Sitzungsunterlagen

Sitzung der Kommission für Integration

06.10.2022

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente
Tagesordnung -öffentlich- 3
180925_IntRat_Interkulturelle Öffnung der Musikschule Nürnberg 4
Beschl_IR_Lockerung der Sargpflicht 5
Vorlagendokumente
TOP Ö 1 Informationen zur Wahl des Integrationsrates am 09.10.2022
Bericht OBM/016/2022 6
Bericht Integrationsratswahl 09.10.2022 OBM/016/2022 9
Folder Kandidierende IR-Wahl 2022 OBM/016/2022 28
TOP Ö 2 Abschlussbericht Interkulturelle Öffnung in Kommunen (IKÖK)
Bericht OBM/017/2022 30
IKÖK_Handlungsempfehlungen OBM/017/2022 33
IKÖK_Abschlussbericht OBM/017/2022 61
TOP Ö 3 Musikschule Nürnberg: Sachstandsbericht und Darlegung der Herausforderungen und Perspektiven
Bericht KuF/002/2022 67
01_Bericht KuF/002/2022 70
TOP Ö 4 Lockerung der Sargpflicht - mündlicher Bericht
Bericht Ref.III/019/2022 78
Antrag von Bündnis 90/Die Grünen vom 03.05.2021 Ref.III/019/2022 81

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung der Kommission für Integration

Sitzungszeit
Donnerstag, 06.10.2022, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1.	**Informationen zur Wahl des Integrationsrates am 09.10.2022** König, Marcus	Bericht OBM/016/2022
2.	**Abschlussbericht Interkulturelle Öffnung in Kommunen (IKÖK)** König, Marcus	Bericht OBM/017/2022
3.	**Musikschule Nürnberg: Sachstandsbericht und Darlegung der Herausforderungen und Perspektiven** Lehner, Julia, Prof. Dr.	Bericht KuF/002/2022
4.	**Lockerung der Sargpflicht - mündlicher Bericht** Walthelm, Britta	Bericht Ref.III/019/2022
5.	**Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 07.07.2022, öffentlicher Teil**	

Beschluss
des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung
vom 25.09.2018

-öffentlich-
-einstimmig-

Interkulturelle Öffnung der Musikschule Nürnberg

KuF wird gebeten zu überprüfen, ob das Ausbildungsangebot der Musikschule Nürnberg erweitert werden könnte. Vor allem sollte der Instrumentalunterricht in Richtung internationale Musikinstrumente wie Saz, AL-OUD, Darbouka, Bousoki usw. erweitert werden. Auch ein internationaler Chor für Erwachsene würde die Musikschule bereichern.
Dem Integrationsrat und der Kommission für Integration sollte zeitnah ein Bericht über die Thematik vorgelegt werden.

Begründung:

Musik ist eine gemeinsame internationale Sprache, die verbindet. Die Musikschule Nürnberg hat in den letzten Jahrzenten ihres Bestehens ein vielseitiges Angebot entwickelt, das allen Bevölkerungskreisen offensteht. Das Angebot an Instrumentalunterricht umfasst zwar viele der bekannten Instrumente wie Streich- und Zupfinstrumente, Holz- und Blech/Blasinstrumente sowie Klavier, Violine, Flöte, Gitarre usw.
Die Vielfalt der Bevölkerung aus anderen Kulturkreisen hat sich in den letzten Jahrzenten auch vergrößert. Das sollte sich bei den Angeboten sowie auch beim Personal wiederspiegeln.
Viele Kinder und Jugendliche nehmen Privatunterricht außerhalb der Schule, da anscheinend die Instrumente, die sie lernen wollen, an der Musikschule nicht angeboten werden. Auch können sich sozial schwache Familien einen privaten Musikunterricht oft nicht leisten.
In Nürnberg und Umgebung gibt es viele qualifizierte Musiklehrer/innen mit Migrationshintergrund, die spezielle Instrumente unterrichten können.

Nürnberg, 26.09.2018

Der Vorsitzende | Schriftführerin

Dimitrios Krikelis | Vusala Zeynalova

Beschluss
des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung
vom 14.05.2021

-öffentlich-
-einstimmig angenommen-

Änderung der Friedhofssatzung – Lockerung der Sargpflicht in Nürnberg

Antragsteller: Dimitrios Krikelis

Zum 1. April 2021 wurde die Bayerische Bestattungsverordnung dahingehend geändert, dass eine sarglose Bestattung aus weltanschaulichen und religiösen Gründen möglich ist. Laut Auskunft des Bayerischen Staatsministers für Gesundheit und Pflege an Herrn Landtagsabgeordneten Arif Taşdelen müssen darüber hinaus zusätzlich auch die örtlichen Friedhofsträger ihre Satzungen ändern, um eine sarglose Bestattung zu ermöglichen.

Der Integrationsrat der Stadt Nürnberg stellt deshalb folgenden Antrag und hofft auf baldige Umsetzung: Die Verwaltung bereitet eine Änderung der Friedhofssatzung vor, damit Bestattungen in einem Leichentuch ohne Sarg aus weltanschaulichen und religiösen Gründen zugelassen werden.

Begründung:

Eine Bestattung ohne Sarg ist für sehr viele Menschen in unserer Kommune eine sehr wichtige Angelegenheit, um den religiösen und weltanschaulichen Erfordernissen gerecht zu werden.

Nürnberg, 14.05.2021

Der Vorsitzende

Ilhan Postaloğlu

Die Schriftführerin

Gülay Incesu-Aşar

Berichtsvorlage
OBM/016/2022

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	06.10.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:

Informationen zur Wahl des Integrationsrates am 09.10.2022

Anlagen:
Bericht Integrationsratswahl 09.10.2022
Folder Kandidierende IR-Wahl 2022

Bericht:

Am 9. Oktober 2022 findet zum dritten Mal die Wahl des Rates für Integration und Zuwanderung statt, der aus dem Ausländer- und dem Aussiedlerbeirat hervorgegangen ist. Wahlberechtigt sind alle Nürnberger Bürgerinnen und Bürger, die am Wahltag mindestens eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen bzw. besessen haben oder Aussiedlerin/Aussiedler sind, mindestens 18 Jahre alt sind, seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen in Nürnberg gemeldet sind, nicht vom Wahlrecht ausgeschlossen sind. Zur Wahl stehen 78 Kandidierende, die in acht gruppenübergreifenden und drei nicht gruppenübergreifenden Zusammenschlüssen sowie als Einzelkandidierende antreten.

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:

Der Rat für Integration und Zuwanderung ist die Vertretung von Menschen mit Migrationshintergund. Seine Wahl stärkt deren politische Teilhabe.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Geschäftsstelle des Rates für Integration
und Zuwanderung der Stadt Nürnberg

An die
Mitglieder der
Kommission für Integration des
Nürnberger Stadtrates

Nürnberg, 09.09.2022

Statusbericht zur Integrationsratswahl 2022

1. Vorbereitungen und Öffentlichkeitsarbeit

1.1 Vorbereitungen

Die rechtlichen Grundlagen für die Integrationsratswahl 2022 bilden die neue Integrationsratssatzung[1], ihre Anlage[2] und die sie ergänzende Integrationsratswahlordnung.[3] Diese basieren auf einem vom amtierenden Integrationsrat erarbeiteten Vorschlag für ein neues Wahlsystem und traten nach Beratung und Verabschiedung in der Kommission für Integration und im Stadtrat am 31.03.2022 bzw. 17.02.2022 nach ihrer Bekanntmachung im Amtsblatt der Stadt Nürnberg in Kraft.

Nachdem der Wahltag (09.10.2022) und die darauf Bezug nehmenden einschlägigen Fristen und Termine offiziell feststanden (Einreichung von Wahlvorschlägen frühestens ab dem 01.06.2022 und spätestens bis zum 22.07.2022; Nachreichung bzw. Korrektur unvollständiger bzw. fehlerhafter Unterlagen bis spätestens 29.07.2022; endgültige Zulassung der Wahlvorschläge durch den Wahlausschuss am 03.08.2022), konnte unter Verwendung dieser Daten mit der Informationskampagne für die Öffentlichkeit begonnen werden.

1.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeits-Strategie der Geschäftsstelle des Integrationsrates zur Integrationsratswahl 2022 gliedert sich zeitlich in zwei Phasen mit verschiedenen Zielsetzungen:

- **Phase I** (April bis Juli 2022): **Gewinnung von Kandidatinnen und Kandidaten**
- **Phase II** (August bis Oktober 2022): **Wählermobilisierung**

[1] Satzung, Anlage und Wahlordnung können online in der Sammlung des Nürnberger „Stadtrechts“ eingesehen werden; https://www.nuernberg.de/imperia/md/stadtrecht/dokumente/0/001/001_352.pdf
[2] https://www.nuernberg.de/imperia/md/stadtrecht/dokumente/0/001/001_352a.pdf
[3] https://www.nuernberg.de/imperia/md/stadtrecht/dokumente/0/001/001_353.pdf

Ein zeitübergreifendes Ziel ist zudem die Steigerung des Bekanntheitsgrades des Integrationsrates als gewähltes kommunales Vertretungsgremium der aller Nürnbergerinnen und Nürnberger mit Migrationshintergrund.

Im Zuge der Informationskampagne kommen sowohl neue (Internet und soziale Medien) als auch klassische (Print und Veranstaltungen) Medien zum Einsatz, wobei auch eine enge Verzahnung bzw. wechselseitige Bezugnahme aufeinander geachtet wird (Verweis auf Online-Inhalte im Print und umgekehrt).

1.2.1 Internet und soziale Medien

Verglichen mit früheren Informationskampagnen zu Integrationsratswahlen kommt diesmal dem Internet und den sozialen Medien eine zentrale Rolle zu. Als Plattformen zur Verteilung von Online-Informationen dienen dabei in erster Linie die **Facebook**[4]- und **YouTube**[5]-Accounts des Integrationsrates, die **Integrationsrats-Webseite**[6] und in zweiter Linie auch andere Online-Accounts und Auftritte der Stadt Nürnberg (etwa der Facebook-Account des Oberbürgermeisters, der von Zeit zu Zeit gezielt Inhalte zur IR-Wahl 2022 postet, oder auch die diversen Kanäle des Amtes für Kommunikation und Stadtmarketing).

In den sozialen Medien kommt besonders häufig das **Medium Video** zum Einsatz, da es durch die Verbindung von Ton und bewegten Bildern per se mehr Aufmerksamkeit generiert als ein starres Bild oder reiner Text.

- Den Kern der Video-Kampagne zur Integrationsratswahl bilden zwei „**Erklär“-Videos im Cartoon-Stil**, der zum Wiedererkennungsmerkmal der gesamten Informationskampagne geworden ist: Die dort verwendeten Figuren tauchen u.a. auch in den Print-Publikationen zur Integrationsratswahl wiederholt auf. Im ersten dieser beiden Zeichentrick-Videos werden zum einen die Rolle und die Aufgaben des Integrationsrates im Allgemeinen erläutert (weshalb es auch nach dem Wahltermin noch als Image-Video verwendet werden kann), im zweiten Video wird explizit der Ablauf der Integrationsratswahl 2022 beschrieben. Fremdsprachige Versionen v.a. des zweiten Videos sind (Stand jetzt) in Produktion und sollen noch rechtzeitig vor dem Wahltermin veröffentlicht werden.
- Daneben besteht die **Video-Serie „Im Gespräch zur IR-Wahl“**, in der Personen aus der Nürnberger Stadtverwaltung und der Zivilgesellschaft über ihre Berührungspunkte mit dem Integrationsrat sprechen und zur Teilnahme an der Wahl aufrufen. Zu Gast sind u.a. die Nürnberger Sozialreferentin, die städtische Beauftragte für Diskriminierungsfragen, Vertreter/innen des Bündnisses für Familie, der Vereine AAU e.V., HeHanI, des Internationalen Frauen- und Mädchenzentrums, etc.
- Schließlich ist (Stand jetzt) noch eine **Serie mit Kandidierenden-Videos** in Vorbereitung: Die Bewerber/innen für den neuen Integrationsrat sind dazu aufgerufen, mit ihren

[4] IR-Facebook-Auftritt: https://www.facebook.com/integrationsrat.nuernberg
[5] IR-YouTube-Kanal: https://www.youtube.com/channel/UCdVLa7F4bUwaeZvmffvsK2g
[6] IR-Webseite: https://integrationsrat.nuernberg.de

Handys selbst kurze (max. einminütige) Vorstellungsvideos zu drehen und sie der Integrationsrats-Geschäftsstelle zukommen zu lassen, damit sie auf den Plattformen im Netz zugänglich gemacht werden können.

Abb. 1: Szene aus dem Video „Der Nürnberger Integrationsrates“

Abb. 2: Szene aus dem Video „Die Wahl des Nürnberger Integrationsrates“

Abb. 3: Titelgrafik aus einem Video der Serie „Im Gespräch zur IR-Wahl 2022“

Abb. 4: Abspanngrafik aus einem Video der Serie „Im Gespräch zur IR-Wahl 2022“

Abb. 5: Gesprächsszene aus einem Video der Serie „Im Gespräch zur IR-Wahl 2022“

1.2.2 Printmedien und sonstiges Werbematerial

Neben den „neuen“ Medien sind auch gedruckte Informationsmaterialien ein fester Bestandteil der Informationskampagne zur Integrationsratswahl 2022. Hinzu kommen die klassischen „Giveaways“ (kleine Werbegeschenke), die man auch aus anderen Wahlkämpfen bzw. Werbeaktionen kennt.

- Entsprechend der beiden Zeitphasen der Kampagne wurde für Phase I ein **Faltblatt „Kandidieren!“** und für Phase II ein **Faltblatt „Wählen!“** (jeweils sechsseitig im Format DIN-lang) entworfen und produziert, in denen die Voraussetzungen für eine Kandidatur bzw. der Ablauf des Wahlvorgangs erläutert werden. Die Auflage beträgt jeweils 4.000 Exemplare; die Verteilung an das jeweilige Zielpublikum erfolgte bzw. er-

Abb. 6: Einige Inhalte des Giveaway-Pakets, das allen Bewerber/innen bereitgestellt wird

folgt bei verschiedenen einschlägigen Gelegenheiten (siehe unten unter „Veranstaltungen und andere öffentliche Auftritte“).

- Im Nürnberger Stadtbild Aufmerksamkeit für die Integrationsratswahl generieren soll ein **Werbeplakat** (im Format A0 und ebenfalls im Cartoon-Stil gehalten), das vom 16.09.2022 bis zum Wahltag flächendeckend auf den Plakatsäulen und -wänden der Stadtreklame zu sehen ist.
- Daneben ist (Stand jetzt noch im Druck, geplante Auflage 2.000 Exemplare) eine **Fotobroschüre** (achtseitig im Format DIN-A4) entstanden, die alle Kandidierenden mit den auch auf dem Stimmzettel zu findenden Informationen (Name, Geburtsjahr, Beruf, Bezugsland, Gruppe, ggf. Kennwort) und mit einem Bild auflistet. Den Bewerber/innen wurde in diesem Zusammenhang die Möglichkeit angeboten, ein professionelles Portraitfoto anfertigen zu lassen.
- Ebenfalls von der Geschäftsstelle angeboten wurde den Bewerber/innen die Erstellung eines **individuellen Kandidierenden-Flyers** mit ihrem Foto und den Angaben zur Person auf der Vorderseite sowie ihren wichtigsten Wahlzielen/Ideen/Anliegen auf der Rückseite. Diese Flyer haben jeweils eine Auflage von 1.000 Exemplaren und werden den Kandidierenden für ihren persönlichen Wahlkampf ausgehändigt.

- An **Giveaways** wurden u.a. beschafft: Aufkleber, Kugelschreiber, Notizblöcke, Schlüsselanhänger mit kleinen Leuchten, Einkaufswagenchips, einfache Puzzles (mit Cartoon-Motiv zur Integrationsratswahl), Cappys, sowie handliche Desinfektionssprays. Diese wurden zum Teil in Kontingenten an die Bewerber/innen aushändigt, zum Teil direkt von der Geschäftsstelle verteilt (siehe „Veranstaltungen und andere öffentliche Auftritte“).

Abb. 7: Titelseite des Info-Faltblatts 1 – „Kandidieren“

Abb. 8: Titelseite des Info-Faltblatts 2 – „Wählen!“

1.2.3 Veranstaltungen und andere öffentliche Auftritte

Der dritte Pfeiler der Informationskampagne sind klassische Veranstaltungen (sowohl eigene, von der Geschäftsstelle des Integrationsrates organisierte, als auch die Beteiligung an externen Veranstaltungen) und öffentliche Auftritte, welche die direkte Kontaktaufnahme und den „face-to-face"-Austausch mit dem zu erreichenden Zielpublikum ermöglichen. Diesbezüglich hat Folgendes stattgefunden bzw. wird bis zum Wahltag noch stattfinden:

- Im Rahmen von Phase I wurden **Informationsveranstaltungen für potentielle Kandidatinnen und Kandidaten** am 24.05.2022 (Rathaus), 03.06.2022 (Gemeinschaftshaus Langwasser), 15.06.2022 (Rathaus, entfiel wegen zu weniger Anmeldungen), 08.07.2022 (Südpunkt) und 09.07.2022 (Villa Leon) angeboten. Diese waren unterschiedlich stark besucht (von 6 bis mehr als 40 Teilnehmenden), dienten jedoch auch zur Gewinnung von Multiplikatoren (Vereinsvorstände und Menschen in ähnlicher Stellung, die die relevanten Informationen an ihre Mitglieder bzw. ihre Bezugsgruppe weitergegeben haben).
- Des Weiteren war der Integrationsrat auf **externen Veranstaltungen**, u.a. dem Straßenfest gegen Rassismus auf dem Aufseßplatz (18.06.2022), dem Nachbarschaftsfest der Villa Leon (26.06.2022) und dem Südstadtfest (02.07.2022 und 03.07.2022) präsent und hat dort Informationsmaterial zur Wahl 2022 verteilt und Interessierte beraten. Bei der **Nürnberger Integrationskonferenz** am 02.07.2022 wurde dem Publikum eines der Integrationsrats-Videos vorgeführt. Weitere „externe" Auftritte stehen (Stand jetzt) u.a. noch bei der **„langen Nacht der Demokratie**" am 02.10.2022 bevor, wo der Integrationsrat ein Gewinnspiel mit Quizfragen zu den politischen Mitwirkungsrechten der Bevölkerung mit Migrationshintergrund anbieten wird.
- Zentrale **Veranstaltungen zur öffentlichen Vorstellung der Kandidierenden** sind am 17.09.2022 (Gemeinschaftshaus Langwasser), 24.09.2022 (Nachbarschaftshaus Gostenhof), 30.09.2022 (Heilig-Geist-Haus) und am 05.10.2022 (Villa Leon) geplant. Dort erhalten alle Kandidierenden die Gelegenheit, mit den anwesenden Wähler/innen und Medienvertreter/innen ins Gespräch zu kommen und ihre Inhalte zu vermitteln.
- Daneben ist eine Vielzahl **kleinere Informationsveranstaltungen** und -besuche, die ggf. nur teilöffentlich sind, vorgesehen. Unter anderem werden die Mitarbeiter der Geschäftsstelle auf Einladung in verschiedenen Vereinen und bei den Teilnehmenden von vom Integrationsrat geförderten Sprachkursen für die Wahl werben.
- Darüber hinaus ist auch mindestens ein Termin für einen **Online-Austausch** zwischen Kandidierenden und potentiellen Wähler/innen in Planung. Wann und mittels welcher Plattform dieser stattfinden wird, steht (Stand jetzt noch) nicht fest.
- Die Geschäftsstelle wird bis zum Wahltag mit **Infoständen** an verschiedenen gut frequentierten Punkten in der Stadt präsent sein, um mit Informationsmaterial und Giveaways für die Teilnahme an der Wahl zu werben. Die einzelnen Termine werden, u.a. abhängig von den Wetterverhältnissen, kurzfristig festgelegt (und die entsprechenden Nutzungserlaubnisse dafür beantragt).

Abb. 9: Auftakt-Informationsveranstaltung für potentielle Kandidierende am 24.05.2022

Abb. 10: Stand des IR beim Straßenfest gegen Rassismus (18.06.2022)

Abb. 11: Stand des IR beim Nachbarschaftsfest der „Villa Leon“ (26.06.2022)

Abb. 12: Werbeplakat „Wählen gehen lohnt sich!“

2. Durchführung und Wahlmodalitäten

Die folgenden Ausführungen entsprechen weitestgehend den Erläuterungen des Wahlamtes und können in noch ausführlicherer und anschaulicher Form auf dessen Internetauftritt abgerufen werden.[7]

2.1 Wahlsystem

Bei der Integrationsratswahl handelt es sich um eine **Persönlichkeitswahl**. Das heißt, es gilt grundsätzlich das Prinzip: Die Kandidierenden, die die meisten Stimmen erhalten, sind gewählt. Eingeschränkt und modifiziert wird dieses Prinzip jedoch durch die Einteilung der Kandidierenden in vier Gruppen (entsprechend ihrer Herkunftsregionen) und die Zuweisung einer festen Mandatszahl zu jeder dieser Gruppen. Dies hat zur Folge, dass Bewerber/innen aus einer Gruppe, beispielsweise der Gruppe „Europäische Union“, untereinander nur um die 8 Sitze konkurrieren, die dieser Gruppe zugewiesen sind.

Dazu kommen noch diverse, je nach Gruppe unterschiedlich gestaltete **Zusatzbedingungen und Quoten** (z.B. in der Gruppe „Europäische Union“ müssen Menschen aus mindestens 5 verschiedenen Bezugsländern vertreten sein). Das Wahlsystem wurde so gestaltet, damit eine breite Repräsentanz der in Nürnberg vertretenen Communities mit Migrationshintergrund im Integrationsrat gewährleistet ist und auch Minderheiten eine Chance haben, dort vertreten zu sein.

