

ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

TOOLKIT FOR EQUALITY KOMMUNALE MASSNAHMEN GEGEN RASSISMUS

3. Ausgabe, Oktober 2023



European Coalition
of Cities
Against Racism



Co-funded by
the European Union

Warum ist es
notwendig?

Vorbereiten

Umsetzen

Dranbleiben

TOOLKIT FOR EQUALITY

KOMMUNALE MASSNAHMEN GEGEN RASSISMUS

ECCAR-10-PUNKTE-AKTIONSPLAN

DIE STADT WIRD AKTIV IN IHRER FUNKTION ALS:

- Demokratische Institution
- Regelungsinstanz
- Arbeitgeberin
- Dienstleisterin
- Vertragspartnerin

ECCAR-10-PUNKTE-AKTIONSPLAN

- 1 Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus
- 2 Bewertung von Rassismus und Diskriminierung sowie Monitoring kommunalpolitischer Maßnahmen
- 3 Bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung
- 4 Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für Bürger*innen
- 5 Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen
- 6 Die Stadt als der Chancengleichheit verpflichtete Arbeitgeberin und Dienstleisterin
- 7 Gleichberechtigter Zugang zum Wohnungsmarkt
- 8 Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung
- 9 Förderung kultureller Vielfalt
- 10 Hassverbrechen und Konfliktmanagement

3. Ausgabe

Oktober 2023, Graz – Heidelberg

Diese Ausgabe wurde vom ETC Graz gemeinsam mit den folgenden Partner*innen koordiniert:

Stadt Graz

Stadt Heidelberg

Europäische Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR e.V.)

UNESCO als Mitglied der Internationalen Koalition inklusiver und nachhaltiger Städte (ICCAR)

Herausgeber*innen: Danijel Cubelic, Sarah Hertwig, Isabella Meier, Marie Paule N’Guessan, Evein Obulor, Klaus Starl, mit Unterstützung durch Tomislav Levanić

Diese Ausgabe des Kapitels **ECCAR-10-Punkte-Aktionsplan** im *Toolkit for Equality* basiert auf der 2. Ausgabe der Veröffentlichung (Februar 2017, Graz – Stockholm – Potsdam) und den Beiträgen der Städte Barcelona, Bonn, Bologna, Bordeaux, Botkyrka, Brüssel, Köln, Gent, Graz, Heidelberg, Helsingborg, Löwen, Torino, Wien und Zürich im Rahmen des von der EU geförderten Projekts ACTION.

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

Weitere Informationen über das *Toolkit for Equality* und das Projekt ACTION finden Sie online unter <https://www.eccar.info/en> oder <https://www.humanrightsgolocal.org/>.

*Diese Veröffentlichung wurde kofinanziert durch das Programm Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte (CERV-2022-EQUAL) der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor*innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können dafür verantwortlich gemacht werden. Die Inhalte dieser Veröffentlichung liegen in der alleinigen Verantwortung der Herausgeber*innen.*

EINFÜHRUNG

Das Toolkit for Equality ist ein Handbuch für Städte. Es soll diese in der Umsetzung von kommunale Maßnahmen unterstützen, um Rassismus und rassistischer Diskriminierung erfolgreich entgegenzuwirken. Das Toolkit liefert erfahrungsbasierte Schritt-für-Schritt Anleitungen zur Umsetzung konkreter lokaler Maßnahmen, von der Konzeptualisierung bis hin zur Messung der Wirkung. Der gesamte Inhalt beruht auf dem Fachwissen erfahrener städtischer Mitarbeiter*innen, zivilgesellschaftlicher Akteur*innen und Vertreter*innen der Zielgruppen in europäischen Städten.

Unser Ziel war es, möglichst konkrete Vorschläge zu unterbreiten und wertvolle Einblicke in bewährte Maßnahmen anderer ECCAR-Mitglieder zu gewähren. Wir schlagen vor, das Toolkit als gesammelten Erfahrungsschatz Ihrer Kolleg*innen in anderen Städten zu lesen und daraus zu verwenden, was Ihnen für Ihre Stadt hilfreich erscheint. Die Verwirklichung des Toolkits wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung durch Städte

und deren Mitarbeiter*innen, die ihre Erfahrung, ihr Wissen und ihre Zeit investiert haben. Die ECCAR und die Herausgeber*innen danken den teilnehmenden Städten für ihre Beiträge und für ihre Gastfreundlichkeit, insbesondere¹:

Agia Varvara (Griechenland)

Athen (Griechenland)

Barcelona (Spanien)

Berlin (Deutschland)

Bern (Schweiz)

Bilbao (Spanien)

Bologna (Italien)

Bonn (Deutschland)

Bordeaux (Frankreich)

Botkyrka (Schweden)

Brüssel (Belgien)

Budapest (Ungarn)

Castilla-La Mancha (Spanien)

Esch an der Alzette (Luxemburg)

Gent (Belgien)

Graz (Österreich)

Heidelberg (Deutschland)

Helsingborg (Schweden)

Köln (Deutschland)

Löwen (Belgien)

Madrid (Spanien)

Malmö (Schweden)

Nantes (Frankreich)

Pecs (Ungarn)

Potsdam (Deutschland)

Rotterdam (Niederlande)

Santa Cruz (Spanien)

Sevilla (Spanien)

Toulouse (Frankreich)

Turin (Italien)

Valencia (Spanien)

Wien (Österreich)

Zürich (Schweiz)

¹ Die hervorgehobenen Städte haben einen umfangreichen Beitrag zu dieser Veröffentlichung geleistet.

DER ECCAR-10-PUNKTE-AKTIONSPLAN

WARUM IST DAS NOTWENDIG? 11

DIE BEDEUTUNG VON AKTIONSPLÄNEN 11

DER ECCAR-AKTIONSPLAN 12

GRENZEN 13

VORBEREITEN 14

PLANUNG UND EINBINDUNG VON AKTEUR*INNEN 14

Schritt 1 ECCAR-Mitgliedschaft 14

Schritt 2 Eine Koordinierungsstelle für den Aktionsplan einrichten 14

Schritt 3 Relevante städtische Akteur*innen an Bord holen 19

AUSARBEITUNG DES INHALTS 24

Schritt 4 Bedarf abfragen und bewerten 24

Schritt 5 Vorhandene Kapazitäten koordinieren 28

Schritt 6 Die Maßnahmen des Aktionsplans aushandeln 32

Schritt 7 Entwurf des Aktionsplans 35

UMSETZEN 41

STRUKTURELLE EINBETTUNG 41

Schritt 8 Stadtratsbeschluss zum Aktionsplan 41

Schritt 9 Einen Lenkungsausschuss für die Umsetzung des Aktionsplans einrichten 42

TAGESGESCHÄFT 43

Schritt 10 Öffentliche Bekanntgabe 43

Schritt 11 Monitoring der Umsetzung und des Fortschritts der Maßnahmen 44

Schritt 12 Bewertung 45

DRANBLEIBEN	47
BERICHTERSTATTUNG	47
Schritt 13 Berichterstattung an die ECCAR	47
NACHHALTIGKEIT	49
WEITERE SCHRITTE	50
SCHLÜSSELFAKTOREN FÜR DEN ERFOLG	50
WIRKUNG UND ERGEBNIS	52
QUELLEN UND BEISPIELE	53
A. Internationale Referenzdokumente oder Rahmenvereinbarungen	53
B. Aktionspläne und Berichte von ECCAR-Mitgliedern	55
C. Zusatzinformationen zu Beispielen	56
D. Weitere hilfreiche Methodologien	60

DER ECCAR-10-PUNKTE-AKTIONSPLAN

Der ECCAR-10-Punkte-Aktionsplan, der am 10. Dezember 2004 in Nürnberg verabschiedet wurde, kann von jeder europäischen Stadt unterzeichnet werden, die auf Basis dieser Verpflichtungen der europäischen Städtekoalition gegen Rassismus beitreten möchte. Die Mitgliedstädte beschließen mit dem Beitritt, den 10-Punkte-Aktionsplan in ihre Strategien und Maßnahmenprogramme zu integrieren und die notwendigen personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen zu seiner effektiven Umsetzung zur Verfügung zu stellen. Es steht jeder Stadt frei, die politischen Maßnahmen zu realisieren, die ihr am relevantesten und dringendsten erscheinen.

Aus Gründen der Konsistenz legen wir jedoch jeder Stadt nahe, pro Punkt zumindest eine Maßnahme so schnell wie möglich umzusetzen. Städten, bei denen sich bereits einige der vorgeschlagenen Maßnahmen in Durchführung befinden, legen wir nahe, diese durch weitere Maßnahmen aus dem Aktionsplan zu erweitern und zu ergänzen. Die unterzeichnenden Städte erklären sich bereit, eine zuständige Stelle einzurichten, die sich der Nachverfolgung und Koordinierung des Aktionsplans widmet.

Die 10 Verpflichtungen:

1. Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus
2. Bewertung von Rassismus und Diskriminierung sowie Monitoring kommunalpolitischer Maßnahmen
3. Bessere Unterstützung für Opfer von Rassismus und Diskriminierung
4. Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für Bürger*innen
5. Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen
6. Die Stadt als der Chancengleichheit verpflichtete Arbeitgeberin und Dienstleisterin
7. Gerechter Zugang zum Wohnungsmarkt
8. Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung
9. Förderung kultureller Vielfalt
10. Hassverbrechen und Konfliktmanagement

Es wird empfohlen, den 10-Punkte-Aktionsplan als Querschnittsprogramm umzusetzen, welches die Zusammenarbeit verschiedener städtischer Stellen erfordert. Ihre Zusammenarbeit sollte sich auf die Überlegungen und Erfahrungen von Expert*innen stützen, die in die Ausarbeitung des Aktionsplans eingebunden sind, ebenso wie auf die aktive und engagierte Beteiligung der Zivilgesellschaft.

Das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung

(ICERD) definiert als „**rassistische Diskriminierung jede Unterscheidung, jede Ausgrenzung, Beschränkung oder Bevorzugung aufgrund von Race², Hautfarbe, Abstammung, nationaler oder ethnischer Herkunft [...]**“

Der Begriff „Unterscheidung“ bedeutet, eine Person auf Basis von Merkmalen wie Race, Hautfarbe, Ethnie, Abstammung, Geburt, Religion oder Sprache als anders einzustufen. Die Kategorisierung kann dabei sowohl durch biologische als auch kulturelle Zuschreibungen bedingt sein und kann dazu benutzt werden, ungleiche Rechtsansprüche auf struktureller Ebene zu rechtfertigen. Das Gegenteil von Unterscheidung ist „Gleichberechtigung“. Gleichberechtigung ist sowohl als Status als auch als Prozess zu verstehen.

„Ausgrenzung“ heißt, jemandem den Zugang zu und den Genuss von Menschenrechten zu verwehren. Die Europäische Union hat den von der IAO 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 vollumfänglich teilhaben und zu ihr beitragen können. Die Definitionen lassen darauf schließen, dass Ausgrenzung auf eine „Kombination an miteinander verbundenen Problemen, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, geringe Qualifikation, niedrige Entlohnung, unzureichende Wohnbedingungen, schlechte Gesundheit und Auseinanderbrechen von Familien“ zurückzuführen ist. Gesellschaftliche Teilhabe ist sowohl eine Voraussetzung für Menschenrechte als auch ein Zweck von Menschenrechten. Das Gegenteil von Ausgrenzung ist „Inklusion“.

„Beschränkung“ meint eine Einschränkung des vollen Genusses der Menschenrechte in der Praxis. Das positive Gegenstück dieser Einschränkung ist, „Chancengleichheit“ vorzufinden.

„Bevorzugung“ privilegiert eine Person gegenüber einer anderen aufgrund von Merkmalen wie Race, Hautfarbe, (ethnischer) Herkunft, Abstammung, Geburt, Religion oder Sprache. Im Gegenzug wird die andere Person gegenüber der ersten benachteiligt. Das positive Gegenstück dieser Auffassung ist „Gleichbehandlung“.

² In dieser deutschen Fassung des englischen Originaltexts wird der englische Begriff race im gesamten Text mit Race, sowie Ableitungen daraus übersetzt. Geprägt von der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung hat der Begriff race im Englischen einen Bedeutungswandel von einer heute wissenschaftlich widerlegten biologistischen Kategorie hin zu einer sozialwissenschaftlichen Analysekategorie durchlaufen. Der Begriff „Rasse“ hingegen wird im deutschen Sprachgebrauch noch immer mit der Idee von vermeintlichen Menschenrassen verknüpft. Durch die Verwendung von Race in dieser Übersetzung wird somit auf die soziale Konstruiertheit dieser Kategorie verwiesen.

Wirksame Strategien zur Bekämpfung von rassistisch motivierte Diskriminierung müssen daher zum positiven Gegenteil dieser vier Diskriminierungsdimensionen beitragen.

Diskriminierung entgegenzuwirken, bedeutet, *Gleichberechtigung, Inklusion, Chancengleichheit und/oder Gleichbehandlung* zu stärken.

→ Mit dem 10-Punkte-Aktionsplan wird Diskriminierung durch die Förderung **aller** Dimensionen bekämpft.

KONTEXTINFORMATION

Dieses Kapitel basiert auf mehreren Gesprächen mit Verwaltungsmitarbeiter*innen und Politiker*innen, die verantwortlich sind für die Umsetzung des ECCAR-Aktionsplans oder der entsprechenden Aktionspläne in den Städten Barcelona (Spanien), Bologna (Italien), Bonn (Deutschland), Bordeaux (Frankreich), Botkyrka (Schweden), Brüssel (Belgien), Gent (Belgien), Graz (Österreich), Heidelberg (Deutschland), Helsingborg (Schweden), Köln (Deutschland), Löwen (Belgien), Turin (Italien), Wien (Österreich) und Zürich (Schweiz).

WARUM IST DAS NOTWENDIG?

DIE BEDEUTUNG VON AKTIONSPLÄNEN

- Ein lokaler Aktionsplan ist ein Beitrag zur Einhaltung, zum Schutz und zur Gewährleistung internationaler menschenrechtlicher Verpflichtungen, insbesondere dem *Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung* (ICERD), zur *Europäischen Menschenrechtskonvention* (EMRK) und zum Nichtdiskriminierungsrecht auf internationaler, unionsrechtlicher und nationaler Ebene. Mit der Einführung von Monitoring-Maßnahmen wird sichergestellt, dass es sich um **kontinuierliche** Arbeit handelt und dass es nicht bei einer einmaligen politischen Stellungnahme bleibt.
- Die Vereinten Nationen (VN) und ihre zugehörigen Stellen, vor allem die UNESCO, haben den **Fokus** (nicht erst) in den letzten Jahren **zunehmend auf die lokale Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung** gelegt. Davon zeugt z. B. auch das jährlich von der UNESCO ausgerichtete Global Forum, zu dem auch eine politische Diskussion geeigneter Maßnahmen, wie etwa eines Aktionsplans, gehört. Die Ergebnisse des Global Forum werden in jährlich erscheinenden Begleitdokumenten festgehalten. Das Forum verfolgt dasselbe Ziel wie die *UNESCO Roadmap Against Racism and Discrimination* (Fahrplan gegen Rassismus und Diskriminierung).
- Auch in der Europäischen Unionen gibt es neue Entwicklungen und Bemühungen im Kampf gegen Rassismus. Die neueste Veröffentlichung der Europäischen Kommission mit dem Titel *Gemeinsame Leitprinzipien für nationale Aktionspläne gegen Rassismus und Rassendiskriminierung* (2023) soll den **EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025** ergänzen und die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung ihrer nationalen Aktionspläne gegen Rassismus unterstützen.

Auch wenn der Schwerpunkt in den von internationalen Organisationen veröffentlichten Dokumenten größtenteils auf der nationalen Ebene liegt, so wächst doch die Erkenntnis, dass gemeinsame Verantwortung und gemeinsame Bemühungen auf allen politischen Ebenen wichtig sind, um Rassismus und rassistische Diskriminierung umfassend zu bekämpfen, vor allem auf struktureller Ebene.

Weitere Informationen zu diesen Dokumenten sind in **Teil A** unter „Quellen und Beispiele“ zu finden.

DER ECCAR-AKTIONSPLAN

- bietet einen Rahmen für Ihre kommunalen Maßnahmen und Prioritäten,
- schafft eine Basis für Gespräche innerhalb der Stadtverwaltung, da sich die Stadt in einem internationalen Netzwerk verpflichtet hat,
- ist ein überzeugendes Argument für Politiker*innen, nicht zuletzt wegen der Beteiligung der ECCAR und der UNESCO,
- setzt ein klares Zeichen mit dem die Stadt sich zu *Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung* verpflichtet und diese integraler Bestandteil der städtischen Identität werden,
- verleiht einzelnen Maßnahmen mehr Gewicht und Sichtbarkeit,
- ist ein Beitrag zur Verbesserung von Arbeitsweisen und eine Unterstützung für städtische Mitarbeitende (Zielgruppen besser erreichen, wachsendes Vertrauen in der Bevölkerung, qualifiziertes Personal gewinnen usw.),
- erleichtert die Koordinierung der städtischen Maßnahmen gegen Diskriminierung,
- basiert auf der Mitwirkung aller städtischen Stellen innerhalb ihrer Verantwortungsbereiche,
- ermöglicht einen strukturierten Überblick über die städtischen Maßnahmen,
- ist eine Verpflichtung der gesamten kommunalen bzw. städtischen Verwaltung, die von einem politischen Beschluss getragen ist und daher auch in den Budgetplanungen aller städtischen Stellen Berücksichtigung finden muss,
- trägt dazu bei, lokale Maßnahmen effektiver zu gestalten, indem klare und erreichbare Ziele und Vorgaben gesetzt sowie Indikatoren und Erfolgsfaktoren geschaffen werden,
- fördert das Empowerment der Zivilgesellschaft in verschiedener Hinsicht, vor allem als zentrales Werk für städtische Maßnahmen und die Auswertung dieser Maßnahmen,
- ermöglicht die Einigung auf gemeinsame Ziele zwischen der Stadt und der Zivilgesellschaft und bietet einen Fahrplan, anhand dessen die Zivilgesellschaft den entsprechenden Fortschritt messen und das kontinuierliche Engagement sowie eine klare, langfristige Verpflichtung ablesen kann,
- bietet einen Rahmen für eine vielfältige und umfangreiche (Weiter-)Entwicklung städtischer Dienstleistungen, die allen Einwohner*innen der Stadt zugutekommen.

