

Bericht zur interkulturellen Öffnung der Stadt Nürnberg hier: Teilbericht Jugend, Familie und Soziales

1. Einleitung

Das Referat für Jugend, Familie und Soziales mit seinen Dienststellen Jugendamt und Sozialamt, der besonderen Einrichtung Seniorenamt, dem Eigenbetrieb NürnbergStift, den Töchtern Noris-Arbeit gGmbH und noris inklusion gGmbH sowie der Wahrnehmung der städtischen Trägerfunktion im Jobcenter Nürnberg-Stadt verantwortet die strategischen Leitlinien und die Gesamtplanung der kommunalen Jugend-, Familien-, Bildungs- (vor und neben der Schule) und Sozialpolitik. Aufgrund der Strukturen und Aufgabenfelder in der Sozialen Arbeit ist die gesellschaftliche Teilhabe aller hier lebenden Menschen integraler Bestandteil des Handelns. Dies ist Voraussetzung für ein soziales Miteinander und eine zukunftsfähige und attraktive Stadt mit hoher Lebensqualität für alle Generationen und Gruppen. Dafür gilt es, kommunale Gestaltungsspielräume aktiv zu nutzen, im Zusammenwirken von Politik, Verwaltung und Gesellschaft Ressourcen zu erschließen und optimal einzusetzen sowie Betroffene partnerschaftlich zu beteiligen.

Die großen Herausforderungen der Zukunft sind der demografische Wandel, die soziale Inklusion und die Frage der Mitwirkungsmöglichkeiten von Bürgerinnen und Bürgern an Entscheidungen der öffentlichen Hand. Gerade in den Großstädten, die tendenziell leicht wachsen, dabei aber älter werden und viel Zuwanderung erfahren, und in denen vielfältige soziale Problemlagen kulminieren, muss sich kommunale Sozialpolitik diesen Fragen stellen – insbesondere auch vor dem Hintergrund des hohen Zulaufs an Flüchtlingen, der die nächsten Jahre anhalten wird, und der sich sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht auf die kommunale Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik und weitere Bereiche auswirkt.

Im breiten Aufgabenspektrum der kommunalen Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik haben die Mitarbeitenden des Geschäftsbereichs vielfältige konkrete Berührungspunkte mit Migrantinnen und Migranten jedes Alters und in nahezu jeder Lebenslage. Wir wissen und erfahren immer wieder, dass Migrationshintergrund an sich keine Benachteiligung darstellt und auch keinen besonderen Hilfebedarf begründet, sondern Vielfalt und Bereicherung für die gesamte Gesellschaft bedeutet. Derzeit sind jedoch manche Gruppen von Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich von sozialer Benachteiligung, Bildungsdefiziten, Arbeitslosigkeit und Armut betroffen. Es bestehen noch Zugangsbarrieren und Hemmschwellen gegenüber sozialen Diensten und Bildungseinrichtungen. Wir wollen daher neue Zugangswege zu Angeboten und Diensten der Daseinsfürsorge schaffen und sicherstellen, dass auch Zugewanderte diese bei Bedarf nutzen.

Eine besondere Herausforderung stellt die Zuwanderung von Menschen aus den neuen EU-Ländern Bulgarien und Rumänien sowie von Flüchtlingen aus allen Teilen der Welt dar. Beide Gruppen eint die Hoffnung auf bessere Lebensbedingungen. Besonderes Augenmerk ist auf die Situation von Flüchtlingskindern und -jugendlichen zu legen – ob mit oder ohne elterliche Begleitung. Neben der Bereitstellung existenzsichernder Hilfen gilt es, den Betroffenen Wege zur beruflichen, schulischen und gesellschaftlichen Integration sowie das Verhalten in unserem Wertesystem aufzuzeigen. Das bürgerschaftliche Engagement der Aufnahmegesellschaft spielt hierbei eine ebenso wichtige Rolle wie professionelle Unterstützungs- und Förderangebote.

Der nachfolgende Bericht zeigt die Entwicklungen der interkulturellen Öffnung des Geschäftsbereichs Jugend, Familie und Soziales auf. Bezüglich der speziellen Aktivitäten des Geschäftsbereichs bei der Unterbringung, Versorgung und Integration der Geflüchteten verweisen wir auf

- die umfangreiche Vorlage „Flüchtlingsunterbringung in der Stadt Nürnberg. Eine Zwischenbilanz im Sommer 2016“ in der Sitzung des Stadtrats am 27. Juli 2016,
- auf den Bericht „Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge – aktuelle Situation und Entwicklung“ in der Sitzung des Jugendhilfeausschusses am 28.07.2016 sowie
- auf das Arbeitspapier Nr. 51/Juni 2016 „Unterbringung, Leistungsgewährung, Integration – Aktivitäten des Geschäftsbereichs Jugend, Familie und Soziales in der Flüchtlingsarbeit“.¹

Sofern auf Projekte und Maßnahmen im Flüchtlingskontext Bezug genommen wird, die sich nicht in obigen Dokumenten finden, werden Links zu weiterführenden Informationen in Fußnoten angegeben.

2. Angebote

2.1. Referat für Jugend, Familie und Soziales

Im Referat für Jugend, Familie und Soziales werden Grundsatzfragen der kommunalen Sozialpolitik und Themen, die geschäftsbereichsübergreifend behandelt werden, bearbeitet. Die ämterübergreifende Koordination und Vertretung des Geschäftsbereichs in gesamtstädtischen Gremien zum Thema Integration und Migration, zum Beispiel in der Koordinierungsgruppe Integration und der Integrationskommission, wird ebenfalls vom Referat wahrgenommen. Hier ist auch die seit Juni 2016 existierende „Informations- und Koordinationsstelle Integration von Flüchtlingen“ angesiedelt. Neben dieser steuernden und strategischen Funktion gibt es einige Projekte und Angebote, bei denen das Thema Integration eine wichtige Rolle spielt:

Im **Modellprojekt „Perspektiven für Familien“** schwingt das Thema „interkulturelle Öffnung“ im täglichen Ablauf ständig mit, da über 60 Prozent der teilnehmenden Familien Migrationshintergrund haben. In Projektphase 2² von „Perspektiven für Familien“ haben bisher 239 Familien teilgenommen, davon 148, in denen Mitglieder einen Migrationshintergrund haben. Dies entspricht 62 Prozent. Im Rahmen des Projekts wurde in Ergänzung zu den üblichen Angeboten³ Einzel-Deutschunterricht beim BFZ angeboten. Ein weiteres Angebot stellt die individuelle Lernförderung dar. Hierbei wurden die Honorarkräfte für den Unterricht in den Familien hinsichtlich eines möglichst „kompatiblen“ kulturellen Hintergrunds ausgewählt. Ein weiteres Angebot stellten die Schwimmkurse für Mädchen dar. Auf dieses Angebot wurden explizit Familien mit islamischem Hintergrund aufmerksam gemacht. Für Familien mit Migrationshintergrund hat außerdem die Lotsenfunktion der Fachkräfte-Tandems eine große Bedeutung. Hier werden die Familienmitglieder im Umgang mit Behörden, Schulen, etc. unterstützt. Auch die Regeln des täglichen Miteinanders sind hierbei verstärkt ein Thema. Um den interkulturellen Dialog sowie die gegenseitige Toleranz zu fördern, wurde ein Familienwochenende auf Burg Hoheneck organisiert. Hier verbrachten Familien aus unterschiedlichen Herkunftsländern und mit unterschiedlichem kulturellem und religiösem Hintergrund ein gemeinsames Wochenende. Daraus sind tiefe Kontakte entstanden, die über den Projektzusammenhang hinaus bestehen.

¹ www.soziales.nuernberg.de > Veröffentlichungen > Arbeitspapiere > Nr. 51/Juni 2016.

² ab 01.07.2013

³ BZ-Kurs, Integrationskurs

Die **Stadtteilkoordination** hat grundlegend den Auftrag, in ausgewählten Stadtteilen – insbesondere Stadtteilen mit einer hohen Armutsgefährdung, in denen viele Migrantinnen und Migranten leben – vor Ort eine gut funktionierende Netzwerkstruktur aufzubauen und zu einer bedarfsgerechten Förderstruktur beizutragen. Gemäß diesem Auftrag werden nicht nur bewährte Programme wie zum Beispiel „HIPPY“⁴ oder „PAT“⁵ in die Stadtteile geholt, sondern auch Mikroprojekte einzelner und benachbarter Einrichtungen finanziell und ideell unterstützt. Diese Mikroprojekte werden bedarfsbezogen für einen interkulturellen Nutzerkreis konzipiert und umgesetzt.

Das **Seniorenamt** hat in den letzten Jahren spezielle Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund ins Leben gerufen. Es etablierte die feste Gruppe „deutsch-russische Freundschaft“, die sich in wöchentlichen Abständen und zu zusätzlichen Terminen im Bleiweiß trifft. An den regelmäßigen Treffen nehmen ca. 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Woche teil. Außerdem wurden unterschiedliche Modellprojekte im Quartier durchgeführt, die vor allem die Zielgruppe älterer Menschen mit Migrationshintergrund ansprachen. Als Beispiele sind das Projekt „Gesund älter werden für Menschen mit Migrationshintergrund“ (2013, in Kooperation mit ISKA/ZAB) sowie die „Gesundheits- und Pflegetage“ (2015, in Kooperation mit TIM e.V.) anzuführen. Als Grundlage der Planungen erfasst das Seniorenamt standardmäßig alle demografischen Daten für Menschen mit Migrationshintergrund. Bezüglich des Migrationshintergrunds wird grundsätzlich zwischen Ausländerinnen und Ausländern innerhalb und außerhalb der EU und Deutschen mit Migrationshintergrund unterschieden. Des Weiteren lassen sich Daten zu Altersgruppe, Familienstand, Geschlecht sowie migrationsspezifische Daten zur Pflegebedürftigkeit (Pflegebedarfsermittlung) ermitteln. Daraus lässt sich beispielsweise ermitteln, dass der Anteil Nichtdeutscher, die sich entweder in Nürnberger Pflegeheimen befinden oder Nürnberger Pflegedienste in Anspruch nehmen, gering ist, aber wächst (Pflegeheime: Steigerung des Anteils von 0,7 Prozent im Jahr 1998 auf 3,6 Prozent im Jahr 2013; Pflegedienste: Steigerung von 2,2 Prozent im Jahr 1998 auf 12,6 Prozent im Jahr 2013). Hauptherkunftsländer sind in beiden Fällen Russland, die Ukraine, die Türkei und Rumänien.

Das Referat für Jugend, Familie und Soziales versucht, mit seinen Publikationen und Veranstaltungen die gesellschaftliche Realität einer vielfältigen Gesellschaft angemessen abzubilden. Alle zwei Jahre erscheint der Jahresbericht des Geschäftsbereichs, der sich in einem Kapitel mit dem Thema „Zuwanderung gestalten, interkulturelle Vielfalt leben“ beschäftigt und die Potenziale der Zuwanderung darstellt. Der Jahresbericht fußt auf dem „Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik“, der in zehn Leitlinien die strategische Grundlage der Arbeit im Geschäftsbereich beschreibt. Das Thema Integration und Migration ist dort mit einer eigenen Leitlinie vertreten (vgl. Kapitel 8).

Außerdem wurde beispielsweise vom **Bündnis für Familie** der Nürnberger Familienbericht als Gelegenheit genutzt, um die kulturelle Vielfalt als positives Entwicklungspotential für Nürnberg darzustellen sowie die gegenseitige Akzeptanz und Toleranz zu fördern. Hier wurde die Vielfalt der Familien in Nürnberg durch detaillierte Portraits und Statistiken dargestellt. Auch die **Stadtteilkoordination** wirkte intensiv an der Erstellung der Publikation „Integrierte Stadtteilentwicklungskonzepte“ mit (Hrsg. Stadt Nürnberg, Wirtschaftsreferat, 2012). Auf der Homepage www.stadtteilforum.org präsentieren sich die koordinierten Stadtteile mit ihren Stadtteilpaten, ihren Netzwerken und Veranstaltungen und geben damit ein Bild von der Vielfalt und Lebendigkeit in jenen Gebieten, die in der Stadtöffentlichkeit sonst oft nur mit spezifischen Problemstellungen in Verbindung gebracht werden. Von der **Stabsstelle „Bürgerschaftliches Engagement und Corporate Citizenship“** werden in

⁴ Home Instruction for Parents of Preschool Youngsters (HIPPY), ein Spiel- und Lernprogramm zur Vorbereitung auf die Schule.

