetzung von integrationspolitischen Maßnahmen in den letzten (drei) Jahren	10
4.1	Handlungsfeld Integration durch Bildung	11
4.1.1	Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte	11
4.1.2	Kommunales Programm Deutschsprachigerwerb (KPDe)	12
4.2	Handlungsfeld Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung	13
4.2.1	Bundesprogramm Demokratie leben! – Partnerschaft für Demokratie Nürnberg	14
4.2.2	Nürnberger Wochen gegen Rassismus	15
4.2.3	Straßenfest gegen Rassismus	15
4.3	Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung des Personalwesens	15
4.3.1	Personalmarketing	16
4.3.2	Personalgewinnung – Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile	17
4.3.3	Personalführung und Personalentwicklung	17
4.3.4	Arbeitskreis Mitarbeitende mit Zuwanderungsgeschichte	18
5	Schlussbetrachtung und Ausblick	18

1 Vorwort

Die große Bedeutung und der hohe Stellenwert von Integrationspolitik für die Stadt Nürnberg lassen sich in aller Kürze anhand einiger Eckdaten veranschaulichen: Nürnberg war die erste Stadt in Bayern und die zweite in Deutschland, in der ein Ausländerbeirat gewählt wurde (1973). Im Jahr 2010 wurde dieser mit dem 1984 gegründeten Aussiedlerbeirat in ein gemeinsames Gremium, den Rat für Integration und Zuwanderung, überführt. Im Rahmen ihres allgemeinen Leitbilds hat sich die Stadt Nürnberg im Jahr 2004 erstmals Leitlinien zur Integrationspolitik gegeben. Diese wurden im Jahr 2018 unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen fortgeschrieben und vom Stadtrat beschlossen.¹

In der Präambel der Leitlinien werden die integrationspolitische Haltung und Zielsetzung der Stadt Nürnberg proklamiert: „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. (...) Je offener eine Stadt mit der Vielfalt ihrer Bürger*innen umgeht, desto besser wird sie sich den Herausforderungen im globalisierten Kontext stellen können.“

Die zehn Leitlinien beschreiben Integrationspolitik als zentrales politisches Thema, postulieren die Wertschätzung kultureller Vielfalt, definieren Integration als wechselseitigen Prozess, fordern gleichberechtigte Teilhabe als Ziel sowie die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung ein, betrachten Integration als Querschnittsaufgabe und sehen eine interkulturelle Öffnung des Personalwesens vor, ebenso wie die Förderung und Vernetzung sowie eine diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit und zu guter Letzt die Zusammenarbeit im Land, im Bund und in Europa.

2 Der Nationale Aktionsplan Integration (NAP-I)

Die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die gesamtgesellschaftliche Gestaltung von Integration in der Einwanderungsgesellschaft sind für die Bundesregierung wichtige Zukunftsaufgaben. Hierfür braucht es Konzepte zur Steuerung der Integrationspolitik. Die ersten beiden umfassenden integrationspolitischen Gesamtkonzepte der Bundesregierung waren der Nationale Integrationsplan (NIP) aus dem Jahr 2007 und der Nationale Aktionsplan Integration (NAP-I) von 2012. In einem breiten Beteiligungsprozess wurde der NAP-I nun überarbeitet und im Frühjahr 2021 neu vorgelegt.

Der NAP-I ist als gesamtgesellschaftlicher Prozess angelegt, der von der Bundesregierung mit Partner*innen aus Ländern, Kommunen, Wirtschaft und nicht staatlichen Akteuren gemeinsam erarbeitet wurde: Insgesamt über 300 verschiedene Akteure, davon rund 75 Migrant*innenorganisationen, waren gemeinsam an der Erstellung des Aktionsplans beteiligt. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration koordinierte dabei den Prozess.

„Strategisch und systematisch setzt der Nationale Aktionsplan Integration darauf, dass alle in Deutschland faire Chancen haben und diese ergreifen. Das stärkt jede Einzelne und jeden Einzelnen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt insgesamt. (...) Integration heißt Zusammenwachsen und das geht nicht von heute auf morgen.“²

1

https://www.nuernberg.de/imperia/md/integration/dokumente/integration/leitlinien_zur_integrationspolitik_der_stadt_nuernberg.pdf

² <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/napi-de/aktionsplan#jumpMark-1723848>

Anzumerken ist, dass für die Finanzierung von kommunalen Maßnahmen, die sich am NAP-I orientieren, keine Fördermittel des Bundes zur Verfügung gestellt werden.

2.1 Die Phasen I - V des NAP-I

Um die individuellen biographischen Bedarfe der Zuwander*innen sowie ihrer Familien gezielt in den Blick nehmen zu können, verfolgt der NAP-I einen neuen Ansatz und orientiert sich erstmalig an fünf Phasen der Zuwanderung und des Zusammenlebens: I. Vor der Zuwanderung, II. Erstintegration, III. Eingliederung, IV. Zusammenwachsen und V. Zusammenhalt. In den 24 Themenforen der fünf Phasen wurden jeweils in Verantwortung der zuständigen Bundesministerien insgesamt über 100 Maßnahmen erarbeitet

2.1.1 Phase I „Vor der Zuwanderung“: Erwartungen steuern – Orientierung geben

Bereits vor der Zuwanderung sollen potenzielle Einwanderungswillige in ihren jeweiligen Heimatländern möglichst umfassend über das Leben und Arbeiten in Deutschland informiert werden. So soll eine gute Entscheidungsgrundlage für die Zuwanderung gewährleistet sein. Mit dieser Phase betritt die Bundesregierung Neuland, da erstmalig bereits im Herkunftsland Maßnahmen getroffen werden, die die Entscheidung zur Zuwanderung beeinflussen können und eine Integration in Deutschland von Anfang an erleichtern sollen. Eine wichtige Rolle nehmen hierbei die weltweit über 200 Auslandsvertretungen der Bundesrepublik ein. Zusätzlich werden Medienkanäle wie beispielsweise die Website [Rumours about Germany – Facts for migrants](#) und Social Media eingebunden.³

Die **Themenforen** der Phase I mit den zugehörigen Maßnahmen lauten:

- **Informations- und Aufklärungsangebote**
(Federführung Auswärtiges Amt)
 - Vernetzung der Angebote und Akteure - Handbook Germany und Rumors about Germany
 - Evaluierung der Plattform „Mein Weg nach Deutschland“
 - Pilotprojekt: Virtueller Infochat für Geflüchtete in Erstaufnahmeländern und Transitzentren
 - Digitaler Wegweiser: Verzahnung von BAMF und Plattform „Make it in Germany“

- **Werbestrategie zur Gewinnung von Fachkräften**
(Federführung Bundesministerium für Wirtschaft und Energie + Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
 - Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten
 - Kommunikation und Werbung ausbauen
 - Mittels Bedarfsanalyse inländische Bedarfe an Fachkräften aus Drittstaaten erkennen
 - Mittels Potenzialanalyse Potenziale für die Fachkräftegewinnung in Drittstaaten erkennen
 - Informationsangebot bündeln und Beratungs- und Dienstleistungsangebote für interessierte Fachkräfte ausbauen
 - Beratungs- und Dienstleistungsangebote für Arbeitgeber*innen ausbauen

³ vgl. Bericht zu Phase I: <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/resource/blob/1723748/1798294/7af81df1ecb082f230cf23e41d1568ae/bericht-phase-i-data.pdf?download=1>

- **Vorintegrationsangebote**
(Federführung Auswärtiges Amt + Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration)
 - Optimierung und Skalierung der bestehenden Angebote zur Vorintegration von Erwerbsmigrant*innen auf Basis einer Studie des Goethe-Instituts
 - Pilotprojekte zur Vorintegration zum Ehegatten-/Familiennachzug aus der Türkei
 - Pilotprojekt zur Weiterentwicklung der Vorintegrationsmaßnahmen im Resettlement und in der humanitären Aufnahme
 - Unterstützung der Vorintegration von EU-Bürger*innen durch Migrationsberatung
 - Pilotprojekt zur Stärkung von Beratungsangeboten zur Vorintegration und deren Anbindung an Migrationsberatung in Deutschland

