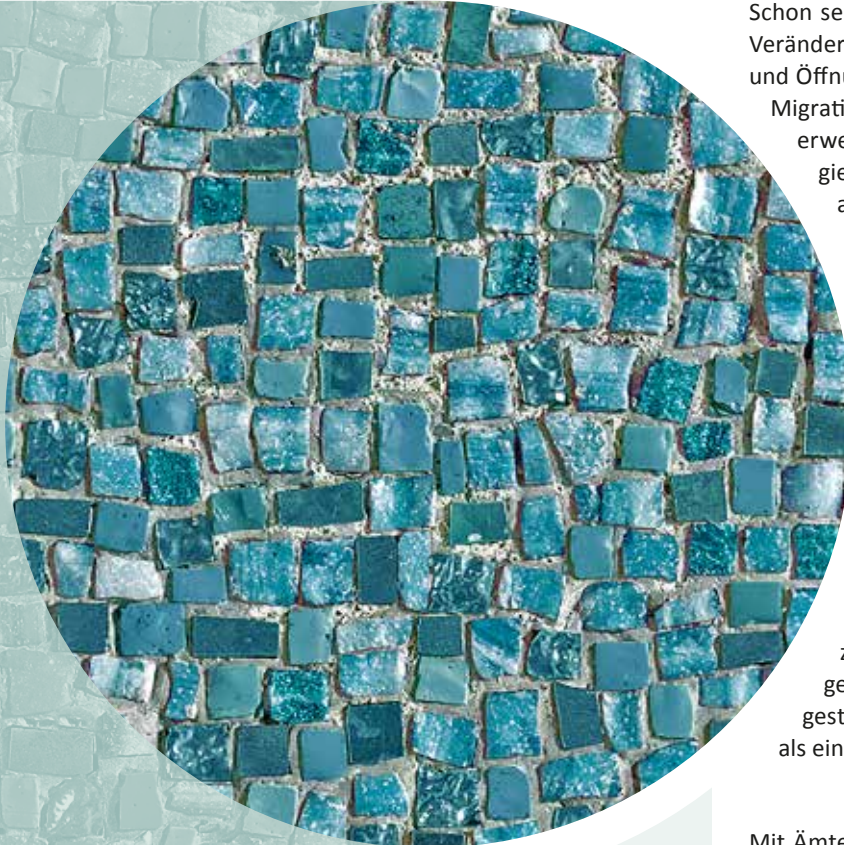


Von interkultureller Öffnung zu kommunaler Vielfaltsorientierung - Gute Praxis in bayerischen Kommunen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



Schon seit längerer Zeit wird fachpolitisch diskutiert, den Veränderungs-Ansatz der interkulturellen Orientierung und Öffnung von Kommunen mit Fokus auf Menschen mit Migrationsbiografie um weitere Vielfaltsdimensionen zu erweitern. In Anlehnung an die Unternehmensstrategie Diversity Management sollten Kommunen diese als kommunalpolitische Organisationsphilosophie adaptieren und ihre je eigene und örtlich spezifische Vielfalts-Orientierung und -strategie formulieren. Das markiert einen querschnittspolitischen Gesamtansatz zur synergetischen Verbindung von Gender Mainstreaming, Interkultureller Orientierung und Öffnung, Inklusion von Menschen mit Behinderung, Berücksichtigung von Alter und Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Identitäten. Eine solche Gesamtstrategie bedarf aber der Ergänzung durch differenzierte, profilierte und abgestimmte Einzelstrategien für die jeweiligen Dimensionen von Vielfalt, die einander ergänzen, aber nicht ersetzen. Das heißt, unter einem gemeinsamen organisatorischen Dach wird „Vielfalt gestalten“ als ein einheitliches Vorgehen, nicht aber als ein gleichmacherisches Einheitskonzept verfolgt.

Mit Ämtern für Gleichstellung, für Vielfalt oder ähnlichen Organisationseinheiten, die über die Geschlechterfrage hinausgehen, machen bundesweit erste Kommunen schon gute Erfahrungen. Das gilt auch für Bayern, wie diese kurze Expertise aufzeigen will.