⁵ Parents As Teachers (PAT), ein Programm der Elternbildung und Unterstützung von Familien, das von der Schwangerschaft bis zum Kindergartenalter des Kindes die Familien helfend begleitet.

vielfältiger Form Maßnahmen ergriffen, um kulturelle Vielfalt als positives Entwicklungspotenzial darzustellen. Als Beispiel hierfür lassen sich die zahlreichen Preisvergaben des EhrenWert-Preises an Menschen mit Migrationshintergrund anführen. Außerdem trugen verschiedene Veranstaltungen zum Thema Anerkennungskultur (unter anderem im Oktober und Dezember des Jahres 2015) zur Förderung des interkulturellen Dialogs bei.⁶ Auch im Rahmen des **Modellprojekts „Perspektiven für Familien“** wurden in der medialen Berichterstattung meist Familien mit Migrationshintergrund als Best-Practice-Beispiele vorgestellt.

2.2. Jugendamt

Kindertageseinrichtungen: Zum Stand 31.12.2015 besuchten ca. 7.700 Kinder eine städtische Kindertageseinrichtung⁷. Der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund im Sinne des Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes (Kinder, deren Eltern beide nicht-deutschsprachiger Herkunft sind) lag bei rund 4.100. Im Bereich Kindertageseinrichtungen können Kinder mit Migrationshintergrund, die einen besonderen Sprachförderbedarf haben, laut den gesetzlichen Vorgaben an einem sogenannten Vorkurs Deutsch teilnehmen. Dazu wird im vorletzten Jahr vor der Einschulung eine Sprachstandserhebung durchgeführt. Seit dem Jahr 2015 sind die Vorkurse Deutsch für alle Kinder mit besonderem Sprachförderbedarf geöffnet. Der Vorkurs Deutsch wird gemeinsam von Schule und Kindergarten durchgeführt.

Der kommunale Träger bietet im Rahmen der sprachlichen Bildung und Förderung von Kindern verschiedene Angebote in den Einrichtungen an, um insbesondere Kinder mit Sprachförderbedarf in deren sprachlicher Entwicklung zu unterstützen. Beispielhaft lässt sich das seit vielen Jahren etablierte Angebot „LeseFreude“ nennen, ein regelmäßiges Angebot der Sprachförderung durch Ehrenamtliche. Viele Angebote zielen auf eine alltagsintegrierte Sprachförderung ab, beispielsweise durch das Vorlesen eines mehrsprachigen Bilderbuches im Morgenkreis.

In den Jahren 2011 bis 2015 hat der städtische Träger am Bundesprogramm „Schwerpunkt KITAS Sprache & Integration“ teilgenommen. Im Rahmen des Programms wurden sogenannte Sprachförderkräfte für die gezielte Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund sowie die fachliche Weiterentwicklung des Personals zum Thema sprachliche Bildung und Förderung eingesetzt. Insgesamt kamen vier Sprachförderkräfte in zehn städtischen Kindertageseinrichtungen zum Einsatz.

Kinder mit Migrationshintergrund erhalten eine höhere kindbezogene staatliche und kommunale Förderung. Diese zusätzlichen Ressourcen stehen der ganzen Gruppe zur Verfügung, um Teilhabe und sprachliche Entwicklung zu unterstützen. Des Weiteren finden eine qualitative Weiterentwicklung sowie eine Förderung von Angeboten in Sozialräumen mit besonderem Förderbedarf im Sinne der positiven Diskriminierung statt.

Laut einer Datenerhebung im Jahr 2014 ist in rund 90 Prozent der städtischen Kindertageseinrichtungen „interkulturelle Pädagogik“ Bestandteil der pädagogischen Konzeption. 88 Prozent der Einrichtungen gaben an, dass „interkulturelle Pädagogik eine große Bedeutung im pädagogischen Alltag“ hat. Anhand von Leitlinien überprüfen die Einrichtungen fortlaufend ihre pädagogischen Konzepte im Hinblick auf Interkulturalität und kulturelle Vielfalt. Dazu gehört unter anderem auch, dass multikulturelle Begegnungen im Rahmen des Alltags, aber auch speziell bei Festen und Feiern, bewusst gefördert werden. Neben den christlichen Festen werden mit Unterstützung der Familien zum Beispiel auch islamische Feste besonders gefeiert. Auch kulturelle Themenabende und Begegnungen mit anderen Kulturen werden gezielt initiiert.

⁶ <https://www.nuernberg.de/internet/sozialreferat/anererkennung.html>

⁷ Krippe, Kindergarten oder Kinderhort

Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit an Schulen, Erziehungsberatung, Familienbildung: Angebote, die in der Zuständigkeit des Bereichs J/B2 (Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit an Schulen, Erziehungsberatung, Familienbildung) liegen, werden zu einem hohen Anteil von Kindern, Jugendlichen, Eltern bzw. Familien mit Migrationshintergrund genutzt:

In der Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS) werden, bezogen auf alle Altersgruppen und Schularten, 3.314 Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund (73 Prozent) erreicht. Werden nur Kinder im Grundschulalter betrachtet, so werden 908 Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund (79 Prozent) erreicht. Um Kinder, Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte und deren Familien besser zu erreichen, wurden integrierte Maßnahmen und spezifische Beratungs-, Gruppen- und Informationsangebote für Schülerinnen und Schüler sowie deren Familien durchgeführt bzw. vermittelt, z. B. Multiplikatorenseminare oder Angebote zum Thema extreme Orientierungen.

Zielgruppe der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (Kinder- und Jugendhäuser, Jugendtreffs, Mobile Angebote sowie Aktiv-, Bau-, Natur- und Abenteuerspielplätze) sind Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zwischen sechs und 21 Jahren aus dem jeweiligen Einzugsgebiet. Der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer mit Migrationshintergrund ist abhängig vom Migrantenanteil im jeweiligen Einzugsgebiet und liegt zwischen 40 und 90 Prozent. Ziel der pädagogischen Arbeit ist immer die Integration aller Besucherinnen und Besucher in den Regelbetrieb, die Teilhabe an den offenen Angeboten sowie an Gruppenerlebnissen steht hierbei im Vordergrund. Die Angebote werden laufend weiterentwickelt, um den wechselnden Bedarfen der jeweiligen Zielgruppe gerecht zu werden.

Ca. 45 Prozent der Familien, die eine Erziehungsberatungsstelle aufsuchen, haben Migrationshintergrund. Es wurden gezielt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit eigener Zuwanderungsgeschichte eingestellt. Mittlerweile kann muttersprachliche Beratung in Türkisch, Kroatisch, Serbisch, Bosnisch, Rumänisch, Tschechisch und Slowakisch angeboten werden.

Angebote der institutionellen Eltern- und Familienbildung werden von unterschiedlichen freien Trägern erbracht. Der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer mit Migrationshintergrund ist abhängig vom Einrichtungs- und Angebotsprofil und liegt zwischen 30 und 95 Prozent. Zur Verbesserung des Zugangs von Familien mit Zuwanderungshintergrund haben die Träger unterschiedliche Maßnahmen ergriffen – unter anderem den Ausbau familienbildender Angebote an alltagsnahen Orten (z. B. Kitas), Ausbau offener Angebote, Ausbau spezieller Angebote für Migrantinnen und Migranten sowie Beschäftigung von Mitarbeitenden bzw. Kursleitungen mit Migrationshintergrund.

Veranstaltungen für Kinder, Jugendliche und Familien richten sich immer an Personen und Familien mit und ohne Migrationshintergrund, was sich in der Öffentlichkeitsarbeit, den Settings und den Konzepten zeigt. Die Besucherstruktur spiegelt die kulturelle Vielfalt der Stadtgesellschaft wider. Auch thematisch wird das Thema Migration in Veranstaltungen kindgerecht aufgegriffen und aufbereitet. Zum Beispiel zielt der Weltkindertag am 25.09.2016 auf dem Jakobsplatz darauf ab, die Kinderrechte bekannt und spielerisch erfahrbar zu machen. In diesem Jahr steht das Familienfest unter dem Schwerpunktthema „Kindern ein Zuhause geben“. Viele Spiel- und Informationsangebote behandeln daher die Fragestellungen „Was ist ein gutes Zuhause?“ und „Wie kann Nürnberg ein neues Zuhause werden?“ – für Kinder mit und ohne Migrationshintergrund.

Soziale Dienste und Erzieherischen Hilfen: In diesem Bereich und hier insbesondere beim Allgemeinen Sozialdienst (ASD) und dem Kinder und Jugendnotdienst haben alle ausländischen Kinder (mit ihren Eltern), die in Nürnberg einen gewöhnlichen Aufenthalt begründen, einen uneingeschränkten Zugang zu den individuellen Leistungen nach dem SGB VIII (vgl. Art. 5 Abs. 1 KSÜ i. V. m. § 6 Abs. 4 SGB VIII). Die Leistungsvoraussetzungen sind die gleichen wie für deutsche Kinder und Jugendliche.

Bei ausländischen Kindern, die sich nicht in Begleitung ihrer Eltern befinden (unbegleitete minderjährige Ausländerinnen und Ausländer - umA) reicht der tatsächliche Aufenthalt in Nürnberg (§ 6 Abs. 4 SGB VIII i. V. m. Art. 6 Abs. 1 oder 2 KSÜ).

Weitergehend reicht der tatsächliche Aufenthalt in Nürnberg aus, um alle Schutzhandlungen von Kindern und Jugendlichen nach dem SGB VIII auszulösen. Nach dem Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) sind hiervon nicht nur Maßnahmen zum Schutz vor Kindeswohlgefährdung oder vor Risiken für die Entwicklung erfasst, sondern alle Maßnahmen der Unterstützung (§ 1 Abs. 3 KKG). Dies entspricht den grundrechtlichen Schutzpflichten des Staates (Art. 6 GG). Dieser ist aufgefordert (Art. 6 Abs. 1 GG), die Familie durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

Insofern werden Leistungen wie Hilfen zur Erziehung, Hilfen für junge Volljährige, Eingliederungshilfen für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche, Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung, Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen, Betreuung von Familien in Notsituationen, Familienberatung nach § 16, Beratung in Fragen der Partnerschaft, Trennung und Scheidung, Beratung und Unterstützung bei der Ausübung der Personensorge und des Umgangsrechts, Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten und nach dem Jugendgerichtsgesetz Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und im Weiteren deren Eltern unabhängig von der Herkunft angeboten. Von daher gehört die Beratung und Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund zur Grundausstattung der Organisation und der Mitarbeiterinnen. Erkenntnisse darüber, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund Hilfeempfangende sind, gibt es nicht. Lediglich das Merkmal Nationalität wird erfasst.

2.3. Sozialamt

Derzeit beträgt der Anteil der SGB-XII-Leistungsberechtigten mit Migrationshintergrund 45 Prozent. Als integrative Einrichtungen des Sozialamts gibt es das Nachbarschaftshaus Gostenhof sowie die Stadtteilläden in der Dianastraße und in der Leipziger Straße. Dort werden unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um den interkulturellen Dialog und die gegenseitige Toleranz zu fördern.

