

Beschlussvorlage

zur Behandlung im **Verwaltungsausschuss**
 zur Kenntnis im **Integrationsrat**

Betreff: Fortschreibung des Integrationskonzepts im Handlungsfeld
Antidiskriminierung – Antirassismus – Sicherheit für alle
Bezug: 361/2018; 233/2019; 259/2020
Anlagen:

Beschlussantrag:

Die Fortschreibung des Integrationskonzepts im Handlungsfeld „Antidiskriminierung – Antirassismus – Sicherheit für alle“ wird vom Verwaltungsausschuss zustimmend zur Kenntnis genommen. Die in dieser Vorlage benannten Ziele und Schlüsselmaßnahmen werden als Arbeitsprogramm für die Verwaltung beschlossen.

Finanzielle Auswirkungen

Aufwendungen			Erträge	
Projekt	Sach- und Dienstleistungen / Transferaufwendungen	Personal- aufwendungen	von	Euro
	Euro			
VwV Integrations-beauftragte		20.000	Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg	20.000
TAKT - Projekt	125.000		Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	112.500
adis e.V.	20.000			

Die Kosten für die Umsetzung des Integrationskonzepts lassen sich erst konkret beziffern, wenn Art und Umfang der Maßnahmen definiert sind. Die Verwaltung geht davon aus, dass die Umsetzung der Maßnahmen aus den Budgets der zuständigen Stabsstellen und Fachbereiche finanziert und über die weitere Einwerbung von Drittmitteln gedeckt werden können.

Über die VwV-Integrationsbeauftragte erhält die Stabsstelle im Jahr 2021 20.000 Euro, die zur Aufstockung von Personalstellen verwendet werden.

Die Anlauf- und Beratungsstelle für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen, adis e.V. wird von der Stadt bislang mit einem Regelzuschuss 20.000 Euro gefördert.

Im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben“ bezuschusst der Bund das Projekt TAKT mit 112.500 Euro. Für die Federführung im Projekt TAKT werden in der Stabsstelle Gleichstellung und Integration Stellenanteile freigestellt. Die Stadt beteiligt sich mit 10 Prozent Eigenmitteln (12.500 Euro) am Projekt. Für die Förderung von Einzelprojekten in TAKT stehen 45.000 Euro zur Verfügung. Für die TAKT-Koordinierungs- und Fachstelle bei adis e.V. stehen 62.500 Euro für Personal- und Sachaufwendungen bereit. Für Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit sind 17.500 Euro eingestellt. Diese Mittel in Höhe von insgesamt 125.000 Euro werden in den Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen dargestellt.

Begründung:

1. Anlass / Problemstellung

Im Rahmen des Projekts „Ankommen in Deutschland – Kommunale Flüchtlingspolitik aus einer Hand“ hat die Stadt 2017 begonnen, das Tübinger Integrationskonzept insbesondere mit Blick auf die Integration von geflüchteten Menschen fortzuschreiben. Die Verwaltung entwickelt seither sukzessive unter Beteiligung der Zivilgesellschaft die priorisierten Handlungsfelder oder schreibt diese fort. „Antidiskriminierung – Antirassismus – Sicherheit für alle“ wurde als ein Handlungsfeld identifiziert, welches neu ins Integrationskonzept aufgenommen werden soll. Viele Menschen machen sich für ein offenes und buntes Tübingen und für ein gutes Ankommen der geflüchteten Menschen in unserer Stadt stark. Gleichzeitig äußerten manche Bürger_innen auch die Sorge, die hohe Zahl von geflüchteten Menschen könne eine Bedrohung für den sozialen Frieden in der Stadt, für das eigene soziale Wohlergehen und auch die persönliche Sicherheit darstellen. Aber auch Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung und Menschen, denen diese aufgrund von Hautfarbe/Aussehen zugeschrieben wird, äußern Sorge vor Übergriffen, Anfeindungen und Ablehnung im öffentlichen Raum. In einer von Diversität geprägten Einwohnerschaft ist es wichtig, das Sicherheitsgefühl und die Sicherheit aller ernst zu nehmen und Stigmatisierungen von Menschen aufgrund einer (vermeintlichen) Gruppenzugehörigkeit zu vermeiden.

