

# Dokumentation des Interviews

Handlungsfeld: Interkulturelle Orientierung & Öffnung der Stadtverwaltung  
Datum & Uhrzeit: 14.10.21, 10-12 Uhr

## 1. Integration in einem Satz

**Was bedeutet Integration für Sie und welche Haltung geht für Sie damit einher?**

- Der übergreifende gelebte **Respekt über alle Regionen** und die damit verbundene **Achtsamkeit**.
- **Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit**.
- **Auflösung des Begriffs** Integration – eine Stadtgesellschaft, in der Jede\*r seinen Platz hat.
- Voraussetzung für **stabile Stadtgesellschaft, Integration** von allen **Gruppen**.
- **Teil eines größeren Ganzen** sein, jeder gehört dazu. Vollständigkeit.
- **Gegenseitiges Verständnis** für die Lebenswirklichkeit des anderen.
- Respekt gegenüber allen, denn die **inneren Werte zählen**.

## 2. Stärken in Bezug auf das Handlungsfeld

**Stimmen Sie mit den genannten Stärken überein oder gibt es weitere Stärken, die nicht benannt wurden?**

### Diversität bereichert

- **Gute Zusammenarbeit** mit Menschen mit Migrationsgeschichte im **Bereich Stadtreinigung** (Reinigungskräfte), es gibt viele Mitarbeiter aus min. 15 unterschiedlichen Herkunftsländern.
- Durch alltägliche Zusammenarbeit (bspw. bei der Müllabfuhr) lernt man andere Sprachen kennen, tauscht Speisen aus; dies führt zu einer **Bereicherung des eigenen Lebens**.
- **Erinnerungs- und Gedenkkultur** ist vorhanden und wird weiter bereichert.

### Kultur des „Willkommen heißen“ vorhanden

- **Offene Grundhaltung** der Regensburger Bürger gegenüber neuen zugewanderten Menschen, da das gute **herzliche Miteinander im Mittelpunkt** steht.
- Es gibt viele **Mitarbeiter\*innen** in der Verwaltung **mit multikulturellem Hintergrund**.

### Angebotsvielfalt

- **Amt für Willkommenskultur** wurde neu geschaffen. Dies ist sehr wertvoll und spiegelt den politischen Willen der Stadtverwaltung wider, sich entfalten zu wollen.
- **Anti-Deskriminierungsstelle** angegrenzt an Bürgermeisterin.
- **Bücher** werden den Kindern in Kindergärten **in verschiedenen Sprachen vorgelesen**.

### Diversität in Unternehmen und Einrichtungen

- Es gibt immer mehr **Auszubildene mit Migrationshintergrund**.
- In einigen Kindergärten liegt der **Anteil nicht-deutschsprachiger Kinder bei über 90%**.
- In 12 von 15 Kindergärten gibt es eine Zusatzkraft (**interkulturelle Erzieherin**), die übersetzt und damit die **Bedürfnisse der Kinder transportiert**.
- **Broschüren für Verhaltensweisen** wurden in 15 Sprachen übersetzt (bspw. „Wie ziehe ich mein Kind im Winter angemessen an.“).

## 3. Entwicklungspotenziale und Stolpersteine in Bezug auf das Thema

**Stimmen Sie auch hier mit den genannten Entwicklungspotenzialen überein oder gibt es weitere Inhalte, die nicht benannt wurden?**

### Vorbehalte

- Das Denken in Köpfen der Menschen darf sich ändern, alle **Menschen sind gleichwertig**.

### Sprachliche Hürden

- **Deutsch als Amtssprache** ist eine sehr prägende Rahmenbedingung – dies ist in anderen Ländern und damit in anderen Verwaltungen internationaler. Häufig ist Englisch die Amtssprache.
- (Arbeits-) **Protokolle schreiben** als Hindernis, denn diese sind auf Deutsch vorgegeben.
- Angebot von **VHS Deutschkursen** wird **zu gering wahrgenommen**.
- **Herausforderung** für Flüchtlinge **Deutsch zu lernen**, da sie aufgrund der **Nase-Mund-Schutzmasken** die **Mundbewegungen** anderer **nicht sehen** können. Dies ist v.a. auch eine große Herausforderung für Kinder in den Kindergärten.
- Große Herausforderungen in der **Bearbeitung von Anträgen**, die als zu kompliziert wahrgenommen werden

### Notwendige Betreuung

- Dinge wie Essen, Kleidungsstil und **Umgangsformen**, die die Kinder in ihren Familien lernen, **differenzieren sich** von hiesigen Umgangsformen (bspw. Kinder schauen Erziehern nicht in die Augen).
- Arbeitgeber werden Verantwortung nur bedingt gerecht, hier fehlen noch Strukturen oder andere Themenfelder (z.B. **psychosoziale Beratung**: „Wie gehe ich mit Kollegen um, die ihre ergreifenden Lebens-/Flüchtlingsgeschichten teilen?“).

## 4. Übereinstimmung der Zielsetzung und den angedachten Maßnahmen

### Was bräuchte es aus Ihrer Sicht für eine gelungene Umsetzung?

#### Eigenverantwortung

- **Eigenverantwortung** aller Beteiligten.
- Bewerber aus dem Ausland brauchen die nötige **Motivation**, den **Weg der Integration zu gehen**.
- **Bedürfnisabfrage bei Menschen mit Migrationsgeschichte selber**: Was wird gebraucht? Wo sehen sie Stolpersteine?