Wie soll der ECCAR-Aktionsplan angewendet werden?

Der ECCAR-Aktionsplan ist so konzipiert, dass er sowohl auf kleine als auch auf große Städte anwendbar ist. Es ist ein Format, das Städte für eine Vielzahl an Maßnahmen nutzen können oder auch für bestimmte Schlüsselaspekte. Der Aktionsplan kann auf die dringenden Anliegen und Prioritäten jeder Stadt zugeschnitten werden. Die 10 Punkte beziehen sich auf Themen, die im kommunalen Zuständigkeitsbereich liegen.

ECCAR-Städte nutzen den Aktionsplan auf verschiedene Arten: als politische Verpflichtung, als Langzeitstrategie oder als operatives Instrument, und im Idealfall setzen sie in ausgewogenem Maße auf alle drei Aspekte gleichzeitig. Manche Aktionspläne richten sich an die Stadtverwaltung selbst (politische und administrative Ebene), andere konzentrieren sich auf die lokale Bevölkerung und den Privatsektor. Die Ziele des Plans sollten in jedem Fall ausdrücklich genannt werden.

Tipp! Nutzen Sie den ECCAR-10-Punkte-Aktionsplan nicht nur als einmalige politische Stellungnahme, sondern als fortlaufendes Programm, um:

- geeignete Strukturen aufzubauen,
- den Plan laufend an die gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen anzupassen,
- ihn auf dem neuesten Stand zu halten,
- einen Lernprozess zu etablieren und auszugestalten,
- die politische und öffentliche Debatte zu unterstützen und zu fördern,
- dadurch mehr Effizienz zu erreichen,
- auf ein Bottom-up-Instrument zurückzugreifen, mit dem Entwicklungen auf regionaler und nationaler Ebene angestoßen und unterstützt werden können.

Damit das gelingt: Setzen Sie klare politische Ziele, verweisen Sie auf das *Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung*, die *Europäische Menschenrechtskonvention* (und andere Menschenrechtsinstrumente) und überprüfen und aktualisieren Sie den operativen Teil regelmäßig. Der ECCAR-Plan sollte im weitesten Sinne verstanden werden als ein Instrument, das alle städtischen Tätigkeitsfelder berührt.

GRENZEN

Die Reichweite des Aktionsplans ist durch den Kompetenzrahmen der Stadt begrenzt. Nichtsdestotrotz kann der Aktionsplan auch ein Mittel sein, mit anderen politischen Ebenen, die über entsprechende Entscheidungsgewalt und Kompetenzen verfügen, zu kooperieren und Einfluss auf sie auszuüben.

Tipp! Erweitern Sie Ihren 10-Punkte-Aktionsplan um einem Bottom-up-Ansatz

Ein Bottom-up Ansatz könnte von Vorteil sein für Städte, die bei der Anpassung des 10-Punkte-Aktionsplans an ihre individuellen Bedürfnisse an ihre Grenzen stoßen. Dieser Ansatz ist insbesondere dann hilfreich, wenn in der Stadtverwaltung das erforderliche Fachwissen bzw. die Kompetenz fehlt, um einen umfassenden Aktionsplan gegen Rassismus aufzustellen.

Durch einen Bottom-up-Ansatz kann die Stadt im Aktionsplan lokale Dynamiken und Themen berücksichtigen, sodass zielgerichtete und wirksame Maßnahmen ergriffen werden können. Sie können einen Bottom-up-Prozess alleine anstoßen oder gemeinsam mit anderen Städten, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen, um die Aktionspläne gemeinsam auf die jeweiligen individuellen Bedürfnisse und lokalen Gegebenheiten auszurichten.

Schließlich ist es auch von essenzieller Bedeutung, die Zivilgesellschaft und entsprechenden NROs in den Prozess einzubinden. So lässt sich die Relevanz und Wirksamkeit Ihres 10-Punkte-Aktionsplans und damit auch seine Akzeptanz und Beständigkeit stärken. Außerdem schaffen Sie damit bei den beteiligten Einzelpersonen und Akteur*innen ein Gefühl der Selbstbestimmtheit, Inklusion sowie aktiven Beteiligung.

VORBEREITEN

PLANUNG UND EINBINDUNG VON AKTEUR*INNEN

1

SCHRITT: ECCAR-MITGLIEDSCHAFT

Die ECCAR und die Schirmherrschaft der UNESCO sind für die politische Ebene von hohem symbolischen Wert. Das kann die Verwaltungsebene als überzeugendes Argument nutzen.

Wer kann der ECCAR beitreten?

Eine Mitgliedschaft in der Koalition ist Städten, Stadtbezirken und Regionen in europäischen Ländern vorbehalten, die auf kommunaler Ebene über einen demokratisch gewählten Stadt- oder Bezirksrat verfügen, und die Zwecke der Koalition unterstützen. Eine Mindesteinwohner*innenzahl der Kommune ist nicht erforderlich.

Wie kann ich der Koalition beitreten?

Um als Stadt, Stadtbezirk oder Region Mitglied zu werden, muss beim Lenkungsausschuss ein Antrag auf Mitgliedschaft gestellt werden.

Das Beitritts- und Verpflichtungsformular für den Antrag ist auf der ECCAR-Website unter folgendem Link auf Englisch und Deutsch verfügbar (<https://www.eccar.info/en/how-join-coalition>). Weitere Informationen erhalten Sie auch über office@eccar.info.

2

SCHRITT: EINE KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR DEN AKTIONSPLAN EINRICHTEN

Für die Koordinierung des Aktionsplans wird die **Ernennung eine*s*r Koordinator*in** sowohl auf politischer als auch auf administrativer Ebene der Kommune empfohlen. Die Einrichtung einer derartigen Koordinierungsstruktur bietet mehrere Vorteile:

- Effektive Koordinierung der Aufgaben aller an der Umsetzung des Aktionsplans beteiligten Stellen
- Solide Struktur zum kontinuierlichen und regelmäßigen Monitorings der Umsetzungsschritte
- Bessere Vernetzung der entsprechenden städtischen Stellen
- Breiteres Netzwerk innerhalb der Kommune, welches die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft verbessert

Uns ist bewusst, dass die Einrichtung einer solchen Koordinierungsstelle mit dem Einsatz erheblicher finanzieller Mittel verbunden und für kleinere Städte u. U. nicht zu bewältigen ist. Siehe hierzu den Unterpunkt „Administrative Ebene“ im Folgenden. Dort finden Sie eine Liste mit Tipps und möglichen Lösungen.

Politische Ebene

Um politische Unterstützung für die Koordinierung des Aktionsplans zu gewinnen, überzeugen Sie zunächst den*die Leiter*in einer städtischen Stelle (z.B. Dezernent*innen oder Bürgermeister*innen) auf politischer Ebene. Sobald sie eine*n Leiter*in auf politischer Ebene als Unterstützung für den Aktionsplan gewonnen haben, sollte diese Person Kolleg*innen anderer Stellen überzeugen, die Ausarbeitung und Umsetzung des Aktionsplans zu unterstützen.

Zuständigkeiten des*der Koordinator*in des Aktionsplans auf politischer Ebene:

- Vorbereitung einer Argumentation zur Bedeutung des Aktionsplans
- Netzwerkarbeit, um kritische Stimmen von der Relevanz des Aktionsplans zu überzeugen und die politische Entscheidungsträger*innen im Stadtrat für den Prozess zu gewinnen
- Gespräche mit dem Ziel führen, in den Folgesitzungen des Stadtrates einstimmige Entscheidungen zu erreichen
- Netzwerkarbeit mit Verbündeten und weiteren Akteur*innen

Tipp! Um die Wirksamkeit zu erhöhen und die Rechenschaftspflicht für den 10-Punkte-Aktionsplan zu stärken, empfehlen wir:

- die Ansiedlung der politischen Verantwortung für den Aktionsplan auf der höchstmöglichen politischen Ebene; das stärkt außerdem auch seine Bedeutung und Verankerung in der Stadt;
- die Schaffung eines Systems, in dem die politische Verantwortung auf mehreren Schultern statt nur auf den Schultern einer Person ruht, um die politische Wirkkraft und Nachhaltigkeit des 10-Punkte-Aktionsplans zu festigen; dies kann z. B. durch die Einrichtung eines politischen Ausschusses oder Forums erreicht werden, welches für das Monitoring der Ausarbeitung bzw. Umsetzung des Aktionsplans zuständig ist;
- die Integration des 10-Punkte-Aktionsplans (sowie der ECCAR-Mitgliedschaft) in politische Beschlüsse, um für eine bessere Rechenschaftspflicht zu sorgen und um die politische Bedeutung zu festigen. So kann der 10-Punkte-Aktionsplan als „Meta-Argument“ genutzt werden, um städtische Mitarbeitende von der Notwendigkeit der Umsetzung dieser Maßnahmen im Tagesgeschäft ihrer jeweiligen Stelle zu überzeugen. Menschenrechte sind Grundrechte. Nutzen Sie diese Tatsache, um zu unterstreichen, dass Antirassismuarbeit und damit der Aktionsplan von Bedeutung und notwendig sind – nicht nur optional in Form einer einmaligen politischen Aktion.

Siehe **Teil C** unter „Quellen und Beispiele“ für weitere hilfreiche Beispiele und Informationen zur politischen Integration des 10-Punkte-Aktionsplans.

Administrative Ebene

Übereinstimmend mit der Empfehlung einer gemeinsamen politischen Verantwortung empfiehlt es sich, auch auf **administrativer Ebene** ein **System gemeinsamer Verantwortung** zu etablieren. Da die Verpflichtungen im Aktionsplan ein fest verankertes Querschnittsthema sein sollten, werden viele städtische Stellen in ihrer täglichen Arbeit mit dem Aktionsplan zu tun haben. Es wird daher empfohlen, Aktionsplan-Koordinator*innen in allen beteiligten städtischen Stellen zu ernennen, die sich um das Monitoring und die Koordinierung der Maßnahmen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen kümmern. So wird eine reibungslose, bereichsübergreifende Kooperation gewährleistet und alle städtischen Stellen wissen, dass diese städtische Politik auch sie betrifft. Außerdem werden so Monitoring und Berichterstattung gewährleistet und es können Belege für die Lage vor Ort zur Verfügung gestellt werden.

Eine effektive Zusammenarbeit zwischen den städtischen Stellen und ihren Koordinator*innen erfordert:

- **die Einrichtung einer Lenkungsgruppe für den 10-Punkte-Aktionsplan;** Bauen Sie eine kleine Kerngruppe von strategischen Koordinator*innen auf, die sich um die Koordinierung und Überwachung der Zuständigkeiten aus dem 10-Punkte-Aktionsplan für alle beteiligten Stellen kümmert. Die Lenkungsgruppe arbeitet eng mit den Stellen zusammen und dient als Schnittstelle zwischen der strategischen und der operativen Ebene. Wenn alle betroffenen Stellen jeweils eine*n zuständige*n Aktionsplankoordinator*in für ihren Arbeitsbereich ernennen, kann die Lenkungsgruppe effektiver arbeiten, was dem Prozess zugutekommt.
- **die Schaffung einer dezidierten Rolle für die Koordinierung des Aktionsplans in der Stadtverwaltung;** der*die für die Förderung des 10-Punkte-Aktionsplans und verwandte Aufgaben zuständig ist und eine Brücke zur Öffentlichkeit baut.

Siehe **Teil C** unter „Quellen und Beispiele“ für weitere Beispiele und Informationen.

Zuständigkeiten der administrativen Aktionsplankoordinator*innen:

Aufgaben:

- sich mit den entsprechenden städtischen Stellen in Verbindung setzen und erörtern, was diese mit Blick auf den Aktionsplan und damit verbundenen Verpflichtungen unternehmen können,
- Besprechungen mit den verantwortlichen städtischen Mitarbeitenden moderieren,
- weitere Akteur*innen einbinden und einen Konsultationsprozess anstoßen/moderieren,
- einen Aktionsplan entwerfen und fehlende Informationen und Daten recherchieren,
- ein kontinuierliches Monitoring des Aktionsplans gewährleisten.

Qualifikationen:

- hohe Sozialkompetenzen und Teamfähigkeit,
- ganzheitliche Arbeitsweise und breitgefächerte Fähigkeiten,
- Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsfähigkeit,
- Bereitschaft zu Kompromissen und Zusammenarbeit,
- Qualifikation für die und Bereitschaft zur Arbeit am 10-Punkte-Aktionsplan,
- Bereitschaft, den 10-Punkte-Aktionsplan in die tägliche Arbeit zu integrieren,
- Geduld und Bewusstsein für einen langen und komplexen Prozess,

- tiefergehendes Verständnis von Rassismus und rassistischer Diskriminierung sowie weiteren Diskriminierungsmotiven und ihrem Zusammenspiel (Intersektionalität),
- Vertiefte Kenntnisse zu den Themen Rassismus und Antidiskriminierung (bei bestehendem Personal: Erwerb der Fachkenntnis bspw. durch regelmäßigen Besuch von Schulungen und Seminaren für städtische Mitarbeitende zum Thema Antirassismus und Antidiskriminierung).

Arbeitsbelastung:

Die Arbeitsbelastung variiert stark, je nach Umsetzungsphase des 10-Punkte-Aktionsplans und je nach Organisation der Zuständigkeiten innerhalb der Stadtverwaltung. Die Erfahrungen von ECCAR-Mitgliedern haben gezeigt, dass vor allem die Anfangsphase und die Ausarbeitung des Plans äußerst zeitaufwändig sind. Grundsätzlich wäre eine **50-Prozent-Stelle** ideal, soweit die Mittel dies erlauben.

Wenn die Verantwortung für die Koordinierung des 10-Punkte-Aktionsplans allerdings nicht zwischen den beteiligten Stellen aufgeteilt wird und es nur eine*n Aktionsplankoordinator*in für die ganze Stadtverwaltung gibt, ist die Arbeitsbelastung höher. Das gilt wahrscheinlich für alle Phasen, in denen der*die Koordinator*in sich mit den beteiligten Stellen zu Monitoringzwecken oder zur Abfrage des aktuellen Stands der Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans in Verbindung setzen muss. In diesem Fall sollte eine **Vollzeitstelle** eingeplant werden.

Tipp! Bedenken Sie die Vorteile und die Bedeutung von diversen Teams, die sich um die ECCAR-Arbeit und den 10-Punkte-Aktionsplan in Ihrer Stadt kümmern. Vielfalt in Ihren Stadtverwaltungen zu gewährleisten, sorgt nicht nur für andere Perspektiven und neue Ideen, sondern ist auch ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche und sensible Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit.

Koordinierung des Aktionsplans mit begrenzten Kapazitäten

Manche Städte, vor allem kleinere, stellt die Koordinierung der Ausarbeitung und Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans aufgrund von mangelnden Kapazitäten vielleicht vor Probleme. Städte fühlen sich dann unter Umständen vom Ausmaß der Verantwortung im Rahmen des Koordinierungsprozesses überrollt und es sind Anpassungen erforderlich.

Folgende Maßnahmen können hilfreich sein, um den Herausforderungen im Falle von mangelnden administrativen Kapazitäten der Stadt zu begegnen:

- **Gemeinsame Verantwortung:** Fördern Sie einen **kollaborativen Ansatz**, sodass sich mehrere städtische Mitarbeitende die Verantwortung für den Aktionsplan teilen und jede Person einen Teil übernimmt, der eine Schnittmenge mit ihrer Arbeit aufweist. So muss nicht unbedingt eine Vollzeitstelle dafür geschaffen werden.
- **Einbeziehen von Communities:** Laden Sie lokale zivilgesellschaftliche Organisationen in das Koordinierungsteam ein, die bei Aufgaben in ihrem jeweiligen Fachgebiet unterstützen können, wie etwa Konsultation von Communities und das Einbeziehen von unterschiedlichen Interessensgruppen und Akteur*innen.
- **Schulung und Kapazitätsaufbau:** Gehen Sie Partnerschaften mit lokalen Universitäten und NROs ein, um Personal zu schulen. Das ist u. U. günstiger, als externe Schulungen.