Ungleichheitsdenken und Rassismen sind gesellschaftlich tief verwurzelt und werden im Alltag nicht immer als solche bewusst wahrgenommen. Sie kommen nicht immer hasserfüllt, gewaltbereit, laut und unflätig daher, sondern oft ganz subtil und vielleicht sogar gut gemeint. Sie wirken aber - ob beabsichtigt oder nicht – ausgrenzend und abwertend. Sie vermitteln das Gefühl nicht selbstverständlich dazuzugehören, anders, nicht gleichermaßen anerkannt zu sein.

Als demokratisches Gemeinwesen ist es unsere Aufgabe, wirkungsvolle Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit und zum Schutz vor Diskriminierung zu ergreifen.

Im Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierung und Rassismus soll die Stadt in den kommenden Jahren sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeberin, als Service- und Dienstleistungserbringerin sowie in ihrer demokratiefördernden Funktion in den Blick genommen werden.

2. Sachstand

Antidiskriminierung ist ein Thema, welches sämtliche Handlungsfelder des Integrationskonzepts durchzieht. Mit zahlreichen Maßnahmen will die Stadt Benachteiligungen aufgrund einer eigenen oder familiären Einwanderungsgeschichte entgegenwirken und zur Chancengleichheit im Zugang zu Bildung, Ausbildung und Arbeit, zu politischer und sozialer Teilhabe, zu Gesundheit, Wohnen, Kultur und Begegnung und zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung beitragen.

In Bezug auf den Schutz vor Diskriminierung hat sich die Stadt das Ziel gesetzt, als Arbeitgeberin Maßnahmen zu ergreifen, welche die Wertschätzung von Diversität in der Beschäftigtenstruktur und den respektvollen Umgang in der Zusammenarbeit fördern. Dieses Ziel und die entsprechenden Schlüsselmaßnahmen sind Teil des verwaltungsinternen Chancengleichheitsplans. Diese sind auch in die Entwicklung des Handlungsfeldes „Antidiskriminierung-Antirassismus-Sicherheit für alle“ eingeflossen.

In ihrer demokratiefördernden Funktion beteiligt sich die Stadt mit dem Projekt „TAKT – Tübingen aktiv gegen Diskriminierung“ am Bundesprogramm „Demokratie leben“. Ziel des Bundesprogramms ist es, lokale Partnerschaften für Demokratie zu fördern in denen Verantwortliche aus Kommunalpolitik, Verwaltung und Zivilgesellschaft sich vernetzen. Sie sollen gemeinsam eine auf die konkrete Situation vor Ort abgestimmte Strategie entwickeln, die dazu beiträgt, gelebte Vielfalt und den solidarischen Zusammenhalt zu fördern und Phänomenen von Extremismus, Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegen zu wirken.

Das Begleitgremium zum TAKT-Projekt ist der TAKT-Rat. Er setzt sich aus Vertreter_innen der Verwaltung, des Gemeinderats, Integrationsrats, Jugendgemeinderats und der Zivilgesellschaft zusammen. Mindestens die Hälfte der Mitglieder hat eigene Migrations- und/oder Rassismuserfahrung. Die folgenden Empfehlungen zu Handlungszielen und Schlüsselmaßnahmen wurden im TAKT-Rat diskutiert und befürwortet.

Ziel 1: Es gibt ein starkes zivilgesellschaftliches Engagement in der Stadtgesellschaft für eine Kultur der Vielfalt und gegen Diskriminierung und Rassismus

Schlüsselmaßnahmen:

- Die Stadt bezuschusst Anlauf- und Beratungsstrukturen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- Die Stadt fördert Projekte, die Rassismus und Mehrfachdiskriminierung thematisieren, Fortbildungen zu Antidiskriminierung und Antirassismus organisieren und von Diskriminierung betroffenen Personen geschützte Räume für Austausch und Selbststärkung anbieten.
- Die Stadt und zivilgesellschaftliche Organisationen führen Veranstaltungen und Aktionen anlässlich der Internationalen Wochen gegen Rassismus durch.
- Die Stadt setzt sich für die Fortführung der lokalen Partnerschaft für Demokratie und die Fortschreibung des Gesamtprojekts TAKT (bis 2024) im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben“ ein

