

# **Gemeinsamkeiten in der Vielfalt - Leitlinien für die Stadtgesellschaft**

**6. Nürnberger Integrationskonferenz**  
Samstag, 13.05.2017

## **DOKUMENTATION**

# Gemeinsamkeiten in der Vielfalt - Leitlinien für die Stadtgesellschaft

## 6. Nürnberger Integrationskonferenz

Die 6. Nürnberger Integrationskonferenz fand am Samstag, 13.05.2017, im südpunkt in Nürnberg statt. Veranstalterin war die Stadt Nürnberg / Koordinierungsgruppe Integration in Kooperation mit dem Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung. An der Integrationskonferenz haben über 180 Interessierte in Workshops die Leitlinien zum Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg kritisch überprüft und Ideen zur Weiterentwicklung der kommunalen Gesellschaftspolitik entwickelt.

Zur Einordnung in den bundesdeutschen und europäischen Kontext gab es einen Überblick über wichtige integrationspolitische Entwicklungen seit 2004. Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly ging in seinem Vortrag zum Thema „Integrationspolitik als Gesellschaftspolitik“ unter anderem der Frage nach, in welchen Bereichen in der Politik der letzten Jahre möglicherweise Versäumnisse bestanden.

Zum Abschluss der Konferenz stellte Prof. Dr. Armin Nassehi, Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München, in seinem Vortrag „Gemeinsamkeiten in der Vielfalt“ sieben Thesen zur Diskussion. In seinem „anderen Blick aufs Migrantische jenseits von naiver Schwärmerei und prinzipieller Feindschaft“ provozierte er mit der Überschrift „Desintegration als Ziel“ und prangert das oft zu beobachtende Schwarz-Weiß-Denken beim Thema an.



## Begrüßung und Grußwort



**Begrüßung: Jürgen Markwirth, Amt für Kultur und Freizeit und Koordinierungsgruppe Integration**  
**Grußwort: Lemia Yiyit, 1. Stellvertretende Vorsitzende des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung**

In seiner Begrüßung betont Jürgen Markwirth, Koordinierungsgruppe Integration, die Kontinuität der Themen der Integrationskonferenzen seit 2011 bei der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Stadtgesellschaft. Wegweisende Fragen zu den Themen Integration, Interkultur und Vielfalt wurden und werden auf den Konferenzen diskutiert, um gemeinsam Vorstellungen für die Zukunft zu entwickeln. Dies alles sind Themen, die auch bei der anstehenden Bewerbung Nürnbergs als Kulturhauptstadt Europas eine bedeutsame Rolle spielen. Die Konferenz 2017 dient nun einer Bilanz der Leitlinien zur Nürnberger Integrationspolitik, die 2004 vom Stadtrat beschlossen wurden. Was fehlt, wo stehen wir, wo müssen wir hin – in den Arbeitsphasen der diesjährigen Integrationskonferenz sind die Einschätzungen und Ideen aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt.

Für den Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung spricht Lemia Yiyit, 1. Stellvertretende Vorsitzende, das Grußwort. Für sie ist Integration ein ständiger Prozess der Bewegungen und Herausforderungen. Bei der Konferenz soll überprüft werden, welche Leitlinien erfolgreich umgesetzt wurden, wo noch Bedarf besteht und wie Defizite ausgeglichen werden können. Insbesondere bei der Leitlinie 9 „Interkulturelle Öffnung und Kompetenz“ sieht Frau Yiyit großen Verbesserungsbedarf und fordert verstärkte Anstrengungen der Stadt Nürnberg, in ihrer Verwaltung den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Sie kritisiert die bisherigen Maßnahmen als unzureichend und zaghafte. Um das Ziel zu erreichen, sollten daher weitere konkrete Maßnahmen geplant und umgesetzt werden. Beispielsweise sollte das Personalamt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Auszubildende anwerben.

Die Stadt Nürnberg bemühe sich ausdrücklich in vielen Bereichen, allen Menschen in der Stadt eine gleichberechtigte Teilhabe an städtischen Angeboten und Leistungen zu ermöglichen. Frau Yiyit stellt jedoch fest, dass diese Angebote längst nicht von allen Menschen mit Migrationshintergrund angenommen werden. Gründe könnten Sprachbarrieren oder Informationslücken sein, daher gelte es gilt zu prüfen, wie man gerade diese Menschen mit Migrationshintergrund besser erreichen kann.

In einem dritten Punkt bemängelt Frau Yiyit versteckten Rassismus und eine oft stillschweigende Akzeptanz von Diskriminierung. Sie fordert auf, in der solidarischen Stadtgesellschaft dazu ständig die Stimme zu erheben und dumpfen Parolen mit Argumenten entgegenzutreten. Integration bedeutet für sie keine Assimilation, sondern die gleichberechtigte Teilhabe der Zuwanderer am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben auf dem Boden des Grundgesetzes und unter Respektierung der verschiedenen kulturellen Orientierungen der Menschen. Interkulturalität bedeutet ein Blick für Gemeinsamkeiten, ohne die Unterschiede zu leugnen. Integration bedeutet auch, bereit zu sein, sich zu verändern. Das gelte für Zugewanderte und Einheimische gleichermaßen.

## Elisabeth Ries, Koordinierungsgruppe Integration Integrationspolitische Entwicklungen der letzten Jahre



Elisabeth Ries, Koordinierungsgruppe Integration, gibt einen Überblick über wichtige integrationspolitische Entwicklungen seit 2004. Ausgewählte Schlaglichter auf Migration, Integration und Gesellschaftspolitik schlagen einen Bogen von der Aussage Bundeskanzler Kohls „Die Bundesrepublik Deutschland ist kein Einwanderungsland.“ (1991) zu Bundeskanzlerin Merckels Zugeständnis „Wir sind im Grunde schon ein Einwanderungsland“ (2015).

Die Chronologie umfasst die Themenbereiche „Europa: Wachstum, Krisen und Chancen“, „Von der Ausländerpolitik zur Integration: Gestaltung einer politischen Aufgabe“, „Fluchtmigration im Fokus“, „Zusammenhalt und Ausgrenzung - Normalität der Vielfalt“.

Deutlich wird in der Rückschau, dass Deutschland in den vergangenen Jahren ein fortschrittliches integrationspolitisches Instrumentarium entwickelt hat, das den Vergleich mit klassischen Einwanderungsländern wie Kanada nicht zu scheuen braucht. Im Hinblick auf Zuwanderung aus Europa ist die Osterweiterung der Europäischen Union bedeutsam, eine nach und nach uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit, insbesondere aber die durch die Finanzkrise ab 2009 verstärkte Binnenwanderung südeuropäischen Staaten. Der europäische Kontext bietet in die Zukunft gerichtet weitere Chancen, wie sie zum Beispiel im Rahmen der Bewerbung Nürnbergs zur Kulturhauptstadt Europas entwickelt werden können.

In Nürnberg erfolgte wie in anderen Kommunen auch in den vergangenen Jahren die Entwicklung von einer Ausländerpolitik zu einer Integrationspolitik, wobei der Fokus auf den Menschenrechten durchaus eine Besonderheit darstellt. Bundespolitische Vorgaben Fortschritte konnten in Nürnberg gut umgesetzt werden, wie zum Beispiel die zügige Einrichtung der Zentralen Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen in der Metropolregion Nürnberg (ZAQ) nach Inkrafttreten des „Berufsanererkennungsgesetzes“. Die dem Nürnberger Stadtrat in den vergangenen Monaten vorgelegten Berichte zur interkulturellen Öffnung der Geschäftsbereiche der Stadt belegen eine weitere Akzentverlagerung in der politischen Diskussion von einer Integrationspolitik zur interkulturellen Öffnung, um den gegenseitigen Blick auf Prozesse und Strukturen zu unterstreichen

Fluchtmigration ist nach stagnierenden Jahren ab 2008 und verstärkt seit 2015 in den Mittelpunkt auch kommunalpolitischer Diskussionen gerückt. Positiv war und ist in Nürnberg die große Zahl der ehrenamtlichen Unterstützung von Geflüchteten, sei es bei der Transitunterbringung 2015 am Stadionbad oder in den zahlreichen Helferkreisen in den Stadtteilen.

Fluchtmigration war dann auch in den vergangenen Jahren Auslöser für weitere gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen. Wieviel Vielfalt ist normal, wie gestalten wir das gesellschaftliche Miteinander? Die Definition einer „Leitkultur“ oder die Aufdeckung der Morde des sogenannten Nationalsozialistischen Untergrunds (NSU) sorgten für weitere Debatten. Den gesellschaftlichen Zusammenhalt hat Nürnberg durch Projekte wie „Nürnberg ist bunt“ oder das Aktionsbündnis „Nürnberg hält zusammen“ zu stärken gesucht. All dies macht deutlich, dass Integrationspolitik bundesweit, aber auch in den Kommunen zur Gesellschaftspolitik geworden ist.

Die Präsentation zum Vortrag von Elisabeth Ries finden Sie [hier](#), das Video finden Sie [hier](#).

## Dr. Ulrich Maly, Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg Integrationspolitik als Gesellschaftspolitik



Dr. Ulrich Maly, Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg, hat bei seinem Amtsantritt 2002 Integration zur Chefsache erklärt. Damals wie heute verspürt er in der Gesellschaft eine Verunsicherung, wie wir mit uns selbst als Einwanderungsland umgehen, und er empfiehlt, den Satz „Wir können Integration“ – den er selbst bisweilen gesagt habe - nur vorsichtig zu verwenden. In seinem Vortrag geht er der Frage nach, in welchen Bereichen in der Politik der letzten Jahre möglicherweise zu wenig getan wurde. Generell gelte, dass man den Endzustand einer integrierten Gesellschaft nie beschreiben kann, da sich eine Gesellschaft immer verändern wird. Am Beispiel der Präsidentschaft von Barack Obama erläutert er, dass Symbolhaftigkeit nicht reicht, um Politik und Gesellschaft tatsächlich grundlegend zu verändern. Unverzichtbar sei es aber, dass sich die Politik dem Thema Integration widmet. Bezogen auf die Aufnahme von Flüchtlingen bemängelt er, dass heute von der gesamtgesellschaftlichen Verantwortungsgemeinschaft, die noch vor zwei Jahren beschworen wurde, nicht mehr viel zu spüren sei. Bund und Länder sähen ihre Aufgabe als erledigt an und überließen den weiteren Integrationsprozess den Kommunen.

Im Windschatten der Flüchtlingszuwanderung hat es nahezu unbemerkt auch Zuwanderung aus den EU-Staaten gegeben. Integrations- und Gesellschaftspolitik müsse aber auch diese Gruppen wie auch die Gruppe der seit langem hier lebenden Ausländerinnen und Ausländer gleichberechtigt berücksichtigen. Dr. Maly analysiert weiter, dass das Etablieren von Gemeinsamkeiten in der Vielfalt bei weitem noch nicht ausreichend erfolgt sei. Fehlende Wertschätzung und das Gefühl, nicht als gleichwertig akzeptiert zu sein, sieht er hierbei als einen bedeutsamen Faktor. Eine Verbesserung der Wertschätzung muss auch von der Kommune stärker gefördert werden.

Grundsätzlich hält Dr. Maly die Beschwörung eines einheitlichen und diffusen „Wir“ für problematisch, er hält es für zukunftsweisender, die Gemeinsamkeiten in einer vielfältigen Gesellschaft zu finden, wie es auch der Titel der Integrationskonferenz, „Gemeinsamkeiten in der Vielfalt“, formuliert. Eine permanente Selbstvergewisserungsdebatte einer Stadtgesellschaft ist dabei für ihn sehr wichtig, da in die Stadt jährlich etwa 40.000 Menschen neu hinzuziehen. Da andererseits auch etwa 35.000 Personen wegziehen, ist zwar der Saldo bedeutsam, wenn es beispielsweise darum geht, für ausreichend Wohnraum oder Kindergartenplätze zu sorgen. Für die große Zahl der Neu-

bürgerinnen und Neubürger aber gilt es ebenso wie für die Alteingesessenen, Andockpunkte für Identität und Identifikation zu kreieren, um Heimatgefühle und Empathie für das Gemeinwesen zu erzeugen.

Nach dem Vortrag von Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly hat das Publikum Gelegenheit zu Fragen und Anmerkungen. Die Diskussion wird moderiert von Oxana Strobel, 2. Stellvertretende Vorsitzende des Nürnberger Rats für Integration und Zuwanderung.