- **Sprachkurse im Herkunftsland**
(Federführung Auswärtiges Amt)
 - Verzahnung der Sprachkurse im Herkunftsland mit den Sprachkursangeboten in Deutschland und Überbrücken der „Wartephasen“
 - Ausbildung von Deutschlehrkräften im Ausland vorantreiben
 - Betreuungsinitiative Deutsche Auslands- und Partnerschulen (BIDS) zur Vorbereitung auf Studium in Deutschland stärken
 - Deutsch als Fremdsprache im öffentlichen Schulsystem der Gastländer stärken

- **Migration und Entwicklungszusammenarbeit**
(Federführung Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
 - Erweiterung des Forums „Migration für Entwicklung“
 - Stärkere Einbindung von rückkehrenden Fachkräften und Diasporaorganisationen in die Migrationsberatung
 - Stärkung von Kapazitäten zur Steuerung von Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa
 - Förderung von kommunalen Partnerschaften für Migration und Entwicklung
 - Praxisorientierte Forschung zu Arbeits- und Ausbildungsmigration

2.1.2 Phase II „Erstintegration“: Ankommen erleichtern – Werte vermitteln

Die Phase II unmittelbar nach der Ankunft in Deutschland setzt den Fokus auf Beratungsangebote, die Unterstützung des Deutschspracherwerbs, die Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen sowie den Zugang zum deutschen Bildungs- und Ausbildungssystem. Hiermit soll die entscheidende Kernphase der Integration gleich zu Beginn erleichtert und unterstützt werden. Es gilt einen guten und möglichst nahtlosen Übergang zu den aus Phase I begonnenen Maßnahmen im Herkunftsland herzustellen.⁴

Die **Themenforen** mit den zugehörigen Maßnahmen aus Phase II lauten:

- **Sprachförderung**
(Federführung Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat)
 - Digitaloffensive: Konsolidierung der im Rahmen der Covid-19-Pandemie eingeführten digitalen Formate und Ausbau der digitalen Lernangebote

⁴ vgl. Bericht zu Phase II: <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/resource/blob/1723748/1798222/403a846607fd39ad65591ce1f8c0d309/bericht-phase-ii-data.pdf?download=1>

- Einführung eines Kurses mit langsamer Progression im Rahmen des Integrationskurses und Entwicklung eines neuen Einstufungstests unter anderem zur frühzeitigen Identifizierung von Langsamlernenden
 - Förderungen von informellen Sprachangeboten: Modellprojekt "SwaF Verein(t) - Gemeinsam Wir"
 - Entwicklung und Einführung innovativer Zertifikatsprüfungen für die Berufssprachkurse
- **Beratungsangebote**
(Federführung Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat + Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
 - Entwicklung und Aufbau einer Denkwerkstatt zur Online-Beratung im Rahmen des Projektes "Dig.it"
 - mbeon – Online-Beratung als Regelangebot
 - Modellprojekt mit dem Verband für Interkulturelle Wohlfahrtspflege, Empowerment und Diversity (VIW) zur Erprobung lokaler Kooperationsformate von MBE und Migrant*innenorganisationen
 - Ausbau und Vernetzung der Beratungsangebote von Bund und Länder
- **Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen als Einstieg in den Arbeitsmarkt**
(Federführung Bundesministerium für Bildung und Forschung)
 - Anerkennungszuschuss
 - Runder Tisch Anerkennung
 - Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung
 - Prozesskette zur Einwanderung
- **Bildung und Ausbildung als Grundstein für gelingende Integration und Teilhabe**
(Federführung Bundesministerium für Bildung und Forschung)
 - Bund-Länder-Initiative: "Bildung durch Sprache und Schrift (BiSS)"
 - Neue Förderperiode der Bund-Länderinitiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“
 - Fortsetzung der DAAD-Hochschulprogramme für Geflüchtete
 - Neues Dialogformat auf Bundesebene „Integration durch Bildung“

2.1.3 Phase III „Eingliederung“: Teilhabe ermöglichen – Leistung fordern und fördern

Die Phase III legt ihren Schwerpunkt auf die Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben in Deutschland. Als Voraussetzung hierfür muss der freie Zugang zu inklusiven Unterstützungsangeboten gewährleistet sein. Eine zentrale Rolle spielen die ländlichen Räume und die Kommunen.⁵

⁵ vgl. Bericht zu Phase III: <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/resource/blob/1723748/1798224/d8f7b0be55d8cd354a9ce445f282e4cc/bericht-phase-iii-data.pdf?download=1>. Der Bericht zu Phase III ist diesem Bericht als Anhang beigefügt.

Die **Themenforen** aus der Phase III mit den zugehörigen Maßnahmen:

- **Integration in den Arbeitsmarkt**
(Federführung Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
 - Spezielle Auszubildendenkurse im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV)
 - Ausbau der Zugänglichkeit von Informationsangeboten
 - Intensivierung des Austausches und der Kooperation zwischen Beratungsstellen und Finanzkontrolle Schwarzarbeit durch institutionalisierte Dialogformate
 - ESF (Europäischer Sozialfonds) - Programm zur Förderung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte (einschließlich geflüchteter Frauen) am Arbeitsmarkt
 - Einrichtung von „Regionalen Koordinationsstellen Fachkräfteeinwanderung“ im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) in jedem Bundesland

- **Zugänge und Teilhabe sichern: Bildung, Betreuung und Erziehung von Anfang an**
(Federführung Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
 - Fortsetzung des Bundesprogramms „Kita-Einstieg: Brücken bauen in frühe Bildung“
 - Qualifizierte Fachkräfte für die frühe Bildung gewinnen und fördern sowie den Ansatz der vorurteilsbewussten, antidiskriminierenden und antirassistischen Bildung, Betreuung und Erziehung in der Aus- und Weiterbildung festschreiben
 - Teilhabe von Familien durch niedrigschwellige Beratungs- und Beteiligungsangebote stärken
 - Vorurteilsbewusste Pädagogik als Qualitätsmerkmal in der frühen Bildung, Betreuung und Erziehung verankern
 - Sprachliche Bildung als Qualitätsmerkmal in der frühen Bildung, Betreuung und Erziehung verankern

- **Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt als Scharnier der Teilhabe**
(Federführung Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
 - Projekt „BFD für alle – Interkulturelle Öffnung des Bundesfreiwilligendienstes“
 - „JEM – Jungliches Engagement in Migrant*innenorganisationen“
 - Ausweitung der „Houses of Resources“ (HoR)
 - Patenschaftsprogramm „Menschen stärken Menschen“
 - VAMOS - Verbandsakademie für Migrant*innenorganisationen

- **Integration vor Ort**
(Federführung Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat + Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration)
 - Kommunale Arbeitshilfe „Integration vor Ort“
 - KommPAktiv – Kommunale Integrationsbeiräte qualifizieren, Demokratie stärken
 - Modellprojekt „Weltoffene Kommune – vom Dialog zum Zusammenhalt“
 - Kommunales Integrationsmonitoring: Begleitung und Erprobung der Indikatorenanwendung – Indikatorenset 2.0
 - Forschungsprojekt zu kommunalen Narrativen in der Integrationsarbeit
 - Projektvorhaben „Hand in Hand – Innovative Lösungen zum Datenmanagement in der lokalen Integrationsarbeit“

- **Besondere Herausforderungen in ländlichen Räumen**
(Federführung Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft)
 - Verbundforschungsprojekt "Zukunft für Geflüchtete in ländlichen Regionen Deutschlands"
 - Aktualisierung des Kartenmaterials zu Integrationspotenzialen
 - Förderung von Forschungsvorhaben zu ehrenamtlichem Engagement in ländlichen Räumen
 - Berücksichtigung der Haltefaktoren in ländlichen Räumen bei der Evaluierung der Wohnsitzregelung
 - Digitale Infomappe zur Verbesserung von Information und Berichterstattung über Integration in ländlichen Räumen

