

MONITORING

TOOLKIT FOR EQUALITY STÄDTISCHE POLITIK GEGEN RASSISMUS

European
Coalition
of Cities



against Racism



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Co-funded by
the European Union

TOOLKIT FOR EQUALITY STÄDTISCHE POLITIK GEGEN RASSISMUS

MONITORING

DIE STADT WIRD AKTIV IN IHREN FUNKTIONEN ALS

- **Demokratische Institution**
- Regelungsinstanz
- Arbeitgeberin
- Dienstleisterin
- Vertragspartnerin

ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

1. **Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus**
2. **Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen**
3. Bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung
4. Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger/innen
5. Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen
6. Die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin
7. Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt
8. Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung
9. Förderung der kulturellen Vielfalt
10. Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement

Das Projekt wurde vom ETC Graz koordiniert und mit den folgenden Partner/innen umgesetzt

Stockholm University – SU (Schweden)

University of Padova - Human Rights Centre - HRC Padova (Italien)

Centre for European Constitutional Law – CECL (Griechenland)

Otherness Foundation - NEKI (Ungarn)

Cidalia (Spanien)

European Coalition of Cities against Racism (ECCAR e.V.)

UNESCO als Mitglied von ICCAR

Herausgeber/innen: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Veröffentlichung 2.0 Februar 2017, Graz – Stockholm - Potsdam

Das Toolkit for Equality wurde mit Hilfe der Europäischen Kommission, UNESCO, der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR), Open Society Foundation - At Home in Europe, ETC Graz und den Städten Bern, Bologna, Esch-sur-Alzette, Gent, Graz, Potsdam, Rotterdam, Wien und Zürich umgesetzt.

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme der Europäischen Union (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084) erstellt. Der Inhalt dieser Publikation liegt in der alleinigen Verantwortung des ETC Graz und seiner Partner/innen und spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Europäischen Kommission wider.

EINLEITUNG

Das Toolkit for Equality ist ein Handbuch für Städte zur Umsetzung kommunaler Politiken, die Rassismus und rassistischer Diskriminierung erfolgreich entgegenwirken. Das Toolkit bietet erfahrungsbasierte Schritt-für-Schritt Anleitungen zu konkreten Politiken, die die Umsetzung von der Planung bis hin zur Evaluierung unterstützen sollen. Der gesamte Inhalt beruht auf ausführlichen Interviews mit erfahrenen Verwaltungsmitarbeiter/innen, Politiker/innen, zivilgesellschaftlichen Akteur/innen und Vertreter/innen der Zielgruppen in einer Vielzahl Europäischer Städte.

Unser Ziel war es, möglichst konkrete Anregungen und praxisrelevante Ratschläge zu geben. Wir laden Sie ein, das Toolkit als gesammelte Erfahrung Ihrer Kolleg/innen aus anderen Städten zu lesen und daraus zu verwenden, was Ihnen für Ihre Stadt hilfreich erscheint.

Das Toolkit wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung von Städten und der Erfahrung ihren Mitarbeiter/innen, die ihr Wissen und ihre Zeit mit uns geteilt haben. ECCAR und die Herausgeber/innen danken den teilnehmenden Städten sehr herzlich für ihre Beiträge und für ihre Gastfreundschaft, insbesondere:

Agia Varvara (Griechenland)	Madrid (Spanien)
Athen (Griechenland)	Malmö (Schweden)
Barcelona (Spanien)	Nantes (Frankreich)
Berlin (Deutschland)	Pécs (Ungarn)
Bern (Schweiz)	Potsdam (Deutschland)
Bilbao (Spanien)	Rotterdam (Niederlande)
Bologna (Italien)	Santa Cruz (Spanien)
Botkyrka (Schweden)	Sevilla (Spanien)
Budapest (Ungarn)	Toulouse (Frankreich)
Castilla-La Mancha (Spanien)	Turin (Italien)
Esch-sur-Alzette (Luxembourg)	Valencia (Spanien)
Gent (Belgien)	Wien (Österreich)
Graz (Österreich)	Zürich (Schweiz)

MONITORING

WARUM IST ES NOTWENDIG? 8

VORBEREITEN 11

PLANUNG UND EINBINDUNG VON AKTEUR/INNEN 11

Schritt Politische Entscheidung für die Umsetzung von Monitoring 11

Schritt Bildung einer Leitungsgruppe, die für die Umsetzung des Monitorings verantwortlich ist 12

VORBEREITUNG DES KONZEPTS 13

Schritt Entscheidung über den Inhalt 13

Schritt Entscheidung über die Methode 13

Schritt Entscheiden Sie, wer die Datensammlung durchführt 18

Schritt Das Budget kalkulieren 18

UMSETZEN 20

Schritt Datenerhebung 20

Schritt Schreiben Sie einen Bericht 21

Schritt Holen Sie die erforderliche Genehmigung ein 21

Schritt Publizieren und verbreiten Sie den Bericht 21

DRANBLEIBEN 23

EVALUIERUNG 23

Schritt Aufmerksamkeit aufrechterhalten und Bewusstsein wecken 24

NACHHALTIGKEIT 25

SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG 27

WIRKUNG UND ERGEBNIS 28

QUELLEN UND BEISPIELE 29

MONITORING

Unter Monitoring verstehen wir in diesem Kapitel die regelmäßige Überprüfung einer Situation, um den Stand der Dinge und etwaige Veränderungen zu dokumentieren. Monitoring kann verschiedene Lebensbereiche ins Auge fassen und sich sowohl mit der Stadtbevölkerung als auch mit der Stadtverwaltung befassen. Im vorliegenden Kapitel stellen wir drei Monitoringansätze vor, die von Städten als erfolgreich eingeschätzt werden. Die drei Ansätze haben unterschiedliche Schwerpunkte, ergänzen sich aber in ihren Ergebnissen und grundlegenden Zielen. Wir diskutieren die Stärken und Grenzen aller Varianten und laden Sie dazu ein, die Ansätze so zu kombinieren, wie es den Bedürfnissen Ihrer Stadt am besten entspricht.

Das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) definiert als **‚rassische Diskriminierung‘** **„jede auf Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft gründende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung (...)“**.

„*Unterscheidung*“ bedeutet, eine Person auf Basis von Hautfarbe, Abstammung, Geburt, Religion oder Sprache (verbunden mit biologistischen und kulturellen Zuschreibungen) als „anders“ zu definieren und damit ungleiche Rechtsansprüche auf struktureller Ebene zu rechtfertigen. Das Gegenteil von Unterscheidung ist „Gleichstellung“. „Gleichstellung“ ist sowohl als Status als auch Prozess zu verstehen.

„*Ausschließung/Exklusion*“ heißt, jemandem den Zugang zu und Genuss von Menschenrechten zu verwehren. Die Europäische Union hat den von der ILO verwendeten Begriff der „sozialen Ausgrenzung“ übernommen, die Definition aber noch erweitert: soziale Ausgrenzung findet immer dann statt, wenn Personen aufgrund der „*Verwehrung der bürgerlichen, politischen, sozialen, ökonomischen und kulturellen Rechte*“ an der Gesellschaft nicht vollwertig teilhaben und betragen können. Ausgrenzung wird auf eine „*Kombination an miteinander verbundenen Problemen, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, geringer Qualifikation, niedriger Entlohnung, unzureichender Wohnbedingungen, schlechter Gesundheit und Auseinanderbrechen von Familien*“ zurückgeführt. Gesellschaftliche Teilhabe ist sowohl eine Voraussetzung für Menschenrechte als auch eines ihrer wesentlichen Ziele. Das Gegenteil von Ausgrenzung ist „Inklusion“.