Das Video zum Beitrag von Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly finden Sie [hier](#).  
Das Video der anschließenden Diskussion finden Sie [hier](#).

## global art intermezzo „Einsamkeit – Das Leben im Netz“

Das global art intermezzo „Einsamkeit – Das Leben im Netz“ ist ein (inter)kultureller Beitrag von Alevtina Miller, Athina Tsimplostefanaki und Konstantinos Zarifopoulos. Bei der Improvisation greifen drei Genres experimentell ineinander: Fotografie, Pantomime und Musik.



Neue Kooperationsformen ausprobieren, Grenzen sprengen, den Blick auf Innovationen richten: das alles hat sich das vom Inter-Kultur-Büro im Amt für Kultur und Freizeit initiierte "Global Art Netzwerk" auf die Fahnen geschrieben.

Das breit aufgestellte Netzwerk der interkulturellen Kunst- und Kulturszene Nürnbergs begann im Herbst 2015 mit den regelmäßigen "Global Art Sessions" in der Werkstatt 141. Bisheriger Höhepunkt war vom 28. bis zum 30.4.2017 das erste GLOBAL ART FESTIVAL. Das global art intermezzo auf der Integrationskonferenz gibt einen kurzen Einblick in die kulturelle Vielfalt Nürnbergs.

Die Improvisation „Einsamkeit – Das Leben im Netz“ ist eine gemeinsame Idee der drei Künstlerinnen und Künstlern – ein experimentelles Ineinandergreifen dreier Genres: Fotografie, Pantomime und Musik. Das Projekt thematisiert die Einsamkeit vieler Menschen im Zeitalter des Internets. Die Konsequenzen, die eine starke digitale Vernetzung mit sich führt, aber auch die fortschreitende Technisierung im Allgemeinen, die damit verbundene Hektik, das stete Wachstum einer reinen Konsumgesellschaft und der daraus resultierende Individualitäts- und Sinnverlust werden aufgegriffen und kritisch betrachtet. All das spielt auch eine große Rolle im Leben der Protagonistin und wird pantomimisch dargestellt. Der Einsamkeit zum Trotz versucht sie, durch virtuelle Kommunikation mit Menschen in Kontakt zu treten.

**Alevtina Miller** ist studierte Theater-Regisseurin und Theaterpädagogin mit mehrjähriger Berufserfahrung.

Die Fotografin **Athina Tsimplostefanaki** ist auf Kreta geboren und lebt seit 2012 in Nürnberg.

**Konstantinos Zarifopoulos** ist ein Liebhaber von Saiteninstrumenten und ein begnadeter Gitarrist mit fränkisch-griechischem Hintergrund.

Das Video des global art intermezzo finden Sie [hier](#).

## Prof. Dr. Armin Nassehi, Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München Gemeinsamkeiten in der Vielfalt

In seinem Vortrag stellt Prof. Dr. Armin Nassehi, Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München, sieben Thesen zur Diskussion. In seinem „anderen Blick aufs Migrantische jenseits von naiver Schwärmerei und prinzipieller Feindschaft“ provoziert er mit der Überschrift „Desintegration als Ziel“ und prangert das oft zu beobachtende Schwarz-Weiß-Denken beim Thema an. Generell hadere er mit dem Begriff Integration, da der Begriff Integration mehr Bedeutung mitschleppe, als diejenigen wissen, die ihn verwenden.



Nassehi beschreibt Europa als Ergebnis von Integrationsprozessen, Migration als eine europäische Lebensrealität. Am Beispiel der Zuwanderung von polnischen Migrantinnen und Migranten ins Ruhrgebiet vor 150 Jahren schildert er zunächst, wie Zuwanderungsmerkmale mit der Zeit zu verschwinden pflegen. In seinen sieben Thesen geht er dann auf die Gegenwart ein.

**Erste These:** Die gegenwärtige Migrationsdebatte hat nicht nur Migrationsfragen zum Gegenstand, sondern ist ein Trigger eines beginnenden Kulturkampfes.

Die Debatten über gesellschaftliche Entwicklungen beschränken sich aufgrund ihrer Komplexität auf sichtbare Phänomene, da die komplizierten Hintergründe nicht einfach und oft nicht eindeutig sind und daher nur schwer vermittelt werden können. Migranten sind daher ein „Gottesgeschenk“ für diejenigen, die die Welt einfacher erklären wollen. Die großen Parteien haben diesen beginnenden Kulturkampf nicht antizipiert und sehen daher die Integrationsdebatten nicht als Ausdruck dessen. Die Aushandlungsprozesse zwischen einerseits denjenigen, die mit Abweichungen und Pluralität relativ leicht umgehen können, und andererseits denjenigen, die diese Ressourcen nicht haben, werden daher nicht geführt.

**Zweite These:** Die Integrationsdebatte wird unrealistisch geführt, als würde in Gemeinschaften und nicht in Gesellschaften integriert.

Nassehi bezieht sich hier auf die Unterscheidung von Gemeinschaften und Gesellschaften nach Ferdinand Tönnies. Eine Gemeinschaft funktioniert idealtypisch gesehen wie ein Dorf. Dort geschieht soziale Integration so, dass alle Menschen sich wechselseitig mehr oder weniger kennen und jeder einen festgelegten Ort hat und eine vorgegebene Rolle ausfüllt.

Eine Gesellschaft dagegen funktioniert wie eine Großstadt. Man hat mit vielen fremden Menschen zu tun und begegnet ihnen in Teilrollen. Kommt man nun in eine Gesellschaftsstruktur, muss man für sich unterschiedliche Andockstellen finden, die man selbst organisieren muss. In der Gemeinschaftsstruktur dagegen organisiert man nichts selbst, es gibt auch keine Freiheit der Wahl, sondern hier ist schon alles organisiert.

**Dritte These:** „Integration“ setzt einen Behälter voraus und ist deshalb nicht wünschenswert – weder faktisch noch begrifflich.

Gesellschaft ist kein Behälter. Man muss in der Lage sein, für sich selbst einen Ort in der Gesellschaft zu finden. Einen vorgesehenen Platz in der Gesellschaft gibt es für niemanden mehr. Dabei ist es ein Ausdruck von Freiheit und eine Ressource, in einer Gesellschaft nicht gesehen zu werden. Wir müssen nicht Freunde sein in der Gesellschaft, wir müssen uns zivilisiert und indifferent zueinander verhalten.

**Vierte These:** „Inklusion“ in moderne Gesellschaft ist eine unkoordinierte Form multipler Andockstellen und Ausdruck gesellschaftlicher Komplexität.

Multiple Andockstellen existieren je nach den unterschiedlicheren Rollen eines Individuums im Lauf seiner Biografie zum Beispiel hinsichtlich Arbeit, Konsum oder Wohnen. Diese individuellen Andockstellen an die Gesellschaft zu finden ist dabei für Migranten/innen schwieriger, da jedes ihrer Merkmale, das eine Abweichung zum Durchschnitt der Bevölkerung darstellen könnte, die Schwierigkeit erhöht, die richtigen Positionen zu erreichen. Dies betrifft nicht nur Migranten/innen, denn unsere Gesellschaft ist immer noch sehr stark durch Schichtung geprägt.

**Fünfte These:** Problematische migrantische Milieus sind zu stark integriert.

Problematische Milieus definiert Nassehi als Gruppen, die so gut wie keine Kontaktstellen außerhalb der eigenen ethnischen Gruppe haben. Wenn man unter Integration versteht, dass man zu stark in einem konkreten Behälter lebt, dann ist es problematisch, wenn es nicht gelingt, die Fähigkeiten zu entwickeln, in der Gesellschaft „fremd“ zu werden. Fremd im Sinne, dass das ethnische Merkmal nicht das einzige ist, das Informationen über die Individuen produziert. Wenn in der Gesellschaft nur ein einziges Merkmal eines Individuums in den Vordergrund tritt also z.B. ein Kopftuch zu tragen oder schwarz zu sein, dann ist dieses Individuum zu stark integriert.

**Sechste These:** Es gibt kulturelle Differenzen – diese können aber nur praktisch, nicht per Verordnung oder konfessionell bearbeitet werden.

Mit konfessionell meint Nassehi ‚durch Bekenntnisse‘. Zu meinen, dass man durch ein Bekenntnis, das ostentativ ausgesprochen werden muss - zum Beispiel zu einer Leitkultur - Probleme bearbeiten kann, das ist naiv. Probleme kultureller Differenzen müssen praktisch und nicht durch Bekenntnisse bearbeitet werden, diese Erkenntnis muss jede Form von Integrationspolitik leiten.

**Siebte These:** Der Grundkonflikt im politischen Raum verlagert sich von Verteilungsfragen auf Fragen der „narrative authority“ - ein Kulturkampf um Sichtbarkeiten.

Der politische Streit geht derzeit darum, wer welche Sätze sagen darf. Nassehi fordert, aus einem Spiel austreten, das auf negative Beschreibungen der Gesellschaft etwa durch die AfD reflexartig allzu positive Beschreibungen als Gegenreaktion hervorruft. Es müssten einerseits positive Geschichten über Migration erzählt werden, andererseits müssen Fehlanpassungen, die es unzweifelhaft gegeben habe, angemessen diskutiert werden können.

Das Video zum Beitrag von Prof. Dr. Armin Nassehi finden Sie [hier](#).

## Workshops

### Weiterentwicklung der Leitlinien zum Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg.

2004 hat der Nürnberger Stadtrat die Leitlinien zum Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg beschlossen. In 15 Punkten wurden die Grundlagen und die integrationspolitischen Ziele formuliert. Insbesondere betonen die Leitlinien, dass die Gestaltung der kommunalen Integrationspolitik eine Querschnittsaufgabe der ganzen Stadtverwaltung darstellt und dass Integration keine einseitige Eingliederungsleistung der Menschen mit Migrationshintergrund ist, sondern ein wechselseitiger Prozess, der allen in der Stadt lebenden Menschen Annäherungsprozesse abverlangt. Aber entsprechen die Leitlinien zum Integrationsprogramm noch den aktuellen Herausforderungen? Wie erfolgreich wurden sie umgesetzt? Welche Formulierungen müssen angepasst, welche Themen neu aufgenommen werden?

Diese Fragen werden in sechs parallelen Workshops, in denen einzelne Leitlinien thematisch zusammengefasst sind, diskutiert. In jeder Gruppe befinden sich neben der Moderation ein Mitglied der Koordinierungsgruppe Integration der Stadtverwaltung sowie Mitglieder des Nürnberger Rats für Integration und Zuwanderung als Experten. Die Workshops finden jeweils in zwei Runden statt.

In **Runde 1** werden die Leitlinien als solche besprochen und insbesondere die folgenden Fragen behandelt:

- Sind Formulierungen/ Ansprüche nach wie vor richtig?
- Hat sich etwas überlebt?
- Gibt es neue Aspekte, die berücksichtigt und formuliert werden sollten?

**Runde 2** dient zum Erfahrungsaustausch zur konkreten Umsetzung der Leitlinien und zur Entwicklung von Ideen und Impulsen zur Weiterentwicklung. Hier werden insbesondere die folgenden Fragen behandelt:

- Was hat sich in Hinblick auf die Umsetzung der Leitlinie/n bisher getan und bewährt? Welche Erfolge sind zu verzeichnen?
- Was ist noch offen oder ungelöst? Welche Schwierigkeiten/ Probleme stehen im Weg?
- Was wären realistische nächste konkrete Schritte, die die Gruppe empfehlen würde, um die Umsetzung der Leitlinie weiter zu verfolgen?

Konzipiert und vorbereitet wurden die Workshops von Susanne Endler, Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (IPSN), die weiteren Moderatorinnen und Moderatoren sind Beate Barthmann, Amt für Existenzsicherung und soziale Integration-Sozialamt, Herwig Emmert, InkuTra - Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg, Andrea Kaliner, InkuTra - Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg, Anna Klassen, IPSN, und Doris Rühl-Götzinger, IPSN.

Protokolliert werden die Workshops von Hedwig Schouten, Denice Heiselbetz, Dr. Martina Bauernfeind, Gerhard Kratzer, Ricarda Baier und Maria Hüfner.

