

Bilanz zu den Integrations-Leitlinien

Mit Antrag vom 22. Mai 2015 hat die Stadtratsfraktion der SPD anlässlich des 10-jährigen Bestehens der „Leitlinien zum Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg“ eine Bilanz zu folgenden Fragestellungen beantragt:

1. Die Koordinierungsgruppe für Integration berichtet zu folgenden Fragestellungen:
Wie werden die Maßnahmen, Fortschritte und Entwicklungen im Bereich der Integration eingeschätzt und in wie weit werden die Leitlinien in der Arbeit der Verwaltung berücksichtigt?
2. Welche positiven Auswirkungen konnten durch die Leitlinien erzielt werden?
3. Sind die Leitlinien aktuell oder ist eine Anpassung aufgrund der aktuellen gesellschaftspolitischen Entwicklung notwendig?
4. Wie wird die Arbeit der Stadt Nürnberg im Vergleich zu anderen Kommunen im Bereich der Integration eingeschätzt?

Die „Koordinierungsgruppe Integration“ hat dazu vom Dezember 2015 bis März 2017 der Kommission für Integration Berichte zur interkulturellen Öffnung vorgelegt, um den Stand der kommunalen Integrationspolitik im Überblick darzustellen. Die Bilanz wurde somit in Teilberichten zu den einzelnen Handlungsfeldern gemäß den Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg erstellt. Entsprechend der zentralen Leitlinien 1 und 2, die Integration als zentrales Thema der Kommunalpolitik und als Querschnittsaufgabe aller Referate, Dienststellen und städtischer Unternehmen definiert, wurden als Bezugsrahmen der Teilberichte die Geschäftsbereiche gewählt. Die Teilberichte wurden auch dem Rat für Integration und Zuwanderung vorgestellt.

2015 wurden mit einem Teilbericht zum Personalwesen (19.03.2015), dem Teilbericht Bildung (9.10.2015) und dem Teilbericht Gesundheit (11.12.2015) erste Teilberichte vorgelegt.

Die Vorlage der Teilberichte der Geschäftsbereiche erfolgte dann nach einem gemeinsamen Raster strukturiert an den Leitlinien zur Integrationspolitik. Die Struktur und die Leitfragen finden sich im Anhang. In den Teilberichten wurde auch auf die Fragen im Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 22. Mai 2015 eingegangen, die eine „Bilanz zu den Integrations-Leitlinien“ beantragt hat.

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters:	30.06.2016
Geschäftsbereich des 2. Bürgermeisters:	30.06.2016
Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters:	16.03.2017
Referat für Allgemeine Verwaltung:	08.12.2016
Finanzreferat:	16.03.2017
Referat für Umwelt und Gesundheit:	08.12.2016
Kulturreferat:	25.02.1016
Referat für Jugend, Familie und Soziales:	06.10.2016
Planungs- und Baureferat:	08.12.2016
Wirtschaftsreferat:	16.03.2017

Die Teilberichte sind entsprechend im Ratsinformationssystem der Stadt Nürnberg einsehbar.

In dieser zusammenfassenden Bilanz zu den Integrations-Leitlinien wird unter Berücksichtigung der Anmerkungen zu den vorgelegten Teilberichten in den entsprechenden Sitzungen der Kommission für Integration sowie aus dem Rat für Integration und Zuwanderung auf die gestellten Fragen eingegangen und es werden Überlegungen zur Bearbeitung der in den Teilberichten benannten übergreifenden Aufgabenstellungen dargelegt.

Gegliedert ist die Bilanz nach dem für die Teilberichte vorgegebenen Raster in die Bereiche

- Angebote
- Personal
- Beteiligung und Bürgerschaftliches Engagement
- Unterstützung nicht-städtischer Akteure
- Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Verknüpfung von Querschnittsthemen

Generell positiv festzustellen ist, dass die Beschäftigung mit dem Thema interkulturelle Öffnung im Zuge der Erstellung der Teilberichte in den Geschäftsbereichen und Dienststellen für eine nochmals verstärkte Sensibilisierung für die Thematik gesorgt hat. Bei den Überlegungen der Geschäftsbereiche für weitere Maßnahmen zur Beteiligung, zur Unterstützung nicht-städtischer Akteure, im Bereich Rassismus und Diskriminierung und zur Öffentlichkeitsarbeit wurde auch deutlich, dass durch die Berücksichtigung zusätzlicher Merkmale eine weitere Entwicklung im Sinne eines Diversity-Ansatzes möglich erscheint.