2.1.4 Phase IV „Zusammenwachsen“: Vielfalt gestalten – Einheit sichern

Die Phase IV ist geprägt von der Entwicklung eines gesamtgesellschaftlichen „Wir“-Gefühls und der gemeinsamen Verantwortung des Zusammenwachsens. Integration wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte gleichermaßen betrifft und fordert. Wichtig für diese Phase sind die richtigen Strukturen und Strategien, die die Teilhabe chancengerecht ermöglichen. Menschen mit (familiärer) Zuwanderungsgeschichte sollten deshalb in allen Bereichen des Lebens vertreten sein. Hierfür braucht es Orte der Begegnung und des Zusammenkommens, was sich in den Schwerpunkten der Themenforen spiegelt.⁶

Die **Themenforen** aus der Phase IV mit den zugehörigen Maßnahmen lauten:

- **Sport**
(Federführung Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat)
 - Integration und Gesundheitsförderung älterer Menschen mit Zuwanderungsgeschichte durch niederschwellige Sport- und Bewegungsangebote
 - Qualifizierung und Vernetzung der Anlaufstellen für Gewalt- und Diskriminierungsvorfälle in den Landesverbänden des DFB
 - Leadership-Programm für ehrenamtlich Aktive mit familiärer Zuwanderungsgeschichte
 - Verstärkte Vernetzung und Kooperation des organisierten Sports mit Migrant*innenorganisationen mit besonderem Fokus auf die kommunale Ebene
- **Gesundheit**
(Federführung Bundesministerium für Gesundheit)
 - Optimierung der beruflichen Integration von Personen mit Zuwanderungsgeschichte als Beitrag zur Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen (INGE)
 - Digital-Interaktive Ausbildung von Pflegepersonal mit Zuwanderungsgeschichte 2.0
 - „Vielfalt pflegen“: Lernplattform zur Förderung transkultureller Kompetenzen in der Pflege/E-Learning für Mitarbeiter*innen in der Pflege
 - Brückenbauer*innen in der Hospiz- und Palliativpflege
 - Datengrundlagen zur Gesundheit und medizinischer Versorgung von Asylsuchenden ausbauen

⁶ vgl. Bericht zu Phase IV: <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/resource/blob/1723748/1872718/f9af2ac934a8ca4783bd0eefd539c8cb/bericht-phase-iv-data.pdf?download=1>

- **Stadtentwicklung und Wohnen**
(Federführung Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat)
 - Stärkung des interkulturellen Dialogs, der demokratiestärkenden Bildung und der Teilhabe in Quartieren
 - Forschungsprojekt zur Einbindung des Handlungsfeldes Migration/Integration/Teilhabe in integrierte Konzepte der Stadtentwicklung
 - Leitfaden „Stärkung der Integration und Teilhabe – Erfolgsfaktoren bei der Planung und Umsetzung sozialer Infrastruktureinrichtungen“
 - Informationsangebote für zugewanderte Menschen und Beratungsstellen zum Thema Wohnen

- **Medien**
(Federführung Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration)
 - Fortbildung "Medien - Integration – Migration" für die differenzierte und sachbezogene Berichterstattung zum Thema Migration und Integration
 - „Interkulturalität und Diversität in Film und Fernsehen fördern“ - Erhebungen zur Diversität in Film und Fernsehen
 - „Vielfalt stärken – Diversity-Kompetenz im Journalismus schaffen und sichtbar machen“
 - Digitale Medienangebote vernetzen: „Together in Germany“ und „netzwerk medien.vielfalt!“
 - „No Hate Speech Movement“ – NOHATE Desintegrative Entwicklungen im Netz bekämpfen, integrative Ansätze fördern

- **Kultur**
(Federführung Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien)
 - Migrationsgeschichte und - gegenwart in Museen abbilden
 - Modellvorhaben zur Diversität in Kultureinrichtungen
 - Diversität in Bildung und Qualifizierung fördern: Fortbildungsprogramm
 - Fortentwicklung „Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration 2.0“
 - „Bericht zur Diversität im Kultur- und Medienbereich in Deutschland“

2.1.5 Phase V „Zusammenhalt“: Zusammenhalt stärken – Zukunft gestalten

Der gestärkte gesamtgesellschaftliche Zusammenhalt in einer demokratischen und vielfältigen Gesellschaft steht in der Phase V im Mittelpunkt. Essentiell dabei sind die Bekämpfung und Ablehnung von Rassismus und Diskriminierungen jeglicher Art, die interkulturelle Öffnung des Öffentlichen Dienstes sowie die Förderung der politischen Bildung.⁷

Die **Themenforen** aus der Phase V mit den zugehörigen Maßnahmen lauten:

- **Politische Bildung sowie Partizipation in Parteien und Gremien**
(Federführung Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat)
 - Schwerpunktförderung für Modellprojekte zum Thema Migration - Integration – Teilhabe

⁷ vgl. Bericht zu Phase V: <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/resource/blob/1723748/1872720/3c8e364aa8e0a08c98a52503fee3cab0/bericht-phase-v-data.pdf?download=1>

- Schwerpunktförderung für Modellprojekte zur Modernisierung und zum Ausbau der Trägerstrukturen der politischen Erwachsenen-Bildung (Stärkung und Diversifizierung)
 - Vielfältig, demokratisch, kommunal!
 - Projekt „BePart – Teilhabe beginnt vor Ort“
 - Mentoringprogramm „Lead Me“
 - Wahl-O-Mat-Redaktionen
- **Interkulturelle Öffnung des Öffentlichen Dienstes**
(Federführung Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat + Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration)
 - Erklärung für mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst
 - Gründung eines bundesweiten Netzwerks Diversität – Praxisforum von Bundesbehörden mit Ländern und Kommunen
 - Online-Toolsammlung – Diversitätsförderung in der Praxis
 - Vereinbarung der periodischen Durchführung des „Diversität und Chancengleichheit Surveys“ und Erhebung des Diversitätsklimas im Bundesdienst
 - Standardisierte Erfassung von Diversitätsmaßnahmen mittels Onlineabfrage (Organisationsbefragung Bund)
- **Antidiskriminierung und Maßnahmen gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**
(Federführung Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
 - Öffentlichkeitswirksame Kampagne für Demokratieförderung und gegen Vorurteile und Rassismus
 - Forschungsprojekte: Ausbau der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland sowie Vereinheitlichung der Dokumentation von Diskriminierungsfällen nach dem AGG
 - Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor
 - Policy-Analyse der Reformvorschläge für die Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes
- **Bedeutung von Einbürgerungen**
(Federführung Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat + Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration)
 - Weiterentwicklung der Informationsmaterialien zur Einbürgerung
 - Entwicklung eines digitalen Angebots
 - Erstellung einer Expertise zu Strukturen, Entwicklungsbedingungen und Entwicklungschancen von Einbürgerungsprozessen und Einbürgerungsverfahren in der Bundesrepublik Deutschland
 - Behördenübergreifender Austausch zu Fragen der Rechtspraxis
 - Informationsaustausch zwischen Behörden, Forschung und NGOs zur Förderung der Einbürgerung
- **Diversity in der Wirtschaft**
(Federführung Bundesministerium für Wirtschaft und Energie + Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration)
 - Austauschforum „Business meets Diversity“
 - Erhebung zu Diversität in Unternehmen und zu Maßnahmen des Diversity Managements
 - Pilotierung unternehmensbezogener Vielfalts-Projekte

- Webseite zu Initiativen und Projekten, die zum Thema Diversity in der Wirtschaft arbeiten
- Pilotierung des Projekts „Integrationsscouts“

Die Maßnahmen der Phase V ergänzen das von der Bundesregierung bereits beschlossene Maßnahmenpaket, das der „Kabinettausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus“ bereits im Jahr 2020 erarbeitet hat. Diese Maßnahmen des Kabinettausschusses sind online abrufbar unter: [89 Maßnahmen gegen Rechtsextremismus \(bundesregierung.de\)](https://www.bundesregierung.de/maassnahmen-gegen-rechtsextremismus)

Die vollständigen Berichte zu den Phasen I - IV sowie Details zu allen geplanten Maßnahmen der einzelnen Themenforen mit den jeweiligen Federführungen sind online abrufbar unter: <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/napi-de/aktionsplan>

3 Befassung der Koordinierungsgruppe Integration mit dem Nationalen Aktionsplan Integration

Die Koordinierungsgruppe Integration befasste sich erstmalig in ihrer Sitzung am 22.04.2021 intensiv mit dem Nationalen Aktionsplan Integration, unmittelbar nach dessen Veröffentlichung. Frau Laura Kolland, Referentin im Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Referat „Gesellschaftliche Integration“ aus Berlin, nahm an dieser Sitzung teil und stellte den NAP-I und insbesondere die Ergebnisse des Themenforums „Integration vor Ort“ aus der Phase III (Eingliederung) vor. Der umfassende Bericht der Phase III sowie die Präsentation von Frau Kolland sind diesem Bericht als Anlagen beigefügt.