„*Beschränkung*“ meint eine Einschränkung des vollen Genusses der Menschenrechte in der Praxis. Das Gegenteil bedeutet, „Chancengleichheit“ vorzufinden.

„*Bevorzugung*“ privilegiert eine Person gegenüber einer anderen aufgrund ihrer Hautfarbe, (ethnischen) Herkunft, Geburt, Religion oder Sprache. Im Gegenzug wird die andere Person gegenüber der ersten benachteiligt. Das positive Gegenstück dazu ist „Gleichbehandlung“.

Eine erfolgreiche Politik gegen rassistisch motivierte Diskriminierung muss daher zum positiven Gegenteil dieser vier Diskriminierungsdimensionen beitragen: **Diskriminierung entgegenzuwirken bedeu**

→ **MONITORING** wirkt gegen Diskriminierung, indem es **Gleichbehandlung** und **Chancengleichheit** durch kritische Begleitung der städtischen Antidiskriminierungspolitik fördert.

Monitoring von Rassismus, rassistischer Diskriminierung und/oder Integration von Migrant/innen in der Stadt:

- um zu wissen, wo, wann und wie Rassismus und rassistischer Diskriminierung in Ihrer Stadt vorkommen und gegen wen sie sich richten
- um strukturelle Integrationshindernisse zu identifizieren
- um evidenzbasierte Gestaltung von Politik und Folgenabschätzung zu gewährleisten
- um einen Bericht als Ausgangspunkt für Gespräche mit anderen Akteur/innen in der Stadt zu erstellen

Verwaltungsinternes Monitoring von Diskriminierung:

- für den Austausch von guter Praxis innerhalb der Stadtverwaltung
- um festzustellen, welche Unterstützung städtische Mitarbeiter/innen benötigen
- um städtische Dienstleistungen zu optimieren, damit sie für alle Einwohner/innen gleichermaßen zugänglich sind
- um eine Gesprächsbasis mit den Abteilungen zu schaffen, um sich über Risikobereiche für potentielle Diskriminierung und Rassismus in Verwaltungsvorgängen auszutauschen

Monitoring von Diversität innerhalb der Stadtverwaltung:

- um die Vielfalt unter den Mitarbeiter/innen sichtbar machen
- um Entwicklungen im Diversitätsmanagement zu evaluieren
- um selektive Rekrutierungsmuster aufzudecken
- um städtische Dienstleistungen zu optimieren

KONTEXTINFORMATION

Das vorliegende Kapitel beruht auf Interviews mit Verwaltungsmitarbeiter/innen und Politiker/innen, die in den Städten Wien (Österreich), Zürich (Schweiz) und Graz (Österreich) für die Umsetzung von Monitoring-Instrumenten verantwortlich sind. Zusätzliche Information aus Recherche und Feedback von Expert/innen wurde ergänzend herangezogen.

WARUM IST ES NOTWENDIG?

- Die Politik unterstützt die Achtung, den Schutz und die Umsetzung der Menschenrechte, wie in internationalen menschenrechtlichen Verpflichtungen vorgesehen. Insbesondere sind hier das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen von Rassendiskriminierung (ICERD), die Europäische Menschenrechtskonvention und Nichtdiskriminierungsstandards in internationalem, EU- und nationalem Recht zu nennen (Für eine Liste der relevanten Menschenrechtsdokumente siehe Annex). Regelmäßiges Monitoring hält eine einmalige politische Erklärung dauerhaft auf der Tagesordnung.

Wo liegt der Vorteil für die Stadt?

- Monitoring liefert Material für die Beurteilung einer Situation und für eine objektivere Diskussion
- Monitoring ist wichtig für evidenzbasierte Politik, weil es der Stadtverwaltung die Möglichkeit gibt, auf Basis von sachlichen Informationen zu entscheiden
- Monitoring liefert Daten für die Abschätzung und Evaluation von Politikfolgen
- Ein Monitoringbericht ist eine nützliche Basis für Kontakte zwischen Abteilungen und Gespräche mit relevanten Akteur/innen über den zu beobachtenden Bereich (d.h. Diskriminierung, Diversität, Partizipation)
- Monitoring macht Entwicklungen sichtbar; im Laufe der Zeit liefert es der Stadt einen Kompass, der sowohl den aktuellen Stand als auch die Entwicklung über die Jahre anzeigt
- Regelmäßiges Monitoring hilft, ein Thema auf der Tagesordnung zu halten und unterstützt fortlaufende Bemühungen

Monitoring von rassistischer Diskriminierung und der Integration von Migrant/innen in der Stadt dient insbesondere dazu,

- Informationen über die Lebensbedingungen der Stadtbewohner/innen zu liefern
- Information über Häufigkeit, Ausmaß, Form und Ort rassistischer oder diskriminierender Vorfälle sowie über die am meisten betroffenen Personen oder Gruppen zu liefern
- strukturelle Integrationshindernisse zu ermitteln
- die Teilhabe von Migrant/innen an der Gesellschaft sowie ihren Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Arbeitsmarkt, Wohnversorgung etc. abzuschätzen
- Anforderungen an die Politik zu ermitteln
- Integrations- und Nichtdiskriminierungspolitiken besser zu planen, zu optimieren und zu evaluieren

Verwaltungsinternes Monitoring von Diskriminierung dient insbesondere dazu,

- Beispiele guter Praxis innerhalb der Stadtverwaltung aufzuzeigen
- bestehende Initiativen zu koordinieren und sichtbar zu machen
- festzustellen, welche Unterstützung städtische Mitarbeiter/innen benötigen
- Professionalität der Verwaltung zu erhöhen
- strukturelle Hindernisse beim Zugang zu städtischen Dienstleistungen zu ermitteln
- städtische Dienstleistungen zu optimieren und für alle Stadtbewohner/innen zugänglich zu machen

- unbewusstes diskriminierendes Verhalten zu identifizieren
- eine Basis für die Diskussion von Risikobereichen in Bezug auf potentielle Diskriminierung und Rassismus in Verwaltungsabläufen zu liefern
- die Kommunikation zwischen Abteilungen zu vertiefen und den Weg für weitere Bemühungen zu ebnet
- ein Instrument für die fortlaufende Thematisierung der Querschnittmaterie Nichtdiskriminierung zu liefern

Verwaltungsinternes Monitoring von Diskriminierung dient insbesondere dazu,

- Diversität unter den städtischen Mitarbeiter/innen festzustellen
- die Wirkungen von Diversitätsmanagement zu evaluieren
- selektive Rekrutierungsmuster zu ermitteln
- schwierige Themen, Handlungsbedarf und erfolgsversprechende Lösungen zu ermitteln
- Diversität innerhalb der Stadtverwaltung zu fördern
- ein Instrument für die fortlaufende Thematisierung der Querschnittmaterie Diversität zu liefern
- zielgruppenorientierte städtische Dienstleistungen (Beratung für Migrant/innen durch Mitarbeiter/innen mit Migrationsgeschichte) und Aufgaben (Migrant/innen in der Polizei, im Gesundheitswesen etc.) anzubieten.

EXKURS: Warum sollte eine Stadt Diversität unter den Mitarbeiter/innen der Verwaltung fördern?

Argumente der Interviewpartner/innen:

Die Stadtverwaltung dient allen Einwohner/innen der Stadt. Diese Aufgabe zu erfüllen fällt ihr leichter, wenn ihre Mitarbeiter/innen die Stadtbevölkerung repräsentieren. Wenn bestimmte Gruppen von Einwohner/innen innerhalb der städtischen Mitarbeiter/innen stark unterrepräsentiert sind, wird sich die Stadtverwaltung derer Bedürfnisse weniger bewusst sein. Wenn eine homogene Gruppe von Menschen beschäftigt ist, werden städtische Dienstleistungen für ein vielfältiges Publikum vermutlich weniger leicht zugänglich sein. Dies beeinträchtigt potentiell den sozialen Zusammenhalt und die Identifikation der nicht- oder unterrepräsentierten Gruppen mit der Stadt, in der sie leben.

