Sitzungsunterlagen

Sitzung der Kommission für Integration

05.12.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Vorlagendokumente

TOP Ö 1 Einbürgerungsanträge im Zuge des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes

Berichtvorlage MI/002/2024 4

Bericht MI/002/2024 7

Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen vom 16.09.2024 MI/002/2024 9

TOP Ö 2 Bericht der Beauftragten für Diskriminierungsfragen

Berichtvorlage MRB-GST/009/2024 11

Bericht der Beauftragten für Diskriminierungsfragen MRB-GST/009/2024 14

* TOP Ö 3 Antidiskriminierungsarbeit an den Nürnberger Schulen; hier: Antrag Die Grünen/Bündnis 90 vom 05.12.2023 sowie Gemeinsamer Antrag Die Grünen/Bündnis 90, SPD-Stadtratsfraktion und ödp

Berichtvorlage Ref.IV/036/2024 25

Sachverhalt Ref.IV/036/2024 28

Anlage 1 Vorgehen bei Diskriminierung städt Schulen Nbg Ref.IV/036/2024 32

Anlage 2 Projektbeispiele Ref.IV/036/2024 37

Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen vom 05.12.2023 Ref.IV/036/2024 45

Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen, SPD-Stadtratsfraktion, ödp vom 28.05.2024 Ref.IV/036/2024 47

TOP Ö 4 Einzelfallkommission für ausländerrechtliche Fragestellungen

Berichtvorlage OBM/015/2024 49

Bericht OBM/015/2024 52

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung der Kommission für Integration

Sitzungszeit
Donnerstag, 05.12.2024, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1.	**Einbürgerungsanträge im Zuge des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes** **hier: Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen vom 16.09.2024** König, Marcus	Bericht MI/002/2024
2.	**Bericht der Beauftragten für Diskriminierungsfragen** Burmann, Christine	Bericht MRB-GST/009/2024
3.	**Antidiskriminierungsarbeit an den Nürnberger Schulen** Trinkl, Cornelia Unterlagen werden nachgereicht!	Bericht Ref.IV/036/2024
4.	**Einzelfallkommission für ausländerrechtliche Fragestellungen** **hier: Jahresbericht** König, Marcus	Bericht OBM/015/2024
5.	**Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 25.07.2024, öffentlicher Teil**	

Berichtsvorlage
MI/002/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Ausschuss für Recht, Wirtschaft und Arbeit	27.11.2024	öffentlich	Bericht
Kommission für Integration	05.12.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:

Einbürgerungsanträge im Zuge des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes
hier: Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen vom 16.09.2024

Anlagen:
Bericht
Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis90/Die Grünen vom 16.09.2024

Bericht:

Der Antrag begehrt Informationen zum aktuellen Stand bei den Einbürgerungsverfahren in Nürnberg nach Inkrafttreten des neuen Staastangehörigkeitsgesetzes Ende Juni 2024.

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:

Bericht zur rechtlichen Situation; betrifft Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Einbürgerungsanträge im Zuge des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes: Trends und Kapazitäten in Nürnberg;
Antrag Bündnis 90/Die Grünen vom 16.09.2024

Ausgangssituation:

Mittlerweile leben in Nürnberg ca. 148.000 Menschen (lt. AZR 31.07.2024: 147.725 Menschen), die keine deutschen Staatsangehörigen sind. Die Einwohnerzahl Nürnbergs ist ebenfalls gestiegen. Im Juni 2024 waren ca. 545.000 (544.876) Menschen mit Hauptwohnsitz in Nürnberg gemeldet.

Zum Antrag:

Die Verwaltung berichtet

- **über die Anzahl der Anträge und deren Bearbeitungsdauer, die Anzahl der abgelehnten Anträge sowie die Ablehnungsgründe:**

In 2024 wurden bislang (Stand 31.08.2024) bei MI **4.371** Anträge auf Einbürgerung gestellt, **87** Anträge wurden abgelehnt.
(***Anmerkung*:** bei offensichtlich nicht erfüllten Tatbestandsvoraussetzungen erfolgt oftmals auch die Rücknahme eines Antrages (weil kostengünstiger), in 2024 waren das bisher 167 Mal der Fall.)
Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der gesetzlichen Änderungen am/zum 27.06.2024 bis zum 10.09.2024 wurden alleine **2.090** Anträge auf Einbürgerung gestellt (Hinweis: der Zeitraum vom 01.09.2024 bis zum 10.09.2024 ist noch nicht in der o.g. monatlichen Auswertung vom August 2024 enthalten).

Hauptgründe für Ablehnungen waren relevante Vorstrafen und eine fehlende Mitwirkung (z.B. angeforderte Unterlagen wurden nicht bzw. nicht vollständig vorgelegt). Teilweise erfolgte gar keine Reaktion mehr. Die Angabe einer allgemein verbindlichen Bearbeitungszeit ist nicht möglich. Bei Vorliegen aller Unterlagen und Voraussetzungen kann eine Einbürgerung – sofern die Stadt Nürnberg und nicht die Regierung von Mittelfranken zuständig ist- durchaus innerhalb von drei Monaten erfolgen. Sofern die Einbürgerungsabteilung auf Rückmeldungen von anderen Behörden oder die Mitwirkung der Antragsteller angewiesen ist, verlängert sich zwangsläufig die Bearbeitungszeit. Gleiches gilt für Anträge, die der Regierung von Mittelfranken zur Entscheidung vorzulegen sind (Ermessenseinbürgerungen).

- **über die Anzahl der Menschen, die die doppelte Staatsbürgerschaft beantragt haben sowie darüber, aus welchen Ländern diese stammen:**

Beim Amt für Migration und Integration kann nur die deutsche Staatsangehörigkeit beantragt werden. Das Gesetz sieht seit dem 27.06.2024 (Wegfall der Nr. 4 des § 10 Abs. 1 StAG) eine mögliche Einbürgerung unter Hinnahme der Mehrstaatigkeit vor, d.h., dass das Aufgeben der bisherigen Staatsangehörigkeit nicht mehr zwingend erfolgen muss. Ob dies allerdings auch nach dem Nationalrecht der bisherigen Staatsangehörigkeit möglich ist, wäre individuell durch die Antragstellerinnen und Antragsteller ggf. vorab selbstständig (beim bisherigen Heimatstaat) zu klären. Ein entsprechender Hinweis findet sich auch auf der Homepage/im Behördenwegweiser.

Auswertungen, wer die bisherige Staatsangehörigkeit beibehält und welche Staatsangehörigkeiten hier betroffen sind, sind für MI nicht möglich.

- **über die Personalsituation bezüglich des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes: wie viele Mitarbeitende in der Einbürgerungsabteilung tätig sind, wie viele**

Stellen unbesetzt sind, ob Quereinsteiger*innen umgeschult werden und wie hoch der Personalaufwand hierfür für die nächsten zwei Jahre eingeschätzt wird:

Die Einbürgerungsabteilung bei MI verfügt derzeit über 9,51 VK Stellen (einschließlich der Abteilungsleitung).
Weitere 7 Stellen (4,0 VK in EGr. E9b bzw. BesGr. A9/10, 3,0 VK in EGr. E8 bzw. BesGr. A8) wurden zunächst bis zum 31.12.2024 begutachtet und befinden sich im Schaffungsverfahren. Zusätzlich erfolgt eine Unterstützung durch eine weitere Sachbearbeiterstelle (1,0 VK in EGR. 9a als Kundenreaktionsmanagement, die auch befristet begutachtet ist), die allgemeine Anfragen beantwortet und Hinweise sowie Auskünfte geben kann.

Erfreulicherweise sind hier aktuell alle Stellen besetzt. Damit sind insgesamt nun 18 Mitarbeitende in der bzw. für die Einbürgerungsabteilung tätig.
Die Stellenbesetzungen erfolgen über das vorgesehene und durchzuführende Stellenbesetzungsverfahren wie bei jeder Stellenneubesetzung (sei es extern, stadtintern oder aber auch im Rahmen einer Weiterentwicklung innerhalb der Dienststelle/Abteilung. Hierbei werden immer Schulungen angeboten).

Die Antragszahlen werden regelmäßig überwacht, eine erste Evaluierung und ggf. eine Anmeldung von evtl. weiterem Stellenbedarf wird folgen.

- **darüber, welche Maßnahmen ergriffen werden, um eine zumutbare Bearbeitungsdauer sicherzustellen:**

Aktuell wird auch RPA (Robotik) als erste, aber wichtige Maßnahme, um Anträge weitgehend automatisiert im System zu erhalten, eingesetzt. Damit entfällt für den Großteil der Anträge die bislang aufwändige, manuelle Erfassung eines jeden Antrags, was zu einer effektiven Arbeitsweise und Zeitersparnis führt.
Zudem sind natürlich die begutachteten Stellen (weil sich bereits unabhängig von der Rechtsänderung schon ein Mehrbedarf aufgrund der Antrags- und Einbürgerungszahlen abgezeichnet hat) eine wertvolle und notwendige Unterstützung.

- **welche städtischen Informationsangebote sowie Ansprechpartner:innen es zum Thema Einbürgerungsanträge für Migrationsberatungen, den Integrationsrat, Rechtsanwält:innen sowie potenzielle Antragsteller:innen gibt:**

1. Erwähnt sei hier zunächst der Behördenwegweiser (Informationen) und der Quick-Check:
   https://www.nuernberg.de/internet/auslaenderbehoerde/einbuergerung.html

2. Mit dem Quick-Check prüfen die Antragstellerinnen und Antragsteller unverbindlich die Voraussetzungen für eine Einbürgerung. Das Einbürgerungsverfahren wird erst eingeleitet, wenn diese dann den Antrag einreichen und die erforderlichen Unterlagen vorlegen. Das können diese auch online tun.

Da Rechtsanwälte oftmals für ihre Mandanten den Antrag stellen, sind diesen – sobald eine Bearbeitung erfolgen kann- Ansprechpartner bekannt. Im Übrigen wird bietet die Einbürgerungsabteilung weiterhin ein entsprechendes Kontaktformular online an.

Informationsangebote gibt es zudem vielfältig auf zahlreichen Websites der Bundes- und Landesbehörden.

Ö 1

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
gruene@stadt.nuernberg.de

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

Nürnberg, 16. September 2024

Einbürgerungsanträge im Zuge des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes: Trends und Kapazitäten in Nürnberg

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

am 27. Juni 2024 trat das neue Staatsangehörigkeitsgesetz in Kraft, mit dem Einbürgerungswillige bereits nach fünf Jahren Aufenthalt die Staatsbürgerschaft beantragen können. Zudem gibt es neben der Mehrstaatlichkeit die Möglichkeit, bei besonderen Integrationsleistungen die Einbürgerung schon nach drei Jahren zu beantragen. Damit ist – wie in vielen anderen Ländern – eine doppelte Staatsbürgerschaft möglich.

In diesem Zusammenhang ist nach Angaben des Bayerischen Innenministeriums die Zahl der Anträge stark gestiegen.[1] Viele Kommunen stellt der Anstieg der Antragszahlen jedoch vor große Herausforderungen, sodass die Bearbeitung oftmals mit langen Wartezeiten verbunden ist.

Für unsere superdiverse Stadt, in der knapp 131.000 Menschen – von rund 537.0000 Einwohner:innen – keinen deutschen Pass haben, ist die neue Regelung eine wichtige Chance.[2] Die steigenden Antragszahlen, aber auch die Einarbeitung in das neue Rechtsgebiet bergen sicherlich auch Mehraufwand für die Stadtverwaltung. Laut eines Artikels der SZ hat die Stadt die Personalkapazitäten bereits nachjustiert.[3]

In diesem Zusammenhang bedarf es politischer Betrachtungen, um die erfolgreiche Umsetzung des neuen Staatsbürgerschaftsgesetzes auf der kommunalen Ebene sicherzustellen und neuen/zukünftigen Staatsbürger:innen gegenüber Rechnung zu tragen.

---

[1] https://www.br.de/nachrichten/bayern/zahl-der-einbuergerungsantraege-in-bayern-deutlich-gestiegen,ULIpWOu
[2] https://www.nuernberg.de/internet/auslaenderbehoerde/so_erreichen_sie_uns.html
[3] https://www.sueddeutsche.de/bayern/bayern-staatsangehoerigkeitsgesetz-einbuergerung-kommunen-aemter-antragszahlen-rekordniveau-lux.T5t7XJecJLfN1kVWZzm82

Daher stellen wir zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden **Antrag**:

Die Verwaltung berichtet

- über die Anzahl der Anträge und deren Bearbeitungsdauer, die Anzahl der abgelehnten Anträge sowie die Ablehnungsgründe,
- über die Anzahl der Menschen, die die doppelte Staatsbürgerschaft beantragt haben sowie darüber, aus welchen Ländern diese stammen,
- über die Personalsituation bezüglich des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes: wie viele Mitarbeitende in der Einbürgerungsabteilung tätig sind, wie viele Stellen unbesetzt sind, ob Quereinsteiger*innen umgeschult werden und wie hoch der Personalaufwand hierfür für die nächsten zwei Jahre eingeschätzt wird,
- darüber, welche Maßnahmen ergriffen werden, um eine zumutbare Bearbeitungsdauer sicherzustellen,
- welche städtischen Informationsangebote sowie Ansprechpartner:innen es zum Thema Einbürgerungsanträge für Migrationsberatungen, den Integrationsrat, Rechtsanwält:innen sowie potenzielle Antragsteller:innen gibt.

Mit freundlichen Grüßen

Réka Lörincz
Stadträtin

Andrea Friedel
stv. Fraktionsvorsitzende

Berichtsvorlage
MRB-GST/009/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	05.12.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:
Bericht der Beauftragten für Diskriminierungsfragen

Anlagen:
Bericht der Beauftragten für Diskriminierungsfragen

Bericht:

Die Verwaltung gibt einen Bericht über die strategische Auswertung der Beratungsanfragen die bei der Beauftragten für Diskriminierungsfragen der Stadt Nürnberg eingegangen sind. Die Auswertung erlaubt, belastbare Aussagen zum Diskriminierungs- und Konfliktgeschehen in der Stadt zu treffen. Darüber hinaus werden weitere Tätigkeitsfelder aus dem Bereich Prävention und Intervention vorgestellt.

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 Bericht sensibilisiert zum Diskriminierungsgeschehen in der Stadt. Anhand der strategischen Auswertung der Beratungsfälle ist möglich, sowohl reaktiv als auch präventiv zu unterstützen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **BgA**

☐

☐

Bericht der Beauftragten für Diskriminierungsfragen der Stadt Nürnberg für das Jahr 2023 und die ersten drei Quartale des Jahres 2024

Die Beratungsstelle für Diskriminierungsfragen ist seit 2011 eine niedrigschwellige, weisungsunabhängige Einrichtung im Sinne einer Ombudsstelle. Ziel ist es, Diskriminierungsereignisse aufzunehmen, Sachverhalte zu klären, die Diskriminierungsrelevanz zu eruieren und mit den Ratsuchenden Interventionen festzulegen. Das Instrumentarium der Interventionen umfasst dabei, je nach Spezifik und Eskalationsstufe, die Einzelfallberatung und Verweisberatung sowie alle Formen der Einigungsunterstützung bzw. Schlichtungsversuche. Dies geschieht über das Anfordern von Stellungnahmen, Gesprächsbegleitungen, Gesprächsmoderationen, Mediation und Coaching.

Die Beratungsleistung orientiert sich schwerpunktmäßig am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mithin den Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben und bei zivilrechtlichen Massengeschäften. Im AGG nicht aufgeführte Merkmale, wie sozialer Status, werden in der Beratung ebenfalls berücksichtigt. Neben der Intervention ist fallbezogen das Thema Empowerment eine wichtige Säule der Beratungsleistung. Durch Wissensvermittlung bzgl. der (auch rechtlichen) Möglichkeiten und Vorgehensweisen, werden Betroffene in ihren Handlungskompetenzen individuell gestärkt, um eigene Interessen durchzusetzen.

Sollten darüber hinaus Ratsuchende massive psychische Belastungen aufweisen oder ein Bedrohungsverhalten vorliegen, so ist die Beratungsstelle als Teil des sogenannten „Bedrohungsmanagements Nürnberg“ gut an das regionale Hilfesystem angebunden.
Darüber hinaus erlaubt die strategische Auswertung der Beratungsfälle diskriminierende Strukturen, sei es in Institutionen oder im Alltag, zu identifizieren und zu bearbeiten. So ist die Stelle, neben der Beratungstätigkeit, eingebunden bei der Entwicklung der Diversitätsstrategie der Stadtverwaltung und kann dabei Impulse sowohl nach innen in die Verwaltung im Sinne der Entwicklung einer diskriminierungskritischen Institution als auch nach außen in die Stadtgesellschaft geben.

Positiv zu verzeichnen ist zudem, dass die Stelle von diversen Organisationen, wie bspw. Hochschulen, Kommunen, Klinken, Arbeitgebern, Betriebs-/Personalräten und NGO’s beratend in Anspruch genommen wurde. Dies zeigt einerseits den Handlungsbedarf in der jeweils eigenen Organisation, Anlaufstrukturen oder Handlungskonzepte für Diskriminierungsvorfälle zu etablieren, anderseits das Vertrauen in die Expertise und Erfahrung der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg. Mit dieser Form der Beratung von Organisationen gelingt es, einen Beitrag zu einem nachhaltigen Strukturaufbau zu leisten.

