Vertrauensaufbau und Überzeugungsarbeit: Nürnbergs kommunales Konfliktmanagement

Im Gespräch mit Martina Mittenhuber
Leiterin der Stabsstelle Menschenrechtsbüro & Gleichstellungsstelle der Stadt Nürnberg

Die Stiftung Sozialpädagogisches Institut „Walter May“ (SPI) begleitete im Auftrag des Bundesministeriums für Familie Senioren, Frauen und Jugend von November 2021 bis Dezember 2024 zwölf Städte und einen Landkreis beim Aufbau von Strukturen und Verfahren des Kommunalen Konfliktmanagements. Zunächst wurden in jeder Kommune Personen aus Verwaltung und Zivilgesellschaft zu kommunalen Konfliktmanager:innen qualifiziert. Die Teilnehmenden lernten in dieser Qualifizierung Methoden der Konfliktbearbeitung kennen und erprobten diese anhand konkreter Fallbeispiele. Zudem wurden lokale Steuerungsgruppen initiiert, in denen Verwaltung und Zivilgesellschaft Handlungsstrategien im Umgang mit Konflikten entwickelten. Die Kommunen wurden durch ein Tandem aus einer lokalen Prozessbegleitung und einer externen Prozessbegleitung der Stiftung SPI unterstützt. In Nürnberg begleitete das KoKoMa-Projekt den Aufbau des Konfliktmanagements (KoMit), das in der Stabsstelle Menschenrechtsbüro & Gleichstellungsstelle der Stadt Nürnberg angesiedelt ist.

Mehr als zehn Monate nach der Beendigung des Projekts KoKoMa, das den Aufbau des Allparteilichen Konfliktmanagements in Nürnberg (KoMIT) begleitet hat, wo stehen Sie aktuell?

Das Allparteiliche Konfliktmanagement in Nürnberg (KoMit) konnte sich als anerkannte Struktur etablieren. KoMIT ist breit vernetzt, arbeitet eng mit den Sicherheitsbehörden zusammen und ist in allen relevanten städtischen Gremien vertreten. KoMit ist mit zwei

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben!
KOOPERATIONSVERBUND DEMOKRATISCHE KONFLIKT BEARBEITUNG

halben Stellen ausgestattet und im Bürgermeisteramt, bei der Stabsstelle Menschenrechtsbüro & Gleichstellungsstelle angesiedelt. Die KoMit-Struktur ist mittlerweile als Ansprechstelle bekannt und wird in verschiedene Prozesse, etwa zur Stadtentwicklung einbezogen.

Wie ist es in Nürnberg gelungen, das Allparteiliche Konfliktmanagement als städtische Struktur zu etablieren? Was waren Hürden? Was waren Gelingensbedingungen?

Um die KoMit-Struktur aufzubauen, bedurfte es zunächst viel Vertrauensaufbau und Überzeugungsarbeit in der Stadtverwaltung und im politischen Raum. Skepsis gab es hinsichtlich der Wirkung und Effizienz des kommunalen Konfliktmanagements, vor allem im Hinblick auf die geringe Ressourcenausstattung.

Rückendeckung für den Aufbau der städtischen KoMit-Struktur kam dann insbesondere von der Polizei. Zu Beginn des KoKoMa-Projekts gab es einen deutlichen Anstieg von nächtlicher Ruhestörung und Beschwerden von Anwohnenden im öffentlichen Raum. Zu diesem Zeitpunkt gab es in Nürnberg rund 40 Hotspots mit Nutzungskonflikten. Aus dieser Problemlage entwickelte sich dann auch bei Ordnungsbehörden, der Kämmerei und den politischen Parteien im Rathaus die Erkenntnis, dass diesen Problemlagen allein ordnungspolitisch und ordnungsrechtlich nicht beizukommen war. Das gab dann Anlass zu sagen, lasst es uns doch mal probieren.

Ein zweiter wesentlicher Punkt war die Unterstützung des Leiters des Bürgermeisteramts, der als Steuerungsinstanz der gesamten Stadtverwaltung fungiert und auf allen Ebenen der Stadt vernetzt ist. Dieser konnte für die Mitwirkung in der Steuerungsgruppe des KoKoMa-Projekts gewonnen werden, die den Aufbau des Konfliktmanagements begleitet hat.