Diversität unter den städtischen Mitarbeiter/innen sorgt für Diversität von Kompetenzen und Ideen. Diese werden gebraucht, um die verschiedenen Aufgaben einer Stadtverwaltung und die Herausforderungen für die Stadt zu meistern.

Diversität verbessert die Qualität der Verwaltungstätigkeit und der Bereitstellung von Dienstleistungen:

Sprachkompetenz ist besonders wertvoll, insbesondere bei städtischen Dienstleistungen mit täglichem Kontakt mit Stadtbewohner/innen. Darüber hinaus kann die Kommunikation der Stadt über ihre Dienstleistungen verbessert werden. Mit Kund/innen so umzugehen, wie es ihren Bedürfnissen entspricht, ist der beste Weg zu höherer Kundenzufriedenheit.

Wenn sich die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin präsentiert, hat sie einen Vorsprung im Wettbewerb um hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen. Wertschätzungen gegenüber den Mitarbeiter/innen und ihrer Arbeit erhöht die Arbeitszufriedenheit und Effizienz und reduziert die Fluktuation.

Die Umsetzung von Diversitätsmanagement unterstützt die Antidiskriminierungsarbeit.

Diversität in der Stadtverwaltung ist ein Zeichen dafür, dass diese für die gesamte Bevölkerung da ist. Sie kann damit das Zugehörigkeitsgefühl von Menschen zu ihrem Wohnort stärken.

EINSCHRÄNKUNGEN

Monitoring ist rein für sich genommen kein Instrument zur Schaffung von Gleichheit – es ist die Basis für evidenzbasierte, effektive Politik. Um tatsächliche Auswirkungen auf das Leben der Stadtbevölkerung zu erzielen, müssen die Ergebnisse des Monitorings in Politikmaßnahmen und Praktiken einfließen. Monitoring wirkt durch Änderungen im Bewusstsein und den Handlungen, die es veranlassen kann. Ein solcher Effekt hängt entscheidend davon ab, wie Monitoring-Ergebnisse kommuniziert und verwendet werden.

VORBEREITEN

PLANUNG UND EINBINDUNG VON AKTEUR/INNEN

1

SCHRITT Politische Entscheidung für die Umsetzung von Monitoring

Betonen Sie die Vorteile des Monitorings für die Stadt.

Tip! Die Mitgliedschaft in einem Städtenetzwerk, wie der mit der UNESCO verbundenen ECCAR, hat eine große symbolische Kraft und wirkt anziehend auf Politiker/innen

Meilensteine

- Das Monitoring beruht auf einem Beschluss der Gemeindevertretung
- Es gibt eine Budgetvereinbarung
- Zentrale Akteur/innen sind von der Notwendigkeit des Monitorings überzeugt
- Die Abteilungen der Stadtverwaltung sind bereit zu kooperieren

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Zentrale Akteur/innen sind schwer zu überzeugen

LÖSUNGSANSÄTZE

Unterstreichen Sie die Vorteile für die Gemeinde und die möglichen Folgen, wenn kein Monitoring durchgeführt wird. Weisen Sie auf die hohen Kosten eines Versagens der Integrationspolitik hin. Zeigen Sie die hohen Kosten durch ineffektive Dienstleistungen, die entstehen, wenn eine homogene Gruppe Leistungen für eine heterogene Gruppe anbietet. Nützen Sie wissenschaftliche Expertise, um Skeptiker/innen von der Notwendigkeit des Monitorings zu überzeugen.



2

SCHRITT Bildung einer Leitungsgruppe, die für die Umsetzung des Monitorings verantwortlich ist

Wer sollte Teil der Leitungsgruppe sein?

Die ideale Zusammensetzung der verantwortlichen Leitungsgruppe hängt davon ab, welchen Zugang Sie wählen:

Wenn Sie ein *Monitoring mit Schwerpunkt auf der Verwaltung* (Bereitstellung von Dienstleistungen) planen,

ist es entscheidend, Akzeptanz der verschiedenen Abteilungen der Stadtverwaltung zu erreichen, da Sie von deren Kooperation abhängig sind. Für diese Art von Monitoring wird empfohlen, eine **Leitungsgruppe aus hochrangigen Vertreter/innen einiger städtischer Abteilungen** zu bilden. Dies ermöglicht Zugang zu Information und laufenden Austausch über Monitoring-Ergebnisse.

Wenn Sie ein allgemeineres Monitoring zu *Rassismus und Diskriminierung in der Stadt* planen,

wird empfohlen, eine **Leitungsgruppe** einzurichten, **die unabhängiger ist und guten Kontakt zu Organisationen der Zivilgesellschaft**, Unterstützungsdiensten und Gemeindeverbänden gewährleistet. Diese Akteur/innen können Information über die Erfahrungen von Minderheitengruppen einbringen. Das könnte ein städtischer Beirat mit entsprechender Expertise sein, wie zum Beispiel ein Ausländer/innenbeirat, ein Integrations- oder ein Menschenrechtsbeirat.

Wer sollte für das Sammeln von Information und das Verfassen des Berichts zuständig sein?

Mit Blick auf den Inhalt wird dies typischerweise Sache der „Integrations“abteilung (oder einer ähnlichen Abteilung) oder des Büros des beauftragten Beirats sein. Es bedarf der Kooperation mit der Statistischen Abteilung oder einem externen Dienstleister für Datenerhebung und -verarbeitung.

Welches Mandat benötigt die Leitungsgruppe?

Die Leitungsgruppe muss das Mandat haben, andere Abteilungen zu kontaktieren, um Information zum Thema anzufordern und weitere Entwicklungen und die Umsetzung von Empfehlungen weiter zu verfolgen. Empfehlenswert ist, Personen in die Leitungsgruppe zu holen, die ein hohes Maß an Kompetenz in Öffentlichkeitsarbeit und interner Kommunikation haben.

VORBEREITUNG DES KONZEPTS

3

SCHRITT Entscheidung über den Inhalt

Diskutieren Sie in der Leitungsgruppe, welche Themen, Lebensbereiche oder Fragen das Monitoring abdecken soll.

Tipp! Berücksichtigen Sie bei der Konzeptentwicklung aktuelle Themen und behalten Sie die Heterogenität der Zielgruppe im Blick.

Haben Sie Ihre Dienstleistungen und die Kund/innen im Auge – besonders jene, die Ihre Dienstleistungen nicht nützen: Warum sind bestimmte Gruppen überrepräsentiert? Warum andere unterrepräsentiert? Gibt es strukturelle Barrieren, und wenn ja, welche?

Erkundigen Sie sich bei Mitgliedern der Zielgruppen (z.B. Migrant/innengruppen, öffentliche Dienstleister/innen, Verwaltungsabteilungen).

4

SCHRITT Entscheidung über die Methode

Wählen Sie eine passende Methode auf Basis Ihrer inhaltlichen Entscheidung.

Tipp! Wählen Sie einen zweckmäßigen Zugang, insbesondere für Monitoring innerhalb der Verwaltung. Berücksichtigen Sie die spezifische Struktur Ihrer Verwaltung: Gibt es Schlüsselfiguren, die relevante Information zur Verfügung stellen können? Wählen Sie eine Methode, die diese Personen einbezieht. Bereitet das Ausfüllen von Fragebögen besondere Unannehmlichkeiten? Dann wählen Sie einen anderen Ansatz, beispielsweise Fokusgruppen oder Interviews.