Die Koordinierungsgruppe kam daraufhin überein, die grundsätzlich als positiv bewertete Gliederung von Integration anhand des Fünf-Phasen-Modells des NAP-I dort, wo möglich und aus kommunalpolitischer Sicht sinnvoll, aufzugreifen und mit eigenen integrationspolitischen Ansatzpunkten zu verknüpfen, dies insbesondere in Bezug auf die im Jahr 2019 eingesetzten Arbeitsgruppen der Koordinierungsgruppe zur Umsetzung der Leitlinien. Diese wurden gebildet, um konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinie 4 „Gleichberechtigte Teilhabe als Ziel“, Leitlinie 5 „Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung“ und Leitlinie 7 „Interkulturelle Orientierung des Personalwesens“ sowie des Querschnittsthemas „Mehrsprachigkeit und (einfache) Sprache“ zu entwickeln. Eine weitere Arbeitsgruppe der Koordinierungsgruppe befasst sich mit der Erstellung eines Sets von Daten im Kontext von Migration und Integration in Nürnberg.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sollen künftig auch vor dem Hintergrund der Ergebnisse des NAP-I und seiner fünf Phasen beleuchtet, analysiert und zugeordnet werden. Dies geschieht auch in der Absicht einer Standortbestimmung und Weiterentwicklung städtischer Integrationspolitik im Sinne eines andauernden Prozesses und - wie in der zehnten Leitlinie gefordert - in enger Zusammenarbeit und Vernetzung, hier mit der Bundesebene.

4 Entwicklung und Umsetzung von integrationspolitischen Maßnahmen in den letzten (drei) Jahren

Eine umfassende Darstellung und Berichterstattung des Stands der Umsetzung der Leitlinien der Integrationspolitik sowie der diesbezüglichen Maßnahmen seitens der Geschäftsbereiche ist geplant, ebenso deren nachfolgende Vorstellung in der Kommission für Integration. Ebenfalls geplant ist die Vorstellung der Ergebnisse der unter Punkt III genannten Arbeitsgruppen in der Kommission für Integration.

Vorab soll exemplarisch anhand ausgewählter Handlungsfelder dargestellt werden, welche Maßnahmen entwickelt und umgesetzt wurden und welche Herausforderungen und

Schwierigkeiten hierbei bestanden bzw. bestehen. Die drei ausgewählten Beispiele lassen sich sowohl jeweils einer Leitlinie, als auch den Phasen des NAP-I zuordnen:

1. Handlungsfeld: Integration durch Bildung, insbesondere Spracherwerb – Leitlinie 4, Phase II – III
2. Handlungsfeld: Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus – Leitlinie 5, Phase V
3. Handlungsfeld: Interkulturelle Orientierung des Personalwesens – Leitlinie 7, Phase V

4.1 Handlungsfeld Integration durch Bildung

Explizit benannt wird Integration durch Bildung, insbesondere der Spracherwerb in der 4. Leitlinie zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg unter der Überschrift „Gleichberechtigte Teilhabe als Ziel“: „Wir fördern die gleichberechtigte soziale, gesellschaftliche und politische Teilhabe für alle Bevölkerungsgruppen und ermutigen alle unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Aufenthaltsstatus zu einer aktiven Beteiligung. Wir setzen uns für gleiche Bildungschancen für alle in der Stadt lebenden Menschen ein. Personen mit Benachteiligung erhalten besondere Förderung und Unterstützung, zum Beispiel Sprachförderung. Diese ist ein wesentliches und notwendiges, aber nicht ausreichendes Handlungsfeld der Integrationspolitik. Die kommunalen Angebote orientieren sich nicht an ethnischen Merkmalen oder an der Staatsangehörigkeit, sondern an der Lebenslage der Menschen, die hier ihren Lebensmittelpunkt haben.“

4.1.1 Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte

Von Oktober 2016 bis September 2020 nahm das Bildungsbüro der Stadt Nürnberg am bundesweiten Förderprogramm „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ teil. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und reagierte auf die 2015 stark gestiegene Zuwanderung und die daraus erwachsenden Herausforderungen für die kommunale Bildungslandschaft.

Zunächst galt es, einen fundierten Überblick über die sich rasch entwickelnden Bedarfe zu gewinnen und über die zu Beginn schnell zunehmende Unübersichtlichkeit der neu geschaffenen Bildungsangebote – all dies im Kontext einer ebenfalls sehr dynamischen Entwicklung der Gesetzeslage und Verwaltungspraxis. Der umfassende [Teilbericht I: Bildungsangebote für Neuzugewanderte in Nürnberg](#) ist das Ergebnis dieser wissenschaftlichen Betrachtung. Ergänzend steht eine [Kurzfassung](#) zur Verfügung. Die wichtigsten der entwickelten Indikatoren aus dem Teilbericht sind seither als Querschnittsthema Teil der [Nürnberger Bildungsberichterstattung](#).

Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und als Grundlage der Bildungsberatung baute die kommunale Koordinierung die Datenbank der Bildungsangebote für Neuzugewanderte auf, die unter www.integrationdurchbildung.nuernberg.de erreichbar ist. Kurzbeschreibungen, Zugangsvoraussetzungen, Kontaktdaten und weitere zentrale Informationen zu Angeboten aus unterschiedlichen Bildungsbereichen lassen sich hier nach verschiedenen Merkmalen filtern.

Während sich die Datenbank in erster Linie an Multiplikator*innen etwa aus der Migrationsberatung wendet, bietet die [Integreat App Nürnberg](#) niedrigschwellige Informationen zu zentralen Lebensbereichen und in verschiedenen Sprachen. Das Angebot wurde vom Referat für Jugend, Familie und Soziales ins Leben gerufen, das Bildungsbüro übernahm im Rahmen des Bundesprogramms den Aufbau der Inhaltsbereiche Sprache und Bildung.

Die [Bildungskonferenzen 2016 und 2017](#) rückten die Bildungsintegration Neuzugewanderter in den Fokus und ermöglichten einen Austausch aus kommunaler Fachöffentlichkeit und Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis. Durch die intensive Gremienarbeit konnte sich das Bildungsbüro im Akteursfeld an der Schnittstelle von Integration und Bildung sehr gut vernetzen und so dazu beitragen, dass Angebote und Strukturen besser aufeinander abgestimmt und Lücken erkannt und geschlossen wurden.

4.1.2 Kommunales Programm Deutschspracherwerb (KPDe)

Exemplarisch kann hier das eigens für die Stadt Nürnberg entwickelte „Kommunale Programm Deutschspracherwerb (KPDe)“ genannt werden, welches im Verbund mit der „Zentralen Anlaufstelle Migration (ZAM)-Beratung“, dem Bildungszentrum im Bildungscampus, der Noris-Arbeit und weiteren Institutionen und Akteuren aufgebaut werden konnte. In Abstimmung mit den zuständigen Referaten (Sozialreferat, Kulturreferat, Kämmerei) entwickelte das Bildungsbüro ein Pilotvorhaben für solch ein Programm und stellte es im Oktober 2019 dem Stadtrat vor, der die Gelder für eine Umsetzung im Jahr 2020 bewilligte. Es sollte ein kommunales System etabliert werden, das in der Lage ist, flexibel auf sich rasch ändernde Bedarfe (zum Beispiel durch Gesetzesänderungen oder Zuwanderungsbewegungen) zu reagieren und die Lücken zu schließen, die das Sprachbildungssystem des Bundes lässt.

