

INTEGRATING CITIES TOOLKIT

Antidiskriminierungspolitik

Danksagungen

EUROCITIES bedankt sich bei Marcus Engler vom Netzwerk Migration in Europa sowie Sue Lukes, Anna Reisenberger und Richard Stanton von der MigrationWork CIC für ihre Arbeit und ihren Beitrag zu diesen Toolkits.

Wir möchten uns bei der EUROCITIES Arbeitsgruppe Migration & Integration für die Federführung beim Erstellen dieser Veröffentlichung bedanken, insbesondere bei: Ramon Sanahuja (Barcelona); Andreas Germershausen, Cigdem Ipek, Andreas Kapphan und Ulrich Raiser (Berlin); Christine Lunde Rasmussen (Kopenhagen); Anu Riila (Helsinki); Toralv Moe und Tone Skodvin (Oslo); Paul Hoop (Rotterdam); Maria Nyrhinen (Tampere); Paula Popoire Gomes und Tom Versluys (Den Haag). Schließlich geht unser Dank an alle, die Vorschläge und Beispiele für diese Toolkits eingebracht haben.

Copyright © 2012 EUROCITIES asbl, Brüssel, Belgien. Wenn Sie einen Teil dieser Publikation zitieren möchten, verweisen Sie bitte auf den Titel und die Organisation, die sie verfasst hat.

Der thematische Benchmark in diesem Toolkit wurde von dem MIXITIES-Partner MigrationWork CIC erstellt, einer Non-Profit-Beratung, die auf dem Gebiet Migration und Integration tätig ist /www.migrationwork.org

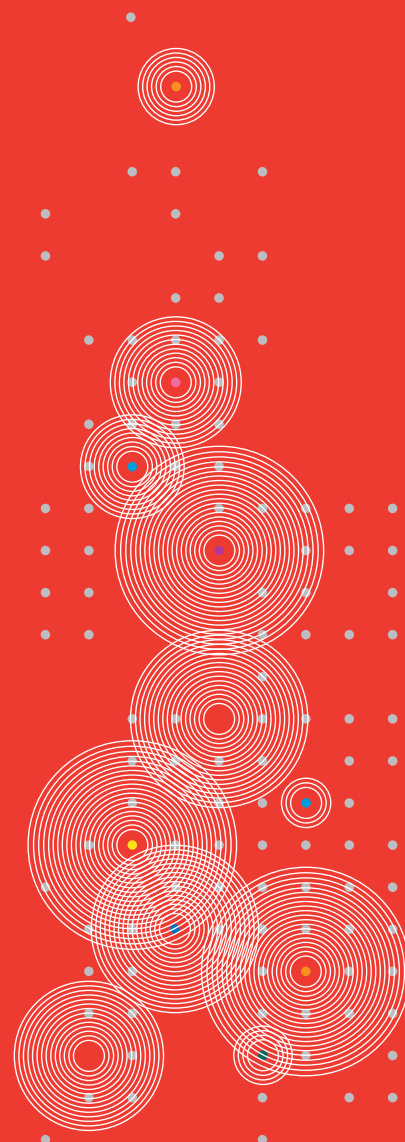
Erhältlich bei EUROCITIES asbl
www.eurocities.eu / www.integratingcities.eu / info@eurocities.eu

Autoren:

Sue Lukes und Richard Stanton, MigrationWork CIC



Das Projekt MIXITIES wurde von der Generaldirektion Inneres der Europäischen Kommission mit Mitteln des Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen mitfinanziert. Die Verantwortung für die Ideen und Inhalte dieser Publikation liegt bei den Autoren des Projekts. Die in dieser Publikation enthaltenen Informationen spiegeln nicht notwendigerweise die Position oder Meinung der Europäischen Kommission wider.



Einführung

Dieses Toolkit beschreibt den **Benchmark von Integrating Cities zu Antidiskriminierung**: mit einer Definition und Hinweisen zur Verwendung einer Liste mit Kontextfaktoren, welche die spezifischen Umstände Ihrer Stadt bei der Anwendung dieses europaweiten Tools berücksichtigen. Das Toolkit dient als Leitfaden zur optimalen Nutzung der Benchmark für die Entwicklung von Strategien gegen Diskriminierung in Ihrer Stadt.

Thematisch geht es um Barrieren aufgrund diskriminierender Richtlinien und die Möglichkeiten der Städte, diese zu überwinden. Das Toolkit ergänzt das thematisch ähnliche *Integrating Cities Toolkit Kulturelle Vielfalt fördern* mit dem Schwerpunkt Nutzung des Potenzials kultureller Vielfalt in den Städten.

Was ist der Benchmark Antidiskriminierung?

Am Anfang steht der Standard von Integrating Cities – eine Zusammenfassung der politischen Ziele der Antidiskriminierung gemäß der Integrating Cities Charta.

Der Benchmark legt anschließend die nachfolgenden abgebildeten Elemente dar: **Schlüsselfaktoren** sind die politischen Elemente, welche die Einhaltung des Standards von Integrating Cities ermöglichen. Je mehr von diesen Faktoren vorhanden sind, um so höher steigen die Erfolgchancen einer Stadt, diesen Standard zu erreichen. Jeder Faktor ist als Aussage formuliert, damit Sie prüfen können, ob er auf Ihre Stadt zutrifft oder nicht.

Leitfragen sind Fragen zu Themen, die zunächst zu untersuchen sind, bevor festgestellt werden kann, ob der jeweilige Schlüsselfaktor in Ihrer Stadt vorhanden ist.

Beispiele verdeutlichen, welche Wege andere Städte gehen, um die von dem Schlüsselfaktor behandelten Probleme zu lösen.

ÖFFENTLICHES BEKENNTNIS	
01	Die Stadt nimmt eine führende Position gegen Diskriminierung von Migranten ein und veröffentlicht für sie ein Bekenntnis zur Gleichbehandlung. Ein klar formuliertes öffentliches Bekenntnis führender Politiker formt und inspiriert die Aktivitäten von städtischen Angestellten, Migranten und nichtkommunalen Akteuren. Sie setzt den Rahmen für effektive Strategien, Aktionen, Kampagnen und Beratungen. So entsteht nicht nur ein Anknüpfungspunkt für die Dienstleistungsplanung, sondern auch für Einzelpersonen, die über die einfache Einhaltung von Regeln hinaus kreative Lösungen entwickeln möchten.
LEITFRAGEN	BEISPIELE
<ul style="list-style-type: none">• Gibt es ein öffentliches Bekenntnis der Stadt zur Bekämpfung der Diskriminierung von Migranten?• Beziehen sich führende Politiker regelmäßig auf dieses Bekenntnis?• Formt und inspiriert dieses Bekenntnis die Aktivitäten von städtischen Angestellten, Migranten und nichtkommunalen Akteuren?• Nehmen sie bei der Entwicklung kreativer Lösungen Bezug darauf und finden sie es hilfreich?	<p>Die Stadt Gent ist in Europa führend in der Bekämpfung von Diskriminierung gegen Migranten. Das Leitbild Gent 2020 nennt soziale Nachhaltigkeit als wichtiges strategisches Ziel. Das Bekenntnis gegen Diskriminierung spiegelt sich in den öffentlichen Aussagen des Bürgermeisters wider, der die Gleichbehandlung und Einbeziehung von Migranten propagiert. Die Stadt Gent hat die Integrating Cities Charta von EUROCITIES, die Europäische Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) sowie das belgische Diversity and Equality Label (Label für Vielfalt und Gleichbehandlung) unterzeichnet.</p> <p>Die in Dublin von dem Amt für Integration durchgeführte Kampagne „One City One People“ bekennt sich eindeutig gegen Rassismus und Diskriminierung. Gleichzeitig propagiert sie die Inklusion und Integration der in der Stadt lebenden Einwanderer. Die Kampagne vermittelt dem Medien und der Öffentlichkeit, dass Dublin eine offene, sichere und gleichberechtigte Stadt ist, die Unterschiede respektiert und begrüßt, und in der Rassismus und Diskriminierung keinen Platz haben.</p>

Was sind spezifische Kontextfaktoren?