Pros und Kontras möglicher Methoden, wie von den Interviewten berichtet:

Ersuchen um Auskunft: Erstellen Sie ein Formular mit vier bis fünf offenen Fragen (z.B. Zahlen und Fakten, Probleme und Herausforderungen, gute Praktiken) und senden Sie es an alle Einheiten, die über Informationen zu dem Thema verfügen könnten.

Pro: Überblick über relevante Themen; Hinweis auf versteckte oder neue Herausforderungen; partizipatorisches Einbeziehen relevanter Stakeholder

Kontra: Antworten sind vage; niedrige und/oder unausgeglichene Rücklaufquote

Studie innerhalb der Verwaltung: Erstellen Sie einen kurzen Fragebogen zu relevanten Themen und Handlungsbedarf (z.B. In welchen Verwaltungsbereichen halten Sie Maßnahmen gegen Rassismus oder Diskriminierung für notwendig? Gibt es in Ihrer Abteilung Diskriminierung? Wenn ja: im Kontakt mit Kund/innen / unter Mitarbeiter/innen / im Schriftverkehr?). Um selbstkritische Antworten zu ermöglichen, empfiehlt es sich, die Ergebnisse nicht oder nur in anonymisierter Form zu veröffentlichen.

Pro: Zeigt den Grad von Bewusstsein innerhalb der Verwaltung; eine anonyme Erhebung ermöglicht kritische Antworten, die Herausforderungen benennen; Ergebnisse dienen als Grundlage, um Herausforderungen innerhalb der Verwaltung anzupacken

Kontra: Fragebögen werden als lästig angesehen; es braucht Zeit, um Vertrauen in die Vertraulichkeit der Erhebung aufzubauen

Runder Tisch mit NGOs: Laden Sie NGOs und andere Organisationen, die mit der Bevölkerung in Kontakt stehen, zu einer offenen Diskussion ein (z.B. Wo gibt es Rassismus und Diskriminierung in der Stadt? Wer ist besonders betroffen? Was macht die Stadt gut, was könnte besser sein? etc.)

Pro: Expertise von Praktiker/innen in dem Bereich; Ermitteln von relevanten Themen; nützlich, um Schwerpunkthemen für den Bericht festzulegen

Kontra: Ein runder Tisch bietet nicht ausreichend Information für einen Bericht und muss ergänzt werden

Datensammlung: Initiieren Sie eine Datensammlung, nutzen Sie die Möglichkeit, Fragen in eine bestehende Erhebung zu integrieren oder verwenden Sie verfügbare Daten für Ihren Bericht. Statistische (quantitative) wie auch gesprächsbasierte (qualitative) Daten haben beide ihre Vor- und Nachteile und können einander ergänzen.

Statistische Daten (quantitative Indikatoren): Verwenden Sie Daten, um statistische Verteilungen in Bezug auf die untersuchten Themen zu zeigen (z.B. Prozentsatz der auf kommunaler Ebene wahlberechtigten Einwohner/innen, Arbeitslosenrate, Schulabschlüsse) oder um die Diversität von Mitarbeiter/innen in der Stadtverwaltung zu überprüfen.

Pro: Zahlen und Fakten dienen als starke Argumente und zur Versachlichung von Diskussionen; strukturelle Integrationsbarrieren und statistische Diskriminierung werden sichtbar; Entwicklung im Zeitablauf können veranschaulicht werden

Kontra: Die komplexe Lebenssituation von "Integration" mittels ausgewählter statistischer Indikatoren zu messen kann in falschen Vereinfachungen resultieren; der Informationsgehalt statistischer Daten ist umstritten

Interviews (qualitative Daten): Führen Sie Interviews mit Einwohner/innen durch und/oder nutzen Sie verfügbare wissenschaftliche Studien zu ausgewählten Lebensbereichen und Themen (z.B. Kinderbetreuung, Übergang von Schule zu Beruf, Altenbetreuung)

Pro: Die Ergebnisse verdeutlichen tatsächliche Lebenssituationen und Herausforderungen; offene Fragen ermöglichen ausgewogene und differenzierte Ergebnisse und die Diskussion unterschiedlicher Seiten eines Themas; neue Aspekte entdecken

Kontra: Interviewstudien sind zeitaufwendig; Politiker/innen finden es schwierig, auf Basis „weicher“ (nicht in Zahlen gegossener) Ergebnisse mit einer begrenzten (kleinen) Zahl von Befragten zu argumentieren

Wenn Sie sich dafür entscheiden, für den Bericht neue Daten zu sammeln, müssen Sie die Dimensionen, die Sie erfassen wollen, operationalisieren, das heißt, Indikatoren entwickeln:

- Bauen Sie auf bestehenden wissenschaftlichen Arbeiten zu Indikatoren auf
- Beauftragen Sie eine externe Expertin/einen externen Experten oder eine wissenschaftliche Einrichtung mit der Konzepterstellung: Suchen Sie Expert/innen mit soziologischem oder politikwissenschaftlichem Hintergrund, Erfahrung im Diversitätsmonitoring und Diversitätsmanagement, Wissen und Erfahrung im Einsatz statistischer Methoden und Indikatorenentwicklung sowie Erfahrung in der Bereitstellung von Dienstleistungen für die öffentliche Verwaltung; Kompetenzen in Bezug auf EU-Politiken und -Verwaltung sind hilfreich
- Sorgen Sie für regelmäßigen Austausch zwischen der Leitungsgruppe und externen Expert/innen

Fragebogen

1. Dienstleistungen & KundInnen

- 1.1. Wie gut kennen Sie Ihre Kundinnen und Kunden?
 - 1.1.1. Wer sind Ihre Kundinnen und Kunden?
 - 1.1.2. Wie hat sich der Anteil von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund in den letzten zwei Jahren entwickelt?
- 1.2. Wie erheben und berücksichtigen Sie unterschiedliche Bedürfnisse Ihrer Kundinnen und Kunden?
 - 1.2.1. Können Sie spezifische Ansprüche und Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund feststellen?
 - 1.2.2. Was tun Sie, um Ihre Leistungen entsprechend den Bedürfnissen von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund zu gestalten?
 - 1.2.3. Wie erreichen, informieren und beraten Sie Ihre Kundinnen und Kunden?
 - 1.2.4. In welchen Sprachen kommunizieren Sie mit Ihren Kundinnen und Kunden?
- 1.3. Wie werden Ihre Leistungen von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund angenommen und wahrgenommen?
 - 1.3.1. Gibt es von Ihnen erbrachte Leistungen oder Angebote, von denen Sie wissen, dass sie seltener oder gar nicht von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund nachgefragt werden?
 - 1.3.2. Haben zielgruppenspezifische Maßnahmen zu einer veränderten Inanspruchnahme Ihrer Leistungen durch Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund geführt?
 - 1.3.3. Wie überprüfen Sie die Wirkung zielgruppenspezifischer Maßnahmen?