## **Workshop 1**

### **Querschnittsaufgabe (Leitlinien 1, 2, 14)**

**Moderation: Susanna Endler, IPSN**

**Protokoll: Hedwig Schouten**

#### **Ergebnisse des Workshops**

---

##### **Runde 1**

Die Teilnehmenden diskutieren engagiert unter Leitung der Moderatorin Susanna Endler und sind sich schnell einig, dass Integrationspolitik eine Querschnittsaufgabe ist. In den Leitlinien könnte aber konkreter formuliert werden, was unter Querschnittsaufgaben verstanden wird. Zugleich wird auf das Spannungsfeld zwischen der Fokussierung auf Integrationsthemen einerseits und der Integrationspolitik als Querschnittsthema andererseits hingewiesen. Auch wird eingebracht, dass die Reihenfolge der verschiedenen Leitlinien überdacht werden sollte: Grundlage ist der Bezug auf die Menschenrechte. Zudem wird die Frage aufgeworfen, ob grundsätzlich nicht lieber von Inklusion statt von Integration gesprochen werden sollte?

Insgesamt wird angeregt, die Leitlinien lebendiger und bekannter zu machen. Der Diskurs muss in die Mitte der Gesellschaft getragen werden und nicht nur in homogenen Gesprächsenklaven (wie bei dieser Integrationskonferenz) geführt werden. Zudem wird während der Diskussion der Blick mehrmals aufs Emanzipatorische gelenkt: Es ist unbedingt notwendig, Menschen mit Migrationshintergrund bei der Überarbeitung der Integrationsleitlinien einzubeziehen.

##### **Runde 2**

Im zweiten Teil des Workshops bewerten die Teilnehmenden die positive und lösungsorientierte Herangehensweise in der kommunalen Integrationspolitik als Fortschritt. Die politische Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund ist durch den Rat für Integration gegeben. Zudem gibt es eine Vielzahl von städtischen und zivilgesellschaftlichen Integrationsangeboten. Als positive Entwicklung ist festzuhalten, dass 25 % der neuen Nachwuchskräfte bei der Stadt Nürnberg Migrationshintergrund haben.

Als problematisch wird bewertet, dass die verschiedenen Gremien, die sich bei der Stadt Nürnberg mit Integrationsthemen befassen, zu unbekannt sind (auch untereinander). Die Koordination und Kommunikation sollte verbessert werden. Zudem sind die Verwaltungswege z.B. für Anträge des Rats für Integration und Zuwanderung sehr lange.

Auf verschiedenen Ebenen sind Strukturen und Rollenverteilungen unklar definiert. So gibt es oft ein undeutliches Rollenverständnis zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen. Zugleich sollten Kompetenzen zwischen Bund, Ländern und Kommunen geklärt werden. Auch wird auf den Widerspruch zwischen Wunsch und Bayerischem Integrationsgesetz hingewiesen.

Als letzte Aufgabe erarbeiten die Teilnehmenden ein breites Spektrum an Vorschlägen für die nächsten Schritte. So wird angeregt, eine zentrale Anlaufstelle für Personen mit Migrationshintergrund einzurichten („one-stop-shop“). Zudem sollten die kommunalen Integrationsaufgaben durch ein Integrationsbüro koordiniert werden. Es wird weiter vorgeschlagen, das Leitbild nicht nur für die Stadt Nürnberg, sondern für alle Kommunen in der Metropolregion gelten zu lassen. Integrationspolitik sollte mit, durch und von Bürgerinnen und Bürgern gestaltet werden. Die Partizipationsmöglichkeiten sollten ausgebaut werden, ebenso die Öffentlichkeitsarbeit: positive Darstellung von Migration als Bereicherung. Der Dialog zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen wird als wichtig erachtet. Dabei sollte die Wertschätzung im Mittelpunkt stehen. Zudem wird angeregt, dass Monitoring und wissenschaftliche Begleitung des Integrationsprozesses sinnvoll wären.

Abschließend werden noch folgende Punkte, die die Teilnehmenden mehrmals während der Diskussionen einbringen, festgehalten: Integration braucht Ressourcen, und der Integrationsprozess ist eine kontinuierliche Aufgabe.

### Hat sich etwas überlebt?

↳ "Inklusion" statt "Integration" ?

### Sind diese Ansprüche nach wie vor richtig?

Im Prinzip nach wie vor richtig!  
 es ist eine QSch. Aufgabe!  
 konkreter ausformulieren: z.B. was sind QSch. Aufgaben

"kulturelle Kontexte" → scharfen nötig!  
 Kulturbegriff - Überbetonung d. sprachlichen mündlichen Kommunikation

Reihenfolge überdenken: Basis Mensch.-Grundrecht

○

Was hat sich in Hinblick auf die Umsetzung der Leitlinie/n bisher getan?  
Welche Erfolge sind zu verzeichnen?

Was ist noch offen oder ungelöst?  
Welche Schwierigkeiten stehen im Weg?

Was wären realistische nächste Schritte, um die Umsetzung der Leitlinie/n weiter zu verfolgen?

### Gibt es neue Aspekte, die berücksichtigt werden sollten?

↳ emanzipatorisch\*

??

Spannungsfeld "Selbstverständnis Inklusion"

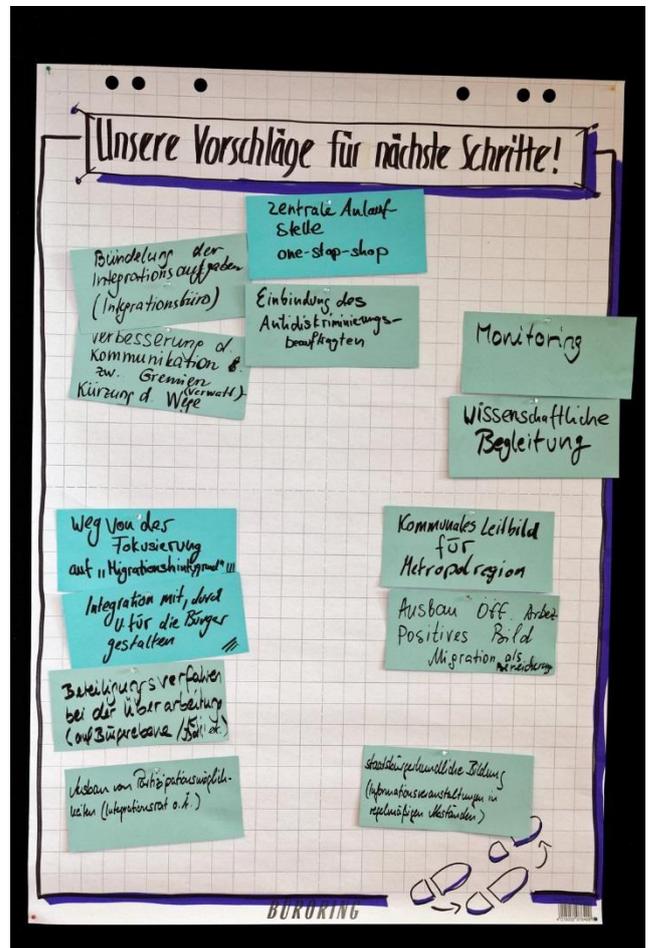
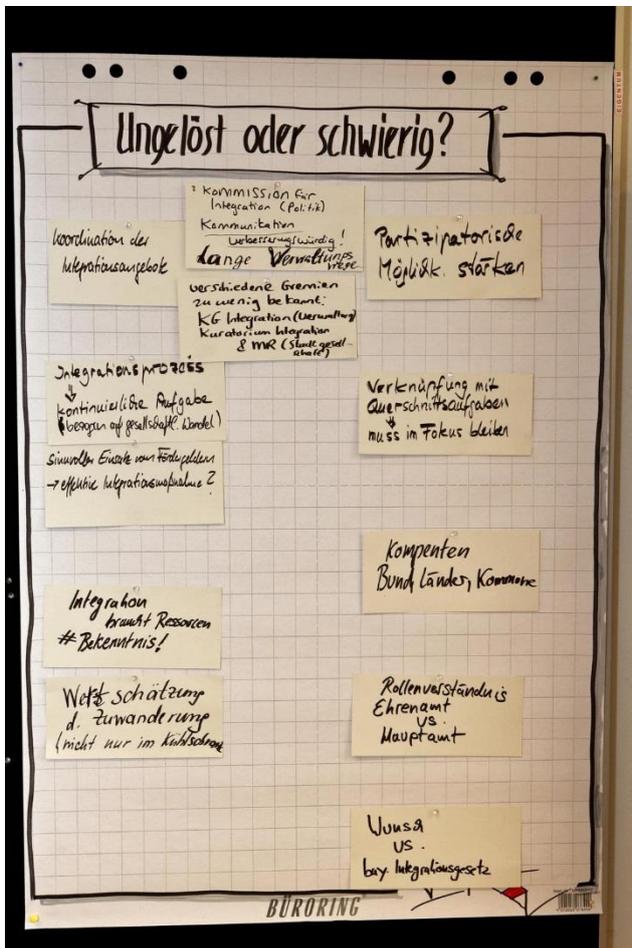
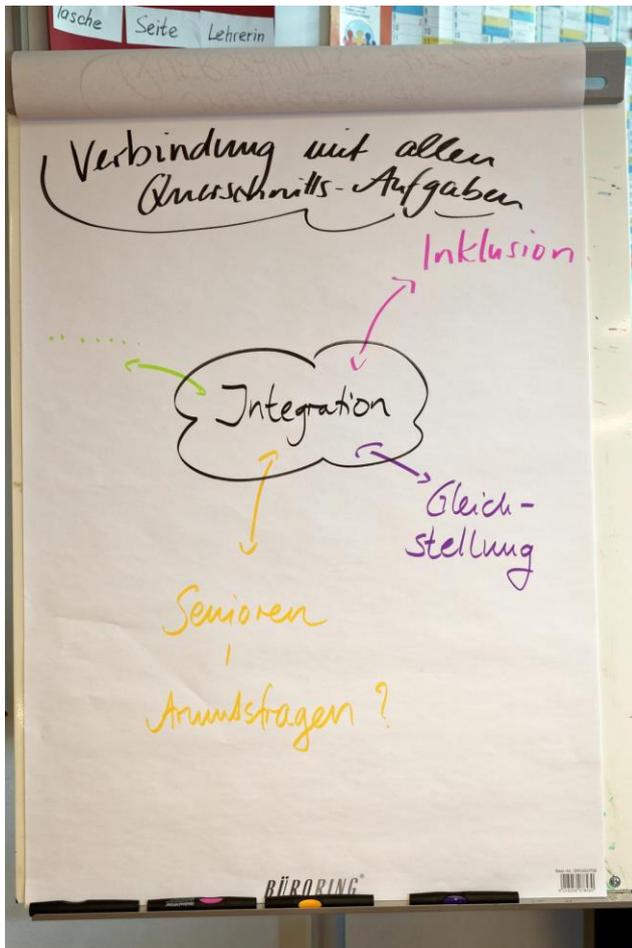
notwendige Fokussierung  
→ mit Zielgruppen!

Leitlinien bekannt und lebendig machen

10% → 40% Stellen bei der Stadt f. Menschen mit Mig. Hintergrund

### Themenspeicher

- > Ressourcen klären
- > zentrale Ansprechstelle ...
- > Einbeziehung d. Integrationsrat in Weiterentwicklung
- > Diskurs in die Teile der Gesellschaft tragen!
- \* gute Sozialpolitik!
- > partizipative Verfahren entsprechend gestalten mit allen Gruppen
- > kommunales Wahlrecht



## Workshop 2 Angebote (Leitlinien 3, 4 und 5)

Moderation: Anna Klassen  
Protokoll: Denice Heiselbetz

### Ablauf des Workshops

---

Im ersten Teil des Workshops 2 „Angebote“ befassen sich die Teilnehmenden mit den Texten der Leitlinien Nummer 3 „Orientierung an der Lebenslage“, Nummer 4 „Angebote unabhängig der Aufenthaltsdauer“ und Nummer 5 „4 Säulen-Prinzip der Integration“ und diskutieren, inwiefern die Formulierungen noch zeitgemäß sind. Vorgestellt werden die Leitlinien von Sabrina Havlitschek, Koordinierungsgruppe Integration.

Der zweite Teil des Workshops findet auf der praktischen Ebene statt und betrifft die konkrete Umsetzung der Leitlinien. In dieser Phase werden die Teilnehmenden dazu eingeladen aus ihren eigenen Erfahrungen berichten, gesammelt werden zudem Ideen für konkrete Angebote.