2.2 Wesentliche Änderung im Vergleich zu 2016

Erstmals bei einer Integrationsratswahl wird es in jedem der 29 Wahlbezirke der Stadt ein örtliches Wahllokal geben. Dies bedeutet, dass man sein Wahllokal in der Nachbarschaft in der Regel schneller und einfacher erreichen kann als bei früheren Integrationsratswahlen, es bedeutet aber auch: **Man kann am Wahltag seine Stimme, anders als 2010 und 2016, nur noch in dem Wahllokal abgeben, das auf der per Post zugeschickten Wahlbenachrichtigung genannt ist** (und in dessen Einzugsgebiet man wohnt).

2.3 Wahlberechtigte

Wahlberechtigt sind alle Nürnberger Bürgerinnen und Bürger, die am Wahltag (9.10.2022) mindestens eine **ausländische Staatsangehörigkeit besitzen bzw. besessen haben** oder **Aussiedlerin/Aussiedler** sind, **mindestens 18 Jahre alt** sind, und **seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen in Nürnberg gemeldet** sind. Die Stadt Nürnberg trägt die ihr bekannten Wahlberechtigten in das Wählerverzeichnis ein und übersendet diesen bis spätestens 18.09.2022 per Post eine Wahlbenachrichtigung.

[7] Siehe die Webseite des Wahlamtes: Aktuelle Informationen zur Integrationsratswahl am 09.10.2022 - Wahlen in Nürnberg (nuernberg.de)

2.4 Wahlbenachrichtigung

Die Wahlbenachrichtigung informiert über die Adresse des Wahllokals und darüber, ob dieses einen barrierefreien Zugang hat. **Wer glaubt, wahlberechtigt zu sein, aber einige Tage nach dem 18.09.2022 noch keine Wahlberechtigung per Post bekommen hat, sollte sich umgehend mit dem Wahlamt in Verbindung setzen.** Falls die Wahlbenachrichtigung verloren geht oder am Wahltag nicht zu finden ist, kann man auch ohne die Wahlbenachrichtigung unter Vorlage des Personalausweises oder Reisepasses im Wahlraum des einschlägigen Wahlbezirkes wählen.

2.5 Nachträgliche Aufnahme ins Wählerverzeichnis

Wer wahlberechtigt ist, aber keine Wahlbenachrichtigung erhalten hat, kann sich **bis spätestens 07.10.2022, 13 Uhr**, mit dem auf der Internetseite des Wahlamtes zu findenden **Antragsformular** in das Wählerverzeichnis eintragen lassen.[8] Der Antrag muss von der Antragstellerin/dem Antragsteller vollständig ausgefüllt und eigenhändig unterschrieben sein und kann dem Nürnberger Wahlamt **als Brief, Fax oder per Mail** zugesandt werden.

Die Eintragung in das Wählerverzeichnis kann außerdem von Dienstag, 4. Oktober 2022, bis Donnerstag, 6. Oktober 2022, in der Zeit von 8.30 Uhr bis 16.30 Uhr und am Freitag, 7. Oktober 2022 in der Zeit von 8.30 Uhr bis 13.00 Uhr **vor Ort im Rathaus**, Hauptmarkt 18, 1. OG, Zimmer 105, beantragt werden.

2.6 Vorgezogene Stimmabgabe

Eine Briefwahl findet nicht statt. Für Wahlberechtigte, die am Wahltag (09.10.2022) verhindert sind und nicht zur Wahl gehen können, besteht die **Möglichkeit einer vorgezogenen Stimmabgabe.** Diese ist im Rathaus, Hauptmarkt 18, 1. OG, Zimmer 105 (barrierefrei mit Aufzug erreichbar), zu folgenden Zeiten möglich:

Dienstag, 04.10.2022, von 8.30 Uhr bis 16.30 Uhr,
Mittwoch, 05.10.2022, von 8.30 Uhr bis 16.30 Uhr,
Donnerstag, 06.10.2022, von 8.30 Uhr bis 16.30 Uhr,
Freitag, 07.10.2022, von 8.30 Uhr bis 13.00 Uhr.

2.7 Beachtenswertes bei der Stimmabgabe

Jede/r Wahlberechtigte kann ihr/sein Wahlrecht nur einmal und nur persönlich ausüben. Bei der Stimmabgabe ist folgendes zu beachten:

- jede Wählerin und jeder Wähler kann zwölf Stimmen vergeben,

[8] Das Antragsformular ist online hier abrufbar: Antrag auf Eintragung in das Wählerverzeichnis Integrationsratswahl 2022 (nuernberg.de)

- jede Bewerberin und jeder Bewerber kann unabhängig von Staatsangehörigkeit und Gruppenzugehörigkeit Stimmen erhalten,
- eine Bewerberin oder ein Bewerber kann jeweils bis zu drei Stimmen erhalten.

3. Kandidaturen und Zusammenschlüsse

3.1 Allgemeine statistische und demographische Daten

Insgesamt haben 82 Personen gegenüber dem Wahlamt ihre Kandidatur bei der Integrationsratswahl 2022 erklärt. Nach Ablauf der einschlägigen Fristen lagen 78 gültige Bewerbungen vor. Diese 78 Personen konnten am 03.08.2022 vom Wahlausschuss zur Wahl zugelassen werden.[9] Die Anzahl der Kandidierenden bewegt sich damit ungefähr im Rahmen der vorletzten (2010: 87 Bewerber/innen[10]) und der letzten (2016: 81 Bewerber/innen[11]) Integrationsratswahlen, mit leicht sinkender Tendenz.

Von den 78 zugelassenen Kandidierenden sind 33 Frauen (ca. 42,3%[12]) und 45 Männer (ca. 57,7%). Das Durchschnittsalter beträgt 42,6 Jahre. Der älteste Bewerber ist 77, der jüngste Bewerber 23 Jahre alt. Die sich bewerbenden Personen repräsentieren 29 verschiedene Bezugsländer. 16 Kandidierende gehören bereits dem Integrationsrat an und bewerben sich um ihre Wiederwahl; dies sind 53,3% der amtierenden Integrationsratsmitglieder.

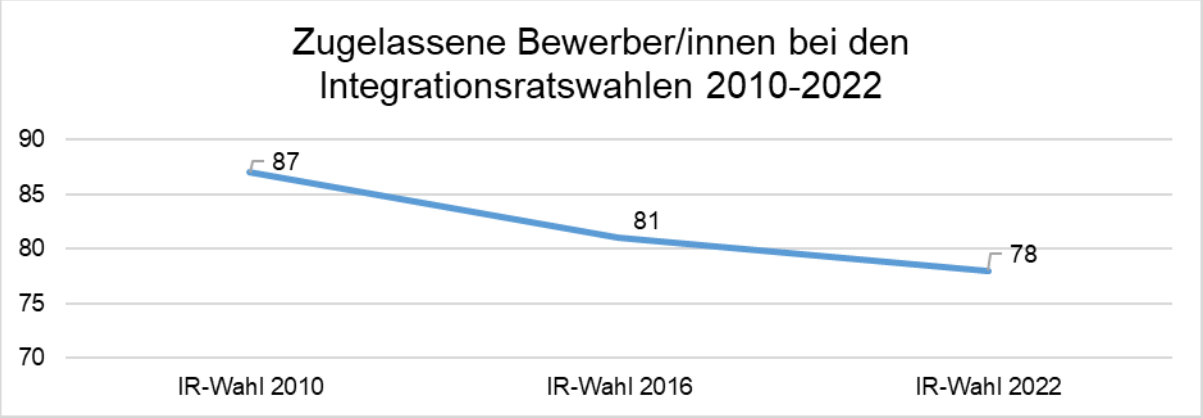


Abb. 13: Grafik „Zugelassene Bewerber/innen bei den Integrationsratswahlen 2010-2022“

[9] Siehe die Bekanntmachung der zugelassenen Wahlvorschläge, online abrufbar unter: https://www.nuernberg.de/imperia/md/wahlen/dokumente/integrationsratswahl/irw2022_bekanntmachung_zugelassene_wahlvorschlaege.pdf

[10] Vgl. Statistischer Monatsbericht für die Februar 2010 (= Statistik aktuell 02/2010), hrsg. vom Amt für Stadtforschung und Statistik: https://www.nuernberg.de/imperia/md/wahlen/dokumente/integrationsratswahl/statistik_aktuell_2010_02.pdf

[11] Vgl. Statistischer Monatsbericht für die Februar 2016 (= Statistik aktuell 02/2016), hrsg. vom Amt für Stadtforschung und Statistik: https://www.nuernberg.de/imperia/md/statistik/dokumente/veroeffentlichungen/berichte/monatsberichte/2016/monatsbericht_2016_02.pdf

[12] Prozentwerte in diesem Bericht sind automatisch auf eine Nachkommastelle gerundet. Dadurch treten unweigerlich minimale Rundungsfehler auf, die sich der Addition diverser gerundeter Prozentwerte bemerkbar machen (z.B. 99,9% statt 100%).

Global betrachtet kommen auf jedes der 30 zu vergebenden Mandate im neuen Integrationsrat 2,6 Bewerber/innen. Dieses Verhältnis variiert jedoch stark, wenn man es nach den vier Gruppen aufschlüsselt. Die Schwankungsbreite reicht von **3,25** bzw. **3,22** Kandidierenden pro zu vergebendem Mandat in den Gruppen „Afrika, Asien, Amerika und Ozeanien“ und „Europa ohne EU“ über **2,13** Kandidierenden pro Mandat in der Gruppe „Europäische Union“ bis zu lediglich **1,2** Bewerber/innen je Sitz in der Gruppe „Aussiedlerinnen und Aussiedler“.

Die Konkurrenz um Sitze ist in den beiden erstgenannten Gruppen demzufolge deutlich schärfer als in den letztgenannten, wobei weitere Faktoren (wie die Zusatzregeln und Quoten, die in der Satzung individuell für jede Gruppe festgelegt wurden) dabei noch gar nicht berücksichtigt sind. Im Vergleich der Gruppen fällt auf, dass das Interesse an einer Kandidatur für den Integrationsrat bei Menschen mit Wurzeln außerhalb der EU offenbar stärker ausgeprägt ist als bei Menschen aus EU-Bezugsländern und Aussiedler/innen.

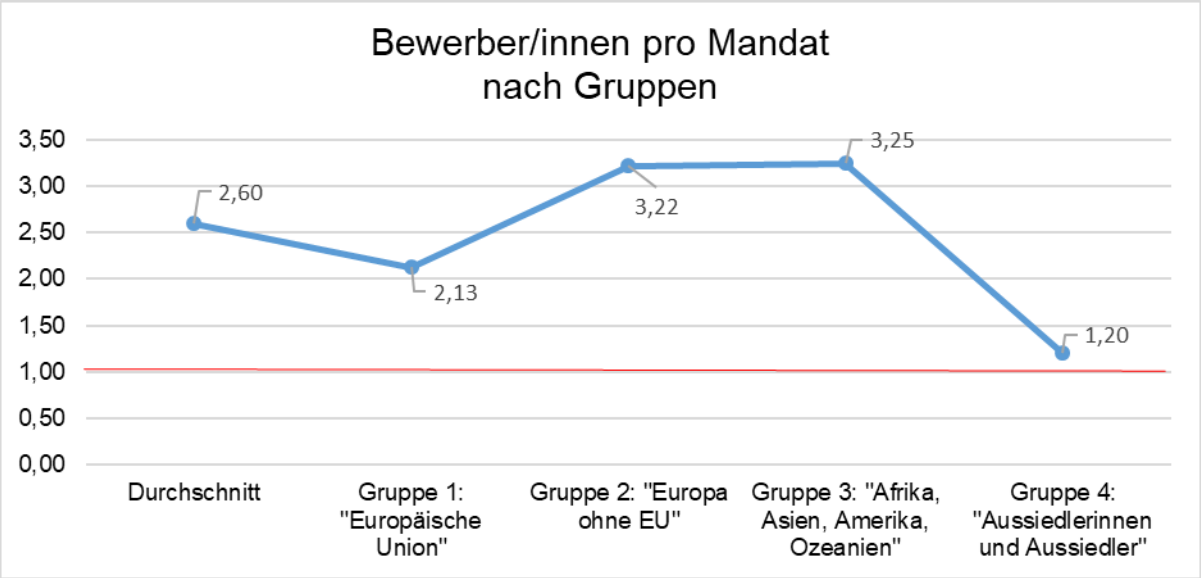


Abb. 14: Grafik „Bewerber/innen pro Mandat nach Gruppen“

3.2 Wahlvorschläge

Von den insgesamt 78 Bewerber/innen kandidieren 62 – also fast 80% – im Rahmen von Wahlvorschlägen, die mehr als nur eine Person umfassen (umgangssprachlich **„Listen“** genannt). Davon treten 53 Personen für **gruppenübergreifende Zusammenschlüsse** an, also für Wahlvorschläge, die Kandidierende aus mindestens zwei der in der Satzung und Wahlordnung definierten Gruppen umfassen und die auf dem Stimmzettel besonders hervorgehoben werden. Weitere 9 Personen bewerben sich auf Wahlvorschlägen mit mehreren Kandidierenden, die aber nur eine einzige Gruppe repräsentieren. 16 Personen, also knapp über 20% der Kandidierenden, sind **Einzelbewerber/innen**.

Es gibt 11 Wahlvorschläge mit mehreren Kandidatinnen und Kandidaten („Listen“), davon 8 gruppenübergreifende Zusammenschlüsse. Als **Träger von Wahlvorschlägen** vertreten sind

sowohl als deutsche politische Parteienspektrum („Aktiv-Mutig-Grün“, „DIE LINKE. International“, „Internationale Union Nürnberg“ und „SPD International“ sowie ein Einzelbewerber der „Freien Wähler“) als auch vereinsbezogene und/oder landsmannschaftliche Zusammenschlüsse („1. Bunte We Integrate Liste“, „Die Hay(m)at-Liste“, „DIL Demokratische Int. Liste“, „TÜRK Nürnberg“, „Für ein besseres Zusammenleben“, „Griechische Liste“ und „Haus der Heimat“).

3.3 Blick auf die einzelnen Gruppen

Alle im Folgenden verwendeten Zahlen zur Nürnberger Bevölkerung mit Migrationshintergrund stammen aus dem „Statistischen Jahresbericht für 2021 über Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bzw. Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg“ des Amtes für Stadtforschung und Statistik, der der Kommission für Integration in ihrer Sitzung vom 07.07.2022 vorgestellt wurde.

3.3.1 Gruppe 1: „Europäische Union“

Kandidaturen nach Bezugsländern Gruppe 1: „Europäische Union“		
Bezugsland	**Kandidierende**	**Anteil on % innerhalb der Gruppe**
Griechenland	6	35,3%
Italien	4	23,5%
Lettland	1	5,9%
Polen	1	5,9%
Rumänien	4	23,5%
Spanien	1	5,9%
Gesamt	**17**	**100%**

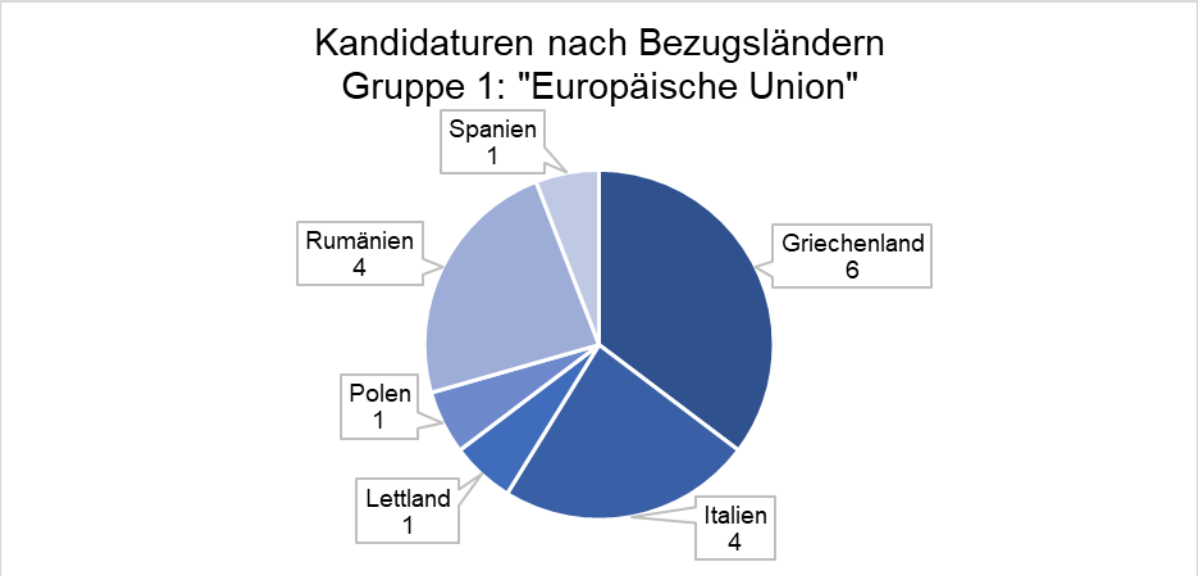


Abb. 15: Kandidaturen nach Bezugsländern, Gruppe 1: „Europäische Union“

Für die 8 Mandate in der Gruppe „Europäische Union“ bewerben sich insgesamt 17 Bewerber/innen aus 6 verschiedenen Bezugsländern. Von mehr als einer Bewerberin/einem Bewerber repräsentiert werden dabei die Bezugsländer **Griechenland** (6 Kandidierende), **Italien** (4 Kandidierende) und **Rumänien** (4 Kandidierende). Dies spiegelt den Umstand wieder, dass rumänisch-, griechisch- und italienischstämmige Menschen zu den größten Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund in Nürnberg zählen.[13]

Diesbezüglich unterrepräsentiert (weil eigentlich auch mit über 10.000 Menschen in der Spitzengruppe der in Nürnberg lebenden Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund vertreten) ist **Polen**. Gar nicht durch Bewerber/innen vertreten sind die Bezugsländer **Bulgarien** und die mittlerweile der EU beigetretenen Nachfolgestaaten Jugoslawiens (hier v.a. **Kroatien**, aber auch Slowenien), die auch mit zahlenstarken Communities (jeweils ca. 6.000-7.000 Menschen) in unserer Stadt verwurzelt sind.

Im Vergleich zur Integrationsratswahl 2016 ging die Zahl der Bewerber/innen in der Gruppe „Europäische Union“ sowohl absolut (2016: 20; 2022: 17) als auch relativ (2016: 24,7% aller Kandidierenden; 2022: 21,8%) betrachtet leicht zurück. Die in der Anlage zur Satzung vorgesehenen Quoten und Bedingungen für die Mandatsvergabe in dieser Gruppe (hier: Menschen aus mindestens 5 Bezugsländern müssen vertreten sein) können auf Basis des antretenden Bewerberfeldes erfüllt werden.

3.3.2 Gruppe 2: „Europa ohne EU“

Kandidaturen nach Bezugsländern Gruppe 2: „Europa ohne EU“		
Bezugsland	**Kandidierende**	**Anteil in % innerhalb der Gruppe**
Belarus	1	3,4%
Moldawien	1	3,4%
Montenegro	1	3,4%
Russland	2	6,9%
Türkei	18	62,1%
Ukraine	6	20,7%
Gesamt	**29**	**100%**

Mit 29 Bewerber/innen für die hier zu vergebenden 9 Mandate gibt es in der Gruppe „Europa ohne EU“ die meisten Kandidierenden. Von diesen haben 18 Personen (62,1%) das Bezugsland Türkei. Dies ist insofern wenig überraschend, da die Türkeistämmigen mit über 30.000 Menschen immer noch knapp die größte Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund in Nürnberg darstellen und sich bereits in der Vergangenheit immer mit vielen Kandidierenden

[13] Es gab zum 31.12.2021 ca. 31.000 Menschen aus dem Bezugsland Rumänien, ca. 15.000 aus dem Bezugsland Griechenland und ca. 10.000 Menschen aus dem Bezugsland Italien mit Hauptwohnsitz in Nürnberg. Diese Zahlen beziehen sich konkret auf den Statistischen Jahresbericht 2021, Tabelle G.1: „Bevölkerung in der Hauptwohnung nach Migrationshintergrund und Bezugsland am 31.12.2021“.

an Integrationsratswahlen beteiligt haben (2016 mit 20 von 31 Bewerber/innen in der damaligen Gruppe „Restliches Europa“, dies entsprach einem Anteil von 64,5%).

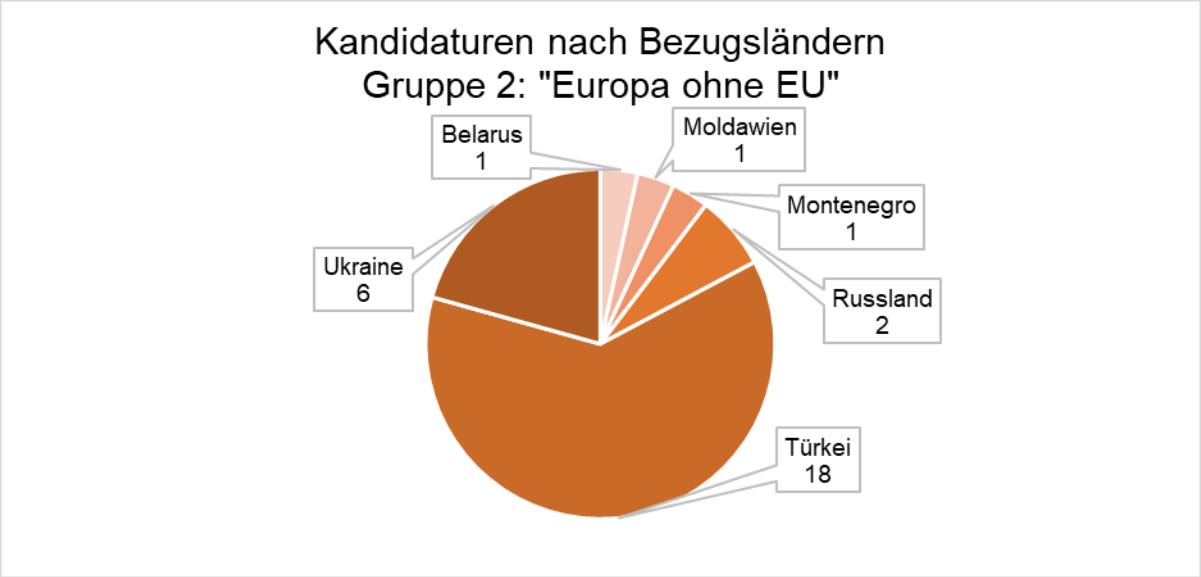


Abb. 16: Kandidaturen nach Bezugsländern, Gruppe 2: „Europa ohne EU“

Ein weiterer konstanter Trend ist die hohe Anzahl Bewerber/innen mit dem Bezugsland **Ukraine**. 2022 sind es 6 Kandidierende (dies entspricht einem Anteil von 20,7% an allen Bewerber/innen in der Gruppe), 2016 waren es 5 Bewerber/innen (16,1% der damals 31 in der Gruppe antretenden Personen) bei ca. 8.000 derzeit in Nürnberg lebenden Menschen mit diesem Bezugsland (ohne Berücksichtigung der seit Februar 2022 zu uns gekommenen ukrainischen Geflüchteten, die zeitlich erst zu kurz in Nürnberg sind, um zu wählen oder sich aktiv für Sitze im Integrationsrat bewerben zu können).