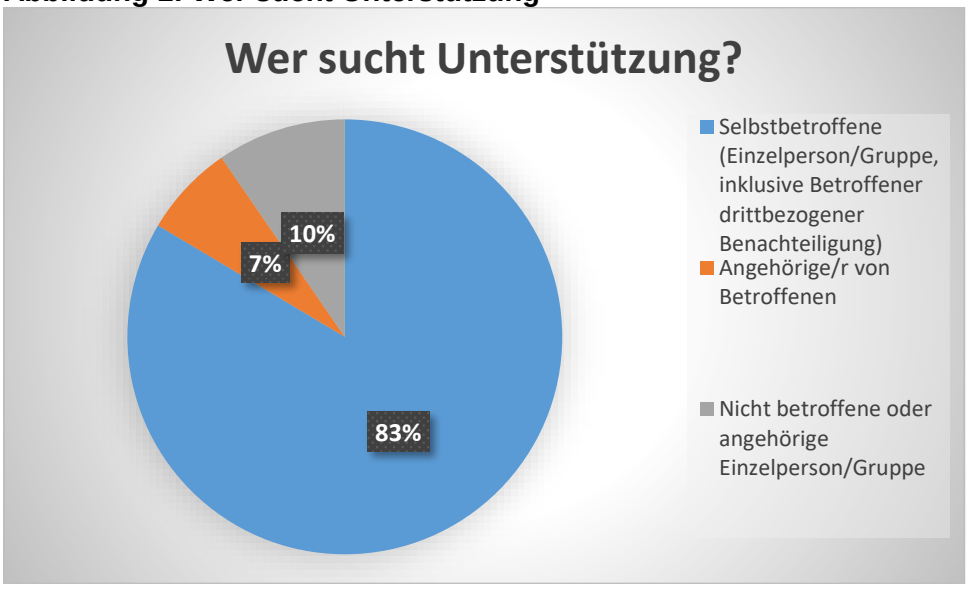
Das Menschenrechtsbüro setzt mit dem Angebot einer Antidiskriminierungsstelle (AD-Stelle) nicht nur einen zentralen menschenrechtlichen Auftrag um, sondern leistet einen wichtigen Beitrag zur Konfliktlösungs- und Friedensarbeit in der Kommune. Dies kann das Vertrauen in die demokratischen Strukturen befördern und Wege für ein respektvolles und tolerantes Miteinander stärken. Dies ist vor dem Hintergrund der aktuellen geo- wie gesellschaftspolitischen Herausforderungen ein nicht zu unterschätzender Wert.

1. Das Beratungsangebot

Der Berichtszeitraum umfasst das Jahr 2023 und die ersten drei Quartale des Jahres 2024. Im Jahr 2023 verzeichnete die Stelle 172 Einzelfallanfragen mit einer Summe von 425 Kontaktaufnahmen. Für die ersten drei Quartale des Jahres 2024 zeigt sich eine gleichbleibend hohe Nachfrage nach Beratung durch die Kommune. Hier wurden bislang 140 Einzelfallanfragen bearbeitet, die Kontaktaufnahmen, die sich daraus ergaben, betrugen 395. Eine AGG-Relevanz lag in 58% der Fälle vor.

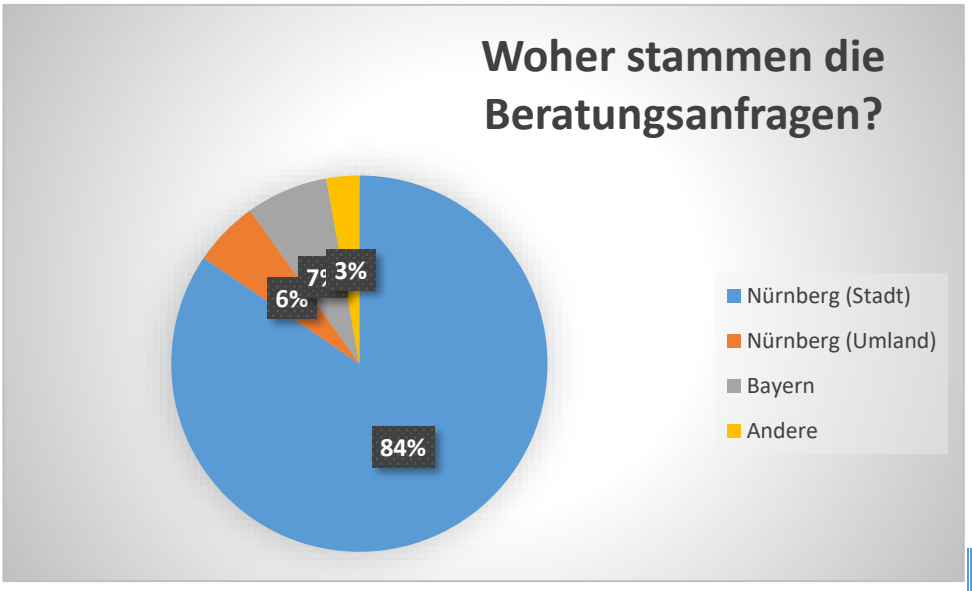
Im Vergleich zu den Vorjahren bildete 2023 das erste Jahr, in welchem die Anzahl der Beratungsanfragen leicht rückläufig war. Grund hierfür könnte die Entstehung der vier weiteren freien Antidiskriminierungsberatungsstellen in Bayern sein, die durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert werden. Dies machte es für die Kommune erstmals möglich, Fälle weiterzuvermitteln bzw. hatten Ratsuchende erstmals Wahlfreiheiten, wo sie eine Beratung in Anspruch nehmen möchten, in der Kommune oder bei unabhängigen Stellen.

Abbildung 1: Wer sucht Unterstützung



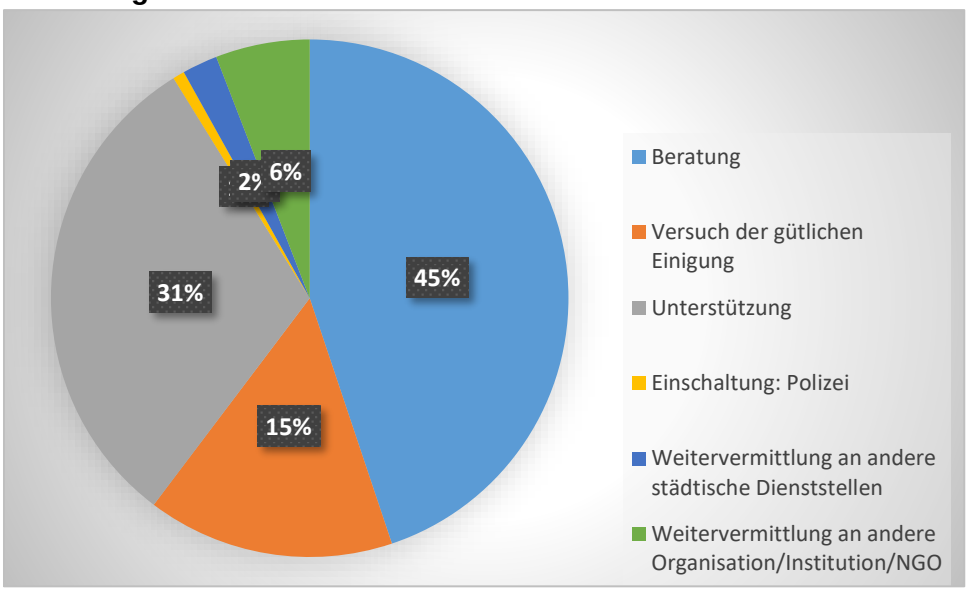
Die Grafik zeigt, in der Regel sind es Betroffene selbst, die sich Unterstützung suchen, aber auch Angehörige oder Menschen, die eine Diskriminierung beobachtet haben, wenden sich mit Beratungsbedarf an die Stelle.

Abbildung 2: Ort der Anfragen



Zu 84% kommen die Anfragen aus dem Stadtgebiet Nürnberg. Durch die neu entstandenen Stellen in Bayern war es möglich, die überregionalen Anfragen 2023 und 2024 weiterzuvermitteln. Bundesweite Anfragen werden direkt an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwiesen.

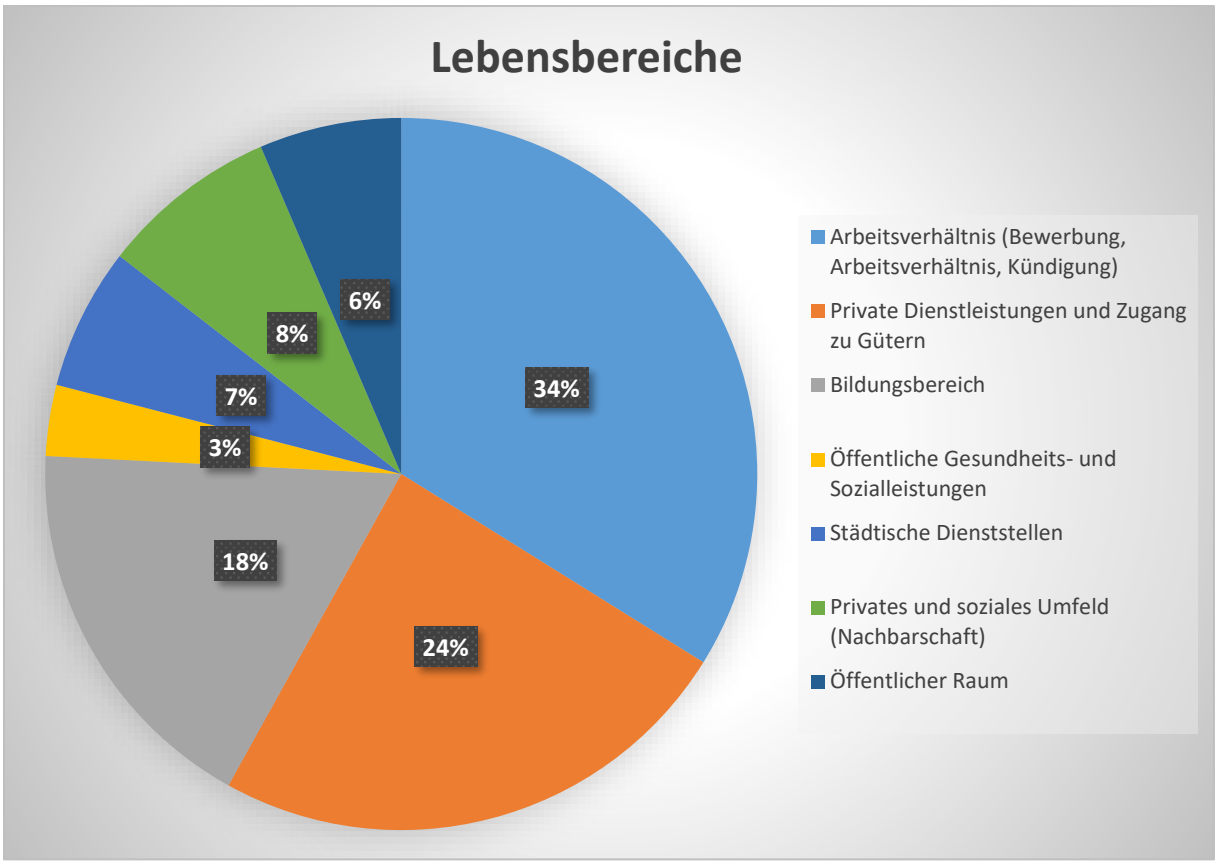
Abbildung 3: Interventionen



Die Abbildung zeigt auf, dass neben der ausführlichen Einzelfallberatung in knapp der Hälfte der Fälle weitere Interventionsmaßnahmen durchgeführt werden. Unterstützungsleistungen und Versuche einer gütlichen Einigung beinhalten in der Regel als ersten Schritt die Einholung von Stellungnahmen oder eine telefonische Kontaktaufnahme mit der mutmaßlich diskriminierenden Partei. Daran anschließen kann die Durchführung von Gesprächen mit beteiligten Parteien oder die Einleitung eines Mediationsverfahrens. In einigen Fällen erfolgte die Empfehlung, rechtliche Schritte einzuleiten.

In allen Fällen, bei denen eine Stellungnahme angefordert wurde, erfolgte eine Reaktion. Allein die Anforderung einer Stellungnahme löst bereits einen Reflexionsprozess aus. Anfangs werden „Diskriminierungsvorwürfe“ häufig abgewehrt; als Begründung wird auf eine fehlende Absicht oder auf ein vorhandenes diverses Team abgestellt. Gleichwohl gelang es in allen Fällen klarzustellen, wann von einer Diskriminierung auszugehen ist und Handlungsbedarf besteht. Im Ergebnis: In 90% der Beratungsfälle, in denen eine Stellungnahme angefordert wurde, konnte eine Lösung gefunden werden. Lösungen können sein: eine Entschuldigung oder Entschädigungsleistung, eine Abmahnung oder sogar Kündigung der diskriminierenden Person, die Durchführung von Schulungen oder Mediationsgespräche, die einen Perspektivwechsel auf das Geschehen möglich machen oder die Erarbeitung von Leitlinien zum Umgang miteinander im Betrieb oder im Verein.

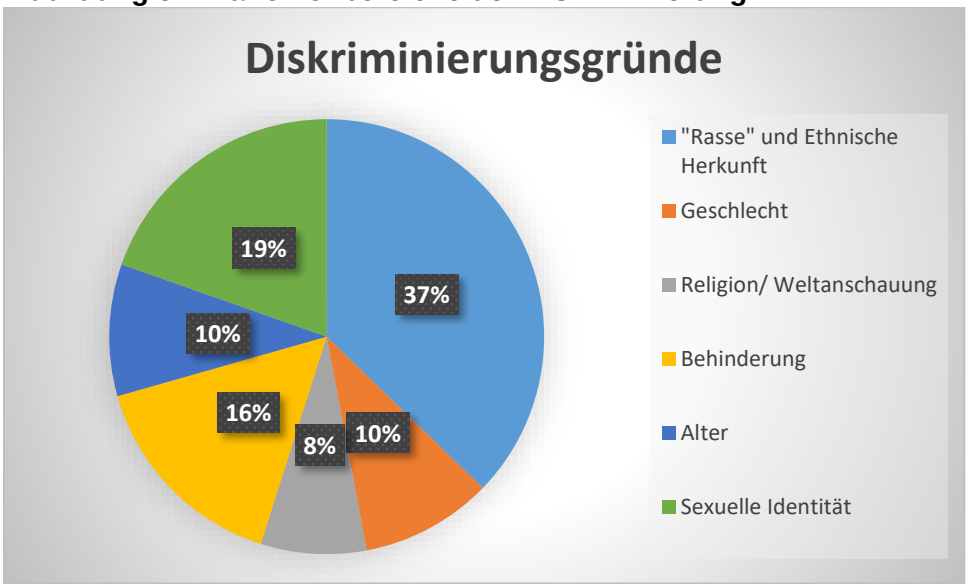
Abbildung 4: In welchen Lebensbereichen wurde Diskriminierung erlebt?



Im Auswertungszeitraum betrafen die Beratungsanfragen mit 34% zum größten Teil die Arbeitswelt, hier waren insbesondere die Beschäftigungsbedingungen Gegenstand der Beratung. Ausgeprägter als im Vergleich zu den Vorjahren waren zudem die Themen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und der Bildungsbereich. Im Bildungsbereich konnten im Jahr 2023 und in den ersten drei Quartalen 2024 mit 18% die höchste Anzahl an Anfragen seit Bestehen der Stelle, verzeichnet werden. Im Bereich Bildung betrafen die Anfragen den Bereich der Kindertagesstätten, Schulen und Berufsschulen.

Eine auffallend deutliche Zunahme von Meldungen beziehen sich auf den öffentlichen Raum. Hier empfiehlt es sich, das private Umfeld, welches Nachbarschaftskonflikte abbildet, und den öffentlichen Raum zusammenzufassen, was damit das viertgrößte Handlungsfeld mit 14% der Anfragen ausmacht.

Abbildung 5: Phänomenbereiche der Diskriminierung



Seit Gründung der Stelle bilden gemeldete Vorfälle zu Diskriminierung aus rassistischen Gründen die Spitze. Hier sind insbesondere anti-schwarzer und antimuslimischer Rassismus zu nennen. Meldungen zu Antisemitismus und Antiziganismus gehen vorrangig bei den spezifischen Anlaufstellen wie Melde- und Informationsstelle zu Antiziganismus (MIA) und Recherche und Informationsstelle zu Antisemitismus (RIAS) ein. Dies gilt ebenso bei der Geschlechterdiskriminierung; hier wenden sich Frauen häufiger an Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsstellen, sowohl innerbetrieblich als auch in der Kommune.
Zugenommen haben vor allem Beratungsanfragen aus dem Bereich Behinderung und Geschlechtsidentität/sexuelle Orientierung. Erstmals wurden außerdem Anfragen aus dem Bereich Alter verzeichnet, hier macht sich zunehmend der Ausschluss bestimmter Altersgruppen aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung bemerkbar.

Beispiele aus der Beratungspraxis:
Altersdiskriminierung

- Mehrfach haben sich ältere Menschen über die Deutsche Bundesbahn beschwert, da künftig der Ticketerwerb, genauso wie BahnCards, ausschließlich digital erfolgen soll. Für viele bedeutet dies ein Ende ihrer Teilhabemöglichkeiten. Das Thema ist bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bekannt, hier wird versucht eine Lösung zu erarbeiten.
- Verweigerung von Kreditanfragen aufgrund des Alters

Nachbarschaftskonflikte/Konflikt im öffentlichen Raum:

- Eine Besucherin der Stadtbibliothek Nürnberg kippt einem anderen Besucher mit zugeschriebener anderer Herkunft unvermittelt und ohne jeglichen vorherigen Kontakt mit lauthals skandierten rassistischen Parolen, Wasser über den Kopf.
- Eine Familie aus dem Irak wird von ihrer Nachbarin regelmäßig aggressiv bedroht und rassistisch beschimpft, die Kinder der Familie haben Angst, wenn sie der Nachbarin im Haus begegnen. Einer Familie aus Syrien werden regelmäßig gefüllte Hundekotbeutel in den Briefkasten gelegt.
- Muslimische Studentinnen mit Kopftuch werden in der U-Bahn bespuckt.
- Standbetreiber*innen des Christopher Street Days wurden beim Aufbau und während der Veranstaltung von einer Gruppe mehrfach körperlich bedroht und queerfeindlich beschimpft. Regenbogenfahnen wurden verbrannt.

