

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung gemeinsam weiterdenken



Interkulturelle Öffnung
in Kommunen

Ein Projekt des
Bildungsbüros

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

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



Inhalt

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

Einleitung

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

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

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

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

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

**Leitlinie 4:
Gleichberechtigte
Teilhabe als Ziel**

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

**Leitlinie 7:
Interkulturelle Orientierung
des Personalwesens**

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

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

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

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

Ihr Bildungsbüro der Stadt Nürnberg

1. Grundlegende Überlegungen zu den Handlungsempfehlungen

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

Partizipation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

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

Ansatz der kultursensiblen Verwaltungsarbeit

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

Aspekt der Unterschiedlichkeit von Gleichheit und Gerechtigkeit



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



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



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

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

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

Umsetzungshorizonte der Handlungsempfehlungen

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

Überprüfung der rechtlichen Möglichkeiten

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

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

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

Übersicht der Empfehlungsfelder



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

2.1. Zielgruppenspezifisches Personalmarketing

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

Bekanntmachung der Interkulturellen Öffnung der Kommune

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

Zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit

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

Einbeziehung der Zielgruppe

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

Ausweitung der Direktansprache

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

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

2.2. Kultursensible Bewerbungsverfahren

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

Stärkung der Bewerbungsmotivation

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

Kultursensible Kommunikation

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

Ausgestaltung und Veröffentlichung der Ausschreibungen

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

Interkulturelle Kompetenz als Eignungsmerkmal: Entwicklung, Sensibilisierung und Anwendung

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

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

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

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

2.3. Kultursensible Personalentwicklung und -bindung

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

Angebot der Interkulturelle Schulungen

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

Förderung von Personal mit Zuwanderungsgeschichte in allen Verwaltungsebenen

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

Entwicklung von Empowerment-Strukturen

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

Zuständiges Team im Personalamt

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

2.4. Evaluierung

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

Personalabfrage neuentwickeln

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

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

Evaluierung der Anwendung des Merkmals "Interkulturelle Kompetenz"

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

Bereichsspezifische Förderpläne mit Zielsetzungen

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

Austausch mit anderen Kommunen

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

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

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

Übersicht der Empfehlungsfelder



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

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

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

Städtische Landingpage zur (Erst-) Orientierung

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

Verständlichkeit städtischer Internetseiten

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

Stärkerer Einsatz von sozialen Medien

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

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

Mehrsprachige Materialien

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

Aufsuchende Informationsweitergabe und Einbindung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Communities

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

3.2. Zielgruppenorientierte Behördenkommunikation

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

Direktkontakt zu Ansprechpersonen

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

Überwindung von Sprachbarrieren

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

Digitale Anwendungen auf Barrieren prüfen

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

Netzwerkarbeit und Transparenz für gezielte (Verweis-) Beratung

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

3.3. Kultursensible Verwaltungsarbeit

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

Förderung der interkulturellen Kompetenz

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

Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen

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

Bessere Bekanntmachung der Antidiskriminierungsstelle

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

4. Beschreibung des Projektgeschehens und die Bedeutung der Interkulturellen Schulungen

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

4.1. Beschreibung des Projektgeschehens

Überblick über den Projektprozess

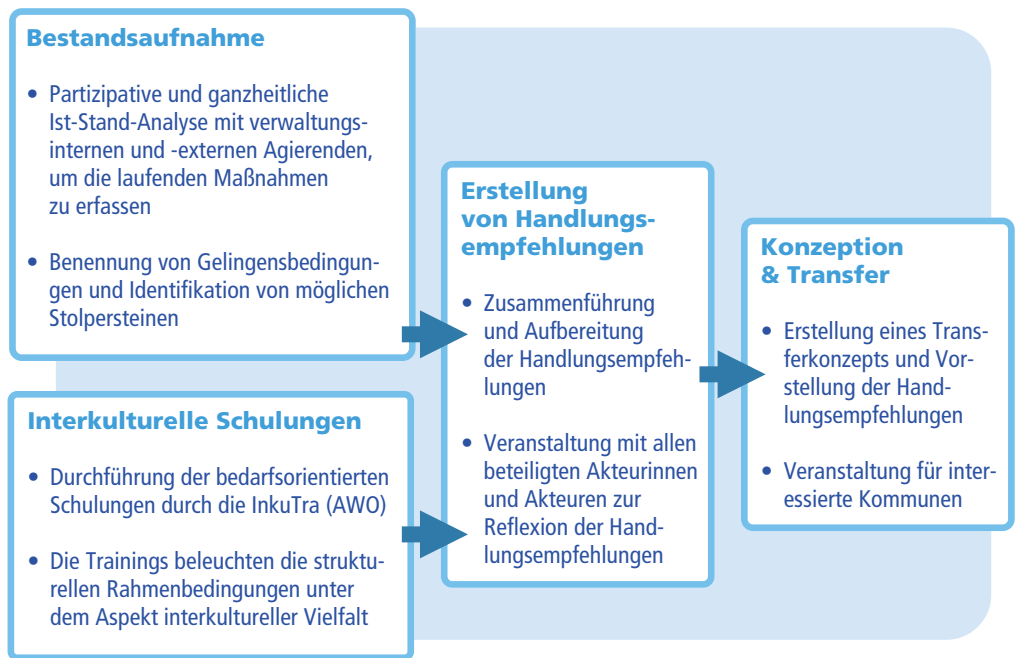


Abbildung 4: Darstellung der einzelnen Phasen im Projektprozess.