Die im Vergleich zu den Ukrainestämmigen deutlich größeren Nürnberger Bevölkerungsgruppen mit den Bezugsländern **Russland** (ca. 14.000 Menschen) und **Ex-Jugoslawien** (hier konkret Serbien, Bosnien-Herzegowina, Montenegro, Nordmazedonien und Kosovo; zusammen mind. 11.000 Menschen) sind dagegen mit zwei bzw. einem Bewerber/innen unterrepräsentiert. Die in der Anlage zur Satzung vorgesehenen Quoten und Bedingungen für die Mandatsvergabe in dieser Gruppe (hier: Menschen aus mindestens 5 Bezugsländern müssen vertreten sein; mindestens 3 aus der Türkei und je 1 aus Russland, der Ukraine und dem ehem. Jugoslawien) können auf Basis des antretenden Bewerberfeldes erfüllt werden.

3.3.3 Gruppe 3: „Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien“

Kandidaturen nach Bezugsländern Gruppe 3: „Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien“		
Bezugsland	**Kandidierende**	**Anteil in % innerhalb der Gruppe**
Afghanistan	1	3,8%
Aserbaidschan	1	3,8%

Äthiopien	5	19,2%
Bangladesch	1	3,8%
DR Kongo	1	3,8%
Dschibuti	1	3,8%
El Salvador	1	3,8%
Irak	2	7,7%
Iran	**2**	7,7%
Kasachstan	1	3,8%
Malawi	1	3,8%
Nigeria	1	3,8%
Philippinen	1	3,8%
Sudan	1	3,8%
Syrien	4	15,4%
Togo	1	3,8%
Vereinigte Staaten	1	3,8%
Gesamt	**26**	**100%**

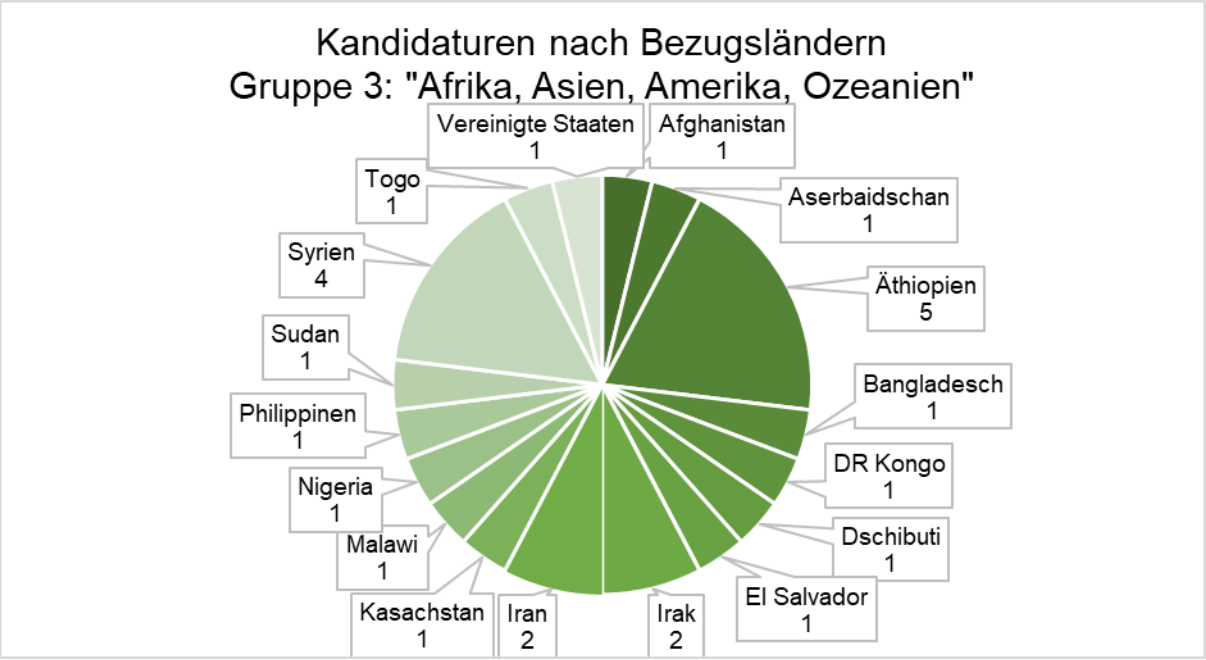


Abb. 17: Kandidaturen nach Bezugsländern, Gruppe 3: „Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien“

Die größte Vielfalt hinsichtlich der von den Kandidierenden repräsentierten Staaten findet man in der Gruppe „Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien“. Wie aus der Tabelle und der Grafik ersichtlich wird, finden sich hier Bewerber/innen aus 7 afrikanischen (Äthiopien, Demokratische Republik Kongo, Dschibuti, Malawi, Nigeria, Sudan und Togo) und 8 asiatischen (Afghanistan, Aserbaidschan, Bangladesch, Irak, Iran, Kasachstan, Philippinen und Syrien) Bezugsländern. Der amerikanische Doppelkontinent ist durch 2 Länder (El Salvador und die Vereinigten Staaten von Amerika) vertreten, Ozeanien dagegen gar nicht.

Lediglich aus vier dieser Bezugsländer kommt mehr als nur eine Bewerberin bzw. ein Bewerber, nämlich aus **Äthiopien** (5 Kandidierende), dem **Irak** (2 Kandidierende), dem **Iran** (2 Kandidierende) und **Syrien** (4 Kandidierende). Bei Syrien korrespondiert dies mit dem relativ großen Anteil von Menschen syrischer Herkunft an der Nürnberger Bevölkerung (ca. 6.500 Personen). Der Irak ist (bei ca. 8.000 Nürnbergerinnen und Nürnbergern irakischer Herkunft) eher unterrepräsentiert; Äthiopien dagegen ist angesichts der „nur" ca. 2.000 hier lebenden Menschen mit äthiopischen Wurzeln überraschend stark vertreten.

Mit 26 Bewerber/innen in der Gruppe „Afrika, Amerika, Asien, Ozeanien" hat sich deren Anteil an allen Kandidierenden im Vergleich zu den 2016 deutlich erhöht. Damals traten für die entsprechende Gruppe „Sonstige Staaten" 18 Personen an. Prozentual gehören in diesem Jahr 33,3% von allen Kandidierenden zur Gruppe „Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien", im Vergleich zu lediglich 22,2% von allen im Jahr 2016.

Unter den aktuellen 26 Kandidierenden befinden sich auch 4 seit dem Jahr 2015 nach Deutschland gekommene **Geflüchtete** (2 aus Syrien sowie je 1 aus Afghanistan und Äthiopien), so dass die im Wahlsystem angelegte und erwünschte Repräsentation der im Zuge der Zuwanderungswelle 2015/2016 zu uns gekommenen Neu-Nürnberger/innen gewährleistet ist. Insgesamt können die in der Anlage zur Satzung vorgesehenen Quoten und Bedingungen für die Mandatsvergabe in dieser Gruppe (hier: es müssen Menschen aus mindestens 3 verschiedenen Bezugsländern und aus mindestens 2 Kontinenten vertreten sein, ebenso wie 3 seit 2015 nach Deutschland gekommene Geflüchtete aus 3 Bezugsländern) auf Basis des antretenden Bewerberfeldes erfüllt werden.

3.3.4 Gruppe 4: „Aussiedlerinnen und Aussiedler"

Kandidaturen nach Bezugsländern Gruppe 4: „Aussiedlerinnen und Aussiedler"		
Bezugsland	**Kandidierende**	**Anteil in % innerhalb der Gruppe**
Kasachstan	2	33,3%
Polen	1	16,7%
Rumänien	2	33,3%
Ukraine	1	16,7%
Gesamt	**6**	**100%**

Für die 5 Mandate in der Gruppe „Aussiedlerinnen und Aussiedler" haben diesmal leider nur 6 Bewerber/innen eine Kandidatur angemeldet. Im Vergleich zur letzten Wahl im Jahr 2016 stellt dies sowohl in absoluten Zahlen (damals bewarben sich 13 Aussiedlerinnen und Aussiedler) als auch relativ betrachtet einen dramatischen Rückgang dar (2016 stellten die Aussiedler/innen noch ca. 16% aller Kandidierenden, 2022 sind nur noch ca. 7,6%).

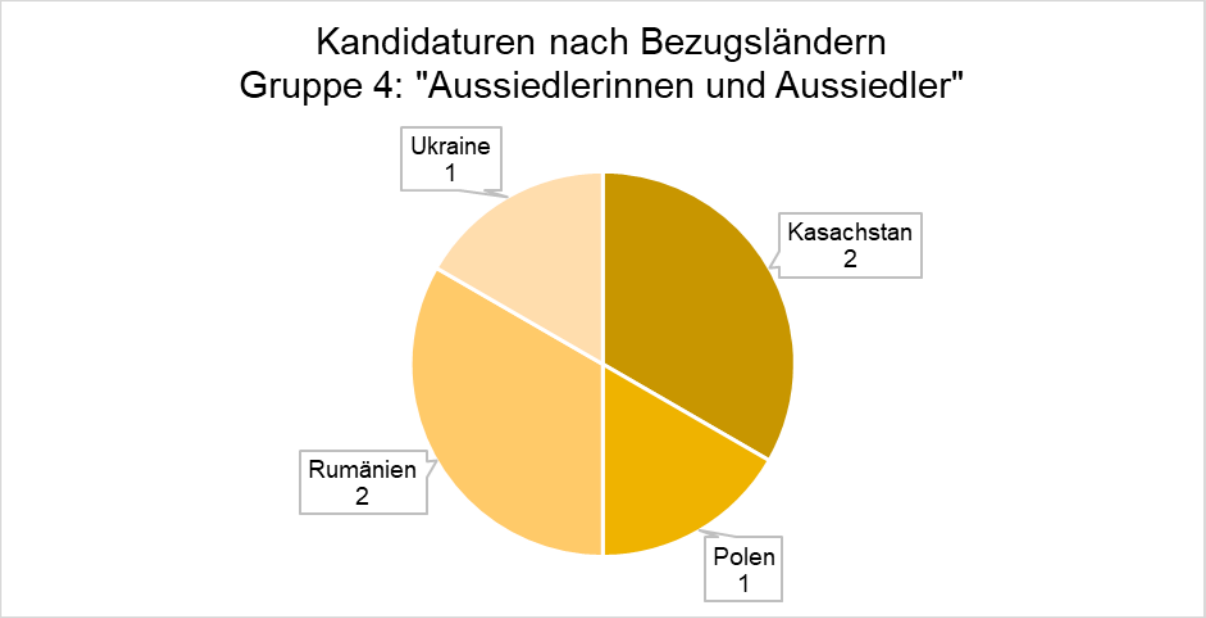


Abb. 18: Kandidaturen nach Bezugsländern, Gruppe 4: „Aussiedlerinnen und Aussiedler“

Von den sich 2022 zur Wahl stellenden Aussiedler/innen sind 50% aus der ehemaligen Sowjetunion bzw. ihren Nachfolgestaaten und 33,3% aus Rumänien in die Bundesrepublik Deutschland gekommen. Ein Bewerber siedelte aus Polen nach Deutschland über. Auch hier bleibt zu festzuhalten: Die in der Anlage zur Satzung vorgesehenen Quoten und Bedingungen für die Mandatsvergabe in dieser Gruppe (hier: es müssen mindestens 2 Menschen aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion und mindestens ein Mensch aus Rumänien vertreten sein) können auf Basis des antretenden Bewerberfeldes erfüllt werden.

Weitere Kandidatinnen und Kandidaten (Wahlvorschläge von nicht gruppenübergreifenden Listen und Einzelkandidaten)

9 01
Herr, geb. 1979
Agboyi, Yaovi
Dipl.-Pädagoge, Integrationsberater ehem. togoisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien
Kennwort:
FÜR EIN BESSERES ZUSAMMENLEBEN

9 02
Herr, geb. 1985
Estrada, Thomas
Dipl.-Verwaltungswirt (FH), Polizist amerikanisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien
Kennwort:
FREIE WÄHLER

9 03
Herr, geb. 1944
Göbbel, Horst
Gymnasiallehrer a. D.
Gruppe Aussiedler/innen
Kennwort:
HAUS DER HEIMAT

9 04
Herr, geb. 1976
Gülenç, Engin
Fachinformatiker ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU
Kennwort:
FÜR GERECHTIGKEIT

9 05
Herr, geb. 1985
Haji, Alan
Metallschweißer syrisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

9 06
Frau, geb. 1988
Handschuh, Svetlana
Grafikdesignerin
Gruppe Aussiedler/innen

9 07
Frau, geb. 1973
Ibekwe, Florence
Fachkraft Metalltechnik nigerianisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien
Kennwort:
FÜR EIN BESSERES ZUSAMMENLEBEN

9 08
Herr, geb. 1959
Katianda, Robert
Dipl.-Betriebswirt, Bühnenveranstaltungstechniker ehem. DR Kongo
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien
Kennwort:
FÜR EIN BESSERES ZUSAMMENLEBEN

9 09
Frau, geb. 1989
Kats, Nonna
Dolmetscherin ukrainisch
Gruppe Europa ohne EU

9 10
Frau, geb. 1948
La Regina, Angela Rosaria
Schriftstellerin italienisch
Gruppe Europäische Union

9 11
Herr, geb. 1952
Ohler, Johann
Versicherungsfachwirt i. R.
Gruppe Aussiedler/innen
Kennwort:
HAUS DER HEIMAT

9 12
Frau, geb. 1984
Ohorchak, Oresta
M.A., Head of global mobility
Media Sales ukrainisch
Gruppe Europa ohne EU

9 13
Herr, geb. 1953
Oikonomou, Stergios
Rentner griechisch
Gruppe Europäische Union
Kennwort:
GRIECHISCHE LISTE

9 14
Herr, geb. 1995
Pappas, Ioannis
M.A., Pädagoge griechisch
Gruppe Europäische Union
Kennwort:
GRIECHISCHE LISTE

9 15
Frau, geb. 1980
Petricica, Susanne
M.A., Projektleitung rumänisch
Gruppe Europäische Union

9 16
Herr, geb. 1981
Sabiee, Safaa
B.A., Sozialpädagoge irakisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

9 17
Herr, geb. 1987
Sakellariou, Theocharis
Gesundheits- und Krankenpfleger griechisch
Gruppe Europäische Union
Kennwort:
GRIECHISCHE LISTE

9 18
Frau, geb. 1984
Sari, Ebru
Hausfrau türkisch
Gruppe Europa ohne EU

9 19
Herr, geb. 1978
Šćekić, Miljan
staatl. gepr. Heizungstechniker
ehem. montenegrinisch
Gruppe Europa ohne EU
Kennwort:
INTEGRATION IN NÜRNBERG FÖRDERN

9 20
Frau, geb. 1969
Schönrock, Tamara
B.A., Soz.-Päd.
Gruppe Aussiedler/innen

9 21
Frau, geb. 1992
Siemroth-Girma, Saron
Hausfrau äthiopisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien
Kennwort:
FÜR EIN BESSERES ZUSAMMENLEBEN

9 22
Herr, geb. 1990
Siyoume Aka, Workineh
Krankenpflegefachhelfer äthiopisch, ab 2015 nach Deutschland geflüchtet
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

9 23
Herr, geb. 1972
Stergianoudis, Themelis
Verwaltungsfachangestellter griechisch
Gruppe Europäische Union

9 24
Frau, geb. 1978
Süleymanoglu, Sevilay
Leistungsfachangestellte BA ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

9 25
Herr, geb. 1962
Turhan, Celal
Berufsberater ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

Mehr Informationen zum Integrationsrat,
zum Wahlsystem und zu den Kandidatinnen
und Kandidaten finden Sie im Internet unter:

www.integrationsrat.nuernberg.de

Nürnberg wählt Vielfalt

Wahl des Integrationsrates am 09.10.2022

Stimmzettel

Die Kandidierenden werden in alphabetischer Reihenfolge auf dem Stimmzettel aufgeführt.
Links stehen die gruppenübergreifende Zusammenschlüsse, also Wahlvorschläge mit einem Kennwort, in denen sich Personen aus mehreren Gruppen zusammengeschlossen haben.
Alle anderen Wahlvorschläge (mit oder ohne Kennwörter) stehen rechts

Stimmvergabe

Beim Ausfüllen des Stimmzettels gilt:

- Jede/r Wahlberechtigte hat 12 Stimmen.
- Jede/r kann jede/n wählen (es besteht keine Beschränkung auf eine Gruppe oder einen Wahlvorschlag).

Man kann seine Stimmen variabel vergeben, z.B. kann man

- seine 12 Stimmen an Personen aus ganz verschiedenen Wahlvorschlägen verteilen;
- einer Person nicht nur 1, sondern auch 2 oder maximal 3 Stimmen geben.

Besonders wichtig!

- Sie dürfen nicht mehr als 12 Stimmen vergeben!
- Sie dürfen einer Kandidatin oder einem Kandidaten nicht mehr als 3 Stimmen geben!

So können Sie wählen (Muster)

- Sie vergeben Ihre 12 Stimmen durch Ankreuzen
- Sie können nur Personen wählen (kein „Listenkreuz" möglich, mit dem man automatisch alle Kandidierenden eines Wahlvorschlags wählt)

Wahlanleitung:
youtu.be/JrZIEdeS744?t=250

Beispiel 1
Sie vergeben maximal 12 mal jeweils 1 Stimme:

Wahlvorschlag A	Weitere Kandidierende
X Fr., A.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Fr., A.2, geb., Beruf, ..., Kennwort
Hr., B.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Hr., B.2, geb., Beruf, ..., Kennwort
X Fr., C.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Fr., C.2, geb., Beruf, ..., Kennwort
X Hr., D.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	Hr., D.2, geb., Beruf, ..., Kennwort
X Fr., E.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	Fr., E.2, geb., Beruf, ..., Kennwort
Hr., F.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Fr., F.2, geb., Beruf, ..., Kennwort
X Fr., G.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Fr., G.2, geb., Beruf, ..., Kennwort

Beispiel 2
Sie vergeben 4 x 3 Stimmen:

Wahlvorschlag B	Weitere Kandidierende
Fr., A.3, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Fr., A.4, geb., Beruf, ..., Kennwort
X Hr., B.3, geb., Beruf, ..., Kennwort	Hr., B.4, geb., Beruf, ..., Kennwort
Fr., C.3, geb., Beruf, ..., Kennwort	Fr., C.4, geb., Beruf, ..., Kennwort
Hr., D.3, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Hr., D.4, geb., Beruf, ..., Kennwort
X Fr., E.4, geb., Beruf, ..., Kennwort	Fr., E.4, geb., Beruf, ..., Kennwort

Beispiel 3
Sie vergeben Ihre 12 Stimmen unterschiedlich:

Wahlvorschlag C	Weitere Kandidierende
X Fr., A.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Fr., A.4, geb., Beruf, ..., Kennwort
Hr., B.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	Hr., B.4, geb., Beruf, ..., Kennwort
X Fr., C.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Fr., C.4, geb., Beruf, ..., Kennwort
X Hr., D.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	Hr., D.4, geb., Beruf, ..., Kennwort
Fr., E.1, geb., Beruf, ..., Kennwort	X Fr., E.4, geb., Beruf, ..., Kennwort

Informationsveranstaltungen
mit den Kandidierenden zur Wahl des Integrationsrates 2022

Interessierte Wahlberechtigte und Medienvertreter sind herzlich eingeladen, sich ein Bild von den Kandidierenden zu machen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen!

Samstag, 17.09.2022 14:30 Uhr	**Gemeinschaftshaus Langwasser** Glogauer Str. 50 Kleiner Saal
Samstag, 24.09.2022 18:00 Uhr	**Nachbarschaftshaus Gostenhof** Adam-Klein-Str. 6 Großer Saal
Freitag, 30.09.2022 17:30 Uhr	**Internationales Haus** Hans-Sachs-Platz 2 Heilig-Geist-Saal
Mittwoch, 05.10.2022 17:30 Uhr	**Villa Leon** Philipp-Koerber-Weg 1 Großer Saal

Änderungen sind vorbehalten. Bitte informieren Sie sich zeitnah vor einem Veranstaltungstermin auf der Webseite des Integrationsrates!

Die Wahlberechtigten können ihre Stimme am 09.10.2022 nur in dem Wahllokal abgeben, das auf der Wahlbenachrichtigung genannt ist! Die Stimmabgabe ist nur einmal möglich.

Frühzeitige Stimmabgabe In der Woche vor der Wahl (04.–07.10.2022) gibt es die Möglichkeit der frühzeitigen Stimmabgabe **im Rathaus**, Hauptmarkt 18, 1. OG, Zimmer 105 (Kleiner Trausaal, barrierefrei mit dem Aufzug erreichbar)
Öffnungszeiten: Di.–Do. 8:30 bis 16:30 Uhr, Fr. 8:30 bis 13:00 Uhr

integrationsrat.nuernberg.de

Herausgeber: **Stadt Nürnberg**
Bürgermeisteramt/ Abt. 3
Geschäftsstelle des Integrationsrates
Internationales Haus, Hans-Sachs-Platz 2, 90403 Nürnberg
Telefon: 09 11 / 2 31-31 85, Telefax: 09 11 / 2 31-85 16
E-Mail: integrationsrat@stadt.nuernberg.de

www.integrationsrat.nuernberg.de

Alle Kandidatinnen und Kandidaten im Überblick

Wahl des Integrationsrates am 09.10.2022

kandidieren
> wählen
mitentscheiden!