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen/Arbeitsmarkt

- Ein medizinischer Fachangestellter wollte einen Kunden behandeln, dieser verweigerte mit einer queerfeindlichen Äußerung aufgrund der vermuteten Homosexualität des Fachangestellten die Behandlung.
- Russischen Bürgern wird die Kontoeröffnung bei einer Bank, mit dem Verweis auf ihre russische Staatsangehörigkeit, verweigert.
- Im Arbeitskontext wurden Fälle von Mobbing und Diskriminierung aus rassistischen, queerfeindlichen sowie geschlechtsspezifischen Gründen, vorrangig zwischen Kolleg*innen, gemeldet. Auffallend ist hier, dass es noch große Unsicherheiten zur Verantwortlichkeit der Arbeitgeber*innen gibt, diese Konflikte zu bearbeiten, trotz des klaren Schutzauftrags aus dem AGG. Auch im Arbeitskontext gab es zwei Anfragen zur Altersdiskriminierung. Diese bezogen sich auf eine Ungleichbehandlung gegenüber jüngeren Kolleg*innen beim Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten und eine schlechtere Entgelteingruppierung.

Fazit: Einordung der Beratungsanfragen in den aktuellen Kontext

Deutlich hervor sticht im Beratungszeitraum die alarmierende Zunahme an Formen von Alltagsrassismen und Hasskriminalität im öffentlichen Raum. Noch nie seit Berichtslegung, gab es solch eine Häufung offen ausgelebter Bedrohung gegenüber Minderheiten. Dies kann durchaus begründet liegen in einer politischen Situation, welche die Grenzen des Sagbaren deutlich verschoben hat und Schuldzuweisungen an generellen Missständen in die Verantwortlichkeit einzelner Gruppen wie Migrant*innen, Bürgergeldempfänger*innen und queeren Menschen adressiert. Nürnberg bildet dabei keine Ausnahme, sondern bestätigt einen bundesweite Entwicklung, wie die jüngste Autoritarismusstudie: Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen“ vom November 2024 (Leipziger Autoritarismus-Studie 2024 | Heinrich-Böll-Stiftung) oder der Report der Europäischen Grundrechteagentur FRA zu „Being Muslim in the EU“ zeigen. Muslime in Europa zunehmend Opfer von Rassismus und Diskriminierung | European Union Agency for Fundamental Rights.

Diese Fälle von Alltagsrassismen und Hasskriminalität sind nicht über das AGG zu bearbeiten. Hier liegen teilweise strafrechtlich relevante Sachverhalte vor. Den Weg einer Anzeige gehen jedoch wenig Ratsuchende, da erfahrungsgemäß viele Verfahren eingestellt werden. Dies zeigt auf, dass spezifische Gruppen von Menschen in Nürnberg einem gewissen Maß an gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ausgesetzt sind, welche nicht ausreichend über rechtliche Maßnahmen gefasst werden können, die Menschen dennoch in ihrer Identität und Würde verletzt. Hier gilt es andere Weg der Unterstützung und des Empowerments für die Betroffenen zu finden. Dies erfordert aber auch, die Verantwortlichkeit an die Gesamtgesellschaft zum Umgang miteinander zu adressieren und nicht zuletzt als politisch Verantwortliche und Verwaltung klar Haltung zu beziehen.

Die Zunahme an Konflikten im Arbeitsleben kann ggf. in Bezug auf das Ende der Coronamaßnahmen und damit einhergehend der Rückkehr in den Büroalltag gesehen werden. Bereits vor Corona war der Arbeitskontext immer wieder Gegenstand der Beratung. Positiv hervorzuheben ist im Arbeitskontext die deutlich erhöhte Bereitschaft aller Beteiligten, in Gespräche zu gehen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Erfreulich erscheint weiter die geringe Anzahl an Beschwerden über die Verwaltung, hier scheint die klare Haltung der Stadtspitze sowie Maßnahmen zur Bearbeitung von Diskriminierungsfällen und die insgesamt interkulturelle und diversitätssensible Öffnung der Verwaltung, Früchte zu tragen. Dieser Eindruck wird insofern bestätigt, da es auch bei den neu entstandenen, unabhängigen Stellen in Bayern nicht zu einer Häufung von Beschwerden

über die Verwaltung gekommen ist. Es liegt also nicht daran, dass Menschen sich keine Unterstützung bei einer kommunalen Stelle suchen möchten.

Für den Bereich der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen im Bildungsbereich zeigt sich, dass es noch keine einheitlichen Strukturen gibt. In jeder Kontaktaufnahme mit Schulen war es nötig, Ansprechpersonen vor Ort zu finden und ein gemeinsames Verständnis zu Diskriminierung und zum Umgang damit zu erarbeiten. Noch schwieriger ist es für Personen, hier vor allem Eltern/Erziehungsberechtigte, deren Anliegen nicht innerhalb des Schulsystems Gehör findet, eine geeignete Anlaufstelle zu finden. Die kommunale AD-Stelle ist hier insofern nicht geeignet, da das öffentliche Schulsystem nur im Bereich der Arbeitgeberfunktion über das AGG abgedeckt ist. Empfehlenswert erscheint es deshalb eine zentrale Anlaufstruktur zu etablieren, die einerseits Schulen bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen unterstützt und damit entlastet und zum zweiten eine Anlaufstelle für alle diejenigen bietet, die innerhalb des Systems zunächst keine Unterstützung suchen möchten.

2. Präventive Maßnahmen und Strukturveränderungen

Neben der Einzelfallberatung ist es elementare Aufgabe der kommunalen AD-Arbeit, in Strukturverbesserungen und präventiven Maßnahmen zu investieren. Nachstehende Maßnahmen konnten im Berichtszeitraum umgesetzt werden.

2.1) „Diskriminierungsmelder“

Neu eingerichtet wurde im Jahr 2023 der sogenannte „Diskriminierungsmelder“. Das digitale Tool, welches auf der Website des Menschenrechtsbüros der Stadt Nürnberg eingebunden ist, eröffnet Bürger*innen die Möglichkeit, Diskriminierungsfälle rein digital zu melden. Ein Vorteil der digitalen Meldung ist, Sachverhalte nicht einfach per E-Mail mitzuteilen, sondern durch strukturierte Abfrageoptionen werden bereits erste Zuordnungen möglich. Neben Art des Vorfalls (Beleidigung, Belästigung, Bedrohung, Diskriminierung), können der Ort, die Zeit, der Bereich (Arbeitsleben, Wohnungssuche, öffentlicher Raum etc) sowie vermutetes Merkmal (Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität, sozialer Status) gemeldet werden. Bürger*innen können Fälle zudem komplett anonym, also rein zu statistischen Zwecken weitergeben oder mit dem Wunsch einer Bearbeitung. Die Angabe von Kontaktdaten ist nur dann erforderlich, wenn eine Beratung und Bearbeitung des Falls gewünscht ist.

Der Diskriminierungsmelder wurde über die sozialen Medien und gesonderte Flyer beworben, das Angebot wird inzwischen gut genutzt. Fast die Hälfte aller Anfragen laufen über den Diskriminierungsmelder ein. Die Mehrheit der Ratsuchenden, über 90 %, wünschen dabei eine Beratung zu ihrem gemeldeten Vorfall und nur ein Bruchteil der Meldungen wird für rein statistische Zwecke weitergegeben.

2.2 Fortbildungsangebote zur Aufklärung und Sensibilisierung zu Antidiskriminierungsarbeit und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ein wesentlicher Baustein des Präventionsansatzes besteht in der Aufklärungs- und Informationsarbeit zum AGG und zum Thema Antidiskriminierung. Der Schulungsbedarf ist enorm, auch 18 Jahre nach Inkrafttreten des AGG kennen viele Menschen ihre Rechte nicht bzw. Interventionsmöglichkeiten, die ihnen zur Verfügung stehen. Genauso zeigt sich bei Institutionen, dass sie sich mehr Handlungssicherheit zum Thema wünschen bzw. eigene Strukturen implementieren möchten und hier unsere Beratung in Anspruch nehmen. Im Jahr 2023 wurden 13 Workshops, Vorträge und Inputs zum Thema Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Antidiskriminierung, Antirassismus und Queerfeindlichkeit

angeboten und durchgeführt. Im Jahr 2024 wurden in den ersten drei Quartalen bereits 17 Vorträge, Podiumsteilnahmen und Workshop durchgeführt. Die Workshops beinhalten Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende, Beschäftigte in Institutionen und Kliniken aber auch in Vereinen, bei zivilgesellschaftlich Engagierten und an Schulen genauso wie Hochschulen. Vorträge wurden zudem bei großen Universitätstagungen z.B. zur Zukunft der Antidiskriminierungsarbeit in Göttingen oder bei Fachveranstaltungen der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gehalten.

2.3 Das sogenannte „Brandschutzkonzept Diskriminierung“ ein Awarenesskonzept für Kulturbetriebe

Die Beauftragte arbeitete mit am „Brandschutzkonzept Diskriminierung“, einer Initiative von Akteur*innen der Nordkurve Nürnberg e.V., Kulturschaffenden sowie Antidiskriminierungs- und Antirassismustrainer*innen. Hier wurde gemeinsam ein Schutz- und Schulungskonzept für den Kulturbetrieb entwickelt. Ziel ist es, Veranstalter*innen für die Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung im Nachtleben bzw. bei (Groß-)Veranstaltungen einerseits zu sensibilisieren und andererseits konkrete Handlungsstrategien bei Vorfällen einzuüben. Bei der Durchführung erster Pilotworkshops konnten Veranstalter*innen aus der LUISE e.V., Kulturwerkstatt auf AEG, des CSD-Vereins Nürnberg e.V., des Künstlerhauses und des Stadtteilzentrums DESI geschult werden. Teilnehmende bestätigten den Bedarf an Schulungen, da es sowohl im Nachtleben als auch auf den CSD-Veranstaltungen zu sexuellen Übergriffen oder rassistischen wie queerfeindlichen Beleidigungen kommt.

2.4 Evaluation der Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Nürnberg

Ursprünglich zum 10jährigen Jubiläum der kommunalen Antidiskriminierungsstelle sollte ein Evaluationsgespräch mit Expert*innen aus Verwaltung, Wissenschaft und Praxis durchgeführt werden. Aufgrund von Corona fand dies erst 2023 zum zwölfjährigen Bestehen der AD-Stelle Nürnbergs statt. An diesem Fachgespräch nahm die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Ferda Ataman, teil, ebenso wie Vertreter*innen aus der Kommune, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg Expert*innen aus der Praxis teil. Die Wichtigkeit einer politischen und normativen Rückendeckung für kommunale Antidiskriminierungsarbeit wurde bestätigt. Bei Antidiskriminierungsarbeit handelt es sich nicht um einen Minderheitenschutz oder Klientelismus, sondern um Friedensarbeit für die Kommune und um die Einlösung grund- und menschenrechtlicher Standards für die Stadtgesellschaft. Das Fazit für Nürnberg fällt grundsätzlich positiv aus, viele Strukturen und Verfahren sind etabliert und die Stelle genießt ein Vertrauen in Stadtverwaltung und -gesellschaft. Fortentwicklungsmöglichkeiten bestehen vor allem hinsichtlich der Ressourcen. Empfohlen wurde die Schaffung eines unabhängigen, psychosozialen Antidiskriminierungsangebots ebenso wie weitere Personalkapazitäten für die Stelle, da insbesondere kommunale Angebote neben der Beratung, strukturelle Prozesse ändern können. Hier ist das Wirken einer Stadtverwaltung notwendig.

2.5 Stärkung verwaltungsinterne Strukturen

Dienstvereinbarung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung für die Stadtverwaltung

Innerhalb der Verwaltung ist es 2023 nach langen Verhandlungen gelungen, eine eigene Dienstvereinbarung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verabschieden. Erarbeitet wurde die Dienstvereinbarung in Zusammenarbeit des Personalrats, der Gleichstellungsstelle und der Beauftragten für Diskriminierungsfragen. Enthalten sind Begriffsbestimmungen, genaue Verfahren zum Vorgehen bei Diskriminierungsfällen und Fällen von sexueller Belästigung sowie die Schaffung der AGG-Beschwerdestelle nach §13 AGG. Um die Dienstvereinbarung innerstädtisch bekannt zu machen wurden begleitend Informationsflyer erstellt, die in allen Dienststellen verteilt sowie im Intranet den Beschäftigten zugänglich gemacht. Zusätzlich hat die Beauftragte für Diskriminierungsfragen ein Schulungskonzept für die Stadtverwaltung zur Dienstvereinbarung entwickelt. Das Angebot ist im Städteakademiefortbildungsprogramm verstetigt und wurde bereits 2023 und 2024 durchgeführt.

Dienstvereinbarung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung für die Kommunale Verkehrsüberwachung

Die Kommunale Verkehrsüberwachung (KVÜ) wurde ebenfalls bei der Erarbeitung einer eigenen Dienstvereinbarung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung unterstützt, die Verabschiedung der Dienstvereinbarung für die KVÜ erfolgte 2024. Ein Baustein beinhaltete die Schulung aller Beschäftigten der KVÜ zu Diskriminierung; dies erfolgte durch das Menschenrechtsbildungsteam des Menschenrechtsbüros.

2.6. Eingeworbene Fördermittel 2023 und 2024

1. Das Studienprojekt–„Standards für kommunale Antidiskriminierungsarbeit“

Gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Heidelberg ist die Beauftragte für Diskriminierungsfragen der Stadt Nürnberg Sprecherin des bundesweiten Netzwerks kommunaler Antidiskriminierungsstellen. Das Netzwerk besteht seit 2019 und versucht kommunale Antidiskriminierungsarbeit zu stärken und normieren, denn auffällig ist die Heterogenität in der Ausgestaltung kommunaler AD-Arbeit. Dies liegt u.a. an den fehlenden Rahmenbedingen durch Bundes- oder Landesvorgaben. Um hier zu einer Standardisierung zu kommen, haben Nürnberg und Heidelberg gemeinsam mit der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus Gelder für die erstmalige Entwicklung von Standards für kommunale Antidiskriminierungsarbeit im Förderprogramm respekt.land der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beantragt und bewilligt bekommen. Die Erarbeitung der Studie und der Standards wurde an die Ramboll Management GmbH vergeben. Im Jahr 2023 wurden mehrere Termine, Erhebungsrunden und Interviews mit dem Netzwerk der kommunalen AD-Stellen, Betroffenen von Diskriminierung, mit Berater*innen freier Antidiskriminierungsstellen, Gleichstellungs-, Inklusions- und Integrationsbeauftragten durchgeführt und daraus Empfehlungen für gute kommunale Antidiskriminierungsarbeit entwickelt. Die Studie wurde im Juni 2024 vorgestellt. Sie legt einen Meilenstein, da hierin erstmals Empfehlungen für eine standardisierte, kommunale Antidiskriminierungsarbeit im Bundesgebiet vorgelegt wurden. Von der Umsetzung der Standards können sowohl Ratsuchende profitieren, da klar formuliert ist, was kommunale Antidiskriminierungsberatung leisten kann, als auch die Verwaltungen, die sich strategisch mit Problemlagen vor Ort

auseinandersetzen wollen. Nicht zuletzt trägt ein einheitliches Verständnis kommunaler Antidiskriminierungsarbeit zur Weiterentwicklung des gesamten Feldes im Bundesgebiet bei.

Respektland - Startseite - Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen

2. Start der unabhängigen Beratungsstelle M.U.T. (Mittel- und unterfränkische Themenstelle Diskriminierung)

Gemeinsam mit dem Ombudsrat Würzburg und dem Integrationsrat der Stadt Schweinfurt hat die Beauftragte für Diskriminierungsfragen Fördergelder im Rahmen des Projekts „respekt.land“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für den Aufbau einer unabhängigen und psychosozialen Beratungsstelle nach Standards des Antidiskriminierungsverbands Deutschlands eingeworben. Die beantragten Mittel für den Start ab 01.03.2023 in Höhe von 139.200 Euro wurden im Jahr 2023 bewilligt und so konnte die Beratungsstelle MUT, mit 2,5 Personalstellen mit Hauptsitz in Würzburg 2023 an den Start gehen. Nach Aufbau der Strukturen und Qualifizierung der Berater*innen werden seit Oktober 2023 Beratungsfälle überregional bearbeitet. Mit der Schaffung einer Anlaufstelle, die es ermöglicht, auch psychosoziale Beratung zu erhalten, konnte in der Region ein weiterer Baustein einer umfassenden AD-Beratungsstruktur gelegt werden. Die Stelle wird jährlich über Fördergelder beantragt, unklar ist, wie es das Angebot nach Auslaufen des Bundesprogramms finanziert werden kann. Psychosoziale Beratungsarbeit, die Betroffene von Diskriminierungen längerfristig und auch anwaltlich unterstützen kann, ist ein elementares Angebot, welches Kommunen selbst nicht leisten können. Die Notwendigkeit eines solchen Angebots wurde in mehreren Studien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt und ebenso bei der Evaluation der AD-Struktur Nürnbergs zum 12jährigen Bestehen, thematisiert.

MUT – Beratung gegen Diskriminierung

2.7. Netzwerkarbeit

Bundesweit

Die Beauftragte für Diskriminierungsfragen ist seit 2020 gemeinsam mit der Stadt Heidelberg Sprecherin des bundesweiten Netzwerks kommunaler Antidiskriminierungsstellen. Das Netzwerk bestand 2020 aus 19 kommunalen AD-Stellen, inzwischen sind 37 Stellen im Netzwerk organisiert. Die Tätigkeit als Sprecher*innen umfasst die Durchführung der zweitägigen Jahrestreffen, die abwechselnd in Heidelberg und Nürnberg stattfanden, die Organisation des Netzwerks, die Beratung von Kommunen die eine Stelle neu aufbauen möchten oder die Beratung von neuen Stelleninhaber*innen genauso wie den Austausch und die Vernetzung mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und weiteren wichtigen Akteur*innen der AD-Arbeit zu stärken. 2024 ist es gelungen, den Sprecher*innenkreis um die Städte Hannover, Bonn und Augsburg zu erweitern.