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

Zielsetzung und beteiligungsorientierte Bestandsaufnahme

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

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

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

Übersicht über die Beteiligungsformate im Projekt



Abbildung 5: Darstellung der einzelnen Beteiligengruppen und Beteiligungsformate.

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

Übersicht über die leitfadengestützten Interviews und Auswahl genannter Maßnahmen



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

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

Übersicht über die Beteiligung der Expertinnen- & Expertengruppen

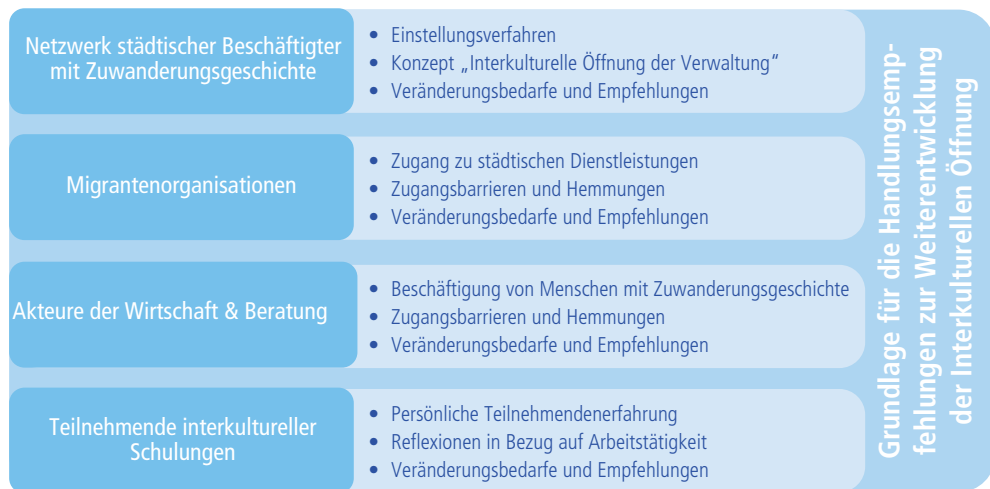


Abbildung 7: Darstellung der inhaltlichen Schwerpunkte der Workshops mit den verschiedenen Expertinnen- und Expertengruppen.

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

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

Begleitung des Projektes

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

Übersicht über die Mitglieder des Projektbeirates

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



4.2. Bedeutung der Interkulturellen Schulungen

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

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

Übersicht über Themenbereiche der angebotenen Interkulturellen Schulungen



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

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

Übersicht zu nachgefragten interkulturellen Schulungsthemen

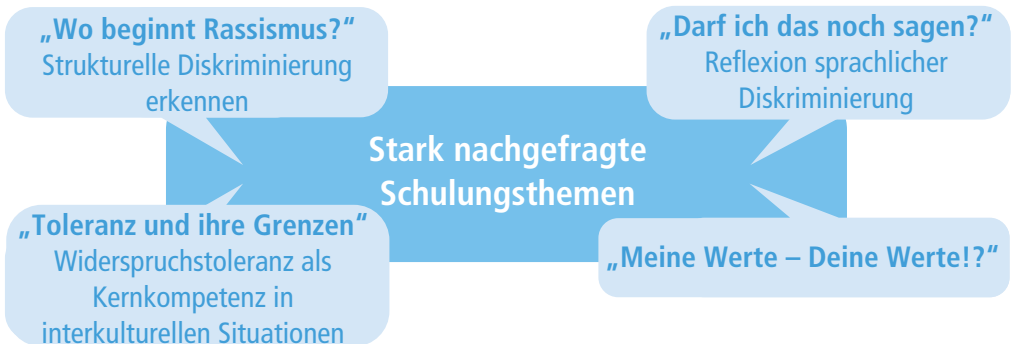


Abbildung 9: Darstellung der Schulungsthemen, die stark nachgefragt wurden.

Rückmeldungen im Kontext des Prozesses der interkulturellen Öffnung

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

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

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

5. Zusammenfassung

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

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

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

6. Quellenangabe und -verweise

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

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

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

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

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

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

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

Herausgeberin

Stadt Nürnberg

Bürgermeisteramt/Bildungsbüro

Unschlittplatz 7a, 90403 Nürnberg

Telefon: 0911 - 231 14565

E-Mail: bildungsbuero@stadt.nuernberg.de

www.bildungsbuero.nuernberg.de

Redaktionsteam

Dr. Martin Bauer-Stiasny (Fachliche Leitung)

Laura Alphei

Zeynep Deprem

Thomas Kießlich

Cornelia Stenzel

Derya Yildirim

Stand: Juni 2022

Layout, Grafik und Produktion: Lutz Kaiser, Nürnberg