

Zusammenleben gestalten-Chancen  
eröffnen

Das „Leitbild Integration“ der Stadt  
Erlangen

28.1.2010, München

OBM Dr. Siegfried Balleis

*Es gilt das gesprochene Wort!*

1. Integration Aufgabe der Zukunft
2. Zahlen und Erlanger Profil
3. Wichtige Projekte
4. Das Leitbild Integration
5. Maßnahmen und Projekte
6. Herausforderungen in der Zukunft

Erlangen erlebt – wie alle Städte - eine zunehmende ethnisch-kulturelle Heterogenität der Einwohnerschaft als logische Folge der Globalisierungsprozesse.

Sie ist das Potenzial, das sich eine moderne Stadt erschließen muss.

Die Frage des Herkommens, der Tradition spielt immer weniger eine Rolle, dafür herrschen in einer modernen Stadtgesellschaft vielfältige Wertvorstellungen und pluralistische Lebensformen.

Integration ist deshalb auch nicht länger als „ein gesellschaftliches Randproblem von Ausländern“ zu sehen.

Die Städte sind aufgefordert, im Spannungsfeld wachsender Internationalität und Interkulturalität Rahmenbedingungen für Integration zu schaffen.

1. Thema des Deutschen Städtetages 2007: „Städte schaffen Integration – Stadtpolitik in Zeiten der Globalisierung“
2. Hauptgeschäftsführer Dr. Stephan Articus hat die Stadtgesellschaft als wichtigsten Ort der Integration bezeichnet: „Stadtgesellschaften kennzeichnet soziale Offenheit und Einsatzbereitschaft..... Städte sind keine Grenzen, Städte sind Orte der Integration“.
3. Auch der Bayerische Städtetag hatte als Jahresthema 2009 „Städte schaffen Integration“ gewählt.

Dies zeigt, dass Integration eine der wichtigsten Aufgaben ist, die Politik und Gesellschaft in den nächsten Jahren zu bewältigen haben!

- In Deutschland haben 15,3 Mio. Menschen einen Migrationshintergrund, dies sind 19 % der Gesamtbevölkerung, von denen 10 % die deutsche und 9 % eine ausländische Staatsbürgerschaft haben.
- Die Zahl ist doppelt so hoch wie die bislang bekannten Ausländerzahlen!

Auch in Erlangen ist diese Entwicklung zu verzeichnen:

Von rund **103.000** Einwohnerinnen und Einwohnern haben rund **25.600** Personen einen Migrationshintergrund, d.h. sie sind entweder

- ausländische Staatsbürger (**14.000**, davon ca. **5.300** EU, **8.700** Nicht-EU-Bürger aus rund **140 Ländern**)
- Aussiedler (ca. **6.200**)
- Eingebürgerte (ca. **4.900**)
- oder Kinder von ausländischen Eltern, die bis zum 18. Lebensjahr die deutsche und die Staatsangehörigkeit ihrer Eltern besitzen (rund **500**)



- Eine von zehn deutschen Hugenottenstädten: Aufnahme von französischen Glaubensflüchtlingen
- Ansiedlung von Heimatvertriebenen
- Zuzug von „Gastarbeitern“ und deren Familien
- Aufnahme von Asylbewerbern und Flüchtlingen
- Jüdische Kontingentflüchtlinge
- Deutsche Spätaussiedler

- 1974 Gründung des dritten Ausländerbeirats bundesweit in Erlangen
- Förderung des Spracherwerbs: Deutsch-Offensive Erlangen und HIPPY
- Interreligiöser Dialog und Modell Islamischer Religionsunterricht
- Einbürgerungen und jährliche Einbürgerungsfeiern
- **Entwicklung des Leitbildes Integration**

## Projektauftrag „Leitbild Integration“ 2005

- ⇒ Entwicklung eines gesamtstädtischen Leitbildes für Integrationspolitik
- ⇒ Neukonzipierung der kommunalen Migrations- und Integrationspolitik

Mit dem Leitbild und dem Integrationskonzept soll die Vielzahl von Handlungsfeldern der Integrationsarbeit in Erlangen benannt und Beispiele für konkrete Handlungsansätze aufgezeigt werden.