Bayernweit

In Bayern gibt es kommunale Antidiskriminierungsstellen in Nürnberg, Erlangen, Regensburg, Augsburg, Ingolstadt und München. Dank der Förderung durch die Antidiskriminierungsstelle sind vier weitere überregionale und unabhängige Stellen hinzugekommen. Dies sind die MUT e.V. Beratungsstelle, die Melde- und Anlaufstelle MIA, Füreinander in Oberfranken FiO in Bad Alexandersbad und für Ober- und Niederbayern die Antidiskriminierungsberatung von AGABY e.V. und dem Bayerischen Jugendring. Auch hier wurde ein verstetigter Austausch organisiert und eine große Fachkonferenz zur Zukunft der Antidiskriminierungsarbeit in Bayern für

November 2024 durch die unabhängigen Stellen in Kooperation mit den kommunalen Stellen durchgeführt.

Regional

hat die Beauftragte für Diskriminierungsfragen 2024 erstmals zu einem Netzwerktreffen der neu entstandenen Antidiskriminierungsstellen an Hochschulen, der neu entstandenen psychosozialen Beratungsstelle MUT e.V., der neu entstandenen Melde- und Informationsstelle zu Antiziganismus MIA, dem Integrationsrat und dem Behindertenrat eingeladen. Ziel ist, die Anlaufstrukturen in der Region gut zu verzahnen und bekannt zu machen. Perspektivisch wird geplant, einen gemeinsamen Bericht der Beratungsstellen zu erstellen, um das Lagebild für Nürnberg umfassend darzustellen. Für das Lagebild sollen auch die Anfragen von RIAS zu Antisemitismus und der Gleichstellungsstelle zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung eingeholt werden.

3. FAZIT

Die Stadt Nürnberg übernahm mit der Einrichtung einer merkmalsübergreifend und intersektional arbeitenden Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2011 eine Vorreiterrolle in ganz Bayern. In den vergangenen 13 Jahren ist es gelungen, die definierten Diskriminierungsverbote in einem gewissen Umfang stärker in der Stadtgesellschaft und innerhalb der Verwaltung zu verankern sowie weitere, nachhaltige Angebote zu etablieren.

Die Nürnberger Stelle ist mittlerweile ein anerkannter Akteur der Antidiskriminierungslandschaft in Deutschland. Die Nürnberger Stelle profitiert dabei vom starken Rückhalt durch die Stadtspitze und -politik und der guten Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung. Nürnberg als Stadt des Friedens und der Menschenrechte lebt seinen Auftrag auf vielfältige Art und Weise und unterstützt die Anliegen aus der Antidiskriminierungsarbeit.

Dennoch gilt: Die Umsetzung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit bleibt sicherlich eine auf noch nicht absehbare Zeit zu leistende Aufgabe und der Weg zu einer diskriminierungsarmen Gesellschaft ist noch lang. Auch wenn nicht jede bei der Antidiskriminierungsstelle angezeigte individuelle Leiderfahrung als Unrechtserfahrung im Sinne der Gesetze einzustufen ist: Die Stadt Nürnberg zeigt mit dieser Einrichtung, dass sie den Schutz vor Diskriminierung ernst nimmt, dass die Vielfalt Nürnbergs eine Bereicherung darstellt und sie hier eine Gestaltungsverantwortung für sich sieht.

Berichtsvorlage
Ref.IV/036/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	05.12.2024	öffentlich	Bericht
Schulausschuss	13.12.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:

Antidiskriminierungsarbeit an den Nürnberger Schulen; hier: Antrag Die Grünen/Bündnis 90 vom 05.12.2023 sowie Gemeinsamer Antrag Die Grünen/Bündnis 90, SPD-Stadtratsfraktion und ödp vom 28.05.2024.

Bericht:

Im System Schule ist das Vorgehen bei Vorfällen der Diskriminierung durch das Schulrecht (BayEUG) geregelt. Die Verwaltung berichtet über die vorhandenen etablierten Strukturen und Aufsichtsinstanzen im Bereich der Nürnberger Schulen und präsentiert das Vorgehen bei Diskriminierung an städtischen Schulen in Nürnberg. Unterstützt durch Initiativen und Bildungsprogramme lernen Schülerinnen und Schüler in Nürnberg darüber hinaus, Unterschiede zu respektieren und Vielfalt als Bereicherung zu verstehen. Die Verwaltung berichtet über verschiedene Aktivitäten wie die des Instituts für Pädagogik und Schulpsychologie und des bundesweiten Netzwerks "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage", die allesamt das Verständnis für soziale Gerechtigkeit verfolgen und die Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler für die Folgen von Diskriminierung sensibilisieren.

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 Maßnahmen zielen darauf ab, dass ein Schulklima geschaffen wird, in dem Lehrkräfte sowie Schüler die gleichen Chancen haben und sich sicher sowie wertgeschätzt fühlen.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **MRB**

☐

☐

Antidiskriminierungsarbeit an Nürnberger Schulen

hier:
Antrag von Bündnis 90/Die Grünen „Bericht zu Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ vom 05.12.2023
Gemeinsamer Antrag von SPD-Stadtratsfraktion, Bündnis 90/Die Grünen und der ÖDP „Antidiskriminierungsarbeit an Schulen stärken: Strukturenaufbau“ vom 28.05.2024
Beschluss des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung „Unabhängige Antidiskriminierungsstelle gegen Rassismus in Schulen“ vom 07.11.2023

In den letzten Jahren haben Nürnberger Schulen zunehmend erkannt, wie wichtig es ist, eine inklusive und wertschätzende Lernumgebung zu schaffen. Antidiskriminierungsarbeit spielt dabei eine zentrale Rolle, um Vorurteile und Ausgrenzungen jeglicher Art entgegenzuwirken. Die Bildungsstätten setzen sich aktiv dafür ein, Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Religion, Geschlecht, sozialem Hintergrund oder sexueller Orientierung zu verhindern. Unterstützt durch Initiativen und Bildungsprogramme lernen Schülerinnen und Schüler in Nürnberg, Unterschiede zu respektieren und Vielfalt als Bereicherung zu verstehen. Verschiedene Projekte und Workshops, oft in Zusammenarbeit mit externen Organisationen, fördern das Verständnis für soziale Gerechtigkeit und sensibilisieren die Schülerschaft für die Folgen von Diskriminierung. Ziel dieser Antidiskriminierungsarbeit ist es, ein Schulklima zu schaffen, in dem alle jungen Menschen die gleichen Chancen haben und sich sicher und wertgeschätzt fühlen.

Aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten für den städtischen und staatlichen Schulbereich bzgl. der Schulaufsicht gibt es kein Lagebild zum Diskriminierungsgeschehen an Schulen. An die Beauftragte für Diskriminierungsfragen und an das Referat für Schule & Sport wenden sich Betroffene aus beiden Bereichen. Das Mandat der Beauftragten für Diskriminierungsfragen erstreckt sich jedoch lediglich auf den privaten Schulbereich und die Arbeitgeberpflichten im städtischen Schulwesen, gemäß den Angaben des AGG.

Um auf der Grundlage valider Zahlen arbeiten zu können, wird in Zusammenarbeit mit dem Menschenrechtsbüro und universitären Einrichtungen eine Abfrage zu Diskriminierungsfällen, idealerweise an allen Nürnberger Schulen, angestrebt.

Im Zuge des Antrags des Integrationsrates zur Schaffung einer schulexternen Antidiskriminierungsstelle wurden im vergangenen Jahr durch das Referat für Schule & Sport für die in ihrer Zuständigkeit befindlichen städtischen Schulen Richtlinien zum Vorgehen bei Diskriminierung an städtischen Schulen in Nürnberg entwickelt (siehe Anhang). Grundlage hierfür war der Praxisleitfaden „Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Richtlinien wurden allen städtischen Schulen in einer Direktorenkonferenz vorgestellt und besprochen.

Im System Schule ist das Vorgehen bei Vorfällen der Diskriminierung durch das Schulrecht (BayEUG) geregelt. Zudem gibt es zahlreiche Professionen, die für das Querschnittsthema Diskriminierung, als Ansprechpersonen innerhalb und auch außerhalb der Schulfamilie als Antidiskriminierungsnetzwerk zur Verfügung stehen (siehe Anlage). Insbesondere bei externen Stellen ist die Wirksamkeit im schulischen Kontext aufgrund der gesetzlichen Vorgaben oftmals unzureichend. Das bereits vorhandene Netzwerk hat die notwendige Kompetenz und für eine Lösung entscheidende rechtliche Befugnis, um im Falle einer Diskriminierung an einer Schule aktiv zu werden bzw. ein Handeln zu bewirken.

Ein wesentlicher Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit an Schulen ist die Sensibilisierung der Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler. Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Fortbildungen und Projekte am Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (IPSN):

Angebote und Projekte der Schulpsychologie:

- Präventionsprojekte im Bereich BIK[1] mit dem Ziel der Integrationsförderung und Wertebildung, auch bzgl. Menschenrechten, Grundgesetz usw.: WELCOME, RESPEKT
- Durchführung von „Verrückt - na und!“, ein Projekt zur Entstigmatisierung von psychisch Erkrankten in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt

Schule der Vielfalt

Das IPSN hat im Jahr 2022 einen Qualifizierungskurs „Schule der Vielfalt“ ins Leben gerufen. Dieser richtet sich an Lehrkräfteteams bzw. idealerweise an multiprofessionelle Teams der städtischen Schulen. Derzeit nehmen zehn kommunale Schulen (fünf allgemeinbildende und fünf berufliche Schulen) am ersten Durchgang dieses Kurses teil, in dem Schulteams sensibilisiert und qualifiziert werden, um an ihren Schulen Projekte und Maßnahmen für eine diskriminierungssensible Schule zu planen und durchzuführen. Neben einzelnen Veranstaltungen und Projekten sollen insbesondere auch Schulentwicklungsprozesse angestoßen werden.
Nach erfolgreichem Abschluss werden diese zehn Nürnberger Schulen Anfang 2025 mit dem Titel „Schule der Vielfalt“ ausgezeichnet. Die Schulteams sollen sich künftig kontinuierlich mit dem Thema diskriminierungssensible Schule auseinandersetzen und Strukturen an ihren Schulen aufbauen und stärken bzw. diese durch kontinuierliche Fortbildung, Vernetzung und Begleitung nachhaltig implementieren.
Beispiele der Projekte können ab dem 2. Quartal 2025 vorgestellt und eingesehen werden.
Der aktuelle Kurs läuft noch bis Anfang 2025; geplant ist, dass der Qualifizierungskurs „Schule der Vielfalt“ im Schuljahr 2025/2026 in die zweite Runde gehen wird.

Fortbildungen

Im allgemeinen Fortbildungsbereich werden im Bereich der Radikalisierungsprävention - vor allem gegen islamistische und rechtsextremistische Radikalisierung - Fortbildungen in Kooperation mit dem Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg sowie der Präventionsstelle gegen Radikalisierung des Jugendamts durchgeführt.
Zudem finden regelmäßige Fortbildungen in Kooperation mit den Regionalbeauftragten für Demokratie und Toleranz statt, in denen Präventions- und Interventionsmaßnahmen aufgezeigt und in der Arbeit an konkreten Fallbeispielen vertieft werden.
Von November 2024 bis März 2026 wird zudem ein weiterer Durchgang des Qualifizierungskurses „Radikalisierungsprävention – Extremistische Strömungen und Umgang damit in der Schule“ angeboten.
Im Winter 2024 findet eine Tagung zum Thema „Antiziganismus und Schule“ in Zusammenarbeit mit dem Landesverband der Sinti und Roma und der Meldestelle „MIA Bayern“ statt.

[1] BIK = Berufsintegrationsklassen

Fortbildungen zu den Themenbereichen Antisemitismus und jüdisches Leben sind regelmäßiger Bestandteil des IPSN-Programms.

Ausblick

Auch die Einrichtung von einzelnen AGs mit dem Schwerpunkt auf Diskriminierungsmerkmalen (z.B. AG LGBTIQ+, AG Antirassismus-Arbeit) werden an einigen Schulen ausprobiert und erzielen gute Ergebnisse nicht nur bei der Bearbeitung von Vorfällen, sondern vor allem im wichtigen Bereich des Empowerments der Betroffenen.
Sehr gute Erfahrungen machen Schulen insbesondere auch mit dem Ansatz der Neuen Autorität. Dieser dient wirkungsvoll dem Schutz von Betroffenen und auch der gemeinsamen Klärung von Vorfällen durch das Herstellen von Öffentlichkeit. Zu diesem Konzept bietet das IPSN regelmäßig Fortbildungen an, auch im Rahmen der Personalentwicklung.
In den nächsten Jahren wird das Konzept der diskriminierungssensiblen Schule noch stärker in den Fokus der Lehrkräftefortbildungen gerückt und durch konkrete Maßnahmen ergänzt. Geplant ist u. a., interessierte Lehrkräfte zum Thema diskriminierungskritischer Klassenrat zu schulen und die Schulen dabei zu unterstützen, dieses Konzept zu implementieren.

Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“

Das bundesweite Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ vernetzt Schulen im Einsatz für die Menschenwürde. Dabei zielt das Format auf eine diskriminierungssensible Schulkultur und Dauerhaftigkeit im Engagement. Die Schulen werden durch Landes- und Regionalkoordinatoren, Kooperationspartner und ihren Patinnen sowie Paten unterstützt. Das Logo, das an 43 Nürnberger Schulen meist am Haupteingang zu sehen ist, ist kein Zertifikat oder gar eine Auszeichnung sondern erklärt, dass sich mindestens 70% der Schulmitglieder (Schülerinnen und Schüler, Pädagoginnen und Pädagogen sowie weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) in einer geheimen Abstimmung aktiv gegen Diskriminierung, insbesondere Rassismus, einsetzen werden. Damit erklären sie auch, dass, wenn es zu Gewalt und Diskriminierung an der eigenen Schule kommt, sie sich aktiv mit der Situation auseinandersetzen werden. Dies wird im Text der Selbstverpflichtung deutlich:

> *„Ich setze mich dafür ein, dass meine Schule nachhaltige Projekte, Aktionen und Veranstaltungen durchführt, um Diskriminierungen, insbesondere Rassismus, zu überwinden.*
>
> *Wenn an meiner Schule Gewalt, diskriminierende Äußerungen oder Handlungen ausgeübt werden, dann wende ich mich dagegen, spreche dies an und unterstütze eine offene Auseinandersetzung, damit wir gemeinsam Wege finden, einander respektvoll zu begegnen.*
>
> *Ich bin aktiv, damit meine Schule jedes Jahr Projekte gegen alle Formen von Diskriminierung, insbesondere Rassismus, durchführt.“*[2]

Am IPSN findet in Kooperation mit dem Kreisjugendring als Koordinationsstelle für Mittelfranken jährlich eine Netzwerktagung statt; der nächste Termin ist am 19.02.2025. Außerdem findet zweimal jährlich ein Vernetzungstreffen der SoR-Lehrkräfte am IPSN statt, zuletzt am

[2] So werdet ihr Mitglied im Netzwerk Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage - Schule ohne Rassismus (zuletzt aufgerufen am 11.11.2024)

08.10.2024. Ziel ist, dass die Schulen sich untereinander zu ihren Aktivitäten austauschen, gemeinsam Aktionen planen und so zusammen noch mehr Wirkung entfalten. Schülerinnen und Schüler ab der 7. Jahrgangsstufe kommen einmal im Jahr für zwei Tage zu einem CourageCoach in der Jugendbildungsstätte Burg Hoheneck zusammen. Alle zwei Jahre beteiligen sich die Nürnberger Schulen des Netzwerks an den Nürnberger Wochen gegen Rassismus mit einer gemeinsamen Aktion.

Über die Arbeit des Netzwerks in Mittelfranken gibt es jährlich ein Projekthandbuch[3]. Aktuell laufende beispielhafte Projekte aus dem Schuljahr finden Sie im Anhang 2.
Derzeit gibt es eine Kooperation mit dem IPSN, dem Nürnberger Präventionsnetzwerk gegen religiöse Radikalisierung (Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg) und der Koordinierungsstelle Radikalisierungsprävention des Jugendamts der Stadt Nürnberg. Diese bieten gemeinsam einen Qualifizierungskurs an, der Lehrkräfte im Umgang mit extremistischen Strömungen an Schulen schult. Der Kurs thematisiert auch Situationen, die zu Radikalisierungen bei jungen Menschen führen können.

BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung)

Die in den Projekten und Workshops der Schulen ohne Rassismus verwirklichten Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) lassen sich wie folgt einordnen:
- Anti-Rassismus-Workshops und Bildungsmaßnahmen (Ziele 4, 10, 16).
- Interkulturelle Partnerschaften und Projekte (Ziele 4, 11).
- Sensibilisierung für soziale und globale Gerechtigkeit (Ziele 10, 12, 13).
- Förderung intersektionaler Gleichheit (Ziel 5).

Darüber hinaus engagieren sich die städtischen Schulen in zahlreichen Projekten im Rahmen von BNE (siehe Anhang 2).

[3] https://www.bezirksjugendring-mittelfranken.de/20231130_Bezi_Projektbuch_digital_.pdf?m=1701353033& (zuletzt aufgerufen am 11.11.2024)

Vorgehen bei Diskriminierung an städtischen Schulen in Nürnberg

Begriffsklärung:

Von Diskriminierung oder Benachteiligung wird in der Regel gesprochen, wenn eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als andere Personen, bei denen dieses Merkmal fehlt und ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt. Dabei ist es unerheblich, ob das jeweilige Merkmal tatsächlich vorliegt oder die Ungleichbehandlung aufgrund eines zugeschriebenen Merkmals erfolgt. Im AGG werden sechs gleichwertige Merkmale genannt:

1. Ethnische Herkunft bzw. die sogenannte Rasse
2. Geschlecht
3. Religion oder Weltanschauung
4. Behinderung oder chronische Erkrankung
5. Alter
6. Sexuelle Identität

In Schulen treten jedoch auch andere Faktoren wie z.B. der soziale oder familiäre Hintergrund als Merkmale für Diskriminierung auf. In Nürnberg wird die soziale Lage als Diskriminierungsmerkmal bereits jetzt anerkannt.

