NRWeltoffen

Lokales Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus

Dieses Handlungskonzept wurde vom Diakonischen Werk des Kirchenkreises Solingen im Auftrag der Stadt Solingen erstellt

Die Erstellung wurde gefördert vom:

- Land NRW
- Programm NRWeltoffen
- Landeskoordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus der Landeszentrale für politische Bildung
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen Haroldstr. 4, 40213 Düsseldorf

Klingenstadt Solingen

Druck Klingenstadt Solingen, Hausdruckerei
Walter-Scheel-Platz 1, 42651 Solingen
Stand 03/2019
Bildnachweis © lassedesignen - Fotolia.com
© Daniela Tobias
Gedruckt auf nach „Der Blaue Engel“ zertifiziertem Papier.

INHALTSVERZEICHNIS

1 VORWORT ... 5

2 EINLEITUNG ... 7
2.1 Solingen ist eine Einwanderungsstadt ... 7
2.2 Grundbegriffe ... 7
2.2.1 Rechtsextremismus ... 7
2.2.2 Rassismus ... 8
2.2.3 Teilhabe ... 9
2.3 Gesamtgesellschaftliche Praxis gegen Rechtsextremismus und Rassismus in Solingen ... 9
2.4 Gesetzliche Grundlagen ... 9
2.5 Aufbau des Handlungskonzeptes ... 10

3 ERARBEITUNGSPROZESS ... 11
3.1 Beteiligte Gremien ... 11
3.1.1 Lenkungs- und Koordinierungsgruppe ... 11
3.1.2 Arbeitsgemeinschaften Demokratie und Menschenrechte ... 12
3.1.3 Externe Prozessbegleitung ... 12
3.2 Projektplan ... 13

4 ZIELE ... 14
4.1 Leitziel: Vision einer partizipativen, chancengleichen und vielfältigen Stadtgesellschaft ... 14
4.1.1 Strategisches Ziel 1: Wissen und Fähigkeiten ... 14
4.1.2 Strategisches Ziel 2: Kooperation ... 14
4.1.3 Strategisches Ziel 3: Antidiskriminierung ... 15
4.1.4 Strategisches Ziel 4: Prävention und Intervention ... 15
4.1.5 Strategisches Ziel 5: Politische Teilhabe ... 15
4.2 Relevante Konzepte ... 15
4.2.1 Interkulturelles Gesamtkonzept „Vision 2020“ der Stadt Solingen ... 15
4.2.2 Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen ... 15
4.2.3 Förderprogramm „Demokratie leben!“ ... 15
4.2.4 Kinder- und Jugendförderplan ... 16
4.2.5 European Coalition of Cities against racism ... 16

5 HANDLUNGSFELDER ... 17
5.1 Schule ... 17
5.1.1 Ausgangslage ... 17
5.1.2 Erhebungsmethoden ... 18
5.1.3 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfserhebung ... 19
5.1.4 Bestehende Maßnahmen ... 45
5.1.5 Ziele, Maßnahmenvorhaben und -ideen ... 49

5.2 Jugend(-arbeit) ... 56
5.2.1 Ausgangslage ... 56
5.2.2 Erhebungsmethode ... 58
5.2.3 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse ... 58
5.2.4 Projekte und Maßnahmen in der Jugendarbeit ... 62
5.2.5 Allgemeine Gelingens-Bedingungen ... 68
5.2.6 Ziele und Maßnahmen: ... 69
5.3 Arbeit & Wirtschaft ... 74
5.3.1 Ausgangslage ... 74
5.3.2 Erhebungsmethode ... 76
5.3.3 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse ... 76
5.3.4 Schlussfolgerungen ... 78
5.3.5 Ziele und Maßnahmen ... 79
5.4 Sport & Kultur ... 82
5.4.1 Ausgangslage ... 82
5.4.2 Entwicklung des Handlungsfeldes ... 83
5.4.3 Vorhandene Aktivitäten ... 83
5.4.4 Ziele, Vorhaben, Ideen ... 85
Ausblick ... 87

6 ANHANG ... 88
6.1 Bildungsträgerliste ... 88
6.2 Ergebnisse Demokratiekonferenz ... 100
6.3 Abkürzungsverzeichnis ... 101

1 VORWORT

Tim Kurzbach,
Oberbürgermeister

Liebe Solingerinnen und Solinger,

werden wir gefragt, ob wir in unserer Stadt auf der Grundlage der Menschenrechte, mit gleichen Chancen für alle, offen, vielfältig, frei gleich und fair leben wollen, dann fällt die Antwort leicht: Ja, selbstverständlich wollen wir das!

Doch die Frage, ob uns das im wirklichen Leben ausreichend gelingt, ist nicht so einfach zu beantworten.

Die Fragebogenaktion, die das Diakonische Werk an Solinger Schulen im Rahmen der Vorarbeiten für das Handlungskonzept in den Jahren 2017 und 2018 durchgeführt hat, machte vielmehr deutlich, dass wir uns nicht auf den Lorbeeren unserer Integrationsarbeit ausruhen können:

Wenn fast die Hälfte der befragten Schülerinnen und Schüler nicht weiß, was am 29. Mai 1993 in Solingen geschehen ist und nahezu jeder zweite Befragte mit Migrationshintergrund in seinem jungen Leben Benachteiligungserfahrungen gemacht hat, ist das kein gutes Zeichen. Es ist aber ein starker Hinweis dafür, dass wir in der Aufklärungsarbeit neue Impulse setzen müssen: in der Aufklärung zu Demokratie, Weltoffenheit, Teilhabe und Toleranz, in der Aufklärung über die Konsequenzen von Rassismus, Nationalismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Ich bin dankbar, dass das Diakonische Werk die Aufgabe übernommen hat, die Erarbeitung dieses Handlungskonzeptes zu koordinieren und in guter Kooperation mit dem Stadtdienst Integration auf den Weg zu bringen. Das Land unterstützte den Prozess aus dem Förderprogramm NRWeltoffen für ein respektvolles gesellschaftliches Miteinander - gegen Rechtsextremismus und Rassismus.

Das hier vorliegende Solinger Konzept formuliert wesentliche Ziele für die kommenden Jahre. Vertreterinnen und Vertreter der Stadtgesellschaft haben sich daran beteiligt und werden die Umsetzungsschritte unterstützen. Ihrem Einsatz gilt mein ganz großer Dank. Denn das Konzept wird helfen, dem demokratischen Zusammenleben und der Vorbeugung gegen Rassismus gezielte Aufmerksamkeit zu verschaffen.

Mein Herzensanliegen ist: Gehen wir sorgsam mit unserem Solingen um. Werben wir dafür, die Einzigartigkeit und Vielfalt der Menschen in unserer Stadt als Stärke zu begreifen und als einen Wert. So dienen wir dem demokratische Zusammenleben und dem Frieden unserer Stadtgesellschaft!

Tim Kurzbach

Horst Koss
Diakonisches Werk im Kirchenkreis Solingen

Zur Umsetzung des Projektes „NRWeltoffen: Lokale Handlungskonzepte gegen Rechtsextremismus und Rassismus“ hat das Diakonische Werk des Ev. Kirchenkreises Solingen einen Weiterleitungsvertrag mit der Stadt Solingen geschlossen. Damit wurde das Diakonische Werk in Kooperation mit dem Stadtdienst Integration mit der „Erstellung eines lokalen Handlungskonzeptes zur Prävention vor Rassismus und Rechtsextremismus in Solingen“ beauftragt.

Zur Durchführung wurde für den Zeitraum vom 1.06.2017 bis 31.12.2018 beim Diakonischen Werk eine Fach- und Koordinierungsstelle eingerichtet und die Firma „context – interkulturelle kommunikation und bildung GbR“ mit der externen Prozessbegleitung beauftragt. Die Abstimmung über die Beauftragung des Diakonischen Werkes erfolgte in Gesprächen mit dem Verwaltungsvorstand der Stadt Solingen und in der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Solingen.

Wir danken für das Vertrauen, mit der Erstellung eines lokalen Handlungskonzeptes einen wichtigen gesellschaftspolitischen Impuls für unsere Stadt setzen zu können.

Neben dem gesellschaftspolitischen Impuls beteiligen wir uns als kirchlicher Wohlfahrtsverband daran, einen kirchlichen Beitrag gegen nationalistische, fremdenfeindliche und rassistische Weltbilder zu leisten. Im Themenheft „Rechtsextremismus: Nicht mit uns!“ hat die Evangelische Kirche im Rheinland (EKiR) bereits im Jahr 2014 Position bezogen. Der Präses der Evangelischen Kirche im Rheinland, Manfred Rekowski, stellt in seinem Vorwort zu diesem Themenheft fest: „Rechtsextremes Gedankengut ist kein Randphänomen in unserer Gesellschaft. Studien belegen eine erschreckend hohe Zustimmung zu juden-, fremden- und islamfeindlichen Aussagen. Vorurteile und Ressentiments stiften Unfrieden und Leid…“

Die Superintendentin des Ev. Kirchenkreises Solingen, Frau Dr. Ilka Werner, verdeutlicht im oben genannten Themenheft „Kirche gegen rechtes Denken“ den theologischen Ansatz wie folgt: „Der Zuspruch der Gottesebenbildlichkeit und der Anspruch der Nächstenliebe fordern christliches Handeln heraus zur Anwaltschaft für alle, die von Ausgrenzung und Abwertung betroffen sind. Der Festschreibung des Anderen auf seine Andersartigkeit und der grundsätzlichen Diskriminierung von Einzelnen oder Gruppen aufgrund von Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, religiöser Überzeugung oder sexueller Orientierung muss darum aus theologischen Gründen widersprochen werden.“

Horst Koss

2 EINLEITUNG

Unter dem Leitziel „Nordrhein-Westfalen handelt geschlossen für ein respektvolles gesellschaftliches Miteinander - gegen Rechtsextremismus und Rassismus“ hat die Landesregierung Nordrhein-Westfalens im Jahr 2016 ein Handlungskonzept zur Prävention gegen Rechtsextremismus und Rassismus entwickelt und verabschiedet.

In einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe wurden die Aktivitäten der Landesregierung in diesem Themenfeld abgestimmt sowie die Entwicklung des landesweiten Handlungskonzeptes unter Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Akteure unterstützt. Jene Partizipation vollzog sich unter anderem in Form von zehn Regionalkonferenzen bei denen Engagierte, die sich in Nordrhein-Westfalen für Demokratie und Weltoffenheit und gegen Rechtsextremismus und Rassismus einsetzen, in den Prozess mit einbezogen wurden. In einem moderierten Arbeitsprozess beschrieben die Teilnehmenden im ersten Durchlauf der Regionalkonferenzen die aus ihrer Sicht drängenden Probleme und Herausforderungen, identifizierten im Diskussionsprozess, was sich in der Praxis bewährt hat und formulierten Erwartungen an ein integriertes Handlungskonzept. Auf dieser Grundlage verabschiedete die Landesregierung im Februar 2015 die Eckpunkte zur Entwicklung eines integrierten Handlungskonzeptes gegen Rechtsextremismus und Rassismus für Nordrhein-Westfalen. Die Entwicklung der Eckpunkte ist in enger Abstimmung zwischen den Ressorts der Landesregierung und im Austausch mit Politik und Zivilgesellschaft erfolgt.

Im zweiten Schritt wurden im Rahmen der Regionalkonferenzen aufgrund der im Eckpunktepapier dargestellten Ziele Vorschläge für Maßnahmen entwickelt, von denen nach Prüfung und Überarbeitung durch die Landesregierung 166 Maßnahmen in das integrierte Handlungskonzept des Landes gegen Rechtsextremismus und Rassismus eingingen. Neben der Entwicklung des landesweiten Handlungskonzeptes legte die Landesregierung zusätzlich ein kommunales Förderprogramm auf, um Kommunen in der Präventionsarbeit gegen Rechtsextremismus und Rassismus zu stärken. Mit dem Programm wird darauf abgezielt, unter Beteiligung aller relevanten zivilgesellschaftlichen Akteure und Einbezug der Perspektiven von Betroffenen nachhaltige, kommunale Handlungskonzepte zu entwickeln und umzusetzen. Im Jahr 2016 ging der Aufruf zur Interessenbekundung hinsichtlich einer Förderung im kommunalen Förderprogramm an den Stadtdienst Integration der Stadt Solingen. Solingen wurde neben 24 weiteren Kreisen und kreisfreien Städten im Zuge des Verfahrens durch eine Fachjury in das Programm aufgenommen.

2.1 Solingen ist eine Einwanderungsstadt

In den letzten Jahren ist Solingen, ähnlich wie andere Städte in NRW, verstärkt mit dem Thema Zuwanderung konfrontiert gewesen. Dies heißt aber nicht, dass es sich dabei um ein neues Phänomen handelt. Erhöhte Wanderungsbewegungen konnten (nicht erst) seit der Gründung der Bundesrepublik immer wieder beobachtet werden. So hatte die Stadt Solingen, deren Industrie stark von der Schneidwarenindustrie geprägt ist, in den 1960er und 1970er Jahren des letzten Jahrhunderts ihren Bedarf an Arbeitskräften in einem nicht unerheblichen Ausmaß durch Zuwanderung aus dem Ausland abgedeckt.

Ohne auf die verschiedenen Wanderungsbewegungen eingehen zu wollen, kann festgehalten werden, dass sich Solingen im Laufe der Jahre zu einer interkulturellen Stadt entwickelt hat, in der Menschen aus rund 140 verschiedenen Nationen ihr Zuhause gefunden haben. Statistisch gesehen hat rund ein Drittel der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, Tendenz steigend. Auch wenn Integration seit Jahren ein zentrales Thema der Stadtpolitik darstellt, existieren auch in Solingen antidemokratische Tendenzen. Wohin rassistische und volksverhetzende Aktionen gegen Zuwanderinnen und Zuwanderer führen können, hat die Stadt 1993 miterleben müssen, als eine Solinger Familie mit türkischem Migrationshintergrund Opfer eines rassistisch motivierten Brandanschlages wurde, bei dem fünf Menschen starben.

2.2 Grundbegriffe

2.2.1 Rechtsextremismus

Gerade in zeitlicher Nähe der Jahrestage des Gedenkens an die Opfer des rassistischen Brandanschlages sind in der Stadtgesellschaft zahlreiche, zum Teil organisierte Stimmen dokumentiert, die die Morde von 1993 mit Verweis auf die Unruhen im Nachgang der Tat relativieren, Verschwörungstheorien verbreiten oder sich unverhohlen rassistisch gegenüber den Hinterbliebenen im Speziellen oder türkischstämmigen Menschen im Allgemeinen äußern. Dies lässt sich sowohl für Organisationen im Parteienspektrum, als auch für Bürger, die sich selbst in der Mitte der Gesellschaft verorten, dokumentieren. In der Verbreitung von Hass, Ressentiments und Populismus spielen soziale Medien eine zentrale Rolle. Durch sie können Bürgerinnen und Bürger gezielt instrumentalisiert werden und völkisch-nationalistische Narrative in die Mitte der Gesellschaft getragen werden.

Diese Grundstimmung versuchen sich verschiedene Organisationen in Solingen zu Nutze zu machen: Im Stadtgebiet sind vermehrt Aufkleber und Poster der rechtsextremen und ethnopluralistischen „Identitären Bewegung“ zu sehen. Einem Solinger Pfarrer, der diese Aufkleber entfernte wurden Blumenkübel vor seinem Haus zerstört. In Solingen-Wald fanden sich „HKNKRZ“-Aufkleber des neonazistischen FSN-Netzwerks, dessen Betreiber in der Kameradschaftsszene aktiv ist. Im Juni 2018 mobilisierte ein Solinger mitsamt Kameradinnen und Kameraden der „Patrioten NRW“ eine Demonstration in der Solinger Innenstadt, zu der rund 100 Menschen, vornehmlich aus überregionalen Strukturen der Identitären Bewegung erschienen. Im rechtsextremen Milieu sind zudem Schnittmengen zu (Alt-) Hooligans aus dem Umfeld von Union Solingen auszumachen, die durch Gewalt in den Jahren

2016 und 2017 auf sich aufmerksam machten. Ebenfalls 2018 marschierten 60 vornehmlich ehemalige Hooligans durch die Solinger Innenstadt und lösten einen Polizeieinsatz aus. Im Nachgang fand der Spaziergang in den sozialen Medien zum Teil positiven Anklang, indem dieser als eine Form von überfälliger Bürgerwehr interpretiert wurde.

Das folgende Konzept knüpft hinsichtlich einer Rechtsextremismus-Definition zum einen an der Taxonomie rechtsextremer Einstellungen an, die Oliver Decker, Johannes Kiess und Elmar Brähler für die Erhebungen der „Mitte-Studien" verwandten: „Befürwortung einer rechtsautoritären Diktatur", „Chauvinismus", „Ausländerfeindlichkeit", „Antisemitismus", „Sozialdarwinismus" und „Verharmlosung des Nationalsozialismus". Zum anderen wird auf das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) des Instituts für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld zurückgriffen, welches zwölf Gruppen, bzw. Formen der Abwertung gesellschaftlicher Gruppen auf Grundlage von Ungleichwertigkeitsvorstellungen identifizierte: Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Islamfeindlichkeit, Antisemitismus, Abwertung behinderter Menschen, Abwertung Obdachloser und Langzeitarbeitsloser, Abwertung von Sinti und Roma, Abwertung Asylsuchender, Sexismus, Homophobie sowie Vorrechte von Etablierten.

Das Nebeneinander der beiden alternativen, sich ergänzenden Ansätze gestattete in der Konzeptentwicklung unter anderem die verlustfreie Adaption der Arbeitsergebnisse beteiligter Bürgerinnen und Bürger in den verschiedenen Handlungsfeldern, wodurch es sich als besonders praxistauglich erwies. Im Zuge der weiteren Konzeptentwicklung wird eine konzeptionell-definitorische Verengung des Rechtsextremismusbegriffs erst dann vorgenommen, wenn inhaltliche Verluste im Zuge des partizipativ angelegten Prozesses auszuschließen sind.

2.2.2 Rassismus

Rassismus-Forscherin Rommelspacher definiert Rassismus unter Rückbezug auf Stuart Hall als die „Markierung von Unterschieden, die man dazu braucht, um sich gegenüber anderen abzugrenzen, vorausgesetzt diese Markierungen dienen dazu, soziale, politische und wirtschaftliche Handlungen zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen ausschließen und dadurch der ausschließenden Gruppe einen privilegierten Zugang sichern. Entscheidend ist dabei, dass die Gruppen aufgrund willkürlich gewählter Kriterien gebildet werden (wie etwa Herkunft oder Hautfarbe), und dass mit diesen Einteilungen eine bestimmte Zielsetzung verfolgt wird".

In der Praxis lässt sich Rassismus analytisch in vier Formen ausdifferenzieren:

1. Machtvolle Differenzkonstruktionen

Es werden vermeintlich abgrenzbare nationale bzw. ethnisch-kulturelle Gruppen geschaffen, um in „wir" und „sie" und damit respektive in „Dazugehörig" und „Nicht-Dazugehörig" zu differenzieren. Als Unterscheidungskriterien dienen körperliche oder kulturelle Merkmale, deren Wahl der Willkür der konstruierenden Gruppe unterliegt.

2. Zuschreibung von Eigenschaften

Den o.g. Merkmalen werden bestimmte, sogenannte „natürliche" und unveränderliche Eigenschaften bzw. Mentalitäten zugeschrieben. Bezüglich körperlicher Merkmale spricht man vom „biologisch-genetischen" Rassismus (vgl. historischer Nationalsozialismus), bei jenem auf Basis kultureller Merkmale von „sozial-kulturellem" Rassismus (vgl. aktuelle Islamfeindlichkeit). Im Gegensatz zum biologisch-genetischen Rassismus wird bei letzterer Form des Rassismus auf die Konstruktion von „höheren Menschenrassen" verzichtet, gleichwohl aber auf die Unvereinbarkeit kulturell differenter Lebensweisen und Traditionen verwiesen und deren Grenzvermischung abgelehnt (vgl. Ethnopluralismus).

3. Bewertung und Hierarchisierung

Die den Merkmalen zugeschriebenen Eigenschaften der eigenen Gruppe werden gegenüber der anderen Gruppe als höherwertig betrachtet.

4. Macht

Die bestehenden sozialen, politischen und juristischen Machtverhältnisse werden durch Rassismus legitimiert und reproduziert, was wiederum Rassismus zur Folge hat.

Dieser theoretische Rahmen offenbart, dass Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen begriffen werden muss, welches nicht mit oben genannten Konzepten des Rechtsextremismus gleichzusetzen ist. Daraus folgt, dass rassistische Praxis in allen gesellschaftlichen Bereichen zu beobachten und zu erwarten ist, in denen sich Differenzkonstruktionen, Zuschreibungen, Bewertungen und Machtverhältnisse identifizieren lassen. Das gesellschaftliche Feld, in dem sich mit Rassismus auseinandergesetzt werden muss, ist somit nicht sinnvoll einzugrenzen: Rassismus geht uns alle an. Hierbei ist es von besonderer Bedeutung, die sogenannte und zugleich faktische Normalität rassistischer Praxis zu identifizieren und als Individuum die Auseinandersetzung mit dem eigenen rassistischen Wissen und der vorangegangenen Sozialisation zu reflektieren und kritisch zu thematisieren.

2.2.3 Teilhabe

Politisch wird Teilhabe als unmittelbare Beteiligung bei Prozessen und Entscheidungen in allen Lebensbereichen verstanden. „Hervorheben möchte ich, dass Teilhabe nicht eine Bewegung von a nach b ist und dann abgeschlossen, sondern ein fortlaufender, dauernder gesellschaftlicher Prozess, der zwar ein festes Fundament, aber in den Orientierungen jeweils neu ausgerichtet werden muss." Mit diesem Verständnis von Teilhabe verdeutlicht Finke, dass Teilhabe als gesellschaftlicher und individueller Prozess auf verschiedenen Ebenen stattfindet. [1]

2.3 Gesamtgesellschaftliche Praxis gegen Rechtsextremismus und Rassismus in Solingen

In den vergangenen Jahren gab es eine Vielzahl von Aktivitäten und Maßnahmen in Solingen in Bezug auf die Sensibilisierung gegenüber Phänomenen des Rechtsextremismus und des Rassismus, welche von der Stadtverwaltung, freien und Wohlfahrtsverbänden, Bündnissen, Vereinen, Initiativen oder von Migrantenorganisationen durchgeführt wurden. Vor dem Hintergrund des Brandanschlags im Jahr 1993 hatte sich die Stadtgesellschaft zum Ziel gesetzt, Rechtsextremismus und Rassismus in Solingen intensiv zu bekämpfen. So wurden verschiedene Initiativen zu diesem Zweck gegründet. Um verschiedene Kooperationspartner besser zu vernetzen und Ressourcen effektiver zu bündeln, wurde im Jahr 2000 das Solinger „**Bündnis für Toleranz und Zivilcourage - gegen Extremismus und Gewalt**" gegründet. Die Arbeit des Bündnisses wird vom Bündnisbeirat unter dem Vorsitz des Oberbürgermeisters gestaltet. Dem Gremium gehören Vertreterinnen und Vertreter relevanter Gruppen der Stadtgesellschaft an.