Das **Nachbarschaftshaus Gostenhof** ist eine bürgerorientierte, interkulturell-integrative, soziale Einrichtung mit sozialpolitischer Zielsetzung. Es soll möglichst vielen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen aus dem gesamten Stadtgebiet Gelegenheit geben, ihre sozialen, kulturellen und ethnischen Anliegen mit dem Ziel des gegenseitigen Kennenlernens und der Völkerverständigung in das ‚Gesamtkonzept des Hauses einzubringen. Wesentliche Aufgaben des Nachbarschaftshauses sind die gegenseitige Information, die soziale Beratung, die Integration und Förderung interkultureller Begegnung, der Selbsthilfe und des Bürgerengagements sowie die politische Informations- und Bildungsarbeit. Aus diesen Gründen wird der Eigeninitiative der Vereine, Gruppen und Initiativen breiter Raum gewährt. Beispiele aus dem Haus sind der Gostenhofer Frauentreff sowie der Beirat des Nachbarschaftshauses.

Ehrenamtliche Frauen mit und ohne Migrationshintergrund aus dem Nachbarschaftshaus Gostenhof (z.B. aus dem Beirat des Nachbarschaftshauses, Frauenverband Courage, Madaran Laleh Park, Eritreische Frauengruppe u.a.) haben den Gostenhofer Frauentreff gegründet und er hat sich inzwischen als eine Plattform für Veranstaltungen mit den Themen zum Migrations-, Frauen- und Kulturpolitik in Nürnberg etabliert. Die Vorbereitungsgruppe

trifft sich mindestens einmal im Monat und plant, organisiert und führt Veranstaltungen durch. Die Grundsubstanz dieses Treffs ist der Austausch und die Zusammenkunft von ehrenamtlichen, engagierten Frauen mit unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen und sozialen Lebenswelten. Der Gostenhofer Frauentreff zielt auf Dialog zwischen den Kulturen und Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich Frauen- und Migrationsthemen. Der Frauentreff wird von einer hauptamtlichen Mitarbeiterin vom Nachbarschaftshaus begleitet.

Eine weitere interkulturelle Öffnung findet auch im Beirat des Nachbarschaftshauses statt. Die Hälfte des Beirats besteht aus Vertreterinnen und Vertretern aus den Vereinen für und von Migrantinnen und Migranten, die im Nachbarschaftshaus zuhause sind. Der Beirat unterstützt die Migrantenvereine im Nachbarschaftshaus. Zum ersten Mal organisiert er heuer auch ein „Interkulturelles Fest“ mit dem Motto „Erst wenn man sich näher kennenlernt, merkt man, wie interessant das Verschiedene ist...“ Unter dem Motto "Näherkommen" bietet das Fest die Möglichkeit die jeweilige Vereinsaktivität näher kennen zu lernen. Ein Streifzug durch Länder, Kulturen und Vereinsgeschichten, der durch die Eigenart und das Verschiedene das Vielfältige lebendig werden lässt.

2.4. NürnbergStift

Zur Förderung der Gleichberechtigung wurde im Leitbild des NürnbergStift ein Artikel zu Religion, Kultur und Weltanschauung etabliert. Alle Angebote in der sozialen Betreuung werden nach Möglichkeit biographiebezogen angeboten. Zusätzlich wurde die Veranstaltungsreihe „Kulturelle, kulinarische und musikalische Weltreise“ als zentrales Thema im August-Meier-Heim implementiert.

In dem Konzept zu Palliativ-Pflege und Hospiz-Arbeit sind die Rituale zum Umgang mit Tod und Sterben beschrieben, das Thema Kultursensibilität ist hier fest verankert. Diese Anforderungen werden im Alltag umgesetzt. Zudem wird im Pflegealltag und in den Tagesstrukturen darauf geachtet, dass die kulturellen Besonderheiten der Bewohnerinnen und Bewohner besonders berücksichtigt werden. Als Beispiel hierfür lässt sich die Körperpflege von türkischen Bewohnenden unter Beachtung der religiösen Rituale anführen. Zur Unterstützung wird in diesem Kontext eine mit den religiösen Erfordernissen vertraute Kollegin als Beraterin im Sebastianspital eingesetzt.

Im Rahmen der Betreuung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets bemüht, die biografischen Gewohnheiten der Bewohnerinnen und Bewohner zu berücksichtigen. In der Einzelbetreuung werden deshalb oft die Sinne angeregt, indem Erlebnisse von früher erzählt oder Gerüche aus der Heimat eingesetzt werden (Gewürze, Essen etc.). Auch beim Thema Ernährung erfragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die individuellen Wünsche der Bewohnerschaft in Hinblick auf die interkulturelle Vielfalt und klären mit der Küche die Umsetzungsmöglichkeiten ab. In den Einrichtungen werden unterschiedliche Gottesdienste für die Bewohnerinnen und Bewohner organisiert. Auch die individuelle Zimmergestaltung wird seitens der Einrichtung ermöglicht und durch die Kolleginnen und Kollegen der sozialen Betreuung unterstützt. Nach Möglichkeit werden Bewohnerinnen und Bewohner in Wohnbereichen betreut, in welchen auch Mitarbeitende mit den entsprechenden Sprachkenntnissen zur Verfügung stehen. Dies ist besonders bei einer vorliegenden Demenz ganz wesentlich, weil den Betroffenen oft nur die Muttersprache im Altgedächtnis zur Verfügung steht.

Um die gegenseitige Akzeptanz und Toleranz sowie den interkulturellen Dialog zu fördern, wurde im Rahmen der Implementierung des neuen Leitbildes des NürnbergStift als Zeichen der Menschenwürde ein Gingko-Baum im Sebastianspital gepflanzt.

2.5. NOA gGmbH

In den letzten Jahren und Monaten wurde eine Vielzahl an Projekten speziell für Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt⁸:

- SAM – Sprache und Arbeit für Migrantinnen und Migranten: Ziel dieses Projekts ist die Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt für Migrantinnen und Migranten, die trotz bereits absolvierter Sprachintensivkurse in Deutsch keine ausreichenden Sprachkenntnisse erworben haben, um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Das Projekt bietet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen intensiven, berufsbegleitenden Deutschunterricht zur Befähigung für Kommunikation in Beruf und Alltag und die praktische Anwendung in einer parallel stattfindenden Arbeitsgelegenheit. Dadurch werden die Chancen zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt enorm verbessert. Es stehen 20 Plätze zur Verfügung. Gefördert wird das Projekt durch das Jobcenter Nürnberg.
- WEG – Wohnen-Erwerb-Gesundheit (seit Januar 2016): Im Rahmen dieses Projekts werden gemeinsam mit der AWO Nürnberg neuzugewanderte EU-Bürgerinnen und Bürger (EU-Programm EHAP) angesprochen, beraten und informiert. Schwerpunkte sind hierbei vor allem die Vermittlung in das System der Wohnungsnotfallhilfe, das Eruiere der Motiv- und Interessenslage und Aktivierung des richtigen Unterstützungssystems sowie Zuweisung zu den unterschiedlichen Systemen mit dem Ziel der Eigenständigkeit. Gefördert wird das Projekt durch den Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen über die Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ein weiteres Projekt, das bereits seit April 2015 besteht, ist das Projekt ErFoG (Erwerbsintegration – Fortbildung – lokaler Gewinn). Dieses Projekt ist Teil des Bundesprogramms "Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)" und hat die nachhaltige Integration der Zielgruppe in Beschäftigung zum Ziel. Inhalte sind der arbeitsweltnahe Praxiseinsatz, gezielte Qualifizierung sowie (Job-)Coaching. Zielgruppe des Projekts sind vor allem Langleistungsbeziehende der Grundsicherung (SGB II) mit Migrationshintergrund, vorzugsweise mit Wohnsitz in St. Leonhard/Schweinau und Südstadt. Seit einigen Monaten werden auch Flüchtlinge in dieses Programm aufgenommen. Die Teilnahmedauer kann individuell gestaltet werden, beläuft sich jedoch meist auf neun bis 12 Monate. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, den Europäischen Sozialfonds und die Stadt Nürnberg gefördert.

2.6. noris inklusion gGmbH

Von 525 Menschen in den Werkstätten verfügen aktuell 116 über einen Migrationshintergrund. Das entspricht 22 Prozent. Im Rahmen des Eingangsverfahrens und des Bildungsbereiches der Werkstätten wird besonders auf Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund eingegangen. Dies ist Teil der systematischen Bedarfserhebung. Um den interkulturellen Dialog zu befördern, wurde im Bildungsbereich gezielt eine Bildungseinheit zum Thema Migration entwickelt (**Anlage 1**).

2.7. Jobcenter Nürnberg-Stadt

Dem Jobcenter ist keine Erhebung darüber möglich, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund die jeweiligen Angebote nutzen, da bei eingebürgerten Kundinnen und Kunden dieser nicht erfasst wird. Somit sind lediglich die Nationalitäten bekannt. Die 33.166 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind nach Nationalität folgendermaßen strukturiert: 55 Prozent (18.162 Personen) sind Deutsche, 45 Prozent (14.924 Personen) haben eine ausländische Staatsbürgerschaft, darunter befinden sich rund 5.300 EU-Ausländerinnen

⁸ Die NOA hat außerdem Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen aufgelegt. Eine Übersicht aller NOA-Projekte befindet sich hier: http://www.noa-nuernberg.de/?page_id=382.

bzw. Ausländer. Menschen aus Syrien verzeichnen seit Jahresbeginn den höchsten Bestandszuwachs, daneben steigen auch die Zahlen der Personen aus dem Irak, Bulgarien und Rumänien. Bei anderen Nationalitäten sind im Saldo mehr Abgänge als Zugänge zu messen.

In den letzten Jahren erhöhte das Jobcenter den Anteil der Module zur Sprachförderung. Hierunter fallen vor allem Maßnahmen zur Aktivierung und zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund (unter anderem POT, VARIO, Aktivcenter Sprache+Beruf). Außerdem wurde ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) zur beruflichen Aktivierung für erziehende Migrantinnen und Migranten finanziert. Träger hiervon ist der Verein Treffpunkt e.V. Als weitere Maßnahme wurde eine Dolmetscherhotline zur besseren Verständigung bei sprachlichen Defiziten etabliert, welche elf Sprachen bedient. Außerdem stellte das Jobcenter SGB-II-Antragsunterlagen in mehreren Sprachen bereit, etablierte ein Beratungsangebot zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und förderte Alphabetisierungskurse durch Kostenübernahme. Des Weiteren übernahm das Jobcenter die aktive Information und Forcierung der Teilnahme an den folgenden ESF-Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten: „Focus Arbeit“ (Träger: NoA gGmbH) und „Kompetent auf dem Arbeitsmarkt“ (Träger: MigraNet).

Um den interkulturellen Dialog zu fördern, führt das Jobcenter regelmäßig gemischte Gruppenmaßnahmen mit Teilnehmenden mit und ohne Migrationshintergrund durch. So können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich austauschen, vernetzen und voneinander lernen. Der Diversity-Ansatz und das Prinzip der Gleichbehandlung nach dem Grundsatz „Fördern und Fordern“ gelten im Jobcenter als oberstes Gebot.

3. Personal

Laut Personalamt liegen zu Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund nur gesamtstädtische Daten vor, eine Differenzierung nach Geschäftsbereichen oder sogar Dienststellen ist nicht möglich. Die nachfolgenden Aussagen spiegeln daher lediglich Einschätzungen oder eigene Erfassungen der jeweiligen Dienststellen wider. Ein genaueres Bild liegt den Personalabteilungen der Töchter und Eigenbetriebe vor. Das Jobcenter erfasst hingegen das Merkmal „Migrationshintergrund“ bei seinen Beschäftigten nicht. Grundsätzlich gibt es in der „Kernverwaltung“ der Dienststellen nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, in den Einrichtungen des Geschäftsbereichs (z.B. KITAS, Kinder- und Jugendhäuser, Begegnungsstätten) gelingt dies bereits besser.