- 1.4. Rückblick und Ausblick:
- 1.4.1. Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich Dienstleistungen & KundInnen?
- 1.4.2. Welche Herausforderungen bestehen?
- 1.4.3. Best Practice im Bereich Dienstleistungen & KundInnen:

2. Personal & Kompetenzen

- 2.1. Wie wichtig ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz in Ihrem Aufgabenfeld?
 - 2.1.1. Ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz bei Ihrer Personalauswahl relevant?
 - 2.1.2. alls Sie Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz im Auswahlverfahren berücksichtigen: Wie gewichten Sie...?
 - 2.1.3. Welche Sprachen spricht Ihre Abteilung bzw. Einrichtung?
- 2.2. Ist Diversitätskompetenz/interkulturelle Kompetenz ein Ziel der Weiterbildung?
 - 2.2.1. Welche diversitätsorientierten Fortbildungsangebote werden von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen?
 - 2.2.2. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von diversitätsorientierter Weiterbildung?
 - 2.2.3. Was tun Sie, um die Nutzung von diversitätsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen?
- 2.3. Woher kommen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
 - 2.3.1. Wie viele Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Migrationshintergrund?
 - 2.3.2. Sind Sie bemüht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen?
 - 2.3.3. Beschäftigen Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in höherwertigen Funktionen bzw. Führungspositionen?
- 2.4. Rückblick und Ausblick:
 - 2.4.1. Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich Personal & Kompetenzen?
 - 2.4.2. Welche Herausforderungen bestehen?
 - 2.4.3. Best Practice im Bereich Personal & Kompetenzen:

3. Organisation & Strategie

- 3.1. Welchen Stellenwert hat Diversitätsmanagement für Ihre Organisation?
 - 3.1.1. Wie präsent ist das Thema der Diversität in Ihrer Abteilung bzw. Einrichtung?
 - 3.1.2. Ist Diversitätsmanagement struktureller Bestandteil der Organisationsentwicklung?
 - 3.1.3. Wie gehen Sie mit Diskriminierung um?
 - 3.1.4. Welche Maßnahmen setzen Sie, um die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität in Ihrem Handlungsfeld voranzutreiben?
- 3.2. Rückblick und Ausblick:
 - 3.2.1. Welchen Nutzen bringt Diversitätsmanagement aus Ihrer Sicht im Bereich Organisation & Strategie?

3.2.2. Welche Herausforderungen bestehen?

3.2.3. Best Practices im Bereich Organisation & Strategie:

4. Ihr Feedback zum Diversitätsmonitor:

EXKURS: Erhebung von Daten zur ethnischen Zugehörigkeit

Die Erhebung von Daten zur ethnischen Zugehörigkeit war lange Zeit eher eine Frage der politischen Prioritäten als der Rechtslage. Das zeigt sich in der Position des Vereinigten Königreichs/Irlands, die die Sammlung „ethnischer“ Daten erlaubten, während die meisten kontinentaleuropäischen Staaten dies als Verletzung des Datenschutzes ansahen. Die neue Verordnung der Europäischen Union (2016/679), die weiterhin von „besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten“ spricht (worunter auch Angaben zur ethnischen Zugehörigkeit zu fassen sind), hat klargestellt, dass das Unionsrecht die Erhebung solcher Daten erlaubt, sofern die Schutzbestimmungen eingehalten werden. Im Wesentlichen betrifft dies die informierte Zustimmung der Person zur Verwendung ihrer Daten nach entsprechender Information über Einsatzzweck und Verwendung sowie angemessene Schutzmaßnahmen, um jede unbefugte und unrechtmäßige Verwendung der erhobenen Daten zu verhindern.

Für weitere Informationen zum EU-Recht unter anderem zum Thema der Sammlung „ethnischer Daten“ siehe „European Handbook on Equality Data“ von Timo Makkonen (https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/d1f76c2e9210cc88b1812f85c9112442/1487670156/application/pdf/117492/Europeanhandbook_WEB.pdf) und die Dokumente des European Network Against Racism unter <http://enar-eu.org/Equality-data-collection-151>. Ein weiterer wichtiger Bericht, der Hilfestellung bieten kann, ist Patrick Simons' „Ethnic statistics and data protection in the Council of Europe countries“, der für ECRI erstellt wurde, insbesondere aufgrund all der Daten die von den Mitgliedsländern bereits erhoben wurden (siehe Tabelle S. 36) https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/Themes/Ethnic_statistics_and_data_protection.pdf.

Kommunale Verwaltungen müssen ihre Datensammlung entsprechend ihrer lokalen Bedürfnisse und Umstände anpassen. Die Londoner Arbeit kann Anleitungen bieten und Möglichkeiten aufzeigen. Siehe zum Beispiel „Equality and Inclusion in the City of London Corporation“. Annual performance summary 2015. (<https://www.cityoflondon.gov.uk/about-the-city/how-we-make-decisions/Documents/equality-and-inclusion-annual-summary-2015.pdf>)

Hinweis: Die Sammlung ethnischer Daten sollte nicht mit 'Ethnic Profiling' verwechselt werden. 'Ethnic Profiling' bezeichnet die Praxis, Personen aufgrund eines äußerlichen Erscheinungsmerkmals anzuvisieren, z.B. wenn eine Polizistin/ein Polizist eine Person allein deshalb einer Identitätsfeststellung oder Sicherheitskontrolle unterzieht, weil die Person eine dunkle Hautfarbe hat. 'Ethnic profiling' ist eine Ungleichbehandlung ohne sachlichen Grund und verstößt daher gegen Antidiskriminierungsrecht.

5

SCHRITT Entscheiden Sie, wer die Datensammlung durchführt

Argument der Interviewten für eine *städtische Verwaltungseinheit*: Andere Verwaltungseinheiten haben mehr Vertrauen, dass die gesammelten Informationen nicht für eine öffentliche Bloßstellung verwendet werden und haben das Gefühl, dass ihre Sichtweise eher verstanden wird.

Argument der Interviewten für *externes Monitoring*: Es erzeugt Spannungen, wenn eine Abteilung alle anderen „überwacht“. Datensammlung durch Externe ist unabhängiger. Die Erstellung durch eine/n etablierte/n Wissenschaftler/in wird von Mitarbeiter/innen der städtischen Verwaltung ernstgenommen.

6

SCHRITT Das Budget kalkulieren

Eine Stadt mit ungefähr 2.000.000 Einwohner/innen budgetiert drei Vollzeitkräfte plus € 120.000 jährlich für externe Dienstleistungen für ein Integrationsmonitoring auf der Basis von statistischen Daten sowie ein internes Diversitätsmonitoring.

Meilensteine:

- Ein Konzept, einschließlich Abläufe und Kompetenzen, ist vereinbart
- Fragen des Datenschutzes und Datenmanagements sind geklärt
- Das Budget ist berechnet und die Finanzierung vereinbart
- Die Ausschreibung für die Erhebung wurde initiiert (wenn relevant)

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Finanzierung

Weisen Sie darauf hin, dass das Monitoring langfristig Kosten spart, denn es fördert:

- gezielte und effektivere Bereitstellung von Dienstleistungen
- höhere Qualität städtischer Dienstleistungen
- bessere interne Kommunikation
- Auswahl der qualifiziertesten Bewerber/innen auf Stellenausschreibungen



RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Top down-Zugang funktioniert nicht (Kolleg/innen in den Abteilungen nehmen nicht sehr engagiert am Diversitätsmonitoring teil)

Investieren Sie in persönliche Kontakte, Verhandlungen und Diskussionen. Stellen Sie sich darauf ein, dass es lange dauern kann und dass einige Abteilungen schwerer zu überzeugen sind.

Betonen Sie, dass der Schwerpunkt auf Hilfe und Unterstützung im Umgang mit Stadtbewohner/innen liegt, also auf dem Nutzen für die Gemeinschaft.

Fragen Sie die Kolleg/innen, welche Erhebungen auch für sie sinnvoll wären und binden Sie so viele wie möglich in die Konzepterstellung ein.

Falls andere Mainstreaming-Konzepte wie Gender Mainstreaming in Ihrer Stadt bereits umgesetzt werden: Kooperieren Sie mit den zuständigen Kolleg/innen und bitten Sie um Unterstützung und Abstimmung der Aktivitäten.