Gestaltung und Druck: ames., Nürnberg | Illustrationen: Diversity Media e.V. | Fotos: privat

Nürnberg wählt Vielfalt

Wahl des Integrationsrates am 09.10.2022

Kennwort: 1. BUNTE WE INTEGRATE LISTE

1 01
Herr, geb. 1984
Hanganu, Marius
B.A., Sozialpädagoge
rumänisch
Gruppe Europäische Union

1 02
Herr, geb. 1999
Mawlahi, Sorush
Informatiker
afghanisch, ab 2015 nach Deutschland geflüchtet
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

1 03
Frau, geb. 1973
Schwarz, Imelda
Assistenz der Geschäftsleitung
ehem. philippinisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

1 04
Frau, geb. 1969
Tekle Gebre, Amsale
Steuerfachangestellte (Azubi)
ehem. äthiopisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

1 05
Herr, geb. 1969
Terefe Fekadu Tegegn
Dipl. Ing. (FH), Logistiker
ehem. äthiopisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

Kennwort: AKTIV-MUTIG-GRÜN

2 01
Herr, geb. 1988
Alrifai, Mouatasem
Veranstaltungskaufmann (Azubi)
syrisch, ab 2015 nach Deutschland geflüchtet
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

2 02
Frau, geb. 1961
Litinski, Elena
Musiklehrerin
kasachisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

2 03
Frau, geb. 1976
Saada Moumin Guireh
Sozialbetreuerin
ehem. dschibutisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

2 04
Frau, geb. 1974
Warucha, Tetiana
UX-Designerin
ukrainisch
Gruppe Europa ohne EU

Kennwort: DIE HAY(M)AT-LISTE

3 01
Herr, geb. 1991
Daza, Chisomo
M.A., Projektmanager
ehem. malawisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

3 02
Frau, geb. 1993
Fesli, Gülten Gizem
B.A., Lehrerin
ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

3 03
Herr, geb. 1998
Ghoreishi, Diaco
B.A., Student
iranisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

Kennwort: DIE LINKE. INTERNATIONAL

4 01
Herr, geb. 1980
Gomez Centeno, Medardo Ernesto
Dr. (univ.), Oberarzt
salvadorianisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

4 02
Herr, geb. 1982
Güleç, Gökhan-Mustafa
Fachinformatiker
ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

4 03
Herr, geb. 1968
Kodi, Adil Ibrahim
Elektroniker
ehem. sudanesisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

4 04
Herr, geb. 1981
Mansouri Mogharrab, Masoud
Altenpfleger
iranisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

4 05
Herr, geb. 1982
Muscas, Vito
Verkäufer im Einzelhandel
italienisch
Gruppe Europäische Union

4 06
Frau, geb. 1988
Nast, Dorota
Psychologin
polnisch
Gruppe Europäische Union

4 07
Herr, geb. 1958
Sert, Metin
Suchttherapeut
ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

4 08
Frau, geb. 1980
Shnipa, Katharina
Kinder- und Jugend-anwältin
Gruppe Aussiedler/innen

4 09
Herr, geb. 1997
Zarrouf, Taha
Mitarbeiter Security
syrisch, ab 2015 nach Deutschland geflüchtet
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

Wahlanleitung:
youtu.be/Ir2IEde5744?t=250

Kennwort: DIL DEMOKRATISCHE INT. LISTE

5 01
Herr, geb. 1990
Çelik, Evrim
Softwareentwickler
ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

5 02
Frau, geb. 1965
Özdemir, Kamber
Maschinenanlagenführer
ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

5 03
Frau, geb. 1974
Polat, Hatice
Einzelhandelskauffrau
türkisch
Gruppe Europa ohne EU

5 04
Herr, geb. 1992
Ramadan, Siraj
Arbeiter
syrisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

Kennwort: INTERNATIONALE UNION NÜRNBERG

6 01
Herr, geb. 1992
Avci, Ramazan
Produktmanager f. Fahrzeugtechnik
ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

6 02
Frau, geb. 1977
Bilir, Hülya
Dipl.-Jurist (univ.), Juristin
türkisch
Gruppe Europa ohne EU

6 03
Frau, geb. 1987
Burgardt, Kristina
Meisterkonditorin
ukrainisch
Gruppe Europa ohne EU

6 04
Frau, geb. 1991
Condrea, Galina
Apothekerin
moldawisch
Gruppe Europa ohne EU

6 05
Herr, geb. 1975
Feldmann, Dmytro-Daniel
IT-Berater
ukrainisch
Gruppe Europa ohne EU

6 06
Frau, geb. 1993
Frank, Sabina
Imkerin
ehem. belarussisch
Gruppe Europa ohne EU

6 07
Frau, geb. 1972
Koslowski, Tindara
Leiterin Airport Media Sales
italienisch
Gruppe Europäische Union

6 08
Herr, geb. 1988
Krusel, Christoph
B.A.,
Customer Success Manager
Gruppe Aussiedler/innen

6 09
Frau, geb. 1984
Lutz, Diana
Soziologin
lettisch
Gruppe Europäische Union

6 10
Frau, geb. 1996
Özen, Betül
Ingenieurin
türkisch
Gruppe Europa ohne EU

6 11
Frau, geb. 1973
Schober, Maria Stefilla
Dipl.-Philologin, Hausfrau
spanisch
Gruppe Europäische Union

6 12
Frau, geb. 1981
Teshome, Tigist Teshome
Gastwirtin
äthiopisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

6 13
Frau, geb. 1977
van Rees-Zota, Ionela
Dipl.-Juristin, Integrationsbegleiterin
rumänisch
Gruppe Europäische Union

6 14
Herr, geb. 1982
Zilin, Dmitrij
Betriebsleiter
russisch
Gruppe Europa ohne EU

Mehr Informationen zum Integrationsrat, zum Wahlsystem und zu den Kandidatinnen und Kandidaten finden Sie im Internet unter:

www.integrationsrat.nuernberg.de

Kennwort: SPD INTERNATIONAL

7 01
Herr, geb. 1996
Alam, Jahangir
Gesundheits- und Krankenpfleger
bangladeschisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

7 02
Herr, geb. 1970
Avci, Celalettin
Elektrotechniker
türkisch
Gruppe Europa ohne EU

7 03
Herr, geb. 1983
Choukhlov, Ilia
Jurist
russisch
Gruppe Europa ohne EU

7 04
Herr, geb. 1983
Gambato, Adriano Flavio
BE of Edu., Lehrer (LAA)
italienisch
Gruppe Europäische Union

7 05
Herr, geb. 1965
Greynshpol, Borys
Stadtführer
ukrainisch
Gruppe Europa ohne EU

7 06
Herr, geb. 1988
Lazaridis, Savvas
Verwaltungsangestellter im öffentl. Dienst
griechisch
Gruppe Europäische Union

7 07
Herr, geb. 1975
Mohammed Amin, Shakhawan (Irfan Taufik)
Schauspieler
irakisch
Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

7 08
Frau, geb. 1982
Motzig, Dorina
Kosmetikerin
rumänisch
Gruppe Europäische Union

7 09
Frau, geb. 1978
Öz, Özlem
M.A. Pädagogin, Soziologin
ehem. türkisch
Gruppe Europa ohne EU

7 10
Frau, geb. 1974
Vlachou, Dionisia
Kauffrau
griechisch
Gruppe Europäische Union

Kennwort: TÜRK NÜRNBERG

8 01
Herr, geb. 1970
Arslan, Ali
Angestellter im öffentlichen Dienst
türkisch
Gruppe Europa ohne EU

8 02
Herr, geb. 1977
Avci, Cengiz
Dreher
türkisch
Gruppe Europa ohne EU

8 03
Herr, geb. 1971
Postaloglu, Ilhan
Elektromeister
türkisch
Gruppe Europa ohne EU

8 04
Frau, geb. 1982
Zeynalova, Vusala
Verwaltungsfachfrau
ehem. aserbaidschanisch, Gruppe Afrika, Asien, Amerika, Ozeanien

Berichtsvorlage
OBM/017/2022

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	06.10.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:
Abschlussbericht Interkulturelle Öffnung in Kommunen (IKÖK)

Anlagen:
IKÖK_Handlungsempfehlungen
IKÖK_Abschlussbericht

Sachverhalt (kurz):

Von November 2020 bis Juni 2022 führte das Bildungsbüro in Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg e.V. das Projekt „Interkulturelle Öffnung in Kommunen“ (IKÖK) durch. In Rahmen dessen wurden die aktuellen interkulturellen Öffnungsmaßnahmen der Nürnberger Verwaltung in einem partizipativen Prozess evaluiert und bedarfsorientierte Handlungsempfehlungen entwickelt. Die aus dem Projekt entstandenen Empfehlungen finden sich in der Handreichung „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung gemeinsam weiterdenken“ im Anhang. Das Projekt wurde gefördert aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) der Europäischen Union, administriert durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

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:

Ziel ist die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Abbau von Integrationshemnissen und Barrieren.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **Koordinierungsgruppe Integration**

☒ **Rat für Integration und Zuwanderung**

☒ **Personalamt**

NÜRNBERG Ö 2

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung gemeinsam weiterdenken

IKÖK Interkulturelle Öffnung in Kommunen

Ein Projekt des Bildungsbüros

Das Projekt „Interkulturelle Öffnung in Kommunen“ (IKÖK) wurde von November 2020 bis Juni 2022 im Verbund mit der AWO - Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg e.V. durchgeführt.

Das IKÖK-Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) kofinanziert.

Inhalt

	Einleitung	4
1.	**Grundlegende Überlegungen zu den Handlungsempfehlungen**	6
2.	**Handlungsempfehlungen zum Ziel „Beitrag zur Erhöhung des Anteils an Personal mit Zuwanderungsgeschichte“**	9
3.	**Handlungsempfehlungen zum Ziel „Erkenntnisgewinn über Bedarfe und Weiterentwicklung der Dienstleistungen“**	15
4.	**Beschreibung des Projektgeschehens und die Bedeutung der Interkulturellen Schulungen**	20
5.	**Zusammenfassung**	26
6.	**Quellenangabe und -verweise**	27

Einleitung

Nürnberg ist eine wachsende und stark von Diversität geprägte Stadt. Entsprechend der daraus resultierenden Bedarfe, entwickelte die Stadt Nürnberg vor geraumer Zeit ein strategisch ausgerichtetes Integrationsprogramm. Grundlage dieses Programms bilden zehn Leitlinien, die unter dem Motto „Vielfalt schätzen. Teilhabe stärken. Zukunft gestalten“ stehen und an denen sich Organisation und Struktur der Kommunalverwaltung orientieren.

Entlang dieser Leitlinien fördert die Stadt Nürnberg gemeinsam mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren aus Politik, Zivilgesellschaft, Migrantenorganisationen, Kirchen und Religionsgemeinschaften das gesellschaftliche Engagement im Themenbereich Integration. Damit wird der Wille zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung bekräftigt, welche die Weiterentwicklung von Strukturen, Abläufen und Angeboten im Sinne der Bedürfnisse der Menschen in einer vielfältigen Stadtgesellschaft zum Ziel hat.

Das im Bildungsbüro der Stadt Nürnberg angesiedelte Projekt „Interkulturelle Öffnung in Kommunen“ (IKÖK), das im Verbund mit der AWO – Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg e.V. durchgeführt wurde setzt an den genannten städtischen Leitlinien an. Dabei wurden in einem breit aufgestellten Beteiligungsprozess Handlungsempfehlungen entwickelt, die im Einklang mit Leitlinie 4 und 7 stehen und entsprechend die gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Orientierung des Personalwesens zum Ziel haben.

Als Voraussetzung für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, sollten städtische Dienstleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger leicht zugänglich sein. Der Abbau von Zugangsbarrieren ist deshalb ein wichtiger Aspekt für den Prozess der interkulturellen Öffnung in Nürnberg. Um vorhandene Hürden identifizieren und bearbeiten zu können, braucht es einen gemeinsamen Dialog relevanter gesellschaftlicher Akteurinnen und Akteuren, wie zum Beispiel mit Migrantenorganisationen, Kammern, Sozialverbänden etc.

Wie viele Städte in Deutschland, verändert sich Nürnberg laufend – wird größer und bunter – und mittlerweile hat fast die Hälfte aller Nürnbergerinnen und Nürnberger eine eigene oder familiäre Zuwanderungsgeschichte. Diese Vielfalt der Stadtgesellschaft soll sich in der Verwaltung widerspiegeln und zwar in allen Verwaltungsbereichen und Hierarchieebenen – so das weitere Anliegen der Nürnberger Verwaltung.

Leitlinie 4:
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."

Leitlinie 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."

Im IKÖK-Projekt betrachteten stadtinterne und externe Akteurinnen und Akteure die bisher laufenden Öffnungsmaßnahmen und benannten Bedarfe. Auf welchen grundlegenden Gedanken die resultierenden Handlungsempfehlungen basieren, stellt diese Broschüre einleitend vor. Daran anschließend finden sich die Empfehlungen für die Verwaltung mit dem Ziel der stärkeren Teilhabe und Personalgewinnung. Abschließend bietet die Broschüre einen Einblick in das knapp zweijährige Projektgeschehen.

Mit der Broschüre sollen Prozess und Ergebnisse des IKÖK-Projekts zunächst dokumentiert und damit der Stadtverwaltung und der interessierten Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Die Verbreitung dieser Erkenntnisse soll Impulse für künftige Entwicklungen in Bezug auf die interkulturelle Öffnung der Stadt Nürnberg setzen.

Wir danken allen Beteiligten für ihre Mitwirkung und wünschen allen Leserinnen und Lesern eine anregende Lektüre!

Ihr Bildungsbüro der Stadt Nürnberg

1. Grundlegende Überlegungen zu den Handlungsempfehlungen

Die nachfolgenden Aspekte sind im gemeinsamen Austausch mit den Beteiligten im IKÖK-Projektprozess entwickelt worden, der in Kapitel 4 näher vorgestellt wird. Sie sollen als einführende Grundlage dienen, um die Handlungsempfehlungen für eine Interkulturelle Öffnung der Kommune verständlich und nachvollziehbar einzuordnen.

Partizipation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Sowohl aus wissenschaftlicher Literatur als auch aus Erfahrungsberichten und Dokumentationen kommunaler Projekte der Interkulturellen Öffnung geht hervor, dass die Partizipation der Zielgruppe für einen Öffnungsprozess unerlässlich ist. Im IKÖK-Projekt wurde dieser Mehrwert von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auf mehreren Ebenen deutlich. Diese lieferten wichtige Erkenntnisse als sowohl Beraterinnen und Berater aufgrund ihrer jeweiligen Erfahrungen wie auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für ihre jeweiligen Netzwerke zur Erstellung der Handlungsempfehlungen. Beispielsweise kam der Hinweis, dass soziale Medien eine besondere Rolle für die Erreichung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte spielen. Aus dieser Projekterfahrung wuchs daher die essenzielle Erkenntnis, dass die Zusammenarbeit mit migrantischen Netzwerken nicht nur einen Gelingensfaktor für die Entwicklung der Handlungsempfehlungen darstellt, sondern auch für deren Umsetzung. Daher ist die weitere Einbeziehung von internen und externen migrantischen Netzwerken über das Projekt hinaus eine grundsätzliche Handlungsempfehlung. So kann die Partizipation in allen Handlungsempfehlungen der Kapitel 2 und 3 mitgedacht werden, ist jedoch punktuell explizit erwähnt.

Ansatz der kultursensiblen Verwaltungsarbeit

Im Rahmen der Handlungsempfehlungen für die interkulturelle Öffnung wird der Begriff der „Kultursensiblen Arbeit" aufgegriffen. Dieser Ansatz ist aus dem Bereich der Gesundheitsversorgung und der Pflege entlehnt, die bei der Entwicklung interkultureller Öffnungskonzepte den Verwaltungen zeitlich voraus waren. Demnach nimmt kultursensible Arbeit direkten Bezug auf die Handlungspraxis der einzelnen Mitarbeitenden. Neben der Bedeutung der Haltung und sozialen Kompetenzen der Mitarbeitenden meint der Begriff vor allem strategische Maßnahmen, die bestehende Unterschiede der Bürgerinnen und Bürger berücksichtigen und auf individuelle Bedarfe eingehen (vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., 2022). Diese auch in der Wissenschaft verankerte Überzeugung, die zur Ableitung von antidiskriminierenden Maßnahmen dient, wird auf der nachfolgenden Abbildung nachvollziehbar:

Bild 1: Alle Personen erhalten die gleiche Unterstützung und werden daher gleichbehandelt. Allerdings haben die Personen einen unterschiedlichen Zugang zum Spiel.

Bild 2: Alle Personen erhalten unterschiedliche Unterstützungen und haben dadurch den gleichen Zugang zum Spiel.

Bild 3: Alle Personen haben freien Zugang, ohne Unterstützungsangebote. Dies ist durch die Abschaffung systemischer Barrieren möglich.

Abbildung 1: Darstellung der persönlichen Zugänge in Abhängigkeit von Barrieren und Unterstützungsangeboten (in Anlehnung an City for All Women Initiative, 2015, S.17).

Den Handlungsempfehlungen für eine Interkulturelle Öffnung liegt der geschilderte Ansatz der kultursensiblen Arbeit zugrunde. Über kultursensible Maßnahmen soll eine Verwaltungssituation des gleichen Zugangs für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte entstehen (Bild 2) und langfristig zu einer barrierefreien Verwaltung führen (Bild 3).

Umsetzungshorizonte der Handlungsempfehlungen

Die einzelnen Handlungsempfehlungen sind mit unterschiedlich komplexen Rahmenbedingungen verbunden und haben daher unterschiedliche zeitliche Horizonte der Umsetzung. Als Faktor ist einerseits zu nennen, dass Dienststellen und Personalamt gemeinsam für die interkulturelle Öffnung zuständig sind, vor allem hinsichtlich des Ziels der Personalgewinnung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Daher gilt es mit Blick auf die Umsetzung bei allen Empfehlungen die notwendigen Abstimmungs- und Entwicklungsprozesse zu berücksichtigen. Andererseits sind bei der Umsetzung von Handlungsempfehlungen auch die unterschiedlichen Gegebenheiten der einzelnen Dienststellen zu beachten. Demnach wäre es sinnvoll, wenn sich die Dienststellen individuell mit den Handlungsempfehlungen auseinandersetzen, um angepasste Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung zu entwickeln.

Überprüfung der rechtlichen Möglichkeiten

Die gesetzlichen Grundlagen, an welche die Verwaltungsarbeit gebunden ist, stellt einen wichtigen Aspekt zur Einordnung der weiteren Kapitel dar. Vor allem im Personalbereich sind die Abläufe, wie beispielsweise die Gestaltung der Stellenausschreibungen, gesetzlich geregelt. Um das Ziel von mehr Personal mit Zuwanderungsgeschichte erreichen zu können, haben sich auch Landesverwaltungen mit den gesetzlichen Grundlagen auseinandergesetzt und nach Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst gesucht. Beispielsweise in der rechtswissenschaftlichen Stellungnahme „Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst“ des Ministeriums für Integration in Baden-Württemberg. Um auch in der Stadt Nürnberg die Möglichkeiten zur interkulturellen Öffnung ausschöpfen zu können, könnte die Verwaltung im Austausch das Wissen und die Erfahrungen nutzen oder bei Bedarf die Auseinandersetzung mit den rechtlichen Möglichkeiten selbst forcieren.

2. Handlungsempfehlungen zum Ziel „Beitrag zur Erhöhung des Anteils an Personal mit Zuwanderungsgeschichte“

Im Laufe des Projektgeschehens haben sich unterschiedliche Herangehensweisen herauskristallisiert, die dazu beitragen können, mehr Personal mit Zuwanderungsgeschichte zu gewinnen und zu halten. Die nachfolgenden Empfehlungen (siehe Abbildung: 2) können die bisherigen Maßnahmen der Stadt Nürnberg sowie deren Konzept **Interkulturelle Öffnung der Verwaltung** ergänzen.

Übersicht der Empfehlungsfelder

Abbildung 2: Darstellung der Empfehlungsfelder, in denen Handlungsempfehlungen zur Erhöhung des Anteils an Personal mit Zuwanderungsgeschichte vorgeschlagen werden.

2.1. Zielgruppenspezifisches Personalmarketing

Zielgruppenspezifische Maßnahmen im Bereich des Personalmarketings sind besonders wichtig, um Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu einer Bewerbung zu motivieren.

Bekanntmachung der Interkulturellen Öffnung der Kommune

Die Bestandsaufnahme hat gezeigt, dass das Ziel die bisherigen Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung der Stadt Nürnberg bei der Zielgruppe noch nicht ausreichend bekannt sind. Bei der Entscheidung für eine Bewerbung können jedoch genau diese Aktivitäten und Ziele ein ausschlaggebender Faktor für eine Bewerbung sein. Daher empfiehlt es sich, Informationen zu bereits durchgeführten und geplanten Maßnahmen direkt an die Zielgruppe zu adressieren.

Zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit

Um die Bewerbungsmotivation zu steigern, ist es wichtig, dass die attraktiven Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen in der Verwaltung bei der Zielgruppe bekannt ist. In der medialen Kommunikation kann dies durch eine prominentere Platzierung dieser Möglichkeiten auf der www.nuernberg.de – Homepage, der Einbeziehung sozialer Medien (v.a. Facebook, Instagram) sowie durch die Verwendung einfacher Sprache und/oder durch Übersetzungen in die jeweiligen Bedarfssprachen gelingen.

Einbeziehung der Zielgruppe

Bei der Entwicklung von Marketingmaßnahmen, wie beispielsweise Imagekampagnen sollten Menschen mit eigener Zuwanderungsgeschichte systematisch einbezogen werden. Hier können beispielsweise städtische Beschäftigte mit eigener Zuwanderungsgeschichte oder Vertretungen von Migrantenorganisationen eine Schlüsselrolle einnehmen. Zum einen könnten aufgrund deren Erfahrung und Kenntnisse die Bedürfnisse der Zielgruppe genauer erkannt und daraufhin Marketingmaßnahmen passgenauer entwickelt werden. Zum anderen könnten sie als Botschafterinnen und Botschafter die Anliegen der Stadtverwaltung authentischer kommunizieren. Dies lässt sich besonders durch die Einbeziehung von Beschäftigen mit Zuwanderungsgeschichte in Werbemaßnahmen erreichen. Darüber hinaus wirken Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auch als Mentorinnen und Mentoren in den jeweiligen Communities und teilen positive Bewerbungs- und Arbeitserfahrungen.

