



Selbstcheck Dessau-Roßlau

Auswertung

Dieser Auswertungsbogen spiegelt die Ergebnisse des Selbstcheck-Fragebogens und ordnet sie ein: Wo steht die Kommune? Hat sie sich auf den Weg zur Weltoffenheit gemacht, befindet sie sich auf dem Weg oder ist sie bereits weltoffen aufgestellt? Hierbei ist hervorzuheben: Weltoffenheit ist ein fortlaufender Prozess, der auf regelmäßiger Reflexion, der Abfrage von Bedürfnissen und Interessen und der (Neu-)Ausrichtung an Bedarfen beruht. Die folgende Einordnung soll Ihnen dabei helfen, Ihre Kommune in diesem Prozess zu verorten:



Inhalt

Überblick.....	2
Handlungsfeld 1 – Management und Steuerung	3
Handlungsfeld 2 – Fairer Zugang und Teilhabechancen	4
Handlungsfeld 3 – Arbeit und wirtschaftliche Entwicklung	6
Handlungsfeld 4 – Interkulturelle Öffnung und Antirassismus	8
Handlungsfeld 5 – Engagement und Teilhabe.....	10
Handlungsfeld 6 – Zusammenhalt und Begegnung.....	12
Handlungsfeld 7 – Kommunikation und Konfliktmanagement.....	13
Gesamtauswertung.....	15

Überblick

Handlungsfeld 1 – Management und Steuerung	
Strukturen und Prozesse zur Steuerung	(✓)
Stellenwert von Weltoffenheit in Politik und Verwaltung	✓
Weltoffenheit als Führungsaufgabe	(✓)
Monitoring	✘
Handlungsfeld 2 – Fairer Zugang und Teilhabechancen	
Bildung	(✓)
Sprache	(✓)
Arbeit und Ausbildung	✓
Wohnen	✓
Gesundheit und Pflege	(✓)
Transport und Mobilität	–
Kultur	(✓)
Sport	(✓)
Sicherheit und Recht	(✓)
Orientierung für neu Zugezogene	✓
Handlungsfeld 3 – Arbeit und wirtschaftliche Entwicklung	
Weltoffenheit als Standortvorteil	✓
Vielfältige Potenziale werden genutzt	✓
Interkulturelle Kompetenzen in der Arbeitswelt	(✓)
Adäquate Einbindung in kommunale Wirtschaftskreisläufe	✓
Handlungsfeld 4 – Interkulturelle Öffnung und Antirassismus	
Interkulturelles Denken und Handeln in Politik und Verwaltung	(✘)
Interkulturelles Denken in Institutionen und Gremien relevanter Akteure	(✓)
Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Politik und Verwaltung	(✘)
Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Institutionen und Gremien vor Ort	✓
Antirassismus in Politik und Verwaltung	(✓)
Antirassismus in Institutionen und Gremien weiterer Akteure vor Ort und im öffentlichen Raum	✓
Handlungsfeld 5 – Engagement und Beteiligung	
Engagement unabhängig von Herkunft, Kultur, Weltanschauung und Religion	(✓)
Beteiligung an politischen Prozessen	(✓)
Globale Verantwortung	✘
Handlungsfeld 6 – Zusammenhalt und Begegnung	
Begegnung in öffentlichen Räumen	✓
Wertschätzung von Vielfalt durch Einwohner*innen	(✓)
Aktives Einstehen für Weltoffenheit durch Einwohner*innen	(✓)
Handlungsfeld 7 – Kommunikation und Konfliktmanagement	
Dialog mit und zwischen allen Einwohner*innen	(✓)
Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Bedürfnisse	(✓)
Medialer Diskurs	(✘)
Adäquates Management von Konflikten	(✓)
Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten	
Legende – Wurde das Kriterium erfüllt?	
–	= keine Einschätzung möglich
✘	= nein
(✘)	= eher nein
(✓)	= eher ja
✓	= ja

Handlungsfeld 1 – Management und Steuerung

Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten

1. Grundlage der Standortbestimmung

- Es wurden 12 von 14 Fragen bearbeitet.
- Die Fragen 1.4.2 und 1.4.3 (Monitoring) wurden nicht bearbeitet.

2. Selbstauskunft zur Beteiligung von Akteur*innen des kommunalen Gemeinwesens

Seit dem Jahr 2016 wurden die Arbeit des Integrationsbüros und vor allem die Netzwerkarbeit umgestellt. Es wurde eine **Steuerungsgruppe von Trägern der Integrationsarbeit und dem Integrationsbüro** gegründet. Diese bündelt durch eine kontinuierliche Arbeit die Integrationsnetzwerksteuerung. Im weiteren Verlauf wurden entsprechend der integrationskonzeptionellen Handlungsfelder unterschiedliche Netzwerkformen etabliert. Beispielhaft ist hier die Steuerung im Bereich Sprache sowie Arbeitsmarkt zu nennen. Mit der Verabschiedung des **Integrationskonzeptes 2018** wurden zur Erarbeitung von Maßnahmeplänen Migrantenorganisationen, politische Vertreter*innen sowie Verwaltungsmitarbeiter*innen in die Umsetzung eingebunden, um partizipativ zu arbeiten. So fanden bereits **2018** drei erste **Maßnahmeworkshops** statt, die sich mit der Umsetzung des Integrationskonzeptes beschäftigten. Hier ging es um die Themen der **politischen Beteiligung, der Personalgewinnung und um die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltung**. In diesem Zuge wurde die Satzung für den zukünftigen Integrationsbeirat mit den genannten Vertreter*innen erarbeitet.

Gemeinsam mit Migrantenorganisationen und Trägern der Migrationsarbeit finden zudem kontinuierliche Austauschformate (Fachtage, Workshops usw.) statt. 2019 wurde für die Verwaltung eine interne Steuerungsgruppe (mit Vertreter*innen aus allen 5 Dezernaten) gebildet, um die Umsetzung des Integrationskonzeptes auf Verwaltungsebene voranzutreiben und das Querschnittsthema besser in den Strukturen der Verwaltung zu verankern.

Grundsätzlich stehen Entscheider aus Politik und Verwaltung für Themen wie Weltoffenheit, Diversität und Antirassismus ein, repräsentieren diese öffentlich wirksam den Bürger*innen oder nehmen an öffentlichen Veranstaltungen teil (wie z.B. Gedenkveranstaltungen oder Charta der Toleranz etc.). Jedoch werden diese Themen in der Verwaltung weniger aufgegriffen. **In vielen Bereichen der Verwaltung fehlt an dieser Stelle die entsprechende Sensibilisierung.** Dies betrifft vor allem Verwaltungsstrukturen, die kaum Zugang zu sozialen Themen wie Integration und Teilhabe haben. Das heißt, nach innen ist dieser Aspekt anders wahrnehmbar und hier fehlt es den Entscheider*innen auch an einem reflektierten Selbstbild.