Aus den vielfältigen Arbeitsbereichen des **Jugendamts** gibt es folgende Daten: So waren im Betriebsjahr 2013/2014 in 83 Prozent der städtischen Kinderkrippen, in 80 Prozent der städtischen Kindergärten und in 70 Prozent der Kinderhorte mehrsprachige Fachkräfte beschäftigt. Die muttersprachlichen Kompetenzen werden für Elterngespräche, zum Dolmetschen und zum Begrüßen neuer Familien eingesetzt. Von den 85 Beschäftigten in der Jugendsozialarbeit an Schulen hatten sieben einen Migrationshintergrund. Auch für die städtische Erziehungsberatung liegen Daten vor: Demnach hatten von den 15 Fachmitarbeiterinnen und -mitarbeitern vier einen Migrationshintergrund.

Auch das **Sozialamt** stellt sowohl bei der Belegschaft der Verwaltungskräfte als auch bei der Belegschaft der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen eine leichte Zunahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund fest, jedoch ist der Anteil an Migrantinnen und Migranten in der Belegschaft immer noch sehr niedrig.

Es fällt jedoch auf, dass es zunehmend gelingt, Praktikantinnen und Praktikanten mit Migrationshintergrund auch in den Kernverwaltungen zu beschäftigen, so dass zu hoffen ist, dass die Beschäftigung in der Stadtverwaltung auch für diese Zielgruppe zunehmend attraktiver wird. Auch die Anwerbung von Honorarkräften mit Zuwanderungsgeschichte,

beispielsweise im Modellprojekt „Perspektiven für Familien“, führte zu einer verbesserten interkulturellen Öffnung.

Seit dem Jahr 2014 wird bei jeder Einstellung im **NürnbergStift** der Fragebogen „Migrationshintergrund“ ausgegeben, der auf freiwilliger Basis beantwortet werden kann. Bei den eingestellten Auszubildenden für den Beruf „Altenpflegerin bzw. Altenpfleger“ hatten im Jahr 2014 65 Prozent und im Jahr 2015 43 Prozent einen Migrationshintergrund. Von den anderen einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hatten 2014 55 Prozent und 2015 43 Prozent einen Migrationshintergrund. Insgesamt kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege aus den unterschiedlichsten Kulturkreisen. Da in den Einrichtungen des NürnbergStift sehr viele verschiedene Kulturen und Religionen aufeinander treffen, entsteht eine besondere Sensibilität und Toleranz im täglichen zwischenmenschlichen Umgang. Die Mitarbeiterschaft begrüßt die interkulturelle Vielfalt sehr. Insgesamt verfügen 110 Beschäftigte der Pflege über eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft, was einem Prozentsatz von 38 Prozent entspricht.

Tabelle 1: Herkunft der Mitarbeitenden von NüSt (inbegriffen Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte, §87b-Kräfte, Betreuungskräfte sowie Schülerinnen und Schüler; Stand: 29.07.2016)

Herkunft	Anzahl Mitarbeitende
Deutschland	246
EU (ohne Deutschland)	60
Restliches Europa	48
Asien/Ozeanien	47
Afrika	7
Amerika	4

Zunehmend gelingt es auch der **Noris-Arbeit gGmbH**, Mitarbeitende mit Zuwanderungsgeschichte zu gewinnen. Im Jahr 2016 beträgt der Belegschaftsanteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der NOA mit Migrationshintergrund an der Stammbesellschaft 19 Prozent.

Tabelle 2: Mitarbeitende mit Migrationshintergrund der NOA (Stand: 30.06.2016)

Jahr	Belegschaftsanteil Mitarbeitende mit Migrationshintergrund	davon weiblich	davon männlich
2014	14,8%	57,9%	42,1%
2015	13,7%	61,1%	38,9%
2016	19,2%	66,7%	33,3%

Von insgesamt 308 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der **noris inklusion gGmbH** verfügen aktuell 21 über einen Migrationshintergrund. Das entspricht 7 Prozent.

Zur Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund wird neben der erwähnten Anwerbung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Honorarkräften auf diverse Maßnahmen in den einzelnen Organisationseinheiten gesetzt, die je nach Bedarf und

Ausgangslage ganz unterschiedlich ausfallen. So bemüht sich die **noris inklusion** aktuell, verstärkt Geflüchtete im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes einzusetzen. Für das Team „Flucht“ des **Jobcenters** wurden gezielt Mitarbeitende mit bestimmten Fremdsprachkenntnissen gesucht. Für diese Stellen kommen sowohl Kandidatinnen und Kandidaten mit oder ohne Migrationshintergrund in Frage – eine Auswahl der Beschäftigten erfolgt ausschließlich aus Eignungsgründen.

Seit Jahren benennt der städtische Kita-Träger die Bedeutung von mehrsprachigen Fachkräften als wichtige Ressource für eine gelingende und erfolgreiche Integration. Die mehrsprachige Fachkraft kann ihr interkulturelles Wissen, ihre eigene Migrationserfahrung und ihre Mehrsprachigkeit sowohl den Kindern und deren Eltern als auch dem Team zur Verfügung stellen. Damit bieten sich für Familien mit Migrationshintergrund gute und oftmals am Anfang sehr persönliche Anknüpfungspunkte an, es kann wertvolle Unterstützung bei sprachlichen Barrieren geleistet werden und im Team den Austausch und Gespräche zu Traditionen und kulturellen Gebräuchen und Gepflogenheiten anregen. Aufgrund der weltanschaulichen, offenen Ausrichtung des städtischen Kita-Trägers sind bisher keine gezielten Anwerbemaßnahmen für Fachkräfte mit Migrationshintergrund erforderlich gewesen. In allen Zuständigkeitsbereichen des **Jugendamts** werden – bei fachlicher Eignung – Migrationshintergrund und die damit einhergehende Mehrsprachigkeit als zusätzliches Qualitätsmerkmal bei der Personalauswahl angesehen.

Gemeinsam mit einer Altenpflegeschule hat das **NürnbergStift** eine modulare Ausbildungsmaßnahme entwickelt, die über den Alltagsbegleiter bzw. die Alltagsbegleiterin hin zur staatlich anerkannten Pflegefachhilfskraft qualifiziert. Diese Maßnahme richtet sich gezielt an Menschen, die nicht Deutsch als Muttersprache haben. Da Pflege nicht von Kommunikation zu trennen ist, lernen die Schülerinnen und Schüler gleich im ersten Modul intensiv die Grundlagen der deutschen Sprache. Die Ausbildungsmaßnahme beginnt erneut zum 1.10.2016.

Neben der Öffnung des Geschäftsbereichs für Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungsgeschichte ist die interkulturelle Qualifizierung der Beschäftigten wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Das Referat für Jugend, Familie und Soziales verfügt mit seiner „Fachstelle für Personalentwicklung und Fortbildung: Soziale Berufe“ (PEF:SB) über eine eigene Fortbildungsanbieterin, die jährlich ein Bildungsprogramm auflegt, das maßgeschneiderte Angebote für Angehörige der Sozialen Arbeit macht. Zielgruppen sind die Mitarbeitenden des Geschäftsbereichs Referat für Jugend, Familie und Soziales, Fachkräfte der Freien Träger und Beschäftigte aus den Kommunen der Städteachse. Die Fachstelle PEF:SB hat es sich zum Ziel gesetzt, die Mitarbeitenden aus den verschiedenen Bereichen der sozialen Berufe in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern zu stärken und die Möglichkeit zu geben, ihre Kompetenzen weiter zu entwickeln und sich themenspezifisch zu qualifizieren. Im Zeitraum 2013 bis Juli 2016 gab es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Themenbereich „interkulturelle Kompetenz“ folgende unterschiedliche Fortbildungsangebote:

Tabelle 3: Fortbildungen des Fachstelle PEF:SB zum Themenbereich „interkulturelle Kompetenz“

Fortbildungstitel	Datum	verfüg. Plätze	Teilnehmerzahl
Interkulturelle Kompetenz – eine erfahrungsorientierte Fortbildung	2013	18	12
Diversity-Kompetenz	2013	16	11
An Vielfalt verzweifeln oder sie als Ressource sehen	2014	16	11
Interkulturelle Kompetenz – eine erfahrungsorientierte Fortbildung in Kooperation mit PA	2015		musste abgesagt werden, da zu wenige Anmeldungen
Von der interkulturellen Erziehung zur Migrationspädagogik in Kooperation mit PA	2015		musste abgesagt werden, da zu wenige Anmeldungen
An Vielfalt verzweifeln oder sie als Ressource nutzen	2015	16	12
Rassismus in der Kinder und Jugendarbeit – Ein Sensibilisierungstraining und Handreichung von Handlungsstrategien	2015	18	12
„Kinderrechte sind Menschenrechte“	2015	18	14
Länderkunde Syrien (4x angeboten) in Kooperation mit PA	2016	64 (je 16)	54
„Flüchtlingskinder – Willkommen in der Kindertagesbetreuung!“ (2x angeboten)	2016	40 (je 20)	40
„Pädagogische Strategien in der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen“	2016	24	14
Information Asylrecht in Kooperation mit PA (3x angeboten)	2016	48	38
Interkulturelle Kompetenz – eine erfahrungsorientierte Fortbildung zur Erweiterung der interkulturellen Handlungskompetenz in Kooperation mit PA	2016	14	*
Fachtag Asyl(recht) – Anspruch und Realität 2016 in Kooperation mit PA	2016	100	92
„Vielfalt oder Schlichtheit!?“ – Von der Sinnhaftigkeit, Brücken bauen zu können	2016	20	*

* Die Teilnehmendenzahlen liegen noch nicht vor.

Zusätzlich zur Nutzung der Angebote der Fachstelle PEF:SB und des Personalamts gibt es weitere Bestrebungen in den Organisationseinheiten, die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden zu erhöhen. So war im Jahr 2015 war das **Sozialamt** die Modelldienststelle für eine Schulungsreihe des Personalamts zum Thema interkulturelle Kompetenz. Auch bei

der **Noris-Arbeit gGmbH** fanden in den Jahren 2015 und 2016 an insgesamt acht Terminen Workshops zum interkulturellen Kompetenztraining statt. In beiden Jahren nahmen jeweils 30 Mitarbeitende teil. Um die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des **Jobcenters** zu fördern, wurde eine Schulung zur interkulturellen Kompetenz angeboten (INKUTRA). Des Weiteren sind alle Agentur-Mitarbeitenden dazu verpflichtet, das Selbstlernmodul zum Handlungsfeld Diversity in der Bundesagentur für Arbeit zu absolvieren.

Seit dem Jahr 2007 verfügt der städtische Kita-Träger über eine eigene Handreichung zum Thema „Interkulturelle Arbeit in Kitas“. Neben der Nutzung der beschriebenen Fortbildungsangebote finden Inhouse-Schulungen und vereinzelt Exkursionen, wie z. B. zur zentralen Erstaufnahmeeinrichtung Zirndorf, statt. Darüber hinaus werden interkulturelle Fragen auch im Rahmen kollegialer Beratungen und Arbeitssitzungen behandelt. In allen Arbeitsbereichen des **Jugendamts** werden somit interkulturell qualifizierende Maßnahmen durchgeführt.

Die Personalentwicklung stellt auch für den Prozess der interkulturellen Öffnung in den Einrichtungen des **NürnbergStift** einen elementaren Bestandteil dar. Im Rahmen von internen Fortbildungsangeboten werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert. Kultursensible Pflege soll nicht als etwas Besonderes, sondern – gemäß dem Leitbild und dem bei NüSt vorliegenden Pflegeverständnis – als Normalität verstanden werden. Bei jeder Einstellung werden neben dem Fragebogen „Migrationshintergrund“ auch das Leitbild sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausgehändigt. Die Auszubildenden besuchen zu Beginn der dreijährigen Ausbildung als Pflichtveranstaltung eine entsprechende Bildungsmaßnahme, die vom Menschenrechtsbüro durchgeführt wird. Der Inhalt reicht dabei von den Definitionen von „Kultur“ und „Kulturdimensionen“ bis hin zu praxisrelevanten Notwendigkeiten (am Beispiel der Pflege für Menschen muslimischen Glaubens).