Bitten Sie alle Abteilungen, Beispiele für gelungene Maßnahmen und Methoden (best practise) in ihrer Arbeit zu präsentieren.

Konzepterstellung ist schwierig und braucht Zeit

Stellen Sie sich darauf ein, dass die Entwicklung eines Monitoring-Instruments mit Versuch und Irrtum verbunden ist und kooperieren Sie so eng wie möglich mit Migrant/innengruppen, um aktuelle Anliegen zu erfahren.

Beauftragen Sie bei Bedarf externe Expert/innen.

UMSETZEN

7

SCHRITT Datenerhebung

Investieren Sie in Kommunikation und gute Beziehungen mit jenen, auf die sie in Bezug auf Information angewiesen sind. Bereiten Sie die Datenerhebung vor, indem Sie sie in informellen Gesprächen bei anderen Gelegenheiten ankündigen. Beachten Sie Datenschutzregelungen.

Tipp! für das Verwaltungsmonitoring: Sehen Sie den Bericht als Gelegenheit zum Gespräch mit den Abteilungen. Nehmen Sie sich Zeit, gute Beziehungen aufzubauen.

- Fragen die die Abteilungsleiter/innen, wer die geeignete Ansprechperson zum betreffenden Thema ist
- Betonen Sie, dass das Monitoring für alle Abteilungen und für die Stadt als Ganzes ein Prozess sein wird („Work in Progress“). Bemühen Sie sich besonders in dieser Phase um die Kommunikation mit den Kolleg/innen: Teilen Sie ihnen mit, dass es das Ziel des Monitorings ist, ihnen Lasten abzunehmen, und nicht neue zu schaffen.
- Behandeln Sie alle Besprechungsnotizen als interne Dokumente
- Geben Sie jeder Abteilung vertrauliches und detailliertes Feedback und Empfehlungen
- Schaffen Sie die Möglichkeit für Feedback zur Methode. Verbesserte Methoden der Datensammlung und Datenauswertung erhöhen das Engagement der Abteilungen

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Bisher wird noch kein Mechanismus für eine Datensammlung umgesetzt

LÖSUNGSANSÄTZE

Sprechen Sie mit allen Abteilungen, die möglicherweise über Daten verfügen und fragen sie, an welchen zusätzlichen Erhebungen Bedarf bestünde.

Wenn verfügbar, sprechen Sie mit der Abteilung für Gender Mainstreaming: Fragen Sie sie, wie sie mit Datenfragen umgehen.

Initiieren Sie die Datenerhebung.

Nützen Sie wissenschaftliches und technisches Knowhow ihrer Kolleg/innen oder externer Expert/innen.



RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN**LÖSUNGSANSÄTZE**

Kolleg/innen, die für Geschlechtergleichstellung oder andere Mainstreaming-Themen zuständig sind, könnten das Monitoring als Konkurrenz ansehen

Kommunizieren Sie klar, dass Diversitätsmonitoring keine Konkurrenz zu Gender- oder anderem Mainstreaming darstellt, sondern eher eine nützliche Ergänzung, und dass vom Austausch und den Erkenntnissen der Anderen beide wechselseitig profitieren.

Abteilungen fühlen sich überwacht und bevormundet

Zwingen Sie niemandem Ihre Ideen auf, aber betonen Sie die Vorteile (Ermitteln von schwierigen Situationen, Diskussion von Unterstützungsbedarf etc.). Wecken Sie Neugier. Beziehen Sie die Abteilungen in die Erstellung des Monitoringkonzepts ein.

Mitarbeiter/innen kooperieren nur widerstrebend

Vereinbaren Sie die Datensammlung mit der Abteilungsleitung und bitten Sie, eine Kontaktperson zu benennen. Kommunizieren Sie auf Verwaltungsebene, erklären Sie Zweck und Methodik, beziehen Sie Kolleg/innen anderer Abteilung in die Konzepterstellung und den Feinschliff ein. Erklären Sie insbesondere, wie die Ergebnisse verwendet werden und besprechen Sie Datenschutzthemen. Legen Sie fest, welche Stelle die Abfrage koordiniert (je nach Thema z.B. die Personalabteilung).

8

SCHRITT Schreiben Sie einen Bericht

Behalten Sie das Ziel und die Zielgruppe Ihres Berichts im Auge und erstellen Sie ihn dementsprechend.

Wenn der Bericht als Grundlage für eine weitere Diskussion mit den Abteilungen der Stadtverwaltung dienen soll: Vermeiden Sie öffentliche Schuldzuweisungen, Beschuldigungen und/oder zu fordernde Formulierungen. Für größere Ausgewogenheit geben Sie bei kontroversen Aussagen der angesprochenen Partei die Möglichkeit zur Stellungnahme. Formulieren Sie Empfehlungen, die es den Abteilungen ermöglichen, ihre eigenen Ideen einzubringen.

Wenn Sie die Öffentlichkeit informieren wollen: Erstellen Sie eine gute Zusammenfassung für die Medien. Denken Sie an eine „Leichter lesen“-Version oder -Zusammenfassung.

Wenn Sie politische Entscheidungsträger/innen ansprechen wollen: Weisen Sie klar auf den Handlungsbedarf hin. Bieten Sie Empfehlungen an.

Diskutieren Sie den Bericht und die Empfehlungen in der Leitungsgruppe. Falls nötig, laden Sie Personen als Gäste ein, die ergänzende Klarstellungen bieten können.

9

SCHRITT Holen Sie die erforderliche Genehmigung ein

Ein Monitoringbericht zur Stadtverwaltung bedarf vermutlich vor der Veröffentlichung der Genehmigung und/oder Beschlussfassung. Diese Schritte unterscheiden sich je nach der in Ihrer Stadt üblichen Vorgehensweise.

Geben Sie der Leitung der Verwaltung und den im Bericht angesprochenen Abteilungen die Gelegenheit, eine Stellungnahme abzugeben. Stellen Sie den Bericht dem Stadparlament vor.

10

SCHRITT Publizieren und verbreiten Sie den Bericht

Stellen Sie den Bericht in einer Pressekonferenz vor.

Stellen Sie sicher, dass alle Parteien, die durch die Bereitstellung von Information zum Bericht beigetragen haben, informiert werden und/oder ein Exemplar des Berichts erhalten.

Tipp! Vereinbaren Sie mit den Abteilungen/Organisationen eine Kontaktperson für das Follow-up.

DRANBLEIBEN

EVALUIERUNG

Das Follow-up zu Empfehlungen ist ein weiteres gutes Instrument, um mit den Abteilungen und externen Akteur/innen in Kontakt zu bleiben und die Themen auf der Tagesordnung zu halten. Deshalb ist es sinnvoll, für die Evaluierung einen partizipativen Weg zu wählen, der die verantwortlichen Personen in die Diskussion der Ergebnisse und der weiteren Umsetzung von Empfehlungen einbindet.

Mögliche Wege dazu sind:

Fokusgruppe innerhalb der Stadtverwaltung: Organisieren Sie eine Fokusgruppe in jeder Abteilung, um die für die jeweilige Abteilung relevanten Ergebnisse und Empfehlungen zu diskutieren. Vereinbaren Sie mit den Abteilungsleiter/innen, wer daran teilnehmen soll.

Pro: Gut geeignet, um politische Ziele zu evaluieren, praktische Themen zu diskutieren und das Bewusstsein dafür zu erhöhen, was eine Abteilung bereits beiträgt und beitragen kann. Ein Thema kann aus verschiedenen Perspektiven diskutiert werden.

Kontra: Weder „harte Fakten“ noch numerische Messwerte. Kein Feedback „von außen“.