Integration wird oft restriktiv begriffen (problembehaftet z.B. Zuwanderung, Versorgung, interkulturelle Konflikte). Hier tritt nur langsam ein Wandel ein. Positiv muss aber betont werden, dass bei den unterschiedlichen Vorhaben und Aktivitäten in diesem Bereich eine grundsätzliche **Arbeitsbereitschaft** vorherrscht. Teilweise überlagern generelle Herausforderungen der Partner im Arbeitsbereich Management und Steuerung bzw. partizipativer Arbeit (Ziel und Maßnahmeentwicklung) das Feld Integration. Dadurch wird die Arbeit in Querschnittsthemen oftmals als problemhaft wahrgenommen und die Dynamik der letzten Jahre hat starre Strukturen aufgezeigt.

3. Auswertung und Empfehlung

Die Stadt Dessau-Roßlau arbeitet aktiv an offenen und antidiskriminierenden Strukturen in Verwaltung und Politik. Elemente wie ein Leitbild, das Integrationsbüro und die Steuerungsgruppe zur

Integrationsnetzwerksteuerung tragen dazu bei. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Verwaltung noch stärker für Weltoffenheit sensibilisiert werden kann.

Eine solche **Sensibilisierung** für Herausforderungen und Chancen von Vielfalt ist die Grundlage für ein erfolgreiches Fortschreiben der bestehenden Integrations- und Diversitätsarbeit und trägt insgesamt dazu bei, die Stadt weltoffen auszurichten. Die angestrebte Sensibilisierung kann **durch regelmäßigen Austausch zwischen den verschiedenen Ebenen und Fachbereichen** erfolgen.

Zusätzlich kann die Stadt ihre weltoffene Positionierung weiter stärken, indem sie ein **regelmäßiges Monitoring** einführt: Die Evaluation einzelner Elemente der Integrations- und Diversitätsarbeit kann Aufschluss darüber geben, welche Maßnahmen zu einer verbesserten Lebenssituation aller Einwohner*innen beitragen und an welchen Stellschrauben noch Anpassungen möglich sind. Dieses Lernen unterstützt bei der Weiterentwicklung und dem Fortschreiben der Integrations- und Diversitätsarbeit.

Für den Selbstcheck-Workshop empfehlen wir, das Handlungsfeld „Management und Steuerung“ noch einmal fachbereichsübergreifend zu betrachten. Wir möchten Sie einladen, gemeinsam erste Schritte zu entwickeln, wie die gesamte Verwaltung für Diversitätsthemen sensibilisiert werden kann.

Handlungsfeld 2 – Fairer Zugang und Teilhabechancen

Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten

1. Grundlage der Standortbestimmung

- Es wurden 25 von 30 Fragen bearbeitet.
- Die Fragen 2.6.3 (Gesundheit und Pflege) und 2.7.1 – 2.7.3 (Transport und Mobilität) wurden nicht bearbeitet.

2. Selbstauskunft zu Maßnahmen

In diesem Bereich arbeitet die Stadtverwaltung (unter Federführung des Integrationsbüros) intensiv in unterschiedlichen Handlungsfeldern. In den letzten zwei Jahren haben wir uns dabei stark auf den **Spracherwerb, die Integration auf dem Arbeitsmarkt und den gesellschaftlichen Zusammenhalt** konzentriert.

Im Bereich **Bildung** werden Zugangsbarrieren zwar erkannt, aber bezüglich der Umsetzung und dauerhaften Verankerung bestehen immer wieder **Finanzierungsengpässe, weil Projektförderungen wegfallen oder auf wackeligen Füßen stehen**. In den letzten Jahren gab es gerade für Geflüchtete viele Maßnahmen so zum Beispiel die Willkommens- und Sprachkitas oder niedrighschwellige Sprachkurse, die von unterschiedlichen Trägern angeboten wurden. Durch Programme wie Kita Einstieg und Frühe Chancen wurde ein Netzwerk für Frühe Bildung in Dessau-Roßlau aufgebaut. Dieses arbeitet intensiv am Thema Migration und versucht die Startchancen für Kinder mit Migrationshintergrund in Dessau-Roßlau zu verbessern.

Beim Thema **Spracherwerb** gibt es zwischen den Sprachkursträgern in Dessau-Roßlau ein abgestimmtes Vorgehen sowie einen regelmäßigen Austausch mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, den Sprachkursträgern sowie dem BAMF und der Verwaltung. Hier wird versucht auf aktuelle Bedarfe zu reagieren und zeitnahe Lösungen zu finden. Als Beispiel sind hier u.a. Kurse mit Kinderbetreuung genannt.

Das Handlungsfeld **Arbeit und Ausbildung** wird u.a. mit Hilfe des Netzwerkes zur Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen in Dessau-Roßlau (regelmäßiger Austausch der relevanten Akteure) bearbeitet. Hier wurden

u.a. eine Prozesskette zur erfolgreichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt sowie der Ordner „Mein Ordner“ erarbeitet.

In Dessau-Roßlau werden Geflüchtete dezentral untergebracht, das heißt, sie kommen von Anfang an in **Wohnungen** unter, die im Eigentum der städtischen Wohnungsbaugesellschaft sind. In den Schwerpunktjahren 2015 und 2016 fanden hier vor der Belegung auch Versammlungen statt, um die ansässigen Mieter*innen zu informieren. Als problematisch wahrnehmbar ist die Ballung von Migrant*innen in den innerstädtischen Quartieren, da es hier günstigen Wohnraum gibt.

Im Bereich **Gesundheit & Pflege** fand bisher erst wenig Austausch statt. Aktuell ist noch kein einheitliches kommunales Vorgehen erkennbar. Die Thematik von Migration wird bei Schwerpunktthemen wie Impfungen und Schuleingangsuntersuchungen zwar aufgegriffen, jedoch gibt es keine speziellen Maßnahmen, die sich direkt an Migrant*innen richten.

Im Bereich **Kultur und Sport** wurden bereits erste Angebote umgesetzt bzw. sind vor allem im Kulturbereich erste strategische Ansätze erkennbar. So gab es 2018 beispielsweise für Museumspädagogen in Dessau-Roßlau einen Workshop zur Erschließung von neuen Zielgruppen. Das Multikulturelle Zentrum in Dessau-Roßlau übersetzte einen Museumsflyer ins Arabische und eine Ausstellung zum Thema „Heimat“, welches das Multikulturelle Zentrum entworfen hat, konnte im Museum für Stadtgeschichte ausgestellt werden. Jedoch erfolgt auch hier keine stringente Nachverfolgung und gerade im Jahr 2019 war die Ausrichtung der kulturellen Angebote in Dessau-Roßlau sehr touristisch geprägt. Ähnliche Erfahrungen gibt es auch im Sport. Hier wurden schon verschiedene Maßnahmen ausprobiert. So gab es u.a. einen Schwimmkurs für geflüchtete Frauen und diverse Fußballbegegnungscamps. Die Vereine sind im Grunde auch offen, doch nicht alle öffnen sich gleichermaßen für neue Zielgruppen. Wenn man jedoch auf die Nachwuchsgewinnung achtet, dann gibt es hier kaum noch Unterschiede zwischen Einheimischen und Kindern mit Migrationshintergrund.