- **Monitoring und Auswertung:** Nutzen Sie einfache aber effektive Instrumente zum Monitoring, die neben anderen Pflichten gut zu bewältigen sind. Es können etwa Monitoring- oder Berichterstattungsmechanismen eingesetzt werden, die bereits genutzt werden.
- **Klarer Auftrag:** Sollte die Einstellung eine*s*r Aktionsplankoordinator*in nicht möglich sein, so geben Sie den Mitarbeitenden, die die Koordinierungsrolle übernehmen, einen klaren Auftrag und sorgen Sie für Unterstützung durch erfahrene Führungskräfte, um eine angemessene Verteilung der Arbeitsbelastung und die Zusammenarbeit zwischen den Stellen zu gewährleisten.
- **Anpassung von Aktualisierungszeiträumen bzw. der Häufigkeit:** Um die Arbeitsbelastung besser zu verteilen oder um sie zu senken, kann es hilfreich sein, aufwändige Prozesse im Zusammenhang mit der Ausarbeitung und Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans weniger häufig auszuführen (bzw. sie in kleinere Prozesse zu zerlegen, die sich besser in den Alltag der Verwaltung integrieren lassen).

Hinweis: Eine Herabstufung der Anforderungen an die Koordinierungsrolle und der Prozesse hinsichtlich des 10-Punkte-Aktionsplans sollte mit Bedacht erfolgen und nur dann, wenn die Stadt andernfalls nicht in der Lage ist, die Verpflichtungen zu erfüllen. Es sollte sich hierbei um eine pragmatische und zeitlich begrenzte Lösung handeln, um Menschenrechtsverpflichtungen trotz begrenzter Kapazitäten nachzukommen. Die Senkung der Anforderungen an die Koordinierung des Aktionsplans könnte letztlich zu einer geringeren Qualität und Effektivität des 10-Punkte-Aktionsplans führen.

Tip! Grundsätzlich zeigen die Rückmeldungen, dass die Anfangsphasen der Ausarbeitung und Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans aufwändiger sind, unabhängig von Stadtgröße oder Kapazitäten. Somit werden also einige Prozesse nach der Anfangsphase weniger kostspielig und komplex. Deshalb empfehlen wir in der frühen Umsetzungsphase des Aktionsplans ein engmaschiges Monitoring. Dieses lässt sich aber auf zweimal jährlich reduzieren, sobald der 10-Punkte-Aktionsplan einmal etabliert ist.

Einbeziehen von zivilgesellschaftlichen Koordinator*innen

Neben der Ernennung von Koordinator*innen auf politischer und administrativer Ebene ist es von essenzieller Bedeutung, auch die Perspektiven der von Rassismus und rassistischer Diskriminierung betroffenen Menschen sowie weitere Teile der Zivilgesellschaft in die Koordinierung der Aktivitäten im Rahmen des Aktionsplans einzubeziehen. Das gewährleistet die öffentliche Akzeptanz sowie eine bessere Qualität des Aktionsplans und letzten Endes sein Gelingen.

Folgende Beispiele zeigen, wie eine Koordinierungsstruktur mit der Zivilgesellschaft aussehen könnte:

- **Gemeinsam verwaltete(s) Antidiskriminierungsstelle oder Antidiskriminierungsnetzwerk:** Mitverwaltet von der Kommune in Kooperation mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen/NROs, um eine effektive und ergebnisorientierte Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans sicherzustellen; Eine derartige Kooperation ermöglicht außerdem den kontinuierlichen Austausch und einen Bezug zu den tatsächlichen Bedürfnissen der Zivilgesellschaft.
- **Einrichtung gemeinsam verwalteter Büros:** Ähnlich wie gemeinsam verwaltete Antidiskriminierungsstellen können auch andere gemeinsam verwaltete Büros eingerichtet werden, um

die Aktivitäten im Rahmen des 10-Punkte-Aktionsplans zu unterstützen (z. B. Hilfetelefone für Opfer von Diskriminierung oder andere niedrigschwellige Hilfsleistungen).

- **Observatorium/Forschungsgruppe zu Diskriminierung:** Dies kann durch die Stadt mitbegründet und mitverwaltet werden, es können aber auch wissenschaftliche Akteur*innen und zivilgesellschaftliche Organisationen/NROs beteiligt werden. So legt man zusätzlich einen ganzheitlichen und wissenschaftlich fundierten Schwerpunkt auf stadtspezifische Themen (z. B. mit der Durchführung von Studien oder Umfragen).
- **Von Communities selbstverwaltete Organisationen:** Um Betroffene und Menschen in vulnerablen Situationen einzubeziehen, sollten Migrant*innen, Minderheiten und von Communities selbstverwaltete Organisationen unterstützt, gefördert und an der Politikgestaltung (Bewertung, Planung, Umsetzung, Monitoring und Auswertung) beteiligt werden.
- **Runder Tisch für die am Prozessmonitoring beteiligten zivilgesellschaftlichen Organisationen, die Stadtverwaltung und den Stadtrat.**

Die Einrichtung kooperativer Methoden und gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen verwalteter Institutionen kann sich schwierig gestalten. Bei der Arbeit mit von Rassismus betroffenen Gruppen oder Communities sollte ein besonderes Augenmerk darauf liegen Tokenisierung zu vermeiden, da diese ein weitverbreitetes Risiko in diesem Teil des Prozesses darstellt. Enge Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Austausch mit der Zivilgesellschaft sind von essenzieller Bedeutung, um das Vertrauen in administrative Strukturen und die Arbeit der Verwaltung zu stärken. Diese Arbeit ist eine tragende Säule für wirksame, inklusive und sinnvolle Maßnahmen.

3

SCHRITT: RELEVANTE STÄDTISCHE AKTEUR*INNEN AN BORD HOLEN

Der Aktionsplan sollte basierend auf einem übergreifenden und intersektionalen Ansatz sowohl auf administrativer als auch auf politischer Ebene verhandelt und beworben werden. Konzentrieren Sie sich dabei auf Akteur*innen, die Zurückhaltung üben oder gar Widerstand leisten, aber relevant sind, und andernfalls nicht proaktiv am Prozess teilnehmen würden.

Wie lässt sich die politische Ebene gewinnen?

Auf politischer Ebene sollte der*die jeweilige Leiter*in der politischen Stelle den Kolleg*innen anderer Stellen die Idee präsentieren. Heben Sie das Potenzial der ECCAR und der UNESCO hervor und betonen Sie, wie die Stadt von einer ECCAR-Mitgliedschaft und dem Aktionsplan profitieren würde.

Unterstreichen Sie, dass der Aktionsplan dazu beiträgt, die Arbeit der Stadt zu verbessern und Mitarbeitende in ihrer täglichen Arbeit unterstützen wird: Zielgruppen können so besser erreicht werden und die Stadtverwaltung gewinnt das Vertrauen der Bevölkerung.

Tipp! Nutzen Sie die ECCAR-Mitgliedschaft und ihre Vorteile, wie die Unterstützung durch ein Netzwerk aus Städten oder die positive Wirkung auf die menschenrechtliche Reputation der Stadt, als Argumente, um Politiker*innen zu überzeugen. Heben Sie hervor, dass die Stadt sich durch ihre Mitgliedschaft zur Ausarbeitung eines 10-Punkte-Aktionsplans verpflichtet.

Tipp! Die Unterstützung durch und das Engagement einer bedeutenden politischen Persönlichkeit, wie etwa de*m*r Bürgermeister*in, kann bei der Gewinnung breiterer Unterstützung auf politischer Ebene hilfreich sein. Durch eine kontinuierliche Bewerbung des Aktionsplans und der Beweggründe dafür, lernen Sie politische Akteur*innen mit den gleichen Interessen kennen und können Bündnisse schmieden. Auch die Zivilgesellschaft kann eine zentrale Rolle dabei spielen, die politische Ebene zu überzeugen.

Tipp! Es ist von entscheidender Bedeutung, eine möglichst breite politische Mehrheit zu erreichen, um Beständigkeit und einen allgemeinen Konsens zu sichern. Es kann hilfreich sein, den 10-Punkte-Aktionsplan mit den unveräußerlichen Menschenrechten zu verknüpfen, um den Graben zwischen verschiedenen politischen Parteien zu überwinden. Dabei sollten Sie betonen, dass Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit nicht abhängig von politischen Ideologien ist, sondern zu den Grundfesten unserer Gesellschaft gehört.

Wie lässt sich die administrative Ebene überzeugen?

Wenn Sie sich an andere Stellen Ihrer Stadt wenden, beachten Sie auf jeden Fall den spezifischen administrativen Kontext Ihrer Stadt. Einige städtische Stellen setzen bereits entsprechende Maßnahmen um und sind daher aufgeschlossen gegenüber dem Aktionsplan, wohingegen andere weniger interessiert sind und „neue Belastungen“ eher widerstrebend annehmen.

Denken Sie daran, dass Rassismus und Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen stattfinden können. Nehmen Sie sich Zeit für persönliche Treffen mit den Verantwortlichen und präsentieren bzw. besprechen Sie den ECCAR-Aktionsplan. Betonen Sie, dass das Ziel des Aktionsplans ist, die Mitarbeiter*innen dabei zu unterstützen, gute Arbeit zu leisten.

Tipp! Setzen Sie auf einen **koordinierten Ansatz** für die politische und die administrative Ebene bei der Bewerbung des Aktionsplans auf den beiden Ebenen. Städtische Mitarbeitende brauchen politische Unterstützung, um an andere Stellen heranzutreten und Vereinbarungen zum Aktionsplan auszuhandeln. Umgekehrt sollten Mitarbeitende den*die politische*n Leiter*in der Stelle mit Belegen, Argumenten und regelmäßigen Updates zum Prozess unterstützen. Ein regelmäßiger Austausch zwischen der administrativen Koordination und der politischen Koordination, also der*dem Oberbürgermeister*in oder Bürgermeister*in, wird empfohlen.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Den städtischen Stellen liegt viel an ihrer Eigenständigkeit und sie wollen keine Einmischung durch andere Stellen.

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Seien Sie als Koordinator*in diplomatisch. Setzen Sie bei der Sichtweise der städtischen Stellen an und geben Sie positive Rückmeldung zu dem, was diese bereits leisten, und dem, was noch geleistet werden kann. Sehen Sie sich an, was bereits vorhanden ist. Vermeiden Sie eine Haltung, bei der Sie anderen diktieren, was zu tun ist. Respektieren Sie ihre Rolle als Expert*innen. Motivieren Sie sie, zum Ausarbeitungsprozess beizutragen (partizipativer Ansatz) und seien Sie offen für ihre Ideen. Versuchen Sie den **städtischen Stellen eine Selbstbestimmtheit** für ihre Maßnahmen im Plan zu überlassen.

Zurückhaltende Beteiligung der städtischen Stellen

Investieren Sie in gute Arbeitsstruktur der verschiedenen Ebenen der Stadtverwaltung und dem*der administrativen Koordinator*in. Die Verwaltung sollte der politischen Ebene kontinuierliches Feedback geben und Politiker*innen müssen ihren Verwaltungsstellen hinsichtlich der Ausarbeitung des Aktionsplans den Rücken stärken.

Verhandeln Sie zeitgleich auf der politischen als auch auf der administrativen Ebene.

Bauen Sie persönliche Beziehungen durch Besuche vor Ort auf. Besuchen Sie die Stellen, statt den*die Zuständige*n in Ihr Büro einzuladen.

Konzentrieren Sie sich darauf, wie die Stellen von der Beteiligung profitieren werden, also etwa dass städtische Mitarbeitende effektiver mit den vielfältigen Bedürfnissen der Einwohner*innen umgehen können.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Fehlende administrative Strukturen

Um einen übergreifenden Aktionsplan zu koordinieren, sollten bestehende Strukturen bzw. Zuständigkeiten neu geordnet und kooperativ ausgerichtet werden. Wenn keine neuen administrativen Strukturen oder Einheiten (z. B. ein spezifischer Ausschuss für den Aktionsplan) eingerichtet werden können, so ist es von grundlegender Bedeutung, dass die Koordinator*innen des 10-Punkte-Aktionsplans den beteiligten Stellen regelmäßig Rückmeldung geben.

Andere Diskriminierungsanliegen werden als wichtiger eingestuft als rassistische Diskriminierung

Sollten städtische Mitarbeitende die Bedeutung des 10-Punkte-Aktionsplans gegen Rassismus nicht anerkennen, heben Sie die Intersektionalität rassistischer Diskriminierung und die Bedeutung einer bereichsübergreifenden Umsetzung von Maßnahmen gegen Rassismus durch die Stadtverwaltung hervor.

Wie kann die Zivilgesellschaft eingebunden werden?

Wie bereits in SCHRITT 2 angesprochen, ist die Einbindung der Zivilgesellschaft in die Ausarbeitung des Aktionsplans von entscheidender Bedeutung für seine Akzeptanz, Legitimität und zielgerichteten Verpflichtungen. Auch die Gewährleistung von Transparenz und der Vielfalt von Perspektiven kann die Akzeptanz in der breiteren Öffentlichkeit erhöhen. Die Einbindung von zivilgesellschaftlichen Organisationen kann die Evidenzgrundlage und das Monitoring hinsichtlich der Ziele und Verpflichtungen aus dem Plan verbessern.

Trotzdem können Herausforderungen auftreten, wie ein (potenzieller) Interessenkonflikt zwischen den Prioritäten der Stadt und den Anliegen der Zivilgesellschaft, das Risiko der Vereinnahmung durch einzelne Akteur*innen, Verzögerungen im Prozess aufgrund von unterschiedlichen Ansichten und Schwierigkeiten bei der Konsensfindung.

Tipps für die Einbindung der Zivilgesellschaft:

- Bieten Sie **Schulungen** zum Thema Interessenvertretung und Beteiligung an, um kommunale Handlungs- und Gestaltungsspielräume greifbar zu machen.
- Sorgen Sie für **einfache Beteiligungsprozesse** und bauen Sie bürokratische Hürden ab. Nutzen Sie eine klare, allgemeinverständliche Sprache in Ihrer Kommunikation.
- Stellen Sie **inklusive, einfach zu navigierende Plattformen** zur Verfügung, die auch weniger formell strukturierte zivilgesellschaftliche Organisationen zum Mitwirken nutzen können, so dass ihre Stimmen gehört werden.
- Zollen Sie der Rolle der Zivilgesellschaft Anerkennung, indem Sie Ihre **Wertschätzung auch formell ausdrücken**.

Tipps für den Umgang mit einer aktiven oder weniger aktiven Zivilgesellschaft:

- Etablieren Sie einen **strukturierten Dialogmechanismus**. Stellen Sie sicher, dass Erwartungen und Rollen klar definiert sind, um Machtkämpfe und Diskrepanzen zu vermeiden.
- Treffen Sie **klare Vereinbarungen bzw. arbeiten Sie klare Meilensteinpläne aus**, in denen der Umfang und die Grenzen der Beteiligung der Zivilgesellschaft festgehalten werden und achten Sie darauf, dass diese Punkte mit den Zielen des Aktionsplans übereinstimmen.
- Fördern Sie ein sicheres **Verhandlungsgeschick** bei Ihren Koordinator*innen, damit sie Konflikte effektiv bewältigen und Kompromisse finden können.
- Sorgen Sie für einen **transparenten Entscheidungsfindungsprozess**, um den Eindruck von Ausgrenzung oder Voreingenommenheit zu vermeiden.

Durch umsichtiges Abwägen von Einbindung und Struktur können kommunale Behörden auf die Stärken der Zivilgesellschaft setzen und dabei potenzielle Schwierigkeiten minimieren, um eine erfolgreiche Ausarbeitung und Umsetzung des Aktionsplans zu erreichen.

AUSARBEITUNG DES INHALTS

4

SCHRITT: BEDARF ABFRAGEN UND BEWERTEN

In einem ersten Schritt sollten Sie eine Bedarfserhebung vornehmen, um die richtigen Maßnahmen für Ihren 10-Punkte-Aktionsplans zu finden. Gehen Sie zunächst in den Dialog und konsultieren Sie bestehende Beratungsgremien (z. B. Migrationsrat), Vertreter*innen von betroffenen Communities, Vereine, NROs und andere Interessenvertreter*innen. Erkundigen Sie sich nach ihrer fachkundigen Meinung und fragen Sie, welche spezifischen Bedürfnisse und Prioritäten sie bzgl. angemessener Maßnahmen im Aktionsplan haben. Gut organisierte zivilgesellschaftliche Organisationen können Sie dabei unterstützen, Bedürfnisse abzufragen und diese zu analysieren. So stellen Sie sicher, dass die Maßnahmen des Aktionsplans zielgenau auf die spezifischen Bedürfnisse der Stadt und aktuelle Anliegen im Bereich Rassismus und Diskriminierung ausgerichtet sind.

Wenn Sie eine Bedarfserhebung durchführen, kommen Sie auch in Kontakt mit Schlüsseleinrichtungen, Sie können Synergieeffekte und den Aufbau eines Netzwerks fördern. Je nach Maßnahme und Tätigkeitsfeld müssen die Beteiligten des Konsultationsprozesses sorgfältig ausgewählt werden. Die Beteiligung verschiedener zivilgesellschaftlicher Gruppierungen (z. B. durch offene Aufrufe an die Öffentlichkeit, ihre Bedenken kundzutun oder durch Fokusgruppen) gewährleistet, dass vielfältige Perspektiven mit einbezogen werden und der lokale Bedarf besser bestimmt werden kann.

Sie können:

- sich auf eine **allgemeine Bedarfserhebung** in einem breiten Rahmen konzentrieren; Mitglieder der betroffenen Communities und NROs einladen, um ihre Prioritäten für den Aktionsplan als Ganzes darzulegen.
- **Spezifische Beteiligungsrunden** für ausgewählte Handlungsfelder abhalten, z. B. Wohnen, und dazu Vertreter*innen der betroffenen Communities sowie weitere relevante Interessenvertreter*innen einladen, also z. B. von der Wohnbehörde, den Immobilienunternehmen usw.
- eine breite Teilnahme durch **Konsultation der Öffentlichkeit** an öffentlichen Orten sicherstellen.
- ein Mitglied des **wissenschaftlichen Beirats der ECCAR** oder eine*n Kolleg*en*in aus einer anderen Stadt bitten, Gespräche mit der Verwaltung und den Leiter*innen der Fachstellen zum Bedarf in ihrem Fachgebiet und den entsprechenden bestehenden oder einzuführenden Maßnahmen, Mitteln oder Prozessen zur Bewältigung von Herausforderungen zu führen.