Die Erfahrungen der Städte zeigen, dass sich die Faktoren, die nicht von den Städten kontrolliert werden, in besonderem Maße auf die Integration von Migranten auswirken können, was das Problem noch verstärkt. EUROCITIES hat im Rahmen des Projektes MIXITIES eine Liste mit diesen Kontextfaktoren veröffentlicht, die sich auf die Fähigkeit Ihrer Stadt, den Benchmark einzuhalten, auswirken können. Bitte beziehen Sie sich auf diese am Ende der Benchmark aufgeführten Faktoren. Sie können bei der Erläuterung der Fortschritte Ihrer Stadt in der Antidiskriminierungsarbeit wichtig sein.

Wie kann das Toolkit Antidiskriminierung verwendet werden?

Die Toolkits von Integrating Cities sind ein Mittel zur Ideenfindung, Bewertung und Entwicklung Ihrer Richtlinien. Sie können den Benchmark aus diesem Toolkit unterschiedlich einsetzen, je nachdem, welche Entwicklungen in Ihrer Stadt bisher stattgefunden haben. Dabei können Sie sich gen auso auf den gesamten Benchmark konzentrieren wie auf einzelne Elemente, etwa: von wem Sie Feedback haben möchten und welche Ressourcen Ihnen zur Verfügung stehen. Ihre Stadt kann die folgenden Optionen entweder einzeln oder in einer Abfolge testen.

Sie möchten die Leistungsfähigkeit Ihrer Stadt in der Antidiskriminierungsarbeit mithilfe Ihrer eigenen Ressourcen einfach und kostengünstig prüfen?

Benchmarking durch interne Bewertung

Ihre Stadt kann mithilfe eines internen Review-Teams oder interner Berater den Benchmark aus den Integrating-Cities-Toolkits nutzen, um eine Selbsteinschätzung durchzuführen. Diese Prüfung kann einmalig erfolgen, oder als Ausgangspunkt dienen, um die gemachten Fortschritte regelmäßig zu überwachen.

Sie möchten Ihre Antidiskriminierungsarbeit von Fachleuten analysieren lassen, die Ihre Erfahrungen einschätzen können, aber neue Perspektiven aus anderen Städten einbringen?

Durchführung einer Peer-Review

Durch eine Peer-Review erhalten Sie eine gründliche Begutachtung der Arbeit sowie neue Erkenntnisse über die Weiterentwicklung des europäischen Standards. Auf diese Weise können Sie außerdem Ihre Selbsteinschätzung überprüfen oder weiterentwickeln.

Die **Peer-Review-Methode von EUROCITIES** sieht vor, dass sich ein Team aus gleichrangigen Mitarbeitern oder „Peers“ bildet, das gemeinsam die Leistungsfähigkeit Ihrer Stadt gegenüber dem Benchmark bewertet. Das Review-Team kann aus Peers von Städten Ihres Landes oder aus anderen Ländern bestehen. EUROCITIES hat gute Erfahrungen damit gemacht, Kollegen einzuladen, die keine Peers im eigentlichen Sinne sind, sondern bspw. Migrantenorganisationen oder Personen aus der Landesregierung.

Das Team kontrolliert unter der Leitung eines Experten die Aktivitäten der Gastgeberstadt systematisch anhand jedes Schlüsselfaktors aus dem Benchmark. Die Prüfung beginnt mit einer Selbsteinschätzung der geprüften Stadt, um anhand von **Informationsquellen** wie Protokollen und Briefings, Jahresberichten, Überwachungsdaten und Pressemitteilungen etc. herauszufinden, ob die verschiedenen Schlüsselfaktoren erfüllt werden. Anschließend führt das Team in der Stadt Interviews durch, es bildet **Fokusgruppen** mit städtischen Beamten und anderen Interessengruppen, die auf einem Gebiet tätig sind, das weitere, für die Peer-Review relevante Informationen verspricht. Alle stichhaltigen Informationen der Befragten werden aufgezeichnet. Nachdem die Peers Dokumente und Interviewdaten zusammengetragen haben, ermitteln sie das Ergebnis der Stadt gegenüber dem Benchmark und verfassen **Empfehlungen** für eine bessere Integrationsarbeit. Diese Ergebnisse können der Gastgeberstadt in einer Feedback-Sitzung direkt mitgeteilt, aber auch in einen Folgebericht eingearbeitet werden.

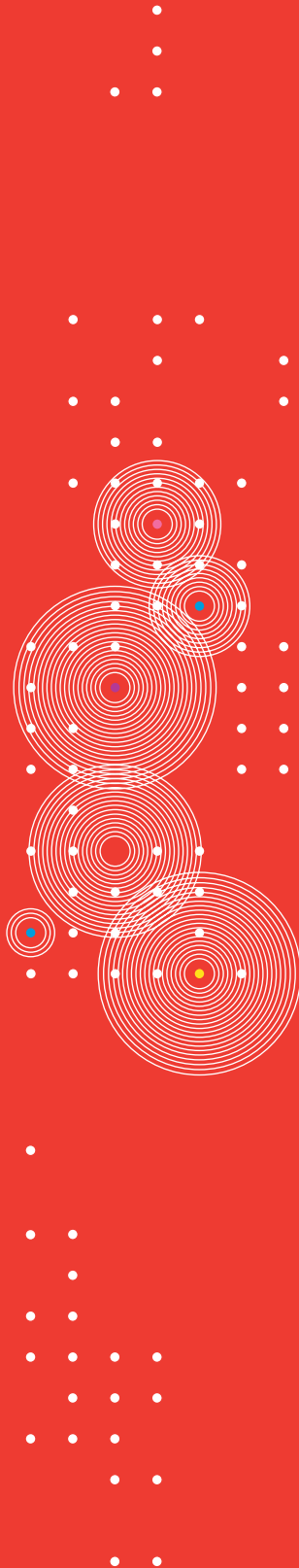
Eine Peer-Review ist kostenintensiv, da ein finanzieller Aufwand für den Besuch des Peer-Teams sowie die Leitung ihrer Arbeit durch einen Experten entstehen. Dabei können jedoch neue Perspektiven aufgegriffen und die größeren Erfahrungen der Peers genutzt werden, die aus ihrer Position lokale Praktiken eher infrage stellen als interne Prüfer.

Sie haben die Schwachstellen Ihrer Antidiskriminierungsarbeit erkannt und möchten nun einen Plan ausarbeiten, damit Ihre Stadt die bewährten europäischen Methoden anwenden kann?

Erstellen eines Entwicklungsplans

Ein Entwicklungsplan kommt in Frage, falls Ihre Stadt bisher noch kein Antidiskriminierungsprogramm verfolgt, oder Sie Ihr Programm anhand einer der oben genannten Methoden überprüfen möchten. Wie ermitteln Sie die einzelnen Schritte für die Maßnahmen Ihrer Stadt, hin zu dem europäischen Standard?

Der Benchmark von Integrated Cities bietet Städten einen Handlungsrahmen für einen Maßnahmenplan gegen Diskriminierung. Die Schlüsselfaktoren des Benchmarks helfen, die Planziele einzugrenzen. Die Leitfragen verweisen auf vorrangige Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele. Hilfreich kann in diesem Zusammenhang die Formulierung kurzfristig erreichbarer Ziele sein, damit Personal und Öffentlichkeit schnelle Erfolge sehen, ohne dabei längerfristige Ziele zu vernachlässigen. Der Benchmark zeigt anhand von Beispielen aus anderen Städten wie der europäische Standard gegen Diskriminierung durch gut geplante Maßnahmen erreicht werden kann.