Zudem wurde die Arbeit mit der Hochschule Anhalt (Anzahl internationaler Studierender in Deutschland mit am höchsten) stark ausgebaut. Ziel ist es internationale Studierende stärker mit der Stadtgesellschaft zusammenzubringen und gemeinsame Aktivitäten und Projekte umzusetzen (Beispiel Campustage, soziokulturelle Aktivitäten, One Community Projekt).

Auch im Bereich **Sicherheit und Recht** wurden in den letzten Jahren bessere Wege eingeschlagen. Als aktuelles Beispiel seien hier z.B. Verordnungen zur Corona-Pandemie genannt. Hier wird mittlerweile auch darauf geachtet, mehrsprachige Informationen zu veröffentlichen bzw. mit einfacher Sprache oder Piktogrammen zu arbeiten. Dies trifft aber nicht flächendeckend auf alle Teile der Verwaltung zu. Das Integrationsbüro hat zur Orientierung für neu Zugezogene den „Willkommenskompass für Neuzugewanderte“ herausgegeben, der einen Überblick über alle Lebensbereiche in Dessau-Roßlau gibt und zu allen wichtigen Ansprechpartner*innen in der Stadt verweist. Dieser Kompass wurde inzwischen in Deutsch, Englisch, Arabisch und Farsi herausgegeben. Aktuell wird eine chinesische Variante erarbeitet. Außerdem findet man den Willkommenskompass auch auf dem Integrationsportal der Stadt Dessau-Roßlau (Website und Facebook). Hier kann die Onlinevariante tagesaktuell aktualisiert werden. Auf dem Portal finden sich außerdem viele Informationen über die Integrationsarbeit in Dessau-Roßlau. Insgesamt wird auf eine starke Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Integration gesetzt. Im Bereich der politischen Partizipation werden derzeit unter Einbeziehung der Zielgruppen die politischen Gremien und deren Satzungen (Integrationsbeirat und Ausländerbeauftragter) überarbeitet.

3. Selbstauskunft zur Beteiligung von Akteur*innen des kommunalen Gemeinwesens

In den einzelnen Netzwerken zur Sprache und Arbeit werden vor allem die **Agentur für Arbeit, das Jobcenter, die Sprachkursträger** sowie die **Projekte am Arbeitsmarkt** als auch **unterschiedliche Bereiche der Verwaltung** (Ausländerbehörde, Amt für Wirtschaftsförderung, Sozialamt, Bildungsbüro) miteinbezogen. Des Weiteren

gibt es ein abgestimmtes Vorgehen mit den **Trägern der Migrationsarbeit** sowie den **Migrantenorganisationen**. In Bezug auf Bildungschancen ist außerdem das **Netzwerk Frühe Bildung** mit zu nennen, in welchen vor allem die Vertreter*innen der Kindereinrichtungen, das Jugendamt sowie Familienzentren (u.a. AWO Familienwerkstatt) vertreten sind.

Im Handlungsfeld Fairer Zugang und Teilhabe ist außerdem die **LIGA** der freien Wohlfahrtspflege aktiv sowie die Mitglieder*innen des regionalen Arbeitskreises, die u.a. geförderte Beschäftigungen im zweiten Arbeitsmarkt verwalten. Ansonsten werden in diesem Handlungsfeld viele weitere Netzwerkpartner*innen aus Kultur und Sport, Beratungsinstanzen bzw. Schulen temporär ins Boot geholt. Generell kann festgehalten werden, dass das Integrationsbüro als Schnittstelle genutzt wird und im Jahr mit über 100 verschiedenen Akteuren arbeitet. Dabei ist die Arbeit partizipativ ausgerichtet.

4. Auswertung und Empfehlung

Die Stadt Dessau-Roßlau hat, ausgenommen Transport und Mobilität, alle Bereiche im Handlungsfeld „Fairer Zugang und Teilhabechancen“ bearbeitet. Die Ergebnisse zeigen, dass Dessau-Roßlau mit umfassenden Konzepten und Maßnahmen intensive Arbeit leistet und Zugang und Teilhabe für die zentralen Bereiche des kommunalen Gemeinwesens ermöglicht. Das gemeinsame Wirken am Arbeitsplatz, Bildungsmöglichkeiten sowie ein eigenes Zuhause und Nachbarschaft stärken das Miteinander. Gleichzeitig ist es wichtig, dass auch der Zugang zu Gesundheit, Mobilitätsangeboten und anderen Bereichen des Lebens für alle Einwohner*innen gleichermaßen möglich ist.

Um eine weltoffene Haltung in den verschiedenen Bereichen des kommunalen Gemeinwesens langfristig zu verankern, empfiehlt sich ein vertiefter Austausch mit den zuständigen Akteur*innen: Besprechen Sie gemeinsam die **bestehenden Maßnahmen** und **evaluieren Sie, wie die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt, welche Faktoren zum Erfolg der Maßnahmen beitragen und welchen Beitrag sie zum Abbau von Zugangsbarrieren leisten**.

Für den Selbstcheck-Workshop laden wir Sie ein, eine gelungene Maßnahme aus dem Handlungsfeld 2 zu präsentieren. Darüber hinaus können Sie während des Workshops aber einen Fokus auf andere Handlungsfelder legen.

Handlungsfeld 3 – Arbeit und wirtschaftliche Entwicklung

Die Kommune ist weltoffen aufgestellt

1. Grundlage der Standortbestimmung

- Es wurden 12 von 12 Fragen bearbeitet.

2. Selbstauskunft zu Maßnahmen

Die Stadt Dessau-Roßlau agiert im Handlungsfeld „Arbeit und wirtschaftliche Entwicklung“ mit vielen **verschiedenen Akteur*innen gemeinsam**. Für diesen Bereich ist in erster Linie das **Amt für Wirtschaftsförderung** zuständig, die vor allem Unternehmen und Existenzgründer*innen beraten.

In den letzten zwei Jahren hat das Integrationsbüro ein **lokales Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration** von Migrant*innen mit Zuwanderungsgeschichte aufgebaut. In dem Netzwerk sind alle relevanten Akteure

vertreten u.a. die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, die Ausländerbehörde sowie die Wirtschaftsförderung der Stadt Dessau-Roßlau. Dabei wird das Netzwerk prozesshaft von einer externen Moderation unterstützt mit dem Ziel, die Zugangsbarrieren für Migrant*innen zu identifizieren und abzubauen bzw. die Handlungsziele des Integrationskonzeptes mit Maßnahmen zu hinterlegen. Gemeinsam mit den Akteur*innen wurde eine Prozesskette für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt entwickelt. Im Anschluss soll der Ordner „Mein Ordner“ Migrant*innen dabei helfen, ihre Unterlagen sinnvoll abzuheften, und sie auf dem Weg hin zu einer sicheren Beschäftigung begleiten. Diesen Ordner erhalten alle zugewanderten Migrant*innen, die über die Agentur für Arbeit bzw. beim Jobcenter gemeldet sind. Außerdem wurden mehrere Fachtage organisiert und es finden regelmäßige Austauschformate statt.