Vorschläge für die Umsetzung dieser Tipps:

- **Fokusgruppe:** Laden Sie relevante Interessenvertreter*innen zu Konsultationen ein, um den Bedarf und prioritäre Maßnahmen zu klären sowie bereits bestehende Initiativen oder Kooperationsmöglichkeiten zu besprechen. Halten Sie sich an eine **Vier-Säulen-Struktur** (siehe SCHRITT 6), mit der die vier Aspekte *Information und Beratung*, *Sensibilisierung für das*

Thema, Umsetzung, Forschung und Innovation abgedeckt werden. Wenn Sie diesen Ansatz sowohl bei der Bedarfserhebung als auch der Ausarbeitung des Aktionsplans verfolgen, stellen Sie sicher, dass „sanfte Maßnahmen“ in Erwägung gezogen werden. Bei Themen, die mehrere Interessensvertreter*innen mit verschiedenen Interessen und Ansichten betreffen (z. B. Wohnungs- oder Arbeitsmarkt), richten Sie am besten eine permanente Konsultationsgruppe ein, die für alle akzeptable Maßnahmen vorschlägt.

- **Umfragen:** Zur Identifikation der stadt-spezifischen Bedürfnisse, die für den Aktionsplan von Bedeutung sind, können Umfragen eine effektive und einfache Methode sein, um Zielgruppen sowie die die ganze Stadtgesellschaft zu erreichen. Eine Umfrage können Sie online durchführen (z. B. über eine Online-Plattform oder eine städtische App) oder auch persönlich bei Veranstaltungen vor Ort. Konzentrieren Sie sich dabei entweder auf spezifische Zielgruppen und Interessensvertreter*innen oder streuen Sie die Umfragen in der breiten Öffentlichkeit.
- **Öffentlichkeitskampagnen:** Neben dem Kontakt zu Zielgruppen bei spezifischen Veranstaltungen oder durch Online-Umfragen, sollte auch die breite Öffentlichkeit frühzeitig über den Prozess des Aktionsplans informiert werden. Nutzen Sie soziale Medien und andere Kommunikationskanäle, um eine Kampagne oder Informationsmaterial zu veröffentlichen. So können auch andere öffentliche Interessensvertreter*innen, die am Prozess beteiligt werden wollen, aber bislang als Zielgruppe übersehen wurden, ausgemacht werden.
- **World Café:** Diese Methode eignet sich besonders dann, wenn zahlreiche Interessensvertreter*innen teilnehmen sollen. Bereiten Sie mehrere Tische mit je vier bis fünf Stühlen vor. Führen Sie drei oder mehr Gesprächsrunden von je 20 Minuten durch. Nach 20 Minuten setzt sich jedes Gruppenmitglied an einen neuen Tisch. Sie können jedem Tisch eine*n Moderator*in zu teilen oder es kann jeweils eine Person als „Gastgeber*in“ am Tisch sitzen bleiben. Jede Gesprächsrunde (bzw. jeder Tisch) befasst sich mit einer Frage. Zum Schluss wird jede Gruppe gebeten, den anderen die Hauptpunkte und -ergebnisse ihrer Unterhaltungen mitzuteilen.

Siehe **Teil C** unter „Quellen und Beispiele“ für weitere Beispiele und Informationen.

Vorschläge für Diskussionsthemen:

- Welche Herausforderungen bestehen im Bereich rassistische Diskriminierung im Bezug auf ... [Stadt allgemein/Handlungsfeld] und wie können sie bewältigt werden?
- Wie sind die Erfahrungen mit Zugang und Teilhabe im Bereich ... [öffentliche Dienstleistungen/ Wohnungsmarkt/Arbeitsmarkt]?
- Wie kann man mit Hindernissen bzgl. Zugang und Teilhabe umgehen?
- Welche bewährten Maßnahmen gibt es und was sind Ihrer Meinung nach die zentralen Aspekte?
- Wie sollten die Erfahrungen von Betroffenen gesammelt werden?

Tipp! Gehen Sie aktiv auf zurückhaltende und/oder bislang ausgeschlossene Interessensvertreter*innen zu, die sich sonst nicht am Dialog beteiligen würden oder die dem Aktionsplan gegenüber negativ eingestellt sind, und laden Sie diese ein.

Tipp! Erarbeiten Sie zunächst individuelle strategische Maßnahmen basierend auf den gesammelten Informationen. Dann können Sie diese zu umfassenden Maßnahmen/Verpflichtungen im 10-Punkte-Aktionsplan bündeln.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Spezifische Bedürfnisse der Zivilgesellschaft sind unklar oder unbekannt

Streben Sie aktiv die Etablierung eines Kooperationsnetzwerks mit wichtigen NROs und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen an, um über aktuelle Anliegen und Sorgen informiert zu sein.

Fehlende qualitativ hochwertige Daten hinsichtlich der Bedarfserhebung

Etablieren Sie eine Forschungsgruppe mit wissenschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen. So können Sie sich dank Studien usw. gezielt auf in der Stadt relevante Themen konzentrieren. Manche Mitgliedstädte empfehlen für die Datenerhebung die Zusammenarbeit mit örtlichen Universitäten. Dieser Ansatz kann kostenintensiv sein, trägt aber möglicherweise dazu bei, zurückhaltende Entscheidungsträger*innen von der Bedeutung des 10-Punkte-Aktionsplans zu überzeugen. Außerdem verbessern Sie so auch die Qualität des Aktionsplans.

Fehlende Beteiligung der Öffentlichkeit/ fehlende effektive Kooperation mit der Zivilgesellschaft hinsichtlich der Bedarfserhebung

Bieten Sie kostenfreie und niedrigschwellige Treffen oder Seminare an, um die Öffentlichkeit zu informieren und zu beteiligen. Das erhöht die Sichtbarkeit des Aktionsplans und fördert die aktive Beteiligung.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN**MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG**

Uneinigkeiten innerhalb oder zwischen den betroffenen Minderheiten

Es ist wichtig, einen engen Kontakt mit den Zielgruppen herzustellen und aufrechtzuerhalten, um ihre spezifischen Bedürfnisse zu berücksichtigen. Sie können interkulturelle Vermittlungsstellen einrichten, um alle Gruppen einer Gesellschaft zu erreichen und eine gute Zusammenarbeit zu erzielen. Alternativ können Sie auch direkt mit den Zielgruppen, die Uneinigkeiten äußern ins Gespräch gehen. Ermöglichen Sie Ihnen, ihre Bedenken bzw. Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen. Respektieren und nutzen Sie im Gespräch sowie im Aktionsplan die Begriffe, mit denen diese sich identifizieren.

Die für den 10-Punkte-Aktionsplan ausgewählten Maßnahmen werden von der Öffentlichkeit als unbedeutend wahrgenommen

Um Einwände gegen oder Ablehnung der geplanten Maßnahmen durch die Öffentlichkeit zu vermeiden, sind niedrigschwellige öffentliche Veranstaltungen oder Informationsangebote wichtig, um die geplanten Maßnahmen transparent erklären zu können. Dies, zusammen mit einer breiten Beteiligung, trägt zur allgemeinen Konsensbildung innerhalb der Zivilgesellschaft bei.

Manche Zielgruppen sind schwer zu erreichen oder wollen nicht kooperieren

Richten Sie niedrigschwellige öffentliche Veranstaltungen aus, um über den 10-Punkte-Aktionsplan zu informieren und dafür zu sensibilisieren. Außerdem können auch Veranstaltungen oder Gedenkfeiern zu Ehren der Kultur und Geschichte der von Rassismus betroffener Communities sowie die Anerkennung von in der Vergangenheit erlittenem Unrecht dabei helfen, einen Zugang zu betroffenen Communities zu finden.

5

SCHRITT: VORHANDENE KAPAZITÄTEN KOORDINIEREN

In den meisten Städten gibt es eine Vielzahl von Organisationen, die unterschiedliche Arten von Unterstützung bzw. Maßnahmen zur Förderung von sozialer Inklusion und eines friedlichen Zusammenlebens anbieten bzw. umsetzen. Nutzen Sie die Ausarbeitung des Aktionsplans als Gelegenheit, um diese Akteur*innen zusammenzubringen, und Maßnahmen, Kapazitäten sowie den Austausch über die Maßnahmen und Erfahrungen anderer zu koordinieren. So können Sie sich einen Überblick über bestehende Kapazitäten und Fachkenntnisse verschaffen und vermeiden widersprüchliche Arbeit im gleichen Feld.

Berichten zufolge ist die Beteiligung verschiedener Arten von Organisationen sehr wichtig. Beteiligen Sie möglichst verschiedene Organisationen an der Ausarbeitung der Maßnahmen und treten Sie an verschiedene städtische Stellen heran, um diese einzubinden. Die kooperative Ausarbeitung der Maßnahmen fördert auch ein Zusammentreffen der verschiedenen Interessenvertreter*innen und ermöglicht Netzwerkarbeit.

Budget und finanzielle Mittel:

Die Mehrheit der Städte, die zu diesem Kapitel des Toolkits beigetragen haben, gaben an, dass die Budgetplanung der schwierigste Aspekt des 10-Punkte-Aktionsplans war (*siehe Tabelle weiter unten für Tipps und Lösungen*).

Die Städte empfehlen bei der politischen Einbettung des Aktionsplans eine **Herangehensweise in zwei Schritten**. In einem ersten Schritt nimmt der Stadtrat den ganzen 10-Punkte-Aktionsplan als politisches Rahmenwerk an, welches innerhalb eines bestimmten Zeitraums umgesetzt werden soll. Nach einer konkreten Ausarbeitung und Budgetierung kann in einem zweiten Schritt per Beschluss separat über die einzelnen Maßnahmen entschieden werden. Auch wenn ein gewisses Restrisiko bleibt, dass die Ziele des 10-Punkte-Aktionsplans nicht ganz erreicht werden, ist das Risiko, aus finanziellen Gründen keine Einigung über den Plan als Ganzes zu erreichen größtenteils begrenzt.

Wenn Ihre Stadt sich nicht auf ein umfassendes Budget für den gesamten Aktionsplan einigen kann, kann es hilfreich sein, die Maßnahmen oder Aufgabenpakete individuell oder in weiteren Stadtratsbeschlüssen zu ratifizieren, um die erforderlichen Mittel auf einer darunterliegenden Ebene, z. B. der städtischen Stelle, zu sichern. Auch auf operativer Ebene kann es sinnvoll sein, diesen zweiteiligen Ansatz zu wählen, da die (finanziellen) Kapazitäten für den ganzen Aktionsplan – vor allem bei umfangreichen Maßnahmen – schwierig zu veranschlagen sein können.

Tipp! Bauen Sie Ihren Aktionsplan basierend auf bestehenden Dokumenten oder alten Aktionsplänen Ihrer Stadt auf. Ausgehend davon können Sie dann die Bereiche ausmachen, die nur oberflächlich bearbeitet wurden und in denen weitere Maßnahmen erforderlich sind. Diesen Plan können Sie dann anhand von Hilfsdokumenten der ECCAR oder EU-Institutionen umgestalten.

Tipp! Im Falle von Personalmangel oder fehlender themenspezifischer Expertise können Städte auch externe Fachkräfte wie Diversitätsmanger*innen für spezifische Funktionen oder in bestimmten Phasen des 10-Punkte-Aktionsplans ernennen.

Tipp! In manchen Fällen bietet sich auch ein kooperativer Ansatz in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft an, um die erforderlichen Kapazitäten zu schaffen. Eine starke und gut vernetzte Zivilgesellschaft könnte Ihnen bei Gewinnung von finanziellen Mitteln behilflich sein.

Tipp! Wenn Sie die Laufzeit Ihres 10-Punkte-Aktionsplans verlängern, senkt dies u. U. die Durchschnittskosten, weil der Plan „langlebiger“ ist. Das senkt auch die Kosten für die Ausarbeitung neuer Aktionspläne und macht diese beständiger.

Tipp! Wenn Ihre Stadt Schwierigkeiten hat, finanzielle Mittel für den 10-Punkte-Aktionsplan zu mobilisieren, kann es sinnvoll sein, sich an Kooperationspartner*innen oder städtische Netzwerke zu wenden. Überlegen Sie sich, eine Projektkooperation mit anderen Städten einzugehen, um den Aktionsplan auszuarbeiten. So können Sie nicht nur Fachwissen austauschen und Synergien nutzen, sondern erschließen sich vielleicht auch eine weitere Förderquelle für die Ausarbeitung des 10-Punkte-Aktionsplans.

In Teil B unter „Quellen und Beispiele“ finden Sie die 10-Punkte-Aktionspläne anderer Städte, die Ihnen vielleicht für die Ausarbeitung Ihres 10-Punkte-Aktionsplans dienlich sein können.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Schwierigkeiten bei der genauen Budgetierung des 10-Punkte-Aktionsplans, aufgrund der Vielzahl an städtischen Stellen, die an der Ausarbeitung, Umsetzung und Durchführung des Aktionsplans beteiligt sind

Es empfiehlt sich, Mittel aus den Haushalten der beteiligten städtischen Stellen dezidiert und strategisch dem 10-Punkte-Aktionsplan zuzuteilen. Denken Sie an alle Phasen des 10-Punkte-Aktionsplans, in denen die Stellen involviert sind (z. B. Koordinierung, Ausarbeitung, Umsetzung, Bewertung usw.). Grundsätzlich erfordert die Ausarbeitungsphase die meisten zusätzlichen Kapazitäten, wohingegen die Koordinierung, Umsetzung und Bewertung normalerweise in das Tagesgeschäft der Stellen integriert werden können.

Fehlende Verwaltungsstrukturen oder -kapazitäten

Es kann erforderlich sein, bestehende Verwaltungsstrukturen neu zu ordnen oder neue Strukturen/Verantwortungsbereiche zu schaffen, um dem 10-Punkte-Aktionsplan gerecht zu werden.

Unzureichende Verwaltungsstrukturen, Bedarf an spezifischen Einrichtungen und klaren Abläufen

Der 10-Punkte-Aktionsplan sollte immer Maßnahmen beinhalten, die einerseits die Einrichtungen und Abläufe auf ihre Angemessenheit beurteilen und andererseits sollten Maßnahmen enthalten sein, mit denen Strukturen, Einrichtungen und Abläufe etabliert werden.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN**MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG**

Fehlendes Bewusstsein in der Verwaltung dafür, betroffen zu sein bzw. für Antirassismopolitik zuständig zu sein

Bitten Sie ein Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der ECCAR oder eine*n Kolleg*en*in aus einer anderen Stadt, Gespräche mit der Verwaltung und der Leitung über den Bedarf in ihrem jeweiligen Fachgebiet und den entsprechenden bestehenden oder einzuführenden Maßnahmen, Mitteln oder Prozessen zur Bewältigung von Herausforderungen zu führen.

Zurückhaltende Stadtverwaltung aufgrund von fehlenden finanziellen Mitteln oder unsicherer Finanzierung

Legen Sie erforderliche Kapazitäten und deren Herkunft transparent dar. Überzeugen Sie zurückhaltende städtische Stellen, dass die Mittel für den 10-Punkte-Aktionsplan verfügbar sind oder zur Verfügung gestellt werden können. Weisen Sie sie auf die enge Verknüpfung ihrer täglichen Arbeit mit den Verpflichtungen aus dem 10-Punkte-Aktionsplan hin, die kein großes Zusatzbudget erfordern.

Der Ausarbeitungsprozess des 10-Punkte-Aktionsplans ist zu komplex und aufwändig aufgrund der Vielzahl an beteiligten Stellen/Koordinator*innen

Der Ausarbeitungsprozess sollte in einzelne Aufgabenpakete passend zu den Kompetenzfeldern der beteiligten Stellen aufgeteilt werden. Für jede städtische Stelle wird empfohlen, ein*e Aktionsplankoordinator*in bereitzustellen, um die reibungslose und effiziente Zusammenarbeit zwischen den Koordinator*innen zu gewährleisten. Dieser Ansatz ermöglicht auch eine kleinteiligere Berechnung der erforderlichen Mittel basierend auf den einzelnen Aufgabenpaketen in den jeweiligen städtischen Stellen.

6

SCHRITT: DIE MASSNAHMEN DES AKTIONSPLANS AUSHANDELN

Es sollten sowohl Einzelgespräche als auch größere Besprechungen mit städtischen Mitarbeitenden abgehalten bzw. geführt werden. Beginnen Sie damit, die bereits zum Einsatz kommenden Maßnahmen in den jeweiligen Stellen abzufragen, um so herauszufinden, was in den 10-Punkte-Aktionsplan aufgenommen werden kann. Bitten Sie um Vorschläge für weitere Maßnahmen, die Ihre Kolleg*innen für angemessen und im Kontext des ECCAR-Aktionsplan für machbar halten.