INTEGRATING CITIES STANDARD:

Die Stadt unternimmt alle nötigen Schritte, um zu gewährleisten, dass Migranten nicht aufgrund von Diskriminierung von Arbeitsplätzen, Dienstleistungen sowie Beschaffungs- und Ausschreibungsverfahren der Stadtverwaltung ausgeschlossen sind.

In der Europäischen Union gibt es eine solide Rechtsgrundlage gegen direkte wie indirekte¹ rassistische oder ethnisch begründete Diskriminierung. Dazu gehören die Grundrechtecharta, zwei Gleichbehandlungsrichtlinien sowie eine vorgeschlagene Richtlinie gegen Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt. Dennoch ist der Schutz gegen Diskriminierung in Europa noch immer keine Realität geworden. Zurückzuführen ist dies laut Untersuchungen auf die unvollständige Umsetzung der EU-Rechtsinstrumente in einigen Mitgliedsstaaten, die Schwäche der Institutionen zum Schutz von Rechten sowie ein fehlendes Rechtsbewusstsein. Die Integrating Cities Charta von EUROCITIES geht davon aus, dass Städte eine zentrale Rolle spielen, wenn es darum geht, ihre Einwohner vor Diskriminierung zu schützen, indem sie ihnen den Zugang zu Dienstleistungen und Beschäftigung gewährt und gegen alle Formen von Diskriminierung in der Stadt vorgeht.

¹ Direkte Diskriminierung erfolgt, wenn eine Person gegenüber anderen in ähnlichen Umständen aufgrund bestimmter Eigenschaften (wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter) benachteiligt wird. Migranten erfahren direkte Diskriminierung beispielsweise, wenn ihnen aufgrund ethnischer Herkunft oder Religion Arbeitsplätze oder Dienstleistungen versagt werden. Indirekte Diskriminierung erfolgt, wenn dem Anschein nach nicht diskriminierende Vorschriften für alle Bewerber oder Dienstleistungsnehmer gelten, aber dadurch die meisten oder alle Personen einer bestimmten Gruppe ausgeschlossen werden.



ÖFFENTLICHES BEKENNTNIS

01

Die Stadt nimmt eine führende Position gegen Diskriminierung von Migranten ein und veröffentlicht für sie ein Bekenntnis zur Gleichbehandlung.

Ein klar formuliertes öffentliches Bekenntnis führender Politiker formt und inspiriert die Aktivitäten von städtischen Angestellten, Migranten und nichtkommunalen Akteuren. Sie setzt den Rahmen für effektive Strategien, Aktionen, Kampagnen und Beratungen. So entsteht nicht nur ein Anknüpfungspunkt für die Dienstleistungsplanung, sondern auch für Einzelpersonen, die über die einfache Einhaltung von Regeln hinaus kreative Lösungen entwickeln möchten.

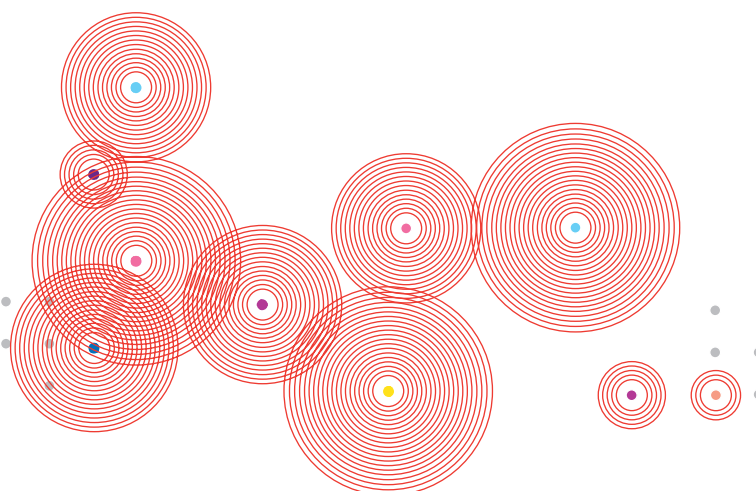
LEITFRAGEN

- Gibt es ein öffentliches Bekenntnis der Stadt zur Bekämpfung der Diskriminierung von Migranten?
- Beziehen sich führende Politiker regelmäßig auf dieses Bekenntnis?
- Formt und inspiriert dieses Bekenntnis die Aktivitäten von städtischen Angestellten, Migranten und nichtkommunalen Akteuren?
- Nehmen sie bei der Entwicklung kreativer Lösungen Bezug darauf und finden sie es hilfreich?

BEISPIELE

Die Stadt **Gent** ist in Europa führend in der Bekämpfung von Diskriminierung gegen Migranten. Das Leitbild Gent 2020 nennt soziale Nachhaltigkeit als wichtiges strategisches Ziel. Das Bekenntnis gegen Diskriminierung spiegelt sich in den öffentlichen Aussagen des Bürgermeisters wider, der die Gleichbehandlung und Einbeziehung von Migranten propagiert. Die Stadt Gent hat die Integrating Cities Charta von EUROCITIES, die Europäische Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) sowie das belgische Diversity and Equality Label (Label für Vielfalt und Gleichbehandlung) unterzeichnet.

Die in **Dublin** von dem Amt für Integration durchgeführte Kampagne „One City One People“ bekennt sich eindeutig gegen Rassismus und Diskriminierung. Gleichzeitig propagiert sie die Inklusion und Integration der in der Stadt lebenden Einwanderer. Die Kampagne vermittelt den Medien und der Öffentlichkeit, dass Dublin eine offene, sichere und gleichberechtigte Stadt ist, die Unterschiede respektiert und begrüßt, und in der Rassismus und Diskriminierung keinen Platz haben.



STRATEGIE

02

Die Stadt verfolgt eine Antidiskriminierungsstrategie, in der Migranten als Zielgruppe genannt sind.

Die Rechte von Migranten lassen sich nur schwer realisieren, wenn sie als isoliertes Problem gesehen werden. Effektiv geht das nur, wenn sie in einen größeren Kontext allgemeiner Antidiskriminierungsstrategien gestellt werden, die von der Stadtverwaltung im Rahmen ihrer Haupttätigkeiten entwickelt wurden und vollständig in die Arbeit und Planung der Stadt integriert sind. Derartige Strategien sollten sich gegen die Diskriminierung aller betroffenen Gruppen richten, aber auch speziell Migranten erwähnen.

LEITFRAGEN

- Gibt es in Ihrer Stadt ein strategisches Dokument zum Thema Antidiskriminierungsarbeit, entweder als einzelne Richtlinie oder im Rahmen eines strategischen Plans der Stadt?
- Werden in dieser Strategie die Ziele und Prioritäten für diese Arbeit sowie wichtige Aktionen, Programme und Zeitpläne formuliert, und wer ist für welche Aktionen verantwortlich?
- Werden Migranten dort als Zielgruppe genannt?
- Ist es Bestandteil der Haupttätigkeiten in ihrer Stadt?
- Kennen die Menschen aus der Praxis (in der Stadtverwaltung und Partnerorganisationen) diese Strategie, und beziehen sie sich in ihrer Arbeit darauf?

