

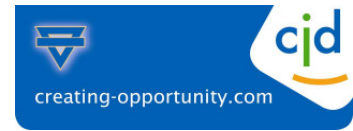


EUROPÄISCHE UNION  
EU-Fonds – EIF



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

D I V E R S E  
C I T Y



***DiverseCity:***  
**Gesellschaftliche Diversität in der Stadt- und Landkreisentwicklung**  
**– Perspektiven für die Zukunft**

<u>Laufzeit:</u>	Januar 2009 – Dezember 2011
<u>Finanzierung:</u>	Kofinanzierung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds (EIF)
<u>Projektpartner:</u>	CJD Eutin, Schleswig-Holstein (Koordination) CJD Neumarkt i.d.OPf., Bayern JMD/CJD Pirna, Sachsen JMD Überlingen/CJD Bodensee-Oberschwaben, Baden-Württemberg JMD/CJD Uelzen, Niedersachsen CJD Versmold, Nordrhein-Westfalen

*Projekthalt*

Das Modellprojekt „DiverseCity“ unterstützte an sechs Standorten in sechs Bundesländern Klein- und Mittelstädte sowie einen Landkreis bei der Initiierung, Umsetzung und Etablierung eines kommunalen Entwicklungsprozesses, der auf die Wertschätzung von gesellschaftlicher Diversität – insbesondere in Bezug auf Menschen mit Zuwanderungsgeschichte – ausgerichtet ist. Unter Schirmherrschaft der jeweiligen Bürgermeister/ des Landrats wird der bislang vor allem in Großstädten diskutierte Perspektivenwechsel von einer defizitorientierten Integrations- zu einer potentialorientierten Diversitätspolitik in der Praxis des ländlichen Raumes umgesetzt. Zuwanderer werden dabei nicht mehr vornehmlich als Problemgruppe wahrgenommen, sondern stehen mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten im Mittelpunkt der Betrachtung. Denn gerade die Landkreise und ihre regionalen Zentren werden angesichts des anhaltenden Bevölkerungsverlustes in Zukunft in einen demographischen Standortwettbewerb um junge Arbeitskräfte und Familien treten und können daher von einer Anwerbung (junger) Menschen mit Zuwanderungsgeschichte besonders profitieren. Das Projekt hat gezeigt, dass die Förderung gesellschaftlicher Vielfalt mit ihrer Wertschätzung für die Zuwanderer und ihren nachhaltigen Entwicklungsperspektiven für die Aufnahmegesellschaft eine Reihe von Chancen bietet, die Lebensqualität aller Bürger zu verbessern und die Zukunftsfähigkeit kleinerer Kommunen zu stärken.

Im Projekt wurden zum einen konkrete diversitätsorientierte Stadtentwicklungsstrategien für jede beteiligte Stadt bzw. für den Landkreis erarbeitet. Dabei lag der Fokus auf einer Attraktivitätssteigerung der Projektstandorte insbesondere für junge Drittstaatsangehörige. Gesellschaftliche Vielfalt wird als Querschnittsaufgabe der Kommunalplanung verstanden und mit den ökonomischen, sozialen, kulturellen und ökologischen Entwicklungsperspektiven der Gemeinden verknüpft.

Beratung und Unterstützung erhielten die Projektstädte von den Mitarbeitern ansässiger CJD-Einrichtungen, die den Handlungsbedarf vor Ort erheben und als Moderatoren die Umsetzung des Diversitätsprozesses begleiteten. Sie banden die Zugewanderten und die relevanten Akteure aus den Bereichen Politik und Verwaltung sowie lokale Wirtschaft, Soziales, Kultur und Umwelt aktiv in die Gestaltung städtischer Vielfalt ein. Auch die Dokumentation der Arbeitsschritte und Ergebnisse wurde von den jeweiligen Projektmitarbeitern des CJD geleistet.

Zum anderen wurde vom CJD Eutin aus den Praxiserfahrungen vor Ort abschließend ein übertragbares Modell der diversitätsorientierten Strategiebildung für den ländlichen Raum abgeleitet, das die im Projektverlauf gewonnenen neuen Erkenntnisse zu spezifischen Rahmenbedingungen, Erfolgsfaktoren und Instrumenten für kleinere und mittlere Kommunen herausarbeitet. Als Bestandteil des Modells wurde ein indikatorenbasiertes Monitoring- und Evaluationssystem entworfen.