#### Betreuung

- **Professionelle Betreuung** von Menschen mit ergreifenden Lebenssituationen. Ämter müssen sich dem stellen, weil **Arbeitsfelder** sonst nicht besetzt werden können (Müllabfuhr bspw. braucht Menschen mit Migrationsgeschichte für offene Stellen).
- **Vorbildfunktion** für einen **konfliktfreien Umgang** sein und dies teilen.
- **Zeit einplanen**, um unklare Punkte mit Kollegen durchzugehen, die noch Herausforderungen mit der deutschen Sprache haben.
- Zeit für **Elternarbeit in Kindergärten**- struktureller Ansatz, um auch psychosoziale Betreuung von Eltern anbieten zu können, da dies nicht komplett über Kindergärten laufen kann.

#### Umstrukturierung

- **Strukturelle Unterstützung**, Erstellung von neuen Planstellen, damit Situationen langfristig gehalten werden können.
- Auf Führungsebenen (z.B. Amtsleiter) **Arbeitnehmer\*innen durchmischen** (bislang ist die Quote viel zu gering). Ggf. **Doppelspitzen**, ein Mitarbeiter mit und ein Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund, einführen (siehe Politik).
- Themen angehen, auch wenn diese Stolpersteine mit sich bringen (z.B. Anteil **Frauenquote erhöhen**).

- **Sichtbarkeit von Stellenausschreibungen** für Menschen mit Migrationsgeschichte **erhöhen** (nicht nur Homepage und Zeitung), d.h. den Ausschreibungsprozess weiter öffnen, damit sich der Einstellungskreis ebenfalls weiter öffnet.
- **Thesepapiere verständlicher** für alle machen.
- Wie kann ich **verhindern**, dass sich die **Gesellschaft** immer mehr **splittet**?

### Entwicklung

- Personalentwicklung / Teamentwicklung / Supervision.
- **Führungsebene** sollte **in Vorbildfunktion** sein, damit andere Arbeitnehmer\*innen ihr Verhalten Menschen mit Migrationsgeschichte ggü. dementsprechend anpassen können.
- Erfahrungsschatz mit Chancen einfordern zusammenbringen: Wie kann die **demografische Umwandlung besser vorbereitet werden**?
- **Bedürfnisse** der **neuen Generationen** mit **einbeziehen**.
- Die **Stellenausschreibungen in mehreren Sprachen** formulieren.

### Schulung

- Die **Eltern alphabetisieren**.
- Möglichkeit für **Deutschkurse sichtbar machen**.

### Weiterentwicklung der Verwaltung

- **Englisch als Hauptsprache in der Verwaltung** einführen.
- **Learnings** der Vergangenheit mit in aktuellem Geschehen **integrieren**.
- **Oberbürgermeisterin zur Leistungsanerkennung** der Menschen mit Migrationsgeschichte **einbeziehen**.

### Kulturen erlebbar machen

- Kulturen in der Praxis erleben (Zusammenarbeit mit anderen Ländern) und damit ein **Gespür für andere Nationalitäten** erhalten.
- Intensiveren Austausch durch **Patenschaften** ermöglichen.

### Abschaffung

- **Alltagsmasken abschaffen**, damit Sprachentwicklung nicht rückläufig ist. Kinder lernen Sprache hauptsächlich durch Lippen lesen.

## 5. Einbindung von Zielgruppen

- **Eltern mit Migrationsgeschichte** mehr ins alltägliche Leben der Kinder **mit einbeziehen**, zur besseren **Vermischung der Kulturen**.
- **Menschen in Ruhestand**, die oftmals viel Wissen und Erfahrung haben, **als Paten** mit einbeziehen.

## 6. Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte

**Warum gibt es aus Ihrer Sicht so wenig Kolleg\*innen mit Migrationsgeschichte in ihrer Abteilung?**

- Die Hürden sind zu groß.
- Das Denken ist zu engstirnig.

## 7. Vision

**Wenn Sie eine Vision bzw. ein Idealbild des Arbeitsmarktes in Regensburg (aus Sicht der migrantischen Community) zeichnen könnten, wie sähe es aus?**

### Vielfalt des Arbeitsmarktes

- **Interkulturelles Personal.**
- **Doppelspitze** mit Chancengleichheit, Vielfalt und Diversität.
- **Mehrwert** von Vielfalt erleben.

### Öffnung für andere Kulturen

- Menschen haben sich für andere Kulturen geöffnet und schauen mehr **über den Tellerrand.**
- Ein Zusammensein mit und von allen. Interesse, anderen Bürgern aus dem Volk zu helfen.
- Mehr **Kommunikation in verschiedenen Sprachen.**
- Mehr **Wertschätzung** allen Kulturen und Arbeitsfeldern gegenüber, unabhängig davon, wie diese angesiedelt sind (ob hoheitliche Aufgabe oder nicht).

### Angemessener Umgang mit der Realität

- **Akzeptanz der Realität** und entsprechende **Reaktion im Jetzt.**
- Blick in die **Zukunft realistisch anschauen** und dementsprechend vorbereiten.
- Grundsätzliches Miteinander mit **Feingefühl für den anderen** und mehr zuhören, anstatt selbst laut zu sein.