Das breite zivilgesellschaftliche Bündnis „**Bunt statt Braun**" organisiert anlassbezogen Demonstrationen und Versammlungen zur Willkommenskultur und positioniert sich mittels friedlicher Aktionen gegen rechtsextreme und rassistische Umtriebe in der Stadt.

Das Netzwerk der Solinger Schulen im Projekt „**Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage**" ist inzwischen auf acht weiterführende Schulen angewachsen und engagiert sich in vielfältigen Formen für eine pluralistische und demokratische Stadtgesellschaft.

2.4 Gesetzliche Grundlagen

Grundgesetz

Das Grundgesetz als politische und rechtliche Grundordnung Deutschlands definiert elementare Menschenrechte. In Artikel 1 wird der Schutz und die Unantastbarkeit der menschlichen Würde erklärt. Weiterhin wird in Artikel 3 die Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen und politischen Anschauung und der Behinderung verboten.[2]

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen stellt die Würde des Menschen in den Mittelpunkt: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. (…)" Wie auch im Grundgesetz wird in Artikel 2 das Verbot der Diskriminierung erklärt: „Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand (…)". Das Diskriminierungsverbot in der Charta der Menschenrechte umfasst im Gegensatz zum Grundgesetz noch die Kriterien Hautfarbe, soziale Herkunft, Vermögen und Geburt (…) und ist somit weitreichender ausgelegt.[3]

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Neben den allgemeinen Rechten auf Gleichheit gibt es in Deutschland seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Benachteiligung aufgrund von Rasse, wegen der ethnischer Herkunft, Geschlechts, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexueller Identität zu verhindern oder beseitigen sucht. Dieses Gesetz bezieht sich vor allem auf den Arbeits- und Wohnungsmarkt, die Bildung und die Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen.[4]

Teilhabe- und Integrationsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen

Bereits im Titel begründet das „Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen", das am 01.01.2012 in Kraft getreten ist, den inhaltlichen Sinnzusammenhang zwischen den beiden Themenkomplexen Integration und Teilhabe. Erstgenanntes Ziel des Gesetzes ist es „eine Grundlage für ein gedeihliches und friedvolles Zusammenleben der Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu schaffen"[5] . Durch die weiteren Ziele werden die verschiedenen Aspekte von Antidiskriminierung, Teilhabe und Integration genauer benannt, woraufhin angenommen werden kann, dass diese inhaltlich immer zusammen gedacht werden: Antidiskriminierung basiert auf gesellschaftlicher Teilhabe, Integration braucht Interkulturelle Öffnung der Institutionen, Demokratiebildung braucht Engagement.

1 Vgl. Teilhabe als gesellschaftlicher und individueller Prozess – Karl Finke 2005

2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html#BJNR000010949BJNE001901307

3 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: https://www.amnesty.de/alle-30-artikel-der-allgemeinen-erklaerung-der-menschenrechte

4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/

5 https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000486, Abruf am 23.11.2018

Die Ziele sind im Einzelnen:

- **Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung** einzelner Bevölkerungsgruppen
- **Kultur der Anerkennung** auf Basis der freiheitlichen demokratischen Grundordnung
- Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von weiteren Gruppenzugehörigkeiten, d.h. **diskriminierungsfrei, unterstützen** und begleiten
- **Gesellschaftliche und politische Teilhabe** der Menschen mit Migrationshintergrund fördern
- **Migrantenorganisationen (MO)** in demokratische Strukturen und Prozesse **einbinden**
- **Integrationsfördernde Struktur auf** Landes- und **Kommunalebene** entwickeln und sichern
- **Kommunen** bei der Aufnahme besonderer Zuwanderungsgruppen **unterstützen**

Bemerkenswert ist, dass im Integrations- und Teilhabegesetz unter dem Stichwort „Interkulturelle Kompetenz" darauf hingewiesen wird, welche Folgen Diskriminierung und Ausgrenzung für den Integrationsprozess haben können: „Interkulturelle Kompetenz im Sinne des Gesetzes umfasst […] 3. Die Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung entstehenden integrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden." (§4 Abs. (2) des Teilhabe- und Integrationsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen vom 1.1.2012). Einerseits wird damit anerkannt, dass Diskriminierung und Ausgrenzung stattfindet und diese Erfahrungen „integrationshemmende" Auswirkungen, also Desintegration bewirken können.

Fundament einer Gesellschaft im Sinne eines „gedeihlichen Miteinanders" ist also, die Anerkennung der bisher oft diskriminierten und ausgegrenzten Gruppen zu stärken und gesellschaftliche wie politische Teilhabe aller Bevölkerungsteile zu ermöglichen. Diese beiden Aspekte gleichermaßen zu analysieren, Verbindung herzustellen und entsprechend geeignete übergreifende Maßnahmen zu entwickeln, ist die besondere Stärke des vorliegenden Konzeptes.

2.5 Aufbau des Handlungskonzeptes

Nachdem in dieser Einleitung erste Einblicke in die Situation in Solingen gegeben wurden und die nötigen gesetzlichen Grundlagen und Grundbegriffe erläutert wurden, wird in Kapitel 3 der Prozess der Erarbeitung für das vorliegende Handlungskonzept dargestellt, durch den auch der partizipative Ansatz bei der Konzeptentwicklung deutlich wird. Eine gute Übersicht über den Gesamtprozess gibt der Projektplan im Abschnitt 3.2.

In Kapitel 4 ist das Leitziel des Handlungskonzeptes aufgeführt und die strategischen, handlungsfeldübergreifenden Ziele, die langfristig zu verfolgen sind, um diesem Leitziel näher zu kommen. Außerdem wird erläutert, welche weiteren Konzepte der Stadt Solingen für das vorliegende Konzept relevant sind und wie diese auf der Zielebene miteinander verknüpft sind, um seine Wiederholung von Zielbeschreibungen in unterschiedlichen Konzepten zu vermeiden. Ziele der weiteren relevanten Konzepte, die konkrete Maßnahmen beschreiben, werden in den entsprechenden Abschnitten der einzelnen Handlungsfelder benannt.

Kapitel 5 enthält die Beschreibung der einzelnen Handlungsfelder in der Reihenfolge ihrer Bearbeitung. Zu jedem Handlungsfeld wird zunächst die Ausgangslage beschrieben. Zur Bestands- und Bedarfsanalyse werden jeweils die Herangehensweise und Methodik der Erhebungen sowie die empirisch erhobenen Ergebnisse dargestellt. Zur Bestandsaufnahme gehörte auch eine teils sehr umfangreiche Recherche der schon vorhandenen Aktivitäten im jeweiligen Handlungsfeld, durch die deutlich wurde, dass es teilweise schon sehr langfristige und zahlreiche Aktivitäten zur Förderung von Teilhabe und Reduzierung von Rassismus und Rechtsextremismus in Solingen gibt, die eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung durch das vorliegende Handlungskonzept sind. Diese Weiterentwicklung wurde wo möglich in Form einer Ergebnis-, Ziel- und Maßnahmenmatrix beschrieben, sodass zu jeder Maßnahme nicht nur erkennbar ist, welches konkrete Ziel damit angestrebt wird, sondern auch, auf welchem Ergebnis der empirischen Erhebungen bzw. auf welcher Schlussfolgerung und Erkenntnis diese Zielsetzung basiert. Damit sind die wesentlichen Prozessschritte zur Erstellung eines integrierten Handlungskonzeptes getan. Es ist zu wünschen, dass die Transparenz des Erarbeitungsprozesses und der vorliegenden Darstellung dazu beiträgt, dass alle Beteiligten in Bewegung bleiben, um in guter Vernetzung dem gemeinsamen Leitziel, einer partizipativen, chancengleichen und vielfältigen Stadtgesellschaft näher zu kommen.

3 ERARBEITUNGSPROZESS

Der Stadtdienst Integration der Stadt Solingen (SD Integration) stellte im Mai 2017 beim Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen einen ausführlichen Förderantrag[6] für das Projekt NRWeltoffen, der am 31. Mai 2017 vom Landesministerium bewilligt wurde. Somit konnte das Projekt am 01. Juni 2017 beginnen. Leitziel des Projektes war es, das nun vorliegende Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus für Solingen zu entwickeln.

3.1 Beteiligte Gremien

Die folgende Grafik gibt einen Überblick zu den am Projekt beteiligten Gremien und Funktionsstellen:

<table>
<tr><td rowspan="5">Arbeitsgemeinschaft Demokratie und Menschenrechte (=Steuerungsgruppe)</td><td rowspan="3">Lenkung und Koordinierungsgruppe (kontinuierlich für alle Handlungsfelder)</td><td>Stadtdienst Integration</td><td>Diakonisches Werk</td><td rowspan="5">Externe Prozessbegleitung context interkulturelle kommunikation und bildung GbR</td></tr>
<tr><td>Leitung</td><td>Geschäftsführung</td></tr>
<tr><td>Koordinierungs- und Fachstelle „Demokratie Leben!“</td><td>Koordinierungs- und Fachstelle „NRWeltoffen“</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Fachvertretungen (kontinuierlich für alle Handlungsfelder)</td><td colspan="2">Vertretung des Zuwanderer- und Integrationsrates</td></tr>
<tr><td colspan="2">Vertretung des Bündnisses für Toleranz und Zivilcourage</td></tr>
<tr><td colspan="3">Handlungsfeldspezifische Vertretungen aus der Zivilgesellschaft</td></tr>
</table>

3.1.1 Lenkungs- und Koordinierungsgruppe

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stadtdienstes Integration und des Diakonischen Werks Solingen bildeten gemeinsam die für die Gesamtsteuerung zuständige Lenkungs- und Koordinierungsgruppe (LuK). Sie setzte sich wie folgt zusammen: Leitung Stadtdienst Integration, Fach- und Koordinierungsstelle „Demokratie Leben!“, Geschäftsführung Diakonisches Werk Solingen und Fach- und Koordinierungsstelle NRWeltoffen. Die Lenkungs- und Koordinierungsgruppe traf sich ca. einmal monatlich und erfüllte folgende Aufgaben:

- Dynamische Steuerung des Gesamtarbeitsprozesses
- Für jedes Handlungsfeld (HF):
    - Einschätzung der Ausgangslage, Möglichkeiten und Grundbedarfe
    - Besetzung der Steuerungsgruppen mit fachspezifischen Vertretungen in der „AG Demokratie und Menschenrechte“
    - Inhaltliche Konzeptionierung, methodische Anlage und Steuerung der Bestands- und Bedarfsanalyse
    - Überarbeitung und Finalisierung der von der Steuerungsgruppe vorgeschlagenen Ziele und Maßnahmen
- Thematische Verknüpfung zwischen den einzelnen Handlungsfeldern
- Präsentation und Vermittlung der Projektergebnisse in den relevanten Organisationen und Gremien schon während der Projektlaufzeit
- Planung und Durchführung der Demokratiekonferenzen

Die Teilaufgaben der Mitglieder der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe gliedern sich wie folgt:

Geschäftsführung Diakonisches Werk

- Moderation der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe
- Verantwortung für die Erstellung des Handlungskonzeptes und des Verwendungsnachweises
- Teilnahme an den Sitzungen der Steuerungsgruppen (AGDM)

Koordinierungs- und Fachstelle NRWeltoffen

- Geschäftsführung der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe
- Organisation der Arbeitsgemeinschaft Demokratie und Menschenrechte (AGDM, entspricht einer Steuerungsgruppe) in den jeweiligen Handlungsfeldern
- Sondierung der lokalen Ausgangslage in den Handlungsfeldern
- Bestands- und Bedarfsanalyse: organisatorische Unterstützung bei der Durchführung vor Ort
- Ansprechperson für die Vertretungen aus Zivilgesellschaft, Politik und Handlungsfeld
- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit in enger Abstimmung mit der Leitung des Stadtdienstes Integration
- Verschriftlichung des Handlungskonzepts

Die Mitarbeiterin der Koordinierungs- und Fachstelle wurde zeitweilig durch eine wissenschaftliche Hilfskraft unterstützt.

6 Der Förderantrag trägt den Titel „Stellungnahme im Interessenbekundungsverfahren“

Leitung des Stadtdienstes Integration

- Rechtliche und inhaltliche Verantwortung für den Gesamtprozess
- Kommunikation des Gesamtprozesses in Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft
- Verantwortung für Antragstellung und Abrechnung des Landesprogramms

Fach- und Koordinierungsstelle „Demokratie leben!“ (Stadtdienst Integration):

- Operationale Koordinierung des Gesamtprozesses in enger Rückkopplung mit der Leitung des Stadtdienstes Integration sowie der Koordinierungs- und Fachstelle NRWeltoffen
- Controlling des Gesamtprozesses
- Koordination der Maßnahmenplanung und – umsetzung in Zusammenarbeit mit der Koor-dinierungs- und Fachstelle NRWeltoffen
- Kommunikation des Sachstands in den Begleitausschuss „Demokratie leben!“ sowie in den Beirat „Bündnis für Toleranz und Zivilcourage“

3.1.2 Arbeitsgemeinschaften Demokratie und Menschenrechte

Für jedes Handlungsfeld von NRWeltoffen wurde eine Steuerungsgruppe „AG Demokratie und Menschenrechte“ (AGDM) gebildet. Diese bestand jeweils aus der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe, einer Vertretung des Zuwanderer- und Integrationsrates, einer Vertretung des Beirates „Bündnis für Toleranz und Zivilcourage“ und mehreren handlungsfeldspezifischen Fachvertretungen (siehe Grafik 1, Abschnitt 3.1.). Die Arbeit der AGDM wurde von der externen Prozessbegleitung moderiert und beraten. Diese Gruppen bildeten neben der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe das wichtigste Gremium innerhalb des jeweiligen Handlungsfeldes von NRWeltoffen.

Die „AG Demokratie und Menschenrechte“ mitsamt ihren Fachvertretungen fungierte als Schnittstelle zwischen der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe und den Akteuren aus den Handlungsfeldern. Durch die aktive Teilnahme der Fachvertretungen wurde viel fachliche Kompetenz in das Vorhaben eingebracht. Für die Konzipierung der Bedarfserhebungen konnten die Fachvertretungen Einschätzungen geben, in welche inhaltliche Richtung die Befragungen gehen sollten. Weiterhin hatten die Vertretungen die Gelegenheit, durch ihre Expertise und Erfahrungen in den jeweiligen Arbeitsfeldern Einfluss auf die Ausgestaltung der Bedarfserhebung zu nehmen. Für die anschließende Auswertung der Ergebnisse und bei der Erarbeitung der Ziele und Maßnahmen in den Handlungsfeldern war die Expertise der Fachakteure von zentraler Bedeutung. Außerdem waren die Netzwerke und Kontakte in den jeweiligen Handlungsfeldern für den Erarbeitungsprozess von großem Vorteil. Durch die ständige Vertretung des Zuwanderer- und Integrationsrates (ZUWI) und des Beirates „Bündnis für Toleranz und Zivilcourage“ war während des gesamten Prozesses eine Anbindung an politische Gremien in der Stadt gegeben.

Der Prozess zur Erstellung des Handlungskonzeptes wurde bewusst partizipativ ausgerichtet. Die aktive Teilnahme und Einflussnahme der Fachvertretungen war ein großer Vorteil für das Erreichen der definierten Ziele und Vorhaben. Durch die offene Kommunikationsform des Projektes NRWeltoffen konnte der Erarbeitungsprozess transparent gestaltet werden. Konkrete Beispiele dafür finden sich in den nachfolgenden Kapiteln zu den einzelnen Handlungsfeldern.

3.1.3 Externe Prozessbegleitung

Bei innovativen, komplexen und – gemessen an den selbstgesteckten Zielen – auf kurze Zeit begrenzten Projekten wie NRWeltoffen steigert eine externe Begleitung die Prozessqualität der Arbeitsabläufe deutlich. Der kontinuierliche qualitätsorientierte Blick von außen ist damit gewährleistet, während die Akteure vor Ort sich auf Inhalte, Netzwerke und Strategieentwicklung konzentrieren können. Durch die Vergabe einer kontinuierlichen, zielführenden und neutralen Moderation der AGDM an die externe Prozessbegleitung wurde ein guter Austausch in der Gruppe ermöglicht und die Projektleitung vor Ort entlastet. Auf Grundlage des unten beschriebenen Aufgabenprofils wurde „context – interkulturelle kommunikation und bildung“ GbR aus Köln für den Gesamtprozess gewonnen. Das Unternehmen zeichnet sich durch seine langjährige Erfahrung in der Begleitung von kommunalen Entwicklungsprozessen in den Themenfeldern Migration, Diversity und Interkulturelle Öffnung aus. Darüber hinaus besteht hier eine weitreichende Expertise in der Evaluation pädagogischer und sozialer Programme sowie der interkulturellen und menschenrechtsorientierten Bildungsarbeit.

Aufgaben der Prozessbegleitung:

- Vorbereitung und Moderation sämtlicher Steuerungsgruppen (AGDM)
- Hintergrundrecherche zu den vier Themenfeldern
- Bestands- und Bedarfsanalysen: Methodische und organisatorische Umsetzung sowie zielgruppengerechte Präsentation der jeweiligen Ergebnisse
- Unterstützung bei der Ergebnisinterpretation und der partizipativen Ziel- und Maßnahmenentwicklung
- Begleitung und Beratung bei der Erstellung des Gesamtkonzeptes besonders im Hinblick auf die zukünftigen Evaluationsmöglichkeiten durch die Akteure vor Ort.
- Kooperative methodische Planung und Moderation der Demokratiekonferenzen, die im Projektzeitraum durchgeführt wurden.

Um eine kontinuierliche Beratung und enge Abstimmung zu ermöglichen, nahm der Prozessbegleiter an allen Treffen der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe teil und stand in der Zeit zwischen den Treffen in Kontakt mit der Koordinierungs- und Fachstelle für NRWeltoffen. Bei Bedarf wurden auf operativer Ebene Arbeitstreffen mit den Projektbeteiligten eingerichtet.

3.2 Projektplan

Prozessschritte

Initialisierung

Erste interne Analyse des jeweiligen Handlungsfeldes, Besetzung der jeweiligen Fachvertretungen in der AG „Demokratie und Menschenrechte“ (AGDM),

Bestands- und Bedarfsanalyse

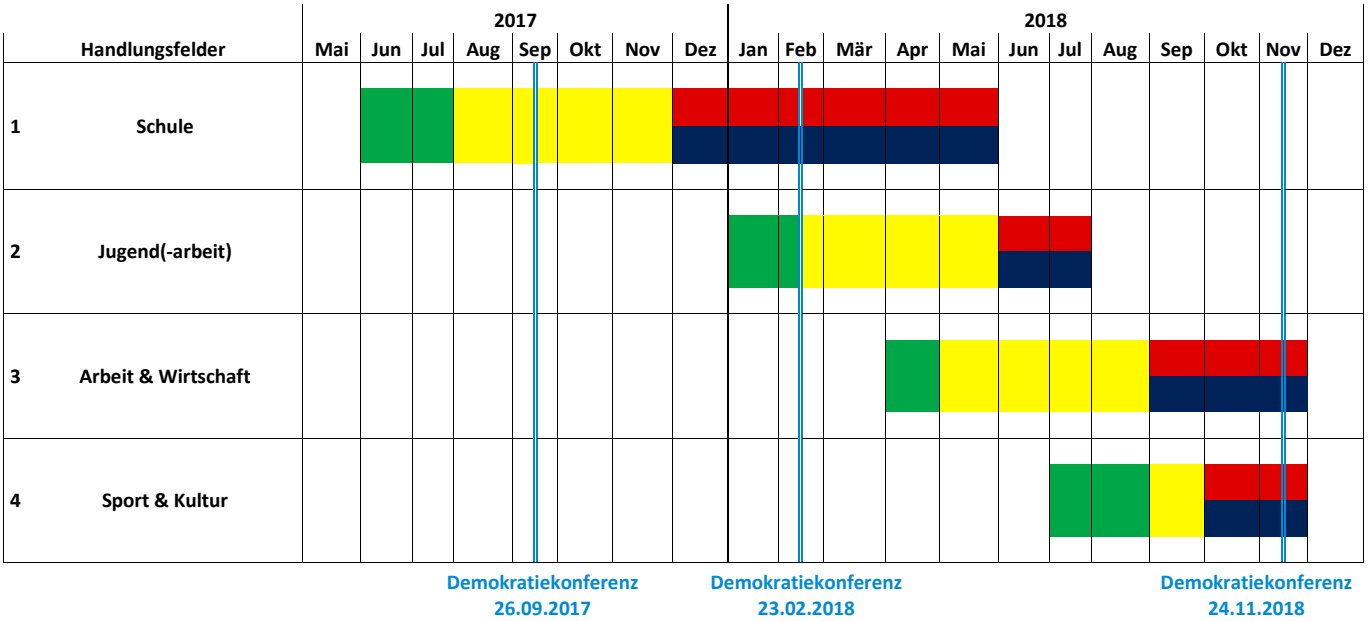
Entwicklung der Erhebungsinstrumente, Planung und Durchführung der Erhebungen, Auswertung der Befragungen durch die externe Prozessbegleitung

Zielentwicklung

Maßnahmenplanung

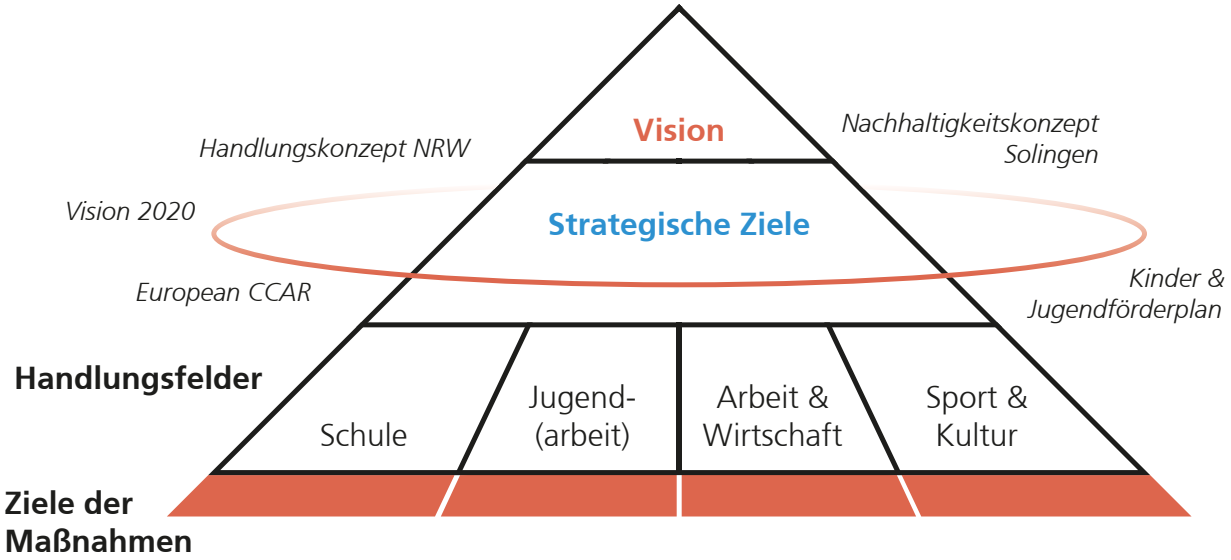
Auswertung der Ergebnisse aus den Erhebungen, Entwicklung von passgenauen Zielen und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Fachvertretungen der AGDMs und teilweise mit der Zivilbevölkerung (Demokratiekonferenzen)

Projektplan NRWeltoffen



4 ZIELE

Das vorliegende Handlungskonzept zur Prävention von Rechtsextremismus und Rassismus in Solingen ist eingebettet in eine Vielzahl von kommunaler, landesweiter, bundesweiter und europäischer Konzepte und Aktivitäten, deren Ziele ähnlich sind, aber auch ergänzend zueinander gelesen werden können. Daher geht es bei dem hier vorgestellten Konzept nicht darum, alle Zielebenen von Grund auf neu zu entwickeln, sondern sinnvoll an die vorhandenen Zielformulierungen der anerkannten und politisch schon legitimierten Konzepte anzuknüpfen und diese, wo es nötig ist, auf die kommunale Ebene zu übertragen. Entscheidend ist dabei der logische Zusammenhang der verschiedenen Zielebenen, angefangen von visionären Leitzielen, über strategische Ziele, die handlungsfeldübergreifend gültig sind, bis hin zu den ganz konkreten Zielen einzelner Maßnahmen, die letztlich auch die Prüfsteine für die Umsetzung des Konzeptes darstellen. Die folgende Grafik veranschaulicht diese Zusammenhänge im Sinne einer Zielpyramide:



Aus dem „Integrierten Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus" des Landes Nordrhein-Westfalen[7] und der vom Rat der Stadt Solingen im September 2018 beschlossenen „Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen" werden die im Folgenden genannten Ziele – mit leichten textlichen Anpassungen – für Solingen übernommen. Selbstverständlich bestehen intensive inhaltliche Verbindungen zu den Leitzielen und Zielen des aktuellen Interkulturellen Gesamtkonzeptes „Vision 2020" der Stadt Solingen, auf die in Fußnoten verwiesen wird.