Ausweitung der Direktansprache

Neben der Nutzung zielgruppenspezifischer Medien ist die Direktansprache von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine vielversprechende Marketingmaßnahme. Die aufsuchende Arbeit durch Mitarbeitende des Personalamts bei Migrantenorganisationen und Vereinen birgt hohes Potential. Hierbei könnten Institutionen und Orte der Berufs-

orientierung eingebunden werden (Arbeitsagentur, Jugendberufsagentur, Schulen). Für die Ansprache spezifischer Zielgruppen, wie zum Beispiel von neuzugewanderten Menschen könnten unterstützende Angebote an Berufsschulen interessant sein, wie beispielsweise Deutschkurse für Nachwuchskräfte.

2.2. Kultursensible Bewerbungsverfahren

Ein Bewerbungsverfahren ist ein Kennenlernen sehr unterschiedlicher Menschen, zunächst über schriftliche Unterlagen und im besten Fall im persönlichen Gespräch. Um diesen Prozess kultursensibel zu gestalten, könnten folgende Maßnahmen sinnvoll sein.

Stärkung der Bewerbungsmotivation

Um die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu fördern, ist es wichtig, der Zielgruppe aktiver als bisher zu signalisieren, dass Bewerbungen mit ausländischen Qualifikationen und nicht-muttersprachlichen Deutschsprachkenntnissen anerkannt und beim Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Dies kann beispielsweise durch die konkrete Nennung in Stellenausschreibungen erfolgen. Damit alle dem Stellenprofil entsprechenden Möglichkeiten im Ausschreibungsverfahren berücksichtig werden, ist eine Beratung der Dienststellen durch das Personalamt denkbar.

Kultursensible Kommunikation

Über das gesamte Bewerbungsverfahren hinweg ist eine kultursensible Kommunikation aller städtischen Beteiligen bedeutsam, insbesondere aber beim Bewerbungsgespräch. Daher erscheint es wichtig, dass im Bewerbungsprozess involviertes Personal entsprechende Schulungen durchläuft. Zudem ist ein kultursensibles Feedback für Bewerbende, die in der engeren Auswahl waren, ausschlaggebend für die weitere Bewerbungsmotivation.

Ausgestaltung und Veröffentlichung der Ausschreibungen

Durch eine kultursensiblere Sprache können Ausschreibungen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ansprechender sein. Um dies zu gewährleisten, wäre es förderlich bei der Formulierung von Ausschreibungen Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte einzubeziehen. Zudem wirken eine explizite Ermutigungsklausel und der Hinweis zur Interkulturellen Öffnung ermutigend. Bei den Veröffentlichungen könnten die genannten Empfehlungen im Abschnitt Personalmarketing (vgl. Unterkapitel 2.1.) unterstützend wirken.

Interkulturelle Kompetenz als Eignungsmerkmal: Entwicklung, Sensibilisierung und Anwendung

Interkulturell kompetentes Verwaltungsdenken und -handeln ist die Grundlage für eine geöffnete Verwaltung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern mit Zuwanderungsgeschichte. Für die Etablierung der Interkulturellen Kompetenz als Eignungsmerkmal

braucht es eine konkrete Definition und Prüfbarkeit. Die Ansätze des Konzepts der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung sollten daher weiterverfolgt und dessen Wirkung evaluiert werden. Beispielweise, inwiefern das Eignungsmerkmal tatsächlich dazu führt, dass mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eingestellt werden (vgl. Unterkapitel 2.4.). Für eine systematische und nachhaltige Anwendung des Eignungsmerkmals durch die Dienststellen kann es sinnvoll sein, eine konkrete Ansprechperson im Personalamt zu bestimmen.

Interkulturelle Kompetenz als Eignungsmerkmal:
Möglichkeit der allgemeinen Anwendung in allen Bereichen

Da die Arbeit aller städtischen Dienststellen, unabhängig von direktem Bürgerkontakt, den Lebensraum der Bürgerinnen und Bürger gestaltet, muss bei allen Neueinstellungen die Interkulturelle Kompetenz als Eignungsmerkmal mitgedacht werden. Aufgrund des bedeutsamen, positiven Effektes für die Interkulturelle Öffnung empfiehlt sich dazu eine intensive Auseinandersetzung innerhalb der Stadtverwaltung. Hilfreich ist der Austausch mit anderen Kommunen aus anderen Bundesländern (vgl. Unterkapitel 2.4). Aus der rechtswissenschaftlichen Stellungnahme für das Ministerium für Integration Baden-Württemberg scheint sich die rechtliche Möglichkeit für die allgemeine Anwendung des Eignungsmerkmals zumindest für die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten zu ergeben.

2.3. Kultursensible Personalentwicklung und -bindung

Neben dem Ziel, mehr Personal mit Zuwanderungsgeschichte neu einzustellen, gilt es auch das bestehende Personal mit gezielten Maßnahmen weiter zu entwickeln und an die Verwaltung zu binden. Die folgenden Aspekte sollen sowohl die interkulturelle Öffnung fördern als auch die Arbeitsbedingungen für Beschäftige mit Zuwanderungsgeschichte kultursensibel gestalten.

Angebot der Interkulturelle Schulungen

Schulungen zur (Weiter-) Entwicklung der Interkulturellen Kompetenz sind wichtige Maßnahmen, um den Öffnungsprozess der Kommune voran zu treiben. Unter anderem fördern sie die kollegiale Zusammenarbeit und sensibilisieren für Rassismus und Diskriminierung. Der Projektprozess zeigte Interesse und Bedarf bei Beschäftigten aus den verschiedensten Dienststellen (vgl. Kapitel 4). Eine verpflichtende Teilnahme kann auch Personen und gegebenenfalls Dienststellen für das Thema sensibilisieren, die bisher möglicherweise weniger Berührungspunkte damit hatten. Zu diskutieren ist dabei die Frage, ob eine verpflichtende Teilnahme über die Auszubildenden hinaus für alle Beschäftigten der Stadt Nürnberg denkbar ist.

Förderung von Personal mit Zuwanderungsgeschichte in allen Verwaltungsebenen

Mit dem Ziel, mehr Personal mit Zuwanderungsgeschichte für die Verwaltung zu gewinnen, ist auch deren Repräsentanz in mittleren und höheren Verwaltungsebenen von Bedeutung. Um den Anteil von Führungskräften mit Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen, braucht es eine Auseinandersetzung der Dienststellen und des Personalamts mit möglichen strukturellen Barrieren und/oder persönlichen Hemmnissen der Zielgruppe. Ein Lösungsansatz könnte ein spezielles Angebot für Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte (analog zum Mentoringprogramm "Frauen und Führung") sein, welches Karrieremöglichkeiten aufzeigt und Beschäftigte ermutigt, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Entwicklung von Empowerment-Strukturen

Mit dem innerstädtischen Netzwerk „Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte" existiert eine wachsende Empowerment-Struktur, innerhalb derer Beschäftigte sich vernetzen und selbstbestimmt ihre Haltung zur eigenen Tätigkeit und zur Arbeitgeberin reflektieren. So werden an zentraler Stelle Bedarfe für eine kultursensible Arbeitsumgebung innerhalb der Stadtverwaltung gebündelt und sichtbar. Dieses Netzwerk sollte weiterhin als wertvolle, reflektierende Instanz für den interkulturellen Öffnungsprozess gefördert und weiterentwickelt werden.

Zuständiges Team im Personalamt

Das Projekt hat gezeigt, dass die Interkulturelle Öffnung nur als Querschnittsaufgabe aller Dienststellen möglich ist und dass viele notwendige Maßnahmen eng mit den Tätigkeiten des Personalamts verflochten sind. So stellt sich die Frage nach einem zuständigen Team im Personalamt, bestehend aus Personen mit unterschiedlichen fachlichen Qualifikationen und dem unerlässlichen Kriterium eigener interkultureller Kompetenz, welches die Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung begleitet und entwickelt.

2.4. Evaluierung

Um das Ziel von mehr Personal mit Zuwanderungsgeschichte zu erreichen und die hierfür notwendigen Maßnahmen passgenau zu entwickeln, ist deren Evaluation von zentraler Bedeutung. Nur so lassen sich Zielentwicklungen nachvollziehen und Maßnahmen nachjustieren.

Personalabfrage neuentwickeln

Die Abfrage der Beschäftigten nach ihrem sogenannten Migrationshintergrund birgt große Herausforderungen. Dennoch ist es für das Gelingen der interkulturellen Öffnung essenziell zu wissen, wie viele Mitarbeitende mit Zuwanderungsgeschichte in der Verwaltung beschäftigt sind. Nur so lässt sich der Fortschritt der interkulturellen Personalentwicklung feststellen. Die Verwaltung sollte sich deswegen mit neuen Möglichkeiten der

Befragung befassen. Hierzu gibt es Erfahrungswerte aus anderen Kommunen, beispielsweise München oder Gießen (Onomastik-Analyse) (vgl. Unterkapitel 2.4.).

Evaluierung der Anwendung des Merkmals "Interkulturelle Kompetenz"

Wie bereits im Unterkapitel 2.2. erläutert, nimmt das Eignungsmerkmal der Interkulturellen Kompetenz für die interkulturelle Öffnung eine Schlüsselfunktion ein. Es gilt daher, sowohl die Häufigkeit der Anwendung als auch den Effekt auf die Einstellung von Personal mit Zuwanderungsgeschichte zu evaluieren.

Bereichsspezifische Förderpläne mit Zielsetzungen

Die Gegebenheiten innerhalb der Dienststellen sind teilweise sehr unterschiedlich. Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung, die in ihrer Reichweite liegen, sollten daher in Form von bereichsspezifischen Förderplänen von den Dienststellen selbst entwickelt werden. Für die Wirksamkeit ist es wichtig, dass diese Maßnahmen mit Zielsetzungen hinterlegt und evaluiert werden. (Beispielweise interkulturelle Schulungen, Repräsentanz von Personal mit Zuwanderungsgeschichte in allen Verwaltungsebenen).

Austausch mit anderen Kommunen

Die Recherchen im Rahmen des Projektes haben gezeigt, dass die Interkulturelle Öffnung der Kommune für viele Verwaltungen in Bayern und im Bund ein bedeutsames Ziel ist. Dementsprechend setzen sich die Kommunen, wie auch die Stadt Nürnberg, mit den (rechtlichen) Möglichkeiten auseinander. Um einen Überblick über die Möglichkeiten und Synergieeffekte zu schaffen, könnte die Stadt Nürnberg den Austausch der Kommunen initiieren. Beispielsweise mit München, Gießen, Recklinghausen, Berlin.

3. Handlungsempfehlungen zum Ziel „Erkenntnisgewinn über Bedarfe und Weiterentwicklung der Dienstleistungen“

Die Stadt Nürnberg setzt bereits vielfältige Maßnahmen um, welche die Zusammenarbeit mit Bürgerinnen und Bürgern mit Zuwanderungsgeschichte unterstützen und deren Teilhabe an Angeboten und Dienstleistungen erhöhen. Im Rahmen des IKÖK-Projektgeschehens konnten weitere Ansätze identifiziert werden, wie Informationen zu städtischen Maßnahmen noch direkter bei der Zielgruppe ankommen könnten. Diese Ansätze und weitere Bedarfe, die während des Projektprozesses deutlich wurden, finden sich in den folgenden Handlungsempfehlungen wieder.

Übersicht der Empfehlungsfelder

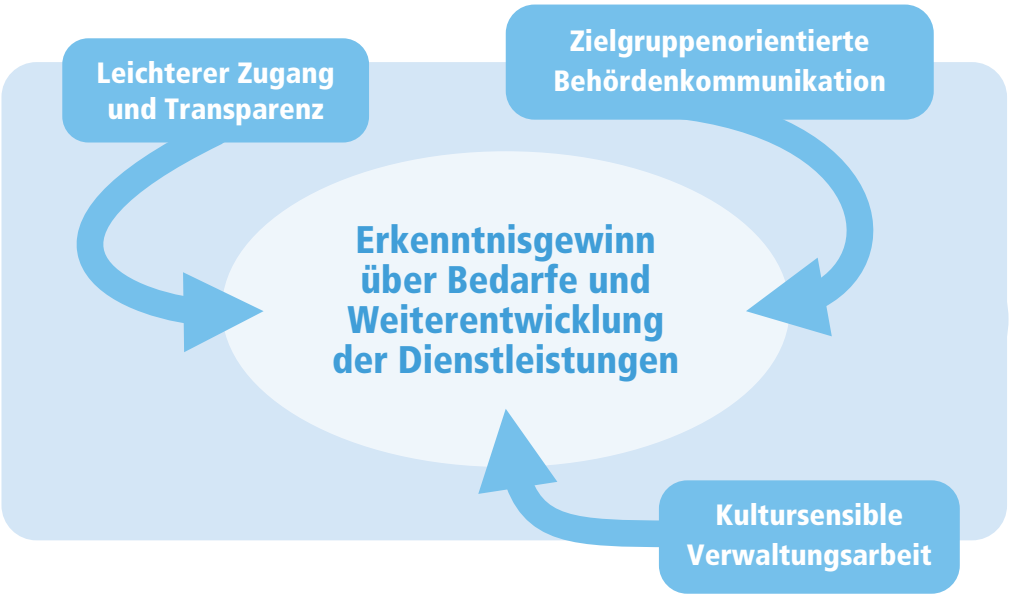


Abbildung 3: Darstellung der Empfehlungsfelder, in denen Handlungsempfehlungen zum Erkenntnisgewinn über Bedarfe und Weiterentwicklung der Dienstleistungen vorgeschlagen werden.

3.1. Leichterer Zugang zu Informationen & Transparenz über städtische Angebote und Dienstleistungen

Damit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die städtischen Dienstleistungen und Angebote in Anspruch nehmen, ist es notwendig den Zugang zu entsprechenden Informationen zielgruppenspezifisch auszurichten und die Übersicht über städtische Angebote und Dienstleistungen transparent zu gestalten.

Städtische Landingpage zur (Erst-) Orientierung

Im Projektprozess wurde deutlich, dass für nach Nürnberg neuzugezogene Menschen mit Zuwanderungsgeschichte Informationen zur (Erst-) Orientierung schwer zugänglich sind. Dies führe in vielen Fällen dazu, dass falsche Informationen in sozialen Medien verbreitet und die Unkenntnis der Menschen ausgenutzt werden würde. Als Beispiel hierfür wurden irreführende Hilfestellungen benannt, wie das Ausfüllen von Formularen oder die Unterstützung durch Sprachmittlung, die gegen teure Bezahlung angeboten werden. Jedoch gibt es genau für diese Hilfestellungen kostenfreie Anlaufstellen. Um den Zugang zu Informationen leichter zu gestalten, kann eine zentrale „Landingpage" dienen, die über Suchmaschinen leicht auffindbar und auch auf mobilen Geräten gut lesbar ist. Inhaltlich sollen Informationen sowie Anlaufstellen systematisch und übersichtlich in Bedarfssprachen vermittelt werden, beziehungsweise auf entsprechende Internetseiten verweisen, wie zum Beispiel auf die Integreat-App. Diese Seite kann beim Bürgeramt beworben werden, um auch Neuzugewanderte schnell mit Informationen zu versorgen.

Verständlichkeit städtischer Internetseiten

Ergänzend zur Aufbereitung der Informationen zur (Erst-) Orientierung, ist es für die stärkere Teilhabe wichtig, dass auch die allgemeineren Informationen auf städtischen Internetseiten verständlich sind. Wie von der Verwaltung geplant, sollten in einfacher Sprache formuliert und Übersetzungen in Bedarfssprachen verfügbar sein. Diesbezüglich könnte ein Austausch zwischen den Verantwortlichen und Migrantenorganisationen Synergien schaffen. So können Verwaltungen beispielsweise den Kontakt zu Migrantenorganisationen suchen, um zu erfahren, ob der Aufbau und die aufgeführten Informationen in städtischen Webseiten verständlich sind. Darüber hinaus wäre eine Erklärhilfe, beispielsweise in Form von mehrsprachigen Videoclips, zum Aufbau und zur Navigation der Internetseiten hilfreich.

Stärkerer Einsatz von sozialen Medien

Wie bereits aufgezeigt, stellen soziale Medien einen wichtigen Informationskanal für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte dar. Aus diesem Grund kann die Verwaltung das Potential der sozialen Medien nutzen, um die Zielgruppe schnell zu erreichen und damit die Gefahr der Wahrnehmung falscher Informationen einzudämmen. Über viel genutzte Medien und deren untergliederte Gruppen und Seiten kann eine systematische Abfrage der jeweiligen Zielgruppe genaueren Aufschluss geben. Auf diese Weise können Dienst-

stellen eigens darüber entscheiden, welche Plattformen in den sozialen Medien für ihre Angebote am geeignetsten sein könnten.

Mehrsprachige Materialien

In vielen Dienststellen existieren bereits mehrsprachige Materialien, die über Angebote und Dienstleistungen informieren. Dies wird sowohl aus der Perspektive der Verwaltung als auch der Zielgruppen förderlich für die Teilhabe eingeschätzt. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, schrittweise weitere Materialien in Bedarfssprachen zu übersetzen. Damit die mehrsprachigen Materialien jeweils aktuell und schnell gefunden werden können, sollten diese digital und in sozialen Medien zur Verfügung stehen.

Aufsuchende Informationsweitergabe und Einbindung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Communities

Auch eine aufsuchende Informationsweitergabe birgt großes Potential, um Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu erreichen und somit deren Teilhabe an Angeboten und Dienstleistungen zu erhöhen. Gemeint ist die Informationsweitergabe an Orten, wo sich viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aufhalten, beispielweise in Vereinen, Cafés, Einkaufsläden oder auch die persönliche Ansprache zu Hause. Darüber hinaus sollte die Einbindung von Migrantenorganisationen und Vereinen als Multiplikatoren intensiviert werden (vgl. Unterkapitel 2.1.), um Informationen in Zielgruppen zu verbreiten, die für die Verwaltung nur schwer ansprechbar sind. Die Verwaltung kann wiederum von der Vernetzung profitieren, um Anliegen zu erfahren, die nicht direkt an die Verwaltung herangetragen werden.

3.2. Zielgruppenorientierte Behördenkommunikation

Hinsichtlich der Teilhabeförderung sind die bisherigen Kommunikationswege und -strukturen der Verwaltung mit Berücksichtigung der Bedarfe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu beleuchten und gegebenenfalls weiterzuentwickeln. Hierfür können die folgenden Empfehlungen Ansätze bieten.

Direktkontakt zu Ansprechpersonen

Für die Inanspruchnahme von städtischen Dienstleistungen und Angeboten spielt die Erreichbarkeit der entsprechenden Ansprechpersonen eine wichtige Rolle. Dies gilt insbesondere für Beratungsstellen, die eine wichtige unterstützende Anlaufstelle für die Zielgruppe sind. Ein unmittelbarer Kontakt zu direkten Ansprechpersonen würde dabei helfen, um Beantragungsprozesse reibungsloser und effektiver zu gestalten.

Überwindung von Sprachbarrieren

Die Projektbeteiligten zeigten auf, dass mangelnde Deutschkenntnisse von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und die komplexe Verwaltungssprache zu einer Sprachbarriere führen, die ein Hauptfaktor für die geringere Teilhabe darstellt. Daher werden Maßnahmen zur Überwindung von Sprachbarrieren zwischen Mitarbeitenden und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als besonders wichtig eingeschätzt, um die erfolgreiche Inanspruchnahme von Angeboten und Dienstleistungen zu steigern. Als konkrete Empfehlung gilt zum einen die Einrichtung eines Sprachmittlungsdienstes und zum anderen die Steigerung von mehrsprachigen Beratungsmöglichkeiten durch die städtischen Beschäftigten.

Digitale Anwendungen auf Barrieren prüfen

In der Digitalisierung von Zugängen zu städtischen Dienstleistungen wird großes Potenzial zur Steigerung der Teilhabe gesehen (vgl. Unterkapitel 3.1.). Aufgrund der dargestellten Sprachbarrieren wird empfohlen die Anwendung digitaler Plattformen, wie „Mein Nürnberg“, auf mögliche Hindernisse hin zu prüfen. Ein Ansatzpunkt, um diese Anwendungen zugänglicher zu machen, könnten mehrsprachige Erklärhilfen sein, die nicht nur das Portal vorstellen, sondern explizit Angebote erklären, wie beispielsweise das Ausfüllen von Online-Formularen. Zum Beispiel in Form von kurzen Videoclips und anderen bildhaften Darstellungen.

Netzwerkarbeit und Transparenz für gezielte (Verweis-) Beratung

Im Projektprozess wurde die Netzwerkarbeit zwischen der Verwaltung, Beratungsstellen und Migrantenorganisationen als eine wichtige Grundlage für die Informationsversorgung und Verweisberatung betont. In vielen Bereichen funktioniert der Austausch bereits gut. Allerdings wurde eine gebündelte Kommunikation (E-Mailverteiler) über aktuelle Angebote und Ansprechpersonen gewünscht, welche die bisherigen Möglichkeiten noch verbessern könnten. Zudem wäre es für die erfolgreiche Beratung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und damit auch für deren Teilhabe wichtig, wenn die Verwaltung transparenter über Verwaltungsabläufe kommunizieren würde. Konkret wurden Bearbeitungszeit von Anträgen genannt, vor allem wenn diese mit Fristen anderer Anträge verbunden sind.

3.3. Kultursensible Verwaltungsarbeit

Der Projektprozess zeigte zudem die hohe Bedeutung kultursensiblen Denkens und Handelns sowohl der Verwaltungsinstitution als auch der einzelnen Beschäftigten auf (vgl. Kapitel 4).