Aus der Praxis bayerischer Kommunen

Im Folgenden werden fünf Städte (Bamberg, Erlangen, Nürnberg, Regensburg, Würzburg) und drei Landkreise (Ebersberg, Kelheim, München) in Bayern vorgestellt, die mit neuen kommunalen Organisationsformen für den Umgang mit Vielfalt auf die neuen Herausforderungen reagiert haben. Besondere Berücksichtigung bei der Betrachtung finden die Aspekte

- Vielfaltsdimensionen und organisatorische Zuordnungen
- Leitorientierungen
- Ziele und Maßnahmen

Vielfaltsdimensionen und organisatorische Zuordnungen

Eine gewisse Variationsbreite zeigen die Vielfaltsdimensionen und Querschnittsthemen auf, die die Organisationseinheiten in den hier beschriebenen Kommunen jeweils zu bearbeiten haben. Diese werden nachfolgend detailliert aufgezeigt, um eine mögliche Kontaktaufnahme zielgerichtet zu erleichtern. *(Alle Angaben sind Momentaufnahmen - Ende 2020)*. Einige Kommunen sind im Umbruch und haben Veränderungen angekündigt, andere sind bei der Umsetzung. Das geschieht in sehr diversen Organisationsformen mit entsprechend unterschiedlichen Verantwortungen und Zuordnungen in der kommunalen Verwaltung.

Kommune	Vielfaltsdimensionen	Organisatorische Zuordnungen
Stadt Bamberg seit 2018	„Amt für Inklusion“ <i>mit den Dimensionen Senior*innen, Behinderung und Migration. Außerdem gehört auch die Sozialplanung zum Amt.</i>	Das Amt für Inklusion ist eines der drei Ämter im Referat für Klima, Mobilität und Soziales. Es hat damit das gleiche Gewicht wie etwa das gesetzlich vorgeschriebene Jugendamt und wird durch eine Amtsleitung entsprechend vertreten. Die Gleichstellungsbeauftragte, die auch LSBTIQ mit vertritt, ist zwar als Stabsstelle beim Oberbürgermeister. Nachdem sie aber personell zugleich im Sozialbereich angesiedelt ist, besteht eine enge Zusammenarbeit.
Landkreis Ebersberg seit 2015	„Team Demografie“ <i>mit den Feldern Gesundheit, Senior*innen, Inklusion, Integration, Familie und Ehrenamt.</i>	Das Team Demografie wurde auf der Grundlage und als Ergebnis einer umfassenden Demografie-Analyse geschaffen. Es gehört zur Abteilung Jugend, Familie und Demografie, hat eine eigene Teamleitung und wird durch den Abteilungsleiter repräsentiert. Für jedes Querschnittsthema ist ein*e Beauftragte*r vorhanden.
Stadt Erlangen seit 2015	„Büro für Chancengleichheit und Vielfalt“ <i>mit den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Integration/Migration, Antidiskriminierung, Inklusion und sexuelle Orientierung (LSBTIQ) sowie Diversity Management.</i>	Das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt ist im Bürgermeister- und Presseamt angesiedelt und arbeitet auf der Grundlage einer klaren Diversity-Orientierung.