Angebote (Leitlinien 3-8)

In allen Geschäftsbereichen wird insbesondere bei den Angeboten auf eine gleichberechtigte Teilhabe aller in Nürnberg lebenden Menschen sehr großer Wert gelegt. Je nach Aufgabenstellung der Geschäftsbereiche wird dies mehr oder weniger offensiv und zielgruppenspezifisch angegangen. Die Zielsetzungen der Leitlinien 3 (Orientierung an der Lebenslage), 4 (Angebote unabhängig von der Aufenthaltsdauer) und 5 („4-Säulen-Prinzip“ der Integration) waren und sind bei der Entwicklung von Angeboten in vielen Fällen handlungsleitend. In den Geschäftsbereichen ist somit der deutliche Wille zu einem „barrierefreien“ Verwaltungshandeln erkennbar, um nicht einzelne Bevölkerungsgruppen von Angeboten und Dienstleistungen auszuschließen. Offensive Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung wie spezielle Angebote oder besondere Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden in einigen Geschäftsbereichen als nicht möglich formuliert. Verwiesen wird hier auf das Gebot der absoluten Neutralität gegenüber allen Bürgerinnen und Bürgern in der Stadt. Hier gilt es, die Bedeutung der Leitlinien für das Handeln der gesamten Stadtverwaltung noch deutlicher herauszustellen, um alle Beschäftigten beim Prozess der interkulturellen Öffnung mitzunehmen.

Problematisch ist es, dass Kennzahlen zur Nutzung der Angebote der Stadt durch Menschen mit Migrationshintergrund nur bedingt vorhanden sind. In einigen Geschäftsbereichen kann zumindest nach dem Merkmal der Staatsangehörigkeit unterschieden werden, bei offenen Angeboten wie z.B. im Kulturbereich sind – abgesehen von Umfragewerten – konkrete verlässliche Zahlen bezogen auf Besuche/Nutzungen von Menschen mit Migrationshintergrund jedoch kaum vorhanden. Auch eine Differenzierung nach weiteren Dimensionen wie Herkunfts- oder Bezugsland, Alter oder Geschlecht kann aufgrund der vorhandenen Datengrundlage nur in wenigen Bereichen vorgenommen werden. Hier gilt es, die Datengrundlagen zu verbessern und Indikatoren für die künftige Überprüfung der (neuen) Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg zu entwickeln.

Im Zuge der hohen Zuwanderungszahlen von Geflüchteten wurden zur Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe spezielle Angebote in nahezu allen Geschäftsbereichen entwickelt. Vielfach konnte dabei auf bereits bestehende Angebote zurückgegriffen werden, die im Hinblick auf die spezielle Zielgruppe der Geflüchteten verändert oder ergänzt wurden. Die bestehenden Strukturen zur Unterstützung von Ehrenamtlichen, die aktive Einbindung der Zivilgesellschaft bei den Angeboten der Flüchtlingshilfe und die vorhandenen Netzwerke mit Betrieben, Kammern und

Vereinen im Sinne einer stadtweiten Integrationspolitik waren hierbei eine gute Grundlage. Angepasst wurden durch die Flüchtlingszuwanderung auch Strukturen etwa im Bereich Ref. V oder bei Gh.

Die Flüchtlingszuwanderung könnte sich somit als Katalysator für einen offensiveren Umgang mit der interkulturellen Öffnung erweisen. Zahlreiche Überlegungen und Vorschläge etwa des Integrationsrats oder der Politik nach einem Willkommenszentrum, nach einer Verbesserung der Dolmetschersituation, nach dem Aufbau von Strukturen für Bildungslotsen haben dadurch teilweise eine Beschleunigung erfahren. Ermöglicht wurde dies auch durch eine verstärkte Möglichkeit einer Projektfinanzierung oder die Verbesserung der eigenen Ressourcen etwa im Bereich Personal.