4.1 Leitziel: Vision einer partizipativen, chancengleichen und vielfältigen Stadtgesellschaft

In Solingen sind Gleichberechtigung und Chancengleichheit gelebte Realität in allen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Ausnahmslos alle Solingerinnen und Solinger können am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und ein selbstbestimmtes Leben führen.[8]

4.1.1 Strategisches Ziel 1: Wissen und Fähigkeiten

Staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure verfügen über Wissen und Handlungsfähigkeiten im Themenfeld Rechtsextremismus und Rassismus:

- Stärkung der Entwicklung von Zivilcourage
- Ausweitung der Qualifizierung von professionellen und ehrenamtlichen Akteuren.
- Verbesserung der Aufklärung zu rechtsextremen Erscheinungsformen und Gefahren
- Weiterentwicklung von Wissensgenerierung und -verbreitung zu Rechtsextremismus und Rassismus

4.1.2 Strategisches Ziel 2: Kooperation

Staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure arbeiten kooperativ zusammen[9]:

- Verstetigung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit
- Ausbau der Zusammenarbeit zwischen zivilgesellschaftlichen und staatlichen Akteuren
- Verbesserung der Kooperation zivilgesellschaftlicher Akteure

7 siehe dort, S. 27

8 „Thematische Leitlinie" im Handlungsfeld „Gesellschaftliche Teilhabe" der Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen ergänzt durch „in allen Bereich des gesellschaftlichen Zusammenlebens" (siehe strategisches Ziel 2)

9 Dieses Ziel wurde mit der Einberufung und Durchführung von themenfeldspezifischen „Arbeitsgemeinschaften Demokratie und Menschenrechte (AGDM)" im Rahmen des Entwicklungsprozesses systematisch vorangebracht. Welche Akteure jeweils zusammengebracht wurden, ist in der einleitenden Beschreibung jedes Handlungsfeldes nachzulesen.

4.1.3 Strategisches Ziel 3: Antidiskriminierung

Im Jahr 2030 können alle Menschen – **unabhängig von** Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, nationaler Herkunft, körperlicher und geistiger Verfassung, individuellen Lebensentwürfen oder sozialem Status – am gesellschaftlichen Leben in Solingen teilnehmen.[10]

Staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure tragen aktiv zum Abbau gesellschaftlicher und sozialer Diskriminierung bei:

- Sensibilisierung für tolerante Werthaltungen
- Stärkung von Erinnerungskultur und Geschichtsbewusstsein
- Intensivierung des interkulturellen und interreligiösen Austauschs
- Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit gegen Rassismus, gegen Antiziganismus und Antisemitismus[11]
- Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit für Vielfalt und gegen Diskriminierung

4.1.4 Strategisches Ziel 4: Prävention und Intervention

Staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure handeln präventiv, unterstützend und intervenierend gegen demokratiefeindliche Erscheinungsformen:

- Verbesserung der Reaktionsfähigkeit auf antidemokratische und rechtsextreme lokale Vorfälle
- Verstetigung der Unterstützung zur Distanzierung von rechtsextremen Ideologien
- Vermittlung der Unterstützung und Begleitung von Betroffenen rechtsextremer Übergriffe
- Vermittlung der Unterstützung von Eltern und Bezugspersonen rechtsextrem orientierten Menschen

4.1.5 Strategisches Ziel 5: Politische Teilhabe

Im Jahr 2030 können alle Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, nationaler Herkunft, körperlicher und geistiger Verfassung, individuellen Lebensentwürfen oder sozialem Status – **am gesellschaftlichen Leben in Solingen teilnehmen**.

- Verbesserung der Möglichkeiten zur politischen Teilhabe für Menschen mit Behinderung, Kinder und Jugendliche, Migrantinnen und Migranten sowie sozial benachteiligte Menschen
- Sicherstellung, dass alle Menschen in Solingen ihre politischen Rechte gleichberechtigt und wirksam wahrnehmen können[12]

4.2 Relevante Konzepte

4.2.1 Interkulturelles Gesamtkonzept „Vision 2020“ der Stadt Solingen

Diejenigen Ziele des Interkulturellen Gesamtkonzeptes, die einzelnen Handlungsfeldern zugeordnet sind, werden im Folgenden aufgeführt: „Das Interkulturelle Gesamtkonzept „Vision 2020“ der Stadt Solingen ist das zentrale Konzept zum Themenfeld Migration und Integration, das insgesamt 11 Handlungsfelder umfasst. Es besteht seit 2001 und wird in regelmäßigen Abständen, zuletzt in den Jahren 2010/11 und durch den Fortschrittsbericht 2014, weiter entwickelt. Neben den drei Leitzielen: „Vielfalt als Chance, Einsatz für Chancengleichheit und Friedliches Zusammenleben“ wurden zu jedem Handlungsfeld Ziele benannt, die die Richtung der Entwicklung angeben. Diejenigen Ziele des Interkulturellen Gesamtkonzeptes, die sich den Themen Teilhabe und Prävention von Rassismus und Rechtsextremismus widmen, werden in den jeweiligen Handlungsfeldern des vorliegenden Konzeptes genannt.“

4.2.2 Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen

Über die oben schon genannten Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen hinaus, werden diejenigen Ziele, die sich auf konkrete Maßnahmen beziehen, innerhalb der entsprechenden Handlungsfelder genannt.

4.2.3 Förderprogramm „Demokratie leben!“

Mit dem Förderprogramm „Demokratie leben! - Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ unterstützt das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend Kommunen dabei, im Rahmen lokaler „Partnerschaften für Demokratie“ Handlungskonzepte zur Förderung von Demokratie und Vielfalt in der Stadtgesellschaft zu entwickeln und umzusetzen. Anträge im Rahmen von „Demokratie leben!“ sind ein Knotenpunkt an dem sich die Koordinierungsstelle für Antidiskriminierungs- und Antirassismusarbeit regelmäßig mit Projektträgern aus der Zivilgesellschaft ausgetauscht.

10 Strategisches Ziel 4 im Handlungsfeld „Teilhabe“ der Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen.
Ähnlich ist im Interkulturellen Gesamtkonzeptkonzept „Vision 2020“ formuliert: „Solingen trägt dafür Sorge, dass die Einwohnerinnen und Einwohner unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Aufenthaltsstatus, ihrem Geschlecht, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion und ihrer sozialen Lebenssituation gerechte, Chancen ermöglichende sowie individuelle Potenziale fördernde Zugänge zu Bildung, Arbeit, Gesundheit und Wohnen erhalten.“

11 Auch hier findet sich eine Entsprechung im Interkulturellen Gesamtkonzept: „Solingen fördert eine aktive Antidiskriminierungsarbeit auf allen Ebenen.“

12 Vgl. auch die Ziele zum Handlungsfeld „politische Teilhabe“ im Interkulturellen Gesamtkonzept

Projektideen, die u.a. im Rahmen von „NRWeltoffen“ entwickelt wurden, können zur Förderung im Programm „Demokratie leben!“ beantragt werden. Die Zielsetzungen beider Programme überschneiden sich in hohem Maße.

4.2.4 Kinder- und Jugendförderplan

Auch die Ziele des aktuellen Kinder- und Jugendförderplans der Stadt Solingen[13] (Stand 13.06.2017), decken die Themen Teilhabe, Inklusion, Antidiskriminierung und Prävention von Rechtsextremismus ab. Für das vorliegende Konzept relevante „Schlüsselaspekte des Förderplans sind: 6.2 Lebensnahes politisches Bewusstsein von Jugendlichen, 6.3 Ausschlüsse und Diskriminierungen sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher, 6.5 Ungleichwertigkeitsdenken bei Jugendlichen; Wunsch nach sozialer Gerechtigkeit bei Kindern, 6.8 Herausforderungen und Chancen auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft (Hier ist das Leitziel Antidiskriminierung sowie Förderung von Solidarität).

4.2.5 European Coalition of Cities against racism

Im Jahr 2017 hat der Stadtrat beschlossen, die Aufnahme in die Europäische European Coalition of Cities against racism (ECCAR)[14] zu beantragen. Hier haben sich Kommunen auf internationaler europäischer Ebene in Form eine zehn Punkte umfassenden „Action Plan“ darüber verständigt, welche Eckpfeiler auf kommunaler Ebene gegen Rassismus errichtet werden sollten und was wichtige Schritte auf dem Weg dorthin sind. Hier werden u.a. Prozessziele genannt, die im Rahmen dieser ersten Entwicklungsphase von „NRWeltoffen“ und auch durch vorhergehende Aktivitäten jetzt schon erreicht wurden:

- Ein solidarisches Netzwerk zur aufmerksamen Beobachtung von Rassismus auf kommunaler Ebene etablieren
- Systematische Datenerhebungen zu Rassismus und Diskriminierung und Entwicklung von erreichbaren Zielen, die auf kommunale Politik einwirken.

Die weiteren Ziele des Zehnpunkteplans sprechen sowohl Aspekte an, die in diesem Konzept berücksichtigt sind, als auch weitere Themen, die im Nachhaltigkeitskonzept bzw. Interkulturellen Gesamtkonzept behandelt werden.

13 https://www.solingen.de/C1257C86002D8543/html/D8BD70A-C6A163192C1258132004C384F/$file/Anlage%20Jugendförderplan_1.pdf, Abruf am 13.12.2018

14 http://www.eccar.info/en/10-point-action-plan

5 HANDLUNGSFELDER

Das integrierte Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus soll wesentliche Bereiche der Stadtgesellschaft abdecken und wurde daher in den folgenden vier Handlungsfeldern erarbeitet:

1. Schule,
2. Jugend(-arbeit),
3. Arbeit & Wirtschaft und
4. Sport & Kultur.

Mit dem Handlungsfeld Schule wurde die Chance genutzt, an vielfältige Kooperationen und Aktivitäten anzuknüpfen, die z.B. im Netzwerk Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (SoR-SmC) aber auch darüber hinaus seitens des Stadtdienstes Integration bestehen. Im Rahmen der Konzeptentwicklung wurden durch eine aktivierende Bestands- und Bedarfsanalyse mehr als 8.000 Schülerinnen und Schüler (SuS) sowie mehr als 600 Lehrkräfte angesprochen und damit eine sehr breite Basis geschaffen.[15]

Über die schulpflichtigen Kinder und Jugendlichen hinaus wurde im Themenfeld Jugend(-arbeit) die Lebenswelt von Jugendlichen im Sinne des Kinder- und Jugendhilfegesetztes (KJHG), also bis zum Alter von 27 Jahren in den Blick genommen. Aufgrund der großen Schnittmenge der Zielgruppen in den Handlungsfeldern Schule und Jugend(-arbeit) konnte eine inhaltliche Verknüpfung der beiden Handlungsfelder hergestellt werden. Besonderer Fokus lag hier auf den Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit und auf Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der verbandlichen Jugendarbeit. Darüber hinaus wurde auch an den Aktivitäten der städtischen Jugendförderung im Bereich der Jugendpartizipation (Jugendstattrat und Jugendforum) angeknüpft.

Im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft wurde aufbauend auf den vorhergehenden Themenfeldern, der Blick darauf gerichtet, wie Jugendliche unabhängig von ihrer Herkunft gleiche Chancen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wahrnehmen können, um sich damit anerkannte gesellschaftliche Positionen zu erarbeiten. Über die Zielgruppe der Jugendlichen hinaus wurden mit Einbeziehung der Wirtschaftsförderung und der Wirtschaftsjunioren hier auch die - in gewinnorientierten Unternehmen stärker bekannten - Themen „Managing Diversity“ und betriebliche Antidiskriminierungsstrategien angesprochen.

Das vierte Handlungsfeld Sport und Kultur richtete den Blick auf Zugangsmöglichkeiten zu sportlichen und kulturellen Aktivitäten und auf den Umgang mit Ressentiments im Freizeitbereich.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausgangslagen in den einzelnen Handlungsfeldern (HF) wurde die Herangehensweise an Bestands- und Bedarfsanalysen sowie die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen der jeweiligen Situation angepasst. So war es im HF Schule aufgrund der guten Kooperationsstrukturen möglich, eine quantitative Vollerhebung bei allen Schülerinnen und Schülern (SuS) sowie Lehrerinnen und Lehrern der weiterführenden Schulen anzustreben, die durch qualitative Interviews der Schulleitungen ergänzt wurde, während im HF Jugend(-arbeit) ausschließlich auf qualitative Befragungen zurückgegriffen wurde. Auch im HF Arbeit und Wirtschaft wurden Onlinebefragungen durchgeführt. Dem gegenüber lieferten im HF Sport und Kultur strukturierte Diskussionsrunden der Expertinnen und Experten die entsprechenden Informationen.

Die entwickelten Maßnahmen unterscheiden sich deutlich in Art und Umfang aufgrund der von Handlungsfeld zu Handlungsfeld sehr unterschiedlichen Strukturen und der verschiedenen zeitlichen Ressourcen im Rahmen des Projektes.

5.1 Schule

5.1.1 Ausgangslage

Rechtsextremismus, Demokratie- und Menschenrechtsfeindlichkeit sind Phänomene, die überall in der Gesellschaft auftauchen und damit auch an den Schulen in der Bundesrepublik Deutschland zum Alltag gehören können. Die Erscheinungsformen können dabei sehr vielfältig sein. Von alltagsrassistischen Äußerungen einzelner Schülerinnen und Schüler, über rechtsextrem motivierte Aussagen im Unterricht, bis hin zum Anwerben von Schülerinnen und Schülern durch rechtsextreme Jugendgruppen werden Schulen mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert.

Schulen haben auf Grund ihres staatlichen Bildungs- und Erziehungsauftrages eine besondere Aufgabe, bei deren Erfüllung sie sich auf universelle Rechte und geltendes Gesetz beziehen können, wie dem Grundgesetz und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, welche im Abschnitt 2.4 dargestellt wurden.

Somit sind rassistisch diskriminierende Äußerungen, Vorfälle und Praktiken an Schulen nicht nur als allgemein mangelndes Sozialverhalten zu verstehen, sondern stehen auch geltendem Recht entgegen. Das Gleiche gilt für Äußerungen und Aktivitäten, die die Staatsform der Demokratie in Frage stellen und „die von der rassisch oder ethnisch bedingten sozialen Ungleichheit der Menschen ausgehen (…)“ und somit als rechtsextremistisch einzuordnen sind. [16] Eine weitere Grundlage bildet der Bildungs- und Erziehungsauftrag, wie er in §2 Artikel 6 des Schulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen festgeschrieben ist: Schülerinnen und Schüler sollen lernen

15 Dieser Anzahl konnte die Onlinebefragung zur Verfügung gestellt werden. Bei den Schülerinnen und Schülern sind das 56% der Gesamtbevölkerung im Alter zwischen 10 und unter 19 Jahren (Quelle: Stadt Solingen, Statistikstelle: Bevölkerung nach Altersgruppen und Stadtbezirken in Solingen (31.12.2017; Hauptwohnsitz). Die Rücklaufquoten betrugen 42,3% bei den SuS bzw. 33,1% bei den Lehrkräften (vgl. Abschnitt 5.1.2).

16 Begriffsdefinitionen zu Rechtsextremismus und Rassismus befinden sich im Anhang des „Integrierten Handlungskonzepts gegen Rechtsextremismus und Rassismus des Landes NRW“ http://www.nrweltoffen.de/wissen/publikationen/Handlungskonzept-03-web.pdf

(1) die eigene Meinung zu vertreten und die Meinung anderer zu achten,

(2) in religiösen und weltanschaulichen Fragen persönliche Entscheidungen zu treffen und Verständnis und Toleranz gegenüber den Entscheidungen anderer zu entwickeln,

(3) Menschen unterschiedlicher Herkunft vorurteilsfrei zu begegnen, die Werte der unterschiedlichen Kulturen kennenzulernen und zu reflektieren sowie für ein friedliches und diskriminierungsfreies Zusammenleben einzustehen,

(4) die grundlegenden Normen des Grundgesetzes und der Landesverfassung zu verstehen und für die Demokratie einzutreten[17].

Viele Schulen gehen diesem Auftrag auch außerunterrichtlich nach und erwähnen die entsprechenden Ziele in ihrem Schulprogramm oder Leitbild. Um diesen Aspekt des Bildungs- und Erziehungsauftrags wirkungsvoll erfüllen zu können, benötigen Schulen eine Präventionsstrategie gegen Rechtsextremismus und Rassismus, zu der eine Qualifizierung aller Beteiligten und konkrete Handlungsstrategien gehören. Nach Hammerbacher sollte Teil dieser Strategie auch „die Förderung von Demokratie und Anerkennung sein genauso wie eine argumentative Auseinandersetzung mit rechtsextremen und demokratie- und menschenrechtsfeindlichen Positionen" an Schulen.[18]

Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und demokratiefeindlichen Tendenzen wird sowohl in der Forschung als auch in der pädagogischen Praxis oft als eigenständiger, abgeschlossener Themenkomplex behandelt. In anderen Themenfeldern werden die Förderung von Teilhabe, Anerkennung von sozialer Vielfalt und einem guten sozialen Miteinander bearbeitet, ohne dass diese beiden Themenfelder, Forschungen und pädagogischen Konzepte miteinander in Verbindung stehen.

Der theoretische Ansatz des gesamten Projektes NRWeltoffen in Solingen basiert jedoch auf der Annahme, dass nur eine tiefgehende Verknüpfung dieser beiden Themenfelder sowohl auf Ebene der kritischen Analyse, wie auf der Ebene der pädagogischen Prävention und Intervention erfolgsversprechend ist. Diskriminierungserfahrungen sind immer mit der Erfahrung von Ohnmacht verbunden, der wiederum strukturell entgegengewirkt werden muss, indem gesellschaftliche Teilhabe und Anerkennung gesteigert werden. Von der anderen Perspektive aus beobachtet sind Menschen, die sich gesellschaftlich anerkannt fühlen und gesellschaftspolitisch teilhaben können, weniger gefährdet, demokratiefeindliche und rassistische Tendenzen zu entwickeln. Daher wurden in allen Phasen der Projektentwicklung diese „zwei Seiten derselben Medaille" so weit wie möglich zusammen gedacht und diskutiert. In diesem Sinne sind sowohl die Bestands- und Bedarfsanalysen, als auch die daraus konsequent abgeleiteten Ziele und Maßnahmen auf dieses gesamte Themenspektrum hin angelegt.

Mit dem oben beschriebenen inhaltlichen Umfang und einer großen Detailtiefe konnte den Schulen eine sehr detaillierte Beschreibung der Situation vor Ort gespiegelt werden. Mit dem vorliegenden Konzept haben nun alle Solinger Schulen eine Vielzahl von ganz konkreten, auf die Bedarfe abgestimmten und direkt vor Ort anwendbaren Aktivitäten in der Hand, die sie nun (verstärkt) umsetzen können. Unterstützung erfahren sie dabei von der Koordinierungs- und Fachstelle „Demokratie leben!" und dem Netzwerk SoR-SmC.

Die Entwicklungen im Handlungsfeld Schule wurden wie in allen Handlungsfeldern durch die ständigen Mitglieder der „AG Demokratie und Menschenrechte" (AGDM Schule) begleitet (siehe Abschnitt 3.1.). Folgende Fachvertretungen nahmen an der AGDM Schule teil:

- Vertretung des Jugendstadtrats
- Vertretung der Bezirksschülervertretung
- Lehrkraft oder Vertretung der Schulsozialarbeit im Netzwerk „Schule ohne Rassismus- Schule mit Courage"
- Schülervertretung im Netzwerk „Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage"
- Vertretung der Schulleitungen

Mit einer Vertretung der Stadtelternpflegschaft wurde Kontakt hergestellt und Absprachen getroffen. Durch die verschiedenen Perspektiven und in der Schullandschaft gut vernetzten Akteurinnen und Akteure konnte eine inhaltlich detailreiche Bestands- und Bedarfsanalyse durchgeführt werden, deren Ergebnisse von verschiedenen Beteiligtengruppen intensiv diskutiert, bewertet und mit Schlussfolgerungen versehen wurden.

5.1.2 Erhebungsmethoden

Um ein möglichst umfassendes Bild zu bekommen, entschied sich die AGDM Schule, eine quantitative Erhebung in Form einer anonymen Online-Befragung durchzuführen, welcher qualitative Befragungen der Schulleitungen und drei Fokusgruppendiskussionen voran gingen. Es wurde angestrebt, alle Schülerinnen und Schüler, alle Lehrkräfte und alle Schulleitungen der 20 weiterführenden Schulen in Solingen zu befragen. Insgesamt war es von Interesse zu erfahren, welche Einstellungen und Erfahrungen es zu den relevanten Themen gibt und wie die Bedarfe für die Arbeit gegen Rassismus an den Solinger Schulen aussehen. Eine Sensibilisierung und Aktivierung der Befragten für die angesprochenen Themen konnte dabei als positiver Nebeneffekt festgestellt werden.