Förderung der interkulturellen Kompetenz

Für die Teilhabe, aber auch für eine reibungslose Verwaltungsarbeit im Allgemeinen, ist es förderlich, kommunikations- und kulturbedingte Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden. Daher sind Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz eine wichtige Empfehlung. Neben der Berücksichtigung bei der Personaleinstellung (vgl. Kapitel 2) sollten hierzu bedarfsorientierte Schulungen angeboten werden. Um den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Dienststellen gerecht zu werden, empfiehlt es sich, dass die Durchführenden vor der Schulung mit den Führungskräften vorbereitende Gespräche führen und auch mit den Mitarbeitenden über Fragen und Erwartungen sprechen. Ergänzend zu den Schulungen sind auch interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Fortbildungen oder Vorträgen mit speziellem Fokus denkbar, beispielsweise auf Personalführung. Da die Arbeit aller städtischen Dienststellen den Lebensraum der Bürgerinnen und Bürger gestaltet, werden die Schulungen für alle Mitarbeitenden empfohlen - unabhängig davon, ob Mitarbeitende direkten Bürgerkontakt haben.

Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen

Ebenso wie bei der Förderung von Personal mit Zuwanderungsgeschichte spielt die Einbindung von Migrantenorganisationen für die Teilhabe eine besondere Rolle. Bezüglich des Zugangs zu Informationen über Dienstleistungen und Angebote wurde bereits deren Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenfunktion herausgestellt. Darüber hinaus kann durch die Zusammenarbeit die Entwicklung von bestimmten Angeboten und Dienstleistungen gezielter entsprechend der aktuellen Bedarfe erfolgen. Eine solche kultursensible Berücksichtigung kann wiederum die Teilhabe erhöhen. Aus diesem Grund empfiehlt das Projekt den systematischen und regelmäßigen Austausch zwischen relevanten Dienststellen und Migrantenorganisationen.

Bessere Bekanntmachung der Antidiskriminierungsstelle

Die Stadt Nürnberg sendet mit der Etablierung der Antidiskriminierungsstelle, die beim Menschenrechtsbüro angesiedelt ist, ein wichtiges Signal für eine kultursensible Haltung. Projektbeteiligte wertschätzten, dass sich Personen, die eine Ungleichbehandlung vermuten, an eine städtische Stelle wenden können. Da jedoch die Einschätzung besteht, dass die Anlaufstelle bei Menschen mit Zuwanderungsgesichte noch nicht ausreichend bekannt ist, wären entsprechende Werbemaßnahmen ratsam.

4. Beschreibung des Projektgeschehens und die Bedeutung der Interkulturellen Schulungen

Ziel des Projekts „Interkulturelle Öffnung in Kommunen“ (IKÖK) war es, Maßnahmen für eine interkulturelle Öffnung zu erproben und (weiter-) zu entwickeln. Im Laufe des Projektgeschehens wurden in einem ganzheitlichen und partizipativen Prozess die bisherigen Öffnungsschritte der Nürnberger Stadtverwaltung evaluiert.

4.1. Beschreibung des Projektgeschehens

Überblick über den Projektprozess

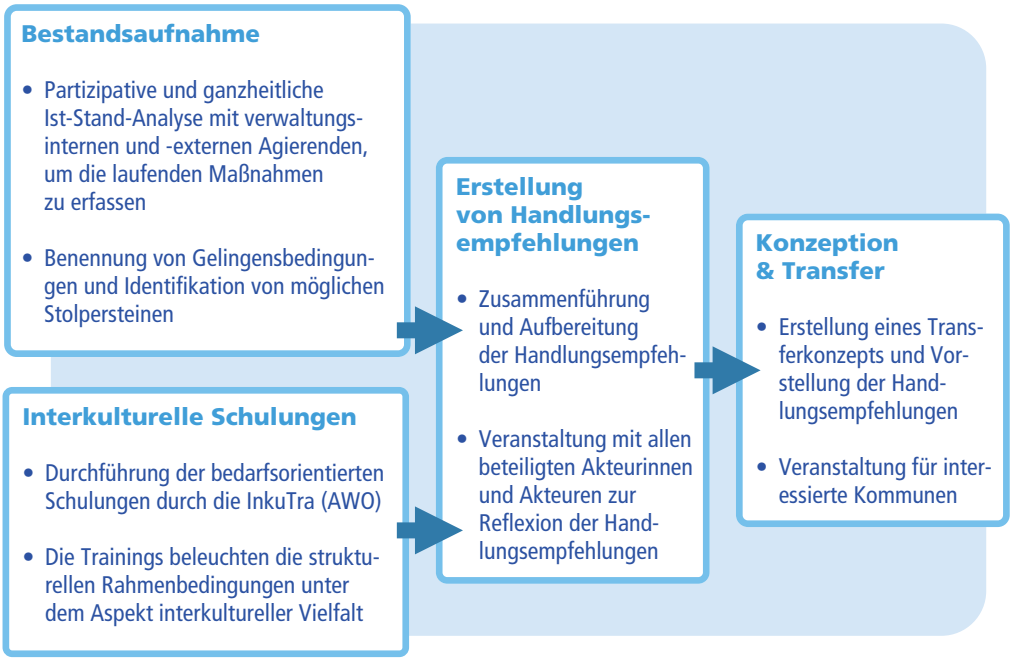


Abbildung 4: Darstellung der einzelnen Phasen im Projektprozess.

Die aus der Bestandsaufnahme und der Interkulturellen Schulungen gewonnen Impulse flossen in Handlungsempfehlungen für die Stadt Nürnberg ein (vgl. Kapitel 2 und 3). Überdies werden die Erfahrungen der gesamten Projektphase als Transferprodukt für interessierte Kommunen veröffentlicht.

Zielsetzung und beteiligungsorientierte Bestandsaufnahme

Die mit der interkulturellen Öffnung einhergehenden Ziele im Projekt IKÖK waren:

- Beitrag zur Erhöhung des Anteils an Personal mit Zuwanderungsgeschichte
- Neue Erkenntnisse über die Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte gewinnen, um das Dienstleistungsangebot der Stadt Nürnberg weiterzuentwickeln

Um diese Ziele erreichen zu können, war der Projektprozess auf eine breite Beteiligung von relevanten Akteuren innerhalb und außerhalb der Verwaltung ausgerichtet. Dabei erfolgte die Beteiligung in unterschiedlichen Formaten (siehe Abbildung: 5).

Übersicht über die Beteiligungsformate im Projekt

Abbildung 5: Darstellung der einzelnen Beteiligtengruppen und Beteiligungsformate.

So wurden insgesamt sieben leitfadengestützte Interviews mit Dienststellen geführt, die Einblick in die bisherigen Maßnahmen und Angebote zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung lieferten (siehe Abbildung 6).

Übersicht über die leitfadengestützten Interviews und Auswahl genannter Maßnahmen

Abbildung 6: Darstellung der beteiligten Dienststellen und Auswahl an genannten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung.

Für die Beteiligung von internen und externen Expertinnen- und Expertengruppen wurden insgesamt sieben Workshops veranstaltet [Netzwerk städtischer Beschäftigter mit Zuwanderungsgeschichte (3), Migrantenorganisationen (2) und Akteurinnen und Akteure der Wirtschaft und Beratung (1), Teilnehmende Interkultureller Schulungen (1)] (siehe Abbildung 7).

Übersicht über die Beteiligung der Expertinnen- & Expertengruppen

Abbildung 7: Darstellung der inhaltlichen Schwerpunkte der Workshops mit den verschiedenen Expertinnen- und Expertengruppen.

Migrationsberatungsstellen sind zentrale Orte, um Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte zu erreichen. Daher fand eine schriftliche Befragung der Migrationsberatungsstellen von drei Wohlfahrtsverbänden statt.

Durch die Beteiligung von Dienststellen, Migrationsberatungsstellen und internen und externen Expertinnen- und Expertengruppen konnte Wissen gewonnen werden, das als Basis für die Handlungsempfehlungen für eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung diente.

Begleitung des Projektes

Für eine kritisch-konstruktive Begleitung des Projektvorhabens wurde zu Beginn der Projektarbeit ein Projektbeirat eingerichtet. Vertreten waren hier innerstädtische Stellen und externe Einrichtungen mit engem Bezug zum Themenfeld Integration. Die Projektbeiratsmitglieder begleiteten die Projektarbeit aus den verschiedenen institutionellen Sichtweisen ihrer Organisationen und berieten das Bildungsbüro über den gesamten Projektverlauf in den einzelnen Phasen der Umsetzung.

Übersicht über die Mitglieder des Projektbeirates

- **Koordinierungsgruppe Integration:**
  Michael Trommer (Personalamt)
  Emek Sarıgül (Koordination Integrationsprogramm)
  Dominik Hilse (Wirtschaftsreferat)
- **Jobcenter:**
  Sabine Schultheiß
- **Handwerkskammer:**
  Nina Kielmann (Berufsqualifikation & Fachkräfteeinwanderung)
- **Industrie- und Handelskammer:**
  Susanne Wagner (Geschäftsbereich Berufsbildung Integrationsberatung)
- **Faire Mobilität (Deutscher Gewerkschaftsbund):**
  Marius Hanganu (Berater für Arbeitsmigrant/innen)
- **Wohlfahrtsverbände:**
  Gisela Woitzik-Karamizadeh (Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg e.V.)
- **Integrationsrat:**
  Ilhan Postaloğlu (Vorsitzender)
- **Amt für Kommunikation und Stadtmarketing:**
  Berlind Bernemann
- **Migrantenorganisationen:**
  Zühre Özdemir-Hohn

4.2. Bedeutung der Interkulturellen Schulungen

Da den Interkulturellen Schulungen eine besondere Bedeutung hinsichtlich des kommunalen Öffnungsprozesses zukommen, werden diese an dieser Stelle nochmals gesondert betrachtet.

Im Rahmen des IKÖK-Projektes bot der AWO Kreisverband Nürnberg e.V. als Kooperationspartner bedarfsorientierte interkulturelle Schulungen für alle Beschäftigten der Stadt Nürnberg und der Verwaltungen innerhalb der Europäischen Metropolregion Nürnberg an.

Übersicht über Themenbereiche der angebotenen Interkulturellen Schulungen

Abbildung 8: Darstellung der fünf Themenbereich der interkulturellen Schulungen und deren Zielsetzung.

Alle Schulungsbereiche und -methoden waren so gewählt, dass sie Prozesse der kulturellen Eigenreflexion anregen und Perspektivenwechsel ermöglichen. Ferner hatten sie das Ziel, bestimmte Zugangs- und Ausgrenzungsmechanismen im konkreten Kontakt zwischen städtischen Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürgern mit Zuwanderungsgeschichte zu erkennen und zu reflektieren. Auf diese Weise konnten individuelle Handlungsstrategien anhand von Praxisbeispielen erweitert werden, um zukünftig kommunikations- und kulturbedingte Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

Übersicht zu nachgefragten interkulturellen Schulungsthemen

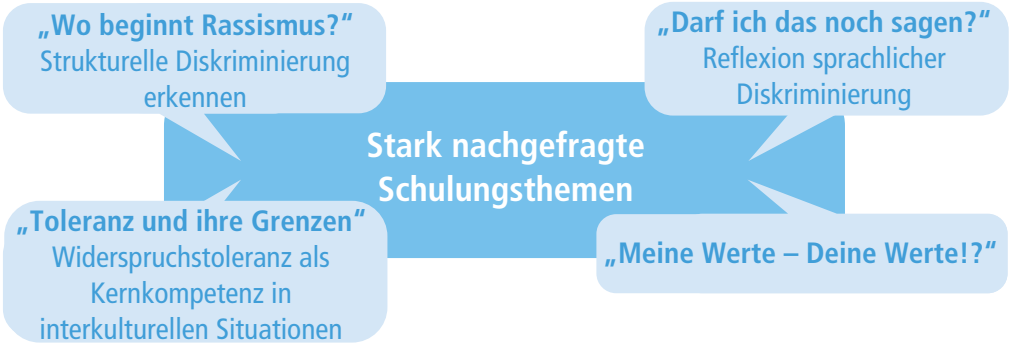


Abbildung 9: Darstellung der Schulungsthemen, die stark nachgefragt wurden.

Rückmeldungen im Kontext des Prozesses der interkulturellen Öffnung

Die Schulungen gaben einen Einblick in den aktuellen Diskussions- und Wissensstand der städtischen Beschäftigten. Darüber hinaus wurden die Bedürfnisse und Bedarfe deutlich. So kann für die Teilnehmenden festgestellt werden, dass ein allgemeiner Wunsch nach mehr Kultursensibilität innerhalb der Verwaltung besteht. Dies beinhaltet sowohl das Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern als auch im eigenen Kolleginnen- und Kollegenkreis. Damit einhergehend möchten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die persönliche Unsicherheit im Umgang mit Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte überwinden und sich mit aktuellen gesellschaftlichen Diskussionen beschäftigen. Um dies in der Praxis umzusetzen, äußerten Teilnehmende den Wunsch einer konkreten Ansprechperson beziehungsweise Austauschmöglichkeiten unter Kolleginnen und Kollegen für interkulturelle Themen in den einzelnen Dienststellen. Hohe Arbeitsbelastung und Zeitdruck wurden am häufigsten als Faktoren benannt, die eine adäquate Beschäftigung mit Fragestellungen der interkulturellen Öffnung behindern.

Die Teilnehmenden wünschen sich auch eine höhere Verbindlichkeit bezüglich der Teilnahme an Interkulturellen Schulungen und die ausdrückliche Einbeziehung von Leitungskräften. Inwieweit Schulungen für alle verpflichtend sein sollten, dazu gab es unterschiedliche Meinungen. Jedoch sei eine stärkere interne Bewerbung und deutliche Kommunikation von Seiten der Leitungsebene wünschenswert. Es soll signalisiert werden, dass die Teilnahme und somit fachliche Weiterentwicklung im Themenfeld interkulturelle Öffnung ein wichtiger Bestandteil des jeweiligen Arbeitsfeldes ist.

Es zeigte sich, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die von ihren Dienststellen zur Teilnahme verpflichtet wurden, mit Vorbehalten („Belehrungspädagogik“) und gewissen Ängsten („Rollenspiele“) die Schulung besuchten. Diese wurden in den jeweiligen Feedbackrunden anschließend von den Teilnehmenden ehrlich geäußert („eigentlich wollte ich mich krankmelden, war ganz anders als befürchtet, besser als erwartet, hat sogar Spaß gemacht, kann was für mich mitnehmen“). Zum einen zeigen diese Rückmeldungen, dass auch eine verpflichtende Fortbildung einen positiven Effekt erzielen kann. Zum anderen machen sie deutlich, dass der Seminartitel „Interkulturelle Schulungen“ von Seiten der Beschäftigten durch Vorerfahrungen und Befürchtungen nicht immer positiv behaftet ist und abschreckend wirken kann. Alternativ dazu könnte die konkretere Benennung von Seminarinhalten im Titel bei Beschäftigten mehr Interesse wecken.

5. Zusammenfassung

Der IKÖK-Projektprozess zeigte auf, dass die Stadt Nürnberg bereits wichtige Maßnahmen hin zu einer interkulturell geöffneten Verwaltung umsetzt. Die im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen stehen im Dialog mit dem städtischen Integrationsprogramm und versuchen Impulse zu seiner Weiterentwicklung zu geben. Für das weitere Gelingen der interkulturellen Öffnung ist die breite und aktive Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg am Projekt IKÖK positives Indiz. Es ergaben sich aufschlussreiche Einblicke in die Verwaltungsarbeit und wichtige Anregungen für den Öffnungsprozess.

Darüber hinaus zeigte der Prozess mit Migrantenorganisationen, Beratungsstellen und Akteuren der Wirtschaft, dass eine interkulturell aufgeschlossene Verwaltung für das gesellschaftliche Miteinander unerlässlich ist. Es wurde deutlich, dass Bürgerinnen und Bürger die Nürnberger Verwaltung in Teilen bereits als offen wahrnehmen, jedoch die Notwendigkeit weiterer Öffnungsschritte sehen.

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen versuchen dem Anspruch aller Prozessbeteiligten gerecht zu werden, deren Beitrag und Mitwirken wertzuschätzen und die Bedeutung des interkulturellen Öffnungsprozesses herauszustellen.

6. Quellenangabe und -verweise

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2022): Interkulturelle Öffnung. URL:www.lebenshilfe.de/informieren/arbeiten/interkulturelle-oeffnung (abgerufen am 05.05.2022).

City for All Women Initiative (CAWI) (2015): Advancing Equity and Inclusion. A Guide for Municipalities, (2. Auflage), Ottawa, (abgerufen am 05.05.2022).

Charta der Vielfalt e. V. (2022) Charta der Vielfalt: Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt. URL: www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/urkunde-charta-der-vielfalt-im-wortlaut/ (abgerufen am 05.05.2022).

Ziekow, Univ.-Prof. Dr. Jan (2013): Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst; Rechtswissenschaftliche Stellungnahme. (abgerufen am 05.05.2022).

Landeshauptstadt München Fachstelle für Demokratie (2021): Selbstbeschreibung vs. „Migrationshintergrund“. Ein Beitrag zur Debatte um die Erhebung von (repräsentativen) Daten zu Gleichstellung, Teilhabe und Diskriminierung in vielfältigen (Stadt-) Gesellschaften. (abgerufen am 05.05.2022).

Stadt Nürnberg, Amt für Kultur und Freizeit/ Koordination Integrationsprogramm (2022): Integration als Querschnittsaufgabe. ULR: www.integration.nuernberg.de (abgerufen am 05.05.2022).

Stadt Nürnberg, Bildungsbüro (2022): Interkulturelle Öffnung in Kommunen.
URL: www.bildungsbuero.nuernberg.de (abgerufen am 05.05.2022).

Herausgeberin
Stadt Nürnberg
Bürgermeisteramt/Bildungsbüro
Unschlittplatz 7a, 90403 Nürnberg
Telefon: 0911 - 231 14565
E-Mail: bildungsbuero@stadt.nuernberg.de
www.bildungsbuero.nuernberg.de

Redaktionsteam
Dr. Martin Bauer-Stiasny (Fachliche Leitung)
Laura Alphei
Zeynep Deprem
Thomas Kießlich
Cornelia Stenzel
Derya Yildirim

Stand: Juni 2022
Layout, Grafik und Produktion: Lutz Kaiser, Nürnberg

Inhalt

1. Ziele und Prozessgeschehen im IKÖK-Projekt 2

1.1. Beteiligungsorientierte Bestandsaufnahme 2

1.2. Interkulturelle Schulungen für städtische Beschäftigte 3

1.3. Handlungsempfehlungen zur (Weiter-)Entwicklung der interkulturellen Öffnung 4

2. Grundlegende Überlegungen zur interkulturellen Öffnung 5

2.1. Partizipation und kultursensible Arbeit als Gelingensfaktoren 5

2.2. Umsetzungshorizonte und Überprüfung der rechtlichen Möglichkeiten als zu berücksichtigende Faktoren 5

3. Transfer für interessierte Institutionen 6

1. Ziele und Prozessgeschehen im IKÖK-Projekt

Das Projekt „Interkulturelle Öffnung in Kommunen“ (IKÖK) war ein Verbundvorhaben des Bildungsbüros der Stadt Nürnberg mit dem Kreisverband Nürnberg der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg e.V. Es wurde aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) der Europäischen Union gefördert und durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) administriert.

Von November 2020 bis Juni 2022 wurden die aktuellen interkulturellen Öffnungsmaßnahmen der Nürnberger Verwaltung in einem partizipativen Prozess evaluiert und bedarfsorientierte Handlungsempfehlungen entwickelt. Die Entwicklung dieser Handlungsempfehlungen standen im Einklang mit den Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg und waren wie folgt definiert:

- Beitrag zur Erhöhung des Anteils an Personal mit Zuwanderungsgeschichte
- Gewinnung neuer Erkenntnisse über die Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte, um das Dienstleistungsangebot der Stadt Nürnberg weiterzuentwickeln.

Abbildung 1: Darstellung einer Übersicht über die einzelnen Projektschritte.

In der ersten Phase des Projektes stellte das Bildungsbüro das Projektvorhaben und dessen Ziele sowohl in relevanten kommunalen und politischen Gremien als auch bei internen Dienststellen und externen Akteurinnen und Akteuren vor. Daran schloss die beteiligungsorientierte Bestandsaufnahme mit unterschiedlichen Akteursgruppen (siehe Gliederungspunkt 1.1.) und das Angebot der interkulturellen Schulungen an (siehe Gliederungspunkt 1.2.). Aus beiden Projektschritten resultierten wichtige Erkenntnisse zur interkulturellen Öffnung der Verwaltungen, welche zu Handlungsempfehlungen zusammengeführt und in der Broschüre „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung gemeinsam weiterdenken“ (siehe Anhang) aufbereitet wurden. Darüber hinaus bündelte das Bildungsbüro die gemachten Projekterfahrungen in einer Broschüre, die interessierten Institutionen Impulse für die Planung und Umsetzung eines interkulturellen Öffnungsprozesses liefern soll (siehe Gliederungspunkt 3). Für eine kritisch-konstruktive Begleitung des Projektvorhabens begleitete ein Beirat, bestehend aus Vertretungen innerstädtischer Stelle und externer Einrichtungen, beratend die einzelnen Projektphasen.

1.1. Beteiligungsorientierte Bestandsaufnahme

Um einen ganzheitlichen Blick auf die interkulturelle Öffnung der Nürnberger Verwaltung werfen zu können, wurden insgesamt sieben leitfadengestützte Interviews mit Leitungspersonal aus verschiedener Dienststellen geführt, aus welchen sich hinsichtlich beider Projektziele wichtige Erkenntnisse über die laufenden Öffnungsmaßnahmen der Verwaltung festhalten und systematisch aufbereiten ließen. Drei innerstädtische Workshops mit 14 städtischen Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte gingen der Frage nach, wie es der Stadtverwaltung gelingen kann, mehr Personal mit Zuwanderungsgeschichte zu gewinnen. Dabei waren sie für das Projekt wichtige

Abbildung 2: Darstellung der einzelnen Beteiligungsgruppen und Beteiligungsformate.