BEISPIELE

Die von der Stadt **Malmö** verfolgte Strategie gegen Diskriminierung zielt darauf „Diskriminierung sichtbar zu machen, gegen sie zu arbeiten und Menschenrechte sowie Gleichbehandlung zu fördern.“ Die Strategie beinhaltet Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion oder Glaube, sexueller Orientierung und transsexueller Identität. In den Bereichen Beschäftigung, Wohnraum, Schulen und Partizipation werden Aktionen vorgeschlagen, konkret beschrieben und Ressourcen zur Verfolgung bereitgestellt. Der Magistrat beaufsichtigt die Umsetzung der Maßnahmen durch geeignete Behörden. Für ein transparentes Reporting sorgt eine jährliche Präsentation auf der Website der Stadt anhand einer Mischung aus Tests, Zufallsauswahlen, Fragebogen und zielgerichteten Interviews.

Die Stadt **Amsterdam** verfolgt seit 2010 eine Strategie mit dem Ziel, Diskriminierung auf allen Ebenen zu bekämpfen, einschließlich ethnischer Herkunft, Religion oder Glaube. Zu den Hauptaktivitäten gehören die Publikation verschiedener Formen von Diskriminierung sowie die Bewusstseinsbildung dafür, dagegen anzugehen und sie zu melden. Das Amt für soziale Entwicklung beaufsichtigt die Umsetzung der Strategie; umgesetzt wird sie von den städtischen Diensten sowie durch Maßnahmen unter anderem in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sicherheit.

KOORDINIERUNG UND KONTROLLE

03

Die Stadt hat die Verantwortung für die Umsetzung von Antidiskriminierungszielen einer Person oder Behörde übergeben, die über genügend Autorität verfügt, um die verschiedenen beteiligten Akteure zu koordinieren.

Für die erfolgreiche Umsetzung und Überwachung muss die Antidiskriminierungsarbeit einer Person (oder Behörde) übertragen werden, die über klare Verantwortlichkeit, Autorität und das Mandat verfügt, diese zu beaufsichtigen und die Bandbreite an Akteuren in und außerhalb der Stadtverwaltung zu koordinieren.

LEITFRAGEN

- **Wer ist für die Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie bzw. der Ziele der Stadt auf diesem Gebiet zuständig?**
- **Verfügt diese Person (oder Behörde) über genügend Autorität, um diese Aufgabe zu meistern?**
- **Verfügt diese Person (oder Behörde) über die für eine erfolgreiche Umsetzung nötigen Ressourcen?**
- **Wie ist die Arbeit der Ämter und Organisationen für Gleichbehandlung in und außerhalb der Stadtverwaltung organisiert, um die strategischen Ziele für Gleichbehandlung umzusetzen?**

BEISPIEL

Die Stadt **Nantes** hat einen Aktionsplan für einen besseren Zugang zu Rechten und zur Integration, zur Bürgerschaft, zur Vermeidung von Diskriminierung und Rassismus sowie zur Anpassung der Dienstleistungen an die wachsende Zahl der in der Stadt lebenden Migranten übernommen. Die Umsetzung des aus 12 operativen Zielen und 42 Maßnahmen bestehenden Plans wird von einer Delegation für Gleichbehandlung, Integration und Bürgerschaft koordiniert. Der Plan nennt für jedes Ziel die Verantwortlichkeiten der verschiedenen Verwaltungsbereiche.

Das Personalamt der Stadt ist für die Verwaltung der internen Elemente der städtischen Politik für Vielfalt und Gleichbehandlung zuständig.

KONSULTATION VON MIGRANTEN

04

Die Stadt holt die Meinung der Migranten über die Wirksamkeit des städtischen Engagements gegen Diskriminierung ein.

Sich mit den Migranten über die Wirksamkeit und Nützlichkeit der Antidiskriminierungspolitik der Stadt zu beraten, ist eine nützliche Methode, um das Bekenntnis zur Gleichbehandlung regelmäßig zu überprüfen, infrage zu stellen und zu verändern. Diese Beratungen können im Rahmen anderer Dialoge und Beratungen mit Migranten und deren Organisationen erfolgen.

LEITFRAGEN

- **Gibt es in Ihrer Stadt bestimmte Mechanismen zur Beratung mit Migranten über Diskriminierungen, denen sie in den städtischen Diensten ausgesetzt sein könnten?**
- **Wird die Antidiskriminierungsarbeit Ihrer Stadt im Rahmen dieser Beratungen regelmäßig untersucht bzw. infrage gestellt?**
- **Können Sie Beispiele dafür nennen, zu welchen Veränderungen in der Politik und Praxis diese Beratungen geführt haben?**

BEISPIELE

Seit 2004 bietet der Migrantenrat der Stadt **Nantes** Migranten die Möglichkeit, ihre lokalen Bürgerrechte auszuüben und einen aktiven Beitrag zur Stadtpolitik zu leisten. Der Rat besteht aus Vertretern der Stadt, Experten und gewählten Vertretern von Organisationen für Gleichbehandlung und Integrationsfragen bestehende Rat leistet einen Beitrag zum kommunalen bürgerschaftlichen Dialog: Er ermöglicht den formellen und konstruktiven Austausch zwischen der Stadt und der wachsenden Zahl an Migrantengemeinschaften. Empfehlungen des Rats trugen unter anderem zur Entwicklung der städtischen Gleichbehandlungs-, Antidiskriminierungs- und Integrationspolitik bei. Eine Arbeitsgruppe des Rats ist speziell mit der Beaufsichtigung von Problemen bei der Gleichbehandlung betraut.

Die Stadt **Gent** fördert das @REM Advisory Board, eine Beratungsstelle für Migranten, die von dem Integrationsdienst der Stadt unterstützt wird. Es berät die Stadt und das Amt für öffentliche Sozialhilfe in Bezug auf ethnisch-kulturelle Vielfalt. Das Board besteht aus Vertretern von Migranten sowie Experten für Bildung, Beschäftigung und Vielfalt. Es gibt auf Anfrage der Stadt oder auf eigene Initiative Empfehlungen ab.

ENGAGEMENT NICHKOMMUNALER AKTEURE

05

Die Stadt beschäftigt und mobilisiert Partner und Interessengruppen aus dem öffentlichen Dienst, der Privatwirtschaft und der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor) für ihre Gleichbehandlungsziele.

Die Städte können jenseits ihres eigenen Umfelds einen gewaltigen Einfluss ausüben, indem Sie Nichtregierungsorganisationen und Privatunternehmen für ihre Vision einer Gleichbehandlung von allen gewinnen. Dies bringt wiederum neue Ressourcen und Ideen zur Unterstützung der Arbeit.

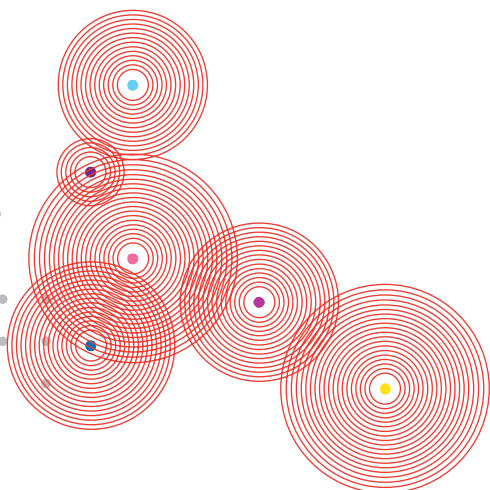
LEITFRAGEN

- **Wie versucht Ihre Stadt die Gleichbehandlungspraktiken anderer lokaler Partner und Akteure zu beeinflussen?**
- **Welche Schritte unternimmt Ihre Stadt, um Unterstützung für ihre Antidiskriminierungsarbeit auch in Bereichen zu erhalten, in denen sie keine direkte Befugnis hat?**
- **Nimmt Ihre Stadt Kontakt zu den lokalen Medien auf, um sicherzustellen, dass Migranten fair behandelt werden?**
- **Wie werden in Ihrer Stadt bewährte Methoden der Gleichbehandlung bei lokalen Unternehmen bzw. in der Zivilgesellschaft belohnt?**