Das Pilotvorhaben wurde von Januar 2020 bis Oktober 2020 durchgeführt und wurde seit dem 1.1.2021 für ein Jahr verlängert. Durch eine bessere Bewerbung, Beratung und Koordinierung der vorhandenen Sprachbildungsangebote soll mehr Menschen ein strukturierter und erfolgreicher Deutschspracherwerb ermöglicht werden. Der Einsatz kommunaler Ressourcen kommt immer nur dann infrage, wenn bestehende Angebote nicht zur Verfügung stehen.

Herzstück des Systems ist die „Zentrale Anlaufstelle Migration – Beratung“ (ZAM-Be). Sie wurde im März 2019 gemeinsam von der Stadt Nürnberg und den in Nürnberg aktiven Wohlfahrtsverbänden aufgebaut als allgemeine Stelle zur Erstberatung für alle Menschen mit Migrationsgeschichte. Sie übernimmt eine Lotsenfunktion - unter anderem auch beim Thema Sprache. Im Pilotvorhaben können Personen, die keinen Zugang zu niedrigschwelligen Kursen oder BAMF-Angeboten haben, an städtisch finanzierten Sprachkursen teilnehmen. Vorausgehen muss eine eingehende Beratung durch die ZAM-Be. Für eine passende Empfehlung gibt es kostenlose Einstufungstests durch eine städtisch finanzierte Test- und Meldestelle (TuMStadt). Diese wird vom städtischen Bildungszentrum durchgeführt und arbeitet analog zur vom BAMF finanzierten Test- und Meldestelle (TuM). Um alle Zielgruppen über ihre Möglichkeiten zu informieren, wurden spezifische Formate der Zielgruppenansprache erprobt, beispielsweise durch die enge Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen.

Das Bildungsbüro koordiniert das Pilotvorhaben, beobachtet die Strukturen und führt gemeinsam mit den Akteuren notwendige Justierungen des Modelles durch. In sogenannten Fachtagen Sprache informierte und vernetzte es alle Akteure außerhalb der Stadtverwaltung. Es organisiert den regelmäßigen Austausch, bei dem beispielsweise die Sprachdienstleister ihr Angebot gegenseitig vorstellen und verbindliche Absprachen treffen können. Gemeinsam mit der ZAM-Beratung aktualisiert das Bildungsbüro zudem permanent den Überblick über die in der Stadt bestehenden, niedrigschwelligen Sprachangebote, die sowohl in die vom Bildungsbüro angebotene Datenbank Bildungsangebote für Neuzugewanderte eingepflegt werden (www.integrationdurchbildung.nuernberg.de), als auch als Kurzübersicht ([Matrix niedrigschwelliger Sprachkurse](#)) den Beratungsstellen zur Verfügung gestellt werden. Auf Grundlage der Informationen und Statistiken aus TuMStadt und ZAM-Be werden dort passende Angebote geschaffen, wo noch Lücken vorhanden sind.

Neben dem kommunalen Programm Deutschspracherwerb ergaben sich aus dem inhaltlichen Schwerpunkt Integration auch zwei drittmittelgeförderte Folgeprojekte. Während „IKÖK – Interkulturelle Öffnung in Kommunen“ den Blick nach innen auf die Stadtverwaltung selbst richtet, widmet sich „Digital Immigrants – digitale Grundbildung sozial benachteiligter Familien mit Zuwanderungsgeschichte“ einer sehr spezifischen Zielgruppe mit entsprechend pädagogischen Inhalten.

Ein großes Hindernis für die Durchführung und Erprobung des Pilotvorhabens waren die starken pandemiebedingten Beschränkungen. So konnten beispielsweise keine Neuaufnahmen und Einstufungstests durchgeführt werden sowie kein Präsenz-Kursbetrieb stattfinden. Die im Pilotvorhaben vorgesehene Analyse der tatsächlichen Bedarfe an Sprachkursen, insbesondere an

Spezialkursen wie „Lernen lernen“, Alphabetisierung, Grundbildung, Kurse mit Kinderbetreuung etc. konnte nicht vollumfänglich erfolgen, da während des Lockdown nur diejenigen erreicht wurden, die in der Lage sind, Online-Formate zu nutzen. Die Zuleitung in vom Bund finanzierte Kurse war stark eingeschränkt und eine geplante Erprobung von Spezialangeboten durch das BAMF in Nürnberg musste mehrfach verschoben werden.

Eine externe Finanzierung des Sprachprogramms konnte bislang nicht eingeworben werden, da derzeit keine entsprechenden Förderprogramme aufgelegt sind. Das Bildungsbüro sondiert weiterhin den Fördermarkt.

4.2 Handlungsfeld Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung

Seit 2019 beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe der Koordinierungsgruppe Integration mit der Umsetzung der Leitlinie 5 der Integrationspolitik der Stadt Nürnberg „Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung“: „Allen Formen von Rassismus und Diskriminierung treten wir mit Entschiedenheit entgegen, um Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Im Rahmen der geltenden Gesetze und individuellen Rechte setzen wir uns für die Achtung der Orientierungen aller Menschen in der Stadt ein und fördern durch vielfältige Bildungsmaßnahmen demokratische Handlungskompetenz.“

Die Koordinierungsgruppe Integration hat sich den Auftrag gegeben, einen Überblick über die bereits in den städtischen Strukturen vorhandenen Maßnahmen und Aktivitäten zu schaffen, Defizite zu identifizieren und, wenn nötig, neue Maßnahmen anzustoßen. Am Ende des Prozesses soll ein mainstreamfähiger Werkzeugkoffer für die gesamtstädtische Verwaltung zum diskriminierungsfreien Umgang mit Bürger*innen erarbeitet, der Aufbau von Antidiskriminierungskompetenz in der Zivilgesellschaft vorangetrieben und eine gesamtstädtische Strategie gegen Diskriminierung und Rassismus erkennbar sein.

In einem ersten Schritt wurden vorhandene erprobte Maßnahmen und präventive bzw. interventionale Formate abgefragt, geclustert und bewertet. Die Abfrage ergab nahezu 100 Formate in den Bereichen Ordnungspolitische Maßnahmen, Repräsentation und Partizipation, Öffentlichkeitsarbeit und Prävention, Bildungsformate sowie Beratungsangebote.

Das Mapping lieferte folgende Ergebnisse:

- Generell ist Nürnberg beim Thema Diskriminierungsschutz und Anti-Rassismusarbeit mit einer umfassenden Angebotsstruktur vergleichsweise gut aufgestellt.

Aber:

- Die Angebotsstruktur ist nicht transparent und teilweise redundant (z.B. im Bereich der Bildungsangebote)
- Weitgehende Freiwilligkeit der Maßnahmen
- Sichtbarkeit intern und in der Öffentlichkeit fehlt
- Eine Gesamtstrategie ist nicht erkennbar
- Die Positionierung zu zivilgesellschaftlichen Anliegen fehlt
- Im Schulbereich gibt es große Leerstellen

Folgende positive Beispiele lassen sich hervorheben.

4.2.1 Bundesprogramm Demokratie leben! – Partnerschaft für Demokratie Nürnberg

Seit nunmehr elf Jahren ist Nürnberg Partnerin im europaweit größten Programm zur Demokratieförderung, finanziert aus Mitteln des Bundes (BMFSFJ). Das Programm, das seit 2015 unter dem Titel „Demokratie leben!“ firmiert und zurzeit rund 300 Kommunen bundesweit fördert, ist die zentrale Säule der Strategie der Bundesregierung zur Extremismusprävention und Demokratieförderung.

