Projektauftrag Beitritt zur Städtekoalition gegen Rassismus

AUFTRAGGEBER: Oberbürgermeister Uwe Schneidewind	**PROJEKTAUFTRAG** Projektauftrag Beitritt zur Städtekoalition gegen Rassismus	**Datum:** 31.05.2023 **VERFASSERIN:** Roswitha Bocklage, Suzan Öcal
PROJEKTTITEL: **Beteiligung an der Städtekoalition gegen Rassismus mit einem Aktionsplan**		
BETREUERIN: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Roswitha Bocklage Ressort Zuwanderung und Integration Arlin Cakal-Rasch	**PROJEKTLEITUNG:** Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Gesine Ahlzweig	**STELLV. PROJEKTLEITUNG:** Ressort Zuwanderung und Integration, Beauftragte für Antirassismus Suzan Öcal Bürgerbeteiligung und Bürgerengagement Isabelle Paul
PROJEKTMITGLIEDER: Tina Jahn, (204.36) Ressort Zuwanderung und Integration, Team Bildung Nicola Weber (208.32) Ressort Kinder, Jugend und Familie, Systemberatung Extremismusprävention Nina Bramkamp, Initiative Demokratie und Toleranz e.V. Sevdanur Özcan ggf. Amin Benabdessek, Vertreter*in Projekt „Wegweiser“ Julia Wessel, Kulturbüro Nkozi Muyisa Muhindo, Kookaburra gGmbH (als externe Berater)		
PROJEKTBESCHREIBUNG: Im Projekt wird die Umsetzung der Städtekoalition gegen Rassismus geplant und begleitet. Hierzu gehört die Recherche vorhandener Instrumente und Angebote sowie die Beteiligung interner und externer Expert*innen für die Erstellung des Aktionsplanes, die Konzeption des Controllings sowie die Präsentation und Berichterstattung in den politischen Gremien.		
PROJEKTZIELE: 1. Bestandaufnahme der vorhandenen Angebote und Akteur*innen 2. Entwicklung eines Handlungskonzepts 3. Beschreibung der Umsetzungsschritte 4. Beschreibung der Handlungsfelder für den Aktionsplan 5. Erarbeitung eines Konzeptes zur Entwicklung des Aktionsplanes mit internen und externen Expert*innen 6. Erarbeitung eines Konzeptes zur Evaluation und Fortschreibung des Aktionsplanes 7. Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes		
MESSGRÖSSEN: 1. Eine Bestandsaufnahme liegt vor 2. Ein Handlungskonzept liegt vor 3. Die Beschreibung der Umsetzungsschritte liegt vor 4. Die Handlungsfelder sind festgelegt und abgestimmt 5. Ein Konzept für die Entwicklung des Aktionsplanes liegt vor		

6. Ein Konzept für die Evaluation und Fortschreibung des Aktionsplanes liegt vor
7. Ein Kommunikationskonzept liegt vor
8. Ein Aktionsplan für die Beratung in den politischen Gremien liegt vor

HINTERGRUND UND AUSLÖSER

Ein diskriminierungsfreies Wuppertal wird als zentrales Ziel der Stadtentwicklung gesehen.

Hierzu hat der Rat der Stadt Wuppertal die Verwaltung beauftragt, den **Beitritt zur Städtekoalition gegen Rassismus vorzubereiten**.

Dieser Auftrag ist an die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung ergangen, um mit dem neuen Themenfeld und personeller Verstärkung für den Schwerpunkt „Antidiskriminierung" diesen Aspekt der Antidiskriminierungsarbeit in Wuppertal zu bearbeiten. Diese Fachkraft in der Stabsstelle hat u.a. den Auftrag, Motor und Katalysator für ein gutes Zusammenleben in Vielfalt in der Stadt zu sein. Ziel ist es, eine zentrale Ansprechperson im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters zu verankern und in einem guten Miteinander der bestehenden Fachkompetenzen in den Fachämtern eine **gemeinsame Antidiskriminierungsarbeit für Wuppertal** zu gestalten. Damit sollen alle Diskriminierungsformen aufgegriffen werden und Ansprechpersonen für Bürger*innen und Institutionen gut erreichbar sein.

Um den Beitritt zur Städtekoalition gegen Rassismus nicht losgelöst von anderen Maßnahmen zur Antidiskriminierung umzusetzen, wird die **„Arbeitsgruppe der Beauftragten"** regelmäßig in die Entwicklung eingebunden.