Die Verankerung von Aktivitäten in zeitlich befristeten Modellprojekten stellt jedoch wiederum vielfach ein Problem dar, da beim Auslaufen der Projekte der Verlust des daraus gewonnenen Erfahrungsgewinns droht. Deutlich wird hierbei eine strukturelle Schwäche der Integrationspolitik, da es nur unzureichend gelingt, ohne aktuelle Drucksituationen die notwendigen Ressourcen zu erhalten, um notwendige Angebote nachhaltig zu etablieren.

Eine Herausforderung ist es, dass von Menschen mit Migrationshintergrund Teilhabeangebote oft nicht wahrgenommen werden. Notwendig sind hier neue Strategien, um Zugewanderte besser zu erreichen und Zugänge zu optimieren. Dies betrifft nahezu alle Bereiche städtischen Handelns und zeigt sich am deutlichsten im Bereich der Personalgewinnung. Mit kleinen Schritten im alltäglichen Ablauf ließen sich aber in vielen Bereichen auch kurzfristig Verbesserungen erzielen. Ein konsequentes Mitdenken der Dimension Migrationshintergrund - und im Hinblick auf die Diversity-Strategie der Stadt auch weiterer Dimensionen - und ein konsequent ressourcenorientiertes statt defizitorientiertes Denken sind hierzu wichtige Voraussetzungen. Gemeinsam und auf Anregung des Integrationsrats sind in den vergangenen Monaten Ansätze diskutiert worden, wie etwa eine Verbesserung der Information zur Steigerung der Beteiligung an den Bürgerversammlungen, die angemessene Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund bei städtischen Preisvergaben oder die Überprüfung der Einladungspraxis bei städtischen Veranstaltungen.

Im öffentlichen Diskurs wird Integration entgegen der in den Leitlinien vorgenommenen Definition oft noch zu sehr als einseitige Eingliederungsleistung der Menschen mit Migrationshintergrund definiert. Einige Geschäftsbereiche der Stadt Nürnberg haben in den vergangenen Jahren Projekte durchgeführt, die zum Ziel haben, kulturelle Vielfalt als positives Entwicklungspotential für Nürnberg darzustellen und eine gegenseitige Wertschätzung und die Anerkennung individueller Kompetenzen und Potentiale zu fördern. Die dabei entwickelten Ansätze konnten allerdings nur zum Teil in einer nachhaltigen Struktur verstetigt werden. Aufgabe bei der weiteren Umsetzung der Leitlinien zur Integrationspolitik wird es sein, die in den Leitlinien diesbezüglich formulierten allgemeinen Zielsetzungen mit einer übergreifenden Strategie zu unterfüttern. Eine gute Basis hierfür war und ist die hohe Wertschätzung des Ehrenamts und die Förderung von Vereinen und Initiativen. Die vorhandenen Strukturen hierfür in einzelnen Geschäftsbereichen waren auch bei der Lösung von Aufgaben bei der Bewältigung der großen Zuwanderung von Flüchtlingen eine bedeutsame Voraussetzung für das Gelingen. Förderlich war und ist hier auch eine geschäftsbereichsübergreifende Zusammenarbeit.

Personal (Leitlinie 9)

In den Teilberichten aller Geschäftsbereiche wurde das Fehlen von Kennzahlen zur Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund bemängelt. So konnten nahezu keine verlässlichen Angaben zur Entwicklung im Vergleich der letzten Jahre gemacht werden oder gar nach Herkunft, Alter oder Geschlecht differenziert werden. Deutlich wurde jedoch, dass die vermutete Quote des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg signifikant unter der Quote des Anteils in der Gesamtbevölkerung in der Stadt liegt. Bezogen auf die Bevölkerung in der Stadt Nürnberg beträgt die Quote von Menschen mit Migrationshintergrund 45 %. Bezogen auf alle Beschäftigten bei der Stadt Nürnberg gibt es als Grundlage lediglich eine Angabe in der Mitarbeiter-/innenbefragung. Hier wurde zuletzt ein Anteil von 10,4 % unter allen Beschäftigten ermittelt.