- Die Stabsstelle Gleichstellung und Integration übernimmt weiterhin die Federführung und Abwicklung des Gesamtprojekts.
- Adis e.V. bleibt weiter die Koordinierungs- und Fachstelle von TAKT. Sie ist insbesondere mit der fachlichen Begleitung der Einzelmaßnahmen, der Öffentlichkeitsarbeit sowie der Koordination des Gesamtprojekts betraut.
- Der TAKT-RAT, dessen Mitglieder mindestens zur Hälfte eigene Migrations-/Rassismuserfahrung haben, hat empfehlende Funktion bei der Vergabe von TAKT-Projektmitteln (Aktions-, Initiativfonds, Jugendfonds) und entwickelt eine Gesamtstrategie für die lokale Partnerschaft für Demokratie.
- Es gibt einen jährlichen Förderaufruf zur Umsetzung von Einzelprojekten im Aktions-, Initiativ- und Jugendfonds.
- Jährlich finden öffentliche Demokratiekonferenzen im Themenbereich Antidiskriminierung/ Antirassismus statt.

Ziel 2: Die Stadt wertschätzt Vielfalt in ihrer Beschäftigtenstruktur

Dieses Ziel ist auch im internen Chancengleichheitsplan für männliche und weibliche Beschäftigte der Stadt aufgeführt.

Schlüsselmaßnahmen:

Verwaltungsintern wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bereits umgesetzt.

- Als neue Maßnahme wird eine AGG-Kommission eingerichtet, an welcher die Fachabteilung Personal, die Personalvertretungen, die Schwerbehindertenvertretung und die Stabsstelle Gleichstellung und Integration beteiligt sind.
- Dienstvereinbarungen zu unterschiedlichen Beschwerdeverfahren (zu Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Konflikten) werden er- und überarbeitet
- Alle Führungskräfte werden seit mehreren Jahren verbindlich zum Thema Konfliktlösung und Schutz vor Mobbing geschult. Das AGG ist Teil dieser Pflichtschulung. Die Schulungen stehen auch interessierten Beschäftigten offen.
- Beschäftigte werden über ihr Recht, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen (AGG) aufgeklärt und über verwaltungsinterne und unabhängige Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren informiert.

Ziel 3: Die Stadt wertschätzt Vielfalt ihrer Bevölkerungsstruktur

Städtische Service- und Dienstleistungen sollen bedarfsgerecht ausgerichtet und allen Einwohner_innen gleichermaßen zugänglich sein.

Schlüsselmaßnahmen

- Für Beschäftigte mit Service- und Dienstleistungsaufgaben werden verbindliche Fortbildungen zu diskriminierungssensibler Kommunikation durchgeführt.
- Städtische Beteiligungsunternehmen werden motiviert und unterstützt, an Fortbildungen zur diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung teilzunehmen bzw. diese Inhouse zu organisieren.
- Ein Prozess zur Erhebung von Antidiskriminierungsdaten, sowohl bezogen auf Beschäftigte als auch auf Adressat_innen städtischer Dienste, ist angestoßen.
- Auf der städtischen Homepage und in anderen Öffentlichkeitsmaterialien der Stadt wird Vielfalt der Bevölkerung sichtbar.

- Einführung von einfacher Sprache bzw. Mehrsprachigkeit bei Informationsmaterialien und Formularen der Verwaltung wird geprüft und schrittweise umgesetzt.

3. Vorschlag der Verwaltung

Die oben genannten Ziele und Schlüsselmaßnahmen im Handlungsfeld „Antidiskriminierung – Antirassismus – Sicherheit für alle“ werden ins Integrationskonzept der Stadt aufgenommen. Die Verwaltung plant, die Umsetzung der Maßnahmen zu evaluieren und das Konzept im fünfjährigen Rhythmus fortzuschreiben.

4. Lösungsvarianten

Die Handlungsziele und Maßnahmen sind noch einmal zu prüfen und weiter zu entwickeln.

5. Klimarelevanz

keine

6. Ergänzende Informationen