Das Amt für Wirtschaftsförderung widmet sich gemeinsam mit der Stadtmarketinggesellschaft Dessau mbH, Bereich Wirtschaftsmarketing, in seiner täglichen Arbeit der **Vermarktung der Stadt Dessau-Roßlau als weltöffener Wirtschaftsstandort**. Dabei rückt auch die Hochschule Anhalt in den Fokus, denn hier studieren viele internationale Studierende. Gemeinsam mit der Hochschule Anhalt gibt es eine enge Kooperation, um die Potenziale vor Ort zu nutzen und den Absolvent*innen eine dauerhafte Perspektive in der Region aufzuzeigen. Als beispielhaftes Projekt sei hier das Vorhaben „Stadt als Campus“ genannt (Stadt Dessau-Roßlau – Hochschule Anhalt). In dem Projekt werden die Studierenden „in die Stadt geholt“ und durch die schrittweise Etablierung eines co-working-place (Vor-Ort-Haus, Wolfgangstraße) Möglichkeiten der eigenen Entwicklung gegeben.

Das Amt für Wirtschaftsförderung **berät Unternehmen auch hinsichtlich ihrer Fachkräftesicherung und verschiedener Fördermöglichkeiten**. Existenzgründer*innen werden ebenfalls von der Wirtschaftsförderung beraten und geschult (Programm ego-Wissen), dieses Angebot nehmen auch immer mehr Migrant*innen in Dessau-Roßlau wahr.

Nichtdestotrotz fehlen gerade den beratenden Akteuren vor Ort einzelne Teile der Wirtschaft. Um mit Unternehmen ins Gespräch zu kommen und diese für bestimmte Themen zu sensibilisieren, eignet sich zum Beispiel das **Turbobreakfast** der Stadt. Dieses wird vom Amt für Wirtschaftsförderung organisiert, von Unternehmen finanziert und es kommen vierteljährig Unternehmer*innen aus Dessau-Roßlau zusammen, um sich über verschiedene Thematiken auszutauschen. Das Netzwerk für Arbeitsmarktintegration wollte im April 2020 das Turbobreakfast nutzen, um die verschiedenen Maßnahmen vorzustellen, jedoch musste die Veranstaltung aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden.

3. Selbstauskunft zur Beteiligung von Akteur*innen des kommunalen Gemeinwesens

Zentrale Akteure sind die **Agentur für Arbeit** sowie das **Jobcenter**, die **Wirtschaftsförderung der Stadt** und die **Ausländerbehörde**, aber auch die verschiedenen **Arbeitsmarktprojekte** (IQ-Netzwerk, IHK KAUSA, MiDU etc.) sind zu benennen sowie die **Beratungsinstanzen** und **Migrantenorganisationen**. Neben den genannten Akteuren ist es natürlich ganz wichtig, die Wirtschaftsvertreter*innen mit im Boot zu haben. Jedoch war es in Dessau-Roßlau bislang schwierig, sowohl die Wirtschaftsverbände als auch die Kammern dauerhaft für die Thematik der Integration von ausländischen Fachkräften zu begeistern. Als geeignetes Gremium käme in Dessau-Roßlau der **Regionale Arbeitskreis** in Frage. Hier sind alle wichtigen arbeitsmarktpolitischen Akteur*innen vertreten (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Wirtschaftsverbände). Bisher ist es jedoch noch nicht gelungen, dieses Gremium für Integrationsfragen aufzuschließen.

Für die Vermarktung von Dessau-Roßlau als Wirtschaftsstandort ist maßgeblich auch die Stadtmarketinggesellschaft verantwortlich, die Standortvorteile identifiziert und für Dessau-Roßlau wirbt. Hier wird aktuell eine neue Strategie erarbeitet. Auch die Hochschule Anhalt als wichtiger Partner ist zu benennen, da hier sehr viele internationale Studierende eingeschrieben sind.

4. Auswertung und Empfehlung

Im Handlungsfeld „Arbeit und wirtschaftliche Entwicklung“ hat die Stadt Dessau-Roßlau interkulturelles Denken und Handeln verankert. Sie arbeitet aktiv daran, ihren Wirtschaftsstandort interkulturell zu gestalten und die Potenziale aller Einwohner*innen zu nutzen.

Durch die Förderung von interkulturellem Denken in Ausbildung und Arbeit wird der Gemeinschaftssinn am Arbeitsplatz gestärkt, Innovationskraft gefördert und die Erweiterung von Kundenstämmen ermöglicht. So tragen Unternehmen und Verwaltung dazu bei, dass Menschen unabhängig von (familiärer) Herkunft, Kultur, Religion oder Weltanschauung den Wirtschaftsstandort ihrer Kommune erfolgreich mitgestalten.

Wir laden Sie dazu ein, dieses Handlungsfeld **weiterhin aktiv mit Ihren Kolleg*innen und den relevanten Arbeitsmarktakteur*innen zu bearbeiten und in Teilen noch zu vertiefen**. Hier scheint vor allem ein Fokus auf die Sensibilisierung der Unternehmer*innen und Arbeitgeber*innen vor Ort empfehlenswert: Nutzen Sie den Regionalen Arbeitskreis und das Turbobreakfast, um diese Gruppe für die Herausforderungen und vor allem die Potenziale von Diversität zu sensibilisieren. Während des Selbstcheck-Workshops können Sie eine gelungene Maßnahme aus dem Handlungsfeld „Arbeit und wirtschaftliche Entwicklung“ präsentieren, sich darüber hinaus aber auf die anderen Handlungsfelder konzentrieren.

Handlungsfeld 4 – Interkulturelle Öffnung und Antirassismus

Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten

1. Grundlage der Standortbestimmung

- Es wurden 15 von 18 Fragen bearbeitet.
- Die Fragen 4.1.1 und 4.1.2 (Interkulturelles Denken und Handeln in Politik und Verwaltung), 4.3.1 und 4.3.2 (Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Politik und Verwaltung), sowie 4.5.2 (Antirassismus in Politik und Verwaltung) wurden mit „eher nein“ beantwortet.

2. Selbstauskunft zu Maßnahmen

Bestimmte Maßnahmen zur öffentlichen Bekundung gegen Diskriminierung und Rassismus und für Interkulturelles Denken werden von Seiten der Stadtpolitik gern **nach außen repräsentiert** und ein gemeinsames Vorgehen bzw. eine **gemeinsame Haltung demonstriert**. Zum Beispiel wurde in Dessau-Roßlau aus dem zivilgesellschaftlichen Engagement die Charta der Toleranz entwickelt, welche auch von politischen Akteuren bzw. von der Verwaltungsspitze unterschrieben wurde.