Rechtliche Grundlagen:

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

"Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand."

Grundgesetz:

Art. 1 ff.

insbesondere Art. 3:

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Schulrecht:

Grundsätzlich gilt zur Sicherung des Bildungs- und Erziehungsauftrags und dem Schutz von Personen das BayEUG für die Schulen in Bayern. Das weitere Vorgehen bezüglich Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen, Sicherungsmaßnahmen und weiteren Zuständigkeiten und Verfahren ist im BayEUG (Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen) bestimmt.

Strafrecht:

Strafgesetzbuch (StGB) §192a Verhetzende Beleidigung

Wer einen Inhalt (§ 11 Absatz 3), der geeignet ist, die Menschenwürde anderer dadurch anzugreifen, dass er einen durch ihre nationale, rassische, religiöse oder ethnische Herkunft, ihre Weltanschauung, ihre Behinderung oder ihre sexuelle Orientierung bestimmte Gruppen oder einen Einzelnen wegen dessen Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen beschimpft, böswillig verächtlich macht oder verleumdet, an eine andere Person, die zu einer der vorbezeichneten Gruppen, gelangen lässt, ohne von dieser Person aufgefordert zu sein, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

AGG:
Im Jahr 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Das AGG bietet in erster Linie einen arbeits- und beamtenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Beschäftigte an Schulen. Lehrkräfte und andere Beschäftigte an Schulen können sich auf das AGG berufen und arbeitsrechtlich gegen Diskriminierungen vorgehen. Das AGG verpflichtet die Schule als Arbeitgeber auch, Lehrkräfte vor Diskriminierungen durch Dritte, z. B. Schülerinnen und Schüler oder Eltern zu schützen.
Gerade weil das AGG Schülerinnen und Schülern an öffentlichen Schulen keinen ausreichenden Schutz gegen Diskriminierung im Bildungsbereich bietet, ist es wichtig, dass die Institution Schule und die schulischen Akteurinnen und Akteure selbst aktiv werden.

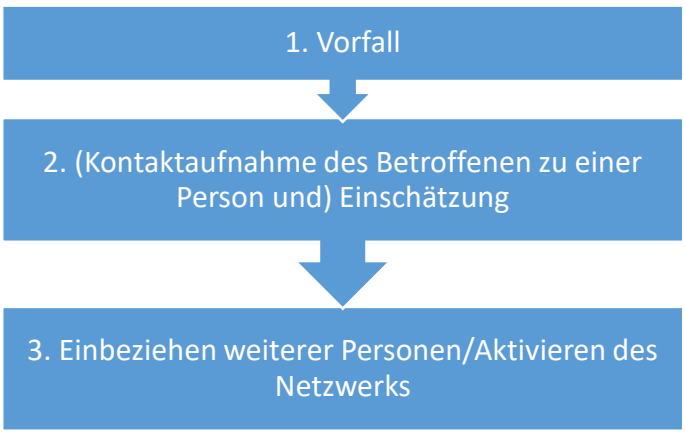
„Sie [die Schule] tritt aktiv der Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen entgegen. Sie prüft, inwieweit Strukturen, Routinen, Regeln und Verfahrensweisen auch unbeabsichtigt benachteiligend und ausgrenzend wirken, und entwickelt Handlungsansätze zu deren Überwindung.“ (KMK 2013:3)

Schulen sollten aus diesem Grund ein schulisches Diversity- und Antidiskriminierungskonzept erarbeiten/erarbeitet haben und vorweisen können. (Siehe KMK 2013)

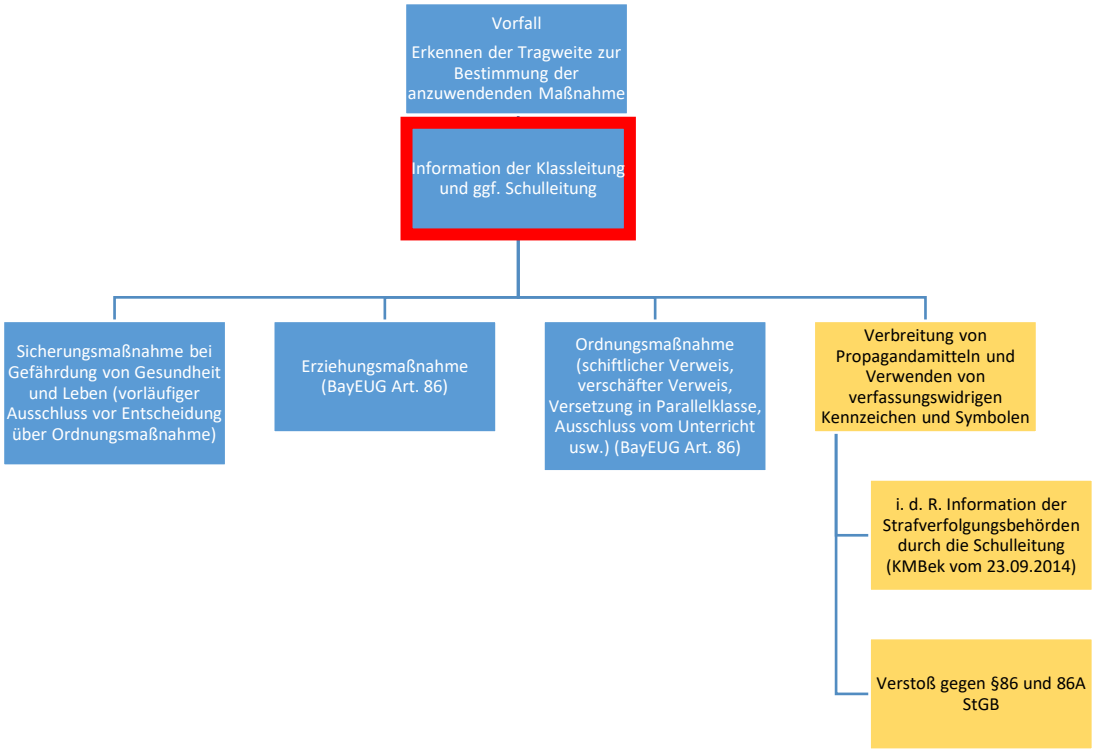
Handlungsfelder an Schulen:

Diskriminierung identifizieren und aufdecken (Sensibilisierung, Bestandsaufnahmen, Sichtbarmachung, Reflexion)
Präventionsmaßnahmen (kurzfristig Anlassbezogen, mittel und langfristig)
Interventionsmaßnahmen (kurzfristig)
Institutionalisierung der Maßnahmen gegen Diskriminierung (langfristig)

Vorgehen/Verfahren bei akuten Diskriminierungsfällen für betroffene Schüler/-innen, Eltern und Lehrkräfte



Schulrechtliche Maßnahmen



Ansprechpartner für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Eltern bei Vorfällen

- Schule
  - Schulleitung (muss zu Beginn des Prozesses immer informiert sein)
  - Klassleitung
  - Fachlehrkraft
  - Verbindungslehrkraft
  - Beratungslehrkraft
  - Schulpsychologin bzw. Schulpsychologe (u. a. IPSN)
  - Jugendsozialarbeiterin bzw. Jugendsozialarbeiter
  - PJS – Polizei – Jugendhilfe – Schule (**Schulverbindungsbeamte**)
  - Schulaufsichtsbehörde abhängig von Schulart

Weitere Ansprechpartner für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Eltern für Informationen

- Institut für Pädagogik und Schulpsychologie Nürnberg
- Regionalbeauftragte für Demokratie und Toleranz
  - Luis Macher
  - Bianca Marschalek
  - Benjamin Rath
- Kriseninterventions- und -bewältigungsteam bayerischer Schulpsychologinnen und –psychologen (KIBBS)
- Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus (BIGE)
- Bayerisches Bündnis für Toleranz
- Antisemitismusbeauftragter der Bayerischen Staatsregierung für jüdisches Leben und gegen Antisemitismus, für Erinnerungsarbeit und geschichtliches Erbe

- Bundesweit:
- Landeskoordinierungsstelle Bayern gegen Rechtsextremismus
- Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg Diskriminierungsmelder - Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg (nuernberg.de)
- Gemeinwesenmediation durch das Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg
- Allianz gegen Rechtsextremismus in der Metropolregion Nürnberg - Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg (nuernberg.de)
- Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern e.V. – Eine weitere WordPress-Website (rassismusfreies-bayern.net)

Vorschlag für die Entwicklung einer Vorgehensweise gegen Diskriminierung an Nürnberger Schulen

Die folgenden Punkte orientieren sich u. a. am Praxisleitfaden „Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

1. Anti-Diskriminierungsrichtlinien und Schulprofile: Die Schule sollte eine klare Anti-Diskriminierungsrichtlinie entwickelt haben, die Diskriminierung in jeglicher Form verbietet. Diese sollte die Grundlagen für ein respektvolles und inklusives Schulklima schaffen.
In schulischen Leitbildern, Schulprofilen, Klassenregeln, etc. wird die pädagogische Arbeit/der pädagogische Auftrag zur Vermeidung von Diskriminierung gelebt.

2. Schulweite Schulungen und Sensibilisierung: Alle Lehrkräfte, Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter und Schülerinnen sowie Schüler sollten regelmäßig an Schulungen zu Vielfalt, Inklusion und Anti-Diskriminierung teilnehmen. Diese Schulungen können helfen, das Bewusstsein für unterschiedliche Hintergründe und Perspektiven zu schärfen.

3. Schulische Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner: Benennen Sie Fachpersonal (z. B. Beratungslehrkräfte oder Verbindungslehrkräfte) als Ansprechpersonen für Diskriminierungsfälle. Diese Personen sollten gut geschult sein, um angemessen mit Betroffenen umzugehen und unterstützende Maßnahmen einzuleiten.

4. Schulinternes Informationssystem für Diskriminierungsvorfälle: Implementieren Sie ein Informationssystem an der Schule, über das Schülerinnen sowie Schüler und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter Diskriminierungsfälle melden können. Dies ermöglicht es, auch verdeckte Fälle aufzudecken und sensibel und angemessen darauf zu reagieren. Eine Überprüfung der Identität des Absenders bzw. der Absenderin empfiehlt sich (z. B. Nutzung fremder E-Mailadressen).

Vorgehensweise bei Diskriminierungsvorwürfen gegen die Schule bzw. (einzelne) Lehrkräfte:
Jeder gemeldete Fall sollte gründlich untersucht werden. Hierbei ist Transparenz insbesondere gegenüber den ggf. betroffenen Lehrkräften wichtig. Die Schule sollte sicherstellen, dass Untersuchungen fair, unabhängig und zeitnah durchgeführt werden. Die Schulleitungen können auf Experten-(wissen) zurückgreifen (ggf. der Polizei). Die Ergebnisse werden schriftlich/nachweisbar unter Beachtung der Datenschutzrichtlinien festgehalten.
Maßnahmen werden (falls Öffentlichkeit/Presse tangiert ist, in Abstimmung mit dem Schulreferat) getroffen.

5. Unterstützung für Betroffene: Stellen Sie sicher, dass es Mechanismen zur Unterstützung von Betroffenen gibt. Das kann psychologische Betreuung, Beratungsdienste oder andere Ressourcen umfassen, um sicherzustellen, dass diejenigen, die Diskriminierung erfahren haben, angemessen unterstützt werden.

6. Durchführung von Untersuchungen: Jeder gemeldete Fall sollte gründlich untersucht werden. Hierbei ist Transparenz wichtig, um das Vertrauen in den Prozess zu stärken. Die Schule sollte sicherstellen, dass Untersuchungen fair, unabhängig und zeitnah durchgeführt werden.

7. Disziplinarmaßnahmen und Aufklärung: Falls Diskriminierung festgestellt wird, sollten angemessene Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden. Gleichzeitig ist es wichtig, Aufklärung und Sensibilisierung in der gesamten Schule zu fördern, um die Prävention zu stärken.

8. Integration von Vielfalt in den Schulalltag: Integrieren Sie Themen der Vielfalt, Toleranz und Inklusion in die Schulkultur, um die Sensibilisierung und das Verständnis für unterschiedliche Kulturen und Lebensweisen zu fördern.

9. Partnerschaft mit Eltern, Einbeziehung schulischer Gremien (SMV, Schulforum, Berufsschulbeirat) und ggf. dem außerschulischen Umfeld (z. B. Ausbildungsbetriebe): Die Schule sollte eine offene Kommunikation mit Eltern, mit der SMV, dem Schulforum, dem Berufsschulbeirat sowie den außerschulischen Partnerinnen sowie Partnern und der Schulgemeinschaft pflegen. Workshops und Informationsveranstaltungen können helfen, die Werte der Schule in Bezug auf Vielfalt und Inklusion zu teilen.

10. Evaluierung und Anpassung: Regelmäßig die Wirksamkeit der Anti-Diskriminierungsmaßnahmen überprüfen und den Ansatz entsprechend anpassen. Die Feedbackschleife sollte auch dazu genutzt werden, den Prozess kontinuierlich zu verbessern.

Darüber hinaus wurde zwischen der Beauftragten für Diskriminierungsfragen und dem Referat für Schule & Sport folgendes Vorgehen vereinbart: Wenn ein den Schulbereich betreffender Fall an die Beauftragte für Diskriminierungsfragen gerichtet wird, wird sich das Referat für Schule & Sport mit seinen pädagogischen Ämtern und dem Institut für Pädagogik und Schulpsychologie durch das vertrauensvolle Verhältnis zu den Nürnberger städtischen Schulen sowie den jeweiligen Schulaufsichtsbehörden mit dem Einzelfall befassen. Diese Vorgehensweise sollte dazu beitragen, ein inklusives und respektvolles Schulklima zu fördern und Diskriminierungsfälle effektiv anzugehen.

Der Leitfaden „Vorgehen bei Diskriminierung an städtischen Schulen in Nürnberg“ wird allen städtischen Schulen zur Verfügung gestellt und im Rahmen einer Konferenz der Schulleiterinnen und Schulleiter vorgestellt und besprochen.

20.11.2023 Ref. IV, SchA, SchB

Anlage 2

Projektbeispiele der Nürnberger SOR-SMC-Schulen im Schuljahr 2023/2024

Die Projekte der mittelfränkischen Schulen werden jährlich in einem Projekthandbuch zusammengefasst, welches hier zu finden ist.

Folgend sind exemplarische Beispiele der Nürnberger Schulen aufgelistet.

Grund- und Mittelschule Katzwang - Stand am Frühlingsbasar - „Zusammen sind wir stark!“

Für den alljährlichen Frühlingsbasar überlegte sich die Klasse 6a eine Aktion, die vordergründig Schülerinnen und Schüler, Eltern und ihre Begleitungen über unsere Funktion als Schule zum Thema „Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage“ informieren sollte.

Die Idee entstand durch ein Unterrichtsprojekt zum Thema Anti-Rassismus, das die Klasse selbst plante und zu unserem Fest umsetzte. Hierfür stellten die Schülerinnen und Schüler einen Stand auf, an dem sich die Besucherinnen und Besucher durch selbst entworfene Flyer und kleine Vorträge der Schülerinnen sowie Schüler über die Arbeit zum Thema an der Schule informieren konnten. Auch wurde ein „Becher-Pong-Spiel“ angeboten, bei dem Buttons zum Thema gewonnen werden konnten. Der Mittelpunkt des Auftritts war ein großes Leinentuch mit Handabdrücken der Festbesucherinnen und -besucher, die sich hierdurch bereit erklärten, somit ein Zeichen gegen Hass und Diskriminierung zu setzen. Auch das Schulpersonal und die Schülerschaft verewigten sich auf dem Tuch, das nun stolz den Haupteingang ziert.

Grund- und Mittelschule Thusneldaschule - Alle dürfen frei und sicher leben

Die AG der Schülerinnen und Schüler hat sich das Menschenrecht „Alle dürfen frei und sicher leben“ als Thema ausgesucht. Dazu gestalteten sie Plakate, die in der Schule und im Stadtteil präsentiert wurden. Weiterhin nahmen sie einen Podcast auf. Inhalt war ein Interview mit drei geflüchteten Menschen, die über ihre Geschichte und Erfahrungen mit Rassismus gesprochen haben. Als dritte Aktion nahmen die Schülerinnen und Schüler zwei Filme auf. Hierin zu sehen waren diskriminierende Situationen mit behinderten Menschen sowie Ausgrenzung durch die Hautfarbe. Der Podcast sowie die Filme wurden während der „Nürnberger Wochen gegen Rassismus“ in den Klassen der Schule gezeigt und diskutiert. Zusätzlich fanden noch interkulturelle Trainings in den Grundschulklassen statt.

Adolf-Reichwein-Schule - ARS mit Courage - wir stehen dazu!

Das Team wollte im Schuljahr 2023/24 ein bleibendes Zeichen für Toleranz und wertschätzendes Miteinander an der Schule setzen. Nach längeren Diskussionen entschieden sich die Teammitglieder, ein Stoffbanner mit zum Thema passenden Statements und Respekt-Buttons zu gestalten:

- Nein heißt Nein!

- Spaß = Spaß, wenn alle lachen

- Recht auf Privatsphäre

- Es ist ok divers zu sein

- Mensch ist Mensch, egal wie man ist

- Dissen ist uncool! u. v. m.

Ludwig-Uhland-Mittelschule - Workshop „Fairnesscoach“

Die Klassensprecherinnen und -sprecher der Ludwig-Uhland-Schule und die SMV (Schülerinnen und Schüler mit Verantwortung) haben im Schuljahr 2023/24 an einer Ausbildung zum Fairnesscoach im Caritas-Pirckheimer-Haus teilgenommen. Dort erarbeiteten sie in Kleingruppen die Aufgaben und Funktionen von Klassen- und Schülersprecherinnen sowie -sprecher. Ein wichtiger Punkt war die Vorbildfunktion. Gutes Verhalten, ein fairer, freundlicher Umgang miteinander, ein Leben frei von Vorurteilen und Schubladendenken muss jeden Tag gelebt und praktiziert werden. Sie erstellten hierzu Plakate, erprobten sich in Rollenspielen und ihnen wurde anschaulich nähergebracht wie wichtig es ist, sich jeden Tag gegen Ausgrenzungen und Gewalt jeder Art zu wehren und sich für ein gutes Miteinander einzusetzen.

