Sitzungsunterlagen

Sitzung der Kommission für Integration

27.03.2025

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Vorlagendokumente

TOP Ö 1 Zentrale Anlaufstelle Migration (ZAM)

Berichtvorlage OBM/002/2025 4

Sachverhalt Zentrale Anlaufstelle Migration 2025 OBM/002/2025 8

TOP Ö 2 Errichtung eines Welcome Centers für ausländische Fachkräfte

Berichtvorlage BDR/002/2025 15

Sachverhaltsdarstellung BDR/002/2025 18

Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 05.12.2024 BDR/002/2025 20

TOP Ö 3 Bericht Ref. I/II: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Berichtvorlage Ref.I/II/011/2025 21

Bericht Ref.I/II/011/2025 24

Diversity-Check Ref.I/II/011/2025 34

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung der Kommission für Integration

Sitzungszeit
Donnerstag, 27.03.2025, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1.	**Zentrale Anlaufstelle Migration (ZAM)** König, Marcus	Bericht OBM/002/2025
2.	**Errichtung eines Welcome Centers für ausländische Fachkräfte hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 05.12.2024** König, Marcus	Bericht BDR/002/2025
3.	**Bericht Ref. I/II: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung** Brehm, Thorsten	Bericht Ref.I/II/011/2025
4.	**Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 05.12.2024, öffentlicher Teil**	

Berichtsvorlage
OBM/002/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	27.03.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:
Zentrale Anlaufstelle Migration (ZAM)

Bericht:

Die Zentrale Anlaufstelle Migration (ZAM) befindet sich in der Theresienstr. 18 und fungiert als Erstanlaufstelle für alle Ratsuchenden im Kontext von Zuwanderung und Integration in Nürnberg. Sie besteht aus den drei Einheiten `Zentrale Anlaufstelle Migration – Beratung´ (ZAM-Beratung), `Zentrale IQ-Beratungsstelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen´ (ZAQ+) am Bildungscampus (BCN) und `Kommunale Test- und Meldestelle´ (KomTuM) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Letztere ist zwar nicht in räumlicher Einheit, jedoch in unmittelbarer Nähe im Pellerhaus am Egidienplatz 23 angesiedelt.

Durch die räumliche Einheit bzw. geographische Nähe der ZAM-Beratung mit Lotsen- und Verweisfunktion, der Test- und Meldestelle des BAMF zur passgenauen Einstufung für die Integrationskurse des Bundes und der Anerkennungsberatung der ZAQ+ gelingt es, Ratsuchenden im Kontext von Zuwanderung und Integration ein umfangreiches und vielfältiges Angebot zu machen, um die Integration von (neu) zugewanderten Menschen in Nürnberg zu unterstützen.

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 ZAM fungiert als die erste Anlaufstelle für alle Menschen im Kontext Zuwanderung und Integration in Nürnberg. Weitere Vielfaltsdimensionen werden bei Beratung und Angeboten berücksichtigt.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **2.BM/BCN + Ref. V**

☒ **Koordinierungsgruppe Intergration**

☒ **BAMF/TuM**

Zentrale Anlaufstelle Migration (ZAM) in Nürnberg

I. Einleitendes

Die **Zentrale Anlaufstelle Migration (ZAM)** befindet sich in der Theresienstr. 18 in zentraler Innenstadtlage und fungiert als Erstanlaufstelle für alle Ratsuchenden im Kontext von Zuwanderung und Integration in Nürnberg. Sie besteht aus den drei Einheiten `Zentrale Anlaufstelle Migration – Beratung´ (**ZAM-Beratung**), `Zentrale IQ-Beratungsstelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen´ (**ZAQ+**) am Bildungscampus (BCN) und `Kommunale Test- und Meldestelle´ (**KomTuM**) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Letztere ist zwar nicht in räumlicher Einheit, jedoch in unmittelbarer Nähe im Pellerhaus am Egidienplatz 23 angesiedelt.

Bei der Liegenschaft handelt es sich um eine ehemalige Sparkassenfiliale, die im Jahr 2022 im Vorläuferbetrieb als Anlaufstelle für neuankommende Geflüchtete aus der Ukraine genutzt wurde. Damals konnten bereits positive Erfahrungen gesammelt werden, als dort städtische Mitarbeitende und Mitarbeitende der Wohlfahrtsverbände sowie eine große Anzahl an Ehrenamtlichen gemeinsam für die Erstversorgung, Information und Orientierung für Geflüchtete aus der Ukraine in Nürnberg sorgten.

Im Juni 2023 bezog zunächst die ZAM-Beratung die Räume. Im Nachgang bezog die Anerkennungsberatung der ZAQ+ die Liegenschaft. Die Test- und Meldestelle des BAMF ist derzeit im Pellerhaus angesiedelt.

Durch die räumliche Einheit bzw. geographische Nähe der ZAM-Beratung mit Lotsen- und Verweisfunktion, der Test- und Meldestelle des BAMF zur passgenauen Einstufung für die Integrationskurse des Bundes und der Anerkennungsberatung der ZAQ+ gelingt es, Ratsuchenden im Kontext von Zuwanderung und Integration ein umfangreiches und vielfältiges Angebot zu machen, um die Integration von (neu) zugewanderten Menschen in Nürnberg zu unterstützen.

Im Folgenden berichten die drei beteiligten Einheiten über ihre Arbeit, anschließend unternimmt die Stadtverwaltung den Versuch einer Einordnung bisheriger Erfahrungen, zieht ein erstes Resümee und gibt einen Ausblick.

II. Zentrale Anlaufstelle Migration – Beratung

Die Zentrale Anlaufstelle Migration (ZAM) – Beratung besteht seit 2019 und ist mittlerweile eine fest etablierte Erstanlaufstelle für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Nürnberg sowie für haupt- und ehrenamtlich Tätige bei Fragen im Kontext Flucht, Integration und Migration. Bis zum Einzug in die Theresienstraße 18 war die ZAM-Beratung vorübergehend in Räumen des Sozialamtes – Abteilung Wohnungsamt in der Marienstraße 6 untergebracht.

Sie ist ein Kooperationsprojekt des Referats für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg mit fünf Trägern der Wohlfahrtspflege. Diese sind die Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg e.V., Bayerisches Rotes Kreuz Kreisverband Nürnberg-Stadt, Caritasverband Nürnberg e.V., Johanniter Unfallhilfe e.V. Regionalverband Nürnberg und die Stadtmission Nürnberg e.V. Die Mitarbeitenden der ZAM-Beratung sind erfahrene Fachkräfte aus der Flüchtlings- und Integrationsberatung sowie der Migrationsberatung, die sowohl von den Träger der Wohlfahrtspflege als auch vom Referat für Jugend, Familie und Soziales gestellt werden. Die Personalstellen werden überwiegend durch die Beratungs- und Integrationsrichtlinien (BIR) des

Bayerischen Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration und ergänzend durch die Stadt Nürnberg gefördert.

Die ZAM-Beratung ist eine Anlaufstelle für zugewanderte Menschen in Nürnberg und bietet in erster Linie eine niedrigschwellige Verweisberatung an. Diese findet in Form einer offenen Sprechstunde ohne Voranmeldung von Montag bis Freitag von 8:30 Uhr bis 12:30 Uhr statt. An drei Nachmittagen in der Woche besteht zudem die Möglichkeit zur individuellen Terminvereinbarung. Zusätzlich bietet die ZAM-Beratung telefonische Beratung sowie schriftliche Beratung per E-Mail und Onlineberatung an.

In der Beratung wird zunächst eine umfassende und ausführliche Bedarfsklärung gemacht. Dabei werden Unterstützung und Informationen angeboten sowie den Ratsuchenden Orientierung gegeben. Bei längerfristigen oder komplizierten Sachverhalten wird zielgerichtet an die jeweilige Fachberatungsstelle, an die zuständige Dienststelle oder passende Angebote verwiesen. Durch die ZAM-Beratung sollen Doppelstrukturen aufgelöst werden und Ratsuchende im Stadtgebiet passgenau versorgt werden.

Beratungskontakte und Beratungsinhalte

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 4.975 Beratungskontakte aus über 109 verschiedenen Herkunftsländern in der ZAM-Beratung erfasst,[1] was die vielfältige Stadtgesellschaft Nürnbergs noch einmal unterstreicht (Vergleich zum Jahr 2023: insgesamt 4.285 Beratungskontakte aus 101 verschiedenen Herkunftsländern). Die drei häufigsten Herkunftsländer im Jahr 2024 waren die Türkei mit 11 Prozent, Syrien mit 10 Prozent und die Ukraine mit 9 Prozent.