Zunächst wurden während der Demokratiekonferenz Ende September 2017 insgesamt drei Fokusgruppendiskussionen mit einer Dauer zwischen 50 und 90 Minuten durchgeführt, je eine mit 12 Eltern, sieben Lehrenden und

17 Schulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen: https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Schulrecht/Schulgesetz/Schulgesetz.pdf

18 Hammerbacher, Michael: Intervention und Prävention gegen Rechtsextremismus an Schulen (2014), S. 3

zehn Schülerinnen bzw. Schülern. Die Demokratiekonferenzen werden seit 2015 regelmäßig vom Stadtdienst Integration organisiert. Eingeladen sind alle Bürgerinnen und Bürger Solingens. Workshops neben den o.g. Fokusgruppen haben es ermöglicht, auch zusätzliche inhaltliche Beiträge aus der Zivilgesellschaft zu den verschiedenen Handlungsfeldern zu erhalten.

Im Anschluss an die Demokratiekonferenz wurden die Schulleitungen in Form telefonischer Leitfrageninterviews einzeln befragt, eine Schulleitung wünschte sich ein persönliches Interview. Es beteiligten sich 12 von 20 Schulleitungen.

Die inhaltsanalytische Auswertung der Interviews und Diskussionen ergab ein qualitativ differenziertes Bild aus den Perspektiven von Eltern, Lernenden und Lehrkräften, indem Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Aspekten herausgearbeitet werden konnten. Auf Grundlage dieser Ergebnisse konnten einige Teilbereiche der folgenden quantitativen Befragung noch einmal geschärft werden.

Die Online-Befragung der Schülerinnen und Schüler und des Lehrerkollegiums wurde in mehrere thematische Bereiche unterteilt, um eine möglichst umfassende Perspektive zu erhalten (vgl. Abschnitt 5.1)[19]:

- Wissen über Gedenktage,
- Teilhabe,
- Anerkennung,
- Chancengleichheit,
- Diskriminierung,
- Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) [20],
- Rechtsextremismus und
- Maßnahmen gegen Diskriminierung.

Bei der Festlegung der Themen war es der AGDM wichtig, den Fokus sowohl auf die Phänomene Diskriminierung, Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu legen als auch die positiven Zielvorstellungen Demokratie und Menschenrechte (Teilhabe, Anerkennung, Chancengleichheit, Maßnahmen gegen Diskriminierung) nicht außer Acht zu lassen. Es sollten nicht nur Defizite und Probleme aufgezeigt werden, sondern auch die vorhandenen positiven Erfahrungen und schon existierenden Aktivitäten als wertvolle Ressourcen der Entwicklung greifbar gemacht werden.

Einige Fragen in den Bereichen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus wurden aus der sogenannten „Mitte-Studie“ der Friedrich-Ebert-Stiftung übernommen, wodurch eine bedingte Vergleichbarkeit von einzelnen Ergebnissen mit deutschlandweiten Ergebnissen möglich ist. Diese repräsentative Studie erscheint alle zwei Jahre und untersucht rechtsextreme und menschenfeindliche Einstellungen der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland[21]. Dabei wird Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wie folgt definiert: „Werden Personen aufgrund ihrer gewählten oder zugewiesenen Gruppenzugehörigkeit als ungleichwertig markiert und feindseligen Mentalitäten der Abwertung und Ausgrenzung ausgesetzt, dann sprechen wir von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“.[22] Unter diesen Begriff fallen neben Sexismus und Homophobie auch Rassismen wie Islamophobie, Antisemitismus sowie Antiziganismus, die ebenfalls in der Schulbefragung thematisiert wurden.

An der Onlinebefragung beteiligten sich neun von zwanzig weiterführenden Schulen. Befragungszeitraum war der 9. bis 27. November 2017. Insgesamt wurden Zugangscodes an ca. 8.000 Schüler und Schülerinnen verteilt, von denen 3.543 den Fragebogen beantworteten, was eine Rücklaufquote von 42,3% bedeutet. Von 601 eingeladenen Lehrerinnen und Lehrern beantworteten den Fragebogen 199, das entspricht einer Rücklaufquote von 33,1%.

Nach Beendigung der Schulbefragung wurden die Daten von context GbR differenziert nach den Kriterien Geschlecht, Jahrgangsstufe (Jgst.) und Migrationshintergrund (MH) ausgewertet und der AGDM Schule sowie den Schulleitungen der Solinger Schulen vollständig und ausführlich erläutert. Die Ergebnisse bezogen auf ihre eigene Schule erhielt ausschließlich die jeweilige Schulleitung auf Anforderung. Hier wurde kein Vergleich angestellt oder in irgendeiner Form veröffentlicht. Auch auf eine nach Schulform differenzierte Darstellung wurde verzichtet.

5.1.3 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfserhebung

Im Folgenden werden die prägnantesten Ergebnisse der Schulbefragung pro Themenfeld in Kurzform dargestellt. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich online unter www.nrweltoffen-solingen.de. Alle Einschätzungsfragen waren mit der vierstufigen Skala: „trifft zu“ – „trifft eher zu“ – „trifft eher nicht zu“ – „trifft nicht zu“ versehen. Im vorliegenden Text werden die Skalenwerte „trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammenfassend als Zustimmung gewertet. Im Folgenden werden Schülerinnen und Schüler punktuell mit „SuS“ und Lehrerinnen und Lehrer mit „Lehrkräfte“ abgekürzt.

B- Wissen über Gedenktage

Die Schülerinnen und Schüler (SuS) wurden per Multiple Choice (eine richtige, vier falsche, eine Option „weiß ich nicht“) gefragt, an welche Ereignisse am 29. Mai und am 9. November in Solingen bei Gedenkveranstaltungen erinnert wird. Diese beiden Tage spielen eine große Rolle für die lokale Erinnerungskultur. Daher war es der Steuerungsgruppe wichtig, die Schülerinnen und Schüler danach zu befragen.

19 Fragebögen und Interviewleitfäden finden sich online unter www.nrweltoffen-solingen.de

20 Definition siehe unten

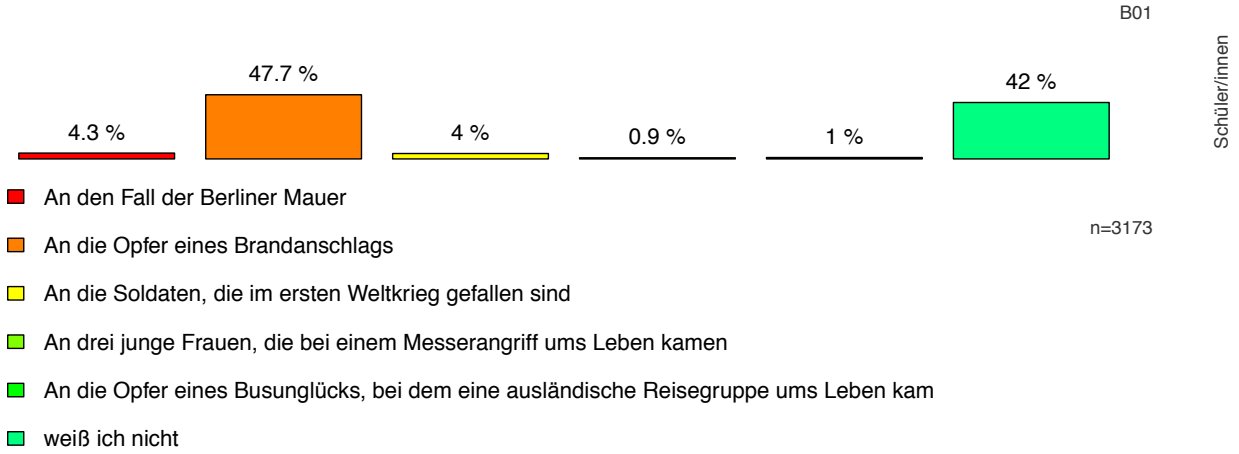
21 Mitte Studie (http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf_16/Gespaltene%20Mitte_Feindselige%20Zust%C3%A4nde.pdf

22 Wilhelm Heitmeyer: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Gesellschaftliche Zustände und Reaktionen in der Bevölkerung aus 2002 bis 2005, in: Deutsche Zustände. Folge 4, hg. von Wilhelm Heitmeyer, Frankfurt am Main 2006 (Suhrkamp), 15–38, hier S. 21

Ergebnis: 42% der SuS geben an nicht zu wissen, was am 29.05.1993 in Solingen geschehen sei, weitere 10% nennen ein falsches Ereignis (B01). Das Unwissen ist bei SuS mit Migrationshintergrund (Im Folgenden MH) noch höher (B01-MH). Nur 48% aller SuS wissen, dass am 29.05. jährlich an den Brandanschlag erinnert wird (B02). Für das Datum 09.11.1938 ist das Ergebnis sehr ähnlich: Hier geben 40% an, das zugehörige Ereignis Reichspogromnacht nicht zu kennen, 13% entscheiden sich für eine falsche Antwort. Damit können nur 47% das richtige Ereignis nennen (B03).

B-Wissen über Gedenktage

Jedes Jahr findet am 29.05. in Solingen eine Gedenkveranstaltung statt. Woran soll dabei erinnert werden?

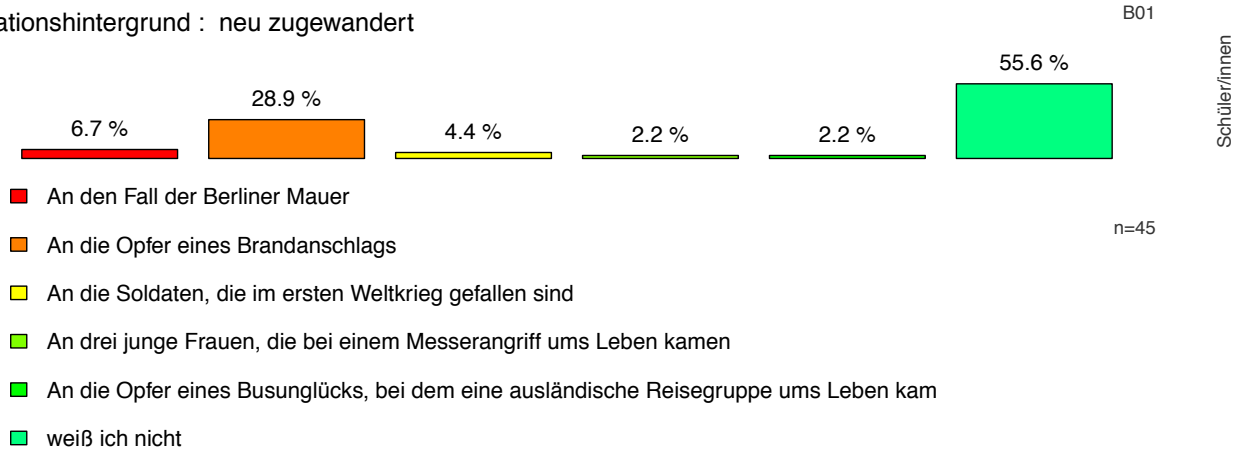


vom 10,5% im 5. Schuljahr mit dem Alter zunehmend

context bildung, 09.01.2018

Jedes Jahr findet am 29.05. in Solingen eine Gedenkveranstaltung statt. Woran soll dabei erinnert werden?

Migrationshintergrund : neu zugewandert



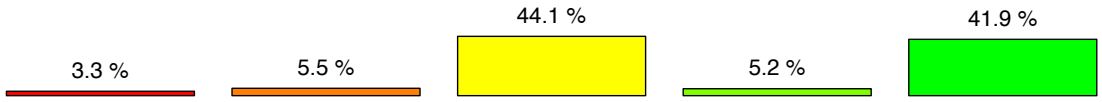
vom 10,5% im 5. Schuljahr mit dem Alter zunehmend

context bildung, 09.01.2018

Am 29.05. gab es einen Brandanschlag auf ein Haus in Solingen. Was ist passiert?

B02

Schüler/innen



- Nach einem familiären Konflikt zündeten drei Männer das Haus einer verfeindeten Familie an.
- Eine Gruppe von fünf Jugendlichen verübte einen Brandschlag auf ein Haus, nachdem die Bewohner des Hauses Mitglieder der Gruppe mehrfach rassistisch beleidigt hatten.
- Vier männliche Jugendliche zündeten ein Haus einer türkischen Familie an, wodurch fünf Frauen und Mädchen ums Leben kamen.
- Während des zweiten Weltkrieges zündete eine Gruppe von Nationalsozialisten das Haus einer jüdischen Familie an.
- weiß ich nicht

n=3210

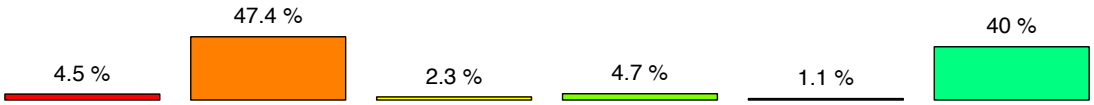
mit dem Alter zunehmend,
SuS mit MH wissen weniger genau was passiert ist

context bildung, 09.01.2018

Jedes Jahr findet am 9.11. in Solingen eine Gedenkveranst. statt. Woran soll dabei erinnert werden?

B03

Schüler/innen



- An die Opfer, die bei einem Übergriff auf ein Asylbewerberheim in Solingen zu Tode kamen
- An die jüdischen Opfer und die Zerstörungen, die die Nationalsozialisten in der Reichspogromnacht 1938 verursacht haben
- An die Gründung der evangelischen Kirche durch Martin Luther
- An den Tag der deutschen Einheit
- An die Gründung der Stadt Solingen
- weiß ich nicht

n=1722

höchster Wert in Klasse 10: 54,8%

context bildung, 09.01.2018

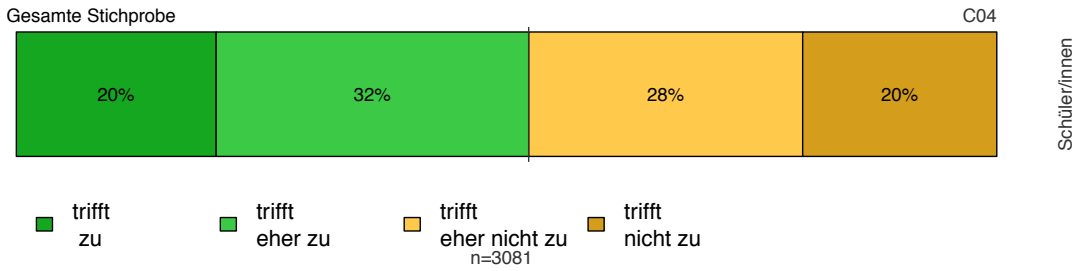
C - Teilhabe

Die Schülerinnen- und Schülervertretung (SV) ist das an allen Schulen gesetzlich verankerte und in der Praxis auch wichtigste Mitwirkungsgremium für SuS, durch das Partizipation in der Schule gelebt werden kann. Um zu erfahren, wie die SuS die Wirksamkeit der SV erleben, sollten sie ihre Einschätzung zur These „Die Schülerschaft kann durch die Schülervertretung etwas Wichtiges an der Schule verändern“ abgeben.

Ergebnis: Nur gut die Hälfte der SuS ist davon überzeugt, dass durch die Schülervertretung Wichtiges an der Schule verändert werden kann (52%) (C04). Mit zunehmendem Alter nimmt diese Überzeugung stark ab (Klasse 5: 81%, Jgst.13: 38%) (C04-Jgst.).

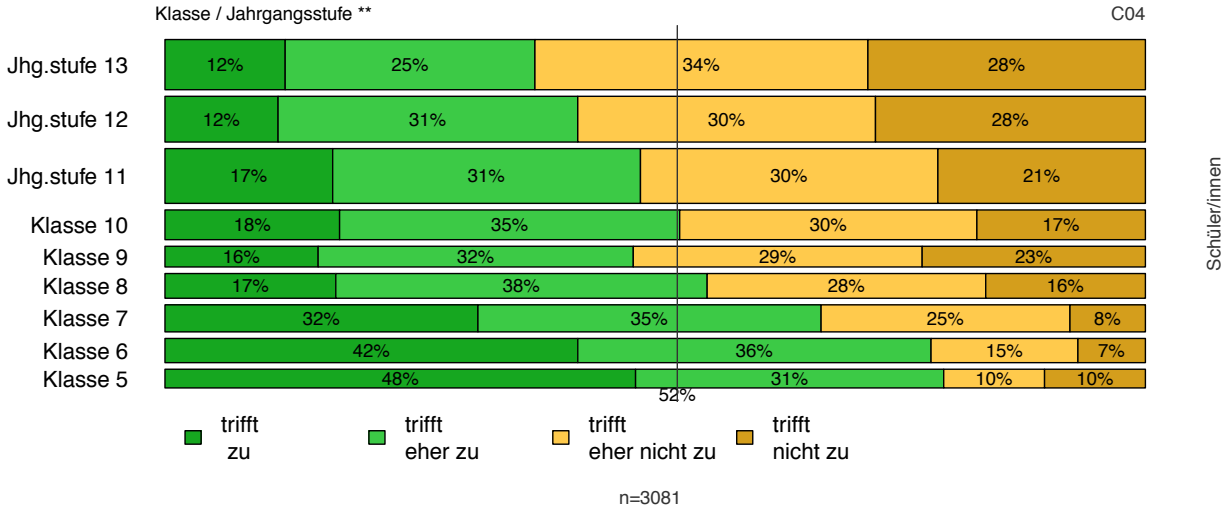
C - Teilhabe

Die Schülerschaft kann durch die Schülervertretung [...] etwas Wichtiges an der Schule verändern.



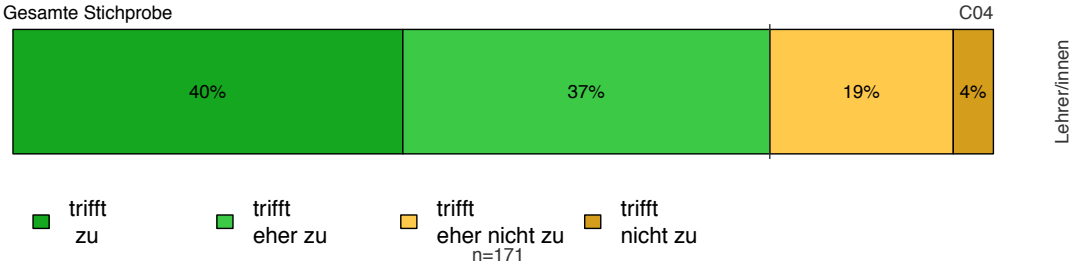
context bildung, 09.01.2018

Die Schülerschaft kann durch die Schülervertretung [...] etwas Wichtiges an der Schule verändern.



context bildung, 09.01.2018

Die Schülerschaft kann durch die Schülervertretung die Schule in wesentlichen Punkten mitgestalten.



context bildung, 09.01.2018

D - Anerkennung

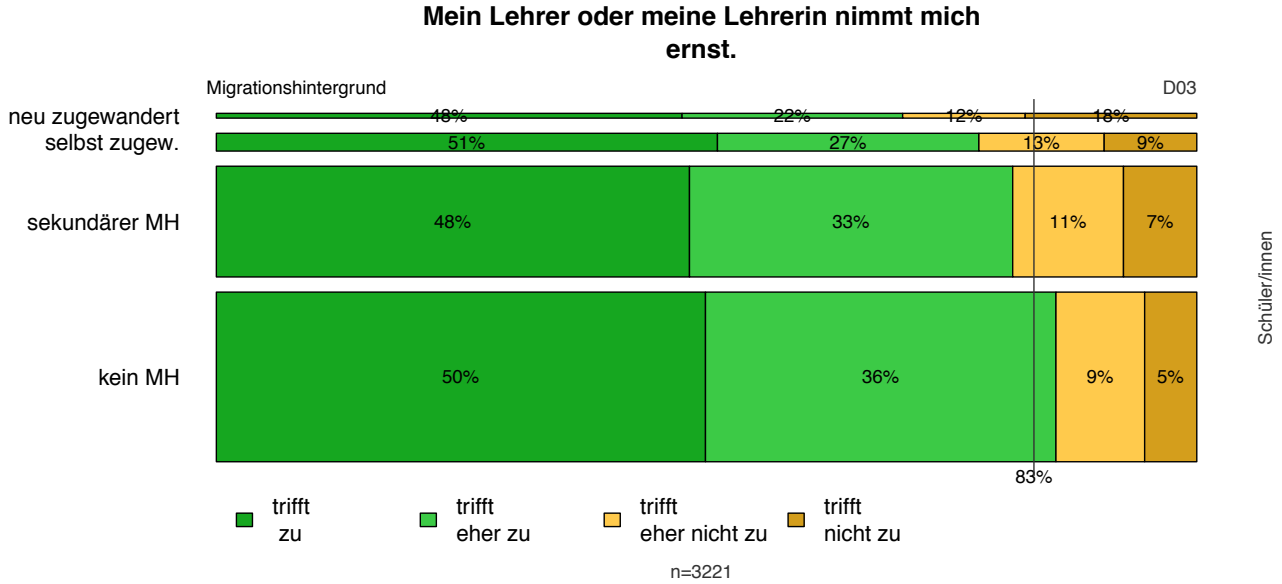
Im Themenbereich „Anerkennung“ war es von Interesse zu erfahren, wie die SuS und die Lehrkräfte kulturelle Vielfalt an der Schule wahrnehmen, wertschätzen und, ob die Herkunft bei Freundschaften oder persönlichen Problemen eine Rolle spielt. Darüber hinaus wurde das Thema der wahrgenommenen Benachteiligung angesprochen.

Ergebnisse:

Die überwiegende Zahl Solinger SuS (83%) fühlen sich von den Lehrkräften ernst genommen (D03).