Koordiniert vom Menschenrechtsbüro als federführendem Amt und der beim Kreisjugendring angesiedelten lokalen Koordinierungsstelle konnten in der so genannten Partnerschaft für Demokratie (PfD) bis heute Initiativen, Vereine sowie engagierte Bürger*innen mit mehr als einer halben Million Euro in ihrem Einsatz für Demokratie und Vielfalt, gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung unterstützt werden. Dank einer teilweisen Verstetigung des Programms liegt nun eine Förderzusage bis einschließlich 2024 vor. Für das Förderjahr 2021 wurden bereits sämtliche Mittel (125.000 Euro) vergeben und trotz der pandemiebedingten Einschränkungen befindet sich der Großteil der Projekte (insgesamt 28) in der Realisierungsphase.

In Nürnberg sollen folgende Leitziele verwirklicht werden:

- Antidiskriminierungsarbeit: Nürnberg strebt an, allen Bürger*innen einen effektiven Schutz vor Diskriminierung zu bieten.
- Menschenrechtsbildung: In Nürnberg soll eine Kultur etabliert werden, in der die Menschenrechte verstanden, respektiert und verteidigt werden.
- Arbeit gegen Rechtsextremismus: Die Kommunen und Organisationen in der Metropolregion Nürnberg sollen in ihrem Engagement gegen Rechtsextremismus gestärkt werden.
- Stärkung von Diversity: Es werden Projekte angestoßen und gefördert, die dieses Konzept zur Grundlage haben und Vielfalt in der Nürnberger Stadtgesellschaft als positives Merkmal sichtbar machen.

Das Besondere am Bundesprogramm „Demokratie leben!“ ist, dass nicht in Berlin über förderwürdige Projekte entschieden wird, sondern vor Ort durch einen Begleitausschuss, bestehend aus Vertreter*innen städtischer Dienststellen und engagierten Bürger*innen sowie einem Jugendausschuss, der autonom über Projekte von jungen Menschen für junge Menschen befindet. Das heißt, die Entscheidung über förderwürdige Projekte orientiert sich ausschließlich an lokalen Gesichtspunkten.

Die stets große Zahl an Projektanträgen spiegelt die reiche zivilgesellschaftliche Infrastruktur Nürnbergs nicht nur im Bereich des menschenrechtlichen Engagements, sondern auch der Flüchtlings-, Bürgervereins-, Jugend- und Stadtteilarbeit wider. So leistete das Bundesprogramm Anschubfinanzierung für zahlreiche Graswurzelprojekte, aus denen sich feste Formate entwickeln konnten. Für viele der Projektträger*innen, gerade solche mit Zuwanderungsgeschichte, leistete das Programm auch einen nicht zu unterschätzenden Beitrag des Empowerments und der Integrationsförderung.

Das Bundesprogramm hat noch einen weiteren wichtigen Effekt: Es wertschätzt und honoriert das große zivilgesellschaftliche Engagement vieler Vereine, Institutionen und einzelner Bürger*innen und motiviert zum Weitermachen. Gerade in der Möglichkeit, aufeinander aufbauende Projekte zu beantragen, können Nachhaltigkeit und Verstetigung erreicht werden. Dabei ist auch eine steigende Kompetenz der Antragstellenden im Umgang mit öffentlichen Fördermitteln zu beobachten.

Weitere Informationen unter: <https://www.nuernberg.de/internet/toleranz/bundesprogramm.html>

Das „Wehrhafte-Demokratie-Gesetz“ soll jetzt die langfristige Finanzierung von Projekten ermöglichen und Initiativen besser absichern. Es ist zentraler Bestandteil eines umfassenden Maßnahmenkatalogs, mit dem die Bundesregierung auf rechtsextreme Ausschreitungen und Anschläge reagieren will.⁸

4.2.2 Nürnberger Wochen gegen Rassismus

Seit 2017 ruft das Menschenrechtsbüro gemeinsam mit dem Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung Schulen, Institutionen, Behörden, Vereine und Einzelpersonen auf, ein Projekt oder eine Veranstaltung für die „Nürnberger Wochen gegen Rassismus“ zu entwickeln und durchzuführen. So wird in Nürnberg alljährlich in der zweiten Märzhälfte mit rund 30 Veranstaltungen - vom Bildungsformat über Filmbeiträge bis hin zu öffentlichkeitswirksamen Kundgebungen - für die Themen Rassismus und Diskriminierung sensibilisiert.

4.2.3 Straßenfest gegen Rassismus

Das „Straßenfest gegen Rassismus und Diskriminierung – für ein besseres Zusammenleben“ gibt es seit 2015. Anlass ist die Erinnerung an die von der Terrorgruppe NSU getöteten Bürger*innen und den in der Nürnberger Südstadt verübten Bombenanschlag. Das in Kooperation vieler zivilgesellschaftlicher Gruppen und unter der Schirmherrschaft des Oberbürgermeisters veranstaltete Fest ist zwischenzeitlich fester Bestandteil sowohl der Erinnerungskultur als auch der Anti-Rassismuserbeit in Nürnberg geworden. Es wird deshalb seit 2021 mit einem städtischen Zuschuss in Höhe von 2.500 Euro unterstützt.

4.3 Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung des Personalwesens

Zentral für die Zielsetzung des Personalmanagements ist die Leitlinie 7 der Integrationspolitik der Stadt Nürnberg „Interkulturelle Orientierung des Personalwesens“: „Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Vielfalt der Stadtbevölkerung auch bei den Mitarbeitenden ihrer Verwaltung und der städtischen Unternehmen widerspiegelt. Daher bemühen wir uns aktiv um eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiter*innen 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.“

In der letzten Mitarbeiter*innenbefragung aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Nürnberg aus dem Jahr 2019 gaben von etwas mehr als der Hälfte der teilnehmenden städtischen Beschäftigten (6.388 von circa 11.400 Mitarbeitenden) 13 % an, Migrationshintergrund zu haben. Im Vergleich hierzu haben im Rahmen der Mitarbeiter*innenbefragung 2010 circa 9 % und in 2014 circa 10 % der Beschäftigten angegeben, einen Migrationshintergrund zu haben. Dabei ist anzumerken, dass die Stadt Nürnberg aus datenschutzrechtlichen Gründen auf die Erfassung der Einsatzgebiete der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund verzichtet und die Erhebung der Daten im Rahmen der Mitarbeiter*innenbefragung (circa alle vier Jahre) immer anonym und freiwillig geschieht.

Auch nach Auskunft des Deutschen Städtetags gibt es keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland. Um dennoch belastbareres Zahlenmaterial zu erhalten, befragt das Personalamt der Stadt Nürnberg seit 2014 alle neu eingestellten Beschäftigten bezüglich der

⁸<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/179334/97576dd4a085ab28e0cb564132e87e4c/20210512-eckpunkte-wehrhafte-demokratie-gesetz-data.pdf>

Vgl. auch Kapitel 2.1.5 mit dem Bezug zum Maßnahmenpaket der Bundesregierung gegen Rechtsextremismus und Rassismus.

Zuwanderungsgeschichte anonymisiert und auf freiwilliger Basis. Aufgrund der eingegangenen Rückmeldungen ergab sich z. B. für das Einstellungsjahr 2019 ein Anteil von Neueinstellungen mit Migrationshintergrund von circa 32 %.

Die Zahlen im Bereich der Nachwuchskräfte steigen seit Jahren weiter an und sind im Einstellungsjahr 2019 mit einem Anteil an Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund mit circa 36 % positiv zu werten.

Der Anteil der insgesamt circa halben Million Einwohner*innen Nürnbergs mit Migrationshintergrund betrug im Jahr 2019 circa 45 %.⁹

4.3.1 Personalmarketing

Es wurde an der Schärfung des Arbeitgeberprofils der Stadt Nürnberg im Sinne einer attraktiven Arbeitgeberin für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gearbeitet und durch gezielte Marketingmaßnahmen unterstützt. Die Kontaktpunkte zu potenziellen Bewerber*innen mit Zuwanderungsgeschichte wurden weiter verstärkt.