Jedoch haben diese Maßnahmen **kaum Auswirkungen auf die inneren Strukturen der Verwaltung**. Punktuell sind Umsetzungsstrategien erkennbar, aber diese werden bislang nicht flächendeckend verfolgt. Durch das Integrationsbüro konnten in den letzten drei Jahren mehrere Schulungsformate umgesetzt werden. So wurde im letzten Jahr eine Weiterbildung zum Thema Vielfalt und Diversität für die Auszubildenden der Verwaltung organisiert. Diese absolvierten u.a. einen Vielfaltsparcour durch das Rathaus. Das Projekt soll auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden. Außerdem konnten Schulungen für die Führungskräfte des Sozialdezernats sowie für Mitarbeiter*innen des Sozialamtes realisiert werden. Daran kann man auch gut erkennen, dass die Thematik der interkulturellen Öffnung nicht für alle Bereiche der Verwaltung an oberster Stelle steht, sondern gerade **bei Ämtern mit weniger Kundenkontakt die Bestrebungen seltener** sind.

Die Arbeit von Migrant*innen in politischen Gremien läuft auf dem Papier gesehen recht gut, so hat die Stadt Dessau-Roßlau einen **Ausländerbeauftragten** sowie einen **Integrationsbeirat**. Sowohl für den Beirat als auch für den Ausländerbeauftragten wird aktuell eine neue Satzung erarbeitet. Jedoch sind im Moment beide Gremien inaktiv, da die **Stellen vakant** sind. Außerdem wurden beide Funktionen in der Vergangenheit weniger politisch von anderen politischen Akteuren (Fraktionen, Stadtrat) wahrgenommen.

Die Stadt Dessau-Roßlau stellt sich in ihrem Leitbild zwar klar und deutlich gegen jede Form von Rassismus, jedoch wird dieses Bewusstsein bislang wenig in die eigenen Strukturen getragen und es sind auch keine Umsetzungsstrategien erkennbar. In keinem Dezernat gibt es bislang geeignete Präventionsprojekte oder Sensibilisierungskampagnen, um für Interkulturalität und die Bekämpfung von Rassismus zu werben. Auch ein aktives Bewerben für Migrant*innen als Arbeitnehmer*innen in der Verwaltung findet aktuell noch nicht statt. Vor zwei Jahren gab es gemeinsam mit dem Personalamt einen ersten Maßnahmenworkshop zur Personalgewinnung. Hier wurde über die positiven Aspekte von interkulturellen Kompetenzen für die Verwaltung und die Potenziale von ausländischen Fachkräften gesprochen und Verbesserungsmöglichkeiten in den Stellenausschreibungen gesucht sowie gemeinsam Handlungsempfehlungen erarbeitet. In der Umsetzung gibt es aber Verbesserungsbedarf.

3. Selbstauskunft zur Beteiligung von Akteur*innen des kommunalen Gemeinwesens

Hier ist vor allem das **Netzwerk „Gelebte Demokratie“** zu nennen, welches seit Jahren in Dessau-Roßlau aktiv ist und ein Zusammenschluss aus zivilgesellschaftlichen Akteur*innen der Stadtgesellschaft sowie Vertreter*innen der Verwaltung ist. Die Idee für die Charta der Toleranz stammt ebenfalls vom Netzwerk (Stadt ist Mitglied). Außerdem setzen sich auch die **Migrantenorganisationen** für dieses Thema mit unterschiedlichen Methoden ein oder werden aktiv durch das Integrationsbüro eingebunden (Schulungen in der Moschee, Einbeziehung Migrantenorgas usw.) Hier sind vor allem **LAMSA** und das **Multikulturelle Zentrum** zu nennen. Eine weitere Aktivität ist die Organisation des landesweiten Gedenktages von Opfern Rechter Gewalt (Tag der Erinnerung) durch eine Vorbereitungsgruppe aus Trägern, Migrantenorgas und Verwaltung.

4. Auswertung und Empfehlung

Die Stadt Dessau-Roßlau steht ein für eine antidiskriminierende und antirassistische Haltung und arbeitet eng mit zivilgesellschaftlichen Akteursgruppen zusammen. Innerhalb der Verwaltung ist diese Haltung jedoch noch nicht strukturell verankert. Einzelne Maßnahmen wie ein gemeinsamer Workshop mit dem Personalamt zu Potenzialen interkulturellen Denkens und Handelns, der Vielfaltsparcour für Auszubildende oder Schulungen für Führungskräfte des Sozialdezernats sowie für Mitarbeiter*innen des Sozialamtes finden statt, doch wirken sie nur punktuell für einzelne Fachbereiche.

Hier gilt es zu beachten, dass Diskriminierung und Rassismus gesamtgesellschaftliche Probleme darstellen, die sich in individuellen Handlungen, aber auch in Strukturen und institutionellen Zugangsbarrieren äußern. Eine Folge hiervon ist, dass Menschen ungleiche Teilhabechancen und -möglichkeiten haben. In der Verwaltung kann sich dies so äußern, dass Menschen mit Migrationsgeschichte in der Verwaltung unterrepräsentiert sind und die Perspektive dieser Personengruppe somit fehlt oder dass Menschen generell Kompetenzen abgesprochen werden, wenn sie geringe Deutschkenntnisse haben. Diese und andere Beispiele zeigen, dass auch strukturelle, nicht-intendierte Diskriminierung ein Hindernis für Teilhabe und Zugehörigkeit darstellt.

Die Stadt Dessau-Roßlau hat diese Probleme erkannt und ist sich der Herausforderung, aber auch der Chancen bewusst, die damit verknüpft sind, die eigenen Strukturen interkulturell zu öffnen und Antirassismus zu verankern. Für die nachhaltige interkulturelle Öffnung der gesamten Verwaltung empfiehlt sich ein langfristig angelegtes **Konzept**, das die **Sensibilisierung aller Mitarbeitenden** beinhaltet. Diversitätstrainings

und Reflexionsworkshops können dazu beitragen, dass die gesamte Verwaltung die **nach außen präsentierte weltoffene Haltung lebt** und so zu einem offenen Miteinander aller Einwohner*innen der Stadt beiträgt.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die politischen Gremien. Die Stellen der/des Ausländerbeauftragten und des Internationalen Beirats sind aktuell vakant und werden von den weiteren politischen Akteur*innen nicht als politischer Akteur wahrgenommen. Diese Rollen können gestärkt werden, indem die verschiedenen politischen Akteur*innen für die **Relevanz dieser Gremien** sensibilisiert und die Gremien selbst durch die politische und Verwaltungsspitze stärker legitimiert werden. So kann auch in der Politik langfristig weltoffenes Denken und handeln befördert werden.