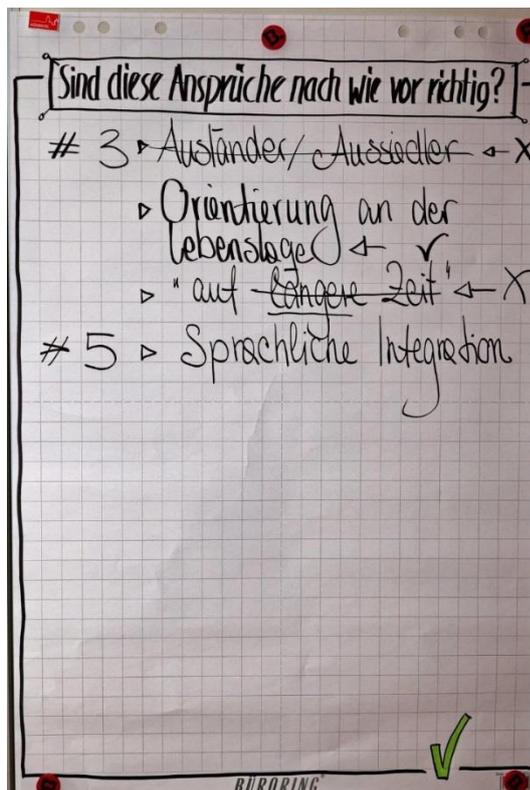
### Ergebnisse des Workshops

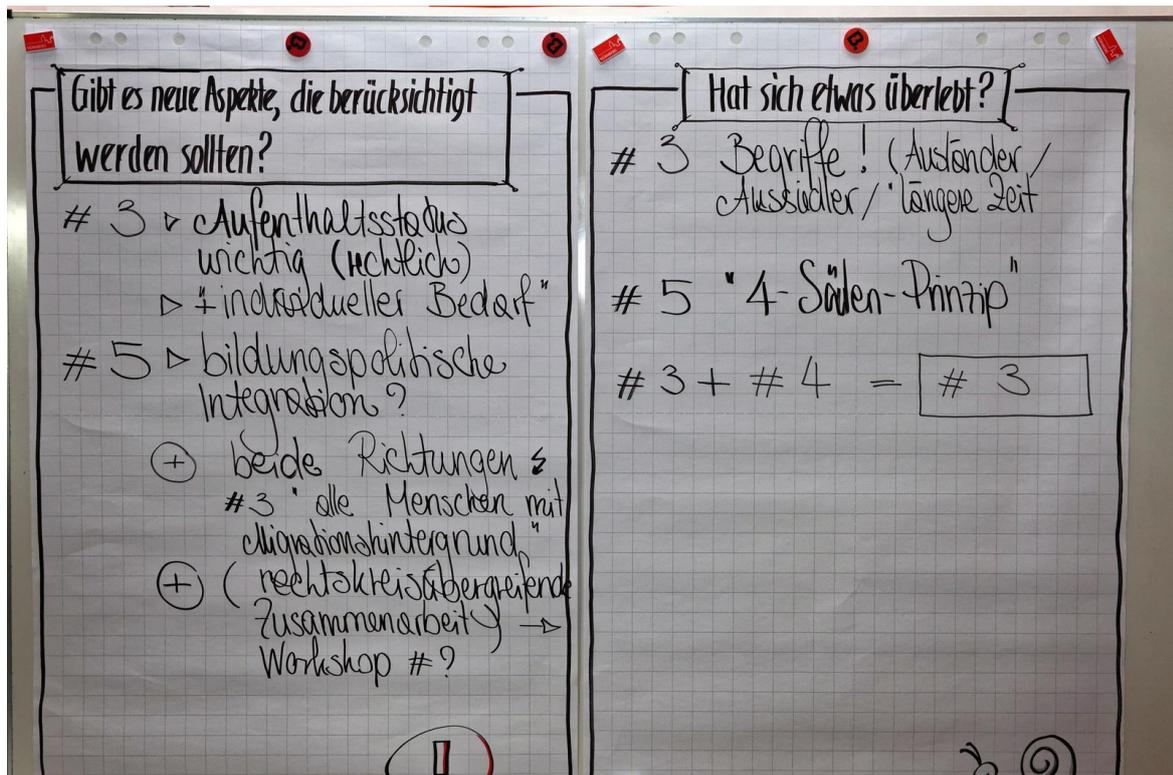
---

#### Runde 1

Diskutiert wird insbesondere über den Begriff „Lebenslage“. Die Orientierung an der Lebenslage wird einerseits als wichtig erachtet, gleichzeitig jedoch auch als Hindernis für eine individuelle Betrachtung jedes Menschen eingeschätzt. Zudem sind „Lebenslagen“ nicht nur auf Menschen mit Migrationshintergrund anwendbar. Der Begriff Lebenslage sollte auf alle Fälle genauer definiert werden, ohne dass die dabei verwendeten Begrifflichkeiten bestimmte Gruppen ausschließen. Kritisch gesehen wird auch die Formulierung „...die auf längere Zeit hier ihren Lebensmittelpunkt haben...“. Hierdurch werden etwa Geflüchtete ausgeschlossen.

Als ein neuer Begriff für die Leitlinien wird der Begriff „Migrationserfahrung“ genannt. Empfohlen wird, die beiden Leitlinien 3 und 4 zusammenzufassen und die Leitlinie 5 (4-Säulen-Prinzip der Integration) zu streichen.





## Runde 2

Als Erfolge werden genannt z.B. die Qualifikationsreihen zur Unterstützung von Ehrenamtlichen, die gute Koordination von Ehrenamtlichen, die aktive Einbindung der Zivilgesellschaft bei den Angeboten der Integrationspolitik und das Einbeziehen von Betrieben, Kammern und Vereinen.

Als verbesserungswürdig werden gesehen u.a. die Vermittlung der Leitlinien, die Koordination von Sprach- und Integrationsmittlung, die Antirassismuserbeit und der Aufbau einer zentrale Anlaufstelle Migration. Entsprechende Maßnahmen und Angebote werden dann auch als nächste Schritte vorgeschlagen, wie z.B. ein Dolmetscherpool, Behördenlotsen oder Maßnahmen zur Verbesserung der gegenseitigen Wertschätzung und des gegenseitigen Kontakts

Bezogen auf die Formulierung der Leitlinien wird vorgeschlagen, den Begriff Inklusion statt Integration zu verwenden. Zudem sollten die Leitlinien jeweils mit bis zu drei Indikatoren überprüfbar gemacht werden.

### Tortschritte bzw. Erfolge?

- Qualifikation für Ehrenämter usw.
- BIK #5 Kraft Integration
- Ehrenamt
- Stadt, Kirchen und Wohlfahrtsverbände unterstützen ehrenamtliche Helfer
- Kulturclüden, fördern Kultur, Diversität, Begegnen auf kleinstmög.
- zuschüsse für Vereine die integrat. Maßnahmen leisten
- gute Koordination von Ehrenamtlichen Angeboten
- Recht auf Bildung / unabhängig der Herkunft od. Aufenthaltsstatus
- "Ausbildung" der Akteure im Integrationsprozess
- aktive Einbindung der Zivilgesellschaft bei Angeboten
- Wahlberechtigung auf kommunaler Ebene für alle Einwohner Nürnberg
- Städt.rat mit 17 Mandatsträger mit off. Pass für EU-Bürger
- Einbezug von Betrieben, Kommunen & Vereinen
- Wahlberechtigung auf kommunaler Ebene für alle Einwohner Nürnberg
- Städt.rat mit 17 Mandatsträger mit off. Pass für EU-Bürger
- Einbezug von Betrieben, Kommunen & Vereinen
- Beratungsschicht für verschiedene Sprach
- Multikulturell (oder multilingual) heute Interkulturell
- Sprachförderung
- Einlässe der Leisbun sind im tägl. Leben erkennbar
- Beratung & Unterstützung z.B. Erziehung od. Behinderung
- Integrationskennlinien als Exp. Strategiem.
- Besseren Zugang zu Bildung
- Informationen in mehreren Sprachen
- Anpassung der politischen Leitlinien an aktuelle Gegebenheiten - im 10-30 Jahre

### Un gelöst oder schwierig?

- In Anlehnung an -prozess starke Politisierung nach Herkunftsland (# Leitlinie)
- Bessere Bündelung von Angeboten → Übersicht: wo, was, für wen? Währungsmarkt!
- Übersetzen / Dolmetschen koordinieren.
- Behördenangebote oft widersprüchlich und unkoordiniert
- organisatorische Zersplitterung von Beratungsjektoren
- VERMITTLUNG OHNE "GEFÜHRE" BEI SCHIEDEN "GEFÜHRE DER SCHWACHHEITEN"
- Wahlberechtigung auf kommunaler Ebene für alle Einwohner Nürnberg
- Städt.rat mit 17 Mandatsträger mit off. Pass für EU-Bürger
- Einbezug von Betrieben, Kommunen & Vereinen
- Wahlberechtigung auf kommunaler Ebene für alle Einwohner Nürnberg
- Städt.rat mit 17 Mandatsträger mit off. Pass für EU-Bürger
- Einbezug von Betrieben, Kommunen & Vereinen
- Beratungsschicht für verschiedene Sprach
- Multikulturell (oder multilingual) heute Interkulturell
- Sprachförderung
- Einlässe der Leisbun sind im tägl. Leben erkennbar
- Beratung & Unterstützung z.B. Erziehung od. Behinderung
- Integrationskennlinien als Exp. Strategiem.
- Besseren Zugang zu Bildung
- Informationen in mehreren Sprachen
- Anpassung der politischen Leitlinien an aktuelle Gegebenheiten - im 10-30 Jahre
- finanzielle Ausstattung
- Abhängigkeit von verschiedenen pol. Ebenen
- projektive Förderung verhindert Nachhaltigkeit
- Fördergelder ohne Koordination / Systematisierung
- „Rassismus“ innerhalb der einzelnen Gruppen
- Begegnung der div. Kulturen. Eine „reineinander“
- „Rassismus“ innerhalb der einzelnen Gruppen
- Begegnung der div. Kulturen. Eine „reineinander“
- „Rassismus“ innerhalb der einzelnen Gruppen
- Begegnung der div. Kulturen. Eine „reineinander“

### Unsere Vorschläge für nächste Schritte!

- ZAM? Zentrale Anlaufstelle (Verweisberatung)
- Teilhaber (Info)
- zentrale Koordination von Sprach- und Kulturmittlern
- Integration → Inklusion → Teilhaber aller an allen ermöglichen
- Mehr Stellen!
- Angebote gezielt für gefährdete MÄNNER!
- Schulung von i.d. Integrationsarbeit aktiver Ehrenamtlichen
- „Lassit ein“ von Beginn auf Transparenz, glaubhaft & die Zufriedenheit
- Einbezug von Betrieben, Kommunen & Vereinen
- Wahlberechtigung auf kommunaler Ebene für alle Einwohner Nürnberg
- Städt.rat mit 17 Mandatsträger mit off. Pass für EU-Bürger
- Einbezug von Betrieben, Kommunen & Vereinen
- Beratungsschicht für verschiedene Sprach
- Multikulturell (oder multilingual) heute Interkulturell
- Sprachförderung
- Einlässe der Leisbun sind im tägl. Leben erkennbar
- Beratung & Unterstützung z.B. Erziehung od. Behinderung
- Integrationskennlinien als Exp. Strategiem.
- Besseren Zugang zu Bildung
- Informationen in mehreren Sprachen
- Anpassung der politischen Leitlinien an aktuelle Gegebenheiten - im 10-30 Jahre
- Wahlberechtigung auf kommunaler Ebene für alle Einwohner Nürnberg
- Städt.rat mit 17 Mandatsträger mit off. Pass für EU-Bürger
- Einbezug von Betrieben, Kommunen & Vereinen
- Beratungsschicht für verschiedene Sprach
- Multikulturell (oder multilingual) heute Interkulturell
- Sprachförderung
- Einlässe der Leisbun sind im tägl. Leben erkennbar
- Beratung & Unterstützung z.B. Erziehung od. Behinderung
- Integrationskennlinien als Exp. Strategiem.
- Besseren Zugang zu Bildung
- Informationen in mehreren Sprachen
- Anpassung der politischen Leitlinien an aktuelle Gegebenheiten - im 10-30 Jahre

## THEMENSPEICHER

#4

einbeziehen vs offen stehen

Grundsatzfrage: gesonderte Integrationspolitik in Nbg?

individuelle Situation <= "Gruppen"!

