

Beschluss
des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung
vom 22.07.2025

- öffentlich -

- mit 16:1 Stimmen angenommen -

Verpflichtende Teilnahme aller Mitarbeitenden der Stadt Nürnberg an adäquaten und kontinuierlichen Formen der Fort- bzw. Weiterbildung zu Antirassismus, Antidiskriminierung, Sensibilisierung für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und interkultureller Kompetenz

Antragsteller: Sorush Mawlahi

Im Interesse einer weltoffenen, vielfältigen und diskriminierungsfreien Stadtverwaltung beantrage ich, dass alle Mitarbeitenden der Stadt Nürnberg – unabhängig von ihrer Funktion oder Hierarchiestufe – verpflichtend an adäquaten und kontinuierlichen Formen der Fort- bzw. Weiterbildung zu **Antirassismus, Antidiskriminierung, Sensibilisierung für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und interkultureller Kompetenz** teilnehmen. In der Ausbildung sollte das Modul „Interkulturelle Kompetenz“ durch einen verstärkten Schwerpunkt auf gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit erweitert werden.

Begründung:

Angesichts der zunehmenden gesellschaftlichen Herausforderungen im Bereich Diskriminierung und Rassismus – auch auf kommunaler Ebene – ist es umso wichtiger, dass die Stadtverwaltung aktiv und konsequent gegen diese Missstände vorgeht. Zahlreiche Kommunen in Deutschland haben bereits erfolgreich verpflichtende Maßnahmen eingeführt, um ihre Mitarbeitenden für diese Themen zu sensibilisieren und Handlungskompetenzen zu vermitteln.

1. Gesellschaftliche Verantwortung:

Als öffentliche Institution trägt die Stadt Nürnberg eine besondere Verantwortung, ein Vorbild für gesellschaftlichen Zusammenhalt, Gleichbehandlung und Respekt gegenüber allen Bürgerinnen und Bürger zu sein – unabhängig von Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder sozialem Status.

2. Vielfalt in der Stadtgesellschaft:

Die Stadt Nürnberg ist durch kulturelle und soziale Vielfalt geprägt. Um dieser Realität gerecht zu werden, müssen Mitarbeitende in der Lage sein, sensibel, diskriminierungsfrei und kompetent mit allen Menschen umzugehen.

3. Prävention statt Reaktion:

Durch gezielte Fortbildungen können strukturelle Diskriminierung und rassistische Denkmuster frühzeitig erkannt und aufgelöst werden. Dies stärkt

das Vertrauen der Bürger*innen in die Stadtverwaltung und beugt möglichen Konflikten vor.

4. Rechtliche Rahmenbedingungen:

Die Schulungspflicht orientiert sich an den Vorgaben des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** sowie internationalen Verpflichtungen zum Schutz vor Diskriminierung, wie sie etwa in der EU-Grundrechtecharta oder in der UN-Antirassismus Konvention formuliert sind.

5. Arbeitsklima und Personalentwicklung:

Ein diskriminierungsfreier Arbeitsplatz fördert ein positives Betriebsklima, stärkt das Teamgefühl und erhöht die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden. Interkulturelle Kompetenz ist zudem eine zunehmend gefragte Schlüsselqualifikation in der öffentlichen Verwaltung.

6. Vorbildfunktion gegenüber anderen Institutionen:

Mit der verbindlichen Einführung dieser Maßnahmen kann die Stadt Nürnberg eine Vorreiterrolle in Bayern und bundesweit einnehmen und ein starkes Zeichen gegen Rassismus und Diskriminierung setzen.

Beispiele aus Deutschland:

- **Hamburg:** Die Stadt Hamburg hat bereits seit mehreren Jahren ein verpflichtendes Fortbildungsprogramm zu Antidiskriminierung und interkultureller Kompetenz für alle Mitarbeitenden der Verwaltung implementiert. Dies hat zu einer deutlichen Verbesserung der Servicequalität gegenüber migrantischen Bevölkerungsgruppen geführt.
- **Berlin:** In Berlin wurde eine Ombudsstelle mit begleitenden Schulungsmaßnahmen eingeführt, die Mitarbeitende in interkultureller Kommunikation und diskriminierungsfreiem Verhalten schult und als Anlaufstelle für Betroffene fungiert.
- **München:** Die Landeshauptstadt München setzt auf regelmäßige verpflichtende Schulungen, um rassistischen und diskriminierenden Strukturen innerhalb der Verwaltung entgegenzuwirken und so ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern.

Umsetzungsvorschlag:

- Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen regelmäßig (z. B. alle zwei Jahre) stattfinden und verpflichtend in die Personalentwicklungsmaßnahmen integriert werden.
- Neue Mitarbeitende aller Ebenen absolvieren die erste Maßnahme innerhalb der ersten sechs Monate ihrer Tätigkeit.
- Die Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit anerkannten Trägern, Bildungsinstituten und Expert*innen aus der Antidiskriminierungsarbeit konzipiert und durchgeführt.

- Es wird ein Monitoring eingeführt, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen.

Nürnberg, 22.07.2025

Der Vorsitzende

S. Mawlahi

Sorush Mawlahi

Schriftführerin

Non-Asar.

Gülay Incesu-Asar