BEISPIELE

Die Stadt **Kopenhagen** verabschiedete eine Charta für Vielfalt, die von externen Organisationen unterzeichnet werden kann, um die Inklusionspolitik der Stadt zu unterstützen. Diese verfolgt das ehrgeizige Ziel, „bis 2015 die freundlichste Hauptstadt Europas“ zu werden. Diese Initiative ist Bestandteil des von der Stadt verfolgten Ziels, alle Sektoren und relevanten Akteure wie Privatunternehmen, Bildungsinstitutionen, Wohnungsbaugesellschaften, Nichtregierungsorganisationen, Medien, Freiwilligen, lokalen Gemeinschaften und andere für die Umsetzung ihrer Strategie zu gewinnen. Die Unterzeichner der Charta für Vielfalt verpflichten sich unter anderem dazu, „Initiativen zu unterstützen, die in Kopenhagen Vielfalt und Inklusion fördern und Diskriminierung bekämpfen“. Die Charta wurde über Social Media beworben und gewann dadurch bei den Einwohnern der Stadt große Aufmerksamkeit.

Die Stadt **Tampere** ist Teil von RASMUS, einem staatlichen Netzwerk aus Vertretern von mehr als 30 Organisationen wie lokaler Migrantenverbände und kommunaler Behörden, die sich gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit aussprechen und für Vielfalt und Menschenrechte einsetzen. Tampere nutzt seine Beteiligung an diesem Netzwerk, um seine Mitglieder in der Planung und Umsetzung einer jährlich stattfindenden Antirassismuswoche in der Stadt zu gewinnen, die von der nationalen und kommunalen Regierung mitfinanziert wird.



KOMMUNALE BESCHÄFTIGUNG

06

Die Stadt verfügt über eine Richtlinie für Chancengleichheit in der kommunalen Beschäftigung, die eine faire und gleiche Behandlung von Führungskräften und Mitarbeitern garantiert.

Die Stadt kann als Arbeitgeber ein wichtiges Vorbild für andere lokale Arbeitgeber sein. Chancengleichheit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der Stadt kann nur erreicht werden, wenn die Stadtverwaltung selbst als Arbeitgeber Chancengleichheit praktiziert.

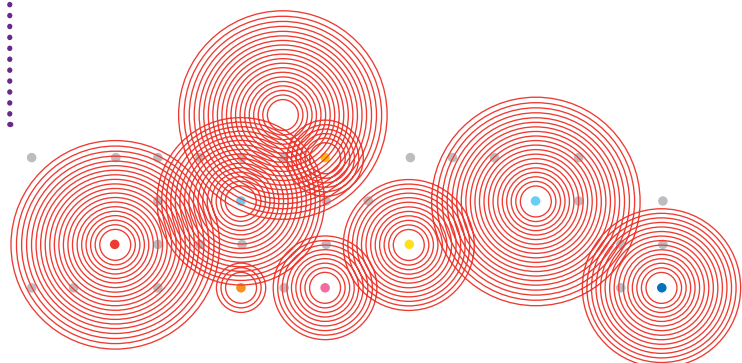
LEITFRAGEN

- **Verfügt die städtische Arbeitsvermittlung über schriftliche Gleichbehandlungsrichtlinien?**
- **Schließen diese Richtlinien Regressansprüche bei Diskriminierungen auf allen nachfolgend genannten Ebenen ein:**
 - Personalbeschaffung
 - Personalentwicklung
 - Beziehungen am Arbeitsplatz?
- **Wie werden diese Richtlinien durchgesetzt?**
- **Führt Ihre Stadt Maßnahmen zur Überwindung von (direkter wie indirekter) Diskriminierung gegen Migranten durch?**
- **Hat Ihre Stadt, wenn Gesetze auf einer anderen Regierungsebene verabschiedet werden, die zu Benachteiligungen in der Beschäftigung führen können, Maßnahmen zur Überwindung dieses Hindernisses unternommen?**
- **Berichten Migranten, dass sie bei der Arbeitsvermittlung gleich behandelt werden?**
- **Gibt es Hinweise darauf, dass Ihre Richtlinien und Prozesse zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung von anderen lokalen Arbeitgebern als Modell für bewährte Methoden verwendet wurden?**

BEISPIELE

Die Stadt **Helsinki** ist mit ca. 38.000 Angestellten einer der größten Arbeitgeber in Finnland. Das Personalamt der Stadt Helsinki organisiert Sprachkurse und Dienstleistungen für Migranten, um sprachliche Benachteiligungen zu überwinden. Die von der Stadt finanzierte und in ihrem Eigentum befindliche Stiftung Amiedu bietet Finnischkurse als zweite Fremdsprache für ausländische Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Diese Kurse sind auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Führungskräften zugeschnitten. Sie unterstützen die Integration am Arbeitsplatz und im Umgang mit Vielfalt. Wer Finnisch gut versteht, kann eine große Bandbreite an beruflichen Qualifikationen erzielen, die einen Karriereschritt bedeuten.

Die **Metropole Rennes** betreibt seit 2010 ein Projekt mit dem Namen „Objectif Concours“ (Auf dem Weg zu Prüfungen im öffentlichen Dienst), das sich gegen Diskriminierung in der Beschäftigung durch Hochschulabsolventen aus den am meisten benachteiligten Bezirken der Stadt richtet. Das Projekt beinhaltet ein Betreuungssystem, in dessen Rahmen 10 junge Absolventen Praktikumsstellen bei den Kommunen erhalten, die Arbeitserfahrung und Betreuung durch einen städtischen Beamten beinhalten. Diese Arbeitsplatzenerfahrung und die persönliche Unterstützung werden als wichtige Faktoren für den Erfolg bei Prüfungen im öffentlichen Dienst angesehen, die den Benachteiligten einiger Bewerber entgegenwirken.



BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG BEI ZENTRALEN DIENSTLEISTUNGEN

07

Die Ziele der Antidiskriminierungspolitik werden in kommunalen Richtlinien und Dienstleistungen vereinheitlicht. Daraus entstehen Aktionsprogramme, die einen gleichberechtigten Zugang zu allen zentralen Dienstleistungen gewährleisten. Dazu gehören Wohnraum, Bildung (Erwachsenenbildung und Sprachkurse), Freizeit, Gesundheit, Sozial- und Pflegedienste, Beschäftigung, Unternehmen und Schulungen sowie Beschaffung.

Die Strategie der Chancengleichheit wird wirksam, wenn sie:

- alle kommunalen Bereiche erreicht
- in die persönliche Dienstleistungsplanung einfließt
- von allen Beschäftigten als wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit angesehen wird
- Dienstleistungen für alle Nutzer gleich zugänglich macht.

