

Zum Verständnis des vorliegenden Thesenpapiers soll Folgendes vorweggenommen werden: Hierbei handelt es sich um eine Zusammenfassung erster Eindrücke der 2014 erschienenen Projektdokumentation „Integrationsbericht und Integrationskonzept für Regensburg“ sowie einer ersten Bestandsaufnahme von Maßnahmen zur Förderung der Integration, die das Institut für soziale Innovation herausgearbeitet hat.

Thesenpapier zum Handlungsfeld

Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung

Die 2014 beschriebenen Maßnahmen im **Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung** waren seinerzeit in *Seminare, Freizeit und Begegnung* sowie *Austausch / Vernetzung* untergliedert. In den vorangegangenen Teilbereichen des Handlungsfeldes sind vielzählige Maßnahmen angestoßen worden und befinden sich in einer verstetigten bzw. stetig wiederkehrenden Umsetzung. Diese bestehenden 49 Maßnahmen sollten um punktuelle und bei Bedarf ständige Maßnahmen sinnvoll ergänzt werden.

Stärken des Handlungsfeldes liegen im fachlich **breiten Spektrum** der Seminare, dem stetigen **Monitoring** der Informationskampagnen als auch der Vielzahl an **zielgruppenorientierten Freizeit- und Begegnungsangeboten**, die durchgeführt wurden.

Gleichzeitig sind Menschen mit Migrationsgeschichte durch das Personal der Verwaltung der Stadt Regensburg im Vergleich zur Bevölkerung, insbesondere in Führungspositionen, noch unterrepräsentiert. Da das Thema **Repräsentanz** bisher kein Schwerpunktthema darstellt, gilt es dies zu stärken und **weiter auszubauen**. Weiterhin gilt es das **Thema Integration** bzw. die damit einhergehenden Herausforderungen (z.B. Repräsentanz) im **Leitbild** zu ergänzen.

Übergeordnet könnte somit das **Ziel des Handlungsfeldes** sein, die **Vielfalt der Stadtgesellschaft in Regensburg** auch innerhalb der **Stadtverwaltung** sukzessive entsprechend **abzubilden** – nicht nur in quantitativer Hinsicht, sondern auch in Führungspositionen.

Mögliche Ansätze und Maßnahmen, könnten dabei die folgenden sein:

- Abstimmung des Leitbilds Integration der Stadt Regensburg im Hinblick auf zukünftig erfolgreiche Fortschreibung des Leitbilds der Verwaltung der Stadt Regensburg aus dem Jahr 2003.
- Klärung des Bedarfs ein generelles Leitbild für das Verwaltungshandeln im Rahmen des Prozesses zu entwickeln und das Leitbild aus dem Jahr 2003 entsprechend fortzuschreiben.

- Prüfung des Anteils von Menschen mit Migrationsgeschichte an der Gesamtheit des Verwaltungspersonals, insbesondere auch unter Berücksichtigung der Hierarchieebenen, im Personal- und Organisationsbericht sowie Evaluation des Gleichstellungsberichts.

Fragen

1. Was bedeutet **Integration** für Sie in einem Satz?
 - Welche **Haltung** geht für Sie damit einher?
 - Übergreifende gelebte Respekt, verbundene Wertschätzung, ...
 - Auflösung – heterogene
 - Voraussetzung für eine Stadtgesellschaft – Geschlecht, Behinderung, ...
 - Vervollständigung – Teil eines größeren Ganzen zu werden
 - Gegenseitiges Verständnis
 - Respekt
 - Religion, Hautfarbe, .. → innere Werte
2. Welche **Stärken** gibt es aus Ihrer Sicht in Bezug auf das Handlungsfeld Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung?
 - Stimmen Sie mit den genannten Stärken überein oder gibt es weitere Stärken, die nicht benannt wurden?
 - Offene und positive Grundhaltung in Regensburg, Freude Vielfalt zu erleben
 - Miteinander ist herzlicher
 - Es muss noch viel getan werden – aber es gibt schon Wege in die richtige Richtung: Antidiskriminierungsstelle, Willkommenskultur, Gleichstellungsstelle, ...
 - Chance Integration zu leben – viele Mitarbeiter*innen die diesen Weg gehen wollen
 - Positiver Trend
 - Keinerlei Diskriminierung – starke Sensibilisierung
 - Hoheitliche Aufgaben → Migrationshintergrund geringer
 - Rechtsanspruch – erhalten sie einen Platz, interkulturelle Pädagogik
 - Spracherziehung
 - Am Beispiel aufgreifen
 - Aus Kindersicht und in verschiedenen Sprachen aufbereitet
 - Arbeit mit Kindern barrierefreier
 - Sichere, verlässliche Arbeitsplätze bieten
3. Welche **Entwicklungspotenziale** und **Stolpersteine** sehen Sie in Bezug auf das Thema Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung?
 - Stimmen Sie auch hier mit den genannten Entwicklungspotenzialen überein oder gibt es weitere Inhalte, die nicht benannt wurden?
 - Wir, ihr, sie aufheben → nach oben denken, ...
 - Lernen über Grenzen zu springen