Seit 2014 wird vom Personalamt bei jeder Einstellung das persönliche Merkmal Migrationshintergrund in einer freiwilligen und anonymen Nachbefragung erhoben. In den letzten drei Jahren betrug die Quote im Durchschnitt knapp 27 %, bei den Nachwuchskräften im Durchschnitt 26 %. Nachweislich auswerten lässt sich hingegen die Zahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit im Durchschnitt der letzten 4 Jahre 4,5 %.

Kennzahlen sind also nur ungenügend vorhanden und trotz einiger Maßnahmen, um verstärkt Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, konnte die Zahl der Beschäftigten in den vergangenen drei Jahren nicht signifikant gesteigert werden. Über die Koordinierungsgruppe Integration wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema interkulturelle Öffnung des Personalwesens angeregt, die unter Leitung von Herrn Ref. I/II Maßnahmen zur Erreichung der in der Leitlinie 9 vorgegebenen Ziele entwickelt. Die Maßnahmen sollen die Attraktivität der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin besser herausstellen und damit eine größere Zahl an Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ermöglichen. Weiterhin sollen im Hinblick auf die Auswahlkriterien zusätzlich zu den Abschlussnoten verstärkt Zusatzqualifikationen berücksichtigt werden können. Die Arbeitsgruppe berät auch über Maßnahmen, mit denen die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter/innen weiter gefördert werden kann. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe werden zu gegebener Zeit in den zuständigen Gremien vorgestellt und diskutiert werden.

Beteiligung und Bürgerschaftliches Engagement (Leitlinie 10)

Auch der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Beteiligungsprozessen ist aufgrund fehlender Kennzahlen nicht messbar. In den Teilberichten der Geschäftsbereiche konnte daher die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien, Beiräten usw. oftmals nur geschätzt werden. Deutlich wurde aber, dass auch hier verstärkte Bemühungen und andere Formen der Vermittlung notwendig sind, um eine Verbesserung zu erzielen. Maßnahmen, die das bürgerschaftliche Engagement von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Bereich integrativer Maßnahmen und bei Aktivitäten ohne einen direkten Bezug zum Thema Integration fördern, haben oftmals nicht alle gesetzten Ziele erreicht. Positiv ist, dass das hohe Engagement in der Flüchtlingshilfe in den vergangenen drei Jahren auch durch die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund gekennzeichnet war und ist. Befördert wurde diese Entwicklung durch die guten Angebote an Beratung, Fortbildung und Begleitung der Ehrenamtlichen durch die Stabsstelle "Bürgerschaftliches Engagement und 'Corporate Citizenship'" im Referat für Jugend, Familie und Soziales oder bezogen auf Migrantenvereine durch das Inter-Kultur-Büro im Amt für Kultur und Freizeit. Wo derartige Maßnahmen derzeit noch lediglich befristet projektbezogen angeboten werden, gilt es sie zu verstetigen.

Eine nicht ausreichende Teilnahme von allen Bevölkerungsgruppen und insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund bei den Bürgerversammlungen wurde bereits oben konstatiert. Ebenso ist es bedeutsam, mit neuen Formaten wie sie etwa das Planungs- und Baureferat in Form von Mehrsprachigkeit bei Broschüren angeführt hat, Barrieren bei der Beteiligung an Planungsprozessen abzubauen. Ein wichtiger Baustein hierbei ist es auch, Vielfalt sichtbar zu machen, um dem Vorbildcharakter der Stadtverwaltung auch für andere Bereiche des städtischen Lebens gerecht zu werden. Wie z.B. vom Kulturreferat ausgeführt, kann ein Ansatz die interkulturelle Besetzung von Preisgerichten und Jurys und eine bewusstere Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Preisvergabe sein. Dieser Ansatz sollte in allen Bereichen städtischen Handelns weiterverfolgt werden.