Kommune	Vielfaltsdimensionen	Organisatorische Zuordnungen
Landkreis Kelheim seit 2017	„Zentrum für Chancengleichheit“ mit Gleichstellung, Senior*innen, Ehrenamt, Inklusion und Integration. Es sind Veränderungen angedacht.	Das Zentrum für Chancengleichheit ist aktuell eine Stabsstelle beim Landrat. Es gibt Überlegungen, aus allen Stabsstellen ein eigenes Sachgebiet „Kreisentwicklung“ zu machen, erweitert um die Wirtschaftsförderung. Jedes Thema wird durch eine*n Beauftragte*n repräsentiert, z.T. personell in Personalunion oder ehrenamtlich.
Landkreis München seit 2015	„Referat Chancengleichheit und gesellschaftliche Potentiale“ mit einem besonders breiten und eigenständigen Spektrum: den Bereichen Bildung, Wirtschaftsförderung, Gleichstellung, Integration und interkulturelle Kompetenz, Behinderung und Inklusion, bürgerschaftliches Engagement sowie Wissenschaft und Forschung. Geplant sind Veränderungen bzw. Erweiterungen.	Das Referat Chancengleichheit gehört zum Geschäftsbereich „Infrastruktur und Gesundheit“. Es ist Ergebnis einer eindeutigen Diversity-Orientierung.
Stadt Nürnberg seit 2015	„Menschenrechtsbüro und Gleichstellungstelle“ mit den Zuständigkeiten Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Diskriminierungsfragen, Ansprechpartner für Männer, Koordination LSBTI.	Das Menschenrechtsbüro ist aus der Fusionierung der Stabsstellen Menschenrechtsbildung und Gleichstellungsarbeit hervorgegangen und eine Stabsstelle beim Oberbürgermeister und auch für Gleichstellung verantwortlich. Das Thema Integration ist beim Amt für Kultur und Freizeit angesiedelt, Inklusion und Senioren finden sich im Referat Jugend, Familie und Soziales. Die Querschnittsthemen werden in einer AG Diversity zusammengeführt.
Stadt Regensburg seit 2018	„Büro für Chancengleichheit“ mit den rechtlich gebotenen Bereichen Gleichstellung und Antidiskriminierung	Das Büro ist im Direktorium bei der Oberbürgermeisterin angesiedelt. Gleichfalls im Direktorium finden sich das Amt für Integration und Migration sowie das Amt für Inklusion und bürgerschaftliches Engagement. Trotz der organisatorischen Nähe gibt es (noch) keine Diversity-Orientierung, lediglich eine punktuelle Zusammenarbeit.
Stadt Würzburg seit 2018	„Fachbereich Integration, Inklusion und Senioren“ mit eben diesen Themen.	Der eigene Fachbereich ist aus einer Stabsstelle des Sozialreferates heraus gewachsen und arbeitet jetzt gleichberechtigt neben den zwei anderen Fachbereichen des Jugend-, Familien- und Sozialreferates. Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming sind im Direktorium verankert.



Managing Diversity, also die Gestaltung von Vielfalt gehört strukturell wegen ihrer Querschnittsfunktion eigentlich zur Verwaltungsspitze, ist also bei **Oberbürgermeister*in bzw. Landrät*in** grundsätzlich richtig angesiedelt. Das gilt vor allem dann, wenn sich die Verwaltungsführung das Thema zu eigen macht. In den benannten bayerischen Kommunen ist dies nicht immer der Fall.

Die Erfahrung bundesweit und auch die Berichte der bayerischen Verantwortlichen zeigen aber, dass eine **erfolgreiche Arbeit** sehr stark von den handelnden Personen und ihrem Engagement abhängt, sowie der Bereitschaft der anderen Fachbereiche zu einer konstruktiven Kooperation. Letztlich entscheidend ist die **Durchsetzungsfähigkeit der jeweils Verantwortlichen**. Die Mehrzahl der bayerischen Vielfaltsstellen ist mit ihrer organisatorischen Zuordnung zufrieden. Optimal ist die Zusammenführung wirklich aller Vielfaltsbereiche in einer Organisation, weil sonst immer Schnittstellenprobleme und Koordinierungsnotwendigkeiten entstehen.



Leitorientierungen

Alle hier erfassten bayerischen Kommunen verfolgen weitgehend übereinstimmend bestimmte ethische Leitorientierungen und strategische Ziele. Im Vordergrund steht die gleichberechtigte Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben und die Schaffung und Erhaltung positiver Lebensbedingungen. Das soll durch den Abbau von Zugangs-Barrieren und den Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus sowie einen gezielten Nachteilsausgleich geschehen. Es geht um die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Förderung von Vielfalt. Der Landkreis München formuliert beispielhaft, dass es notwendig sei, Potentiale und Chancen in der Kommune frühzeitig zu erkennen und zu nutzen, sich rechtzeitig strategischen Fragestellungen zu widmen und gesellschaftspolitisch relevante Konzepte zu entwickeln.