PRAXISANWENDUNG: Vier-Säulen-Ansatz

Wenn Sie die Kapitel Ihres Aktionsplans um den Vier-Säulen-Ansatz herum strukturieren, können Sie sowohl „weiche“ Themen wie Information und Bewusstseinsbildung als auch „harte“ Themen, wie Durchsetzung von Nichtdiskriminierung und Untersuchungen in diesem Zusammenhang abdecken. Die vier Säulen könnten wie folgt aussehen:

**1 – Information und Beratung, 2 – Sensibilisierung für das Thema,
3 – Durchsetzung, 4 – Forschung und Innovation**

Stellen Sie sich darauf ein, dass Maßnahmen rund um Information und Bewusstseinsbildung einfacher zu vereinbaren sind als Maßnahmen zu Sanktionen, die oft mehr Verhandlungen und Überzeugungskraft erfordern. Die Umsetzung von Nichtdiskriminierung bzw. Gleichberechtigung verläuft ähnlich wie in anderen Bereichen, die auf eine Verhaltensänderung abzielen: So werden Informationen und Sensibilisierungsmaßnahmen wie „kein Alkohol am Steuer“ eine gewisse Wirkung zeigen, aber ohne jegliche Sanktionierungsmöglichkeiten nicht ausreichen. Sich auf vier Säulen zu stützen, hilft bei der Verhandlung eines effektiven und ausgewogenen Aktionsplans.

Achten Sie darauf, Maßnahmen zu formulieren, die nicht nur Minderheiten oder von Rassismus betroffene Menschen oder Menschen in vulnerablen Situationen, sondern auch **die allgemeine Öffentlichkeit ansprechen**:

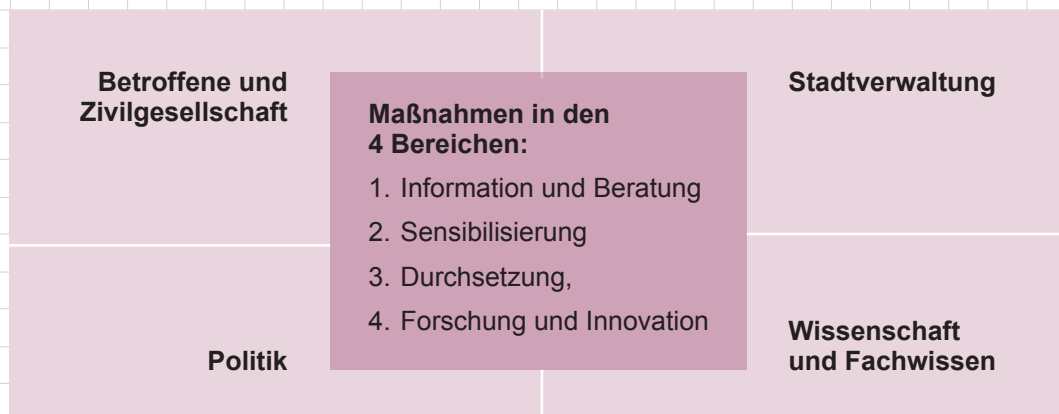
- Bei Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung wird oft (nur) an von Rassismus betroffene Einzelpersonen und Gruppen sowie an die Täter*innen gedacht, nicht aber an die breite Bevölkerung, die Zeug*innen und Zuschauer*innen. Alle können mit Rassismus in Berührung kommen, als Angehörige*r, als Freund*in, als Kolleg*in, als Nachbar*in oder als Zeug*in einer diskriminierenden Handlung. Denken Sie daher auch an Maßnahmen, die darauf abzielen, ein allgemeines Verantwortungsbewusstsein zu erzeugen.
- Maßnahmen für eine inklusive Gesellschaft müssen notwendigerweise die ganze Bevölkerung einbeziehen. Nur sehr konkrete Themenstellungen, wie etwa Spracherwerb oder Einwanderungsrecht, betreffen allein die zugewanderte Bevölkerung. Maßnahmen, die auf ein respektvolles und friedliches Zusammenleben in Vielfalt abzielen, müssen die gesamte Bevölkerung ansprechen.

Tipp! Die gemeinsame Vereinbarung eines Lenkungsdokuments kann dazu beitragen, Maßnahmen und Ziele des Plans zu definieren und unter den Beteiligten einen Konsens zu erreichen. Das Dokument dient dann sowohl als Fahrplan für alle Beteiligten als auch als verbindliche Zustimmung. So können Beteiligte auch in den folgenden Phasen des 10-Punkte-Aktionsplans zur Verantwortung gezogen werden und der Plan ist dann auch wirklich nicht mehr verhandelbar.

PRAXISANWENDUNG: Der 4x4-Ansatz

Der **4x4-Ansatz** lässt sich auch auf den Ausarbeitungsprozess des 10-Punkte-Aktionsplans anwenden und besteht aus **vier Akteur*innengruppen** (*Betroffene und Zivilgesellschaft, Stadtverwaltung, Politik, Wissenschaft und Fachwissen*) sowie **vier Handlungsbereichen** (*Information und Beratung, Sensibilisierung für das Thema, Durchsetzung, Forschung und Innovation*). Die verschiedenen Akteur*innengruppen werden während der individuellen Ausarbeitungsphase des 10-Punkte-Aktionsplans zu allen Maßnahmenbereichen konsultiert. Je nachdem um welche*n Akteur*in es geht, können andere Ansätze für die Maßnahmenbereiche erforderlich sein.

Die Anwendung dieses Ansatzes auf den Ausarbeitungsprozess des 10-Punkte-Aktionsplans ermöglicht der Stadt die Ausarbeitung und Umsetzung eines inklusiven, qualitativ hochwertigen Aktionsplans, in dem die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen von Interessenvertreter*innen sowie verschiedene Handlungsfelder berücksichtigt werden.



7

SCHRITT: ENTWURF DES AKTIONSPLANS

Beginnen Sie den Entwurfsprozess damit, Ihre ausgemachten Handlungsfelder und die Verpflichtungen des ECCAR-10-Punkte-Aktionsplans abzustimmen.

Koordinieren Sie die Ausarbeitung Ihres Aktionsplansentwurfs mit den entsprechenden städtischen Stellen und den jeweiligen 10-Punkte-Aktionsplankoordinator*innen. Es ist wichtig, verschiedene städtische Stellen in diesen Prozess einzubinden, um die festgelegten Maßnahmen auf eine umfassende und bereichsübergreifende Basis zu stellen.

Setzen Sie klare Zeitvorgaben für die Umsetzung jeder Maßnahme. Legen Sie das Ziel für jede Maßnahme fest und wann sie erledigt werden soll bzw. kann. Wenn möglich legen Sie Maßstäbe und Indikatoren für den Erfolg sowie zur Bewertung fest. Nutzen Sie die unten zur Verfügung gestellte Beispielvorlage als Hilfestellung.

Sobald der Entwurf abgeschlossen ist und Zeitvorgaben festgelegt wurden, finalisieren Sie den Aktionsplan und beschließen Sie letzte Maßnahmen/Verpflichtungen. Das sollte eine gemeinsame Entscheidung aller beteiligter Stellen sein. Sollte es noch offene Themen oder ausstehende Genehmigungen geben, organisieren Sie eine Abschlussbesprechung mit den Stellen, um ihre Zustimmung einzuholen.

Suchen Sie nach passenden Maßnahmen/Mitteln für jede Verpflichtung im ECCAR-Plan. Jede Verpflichtung sollte Maßnahmen enthalten, die analog zur in SCHRITT 6 erwähnten 4-Säulen-Struktur aufgebaut wurden. *Information, Sensibilisierung, Durchsetzung und Forschung*. Jeder Maßnahme sollte einer zuständigen Person oder Stelle als Kontakt für den*die Koordinator*in zugeordnet werden.

Tipp! Bringen Sie den ersten Entwurf Ihres Aktionsplans unter städtischen Verbänden, Netzwerken und Einrichtungen in Umlauf (d. h. migrantische Organisationen, Nachbarschaftsvereine, sonstige NROs, Gewerkschaften, Arbeitgeber*innen usw.), um Anmerkungen zu erhalten. Tauschen Sie sich mit der ECCAR und der UNESCO aus und bitten Sie um Rückmeldung zum Entwurf. Die ECCAR und ihr wissenschaftlicher Beirat können auf Anfrage Beratungen anbieten: Weitere Informationen kann Ihnen das Sekretariat geben.

ANWENDUNGSPRAXIS: Vorlage für den Entwurf von Aktionsplanverpflichtungen

Ein strukturierter und ergebnisorientierter Entwurf der Verpflichtungen im Aktionsplan kann dazu beitragen, die Folgeprozesse der Umsetzung und Bewertung zu verschlanken, da hier dieselben Kriterien als Indikatoren verwendet werden können.

Wir haben eine Vorlage für die Ausformulierung der Verpflichtungen im Aktionsplan aufgesetzt, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Die Vorlage umfasst 10 Kategorien. Sie helfen den Städten, strukturierte und kohärente Aktionsplanverpflichtungen zu entwerfen.

Unten wird jede Kategorie in einer Vorlage erklärt und definiert. Rechts wird die Vorlage exemplarisch anhand von Punkt 7 im ECCAR-10-Punkte-Aktionsplan verdeutlicht.

Verpflichtung Titel/Beschreibung Ihrer Verpflichtung. <i>Beziehen Sie sich auf die Maßnahmen des ECCAR-10-Punkte-Aktionsplans oder definieren Sie Ihre Verpflichtung selbst.</i>	
1. Ziel	Das übergeordnete Ziel, das mit dieser Verpflichtung angestrebt wird/zu dem beigetragen wird
2. Zielgruppen	Die Gruppen oder Personen, denen Ihre Verpflichtungen oder Maßnahmen zugutekommen sollen
3. Verantwortung der Koordination	Zuständige Stellen für die Koordinierung und das Fortschritts-Monitoring der Verpflichtungen/Maßnahmen
4. Verantwortlich für die Umsetzung	Städtische Stellen, die für die Umsetzung der Verpflichtungen/Maßnahmen zuständig sind
5. Spezifische Ziele (prozessorientiert/ergebnisorientiert)	Spezifische und konkrete Ziele, die sich aus Ihrem übergeordneten Ziel ableiten (diese sollten messbar, erreichbar und relevant sein sowie einem verbindlichen Zeitrahmen unterliegen)
6. Menschenrechtsgrundsätze einbeziehen	Beziehen Sie sich auf einen Ansatz, der auf den Prinzipien der Menschenrechte oder ähnlichen Grundlagenwerken fußt. (Bsp.: Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, Inklusion, Universalität und Unveräußerlichkeit, Rechtsstaatlichkeit, Teilhabe, Transparenz, Rechenschaft usw.)
7. Erwartetes Ergebnis	Ergebnisse und Resultate, die basierend auf den spezifischen Zielen der Verpflichtungen erreicht werden sollen
8. Erwartete Wirkung	Die langfristige Wirkung bzw. langfristigen Veränderungen, die aufgrund der Maßnahmen und Ziele erwartet werden
9. Fortschrittsindikator	Indikatoren, die den Fortschritt der Maßnahmen anzeigen
10. Ergebnisindikatoren	Indikatoren, mit denen erfasst werden kann, ob die erwarteten Ergebnisse und definierten Ziele erreicht wurden

Verpflichtung 7 – fairer Zugang zum Wohnungsmarkt	
1. Ziel	Die Stadt [...] wird aktiv Maßnahmen ergreifen, um <u>politische Maßnahmen gegen Diskriminierung auf dem städtischen Wohnungsmarkt zu verstärken</u> .
2. Zielgruppen	Einzelpersonen oder (marginalisierte) Gruppen, die Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt erfahren haben, Mieter*innenverbände und Gruppen innerhalb der Gemeinschaft
3. Verantwortung der Koordination	Zuständige städtische Stellen: Wohnbehörde, Rechtsamt, Sozialamt/ Sozialwohnungen, Stadtplanungsamt Externe Stellen: (intersektionaler Ansatz) Antidiskriminierungsstelle, von der Gemeinschaft geführte Organisationen
4. Verantwortlich für die Umsetzung	Zuständige städtische Stellen: Wohnbehörde, Sozialwohnungen
5. Spezifische Ziele (prozessorientiert/ ergebnisorientiert)	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffen Sie normative Rechtsmittel mit einem Schwerpunkt auf einem diskriminierungsfreien Zugang zum Wohnungsmarkt (ethische Charta und Praxiskodex) für Akteur*innen und Stellen des öffentlichen und privaten Wohnungssektors. - Prüfen und überarbeiten Sie bestehende Wohnungsmarktverordnungen, um Lücken und Schwachstellen hinsichtlich potenzieller Diskriminierung auszumachen und aktualisieren Sie diese regelmäßig. - Sorgen Sie für einen transparenten Beschwerdeprozess: Richten Sie einen einfachen, niedrighschwelligigen Mechanismus oder Beratungsdienst ein für Beschwerden im Zusammenhang mit Wohnungsmarktdiskriminierung.
6. Menschenrechtsgrundsätze einbeziehen	Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, Inklusion, Universalität und Unveräußerlichkeit, Rechtsstaatlichkeit.
7. Erwartetes Ergebnis	Neue rechtliche Rahmen und Instrumente für den diskriminierungsfreien Zugang zum Wohnungsmarkt, überarbeitete Wohnungsmarktverordnungen, transparenter Beschwerdeprozess wurde eingerichtet.
8. Erwartete Wirkung	Diskriminierende Wohnungsmarktpolitik wurde revidiert, diskriminierende Erfahrungen auf dem Wohnungsmarkt wurden minimiert.
9. Fortschrittsindikator	<ul style="list-style-type: none"> - Zahl der Anhörungen im Stadtrat bzgl. der geplanten Maßnahmen/ Instrumente - Zustimmungsrates ethische Charta und Praxiskodex der Hauseigentümer*innen/Immobilienmakler*innen - Relative Zahl der Personen, die den Beschwerdeprozess in Anspruch nehmen
10. Ergebnisindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Zahl der aktualisierten Wohnungsmarktverordnungen bzw. Zahl der Aktualisierungen in der Wohnungsmarktpolitik - Zahl der neuen normativen Instrumente - Zahl der gemeldeten Fälle von diskriminierenden Praktiken auf dem Wohnungsmarkt, die bearbeitet wurden - Anstieg der Zahl an Hauseigentümer*innen/Immobilienmakler*innen, die sich der ethischen Charta oder dem Praxiskodex verpflichtet haben

Manchen Städten scheint der Ansatz vielleicht zu umfangreich für ihre Bedürfnisse oder den Kontext ihrer Stadt. Wir empfehlen jedoch dringend, alle diese Bereiche auszufüllen, um einen umfassenden und verlässlichen 10-Punkte-Aktionsplan zu schaffen. So können potenzielle Lücken oder ggf. weiterer Handlungsbedarf identifiziert werden.

Tipp! Wenn Sie diese Struktur auf die Maßnahmen in Ihrem 10-Punkte-Aktionsplan anwenden, sparen Sie sich bei künftigen Monitoringprozessen Aufwand und Kapazitäten. Wenn Sie die Maßnahmen anhand der Vorlage erarbeiten, brauchen Sie vielleicht anfangs länger, aber Sie können dieselbe Struktur auch für die Bewertung und die Berichterstattung in Ihrem 10-Punkte-Aktionsplan nutzen. Wenn Sie sich Ihrer Ziele und Indikatoren von Anfang an bewusst sind, steigert das wahrscheinlich auch die Effektivität Ihres 10-Punkte-Aktionsplans.

In **Teil C** unter „Quellen und Beispiele“ finden Sie eine Vorlage zur weiteren Verwendung.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Oft ist es anfangs schwierig, andere von der Beteiligung zu überzeugen, aber dann wollen doch alle ihre Maßnahmen oder Prioritäten in den Aktionsplan einbringen, auch wenn diese eher marginal relevant sind.

Manche Politiker*innen argumentieren gegen den Aktionsplan und/oder leugnen Diskriminierung

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Halten Sie sich an die vordefinierte Struktur des Aktionsplans gemäß den ECCAR-Kapiteln und den vier Säulen und stellen Sie sicher, dass alle Maßnahmen zum Zweck des Aktionsplans beitragen. Die Einrichtung einer übergreifenden Koordinierungsstruktur mit klaren Zuständigkeiten hilft Ihnen, mit solchen Situationen umzugehen.

Stützen Sie Ihre Argumente auf wissenschaftliche Forschung, Statistiken und andere Informationen der lokalen oder nationalen Antidiskriminierungsstelle, beziehen Sie sich auf Presseartikel, TV-Dokumentationen, Gespräche mit der Zivilgesellschaft (vor allem mit von Diskriminierung betroffenen Gruppen). Betonen Sie den intersektionalen Charakter rassistischer Diskriminierung, unterstreichen Sie die Bedeutung des Aktionsplans für alle Formen der Diskriminierung.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN**MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG**

Kontroverse Diskussionen über den Aktionsplan als Ganzes

Bauen Sie Maßnahmen aus dem Mains-tream in den Plan ein, welche die städ-tischen Stellen bereits ausführen. So wird es schwieriger, den Aktionsplan als Ganzes in Frage zu stellen.

Kontroverse Diskussionen zu Säule 3 (Durchsetzung) und Säule 4 (Finanzierung der Forschung) - Beide Punkte können mit folgendem Argument in Frage gestellt werden: „Ist das tatsächlich Aufgabe der Stadt?“

Bereiten Sie Argumente vor, um zu zeigen, dass der Plan wirkungslos ist ohne diese Säulen und dass die Stadt, als demokratische Einrichtung, eigene Interessen und Befugnisse im Bereich Gleichberechtigung hat.

Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme mit externen Akteur*innen, die im Rahmen spezifischer Maßnahmen gebraucht werden

Jede Stelle ist für den Kontakt zu externen Akteur*innen im Rahmen spezifischer Maßnahmen zuständig. Greifen Sie auf Kontakte aus vorherigen Kooperationen zurück. Überlegen Sie sich Argumente dafür, wie externe Akteur*innen von dem Aktionsplan profitieren können, und stellen Sie diese vor.

Die Ausformulierung des Aktionsplans ist aufwändig.

Die Koordinator*innen sollten mit dieser Aufgabe nicht alleine gelassen werden, sondern sich dabei auf ein Team stützen können.

Sicherstellung der Maßnahmenfinanzierung mit einer gewissen Kontinuität

Verstärken Sie die Koordination, um Kapazitäten effektiver zu verwalten. Richten Sie ein eigenes Budget für die Ausführung und Ausarbeitung der geplanten Maßnahmen ein.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Es gibt so viele NROs und Vereine, dass diese sich nicht einmal untereinander kennen oder in Konkurrenz zu einander stehen.

Richten Sie Austauschtreffen in den Büroräumen der Organisationen ein, damit diese über die Arbeit des jeweils anderen Bescheid wissen.

Begrenzte personelle und finanzielle Kapazitäten

Vermeiden Sie Überschneidungen und doppelt angebotene Dienstleistungen. Bevor Sie Neues hinzufügen, koordinieren Sie bereits Bestehendes. Führen Sie eine solide Bedarfserhebung durch, bevor Sie neue Dienstleistungen anbieten. Schaffen Sie Dienstleistungssynergien.

Bei dieser Arbeit gilt es, den Blick zu weiten und Immigration aus der Perspektive des gemeinsamen Zusammenlebens zu betrachten.

Eine bereichsübergreifende Arbeit zeigt Bürger*innen/Einwohner*innen, dass die Stadtverwaltung aus diversen Akteur*innen besteht.

UMSETZEN

STRUKTURELLE EINBETTUNG

8

SCHRITT: STADTRATSBESCHLUSS ZUM AKTIONSPLAN

Verabschieden Sie den Aktionsplan mit einem Stadtratsbeschluss. Legen Sie fest, dass jede Stelle selbst für die Berücksichtigung des Aktionsplans in ihrem Haushalt verantwortlich ist. Das stärkt die Rechenschaftspflicht für den Aktionsplan und verbessert seine Effektivität sowie Sichtbarkeit.

Wir empfehlen, die Vorteile einer politischen Einigung auf den Aktionsplan in Vorbereitung eines Stadtratsbeschlusses hervorzuheben. So kann man das Augenmerk auf das Potenzial von Aktionsplänen als vielfältig anwendbare Instrumente der intersektionalen Kooperation lenken, anstatt Bedenken bezüglich höherer Arbeitsbelastung aufkommen zu lassen.

Tipp! Eine der beitragenden Städte teilte uns mit, dass die Verabschiedung des 10-Punkte-Aktionsplans durch einen Stadtratsbeschluss zu einem größeren Budget für die Verpflichtungen aus dem 10-Punkte-Aktionsplan geführt hat. Dieses Beispiel zeigt, dass die Annahme verbindlicher Aktionspläne weitere Vorteile für die Arbeit der zuständigen städtischen Stellen bringen kann.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Eine Oppositionspartei wendet sich mit ihrer Kritik an die Medien.

Führen Sie wissenschaftliche Argumente an und beziehen Sie sich auf Forschung sowie andere Dokumente, in denen Diskriminierung als ernste Bedrohung für Menschenrechte, Demokratie und Nachhaltigkeit dargestellt werden.

Es kommt selbst innerhalb der Mehrheit zu Diskussionen.

Stellen Sie sich darauf ein, dass bis zu den letzten Minuten vor der Entscheidung Verhandlungen geführt werden müssen. Machen Sie der Gesamtbevölkerung die Vorteile klar.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Auf politischer Ebene wurde ein oberflächlicher Plan ohne klare Ziele, Fristen usw. verabschiedet.

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Halten Sie in Plänen lang- und kurzfristige Perspektiven sowie Fristen für die Prüfung und Aktualisierung fest. Die Verwaltungsebene sollte die politische Ebene über konkrete Ziele und Maßnahmen informieren. Denken Sie auch an die externe Berichterstattung an die ECCAR und die UNESCO. So lässt sich oft die erforderliche Konkretisierung erreichen.

9

SCHRITT: EINEN LENKUNGSAUSSCHUSS FÜR DIE UMSETZUNG DES AKTIONSPANS EINRICHTEN

Die erfolgreiche Umsetzung des Plan erfordert mehr als ein paar Telefongespräche am Anfang und am Ende der zwei Jahre Laufzeit. Wir empfehlen, regelmäßige Kommunikationsstrukturen durch die Koordinator*innen einzurichten, um die städtischen Stellen an den laufenden Aktionsplanprozess und an den Beitrag bzw. den Einsatz, der für den Erfolg des 10-Punkte-Aktionsplans erforderlich ist, zu erinnern. Die spezifischen Pflichten einer städtischen Stelle sind abhängig von den Maßnahmen, für die sie laut Plan verantwortlich ist. Die zuständigen Koordinator*innen teilen diese Pflichten mit und sind zuständig für das Monitoring.

Die Einrichtung eines **Lenkungsausschusses** hat sich als vielversprechend für die Umsetzung des Aktionsplans erwiesen. Dieser Ausschuss trifft sich regelmäßig (z. B. einmal im Monat) und es sind alle für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen relevanten Akteur*innen beteiligt. Wenn Ihre Stadt bereits eine Koordinierungsstruktur für die Ausarbeitung des Aktionsplans hat, kann diese Gruppe eventuell auch die Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans beaufsichtigen.

Andernfalls ist der*die allgemeine **Aktionsplankoordinator*in** für die Umsetzung der konkreten Schritte zuständig. Beginnen Sie mit den folgenden Schritten:

- Erinnern Sie die städtischen Stellen an ihre Verpflichtungen, indem Sie freundlich nach dem Fortschritt fragen. Etablieren Sie einen regelmäßigen Informationsaustausch bzw. regelmäßige Rückmeldungen, um sie daran zu erinnern, dass der Aktionsplan kontinuierliche Verpflichtungen mit sich bringt.
- Suchen Sie einen Mittelweg: Fragen Sie regelmäßig nach dem Fortschritt, um die Umsetzung voranzutreiben, aber vermeiden Sie zu häufiges Berichterstaten.
- Bieten Sie Ihre Unterstützung und Hilfe bei Fragen an.
- Treffen Sie Entscheidungen nicht allein, beteiligen Sie Kolleg*innen, die gute Beziehungen zu anderen städtischen Stellen haben.
- Denken Sie daran, dass die Koordinator*innen nicht für die Maßnahmen zuständig sind. Diese Verantwortung liegt bei den städtischen Stellen.

Tipp! Motivieren Sie (zeigen Sie Wertschätzung für das, was gut läuft, fragen Sie nach dem Fortschritt, weisen Sie auf Vorteile hin) statt Menschen das Gefühl zu geben, überwacht und unter Druck gesetzt zu werden.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Manche Stellen setzen Maßnahmen nicht um oder ihr Engagement sinkt mit der Zeit.

An dieser Stelle zahlt es sich aus, dass Sie eine*n Koordinator*in oder mehrere Koordinator*innen ernannt haben und jeder Maßnahme eine Ansprechperson zugeordnet wurde. Erinnern Sie die Stellen an ihre Verpflichtungen und ihre Zuständigkeiten. Unterstützen Sie Stellen mit Kontaktdaten und guten Beispielen, um aufzuzeigen, was möglich ist.

Zielbereiche (z. B. Immobilienmakler*innen) beteiligen sich nur zurückhaltend

Führen Sie wissenschaftliche Studien oder Belege an und gehen Sie auf Akteur*innen zu, indem Sie fragen: „Das könnte man machen. Aber was können Sie tun und wie können wir zusammenarbeiten?“ Weisen Sie auf die Risiken der Untätigkeit innerhalb des Zielbereichs hin. Die Unterstützung durch und das Engagement von Politiker*innen kann erforderlich sein.

TAGESGESCHÄFT

10

SCHRITT: ÖFFENTLICHE BEKANNTGABE

Um die Beständigkeit und Akzeptanz des 10-Punkte-Aktionsplans sicherzustellen, ist es wichtig, dass sowohl der Prozess als auch die Ziele des Plans transparent dargelegt werden und der Öffentlichkeit bekannt sind. Je nach Beteiligung am Ausarbeitungsprozess Ihres Aktionsplans sind vielleicht schon viele Interessenvertreter*innen und zivilgesellschaftliche Gruppen über den Plan informiert. Mit einer öffentlichen Ankündigungsveranstaltung für den 10-Punkte-Aktionsplan erreichen Sie jedoch noch weitere Interessenvertreter*innen und Gruppen innerhalb der breiten Öffentlichkeit, die zuvor nicht am Prozess beteiligt oder interessiert waren.

Tipp! Versuchen Sie, die verschiedenen öffentlichen Interessenvertreter*innen aufzulisten, um herauszufinden, wer bislang noch nicht am Aktionsplan beteiligt war. Unterscheiden Sie zwischen der allgemeinen Öffentlichkeit, der vom Aktionsplan betroffenen Öffentlichkeit oder Communities, weiteren beteiligten zivilgesellschaftlichen Gruppen, Forschungseinrichtungen, den Medien usw.

Möglichkeiten zur Sichtbarmachung des 10-Punkte-Aktionsplans in der Öffentlichkeit:

- Richten Sie **öffentliche Informations- und Austauschprogramme** für Bürger*innen ein.
- Beziehen Sie die **PR-Referent*innen** Ihrer Stadt ein und führen Sie öffentlichkeitswirksame Kampagnen durch.
- Richten Sie **Veranstaltungen, Gedenkfeiern oder Seminare** aus, um den 10-Punkte-Aktionsplan und entsprechende Maßnahmen für die Öffentlichkeit sichtbar zu machen.
- Führen Sie **regelmäßige Dialoge** mit spezifischen Zielgruppen oder der breiten Öffentlichkeit ein.
- Richten Sie unregelmäßige **Arbeitskreise** oder Seminare zur Sensibilisierung **für das Thema** in der breiten Öffentlichkeit ein.
- Halten Sie **Pressekonferenzen** ab.

Um die Öffentlichkeit wirksam einzubeziehen, sollte die Beteiligung nicht auf einmalige Veranstaltungen oder einseitige Informationsrunden begrenzt werden. Bieten Sie stattdessen Möglichkeiten, sodass engagierte Bürger*innen sich aktiv an der Ausarbeitung des Aktionsplans beteiligen können. Öffentliche Ankündigungsveranstaltungen sind eine Möglichkeit, sich mit Interessierten zu vernetzen und sie einzuladen, sich einer Fokusgruppe anzuschließen oder sich in anderer Form zu beteiligen.

Tipp! Lassen Sie den 10-Punkte-Aktionsplan in verschiedene Sprachen übersetzen, um alle Bürger*innengruppen zu erreichen.

Tipp! Stellen Sie der Zivilgesellschaft kurze und leicht verständliche Aufklärung zur Verfügung, etwa in Form von Broschüren, Video-Clips oder Kampagnen in den sozialen Medien. Außerdem kann die Stadt auch Aufklärungs-Kits/-material für Bildungseinrichtungen zur Verfügung stellen.

10

SCHRITT: MONITORING DER UMSETZUNG UND DES FORTSCHRITTS DER MASSNAHMEN

Die jeweiligen Stellen sind für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig. Damit der 10-Punkte-Aktionsplan wirklich effektiv ist und seine volle Wirkung entfalten kann, muss er auf operativer Ebene in die Stadtverwaltung und kommunalpolitische Maßnahmen integriert werden.

Die Aufgabe der Koordinator*innen ist es, in konstantem Austausch mit den beteiligten städtischen Stellen zu stehen und dafür zu sorgen, dass die Umsetzung weiterhin auf der Tagesordnung steht. Ermöglichen Sie einen regelmäßige(n) Austausch und Berichterstattungen hinsicht-

lich des Fortschritts sowie der Herausforderungen bei der Umsetzung und ermuntern Sie zur Teilnahme.

Die Koordinator*innen sollten:

1. **individuelle und persönliche Gespräche** mit den jeweiligen Ansprechpersonen oder den 10-Punkte-Aktionsplan-Koordinator*innen der jeweiligen Stellen führen;
2. **regelmäßige Besprechungen der städtischen Stellen** (2-4 Mal im Jahr) einrichten, zu denen die zuständigen städtischen Mitarbeitenden eingeladen werden und dort die Fortschritte bei der Umsetzung vorstellen; Die städtischen Mitarbeitenden von verschiedenen Stellen zusammenzubringen wirkt sich motivierend auf die Teilnehmenden aus, weil diese dann normalerweise auch Fortschritte präsentieren wollen. Herausforderungen im Umsetzungsprozess können hier besprochen und bewährte Maßnahmen ausgetauscht werden. Die Betroffenen (Begünstigten) beteiligen/einladen, damit sie Rückmeldung zum Fortschritt und möglichen Anpassungen geben können.
3. **eine jährliche Auswertung im Rahmen der Nachverfolgung** durchführen, um den Fortschritt der Umsetzung zu überwachen; Optional kann die Nachverfolgung auch in kleinerem Stil alle halbe Jahre durchgeführt werden.
4. **die Zivilgesellschaft am Monitoring-Prozess beteiligen**, indem sie etwa regelmäßig runde Tische für Stadtverwaltung, Stadtrat und zivilgesellschaftliche Akteur*innen abhalten;

Tipp! Das interne Monitoring des Umsetzungsprozesses erfordert keine bestimmte Herangehensweise. Wenn es in Ihrer Stadtverwaltung keine entsprechenden Kapazitäten oder Strukturen gibt, führen Sie regelmäßig Gespräche mit jeder Stelle und de*r zuständigen Koordinator*in. Diese interpersonelle Methode für das Monitoring des 10-Punkte-Aktionsplans kann vor allem dann hilfreich sein, wenn die zuständigen Personen eher zurückhaltend sind oder unsicher sind, auf welche Daten sich ihr Monitoring beziehen soll.

Tipp! Es ist sinnvoll, Akteur*innen immer wieder an die Bedeutung der Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans zu erinnern und über den gesamten Prozess hinweg auf die bestmögliche Leistung hinzuwirken.

Tipp! Legen Sie jedes Jahr einmal im Rahmen einer Aktion den Fokus auf den Sinn und Zweck des 10-Punkte-Aktionsplan, z. B. mit einem Festival, das Gleichberechtigung und Antidiskriminierung fördert.

SCHRITT: BEWERTUNG

Erarbeiten Sie ein System für die Berichterstattung, das alle erforderlichen Informationen abdeckt, aber nicht zu viel Zusatzarbeit erfordert, soll heißen integrieren Sie das System in bereits bestehende Berichterstattungspflichten. Beziehen Sie städtische Stellen in die Erarbeitung der Nachverfolgungspläne ein, um die Akzeptanz des Berichterstattungssystems zu sichern.

Grundsätzlich können auch im Rahmen der jährlichen Berichterstattung der Stadtverwaltung Synergieeffekte für die Bewertung des 10-Punkte-Aktionsplans genutzt werden. Die Daten aus dem Jahresbericht, die in direktem Zusammenhang mit dem 10-Punkte-Aktionsplan stehen, können auch für letzteren genutzt werden. Die Ergebnisse des Jahresberichts können auch dafür genutzt werden, fehlende relevante Daten auszumachen. Diese sollten separat bewertet/abgefragt werden.

Tipp! Die ECCAR kann Sie beim Bewertungsprozess unterstützen. Weitere Informationen erhalten Sie vom Sekretariat.

Tipp! Konsultieren Sie externe Akteur*innen (NROs und verschiedene staatliche Stellen, die für Datenerhebung oder Antidiskriminierung auf nationaler Ebene zuständig sind), die bereits ein Monitoring spezifischer Diskriminierungsaspekte durchführen und die ihr(e) Fachwissen bzw. Daten weitergeben können, damit Sie die Wirkung des 10-Punkte-Aktionsplans bewerten können.

Auswertung spezifischer Maßnahmen

Manche Maßnahmen, vor allem umfangreiche einmalige Projekte, die im Rahmen einer Verpflichtung aus dem 10-Punkte-Aktionsplan durchgeführt werden, erfordern eventuell eine gezielte und detaillierte Auswertung. In diesem Fall könnten die Maßnahmen während Veranstaltungen oder Seminaren über einen Fragebogen oder eine Umfrage unter Teilnehmenden ausgewertet werden.

Auch andere Maßnahmen können mit der Methode der situationsbezogenen Testings bewertet werden. Dabei handelt es sich um ein nützliches Instrument zur Bewertung einzelner politischer Maßnahmen oder der allgemeinen Lage der Stadt.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Schwierigkeiten bei der Messung der Wirksamkeit und der Ergebnisse im Einzelnen, aufgrund des bereichsübergreifenden Charakters des 10-Punkte-Aktionsplans

Erarbeiten Sie spezifische Indikatoren, die für das Monitoring der Wirkung des 10-Punkte-Aktionsplans basierend auf den Definitionen der Maßnahmen genutzt werden können (*Siehe Vorlage in Schritt 6 unter VORBEREITEN*).

Fehlende Daten und Indikatoren

Erarbeiten Sie in Kooperation mit Universitäten Indikatoren oder geben Sie diese Aufgabe an eine Arbeitsgruppe oder an externe Akteur*innen.