Beim Ressort Zuwanderung und Integration (204) werden Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund rassistischer Gründe, ethnischer Herkunft und Religion oder Weltanschauung, koordiniert (**Beauftragte für Antirassismus**). Im Sozialamt sind Maßnahmen gegen die Diskriminierung aufgrund von „Handicap" und „Alter" verankert (**Inklusionsbüro und Sozialplanung**). Die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung ist Ansprechpartnerin in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung (**Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für LSBTIQ**). Zudem sind in einigen Leistungseinheiten der Stadtverwaltung Präventionsprojekte gerade für junge Menschen angesiedelt.

Für einige Diskriminierungsmerkmale gibt es ein **großes zivilgesellschaftliches Engagement** durch Initiativen, Vereine, die Freie Wohlfahrtspflege und Kirchen- sowie Moschee-Gemeinden und Migrant*innen-Selbstorganisationen. Auch dieses Engagement soll gewürdigt und berücksichtigt werden.

Die **Städtekoalition gegen Rassismus** greift einen wichtigen Aspekt von Diskriminierungserfahrungen auf und fordert Städte dazu auf, hier aktiv zu werden.

Ziel der Städtekoalition, der bisher ca. 50 Kommunen in Deutschland beigetreten sind, ist:

Rassismus und Diskriminierung auf kommunaler Ebene zu bekämpfen und dadurch einen Beitrag zum Schutz der Menschenrechte, zur Förderung der Integration und zur Achtung der Vielfalt in Europa zu leisten.

Die Mitgliedsstädte durch den „Zehn-Punkte-Aktionsplan gegen Rassismus" bei dieser Aufgabe zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, Prioritäten zu setzen, ihre Strategien zu optimieren und ihre Zusammenarbeit zu intensivieren,

die Kooperation mit Institutionen und Organisationen, die sich ebenfalls der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung verschrieben haben, zu stärken und das gemeinsame Interesse der Mitgliedsstädte gegenüber der Europäischen Union, dem Europarat und den Regierungen der europäischen Staaten zu vertreten und zu fördern.

Voraussetzungen und Verfahren für die Umsetzung

Um beizutreten ist es notwendig, eine Verpflichtungserklärung zu unterschreiben, einen jährlichen Mitgliedsbeitrag für Städte bis zu 500.000 Einwohner*innen von 1.000€ zu zahlen und einen Aktionsplan aufzustellen, der bis zu 10 Handlungsfelder aufgreift.

Alle zwei Jahre wird ein Bericht über die Maßnahmen zur Implementierung des 10 Punkte Aktionsplanes vorgelegt, bewertet und der Mitgliederversammlung zur Kenntnis gegeben.

Um der Expertise der Beauftragten für Antirassismus und dem beteiligungsorientierten Ansatz für den Aktionsplan Rechnung zu tragen, wird eine gemeinsame Leitung vorgeschlagen.

Als erster Schritt wird eine Bestandsaufnahme erfolgen, um darauf aufbauend Handlungsfelder und Maßnahmen für den Aktionsplan zu entwickeln. An verschiedenen Punkten wird beteiligungsorientiert gearbeitet, um interne oder externe Expertise einbeziehen zu können.

DIE ORGANISATIONSSTRUKTUR DER STÄDTEKOALITION GEGEN RASSISMUS

Die Mitgliederversammlung
Die Mitgliederversammlung, die mindestens einmal jährlich stattfindet, trifft die wesentlichen Entscheidungen für die Koalition und wählt alle zwei Jahre den Lenkungsausschuss.

Der Lenkungsausschuss
Der Lenkungsausschuss besteht aus 18 stimmberechtigten Mitgliedern und setzt sich aus 16 Vertretern der Mitgliedsstädte sowie je einem Vertreter der UNESCO (Paris) und der Stadt Nürnberg zusammen. Er bereitet die Entscheidungen der Mitgliederversammlung vor und wählt aus seiner Mitte den Vorstand, der die Koalition nach außen vertritt.

Das wissenschaftliche Sekretariat
Die Abteilung „Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus“ der UNESCO in Paris hat die Aufgaben des wissenschaftlichen Sekretariats übernommen. Dazu gehören die Beratung der Mitgliedsstädte bei der Implementierung des „Zehn-Punkte-Aktionsplans“ und die Bewertung der kommunalen Maßnahmen.