Zudem war es ein wichtiger Meilenstein, dass die für das Konfliktmanagement zuständige Kollegin in allen wesentlichen Gremien platziert werden konnte, etwa beim Arbeitskreis Sicherheit und Sauberkeit, in dem alle wichtigen Akteur:innen aus Behörden, Zivilgesellschaft und Polizei vertreten sind. Eine der größten Herausforderungen war es, die überbordenden Erwartungen an das Konfliktmanagement zu dämpfen. Da gab es beispielsweise die Erwartung, dass ein Nutzungskonflikt um einen auch kriminalitätsbelasteten Hotspot, den es seit über 15 Jahren gibt, durch das Konfliktmanagement nun innerhalb kurzer Zeit befriedet werden könne. Daher geht es darum, Menschen dafür zu sensibilisieren, dass dies längerfristige Prozesse sind. Um das Konfliktmanagement und unser Wirken zu verdeutlichen, hilft uns auch der Erfahrungsaustausch mit anderen Kommunen auf deren good practice wir verweisen können.

Zudem ist es wichtig, die Möglichkeiten und Grenzen des Konfliktmanagements zu verdeutlichen. Eine klare Absprache zu Zuständigkeiten und Kompetenzbereichen ist hierfür zentral. Bei stark kriminalitätsbelasteten öffentlichen Räumen etwa liegt die Zuständigkeit bei Akteur:innen aus den Sicherheits- und Präventionsbereichen.

Was sind die Konflikte und Thematiken zu denen Sie derzeit einbezogen werden?

In der sehr verdichteten Altstadt Nürnbergs beschäftigen wir uns mit vielen Konfliktlagen im Zusammenhang mit Beschwerden über Lärmbelästigung, Vermüllung und teilweise auch offenen Drogenkonsum. Es geht also häufig um Nutzungskonflikte im öffentlichen Raum und die unterschiedlichen Bedarfe und Verhaltensweisen von Gruppen.

Ein Einsatzort unseres Teams war in einem kleinen Park, wo die Anwohnerschaft sich über Jugendliche stark beschwerte. Durch Vertrauensaufbau und auch das Berücksichtigen von deren Bedarfen gelang es, die Situation zu entspannen. Eine weitere Anfrage erreichte uns beispielsweise von einer Schule, die sich mit Jugendgewalt konfrontiert sah. Zudem werden wir von Seiten des Stadtplanungsamts einbezogen im Rahmen der Entwicklung neuer Stadtteile. Es geht darum, bereits präventiv und konfliktsensibel diese Stadtentwicklungsprozesse zu begleiten.

Wichtig ist uns dabei, dass Konfliktbeteiligte Teil einer möglichen Lösung sind. Anwohnende, die sich beschweren, werden genauso eingebunden wie Nutzer:innen, die im städtischen Raum als störend empfunden werden. Durch direkte und Peer-to-Peer Ansprache, Bedarfsabfragen und das Entgegenkommen, sofern möglich und zielführend, wird Vertrauen aufgebaut. Nutzer:innen fühlen sich wahrgenommen und können ggf. von einer konkreten Verbesserung für sich profitieren, und kommen anderen Nutzer:innen und Anwohnenden bestenfalls entgegen. So kann das Beschwerdeaufkommen stark vermindert und das Zusammenleben vor Ort verbessert werden.

Was sind Ziele bzw. Visionen für die Arbeit von KoMit?

Das mittelfristige Ziel beläuft sich auf eine Verstetigung und Verbesserung der bestehenden Struktur. Das bedeutet zum einen, unsere Prozesse effizient zu gestalten und zum anderen, unsere Tätigkeit auf kommunaler Ebene zu sichern. Während es sich bei der Gleichstellungsarbeit um die einzige rechtlich gesicherte Struktur handelt, beruhen viele weitere Aufgaben wie Konfliktmanagement, aber auch im Bereich der Antidiskriminierung und Vielfalt-

gestaltung auf freiwilligen kommunalen Leistungen. Somit sind auch Ressourcen dieser Arbeit begrenzt, obwohl der Bedarf hoch ist. Langfristig streben wir einen Ausbau der Strukturen an, um den Bedarfen und dem Erwartungsdruck an unsere Arbeit gerecht werden zu können.

Zudem ist die Entwicklung einer gesamtstädtischen Strategie gegen Rassismus, Antisemitismus und weitere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geplant, die das Leitbild der Stadt Nürnberg wirkungsvoll in der Praxis verankert. Für diesen Prozess zeichnet das Menschenrechtsbüro verantwortlich.

KONTAKT

Fachstelle Demokratische Konfliktbearbeitung - Stiftung SPI

Tel.: 030 390 634 770

E-Mail: demokratische-konfliktbearbeitung@stiftung-spi.de

Website: https://demokratische-konfliktbearbeitung-spi.de