Wie in den Vorjahren zeigte sich auch im Jahr 2024, dass die Beratungskontakte überwiegend im persönlichen Kontakt stattgefunden haben: Von den insgesamt 4.975 Beratungskontakten fanden knapp über 69 Prozent im persönlichen Kontakt statt. Circa 23 Prozent der Beratungskontakte erfolgten telefonisch und circa 8 Prozent schriftlich. Die Onlineberatung wurde lediglich in 5 Fällen in Anspruch genommen. Besonders die offene Sprechstunde am Vormittag, die ohne vorherige Terminvereinbarung besucht werden kann, wird stark nachgefragt und betont die Notwendigkeit und Bedeutung des niedrigschwelligen Konzepts der Beratungsstelle. Ziel bleibt es jedoch weiterhin, zusätzliche Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln, um die Niedrigschwelligkeit zu erhöhen und die Zugänge zu erleichtern.

Die Beratungsinhalte in der ZAM-Beratung sind vielfaltig und häufig werden in einem Beratungskontakt mehrere Themen besprochen. Dies hängt damit zusammen, dass die ZAM- Beratung als Anlaufstelle umfassend Informationen sammelt, um dann entweder an eine oder mehrere Stellen weiter zu verweisen oder das Anliegen bereits im Beratungsgespräch in der ZAM-Beratung umfassend zu klären.

Häufig vorkommende Beratungsanliegen betreffen aufenthaltsrechtliche Fragestellungen zu Aufenthaltstiteln, Visa-Angelegenheiten, Einbürgerung oder Familiennachzug. Weitere Anliegen sind beispielsweise Fragen zur Bildung und Kinderbetreuung, Arbeitsaufnahme, Sozialleistungen, Wohnen und vieles mehr. Die meisten Anfragen gehen zum Thema Deutschspracherwerb ein, was auf den Beratungsschwerpunkt der ZAM–Beratung zurückzuführen ist, auf den im nachfolgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

[1] Bei 491 Personen ist das Herkunftsland nicht bekannt. Grundsätzlich werden die persönlichen Daten der Ratsuchenden anonymisiert erfasst und Angaben, wie beispielsweise das Herkunftsland, beruhen auf freiwilligen Angaben der Ratsuchenden.

Beratungsschwerpunkt Deutschspracherwerb und Mitwirkung am Kommunalen Programm Deutschspracherwerb

Seit 2020 werden Personen, die von der Sprachförderung des Bundes wie beispielsweise den Integrations- oder Berufssprachkursen nicht erreicht werden, über ein städtisches System in passende Sprachangebote begleitet. Dies erfolgt durch das „Kommunale Programm Deutschspracherwerb“ (KPDe).[2] Das Programm wird koordiniert vom Bildungsbüro der Stadt Nürnberg und ist eingebettet in das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung über den ESF+ geförderte Programm `Bildungskommune´. Im Rahmen des Kommunalen Programms Deutschspracherwerb werden die sich wiederholt ändernden, den Zugang zu den Integrationskursen des Bundes regelnden, rechtlichen Rahmenbedingungen sowie das Sprachkursangebot vor Ort vom Bildungsbüro analysiert. Ziel ist es, bestehende Lücken zu schließen und flexibel auf bestehende und zukünftige Bedarfe im Deutschspracherwerb reagieren zu können.

Von Beginn an fungierte die ZAM-Beratung als Schlüsselstelle für die Sprachberatungen im Rahmen des Kommunalen Programms Deutschspracherwerb. Die Aufnahme in das Programm, die Einladung zu den Spracheinstufungen, die Zuweisung zu städtisch finanzierten Kursen sowie die Betreuung der Teilnehmenden findet in der ZAM-Beratung statt. Personen, die an einem bundesgeförderten Sprachkurs teilnehmen können, werden in der ZAM-Beratung bei Fragen der Antragstellung, der Finanzierung und der Kursauswahl beraten und bei der Beantragung von Integrations- und Berufssprachkursen unterstützt. Um allen Akteur/-innen und Multiplikator/-innen einen guten Überblick zu geben und der Zielgruppe so einen besseren Zugang zu niedrigschwelligen und ehrenamtlich getragenen Sprachkursen in Nürnberg zu ermöglichen, verweist die ZAM-Beratung im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit auf eine Übersicht dieser Angebote, die vom Bildungsbüro erstellt wird.[3]

Seit Beginn des Programms im Jahr 2020 sind in der ZAM-Beratung die Beratungen zum Thema Sprache entsprechend gestiegen: Im vergangenen Jahr machten diese 60 Prozent aller Beratungsanfragen aus. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass der Bedarf an einer Anlaufstelle, die sich auf das Thema Deutschspracherwerb spezialisiert, sehr groß ist. Zudem werden die Sozialdienste in den Gemeinschaftsunterkünften und AnKER-Dependancen sowie die Migrationsberatungen und Jugendmigrationsdienste entlastet, da beim Thema Deutschspracherwerb an die ZAM-Beratung verwiesen werden kann.

III. Kommunale Test- und Meldestelle Nürnberg (KomTuM) 2025

Die kommunale Test- und Meldestelle (KomTuM) in Nürnberg wurde im Jahr 2019 eingeführt und besteht demnach seit fast sechs Jahren. Das Verfahren ist seitdem mehreren äußeren, insbesondere räumlichen Veränderungen unterlegen, von denen jedoch die inhaltliche Ausrichtung nicht betroffen ist.

Wesentliche Ziele der KomTuM sind eine Steigerung der Kurseintrittsquote, eine zeitnahe Kursteilnahme am Integrationskurs und ein passgenaues Kursangebot, welches sich an den individuellen Umständen und Bedürfnissen der jeweiligen Teilnehmenden orientiert. Die Zielgruppe der KomTuM Nürnberg umfasst zum Integrationskurs verpflichtete Personen der Ausländerbehörde, des Jobcenters und vereinzelt des Sozialamtes mit Wohnsitz im Stadtgebiet Nürnberg.

---

[2] Eine ausführliche Berichterstattung zum Kommunalen Programm Deutschspracherwerb wird zu einem späteren Zeitpunkt in der Kommission für Integration erfolgen.

[3] Übersicht: Sprachmatrix für niedrigschwellige Sprachkursangebote

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, besteht ein enger und regelmäßiger Austausch zwischen den beteiligten Akteuren (Jobcenter, Ausländerbehörde, ZAM, Stadt Nürnberg, Noris-Arbeit gGmbH und BAMF), wodurch einzelne Verfahrensschritte im Detail abgestimmt werden können.

Nachdem die KomTuM zunächst in Räumlichkeiten des Bildungszentrums Nürnberg organisiert worden war, war sie in den Jahren während bzw. nach der Corona-Pandemie zunächst in Räumlichkeiten der Noris-Arbeit gGmbH (NOA) und im Nachbarschaftshaus in Gostenhof verortet. Seit Juni 2023 findet die KomTuM im Pellerhaus am Egidienplatz 23 statt, wo an zwei Terminen pro Woche jeweils bis zu 30 Personen an dem Verfahren der KomTuM teilnehmen können.

An dem jeweiligen Termin absolvieren die von den verpflichtenden Behörden gemeldeten Personen zunächst einen Einstufungstest. Derzeit werden die Einstufungen durch Lehrkräfte der NOA durchgeführt. Mit dem Ergebnis der Einstufung werden die Teilnehmenden anschließend direkt vor Ort durch das BAMF einem Integrationskurs zugewiesen. Der Kurszuweisung geht ein ausführliches Beratungsgespräch voraus, in welchem die Voraussetzungen und die persönlichen Lebensumstände der Teilnehmenden berücksichtigt werden. In der Regel wird anschließend ein geeigneter Kursplatz reserviert. Die Teilnehmenden sind aufgefordert, sich innerhalb von drei Tagen bei dem jeweiligen Kursträger zu melden, um sich für den Kurs anzumelden. Die verpflichtende Behörde wird über die Kurszuweisung informiert. Die Finanzierung der KomTuM erfolgt durch pauschale Kostenerstattung des BAMF pro Testung.

Seit den Anfangsjahren der KomTuM haben sich die politischen und weiteren Umstände stetig verändert. In den Jahren 2020 bis 2022 war die KomTuM geprägt von den Herausforderungen der Corona-Pandemie. Seit dem Jahr 2022 ist mit Beginn des Ukrainekriegs und einer damit verbundenen Fluchtbewegung auch nach Deutschland der Bedarf an Integrationskursen deutlich angestiegen. Im vergangenen Jahr 2024 wurden in Nürnberg rund 2.000 Personen zur Teilnahme am Integrationskurs verpflichtet und zur KomTuM eingeladen.