Wie bereits im Handlungsfeld 1 angemerkt, ist die weltoffene Haltung, die die Stadt nach außen präsentiert, noch nicht in Breite und Tiefe in der Verwaltung verankert. Daher laden wir Sie ein, während des Selbstcheck-Workshops einen Fokus auf das Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung und Antirassismus“ zu legen. Diskutieren Sie gemeinsam, warum dies relevant ist für die gesamte Verwaltung und **erarbeiten Sie erste Schritte** hin zur vertieften Sensibilisierung.

Handlungsfeld 5 – Engagement und Teilhabe

Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit

1. Grundlage der Standortbestimmung

- Es wurden 11 von 12 Fragen bearbeitet.
- Die Fragen 5.1.3, 5.2.4, 5.1.6 (Engagement unabhängig von Herkunft, Kultur, Weltanschauung und Religion) und 5.2.1 (Beteiligung an politischen Prozessen) wurden mit „eher nein“, die Fragen 5.3.1 und 5.3.2 (Globale Verantwortung) wurden mit „nein“ beantwortet.

2. Selbstauskunft zu Maßnahmen

Auf der zivilgesellschaftlichen Ebene gibt es ein breites Engagement, um das Zusammenleben in Vielfalt zu gestalten. In den letzten zwei Jahren hat es hier viele Aktivitäten gegeben und gerade das **Bündnis Vielfaltsgestalter** mit seinen verschiedenen Projekten setzte dafür ein Zeichen in Dessau-Roßlau. Als Maßnahmen sind hier u.a. die unterschiedlichen Veranstaltungsformate der Vielfaltsgestalter als auch viele Formate von zivilgesellschaftlichen Akteur*innen genannt (u.a. interreligiöser Dialog, interkulturelle Woche, Theaterfestival des Anhaltischen Theaters, Menschenkette in Dessau-Roßlau etc.).

Wohingegen die **Strukturen des ehrenamtlichen Engagements immer weiter beschnitten** werden. So gab es in Dessau-Roßlau lange Jahre eine Ehrenamtsbörse, die seit diesem Jahr nicht mehr fortgeführt wird (Aktuell wurde sie durch die Corona-Ausgangsbeschränkungen wiederbelebt, jedoch ist ein Fortbestand unklar).

Gerade im Kultur- und im Sozialbereich ist das Ehrenamt in Dessau-Roßlau wichtig und für den Erhalt von einzelnen Einrichtungen unerlässlich, die Ehrenamtlichen sind in den Einrichtungen etabliert und in der Zusammenarbeit gelingt ein effizientes Miteinander. Jedoch **fehlt es** in Dessau-Roßlau an einer entsprechenden **Koordinierung aller ehrenamtlichen Tätigkeiten** so agieren die Ehrenamtlichen im Kultur, Sport und sozialem Bereich nebeneinander her. Auch die entsprechende Wertschätzung ist ausbaufähig. Zwar wurde in Dessau-Roßlau 2019 eine Ehrenamtskarte eingeführt, jedoch ist deren Nutzung sehr starr und richtet sich nur an Ehrenamtliche, die sich bereits seit vielen Jahren engagieren. Flexible Anerkennung für Menschen,

die sich nur kurze Zeit oder für wenige Stunden pro Monat engagieren, gibt es eher nicht. Hier ist es noch deutlich Luft nach oben. Im Bereich der **ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit** stellt mit Unterstützung der Kommune ein Träger eine **Netzwerkstelle**. Diese ist synergetisch mit den Ehrenamtsstrukturen der Stadt Dessau-Roßlau verwoben (auch örtlich). Hinsichtlich der Arbeitsqualität gab und gibt es jedoch Verbesserungsbedarf.

Auf **politischer Ebene und auch in der Verwaltung ist noch viel Sensibilisierungsarbeit notwendig**, um die Menschen für **die politische Teilhabe von Migrant*innen** zu gewinnen. In Dessau-Roßlau gibt es zwar seit langen Jahren die Funktion eines Ausländerbeauftragten bzw. einen Integrationsbeirat, jedoch konnten es die Stellen bislang nicht schaffen, ein breites Gehör im politischen Raum zu finden. Aktuell ist das Integrationsbüro dabei die Satzungen für beide Gremien neu zu erarbeiten und diese im Stadtrat verabschieden zu lassen, mit dem Ziel, beiden Funktionen mehr Teilhabe, Vernetzung und politische Würdigung zu verschaffen und diese als beratende Organe, dem Stadtrat an die Seite zu stellen.

Das Thema der globalen Verantwortung spielt in Dessau-Roßlau bislang kaum eine Rolle. Trotz bereits vereinzelter Maßnahmen zu dieser Thematik, wurden die Ziele nicht weiter verfolgt und sind bislang auch nicht strategisch ausgerichtet.

3. Selbstauskunft zur Beteiligung von Akteur*innen des kommunalen Gemeinwesens

Hier sind vor allem die **kommunalen Sozial- und Kultureinrichtungen** zu nennen (z.B. Jugendklubs, soziokulturelle Begegnungsstätten, Anhaltisches Theater, Museen etc.), aber auch die **Religionsvertreter*innen** aller Konfessionen sowie **Träger der freien Wohlfahrtspflege**. Als starke Netzwerke sind hier u.a. das Netzwerk **Gelebte Demokratie** als auch die **Vielfaltsgestalter** (Migrantenorganisationen, Hochschule Anhalt, Offener Kanal u.w.) zu benennen. Im Bereich Sport gibt es sehr viele engagierte Vereine. Teilweise gibt es aber, hinsichtlich der interkulturellen Öffnung und Bereitschaft an diesem Thema zu arbeiten, deutlichen Verbesserungsbedarf.

4. Auswertung und Empfehlung

Die Stadt Dessau-Roßlau arbeitet daran, die aktive Mitgestaltung des Miteinanders vor Ort allen Einwohner*innen zu ermöglichen. Sich in Vereinen zu engagieren oder an politischen Debatten teilzuhaben ist ein wesentlicher Teil von Engagement und Beteiligung vor Ort: Bei Fußballturnieren, Vereinsdebatten, oder Diskussionsrunden zum Ausbau des Stadtparks gestalten Menschen ihre Stadt und ihr Zuhause mit. Mit verschiedenen Veranstaltungen der Vielfaltsgestalter und anderen Aktivitäten der Zivilgesellschaft werden Engagement und Beteiligung in Dessau-Roßlau für viele Einwohner*innen möglich.

In Ihrer Selbstauskunft weisen Sie jedoch auf zwei Hürden hin: Zum einen gehen finanzielle Mittel für die Ehrenamtskoordination stark zurück. Zum anderen wird die politische Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte kaum bis gar nicht gefördert.

Die Mitgestaltung der Stadt und der Stadtgesellschaft durch alle Einwohner*innen ist ein wesentlicher Bestandteil einer Weltoffenen Kommune. Wir laden Sie ein, das Handlungsfeld „Engagement und Teilhabe“ gemeinsam mit Ihren Kolleg*innen aus den anderen relevanten Fachbereichen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen zu bearbeiten. Während des Selbstcheck-Workshops können erste Schritte für diese Zusammenarbeit erarbeitet werden. Prüfen und diskutieren Sie gemeinsam, welche Handlungsansätze das Ehrenamt und die politische Teilhabe für alle Einwohner*innen stärken können.