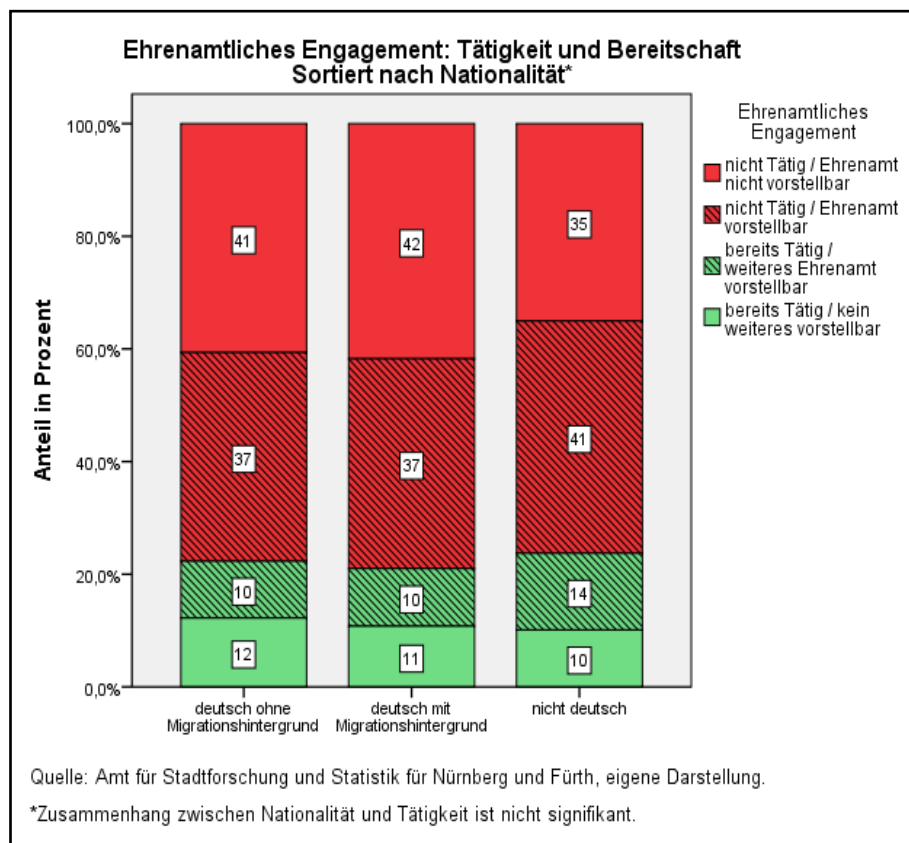
4. Beteiligung und Bürgerschaftliches Engagement

In Nürnberg ist die Ermutigung zum bürgerschaftlichen Engagement in Form der 3 B's („Bürgerzeit, Bürgerwissen, Bürgergeld“) eine wichtige sozialpolitische Aufgabe. Diese Aufgabe ist bei der Stabsstelle „Bürgerschaftliches Engagement und „Corporate Citizenship““ im Referat für Jugend, Familie und Soziales verankert.

Nach der Repräsentativbefragung von 2013 ist das Engagement und die Engagementbereitschaft von Nürnbergerinnen und Nürnbergern mit Migrationshintergrund auf praktisch demselben Niveau wie bei solchen ohne Migrationshintergrund. Den Ergebnissen zufolge hängt die Vielfalt interkultureller Kontakte positiv mit der Höhe des individuellen Engagements zusammen.⁹

⁹ Eine ausführliche Analyse der Repräsentativbefragung kann über www.soziales.nuernberg.de > Veröffentlichungen > Arbeitspapiere > „Nr. 37/April 2015: Bürgerschaftliches Engagement in Nürnberg in Zahlen“ abgerufen werden.

Abbildung 1: Ehrenamtliches Engagement nach Migrationshintergrund



Grundsätzlich ist ein deutlicher Fortschritt bei der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an „Normalprogrammen“ – insbesondere im Bereich Kindertageseinrichtungen – erkennbar. Dort ist die Beteiligung gut, eine gezielte Stärkung erscheint aktuell nicht notwendig. Auch im Bereich Flüchtlingshilfe, vor allem in der Übersetzungshilfe, kann eine intensive Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund verzeichnet werden. Im Rahmen von Partizipationsprozessen – wie Beteiligungsstrukturen des Jugendamts bei der Spielflächenplanung, bei Kinderversammlungen und beim Partizipationsprojekt für Jugendliche „laut!“ – werden Kinder und Jugendliche aller sozialen Milieus, unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Nationalität angesprochen. Die pädagogischen Settings sind hierbei sehr niederschwellig und berücksichtigen die Bedarfe der verschiedenen Zielgruppen. Die Beteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund gelingt hier sehr gut. Des Weiteren gibt es ehrenamtliche Tätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund im Rahmen der Altenhilfe: So werden im Modellprojekt „Gesundheitssystemlots/-innen“ für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit TIM e.V. ehrenamtlich engagierte, internationale Helferinnen und Helfer eingesetzt. Auch im ehrenamtlichen häuslichen Besuchsdienst des Seniorenamts wirken Menschen mit Migrationshintergrund mit. Diese kommen u.a. aus Armenien, China, Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Irak, Niederlande, Russland, Türkei, Ukraine, Ungarn und Vietnam.

Es gibt auch Initiativen, die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gezielter ansprechen. Im Rahmen der **Stadtteilkoordination** wurde ein lokales Freiwilligenmanagement beim Zentrum Aktiver Bürger eingerichtet, das drei Aufgaben verfolgt. Zum Einen lenkt das Freiwilligenmanagement in den jeweiligen Stadtteilen bewährte Ehrenamtsprojekte (z.B. „Große für Kleine“ oder „Familienpatenschaften“). Des Weiteren werden Stadtteileinrichtungen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen geschult, Unterstützungsbedarfe aufgenommen und geeignete Ehrenamtliche vermittelt. Das Freiwilligenmanagement greift außerdem Bedarfe aus dem jeweiligen Stadtteil auf und

entwickelt Projektangebote zu deren Lösung. Auf den Wunsch von Schulen, Kitas und sozialen Diensten wurde so zum Beispiel ein Pool von Dolmetscherinnen und Dolmetschern aufgebaut. Ende 2015 wirkten 64 Personen, die insgesamt 36 (!) verschiedene Sprachen beherrschten, in einem Sprachmittlerteam zusammen und kamen über hundert Mal zum sprach- und kulturvermittelnden Einsatz.

Im Bereich der Kindertageseinrichtungen des **Jugendamts** haben Familien grundsätzlich die Möglichkeit, sich über die Mitwirkung an Projekten in den Kita-Alltag mit einzubringen. Gerade bei kulturellen Angeboten werden Familien gezielt aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen und kulturellen Hintergründe angesprochen und dazu motiviert, sich zu beteiligen. Im Bereich der Familienbildung arbeiten einige Träger mit ehrenamtlich durchgeführten Angeboten (z.B. Patenprojekte oder ehrenamtlich geleitete Eltern-Kind-Gruppen). Die Zusammensetzung des Elternbeirats in Kindertageseinrichtungen des Jugendamts unterliegt keiner Quotenvorgabe, jedoch ist es gängige und gelebte Praxis, dass bei der Aufstellung der Kandidatinnen und Kandidaten auf die kulturelle Vielfalt der Familien geachtet wird und versucht wird, diese auch im Elternbeirat abzubilden.

Auch im **Nachbarschaftshaus Gostenhof** und in den **Stadtteilläden** in der Dianastraße und der Leipziger Straße werden unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um das bürgerschaftliche Engagement von Menschen mit ohne Migrationshintergrund zu fördern. Hier haben Ehrenamtliche zum Beispiel die Möglichkeit, in verschiedenen Gruppen mitzuwirken und sowie bei der Organisation von Veranstaltungen und Festen zu helfen.

Um das bürgerschaftliche Engagement im Bereich integrativer Maßnahmen zu fördern, etablierte das **Jobcenter** im Rahmen der Kundengespräche eine Einzelfallberatung über Engagement- und Beteiligungsmöglichkeiten mit Aushändigung von Flyern und Informationsmaterial.

Bezüglich der Beteiligung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte kann nur bedingt gesteuert werden: Oftmals handelt es sich um Arbeitsgremien, in die Vertreterinnen und Vertreter aufgrund ihrer Funktion in beteiligten Organisationen geschickt werden. Somit hängt der Anteil an Migrantinnen und Migranten vieler Gremien wiederum von der interkulturellen Öffnung der entsendenden Organisationen ab. Dies ist beispielsweise in vielen Arbeitsgremien im Themenfeld Bürgerschaftliches Engagement der Fall.

Seit 2014 gibt es einen Sachverständigen des Rates für Integration und Zuwanderung im Jugendhilfeausschuss. Dieser nimmt als beratendes Mitglied an allen Sitzungen teil.

Als Interessensvertretung der älteren Generation wirkt der Stadtseniorenrat, dessen Geschäftsstelle ebenfalls im Geschäftsbereich angesiedelt ist. In der aktuellen Wahlperiode (2015-2019) haben zwei Mitglieder einen Migrationshintergrund. Zur Aufstellung von Kandidatinnen und Kandidaten werden auch Seniorenorganisationen aus dem interkulturellen Bereich angesprochen (z.B. die türkische Seniorengruppe der AWO oder der Siebenbürger Seniorenkreis), die Resonanz ist jedoch bedauerlicherweise sehr gering. Inwiefern schlussendlich Personen mit Zuwanderungsgeschichte in den Stadtseniorenrat gewählt werden, hängt jedoch von der Mitgliederstruktur der vorschlagsberechtigten Organisationen ab.

Der Behindertenrat der Stadt Nürnberg ist eine öffentliche kommunale Einrichtung, die aus insgesamt 40 Mitgliedern besteht, von denen bis zu 26 von Behinderung betroffene Menschen sind und bis zu 14 Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden, Selbsthilfegruppen und Leistungserbringern. Er berät als Sachverständigen-gremium den Stadtrat und die Stadtverwaltung in allen Fragen, die behinderte Menschen betreffen und erarbeitet in seinen Ausschüssen Empfehlungen und Stellungnahmen. Der Behindertenrat ist bemüht, Menschen mit Migrationshintergrund für ein Engagement in diesem Gremium zu aktivieren. Aktuell haben fünf der Mitglieder eine Zuwanderungsgeschichte.

Darüber hinaus gibt es kleinere Arbeitsgremien, in denen ebenfalls Menschen mit Migrationshintergrund vertreten sind, auch wenn in einigen Fällen eine stärkere Repräsentanz wünschenswert wäre. An den quartiersbezogenen „Runden Tischen Seniorenarbeit“ der Seniorennetzwerke (z.B. St. Leonhard/Schweinau, Eibach/Röthenbach, Langwasser) wirken bereits verschiedene Akteure mit Zuwanderungsgeschichte sowie Organisationen und Initiativen aus dem Migrationsbereich mit. Obwohl die quartiersbezogenen „Runden Tische der Seniorenarbeit“ generell offen für alle Kulturen im Stadtteil sind, ist die aktive Mitwirkung von älteren Menschen mit Migrationshintergrund eher gering. Dagegen sind Migrantengruppen im Beirat des Nachbarschaftshauses gemäß ihrer Bedeutung im Haus sehr stark vertreten (vgl. Kapitel 2.3). Auch in den Beiräten des Jobcenters sind einige Interessensvertreter von Zugewanderten als Mitglieder vertreten, z.B. der türkische Generalkonsul oder Mitglieder des Integrationsrats.

5. Unterstützung nicht-städtischer Akteure

Das Referat für Jugend, Familie und Soziales und seine Dienststellen fördern diverse Träger und Projekte im Bereich Integration und Migration institutionell als auch projektbezogen. So fördert das **Jugendamt** den Jugendmigrationsdienst der AWO für spezielle Streetworkangebote für Aussiedlerinnen und Aussiedler mit ca. 80.000 Euro jährlich. Darüber hinaus werden Träger institutionell gefördert, die zumindest in Teilen spezielle Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten anbieten. Der Anteil für migrationsspezifische Angebote kann daher nur grob auf ca. 650.000 Euro jährlich geschätzt werden. Zu den geförderten Trägern gehören der Kreisjugendring Nürnberg-Stadt, Mädchentreff e.V., Degrin e.V., Internationales Frauen- und Mädchenzentrum IFMZ e.V. und die AWO Eltern-Kind-Programme.