EUROPÄISCHE UNION  
EU-Fonds – EIF



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

D I V E R S E  
C I T Y



## Projektdurchführung

### 1. Analyse

Das Modellprojekt „DiverseCity“ startete parallel an allen sechs Projektstandorten mit einer umfangreichen Analysephase, in der die Diversitätserfordernisse jeder Kommune identifiziert wurden. Die Projektmitarbeiter des CJD erstellten ein sozioökonomisches Profil jeder Stadt, das die vorhandenen Strukturen abbildet und die bedeutsamen Akteure aus allen Bereichen der Stadt erfasst. In einer qualitativen Datenerhebung mit explorativen Einzel- und Fokusgruppeninterviews wurden sowohl Bürger ohne als auch mit Zuwanderungsgeschichte, speziell Drittstaatsangehörige, zum Großteil städtische Akteure aus Politik, Verwaltung, Organisationen, Vereinen, Wirtschaft, Religion, Bildung, Gesundheit, Dienstleistung, Bürgerinitiativen sowie respektierte Ortspersönlichkeiten, nach den Potentialen und Bedarfen von Migranten als auch nach den Entwicklungsperspektiven der Stadt insbesondere im Hinblick auf Diversität und demographischen Wandel befragt.

In der Auswertung der Interviews wurden Erkenntnisse zu Sichtweisen und Perspektiven von Zugewanderten, insbesondere Drittstaatsangehörigen, und Nichtzugewanderten gewonnen und deren Bedeutung für die jeweilige Stadt- und Landkreisentwicklung exploriert. Da pro Standort 60-95 Interviews mit Migranten sowie 20-60 Interviews mit Deutschen, zumeist Akteuren in der Stadt, geführt wurden, zudem zahlreiche Gespräche und Projektvorstellungen in Ministerien, Ausschüssen und Gremien stattfanden, kann ein umfassendes Bild jeder Stadt in Bezug auf die Diversitätserfordernisse gezeichnet werden. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Identifikation attraktiver Faktoren für junge Zuwanderer, da gerade diese Bevölkerungsgruppe den Städten vor dem Hintergrund des demographischen Wandels neue Chancen eröffnet, ihre Wettbewerbsfähigkeit in der Standortkonkurrenz zu erhöhen.

### 2. Strategieentwicklung

Für die Entwicklung von übergreifenden Diversitätsstrategien in der städtischen Zukunftsplanung wurden die jeweiligen Interviewauswertungen in jeder Partnerstadt auf der Grundlage bereits bestehender Handlungsempfehlungen, Studien und aktueller Fachdiskurse aufbereitet und den Bürgermeister/ dem Landrat, den kommunalen Akteuren und den Zugewanderten vorgestellt. Die genannten Beteiligten diskutierten fortlaufend gemeinsam unter Moderation der CJD-Mitarbeiter die wichtigen Themen, Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven für ihre Stadt und vereinbarten Ziele, Strukturveränderungen, Handlungsfelder und Aktionen.

Für die Implementierung der Diversitätsstrategien wurde in jeder Projektstadt eine Organisationsstruktur entwickelt. Die Initiierung des auf Vielfalt fokussierten Stadt-/Landkreisentwicklungsprozesses wurde in einem Top-Down-Prozess durch die Übernahme der Schirmherrschaft des jeweiligen Bürgermeisters/ Landrats eingeleitet, der das Projekt in die einzelnen Fachabteilungen der Verwaltung und die politischen Gremien hineinrug. Die Stadt/ der Landkreis nimmt dementsprechend eine wichtige Vorreiterrolle ein, die sich als ein zentraler Erfolgsfaktor erwiesen hat. Die Projektmitarbeiter des CJD banden außerdem kommunale und regionale Akteure aus allen städtischen Bereichen/ Bürger mit und ohne Zuwanderungsgeschichte aktiv in den Entwicklungsprozess ein: Durch Interviews und Gespräche in sämtlichen Bereichen der Stadt sowie Projektpräsentationen in den relevanten kommunalen Netzwerken wurden Partner für die gemeinsame Arbeit an der Entwicklung von Diversitätsstrategien gewonnen. Gemeinsam wurden fortlaufend passende Formen der Zusammenarbeit zugeschnitten auf den Projektstandort abgestimmt.