## Projekt-Terminplan - Meilensteine

- Einladung zu einem Kick-Off-Workshop mit allen Beteiligten mit einem externen Moderator zur Bildung der interdisziplinären Arbeitsgruppen.  
Dez. 05 bis Jan. 06
- Organisation der Arbeitsgruppen u. regelmäßiger Austausch  
Jan. 06 bis Jan. 07
- regelmäßige Information der Fraktionen u. des Lenkungskreises und Zwischenbericht an den HFPA Juli 06

## Projekt-Terminplan – Meilensteine

- Zusammentragen der Ergebnisse der Arbeitsgruppen zu einem Vorschlag für die Leitlinien und den Gesamt-Maßnahmenkatalog  
Februar 07 bis April 07
- Vorlage der Leitlinien und des Gesamtmaßnahmenkatalogs an OBM und die Fraktionen, Mai 07
- Auswahl geeigneter Maßnahmen für die Umsetzung 2008 durch den Lenkungskreis, Mai 07
- Stellungnahmen der Referate zu den Maßnahmen 2008, Juni 07
- Begutachtung und Verabschiedung der Leitlinien und der Maßnahmen für 2008 im HFPA und im StR  
Juli 07

Systematisches Arbeiten nach dem Modell Strategisches Management der KGST:

**Was wollen wir für wen erreichen?**

*Ergebnisse u. Wirkungen*

**Was müssen wir dafür tun?**

*Maßnahmen, Produkte*

**Wie müssen wir es tun?**

*Methoden, Strategien, Schnittstellen, Zeitplan*

**Welche Ressourcen brauchen wir dazu?**

*Personen, Finanzen, Informationen*

Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen werden in einem kommunikativen Prozess erarbeitet, an dem alle integrationspolitisch relevanten Kräfte der Stadtgesellschaft Erlangen beteiligt werden.

Insgesamt sind an dem Projekt rund **80** Personen beteiligt (Stadtrat, Stadtverwaltung, Ausländerbeirat, FAU, Parteien, Kirchen, GEWOBAU, Polizei, Schulen, Vereine, Organisationen, Ehrenamtliche)

## **Paten der AG (Moderatoren):**

- Ist Ansprechpartner/in für die Projektverantwortlichen und die Arbeitsgruppenmitglieder
- Kümmt sich um den Fortgang der Arbeitsgruppe
- Sorgt für eine Dokumentation der Arbeitsgruppenergebnisse
- Vernetzt sich regelmäßig mit den anderen Paten zur inhaltlichen Abstimmung



## **AG zu den Handlungsfeldern der Integration:**

- **AG 1: Leitbildkonzeption**
- **AG 2: Sprachliche Integration und Bildung**
- **AG 3: Berufliche Integration – Wirtschaft und Arbeit**
- **AG 4: Soziale und kulturelle Integration**
- **AG 5: Politisch-partizipatorische Integration**
- **AG 6: Stadtplanung / Wohnumfeld / Sozialraum**

- Die Integration ist für die Stadt Erlangen eine ihrer zentralen kommunalpolitischen Aufgaben. Das friedliche Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft prägt das Selbstverständnis unserer Stadt.
- Integration wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die alle Bereiche kommunalen Handelns betrifft. Für alle Referate und Dienststellen der Stadt sowie die städtischen Unternehmen ist das Leitbild Grundlage ihrer Arbeit.

- Aktive Öffentlichkeitsarbeit ist wichtiger Bestandteil kommunaler Integrationspolitik.
- Die Stadt Erlangen strebt in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an, um so als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion zu übernehmen. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Schlüsselqualifikationen anzusehen.

- Im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten unterstützt die Stadt Erlangen Verbände, Vereine und Initiativen bei integrativen und interkulturellen Maßnahmen und Aktivitäten.
- Integration orientiert sich an der Lebenslage der Menschen und nicht an ethnischen Merkmalen oder der Staatsangehörigkeit. Der wechselseitige Prozess der Integration bezieht alle Menschen mit Migrationshintergrund ein, die ihren Lebensmittelpunkt in Erlangen haben – unabhängig wie lange sie bereits hier leben.

- Die in Erlangen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund können gleichberechtigt an allen städtischen Angeboten und Leistungen teilhaben. Die Stadt Erlangen sieht sich in ihren Planungen und Maßnahmen einer interkulturellen Öffnung verpflichtet. Die bestehenden Angebote werden dazu, wo nötig, zielgruppengerecht verändert und ergänzt.

- Die Stadt Erlangen bezieht möglichst viele gesellschaftliche Gruppen aktiv in den Integrationsprozess ein und fördert deren Vernetzung. Dabei wird auch bürgerschaftliches Engagement im Bereich integrativer Maßnahmen gefördert.
- Die Stadt Erlangen sieht sich als Moderatorin, wenn das Zusammenleben Probleme und Konflikte mit interkulturellen Ursachen oder Folgen schafft.