Gemischte Fokusgruppe: Laden Sie die relevanten Stakeholder von innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu einer Diskussion ein.

Pro: Die Perspektive der Verwaltung wird durch die kritische Sicht der zivilgesellschaftlichen Akteur/innen hinterfragt. Teilnehmer/innen tauschen sich über ihre Perspektiven aus, Stakeholder lernen einander kennen.

Kontra: Verwaltungsmitarbeiter/innen könnten sich in eine Rolle gedrängt fühlen, in der sie sich rechtfertigen müssen und deshalb weniger offen über interne Hindernisse sprechen.

Laden Sie Verantwortliche zu einem Treffen der Leitungsgruppe ein: Laden Sie eine Person, die nicht Mitglied der Leitungsgruppe, aber für die Umsetzung von Empfehlungen verantwortlich ist, ein, an einer Sitzung der Leitungsgruppe teilzunehmen. Laden Sie Ihren Gast früh genug ein, um ihr/ihm Zeit zur Vorbereitung zu geben.

Pro: Die Einladung fungiert als Erinnerung für die/den Verantwortliche/n. Bei der Vorbereitung für die Sitzung wird sie/er in der eigenen Abteilung oder Organisation Informationen über den Stand der Umsetzung einholen und so auch die Kolleg/innen daran erinnern.

Kontra: Die Sitzung könnte als Verhör durch die Leitungsgruppe empfunden werden. Es kann nur ein begrenzter Bereich hinsichtlich Thema oder einzelner ausgewählter Empfehlungen betrachtet werden.

Alternativ könnte man ein Einzelgespräch vorschlagen, wenn die Einladung schwierig ist. Allerdings hat eine Einladung in die Leitungsgruppe mehr symbolische Kraft.

Runder Tisch: Wenn der Bericht ein Thema von besonderer Bedeutung und Handlungsbedarf aufzeigt, richten Sie einen dauerhaften runden Tisch ein. Die Stakeholder treffen einander regelmäßig, um das Thema zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten.

Pro: Gut geeignet für die Arbeit an zentralen und problematischen Fragen und um einen Dialog zwischen den relevanten Stakeholdern zu initiieren.

Kontra: Ein runder Tisch geht über eine Evaluation hinaus. Er ist eine Arbeitsgruppe und verlangt von den Teilnehmer/innen höheres Engagement.

Anforderung von Information: Senden Sie Informationsanfragen an die verantwortlichen Abteilungen oder Organisationen und fragen Sie nach dem Stand der Umsetzung von Empfehlungen.

Pro: Ein schriftliches Statement kann in den Evaluationsbericht aufgenommen werden; einfach und mit geringsten Zeitaufwand.

Kontra: Kontroverse oder vage Statements können nicht diskutiert werden; es fehlt die Gelegenheit, den Austausch zu einem Thema zu intensivieren.

11

SCHRITT Aufmerksamkeit aufrechterhalten und Bewusstsein wecken

Der Bericht ist eine nützliche Gelegenheit, andere Abteilungen regelmäßig zu kontaktieren.

- Führen Sie das Monitoring regelmäßig durch (die Häufigkeit ist abhängig vom Konzept und der gewählten Methode). Verbessern und adaptieren Sie Fragen, Indikatoren und Themenauswahl.
- Bleiben Sie in Kontakt und im ständigen Austausch mit verschiedenen Migrant/innen oder Minderheitengruppen in Ihrer Stadt, um hinsichtlich Themen und Zielgruppen auf dem Laufenden zu bleiben.
- Nützen Sie die Kommunikation über den Bericht, um über weitere Maßnahmen wie Diversitätstrainings für die städtischen Mitarbeiter/innen zu sprechen.

Tipp! Seien Sie geduldig: Die Erfahrung zeigt, dass das Engagement mit jedem Jahr der Umsetzung wächst.

NACHHALTIGKEIT

Machen Sie regelmäßiges Monitoring unabdingbar, indem Sie andere Dinge mit dem Monitoring verknüpfen und davon abhängig machen, integrieren Sie zum Beispiel einen Monitoringaspekt in andere Politiken oder Aktionspläne.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Mitglieder des Leitungsausschusses treten zurück

Bestehen Sie darauf, dass die/der Nachfolger/in ebenfalls offiziell ernannt wird, um den Status der Leitungsgruppe aufrecht zu erhalten

Die Maßnahme kann jederzeit abgeschafft werden, insbesondere im Zuge von Wahlen oder Wahlkämpfen

Betonen Sie die Vorteile, arbeiten Sie eng mit Migrant/innengruppen zusammen und nützen Sie dieses Wissen für Öffentlichkeitsarbeit innerhalb wie außerhalb der Stadtverwaltung. Die wesentliche Bedingung für Nachhaltigkeit sind die Vorteile, die von den zentralen Akteur/innen auch gesehen werden.

Einzelpersonen lehnen das Monitoring entschieden ab

Führen Sie eine Studie durch, wie zufrieden ihre Kolleg/innen mit dem Monitoring sind. Höchstwahrscheinlich bekommen Sie insgesamt positives Feedback und haben damit eine Argumentationsgrundlage für das Monitoring.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Unterstützung und Engagement nehmen
ab

Lassen Sie genug Zeit für die Umset-
zung, aber setzen Sie das Monitoring in
einem kontrollierten Prozess um. Sobald
in einer Abteilung Skepsis und Unklar-
heiten aufkommen und sich intern eine
Opposition gegen das Monitoring formt,
erfährt die Umsetzung einen Rückschlag.
Beugen Sie dem vor, indem Sie sich die
Zeit nehmen, um die Themen und Vor-
gehensweisen zu erklären, und verlieren
Sie nicht die Kontrolle über den Durch-
führungsprozess.

Es mangelt an Austausch zwischen den
Abteilungen.
Ihre Abteilung muss viel netzwerken und
an verschiedenen Ausschüssen und
Plattformen teilnehmen.

Ermöglichen Sie unterschiedliche Ge-
schwindigkeiten der einzelnen Abtei-
lungen. Führen Sie viele persönliche
Gespräche und erklären Sie Themen und
Ziele des Diversitätsmonitorings. Stehen
Sie für Rückfragen zur Verfügung.

Wahlkämpfe und eine neue Stadtregie-
rung

Kommunizieren Sie den Erfolg und die
Vorteile des Diversitätsmonitorings und
investieren Sie in Networking, nehmen
Sie an Ausschüssen, Plattformen etc. teil.

SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Schlüsselfaktoren für den Erfolg sind den Interviewten zufolge:

- **Vertraulichkeit im Monitoring innerhalb der Verwaltung:** Monitoring innerhalb der Verwaltung sollte als langfristiges Instrument für interne Verbesserungen angesehen werden: Vermeiden Sie Schuldzuweisungen und erwarten Sie keine Zahlen und Nachweise. Das Monitoring sollte jeder Abteilung individuelles Feedback darüber geben, wo sie erfolgreich ist und wo es Raum für Verbesserungen gibt. Veröffentlichen Sie die Resultate nur als Zusammenfassung und achten Sie auf die Vertraulichkeit der Detailergebnisse.
- **Gut entwickelte Methoden der Datensammlung,** angemessen in Bezug auf den Inhalt
- Eine **Leitungsgruppe** mit dem Mandat für Informationssammlung und regelmäßige Nachfragen und Kontaktaufnahme zu Ergebnissen und Empfehlungen

WIRKUNG UND ERGEBNIS

Monitoring liefert detaillierte und ausgewogene Informationen. Langfristige Entwicklungen können beschrieben werden. Die Monitoring-Ergebnisse können dazu beitragen, einen regelmäßigen Austausch über Diskriminierungsfragen unter den städtischen Mitarbeiter/innen einzurichten. Städtische Mitarbeiter/innen sind zunehmend bereit, Diskriminierung in der Bevölkerung, innerhalb der Verwaltung und im Kontakt von Verwaltung und Bevölkerung zu diskutieren. Städtische Mitarbeiter/innen beziehen sich bei der Gestaltung von Politik auf Monitoring-Ergebnisse, sowohl in Bezug auf die Bevölkerung als auch auf interne Verwaltungsabläufe und -fragen. Monitoring-Ergebnisse werden dazu verwendet, Politiken maßzuschneidern und diese dann in die Praxis umzusetzen.