Städtische und Staatliche Wirtschaftsschule Nürnberg - Diskussion mit Landtagsabgeordnetem Arif Tasdelen

Herr Arif Tasdelen (MdL) wurde an die Schule eingeladen. Im Rahmen des PuG-Unterrichts wurde zwei Z10-Klassen auf den Besuch vorbereitet. Die Klassen erfuhren Details über die Arbeit eines Abgeordneten im Landtag und, wie Demokratie und Partizipation praktisch funktioniert.

Adam-Kraft-Realschule Nürnberg - Litfaßsäulen-Projekt „One Billion Rising“

Im Rahmen des „One Billion Rising“ - Projektes hatte die AKR die Litfaßsäule neben der Schule (Ecke Pillenreuther Str./ Ritter von Schuh-Platz) mit im Kunstunterricht entstandenen Werken beklebt. Thema 2024 war „Rise for Freedom: Festival gegen Gewalt an Mädchen und Frauen“. Die Schülerinnen und Schüler setzten somit ein für alle sichtbares Zeichen.

Labenwolf-Gymnasium - Litfass-Säule für One Billion Rising

Im Vorfeld der zentralen Veranstaltung zu One Billion Rising im Februar 2024 gestaltete eine 11. Klasse im Kunstunterricht eine Litfass-Säule für das Nürnberger Stadtgebiet. Die Schule beteiligte sich damit an einem vom Amt für Allgemeinbildende Schulen der Stadt Nürnberg koordinierten Projekt, welches die Mitgestaltung von One Billion Rising in Nürnberg ermöglicht. Auf den Plakaten wurden Themen wie Femizide, die Unterdrückung von Frauen sowie Forderungen zur rechtlichen Gleichstellung von Frauen weltweit kreativ aufgearbeitet.

Dr.-Theo-Schöller-Mittelschule - Die Opfer des NSU

Die Wanderausstellung „Die Opfer des NSU“ wurde an der Schule gezeigt. Eine 8. Klasse hat dazu eine Schülerinnen- und Schülercoaches- Ausbildung bei Birgit Mair absolviert. Die Schülerinnen- und Schülercoaches haben alle interessierten Klassen durch die Ausstellung geführt und Fragen beantwortet.

Berufliche Schule 2

Regelmäßige Theateraufführungen des ue Theaters aus Regensburg zu Themen, wie z. B. Rassismus oder dem Umgang mit Konflikten.

Regelmäßige Teilnahme am **Jenö-Konrad Cup** - Fußball trifft auf Geschichte.

Gestaltung eines **SoR-SmC** Graffiti im Aufenthaltsraum der Berufsfachschule.

Berufliche Schule 4

Jährlich mindestens ein Zeitzeugengespräch mit Holocaustüberlebenden (z. B. Frau Franz, Herr Grube) und Frau Mair (ISFBB) als Moderatorin.

Regelmäßige Theateraufführungen (z. B. "Ich bin kein Nazi, aber...").

Aktion "Verkehrsschilder der Gerechtigkeit" (Projektgruppe hat für alle Klassen an der B4 entsprechende Unterrichtsunterlagen zu den Schildern „Respekt“, „Toleranz“ und „Schau hin“ erstellt, um ein gerechteres Zusammenleben zwischen den Menschen zu fördern).

Teilnahme an den gemeinsamen Aktionen der SoR-SmC-Schulen Nürnberg im Rahmen der Wochen gegen Rassismus (z. B. Menschenrechtskette).

Berufliche Schule 6 - Theater als Raum für Vielfalt - Berufsintegrations- und Berufsvorbereitungsklassen

Theater als Vielfalt: Theaterworkshop und Theateraufführung der Berufsvorbereitung

Jenö-Konrad-Cup-Teilnahme;

Menschenrechtspreisträger/in: Vortrag von Bidali und Sayragul Sauytbay;

Antisemitismusprävention: Von Schülerinnen und Schüler für Schülerinnen und Schüler

Interreligiöser Dialog: Besuch von Kirche, Moschee und Synagoge

Gesichter der Religionen: Ausstellung

Menschenrechtskalender

Gemeinsame Aktion der SOR-SMC-Schulen (Bezirksjugendring)

(Nürnberger Wochen gegen Rassismus): Werte schenken, Vielfalt sehen - Vielfalt säen, Courage-Schulen-für Solidarität, Misch dich ein, Menschenrechte schützen

Berufliche Schule 7 – Ausstellung zu 75 Jahre Grundgesetz

An der B7 fand am 06.06.2024 zu Ehren des 75. Geburtstags des Grundgesetzes eine Feier statt. Für die Feierlichkeiten wurde unter anderem eine „Fotoausstellung“ von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften konzipiert. Die „Dauerausstellung“ umfasst sechs Bilder. Auf jedem Bild wird ein Grundrecht dargestellt bzw. szenisch umgesetzt. Die Bilder stehen für Toleranz, gegenseitigen Respekt, Vielfalt, Achtsamkeit und Courage. Schülerinnen und Schüler können, auch im Rahmen des Unterrichts, die „Ausstellung“ besuchen und sich intensiv mit den in Szene gesetzten Grundrechten befassen.

Berufliche Schule 9, 18. bis 22. März 2024, Projektwoche „Worte - Werte - Würde“

Zur Umsetzung des aktuellen Schulziels „Wir begegnen uns mit Respekt“ war dieses Frühjahr wieder die gesamte Schulgemeinschaft zu der seit vielen Jahren stattfindenden Projektwoche eingeladen. In über 40 Veranstaltungen in Form von Workshops, Vorträgen und einer umfangreichen Ausstellung setzten sich die Schülerinnen und Schüler u. a. mit folgenden Themen auseinander: Wertschätzung in Gesprächen, Gewaltfreie Kommunikation, Antidiskriminierung und Antirassismus. Dabei ging es nicht nur um den Respekt untereinander sondern auch um Respekt gegenüber der Natur. Die externen Referentinnen und Referenten, die über Expertise in ihrem Gebiet verfügen, gestalteten die Workshops mit viel Aktivität der Schülerinnen und Schüler.

Darüber hinaus findet ein jährlicher Workshop zum Thema "Extremismus" statt (Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus BIGE). Außerdem jährlich stattfinde Theaterstücke z. B. zum Thema Extremismus oder z. B. 2023 zum Thema Homophobie.

Ein weiteres Beispiel ist die antirassisitische Stadionführung organisiert über die Fan-Projektbetreuung "Kopfball Lernzentrumg Nürnberg".

Berufliche Schule 14

Beteiligung an der Aktion "Post mit Herz". Bei dieser Aktion werden soziale Einrichtungen mit liebevoller Post beschenkt. Diese wird dort unter den Menschen vor Ort verteilt oder vorgelesen. Für die Empfängerinnen und Empfänger ist dies häufig die einzige persönliche Post im Jahr.

Projekt "Gruppenbezogene Menschlichkeit": Im Projekt setzen sich die Schülerinnen und Schüler mit Diskriminierungsformen auseinander, erarbeiten Präsentationen zu Vorurteilen und deren Folgen und lernen die Bedeutung von Respekt und Toleranz im Umgang miteinander.

Projekt "Über den Tellerrand". Schülerinnen und Schüler setzen sich mit verschiedenen, ihnen bisher unbekannten Vereinen/Institutionen auseinander. Ziel ist es, ihren Horizont zu erweitern und sie auf bestimmte Themen und Projekte aufmerksam zu machen. Bsp.: Fast Fashion, Wildwasser Nbg., OffRoadKids, Ohrenkuss, Roofing, WOOP-Methode, Telefonseelsorge usw.

Beispielhafte Projekte und Workshops zu BNE

Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs)

Städtische allgemeinbildende Schulen

- Die regelmäßig stattfindenden Antidiskriminierungsworkshops an der Bertolt-Brecht-Schule, die sich mit Gendergerechtigkeit, LGBTQAI+ und Rassismusprävention beschäftigen.
- Die Zeitzeugengespräche am Sigena-Gymnasium Nürnberg, die sich der Antisemitismus-Prävention und dem Holocaust-Gedenken widmen.
- Die Wochen gegen Rassismus am Labenwolf in deren Rahmen die beiden Arbeitskreise AK-Courage und AK-Politik einen Anti-Rassismus Workshop für den AK-Courage und eine politische Pause für die gesamte Schule organisiert haben. Durchgeführt wurden Workshop und Vortrag der politischen Pause durch Mitglieder der Black Community Foundation (BCF) Nürnberg. Ziele: Wissensvermittlung, (Selbst-)Reflexion zum Thema und Weitergabe von Umgangsweisen mit Rassismus im Alltag. Labenwolf-Gymnasium, Nürnberg
- Der Black-History-Week am Sigena-Gymnasium, die sich mit dem Thema Kolonialgeschichte und Rassismusprävention beschäftigt.
- Der Diversity Day an der Veit-Stoß-Realschule, der in diesem Schuljahr unterstützt durch das Projekt *Schule der Vielfalt* am IPSN organisiert wird und am 28. Februar 2025 stattfindet. Hier werden den Schülerinnen Workshops im Rahmen des Wahlunterrichts Schule gegen Rassismus – Schule mit Courage angeboten, die momentan zum Thema "Rollenbilder im Islam", Kunst-Workshop: Aufkleber entwickeln, Stadtbibliothek: Bücher zu Diversity (Führung/Workshop), Theater-Workshop, Fliederlich e. V.: Was bedeutet LGBTQI+, Menschenrechtsbüro: Antirassismus, Pro Familia und FMGZ: Sexualität und Sprache, Bodydiversität: Fashionlabel, soziale Ungerechtigkeit, Beeinträchtigte

Städtische berufliche Schulen

Berufliche Schule 1

Errichtung eines Trinkbrunnens, der Leitungswasser für die Schülerinnen und Schüler kostenlos kühlt und filtert -> SDGs 3/6/12

"Open Eyes - Menschenrechtsfilme für die Schule"" - Auszubildende erleben die Realität der Seenotrettung auf Leinwand und im Gespräch

Vorführung des Films “Einhundertvier”, gefolgt von einem intensiven Gespräch. -> SDG 8/16

DOCULIVE- Zwei multimediale live Events mit dem Politologen Ingo Espenschied für über 250 Auszubildende zum Thema 75 Jahre Grundgesetz -> SDGs 8/16

Die B1 auf dem Weg zur Umweltschule -> SDGs 7/13

Berufliche Schule 2

Engagement zeigen! Schülerinnen und Schüler entdecken das Ehrenamt —> SDG11

Workshop Menschenrechtslage in Xinijang vom Menschenrechtsbüro Nürnberg —> SDG16

Entwicklung von Schülerfortbildungen durch Lehrkräfte als Lernen außerhalb des Berufes - kann zu jedem SDG gemacht werden je nach Interesse der Lehrkraft

Hochbeete bauen und pflegen SDG 11, 12, 15

Berufliche Schule 4

Aktion "Wünschebaum": Schülerinnen und Schüler der B4 erfüllen Herzenswünsche von Kindern in Deutschklassen an der Bauernfeindgrundschule (SDGs 1/10/17).

Errichtung eines kostenlosen Trinkwasserspenders für die Schülerinnen und Schüler der B4 sowie Projekt zum Verkauf von nachhaltigen Wasserflaschen mit B4-Logo

Grünes Klassenzimmer (Pflanzen für gutes Raumklima, welche von den Schülerinnen und Schülern gepflegt werden) (SDGs 3/6/11/12/13).

Aktion "Spende dein Pfand": An der B4 wurden zwei entsprechende Tonnen aufgestellt, um die Aktion des Vereins "Straßenkreuzer" zu unterstützen (SDGs 11/12/13/17).

Juniorwahl zur Europa- sowie Bundestagswahl (SDG 4).

Berufliche Schule 6

Projektwoche zu unterschiedlichen SDGs (46 Workshop, Vorträge und Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler)

Müll- und Schadensdetektive

Flexen für die Umwelt: Social-Media-Projekt

Pflege des Grünen Klassenzimmers

Spende dein Pfand: Aufstellung von Spendentonnen

Umwelt- und Gesundheitswoche

Zukunftswerkstatt Google, Müllsammelaktionen,

Lehrergesundheit Workshops

Supervision

Juniorwahl zur Bundestagswahl

Faces for Freedom: Bookface, Schule für Verbraucherbildung (soziale Gerechtigkeit und faire Bezahlung), Weihnachtsaktion (Kleidung spenden)

SDG-Day

Cariboutique Spendenaktion

Fairtradeschool-Nikolausaktion

fairer Kaffee in Direktoraten über den BVJ-Shop

fairer Adventskalender (mit Verlosung)

Berufliche Schule 10

Es existiert ein Konzept für ein "Vielfaltsbüro" in Kooperation mit der Schulsozialarbeit. Mindestens einmal in der Woche soll ein Beratungsfenster angeboten werden, um eine Anlaufstelle für Studierende und auch Lehrkräfte anzubieten. Dadurch hätte die Schüler- und Studierendenschaft eine konkrete Anlaufstelle bezüglich der Themen Vielfalt und Antidiskriminierung. Das Team der Schule der Vielfalt steht für Lehrkräfte bei Vielfaltsfragen beratend zur Seite. Bspw. für die Umsetzung von interkultureller Kompetenz im Rahmen des Unterrichts. Das Team stellt Kontakt zu Referentinnen und Referenten her, bietet Material, gibt Vorschläge für Internetquellen oder Bücher. Das Angebot wird rege genutzt.

Die Pflichtübung "Xenos" der gegliederten Ausbildung wird auf die PiA-Abteilung ausgeweitet, aktuell ist ein Konzept in Bearbeitung. Dabei geht die Übung vom ursprünglichen eng gefassten Begriff von Xenos über die interkulturelle Kompetenz hinaus und greift weitere Vielfaltsthemen im Sinne der Intersektionalität auf.

SDG10: Im Schulprojekt „NeLe“ im Rahmen von Schule Vision 2040 werden neue Lernwege und Leistungsnachweise erprobt, die zum Teil nach individuellen Stärken gewählt werden können.

Berufliche Schule 12

Digitaler Adventskalender zu den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen

Weihnachtspäckchen verschicken an Kinder in ärmeren Ländern

Teil des Projekts "Grenzenlos", bei dem Studenten aus Südamerika, Afrika oder Asien als Externe an die Schule kommen und zu verschiedenen SDGs in Bezug auf ihr Land referieren (auf Englisch)

Mitglied des europaweiten Projekts "SchoolFood4Change"

wöchentliches Schulfrühstück vor Unterrichtsbeginn

Zusammenarbeit mit dem Sebastianspital, bei dem gemeinsam gekocht und gegessen wird - Fokus auf regionale / saisonale / fairtrade - Produkte, wodurch Umgang mit Lebensmitteln geschult wird.

Berufliche Schule 14

Projekt "Ehrenamt": Schülerinnen und Schüler lernen verschiedene ehrenamtliche Organisationen kennen.

Ziel: Bedeutung einer ehrenamtlichen Tätigkeit erkennen und mit auf den Weg geben.

Projekt "Verkehrsschilder der Gerechtigkeit": Ein Kunstprojekt ausgehend vom Staatstheater Nürnberg, dem Menschenrechtsbüro Nürnberg und dem Goethe Institut.

Weihnachtsspendenaktion der SMV für Menschen in Not.

Projekt im Rahmen der Nürnberger Woche gegen Rassismus im März: Radikalisierung und Zivilcourage

Aktion "Spende dein Pfand": An der B14 wurden zwei entsprechende Tonnen aufgestellt, um die Aktion des Vereins "Straßenkreuzer" zu unterstützen (SDGs 11/12/13/17)

SchulA

OBERBÜRGERMEISTER
05. Dez. 2023
Nr. .....
IV | 1 Zur Kts | 3 Zur Stellungnahme | 2 z.w.V. X | 5 Antrag zur Tagesordnung vorlegen

Kopie: MRB

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

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus

90403 Nürnberg

R. ... und Sport
15. Dez. 2023
Fr. Herz
wegen
Eingang
Sprache
z
Z. ...
Antrag zur ... schrift
für .....
Wv .....
Ko .....

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Stadtratsfraktion Nürnberg

Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

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

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

Nürnberg, 05.12.2023

Antrags-Nummer
AN/221/2023

Bericht zu Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Initiative *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage* ist eine wichtige und vorbildliche Bewegung an Schulen in Deutschland, die sich aktiv für eine offene, tolerante und inklusive Bildungsumgebung einsetzt. Sie ermöglicht es Schulen, sich gegen Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus und andere Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu engagieren. Schüler:innen und Lehrkräfte erhalten dadurch die Möglichkeit, gemeinsam an der Förderung von Toleranz und Vielfalt zu arbeiten. Damit kann sich eine rassismuskritische und –sensible Schulkultur entwickeln.

Es ist von entscheidender Bedeutung, die Fortschritte und Erfolge der Initiative *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage* in Nürnberg sicherzustellen, sodass die teilnehmenden Schulen die notwendige Unterstützung erhalten, um diese wichtige Arbeit fortzusetzen. Denn auch in Nürnberg sind mehrere Schulen Teil dieser Initiative und haben sich verpflichtet, aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen.

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

Die Verwaltung berichtet

- über das Konzept der Initiative *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage*,
- über die Anzahl der Nürnberger Schulen, die an der Initiative teilnehmen,
- kurz zu einzelnen Konzepten oder Projekten aus unterschiedlichen Schularten (Grundschule, Förderschule, Mittelschule, Realschule, Berufsschule und Gymnasium)
- über einen möglichen Austausch / Vernetzungstreffen der Nürnberger Schulen mit dem Team von *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage* einmal im Jahr oder im regelmäßigen Zyklus,

- über die Erfolge bisheriger Projekte und weitere Bemühungen für nachhaltige Strukturen anhand der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele, die auch in der nationalen Kampagne *Bildung für nachhaltige Entwicklung* an Schulen aufgegriffen wurden.