## Workshop 3 Vielfalt und Teilhabe (Leitlinien 6, 7 und 8)

Moderation: Beate Barthmann  
Protokoll: Dr. Martina Bauernfeind

### Ablauf des Workshops

---

Aufgrund des kurzfristigen Ausfalls der vorgesehenen Moderatorin übernimmt Frau Barthmann diese Aufgabe. Diskutiert werden die Fragestellungen bezogen auf die jeweilige Leitlinie.

Generell muss ein regelmäßiges **Monitoring** die Umsetzung der Leitlinien begleiten.

„Für wen sind die Leitlinien?“ und „Wie werden die Leitlinien in der Stadtgesellschaft transparent?“ sind zentrale Fragen der Wertediskussion.

Wie können die Leitlinien auch außerhalb der Stadtverwaltung umgesetzt und verinnerlicht werden? Generell sollen die Leitlinien positiv formuliert werden, also definieren, was und wie es sein soll, anstatt was und wie es nicht ist.

### Ergebnisse des Workshops

---

#### Zu Leitlinie 6

- Wechselseitige Erwartungen müssen präzisiert werden.
- Erwartungen an „Integrationsverweigerer“ müssen formuliert werden
- Der Begriff „Toleranz“ muss durch „Respekt“ ersetzt werden.
- Integration ist keine wechselseitig zu erbringende Leistung, sondern ein gesamtgesellschaftlicher Prozess.

#### **Fortschritte:**

- Integration ist in Nürnberg „Chefsache“
- Neue Formate wurden aufgelegt
- Thema ist in der Stadt präsent
- Interkulturelle Arbeit

#### **Handlungsfelder:**

- Einbindung der Vereine
- Nicht nur auf ehrenamtliches Engagement setzen.
- Gute Projekte verstetigen

#### **Nächste Schritte:**

- Vernetzung aller Akteure
- Gesundheitliche und psychosomatische Ebene einbeziehen
- Lebensqualität als Schlüssel für alle Planungsebenen
- Thema Integration in Schulen und Kitas verankern
- Ehrenamt anerkennen.
- Einbindung von Zugewanderten bei Formulierung der Leitlinien

## Zu Leitlinie 7

- Beide Sätze der Leitlinie umdrehen, also beginnend mit dem positiven Aspekt.
- Den Begriff „offensiv“ durch „proaktiv“ ersetzen.
- Mehr Begriffssensibilität, z. B. anstatt „Problemen“ und „Differenzen“ z.B. „lebendige Streitkultur“ verwenden.
- Integrationsspezifische Maßnahmen nennen, z.B. interkulturelle Trainings für städtische Beschäftigte, Abbau von Klischees.

### Fortschritte:

- Sensibilisierung für das Thema hat stattgefunden.
- In Ansätzen gibt es Vernetzung.

### Nächste Schritte:

- Vernetzung und Austausch
- Ehrenamt wertschätzen.
- Einsetzung von Paten und Koordinatoren, Begleiter für Ausbildungswege usw.
- Interkulturelle Kompetenz für alle
- Arbeitskreise und Initiativen fördern
- Mediationsangebote

**Sind diese Ansprüche nach wie vor richtig?**

LL6  
positive Formulierung  
Wer sind die/ beiden Partner? (Empfangsgeschwindigkeit)  
Woran liegt es, wenn Engagement fehlt?  
„Integration ist sowohl als auch“ (Vorschlag)  
Wechselseitigkeit ist zu betonen  
Wechselseitige Erwartungen herausarbeiten  
LL grundsätzlich... detaillierter / Klärung wie oft/wann überarbeiten  
Perspektivenwechsel ist wichtig  
statt „Toleranz“ besser „Respekt“ (Bspfl)  
„Herkunft ist als Basis“  
kontra  
Integration als Multidimensionaler Prozess  
von Beginn an  
es braucht dazu Ork / Strukturen zur Teilhabe  
ich du einander/anderes  
Wir  
BÜRORING

**Hat sich etwas überlebt?**

LL7  
Beginnen mit Problem- & Konflikt → nicht gut  
→ Kontra: gut offensiv auf die Pres. zugehen  
→ Vorschlag: mit dem 2. Satz beginnen  
aus 1. Satz den 2. km machen Begriffe wie... besser  
Vorschlag: „offensiv“ Umgang „proaktive Herangehensweise“  
„interkulturelle Verständigung“  
Tipp: LL-Texte gegenseitig lernen (auch von Menschen mit Deutsch als Fremdsprache)  
⇒ Begriffssensibilität  
⇒ Ziel allgemein verständlich

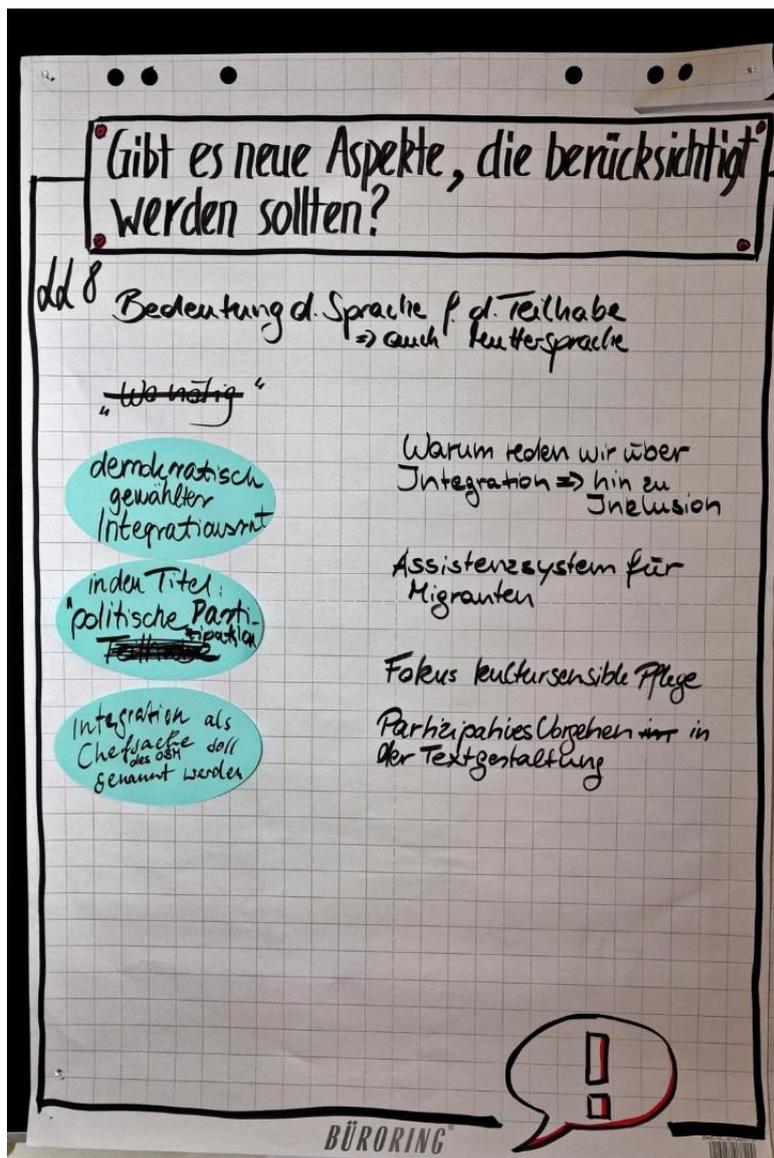
## Zu Leitlinie 8

Zu dieser Leitlinie kommen vor allem inhaltliche Reflexionen:

- Analysieren, warum von Menschen mit Migrationshintergrund Teilhabeangebote nicht wahrgenommen werden. Die Stadt soll Programm auflegen, wie Zugewanderte besser erreicht werden können. Individualität bei Teilhabe besser berücksichtigen
- Überlegen, wie Zugänge verbessert werden können.
- Defizitorientiertes Denken durch ressourcenorientiertes Denken in Bezug auf Integration ersetzen. Zertifizierte Anerkennung der sprachlichen Kompetenz in Schule und Uni
- Stigmatisierung und Vorurteile abbauen
- Bereitschaft zur Veränderung bei denen, die schon da sind, und denen, die kommen, fördern.
- Formulierungsvorschlag: „Die bestehenden Angebote und Einrichtungen sollen dazu, ~~w~~ ~~n~~ötig, zielgruppengerecht...“

### Nächste Schritte:

- Alle sollen gleichwertig gefördert werden, um Neiddebatten zu vermeiden.
- „Migrantenquote“ bei Personalgewinnung in der Verwaltung
- Begriff „Integration“ durch „Inklusion“ ersetzen.
- Fokus auf „kultursensible“ Pflege
- Bekenntnis zum Integrationsrat



## Fortschritte bzw. Erfolge?

<ul style="list-style-type: none"> <li>Wiele haben sich der Aufgabe angenommen (Vereine, ...)</li> <li>Integrationsrat Integrationskonferenz</li> <li>Integration in "Chefsache"</li> <li>Projekte zum Thema I. für Vereine</li> <li>Thema ist in der Stadt präsent</li> <li>Interkulturelle Arbeit findet statt</li> </ul> <p style="text-align: center;">dd 6</p>	<p style="text-align: center;">Mediationsangebote</p> <p style="text-align: center;">Sensibilisierung innerhalb der Stadt und nach außen</p> <p style="text-align: center;">dd 7</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## Ungelöst oder schwierig?

<p>Einbindung Vereine</p> <p>Ehrenamt kann den Prozess stützen aber nicht alleine tragen</p> <p>Fokus zu sehr auf die Zuwanderer/andere</p> <p>Integration ist kein Projekt!</p> <p style="text-align: center;">dd 6</p>	<p>Ehrenamt bisher nicht anerkannt + wertgeschätzt</p> <p style="text-align: center;">dd 7</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## Themenspeicher

- ▷ Willkommens-Veranstaltung
- ▷ Integrationsabende
- ▷ Klischees abbauen  
mehr voneinander wissen, Werte verstehen
- ▷ Erhöhung der Lebensqualität
- ▷ Interkulturelles Training für jeden Stadt-Mitarbeiter
- ▷ Angebote zur Teilhabe individualisieren
- ▷ Untersuchung „Nicht-Nutzer“ der Teilhabeangebote
- ▷ Generieren der Erfolge  
⇒ Analyse ⇒ Weiterentwicklung

**! Grundsätzlich:**  
Aussage zu Allgemeingütern der Stadt  
⇒ Wie werden die dd transportiert, nicht nur umgesetzt  
"Wie werden die LL in die Stadtgesellschaft transportiert?" (Werte, Umsetzung)

## Unsere Vorschläge für nächste Schritte!

<p>Vernetzung aller Akteure in dem Bereich</p> <p>Gesundheitliche Ebene beachten</p> <p>Lebensqualität als Schlüssel (alle Planungsprozesse)</p> <p>Stadt N. soll die Themen in die Schulen bringen</p> <p>früher anfangen w. d. Integration (in d. Schule)</p> <p>Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit d. Arbeitgeber (gesetzliches Rahmen?)</p> <p>Einbeziehung des Anwohners bei der Formulierung des Leitlinien</p> <p style="text-align: center;">dd 6</p>	<p><b>Arbeitskreise + Initiativen</b></p> <p>Vernetzung + Austausch</p> <p>Sprach- und Kultur-mittler</p> <p>Gesundheit - &amp; Sterbegleitung <small>Dialogarbeit Ausbildungsweg verknüpfen</small></p> <p>interkulturelle Kompetenz für alle (auch die Mitarbeiter?)</p> <p>Kinder- + Jugendförderung / u. d. Schule (an Rassismus)</p> <p>Ehrenamt</p> <p>Mittler, bzw. „HiMi“ Multiplikator Strukturen</p> <p style="text-align: center;">dd 7</p>	<p><b>ALLE</b> Migrantengruppen abholen</p> <p>Maßnahmen Strukturen öffnen</p> <p>Fördern</p> <p>Migrantenquote in allen gesellschaftlichen Bereichen</p> <p>Gleiche Bildungschancen!</p> <p>+ Diskriminierung</p> <p>Personalgewinnung + Qualifizierung</p> <p>Stellungsangebote besser kommunizieren <small>1ge Fürth</small></p> <p style="text-align: center;">dd 8</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Workshop 4 Interkulturelle Öffnung (Leitlinie 9)

Moderation: Andrea Kaliner

Protokoll: Gerhard Kratzer

### Ablauf des Workshops

---

Leitlinie 9:	„Die Stadt Nürnberg strebt in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an und will damit auch eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber/innen übernehmen. Die Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen sind bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikationen anzusehen. Generell wird interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.“
Kompetenz (beispielhaft):	„Die verfügbaren oder erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen  und die damit verbundenen  - motivatorischen - zielgerichteten - sozialen  Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in veritablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“

---

### Vorbemerkungen

Bei Beginn der Workshops wird die Formulierung „als Arbeitgeber/innen“ aufgegriffen. Die Stadt ist Arbeitgeberin ihrer eigenen Mitarbeitenden, nicht aber ihrer Tochterunternehmen. Als besser geeignet wird die Formulierung „... als Arbeitgeberin und Anteilseignerin und für andere Arbeitgeber/innen ...“ angesehen. Als Gast nimmt zeitweise auch Herr **Harald Riedel**, seit 01.05.2017 verantwortlicher Referent für Personal und Organisation der Stadt Nürnberg, teil.