- Verwaltungsmitarbeiter/innen diskutieren ernsthaft das Vorkommen von Diskriminierung innerhalb der Verwaltung und in Kontakten mit der Bevölkerung.
- Monitoringberichte werden gelesen (Downloadzahlen, Zitate, Rückmeldungen zur Veröffentlichung).
- Methoden der Datensammlung und Evaluation werden überarbeitet und verbessert.
- Konkrete Politiken werden mit Bezug auf Monitoring-Ergebnisse umgesetzt.
- Verwaltungsmitarbeiter/innen akzeptieren die Durchführung von Monitoring (Umfrage unter Mitarbeiter/innen).
- Verwaltungsmitarbeiter/innen sind mit den Monitoringmethoden zufrieden.
- Verwaltungsmitarbeiter/innen sind damit zufrieden, wie Monitoring-Ergebnisse verbreitet und diskutiert werden.
- Verwaltungsmitarbeiter/innen glauben, dass Monitoring die Professionalität bei der Bereitstellung von Dienstleistungen erhöht.

QUELLEN UND BEISPIELE

Wien (AT) Wiener Integrations- und Diversitätsmonitoring

Die Stadt Wien führt Integrations- und Diversitätsmonitoring seit 2008 durch. Der Integrations- und Diversitätsmonitor ist eine Art Kompass für die Stadt, der Wiens aktuelle Position in Bezug auf Integration und Diversität sowie die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt. Der Monitor lenkt die Aufmerksamkeit auf die Herausforderungen, die sich für die Wiener Integrations- und Diversitätspolitik stellen.

Die Besonderheiten des Integrations- und Diversitätsmonitorings in Wien liegen darin, dass die Stadt den Fokus auf sich selbst, auf Politik und Verwaltung (Monitor), richtet und eine kritische Selbstanalyse durchführt. Sie sammelt und analysiert auch Verwaltungsdaten, um sowohl den Grad der Gleichstellung und Integration von Migrant/innen und der Gastgesellschaft als auch Partizipation und Zugang zu gesellschaftlichen Positionen, Gütern und Dienstleistungen zu messen (Integrationsmonitor).

Integrationsmonitoring ermöglicht die kontinuierliche Beobachtung aller Bereiche, wo Integration stattfindet und gemessen werden kann, wie zum Beispiel Bildung, Teilhabe am Arbeitsmarkt, Einkommensniveau und Wohnversorgung. Auf ausgewählten Indikatoren basierend beschreibt es den sozialen Status quo der Wiener Bevölkerung aus der Perspektive der Integrationspolitik und dient durch die Bereitstellung von Leitlinien auch als Basis für strategische Entwicklungen in Politik und Organisation der Stadt Wien.

Diversitätsmonitoring analysiert, wo die Stadt Wien in der Umsetzung ihres Zugangs zu Diversitätsmanagement steht. Entsprechend den definierten Zielen der Politik und dem gesellschaftlichen Handlungsbedarf, der aus dem Integrationsmonitoring hervorgeht, bewertet es die Erfolge der Verwaltung bei der Anpassung ihrer Dienstleistungen und ihrer Personalentwicklung sowie die Erfordernisse für zukünftige Entwicklungen.

<https://www.wien.gv.at/english/social/integration/basic-work/monitoring.html>

Wien (AT) Diversitätmanagement

<https://www.wien.gv.at/english/social/integration/diversity/>

Umsetzung des Diversitätsmanagements in der Stadtverwaltung

<https://www.wien.gv.at/english/social/integration/diversity/implementation.html>

Graz (AT) Menschenrechtsbericht der Stadt Graz

Der Menschenrechtsbericht unterteilt sich in den Bericht an sich, den Schwerpunkt der Ausgabe und die Empfehlungen des Menschenrechtsbeirats. Bei der Entwicklung des Menschenrechtsberichts ermöglicht ein partizipatorischer Ansatz die Schaffung eines Instruments, das viele relevante Akteur/innen der Stadt Graz in die Menschenrechtsarbeit einbindet. Durch die Beiträge und Statements können Themenschwerpunkte gesetzt werden, welche die kritische Umsetzung von Menschenrechtsarbeit im Kontext von Kommunalpolitik ermöglichen und sich auf weitere Evaluierungen und Empfehlungen stützen. Methodisch werden zusätzlich zu dem allgemeinen Berichtsformular etliche Einzelanfragen zu bestimmten Interessensgebieten an unterschiedliche Ämter gerichtet. Dadurch kann ein umfassendes Bild der Menschenrechtssituation in Graz gezeichnet werden.

<http://www.graz.at/cms/beitrag/10152653/3723035/>

Zürich (CH) Rassismusbericht der Stadt Zürich

Beim Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) richtete der Gemeinderat eine permanente abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe ein. Dieser Arbeitsgruppe sind Koordination und Monitoring der Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans zugewiesen. Die Arbeitsgruppe berichtet regelmäßig an den Gemeinderat und kann Empfehlungen vorlegen. Der Bericht basiert auf Forschung und auf Interviews mit Stakeholdern innerhalb und außerhalb der Verwaltung.

<https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/integrationsfoerderung/integrations-themen/diskriminierungsbekaempfung.html>

Bologna (IT): Partizipative Beurteilung und Empowerment des bestehenden territorialen Antidiskriminierungsnetzwerks

Das territoriale Netzwerk gegen Diskriminierung wurde 2007 als Herzstück der Initiativen gegen Diskriminierung der Emilia-Romagna geschaffen. Das Netzwerk besteht aus zwei Typen von Büros: den „Verbindungsbüros“ auf Ebene der Stadt und Metropole und den „Antennen“- oder Vermittlungsbüros“ (auf lokaler Ebene). Die Stadt Bologna hat 2014 ein Memorandum mit der Universität Bologna und der NGO Cospe unterzeichnet, um eine eingehende partizipative Prüfung des Netzwerks durchzuführen, mit dem Ziel der Überprüfung des aktuellen Einflusses und der Arbeitsweise sowie der Stärkung dieser Strategie. Dies wurde in zwei parallelen Prozessen durchgeführt: einer Serie von Fokusgruppen unter Einbindung von zehn Vereinen, die im Netzwerk aktiv sind, und einem Capacity-building-Kurs für 20 Migrant/innenvereine.

Der Antidiskriminierungsbereich auf der Website der Stadt Bologna bietet externe Links, Berichte und andere Dokumente einschließlich solcher über das territoriale Netzwerk. Die Seite ist nur auf Italienisch verfügbar.

www.cittametropolitana.bo.it/sanitasociale/Engine/RAServePG.php/P/256711180406/T/Antidiscriminazione

Interkulturelles Zentrum „Zonarelli“: <https://centrozonarelli.wordpress.com/>

International Coalition of Cities against Racism, DISCUSSION PAPERS SERIES Number 5: Study on Challenges in the Development of Local Equality Indicators – A human-rights-centered model, <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001884/188481e.pdf>

NOTIZEN