Mit freundlichen Grüßen

Paul Arzten
Stadtrat

Andrea Friedel
stellv. Fraktionsvorsitzende

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus

90403 Nürnberg

Nürnberg, 28. Mai 2024

Antidiskriminierungsarbeit an Schulen stärken: Strukturenaufbau

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

diskriminierungsfreies Leben und Aufwachsen muss vom Staat garantiert werden. Umso wichtiger ist es, dies in der Stadt des Friedens und der Menschenrechte ohne Wenn und Aber sicherzustellen. Doch Diskriminierung ist bis heute immer noch ein weit verbreitetes Problem an Schulen. Diese Ungerechtigkeiten und Verletzungen können nicht nur die persönliche und schulische Entwicklung von Schüler:innen negativ beeinflussen, sondern auch das Lernumfeld erheblich verschlechtern. Zuletzt ist in Nürnberg die Diskussion um eine unabhängige Antidiskriminierungsstelle im Herbst 2023 nach einem Antrag des Integrationsrates erneut aufgekommen.

Die schulspezifischen Voraussetzungen müssen berücksichtigt und innerhalb der Strukturen gestärkt werden. Dazu gibt es sowohl innerhalb der städtischen wie auch in den staatlichen Schulen erste gute Ansätze (Diversitätsbeauftragte, AGs, Wahlfächer usw.), deren Vernetzung und Stärkung wichtige Beiträge zur Verbesserung bringen würden.

Des Weiteren soll ein sicherer Raum geschaffen werden, in dem Diskriminierung angstfrei gemeldet und adressiert werden kann. Dies ist ein wichtiger Schritt, um die Gleichberechtigung und das Recht aller Schüler:innen auf ein diskriminierungsfreies Umfeld zu gewährleisten – insbesondere, da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Bereich der Schulen nicht greift, braucht es hier einheitliche Strukturen.

Um jedoch den Status Quo an Schulen einordnen zu können, ist eine Studie zu den Diskriminierungserfahrungen an den Schulen in Nürnberg ein Mittel, um auf dieser Basis Handlungsfelder zu definieren und umzusetzen.

Im Hinblick auf die momentane politische Lage ist Diskriminierung leider aktueller denn je.

Deshalb stellen wir im zuständigen Ausschuss folgenden **Antrag**:

Die Verwaltung

- gibt eine Studie zu Diskriminierung an Schulen in Nürnberg in Auftrag. Die Merkmale einer solchen Studie sollen in einer stadtinternen Arbeitsgruppe – bestehend aus Verwaltung, Stadtratsfraktionen und Ausschussgemeinschaften sowie Integrationsrat – erarbeitet werden.

- stellt dar, wie die Einrichtung eines einheitlichen Antidiskriminierungsnetzwerks an städtischen Schulen aussehen könnte:
  - Dabei soll eine zentrale und koordinierende Antidiskriminierungsstelle installiert und mit ausreichend Ressourcen ausgestattet werden,
  - außerdem sollen in allen städtischen Schulen Antidiskriminierungsbeauftragte eingerichtet werden.

- fordert vom Freistaat
  - die Einrichtung von Antidiskriminierungsbeauftragten – auch an staatlichen Schulen.
  - den Ausbau der Stellen im Bereich Diskriminierung an Schulen,
  - den Ausbau der Stelle der zuständigen Regionalbeauftragten für Diskriminierung und Toleranz
  - sowie Fortbildungen für Lehrkräfte und Projekte, z. B. *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage*,

- entwickelt und führt an Schulen Kampagnen gegen Diskriminierung durch, in denen u. a. bestehende Strukturen und Handlungsweisen aufgezeigt und Ansprechpartner:innen benannt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Gabriele Klaßen	Réka Lörincz	Dr. Anja Prölß-Kammerer	Jan Gehrke
Stadträtin	Stadträtin	Stadträtin	Stadtratsmitglied
B‘90/DIE GRÜNEN	B‘90/DIE GRÜNEN	SPD	ÖDP

Berichtsvorlage
OBM/015/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	05.12.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:
Einzelfallkommission für ausländerrechtliche Fragestellungen
hier: Jahresbericht

Anlagen:
Bericht

Bericht:

Es ergeht jährlich ein Geschäftsbericht, der dem Stadtrat und dem Rat für Integration und Zuwanderung vom Vorsitzenden/ von der Vorsitzenden in öffentlicher Sitzung vorgestellt wird.

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:

Bestimmte vulnerable Gruppen können in besonderer Weise betroffen sein. Darauf ist bei der Arbeit des Gremiums und besonders bei der Evaluation zu achten.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Ö 4

2024

Einzelfallkommission für ausländerrechtliche Fragen

JÄHRLICHER BERICHT ZUR VORLAGE BEI DER INTEGRATIONSKOMMISSION
AM 05.12.2024

I. Ausgangslage 2

II. Evaluation 3
Zahlen, Daten, Fakten 3
II.1 Familien mit Kindern 4
II.2 Familiennachzug 5
II.3 Trennung / Scheidung 5
Beispielhafte Fälle 6
Wiederkehrende Problematiken 7

III. Perspektiven 8
III.1 Zusammenarbeit mit der Zentralen Ausländerbehörde (ZAB) Mittelfranken 8
III.2 Einführung des Chancenaufenthaltsrechts 9

IV. Zwischenfazit 10

I. Ausgangslage

In den vergangenen Jahren gab es immer wieder schwierige ausländerrechtliche Fälle, die an Politik und Verwaltung herangetragen wurden und die einer Unterstützung bzw. Klärung bedurften. Aus diesem Grund haben die Fraktionen von CSU und SPD in ihrem Kooperationsvertrag vom 7. Mai 2020 die Einrichtung einer *Einzelfallkommission für ausländerrechtliche Fragen* vereinbart. Die Einzelfallkommission wurde als Arbeitsgruppe der Verwaltung im Bürgermeisteramt angesiedelt. Sie hat keinerlei Entscheidungs- oder Weisungsbefugnis. Da die Ausübung bundesrechtlicher Ermessensvorschriften nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben möglich ist, nimmt die Kommission weder Aufgaben der Ausländerbehörde wahr, noch trifft sie Entscheidungen oder weist die Ausländerbehörde an. Dementsprechend werden die geltenden aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen durch die Einrichtung dieser Kommission nicht außer Kraft gesetzt. Um jedoch den geringen Ermessensspielraum der Kommune bei Entscheidungen im Ausländerrecht im Sinne der Betroffenen zu nutzen, hat sie es sich gemäß ihrer Geschäftsordnung zur Aufgabe gemacht, individuelle ausländerrechtliche Härtefälle nachvollziehbar aufzuarbeiten, im Rahmen des rechtlich Möglichen, Lösungen zu entwickeln und im besten Fall Bleibeperspektiven zu eröffnen. So versuchen die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Kommission, trotz der engen Vorgaben von Bund und Land, Einzelfälle zu behandeln, deren Lebenskonstellationen die geltenden Regeln im Ausländer- und Asylrecht nicht gerecht werden und um beispielsweise bei Bleiberechtsfragen oder dem Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Lösungen zu finden. In der Folge kann die Kommission über weiteres Engagement außerhalb des Rechtsvollzuges im gesellschaftlichen bzw. humanitären Umfeld entscheiden. Über die Arbeit des Gremiums wird in der Kommission für Integration jährlich und im Stadtrat zweijährlich berichtet.

Mitglieder

Die *Einzelfallkommission für ausländerrechtliche Fragen* wurde mit Beschluss des Stadtrates vom 21.04.2021 als verwaltungsinternes Gremium eingesetzt und traf sich am 07.10.2021 zu ihrer ersten Sitzung. Sie setzt sich aus sechs stimmberechtigten und zwei nicht stimmberechtigten Mitgliedern wie folgt zusammen:

Stimmberechtigt:

- StR Henning, Werner als Mitglied der CSU-Stadtratsfraktion
- StRin Liberova, Diana als Mitglied der SPD-Stadtratsfraktion
- StRin Lörincz, Réka als Mitglied der Stadtratsfraktion von Bündnis90/Die Grünen
- Mittenhuber, Martina als Leiterin des Menschenrechtsbüros
- Schmidt, Tobias als Leiter des Bürgermeisteramts
- Incesu-Asar, Gülay als Leiterin der Geschäftsstelle des Integrationsrats

Nicht stimmberechtigt:

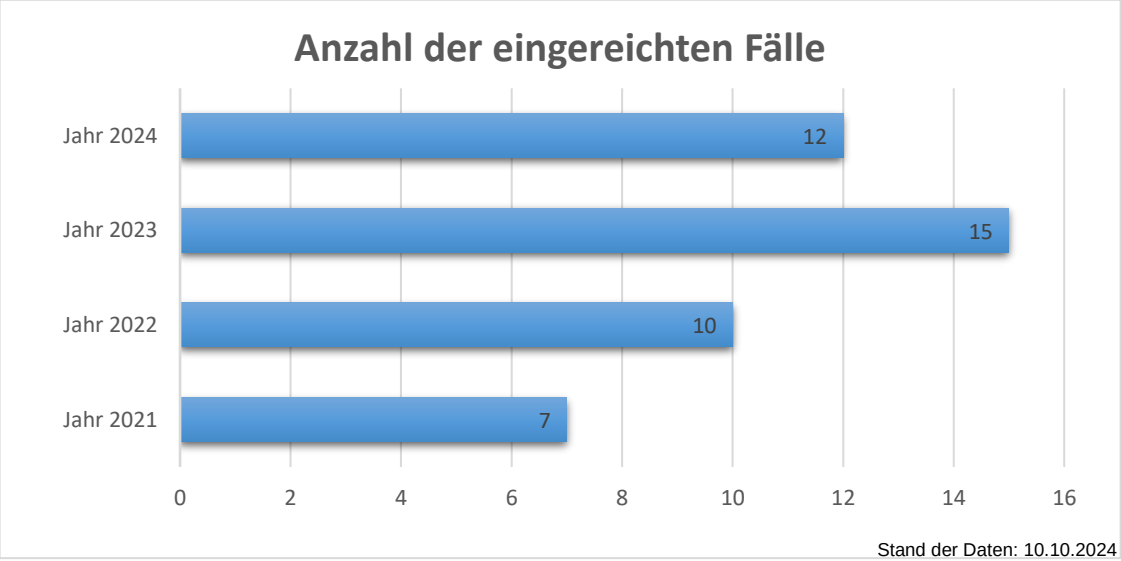
- Dirksen, Meike (Diakonie Bayern) als Mitglied der Bayerischen Härtefallkommission
- Wiesner, Ute als Leiterin des Amts für Migration und Integration

Hinweis: Da die Tätigkeiten der Einzelfallkommission keine Auswirkungen auf den Geschäftsbereich des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) als Bundesbehörde haben und Ausländerbehörden gemäß §§ 6, 42 Asylgesetz (AsylG) an die Entscheidungen des BAMF gebunden sind, ist eine Vertreterin oder ein Vertreter des Amtes für Migration und Integration ein nicht stimmberechtigtes Mitglied der Einzelfallkommission. Eine Weisungsbefugnis besteht nicht.

II. Evaluation

Zahlen, Daten, Fakten

Seit der konstituierenden Sitzung im Oktober 2021 wurden noch im Jahr 2021 sechs Fälle in zwei Sitzungen, im Jahr 2022 zehn Fälle und im Jahr und 2023 fünfzehn Fälle in vier Sitzungen, sowie 2024 bislang elf Fälle in drei Sitzungen behandelt.



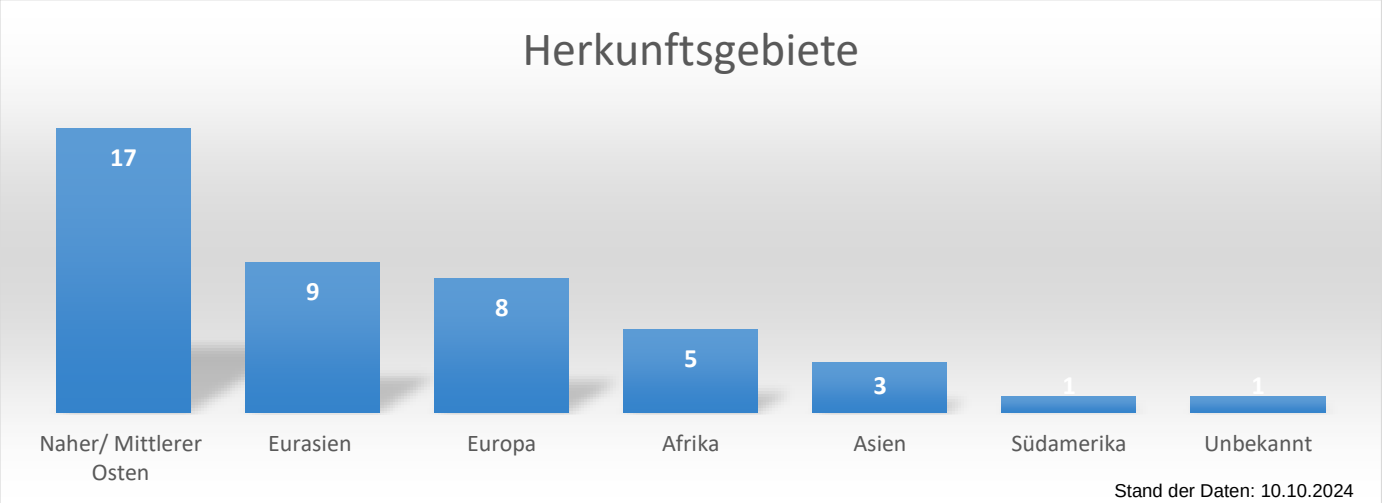
Adressiert wurden alle Mitglieder der Kommission. Diese brachten bis auf wenige Ausnahmen (z.B. wegen wiederholter Straffälligkeit, fehlender Vollmacht, Wegzug) die Fälle in die Kommission ein. Ebenso haben sich eine Kirchengemeinde, der Bayerische Flüchtlingsrat sowie zwei gesetzliche Betreuer mit jeweils zwei Fällen an die Einzelfallkommission gewandt. Mit je einem Fall traten das Kinder- und Jugendhilfezentrum Nürnberg (KJHZ Nürnberg), die Freie Flüchtlingsstadt Nürnberg, die Arbeiterwohlfahrt Nürnberg, die Flüchtlings- und Integrationsberatung (FIB) des BRK und der Verein we integrate e.V. an die Einzelfallkommission heran.

Von 44 Betroffenen wurden 35 Personen anwaltlich und drei Personen von einer Betreuerin / einem Betreuer vertreten.

Unter den insgesamt 44 behandelten Fällen befinden sich 26 männliche und 18 weibliche Personen. Das Durchschnittsalter insgesamt lag bei 36 Jahren, wobei das Durchschnittsalter weiblicher Betroffener bei 36

Jahren, bei den männlichen Betroffenen bei 38 Jahren lag. Es handelte sich um Personen mit einer Altersspanne zwischen 19 Jahren und 72 Jahren (Stand: 10.10.2024).

Die Betroffenen stammten überwiegend aus dem Mittleren bzw. Nahen Osten (jeweils sechs Fälle aus dem Iran und dem Irak, zwei Fälle aus Syrien, je ein Fall aus Jordanien, Ägypten, Marokko), neun aus eurasischem Gebiet (vier aus Aserbaidschan, drei aus der Türkei, je ein Fall aus Georgien und Armenien), acht Fälle aus Europa (zwei aus Montenegro, je ein Fall aus Nordmazedonien, Serbien, Bosnien & Herzegowina, Kosovo, Ukraine und Russland), fünf Fälle aus Afrika (je einer aus Somalia, Kamerun, Ghana, Äthiopien, Nigeria), drei aus Asien (zwei aus Kasachstan, einer aus Tadschikistan), ein Fall aus Südamerika (Brasilien) und ein Fall, in dem das Herkunftsgebiet ungeklärt ist.



Zuständigkeit

In einigen Fällen verfügten die Betroffenen über eine Duldung, waren vollziehbar ausreisepflichtig oder befanden sich in einem Verwaltungsstreitverfahren, während andere noch im Besitz einer Fiktionsbescheinigung waren oder sich im Ausland aufhielten.

II.1 Familien mit Kindern

In 14 Fällen wurde auch der innere Familienkreis (Ehepartner/Kind) behandelt. Dabei spielt die Staatsangehörigkeit der Kinder immer wieder eine besonders große Rolle: So hat ein in Deutschland geborenes Kind zunächst einmal regelmäßig die Staatsangehörigkeit seiner Eltern oder eines seiner Elternteile. Dadurch leitet sich auch sein Aufenthaltsstatus vom Aufenthaltsstatus der Eltern oder eines Elternteils ab.

Hat ein Elternteil des Kindes die deutsche Staatsangehörigkeit, so ist das Kind durch Geburt ebenfalls deutsch. Dies gilt auch dann, wenn es nicht in Deutschland geboren wird.

Ein in Deutschland geborenes Kind erwirbt aber auch ohne einen Elternteil mit deutscher Staatsangehörigkeit die deutsche Staatsangehörigkeit, wenn ein Elternteil seit acht Jahren einen rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland hat und ein unbefristetes Aufenthaltsrecht besitzt. In der Folge erhält die Mutter nach erfolgter Vaterschaftsanerkennung eine Aufenthaltserlaubnis nach § 28 Absatz 1 Nr. 3 AufenthG.

Haben die Eltern unterschiedliche nicht-deutsche Staatsangehörigkeiten und keiner von beiden lebt ausreichend lange in Deutschland, so hat das Kind regelmäßig die Staatsangehörigkeit der Mutter und, wenn diese mit dem Vater verheiratet ist oder dieser das Kind als seines anerkennt, auch die Staatsangehörigkeit des Vaters.