Diesen Einflüssen trägt die KomTuM Rechnung, indem der Bedarf an Teilnehmendenkontingenten beständig neu mit den beteiligten Stellen abgestimmt wird. Gleichzeitig ist die räumliche Unterbringung der KomTuM nicht abschließend geklärt. Der ursprünglich angedachte Einzug in die Liegenschaft der ZAM in der Theresienstr. 18 kann derzeit nicht verwirklicht werden, da die räumlichen und organisatorischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

IV. Zentrale IQ-Beratungsstelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen (ZAQ+) am Bildungscampus (BCN)

Seit dem Jahr 2012, kurz nach der Verabschiedung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG), besteht unter der Trägerschaft der Stadt Nürnberg in der Dienststelle Bildungscampus (BCN) ein Beratungsangebot für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Finanziert wird die Beratungsstelle im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung. Das Programm zielt auf die Förderung von Maßnahmen zur nachhaltigen und bildungsadäquaten Integration von erwachsenen Menschen ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt ab. Das Angebot wird im Rahmen des Förderprogramms durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) finanziert. Die Beratungsstelle wurde im Laufe ihres Bestehens stetig ausgebaut und an die Bedarfe der Ratsuchenden und die Bedingungen des Förderprogramms angepasst. Im Jahr 2023 konnten zusätzliche Beschäftigte eingestellt

werden; der Personalstamm besteht aktuell aus der Projektleitung, zwölf Fachberaterinnen und Fachberatern und zwei Verwaltungskräften in Teilzeit.

Die „Zentrale IQ-Beratungsstelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen (ZAQ+)“ informiert individuell, umfassend und kostenlos zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und unterstützt bei Bedarf während des gesamten Anerkennungsverfahrens. Das Angebot der ZAQ+ richtet sich an Personen mit allen im Ausland erworbenen akademischen und nichtakademischen Berufs- und Studienabschlüssen sowie allgemeinbildenden Schulabschlüssen. Ergänzt wird das Angebot in Nürnberg durch Aktivitäten der Kammern, die bei in ihre Zuständigkeit fallenden Ausbildungs- und Fortbildungsabschlüssen unterstützen. Die ZAQ+ ist für Ratsuchende aus den fränkischen Regierungsbezirken zuständig. Aktuell bietet die ZAQ+ folgende Handlungsschwerpunkte an:

Anerkennungsberatung und Qualifizierungsberatung (AQB):
Die Anerkennungsberatung unterstützt Zugewanderte, die ihren in einem anderen Land erlernten Beruf auch in der Bundesrepublik ausüben wollen. Die Anerkennungsberatung prüft die Chancen im Anerkennungsverfahren und informiert die Ratsuchenden detailliert über dessen Verlauf. Ratsuchende erhalten eine umfangreiche individuelle Beratung zu den Möglichkeiten der Anerkennung oder Bewertung ihrer Abschlüsse und Informationen zur Finanzierung (Anerkennungszuschuss und SGB). Bei Bedarf erhalten Ratsuchende auch Hilfestellung bei der Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und gegebenenfalls zu möglichen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Anerkennungsberatung arbeitet eng mit Arbeitsverwaltungen zusammen.

Qualifizierungsbegleitung:
Wenn die anerkennenden Stellen zwischen einem ausländischen und dem vergleichbaren inländischen Berufsabschluss Unterschiede feststellen, können diese meist durch Ausgleichsmaßnahmen egalisiert werden. Die Qualifizierungsbegleitung informiert über geeignete Qualifizierungen und deren Finanzierungsmöglichkeiten, begleitet und unterstützt Ratsuchende bei Bedarf während der Maßnahme und steht im Austausch mit den beteiligten Bildungsanbietern, Behörden und Betrieben.

Fachinformationszentrum Einwanderung (Arbeitgeberberatung):
Seit Juni 2021 ist bei der ZAQ+ ein neuer Handlungsschwerpunkt etabliert worden, der im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FKEG) entstanden ist. Ziel ist es, relevante Akteure im Bereich der Fachkräftesicherung zusammenzuführen und zu unterstützen. Arbeitgeber erhalten Auskünfte und Beratung zu den Möglichkeiten und Abläufen der Fachkräfteeinwanderung und werden bei Bedarf im Anerkennungs- und Qualifizierungsprozess begleitet.

Die IQ-Projekte sind befristet, die aktuelle Förderperiode endet im Dezember 2025. Perspektivisch ist von den Mittelgebern geplant, die IQ-Projekte bis Ende 2028 fortzuführen. Es steht aktuell jedoch noch nicht fest, ob die Förderung fortbestehen wird. Seitens des BCN wird die Fortführung des Projekts angestrebt, vorbehaltlich des Fortbestehens der Förderkulisse.

Es ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Beratung im Kontext des Anerkennungs- und Fachkräftezuwanderungsgesetzes hoch bleiben wird. Qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland sind für einen zukunftsfähigen Arbeitsmarkt in Deutschland unverzichtbar. Unterstützung im Verfahren der Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen und non-formalen Qualifikationen durch Beratung und Qualifizierung seitens der ZAQ+ wird weiterhin wesentlich

zur Fachkräftesicherung in der Region beitragen. Mit der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wird auch das Informieren, Beraten und Unterstützen von Arbeitgebern ein wichtiges Betätigungsfeld der ZAQ+ bleiben.

Die ZAQ+ erfüllt diese Aufgabe für die Metropolregion und darüber hinaus. Die ZAQ+ ist ein wichtiger Bestandteil der Integrationsarbeit der Stadt Nürnberg und mit weiteren kommunalen und öffentlichen Akteuren vernetzt und mit Bildungseinrichtungen, Anerkennungsbehörden und Arbeitgebern im Austausch. Die Anerkennung von ausländischen Berufs- und Hochschulabschlüssen erhöht die Beschäftigungschancen und die Einkommen von Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu denjenigen ohne Anerkennung deutlich.

Die ZAQ+ ist innerhalb der Stadt Nürnberg ein Bestandteil der geschäftsbereichsübergreifenden Zentralen Anlaufstelle Migration (ZAM). Im Jahr 2023 konnte das Gebäude Theresienstraße 18 durch den BCN angemietet werden, um die Beratungsangebote für Ratsuchende mit ausländischer Herkunft auch räumlich zusammenzuführen. Inzwischen sind auch Teile der Anerkennungsberatung der ZAQ+ im 1. OG in der Theresienstraße 18 untergebracht, wodurch die Kooperation der Akteure weiter gestärkt wurde.

Die ZAQ+ ist darüber hinaus an den BCN-Standorten im Tempohaus, Schoppershofstr. 80 (Anerkennungsberatung, Projektleitung), und am Gewerbemuseumsplatz 1 (Qualifizierungsberatung/-begleitung und Fachinformationszentrum Einwanderung) vertreten.

Die Beratungen durch die ZAQ+ finden persönlich, telefonisch oder digital (E-Mail/Video) statt. Gemäß den IQ-Anforderungen wurden vor allem im Bereich der Erstberatungen zur Anerkennung die digitalen Beratungsformen insbesondere per E-Mail weiter ausgebaut. Im Jahr 2024 führte die Anerkennungsberatung insgesamt über 6.500 Beratungen durch, hiervon waren etwa 3.000 Erstberatungen. Die Anzahl der Kundinnen und Kunden aus dem Stadtgebiet Nürnberg betrug etwa ein Drittel der Ratsuchenden. 64 Prozent der Ratsuchenden waren weiblich. Das häufigste Erwerbsland der ausländischen Qualifikationen war die Ukraine. Die meisten Berufsabschlüsse kamen aus dem Bereich der Wirtschaftswissenschaften, gefolgt von Ingenieurwissenschaften, Lehrkräften und Gesundheitsfachberufen. Die Beratungsanfragen waren im Jahr 2023 stark angestiegen, wobei Personen aus der Ukraine den größten Teil der Ratsuchenden ausmachten. Im Jahr 2024 blieb die Anzahl der Ratsuchenden auf dem hohen Niveau bestehen.

Neben der reinen Beratungsarbeit informiert die ZAQ+ im Rahmen von verschiedenen Veranstaltungsformaten Zielgruppe und Öffentlichkeit über die Anerkennungspraxis und die Fachkräfteeinwanderung.

V. Resümee und Ausblick

Durch die Errichtung der Zentralen Anlaufstelle Migration konnten die ZAM-Beratung und die ZAQ+ unter einem Dach vereint, deren Zusammenarbeit durch regelmäßige Austausch- und Informationsgespräche intensiviert sowie gemeinsame Veranstaltungen und Aktivitäten durchgeführt werden. Im ersten Obergeschoss steht ein Besprechungsraum zur Verfügung, so dass Austauschformate stattfinden und Besuchergruppen empfangen werden können.