Eine Voraussetzung für die Entwicklung weiterer Bausteine ist es, über eine bisher nicht vorhandene ausreichende Datengrundlage zu verfügen. Die Koordinierungsgruppe Integration schlägt dazu vor, die Wohnungs- und Haushaltserhebung 2019 um einzelne Zusatzfragen zu Themen der Integration zu ergänzen und mit einem Mix der Erhebungsmethoden eine ausreichende Beteiligung an der Umfrage sicherzustellen. Ziele der Befragung sind Erkenntnisse zur „Stimmung in der Stadt“, zum Thema „Wohnen und Miete“ und zu „Beteiligung und Teilhabe“.

Unterstützung nicht-städtischer Akteure (Leitlinie 11)

Verbände, Vereine und Initiativen werden bezüglich integrativer und interkultureller Maßnahmen und Aktivitäten aufgabenbezogen in vielen Geschäftsbereichen unterstützt. Dies betrifft oft Zuschussvergaben an bestehende Organisationen, aber auch die finanzielle Förderung von einzelnen Projekten. Wo dies geschieht, wird oft die Vernetzung der verschiedenen Anbieter gefördert und neben der finanziellen Förderung sind die Dienststellen auch beratend und begleitend tätig. Durch die Vielzahl der Förderungen ist es allerdings schwierig, einen Überblick zu erhalten, die Förderstrategien der Geschäftsbereiche könnten ggf. auch enger aufeinander abgestimmt werden. Die Koordinierungsgruppe Integration ist bemüht, zumindest bei Projektfinanzierungsanträgen steuernd tätig zu sein.

Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung (Leitlinie 12)

Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung werden in den Geschäftsbereichen nach außen und nach innen konzipiert und durchgeführt. In Geschäftsbereichen, zu deren Aufgaben keine pädagogischen Aktivitäten gehören, werden zumindest bezogen auf das Personal und auf Kunden/innen gegen konkrete rassistische und diskriminierende Äußerungen und Handlungen Maßnahmen ergriffen. Offensiv werden durch Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, durch Schulungen und Fortbildungen Rassismus und Diskriminierung thematisiert und entsprechend bekämpft. Mit dem Menschenrechtsbüro und dem Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Nürnberg sowie der Mitgliedschaft in der Allianz gegen Rechtsextremismus ist die Stadt auch im Vergleich mit anderen Kommunen in diesem Bereich vorbildlich aufgestellt.

Diese tendenziell positive Bilanz darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass in der Stadtgesellschaft Diskriminierung leider zu oft zum Alltag vieler Menschen gehört. Es gilt daher, weitere strategische Maßnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln und zur Stärkung der Gleichwertigkeit aller in Nürnberg lebenden Menschen beizutragen.

Öffentlichkeitsarbeit (Leitlinie 13)

Eine niederschwellige Information und eine Öffentlichkeitsarbeit, die alle in der Stadt lebenden Menschen erreichen kann, sind Themen, die von vielen Geschäftsbereichen angesprochen wurden. Mehrfach gibt es Überlegungen, Publikationen zur Arbeit der Geschäftsbereiche auch in leichter Sprache anzubieten, um sprachliche Barrieren abzubauen. Zurückhaltung ist bei Mehrsprachigkeit in gedruckten Publikationen und auch im Online-Bereich festzustellen. Gründe hierfür sind oft fehlendes muttersprachliches Personal und die Vielzahl der gesprochenen Sprachen in der Stadt. Bei komplexen Themen gibt es in einigen Geschäftsbereichen Überlegungen, verstärkt Bilder, Fotos und Skizzen in Publikationen einzusetzen. Zur Unterstützung einer migrationssensiblen Öffentlichkeitsarbeit wäre es überlegenswert, den Dienststellen eine Handreichung mit praktischen Beispielen anzubieten.

Bezogen auf Neuzuwanderung ist ein nächster Schritt die Einrichtung der Zentralen Anlaufstelle Migration (ZAM). Wünschenswert wäre zudem ein „Werkzeugkoffer“ für eine offensivere Öffentlichkeitsarbeit gegen Rassismus und Diskriminierung und für eine Öffentlichkeitsarbeit, die deutlich das Eintreten für eine vielfältige Gesellschaft betont.

Verknüpfung von Querschnittsthemen (Leitlinien 1, 2, 14 und 15)

In den Leitlinien ist Integration als zentrales Thema der Kommunalpolitik und als Querschnittsaufgabe definiert. Die Arbeit der Geschäftsbereiche im Themengebiet Interkultur und Integration ist eng mit weiteren städtischen Querschnittsthemen in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung verbunden.