- Sprache ist der Schlüssel
 - Verständigung
 - Sprache der Herzen
- Kennenlernen und Wissen der Kulturen
- Corporate Design/ Agreement/ ... → Leitbild?
- Friedfertiges Lernen – in Frieden miteinander leben, Wertschätzung, ...
- Lernen – ernsthaftes Interesse
- 4. Stimmen Sie mit der **Zielsetzung** und den angedachten **Maßnahmen** überein?
 - Was bräuchte es aus Ihrer Sicht für eine gelungene Umsetzung?
 - Was braucht es aus Ihrer Sicht im **nächsten Schritt**, um diesen Zielen ein Stück näher zu kommen?
- Deutschkurse anbieten → in Coronazeiten ging es nicht
 - Ggf. auch in Privatkursen
- Schriftsprache
- Selbstverantwortung → Engagement bei den Menschen, Motivation
 - Verantwortung/ Eigenverantwortung
- Aufwand – Lernkurven, wird einfacher und schneller → kann leichter weitergeben werden
- Umgang mit Kolleg*innen – können es nur zum Teil leisten
 - Psychosoziale Leistungen → Überforderung // Grenzen setzen
 - Akzeptanz – ist unsere Aufgabe: Personalaufstockung, Schulungen, ...
 - Es ist keine Frage, ob wir es wollen oder nicht – bekommen sonst keine Personen, die diese Arbeitsfelder abbilden
 - Wertschätzung für nicht klassisch-städtische Berufe erfahren
- Zeit für Elternarbeit – struktureller Ansatz, psychosoziale Arbeit betrifft auch Eltern
- Personalentwicklung: Teamentwicklung, Supervision, Reflexion
- An alphabetisierte Eltern
- Strukturell mehr möglich
- Aufholprogramme
- Vorbilder, die genau die Haltung vorleben, den aufstrebenden Weg darstellen – ermutigen, ...
 - Warum nicht auf Führungsebene?
 - Chancenweg nach oben – nicht an einer bestimmten Person abbrechen lassen
- Quote ja, nein?
- Prozess müsste beim Ausschreibungsprozess beginnen
 - Wo schreibt die Stadt aus?
 - Stellenbeschreibung eng – Bewerber*innenkreis eng
- Einbürgerung – Positivbeispiel
- Mehr mit den Menschen sprechen – Menschen mit Migrationshintergrund, ...
- Führungskultur ändern, Menschen an die Hand nehmen, ...
 - Wie sind Personalstrukturen, ...

- Welche Umwandlungen sind vorzubereiten?
 - Personalstau – bisher noch alt, weiß & männlich – wie kann er vorbereitet werden?
- ➔ Andere Konfliktkultur bei jüngeren Generationen
- ➔ Was braucht es, um mehr Durchlässigkeit zu erzeugen, um keine Zweigliedrigkeit der Gesellschaft zu haben
- 5. Welche **Zielgruppen** werden aus Ihrer Perspektive gut im Handlungsfeld eingebunden bzw. wer sollte Ihrer Meinung nach noch einbezogen werden?
- 6. Warum gibt es aus Ihrer Sicht so **wenig migrantische Kolleg*innen** in ihrer Abteilung?
 - ➔ Doppelspitzen
 - ➔ Quoten
 - ➔ Einfache Sprache bei der Stellenausschreibung
 - Mehr Bebilderung und leichte Sprache
 - ➔ Hoheitliche Aufgaben – braucht es dafür eine deutsche Staatsbürgerschaft
- 7. Wenn Sie eine **Vision** bzw. ein Idealbild der Interkulturellen Orientierung und Öffnung (aus Sicht der migrantischen Community) der Stadtverwaltung zeichnen könnten, wie sähe es aus?
 - ➔ Ein Zusammen mit allen – miteinander bestreiten, ...
 - ➔ Akzeptanz der Realität – Reaktion auf die Situation der Ämter
 - Was steht uns für ein Wandel bevor?
 - ➔ Doppelspitze, Chancengleichheit, ...
 - ➔ Wertschätzung allen Kulturen und Arbeitsfeldern gegeben über – egal wo sie angesiedelt sind, nur gemeinschaftlich können wir die Gesellschaft am Laufen halten
 - ➔ Grundsätzliches Miteinander, sensiblerer Umgang, zuhören, ...