Die Geschäftsstelle
Das Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg fungiert als Geschäftsstelle der Koalition. Ihre Aufgaben bestehen darin, als Ansprechpartnerin für die Mitgliedsstädte und interessierte Kommunen zu dienen, die Kommunikation und den Austausch von Erfahrungen und Best-Practice-Beispielen bei der Implementierung des „Zehn-Punkte-Aktionsplans“ unter den Mitgliedsstädten zu fördern, die Öffentlichkeitsarbeit der Koalition auf europäischer, internationaler und regionaler Ebene zu leisten, die nationalen Städte-Koalitionen zu unterstützen und die Aktivitäten der Koalition, insbesondere die Mitgliederversammlungen und Konferenzen, zu organisieren.

Mitgliedschaft
Mitglieder der Koalition können alle Städte und andere kommunale Gebietskörperschaften aus den europäischen Staaten mit einer demokratisch gewählten Gemeindevertretung werden, sofern sie die Zwecke des Vereins unterstützen. Die Mitgliedschaft ist nicht an eine Mindesteinwohnerzahl der jeweiligen Stadt gebunden.

Wie wird man Mitglied?
Voraussetzung für den Beitritt ist ein Schreiben des Oberbürgermeisters, des Bürgermeisters oder eines autorisierten Vertreters an den Lenkungsausschuss mit dem formlosen Antrag auf Aufnahme in die Koalition. Die Mitgliedschaft ist erworben, wenn der Lenkungsausschuss den Beitrittsantrag mehrheitlich annimmt. Schreiben an den Lenkungsausschuss richten Sie bitte an die Geschäftsstelle in Nürnberg.

Bewertung der Maßnahmen
zur Umsetzung des „Zehn-Punkte-Aktionsplans“ Die Mitgliedsstädte sind aufgefordert, im Turnus von zwei Jahren einen Bericht über die kommunalen Maßnahmen zur Umsetzung des „Zehn-Punkte-Aktionsplans“ zu erstellen. Das wissenschaftliche Sekretariat bewertet diese Berichte und bietet Beratung bei der weiteren Implementierung des Aktionsplans an.

DER ZEHN-PUNKTE-AKTIONSPLAN ZUR BEKÄMPFUNG VON RASSISMUS AUF KOMMUNALER EBENE IN EUROPA

1 Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus

Aufbau eines Beobachtungs- und Solidaritäts-Netzwerkes. Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Einrichtung eines Beratungsgremiums, in dem verschiedene gesellschaftliche Akteure vertreten sind (Jugendliche, Künstler, Repräsentanten von Nichtregierungsorganisationen, der Polizei, der Justiz, der Stadtverwaltung etc.), um die örtliche Situation einschätzen zu können.
-Entwicklung eines Systems in Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft, um rasch auf rassistische Handlungen reagieren und die zuständigen Behörden informieren zu können.
-Thematisierung von Rassismus und Diskriminierung in möglichst vielen Institutionen und Organisationen in der Stadt.

2 Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen

Aufbau einer Datensammlung, Formulierung erreichbarer Ziele und Entwicklung von Indikatoren, um die Wirkung der kommunalen Maßnahmen bewerten zu können.
-Beispiele für Aktivitäten, u.a.: Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen, um die Daten und Informationen regelmäßig analysieren und Studien zur örtlichen Situation erstellen zu können.
-Entwicklung konkreter, stadtspezifischer Empfehlungen auf der Grundlage der Datenanalyse.

3 Bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung

Unterstützung für die Opfer, damit sie sich künftig besser gegen Rassismus und Diskriminierung wehren können. Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Einrichtung der Stelle einer Ombudsperson oder einer Anti-Diskriminierungs-Abteilung in der Stadtverwaltung, die sich mit entsprechenden Beschwerden befasst.
-Förderung örtlicher Einrichtungen, die Opfern rechtlichen und psychologischen Beistand leisten.
-Entwicklung vorbeugender Maßnahmen im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung.
-Einführung von Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung, die sich rassistischen Verhaltens schuldig gemacht haben.