Handlungsfeld 6 – Zusammenhalt und Begegnung

Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten

1. Grundlage der Standortbestimmung

- Es wurden 6 von 6 Fragen bearbeitet.

2. Selbstauskunft zu Maßnahmen

In den letzten fünf Jahren gab es hier große Veränderungen und eine **stetige Öffnung der Angebote**. Durch den Zuzug von Geflüchteten nach Dessau-Roßlau wurden in den letzten Jahren eine Reihe von Veranstaltungsformaten entwickelt und getestet (u.a. die Tafeln der Begegnung, 2015-2016). Dank der **Studie „Zusammenhalt vor Ort“** konnten Maßnahmen entwickelt werden, die dank dem **Bündnisprojekt „Vielfaltsgestalter“** auch umgesetzt werden können. Ein wichtiges Ziel war dabei die **Hochschule** enger mit der Stadtgesellschaft zu verweben, so dass neue Begegnungsveranstaltungen mit Studierenden getestet wurden (u.a. One-Community-Concert oder StadtLesen-Festival). Bei der Umsetzung von Maßnahmen geht es darum, unterschiedliche Vielfaltdimensionen zusammenzubringen und auch mit neuen städtischen Akteuren zusammenzuwirken. Durch die Studie wurden auch mehrere Fachtage für die städtischen Akteure organisiert, auf denen es im Besonderen um das Thema gesellschaftlicher Zusammenhalt ging und einzelne Maßnahmen für Dessau-Roßlau erarbeitet wurden. Diese sollen in den nächsten Jahren umgesetzt und weiterentwickelt werden.

3. Selbstauskunft zur Beteiligung von Akteur*innen des kommunalen Gemeinwesens

Als wichtigste Akteure sind zunächst die **Kernbündnispartner*innen der Vielfaltsgestalter** benannt: Stadt Dessau-Roßlau, Hochschule Anhalt, LAMSA e.V., Offener Kanal Dessau e.V., Evangelische Jugendstiftung St. Johannis, Grone Bildungszentren Sachsen-Anhalt. Auf diesem Feld gibt es jedoch **viele weitere städtische Akteure** wie zum Beispiel die Stiftung Bauhaus, das Anhaltische Theater, das Multikulturelle Zentrum die unterschiedlichen Glaubenseinrichtungen (jüdische Gemeinde, kirchliche Gemeinden sowie muslimische Gemeinden) sowie Migrant*innenorganisationen, Jugendeinrichtungen, Beratungsstellen und Schulen. Aber auch andere Netzwerke wie das Netzwerk Gelebte Demokratie bzw. Vereine und Verbände arbeiten hier aktiv mit und stehen für Themen wie Zusammenhalt, Vielfalt und Weltoffenheit ein.

4. Auswertung und Empfehlung

Die Stadt Dessau-Roßlau arbeitet aktiv daran, alle Einwohner*innen für Diversität zu sensibilisieren. Durch Begegnung und Wertschätzung für alle Einwohner*innen in einer Kommune unabhängig von ihrer (familiären) Herkunft, Kultur, Religion oder Weltanschauung wird Vielfalt lebendig. Orte der Begegnung wie die Multikulturellen Zentren, die Tafeln der Begegnung, das OneCommunity Concert und viele andere tragen in Dessau-Roßlau dazu bei, Austausch und Zusammenhalt innerhalb der Stadtgesellschaft zu befördern.

Wir laden Sie ein, das Handlungsfeld 6 mit Ihren Kolleg*innen und Vertreter*innen aus der Zivilgesellschaft weiterzuentwickeln. Während des Selbstcheck-Workshops können Sie ein Beispiel für eine gelungene Maßnahme präsentieren, sich aber darüber hinaus gerne auf andere Handlungsfelder konzentrieren.

Handlungsfeld 7 – Kommunikation und Konfliktmanagement

Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten

1. Grundlage der Standortbestimmung

- Es wurden 12 von 14 Fragen bearbeitet.
- Die Frage 7.2.4 (Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Bedürfnisse) wurde mit „keine Einschätzung möglich“ beantwortet, die Frage 7.3.1 (Medialer Diskurs) mit „eher nein“

2. Selbstauskunft zu Maßnahmen

Dessau-Roßlau besitzt bereits seit 2011 ein Leitbild, welches in sechs Handlungsfelder aufgeteilt ist und in welchem vor allem die Chancengleichheit aller Bürger*innen gestärkt werden soll. 2018 wurde schließlich auch das Integrationskonzept der Stadt Dessau-Roßlau verabschiedet, welches als Leitlinienkonzept über allen Dezernaten der Stadtverwaltung steht. Das **Leitbild** wird in der Stadt umgesetzt, **zentraler Fokus liegt jedoch auf der wirtschaftlichen Entwicklung und nicht auf sozialen Themen**. Daher ist es schwierig einzuschätzen, ob gerade bei Beteiligungsstrukturen der Stadt immer alle Einwohner*innen gehört werden. Die Bemühungen sind erkennbar, jedoch gelingt die Umsetzung nicht immer ganz.

Einladungen zu Bürger*innenversammlungen erfolgen meist auf Stadtteilebene bzw. richten sich diese an bestimmten Ziel- oder Personengruppen, so dass per se nicht alle Einwohner*innen gleichermaßen angesprochen werden. Jedoch ist hier **kein einheitliches Vorgehen innerhalb der Verwaltung** erkennbar, da die einzelnen Dezernate mit unterschiedlichen Methoden arbeiten. Wenn es um die Berücksichtigung von sprachlichen und kulturellen Bedürfnissen geht, fehlen in Dessau-Roßlau oft mehrsprachige Informationen oder Informationen in einfacher verständlicher Sprache. Es wird sich seit einigen Jahren darum bemüht, zielgruppengerechter zu agieren, doch werden noch immer viele Gruppen ausgegrenzt. Dies beschränkt sich nicht allein auf Migrant*innen, sondern schließt auch Menschen mit Behinderungen oder bildungsferne Schichten ein. Als Beispiel hierfür dient die Beschilderung im Rathaus, die weder einfach verständlich ist, noch durch farbliche Linien etc. ein Wegeleitsystem durch die einzelnen Ämter bietet.