Expertinnen und Experten, weil sie einerseits die Perspektive der Beschäftigten und andererseits der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte vereinen. Um mehr Wissen über die Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte zu erlangen, erfolgte eine schriftliche Befragung der Migrationsberatungsstellen der drei Wohlfahrtsverbänden. Zudem wurden mehrere Workshops mit 13 Vertretungen aus zehn Migranten-organisationen und zehn Akteurinnen und Akteuren aus der Wirtschaft und Beratung durchgeführt. Darüber hinaus reflektierten in einem Workshop zehn Beschäftigte aus verschiedenen Dienststellen, die im Rahmen des IKÖK-Projekts an einer interkulturellen Schulung teilnahmen, die Schulungserfahrung und deren Bedeutung für die eigene Arbeit.

Das durch die Beteiligung der genannten Expert/-innen und Expertengruppen gewonnene Wissen bildetet die Basis für die Handlungsempfehlungen für eine Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.

1.2. Interkulturelle Schulungen für städtische Beschäftigte

Während der gesamten Projektlaufzeit bot der AWO Kreisverband Nürnberg e.V. bedarfsorientierte interkulturelle Schulungen für die Beschäftigten der Verwaltung in Nürnberg und in der Europäischen Metropolregion Nürnberg an. Bei der Umsetzung mussten die durch die Pandemie veränderten Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Abbildung 3: Darstellung der fünf Themenbereiche der interkulturellen Schulungen und deren Ziele.

Das interkulturelle Schulungsangebot bestand inhaltlich aus fünf Themenbereichen mit insgesamt elf Schulungsbausteinen. Inhaltlich zeigte sich, dass die Themen „sprachliche Diskriminierung“ und „Rassismus und Toleranz sowie ihre Grenzen“ von den Teilnehmenden am häufigsten nachgefragt wurden. Alle Schulungsbereiche und -methoden waren so gewählt, dass sie Prozesse der kulturellen Eigenreflexion anregten und Perspektivenwechsel ermöglichten. Ferner hatten sie das Ziel, bestimmte Zugangs- und Ausgrenzungsmechanismen im konkreten Kontakt zwischen städtischen Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürgern mit Zuwanderungsgeschichte zu erkennen sowie zu reflektieren. Auf diese

Weise konnten individuelle Handlungsstrategien anhand von Praxisbeispielen erweitert werden, um kommunikations- und kulturbedingte Missverständnisse sowie Konflikte zu vermeiden.

Die Bewerbung der interkulturellen Schulungen innerhalb der Stadt Nürnberg fand auf zwei unterschiedlichen Wegen statt. Einerseits stellte das Bildungsbüro dem Leitungspersonal einzelner Dienststellen das Schulungsangebot vor und konnte dadurch offene Bedarfe ermitteln. Davon ausgehend buchten die Dienststellen im direkten Austausch mit den AWO-Trainerinnen Schulungen für ihre Mitarbeitenden, die in Inhalt und Format bedarfsgerecht angepasst wurden. Von diesem Angebot profitierten bis zum Projektende zehn Dienststellen. Andererseits wurden interkulturelle Schulungen durch das städtische Intranet beworben und waren dadurch für alle Beschäftigten frei zugänglich. Zwischen Mai 2021 und bis Ende Juni 2022 fanden insgesamt 39 interkulturelle Schulungen für die Beschäftigten der Stadt Nürnberg statt, bei denen 291 Teilnahmen zu verzeichnen waren.

Durch die Feedbackbögen nach den Schulungen und einem Workshop mit Teilnehmenden erhielt das Bildungsbüro einen Einblick in den aktuellen Diskussions- und Wissensstand der städtischen Beschäftigten. Zudem wurden auch deren Bedürfnisse und Bedarfe deutlich, welche das Bildungsbüro in die Handlungsempfehlungen aufnahm.

1.3. Handlungsempfehlungen zur (Weiter-)Entwicklung der interkulturellen Öffnung

Die Rückkopplungen der Bestandsaufnahme und der interkulturellen Schulungen arbeitete das Bildungsbüro auf, wertete diese aus und führte sie in Handlungsempfehlungen in der Broschüre „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung gemeinsam weiterdenken“ (siehe Anhang) zusammen.

In einem ersten Auswertungsschritt wurden die schriftlichen Dokumentationen und Befragungsrückläufe hinsichtlich der beiden IKÖK-Ziele gesichtet und eine erste Vorsortierung vorgenommen. Dabei wurde deutlich, dass es Nennungen gab, die sich hinsichtlich beider Ziele wiederfinden, beispielsweise die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten der Verwaltung. Im zweiten Schritt wurden nun die Nennungen zu beiden Projektzielen getrennt betrachtet und aufgrund von Überschneidungen und inhaltlichen Zusammenhängen zu Kategorien zusammengefasst. Diese Kategorien wurden zu den nachfolgenden Handlungsempfehlungen für die interkulturelle Öffnung der Nürnberger Verwaltung aufbereitet und ausformuliert. Hierbei haben besonders der Aspekt der „Kultursensiblen Arbeit“ und der Partizipation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte große Bedeutung gewonnen (siehe Gliederungspunkt 2).

Im Rahmen einer Informations- und Reflexionsveranstaltung wurden am 3. Juni 2022 im Tagungshaus Caritas-Pirckheimer-Haus allen im Projekt beteiligten Akteurinnen und Akteuren die entstandenen Handlungsempfehlungen vorgestellt. Dabei fand eine Reflexion über den Beteiligungsprozess und die Bedeutung einzelner Öffnungsempfehlungen von einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Der Einladung folgten ca. 70 Personen und die Veranstaltung wurde durch einen Vortrag zum Thema „Institutioneller Rassismus in Behörden“ eröffnet.

2. Grundlegende Überlegungen zur interkulturellen Öffnung

Aus dem gemeinsamen Projektprozesses mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren kristallisierten sich grundlegende Überlegungen heraus, die für den weiteren interkulturellen Öffnungsprozess relevant sind.

Abbildung 4: Darstellung der grundlegenden Überlegungen zur interkulturellen Öffnung.

2.1. Partizipation und kultursensible Arbeit als Gelingensfaktoren

Im Verlauf des IKÖK-Projekts wurde deutlich, welchen Mehrwert die Beteiligung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit sich bringt. Diese lieferten zum einen als Beraterinnen und Berater wichtige Erkenntnisse zu Bedürfnissen und Bedarfen verschiedener Communities, welche passgenaue Handlungsempfehlungen ermöglichten. Zum anderen wirkten sie als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für ihre jeweiligen Netzwerke und sie haben bei der Umsetzung vieler Öffnungsmaßnahmen eine Schlüsselfunktion. Neben der Partizipation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gewann auch der Ansatz der „kultursensiblen Arbeit“ für den interkulturellen Öffnungsprozess größere Bedeutung. Dieser Begriff aus dem Bereich der Gesundheitsversorgung und der Pflege meint vor allem strategische Öffnungsmaßnahmen, die bestehende Unterschiede der Bürgerinnen und Bürger berücksichtigen und auf individuelle Bedarfe eingehen. Dieser grundlegende Ansatz ist ausschlaggebend, um einen verbesserten Zugang für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und langfristig eine barrierefreie Verwaltung zu erreichen.

2.2. Umsetzungshorizonte und Überprüfung der rechtlichen Möglichkeiten als zu berücksichtigende Faktoren

Im Austausch mit den städtischen Akteurinnen und Akteuren wurde deutlich, dass die einzelnen Handlungsempfehlungen unterschiedlich komplexe Rahmenbedingungen haben und daher unterschiedliche zeitliche Horizonte für die Umsetzung haben müssen. Als ein Faktor ist zu nennen, dass Dienststellen und Personalamt gemeinsam für die interkulturelle Öffnung zuständig sind, wenn es um die Personalgewinnung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte geht. Daher gilt es, bei der Umsetzung der Empfehlungen die notwendigen Abstimmungs- und Entwicklungsprozesse zu berücksichtigen. Auch die gesetzlichen Grundlagen spielen eine wichtige Rolle. Vor allem im Personalbereich sind Abläufe wie die Gestaltung der Stellenausschreibungen gesetzlich geregelt. Um alle Möglichkeiten zur interkulturellen Öffnung ausschöpfen zu können, ist bei der Planung und Durchführung eines interkulturellen Öffnungsprozesses die Auseinandersetzung mit den rechtlichen Möglichkeiten besonders wichtig.

3. Transfer für interessierte Institutionen

Die Broschüre „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Transferprodukt“ dokumentiert einzelne Projektschritte und möchte damit die gemachten Erfahrungen an interessierte Städte, Landkreise und weitere Institutionen weitergeben. Die Publikation beleuchtet mit der Darstellung der kommunalen Rahmenbedingungen die Grundlagen, auf denen das IKÖK-Projekt aufbaute. Daran anschließend folgt eine ausführlichere Übersicht einzelner Projektschritte, die auch Empfehlungen für interessierte Institutionen enthält. Am 21. Juni 2022 wurde eine überregionale Informationsveranstaltung durchgeführt, an der Personen aus anderen Kommunen und Institutionen teilnahmen, die an einem Transfer des in Nürnberg erprobten Prozesses interessiert waren.

Berichtsvorlage
KuF/002/2022

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kulturausschuss	08.07.2022	öffentlich	Bericht
Kommission für Integration	06.10.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:

Musikschule Nürnberg: Sachstandsbericht und Darlegung der Herausforderungen und Perspektiven

Anlagen:

01_Bericht

Bericht:

2014 wurde dem Kulturausschuss letztmalig eine umfassende Darstellung der Musikschule im Amt für Kultur und Freizeit vorgelegt.
Mit diesem Sachstandsbericht und der Darlegung der Perspektiven und Herausforderungen wird ein Blick auf die aktuellen Herausforderungen aufgrund der Corona-Pandemie sowie auf die zukünftige Entwicklung der Musikschule Nürnberg zur „Musikschule für Alle“ geworfen.

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 grundsätzliche Diversity-Orientierung der Musikschule wird durch die angestrebten Neuausrichtungen noch verstärkt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Musikschule Nürnberg: Sachstandsbericht und Darlegung der Herausforderungen und Perspektiven, Amt für Kultur und Freizeit, Kulturausschuss Juli 2022

2014 wurde dem Kulturausschuss letztmalig eine umfassende Darstellung der Musikschule im Amt für Kultur und Freizeit vorgelegt. Mit diesem Sachstandsbericht und der Darlegung der Perspektiven und Herausforderungen wird ein Blick auf die aktuellen Herausforderungen aufgrund der Corona-Pandemie sowie auf die zukünftige Entwicklung der Musikschule Nürnberg zur „Musikschule für alle“ geworfen. Der erste Teil widmet sich dem Ist-Stand, der zweite Teil der Perspektive.

Im März 2022 hat die Musikschule Nürnberg ihr 85. Jubiläum (eigentlich am 1. April 2021) nachgeholt. Zum Auftakt des unter dem Motto „Musikschule total“ stehenden Monats fand am 5. März ein Festkonzert des neu gegründeten Jugendorchesters statt, zahlreiche weitere Konzerte der Fachbereiche schlossen sich an.

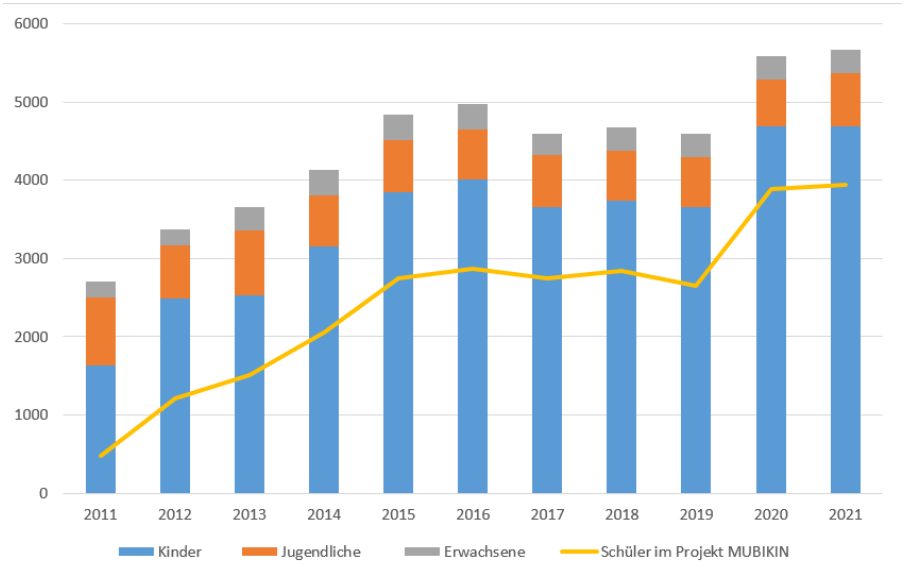
1. Ist-Stand

Die Musikschule ist an derzeit 29 Standorten, davon 24 in Schulgebäuden, präsent und damit über die ganze Stadt verteilt. Die Zentrale befindet sich in der Kulturwerkstatt Auf AEG. Ein weiterer wichtiger Standort ist die seit 1996 existierende Dependance im Schmausen-Schlösschen im Osten der Stadt. Die Musikschule unterrichtet 1300 Stunden in der Woche (Stand Schuljahr 2020).

Die Schülerzahlen und das Unterrichtsangebot sind seit dem letzten Bericht im Kulturausschuss von 2014 bis 2020 mit zwischen 1.850 und 2.050 Schülerinnen und Schülern stabil geblieben. Der Anteil von Bildungs- und Teilhabegutscheine wuchs von 2017 6,5% auf 2020 9% der Schülerschaft und die Anzahl Nürnberg-Pass von 2010 8,8% auf 2020 13,1% der Schülerschaft.

Mit dem Beginn der Corona-Pandemie war auch die Musikschule gezwungen, für viele Monate den Unterricht in digital gestützter Form anzubieten. Zusätzlich wurde die Arbeit durch die zeitweisen Betretungsverbote für Schulen deutlich erschwert. Nicht alle Schülerinnen und Schüler konnten das alternative digitale Unterrichtsangebot annehmen, da teils zu Hause keine digitalen Endgeräte verfügbar waren. Für eine ganze Reihe von Unterrichtsformen wie die Musikalische Früherziehung, Chor- und Bläserklassen, Ensembles, Chöre und Orchester kam es zu langen Unterrichtsausfällen. Das Beschäftigungsverbot für Schwangere führte zu weiteren Unterrichtsausfällen, für die im laufenden Schuljahr trotz Ausschreibung keine Ersatzlehrkräfte gefunden werden konnten. Mit zusätzlichen Corona-Mitteln der Landesregierung, die über den Verband der Bayerischen Musikschulen ausgezahlt wurden, konnte ein Teil der Ausfälle gedeckt und durch weitere Einsparungen auch während der Pandemie ein ausgeglichener Haushalt vorgelegt werden.

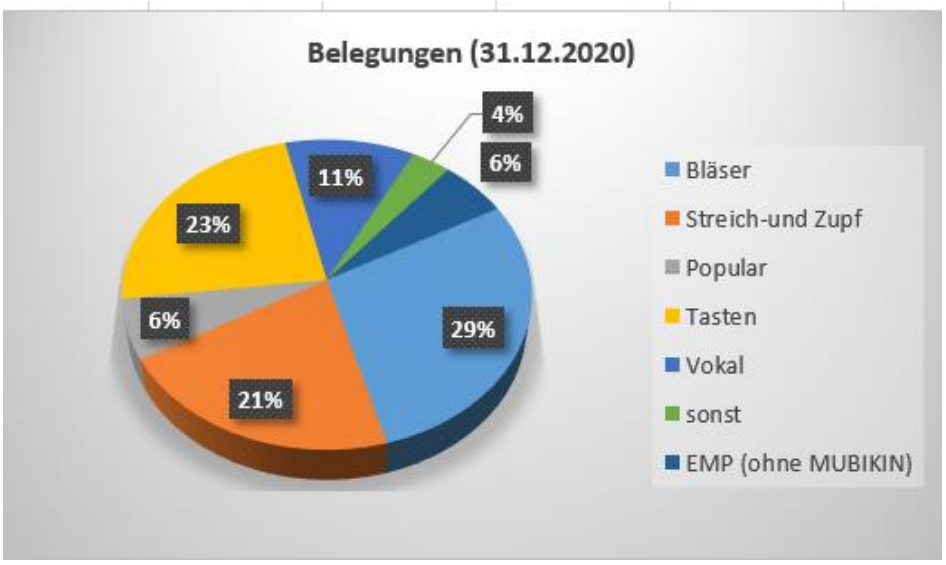
Aufgrund der zahlreichen pandemiebedingten Verbote und Einschränkungen sind die Schülerzahlen des regulären Musikschulangebots im Jahr 2021 um 12 % zurückgegangen. Die aktuellen Nachfragen und Anmeldungen zeigen eine positive Tendenz. Die Musikschule hat für das Schuljahr 2022/23 (Stand 30.4.2022) bereits Anmeldungen für 459 neue Schülerinnen und Schüler. Zur Stabilisierung dieser Entwicklung erfolgt die Einbringung der nächsten Satzungsänderung im Rahmen der festgeschriebenen Gebührenerhöhung in den Kulturausschuss spätestens Anfang 2023 mit einer Wirksamkeit ab dem Schuljahr 2023/24. So ist davon auszugehen, dass sich die Schülerinnen- und Schülerzahlen im kommenden Jahr wieder normalisieren werden, wenn ein kontinuierlicher Unterricht angeboten werden kann.



Schülerzahlen der Musikschule Nürnberg nach Alter (sowie Anteil der MUBIKIN-Schüler)
Stichtag jeweils: 31.12.

1.1. Fachbereiche

Die Fachbereiche unterscheiden sich wesentlich im Umfang ihrer Unterrichtsstunden. Durch die enorme Nachfrage in manchen Bereichen wie z.B. Klavier haben sich die verschiedenen Fachbereiche sehr unterschiedlich entwickelt. Von den 451 Neuanmeldungen für das Schuljahr 2022/23 entfielen 171 auf das Fach Klavier. Mit der wachsenden Anzahl der Geflüchteten aus der Ukraine nehmen die Anmeldungen für Klavier nochmal zu.
Der Fachbereich der Elementaren Musikpädagogik, der die Angebote für Kinder ab 6 Monate bis zum Grundschulalter beinhaltet, nimmt seit dem Start des MUBIKIN-Programms im Jahr 2011 eine zunehmend bedeutende Rolle innerhalb der Musikschule ein.
Rückgängig sind Musizierklassen, was der Corona-Pandemie geschuldet ist, ebenso wie Ensemble-, Band- und Orchesterarbeit. Letzteres ist auch ein Ergebnis früherer Sparmaßnahmen.

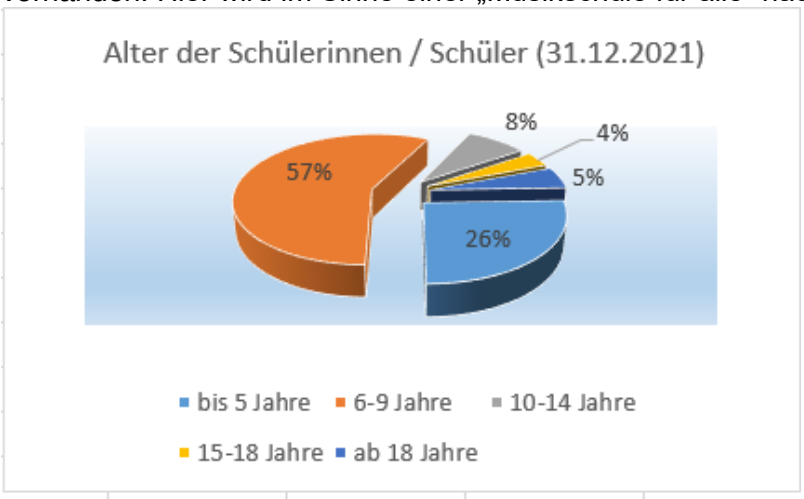


Belegung der Fachbereiche 2020

1.2. Schülerinnen und Schüler

Die Schülerzahlen sind auf die verschiedenen Altersgruppen ebenfalls sehr unterschiedlich verteilt. Die Altersgruppe der Schülerinnen und Schüler von 4-10 Jahren macht einen Anteil von 84 % an der Gesamtzahl aus. Besonders in der Altersgruppe ab 14 Jahren gehen die Zahlen deutlich zurück. Dies hat zum einen mit den Bildungswegen der Schülerinnen und Schüler zu tun, aber ebenso mit dem Fehlen der passenden Angebote vor allem im Band- und Ensemblebereich.

Angebote für Erwachsene sind bisher fast ausschließlich im Bereich Ensemble und Orchester zu finden. Niederschwellige Angebote für Erwachsene bietet die Musikschule in der Erwachsenenbläserklasse an. Im Bereich der Geragogik sind bisher keine Angebote vorhanden. Hier wird im Sinne einer „Musikschule für alle“ nachgesteuert.



Altersgruppen Schülerinnen und Schüler 2021

1.3. Lehrkräfte

Die Jahre 2020 bis 2030 sind stark geprägt von altersbedingtem Personalwechsel. Innerhalb dieser 10 Jahre werden 30 Lehrkräfte in den Ruhestand eintreten. Mit dem Ausscheiden der langjährigen Kolleginnen und Kollegen geht viel Erfahrung verloren, aber es ergeben sich auch Chancen für eine Neuausrichtung. Derzeit sind 96 Kolleginnen und Kollegen an der Musikschule tätig. Die überwiegend in Teilzeit angestellten Lehrkräfte sind auf 46 Planstellen verteilt. Da sich das Berufsbild und die Anforderungen an eine Musikschullehrkraft in den letzten Jahren stark gewandelt haben, gilt es, die Kriterien für die Einstellungen des künftigen Personals neu zu definieren. Durch eine enge Kooperation mit der Hochschule für Musik und dem Standortvorteil einer Großstadtmusikschule mit ortansässigen professionellen Orchestern konnten die Stellen bisher gut nachbesetzt werden. Es ist aber davon auszugehen, dass der deutschlandweite akute Lehrerinnen- und Lehrermangel, vor allem in der Elementaren Musikpädagogik, die Nachbesetzungen in der Zukunft sehr schwierig gestalten wird.