4 Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger/innen

Bessere Information der Bürger/innen über ihre Rechte und Pflichten, über Schutzmaßnahmen und über Sanktionen für rassistisches Verhalten.
-Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Verbreitung von Publikationen, die über die Rechte und Pflichten der Bürger/innen in einer multikulturellen Gesellschaft, über die Anti-Rassismus-Politik der Stadtverwaltung, über Sanktionen für rassistisches Verhalten und über Kontaktadressen informieren, an die sich Opfer oder Zeugen gegebenenfalls wenden können.
-Regelmäßige Durchführung eines vielfältigen Veranstaltungsprogramms zum „Internationalen Tag gegen Rassismus“ am 21. März, um die Öffentlichkeit zu informieren und zu sensibilisieren.

-Unterstützung der Nichtregierungsorganisationen in ihren Bemühungen, über Rassismus und Diskriminierung aufzuklären und Aktionen gegen diese Phänomene zu entwickeln.

5 Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen

Förderung gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Aufnahme von Anti-Diskriminierungs-Bestimmungen in städtische Verträge und bei der Vergabe von Gewerbeerlaubnissen (z. B. Gaststätten, Diskotheken etc.).
-Öffentliche Auszeichnung von örtlichen Unternehmen, die den Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung aktiv unterstützen.
-Wirtschaftliche Förderung diskriminierter Gruppen.
-Förderung von interkulturellen Fortbildungsangeboten für Firmenangestellte in Kooperation mit Gewerkschaften, Berufs-, Handels- und Industrievereinigungen.

6 Die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin

Die Stadt verpflichtet sich, als Arbeitgeberin und Dienstleisterin Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu gewährleisten und zu fördern. Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Einführung von Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz innerhalb der Stadtverwaltung.
-Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund und aus diskriminierten Gruppen in der Stadtverwaltung

7 Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt

Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung bei Vermittlung und Verkauf von Wohnungen. Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Entwicklung von Leitlinien oder Verhaltenskodizes für städtische und private Unternehmen, die auf dem Immobilienmarkt tätig sind, um Diskriminierungen bei Vermietung und Verkauf von Wohnraum zu bekämpfen.
-Gewährung von Anreizen für Hauseigentümer und Immobilienmakler, die sich zur Einhaltung des städtischen Verhaltenskodexes gegen Diskriminierung verpflichten.
-Unterstützung von Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, bei der Suche nach Wohnraum.

8 Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung

Entwicklung von Maßnahmen gegen ungleiche Bildungs- und Erziehungschancen; Förderung von Toleranz und interkultureller Verständigung durch Bildung und Erziehung. Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Entwicklung von Maßnahmen, um Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung und Erziehung sicherzustellen.
-Einführung einer Anti-Diskriminierungs-Charta für städtische Bildungseinrichtungen. Verleihung des Titels „Schule ohne Rassismus“ als Auszeichnung für vorbildliche anti-rassistische Aktivitäten und Stiftung eines Preises, der regelmäßig für die besten schulischen Initiativen gegen Rassismus und Diskriminierung vergeben wird.
-Entwicklung von Lehrmaterial zur Förderung von Toleranz, Menschenrechten und interkultureller Verständigung

9 Förderung der kulturellen Vielfalt

Förderung der kulturellen Vielfalt in den Kulturprogrammen, im öffentlichen Raum und im städtischen Leben. Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Förderung der Herstellung von Filmmaterial, Dokumentationen etc., die es den von Rassismus und

Diskriminierung betroffenen Bevölkerungsgruppen und Personenkreisen ermöglichen, ihre Anliegen und Erfahrungen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen.
-Regelmäßige finanzielle Förderung von kulturellen Projekten und Begegnungsstätten, die die kulturelle Vielfalt der städtischen Bevölkerung repräsentieren. Integration dieser Programme in die offiziellen Kulturangebote der Stadt.
-Benennung öffentlicher Bereiche (Straßen, Plätze, etc.) zur Erinnerung an diskriminierte Personen oder Gruppen bzw. entsprechende Ereignisse.

10 Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement

Entwicklung oder Unterstützung von Maßnahmen zum Umgang mit rassistischen Gewalttaten und Förderung des Konfliktmanagements. Beispiele für Aktivitäten, u.a.:
-Einsetzung eines Expertengremiums (Wissenschaftler, Praktiker, Betroffene), das die Stadtverwaltung und die Bevölkerung berät, Konfliktsituationen analysiert und vor übereilten Reaktionen warnt.
-Entwicklung eines Angebots an Konfliktmanagement und Mediationsprogrammen für relevante Institutionen wie Polizei, Schulen, Jugendzentren, Integrationseinrichtungen etc.