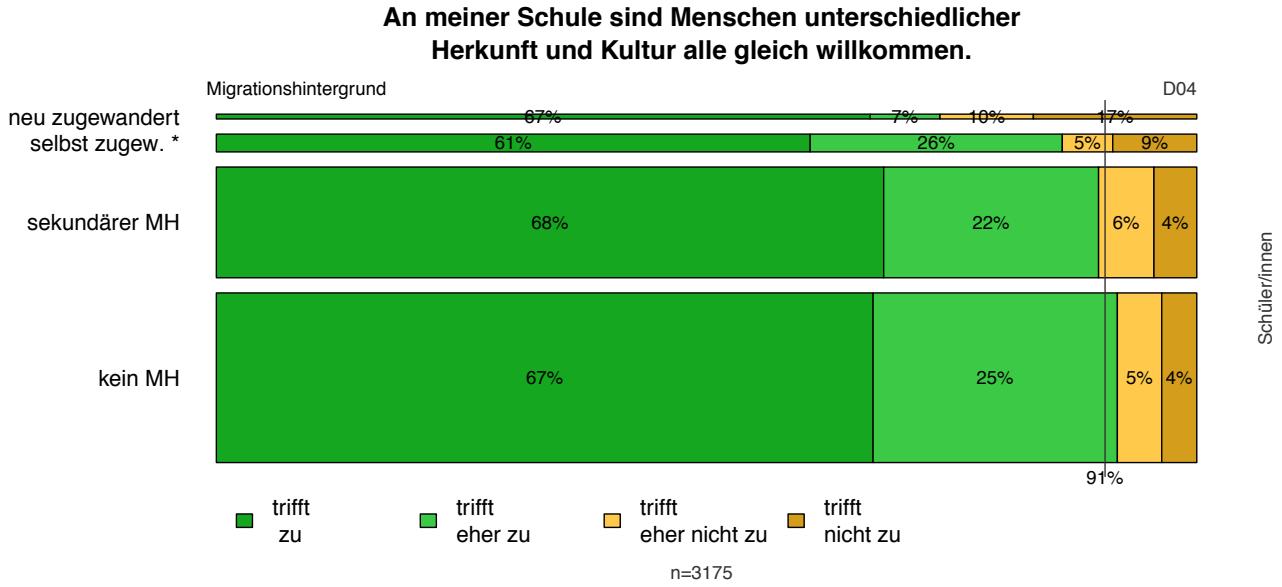
Circa neun von zehn (91%) nehmen wahr, dass an den

D - Anerkennung



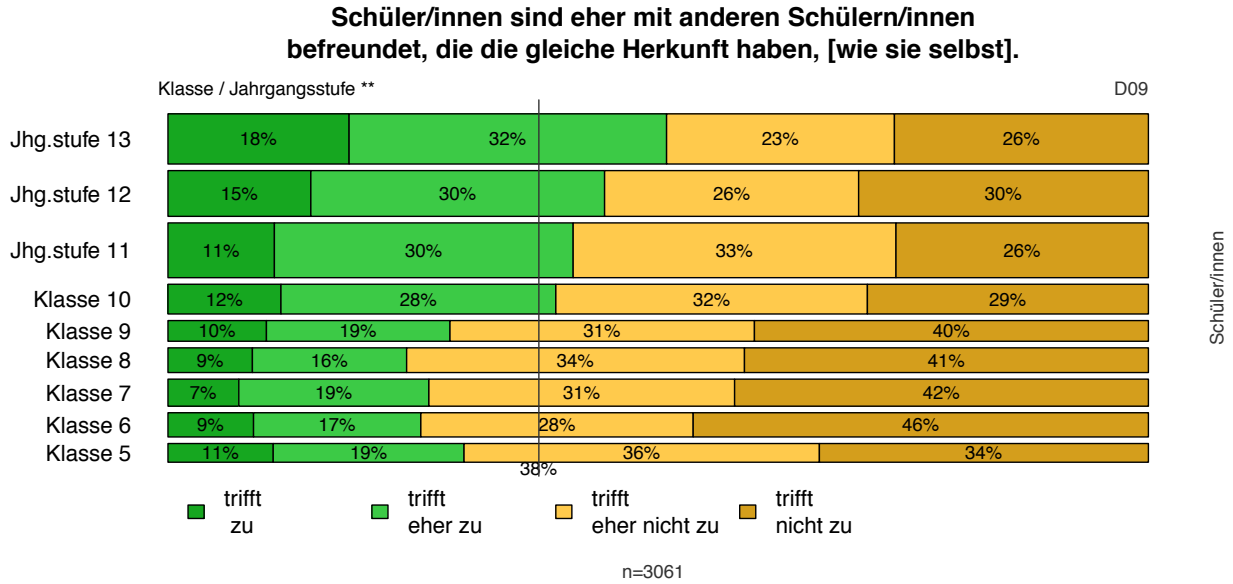
context bildung, 09.01.2018

Schulen alle Menschen unabhängig von Herkunft oder Kultur gleich willkommen sind (D04-SuS).



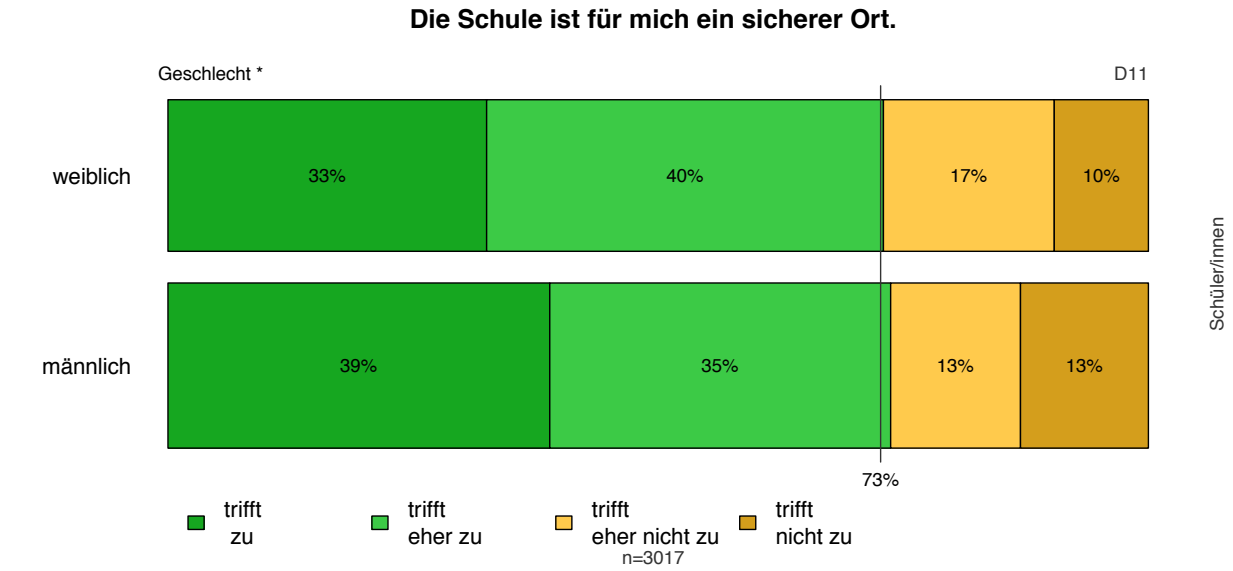
context bildung, 09.01.2018

Mit zunehmendem Alter der SuS wächst die Tendenz mit Mitschülerinnen und Mitschülern gleicher Herkunft befreundet zu sein (Klasse 5: 30%, Jgst. 13: 50%) (D09-Jgst.).



context bildung, 09.01.2018

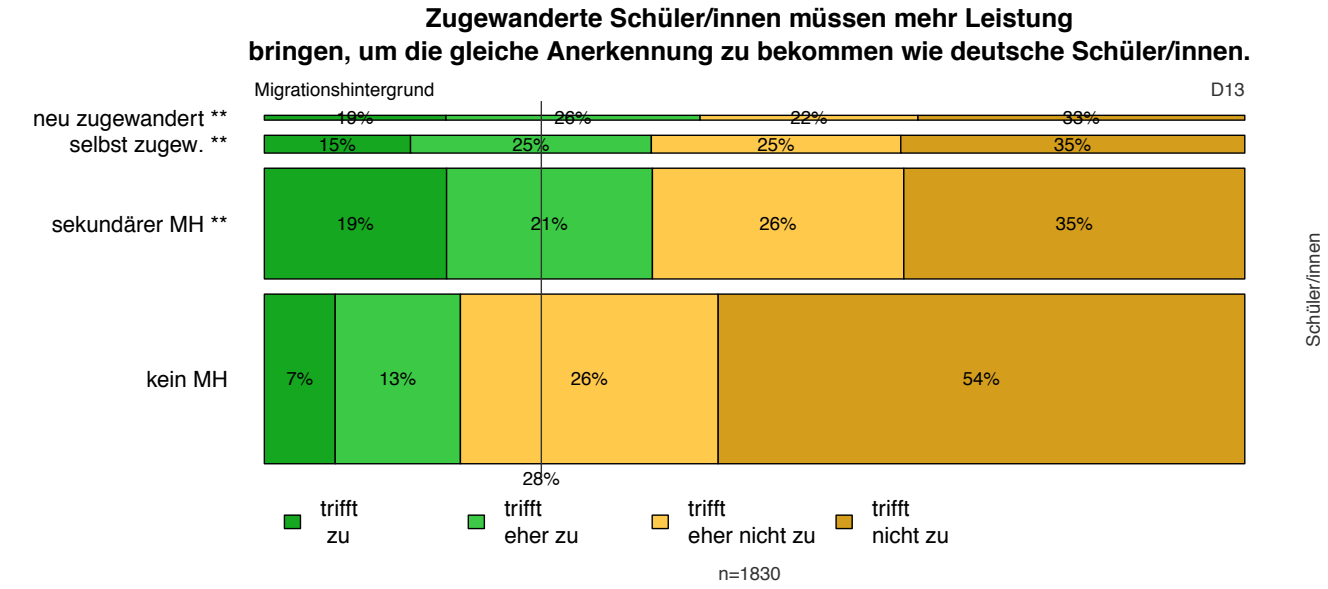
Rund jede vierte Schülerin und jeder vierte Schüler (27%) empfindet die Schule nicht als sicheren Ort (D11).



context bildung, 09.01.2018

SuS mit Migrationshintergrund sind deutlich eher der Auffassung, dass sie mehr Leistung für die gleiche Anerkennung liefern müssen (kein MH: 20%, sekundärer MH: 40%, selbst zugewandert: 40%, neu zugewandert: 45%) (D13).

D - Anerkennung



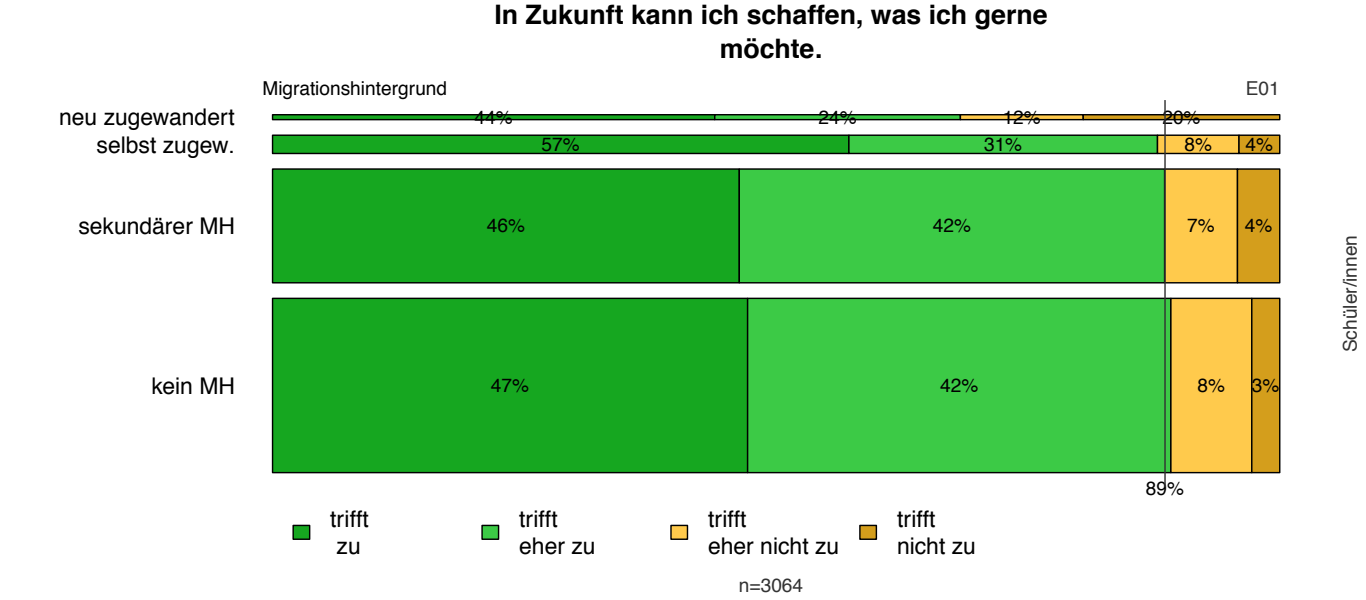
context bildung, 09.01.2018

E - Chancengleichheit

Die SuS wurden nach der Einschätzung ihrer Erfolgschancen im späteren Leben befragt. Hier war es von Interesse herauszufinden, ob die eigene Herkunft Einfluss auf die empfundene Chancengleichheit hat.

Ergebnisse: Es herrscht – unabhängig vom Migrationsstatus – ein relativ hoher Optimismus vor: Rund neun von zehn SuS (89%) sind der Auffassung, in Zukunft das schaffen zu können, was sie gerne möchten (E01).

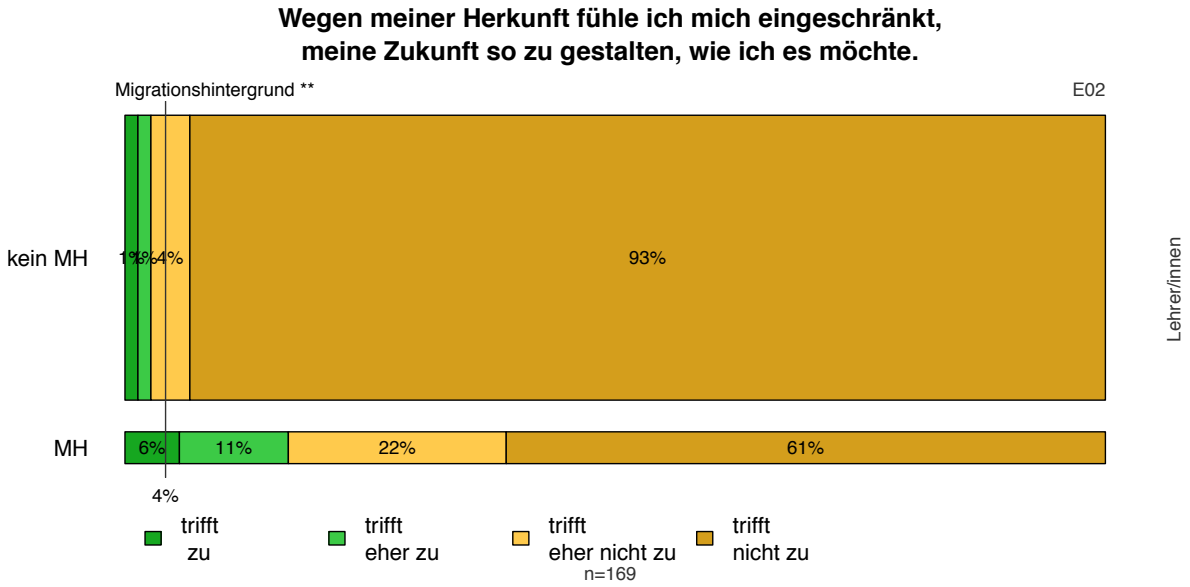
E - Chancengleichheit



context bildung, 09.01.2018

Die Lehrkräfte wurden nach der Einschätzung ihrer Aufstiegschancen innerhalb der Schule gefragt.

Ergebnisse: 17% der Lehrkräfte mit MH empfinden sich aufgrund ihrer Herkunft in ihrer Zukunftsplanung eingeschränkt, mehr als jede vierte und jeder vierte (28%) von Ihnen sieht für sich schlechtere Aufstiegschancen[23] als für Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. (E02).



context bildung, 09.01.2018

23 Die statistische Aussagekraft über die Stärke der Einschätzungen von Lehrenden mit MH ist leicht eingeschränkt, da diese Stichprobe nur aus 20 Personen bestand (=10% der antwortenden Lehrenden). Die Tendenz der Richtung der Aussagen dürfte aber der Einschätzung der Grundgesamtheit entsprechen.

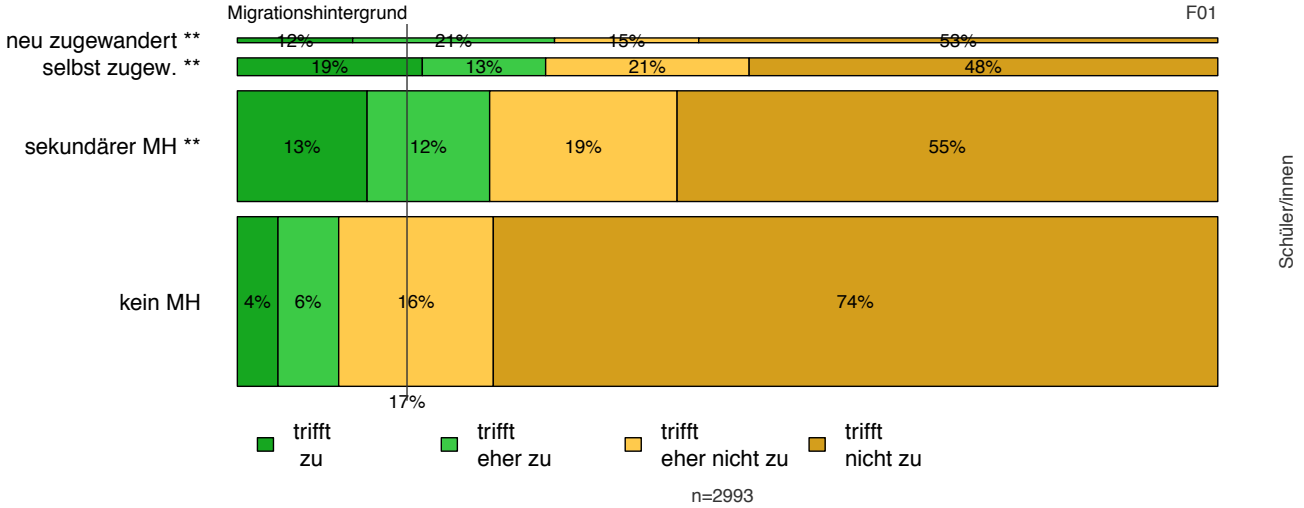
F- Diskriminierung

Im Themenfeld „Diskriminierung“ konnten verschiedene Aspekte des Alltagsrassismus abgedeckt werden. Von wahrgenommenen Benachteiligungen, oder Beleidigungen aufgrund der Herkunft bis zum Umgang mit verschiedenen Religionen und Kulturen im Schulalltag wurden die Schülerinnen und Schüler und die Lehrerinnen und Lehrer befragt. Ebenso wurde nach der Reaktion der Betroffenen auf etwaige Diskriminierungserfahrungen gefragt.

Ergebnisse: 17% aller Schülerinnen und Schüler finden, dass sich deutsche SuS „mehr Unsinn erlauben“ können, bevor dies sanktioniert wird. Allerdings unterscheiden sich die Gruppen nach Migrationsstatus: von den selbst Zugewanderten teilen 32% diese Einschätzung, von denen, deren Eltern zugewandert sind 25%, von den SuS ohne MH sehen nur 10% in dieser Situation eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft (F01).

F - Diskriminierung

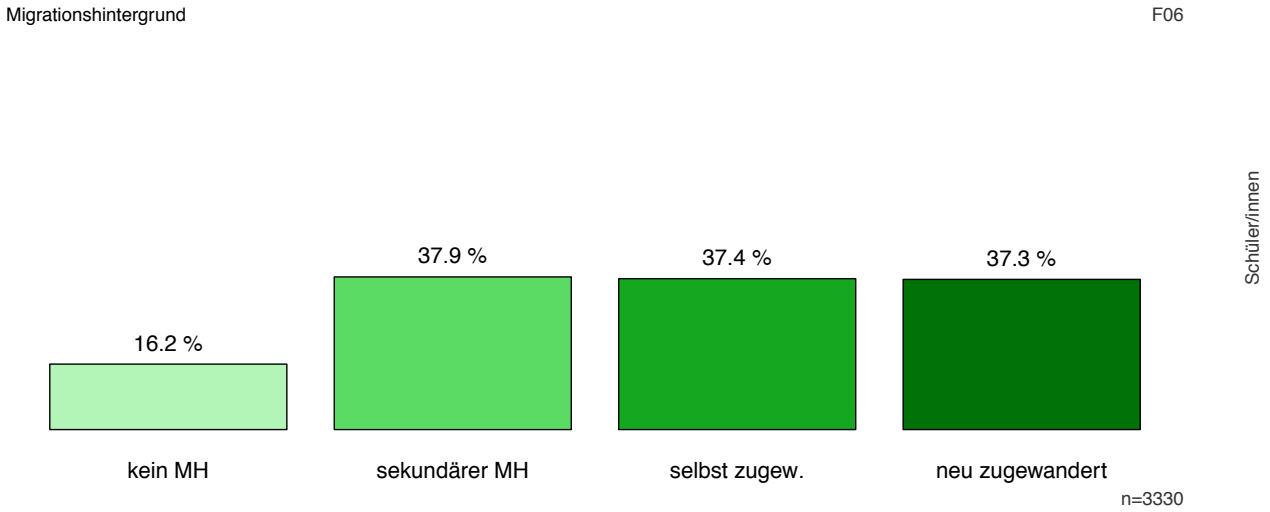
Schüler/innen deutscher Herkunft können sich mehr Unsinn erlauben als andere, bevor sie einen Eintrag ins Klassenbuch bekommen.



context bildung, 09.01.2018

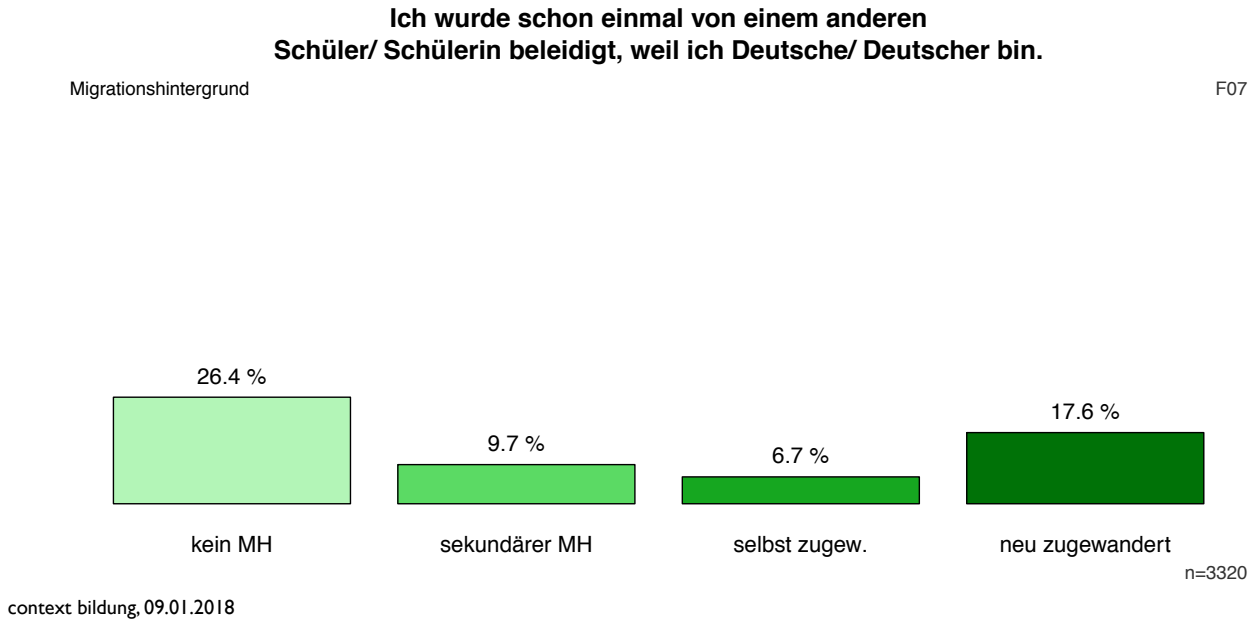
Mehr als ein Drittel der SuS mit MH (37%) gibt an, bereits einmal von einer anderen Schülerin oder einem anderen Schüler aufgrund der Herkunft beleidigt worden zu sein (F06).