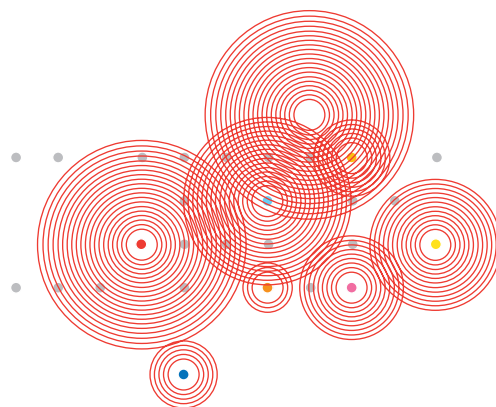
LEITFRAGEN

- **Wurde die Antidiskriminierungsstrategie auf allen Ebenen und in allen Dienstleistungen eingeführt?**
- **Wird das Ziel der Gleichbehandlung bei der gesamten Dienstleistungsplanung berücksichtigt?**
- **Werden Antidiskriminierungsziele von dem gesamten Personal als arbeitsrelevant angesehen?**
- **Bemüht sich Ihre Stadt in Fällen, in denen Gesetze, die auf einer anderen Regierungsebene verabschiedet wurden, den Zugang zu Dienstleistungen möglicherweise einschränken, mögliche negative Auswirkungen durch alle verfügbaren Ausnahmen oder Ermessensspielräume zu minimieren?**
- **Kooperiert Ihre Stadt mit Partnern, um Migranten einen gleichen Zugang zu allen kommunalen Diensten zu ermöglichen?**
- **Sind Migranten auf die Frage nach ihren Erfahrungen mit Dienstleistungen genauso zufrieden wie Nichtmigranten?**

BEISPIELE

Die Stadt **Gent** betreibt einen Dolmetscher- und Übersetzungsdienst, der in einem bestimmten Zeitrahmen kostenlos von den städtischen Diensten, Anbietern im Gesundheitswesen, Bildungsinstitutionen und Wohlfahrtsorganisationen genutzt werden kann. Nach Aussage lokaler Nichtregierungsorganisationen und städtischer Beamter verbesserte dieser Dienst den Zugang von Migranten zu Dienstleistungen erheblich und erleichterte die Arbeit von Dienstleistern.

Die Stadt **Lublin** setzt sich mit rechtlichen und anderen Mitteln aktiv gegen Diskriminierung und für Vielfalt ein. Obwohl Lublin eine relativ homogene Stadt mit einer überwiegenden Mehrheit an Polen ist, unternimmt die Stadt etwas gegen Vorurteile und Diskriminierung und für eine höhere größere ethnische/kulturelle Mischung in den Schulen der Stadt. Die Schulen sind dazu verpflichtet, gemischte Klassen zu realisieren, was auch heißt, Roma-Kinder in Klassen mit Kindern der polnischen Mehrheit zu integrieren. Die Stadt organisiert interkulturelle Schulungen für Lehrer und Beamte und stellt für die Arbeit mit multikulturellen Schülern interkulturelle Hilfskräfte ein.



PERSONALWISSEN

08

Kommunale Angestellte werden über die Gesetzgebung zur Gleichbehandlung geschult und informiert. Sie lernen, gleichen Zugang für alle Nutzer, einschließlich der Migranten zu fördern.

Antidiskriminierungsarbeit erfordert bestimmte Kompetenzen und die Nutzung moderner Techniken zur Überwachung und Bekämpfung von Diskriminierung. Dienstleistungspersonal sollte die Rechte der Migranten auf Gleichbehandlung und Regressansprüche vollständig kennen.

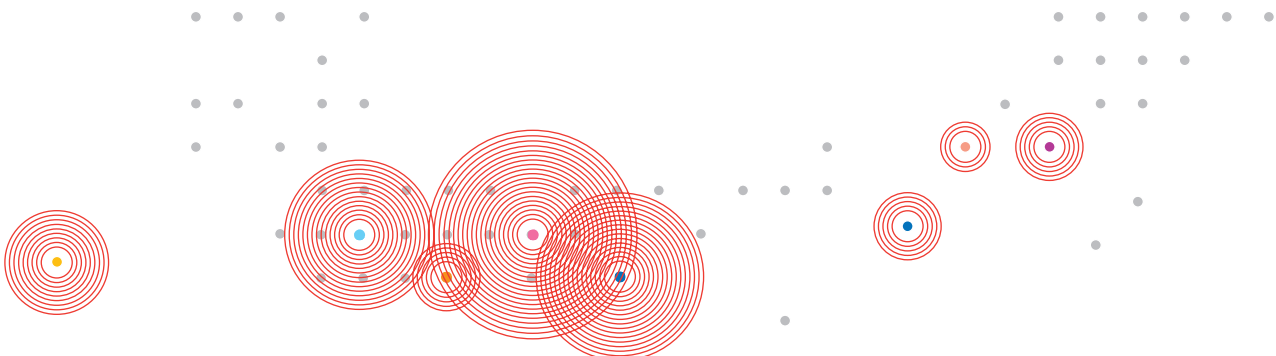
LEITFRAGEN

- **Mit welchen Schritten gewährleistet Ihre Stadt, dass alle neuen Mitarbeiter in Gesetzgebung, Maßnahmen und Techniken zur Gleichbehandlung geschult werden?**
- **Geht es bei dieser Schulung speziell um mögliche Diskriminierung von Migranten?**
- **Erhält das städtische Personal regelmäßige Nachschulungen in Gesetzgebung, Maßnahmen und Techniken zur Gleichbehandlung?**
- **Kann das Personal dieses Wissen nutzen, um den Zugang von Migranten zu Dienstleistungen zu fördern?**
- **Kann Ihre Stadt beurteilen, ob Mitarbeiterschulungen zu diesen Themen eine Wirkung zeigen?**

BEISPIELE

Die Stadt **Wien** bietet eine Vielzahl an Schulungen zur Gleichbehandlung für verschiedene Zielgruppen städtischer Angestellter. Bei den Schulungen geht es um Diskriminierungen in der Kommune und darüber hinaus. Sie behandeln Themen wie Formen und Stufen von Diskriminierung, EU-, nationale und regionale Gesetzgebung sowie die Mandate kommunaler Institutionen zur Bekämpfung von Diskriminierung. Anhand von Fallstudien werden die Schulungsinhalte auf das Tagesgeschäft der Kursteilnehmer übertragen.

Die Stadt **Madrid** schärft das Bewusstsein ihres Personals zu den Themen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit durch Einbindung in die Mitarbeiterschulungen des Instituts für Schulung und Studien der Kommunalverwaltung von Madrid, einer Einrichtung, die Schulungen speziell für städtische Angestellte anbietet. Ein spezielles Programm richtet sich an Personal, das direkt mit Migranten arbeitet, wie Polizeibeamte, Sozialarbeiter und andere. Es dient dazu, das Wissen und die Wahrnehmung der städtischen Beamten für interkulturelle Belange und das Thema Vielfalt zu steigern.



RECHTSBEWUSSTSEIN DER MIGRANTEN

09

Die Stadt ergreift wirksame Schritte, um Migranten über folgende Punkte zu informieren:
- ihre Rechte auf Gleichbehandlung
- Rechtsberatung finden und Regressansprüche geltend machen, wenn sie ihre Rechte verletzt sehen.

Auch wenn Städte normalerweise nicht für die Gesetzgebung und die Durchsetzung von Gleichbehandlung verantwortlich sind, können Sie Beratungen sponsern und unterstützen, die Migranten über ihre Rechte informieren und sie dazu in die Lage versetzen, etwas gegen die Diskriminierung in allen Lebensbereichen zu tun.

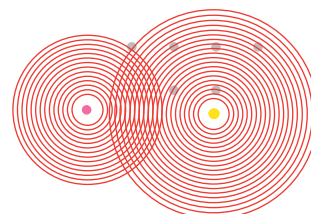
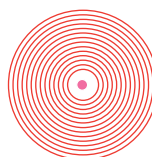
LEITFRAGEN

- **Beinhaltet die Strategie Ihrer Stadt gegen Diskriminierung das Ziel, Migranten auf diese Rechte hinzuweisen und was die Stadt tut, um dieses Ziel zu erreichen?**
- **Gibt es Beratungsstellen oder Organisationen in der Stadt, die es Migranten ermöglicht, gegen Diskriminierung anzugehen?**
- **Wie fördert Ihre Stadt derartige Angebote?**
- **Wie kontrolliert Ihre Stadt, dass Migranten ihre Rechte kennen, etwa durch Umfragen?**

BEISPIELE

Die Stadt **Gent** verfolgt eine Reihe von Strategien für ein größeres Rechtsbewusstsein. Die Meldestelle für Diskriminierung erhält und untersucht Diskriminierungsvorwürfe in der Stadt. Migranten können in städtischen Integrationsprogrammen etwas über ihre Rechte erfahren. Die von der Stadt geförderten Nichtregierungsorganisationen Kom-Pas und Transithuis leiten diese Programme. Die Rechtsstelle des städtischen Integrationsdienstes informiert über Rechte und Möglichkeiten zum Rechtsstatus und hilft dadurch, Diskriminierung abzuwenden. Für Migranten gibt es Broschüren und Schulungen über ihre Rechte.