1.4. Verwaltung

Die Situation der Verwaltung ist seit vielen Jahren geprägt von der stetigen Zunahme der Anforderungen und Aufgaben. War es früher üblich, dass Schülerinnen und Schüler ausschließlich zu Schuljahresbeginn bei der Musikschule angemeldet wurden, so findet dies jetzt ganzjährig statt. Ständig wechselnde Bedingungen während der Corona-Pandemie haben die Situation noch einmal verstärkt. Die Abwicklung von jährlich bis zu ca. 250 Veranstaltungen ist aufgrund zunehmender Vorschriften komplexer geworden.

2. Perspektive: Die „Musikschule für Alle“

Die 2020er Jahre brachten massive Veränderungen. Die Pandemie löste einen Digitalisierungsschub aus, der Schulalltag veränderte sich radikal, gemeinsames Singen und Musizieren wurde zum Gesundheitsrisiko erklärt. Die Musikpädagoginnen und -pädagogen berichten von den Auswirkungen, welche die Pandemie vor allem bei Kindern und Jugendlichen hinterlassen haben. Die Überwindung der Defizite im sozialen Miteinander, in der Bewegungskoordination, beim Zuhören oder selbst bei der Kommunikation mit anderen stellen uns künftig vor große Aufgaben.

Die Musikschule stellt sich diesen neuen Herausforderungen und setzt sich das Ziel, eine „Musikschule für Alle“ zu sein. Die Musikschule der Zukunft muss Angebote für alle Menschen der Stadtgesellschaft anbieten, unabhängig von Alter, Herkunft, den individuellen Voraussetzungen und Zielstellungen. Die Angebote müssen wohnortnah, niederschwellig und finanziell leistbar sein, aber ebenso von höchster Qualität und zielorientiert. Die Möglichkeiten eines lebenslangen Lernens wie auch die gezielte Vorbereitung für die Aufnahme an einer Musikhochschule müssen gewährleistet werden. In ihrer dezentralen Struktur muss sich die Musikschule zu musikalischen Kompetenzzentren in den Stadtteilen entwickeln.

Im Folgenden gibt die Vorlage einen Überblick über bereits durchgeführte ebenso wie geplante und zukünftige Akzente, Arbeitsschwerpunkte und konkrete Veranstaltungen auf dem Weg zur „Musikschule für Alle“.

2.1. Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

An erster Stelle steht die Wiederherstellung aller Unterrichtsangebote und das Erreichen der Schülerinnen- und Schülerzahlen des Schuljahrs 2019/20. Dabei setzt sich die Musikschule zum Ziel, die Fachbereiche in ihrer zahlenmäßigen Stärke anzugleichen und die Angebote im Sinne der „Musikschule für Alle“ anzupassen. Das Angebot der Früherziehung im regulären Musikschulunterricht konnte bereits durch einen neuen Standort in der Ludwig-Uhland-Grundschule erweitert werden, die beiden Kindergärten (früher MUBIKIN Standorte) Dörflerstrasse und Sandreuth wurden neue Musikschulstandorte. Das Angebot der Chorschule jungerChor Nürnberg wurde angepasst und durch ein Angebot von Solfeggio-Unterricht ergänzt. Somit umfasst das Angebot für den jungenChor derzeit: Chor, Stimmbildung, Stimmproben und für die Kinder in der Abteilung Mini Chor eine zusätzliche Stunde Solfeggio. Dieses Angebot soll künftig auch für weitere Abteilungen angeboten werden.

Orchestermusizieren soll stärker gefördert werden. Die Gründung des Nürnberger Jugendorchesters im September 2021 war ein wesentlicher Schritt. Derzeit spielen ca. 20 Jugendliche im Alter von 11 bis ca. 20 Jahren im Orchester. Ebenso konnten bereits neue Bands für Jugendliche, eine Kinderband und weitere kleine Ensembles wieder bzw. neu gegründet werden. Seit September 2021 gibt es wieder ein Unterrichtsangebot für Gesang und erstmals wird ein Musiktheaterkurs durchgeführt.

Konkret wurden etliche Angebote zur Entwicklung dieser Bereiche bereits umgesetzt, die hier exemplarisch aufgeführt werden. Um einen Neustart nach der Pandemie zu ermöglichen, startet die neue jährliche Veranstaltungsreihe „Chor:Begegnungen“, zu der Kinder-, Jugend- und Erwachsenen-Chöre aus Nürnberg eingeladen werden, mit einem Auftakt zum gemeinsamen Singen am 9. Juli 2022 in der Kulturwerkstatt Auf AEG. Das Konzertangebot der Musikschule wird heuer um drei Angebote im Open-Air-Format in der Ziegenstraße erweitert, die aufgrund der Betreuung durch Lehrkräfte kostenneutral umgesetzt werden können. Das diesjährige Konzert im Staatstheater am 16. Juli 2022 steht unter dem Zeichen der inneren Vernetzung der Musikschule. Die verschiedenen Abteilungen des jungenChors singen, spielen und präsentieren sich jeweils mit einem weiteren Ensemble

oder Orchester der Musikschule. Am 11. November 2022 findet das Konzert der Bläserphilharmonie der Musikschule mit zwei weiteren Orchestern der Metropolregion in der Meistersingerhalle statt. Zukunftsweisend ist das Kooperationsprojekt „Stimmen der Zukunft“ des Staatstheaters mit Grundschulklassen und dem Amt für Kultur und Freizeit/KinderKunstRaum und Musikschule. Es begann als Digitalprojekt im Frühjahr 2021, Abschlusskonzert ist am 17. Juli 2022 im Staatstheater. Im Zuge der Förderung der Digitalisierung soll dieses Projekt verstetigt werden. Die Musikschule beteiligt sich zudem regelmäßig an Amtsprojekten des Amts für Kultur und Freizeit wie an der Friedenstafel oder dem Sonderprojekt „Frieden ist Klasse“, für das sich mehrere Hundert Schülerinnen und Schüler mit dem Thema Frieden auseinandersetzen. Abschlusspräsentation ist am 21. Juli auf der Wöhrder Wiese.

Für 2023 ist zudem die Neueinrichtung einer Unterrichtseinheit „Elementare Musikpraxis für Seniorinnen und Senioren“ und eine Erweiterung des Angebotes im Bereich Popular geplant. Wünschenswert wäre zudem die Einrichtung eines Percussion-Orchesters sowie eines neuen Standortes für Chorklassen. Die stete Vernetzung mit anderen Einrichtungen, Vereinen, Chören und Orchestern wird immer wichtiger und bleibt ein Kernanliegen im Kinder-, Jugend- und perspektivisch auch Erwachsenenbereich. Überprüft werden zudem alle Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit, wofür eine Konzeptentwicklung mit Hilfe des Gesamtamts angegangen werden muss.

Schon jetzt beginnen die Vorarbeiten für den Bayerischen Musikschultag, den die Stadt Nürnberg im Oktober 2025 ausrichtet.

2.2. Musikschule und MUBIKIN

MUBIKIN schafft - dank privater Förderung und dem Engagement der Stadt Nürnberg (Stiftung Persönlichkeit, Bouhon Stiftung, Hochschule für Musik, Stadt Nürnberg) - mit seinen kostenfreien Unterrichtsangeboten in Kitas und Grundschulen optimale Voraussetzungen für die weitere musikalische Förderung und trägt ganz wesentlich zur ganzheitlichen Bildung bei, gerade auch als Angebot für Kinder, deren Eltern einen Musikunterricht nicht ermöglichen können oder wollen. Die Umstellung des MUBIKIN-Programms in den Grundschulen im September 2020 auf einen 2-wöchigen Unterrichtsrhythmus hat sich leider nicht an allen Standorten bewährt. Eine Umfrage des staatlichen Schulamts unter den Lehrerinnen und Lehrern und eine Abfrage unter den Musikpädagoginnen- und pädagogen im April hat gezeigt, dass es hier einer Anpassung in Richtung eines wöchentlichen Rhythmus der Vorjahre bedarf. Diese ist bereits in Vorbereitung. Die Kooperationsvereinbarung für das MUBIKIN Programm, welche von der Stadt Nürnberg, der Hochschule für Musik und den Stiftern im Juli 2020 geschlossen wurde, besteht bis 2026. Leider kann die Musikschule den so vorbereiteten Kindern noch nicht in ausreichendem Maß weiterführende Angebote zur Verfügung stellen. Auch an dieser Stelle verfolgt die Musikschule den Gedanken des Ausbaus der musikalischen Kompetenzzentren der Zukunft (siehe auch 2.3). Mit der Festanstellung aller MUBIKIN-Lehrkräfte im Jahr 2017 an der Musikschule werden die Musikschule und MUBIKIN weiter zusammenwachsen.

Um die Zusammenarbeit im Schulsprengel und das Arbeiten im Tandem von Erzieherinnen und Erziehern bzw. Grundschullehrkräften mit Musikschullehrkräften zu stärken, wurde dank Förderung durch das Staatsministerium für Unterricht und Kultus das Projekt „Das Klangvielfraß“ entwickelt. Es sollte den Auswirkungen der Corona-Pandemie entgegenwirken. In Kooperation mit MUBIKIN, der Hochschule für Musik und dem Klangkünstler Paul Biessmann hat die Musikschule Kinder auf spielerische Weise zu bewusstem Hören und Wahrnehmen animiert, Klänge und Geräusche wurden gesammelt und aufgenommen. Unter Einbeziehung digitaler Möglichkeiten wurden die Klänge weiterverarbeitet, verfremdet und zu Klangkollagen und Ähnlichem zusammengefügt. Dafür wurde das Projekt umfangreich mit digitaler Technik - vom Aufnahmegerät über den Laptop bis zur Bluetooth Box - ausgestattet und die Lehrkräfte im Umgang mit diesen geschult. Den

Abschluss des Projekts bildete im Mai eine interaktive Klangausstellung und ein Konzert in der Kulturwerkstatt Auf AEG.

2.3. Personelle und strukturelle Veränderungen, Ganztagsschule

Durch den altersbedingten Wechsel des Personals hat die Musikschule die Möglichkeit einer Steuerung für die Zukunft. Die Auswahl von künftigem Lehrpersonal erfolgt unter erweiterten Kompetenzanforderungen für den Gruppenunterricht, Diversität, Inklusion und der grundsätzlichen Bereitschaft zur Teamarbeit. Bei den Neubesetzungen wird eine moderate Verschiebung der Größe der Fachbereiche vorgenommen.

Die Struktur der Schulleitung wird ebenfalls unter dem Teamgedanken weiterentwickelt. Neu eingerichtet wurden zusätzlich Schulhaussprecherinnen und -sprecher, welche den Kontakt zu den dezentralen Standorten pflegen. Regelmäßige Treffen, Stammtischangebote, themenbezogene AGs, monatliche interne Newsletter und pädagogische Tage zu diesen Themen ergänzen das Angebot. Der Anspruch einer „Musikschule für Alle“ soll sich im Kollegium in dem Gefühl „Wir sind Musikschule“ widerspiegeln. Sowohl für das Schulleitungsteam wie die Verwaltung werden Teamentwicklungsprozesse angestrebt.

Mit dem Einzug in die Kulturwerkstatt Auf AEG ist für die Musikschule im Jahr 2016 ein neues Zeitalter angebrochen. Eigene Unterrichtsräume, Aufführungsmöglichkeiten und die Kooperationen mit den anderen hier beheimateten Kultureinrichtungen sind ein großer Gewinn. Von den Schülerinnen und Schülern wird der Standort mit Begeisterung angenommen und die räumlichen Kapazitäten sind nahezu ausgeschöpft. Das Fortschreiten der städtebaulichen und sozialräumlichen Entwicklung wird den Standort Auf AEG künftig noch stärker in den Mittelpunkt rücken.

Um allen Menschen den Zugang zur Musikschule zu ermöglichen, ist in den kommenden Jahren eine Anpassung der dezentralen Standorte notwendig. Derzeit sind diese nicht gleichmäßig und bedarfsgerecht im Stadtgebiet verteilt. Der wachsende räumliche Eigenbedarf der Grundschulen, Umbaumaßnahmen, Angebote der Mittagsbetreuung und der Horte schränken die Unterrichtsmöglichkeiten der Musikschule bereits jetzt stark ein. Die Einführung des Ganztagesförderungsgesetzes ab 2026 bringt abermals eine Veränderung des Schulalltags mit sich. Erste Erfahrungen werden bereits in Schulen mit gebundenem Ganztag im Rahmen des MUBIKIN Programms gemacht. Der jetzt schon akute Raummangel wird auch zukünftig ein zentrales Thema sein ebenso wie der zunehmende Mangel an pädagogischem Fachpersonal in Kindertagesstätten und Regelschulen. Dies führt bereits jetzt dazu, dass im Unterrichtsalltag der Regelschulen überwiegend die Grundlagenfächer unterrichtet werden und künstlerisch-musische Fächer zu kurz kommen. Die „Musikschule der Zukunft“ möchte die Kooperationen mit Regelschulen stärken, ihre Angebote im Ganztagsbetrieb und bei der Umsetzung des Ganztagesförderungsgesetzes platzieren. Hierin liegt eine große Chance. Wenn das nicht gelingt könnten Kinder künftig schon allein aus Zeitgründen von musikalischen Bildungsangeboten weitgehend ausgeschlossen werden. Es wäre wünschenswert, dass die Musikschule als schulischer Partner stärker in den Fokus rückt.

Diesen Weg der Veränderung kann und will die Musikschule gemeinsam und in enger Abstimmung mit der gesamten Schulfamilie, bestehend aus städtischem Schulreferat und staatlichem Schulamt, den Schulleiterinnen und Schulleitern und allen weiteren Partnerinnen und Partnern, gehen. Erste Gespräche und gemeinsame Zielsetzungen konnten bereits auf den Weg gebracht werden.

2.4. Digitalisierung

Grundsätzlich werden Unterrichtsangebote der Musikschule auch weiterhin in Präsenz stattfinden. Im Januar 2021 konnte die Musikschule durch Mittelumschichtung 22 Ipads inklusive Zubehör anschaffen. Dies ermöglichte erste Schritte im Bereich der Digitalisierung und zeigte, dass digitale Mittel Angebot und Unterricht bereichern. Die Ergebnisse digitaler Arbeit werden in verschiedenen Beiträgen auf dem Youtube-Kanal der Musikschule sichtbar wie auch im digitalen Fundus des Staatstheaters unter: „Mehr Musik“ und „Stimmen der Zukunft“.

Im August 2021 konnte das seit Jahren überfällige Update des Musikschul-Verwaltungsprogramms „Amadee“ eingeführt werden, womit die Voraussetzung für die Einführung des Onlineanmeldeverfahrens geschaffen wurde. Die Umsetzung ist für das kommende Schuljahr geplant. Für September 2022 ist zudem ein erstes digitales Angebot für Musiktheorie geplant. Hier können Schülerinnen und Schüler, die bereits ein Instrument an der Musikschule lernen, an einem kostenlosen Zusatzangebot teilnehmen.

2.5. Inklusive Musikschule

Den Unterricht für alle anzubieten und damit eine inklusive Musikschule, auch für Menschen mit erhöhtem Förderbedarf oder mit Behinderung muss ein zentrales Handlungsfeld einer „Musikschule für Alle“ sein. Neben dem weiteren Ausbau zielgerichteter Angebote bedarf es vor allem der Schulung der Musikpädagoginnen und -pädagogen. Hierzu wird im November 2022 für alle Lehrkräfte ein pädagogischer Tag gestaltet. Im letzten Jahr entstanden einige neue Unterrichtsangebote für Kinder (z.B. mit Sehbehinderung, Mehrfachbehinderung, Down Syndrom wie auch ADHS), durchgeführt von Musikschullehrkräften mit Zusatzqualifizierungen. Aktuell entstehen vermehrt Kontakte zu integrativen Einrichtungen.

2.6. Interkulturelle Öffnung

Die Musikschule hat sehr intensive Bemühungen unternommen, internationalen Instrumental- und Musikunterricht zu implementieren. Es stellt sich jedoch die komplexe Herausforderung, dass die in Frage kommenden Lehrkräfte über keinen Nachweis über eine Unterrichtsbefähigung verfügen. Die Grundvoraussetzung für die Anstellung an einer öffentlichen Musikschule ist der Nachweis eines Studienabschlusses in Musikpädagogik oder einer vergleichbaren Ausbildung. Zudem ist der Markt an Fachkräften noch beschränkt. Hier muss Aufbauarbeit geleistet werden. Die Musikschule hat daher in den letzten beiden Jahren zwei Lehrkräfte von sich aus aktiv bei der Nachqualifizierung und dem Erwerb eines anerkannten Abschlusses unterstützt und bietet diese Unterstützung unbürokratisch weiteren Lehrkräften an. Als nächsten Schritt möchte die Musikschule ein generationenübergreifendes, internationales Chorangebot schaffen.

Eine Nachfrage nach internationalen Instrumenten wie z.B. Saz, Bousouki usw. erfolgt aktuell nicht. Die Musikschule will dennoch mit einem Angebot reagieren, um der Vielfalt der Bevölkerung noch stärker gerecht zu werden. Zur Integration aller Kinder und Jugendlichen gibt es an der Schule eine Weltmusikband mit derzeit 11 Schülerinnen und Schülern unterschiedlichster Nationalität. An der Weltmusikband können alle Schülerinnen und Schüler der Musikschule kostenfrei und mit jedem Instrument teilnehmen.

Die Musikschule agiert verstärkt im Chorbereich. So wurde der Kinderchor und der junge Chor neu aufgestellt. Siehe hierzu auch Punkt 2.1.

Einmal monatlich findet in den Räumlichkeiten der Musikschule ein Workshop für das persische Instrument Tonbak statt. Hierzu gibt es auch Konzerte. Damit werden wertvolle Erfahrungen gesammelt. Ein zukunftsweisender Ansatz ist der Unterricht für Daf (Persische Trommel). Zusätzlich bietet das neuartige Konzept von monatlichen Workshops

interessierten Schülerinnen und Schülern die Chance, durch externe Fachkräfte neue Instrumente kennenzulernen.

Die Vielfalt der Bevölkerung spiegelt sich in der Zusammensetzung der Musikschule sowohl im Bereich der Schülerinnen und Schüler wie auch der Lehrkräfte mehr und mehr. Hier hat die Musikschule erhebliche Anstrengungen unternommen. Aufgrund der Datenschutzbestimmungen können keine Zahlen veröffentlicht werden.

Das Förderprogramm MUBIKIN (siehe Punkt 2.2.) zahlt in besonderer Weise in die interkulturelle Öffnung ein, da es ausnahmslos alle Kinder z.B. einer Schulklasse einschließen kann. Dies ist nur dank externer Förderung möglich und konzentriert sich zunehmend auf Schul- und Kitasprengel mit besonderem Förderbedarf bzw. in sozial angespannten Gebieten.

Nach Abschluss der kostenfreien MUBIKIN-Zeit sollen künftig alle Kinder ein Angebot der Musikschule erhalten. So können viele Kinder aus sozial schwächeren Familien erreicht werden. Die Anzahl der eingelösten Bildungs- und Teilhabe-Gutscheine ist trotz Pandemie und dem damit verbundenen Rückgang der Schülerzahlen, bei der sich viele Bevölkerungsgruppen stark zurückgezogen haben, konstant geblieben.

3. Ausblick:

Mit dieser Perspektive einer „Musikschule für Alle**“** legt die Musikschule Nürnberg eine ehrgeizige Zukunftsperspektive vor, die den Anforderungen der Stadtgesellschaft sowie der Konkurrenzsituation, in der sich auch eine städtische Musikschule befindet, Rechnung trägt. Alle Musikschullehrkräfte sind komplett mit Unterricht ausgelastet. Auch das Leitungsteam verfügt nur über ein kleines Zeitkontingent für Leitungsaufgaben.

Aufgrund der aktuellen Haushaltslage durften keine Forderungen nach Sondermitteln oder Stellen in die Vorlage aufgenommen werden. Ohne zusätzliche Kapazitäten sind diese Entwicklungsschritte jedoch nur sehr langsam realisierbar. Daher wird zunächst der Schwerpunkt auf die Entwicklung der Kernaufgaben gelegt werden müssen, die Angebote für Kinder und Jugendliche.

Berichtsvorlage
Ref.III/019/2022

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	06.10.2022	öffentlich	Bericht

Betreff:
Lockerung der Sargpflicht - mündlicher Bericht

Anlagen:
Antrag von Bündnis 90/Die Grünen vom 03.05.2021

Bericht:

Mündlicher Bericht

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 Frage der Diversity-Relevanz wir im mündlichen Bericht aufgegriffen

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **Frh**

☐

☐

BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN

FRAKTION B' 90/DIE GRÜNEN, RATHAUSPLATZ 2, 90403 NÜRNBERG

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus

90403 Nürnberg

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Stadtratsfraktion Nürnberg

Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Tel: (0911) 231-5091
Fax: (0911) 231-2930
gruene@stadt.nuernberg.de

Bus: Linie 36, 46, 47 (Rathaus)
U-Bahn: Linie 1 (Lorenzkirche)

Nürnberg, 3. Mai 2021

Änderung der Friedhofssatzung — Lockerung der Sargpflicht in der Stadt Nürnberg umsetzen

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

seit 1. April 2021 ist die Sargpflicht in Bayern aufgehoben, sodass seitdem eine sarglose Bestattung aus weltanschaulichen und religiösen Gründen möglich ist.

Um eine sarglose Bestattung zu ermöglichen, müssen laut Auskunft des Bayerischen Staatsministers für Gesundheit und Pflege jedoch auch die örtlichen Friedhofsträger ihre Satzungen ändern.

Eine Bestattung ohne Sarg ist für viele Menschen in unserer Kommune eine sehr wichtige Angelegenheit, um den religiösen und weltanschaulichen Erfordernissen gerecht zu werden. Für vielen Familien wird erst so eine Bestattung „in der neuen Heimat" vorstellbar.

Wir stellen deshalb zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden **Antrag**:

- Die Verwaltung bereitet zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Änderung der Friedhofssatzung vor, damit Bestattungen in einem Leichentuch ohne Sarg aus weltanschaulichen und religiösen Gründen zugelassen werden.
- Zur Überbrückung dieser Zeit werden im Bedarfsfall Einzelgenehmigungen erteilt.

Mit freundlichen Grüßen

Réka Lörincz
Stadträtin

Achim Mletzko
Fraktionsvorsitzender