Ich wurde schon einmal wegen meiner Herkunft von einem anderen Schüler/ einer anderen Schülerin beleidigt.

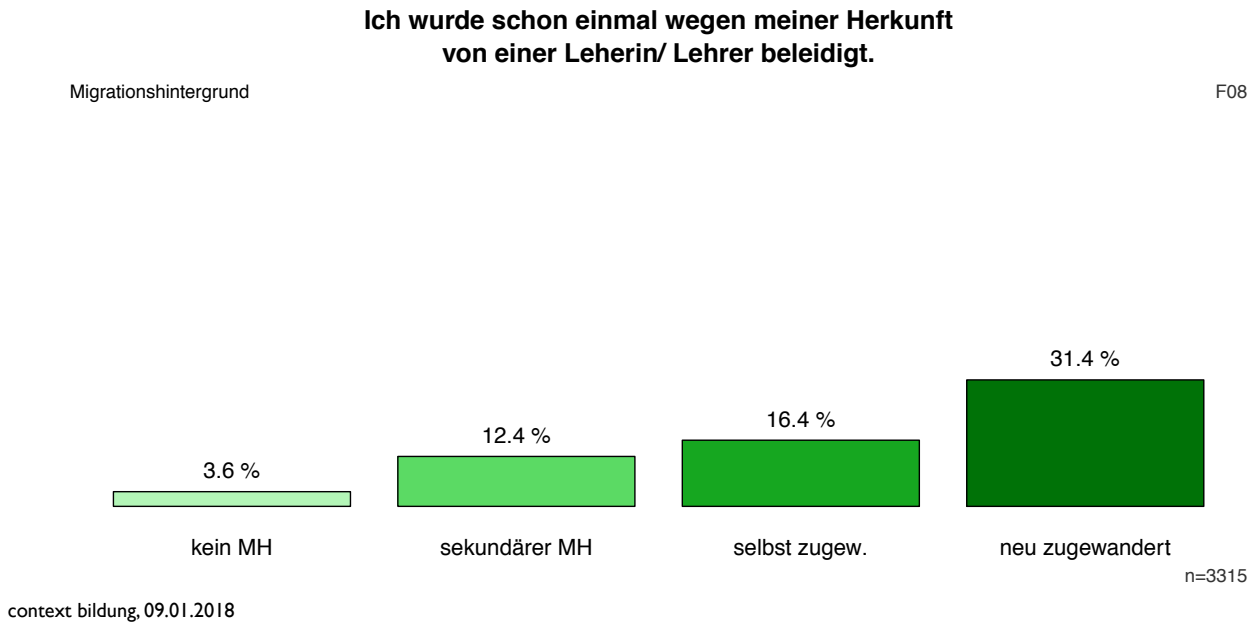


context bildung, 09.01.2018

Jede vierte Schülerin und jeder vierte Schüler ohne MH (26,4%) gibt an, beleidigt worden zu sein, weil man Deutsche oder Deutscher sei (F07).

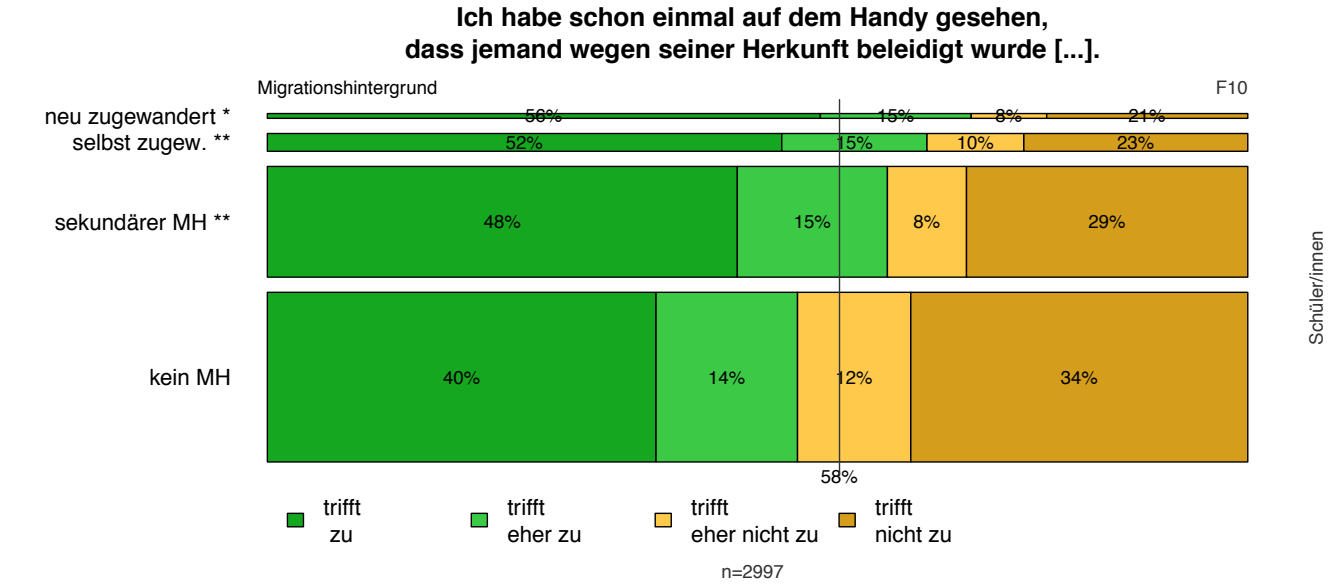


Ob sich SuS von Lehrerinnen und Lehrern beleidigt sehen, ist stark von der Dauer des Aufenthalts in Deutschland abhängig. 31,4% der neu Zugewanderten (weniger als drei Jahre in Deutschland) geben an, schon einmal von einer Lehrerin oder einem Lehrer beleidigt worden zu sein. Bei den selbst zugewanderten SuS sind das 16,4%, während nur 12,4% der SuS der zweiten Generation diese Aussage bestätigen können. Lediglich 3,6% der SuS ohne MH geben an, schon einmal von einer Lehrerin oder einem Lehrer aufgrund der Herkunft beleidigt worden zu sein (F08).



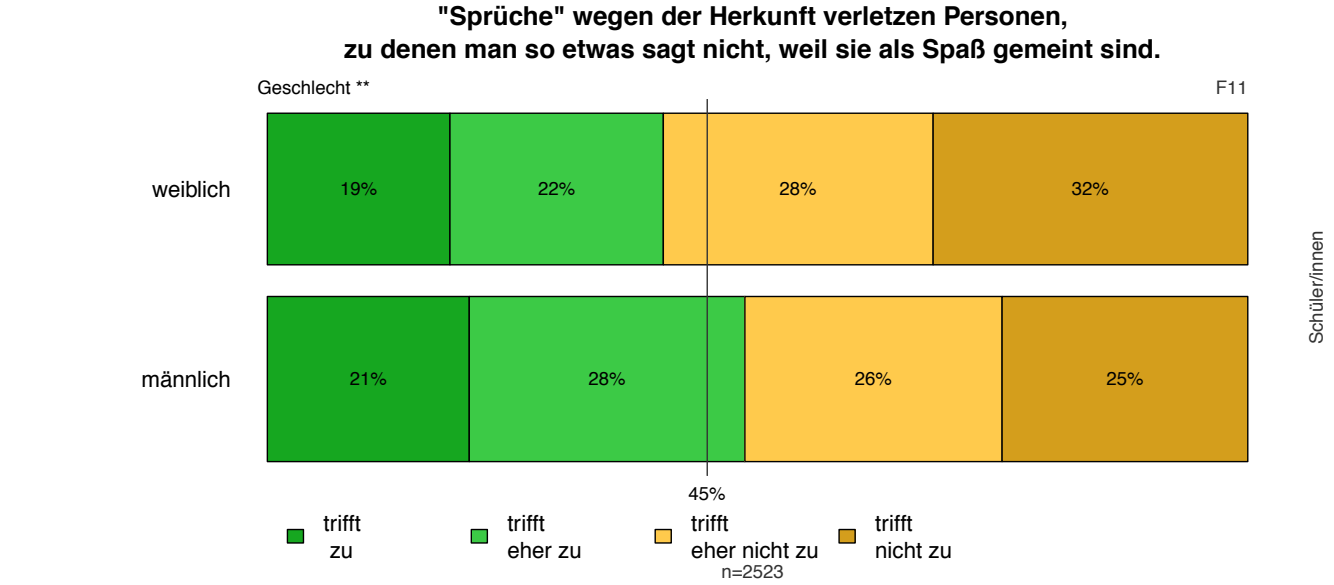
Mehr als die Hälfte der SuS (58%) gibt an, beobachtet zu haben, dass jemand per Handy wegen seiner Herkunft beleidigt wurde (F10), wobei dieser Anteil sowohl bei den in Deutschland geborenen SuS mit MH (63%) als auch bei den selbst zugewanderten SuS (67%) signifikant höher liegt als bei den SuS ohne MH (54%). Von den Zugewanderten wird rassistische Diskriminierung also deutlich mehr wahrgenommen.

F - Diskriminierung



context bildung, 09.01.2018

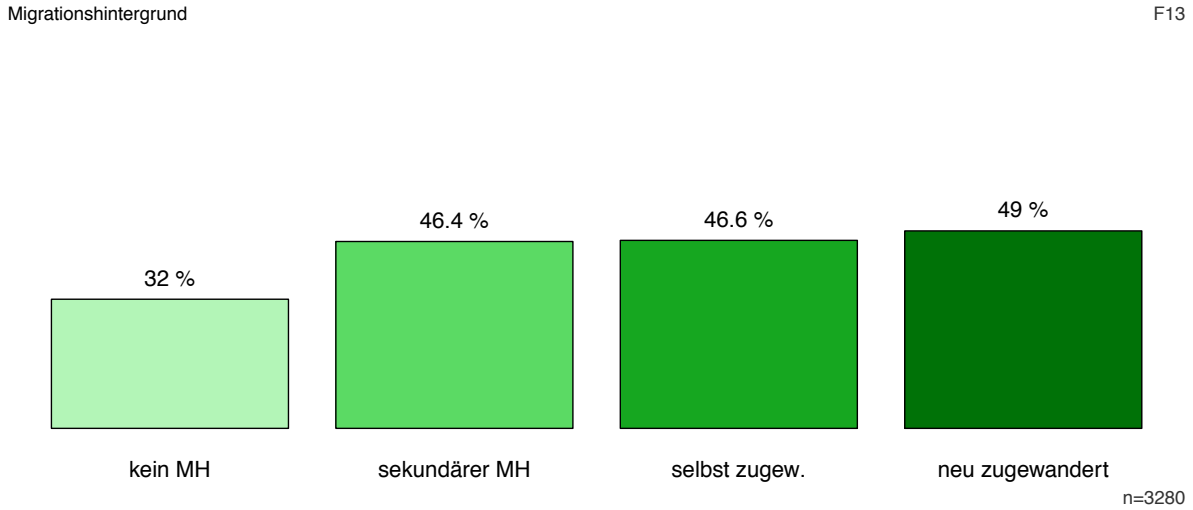
45% der SuS sind der Auffassung, dass „Sprüche", die sich auf die Herkunft beziehen, nicht verletzend seien (F11)



context bildung, 09.01.2018

Beinahe jede zweite Schülerin und jeder zweite Schüler mit MH (sekundärer MH: 46,4%, selbst zugewandert: 46,6%, neu zugewandert: 49%) hat Beleidigungen oder Benachteiligungen von SuS aufgrund der Herkunft beobachtet, bei den SuS ohne MH ist es jede und jeder Dritte (32%) (F13-SuS).

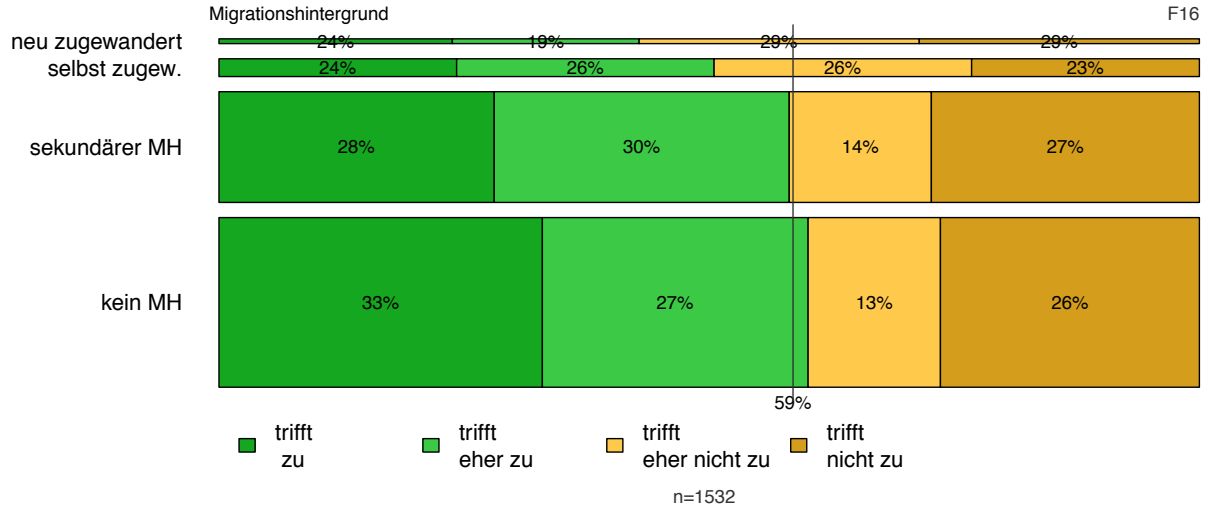
Ich habe [...] schon einmal beobachtet, dass eine Schüler/in wegen der Herkunft beleidigt oder benachteiligt wurde.



context bildung, 09.01.2018

Fast drei von fünf aller befragten SuS (59%) sind der Auffassung, dass auf die jeweilige Kultur und Religion im Schulalltag Rücksicht genommen wird. Je kürzer der bisherige Aufenthalt, desto geringer die Zustimmung (selbst zugewandert: 50%, neu zugewandert: 43%) (F16).

Auf meine Kultur und Religion wird im Schulalltag Rücksicht genommen.



context bildung, 09.01.2018

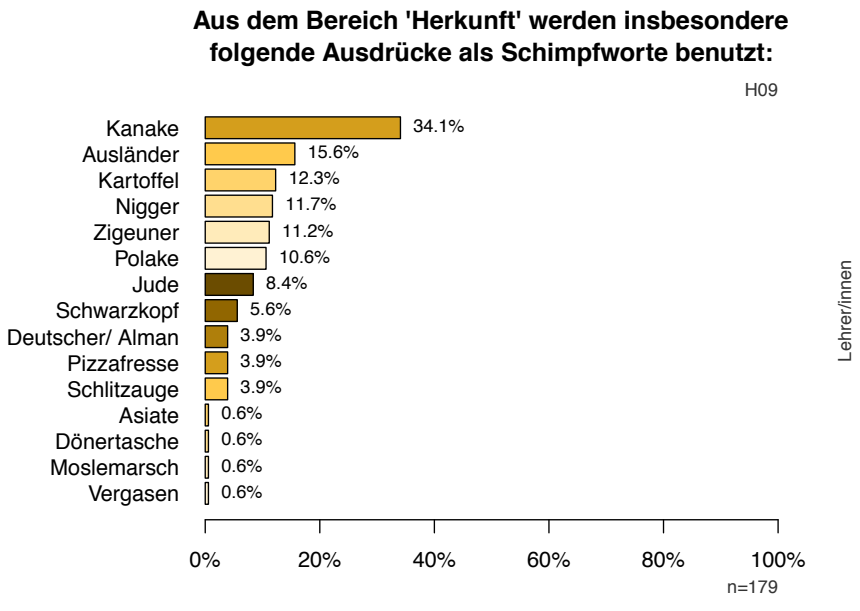
H- Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Die Bezugspunkte gegenseitiger Beschimpfungen können ein Indikator für das Ausmaß der jeweiligen Feindseligkeiten sein. Dazu wurden die SuS mit der offenen Frage: „Welche Worte werden auf dem Schulhof als Schimpfworte benutzt?“ konfrontiert. Die genannten Worte wurden ausgezählt und in eine Rangfolge gebracht. Den Lehrerinnen und Lehrern wurde eine inhaltliche Kategorisierung als Mehrfachauswahl vorgelegt, wobei die Kategorie Herkunft mit konkreten Beispielen abgefragt wurde.

Ergebnisse:

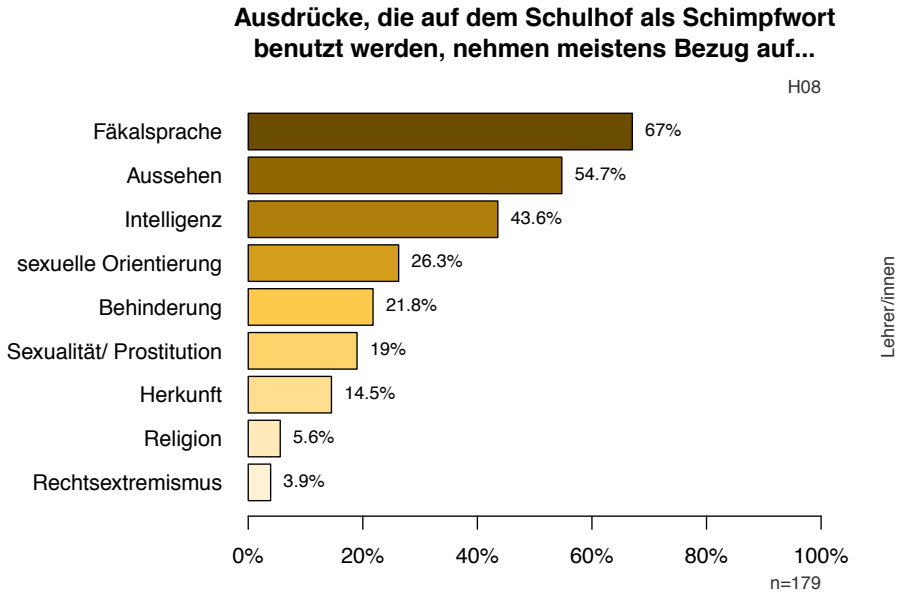
Mit 3,4% ist bei den SuS das Wort „Kanake“ auf Rang 16 der genannten Schimpfworte, „Jude“ mit 3,2% auf Rang 20, „Ausländer“ auf Rang 26 (H09-SuS). Die Worte auf Rang 1 bis 15 beziehen sich nicht auf Herkunft, Sprache oder Religionszugehörigkeit.

H - Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit



context bildung, 09.01.2018

Schimpfworte mit Herkunftsbezug werden auch nach Ansicht der Lehrkräfte eher nachrangig benutzt (14,5%). Fäkalsprache, Aussehen, Intelligenz, sexuelle Orientierung, Behinderung und Sexualität/Prostitution sind, in dieser Reihenfolge, die vorrangigen Bereiche aus denen Schimpfworte gebildet werden (H08).

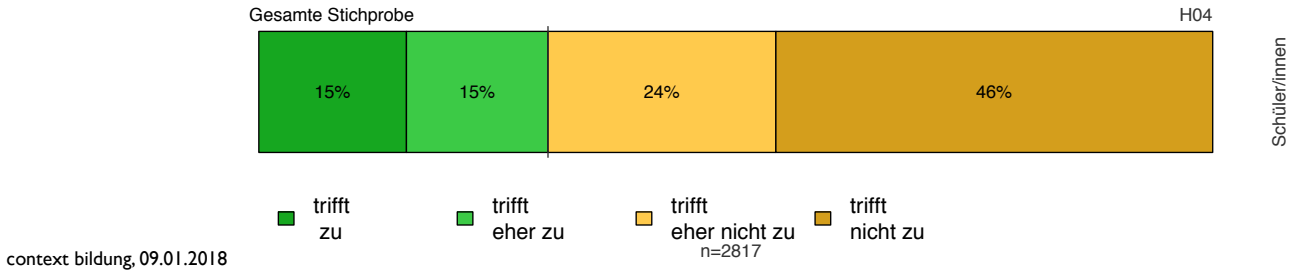


context bildung, 09.01.2018

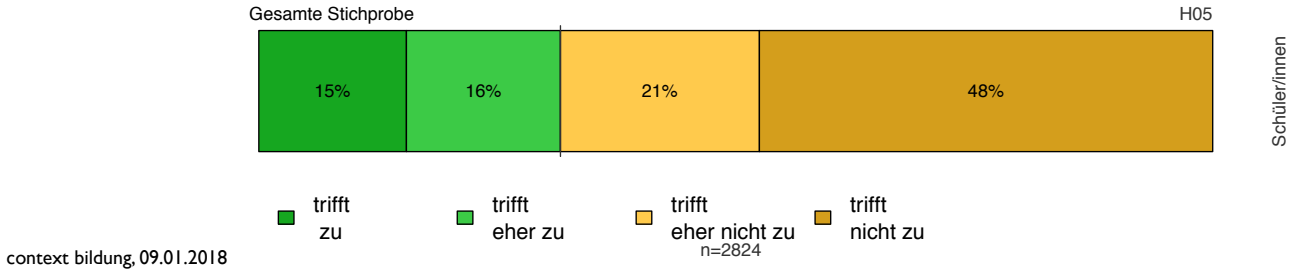
Angelehnt an die Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung[24] sollte herausgefunden werden, wie die SuS und die Lehrkräfte zu einzelnen Gruppierungen wie Roma und Sinti, Menschen muslimischen Glaubens, Geflüchteten und Menschen jüdischen Glaubens stehen. Themen wie Zuwanderung, Angst vor Kriminalität durch Migrantinnen und Migranten und antisemitische Äußerungen wurden in diesem Bereich erfragt.

Knapp ein Drittel der SuS (30%) gibt an, Angst davor zu haben, dass zu viele Asylbewerberinnen und Asylbewerber nach Deutschland kommen (H04) und ca. ebenso viele (31%) hätten ein Problem damit, wenn diese in der Nähe untergebracht wären (H05).

Ich habe Angst davor, dass zu viele Asylbewerber nach Deutschland kommen. [...]