Gemeinsame Aktivitäten und Veranstaltungen im Jahr 2024 waren beispielsweise:

- Austausch mit Pflegefachschüler/-innen der Berufsfachschule für Pflege des Klinikum Nürnberg

- Besuch des Bayerischen Integrationsbeauftragen Karl Straub in der ZAM zusammen mit Sozialreferentin Elisabeth Ries[4]
- Austauschgespräch mit der Bildungsberatung Garantiefond Hochschule
- Zusammenarbeit mit dem Bildungsbüro im Rahmen der Aktionstage „Schritte in den Beruf nach dem Spracherwerb“
- Teilnahme am Aktionstag der Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE); durchgeführt in den Räumlichkeiten der ZAM und organisiert durch die Wohlfahrtsverbände[5]
- Gemeinsame Beteiligung beim Forum Willkommenskultur[6]

Aufgrund der räumlichen Anforderungen ist die kommunale Test- und Meldestelle (KomTuM) derzeit in geographischer Nähe im Pellerhaus verortet. Es bestehen enge Arbeitsbeziehungen und häufige Netzwerkkontakte zwischen den Akteuren. Die Zusammenarbeit kann als eng und intensiv beschrieben werden.

Die Zentrale Anlaufstelle Migration hat sich als Anlaufstelle für alle Ratsuchenden im Kontext von Zuwanderung und Integration in Nürnberg etabliert und ist als zentrale Einrichtung fest in der Nürnberger Integrationslandschaft verankert. Die ZAM erfüllt ihre Funktion, durch die gemeinsame räumliche bzw. geographische Verortung, Synergie-Effekte für die jeweiligen Personen- und Zielgruppen zu erzielen aus Sicht der beteiligten Einheiten in hohem Maße.

Aufgrund der direkten Kontakte konnten die Arbeitsbeziehungen aller Beteiligten intensiviert und die Vernetzung befördert werden. Hiervon profitieren (neu) nach Nürnberg zugewanderte Menschen mittelbar sowie unmittelbar von den unter einem Dach bzw. in räumlicher Nähe gebündelten Beratungsangeboten und weiteren Angeboten, die für ihre Integration maßgeblichen Bereiche und Themen abdecken. Menschen, die (neu) nach Nürnberg zugewandert sind, erhalten in der ZAM individuelle Beratungen mit dem Ziel eines niedrigschwelligen Zugangs zu möglichst passgenauen Angeboten.

Aufgrund des großen Erfahrungsschatzes insbesondere auch aus der Zeit der hohen Fluchtzuwanderung aus der Ukraine kann die Zentrale Anlaufstelle Migration gegebenenfalls auch in Zukunft bei etwaigen Bedarfen entsprechend reagieren.

Die Verwaltung empfiehlt daher die Fortführung der Zentralen Anlaufstelle Migration im bisherigen Umfang und sollten es die räumlichen und finanziellen Umstände ermöglichen, auch eine Ausweitung auf weitere, fachlich zuständige Einheiten. Um weitere Synergien für die Personen- und Zielgruppen zu erzeugen, empfiehlt sich auch weiterhin eine Optimierung der Schnittschnellen mit bestehenden und geplanten Stellen und Angeboten wie bspw. dem geplanten Nürnberger Welcome Center.

[4] siehe hierzu auch den Onlinebericht des Bayerischen Integrationsbeauftragten: Besuch in Nürnberg – Integrationsbeauftragter der Bayerischen Staatsregierung

[5] siehe hierzu auch den Onlinebericht des Bayerischen Integrationsbeauftragten: Zu Gast bei den Migrationsfachdiensten in Nürnberg – Integrationsbeauftragter der Bayerischen Staatsregierung

[6] siehe hierzu auch das Programm vom 8. Forum Willkommenskultur: Programm zum 8. Forum Willkommenskultur 2024

Berichtsvorlage
BDR/002/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Ausschuss für Recht, Wirtschaft und Arbeit	26.03.2025	öffentlich	Bericht
Kommission für Integration	27.03.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Errichtung eines Welcome Centers für ausländische Fachkräfte
hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 05.12.2024

Sachverständiger: Herr Markus Lötzsch, Hauptgeschäftsführer der IHK Nürnberg für Mittelfranken

Anlagen:
Sachverhaltsdarstellung
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 05.12.2024

Bericht:

Der Antrag begehrt die Erstellung eines Konzepts zur Errichtung eines Welcome Centers für ausländische Fachkräfte. Die Verwaltung berichtet über bestehende Vorüberlegungen und Kooperationspartner sowie künftige Entwicklungen.

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:
Finanzierungsmöglichkeiten durch Externe, Zuschüsse bzw. Zuwendung im Rahmen der Integrationspauschale des Bundes werden geklärt.

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 betrifft Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☒ **Ref. V**

☒ **Ref. VII**

☐

Nürnberger Welcome-Center für ausländische Fachkräfte etablieren
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 05.12.2024

Das Konzept und das Anliegen sog. Welcome Center gibt es seit einigen Jahren und ist bundesweit in unterschiedlichsten Formen und unter verschiedensten Namen teilweise umgesetzt. Unterschiede gibt es vor allem im Bereich der Zielgruppen, der beteiligten Akteure, des Leistungsumfanges und der Verortung.

Gemein ist diesen Einrichtungen, dass sie eine zentrale Anlaufstelle für bestimmte Adressatengruppen aus dem Bereich der Zuwanderung sein sollen und dass dort ausgewählte Leistungen unter einem Dach angeboten sowie ein gewisser wertschätzender „Mehrwert“ entstehen soll.

Aktuelle Rahmenbedingungen

Bereits in der Vergangenheit wurde eine solche Einrichtung intern mehrfach diskutiert, es gab diverse Überlegungen. Zuletzt wurden die Vorstellungen konkreter, als eine Projektinitiative „Let’s work and live in Nürnberg“ an den Start ging. Bei diesem Projekt arbeiten IHK, Bundesagentur für Arbeit, Stadt Nürnberg, IHK-FOSA, BAMF und die Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften (ZSEF) der Regierung von Mittelfranken gemeinsam daran, die qualifizierte Zuwanderung zu erleichtern.

Unter dem Motto „Ankommen und Aufenthalt effektiv gestalten“ wurden zwischen November 2023 und März 2024 Herausforderungen für Fachkräfte in zwei „Erlebnisreisen“ nachvollzogen und analysiert. Daraus entstanden fünf konkrete Umsetzungsprojekte, die die Vernetzung zwischen den beteiligten Organisationen fördern, mehr digitale Lösungen vorsehen und gezielte Unterstützung für die Integration wie z.B. die Einbindung von Familien und Freunden beinhalten. Die beteiligten Partner haben hier viele Möglichkeiten entdeckt, um Synergien zu nutzen, die Willkommenskultur zu stärken und den Start in Nürnberg und in der Region zu erleichtern. Die Ergebnisse sollen auch für andere Regionen als Vorbild dienen.

Ein Teil des Gesamtergebnisses war auch, durch die Einrichtung eines Welcome Centers zur erfolgreichen Gewinnung von ausländischen Fachkräften beizutragen. Eine konkrete Struktur wurde (noch) nicht vereinbart. Klar war jedoch, dass es sich hier um eine Mischung aus

- **digitalen**, mithin weltweit im Vorfeld schon erreichbaren Angeboten und Informationen sowie

- **analogen**, also vor Ort unmittelbar zugänglichen und individuell zugeschnittenen Terminen sein soll, die sowohl nötige Behördenangelegenheiten (insbesondere da, wo persönliche Vorsprache noch nötig ist) bündeln und auf den Weg bringen als auch Beratungs- und/oder Orientierungsangebote bieten.

Ebenso „gesetzt“ ist der Charakter als Anlaufstelle für Fachkräfte unter der damit möglichen und auch notwendigen Einbindung weiterer Akteure wie z.B. der IHK, der Agentur für Arbeit, dem BAMF und anderen. Zu prüfen wäre eine Einbindung auch der Hochschulen mit Blick auf deren ausländisches Personal (nicht: Studentinnen und Studenten). Dadurch könnten ggf. weitere Synergieeffekte erzielt werden.

Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten in Nürnberg

Durch die Konzentration auf Fachkräfte aus dem Bereich der Wirtschaft und ggf. der Hochschulen ist – wie oben genannt – eine Kooperation mit den Kammern und evtl. den Hochschulen möglich und eine zielgerichtete Ansprache möglich.

Um einem Welcome Center einen tatsächlichen Mehrwert zu verleihen, könnten dort zunächst die ersten Behördengänge wie Anmeldung (Meldebehörde/Bürgeramt) und Beantragung Aufenthaltstitel, soweit nötig (Amt für Migration und Integration/Ausländerbehörde) erfolgen.
Je nach persönlichem Bedarf (z.B. orientiert am Aufenthaltstitel) können z.B. Beratungsleistungen durch die Agentur für Arbeit (Jobsuche) oder Hilfestellung bei nötigen Anerkennungsverfahren (ausländische Bildungs- oder Berufsabschlüsse) angeboten werden.

Nicht zuletzt kann auch über Angebote gesellschaftlicher Art (Expats-Treffen, Job-Börsen, Freizeitangebote usw.) informiert werden.