Strategisch wird angestrebt, die relevanten Themen und Akteur*innen zu vernetzen und sich eine umfassende Expertise zu erarbeiten. Durch Bündelung der Ressourcen sollen Synergien, etwa bei den Verwaltungsaufgaben, erzeugt und damit mehr Effektivität und Effizienz gewonnen sowie eine bessere gegenseitige Information erreicht werden. Die Zusammenführung verschiedener Querschnittsfelder schafft mehr Gewicht und erleichtert die Öffnung der Verwaltung für diese Themen. Diversity-Teams können wirkungsvoll Verwaltungsspitze und Fachbereiche fachlich unterstützen. Abschottung und Konkurrenzen der Querschnittsbereiche untereinander werden verhindert, es entsteht eine Win-win-Situation für alle.

In der Stadt Nürnberg gibt es den vorbildlichen Ansatz, die Querschnittsthemen, die nicht alle in einer Organisationseinheit versammelt sind, so zusammen zu führen, dass Synergien erzeugt und ein abgestimmtes Vorgehen ermöglicht wird. Die Vertreter*innen der drei relevanten Vielfaltseinheiten stellen wichtige Vorhaben und Planungen in der „AG Diversity“ vor und geben den anderen Bereichen Gelegenheit, Stellung zu nehmen, auf ihre Zielgruppen und Bedarfe hinzuweisen und so die unterschiedlichen Dimensionen zusammen zu binden. Jede Stadtratsvorlage durchläuft vor ihrer Einbringung in den Rat einen „Diversity-Check“, d.h. die federführenden Dienststellen müssen die jeweilige Diversity-Relevanz und deren Berücksichtigung darstellen.



Ziele und Maßnahmen

Die jeweiligen operativen Ziele, Themen, Aktivitäten oder Maßnahmen in den sieben bayerischen Kommunen decken die ganze Breite aktueller Vielfaltspolitik ab: Veranstaltungen, Projekte, Kampagnen, Handreichungen, Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildungen, Diversity-Tage. Einige bemerkenswerte Beispiele sollen das illustrieren.

• Masterplan „Personalmanagement“ (Stadt Erlangen)

In einem Masterplan „Personalmanagement“ ist der Vielfaltsgedanke bei der Stadt Erlangen strukturell verankert und muss bei allen Aktivitäten Berücksichtigung finden, insbesondere auch bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen. Ab der Ebene Sachgebietsleitung ist nachgewiesenes „Verständnis von Vielfalt als Bereicherung und Engagement für Gleichstellung und Chancengleichheit“ im Anforderungsprofil verankert. Kriterien für die Ermittlung von Vielfaltskompetenz werden vom Büro für Chancengleichheit erarbeitet. Die Vermittlung von Vielfaltskompetenz in Ergänzung zu interkultureller Kompetenz findet statt.

• Masterplan „Queeres Nürnberg“ (Stadt Nürnberg)

Derzeit wird ein Masterplan „Queeres Nürnberg“ erstellt. Dabei wird angestrebt, alle Vielfaltsweltansichten zu berücksichtigen. Über die AG Diversity werden bei der Stadt Nürnberg alle relevanten Dienststellen der Verwaltung in die Planung einbezogen. Über die Querschnittsbereiche werden die Zivilgesellschaft und alle einschlägigen Organisationen und Communities von LSBTIQ über Migrant*innen-Organisationen bis zur Inklusions- und Senior*innenarbeit angesprochen. Planung und Erarbeitung sind grundlegend diversityorientiert angelegt.