### Inhaltlicher Input

Herr Kratzer gibt einen Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung<sup>1</sup>. 2015 waren **10.681 Personen** beschäftigt. Bei den Frauen arbeitete die größte Gruppe (1.996 Personen) im **Sozialdienst**, gefolgt von der klassischen Verwaltung (1.833 Personen) und den Lehrerinnen (893 Personen). Bei den Männern bilden die **Arbeiter** (1.379 Personen) die größte Gruppe, dann folgen ebenfalls die Verwaltung (865 Personen) und die Lehrer (719 Personen). 508 Personen hatten eine **ausländische Staatsangehörigkeit** (2013: 769 Personen). **Eingestellt** wurden 757 Personen (2013: 638 Personen). Vorausgegangen waren 162 **Ausschreibungen** (2013: 127). **Beworben** hatten sich für eine Mitarbeit insgesamt 7.491 Personen sowie für eine Ausbildung nochmals 3.017 Personen. **Ausgebildet** wurden während des Jahres 2015 501 Personen in 27 Berufen.

Eingebracht wird auch, dass in Nürnberg ca. 42 % Menschen einen Migrationshintergrund haben (Bevölkerungsstatistik). Bezogen auf die Beschäftigten der Stadt wird dieses persönliche Merkmal vom Personalamt seit 2014 in einer freiwilligen und anonymen Nachbefragung bei jeder Einstellung erhoben. 2015 betrug die Quote 25,1 %, bei der Ausbildung 22,1 %. Diese Diskrepanz legt nahe, dass vorbehaltlich einer näheren Analyse noch Handlungsbedarf besteht.

---

<sup>1</sup> Quelle: Referat für Allgemeine Verwaltung. Daten Fakten Strukturen. Bericht September 2016. Eine aktuelle Fassung (Juli 2017) zum Berichtsjahr 2016 unter [https://www.nuernberg.de/imperia/md/stadtfinanzen/dokumente/bericht\\_mit\\_deckblatt\\_und\\_impresum.pdf](https://www.nuernberg.de/imperia/md/stadtfinanzen/dokumente/bericht_mit_deckblatt_und_impresum.pdf)

## Ergebnisse des Workshops

---

### Runde 1

#### a) Ergebnisse zur Frage: Sind die Ansprüche der Leitlinie nach wie vor richtig?

- Ja, das Thema ist noch aktuell, das Ziel wurde noch nicht erreicht;
- Migrantinnen und Migranten überall, nicht nur in bestimmten Bereichen beschäftigen;
- Ja, weil die Hürden schwieriger zu überwinden sind / höher geworden sind;
- Ja, alle Menschen sind wichtig, die sich bewerben;
- die Forderung „deutsche Grammatik“ in Ausschreibungen stellt eine große Hürde dar.
- auch in Prüfungen steigen die Anforderungen an die deutsche Sprache

#### b) Ergebnisse zur Frage: Hat sich etwas überlebt?

Der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ ist viel zu wenig konkret: Was bedeutet dieser genau und vor allem heute? Klingt toll, keine Auswirkung!

- also kein Einstellungsmerkmal, sondern eine Fortbildungsaufgabe für alle;
- aktiv formulieren: „Wir fördern ...!“;
- hat man nicht automatisch als Migrant;
- für alle Mitarbeiter/innen.

Mehr nach Migrationserfahrungen („1., 2. und 3. Generation“) fragen? Ein Teilnehmer schlägt vor, den Satz 3 zu streichen.

#### c) Ergebnisse zur Frage: Gibt es neue Aspekte, die berücksichtigt werden sollten?

- Begriff „Migrationshintergrund ist nicht eindeutig, Menschen bringen unterschiedliche Erfahrungen/Kompetenzen mit: nicht „alle in einem Topf werfen“; wer bringt was mit und wie kann das kombiniert werden?
- Sprache unterstützen, wenn (fachlich) die Qualifikation vorhanden;
- Sind wir in Fragen der „Grammatik“ nicht zu formal? Differenzieren!
- Migranten nicht nur verstärkt einstellen, sondern in Leitungsfunktionen einsetzen: Bereiche sind (leitungsmäßig ganz) unterschiedlich besetzt (strukturiert);
- keine Benachteiligung aufgrund von ... (Katalog);
- Willkommenskultur ist zu verdeutlichen; Vorsicht: kann aber auch zu allgemein sein; (konkrete) Verdeutlichung (vielfältige Stadtverwaltung) ist wichtig;
- offen für andere Kulturen.

### Runde 2

Drei Spontangruppen bearbeiten in 30 Minuten die drei nachfolgenden Themen. Die Ergebnisse werden summarisch wiedergegeben:

#### a) Gruppenergebnisse zum Thema: Gibt es Fortschritte bzw. Erfolge?

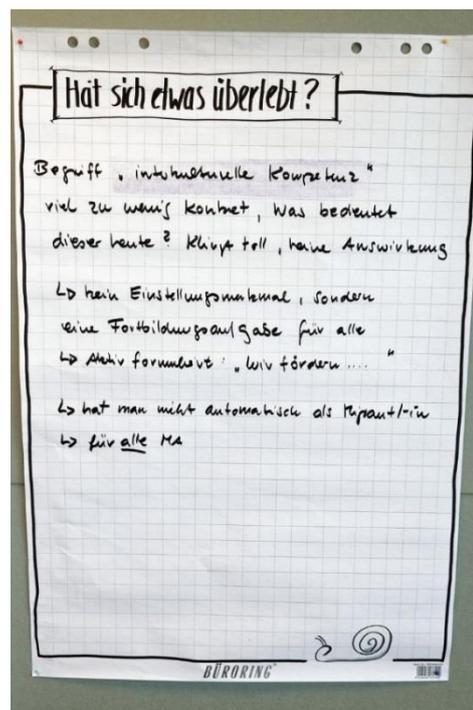
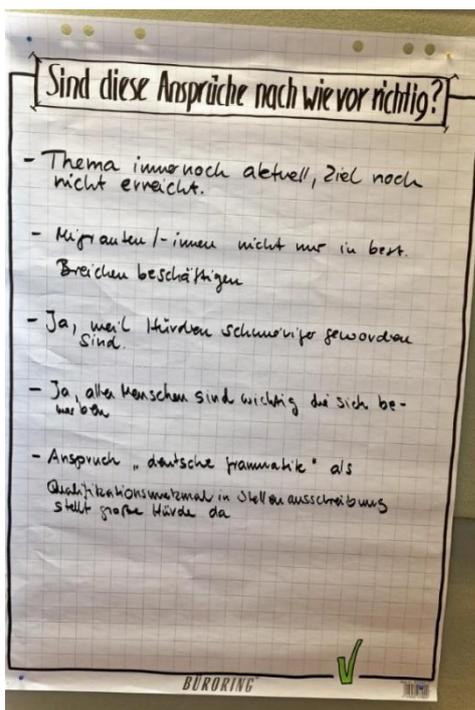
- Übergangs- und Berufsintegrationsklassen – aber noch zu wenige? (im Workshop schwer zu beurteilen);
- sichtbare Personalinvestitionen im Bereich Bildung (noch mehr?);
- die Personalverantwortlichen sind sensibilisiert und bemühen sich („man redet über Integration“);
- den Gremien (Stadtrat, POA, Kommission) wird berichtet;
- es gibt Interesse an und Diskussion über Integration;
- seit 2014 werden nach Einstellung Daten über Migrationshintergrund erhoben (s. oben 2.);

## b) Gruppenergebnisse zum Thema: Ungelöst oder schwierig?

- Eine Einigung auf Definitionen: was meint „Migrationshintergrund?“; „Interkulturelle Öffnung?“; „Interkulturelle Kompetenz“ (gerade für das Personalwesen)?
- Paradoxon „Verwaltungssprache Deutsch“ und „Interkulturalität“;
- (Ausländer-) Behörden sensibilisieren (Empathie, interkulturelle Kompetenz, s. aber vorstehende Unklarheit);
- „Soft Skills“ nötig, aber (generell) nicht gut messbar;
- schwierig: politischer Wille;
- schwierig: messbare Ziele definieren;
- ungelöst: Anforderungsprofile überarbeiten (neu definieren);
- Ansprache von Bewerbern mit Migrationshintergrund schwierig (Wo und wie erreichen? Aus- und Vorbildung für Tätigkeit im öffentlichen Dienst);
- Anerkennungsverfahren: „nichtdeutsche“ Qualifikationen sind nichts wert;
- schwierig: gleichberechtigte Teilhabe.

## c) Gruppenergebnisse zum Thema: „Unsere Vorschläge für die nächsten Schritte!“

- Begriffsdefinitionen klären und vereinbaren;
- Leistungen in der Lebensbiographie beachten und praktische Erfahrungen anerkennen;
- Quotierung (messbare Erfolge!);
- Einbeziehung des Integrationsrats bei Einstellungsverfahren;
- „gute Deutschkenntnisse“ als Stellenkriterium bei fachlicher Qualifikation als selbstverständlich ansehen und nicht mehr im Profil fordern;
- Oder: „Deutsch“ nicht mehr so stark gewichten und Hilfsangebote für Fremdsprachler;
- Antrag an den Freistaat Bayern, die Prüfungsordnung für technische Fachlehrer so ändern, dass es nicht mehr auf die Beherrschung der deutschen Sprache ankommt (Verschärfung erfolgt);
- Austausch mit anderen Kommunen („best practice“);
- Befragung zur Kundenzufriedenheit;
- gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen/Gefühl der Akzeptanz schaffen – in allen Bereichen;
- Menschen mit MHG informieren, fördern und ermuntern, sich zu bewerben
- Aufklärung über die Möglichkeiten des Werdegangs („Aus- und Vorbildung“);
- oder: Kampagne zu den Chancen und Perspektiven;
- Kampagne: „Die Stadt ist für alle Bewerbungen offen“.