- Jeglichen Formen von Rassismus und Diskriminierung tritt die Stadt Erlangen mit Entschiedenheit entgegen. Im Rahmen der geltenden Gesetze und individuellen Rechte garantiert sie allen Mitbürgerinnen und Mitbürgern die Wahrung ihrer religiösen und kulturellen Identität.
- Die Stadt Erlangen setzt sich in den Gremien der kommunalen Spitzenverbände gegenüber Land und Bund für die nachhaltige politische und soziale Teilhabe aller Menschen mit Migrationshintergrund ein.

- Das **Leitbild Integration** wurde im Juli 2007 vom Stadtrat einstimmig beschlossen.
  
- Weitere Inhalte des Beschlusses:
  - Präambel
  - Das Erlanger Integrationsverständnis
  - Menschen mit Migrationshintergrund
  - Anwendungsgebiete Interkultureller Kompetenz



- Aus der Fülle der vorgelegten Maßnahmenkataloge, die von den 5 AG vorgelegt wurden, schlägt der Lenkungskreis jährlich ausgewählte Maßnahmen zur Umsetzung in den Folgejahren vor.
- Nach der Begutachtung durch die betreffenden Ämter werden diese von den Fraktionen im Zuge der Haushaltsberatungen weiterverfolgt.

## **Beschluss des Stadtrats 2007:**

Das Leitbild Integration wird ab 2008 in den Referaten, Ämtern und Tochtergesellschaften der Stadt Erlangen umgesetzt.

**1. Schritt:** Vorstellung des Leitbilds in den Referaten, Ämtern und Tochtergesellschaften durch die Koordinationsstelle Integration

**2. Schritt:** die für 2008 ausgewählten Maßnahmen werden in den Fachausschüssen und im Aufsichtsrat der GEWOBAU behandelt. Die Ämter zeigen auf, welche Maßnahmen wann und wie umgesetzt werden und welche Finanzmittel dafür erforderlich sind.

**3. Schritt:** Die Umsetzung erfolgt danach durch die jeweiligen Referate und Ämter mit den im Maßnahmenkatalog genannten Kooperationspartnern.

**4. Schritt:** Die Koordinationsstelle begleitet die Umsetzung der Maßnahmen in den Ämtern unterstützend und baut mit dem Amt für Statistik ein Monitoring- und Berichtssystem auf.

## Grundsätzliche Überlegungen

- Der Stadtrat Erlangen trägt die politische Führungsverantwortung für die Integrationspolitik.
- Die Stadtverwaltung stellt die Koordination und die Umsetzung der Maßnahmen sicher und arbeitet mit den externen Akteuren zusammen.
- Damit die bisherige Integrationsarbeit besser koordiniert und bestehende Ressourcen optimal genutzt werden können, sind folgende organisatorische Schritte sinnvoll:

## Die Koordinationsstelle für Integration

- leitet die städtische Integrationsarbeit
- begleitet die Umsetzung durch die Dienststellen
- als referatsübergreifende Stelle koordiniert sie die Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung
- stimmt diese auch mit den Aktivitäten der externen Akteure ab.

Dem Lenkungskreis Integration gehören an:

- die Bürgermeisterin
- die Fraktionsvorsitzenden und integrationspolitischen Sprecher der Fraktionen/der Ausschussgemeinschaft
- der/die Vorsitzende und ein/e Vertreter/in des Ausländer- und Integrationsbeirats der Stadt Erlangen
- die Koordinationsstelle für Integration

## Aufgaben:

- Steuerung der grundsätzlichen Ausrichtung der Integrationspolitik der Stadt Erlangen im Rahmen des Leitbildes Integration (z.B. Integration als Querschnittsaufgabe)
- Vorbereitung der politischen Entscheidungen der städtischen Integrationspolitik (z.B. Konzept für die Integrationskonferenz, Monitoring)
- Empfehlung der jährlichen Ziele der Integrationspolitik an den Stadtrat (welche Maßnahmen sollen mit welcher Zielsetzung als nächstes angegangen werden)
- Überprüfen deren Umsetzung.

## Integrationsverantwortliche in den Referaten und Ämtern

- Die Referate und beteiligten Ämter sowie der Tochtergesellschaften GEWOBAU, ESTW und GGFA bestimmen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter als Integrationsverantwortliche.
- Ihre Aufgabe ist es, im jeweiligen Bereich als Ansprechpartner/in für die Koordinationsstelle fungieren, mit dieser eng zusammenzuarbeiten und die Umsetzung der Maßnahmen in den Dienststellen in Abstimmung mit der Koordinationsstelle zu dokumentieren.
- Nach Bedarf kann die Koordinationsstelle die Integrationsverantwortlichen zu Sitzungen einladen.