• Pilotprojekt „Ausbildung“ (Landkreis München)

In einem Pilotprojekt „Ausbildung“ werden junge Menschen und interessierte Unternehmen im Landkreis München auf einer Messe und durch Bustouren zu den Betrieben zusammengebracht. Die Diversity-Orientierung des Landkreises gewährleistet, dass alle gesellschaftlichen Gruppen, unabhängig von z.B. Geschlecht, Lebensalter, Herkunft, Behinderung oder Schulabschluss, zusammen gesehen werden und mit ihren jeweiligen Bedarfen Berücksichtigung finden. Das Projekt gelingt auch digital. Grundlage ist, dass alle Themen im Referat versammelt sind und immer alle Vielfalt-Dimensionen bei allen Projekten mitgedacht werden.

• Aktion „Frauenlauf“ (Landkreis Kelheim)

Durch die Verschränkung der Einzelthemen und eine konsequente Inklusionsorientierung bei allen Maßnahmen und Projekten gelingt es, ein inklusives Denken in der Verwaltung und bei Partner*innen allmählich zu verankern. Im Kontrast zu den Männer-dominierten Laufveranstaltungen, die eher auf Konkurrenz angelegt sind, wurde ein „Frauenlauf“ nur für Frauen organisiert. Es gelingt durch beharrliches Werben bei den zuletzt über 500 Teilnehmerinnen ein breites Spektrum junger und alter, migrantischer und behinderter Frauen anzusprechen.



- **Projekt „Sprache und Kommunikation“ (Stadt Erlangen)**

In einem Projekt „Sprache und Kommunikation“ werden exemplarisch die Bedeutung und Macht von Sprache analysiert. Mit dem Blick auf Geschlechtergerechtigkeit, Verständlichkeit, Barrierefreiheit, Integration, Inklusion werden Zusammenhänge und die Notwendigkeit des Zusammendenkens deutlich. Als Konsequenzen ergeben sich beispielsweise die Berücksichtigung leichter Sprache oder die Einführung des Gender-Sternchens in der Verwaltung.

- **Zukunftskonferenzen (Stadt Würzburg)**

Bei der Stadt Würzburg finden Zukunftskonferenzen zu unterschiedlichen Themen wie Umweltschutz, Teilhabe oder Gleichberechtigung statt, an denen Vertreter*innen des Behindertenbeirats, des Seniorenbeirats und der migrantischen Communities teilnehmen. Neben dem persönlichen Gewinn durch das Zusammentreffen unterschiedlicher Menschen und dem erkennbaren Abbau von Vorurteilen werden konkrete Erwartungen und Ergebnisse erarbeitet, die in kommunale Planungen eingehen.

- **Fachbereichs- und zielgruppenübergreifende Sozialplanung (Landkreis Ebersberg)**

Die gemeinsame Sicht auf die gesellschaftlichen Herausforderungen bildet die Grundlage für eine zukunftsorientierte Entwicklung. Dafür dient eine fachbereichs- und zielgruppenübergreifende Sozialplanung im Landkreis Ebersberg in einem themenübergreifenden Team. Als Produkte liegen beispielsweise ein Demografie-Konzept, eine Armutserhebung und eine regelmäßige Sozialberichterstattung vor.

- **Partizipative Erarbeitung Integrationskonzept (Landkreis München)**

Der Landkreis München erarbeitete ein Integrationskonzept partizipativ mit allen Kommunen, das auf der Grundlage der vielfaltsorientierten Ausrichtung der Verwaltung selbstverständlich alle Diversity-Dimensionen berücksichtigt.

- **Zusammenführung von Sozialplanung mit den Querschnittsthemen (Stadt Bamberg)**

Die Zusammenführung von Sozialplanung mit den Querschnittsthemen kann zu einer neuen Qualität beitragen. Mit den Beauftragten für die einzelnen Vielfaltsdimensionen verfügt die Planung bei der Stadt Bamberg über eine besondere eigene Expertise und braucht keine externe Unterstützung. Im Planungsprozess werden Überschneidungen deutlich, Verbindungen und Verknüpfungen können zwischen den Feldern hergestellt werden. Barrierefreiheit ist dann beispielsweise nicht mehr nur ein Thema der Inklusions-Planung. In einer aufzubauenden Sozialberichterstattung und einem entsprechenden Monitoring wird die gesellschaftliche Diversität transparent.