## Gibt es neue Aspekte, die berücksichtigt werden sollten?

- Begriff „Migrationshintergrund“  
ist nicht eindeutig, Menschen bringen unterschiedliche Erfahrungen / Kompetenzen mit „alle in einem Topf“
- Sprache unterstützen, wenn Qualifikation vorhanden ist
- Migrant/-innen nicht nur einstellen, sondern <sup>verstärkt</sup> auch in Leitungsfunktionen einzustellen  
-> Bereiche sind unterschiedlich besetzt
- keine Benachteiligung aufgrund von .....
- Willkommenskultur zu verdeutlichen  
↳ kann aber auch zu allgemein sein  
verdrängten Wirkung

BURORING

## Fortschritte bzw. Erfolge?

- Übergangsklassen  
- BIK  
Wenig schwer zu beurteilen
- Personalinvestition im Bereich Bildung  
- Man ist sensibilisiert / man redet darüber  
- Berührung vorhanden
- Diskussions-  
thema  
- Interesse  
den Gremien (StR, POK) wird berichtet
- seit 2014 werden Daten erhoben

BURORING

## Ungelöst oder schwierig?

- Stadt Nlog  
↳ Paradoxien (Sprache) ↔ Interkulturalität
- (Ausländer-) Betroffene sensibilisieren!  
↳ Empathie  
↳ nicht kompetenz
- Definitionen  
↳ interkulturelle Öffnung  
↳ interkulturelle Kompetenz
- Anforderungen neu definieren neu aufpassen
- Gleichberechtigte Teilhabe
- Ansprache von Bewerbern mit MHC schwierig
- Nichtdeutsche Qualifikationen sind nicht wert

Def von Migrationshintergrund

unklarer Migrationsbegriff im Personalwesen

Soft Skills nötig aber nicht gut messbar

politischer Wille

messbare Ziele definieren

BURORING

## Unsere Vorschläge für nächste Schritte!

- praktische Erfahrungen  
- Leistungen im Lebens-  
biographie  
↳ BEACHTUNG
- „gute Deutschkenntnisse“ als Kriterium für z.B. English als selection criteria anzunehmen und nicht nur z.B. Stellenanforderung zu sehen
- Quellen als Ziel  
- messbar
- Begriffs-  
Definitionen klären
- Einbeziehung des JR über Einstellungsverfahren
- Aufklärung über die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs
- Kampagne über die Chancen Perspektiven
- Antrag an den Staat Bayern: Prüfungsordnung für Technische Lehrer so ändern, dass es nicht mehr auf die schriftliche Bewerbsprüfung der deutschen Sprache ankommt
- Gefühl der Akzeptanz schaffen  
- gesellschaftliche Teilhabe erlangen - in allen Bereichen
- Netzwerke auf Migrationsthema fördern + ermutigen sich zu betätigen
- „Deutsch“ nicht mehr so stark geliebt + Hilfe
- Austausch mit anderen Kommunen Stadt per se
- Fokusgruppen - Aufstellungen
- Kampagne: Die Stadt ist für alle Bewerbungen offen
- Befragung Kundenzufriedenheit
- Qualität

BURORING

## Workshop 5: Kooperation (Leitlinien 10, 11 und 15)

Moderation: Doris Rühl-Götzingler  
Protokoll: Ricarda Baier

### Ablauf des Workshops

---

Gegenstand des Workshops sind die Leitlinien zum Thema Kooperation. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzen sich dazu mit den Leitlinien 10, 11 und 15 des Integrationsprogramms der Stadt Nürnberg auseinander. Zu Beginn des Workshops stellt Frau Baier, Koordinierungsgruppe Integration, die Leitlinien kurz vor.

### Ergebnisse des Workshops

---

#### Runde 1

Die folgenden Fragen in Bezug auf die Leitlinien 10, 11 und 15 werden diskutiert:

- Sind diese Formulierungen/Ansprüche nach wie vor richtig?
- Hat sich etwas überlebt?
- Gibt es neue Aspekte, die berücksichtigt und formuliert werden sollten?

#### Leitlinie 10: Breite Beteiligung am Integrationsprozess

*„Die Stadt Nürnberg ist bestrebt, möglichst viele gesellschaftliche Gruppen aktiv in den Integrationsprozess einzubeziehen. Dabei soll auch bürgerschaftliches Engagement im Bereich integrativer Maßnahmen gefördert werden.“*

- Nürnberg agiert bayernweit vorbildlich bei der Integration.
- Der Anspruch ist immer noch aktuell und konstant, aber zu unverbindlich formuliert.
- „gesellschaftliche Gruppe“ ist ein zu offener Begriff.
- Es ist die Frage wie weit der Begriff „gesellschaftliche Gruppen“ geht (Kleingartenvereine usw.).
- Denkbare Formulierung „verschiedene Gruppen“ statt „viele gesellschaftliche Gruppen oder „alle verschiedenen Gruppen“.
- Es sollten „einheimische Migranten“ in den Integrationsprozess neuer Migranten einbezogen werden.
- Wünschenswerte Formulierung: „und durch städtische Angebote ergänzt/ koordiniert/ unterstützt“.
- Auch den gegenteiligen Blick vornehmen - die vorhandene Gesellschaft muss sich auch mit den Hinzukommenden integrieren. Integration als wechselseitiger Prozess und nicht nur in eine Richtung (Was ist eigentlich Integration?).
- Denkbare Formulierung: „bezieht ein/unterstützt“ statt „ist bestrebt“ – „wird gefördert“ statt „soll gefördert werden“.

#### Leitlinie 11: Unterstützung nicht-städtischer Akteure

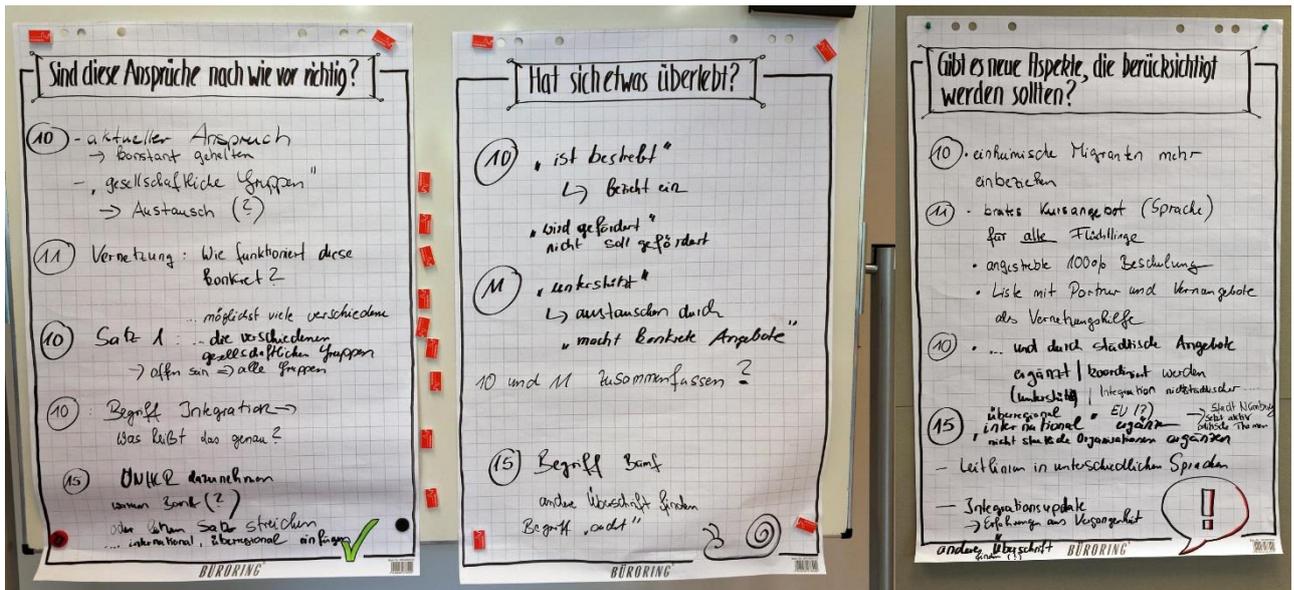
*„Im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten unterstützt die Stadt Nürnberg Verbände, Vereine und Initiativen bei integrativen Maßnahmen und Aktivitäten. Dabei wird eine verstärkte Vernetzung der unterschiedlichen Angebote verschiedener Anbieter angestrebt und seitens der Stadt unterstützt.“*

- Die Unterstützung der Stadt Nürnberg soll konkreter formuliert werden.
- Es gibt viele interkulturelle Angebote - auch wenn es Listen der verschiedenen Anbieter gibt - sind diese nicht allen beteiligten Akteuren von integrierenden Maßnahmen bekannt.
- Statt „unterstützt“ sollten konkrete Aufgaben/Maßnahmen sichtbar gemacht werden.
- Darstellen- wie funktioniert Vernetzung konkret – Stadt soll größeren Beitrag zur Vernetzung leisten

### Leitlinie 15: Zusammenarbeit mit Land und Bund

„Die Stadt Nürnberg setzt sich in den Gremien der kommunalen Spitzenverbände gegenüber Land und Bund für die politische und soziale Gleichstellung aller Menschen mit Migrationshintergrund ein. Außerdem sucht die Stadt die enge Zusammenarbeit mit dem in Nürnberg ansässigen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.“

- Es wird angeregt, auch überregionale und internationale Organisationen mit aufzunehmen.
- Der Titel/die Überschrift sollte geändert werden.
- BAMF streichen.
- Die Stadt Nürnberg sollte versuchen, auch auf politischer Ebene Einfluss zu nehmen, Themen zu setzen.



### Runde 2

In vier Kleingruppen mit ca. 3 – 5 Teilnehmerinnen und Teilnehmern werden folgende Fragen in Bezug auf die Leitlinien 10, 11 und 15 diskutiert.

#### Was hat sich in Hinblick auf die Umsetzung der Leitlinie/n bisher getan? Welche Erfolge sind zu verzeichnen?

- Die Integration ist zu einer Selbstverständlichkeit innerhalb der Stadt Nürnberg geworden.
- Es sind alle einbezogen worden (mit Luft nach oben).
- Es gibt den Integrationsrat, das Interkulturbüro, Koordinierungsgruppe, aktive Arbeit in den Stadtteilen.
- Integration wird als Querschnittsaufgabe gelebt.
- Die Integrationsarbeit ist in der Öffentlichkeit sichtbar, z.B. durch Events.
- Es gibt offene Angebote der Partizipation, Fördermöglichkeiten sowie Beratungs- und Fortbildungsmöglichkeiten.
- Probleme/Wünsche werden gehört, bürgerschaftliches Engagement wird einbezogen.

#### Was ist noch offen oder ungelöst? Welche Schwierigkeiten stehen im Weg?

- Grundsätzlich - Mängel in der Gesetzgebung (Rechtssicherheit bei Arbeitgebern bzgl. Azubis fehlt).
- Zum Teil Grabenkämpfe innerhalb der Stadtverwaltung, da der Sachbezug fehlt.
- Mit Außenblick: alles recht kleinteilig, schwer zu überblicken, hoher Aufwand, um Infos zu bekommen.



## Workshop 6: Gegen Diskriminierung und Rassismus (Leitlinien 12 und 13)

Moderation: Herwig Emmert  
Protokoll: Maria Hüfner

### Ablauf des Workshops

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde und organisatorischen Informationen erfolgt eine **Vorstellung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle** der Stadt Nürnberg durch Detlev Janetzek. Bei einer Auswertung der Vorfälle mit Diskriminierungsrelevanz zeigt sich, dass das häufigste Diskriminierungsmerkmal die ethnische Herkunft (ca. 67 % der Fälle) darstellt; die meisten Beschwerden über Diskriminierungen finden über städtische und nichtstädtische Behörden statt; die größte Altersgruppe stellt die Gruppe „Unter 18“ dar. Denkbar wäre die zukünftige Entwicklung eines „Parameters der Diskriminierung“, um „Diskriminierungsform und -dichte“ einer Stadt darstellbar und vergleichbar zu machen.

Bei der anschließenden **Vorstellung der Leitlinien** sowie der **Auseinandersetzung mit den vorgegebenen Fragen** stehen insbesondere Schilderungen zahlreicher Diskriminierungserfahrungen der Workshop-Teilnehmenden im Mittelpunkt. Auch zeigt sich ein großer Ärger und Frustration der Anwesenden über populistische Äußerungen diverser Politiker/-innen sowie über islamfeindliche Stimmungsmache vieler Medien. Es besteht ein immenser Redebedarf der Betroffenen, was die große Bedeutung der Umsetzung von Leitlinie 12 für ein gutes Miteinander in der Stadtgesellschaft verdeutlichte. Die Leitlinie 13 steht sowohl in Phase 1 als auch in Phase 2 im Hintergrund.