Auch ein **einheitliches Agieren auf politischer Ebene ist keineswegs erkennbar**, da einige Parteien in ihrer Sprache ja bereits bestimmte Bevölkerungsgruppen ausgrenzen und keineswegs auf dessen Bedürfnisse eingehen. Hier hat sich in der Kommune eine Debatte entwickelt, wie man solchen Strömungen beispielsweise im Amtsblatt der Stadt entgegentreten kann. **Öffentlichkeitswirksame Kampagnen für Diversität und Vielfalt gab es bisher eher nicht.**

Nach bestimmten Ereignissen und Konfliktsituationen fanden und finden in Dessau-Roßlau Analysen und Maßnahmen statt, um aktuelle Konsequenzen aus den Ereignissen zu ziehen oder aber Sicherheitskonzepte oder Präventionsmaßnahmen zu erarbeiten. So gab es in der Vergangenheit die Einberufung der Koordinierungsgruppe Asyl oder einen Krisenstab zur Stadtparksicherheit gemeinsam mit der Polizei und dem Ordnungsamt. Auch auf gesellschaftliche Ereignisse wird reagiert, so wurden z.B. die religiösen Einrichtungen nach den Anschlägen in Halle nach ihrer Sicherheit befragt. **Jedoch fehlt den Maßnahmen die Nachhaltigkeit**, sobald sich Konflikte auflösen wird die Problematik vergessen und die Maßnahmen werden zurückgefahren ohne weitere Nachverfolgung. Hier wäre ein präventiver Ansatz besser, um bei Konfliktsituationen schneller handlungsfähig zu sein.

3. Selbstauskunft zur Beteiligung von Akteur*innen des kommunalen Gemeinwesens

Hier sind vor allem alle **Strukturen der Verwaltung** sowie die **Vertreter*innen der politischen Parteien** sowie **alle politischen Organe der Stadt** in die Pflicht zu nehmen. Es gibt dahingehend verschieden Arbeitsformen. Von größeren interdisziplinären Runden (auch Partner*innen außerhalb Verwaltung), bis zu geschlossenen Verwaltungsgruppen. Generell wird im Bereich Integration, darauf geachtet, eine proaktive Öffentlichkeitsarbeit zu gestalten (statistische Berichte, Integrationsportal usw.), um Transparenz zu erzeugen. Weiterhin wurde die Medienpartnerschaft mit dem Offenen Kanal ausgebaut und Social Media als Informationsmedium genutzt.

4. Auswertung und Empfehlung

Die Stadt Dessau-Roßlau arbeitet an einer offenen und inklusiven Kommunikationskultur. Kommunikation ist der wesentliche Schlüssel zur Weltoffenheit. Ein offener und interessierter Austausch miteinander trägt dazu bei, den polarisierten öffentlichen Diskurs durch eine Kommunikation zu versachlichen, die eine weltoffene Haltung signalisiert und die Vielfalt vor Ort lösungsorientiert und auf den Zusammenhalt zielend gestaltet. Hier geht es darum, den Dialog mit allen Einwohner*innen zu suchen und die Akzeptanz für zuwanderungsbedingte Vielfalt durch einen breit angelegten Dialog zu befördern.

Dessau-Roßlau hat bereits verschiedene Wege geebnet, die in Konfliktfällen Lösungsansätze bieten. Dazu gehören die Koordinierungsgruppe Asyl oder die Befragung religiöser Einrichtungen nach den Anschlägen in Halle zu Sicherheitsfragen.

Darüber hinaus weist die Stadt selbst darauf hin, dass das Fehlen eines einheitlichen Vorgehens innerhalb der Verwaltung aber auch in der Politik bislang eine präventive Form der Kommunikation verhindern. Um den Austausch zwischen unterschiedlichen Gruppen zu fördern, empfiehlt sich eine **Vereinheitlichung der Haltung** in Verwaltung und Politik im orientierungsstiftenden Leitbild der Stadt, welches bisher vor allem wirtschaftliche Themen in den Fokus nahm. Daraus können **weitere Schritte und Maßnahmen abgeleitet werden, wie eine inklusive Kommunikationskultur etabliert** werden kann. Für den Selbstcheck-Workshop empfehlen wir, dass Sie einen Fokus auf das Handlungsfeld 7 legen und gemeinsam mit Ihren Kolleg*innen aus den verschiedenen Fachbereichen und den relevanten Akteur*innen aus der Stadtgesellschaft die Haltung der Stadt diskutieren und erste Schritte hin zu einer inklusiven Kommunikationskultur erarbeiten.

Gesamtauswertung

Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten

1. Grundlage der Standortbestimmung

- Insgesamt wurden 93 von 105 Fragen bearbeitet.
- Die Bearbeitung des Online Fragebogens wurde durch das Integrationsbüro (Stabstelle OB) koordiniert. Die Beantwortung erfolgte in Zusammenarbeit mit der internen Steuerungsgruppe Verwaltung (Herr Altmann/Frau Heß, Frau Ziemba, Frau Schrei, Herr Lakotta, Frau Schulz) sowie den folgenden Personen:

Dezernat	Funktion	Name
Dezernat I		
	Beauftragte für Bürgeranliegen	Frau Hinze
	Integrationsbüro der Stadt	Herr Altmann/Frau Heß
Dezernat II		
Amt für Sicherheit und Ordnung	Leiterin Ausländerbehörde Abteilung Bürgeranliegen	Frau Krings
Dezernat III		
	Abteilungsleiter beim Amt für Stadtentwicklung	Herr Schmieder
Dezernat IV		
	persönlicher Referent des Beigeordneten für Wirtschaft	Herr Lakotta
Referat Sportförderung	Referatsleiter	Herr Völker
	Sachgebietsleiter bei der Wirtschaftsförderung	Herr Reinsdorf
Dezernat V		
	Sozialcontrolling	Frau Schulz
	Behindertenbeauftragte	Frau Kaluza

2. Auswertung und Empfehlung

Insgesamt arbeitet die Stadt Dessau-Roßlau aktiv daran, weltoffenes Denken und Handeln in den Strukturen von Verwaltung und Politik zu verankern. Dabei arbeitet sie eng zusammen mit verschiedenen Akteur*innen aus der Stadtgesellschaft, wie bspw. dem Netzwerk Gelebte Demokratie, LAMSA und der Hochschule Anhalt, und nutzt die Ergebnisse der Studie „Zusammenhalt vor Ort“ und die Möglichkeiten des Bündnisses „Vielfaltsgestalter“. Dadurch gelingt es der Verwaltung eine weltoffene Haltung in die Stadtgesellschaft hineinzutragen.

Dieses Bild wird jedoch innerhalb der Verwaltung wie auch in der Politik noch nicht umfassend gelebt. Um die Verwaltungsmitarbeitenden aus den verschiedenen Fachbereichen und die politischen Akteur*innen für die Herausforderungen und Chancen von Diversität zu sensibilisieren, empfehlen wir, den Selbstcheck-Workshop zu nutzen, um erste Schritte in diese Richtung zu erarbeiten.

Während Entwicklungspotenzial auch in anderen Handlungsfeldern gegeben ist, empfiehlt sich für den Selbstcheck-Workshop ein Fokus auf die folgenden Handlungsfelder:

- Handlungsfeld 1: Management und Steuerung
- Handlungsfeld 4: Interkulturelle Öffnung und Antirassismus
- ggf. Handlungsfeld 7: Kommunikation und Konfliktmanagement
- ggf. Handlungsfeld 5: Engagement und Beteiligung