DRANBLEIBEN

Aktionspläne sollten regelmäßig geprüft, aktualisiert und angepasst werden. Gesprächspartner*innen beschreiben die Arbeit folgendermaßen: Man muss das Gras immer gießen, damit es grün bleibt.

BERICHTERSTATTUNG

13

SCHRITT: BERICHTERSTATTUNG AN DIE ECCAR

ECCAR-Mitglieder sind verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht einzureichen. Nutzen Sie die gesammelten Berichte, um mit der jeweiligen Stelle Kontakt aufzunehmen. Führen Sie eine partizipative Auswertung der Maßnahmen durch und ebnen Sie den Weg für einen Folgeaktionsplan für die nächste Periode.

Die Erkenntnisse aus Folgebesprechungen mit den Beteiligten und Auswertungsmaßnahmen (Gespräche mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen auf dem Gebiet), die der Erarbeitung weiterer Maßnahmen dienen, können dazu genutzt werden, Maßnahmen in Folgeaktionsplänen zu verbessern.

Tipp! Im Falle fehlender Berichterstattungs- oder Bewertungsprozesse auf kommunaler Ebene, können Sie auch den ECCAR-Berichterstattungsprozess für die Bewertung des 10-Punkte-Aktionsplans nutzen.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Die Erfassung von tatsächlichen und spezifischen Ergebnissen/
Bewertung des Plans hinsichtlich der Angemessenheit seines Umfangs bzw. Übereinstimmung der Maßnahmen mit den bestehenden Bedürfnissen

MASSNAHMEN ZUR RISIKOMINDERUNG

Bei der Ausarbeitung der Maßnahmen im Aktionsplan ist es wichtig, von Anfang an an messbare Indikatoren zu denken. Maßnahmen sollten effektiv sein und angemessen auf die in der Bedarfserhebung ermittelten tatsächlichen Bedürfnisse abzielen. Sorgen Sie für ein Monitoring, um sicherzustellen, dass dies der Fall ist und um Ihre Entscheidungen entsprechend auszurichten (*siehe SCHRITT 11, Monitoring*)

ECCAR-Berichterstattungssystem

Die ECCAR verfügt über ein Online-Berichterstattungssystem, das über die ECCAR-Website zugänglich ist (<https://www.eccar.info>). Das System ist für folgende Zwecke gedacht:

- Es dient dazu, Städteberichte in einer semi-strukturierten Webanwendung mit Zugriff auf eine entsprechende Datenbank einzureichen, sodass Berichte und Informationen daraus anderweitig verwendet und wiedergefunden werden können.
- Es dient Mitgliedern als Plattform für die Recherche und Abrufung von Berichten, bewährten Maßnahmen oder Statistiken bzw. zu deren Erstellung.

In einem strukturierten Teil des Berichts werden die Metadaten der Mitgliedstadt erfasst und können bei Folgeberichten wieder abgerufen werden. Im zweiten Teil des Berichts werden Informationen zu den durch die Stadt durchgeführten Maßnahmen abgefragt. Diese werden entlang den Verpflichtungen des 10-Punkte-Aktionsplans strukturiert und bieten semi-strukturierte Informationen zu den Zielen, Methoden und Ansätzen, der Dauer oder der Wirkung der Maßnahme. Nach der Prüfung durch den wissenschaftlichen Beirat können die jeweiligen Maßnahmen als bewährte Maßnahmen markiert und in dieser Kategorie gefunden werden.

Berichte werden je nach Handlungsfeld, zu dem die jeweilige Maßnahme gehört, einsortiert: Monitoring, Beratung und Zusammenarbeit, Datenerhebung, Antidiskriminierung/Integration, Information und Schulung, öffentliche Beschaffung und Zusammenarbeit mit dem Privatsektor, Personalverwaltung, Dienstleistungen, Wohnen, Bildung und kulturelle Diversität.

Ein wichtiges Merkmal des Berichterstattungssystems ist die freie Sprachwahl. Alle Mitglieder können **ihre jeweilige Amtssprache** zur Berichterstattung nutzen. So wird die Berichterstattung nicht nur einfacher, sondern die Berichte können auch innerhalb der Stadtverwaltung genutzt werden. Das vermeidet Mehrfacharbeit. Berichte werden sowohl auf Englisch als auch in der Sprache der Nutzer*innen archiviert. Bei der Abrufung der Daten können Nutzer*innen die gewünschte Sprache ebenfalls frei wählen. Die Datenbank stellt die Informationen über eine maschinelle Übersetzung zur Verfügung.

NACHHALTIGKEIT

Auf langfristige Maßnahmen hinzuwirken, ist von grundlegender Bedeutung. Die langfristige Planung ist essenziell, auch wenn Verwaltungsstrukturen und politische Führungswechsel dies vielleicht erschweren. Politische Maßnahmen müssen auf einem konzeptuellen Rahmen fußen, der die Ausarbeitung effektiver und solider Strategien ermöglicht.

Möglichkeiten, um Nachhaltigkeit herzustellen:

- Verknüpfen Sie Ihren 10-Punkte-Aktionsplan mit den **grundlegenden Menschenrechtsverpflichtungen** Ihrer Stadt und allen Formen der Diskriminierung im weiteren Sinne. So wird der 10-Punkte-Aktionsplan intersektional und übergreifend.
- Beziehen Sie alle interessierten und wichtigen Akteur*innen **von Anfang** an ein, auch solche, die vielleicht Widerspruch äußern. Ein breiter Konsens am Anfang ist entscheidend, um Stolpersteine im weiteren Verlauf zu vermeiden und um zur Beständigkeit des 10-Punkte-Aktionsplans beizutragen.
- Treten Sie **regionalen ECCAR-Netzwerken** bei (oder gründen Sie diese), wie etwa dem Netzwerk der deutschen, flämischen oder nordischen Städte, oder erstellen Sie gemeinsame (nationale) Aktionspläne für Städtenetzwerke.
- Betten Sie die ECCAR-Mitgliedschaft und die Verpflichtung zur Erstellung eines 10-Punkte-Aktionsplans in **politische Beschlüsse** zu verbindlichen Maßnahmen ein.
- Leisten Sie auf politischer Ebene **Lobbyarbeit für den 10-Punkte-Aktionsplan**, um hochrangige politische Unterstützer*innen zu gewinnen und so dem 10-Punkte-Aktionsplan mehr Gewicht auf der städtischen Tagesordnung zu verleihen.
- Betten Sie den 10-Punkte-Aktionsplan in andere relevante **städtische Dokumente** ein, wie die städtischen Pläne im Rahmen der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung oder Antidiskriminierungsaktionspläne; Verbinden Sie den Antidiskriminierungsaspekt untrennbar mit einer umfassenden nachhaltigen Entwicklung der Stadt und stärken Sie den intersektionalen Charakter des 10-Punkte-Aktionsplans.
- Beschließen Sie **Sonderprotokolle gegen Rassismus** auf kommunaler Ebene oder in einzelnen Organisationen und Stellen, um den Verpflichtungen rechtliche Verbindlichkeit zu verleihen.
- **Aktualisieren und bewerten** Sie den 10-Punkte-Aktionsplan **regelmäßig**, um Schwachstellen zu beheben und auf neue Herausforderungen zu reagieren.
- Richten Sie **runde Tische** ein oder andere Wege, um zivilgesellschaftliche Akteur*innen in allen Phasen des Prozesses auf dem Laufenden zu halten. So sind die Maßnahmen nicht nur auf die konkreten Bedürfnisse der Stadt abgestimmt, sondern Sie stärken auch die Akzeptanz der Maßnahmen und die Rechenschaftspflicht für die Umsetzung.
- Richten Sie **regelmäßig Schulungen** für städtische Mitarbeitende ein und verankern Sie die Antidiskriminierungs- und Antirassismuarbeit in der kommunalen Politik.

WEITERE SCHRITTE

Wie bereits zu Anfang dargelegt, ist ein Aktionsplan kein einmaliges Projekt, sondern er sollte als kontinuierlicher Prozess verankert werden. Städte, welche die in diesem Kapitel des Toolkits vorgestellten Schritte bereits umgesetzt haben und über eine Koordinierungs- und Monitoringstruktur für ihren 10-Punkte-Aktionsplan verfügen, können die einzelnen Schritte im Prozess ausbauen.

Beispiele dafür:

- **Umfragen** durchführen, um (neue) spezifische Bedürfnisse in der Stadt und wie sich diese verändern zu verstehen,
- Erarbeitung **neuer Indikatoren**,
- Hinzufügung detaillierter **Monitoring- und Berichterstattungskriterien**,
- die Schritte der folgenden Kapitel im *Toolkit for Equality* (siehe **Teil B** unter „Quellen und Beispiele“) ausführen.

Wenn Sie flexibel auf die Entwicklungen und Dynamiken in Ihrer Stadt reagieren, wird sich das wahrscheinlich positiv auf die Qualität und Beständigkeit Ihres Aktionsplans auswirken. Das wird nicht nur einen positiven Effekt auf die städtische Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit haben, sondern auch als Blaupause für andere Städte mit ähnlichen Kontexten dienen.

SCHLÜSSELFAKTOREN FÜR DEN ERFOLG

- Eine **ECCAR-Mitgliedschaft** unter dem Schirm der UNESCO ist hilfreich für die Ausarbeitung eines umfassenden Aktionsplans (vor allem in kleinen und mittelgroßen Städten).
- **Engagierte Personen in hochrangigen politischen und administrativen Positionen**, die den Aktionsplan fördern;
- Beteiligung vieler Akteur*innen an einem **partizipativen Ausarbeitungsprozess**, gemeinsamer Entwurf des Dokuments;
- zu Anfang eine solide **Bedarfserhebung** durchführen, um angemessene und tatsächlich erforderliche Maßnahmen zu ergreifen;

- eine gute **Zusammenarbeit zwischen den politischen und administrativen Ebenen**; Soll heißen politische Rückendeckung für die erforderlichen Verhandlungen auf administrativer Ebene und ein kontinuierliches Feedback zum Status der Entwicklungen vonseiten der Verwaltung an die politische Führung (hier kann das politische Kabinett eine entscheidende Schnittstelle zwischen den beiden Ebenen bilden);
- ein*e **Koordinator*in** als fachlich kompetente, engagierte und gut vernetzte städtische Kraft;
- eine **Ansprechperson** pro Stelle, die eine Führungsposition innehat und für den*die Koordinator*in gut zu erreichen ist;
- eine **gute Koordinierung von Kapazitäten und Tätigkeiten**, die von verschiedenen Personen übernommen werden;
- eine **kontinuierliche und regelmäßige Kommunikation** mit den zuständigen Personen für die Umsetzung innerhalb der städtischen Stellen, sowohl in der Erarbeitungs- als auch in der Umsetzungsphase des Aktionsplans;
- **regelmäßige Gespräche mit zivilgesellschaftlichen Organisationen**;
- **klare und messbare Ziele** für das Monitoring;
- **regelmäßige Überarbeitungen und Aktualisierungen** alle 2-3 Jahre.

Die Bedeutung dieser Erfolgsfaktoren, die bereits in der vorherigen Fassung dieser Veröffentlichung aufgelistet wurden, ist weiterhin hoch. ECCAR-Mitglieder haben dies bei Versammlungen, der regelmäßigen Berichterstattung sowie in Gesprächen im Rahmen der aktualisierten Fassung dieses Toolkit-Kapitels bestätigt.

WIRKUNG UND ERGEBNIS

Der Zusammenstellungsprozess eines Aktionsplans und die Nachverfolgung seiner Umsetzung durch Erfahrungsaustausch aber auch in zuweilen schwierigen Diskussionen schafft Dynamiken und bewegt Denkweisen hin zu offeneren Ansätzen, bei denen Menschen einbezogen und neue Wege erprobt werden. Städtische Stellen denken über die Ausgestaltung von Maßnahmen gegen Diskriminierung nach. Die Maßnahmen werden umgesetzt und erzielen eine echte Verbesserung der Lebenssituation von Einwohner*innen.

Eine positive Nebenwirkung der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen ist die gestärkte Kooperation zwischen Zivilgesellschaft, zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Stadtverwaltung. Die Einrichtung eines umfassenden Gleichberechtigungs- und Antidiskriminierungsplans kann zudem dabei helfen, die negativen Auswirkungen rechtsextremer bzw. rechter Politik zu begrenzen.

Um die Wirksamkeit Ihres städtischen Aktionsplans zu bewerten, schlagen wir die folgenden Indikatoren vor:

- Basierend auf dem Aktionsplan sind **konkrete politische Maßnahmen** umgesetzt worden.
- Der Umsetzungsprozess des Aktionsplans hat den **Austausch unter städtischen Mitarbeitenden und ihr Wissen** zu Antidiskriminierungsmaßnahmen **verbessert**. (Umfrage unter Mitarbeitenden: Wie oft sprechen Mitarbeitende offiziell oder inoffiziell über Nichtdiskriminierung? Welche Nichtdiskriminierungsmaßnahmen kennen sie?)
- Mit dem Umsetzungsprozess des Aktionsplans ist auch das **Bewusstsein innerhalb der Stadtverwaltung** um die Bedeutung von Nichtdiskriminierung **gewachsen**. (Umfrage unter Mitarbeitenden: Hat sich die Wahrnehmung der Mitarbeitenden hinsichtlich der Bedeutung von Antidiskriminierungsmaßnahmen gewandelt? Wenn ja, inwiefern? Wenn nicht, wieso nicht?)
- Der Aktionsplan hat zu **messbaren Verbesserungen der Lebenssituation** von Menschen oder Gruppen in vulnerablen Situationen geführt. (Umfrage unter NROs, migrantischen Organisationen usw.)
- Der Aktionsplan hat zu einer **Abnahme der Diskriminierungsfälle** in den betroffenen Bereichen geführt. (Umfrage unter NROs, migrantischen Organisationen, lokalen Antidiskriminierungsbüros usw.)
- Eine weitere Idee wäre gegebenenfalls die Ausarbeitung einer **Grundlagenerhebung und -analyse** als erste Maßnahme oder im Vorfeld der Umsetzung des Aktionsplans.

QUELLEN UND BEISPIELE

Im Folgenden finden Sie relevante **internationale Referenzdokumente** oder Rahmenvereinbarungen (Teil A) sowie weitere Informationen zu den **Beispielen für bewährte Maßnahmen** (Teile B, C und D), die in dieser Fassung genannt wurden. Diese Dokumente können als Anleitung für Ihren 10-Punkte-Aktionsplan gegen Rassismus zu Rate gezogen werden, können aber auch als wirkungsvolles Druckmittel dienen, um Entscheidungsträger*innen von der Bedeutung des Aktionsplans zu überzeugen und Ihre Argumente zu stützen.

A. INTERNATIONALE REFERENZDOKUMENTE ODER RAHMENVEREINBARUNGEN

I. UNESCO – Internationale Städtekoalition gegen Rassismus

Es gibt eine Reihe von Studien, in denen Praktiken und Fälle gesammelt und ausgewertet werden. In der [Diskussionspapierreihe der Internationalen Städtekoalition gegen Rassismus](#) werden Ergebnisse dieser Studien vorgestellt. Für Kommunen ist die Reihe eine Hilfestellung bei der Formulierung ihrer politischen Maßnahmen und sie enthält Anregungen für eine entsprechende Debatte.

- [Papier 1](#): Un Lexique du racisme: étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes [PDF auf Französisch]
- [Papier 2](#): Study on measures taken by municipalities and recommendations for further action to challenge racism through education [PDF auf Englisch]
- [Papier 3](#): Indicators for evaluating municipal policies aimed at fighting racism and discrimination [PDF auf Englisch]
- [Papier 4](#): Study on measures taken by municipalities and recommendations for further action to achieve greater vigilance against racism: Commitment 1 of the Ten-Point Plan of Action [PDF auf Englisch]
- [Papier 5](#): Study on Challenges in the Development of Local Equality Indicators – A human-rights-centred model; Commitment 2 of the Ten-Point Plan of Action [PDF auf Englisch]

II. UNESCO – Roadmap gegen Rassismus und Diskriminierung

Aufbauend auf einer Resolution, die in der 40. Sitzung der UNESCO-Generalkonferenz (2019) verabschiedet wurde sowie mehreren vom UNESCO-Exekutivrat verabschiedeten Entscheidungen, in denen dieser sich für die kommenden Jahre zum *Global Call against Racism* (Globaler Aufruf gegen Rassismus) bekennt, wurde die UNESCO mit der Ausarbeitung einer [Roadmap against Racism and Discrimination](#) (*Fahrplan gegen Rassismus und Diskriminierung*) [auf Englisch] beauftragt. Der Fahrplan dient als strategischer und operativer Rahmen für eine stärkere Beteiligung am und Verpflichtungen im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung.