Fachlicher Mehrwert vielfaltsorientierter Stellen

Durch die neue Organisation vielfaltsorientierter Stellen kann im Idealfall ein erkennbarer Mehrwert generiert werden. Zusammenfassend können dazu die folgenden Aspekte festgehalten werden.



Durch die synergetische Bündelung von Ressourcen, Angeboten und Diensten und die Verbindung der Diversity-Dimensionen entsteht eine neue Qualität vielfaltsbezogener kommunaler Arbeit. Die Vielfalts-Themen werden in dieser Konzentration sichtbar als durch einzelne Beauftragte.

- Parallelstrukturen werden verhindert. Es kommen nicht mehrere Beauftragte mit ihrem jeweiligen Thema auf die Verwaltung zu, alle Vielfaltsdimensionen werden zusammen verhandelt.
- Aus der Zusammenführung verschiedener Vielfaltsdimensionen ergeben sich kurze Wege, ein besserer Informationsaustausch und projektbezogene Kooperationen innerhalb der Kommune. Eine solche Vielfalts-Stelle kann eigene Pilot-Projekte anstoßen und die Ergebnisse in die Verwaltung einbringen.
- Die übergreifenden Organisationseinheiten, insbesondere wenn sie bei der Verwaltungsspitze angebunden sind, unterstützen effektiver deren (politische) Arbeit und kommen leichter mit ihren Themen auch in die anderen Fachbereiche hinein.
- Vielfalts-Stellen können auf der Basis einer eher strategischen Orientierung ihre Themen setzen und Neues ausprobieren und dann die Erfahrungen und Ergebnisse in der Linie umsetzen. Die gegenseitige Unterstützung führt zu einer neuen Qualität.
- Die Vernetzung der Themen, Institutionen und Akteur*innen, verwaltungsintern und in die Zivilgesellschaft hinein, wird auf eine neue Basis gestellt und erweitert sich, auch wenn z.B. Gleichstellung nicht zum Diversity-Team gehört.
- Die konzentrierte Beschäftigung mit Chancengleichheit und Vielfalt ist Grund- und Ausgangslage für die Bearbeitung von Zukunftsthemen, für den Aufbau einer entsprechenden Expertise und damit für (neue) Planungsansätze und Konzepte in der Kommune.
- Vielfaltspolitiken und Vielfaltsstellen können so als Teil einer zukunftsorientierten Stadtentwicklungsplanung zu Innovationsmotoren für kommunale Verwaltungen werden.

Herausforderungen

Der benannte fachliche Mehrwert ist im Blick auf die Praxis einiger Kommunen durchaus realistisch und berechtigt. Es muss aber auch kritisch reflektiert und insoweit relativiert werden, als es vollumfänglich einen eher idealtypischen Zustand skizziert. Ein Blick auf die sehr unterschiedliche Realität in den (nicht nur bayerischen) Kommunen führt zu folgenden Einschränkungen und Fragen, die bei der Planung oder Weiterentwicklung von derartigen Stellen berücksichtigt werden sollten:



Angesichts der aktuellen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie und der knapper werdenden kommunalen Kassen erinnern sich viele politisch Verantwortliche, dass es sich bei den meisten Vielfalts-Themen um freiwillige Leistungen handelt. Es droht mancherorts eine Rückentwicklung. Vielfaltspolitik ist aber ohne ausreichende Ressourcen und eine dauerhafte organisatorische Absicherung nicht machbar.