Die Stadt **Amsterdam** startete 2011 eine Kampagne gegen alle Formen der Diskriminierung. Mit Postern, Flugblättern, Werbeanzeigen, Armbändern, Plakatwänden und einer Facebook-Seite wirbt sie mit dem Slogan: „Discrimination. Amsterdam is through with it.“ (Diskriminierung. Amsterdam ist durch damit.) Ein PR-Unternehmen entwickelte eine CI für die Kampagne, die Stadt organisierte die Hauptaktivitäten, Aktionen und Events. Die zweite Phase der Kampagne beinhaltete gemeinsame Kommunikations- und Reichweiten-Kampagnen mit Bezirken und Kommunalbehörden.



Die Stadt verfolgt eine wirkungsvolle Gleichbehandlungspolitik in der Beschaffung, die Diskriminierung in kommunalen Verträgen verbietet und ungerecht behandelten Parteien Regress ermöglicht.

Die Stadt kann als ein Einkäufer von Waren und Dienstleistungen einen wichtigen Beitrag zur Integration leisten, wenn sie die Prinzipien der Gleichbehandlung in ihren Beschaffungsrichtlinien hervorhebt. Sie kann sicherstellen, dass Unternehmen von Migranten, die mit dem öffentlichen Dienst Geschäfte machen möchten, nicht benachteiligt werden, und nur mit Unternehmen Verträge abschließen, die selbst die Gleichbehandlungsgesetze einhalten.

LEITFRAGEN

- **Wie gewährleistet Ihre Stadt, dass Warenlieferanten und Dienstleistungserbringer im Eigentum von Menschen mit Migrationshintergrund gleichen Zugang zu allen Beschaffungsprozessen haben?**
- **Hat Ihre Stadt ihren Beschaffungsprozess auf versteckte oder indirekte Barrieren überprüft (wie eine Bevorzugung größerer oder bereits länger existierender Firmen), wodurch Unternehmen von Migranten schwerer konkurrieren können?**
- **Überwacht Ihre Stadt die Beschaffung und beurteilt sie die Ergebnisse entsprechend auf sich verändernde Beschaffungsprozesse?**

BEISPIELE

Die Stadt **Stockholm** führte 2005 in allen Beschaffungsverträgen für Waren und Dienstleistungen eine Gleichbehandlungsklausel ein. Sie verpflichtet alle Vertragsnehmer, die geltenden Gleichbehandlungsgesetze einzuhalten und auf Anfrage schriftliche Berichte über alle unternommenen Gleichbehandlungsmaßnahmen vorzulegen. Subunternehmer müssen dieselben Anforderungen erfüllen. Für die Einhaltung sind die direkten Vertragsnehmer verantwortlich. Hält ein Lieferant die Vorgaben nicht ein, kann die Stadt den Vertrag kündigen.

Die Stadt **Gent** führte 2010 als erste belgische Stadt eine Gleichbehandlungsklausel in Verträgen mit Lieferanten ein. Demnach ist jedes Unternehmen verpflichtet:

- keine Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Abstammung, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, politischer Überzeugung, Gesundheitszustand, Behinderung, körperlichen oder genetischen Aspekten oder sozialer Herkunft zu tolerieren
- allgemein zugänglich zu sein
- jedes diskriminierende Verhalten am Arbeitsplatz zu vermeiden
- alle Gesetze zur Gleichbehandlung und für gleiche Rechte zu respektieren
- dieselben Standards auf alle Subunternehmer anzuwenden.

Diese Klausel ist Bestandteil einer nachhaltigen Beschaffungspolitik der Stadt, die ein optimales Preis-Leistungsverhältnis anstrebt, das definiert wird als optimale Kombination der gesamten Lebenskosten und Leistungen. Sie beinhaltet daher soziale, umweltpolitische und andere politische Ziele, mit dem Zweck, öffentliche Werte in Verträge einzubringen.

ÜBERWACHUNG UND AUSWERTUNG

11

Die Stadt überwacht den Zugang von Migranten zu allen wichtigen von der Kommune oder anderweitig erbrachten Dienstleistungen, bewertet die Ergebnisse und ergreift Maßnahmen.

Eine Stadtverwaltung, die herausfinden möchte, ob eine Gleichbehandlungsstrategie tatsächlich an der Basis funktioniert und wo Schwachstellen sind, muss die Übernahme von Dienstleistungen durch Migranten sowie deren Zufriedenheit im Vergleich zu der Bevölkerung insgesamt ermitteln. Die dazu benötigten Informationen lassen sich möglicherweise nur schwer sammeln, wenn die Dienstleistungen beispielsweise nicht direkt von der Stadt erbracht werden, oder in Ländern, in denen staatlich verwaltete Umfragen entsprechende Daten nicht liefern (etwa wenn die Vorstellung, die Ethnizität oder das Herkunftsland zu erfassen, nicht anerkannt ist). Die Sammlung von Daten kann daher innovative Methoden verlangen, die von der Stadt im Dialog mit kommunalen Partnern entwickelt werden.

LEITFRAGEN

- **Führt Ihre Stadt regelmäßige Umfragen durch, um Migranten nach ihren Erfahrungen in Hinblick auf mögliche Diskriminierung zu fragen?**
- **Fließen diese Umfragen in die Planungen der Stadt ein?**
- **Überwacht Ihre Stadt den Zugang zu ihren Dienstleistungen, einschließlich kommunale Beschäftigung, und identifiziert dabei Migranten als Zielgruppe?**
- **Analysieren Sie regelmäßig die Ergebnisse von Umfragen und Überwachungen?**
- **Sind diese Analysen Teil breiterer Bewertungen der Praktiken in Ihrer Stadt?**
- **Führen die damit verbundenen Analysen und Auswertungen zu Veränderungen in der städtischen Praxis?**