Während das Thema Integration als Querschnittsaufgabe verstanden und in der Struktur der Koordinierungsgruppe Integration als „kollektive Integrationsbeauftragte“ umgesetzt wird, gibt es in anderen Bereichen eine divisionale und monodimensionale Herangehensweise durch die Bestellung von Beauftragten sowie in Räten und Gremien.

Auch angesichts der Tatsache, dass in wenigen Jahren die Hälfte der Nürnbergerinnen und Nürnberger eine Zuwanderungsgeschichte aufweisen wird, schlägt die Koordinierungsgruppe Integration vor, für eine sinnvolle enge Verzahnung der Integrationspolitik mit den weiteren genannten Querschnittsaufgaben in der Stadt eine Gesamtstrategie zur Umsetzung eines Diversity-Ansatzes zu entwickeln.

Zusammenfassung

Die 2004 beschlossenen Leitlinien des Integrationsprogramms der Stadt Nürnberg waren und sind eine wichtige Grundlage für die Zielsetzung der Stadt in ihrer Integrationspolitik. Die Leitlinien definieren die Struktur der Integrationspolitik und formulieren Entscheidungs- und Orientierungshilfen für das Handeln der Stadtverwaltung. Sie sind die inhaltliche Grundlage für die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung.

Die in den Leitlinien dargelegten Ziele werden durch die Verwaltung in ihrer Arbeit berücksichtigt. Aus den Teilberichten zur interkulturellen Öffnung geht hervor, dass von allen Geschäftsbereichen prinzipiell die Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger angestrebt wird. Die Angebote und Maßnahmen in den Bereichen Schule, Bildung, Soziales, Kultur und Gesundheit sind so geplant und umgesetzt, dass sie lebenslagen- und zielgruppenorientiert auch Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadt erreichen.

Die Vorgaben der Leitlinien haben in vielen Handlungsfeldern eine Sensibilisierung für die interkulturelle Orientierung der Verwaltung bewirkt. Im Zuge der Erstellung der Teilberichte zur interkulturellen Öffnung ist jedoch auch deutlich geworden, dass die Inhalte der Leitlinien und die Strukturen und Netzwerke der Integrationspolitik nicht allen Bereichen der Verwaltung ausreichend bekannt sind. Hier gilt es, die Bedeutung der Leitlinien im Handeln der einzelnen Geschäftsbereiche besser zu verankern. Die Leitbilder der einzelnen Geschäftsbereiche, Dienststellen und Eigenbetriebe sollten diesbezüglich überprüft und ggf. angepasst werden. Die Verabschiedung der überarbeiteten Leitlinien sollte dazu Anlass sein.

Deutlich wurde in den Teilberichten, dass einige der Zielvorgaben der Leitlinien nicht ausreichend erfüllt werden konnten. Insbesondere das Thema interkulturelle Öffnung des Personalwesens bedarf einer verstärkten Zuwendung. Es gibt deutlichen Nachholbedarf bei der Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund. Zur Sensibilisierung der Beschäftigten für die Grundlagen und Notwendigkeiten der interkulturellen Öffnung sind zudem verstärkt interkulturelle Schulungen der Mitarbeitenden notwendig.

Die 2004 beschlossenen Leitlinien sind in manchen Formulierungen nicht mehr aktuell. Eine Anpassung und teilweise Neuformulierung wurde parallel zur Erarbeitung der Teilberichte zur interkulturellen Öffnung vorbereitet und in der Koordinierungsgruppe Integration sowie auf der 6. Nürnberger Integrationskonferenz diskutiert. Der Vorschlag für eine neue angepasste Version der Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg wird der Kommission für Integration vorgelegt. In den 2004 beschlossenen Leitlinien sind überwiegend keine Indikatoren für eine Zielüberprüfung formuliert. Bei der Neuformulierung der Leitlinien wird daher darauf zu achten sein, dass eine Überprüfung durch entsprechende Kennzahlen in regelmäßigen Abständen möglich ist. Das dafür erforderliche Indikatoren-Set wird geschäftsbereichsübergreifend noch abgestimmt werden.