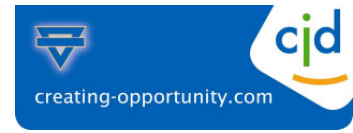


EUROPÄISCHE UNION  
EU-Fonds – EIF



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

D I V E R S E  
C I T Y



### 3. Umsetzung und Korrektur bzw. Verstetigung

Die fortlaufend entwickelten Diversitätsstrategien und Organisationsstrukturen wurden unter Koordination und Dokumentation der CJD-Projektmitarbeiter in der kommunalen Praxis umgesetzt und erprobt. Der Gesamtprozess der Strategieentwicklung und Umsetzung wurde fortlaufend beobachtet und sowohl von den CJD-Projektmitarbeitern als auch von den beteiligten Akteuren mit und ohne Migrationshintergrund bewertet. Außerdem wurden weitere bislang nicht beteiligte Drittstaatsangehörige nach ihrer Bewertung des Diversitätsprozesses befragt. Entsprechend der Ergebnisse erfolgte eine strategische Korrektur oder die Verstetigung. Ziel des Prozesses waren und sind weiterhin Strukturveränderungen: Entsprechend dieser langfristigen Perspektive wird der Diversitätsprozess in den Städten auch nach der offiziellen Beendigung des Projektes fortgesetzt.

Die beteiligten Städte und der Landkreis setzen unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte und wählen vielfältige organisatorische Vorgehensweisen:

Zumeist setzt die Diversitätssteuerung strategisch auf höchster politischer und zum Teil auch höchster Verwaltungsebene an, etwa mit Beschlussvorlagen im Hauptausschuss oder auf dem Kreistag. In verschiedenen Städten wird an der Ergänzung eines Stadt- bzw. Kreisleitbildes und von Verwaltungsrichtlinien gearbeitet, um den potentialorientierten Umgang mit Zuwanderung zur Grundlage des politischen und verwaltungstechnischen Handelns zu machen und dauerhaft zu verankern. Ebenso wird der Diversitätsgedanke teils in neue Prozesse wie das Integrierte Stadtentwicklungskonzept, in vorhandene Konzeptionen wie z. B. ein Promenadenfest oder in aktuelle Berichte wie z. B. über die demographische Entwicklung eingebunden. Dadurch werden Synergieeffekte genutzt und die gerade in kleineren Städten besonders knappen Personal- und Haushaltsressourcen gebündelt. Derart umgesetzt wird Diversität als Querschnittsaufgabe verankert. In einigen Städten sollen zudem zentrale Ansprechpartner für Vielfalt und Integration oder ein politischer Beirat dauerhaft eingerichtet werden, da sich eine zentrale Koordinierungsstelle als viel versprechend erwiesen hat.

Außerdem wird themenzentriert in neu geschaffenen Arbeitsgruppen und/ oder Gremien bzw. Runden Tischen gearbeitet, teilweise konnten bereits vorhandene Strukturen genutzt werden. An einem Standort wurde ein hochkarätiger Vorstand aus Politik und Wirtschaft für das Gremium gewählt; an einem anderen übernimmt eine neu geschaffene Migrantenselbstorganisation (häufig in kleineren Städten nicht vorhanden) gemeinsam mit dem Hauptverwaltungsleiter den Vorsitz.

In den Städten wurden unterschiedliche Themenfelder als Schwerpunkte gesetzt; übergreifende Inhalte an allen Standorten sind zum einen Optimierung der Zusammenarbeit, um Synergieeffekte besser nutzen zu können, zum anderen Etablierung einer Willkommenskultur und Schaffung einer Willkommensstruktur.