Am Neujahresempfang des Rates für Integration und Zuwanderung in 2020 nahm das Personalamt mit einem Messestand teil und informierte interessierte Gäste über die vielfältigen Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten. Leider konnte das Format im Jahr 2021 aufgrund der bekannten pandemischen Einschränkungen nicht wiederholt werden, aber ggf. ist eine Fortsetzung Anfang 2022 möglich. Darüber hinaus fand ein Informationsabend im März 2020 im Karl-Bröger-Haus für Interessierte des Afrodeutsche e. V. statt.

In den Kulturtipps von KuF (Inter-Kultur-Büro) wurden mehrere Imageanzeigen in den Ausgaben der türkischsprachigen „Kültür“ und der russischsprachigen „Kultura“ veröffentlicht. Im Rahmen der Plakatwerbung City Lights wurde u. a. mit Kolleg*innen mit Zuwanderungsgeschichte als Markenbotschafter*innen geworben. Die Plakatwerbung fand sowohl im Frühjahr als auch im Herbst statt.

Das Internet ist das Medium schlechthin, um sich zu informieren. Die Karriereseite der Stadtverwaltung ist mitentscheidend, um Mitarbeiter*innen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte auf die Vielfalt der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg aufmerksam zu machen. Aus diesem Grund wird auf der Karriereseite der Stadt Nürnberg verstärkt mit Markenbotschafter*innen mit Zuwanderungsgeschichte geworben. Hier streben wir künftig noch stärker die Personalgewinnung durch Markenbotschafter*innen und Vorbilder an. Zudem sollen Mitarbeitende und Auszubildende mit Zuwanderungsgeschichte künftig noch stärker als Impulsgeber*innen bei Informationsveranstaltungen, Messeauftritten, Imagekampagnen etc. fungieren. Die Stadtverwaltung will „bunter“ werden und dieser Anspruch wird sukzessive im Rahmen der Karriereseite stärker in den Fokus gerückt werden.

Für die Ausbildung wurde im Herbst 2020 ebenfalls über Plakate geworben und insbesondere das Angebot der Chancengleichheit und Individualität hervorgehoben. Gerade im Ausbildungsbereich sind Videos über YouTube zur Präsentation verschiedener Berufe sehr hilfreich, um die Zielgruppen zu erreichen. Auch in diesem Kontext werden wir die Möglichkeit nutzen, gezielt mit jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu werben. Um noch mehr Auszubildende für die Stadt Nürnberg zu gewinnen, werden weitere Beruf-Videos produziert. Leider musste die Produktion aufgrund der Pandemie aufgeschoben werden.

Die Netzwerkarbeit (Kulturvereine, Integrationsrat sowie Geschäftsstelle des Integrationsrats etc.) wird sukzessive weiter ausgebaut. Hierdurch können wertvolle Verbindungen in die „Communitys“ entstehen.

⁹https://www.nuernberg.de/imperia/md/statistik/dokumente/veroeffentlichungen/berichte/niz/nuernberg_in_zahlen_2019.pdf

4.3.2 Personalgewinnung – Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile

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 geeignete Bewerber*innen im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens gefunden werden sollen. Merkmale mit entsprechenden interkulturellen Anforderungen werden immer häufiger und verstärkt in Stellenausschreibungen gefordert (z. B. Interkulturelle und soziale Kompetenz, Interkulturelle Sozialkompetenz, Offenheit für die Vielfalt von Menschen, Diversity Kompetenz, Interkulturelle Fachkompetenz) und im anschließenden Auswahlverfahren geprüft.

4.3.3 Personalführung und Personalentwicklung

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist eng mit dem Wandel der Organisationskultur verbunden. Führungskräfte haben in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion. Sie können als Vorbilder zum Erreichen 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. Im Jahr 2019 wurde ein Führungsleitbild entwickelt, das dieses Ziel unterstützt. Das entwickelte Führungsleitbild richtet sich an den Werten und dem Leitbild der Stadt Nürnberg aus und ist gespeist von der besonderen Verpflichtung dem Gemeinwohl gegenüber. Es beschreibt, was unter guter Führung zu verstehen ist und wie Führung in der Stadtverwaltung gelebt sowie gestaltet werden soll.

Führungskräfte sind in unterschiedlichsten Situationen gefordert, interkulturell sensibel und konstruktiv den Arbeitsalltag zu gestalten. Im Jahr 2019 wurde in einem breiten Beteiligungsprozess bei der Stadt Nürnberg ein gesamtstädtisches Führungsleitbild erarbeitet, das die Maßstäbe für Führungsqualität festlegt. Damit die Leitsätze im täglichen Miteinander Wirkung finden, dienen die fünf Überbegriffe des Führungsleitbilds (Kommunikation, Orientierung und Gestaltung, Veränderungsbereitschaft, Verantwortung, Wertschätzung) als jeweiliges Jahresmotto. Den Überbegriffen sind unterschiedlich viele Leitsätze zugeordnet. Ein Leitsatz des Überbegriffs Wertschätzung greift u. a. die gewünschte Diversität der Nürnberger Stadtverwaltung auf (Leitsatz Nr. 4: Wir berücksichtigen die Vielfältigkeit unserer Mitarbeitenden und fördern ihre Weiterentwicklung).

Eine Infobox des Personalamtes im städtischen Intranet bietet regelmäßige Angebote, wie u. a. Podcasts, Leitartikel, Führungstalks und Netzwerktreffen, die insbesondere Führungskräfte der Stadt Nürnberg dabei unterstützen, die Leitsätze mit Leben zu füllen.

Der Aufbau interkultureller Expertise über die gesamte Stadtverwaltung muss konsequenterweise im Prozess der weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung in allen Geschäftsbereichen vorangetrieben werden. Seit 2013 durchlaufen alle Auszubildenden der Stadt Nürnberg ein interkulturelles Training. Mitarbeitende in den personalwirtschaftlichen Einheiten müssen interkulturelle Aspekte im Rahmen von Anforderungsprofilen erkennen und in Stellenanforderungen platzieren, was zunehmend praktiziert wird und etliche Beispiele aus der Vergangenheit belegen.

Erst 2019 wurde, als Basis eines auf die stadtspezifischen Bedürfnisse zugeschnittenen Personalentwicklungskonzepts, ein überfachlicher Kompetenzkatalog entwickelt, der als Cluster Führungskompetenz, Sozialkompetenz, Persönliche Kompetenz, Zukunftskompetenz und Werteorientierung identifiziert, welche wiederum aus weiteren Subkompetenzen und Verhaltensbeschreibungen definiert wurden. Der bereits vorhandene Fortbildungskatalog der Städteakademie in Nürnberg wird dahingehend aktuell überprüft und mit den entsprechenden Kompetenzen weiterentwickelt. Für alle Mitarbeitenden stehen in diesem interkommunalen Fortbildungsprogramm einige Fortbildungsangebote mit dem entsprechenden Merkmal zur interkulturellen Kompetenz und deren Sensibilisierung zur Verfügung. In der neu konzipierten

Führungskräfteentwicklung werden Führungskräfte geschult, wie sie Teams erfolgreich führen und Kommunikation im Team optimal einsetzen.

Unabhängig, aus welcher Perspektive die aktuelle Situation betrachtet wird, bleibt festzustellen: Es arbeiten immer noch zu wenige Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte in der Kommunalverwaltung der Stadt Nürnberg im Vergleich zum Anteil der städtischen Bevölkerung.

Auch wenn aktuell weitere Verbesserungspotenziale identifiziert werden, sind zahlreiche Fortschritte in den letzten Jahren erzielt und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte umgesetzt worden. Die Stadtverwaltung Nürnberg ist im Rahmen des Personalmanagements, wie die Beispiele und Überlegungen aufzeigen, auf dem richtigen Weg. Die Stadtverwaltung hat die Wichtigkeit der kulturellen Vielfalt ihrer Beschäftigten erkannt und hat aktiv die Steigerung der Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Zuwanderungsgeschichte zum Ziel. Ein vielfältiges Personal bringt vielfältige Kompetenzen ein und kann dadurch Bedürfnisse und Anliegen der vielfältigen Gesellschaft effektiver bearbeiten.