- Nicht überall werden die fachliche Neuorientierung und ihre organisatorische Form von allen mitgetragen. Aus traditionellem Verwaltungsdenken und -handeln, aber auch aus der Angst heraus, eigene Ressourcen, Aufgaben und Macht zu verlieren, ergeben sich Widerstände. Manchmal ist die Außenwirkung in die Gesellschaft hinein erfolgreicher als die Wirkung nach innen auf die Verwaltung.
- Das Diversity-Team deckt in der Regel nicht alle Vielfaltsdimensionen ab. Die sich daraus ergebenden Schnittstellen sind zu identifizieren und zu bearbeiten. Allerdings erleichtert eine vorhandene Organisationseinheit diese weiterhin notwendige Kooperationsarbeit.
- Es bleibt in manchen Kommunen unklar, ob trotz der Zusammenführung verschiedener Vielfaltsdimensionen in einer Organisationseinheit wirklich eine synergetische neue Qualität entsteht. Es lässt sich vielfach doch eher ein „kooperierendes Nebeneinander“ feststellen.
- Das ist insbesondere dann der Fall, wenn schon bestehende Beauftragten-Funktionen lediglich organisatorisch zusammengeführt werden und für die neuen Aufgaben nicht zugleich ein übergreifendes Gesamtkonzept mit gemeinsamen Zielvorstellungen und Strategien entwickelt wird.
- Ebenso muss kritisch reflektiert werden, ob nicht weiterhin eher isolierte zielgruppenorientierte Maßnahmen im Vordergrund stehen und intersektionale Verschränkungen und Überschneidungen einzelner Vielfaltsdimensionen zu wenig Beachtung finden.
- Der Diversity-Ansatz sollte deshalb ergänzt werden um Intersektionalität als einem Analyseraster für Benachteiligungen, Diskriminierungen und Exklusionsmechanismen. Diese ergeben und verstärken sich durch die Überschneidung einzelner Vielfaltsdimensionen und nehmen mit der Berücksichtigung der sozialen Lage eine weitere wichtige Dimension auf.
- Vielfaltspolitik will bestehende Benachteiligungen abbauen und richtet sich gegen Diskriminierung. Deshalb ist es konsequent, die Themen Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit mit einzubeziehen in die übergreifende Organisation, was bisher erst in Ansätzen erfolgt.
- Zugleich verweist der Ansatz darauf, die Integration bzw. Inklusion von Menschen in die Teilsysteme unserer Gesellschaft (Bildung, Arbeit, Gesundheit, Kultur usw.) im Zusammenhang zu diskutieren. Ziele und Maßnahmen müssen mit Blick auf die Auswirkungen auf Frauen und Männer unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Fähigkeiten und unterschiedlicher sexueller Identität konzipiert werden.



Fazit

Generell kann für neue vielfaltsorientierte Strukturen festgehalten werden: Synergieeffekte werden durch eine einheitliche Organisation, durch korrespondierende, übergreifende Ziele, durch eine gemeinsame Strategieentwicklung und durch abgestimmte Fortbildungskonzepte erzielt. Dem dienen auch gemeinsame Diversity-Trainings zur Entwicklung von Vielfaltskompetenz und die spezielle Förderung von interkultureller, Inklusions- oder Gender-Kompetenz. Es finden ein systematischer Austausch methodischer Erfahrungen und die Entwicklung geeigneter Instrumente statt. Erleichtert wird eine konzentrierte und konzertierte Interessenvertretung der Querschnittspolitiken. Vielfalts-Orientierung sollte sich auch im Personalmanagement niederschlagen. Die Vorgabe zielgruppenspezifischer Quoten, die gezielte Ansprache von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher Herkünfte und Fähigkeiten im Personalmarketing sowie die Auswahl, Förderung und Entwicklung der diversen Mitarbeiter*innen in der Personalentwicklung werden von Diversity als Philosophie der Anerkennung und Gleichstellung geprägt sein müssen. Zugleich werden aber weiterhin Gender Mainstreaming oder interkulturelle Orientierung und Öffnung und die anderen Ansätze als profilierte, an ihrer jeweiligen Zweckbestimmung, Zielsetzungen und Adressatengruppen ausgerichtete Strategien umgesetzt. Der gemeinsame Ansatz ist geeignet, die fragmentierten Politiken zusammen zu führen und eine konsistente Diversitätspolitik in der Kommune zu gewährleisten. Die Verbindung mit den Einzelstrategien erhält den bewegungspolitischen Impetus und verhindert die Entpolitisierung eines zutiefst politischen Vorhabens: die Veränderung von Gesellschaft und ihrer Institutionen durch eine wertschätzende Anerkennung und die produktive Nutzung von Vielfalt.