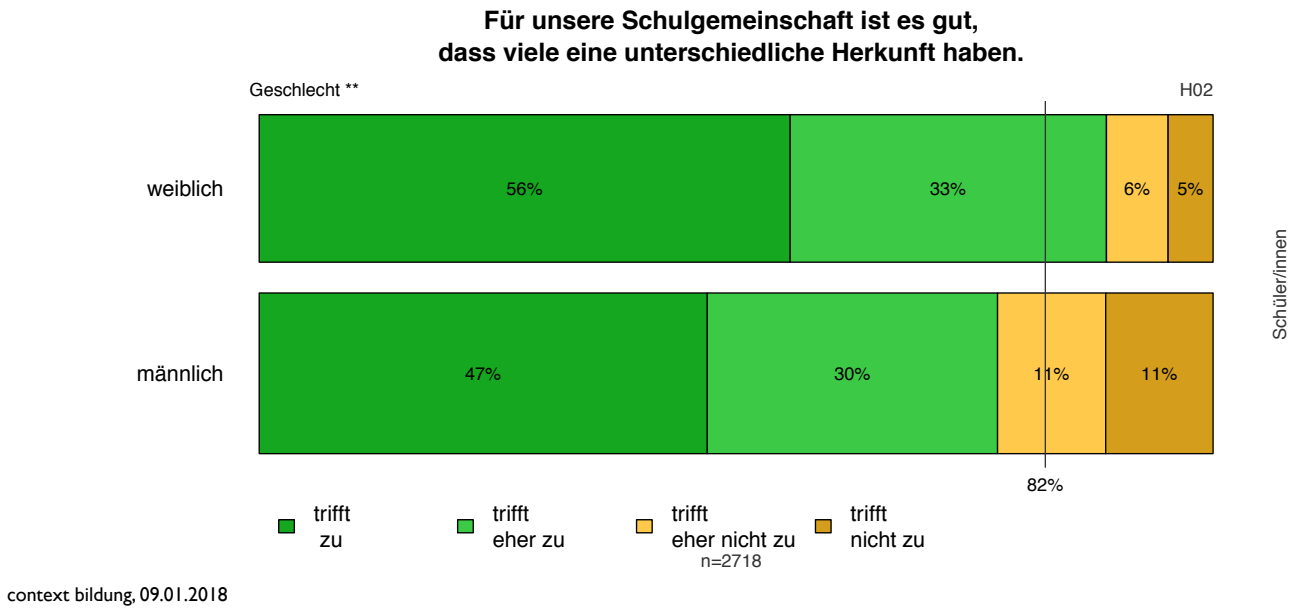


Ich hätte ein Problem mit der Unterbringung von Asylbewerbern in der Nähe von meinem Zuhause.



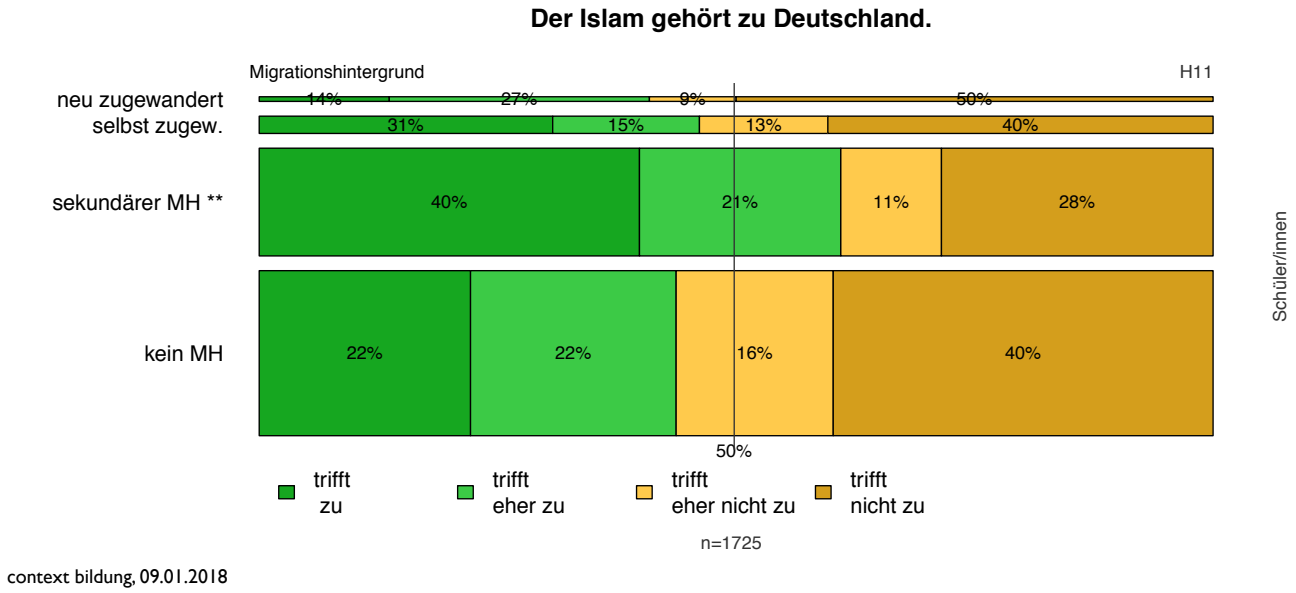
24 Mitte Studie (http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf_16/Gespaltene%20Mitte_Feindselige%20Zust%C3%A4nde.pdf) Die Studie fragt die sechs Themenbereiche (Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Abwertung von Sinti und Roma, Abwertung asylsuchender Menschen) durch jeweils drei Einschätzungsfragen ab.

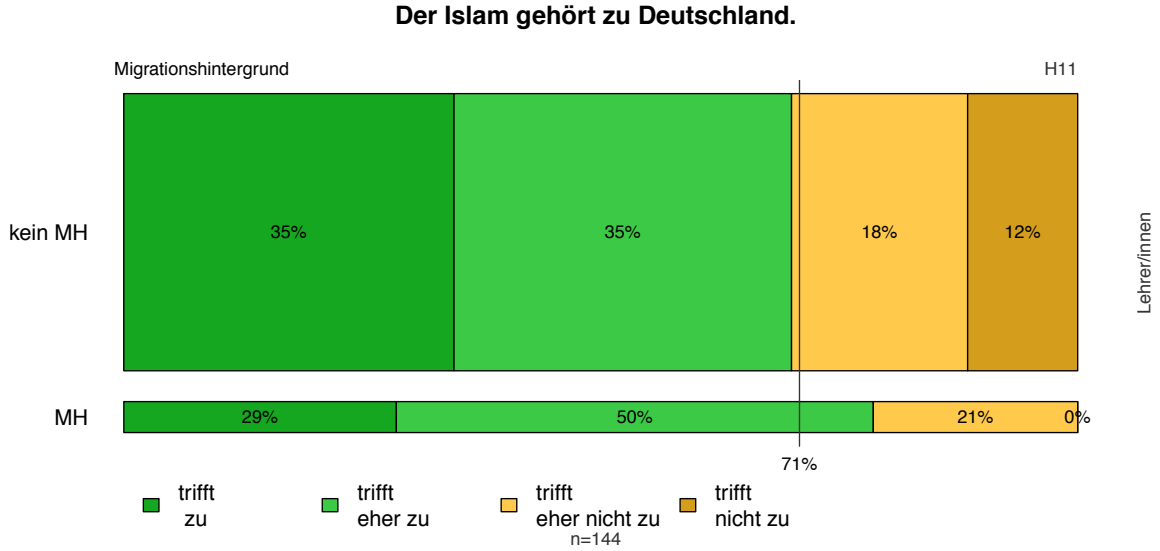
Diversität an sich wurde durch die Befragten jedoch positiv eingeschätzt: Mehr als 80% der SuS finden es für die Schulgemeinschaft gut, dass viele eine unterschiedliche Herkunft haben (H02).



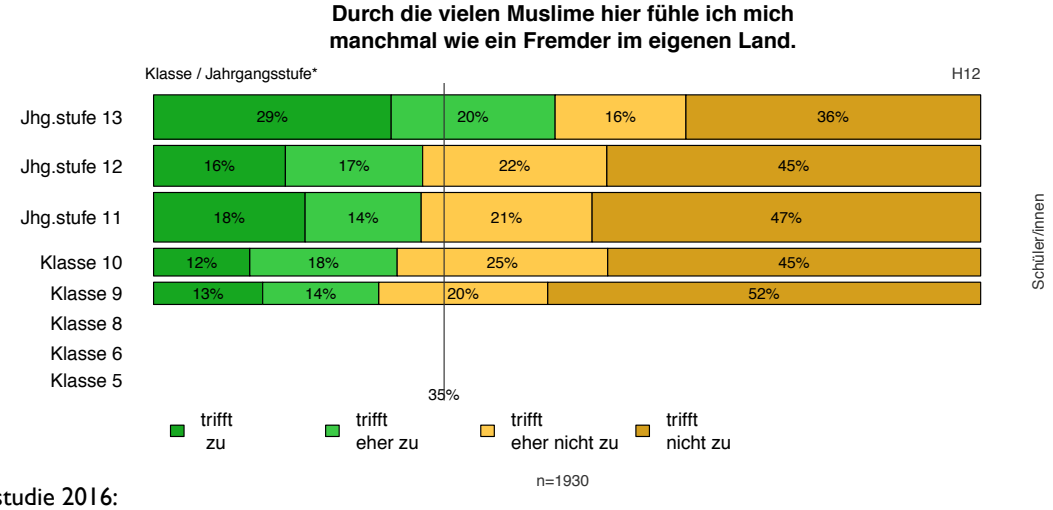
Islamophobie

Nur jede zweite Schülerin und jeder zweite Schüler (50%) ist der Auffassung, dass der Islam zu Deutschland gehört (SuS mit sekundärem MH: 61%, alle anderen: 41-46%) (H11-SuS)
Bei den Lehrkräften beträgt die Zustimmung 71% (H11-Lehrkräfte).
Mehr als jede dritte Schülerin und jeder dritte Schüler (35%) gibt an, sich durch die vielen Muslime hier manchmal fremd im eigenen Land zu fühlen (SuS ohne MH: 40%), wobei die Zustimmung zu dieser These mit zunehmendem Alter ansteigt (Jgst. 13: 49%) (H12).





context bildung, 09.01.2018



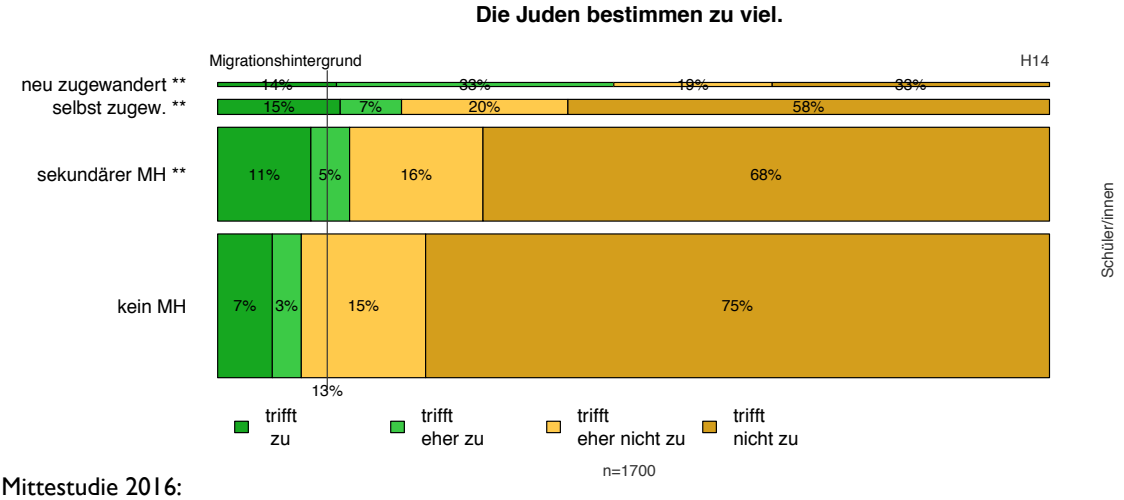
Mittestudie 2016:
„Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet."
46,8% stimmen überwiegend oder voll zu (neutrales Element der fünfstufigen Skala gelöscht).

context bildung, 09.01.2018

Antisemitismus

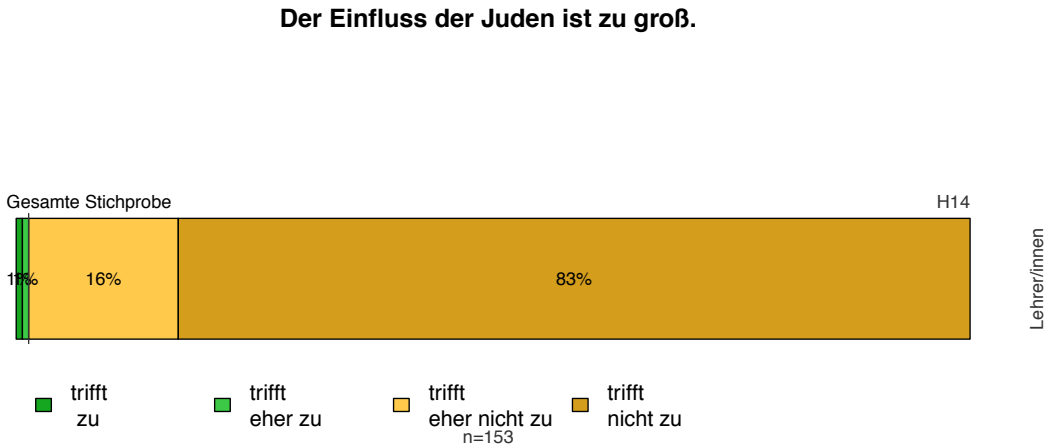
13% der SuS sind der Auffassung, dass die Juden zu viel bestimmen würden, unabhängig davon, ob sie persönlich Juden kennen oder nicht. Menschen mit MH stimmen dieser These eher zu als nicht Zugewanderte und das umso stärker, je kürzer die Zuwanderung zurückliegt (sekundärer MH: 16%, selbst zugewandert: 22%, neu zugewandert: 47%, H14-SuS). 97% der Lehrkräfte lehnen eine ähnlich formulierte These ganz oder teilweise ab (H14-Lehrkräfte).

H - Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit



Mittestudie 2016:
„Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß“
13,9% stimmen überwiegend oder voll zu (neutrales Element der fünfstufigen Skala gelöscht).

context bildung, 09.01.2018

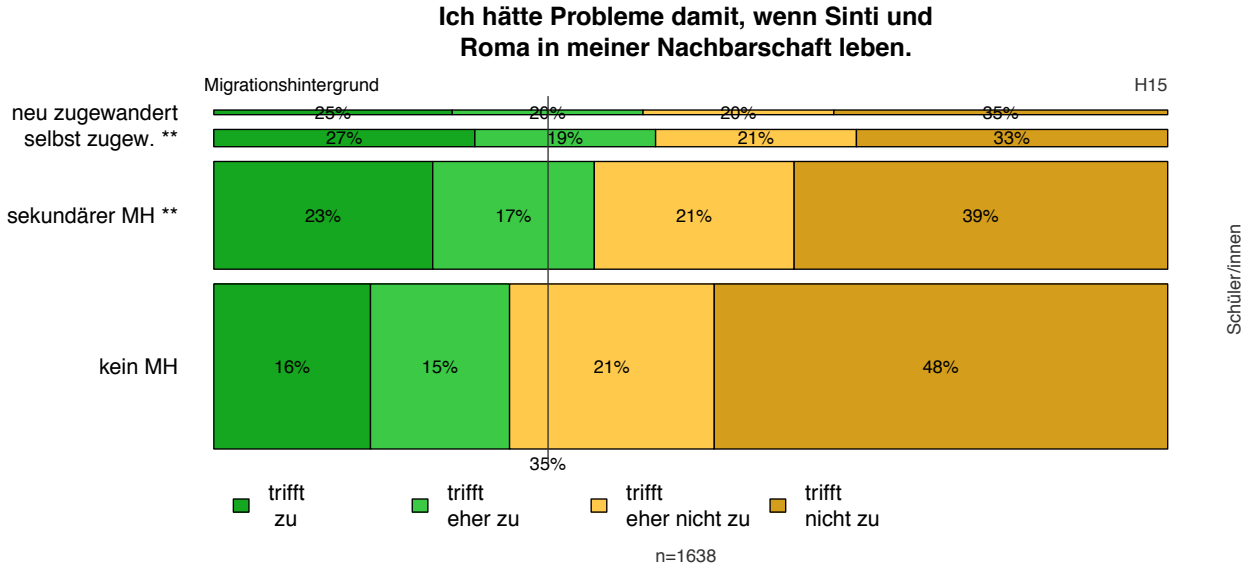


Mittestudie 2016:
„Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß“
13,9% stimmen überwiegend oder voll zu (neutrales Element der fünfstufigen Skala gelöscht).

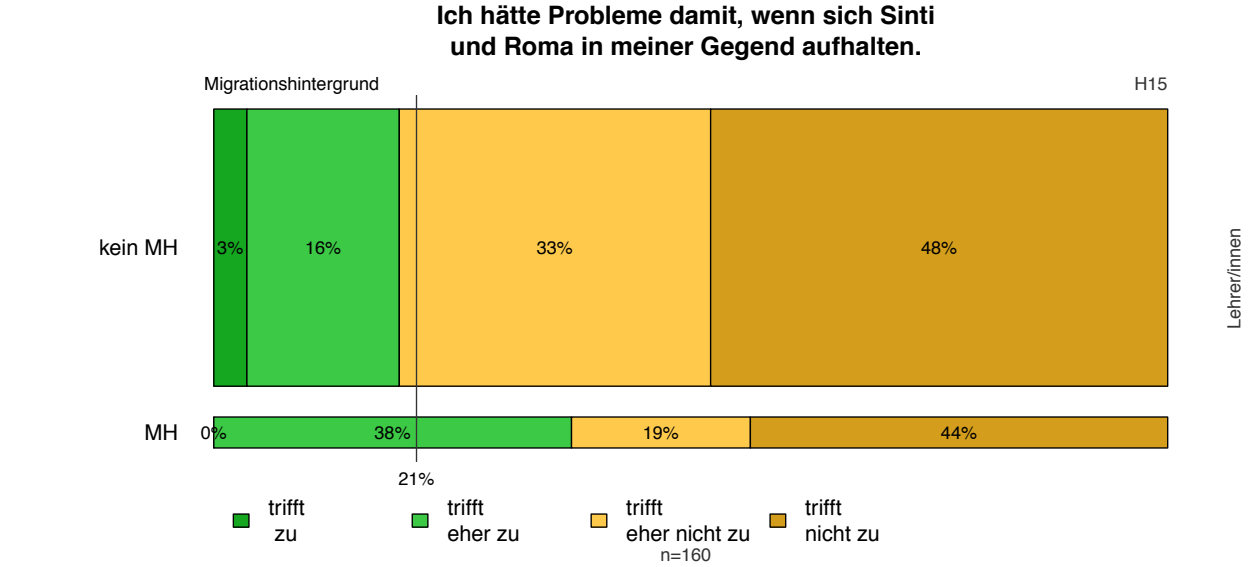
context bildung, 09.01.2018

Antiziganismus

Mehr als jede fünfte Schülerin und jeder fünfte Schüler (35%) gibt an, ein Problem damit zu haben, wenn Sinti und Roma in der Nachbarschaft leben. Bei zugewanderten SuS ist die Zustimmung am stärksten (selbst zugewandert: 46%, neu zugewandert: 45%) (H15-SuS). Bei den Lehrerinnen und Lehrern hätte jede und jeder fünfte (21%) ein Problem damit, wenn sich Sinti und Roma in der Gegend aufhielten (H15-Lehrkräfte). 43% der SuS sind der Auffassung, dass Sinti und Roma zu Kriminalität neigen (H16).



context bildung, 09.01.2018



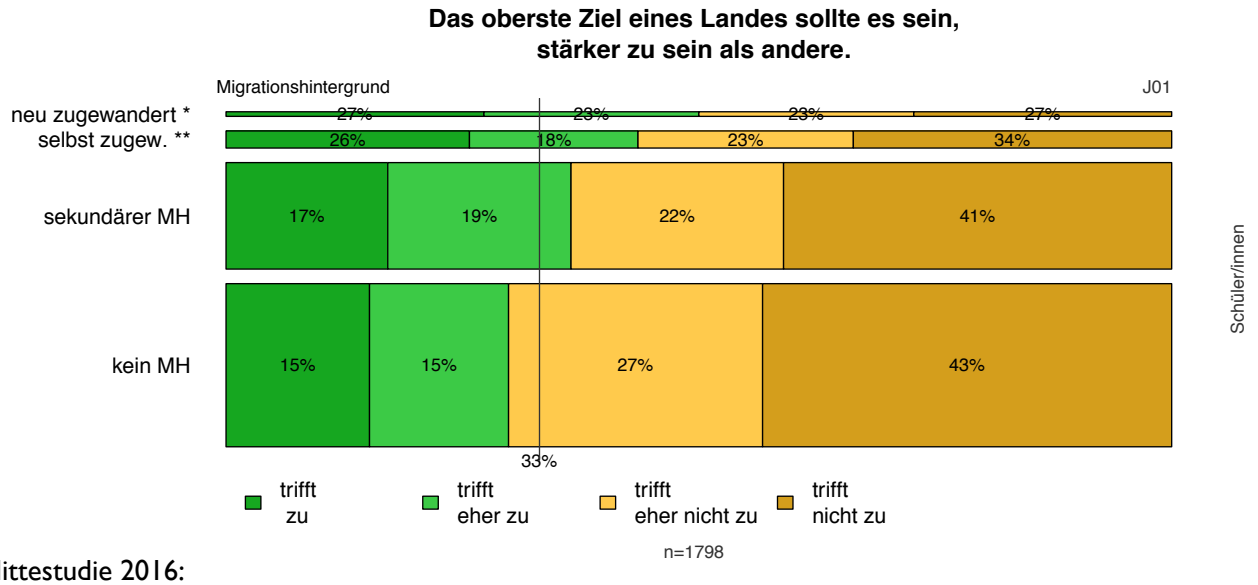
context bildung, 09.01.2018

J - Rechtsextremismus

Zum Themenbereich „Rechtsextremismus“ wurden aufgrund der Komplexität des Themas ausschließlich SuS ab der Jahrgangsstufe 9 befragt. Von Interesse war hier, wie die SuS Statements der in der Mitte-Studie (s.o.) verwendeten Kategorien Chauvinismus und die Befürwortung einer rechtsgerichteten Diktatur bewerten. Zudem wurde die Wahrnehmung verschiedener extremistischer Äußerungen erhoben.

Ergebnisse: Jede dritte Schülerin und jeder dritte Schüler (33%) ist der Auffassung, dass das „oberste Ziel eines Landes“ sein sollte stärker zu sein als das andere. Bei den SuS mit MH ist die Zustimmung stärker (sekundärer MH: 36%, selbst zugewandert: 44%, neu zugewandert: 50%) als bei SuS ohne MH (30%) (J01).