4.3.4 Arbeitskreis Mitarbeitende mit Zuwanderungsgeschichte

Seit 2018 ist der Workshop „Austausch von Erfahrungen als Mitarbeiter*in mit Migrationshintergrund“ fester Bestandteil des Programms der Städteakademie. Motiviert durch den Workshop haben Teilnehmende einen Prozess angestoßen, um Beschäftigte der Stadtverwaltung mit Zuwanderungsgeschichte zu vernetzen und selbstbestimmt die Haltung zur eigenen Tätigkeit und zur Arbeitgeberin zu formulieren. Ein wesentliches Ziel ist dabei, die Erfahrungen der Mitarbeitenden mit Zuwanderungsgeschichte sichtbar und damit für eine interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung fruchtbar zu machen. Der derzeit laufende Prozess wird sowohl von der Stadtspitze, als auch vom Personalamt unterstützt, alle Aktivitäten finden während der Arbeitszeit statt. Ein Arbeitskreis aus engagierten Mitarbeitenden tagt zwei- bis dreimal im Jahr und veranstaltet zudem einmal jährlich ein großes Netzwerktreffen für alle Mitarbeiter*innen mit Zuwanderungsgeschichte, die bei der Stadt Nürnberg beschäftigt sind.

Das erste Netzwerktreffen diente insbesondere der Information und dem Erfahrungsaustausch und fand im Jahr 2019 unter Beteiligung des Referenten für Finanzen, Personal und IT, der Frauenbeauftragten, des Ansprechpartners für Männer, der Beauftragten für Diskriminierungsfragen, des Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, der Vorsitzenden der Gesamtschwerbehindertenvertretung, des stellvertretenden Leiters des Personalamts und der Leiterin der Geschäftsstelle des Integrationsrates statt. An diesem ersten Netzwerktreffen nahmen gut 60 Mitarbeiter*innen teil.

Beim zweiten Netzwerktreffen im Juni 2021 stand im Zentrum der Veranstaltung insbesondere der Austausch mit Herrn Oberbürgermeister Marcus König. Dabei machten die Mitarbeitenden sich selbst und allen Anwesenden bewusst, an welchen Stellen im Arbeitsalltag sich der besondere Mehrwert ihrer Zuwanderungsgeschichte zeigt. Daneben wurden konkrete Punkte benannt, an denen die Stadtverwaltung mehr für die interkulturelle Öffnung tun könnte. Obwohl das Treffen online stattfand, waren Mitarbeiter*innen aus fast allen Geschäftsbereichen vertreten. Aus der angestoßenen Diskussion sollen Vorschläge und Anregungen mit Blick auf die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung aus der Innensicht der Mitarbeitenden abgeleitet werden.

5 Schlussbetrachtung und Ausblick

Die Koordinierungsgruppe Integration wird sich künftig weiterhin intensiv mit den fünf Phasen des Nationalen Aktionsplans Integration befassen. Auch die Zuordnung von bereits bestehenden und geplanten integrationspolitischen Maßnahmen in die fünf Phasen des NAP-I wird weiterhin

fortgeführt werden. Die bereits laufenden Maßnahmen lassen sich tendenziell den Phasen II-III und insbesondere den Phasen IV und V zuordnen.

In den nächsten Schritten ist eine sukzessive Berichterstattung in der Kommission für Integration über die Ergebnisse der Arbeitsgruppen geplant, deren Aufgabe es ist, Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg zu entwickeln. Die Betrachtung der beispielhaften Maßnahmen, die in den letzten drei Jahren umgesetzt wurden, zeigen besonders die Vielschichtigkeit der Prozesse auf. Die Aufgabe der Koordinierungsgruppe Integration ist es hierbei, durch den geschäftsbereichsübergreifenden Austausch eine enge Abstimmung und Verzahnung dieser Prozesse zu gewährleisten. Durch die Zusammenarbeit auf mehreren Ebenen (vertiefter Austausch und Abstimmung in der Koordinierungsgruppe und enge Zusammenarbeit von Geschäftsbereichen und Dienststellen bei der operativen Umsetzung) wird Integration auch künftig als Querschnittsaufgabe aufgefasst und umgesetzt werden.

Als Weiterentwicklung wird zukünftig der Diversity-Ansatz¹⁰ im Mittelpunkt stehen, der den mehrfachen Betroffenheiten von Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte Rechnung trägt und alle gesellschaftlichen Integrationsprozesse prägt. Diese „Intersektionalität“ sollte künftig noch stärker in den Fokus genommen und weiter vertieft werden, da sie die Lebensrealität aller Nürnberger*innen betrifft.

Das im NAP-I vorgestellte Fünf-Phasen-Modell bietet eine strukturierte Übersicht auf einen zeitlich (scheinbar) zuzuordnenden Prozess der Zuwanderung und Integration. Wichtig ist aber zu betonen, dass dies ein idealtypisches Phasenmodell ist: Es veranschaulicht einen scheinbar in sich abgeschlossenen und nacheinander in fünf Phasen ablaufenden Integrationsprozess. Integrationsprozesse verlaufen jedoch nicht nacheinander in sich abgeschlossenen Phasen, sondern parallel, überschneidend und vor allem andauernd.

Immer und gleichzeitig befinden sich in einer Gesellschaft Neuzugewanderte, bereits länger hier lebende und schon hier geborene Menschen mit familiärer Zuwanderungsgeschichte, die alle unterschiedliche Bedürfnisse und Förderbedarfe haben sowie Zugänge zu Teilhabe- und Chancengerechtigkeit benötigen. Dabei ist auch zwischen individuellen und gesamtgesellschaftlichen Integrationsprozessen zu differenzieren, die sich im NAP-I von Phase zu Phase unterschiedlich darstellen.

Vor allem die Phasen IV und V beziehen sich stärker auf die gesamtgesellschaftlichen Prozesse und auf die Stärkung des Zusammenhalts. Auf individueller Ebene ist bis zu einem bestimmten Punkt von einem Nacheinander der Integrationsprozesse auszugehen. Dies betrifft aber vor allem Neuzugewanderte, die in ihrem Integrationsprozess von guten Aufnahme- und Fördermaßnahmen im Ankunftsland profitieren können. Hier sind nach wie vor starke Unterschiede in den Zugängen, beispielsweise zu den Integrations- und Sprachkursen des Bundes festzustellen, was de facto ein Integrationshemmnis darstellt (siehe hierzu auch 4.1.2). Bereits länger hier lebende oder schon hier geborene Menschen mit familiärer Zuwanderungsgeschichte betrifft dieses Nacheinander weniger.

Dieser Vielfalt innerhalb der Vielfalt gerecht zu werden, ist die eigentliche und schwierigste Aufgabe von Integration. Und genau hier setzt der Querschnittsgedanke und der gemeinschaftlich gedachte, gesamtgesellschaftliche Auftrag an, dem sich die Stadt Nürnberg in ihren Leitlinien zur Integrationspolitik bereits seit vielen Jahren verschrieben hat.

In Zukunft ist eine noch bessere Bekanntmachung der Maßnahmen notwendig sowie eine andauernde Fortschreibung und Umsetzung der Leitlinien. Diese Weiterentwicklung ist niemals

¹⁰ Der Diversity-Ansatz beschreibt die gleichwertige Berücksichtigung aller Diversity-Dimensionen (Alter, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität, Behinderungen, Religion & Weltanschauung) bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt. Vgl. auch [Der ganzheitliche Diversity-Ansatz - Charta der Vielfalt \(diversity-challenge.de\)](https://www.diversity-challenge.de/)

abgeschlossen, sondern ein kontinuierlicher Prozess und inhärenter zentraler Bestandteil von Integrationsprozessen. Hierfür ist die Befassung mit dem NAP-I sinnvoll und notwendig – dies auch und gerade vor dem Hintergrund, dass sich die Bundesregierung hier klar und eindeutig zu der Realität von Deutschland als einem Einwanderungsland bekennt. Die Phasen IV und V des NAP-I werden dabei die Zukunft eines jeden Einwanderungslandes prägen: Als andauernde Förderung und Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts mit einem inklusiven und diversen „Wir“ in allen Lebensbereichen.