Bei den Zuschüssen, die das **Sozialamt** verwaltet, sind integrative und interkulturelle Maßnahmen zu einem sehr großen Anteil vertreten: 12 von 43 Zuschusspositionen sind ausschließlich für Migrantenarbeit vorgesehen, bei allen anderen spielen Migrantinnen und Migranten als Nutzer eine mehr oder weniger große Rolle (z.B. Wärmestube, Frauenhaus).

Tabelle 4: Zuschüsse des Sozialamts für Migrationsarbeit

Caritasverband Nürnberg e. V.	Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund - Migrationsberatungsstelle	20.900,00 €
Stadtmission Nürnberg e. V.	Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund - Migrationsberatungsstelle	7.800,00 €
Arbeiterwohlfahrt	Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund - Migrationsberatungsstelle	50.500,00 €
Bund der Vertriebenen	Betreuung von Aussiedlern	2.100,00 €
Paritätischer Wohlfahrtsverband	Betreuung von Aussiedlern – verschiedene Projekte	5.800,00 €
Internationales Frauencafe	Betreuung von geflüchteten Frauen	28.100,00 €
IN VIA Kofiza	Betreuung von Heiratsmigrantinnen	13.100,00 €
Stadtmission Nürnberg e. V.	Betreuung von Menschen mit Migrationshintergrund –für die Bahnhofsmision	6.000,00 €
mehrere Träger	Betreuung von Asylbewerber/-innen in den Gemeinschaftsunterkünften	25.000 €
STOP dem Frauenhandel-Jadwiga	Jadwiga-Café für geflüchtete Mädchen und Frauen	6.000 €

BRK	Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund - Migrationsberatungsstelle	9.000 €
Arbeiterwohlfahrt	Rückkehrberatung	81.000 €
Initiativkreis Nürnberger Sinti (INS)	Betreuung von Sinti	76.000 €

Im Rahmen des quartiersbezogenen Förderprogramms „Quartiersorientierte Altenhilfe“ unterstützt das **Seniorenamt** verschiedene Angebote von Trägern der freien Wohlfahrtspflege durch sogenannte Trägerbudgets. Darüber hinaus werden Modellprojekte für quartiersbezogene Angebote gefördert (z.B. Modellprojekte von TIM e.V.). Auch die quartiersbezogenen Seniorennetzwerke erhalten vom Seniorenamt finanzielle Unterstützung. In all diesen Bereichen wurden bzw. werden Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund gefördert.

Mithilfe einer Spende des Rotary Clubs Nürnberg-Neumarkt werden gesundheitsorientierte Angebote für ältere Menschen mit geringen Mitteln unterstützt (z.B. Projekt „Dabei sein. Das kann ich mir leisten“). Hier werden ebenfalls Angebote für ältere Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt.

Im Einzelnen können folgende Projekte und Angebote benannt werden:

a) Modellprojekte

- 2012: Aufbau gesundheitsorientierter Seniorengruppen unter ehrenamtlicher muttersprachlicher Anleitung (laufende Gruppen seit 2012); Projektträger ISKA gGmbH/Zentrum Aktiver Bürger/Mehrgenerationenhaus Schweinau; Zielgruppe: türkisch-, russisch- und rumänischsprachige Seniorinnen und Senioren
- 2015: „Gesundheits- und Pflegetage“ für ältere Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Angehörigen (Projektträger: TIM e.V.) mit Informationsangebot und Demonstration von Hilfsmitteln für die häusliche Versorgung und Pflege; Zielgruppe: türkisch- und russischsprachige Seniorinnen und Senioren
- 2016: „Gesundheitslotsen“ für ältere Menschen mit Migrationshintergrund (Projektträger: TIM e.V.), die als ehrenamtlich tätige Helferinnen und Helfer ältere Menschen begleiten, um Beratungs- und Unterstützungsangebote der Gesundheitsversorgung in Anspruch zu nehmen und Barrieren der Inanspruchnahme damit zu senken; Zielgruppe: türkischsprachige Seniorinnen und Senioren

b) Trägerbudget: u.a. Förderung muttersprachlicher Angebote

- ehrenamtlicher Hausbesuchskreis für russischsprachige Seniorinnen und Senioren (2013; Träger: SinN-Stiftung Nürnberg)
- Akquise von Ehrenamtlichen für muttersprachlichen Helferkreis, u.a. türkisch (2013; 2015; Träger: TIM e.V.)
- „Aktiv kal - Bleib aktiv“: gesundheitsbezogene Gruppentreffen für türkischsprachige Frauen (seit 2013; Träger: Internationales Mädchen- und Frauenzentrum e.V.)
- muttersprachliche Inforeihe "Demenz und häusliche Betreuung", u.a. türkisch (2014; Träger: TIM e.V.)

c) Seniorennetzwerke

- Informationsveranstaltungen im Rahmen der netzwerkübergreifenden „Demenzwochen“ 2013 (4.-15. November) in russischer und türkischer Sprache
- interkulturelles und generationenübergreifendes Projekt „Du bist willkommen“ des Seniorennetzwerks Südstadt Ost (in Zusammenarbeit mit der Rummelsberger Diakonie und dem Sänger/Songwriter Jo Jasper) mit Seniorinnen und Senioren sowie

unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (gefördert vom Rotary-Club Nürnberg-Neumarkt)

- Stadtteilwegweiser für Senioren in St. Leonhard/Schweinau in russischer und türkischer Sprache (seit 2015)
- interkultureller Seniorentag 2016 (Zielgruppe: russischsprachige, türkischsprachige, deutschsprachige Senior/innen) im Seniorennetzwerk St. Leonhard/Schweinau

d) Förderung einzelner Angebote im Rahmen des Projekts „Dabei sein. Das kann ich mir leisten“ (2015, 2016)

- muttersprachliches Gedächtnistraining für türkischsprachige, russischsprachige und arabischsprachige Seniorinnen und Senioren (Träger: TIM e.V.; SHA/Stadteilladen Dianastraße)
- Gesundheitsfahrt zu Kneipp-Anlage (Seniorinnen und Senioren aus unterschiedlichen Kulturen, u.a. türkisch, russisch; Träger: SHA/Stadteilladen Dianastraße)
- muttersprachliche PC-Kurse für türkischsprachige Seniorinnen und Senioren (Träger: TIM e.V.);
- Gymnastik/Rückentraining, auch in russischer Sprache (Träger: Seniorennetzwerk St. Leonhard/Schweinau)

Im **Referat V** gibt es zudem den „Projekte- und Initiativfonds“, aus dem zeitlich begrenzte, einmalige Projekte gefördert werden können. In Anlage 2 ist eine detaillierte Liste einsehbar, die alle Projekte aus dem Fonds mit Bezug zu Integrationsthemen in den letzten drei Jahren aufzeigt. Darüber hinaus etablierten die Dienststellen weitere finanzielle Förderungen und verschiedene Vernetzungsaktivitäten.

Aufgrund der Strukturen der Sozialen Arbeit ist Vernetzung und Kooperation mit Trägern der Wohlfahrtspflege, Vereinen und Verbänden integraler Bestandteil des alltäglichen Verwaltungshandelns im Geschäftsbereich Jugend, Familie und Soziales. Ein prominentes Beispiel hierfür ist das **Bündnis für Familie**. Es ist ein stetig wachsendes Netzwerk von aktuell rund 180 gesellschaftlichen Akteuren. Verbände, die im interkulturellen Bereich tätig sind, wurden erst durch konkrete Ansprache auf das Bündnis für Familie aufmerksam und anschließend Partner (unter anderem IFMZ, Global Elternverein, Islamische Gemeinde). Im Jahr 2014 organisierte das Bündnis für Familie außerdem zwei Ausstellungen am Hans-Sachs-Platz in Nürnberg, eine zu internationalen Frauenbiografien (gemeinsam mit dem IFMZ) sowie die Fotoausstellung „1000 Families“. Jedoch wünscht sich der Stab Familie mehr Arbeitskontakte zum Integrationsrat. Hierum wurde sich in der letzten Wahlperiode vergeblich bemüht. Auch die **Stadtteilkoordination** unterstützt im Rahmen einer integrativen Stadtteilarbeit ebenso wie die **Stabsstelle Bürgerschaftliches Engagement & ‚Corporate Citizenship‘** eine Vielzahl von nicht-städtischen Akteuren. In Kooperation mit Verbänden, Vereinen und Initiativen entstanden zahlreiche Programme (z.B. für Kinder), die den Aspekt Migrationshintergrund sehr stark thematisieren.

Alle Akteure der Jugendhilfe im **Jugendamt** setzen sich für eine Stärkung der Vernetzung in ihrem Aufgabenfeld sowie mit den angrenzenden Bereichen ein. So kooperiert die Kinder- und Jugendarbeit insbesondere bei Veranstaltungen für Kinder, Jugendliche und Familien und berät Verbände, Vereine und Initiativen auch bezüglich integrativer und interkultureller Maßnahmen. Koordination und Vernetzung zählt auch zur zentralen Aufgabe des Stabs Familienbildung. Dieser unterstützt freie Träger integrativer und interkultureller Maßnahmen unter anderem im Bereich Öffentlichkeitsarbeit.

Die Vernetzung mit verschiedenen Anbietern und Akteuren ist für das **NürnbergStift** ein wesentlicher Bestandteil des Öffnungsprozesses. Hierzu gibt es bereits seit zwei Jahren vielfältige Kontakte und Interaktionen:

- Im Jahr 2014 wurden in Kooperation mit TIM e.V. zwei Workshops durchgeführt. Mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus verschiedensten Einrichtungen (Seniorenamt, Institut für kulturelle und soziale Arbeit ISKA, Seniorennetzwerk St. Leonhard, TH Georg Simon Ohm) wurde das Thema „Kultursensible Pflege in Nürnberg“ diskutiert.
- Im Sommer 2015 wurde durch eine Delegation des NürnbergStift das Hans-Sieber-Haus in München besucht, in dem seit dem Jahr 2013 der Weg zur kultursensiblen Pflege beschritten wird. Wertvolle und wichtige Impulse waren unter anderem das Personalentwicklungskonzept und die bauliche Ausgestaltung des Hans-Sieber-Hauses.
- Im September und Oktober 2015 fanden – durch TIM e.V. initiiert – die Hilfsmitteltage in der Villa Leon und im Nachbarschaftshaus Gostenhof statt. NürnbergStift war dort mit muttersprachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (russisch/türkisch) präsent, um für die eigenen Angebote zu werben.
- Ebenso fand im Dezember 2015 der Besuch des Religionsattachés Herrn Şener in Begleitung des Imams der Eyup-Sultan-Moschee im Sebastianspital statt. Inhalte der Gespräche waren vor allem die Bedürfnisse der älter werdenden Muslime in Nürnberg und was das NürnbergStift zu einer gelingenden Versorgung beitragen kann. Anschließend konnten im Januar 2016 fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des NüSt in der Eyup-Sultan-Moschee vor ca. 50 sehr interessierten Mitgliedern der Gemeinde über die Themen Pflege, Pflegeversicherung und die Angebote des NürnbergStift referieren. Es stellte sich heraus, dass diese Form der Vernetzung notwendig ist, um einerseits Vertrauen in der Community zu schaffen, aber auch die vielen Fragen, die zum Thema Pflege bestehen, direkt beantworten zu können.
- Auch wurden im Januar 2016 wurden bei einem Besuch im Internationalen Frauen- und Mädchenzentrum 20 Frauen die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Pflegeversicherung sowie Hilfsangebote vorgestellt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des **Jobcenters** beteiligen sich zum Erfahrungsaustausch und zur Koordination aktiv an regelmäßigen Treffen der folgenden Netzwerkiniciativen:

- Arbeitskreis Migrationsberatungseinrichtungen/Jugendmigrationsdienste (MBE/JMD)
- Nürnberger Trägernetzwerktreffen (Bündnis der Sprachkursanbieter)
- AKIM – Arbeitskreis Integration und Migration
- Fidma – Frauen in der Migrantinnen-Arbeit
- Netz gegen Armut
- Ausbildungsring ausländischer Unternehmer

Außerdem besteht zwischen dem Jobcenter und den Wohlfahrtsverbänden als Träger der Migrationsberatungseinrichtungen und Jugendmigrationsdienste eine Kooperationsvereinbarung.

6. Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung

Aufklärung und Einschreiten gegen Rassismus und Diskriminierung sind fester Bestandteil pädagogischer Arbeit. Spezifische Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung wurden daher insbesondere in den kinder- und jugendbezogenen Arbeitsfeldern ergriffen. Im Rahmen der Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS) wegen Projekte mit Schülerinnen und Schülern sowie Fortbildungsmaßnahmen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den Themen Menschenrechte und Radikalisierung durchgeführt. Die offene Kinder- und Jugendarbeit bearbeitet sowohl in pädagogischen Projekten als auch in Beratungssituationen regelmäßig den Themenkomplex Rassismus, Diskriminierung und Menschenrechte. Darüber hinaus werden in allen kinder- und jugendbezogenen

Arbeitsfeldern die Kinderrechte bearbeitet und einbezogen (z.B. Veröffentlichungen, Straße der Kinderrechte, Fortbildungen, pädagogische Projekte in Einrichtungen).

Auch Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit werden aktiv genutzt. Die **Stabsstelle „Bürgerschaftliches Engagement und „Corporate Citizenship“**“ nutzte vor allem ihren Facebook-Auftritt und die verschiedenen Newsletter als Möglichkeit, die Bürgerinnen und Bürger über vielfältige Veranstaltungen und Angebote zu informieren und Rassismus und Diskriminierung entgegenzuwirken. Als Maßnahme gegen Rassismus und Diskriminierung beteiligte sich die **noris inklusion** an der Fotoaktion „Langwasser ist bunt.“ Des Weiteren wirkte die **noris inklusion** an der integrativen Streetsoccer-Aktion unter dem Motto „Langwasser ist bunt“ mit.

Die **NOA gGmbH** plant im Rahmen des Projekts WEG (vgl. Kapitel 2) weitere Maßnahmen zur Sensibilisierung von Verwaltungen und anderen Organisationen. Durch geeignete Workshops (über die Fachstelle PEF:SB) sollen dabei Vorurteile und Stereotype gegenüber der Zielgruppe – insbesondere der Roma – überwunden werden.

Das **Jobcenter** duldet keinerlei rassistisches Verhalten. Rassistische Äußerungen durch Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden innerhalb der rechtlichen Bestimmungen konsequent verfolgt. Außerdem wird bei der Terminierung von Beratungsgesprächen generell die religiöse sowie kulturelle Orientierung berücksichtigt.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Über die Thematisierung von Zuwanderung und Integration im „Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik“ (vgl. Kapitel 8) wird über das Verständnis des Geschäftsbereichs von Integration sowie über konkrete Handlungsfelder informiert. Zusätzlich illustriert der alle zwei Jahre erscheinende Jahresbericht des Geschäftsbereichs, welche konkreten Projekte und Aktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern des Orientierungsrahmens stattfanden. Das Thema „Zuwanderung gestalten, interkulturelle Vielfalt leben“ ist mit einer eigenen Leitlinie vertreten und bildet somit auch ein eigenständiges Kapitel im Jahresbericht.

Zusätzlich werden insbesondere Broschüren und Flyer für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund genutzt, um über Angebote zu informieren. So legte das **Bündnis für Familie** eine Broschüre „Leben in Nürnberg – Nürnberg erleben“ auf. Die Wende-Broschüre (zwei Broschüren in einer) ist ein Wegweiser für Familien und Jugendliche mit Migrations-/Fluchthintergrund. Sie soll ihnen dabei helfen, sich in einer für sie vollkommen fremden Welt zurecht zu finden. Die Broschüre erscheint sechssprachig: Deutsch, Englisch, Russisch, Kroatisch, Arabisch und Farsi. Enthalten sind außerdem weiterführende Links und jeweils ein QR-Code für die Möglichkeit des schnellen Aufrufs der Seiten per Smartphone. Die Broschüre war ein Ergebnis der Jahreskampagne des Bündnisses für Familie zur Willkommenskultur, die sich schwerpunktmäßig um die Situation Geflüchteter drehte.¹⁰

Ebenso erscheinen die wichtigsten Informationsblätter des **Sozialamts**, z.B. zu den Sozialleistungen und dem Bildungs- und Teilhabepaket, in mehreren Sprachen (vorwiegend Russisch und Türkisch, mittlerweile erscheint der Bildungs- und Teilhabe-Flyer jedoch auch in Arabisch). Das **Seniorenamt** gestaltete im Jahr 2015 in Kooperation mit dem Seniorennetzwerk St. Leonhard/Schweinau einen Stadtteilwegweiser für Senioren in St. Leonhard/Schweinau in russischer und türkischer Sprache. Dieser wird nach wie vor ausgegeben. Auch alle Informationsbroschüren und Informationsmittel zum Pflegestützpunkt werden in türkischer und russischer Sprache verfasst.

¹⁰ www.bbf-nbg.de > Unsere Jahresthemen > 2015: Willkommenskultur.

In zwei Tätigkeitsbereichen der offenen Kinder- und Jugendarbeit des **Jugendamts** gibt es folgende Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit:

- Bei der Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS) wird auf dem eigenen Laufwerk für JaS-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf der JaS-Homepage über integrative Maßnahmen informiert. Darüber hinaus werden Hinweise bei schulischen Präsentationen (Internet, Flyer, Veranstaltungen) gegeben.
- Der Stab Familienbildung unterstützt die freien Träger der Eltern- und Familienbildung bei der Öffentlichkeitsarbeit, unter anderem auch im Hinblick auf integrative Maßnahmen. Hierunter fallen zum Beispiel die Erarbeitung einer gemeinsamen Broschüre, Unterstützung von Informationsständen auf öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, öffentlichkeitswirksame Kooperationsveranstaltungen (Nürnberger Familienbildungstag) sowie die Pflege einer gemeinsamen Homepage.

In vielen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe werden spezielle Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund eingesetzt. So werden Materialien teilweise in mehreren Sprachen bereitgestellt, z. B. das Jugendschutzgesetz und die Kinderrechte (zehn Sprachen). Auch die Träger der Familienbildung arbeiten teilweise mit Informationsmaterialien in den Herkunftssprachen der größten Migrantengruppen (z. B. Flyer und Handzettel) oder mit Signalworten in den Herkunftssprachen auf deutschsprachigen Informationen.

Im Bereich Neue Medien gibt es vereinzelt Initiativen: Wie in Kapitel 6 bereits erwähnt, nutzt die **Stabsstelle „Bürgerschaftliches Engagement und „Corporate Citizenship“** ihren Facebook-Auftritt und die verschiedenen Newsletter als Möglichkeit, die Bürgerinnen und Bürger über aktuelle Themen sowie integrative Maßnahmen zu informieren. Außerdem wurde ein spezieller Newsletter zum Thema Flüchtlingshilfe etabliert, welcher mittlerweile mehr als 250 Abonnentinnen und Abonnenten hat.

Auch das Thema Personalgewinnung ist im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit relevant. Seit Ende 2012 werden beim **NürnbergStift** Materialien zur Gewinnung von Auszubildenden aufgelegt, bei denen Genderaspekt und Migrationshintergrund visuell aufgegriffen werden. Im Jahr 2016 wurde eine türkische Version zu dem bestehenden Übersichtsflyer aller Einrichtungen des NürnbergStift erarbeitet, die sich aktuell im Druck befindet.

Das **Jobcenter** führte insgesamt 15 Informationsveranstaltungen für Alleinerziehende durch, bei welchen unter anderem Unterstützungsnetzwerke und Deutschkursangebote für Migrantinnen vorgestellt sowie Informationsmaterialien ausgehändigt wurden. Auch die Mitglieder des Arbeitskreises Alleinerziehende beteiligten sich aktiv an dieser Infobörse.

8. Verknüpfung von Querschnittsthemen

Der Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik mit seinen zehn strategischen Leitlinien ist verbindliche Arbeitsgrundlage für den Geschäftsbereich Jugend, Familie und Soziales. Die zehn Handlungsfelder lauten:

1. Familie stärken, Erziehung unterstützen
2. Bildung fördern, früh beginnen
3. Rechte von Kindern und Jugendlichen durchsetzen
4. Beschäftigung ermöglichen
5. Armut bekämpfen, Chancen eröffnen
6. Eine alternde Stadtgesellschaft gestalten
7. Bürgerschaftliches Engagement stärken
8. Stadt als Lebensraum, Stadtteile sozial nachhaltig entwickeln
9. Zuwanderung gestalten, interkulturelle Vielfalt leben
10. Geschlechtersensibel handeln, Gleichstellung verwirklichen

Sie alle werden in Jahresplanungen konkretisiert, in Arbeitsprogrammen strukturiert, in Projekten erprobt und in Regelstrukturen umgesetzt – als Ausgangspunkt für interne Steuerung und für Kommunikation.

Somit ist das Thema Integration als eigenständige Leitlinie 9 im Orientierungsrahmen vertreten. Dabei sind wir uns bewusst, dass es manche Gruppen von Zugewanderten gibt, die überdurchschnittlich von sozialer Exklusion betroffen sind, ein Migrationshintergrund an sich jedoch keine Benachteiligung darstellt, sondern für Chancen und Potenziale steht. Hemmschwellen und Zugangsbarrieren gegenüber unseren Diensten und Einrichtungen wollen wir abbauen und bei Bedarf neue Wege der Ansprache gehen. Dies reicht von kultursensiblen Angeboten der Altenpflege über Begegnung und Austausch in den Kinder- und Jugendhäusern, die Gewinnung von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund bis hin zur Ansprache von Eltern mit Migrationshintergrund mit dem Ziel, Hemmschwellen gegenüber Kindertagesbetreuung oder Eltern- und Familienbildung abzubauen. Somit wirkt die Leitlinie 9 in alle strategischen Leitlinien des Orientierungsrahmens hinein. Der Orientierungsrahmen ist so angelegt, dass „Versäulungen“ möglichst aufgebrochen werden. Aufgaben sollen interdisziplinär, vom Subjekt aus denkend, angegangen werden und nicht allein aus der Logik einer einzelnen Dienststelle heraus. Somit beschreibt der Orientierungsrahmen auch den Auftrag an unsere Organisationseinheiten, sich untereinander und in die Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft hinein zu vernetzen.

Aufgrund der Struktur und Aufgabenfelder in der Sozialen Arbeit und der oben beschriebenen strategischen Orientierung spielen das gesamtstädtische Leitbild, und dabei insbesondere die Themen Sicherung der Lebensqualität und der Daseinsvorsorge (z.B. bei der geschäftsbereichsübergreifenden Aufgabe der Mehrung von bezahlbarem Wohnraum), Diversity, Gender Mainstreaming (vgl. Leitlinie 10 des Orientierungsrahmens), Stadt des Friedens und der Menschenrechte und Nachhaltigkeit eine große Rolle im täglichen Verwaltungshandeln von Referat V. Insbesondere das Thema Armutsprävention und damit verknüpft die Sorge für Bildung, Arbeitsmarktintegration und Gesundheitsförderung als armutspräventive Maßnahmen sind Handlungsfelder, die nahezu in allen Organisationseinheiten eine gewichtige Rolle spielen. Das Thema Menschenrechte wird insbesondere vom Jugendamt – im Kontext von Partizipation und Kinderrechten – und vom NürnbergStift besonders gewürdigt. Das NürnbergStift erstellte im Jahr 2013 ein neues Leitbild, in dem es seine Tätigkeit in den Dienst der aktiven Verwirklichung der Menschenrechte stellt.