BEISPIEL

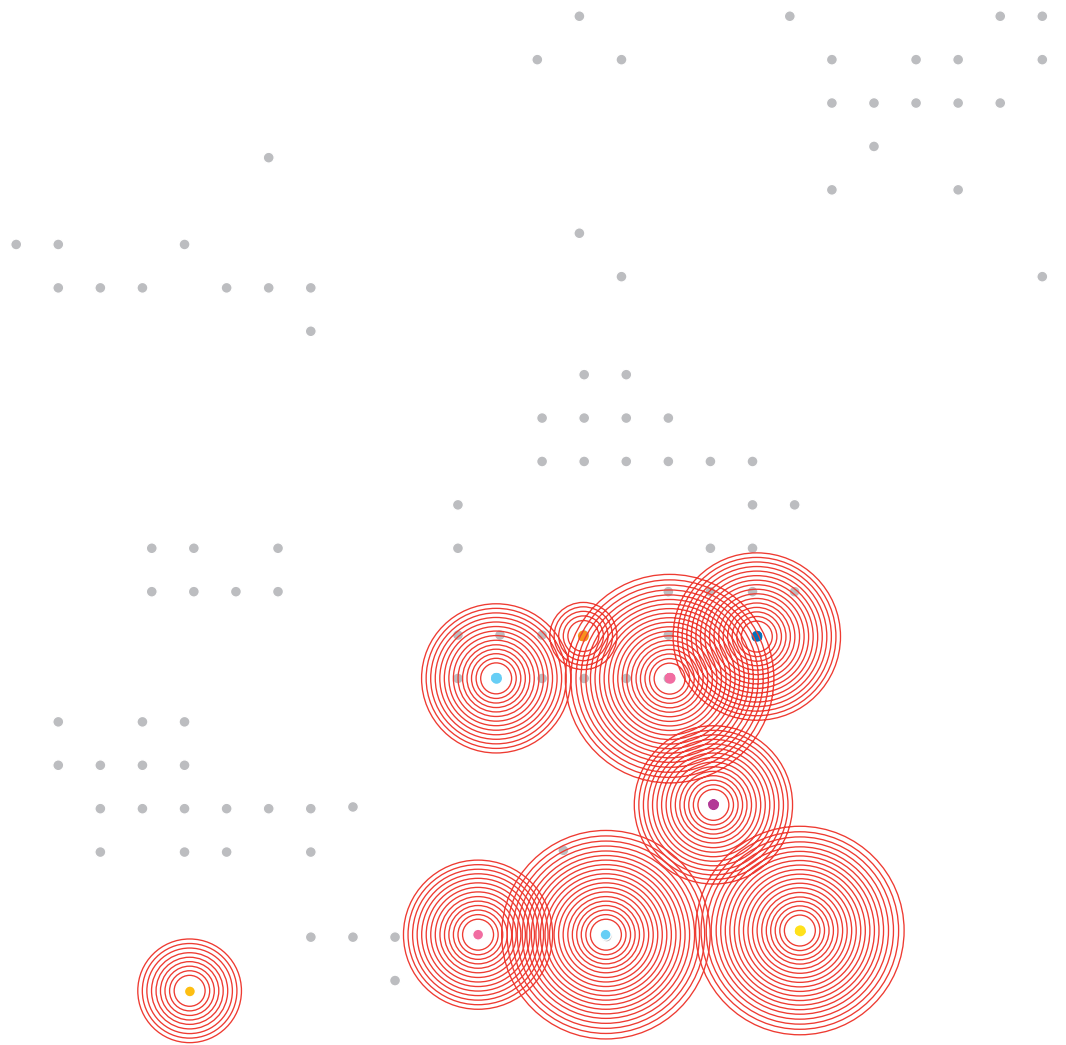
In der Stadt **Kopenhagen** existieren weitreichende Mechanismen, um den in der Bevölkerung vorhandenen Grad der Diskriminierung zu erfassen. Jährlich macht die Stadt eine Umfrage über Diskriminierungen, worin die Bürger zu ihren Erfahrungen damit gefragt werden. Diese Umfrage zeigte in der Vergangenheit, dass Jugendliche mit einem nicht dänischen ethnischen Hintergrund fast drei Mal so oft Benachteiligungen ausgesetzt sind wie dänische Jugendliche. Darüber hinaus sammelt die Stadt über ihren Ombudsmann, eine Telefonhotline sowie ein internetbasiertes anonymes Berichtssystem Informationen über Berichte von diskriminierenden Handlungen. So erhält die Stadt einen umfassenden Einblick in Benachteiligungen und kann mit geeigneten Maßnahmen auf bestehende und möglicherweise auftretende Diskriminierungen reagieren.

Kontextfaktoren

Die folgende Liste enthält Faktoren, die einen Einfluss auf die Fähigkeit Ihrer Stadt haben, den Benchmark zu erreichen. Sie können darauf Bezug nehmen, wenn Sie mithilfe des Toolkits einen bestimmten Kontext erläutern, in dem die Stadt den europäischen Standard zu erreichen versucht.

KONTEXTFAKTOR	BEISPIELE FÜR DEN MÖGLICHEN KONTEXT
• Nationale Rechtsprechung und Politik	Aufteilung der Kompetenzen zwischen der staatlichen und städtischen Verwaltung; Regeln, die den Handlungsspielraum der Stadt gegenüber den Migranten einschränken oder ermöglichen.
• Datenverfügbarkeit	Eingeschränkter Zugang zu quantitativen Daten oder, sofern relevant, zu qualitativen Daten.
• Migranten insgesamt	Geschichte der Migration; Zusammensetzung der aktuellen Migrantenbevölkerung (z. B. sprachliche Anforderungen, Vielfalt, Verbindung zu vorherigem Wohnort).
• Arbeitsmarkt und andere Arbeitsmarktbedingungen	Arbeitslosenquote und von lokalen Arbeitgebern geforderte Fähigkeiten, Möglichkeiten zu selbstständiger Arbeit.
• Mittel der Stadt	Verfügbarkeit finanzieller Mittel für Integrationsmaßnahmen; Budgetänderungen.
• Politische Situation in der Stadt	Politische Kontrolle in der Stadtverwaltung; städtische Migrations- und Integrationspolitik; Wahlaussichten.
• Bürgerliche Gesellschaft in der Stadt	Grad bürgerschaftlichen Engagements in der Stadt – sowohl von Migranten wie von anderen betriebene Organisationen; Ausmaß der Beteiligung am kommunalen Entscheidungsprozess.







Über MIXITIES:

MIXITIES war ein gemeinsames Lernprojekt von Ende 2010 bis Mai 2012. Im Rahmen dieses Projekts ermittelten Städte die besten Möglichkeiten, ihren Verpflichtungen gemäß der Integrating Cities Charta von EUROCITIES gerecht zu werden. MIXITIES untersuchte drei Themen aus der Charta und entwickelte einen detaillierten Benchmark für ihre Hauptbestandteile sowie beste Methoden für jeden dieser Bereiche. Die Benchmarks dienten der Bewertung der tatsächlichen Erfahrungen in europäischen Städten durch Peer-Reviews.

Die Gastgeberstadt (Empfängerin der Peer-Review) erhielt durch den Vergleich mit dem Benchmark Auskunft über ihre Stärken und Schwächen in diesem Bereich der Integrationsarbeit. Außerdem erhielt MIXITIES durch die direkte Steuerung der Benchmark in dieser Stadt die Gelegenheit, sie zu testen, zu verbessern und in den Toolkits weiter zu entwickeln, damit europäische Städte sie als effektives Instrument zur Umsetzung der Charta verwenden können.

Ein von EUROCITIES koordiniertes Konsortium aus 16 kommunalen Behörden von 12 EU-Mitgliedsstaaten, sowie Experten für Integration und Migration des Berliner Senats und MigrationWork CIC haben MIXITIES implementiert.

Wie fügen sich die Integrating Cities Toolkits in den breiteren Kontext der EU ein?

Die Europäische Agenda für Integration aus dem Jahr 2011 bestätigt die Rolle der EU für die Bereitstellung eines Rahmens, in dem gute Methoden zur Integration von Migranten auf den verschiedenen Kontrollebenen überwacht, verglichen und ausgetauscht werden. Die Toolkits von EUROCITIES ergänzen die europäischen Module zur Integration.

Diese (sowie die in anderen Projekten und Netzwerken entwickelten) Toolkits, Benchmarks und Module über die Integration von Migranten verdeutlichen das fortgesetzte Engagement vieler öffentlicher Behörden und Nichtregierungsorganisationen, voneinander zu lernen und die europäische Integrationspolitik zu bewerten und zu verbessern.



Square de Meeûs 1
1000 Brüssel
Belgien
Tel.: +32 2 552 08 88
info@eurocities.eu
www.eurocities.eu