III. UNESCO – Globales Forum gegen Rassismus und Diskriminierung

Im Rahmen der Roadmap hat die UNESCO ein globales Forum gegen Rassismus und Diskriminierung mit zahlreichen Interessenvertreter*innen eingerichtet. Die Ergebnisse und Empfehlungen des ersten Forums von 2021 sowie des zweiten Forums, das 2022 in Mexiko-Stadt ausgerichtet wurde, finden Sie in den unten verlinkten Ergebnisdokumenten:

- [Report: Global Forum against Racism and Discrimination, March 2021](#) [Englisch]
- [UNESCO Global Forum against Racism and Discrimination, second edition: outcome document](#) [Englisch]

IV. Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen (VN) für Menschenrechte (OHCHR)

Das OHCHR (Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte) hat einen [Practical Guide on Developing Comprehensive Anti-Discrimination Legislation and Protecting Minority Rights](#) (*Praktischer Leitfaden zur Ausarbeitung umfassender Antidiskriminierungsvorgaben und für den Schutz der Rechte von Minderheiten*) [Englisch] veröffentlicht. Dieser Leitfaden richtet sich an Regierungsvertretungen auf allen Ebenen, sowie Gesetzgeber*innen, zivilgesellschaftliche Akteur*innen und andere relevante öffentliche Interessenvertreter*innen, und bietet diesen Informationen in Einklang mit internationalen Rechtsnormen und staatlichen Pflichten.

V. Das VN-Netzwerk zu rassistischer Diskriminierung und für den Schutz von Minderheiten

Weitere Informationen über das Netzwerk und seine Tätigkeiten finden Sie auf der Website des [Network on Racial Discrimination and Protection of Minorities](#) (Netzwerk zu rassistischer Diskriminierung und für den Schutz von Minderheiten).

VI. Europäische Kommission – EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025

- [Eine Union der Gleichheit: EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025](#)
- [Common Guiding Principles for National Action Plans against Racism and Racial Discrimination, 2022](#) [Englisch]
- [Supporting the Development, Implementation and Monitoring of National Action Plans Against Racism - Checklist and Reporting Tool, 2023](#) [Englisch]

VII. Europäisches Netzwerk gegen Rassismus (2022):

[Not Just Another Toolkit \(For Public Authorities\)! A resource for meaningful collaboration with anti-racist activists and racialised communities.](#) (Englisch)

B. AKTIONSPLÄNE UND BERICHTE VON ECCAR-MITGLIEDERN

I. [Das ECCAR-Toolkit for Equality](#) [Englisch]

Das vollständige *Toolkit for Equality* (TKE) besteht aus den 12 untenstehenden Kapiteln. Jedes Kapitel kann in den folgenden Sprachen [heruntergeladen werden](#): Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch, Griechisch, Ungarisch, Italienisch und Schwedisch.

1. [ECCAR 10-Punkte-Aktionsplan](#)
2. [Monitoring](#)
3. [Antidiskriminierungsstelle](#)
4. [Gewählter Migrationsbeirat](#)
5. [Migrant*innenforum](#)
6. [Panel für Türpolitik](#)
7. [Diversitätsmanagement in der Stadtverwaltung](#)
8. [Willkommensangebote für neue Stadtbewohner*innen](#)
9. [Zugang zu Leistungen für marginalisierte Gruppen](#)
10. [Zugang zu Wohnraum](#)
11. [Gegen Rassismus und Hassrede: Aufbau einer antirassistischen Gesellschaft](#)
12. [Sport für soziale Inklusion und Integration](#) [Englisch]

II. Barcelona (ES):

- [Medida de gobierno - Programa Barcelona Ciudad de Derechos](#) [Englisch; verfügbar auch auf Spanisch und Katalanisch]
- [Medida de gobierno - Por una Barcelona antirracista 2022-2025](#) [Spanisch und Katalanisch]
- [Plan Barcelona Interculturalidad 2021 – 2030](#) [Englisch]
- [Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2022](#), [Englisch, Katalanisch und Spanisch]

In diesem Bericht werden die Arbeit und die Daten der Oficina por la No Discriminación (*Antidiskriminierungsstelle*) des Stadtrates von Barcelona und 26 soziale Einrichtungen der Stadt vorgestellt.

III. Köln (DE):

- [Diskriminierungsmonitoring Köln, Bericht 2021](#) [Deutsch]
- [Sachstandsbericht: Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus](#) [Deutsch]

IV. Gent (BE):

[Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020 – 2025](#) [Flämisch]

V. Graz (AT):

[Zehn-Punkte-Aktionsprogramm](#) [Deutsch]

VI. Helsingborg (S):

[Equal Opportunities Plan 2022-2025](#) [Englisch]

VII. Helsinki (FIN):

[Helsinki of Human Rights](#). Antidiskriminierungsplan der Stadt Helsinki im Bereich Dienstleistungen und Maßnahmen [Englisch]

VIII. Madrid (ES)

- [II Plan Madrid de Convivencia Social e Intercultural](#) [Spanisch]
- [Madrid Plan on Social and Intercultural Coexistence](#) [Englisch]

IX. Zürich (CH):

[Rassismusbericht 2022](#) [Deutsch]

C. ZUSATZINFORMATIONEN ZU BEISPIELEN

Im Folgenden finden Sie detailliertere Informationen zu den in diesem Toolkit erwähnten Beispielen. Für weitere Informationen werden zudem die Städte genannt, die diese Maßnahmen anwenden.

VORBEREITEN – SCHRITT 2:**Richten Sie eine Koordinierungsstruktur für den Aktionsplan ein**

- I. **Gemeinsame politische Verantwortung:** Statt eine*r*m zuständigen Politiker*in für den Aktionsplan setzen manche Städte auf gemeinsame politische Verantwortung. So lässt sich die Rechenschaftspflicht und der demokratische Charakter des Aktionsplans stärken und die Beteiligung vielfältiger Akteur*innen erhöhen. Vor allem wenn Politiker*innen aus verschiedenen Parteien an der politischen Umsetzung der Maßnahme beteiligt sind, lassen sich so Beständigkeit und Qualität in der Umsetzung verbessern.

Durchgeführt von: den Städten Gent, Helsingborg

- II. **Lenkungsausschuss Aktionsplan:** Das Prinzip der gemeinsamen Verantwortung lässt sich auch auf die administrative Ebene anwenden. Die Einrichtung eines Lenkungsausschusses für den 10-Punkte-Aktionsplan führt möglicherweise dazu, dass verschiedene städtische Stellen oder Akteur*innen, die für die Verabschiedung, die Umsetzung und das Monitoring des Aktionsplans zuständig sind, zusammenarbeiten müssen. Ein entsprechender Ausschuss oder ein Forum für die zuständigen Akteur*innen ermöglicht diesen den regelmäßigen Austausch von Ideen, Fortschritten und Anliegen, was vor allem in der Anfangsphase der Ausarbeitung und Verabschiedung des Aktionsplans hilfreich sein kann. Die Einrichtung eines Lenkungsausschusses erfordert keine zusätzlichen Kapazitäten, da hier nur der Zusammenarbeit der zuständigen Stellen und Akteur*innen eine Form gegeben wird.

Durchgeführt von: den Städten Gent, Helsingborg, Löwen

III. Gemeinsam verwaltete Antidiskriminierungsstellen: Die Stadt Bologna hat in Zusammenarbeit mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen/NROs (37 insgesamt) eine einzigartige Antidiskriminierungsstelle geschaffen. Zuständig für den Publikumsverkehr ist mindestens ein*e Mitarbeiter*in aus der Stadtverwaltung und ein*e Mitarbeiter*in einer zivilgesellschaftlichen Organisation. Der*die Koordinator*in für den 10-Punkte-Aktionsplan hat uns mitgeteilt, dass das Antidiskriminierungszentrum die Umsetzung des Plans in vielfältiger Hinsicht unterstützt hat. Das Fachwissen und die Unterstützung durch das Zentrum waren ein gutes Argument, um die Kooperationsbereitschaft zurückhaltender städtische Stellen zu erhöhen. Außerdem übernimmt das Zentrum auch die Rolle eines Observatoriums, das mit einer NRO gemeinsam verwaltet wird und das Monitoring des Aktionsplans unterstützt. Auch die Stadt Barcelona hat ein dezidiertes Diskriminierungsobservatorium, das vom Stadtrat und 23 zivilgesellschaftlichen Organisationen gemeinsam geführt wird. Das Observatorium veröffentlicht dreimal jährlich einen Bericht und hat ein Protokoll gegen Rassismus angenommen. In diesen Funktionen unterstützt das Observatorium also auch die Arbeit in Bezug auf den 10-Punkte-Aktionsplan.

Durchgeführt von: den Städten Barcelona, Bologna, Torino

IV. Gemeinsam verwaltetes Antidiskriminierungsnetzwerk (Heidelberg): Das Heidelberger Antidiskriminierungsnetzwerk ist ein Zusammenschluss bestehend aus dem Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg, der kommunalen Behindertenbeauftragten der Stadt Heidelberg, dem Antidiskriminierungsnetzwerk Mosaik Deutschland e. V., das von der Stadt Heidelberg gefördert wird, und 32 Verbänden, Vereinen, Beiräten und Initiativen mit Sitz in Heidelberg. In diesem Netzwerk arbeiten Antidiskriminierungsorganisationen in ihren verschiedenen Rollen und je nach ihren Möglichkeiten zusammen und bieten Unterstützung für Betroffene von Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Glaube, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Das Heidelberger Antidiskriminierungsnetzwerk schafft eine Plattform, dank der die Umsetzung des Heidelberger Aktionsplans für Vielfalt unterstützt und der Erfahrungsaustausch sowie die Weiterbildung aller Kooperationspartner*innen zur effektiven Bekämpfung von Diskriminierung in der Stadt gefördert werden. Ziel ist es auch, für bestehende Dienstleistungen zu sensibilisieren und die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf Marginalisierung und Diskriminierung zu lenken. Ein standardisiertes Dokumentationssystem dient als Grundlage für das Netzwerk. Außerdem dient es dazu, das Ausmaß und den Kontext zu erfassen, in dem solche Probleme in Heidelberg auftreten, und ermöglicht die Festlegung besserer Maßnahmen.

Durchgeführt von: der Stadt Heidelberg

VORBEREITEN – SCHRITT 7: Ausarbeitung des Aktionsplans

- I. **Vorlage für die Verpflichtungen aus dem 10-Punkte-Aktionsplan:** Diese Vorlage kommt bei der Stadt Graz zur Ausarbeitung der Verpflichtungen im Rahmen ihres neuen 10-Punkte-Aktionsplans zum Einsatz. Die Vorlage kann genutzt werden, um die Maßnahmen Ihres 10-Punkte-Aktionsplans zu strukturieren und Qualität und Kohärenz zu verbessern. Wenn Sie diese Struktur auf die Verpflichtungen Ihres Aktionsplans anwenden, ist das auch eine gute Basis für ein Erfolgs- bzw. Fortschritts-Monitoring der Maßnahmen, was Kapazitäten für Prozesse der Nachverfolgung einspart. (siehe SCHRITT 7, VORBEREITEN für ein Beispiel)

Verpflichtung Titel/Beschreibung Ihrer Verpflichtung. <i>Beziehen Sie sich auf die Maßnahmen des ECCAR-10-Punkte-Aktionsplans oder definieren Sie Ihre Verpflichtung selbst.</i>	
1. Ziel	<i>Das übergeordnete Ziel, das mit dieser Verpflichtung angestrebt wird/zu dem beigetragen wird</i>
2. Zielgruppen	<i>Die Gruppen oder Personen, denen Ihre Verpflichtungen oder Maßnahmen zugutekommen sollen</i>
3. Koordinierungsverantwortung	<i>Zuständige Stellen für die Koordinierung und das Fortschritts-Monitoring der Verpflichtungen/Maßnahmen</i>
4. Verantwortlich für die Umsetzung	<i>Städtische Stellen, die für die Umsetzung der Verpflichtungen/Maßnahmen zuständig sind</i>
5. Spezifische Ziele (prozessorientiert/ergebnisorientiert)	<i>Spezifische und konkrete Ziele, die sich aus Ihrem übergeordneten Ziel ableiten (diese sollten messbar, erreichbar und relevant sein sowie einem verbindlichen Zeitrahmen unterliegen)</i>
6. Menschenrechtsgrundsätze einbeziehen	<i>Beziehen Sie sich auf einen Ansatz, der auf den Prinzipien der Menschenrechte oder ähnlichen Grundlagenwerken fußt. (Bsp.: Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, Inklusion, Universalität und Unveräußerlichkeit, Rechtsstaatlichkeit, Teilhabe, Transparenz, Rechenschaft usw.)</i>
7. Erwartetes Ergebnis	<i>Ergebnisse und Resultate, die basierend auf den spezifischen Zielen der Verpflichtungen erreicht werden sollen</i>
8. Erwartete Wirkung	<i>Die langfristige Wirkung bzw. langfristigen Veränderungen, die aufgrund der Maßnahmen und Ziele erwartet werden</i>
9. Fortschrittsindikator	<i>Indikatoren, die den Fortschritt der Maßnahmen anzeigen</i>
10. Ergebnisindikatoren	<i>Indikatoren, mit denen erfasst werden kann, ob die erwarteten Ergebnisse und definierten Ziele erreicht wurden</i>

- II. Regelmäßige Schulungen für Verwaltungsmitarbeitende:** Die meisten teilnehmenden Städte haben auf die Bedeutung regelmäßiger Schulungen oder Seminare für städtische Verwaltungsmitarbeitende für den Erfolg des Aktionsplans hingewiesen. Städtische Mitarbeitende sollten nicht nur hinsichtlich der Verpflichtungen in den verschiedenen Phasen des 10-Punkte-Aktionsplans geschult werden (Ausarbeitung, Umsetzung, Auswertung), sondern auch über verwandte Themen und spezifische Aspekte von Rassismus und rassistischer Diskriminierung aufgeklärt werden, damit sie kompetente Arbeit leisten können. Solche Schulungen tragen auch allgemein zum Verständnis um die Bedeutung des 10-Punkte-Aktionsplans gegen Rassismus sowie der Toleranz insgesamt bei und helfen, das Thema richtig anzugehen und Betroffene richtig zu unterstützen. **Antirassismus-Seminare sollten nicht nur optional sein, da hier auch unbewusste Vorurteile aufgedeckt werden und sie ein wichtiger Aspekt der Antirassismuserbeit und damit auch der Arbeit im Rahmen des Aktionsplans sind.**

Durchgeführt von: den Städten Bologna, Botkyrka, Heidelberg, Helsingborg, Torino

- III. Kooperation mit Universitäten für die Erhebung von qualitativ hochwertigen Daten:** Im Rahmen der Recherche für die vorliegende Fassung hat die Stadt Bologna die Autor*innen darauf hingewiesen, dass eine Kooperation mit Universitäten und anderen akademischen Einrichtungen in allen Phasen des 10-Punkte-Aktionsplans hilfreich ist, vor allem in der Monitoring- und Auswertungsphase. Da die Datenerhebung und -verarbeitung ein langer und oft kostenaufwändiger Prozess ist, tragen Universitäten mit ihrem Fachwissen dazu bei, diese Probleme abzufangen. Bologna hat zum Beispiel bei der Ausarbeitung der Monitoringindikatoren für die Maßnahmen des 10-Punkte-Aktionsplans mit der Universität von Bologna zusammengearbeitet. Die Stadt Gent beispielsweise hat im Rahmen einer Studie zu Polizeikontrollen aus antirassistischer Perspektive mit verschiedenen Universitäten zusammengearbeitet. Die Studie war eine der zentralen Maßnahmen im Rahmen des städtischen Aktionsplans.

Durchgeführt von: den Städten Bologna, Gent, Löwen

- IV. Nationale oder internationale städtische Netzwerke:** Einige der teilnehmenden Städte haben uns mitgeteilt, dass ihre Kooperationen mit nationalen oder lokalen städtischen Netzwerken einen wichtigen Beitrag zur Ausarbeitung ihrer Aktionspläne geleistet haben. Die Stadt Barcelona etwa hat an einem EU-geförderten Projekt mit anderen italienischen Städten teilgenommen, um das Fachwissen und die Kapazitäten für die Ausarbeitung des neuen 10-Punkte-Aktionsplans zu bündeln. Andere teilnehmende Städte haben auf ihre Kooperationen innerhalb des flämischen und schwedischen städtischen Netzwerks gegen Rassismus hingewiesen.

Durchgeführt von: den Städten Bologna, Gent, Heidelberg, Helsingborg, Löwen

D. WEITERE HILFREICHE METHODOLOGIEN

I. Story Circles (UNESCO)

Die VN setzt die Story Circle-Methodologie zum Resilienzaufbau durch die **Förderung interkultureller Kompetenzen** ein sowie auch in verschiedenen anderen Projekten gegen Diskriminierung und unbewusste Vorurteile am Arbeitsplatz.

- [Manual for Developing Intercultural Competencies \(2020\)](#) [Englisch - auch auf Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch und Arabisch]
- [Website des Projekts: Building Resilience through the Development of Intercultural Competencies](#) [Englisch - auch auf Französisch und Arabisch]

II. Bern (CH): Integrationsfördermodell (Berner Modell)

Die Stadt Bern hat ein [dreistufiges Integrationsfördermodell für neu zuziehende Ausländerinnen und Ausländer](#) erarbeitet, um Integration so früh wie möglich umzusetzen. Das Modell umfasst folgende drei Stufen: **Erstgespräch auf der Gemeinde, Beratung bei einer Ansprechstelle für Integration und Integrationsvereinbarung.**

III. Potsdam (DE): Neues Potsdamer Toleranzedikt

Die Stadt Potsdam hat über mehrere Monate eine Initiative durchgeführt, um Meinungen über einen Gesellschaftsvertrag des Zusammenlebens ohne Rassismus zu sammeln. Der Prozess wurde von der Stadt organisiert, vom Bündnis Potsdam! bekennt Farbe durchgeführt. Die Universität Potsdam hat das Projekt wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Siehe <https://www.potsdamer-toleranzedikt.de/>.

Warum ist es
notwendig?

Vorbereiten

Umsetzen

Dranbleiben