Um diese Angebotspakete gezielt schnüren zu können, sollten diese Termine vorab gebucht und vorbereitet werden, die Buchungen könnten z.B. durch die Arbeitgeber oder gebündelt durch die Kammern vorgenommen werden.

Bezüglich der Bereitstellung von digitalen (Informations-)Angeboten wurden bereits erste Schritte seitens der Stadt Nürnberg und der IHK umgesetzt: Anfang Januar 2025 wurde ein Kooperationsvertrag über die Mitnutzung der Integreat-Plattform Nürnberg zwischen der Stadt Nürnberg (vertreten durch die Sozialreferentin) und der IHK geschlossen. Ziel der Kooperation ist die Erweiterung des Informationsangebotes in der Integreat-Plattform um Inhalte für neu zuwandernde Fachkräfte. Durch die Bereitstellung von spezifischen Informationen soll die Zielgruppe niedrigschwellig und mehrsprachig über Angebote vor Ort informiert und lokale Anlaufstelle aufgezeigt werden. Die Befüllung der Inhalte für neu zugewanderte Fachkräfte wird nun sukzessive von der IHK umgesetzt.

Verortung

Ein Welcome Center sollte zentral gelegen, gut erreichbar sein und eine gewisse repräsentative Außenwirkung besitzen, wobei der konkrete Standort in Abhängigkeit von der Zielgruppenausrichtung des Welcome Centers gewählt werden sollte. Herzu wären gemeinsam mit Ref. VII geeignete Räumlichkeiten zu suchen.

Weiteres Vorgehen

Durch BDR, Ref. V und Ref VII werden unter Einbindung der o.g. Akteure aus der Projektinitiative „Let’s work and live in Nürnberg“ in nächster Zeit die o.g. Punkte konkretisiert einschließlich einer Schärfung der Zielgruppenausrichtung sowie einer Optimierung der Schnittstellen zu bestehenden Angeboten (wie beispielsweise der Zentralen Anlaufstelle Migration), Finanzierungsmöglichkeiten unter Nutzung von evtl. Zuschüssen und anderen Beiträgen abgeklärt und Räumlichkeiten gesucht.

Ö 2

Fraktion der
Christlich-Sozialen Union
im Stadtrat zu Nürnberg

CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Marcus König
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

Wolff´scher Bau des Rathauses
Zimmer 222
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg
Telefon: 0911 231 – 2907
Telefax: 0911 231 – 4051
E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de
www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

05.12.2024
Antragsteller: Nachtigall

Nürnberger Welcome-Center für ausländische Fachkräfte etablieren

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

der Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel ist deutschlandweit ein großes Thema und ein Hemmnis für die Wirtschaft, gerade auch in schwierigen Zeiten wie diesen. Große Hoffnung liegt hier im Bereich der qualifizieren Zuwanderung; Menschen müssen für Deutschland und Nürnberg begeistert werden, die Zuwanderung erleichtert und das Ankommen so gestaltet werden, dass hieraus ein dauerhaftes Verbleiben in Nürnberg wird. Dazu bedarf es vieler Bausteine auf landesweiter, aber auch auf lokaler Ebene.

Viele Städte halten als Aushängeschild für Willkommenskultur insbesondere für Fachkräfte aus dem Ausland und deren Familien Welcome-Center als erste Anlaufstellen vor. Hier sollen für diesen speziellen Personenkreis maßgeschneiderte Angebote vorgehalten werden, z.B. erste Behördenangelegenheiten (Melde- und Ausländerbehörde), je nach Bedarf Beratung durch die Arbeitsagenturen, Anerkennungsberatung für ausländische Abschlüsse oder Ausbildungen usw.

Dies soll unter enger Einbindung der Wirtschaftsförderung, der Kammern und anderer Behörden oder Institutionen geschehen. Das Angebot soll zudem ausbaubar sein.

Die CSU-Stadtratsfraktion stellt daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

Die Verwaltung erarbeitet ein Konzept zur Errichtung eines Welcome-Centers für Fachkräfte unter Einbindung weiterer Akteure (z.B. Kammern, Agentur für Arbeit, BAMF).

Die Verwaltung prüft die Unterbringung eines solchen Welcome-Centers in zentraler Lage und legt einen Zeitplan zur Umsetzung vor.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Krieglstein
Fraktionsvorsitzender

Berichtsvorlage
Ref.I/II/011/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kommission für Integration	27.03.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:
Bericht Ref. I/II: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Anlagen:
Bericht
Diversity-Check

Bericht:

Der Bericht stellt die Erfolge und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung im Personalmanagement der Stadt Nürnberg dar

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:

s. Diversity-Check

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

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

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung der Kommission für Integration vom 27.03.2025

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

I. Bericht

Einleitung

In Nürnberg leben und arbeiten Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen. Um allen Bürgerinnen und Bürgern gleichermaßen Zugang zu den Dienstleistungen aber auch den beruflichen Angeboten der Stadtverwaltung zu ermöglichen, ist es wichtig, diese Vielfalt im Verwaltungshandeln zu berücksichtigen. Dies stellt nicht nur ein Qualitätsmerkmal dar, sondern ist auch Teil der Selbstverpflichtung Nürnbergs als Stadt des Friedens und der Menschenrechte, die im Leitbild der Stadtverwaltung und verschiedenen Leitlinien sowie internen Richtlinien verankert ist.

Der Bericht zielt darauf ab, die Erfolge und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung im Personalmanagement der Stadt Nürnberg darzustellen. Dabei wird beleuchtet, welche Strategien und Projekte implementiert wurden, um Voraussetzungen für eine vielfältige und inklusive Belegschaft zu schaffen.

Die kulturelle Vielfalt in der Verwaltung ist entscheidend für eine inklusive Stadtgesellschaft, da sie die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven der Bevölkerung besser verstehen und berücksichtigen kann. Die Förderung von Vielfalt im Personalmanagement kann das Vertrauen aller Bevölkerungsgruppen in die Verwaltung stärken und die Chancengleichheit verbessern. Eine vielfältige Verwaltung trägt somit zur sozialen Gerechtigkeit bei und kann den Zusammenhalt innerhalb der Stadtgesellschaft fördern.

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die Handlungsfelder des Personalmanagements gegeben: Personalplanung, Personalmarketing, Personalgewinnung, Personalauswahl, Personalführung und Personalentwicklung.

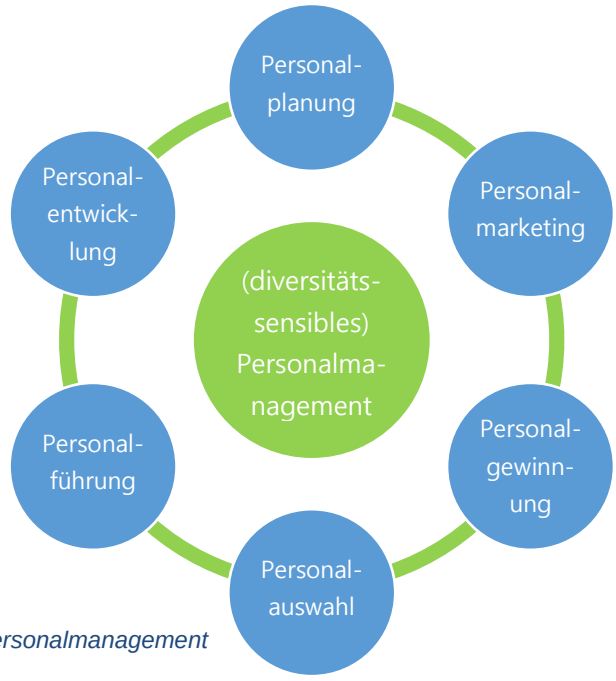


Abbildung 1: Kreislauf Personalmanagement

Personalplanung

Die Berücksichtigung beginnt bereits im Rahmen der strategischen Personalbedarfsplanung. Hierzu werden auch Analysen der demografischen Daten betrachtet (vgl. u. a. Die-Bevoelkerung-mit-Migrationshintergrund-neu-entdecken.pdf).