9. Zusammenfassende Einschätzung

Auf eine Formel gebracht, lautet die Bilanz des Geschäftsbereichs Jugend, Familie und Soziales: „Viel erreicht – viel zu tun!“ Grundsätzlich fällt die Gesamtbilanz durchaus positiv aus, das Thema „interkulturelle Öffnung“ ist in den Strategien und Planungen des Geschäftsbereichs präsent. Fortschritte konnten erzielt werden bei der Beratungskompetenz hinsichtlich interkultureller Faktoren, Sensibilisierung für Diversity, Berücksichtigung des Gleichbehandlungsansatzes sowie der verstärkten Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Die Vernetzung mit verschiedenen lokalen Akteuren, sei es innerhalb des städtischen Integrationsprogramms oder mit Verbänden und Organisationen, ist gut. Über diese Vernetzung gelingt es zudem, geeignete Angebote für die Zielgruppe zu machen, die von dieser auch angenommen werden. Für den Geschäftsbereich Jugend, Familie und Soziales ist es von hoher Bedeutung, dass sichergestellt ist, dass alle Menschen – unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft oder sozialen Lage – unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen können. Denn aufgrund der Aufgabenfelder der sozialen Arbeit kommt nahezu jede Nürnbergerin und jeder Nürnberger irgendwann im Laufe ihres bzw. seines Lebens mit unseren Angeboten in Kontakt.

So ist für Menschen mit Migrationshintergrund die Kita häufig der erste Ort der regelmäßigen Begegnung mit der deutschen Sprache und Kultur. Die Familien selbst empfinden die Kita-Betreuung und die damit verbundenen sprachlichen und kulturellen Erfahrungen für ihre Kinder als große Bereicherung und förderliche Integrationsmöglichkeit. Zudem entstehen multikulturelle Begegnungsmöglichkeiten und wichtige Formen des Austausches und der Teilhabe. In städtischen Kitas hat es eine lange und fest verankerte Tradition, Menschen egal welcher Herkunft und Abstammung ein gleichberechtigtes Zusammenleben zu ermöglichen. Grundsätzlich finden viele Familien mit Migrationshintergrund einen Zugang zu städtischen Kindertageseinrichtungen. Die Herausforderung und gleichzeitig Bereicherung liegt in der Berücksichtigung der unterschiedlichen Traditionen und Denkweisen. Auch am anderen Ende der Biografie ist der Geschäftsbereich für viele Menschen präsent – im Rahmen der Altenhilfeplanung und der Versorgung mit Pflege und Betreuung im Alter. Im NürnbergStift funktioniert das multikulturelle Zusammenleben der Bewohnerschaft gut, es entstehen nur sehr selten Probleme. Die Seniorinnen und Senioren bemühen sich oft sogar, die Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund beim Erlernen der deutschen Sprache zu unterstützen. Auch Modellversuche – wie die Unterbringung von unbegleiteten minderjährigen Ausländerinnen und Ausländern auf dem Gelände des August-Meier-Heims – haben sich erfreulich positiv entwickelt.

Nachholbedarf gibt es sicherlich bei der Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund. Dies gilt jedoch für alle Geschäftsbereich der Stadt und sollte dementsprechend auch als gemeinsamer Auftrag verstanden und angegangen werden. Zwar konnten insbesondere im Jugendamt (Kindertagesstätten, Kinder- und Jugendarbeit, Erziehungsberatung, Familienbildung) in den vergangenen Jahren verstärkt Mitarbeitende mit Zuwanderungsgeschichte gewonnen werden, aber der Anteil befindet sich noch nicht auf dem gewünschten Niveau. Nürnberg ist hierbei vergleichbar mit anderen Großstädten. Auch das NürnbergStift konnte verstärkt Pflegekräfte mit Zuwanderungsgeschichte einstellen, ebenso konnte die NOA ihren Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund erhöhen. Weiterhin besteht Handlungsbedarf bei der Verständlichkeit von Publikationen und Formularen. Es gilt, noch stärker als bisher darauf zu achten, dass bestimmte Informationen in mehreren Sprachen bzw. in einfacher oder leichter Sprache vorgehalten werden. Dies wäre ein Beitrag zur Teilhabe aller Menschen, die Schwierigkeiten haben, Deutsch zu sprechen oder zu verstehen, sei es, weil sie aus dem Ausland zugezogen sind oder weil sie eine Beeinträchtigung haben.

Im Sinne des Inklusionsgedankens lehnt es der Geschäftsbereich ab, grundsätzlich parallele Strukturen für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund aufzubauen. In einigen Einrichtungen des Geschäftsbereichs, z.B. in mehreren Kitas, beträgt der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer mit Migrationshintergrund zwischen 60 und 70 Prozent. In Settings, in denen Menschen mit Migrationshintergrund die Mehrheit stellen, ist grundsätzlich die Frage zu stellen, inwiefern die Dimension „Migrationshintergrund“ besonders zu berücksichtigen ist oder ob nicht ein an Diversity-Konzepten orientiertes Verwaltungshandeln der Realität gerechter wird. Angesichts der Tatsache, dass in einigen Jahren die Hälfte der Nürnbergerinnen und Nürnberger eine Zuwanderungsgeschichte aufweisen wird, stellt sich diese Frage für die Stadtverwaltung insgesamt.

Im Sinne einer Diversity-Orientierung gilt es aber natürlich, sinnvolle Anpassungen der Angebote an die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten vorzunehmen. Bei sprachlichen Hürden können Adaptionen sinnvoll sein. Der Anteil an ausländischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten liegt im Jobcenter beispielsweise bei ca. 45 Prozent, sodass Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung von Beginn an einen zentralen Schwerpunkt bei der Planung und Ausrichtung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms des Jobcenters darstellen. Insbesondere die gezielte Ausweitung von Sprachangeboten in fast allen Maßnahmenangeboten ermöglichte eine verstärkte und erfolgreiche Teilnahme für die Zielgruppe.

Auch im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements zeigt sich, dass es eigene Ansprechewege für Menschen mit Migrationshintergrund braucht. Oftmals werden Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund im Rahmen der ehrenamtlichen Flüchtlingshilfe gerade zum ersten Mal aktiv – ein Umstand, auf dem aufgebaut werden kann.

10. Ausblick

Die Arbeit des Geschäftsbereichs Jugend, Familie und Soziales wird in weiten Teilen gerade stark vom Thema Flucht und Asyl bestimmt. Dies gilt vor allem für das Sozialamt als zuständige Unterbringungs- und Leistungsbehörde sowie für das Jugendamt, in dessen Zuständigkeit die unbegleiteten minderjährigen Ausländerinnen und Ausländer fallen. Aber auch die Noris-Arbeit gGmbH sowie das Jobcenter sind gefordert, die Geflüchteten mit guter Bleibeperspektive auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Nicht zuletzt machte die Flüchtlingsthematik auch organisatorische Änderungen im Referat selbst notwendig. Dieser Umstand, aber auch die Tatsache, dass immer mehr Nürnbergerinnen und Nürnberger eine Zuwanderungsgeschichte haben, macht es erforderlich, dass der Geschäftsbereich weitere Anstrengungen unternimmt, sich interkulturell zu öffnen und diese neue gesellschaftliche Normalität in seinen eigenen Strukturen widerzuspiegeln. Wichtigster Baustein hierbei ist die Gewinnung von weiterem Personal mit Migrationshintergrund. Dies ist insbesondere in den Arbeitsbereichen des Sozialamts notwendig, wo es schon länger einen Bedarf an russisch- und türkischsprachigen Mitarbeitenden gibt. Es wäre wünschenswert, dass dies verstärkt in der Ausbildungs- und Akquisepraxis der Stadt Nürnberg berücksichtigt wird. Auch in der Personalarbeit des NürnbergStift ist dies weiter im Fokus. Darüber hinaus gibt es Überlegungen mehrerer Bereiche, über Kooperationen und Netzwerke verstärkt Praktikantinnen und Praktikanten mit Zuwanderungshintergrund für die Arbeit des Geschäftsbereichs zu begeistern. Auch die weitere Qualifizierung der Mitarbeitenden in Interkulturalität ist ein wichtiger Baustein. Zur weiteren Umsetzung der Leitlinien plant das Jugendamt im Bereich der Kindertageseinrichtungen die Überarbeitung der Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in Kitas“, Qualifizierungen und Trainings für Fachkräfte. Im Bereich Kinderrechte und Beteiligung von jungen Menschen ist weiterhin die nötige bundesweite Vernetzung, Fachveröffentlichungen, Qualifizierung und Fortbildungen von Mitarbeitenden sowie eine vielfältige pädagogische Arbeit sicherzustellen.

Um entsprechendes Personal zu gewinnen, eine offene Haltung an die Mitarbeitenden zu vermitteln und einladend für Nutzerinnen und Nutzer mit Migrationshintergrund zu sein, ist Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Das Jobcenter Nürnberg-Stadt plant daher, der „Charta der Vielfalt“ beizutreten und dies durch eine interne Plakataktion zu kommunizieren. In der Familienbildung wird außerdem weiter daran gearbeitet, die Zugänge für (Neu-)Zugewanderte und sozio-ökonomisch benachteiligte Gruppen von Migrantinnen und Migranten niedrigschwelliger zu gestalten, unter anderem über Öffentlichkeitsarbeit und Kooperationen. Im Bereich der Kindertagesstätten sollen Formulare und Verträge in einfachere oder unterschiedliche Sprachen übersetzt werden.

Auch sollen vereinzelt Angebote erweitert oder ausgebaut werden: So plant die Stabsstelle „Bürgerschaftliches Engagement und „Corporate Citizenship““ im Sozialreferat, für zukünftige Maßnahmen vor allem die bisherigen Erfahrungen aus der Flüchtlingshilfe für den Ausbau des „interkulturellen Ehrenamts“ nutzen. In weiteren Einrichtungen des NürnbergStift soll schwerpunktmäßig die Betreuung muslimischer Menschen gestärkt werden. Die Aufnahme und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund stellt bei der noris inklusion gelebte Praxis dar. Bei Bedarf will die noris inklusion gerne Asylsuchende aufnehmen und die bestehenden Angebote auf die entsprechenden Bedürfnisse anpassen.

Angesichts begrenzter finanzieller Mittel gibt es immer lohnenswerte Ansätze und Ideen, deren Umsetzung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden muss. So wäre es wünschenswert, im Sinne der Stärkung des Miteinanders in den Stadtteilen weitere Stadtteilkordinationen in neuen Gebieten einzusetzen. Für den Bereich der Kindertageseinrichtungen wäre die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund förderlich, um als sogenannte „Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“ durch Qualifizierungen in das Arbeitsfeld zu kommen. In diesem Kontext müssten neue unterstützende Angebote, wie z.B. Vorbereitungskurse, entwickelt werden. Des Weiteren wäre ein Ausbau von Familienzentren wünschenswert, damit Angebote der Elternbildung und von Beratung in Kitas gewährleistet werden können. Außerdem wäre zur einrichtungsübergreifenden Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen und Angeboten zur Förderung der Integration von Familien in den Stadtteil die Etablierung einer Fachkraft für Integration notwendig. Im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gibt es aktuell konkret eine Sozialpädagogik-Stelle mit einem Anteil von 0,3, die in der Erziehungs- und Familienberatungsstelle Philipp-Körber-Weg geschaffen werden müsste, um die Aufrechterhaltung der Förderung der Integration von Migrationsfamilien zu gewährleisten. Somit setzt der Geschäftsbereich auf die Stärkung der interkulturellen Kompetenz in den Regelstrukturen. Es wird nicht als notwendig erachtet, über das Integrationsprogramm weitere Themen, neue Modellprojekte und weitere Innovationsimpulse zu implementieren. Vielmehr wäre eine Fokussierung des Integrationsprogramms hin zu einer Unterstützungsfunktion für die interkulturelle Öffnung der städtischen Strukturen wünschenswert.