Das immer wieder nur randständig behandelte Thema Migration und Integration kann im Rahmen von vielfaltsorientierten Politiken und Strukturen eine Aufwertung und bessere Berücksichtigung erfahren. Im Verbund mit zum Teil rechtlich gebotenen Mainstreaming-Strategien wie Gender Mainstreaming oder Inklusion gewinnt es an Gewicht und wird gleichberechtigt und inkludiert mitverfolgt. Das kann eine Grundlage bilden für Ansätze, auch (kommunale) Integrationsarbeit zu einer rechtlich abgesicherten Pflichtaufgabe zu machen.

Kontakte



*Im Detail geben die Homepage oder die Ansprechpartner*innen in den Kommunen Auskunft für interessierte Kolleg*innen:*

Stadt Bamberg

www.stadt.bamberg.de

Landkreis Ebersberg

www.lra-ebe.de

Stadt Erlangen

www.erlangen.de

Landkreis Kelheim

www.landkreis-kelheim.de

Landkreis München

www.landkreis-muenchen.de

Stadt Nürnberg

www.nuernberg.de

Stadt Regensburg

www.regensburg.de

Stadt Würzburg

www.wuerzburg.de

Amt für Inklusion

https://www.stadt.bamberg.de/B%C3%BCrgerservice/%C3%84mter-A-Z/Amt-f%C3%BCr-Inklusion_/Amt-f%C3%BCr-Inklusion

Team Demografie

<https://www.lra-ebe.de/leben/demografie/>

Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

<https://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1812/>

Zentrum für Chancengleichheit

<https://www.landkreis-kelheim.de/media/4689/flyer-zentrum-fuer-chancengleichheit.pdf>

Referat Chancengleichheit und gesellschaftliche Potentiale

<https://www.landkreis-muenchen.de/themen/chancengleichheit/das-team/>

Menschenrechtsbüro und Gleichstellungstelle

<https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/team.html>

Büro für Chancengleichheit

<https://www.regensburg.de/rathaus/aemteruebersicht/direktorium-1/direktorialbereich-1-db-1/buero-fuer-chancengleichheit>

Fachbereich Integration, Inklusion und Senioren

<https://www.wuerzburg.de/themen/gesundheit-soziales/integration/522219.Integration.html>

Die NIKO Online-Veranstaltungsreihe „Vielfalt, Inklusion und Teilhabe als kommunale Querschnittsthemen“ von Oktober bis Dezember 2020 stellte aktuelle Praxisbeispiele und strategische Ansätze für kommunale Vielfaltspolitik vor, darunter auch ein Großteil der in diesem Text vorgestellten Stellen. Die Dokumentation zu der Veranstaltungsreihe finden Sie unter <https://migranet.org/niko> unter „Veranstaltungen“.



Dr. Hubertus Schröer,
Geschäftsführer Institut – Interkulturelle Qualitätsentwicklung München

Impressum

Herausgeber:

NIKO – Netzwerk Interkulturelle Öffnung Kommunen Bayern
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit

Landwehrstraße 22 | 80336 München
Tel.: +49 (0)89/41 90 27 28 | Fax: +49 (0)89/41 90 27 27
<https://www.migranet.org/niko> | <https://www.via-bayern.de>



NIKO ist ein Teilprojekt von MigraNet – Landesnetzwerk Bayern
im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ).

Autor:

Dr. Hubertus Schröer

Redaktion:

Katharina Hörmann
Jakob Ruster

Stand:

2021

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).