Die Integrationskonferenz ist ein offenes, impulsgebendes Gremium, das die gesamtstädtische Umsetzung des Leitbildes unterstützen soll.

Es dient zur Sammlung von Projektideen und zur Gewinnung weiterer Akteure zur Mitarbeit und Unterstützung.

Durch die jährliche Integrationskonferenz wird die Beteiligung aller externen Akteure und vor allem der Migrantenselbstorganisationen (MSO) und des Ausländer- und Integrationsbeirats an der Integrationspolitischen Diskussion sichergestellt. Die Organisation erfolgt durch die Koordinationsstelle.

## **Aufbau eines Integrationsmonitoring:**

- Beobachtung des Stands und der Entwicklung der Integration in Erlangen
- Kenntlichmachen von Handlungsbedarfen
- Festlegung und Priorisierung von Integrationszielen

Es ist geplant, die Zahlen jährlich zu erheben.

- Erweiterung des Dekanatsgespräches des OBM um Vertreter der Muslime und Juden zur „Interreligiösen Runde“
- Feiertagsregelung für städt. MA nichtchristlichen Glaubens
- Speziell abgestimmte Führungen für Teilnehmer in Integrationskursen im Stadtmuseum

- Bessere Kommunikationsfähigkeit durch Praxistransfer bei Deutschkursen an der vhs: Erarbeitung von neuen Unterrichtskonzepten, Sprachbegegnungen in Deutsch/Russisch / Italienisch/Englisch/Spanisch u. Französisch
- interkulturelle Veranstaltungen
- Sprachliche Förderung von Schülern mit Migrationshintergrund in der Hauptschule durch Leseangebote der Stadtbücherei

- Deutsch-Offensive zur Förderung der Sprachkompetenz
- HIPPY
- „Starke Eltern – starke Kinder“ als muttersprachliche Angebote
- Elterntalk – für Eltern mit Migrationshintergrund
- Projektstage zur Förderung der Muttersprache
- Club International – ein Ort interkultureller Begegnung

- Interkultureller Monat und Begegnungsfest „Miteinander leben in Erlangen“
- BIG (Bewegung Investition in Gesundheit) mit Angeboten an Frauen mit Migrationshintergrund
- Christlich-Islamischer Dialog: Projekt Religionsunterricht, Interdisziplin. Zentrum für Islam. Religionsunterricht an der Universität, Interkonfessionelle Einweihungen, Islamisches Grabfeld,
- Erlangen - Ort der Vielfalt: Engagement für Toleranz u. Antirassismus

Die Einsicht, dass die gesellschaftliche Vielfalt etwas Wertvolles ist und dass es für die Gesellschaft sinnvoll, ja sogar erforderlich ist, ihre Potentiale zu nutzen, setzt sich in Deutschland und den meisten europäischen Ländern nur langsam durch.

## Demografischer Wandel und Integration

### Drei Entwicklungen:

- Wir werden weniger
- Wir werden älter
- Unsere Gesellschaft wird bunter



- Zuwanderung allein kann den demografischen Wandel nicht verhindern, wird aber dazu beitragen, dass sich die negativen Folgewirkungen nach hinten verschieben werden.
- Der Bedarf an Zuwanderung wird weiter steigen, spätestens ab 2020 ist mit erheblichen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen.

Von dieser Veränderung in der Sozialstruktur werden selbstverständlich alle gesellschaftlichen Bereiche betroffen sein: Schulen, Universitäten, Parteien und Verbände sowie Unternehmen.

Die Zusammensetzung ihrer Mitglieder wird sich weiter ausdifferenzieren, sie wird vielfältiger werden. Neben dem Zuwachs von Menschen mit Migrationserfahrung finden weitere Entwicklungen statt, die Organisationen heute und in Zukunft mit einer heterogeneren Zusammensetzung ihrer Mitglieder konfrontiert und konfrontieren wird.

Handlungsbedarf für die Städte:

Rekrutierung von Personal, Management von Personal sowie Selbstverständnis und Angebotsstrukturen werden sich ändern.

Wir brauchen verstärkt eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung um auch künftig gut qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben. Bisher ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund eher unterrepräsentiert.

Das Konzept *Diversity Management* gibt Antworten auf die Frage, wie Städte, Organisationen und Unternehmen die gesellschaftliche Vielfalt sowie die vielfältigen Talente und Fähigkeiten ihrer Bevölkerungen/Belegschaften wertschätzen und besser für ihre Ziele nutzen können.

- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Interkulturelles Personalmanagement
- Interkulturelles Qualitätsmanagement

...im Dialog mit allen Beteiligten und Betroffenen!

**Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit!**