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte stellen einen wachsenden und jüngeren Anteil der Bevölkerung dar (im Jahr 2024 ca. 51 % in Nürnberg), besonders unter Kindern (42 % unter 10 Jahren). Diese Menschen stellen auch ein entscheidendes Potenzial für die zukünftige Fachkräftesicherung, sofern sie durch Bildungs- und Integrationsmaßnahmen gefördert werden. Die Bildungsaspirationen sind hoch: Der Anteil der Gymnasiastinnen/Gymnasiasten und Hochschulabsolventinnen und -absolventen steigt. Gleichzeitig gibt es aber auch Herausforderungen, etwa höhere Quoten ohne Schul- oder Berufsabschluss. Im öffentlichen Dienst sind Mitarbeitende mit Zuwanderungsgeschichte insgesamt noch unterrepräsentiert, wenngleich wir gerade in der Nürnberger Stadtverwaltung gute Fortschritte machen. Mit dem Ausscheiden der sog. Boomer-Generation in den nächsten Jahren wird sich dieser Prozess noch beschleunigen. Das liegt auch daran, dass viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oft in Großstädten leben, was die geeignete Ansprache und Rekrutierung erleichtert

Diese Erkenntnisse helfen u. a. dabei, geeignete Maßnahmen (z. B. Einsatz von Markenbotschafterinnen und –botschaftern mit Zuwanderungsgeschichte) zur Förderung der Vielfalt und Inklusion im Personalmanagement zu entwickeln und sicherzustellen, dass die Personalplanung den Anforderungen und Erwartungen von Menschen mit Migrationshintergrund noch stärker berücksichtigt.

Die Stadt Nürnberg berücksichtigt selbstverständlich auch die rechtlichen Anforderungen. Alle personellen Aktivitäten der Stadt Nürnberg orientieren sich an beruflich-fachlichen und dienstlichen Anforderungen. Weder im Rahmen des Einstellungsverfahrens noch während der Beschäftigung stellen Abstammung und Herkunft (z. B. ein Migrationshintergrund) einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers bzw. von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zulässiges Differenzierungskriterium dar.

Die Erfassung derartiger Merkmale durch die Arbeitgeberin ist deshalb grundsätzlich nicht zulässig. Aus diesem Grund ist eine statistische Auswertung des Kriteriums „Migrationshintergrund“ nicht möglich. Unverändert gibt es nach Auskunft des Deutschen Städtetags auch keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den kommunalen Arbeitgebern. Dennoch bemüht sich das Personalmanagement, Indikatoren für die Vielfalt innerhalb der städtischen Belegschaft zu nutzen.

Ein Indikator ist das Merkmal der Staatsangehörigkeit. Die Staatsangehörigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird regelmäßig als persönliches Merkmal in SAP erfasst. Die Zahl der ausländischen Mitarbeitenden bei der Stadt Nürnberg ist erneut 2023 (neuere Zahlen liegen noch nicht vor) im Trend der letzten Jahre weiter gestiegen. Anzumerken ist, dass Menschen mit zwei Staatsbürgerschaften aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung i. d. R. der deutschen Staatsbürgerschaft zugeordnet sind, soweit sie diese besitzen. Der Anteil von Mitarbeitenden mit Auslandsbezug dürfte deshalb über den angegebenen Werten liegen.

	Summe	Quote	insgesamt		EU-Staaten		Nicht-EU-Staaten	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2023	**777**	**6,27%**	**243**	**534**	**120**	**250**	**123**	**284**
2022	747	6,01%	233	514	120	236	113	278
2021	705	5,73%	226	479	119	226	107	253
2020	687	5,70%	222	465	126	230	96	235
2019	608	5,20%	198	410	119	192	79	218

Abbildung 2: Personalbericht 2023

Seit 2014 erfolgt im Rahmen der Einstellung von neuen Mitarbeitenden (inklusive Pflegedienst bei NüSt) eine anonymisierte Abfrage zum Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis. Das Personalmanagement ist sich bewusst, dass bei freiwilligen Befragungen aus unterschiedlichen Gründen Verzerrungen entstehen können. Zum Beispiel kann die Freiwilligkeit zu einer geringen Teilnahme führen, wodurch die Ergebnisse nicht repräsentativ für die tatsächliche Vielfalt der Belegschaft sein können. Unter Berücksichtigung dieser potenziellen Verzerrungen ergab sich nachfolgendes Ergebnis (Personalbericht der Stadt Nürnberg 2023, S. 35):

Jahr	Eingestellte **mit** Migrationshintergrund	Eingestellte **ohne** Migrationshintergrund	keine auswertbaren Angaben	**Anteil mit Migrationshintergrund**
2023	**97**	**150**	**8**	**38,0%**
2022	100	167	13	35,7%
2021	89	174	15	32,0%
2020	179	314	33	34,0%
2019	205	446	32	31,5%
2018	188	445	18	29,7%

Abbildung 3: Personalbericht 2023

2023 wurde auf Basis der vorliegenden Rückmeldungen mit 38,0% ein neuer prozentualer Höchstwert bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Direkteinstieg erreicht. Der Rückgang der absoluten Zahl an Rückmeldungen ist seit der Corona-Pandemie (2020 – 2022) zu beobachten. Die Abfrage war während der Pandemie erschwert, da Einstellungsgespräche online stattfanden, was die Erhebung der Angaben beeinflusst hat. Doch auch danach blieb die Rücklaufquote niedriger als davor. Nach Rückmeldungen aus dem Recruiting liegt ein Grund darin, dass Bewerbende zunehmend irritiert auf die Fragestellung nach der Herkunft wenig anfangen können oder es sogar ablehnen, hierzu Angaben zu machen. Trotz der sinkenden absoluten Zahlen ist es möglich, aus der prozentualen Steigerung des Anteils an Eingestellten mit Migrationshintergrund Rückschlüsse auf die Gesamtentwicklung zu ziehen, da die relative Verteilung innerhalb der eingestellten Personen weiterhin eine weitgehend belastbare Vergleichsgröße darstellt.

Bei den Nachwuchskräften inklusive Pflegeberufe bei NüSt sowie Praktikanten und Praktikantinnen ergibt sich ein ähnliches Bild:

Jahr	Einge-stellte **mit** Migrations-hinter-grund	Eingestellte **ohne** Migrati-ons-hinter-grund	keine aus-wertbaren Angaben	**Anteil mit Mig-rations-hinter-grund**
2023	**108**	**176**	**10**	**36,7%**
2022	98	171	8	35,4%
2021	117	263	-	30,8%
2020	78	194	-	28,7%
2019	134	236	-	36,2%
2018	130	253	-	33,9%

Abbildung 4: Personalbericht 2023

Die Analyse der Zahlen zeigt zunehmende Fortschritte bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der Stadt Nürnberg. Trotz potenzieller Verzerrungen aufgrund der Freiwilligkeit zeigt sich ein stetiger prozentualer Anstieg des Anteils an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund.

Im Jahr 2023 wurde mit 38,0% ein neuer prozentualer Höchstwert bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Direkteinstieg erreicht, was einem deutlichen Anstieg gegenüber 2018 (29,7%) entspricht. Auch bei den Nachwuchskräften inklusive Pflegeberufe sowie Praktikantinnen und Praktikanten ist ein positiver Trend zu beobachten. Der Anteil der Eingestellten mit Migrationshintergrund stieg von 33,9% im Jahr 2018 auf 36,7% im Jahr 2023.

Leider sind uns von anderen öffentlichen Arbeitgeber/innen keine entsprechenden Befragungen bekannt, so dass kein Vergleich möglich ist.

Diese Zahlen verdeutlichen die erfolgreichen Maßnahmen und das Engagement des Personalmanagements der Stadt Nürnberg, die Diversität und Inklusion in der Belegschaft zu fördern und die Stadtverwaltung dadurch vielfältiger zu gestalten. Die erzielten Fortschritte sind ein bemerkenswerter Erfolg und unterstreichen die Bedeutung einer diskriminierungsfreien Personalpolitik und -strategie.

Gleichzeitig sind die positiven Entwicklungen auch das Ergebnis der Integrationsleistung der Stadtgesellschaft insgesamt, der wachsenden Vielfalt in der Bevölkerung sowie der Erfolge des Bildungssystems. Sie zeigen, dass immer mehr Menschen mit unterschiedlicher Herkunft qualifiziert ins Berufsleben starten und ihren Platz in der Verwaltung finden.

Die Stadt Nürnberg nimmt ihre gesellschaftliche Vorbildfunktion in Sachen „interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ sehr ernst. Mit geeigneten Maßnahmen sprechen wir Menschen mit Migrationshintergrund an und bieten so vielfältige Möglichkeiten im Ausbildungs- und Arbeitgebermarketing. Dies hilft uns, dem zukünftigen Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Wir entwickeln und passen unsere Maßnahmen ständig an, um die unterschiedlichen Gruppen unserer Stadtgesellschaft bestmöglich zu erreichen und einzubinden. So schaffen wir eine inklusive und zukunftsfähige Verwaltung mit der sich alle Bevölkerungsgruppen identifizieren können.

Personalmarketing
Wir erreichen eine interkulturelle Ansprache der für das Recruiting von Nachwuchskräften relevante Gruppe von jüngeren Menschen vor allem über die von genutzten Sozialen Medien

aber auch durch Stellenanzeigen und zielgruppenorientierten Imagekampagnen (z. B. Anzeigen in türkischer Zeitung) durch die Verwendung inklusiver Sprache und Bildsprache, die Vielfalt und Inklusion widerspiegeln.