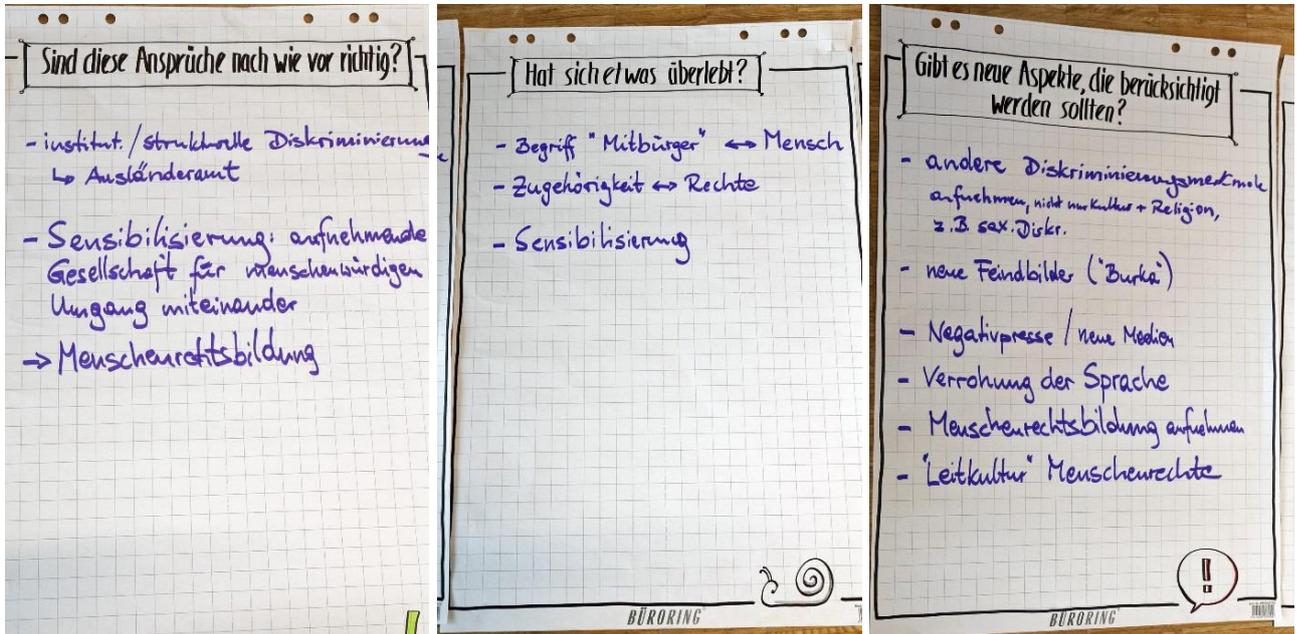
### Ergebnisse des Workshops

#### Runde 1

Während Workshop-Phase 1 zeigt sich, dass die Teilnehmenden die **Ansprüche** der Leitlinien 12 und 13 als nach wie vor richtig und zentral einschätzen. So gebe es nach wie vor institutionelle und strukturelle Diskriminierung (auch in städtischen Behörden). In diesem Kontext sei die Sensibilisierung der aufnehmenden Gesellschaft für menschenwürdigen Umgang miteinander zentral – dies könne durch Menschenrechtsbildung weiter vorangetrieben werden. Positiv gesehen werden die Verabschiedung des AGG und die Fortführung der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg. Als „überlebt“ werden die Begriffe „Mitbürgerinnen und Mitbürger“ in Leitlinie 12 empfunden. Stattdessen wird die Verwendung des Begriffs „Menschen“ vorgeschlagen. Im Kontext **neuer Aspekte** wird angeregt, die sonstigen Diskriminierungsmerkmale neben Kultur und Religion (z.B. sexuelle Identität) sowie den Aspekt der Menschenrechtsbildung in die Leitlinie mitaufzunehmen. Als besondere Herausforderungen werden neu entstehende Feindbilder („Burka“) sowie eine Verrohung der Sprache (insbesondere auch in den Medien) empfunden, was zu einer Verhärtung von Vorurteilen führe.

	Ansprüche nach wie vor richtig?	Hat sich etwas überlebt?
WORKSHOP-PHASE 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nach wie vor <b>institutionelle / strukturelle Diskriminierung</b> (→ insbesondere im Ausländeramt)</li> <li>Nach wie vor zentral: <b>Sensibilisierung</b> der aufnehmenden Gesellschaft für menschenwürdigen Umgang miteinander; in diesem Kontext wichtig: <b>Menschenrechtsbildung</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statt der Begriffe „Mitbürgerinnen und Mitbürger“ besser Verwendung des Begriffs „<b>Mensch</b>“?</li> </ul>
	<b>Neue Aspekte?</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufnehmen der sonstigen <b>Diskriminierungsmerkmale</b> neben Kultur und Religion, z.B. Sexuelle Identität</li> <li>Aufnehmen des Aspekts „<b>Menschenrechtsbildung</b>“</li> </ul>	

- Entstehung neuer **Feindbilder** („Burka“) berücksichtigen, die insbesondere auch durch neue Medien und Negativpresse geschürt werden; allgemein: **Verrohung der Sprache**
- **Idee** als Kontrast zur Leitkultur-Debatte: „Leitkultur Menschenrechte“



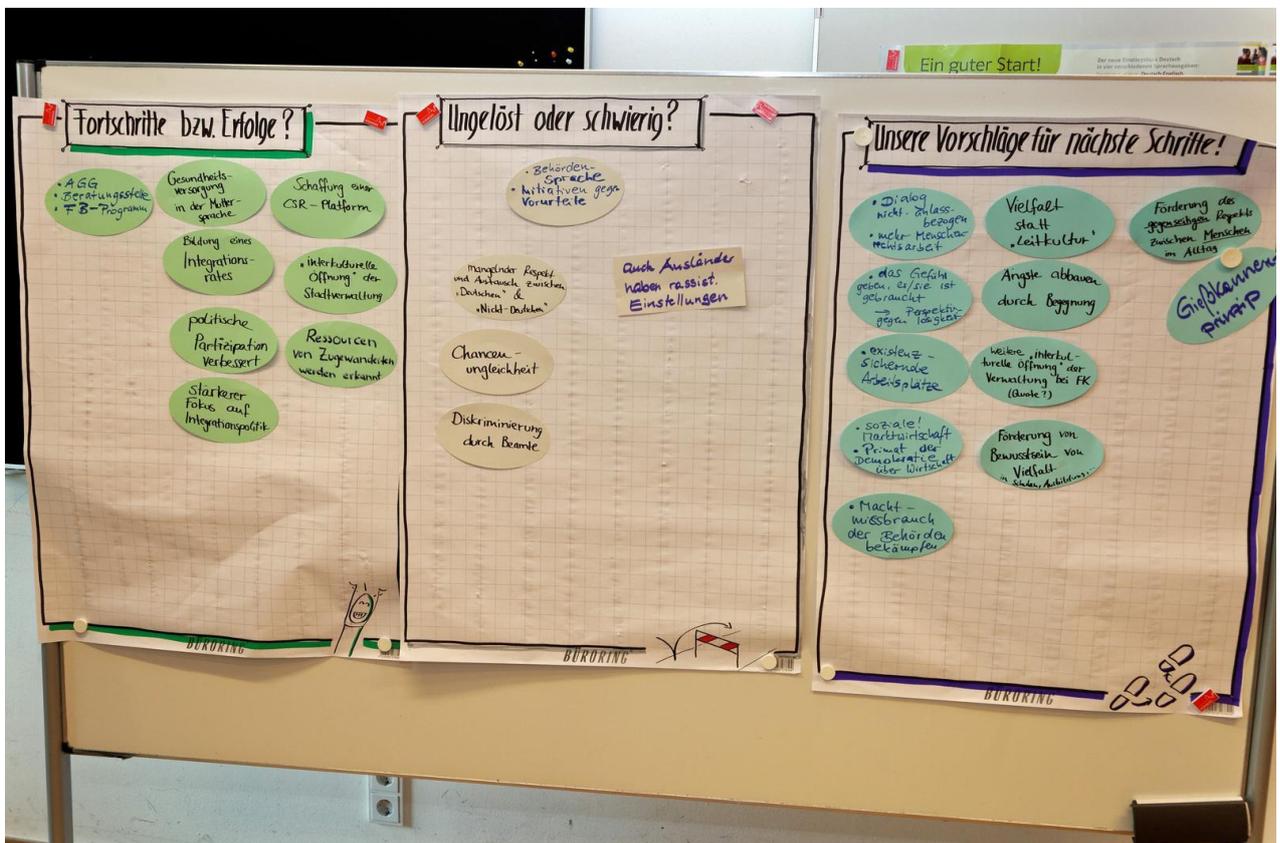
## Runde 2

Zu der Frage, welche **Fortschritte** bezüglich Leitlinien 12 und 13 zu verzeichnen seien, werden von den Teilnehmenden in Workshop-Phase 2 zahlreiche Punkte, wie bspw. die Gesundheitsversorgung in der Muttersprache für Geflüchtete, die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung sowie das generelle Erkennen der vielen Ressourcen von Zugewanderten, gesammelt. Als **unge löste Aspekte** werden die nach wie vor sehr große Chancenungleichheit, die Unverständlichkeit der Behördensprache, Diskriminierungen durch Beschäftigte in Behörden und mangelnder Respekt und Austausch zwischen „Deutschen und Nichtdeutschen“ sowie rassistische Einstellungen auf beiden Seiten genannt. Zudem wurden viele Ideen zu möglichen, **nächsten Schritten** zusammengetragen. So müsse der Dialog und die Begegnung aller beteiligten Gruppen unterstützt werden, um Ängste und Vorurteile abzubauen. Auch müsse ein Bewusstsein von Vielfalt (in Schule, Ausbildung, Studium, Stadtverwaltung, ...) gefördert werden, bspw. durch Menschenrechtsbildung. Auch die Schaffung existenzsichernder Arbeitsplätze wird als zentraler Aspekt eines guten Miteinanders geäußert. All dies nach Möglichkeit flächendeckend.

	Was hat sich getan / bewährt?	Was ist noch offen / ungelöst?
WORKSHOP-PHASE 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verabschiedung des <b>AGG</b></li> <li>• <b>Antidiskriminierungsstelle</b> der Stadt Nürnberg</li> <li>• <b>Gesundheitsversorgung in der Muttersprache</b> für Geflüchtete</li> <li>• Bildung eines <b>Integrationsrates</b> → Verbesserung der <b>politischen Partizipation</b></li> <li>• Stärkerer <b>Fokus</b> auf Integrationspolitik</li> <li>• Schaffung einer „<b>Corporate Social Responsibility-Plattform</b>“</li> <li>• „<b>interkulturelle Öffnung</b>“ der Stadtverwaltung</li> <li>• <b>Ressourcen</b> von Zugewanderten werden erkannt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Große <b>Chancenungleichheit</b></li> <li>• <b>Unverständlichkeit</b> von Behördensprache</li> <li>• <b>Diskriminierung</b> durch Beamte</li> <li>• <b>Mangelnder Respekt und Austausch</b> zwischen „Deutschen“ und „Nichtdeutschen“</li> <li>• <b>Rassistische Einstellungen</b> (auch von Zugewanderten)</li> </ul>

### Nächste Schritte?

- Förderung des **Dialogs** aller beteiligten Gruppen (nicht nur anlassbezogen)
  - Ängste abbauen durch **Begegnung**
  - Förderung des gegenseitigen **Respekts** zwischen Menschen im Alltag
  - Förderung der **Menschenrechtsbildung**
  - Förderung eines **Bewusstseins von Vielfalt** (in Schule, Ausbildung, Studium, ...)
  - Förderung der Einstellung „**Vielfalt statt Leitkultur**“
  - Das Vermitteln des Gefühls, dass alle Menschen in Nürnberg gebraucht werden → **gegen Perspektivlosigkeit**
  - Förderung existenzsichernder **Arbeitsplätze**
  - **Soziale (!) Marktwirtschaft**; Primat der Demokratie über Wirtschaft
  - **Bekämpfung des Machtmissbrauchs** der Behörden
  - Weitere „**interkulturelle Öffnung**“ der Verwaltung bei Führungskräften (ggf. Einführen einer Quote?)
- all dies nach Möglichkeit **flächendeckend!**



\*\*\*\*\*

## **Gemeinsamkeiten in der Vielfalt - Leitlinien für die Stadtgesellschaft**

### **6. Nürnberger Integrationskonferenz**

**Samstag, 13.05.2017**

**Veranstalterin und Herausgeberin:** Stadt Nürnberg / Koordinierungsgruppe Integration  
in Kooperation mit dem Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung.

**Redaktion:** Thomas Müller, Amt für Kultur und Freizeit / Koordination Integrationsprogramm  
Tel.: 09 11 / 2 31- 85 23, E-Mail: [thomas.mueller@stadt.nuernberg.de](mailto:thomas.mueller@stadt.nuernberg.de)  
[www.integration.nuernberg.de](http://www.integration.nuernberg.de)

**Fotos:** Karl-Friedrich Hohl