Ein zentraler Bestandteil der Projektumsetzung in diesem Zusammenhang ist die Öffentlichkeitsarbeit: Um Vielfalt positiv in den Städten sichtbar zu machen und die Stadtgesellschaft für Diversität zu sensibilisieren, wird an allen Projektstandorten in unterschiedlicher Weise ein öffentlicher Diskurs über Zuwanderung und Zukunftsentwicklung initiiert. Einige Städte haben ihren strategischen und inhaltlichen Schwerpunkt gänzlich auf öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie z. B. Gesprächsabende für Unternehmer, Podiumsdiskussionen mit hochkarätigen Gästen zu verschiedenen Themen (Wirtschaft, Demographie, Religion, Gender, etc.), Ausstellungen mit Begleitprogramm, Lesungen sowie Pressearbeit (Seminare) und Imageverbesserung etwa durch werbende Kurzfilme gelegt.

Durch die Veranstaltung einer Fachkonferenz in Berlin konnte zudem eine Austauschplattform für die interessierte Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden; durch den Gewinn von Preisen (Deutscher Diversity Preis, Schleswig-Holsteinischer Integrationspreis) wurde das Projektthema einer breiteren Öffentlichkeit auch bundes- und landesweit bekannt gemacht.

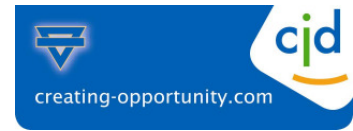


EUROPÄISCHE UNION  
EU-Fonds – EIF



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

D I V E R S E  
C I T Y



## Projektergebnis

### 1. Diversitätsstrategien der Städte/ des Landkreises

Die CJD-Projektmitarbeiter fassten in jeder beteiligten Stadt/ Landkreis abschließend die entwickelten und bewährten Strategien für eine diversitätsorientierte Entwicklungssteuerung zusammen.

### 2. Strategisches Modell für Klein- und Mittelstädte

Prozessbegleitend wurde vom CJD Eutin ein Modell der diversitätsorientierten Strategiebildung für den ländlichen Raum entwickelt, in das die Ergebnisse der Analyse, die Strategieentwicklungen, die Umsetzungen und Modifizierungen der Prozesse in den beteiligten Städten/ dem Landkreis fortlaufend einfließen. Als Bestandteil des Modells wurde ein indikatorenbasiertes Monitoring- und Evaluationssystem entworfen. In diesem Rahmen wurden Indikatoren und Standards für die Beobachtung der Entwicklung und Umsetzung diversitätsorientierter Stadt- und Landkreisentwicklungsstrategien sowie deren Bewertung identifiziert. Dabei war die Unterschiedlichkeit der Vorgehensweisen an den Projektstandorten ein großer Gewinn für die Abstrahierung des Modells und dessen praktikable Anwendbarkeit auf andere Städte.

Wesentliche Erfolgsfaktoren bei der Entwicklung von Diversitätsstrategien zur Erschließung und Nutzung der Ressourcen von Bürgern mit Migrationshintergrund sind die Verankerung des Themas auf höchster politischer Ebene (Top-Down-Prinzip) sowie die Beteiligung der gesamten Stadtgesellschaft und damit die Teilhabe aller Bürger und Akteure (Verankerung als Querschnittsaufgabe). Die Verknüpfung von Diversitätsstrategien mit der kommunalen Entwicklungssteuerung zieht strukturelle und politische Veränderungen nach sich (Partizipationsmöglichkeiten, kommunalpolitische Steuerung etc.). Auf diese Weise können jedoch Synergieeffekte, die gerade in kleineren Städten aufgrund geringerer Personal- und Haushaltsressourcen besonders wertvoll erscheinen, genutzt und die Nachhaltigkeit gesichert werden. Die Entwicklung von Diversitätsstrategien in der Stadtentwicklung beschreibt nicht nur die Erarbeitung von Instrumenten zur potentialorientierten Förderung gesellschaftlicher Vielfalt und deren Umsetzung, sondern ist vielmehr ein Prozess der produktiven Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität und dem Aufbau von Akteursnetzwerken zur Kooperation. Die Strategiebildung ist damit in erster Linie als kommunikativer Prozess zu verstehen, der vier Elemente umfasst: Bewusstseinswandel bzw. Sensibilisierung im Umgang mit Bürgern mit Migrationshintergrund, strategische Planung, Umsetzung von Strategien und langfristige Verankerung.

Das Modell ist in Kürze als Download verfügbar.