Kolleginnen und Kollegen mit Zuwanderungsgeschichte engagieren sich aktiv als Markenbotschafterinnen und Markenbotschafter und unterstreichen damit das Engagement der Stadt Nürnberg für Vielfalt in der Öffentlichkeit.
Dies wird auch in unserer Arbeitgeberin-Broschüre deutlich.





Abbildung 6: Foto Karriereseite



Abbildung 5: Foto Karriereseite

Durch diese Maßnahmen verbessern wir die interkulturelle Ansprache und senden starke Signale für Vielfalt. Das Netzwerk der Mitarbeitenden mit Zuwanderungsgeschichte leistet hier wertvolle Beiträge und liefert Impulse zur weiteren und kontinuierlichen Verbesserung.

Ebenso werben wir auf unserer Karriereseite und in den Stellenanzeigen mit einer Ermutigungsklausel, um Menschen aus verschiedenen kulturellen Hintergründen zur Bewerbung zu ermutigen:

Wir wertschätzen die Vielfalt unserer Stadtgesellschaft und freuen uns über Bewerbungen von Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft (Ermutigungsklausel Arbeitgeberin Stadt Nürnberg).

Die Erstellung von Kurzvideos oder Social-Media-Kampagnen, in denen Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte ihre Karrierewege darstellen und die Einführung von Social Influencer/innen wäre grundsätzlich wünschenswert, ist aber immer in Abhängigkeit von den finanziellen und personellen Ressourcen her zu denken. Zielsetzung ist es!

Personalgewinnung



Das Personalmanagement der Stadt Nürnberg führt Informationsveranstaltungen und Workshops an allen Schulzweigen durch, um Schülerinnen und Schüler frühzeitig über die vielfältigen Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten zu informieren. Wir nehmen an Karrieremessen und Netzwerkveranstaltungen (Praxistage TH Nürnberg, Jobmesse Nürnberg, Berufsbasar, Studienbasar, Stuzubi, Vocatium u. a.) teil und arbeiten auch mit den Hochschulen vor Ort zusammen. Beispiele hierfür sind die Willkommensveranstaltungen der Friedrich-Alexander-Universität (Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) und der Technischen Hochschule Nürnberg sowie deren Career Day-Formate, bei welchen die Stadt Nürnberg mit Messeständen sowie Vorträgen über die „Kennenlern-Möglichkeiten der Stadtverwaltung für Studierende“ (z. B. Praktika, Abschlussarbeiten und/oder Beschäftigung als Werkstudierende) informiert. An beiden Hochschulen bzw. Fachbereichen studieren über 21.000 Menschen mit steigendem Anteil an internationalen Studierenden.

Bei allen Kontaktpunkten machen wir auf unser Engagement für Vielfalt und Inklusion aufmerksam. Mit diesen Maßnahmen sprechen wir auch gezielt Talente mit Migrationshintergrund an und können sie für uns gewinnen. So fördern wir die Vielfalt und Inklusion in unserem Arbeitsumfeld und nutzen das Potenzial dieser Talente sehr gut.

Die aktive Werbung in (digitalen) kulturellen Netzwerken und Social-Media über Markenbotschafterinnen und –botschafter kann noch weiter verstärkt werden. Hier ist eine Direktansprache der Communities mit entsprechender Reichweite möglich, die sich in Präsenz keinesfalls herstellen lässt.

Personalauswahl

Diversitität und Vielfalt wird bei der Stadt Nürnberg gelebt und Chancengleichheit ist eine selbstverständliche Grundlage unserer Personalarbeit. Die Personalauswahl im öffentlichen Dienst muss unbedingt diskriminierungsfrei erfolgen. Dies ist nicht nur eine ethische und moralische Verpflichtung, sondern auch gesetzlich vorgeschrieben, insbesondere durch Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes und Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Bayerische Verfassung. Dort ist festgelegt, dass jede Person nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern hat. Somit dürfen bei der Personalauswahl keine unzulässigen Kriterien wie Herkunft, Geschlecht, Religion oder andere persönliche Merkmale berücksichtigt werden. Nur so können faire Chancen für alle Bewerberinnen und Bewerber gewährleistet werden. Dies wird zudem auch durch die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erreicht.

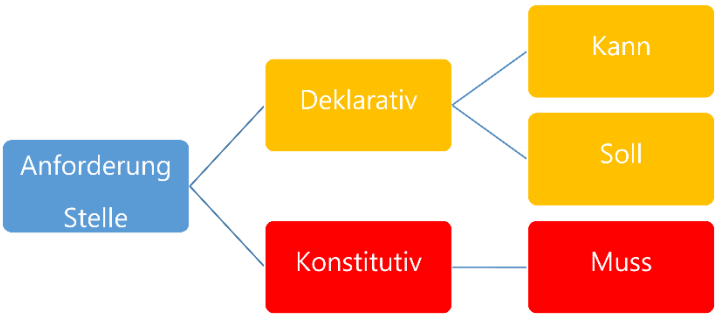


Abbildung 7: Aufbau Anforderungsprofil

Die Stadtverwaltung Nürnberg legt im Stellenbesetzungsverfahren besonderen Wert auf ein sorgfältig erstelltes Anforderungsprofil. Dieses Profil umfasst Qualifikationsmerkmale, Kenntnisse und Fähigkeiten, körperliche Eignung, persönliche Merkmale und Wertehaltung. Anforderungsprofile können sowohl konstitutive als auch beschreibende Merkmale enthalten, die für die Auswahl der Bewerbenden bindend sind. Konstitutive Merkmale sind zwingend erforderlich und objektiv überprüfbar, wie zum Beispiel Vorbildungsvoraussetzungen oder Fremdsprachenkenntnisse. Beschreibende Merkmale sind erwünschte Eigenschaften, die zusätzlich berücksichtigt werden, z. B. Kritikfähigkeit, interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Sozialkompetenz oder die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme.

Beschreibende Merkmale können im Anforderungsprofil berücksichtigt werden, wenn sie für die Aufgaben der Stelle relevant sind. Das Recruiting und die jeweiligen Fachbereiche arbeiten gemeinsam an der Erstellung der Anforderungsprofile, um sicherzustellen, dass die bestmögliche Passung zwischen Anforderungen der Stelle einerseits und Qualifikation sowie Kompetenz der Bewerbenden andererseits hergestellt werden kann. Diese Profile sind maßgeblich für die faire und objektive Beurteilung der Bewerbenden und tragen dazu bei, die Vielfalt und Inklusion innerhalb der Stadtverwaltung Nürnberg zu fördern.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass gute Kenntnisse der deutschen Sprache häufig eine wesentliche Basis für den Zugang zur Stadtverwaltung darstellen. Gerade der mündlichen und schriftlichen Kommunikation im Bereich der Dienstleistungen kommt eine wichtige Bedeutung zu, häufig sind zudem auch komplexe rechtliche Vorgaben zu erfassen und zu verarbeiten. In manchen Bereichen, z. B. Ausbildung Erzieher/innen, gibt es zudem regulierte Vorgaben zu den Sprachkenntnissen, die erfüllt werden müssen.

Als Arbeitgeberin legt die Stadt Nürnberg großen Wert auf klare Bewertungskriterien, die transparent und nachvollziehbar sind und somit eine faire und objektive Beurteilung der Bewerbenden gewährleisten. Wir nutzen strukturierte Interviews mit standardisierten Fragen, um eine vergleichbare Bewertung der Kandidaten zu ermöglichen. Zudem holen wir auch Feedback von Bewerbenden ein und analysieren die Auswahlverfahren auf mögliche strukturelle Benachteiligungen. Über diesen Prozess versuchen wir unsere Verfahren kontinuierlich anzupassen, um Fairness und Chancengleichheit zu gewährleisten.

Die Sensibilisierung der Auswahlgremien in puncto Bias[1] ist und bleibt ein wichtiges Thema. Kognitive Verzerrungen setzen bereits beim ersten Eindruck ein. Unabhängig davon, ob dieser positiv oder negativ ist. Kognitive Verzerrungen wiederholen sich, wenn sie unzureichend reflektiert werden und können auch im Auswahl-Prozess auftreten. Hier ist vor allem das

[1] Bias bezeichnet eine systematische Verzerrung oder Voreingenommenheit in Wahrnehmungen, Urteilen oder Daten (z. B. individuelle Erfahrungen, kulturelle Prägungen oder algorithmische Strukturen) und beeinflusst Entscheidungen oft unbewusst.

Personalmanagement im Vorfeld der Verfahren (z. B. Schulungsangebote zu Unconscious Biases bei der Personalauswahl) und während der Durchführung gefordert, die notwendige Sensibilität im Blick zu behalten. Diese Anforderung gilt es in Zukunft noch stärker in den Blick zu nehmen.