Die Arbeit der Stadt Nürnberg im Bereich der Integration im Vergleich zu anderen Kommunen einzuschätzen ist keine einfache Aufgabe, zu unterschiedlich sind die Voraussetzungen vergleichbarer Städte hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur und gewachsener Strukturen der Integrationsarbeit. Während in vergleichbaren Städte das Thema Integration bei einer speziellen Integrationsbeauftragtenstelle angesiedelt ist, wird es in Nürnberg durch die Koordinierungsgruppe Integration als „Kollektiver Integrationsbeauftragter“ bearbeitet. Diese Organisationsstruktur hat den Vorteil, dass durch die Mitglieder der Koordinierungsgruppe Integration ein/e Beauftragte/r für die interkulturelle Orientierung der Stadtverwaltung in jedem Geschäftsbereich dezentral verortet ist, und damit als Scharnier in den jeweiligen Geschäftsbereich, zu einzelnen Dienststellen und zu den Eigenbetrieben wirkt. Allerdings bedarf diese Organisationsstruktur einer intensiven Koordination, Steuerung und Begleitung. Die dafür notwendigen Geschäftsführungsressourcen sind derzeit mit nur einer ausschließlich dafür tätigen Vollkraftstelle beim Amt für Kultur und Freizeit nur unzureichend vorhanden. Der Vorteil der Struktur in einer Koordinierungsgruppe hat sich auch bei der Bewältigung der Aufgabe der Flüchtlingszuwanderung gezeigt, da hier keine Kompetenzabgrenzungen zwischen einer etwaigen zentralen Stelle für Integration und den Fachdienststellen notwendig waren.

Im Vergleich mit anderen Städten, wie er sich z.B. im Rahmen der Beteiligung am bundesdeutschen Qualitätszirkel kommunale Integrationspolitik oder auf europäischer Ebene im Rahmen der Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe Migration und Integration von EURO CITIES ergibt, kann man feststellen, dass die Angebote und Maßnahmen im Themenfeld insbesondere in den Bereichen Schule, Bildung, Soziales, Kultur und Gesundheit aber etwa auch im Bereich der interkulturellen Öffnung des Bestattungswesens von ihrer Qualität, Innovationskraft und ihrer Orientierung an einem breiten Zielgruppenspektrum einen hohen Standard aufweisen.

Bezogen auf bereits oben benannte Herausforderung im Bereich der interkulturellen Öffnung des Personalwesens sind aus anderen Städten vergleichbarer Größenordnung ähnliche Verhältnisse und Probleme bekannt. Lediglich in der Frage eines Integrationsmonitorings und eines Indikatoren-Sets zur Überprüfung der Erreichung der integrationspolitischen Ziele sind in einigen wenigen Städten im Gegensatz zu Nürnberg bessere Strukturen vorhanden. Dabei orientieren sich diese Städte oft an den von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) entwickelten Indikatoren-Sets für das Integrationsmonitoring. Herausforderung ist aber auch dort oft die unterschiedliche Qualität der Daten insbesondere hinsichtlich des Merkmals „Migrationshintergrund“, da dieses Merkmal je nach der erhebenden Stelle unterschiedlich definiert wird und somit Vergleiche zum Teil nur schwer möglich sind. Die Bedeutung solcher Indikatoren wird daher in letzter Zeit zunehmend wieder in Frage gestellt.

Parallel zu den Bemühungen um die Umsetzung und Weiterentwicklung der Integrationspolitik werden derzeit auch für andere Vielfaltsdimensionen Grundsätze und Strategien weiterentwickelt wie z.B. der Gleichstellungsaktionsplan bezogen auf die Gender-Dimension oder die Inklusionskonferenz in Bezug auf Menschen mit Behinderung. Dabei geht es oft um ähnliche Fragestellungen und Handlungsansätze. Es wird deshalb in Zukunft noch mehr als bisher darum gehen, die verschiedenen Strategien zu bündeln und sie im Sinne einer umfassenden Diversity-Orientierung aufeinander zu beziehen.