Oftmals zeigte sich während der Sitzungen der Einzelfallkommission, dass die Eltern ihre Staatsangehörigkeit jedoch nicht durch die Vorlage gültiger Pässe nachweisen konnten bzw. wollten (s. Abschnitt III.1). In der Folge verzögerten sich die Anerkennungsprozesse.

II.2 Familiennachzug

In Fällen von Ehepartnern ohne Kinder ist der Familiennachzug zu Drittstaatsangehörigen möglich, wenn der bereits in Deutschland lebende Familienangehörige im Besitz einer Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis ist, über ausreichenden Wohnraum verfügt und der Lebensunterhalt gesichert ist. In der Regel müssen die Ehegatten grundlegende Deutschkenntnisse vor der Einreise nachweisen, um eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.

Bei einem Petenten führte das Visumsverfahren aufgrund einer Schwerbehinderung und der daraus resultierenden Tatsache, dass der Betroffene auf Familienangehörige angewiesen ist, mithilfe der Einzelfallkommission zu einem positiven Ergebnis.

II.3 Trennung / Scheidung

Auch im Fall einer Trennung oder Scheidung eines eheabhängigen Aufenthaltsrechts stellt sich die dringende Frage nach einem weiteren Aufenthaltsrecht im Bundesgebiet. Da das befristete Aufenthaltsrecht, das sich auf die Ehe stützt, mit der Aufhebung der ehelichen Lebensgemeinschaft neu zu prüfen ist, müssen für ein weiteres Aufenthaltsrecht die Voraussetzungen des § 31 AufenthG erfüllt sein. Demnach wird im Falle der Aufhebung der ehelichen Lebensgemeinschaft und bei Vorliegen der Voraussetzungen die Aufenthaltserlaubnis als eigenständiges, vom Zweck des Familiennachzugs unabhängiges Aufenthaltsrecht für ein Jahr ("Eingliederungsjahr") verlängert.
Nach Ablauf des Eingliederungsjahres kann dann die Aufenthaltserlaubnis verlängert werden. Der Erfolg des Antrags liegt jedoch im Ermessen der Ausländerbehörde. Wichtige Kriterien sind hierfür dann z. B. ein ausreichendes Einkommen und keine Straffälligkeit. In einem bei der Einzelfallkommission für ausländerrechtliche Fragen eingereichten Fall konnte die betroffene Person jedoch keinen gültigen Pass vorlegen, weshalb eine Duldung nicht möglich war. Als Konsequenz der fehlenden Duldung konnte keine

Arbeitserlaubnis erteilt werden, wodurch auch kein ausreichendes Einkommen für den Lebensunterhalt verfügbar war. Für den Petenten war die Nachholung eines Visum-Verfahrens zwingend notwendig.

Beispielhafte Fälle

Aus der Vielzahl der behandelten Fällen soll hier beispielhaft auf zwei weitere Konstellationen[1] eingegangen werden:

Sachverhalt 1:

Person A reiste erstmals im April 1999 als Au-pair in das Bundesgebiet ein und erhielt in der Folgezeit eine Aufenthaltserlaubnis, zuletzt zum Zwecke des Studiums. Im August 2011 ehelichte Person A einen deutschen Staatsangehörigen und das Ehepaar verzog in die Schweiz. Dort wurde das gemeinsame Kind (mit deutscher Staatsangehörigkeit) geboren.

Während des Auslandsaufenthalts trennte sich das Ehepaar. Seitens der Schweizer Behörden ergingen im November 2017 aufenthaltsbeendende Entscheidungen mit Ausreiseaufforderung an Person A und das Kind. Daraufhin erfolgte die Wiedereinreise ins Bundesgebiet mit Anmeldung in Fürth, wo Person A im Hinblick auf die Familieneinheit mit dem deutschen Kind zunächst geduldet wurde. 2018 wurde das Kind jedoch durch die Schweizer Behörden dem in der Schweiz lebenden Elternteil zugesprochen und überstellt. Person A meldete sich nach Nürnberg um, nahm das Studium wieder auf und wurde geduldet.

Nachdem allgemeine Erteilungsvoraussetzungen nicht mehr vorlagen (keine Sicherung des Lebensunterhalts, Einreise ohne Visum, abgelaufenes Passdokument) und besondere Erteilungsvoraussetzungen nicht erfüllt wurden (Höchststudiendauer von 10 Jahren überschritten; Kind lebt nicht in Deutschland), wurde die Verlängerung der Duldung im Jahr 2022 abgelehnt und Person A zur Ausreise aufgefordert.

Gegen den AE-Ablehnungsbescheid wurde Klage eingereicht und ein Antrag gemäß § 123 VwGO gestellt mit der Begründung, dass der persönliche Kontakt mit dem in der Schweiz lebenden Kind ermöglicht werden muss, wobei sich aus der Formulierung im Entscheid - wonach der persönliche Umgang des Kindes mit dem Elternteil durch die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde in der Schweiz „unterstützt, überwacht und überprüft“ werden soll - ergibt, dass dieser Umgang wohl in der Schweiz stattfinden muss. Zwischenzeitlich wurden Pass und Immatrikulation vorgelegt, der Lebensunterhalt war aber weiterhin nicht gesichert.

<u>Wie konnte die Einzelfallkommission helfen?</u>
Mithilfe einzelner Kommissionsmitglieder bemühte sich Person A um einen Ausbildungsplatz als Pflegekraft bei NüSt und startete zum 01.04.2024 mit der Ausbildung.

[1] Personen wurden anonymisiert.

Mittlerweile hat Person A alle Zwischenprüfungen bestanden, wohnt in einem Appartement von Nürnberg Stift und hat nach derzeitgem Stand Ende Oktober einen Termin bei der Botschaft, um das Visumsverfahren nachzuholen.
Ein Pass mit Duldung ist mit uneingeschränkter Arbeitsmöglichkeit vorhanden.

Sachverhalt 2:
Person B reiste zunächst im Oktober 2020 visumsfrei in das Bundesgebiet ein, um den damaligen Partner zu besuchen. Nach kurzer Zeit zerbrach die Beziehung. Eine Rückkehr in das Herkunftsland war zu diesem Zeitpunkt aufgrund der hohen Corona-Fallzahlen nicht möglich. Mehrere gebuchte Rückflüge wurden storniert.

Nachdem Person B einen Master in Biomedizin innehat und im Heimatland außerdem im medizinisch-technischen Bereich tätig war, entschloss sie sich dazu, in Deutschland nach einer beruflichen Perspektive im Bereich der Pflege zu suchen. Der fehlende Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen (u.a. Sicherung des Lebensunterhalts, fristgerechte Antragsstellung auf Erteilung der Arbeitserlaubnis, Deutschkenntnisse auf B2-Niveau) und ein nicht übersetzter, anerkannter Universitätsabschluss führten zunächst dazu, dass zugesagte Ausbildungsplätze verfielen.

Im September 2021 beantragte Person B erneut eine Aufenthaltserlaubnis, diesmal zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Zudem konnte Person B eine Zusage in der Pflegehilfe bei der Rummelsberger Diakonie vorweisen. Ein halbes Jahr später erhielt Person B einen Bescheid der Ausländerbehörde der Stadt Nürnberg, dass die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nicht stattgegeben werden kann, da sie ohne Visum eingereist und verspätet eine entsprechende Aufenthaltserlaubnis beantragt hat. Auf das nationale Visumsverfahren im Herkunftsland wurde verwiesen.

<u>Wie konnte die Einzelfallkommission helfen?</u>

Da die Nachholung des Visumsverfahrens mit einem großen zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden ist, wurde Person B durch Mitglieder der Einzelfallkommission bei der Planung der Aus- und Wiedereinreise unterstützt. So konnte Person B zunächst ihren Deutschkurs beenden, während das Amt für Migration und Integration die Zustimmung der beabsichtigten Ausbildung zur Pflegefachkraft bei der Bundesagentur für Arbeit einholte.

Mittlerweile ist Person B im Besitz einer Fiktionsbescheinigung und konnte mit der Ausbildung starten.

III. Wiederkehrende Problematik

Trotz der oben genannten Bespiele und Definition des Einzelfalls als *ein konkretes Ereignis oder eine Situation, die individuell zu beurteilen oder zu behandeln sind,* kristallisierten sich während der intensiven Auseinandersetzungen in den Sitzungen der Einzelfallkommission immer wiederkehrende Problemfelder heraus:

Unabhängig ihrer Herkunft, Religion oder der politischen Verfolgung mangelte es bei einer großen Zahl an Fällen an der Mitwirkung der Betroffenen. Häufig stellte das Amt für Migration und Integration lange vor einem vollziehbaren Abschiebungsbescheid in sehr ausführlichen Erklärungen Handlungsmöglichkeiten für diese Personen dar, die diese jedoch verstreichen ließen, auch wenn sie teils anwaltlich vertreten waren. Besonders Personen aus Herkunftsländern im Nahen bzw. Mittleren Osten brachten Gründe wie politische Verfolgung, Verfolgung aufgrund der Religionszugehörigkeit oder der Verweigerung des im Herkunftsland zu leistenden Kriegsdienstes vor und weigerten sich, bei der Beschaffung von Ausweisdokumenten aktiv mitzuwirken.

Einige fielen aufgrund ihrer fortwährenden Straffälligkeit negativ auf. Zudem meldeten sich häufig Betroffene bzw. deren Vertreterinnen und Vertreter viel zu spät – zum Beispiel, wenn ein Fall bereits der Zentralen Ausländerbehörde übergeben werden musste und/oder eine Abschiebung vollziehbar wurde – bei der Einzelfallkommission. In diesen Fällen ist ein Einwirken nur noch bedingt möglich, eine Behandlung des Falls fast hinfällig.

In den Fällen, in denen die Einzelfallkommission jedoch weiterhelfen konnte, konzentrierte sich die Lösung auf die Durchführung eines Visumsverfahrens, welches meist zwingende Voraussetzung für einen Aufenthaltstitel war.

IV. Perspektiven

IV.1 Zusammenarbeit mit der Zentralen Ausländerbehörde (ZAB) Mittelfranken

Die Einzelfallkommission berät nach §5 Abs. 2 ihrer Geschäftsordnung grundsätzlich über Fälle, die in der ausländerrechtlichen Zuständigkeit der Stadt Nürnberg liegen und bei denen die Beendigung des Aufenthalts bevorsteht und/oder eine sonstige besondere Härte geltend gemacht wird. Wenn in Einzelfällen die ausländerrechtliche Zuständigkeit von der Stadt Nürnberg zur ZAB wechselt, gibt es für die Einzelfallkommission kaum mehr Handlungsspielräume. Dies ist vor allem bei abgelehnten Asylgesuchen der Fall. Dort bearbeitete Härtefälle können, wie Fälle in der Zuständigkeit vom Amt für Migration und Integration, im Rahmen des gesetzlichen Verfahrens den Mitgliedern der Härtefallkommission des Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration vorgelegt werden.

Im Rahmen der Einführung des „Vollprogramms“ bei den Zentralen Ausländerbehörden hat die ZAB Mittelfranken in den vergangenen zwei Jahren die Zuständigkeiten für aus dem Asylverfahren vollziehbar ausreisepflichtige Ausländerinnen und Ausländer von den örtlichen Ausländerbehörden an sich gezogen.

Seit dem 01.12.2023 überträgt die ZAB Mittelfranken die Zuständigkeit für neuankommende Asylsuchende grundsätzlich nicht mehr auf die örtlichen Ausländerbehörden. Eine Übertragung der ausländerrechtlichen Zuständigkeit auf die örtliche Ausländerbehörde erfolgt somit lediglich aufgrund von Entscheidungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge im Rahmen des Asylverfahrens oder der Prüfung der ZAB

Mittelfranken. Ausländer mit Asylbezug verbleiben zukünftig von Beginn des Asylverfahrens bis zur freiwilligen Ausreise / Abschiebung / Erteilung des Aufenthaltstitels in der Zuständigkeit der ZAB Mittelfranken.

Lediglich für das Herkunftsland Syrien gibt die ZAB Mittelfranken auch weiterhin aufgrund der hohen Schutzquote von Seiten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die ausländerrechtliche Zuständigkeit bereits während des laufenden Asylverfahrens an die örtlichen Ausländerbehörden ab. Sollte ein syrischer Asylsuchender eine negative BAMF-Entscheidung erhalten, ist der Fall wieder der ZAB Mittelfranken zur Zuständigkeitsübernahme anzubieten.

Grundsätzlich ist die Zentrale Ausländerbehörde Mittelfranken als Teil der Regierung von Mittelfranken u.a. mit der Aufgabe betraut, alle Personen intensiv über eine geförderte freiwillige Ausreise zu beraten. Seit 2015 sind neben den in den Zentralen Rückkehrberatungsstellen tätigen Wohlfahrtsverbände auch staatliche Stellen für die Rückkehrberatung zuständig. Durch die staatliche Förderung von Rückkehr und Reintegration sollen die Betroffenen motiviert werden, selbstbestimmt in ihr Heimatland zurückzukehren. Unterstützende Leistungen (u.a. durch Zuschüsse zur Existenzgründung, Wohnungskostenzuschüsse, medizinische Unterstützung) erleichtern es, im Heimatland dauerhaft wieder Fuß zu fassen.
Im Frühjahr 2024 fand ein konstruktiver Austausch zwischen der Geschäftsstelle der Einzelfallkommission und der Leitung der ZAB statt, bei dem noch einmal Ziel, Mandat und Arbeitsweise dargestellt werden konnten. Gleichzeitig eröffnete die ZAB die Möglichkeit, in Einzelfällen für eine Rücksprache zur Verfügung zu stehen.

IV.2 Einführung des Chancenaufenthaltsrechts

Zum 31. Dezember 2022 ist das Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts mit § 104c AufenthG und Folgeänderungen in §§ 25a, 25b AufenthG in Kraft getreten. Danach können langjährig Geduldete durch eine 18-monatige Aufenthaltserlaubnis die Möglichkeit bekommen, die notwendigen Voraussetzungen für ein Bleiberecht zu erfüllen, u.a. durch die Sicherung des Lebensunterhalts und die Klärung der Identität.
Menschen, die sich zum Stichtag 31. Oktober 2022 fünf Jahre lang in Deutschland aufgehalten haben, nicht erheblich straffällig geworden sind und sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung bekennen, profitieren davon. Mit dem Chancen-Aufenthaltsrecht sollen Kettenduldungen beendet bzw. verhindert und die Zahl der Langzeitgeduldeten reduziert werden. Bei der Beantragung der neu geschaffenen Aufenthaltserlaubnis durch diesen Personenkreis könnte sich allerdings als problematisch erweisen, dass diese bei wiederholten vorsätzlichen Falschangaben bzw. aktiver Identitätstäuschung abgelehnt werden sollen (vgl. IMS S. 14). Somit könnte sich das staatliche Versprechen, durch Kooperation aus einer Kettenduldung in einen gesicherten Aufenthalt zu gelangen, bei schlechter rechtlicher Beratung als „Falle“ erweisen.
Die Neuregelung könnte künftig auch viele der für die Einzelfallkommission relevanten Fälle betreffen.

Bislang (Stand 09. Oktober 2024) wurden beim Amt für Migration und Integration ca. 950 gestellte Anträge auf Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 104c AufenthG bearbeitet. 866 Anträge konnten seither geprüft und positiv - mit Erteilung des Aufenthaltstitels - abgeschlossen werden. In 80 Fällen erfolgte die Ablehnung, da seitens der Antrag stellenden Personen die Tatbestandsvoraussetzungen nicht erfüllt werden konnten (u.a.

Straftaten oder erforderliche Aufenthaltsdauer nicht erfüllt). Da mittlerweile bereits einige Aufenthaltstitel auslaufen (Gültigkeitsdauer war mit 18 Monaten gesetzlich vorgesehen) hat das Amt für Migration und Integration Personen, die noch im Besitz dieses Aufenthaltstitels sind und nicht schon in den Anschlusstitel nach §§25a,b AufenthG wechseln konnten, auf das Ablaufdatum und die Notwendigkeit zur Antragstellung (§ 104c Abs. 3 AufenthG) hingewiesen.

V. Zwischenfazit

Bei aller Singularität der Nürnberger Arbeitsgruppe und trotz ihres limitierten Handlungsspielraums hat sich gezeigt, dass eine gemeinschaftliche Betrachtung von ausländerrechtlichen Härtefällen zu konstruktiven Lösungen bis hin zu Bleibeperspektiven führen kann. Gerade Petentinnen und Petenten ohne anwaltliche Vertretung fanden Unterstützung, z.B. bei der Klärung des Visumsverfahrens, durch die Unterbreitung von Hilfeangeboten jenseits des rein ausländerrechtlichen Rahmens oder durch Aufklärungsarbeit, z.B. über die Anforderungen eines qualifizierten ärztlichen Gutachtens. Häufig herrschte auch Unkenntnis über die Notwendigkeit, dem Amt für Migration und Integration Änderungen in den Lebensumständen mitzuteilen, die nicht selten relevant waren für die Beurteilung des Falls. Gleichwohl ist zu betonen, dass die Einzelfallkommission nicht die Aufgaben bevollmächtigter Rechtsanwältinnen und -anwälte übernehmen kann. Im Übrigen hat es sich gezeigt, dass der in der Konzeption der Kommission vorgesehene Verweis in die Bayerische Härtefallkommission kaum zum Tragen kommt, da bislang entweder anderweitig Lösungswege aufgezeigt werden konnten oder aber die Voraussetzungen für deren Anrufung nicht erfüllt waren (wiederholte resp. schwerere Straffälligkeit als Hinderungsgrund).
Es bleibt abzuwarten, welche Fallkonstellationen künftig an die Arbeitsgruppe herangetragen werden, wenn mehr und mehr Fälle, bei denen eine Aufenthaltsbeendigung ansteht, bereits in der Zuständigkeit der ZAB liegen.