Personalführung

Unsere Führungskräfte sind maßgeblich für die Personalentwicklung und somit für das Lernen und die Teamentwicklung vor Ort verantwortlich. Der Erfolg ihres Führungshandelns hängt davon ab, wie gut sie die interkulturelle Öffnung unterstützen und wie sensibel sie für den erforderlichen organisatorischen Wandel sind. In unterschiedlichsten Situationen müssen sie über ausreichend diversitätssensible Kompetenz verfügen, die auch in der Führungskräfteentwicklung eine zentrale Rolle spielt.



Das Führungsleitbild legt bereits großen Wert auf Vielfalt und Inklusion, indem es eine Kultur der offenen und respektvollen Kommunikation, der Wertschätzung und der gemeinsamen Lösungsfindung fördert. Es betont die Bedeutung der Einbindung aller Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse und die Schaffung von Gestaltungsspielräumen, die es jedem ermöglichen, sein Potenzial voll auszuschöpfen. Zudem wird die Vielfalt der Mitarbeitenden berücksichtigt und ihre Weiterentwicklung aktiv unterstützt. Diese Leitgedanken tragen dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und eingebunden werden.

Das Leitbild ist in die Angebote der Führungskräfteentwicklung (z. B. Leadership-Häppchen, Netzwerkveranstaltungen, Bar Camps) integriert, um die Werte und die Haltungen lebendig zu gestalten und im Arbeitsalltag fest zu verankern. Durch diese Maßnahmen und die aktive Rolle unserer Führungskräfte fördern wir eine inklusive und vielfältige Stadtverwaltung, die für die Herausforderungen der Zukunft gut ausgestattet ist.

Es gilt auch in Zukunft die Angebote für Führungskräfte weiter gezielt auf Diversity-Kompetenz auszurichten.

Personalentwicklung
Eine erfolgreiche Personalentwicklung beginnt bereits in der Ausbildung. Die von der Stadt Nürnberg gewonnenen Nachwuchskräfte gilt es durch eine professionelle Ausbildung sowie attraktive Aufgaben langfristig zu binden. Diversity-Kompetenz wird von Anfang an vermittelt – unter anderem durch Module in Zusammenarbeit mit dem Menschenrechtsbüro, um entsprechende Kompetenzen frühzeitig zu stärken. Dies hilft Nachwuchskräften, frühzeitig ein Bewusstsein für Vielfalt sowie vielfältige Teams zu entwickeln.

Die Stadt Nürnberg legt großen Wert auf ein strukturiertes Onboarding, das die persönliche, organisatorische, fachliche, soziale und kulturelle Integration neuer Mitarbeitenden sicherstellt. Ziel ist es, den "Onboardees" ein Willkommens-Gefühl zu vermitteln und optimale Startbedingungen zu bieten. Führungskräfte, das Personalmanagement und das gesamte Arbeitsteam tragen Verantwortung für diesen Prozess.

Die Stadt Nürnberg hat sich in ihrem Leitbild aufgrund ihrer besonderen geschichtlichen Verantwortung der aktiven Verwirklichung der Menschenrechte verpflichtet. Alle Beschäftigte der Stadt tragen somit zur Gestaltung einer vielfältigen Gesellschaft bei.
Nicht nur aus diesem Grund bietet die Stadt Nürnberg regelmäßig eine Vielzahl an Fortbildungen aus dem Bereich „Wertebasierte Kompetenz“ an. Hierzu zählen Angebote, welche die Diversity-Kompetenz der Mitarbeitenden fördern (z. B. Diversität und Vielfalt gestalten,

ALLE ansprechen, Interkulturelle Kompetenz in den vielfältigen Stadtgesellschaften, Das AGG). Diese Angebote sind fester Bestandteil des Fortbildungsangebots der Städteakademie.



Abbildung 8: Überfachlicher Kompetenzkatalog der Stadt Nürnberg

Die Stadt Nürnberg unterstützt die Arbeit des Netzwerkes für Mitarbeitende u. a. mit Zuwanderungsgeschichte. Dieses Netzwerk bieten eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen, die gegenseitige Unterstützung und die Stärkung der Gemeinschaft. Regelmäßige Treffen fördern den Dialog und tragen zur besseren Inklusion und Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei.

Darüber hinaus unterstützt die die Stadt Nürnberg ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote und Home-Office-Möglichkeiten sowie durch betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Unterstützung der Mitarbeitenden in diesen Zusammenhängen hat positive Effekte und trägt auch zur Erhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit bei. Ein gesundes und zufriedenes Team ist leistungsfähiger und weniger anfällig für Ausfälle.

Antidiskriminierungsmaßnahmen sind ebenfalls ein zentraler Bestandteil der Personalpolitik der Stadt Nürnberg. Dies umfasst nicht nur Schulungen zu den rechtlichen Grundlagen, sondern auch die Implementierung von Anlaufstellen für Diskriminierungsfälle – bei der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg eingerichtet. Ziel ist es, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies erhöht das Vertrauen und die Sicherheit der Mitarbeitenden, was ihre Motivation und ihr Engagement fördert.

Die Stabilisierung des bisher erreichten ist ebenso Ziel als auch der weitere Ausbau von unterstützenden Angeboten.

Fazit

Die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Nürnberg hat in den vergangenen Jahren spürbare Fortschritte erzielt. Durch geeignete Maßnahmen in den Bereichen Personalgewinnung, -marketing, -führung und -entwicklung konnte die Vielfalt innerhalb der Verwaltung

nachhaltig gestärkt werden. Die kontinuierliche Förderung der Diversity-Kompetenz trägt dazu bei, ein offenes und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Vielfalt der Stadtgesellschaft widerspiegelt.

Um diesen Fortschritt weiter voranzutreiben, sollten unbewusste Vorurteile in Auswahlprozessen noch gezielter adressiert werden – etwa durch verstärkte Bias-Schulungen für Personalverantwortliche. Dies gilt grundsätzlich für alle Einstellungsverfahren. Zudem kann eine intensivere und authentischere Ansprache der Markenbotschafterinnen und -botschafter in ihren Communities dazu beitragen, den Status quo nicht nur zu erhalten, sondern auch neue Zielgruppen zu erschließen. Ergänzend dazu wurden bereits geeignete Rekrutierungsmaßnahmen, die Sensibilisierung von Führungskräften und ein breites Angebot an Fortbildungen etabliert, um eine solide Basis für eine vielfältige Verwaltung zu schaffen. Die regelmäßige Evaluation der Maßnahmen stellt sicher, dass die interkulturelle Öffnung stetig weiterentwickelt wird.

Die Stadt Nürnberg hat eindrucksvoll bewiesen, dass Vielfalt in der Verwaltung nicht nur ein Ziel, sondern eine gelebte Realität ist. Indem sie innovative Wege beschreitet und die interkulturelle Öffnung weiter vorantreibt, festigt sie ihre Vorbildfunktion und leistet einen wichtigen Beitrag zu einer chancengerechten Stadtgesellschaft.

Nürnberg, 28.02.2025
Personalamt

gez. Sembritzki

(14141)

Diversity-Check Stadt Nürnberg

Nr.	Prüffragen	Begründung / Bemerkungen	Bewertung
1.	In welcher Weise wirkt sich **das Vorhaben** nach Einschätzung der Verwaltung auf unterschiedliche Personengruppen aus?	Die interkulturelle Öffnung der Nürnberger Verwaltung zielt darauf ab, den Anteil von Mitarbeitenden mit Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen und so die Vielfalt innerhalb der Belegschaft zu stärken. Durch interkulturelle Schulungen und eine diversere Personalstruktur werden Barrieren abgebaut, die Kommunikation erleichtert und das Vertrauen in die Verwaltung gefestigt.	☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant
2.	Auf welchen nach den Diversity-Dimensionen differenzierten Daten, Informationen oder Schätzungen basiert **das Vorhaben?**	Die interkulturelle Öffnung der Nürnberger Verwaltung basiert auf einer regelmäßigen Erhebung (Personalbericht).	☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant
3.	Kann **das Vorhaben** zur Gleichberechtigung / Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen?	Das Vorhaben trägt zur Gleichstellung und Chancengleichheit bei, indem es Barrieren für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte abbaut und die Vielfalt innerhalb der Verwaltung stärkt. Durch Maßnahmen wie interkulturelle Schulungen und eine diskriminierungsfreie Personalgewinnung werden gleiche Chancen für alle Bürgerinnen und Bürger gefördert.	☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant
4.	Welche Auswirkungen auf bestimmte Personengruppen sind mit dem **Einsatz öffentlicher Mittel** zu erwarten?	Der Einsatz öffentlicher Mittel verbessert den Zugang in die Verwaltung und stärkt die interkulturelle Kompetenz der Verwaltung. Er fördert Chancengleichheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt.	☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant
Gesamtrelevanz			☑ relevant ☐ teilweise relevant ☐ nicht relevant