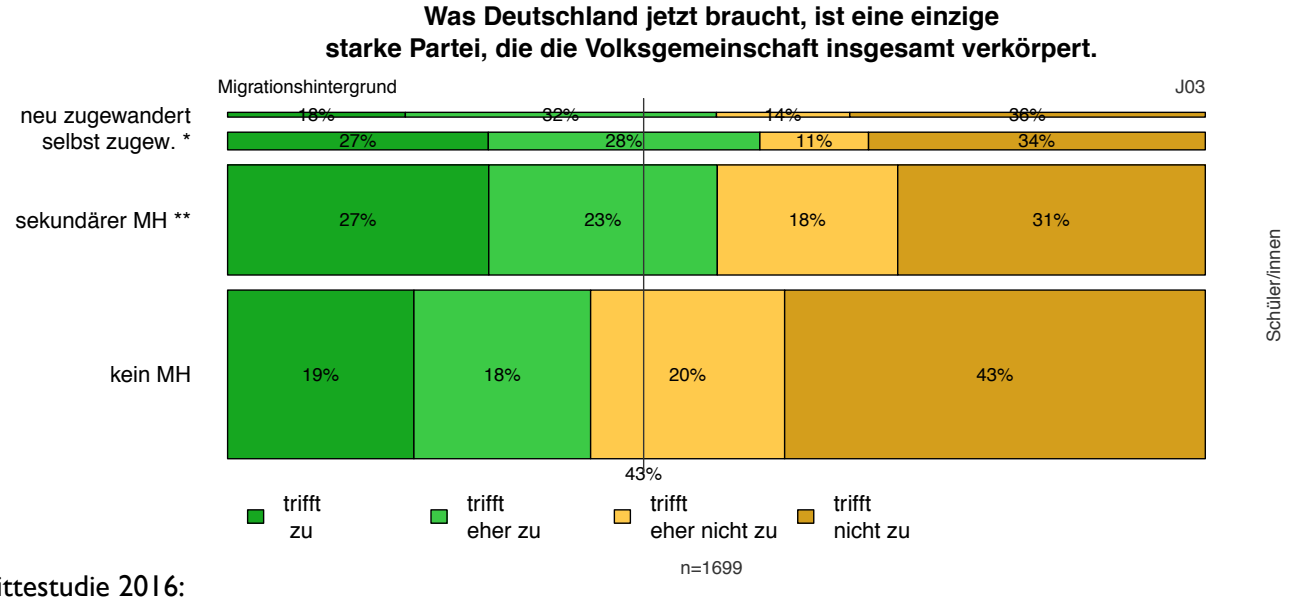
J - Rechtsextremismus



Mittestudie 2016:
„Was unser Land heute braucht, ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.“: 30,0% stimmen überwiegend oder voll zu (neutrales Element der fünfstufigen Skala gelöscht).

context bildung, 09.01.2018

43% der SuS finden, dass Deutschland jetzt (November 2017[25]) eine einzige starke Partei brauche, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert. Auch hier gibt es stärkere Zustimmung bei den SuS mit MH (sekundärer MH: 50%, selbst zugewandert: 55%, neu zugewandert: 50%) (J03).

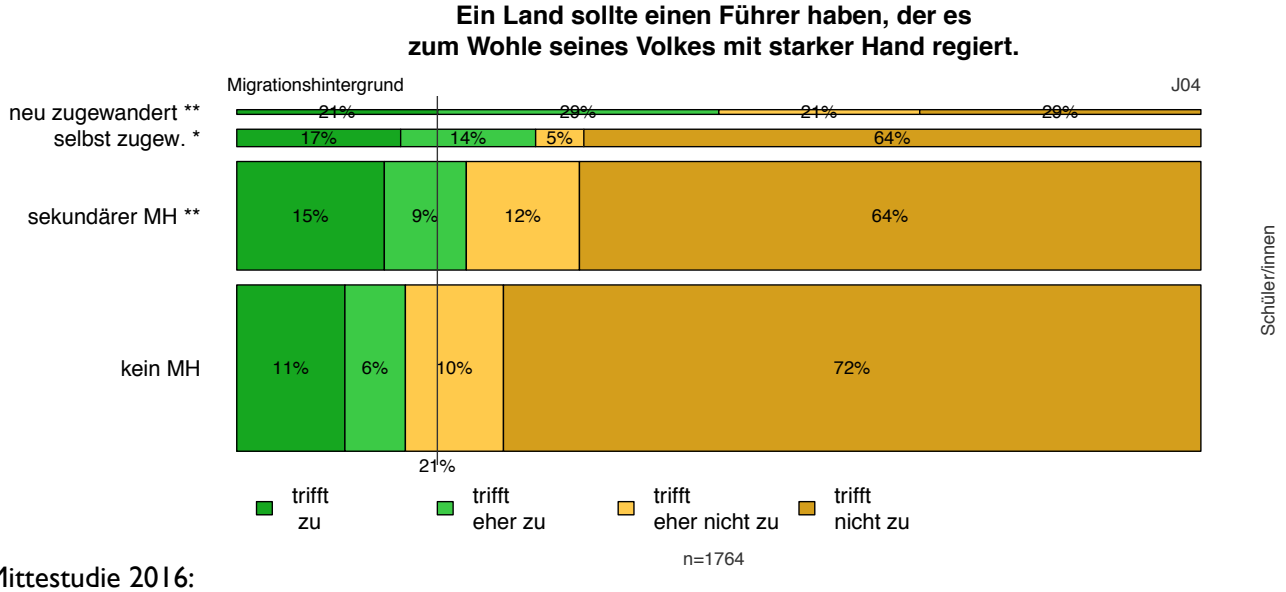


Mittestudie 2016:
„Wir sollten einen Führer haben, der Deutschland zum Wohle aller mit starker Hand regiert."
28,5% stimmen überwiegend oder voll zu (neutrales Element der fünfstufigen Skala gelöscht).
context bildung, 09.01.2018

25 Der bundespolitische Kontext war die nach der Bundestagswahl im September 2017 andauernde langwierige Regierungsbildung.

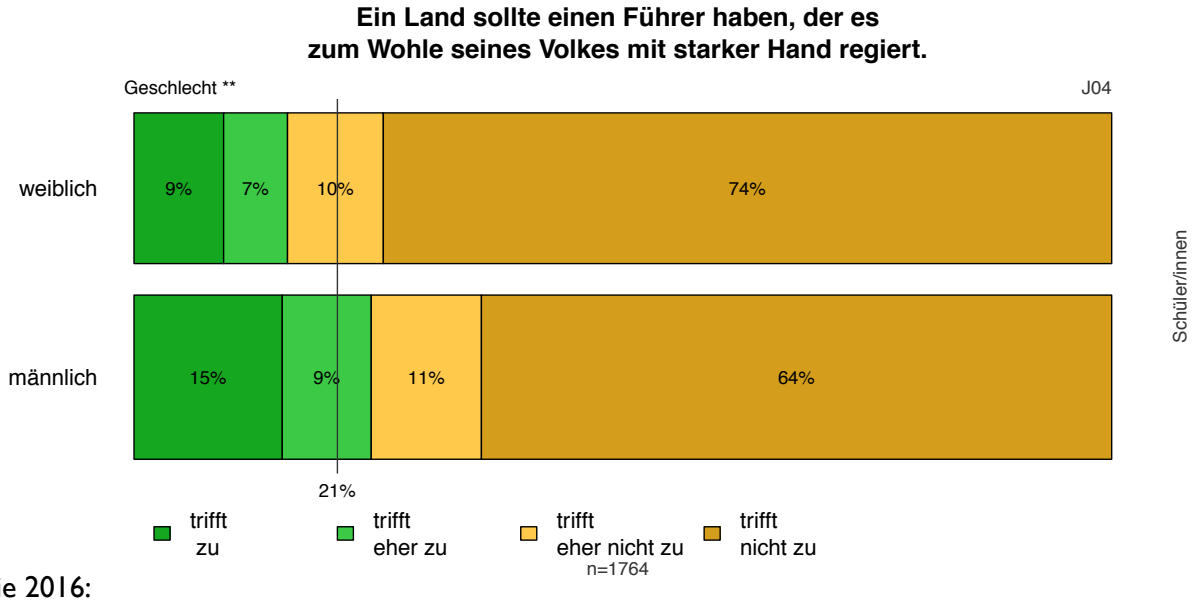
Jede fünfte Schülerin und jeder fünfte Schüler (21%) unterstützt die Idee eines starken Führers, der das Land zum Wohle des Volkes mit starker Hand regiert. Diese These wird von männlichen SuS (24%) (J04-Geschlecht) sowie von SuS mit MH (sekundärer MH: 24%, selbst zugewandert: 31%, neu zugewandert: 50%) eher bejaht als von anderen (J04-MH).

J - Rechtsextremismus



Mittestudie 2016:
„Wir sollten einen Führer haben, der Deutschland zum Wohle aller mit starker Hand regiert."
12,4% stimmen überwiegend oder voll zu (neutrales Element der fünfstufigen Skala gelöscht).

context bildung, 09.01.2018

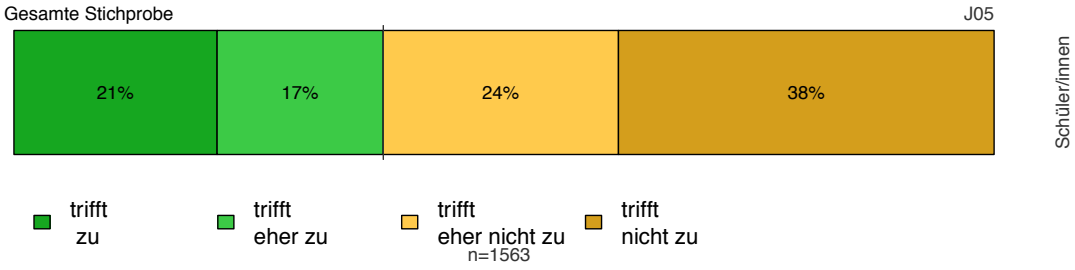


Mittestudie 2016:
„Wir sollten einen Führer haben, der Deutschland zum Wohle aller mit starker Hand regiert."
12,4% stimmen überwiegend oder voll zu (neutrales Element der fünfstufigen Skala gelöscht).

context bildung, 09.01.2018

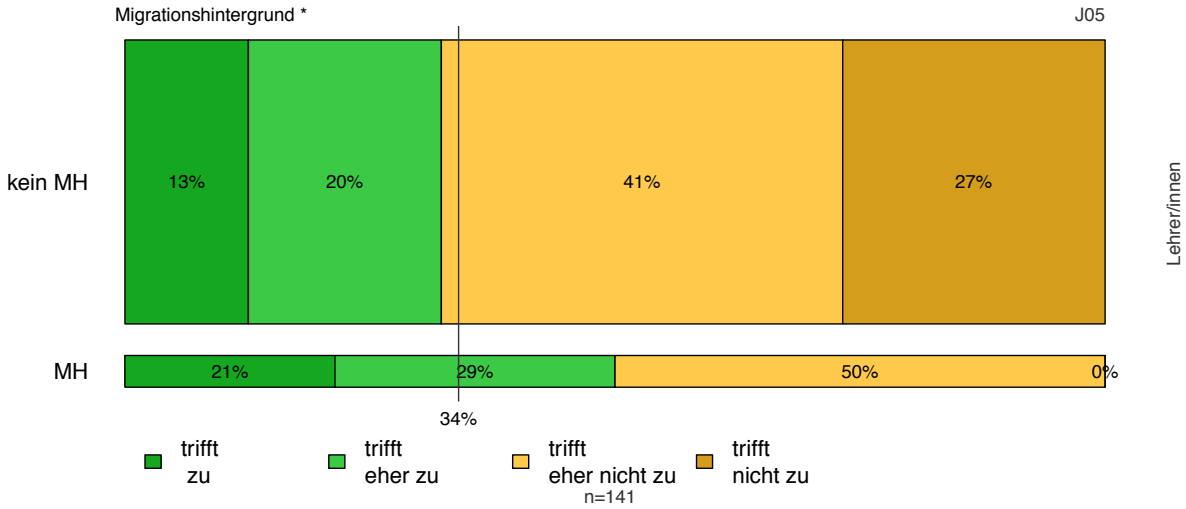
Sowohl rund ein Drittel der SuS (38%) (J05-SuS) als auch der Lehrerinnen und Lehrer (34%) (J05-Lehrkräfte) nehmen SuS wahr, die religiös-extremistische Einstellungen äußern.

An meiner Schule gibt es Schüler/ Schülerinnen, die religiös–extremistische Einstellungen äußern.



context bildung, 09.01.2018

An meiner Schule gibt es Schüler/Schülerinnen, die religiös–extremistische Einstellungen äußern.

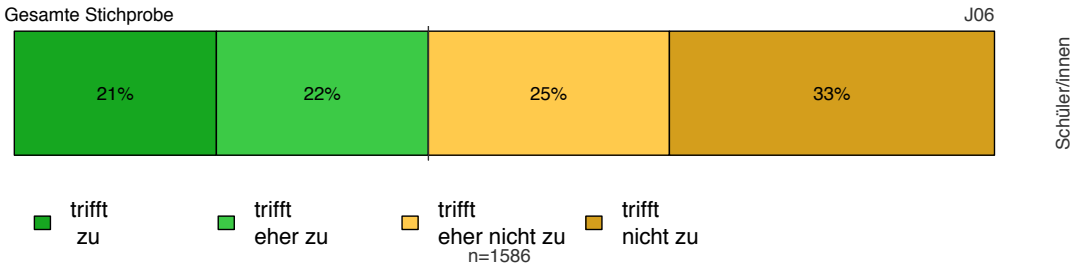


context bildung, 09.01.2018

Noch mehr nehmen Äußerungen im Bereich des Rechtsextremismus wahr (43% SuS, 38% Lehrkräfte) (J06).

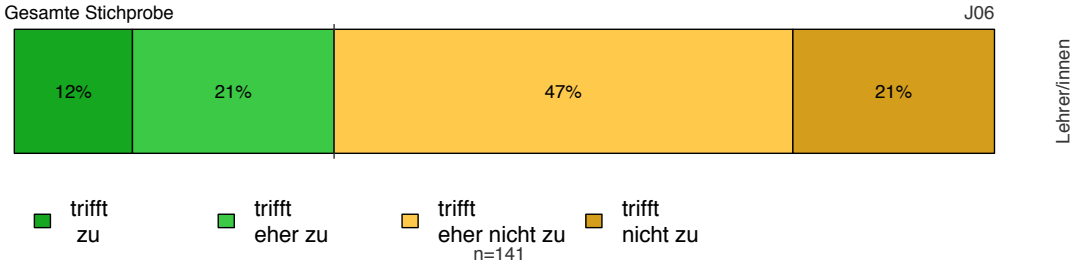
J - Rechtsextremismus

An meiner Schule gibt es Schüler/ Schülerinnen, die rechtsextremistische Einstellungen äußern.



context bildung, 09.01.2018

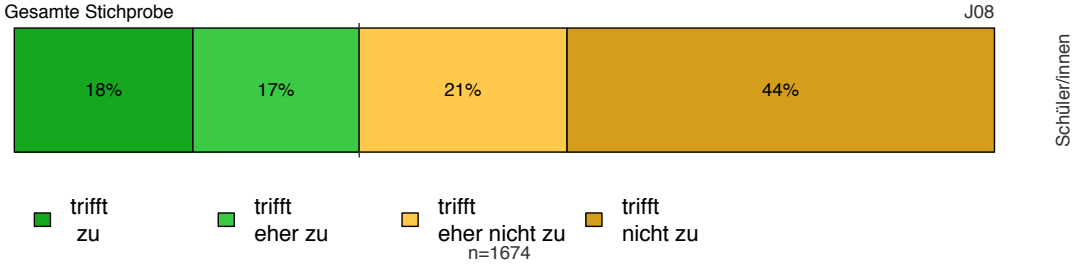
An meiner Schule gibt es Schüler/Schülerinnen, die rechtsextremistische Einstellungen äußern.



context bildung, 09.01.2018

Jede dritte Schülerin und jeder dritte Schüler (35%) gibt an, in der Schule manchmal rechtsextreme Schmierereien zu sehen (J08-SuS).

An meiner Schule sind manchmal rechtsextreme Symbole zu sehen, z.B. Hakenkreuze.



context bildung, 09.01.2018

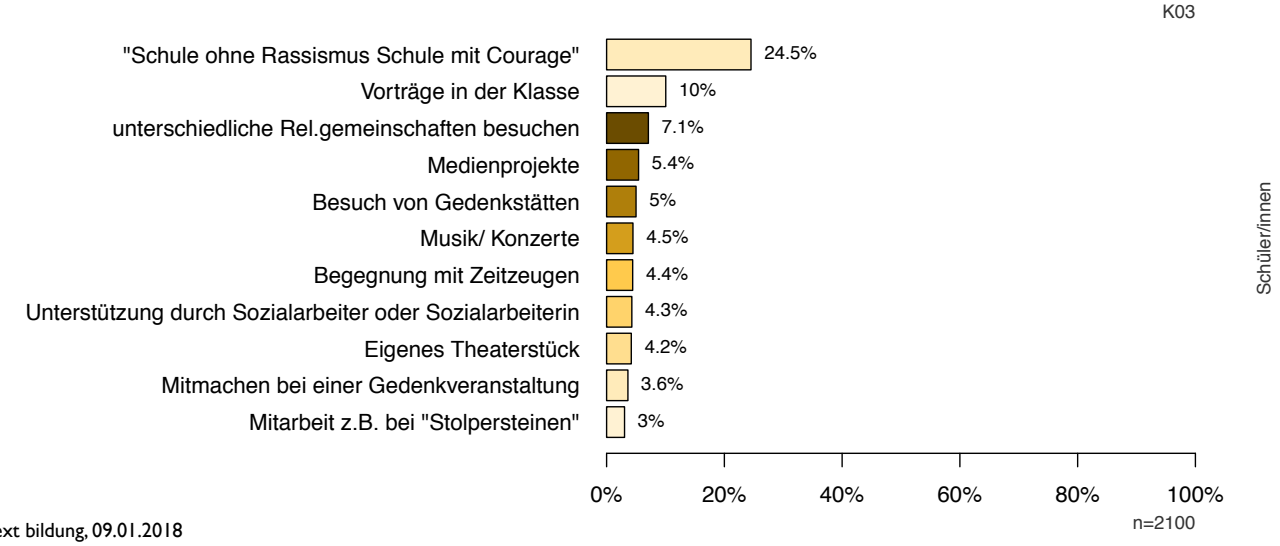
K - Gewünschte Maßnahmen

Da im Rahmen des Konzeptes konkrete Maßnahmen entwickelt werden sollen, wurde erhoben, welche Maßnahmen es bereits gibt, wie ihre Wirkung eingeschätzt wird und welcher direkte Maßnahmenbedarf existiert.

Ergebnisse: „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ wird von den Schülerinnen und Schülern mit Abstand am erfolgreichsten (24,5%) (K03) angesehen, aber auch als die Maßnahme, die am meisten Spaß macht (11,4%) (K05).

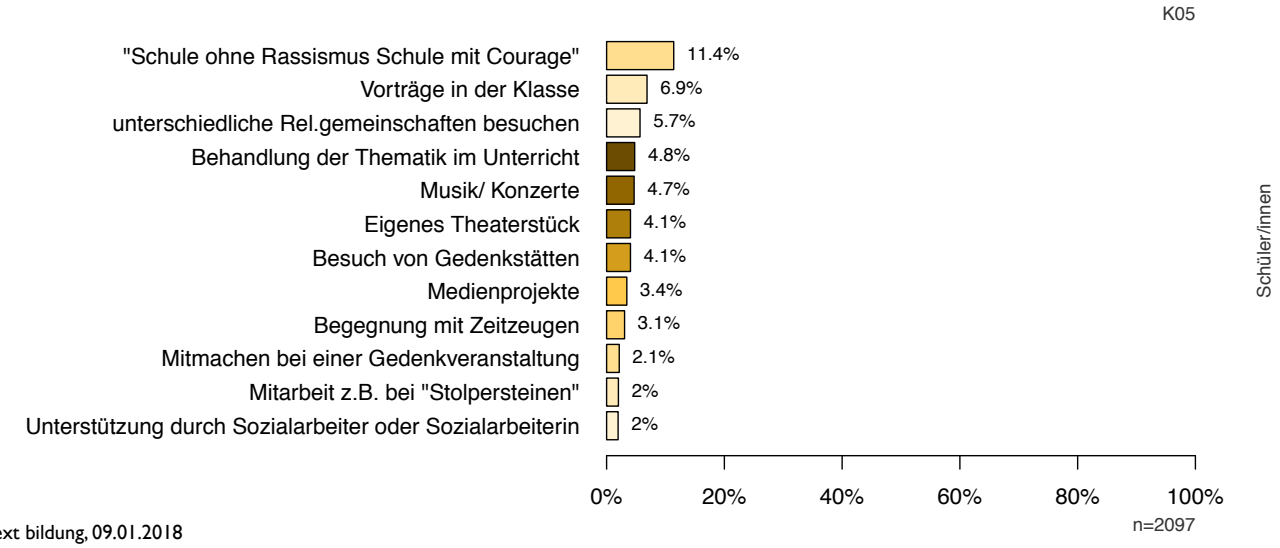
K - Maßnahmen

Welche Aktivität war besonders erfolgreich?



context bildung, 09.01.2018

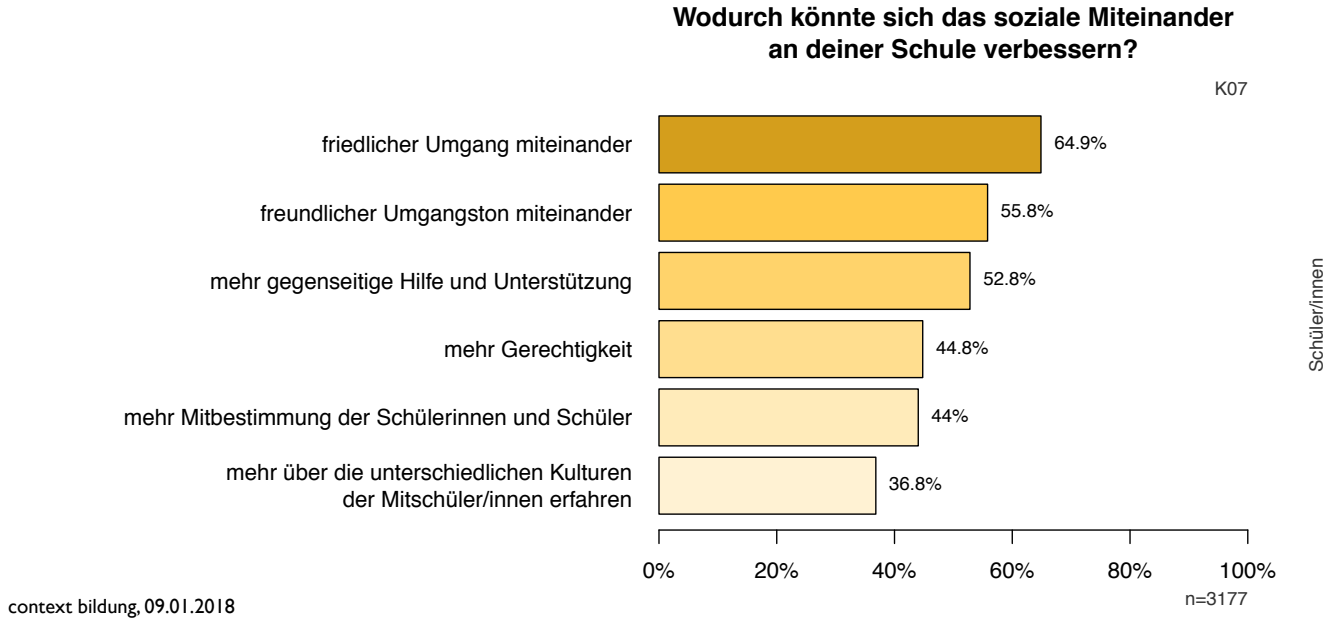
Was davon hat dir besonders Spaß gemacht?

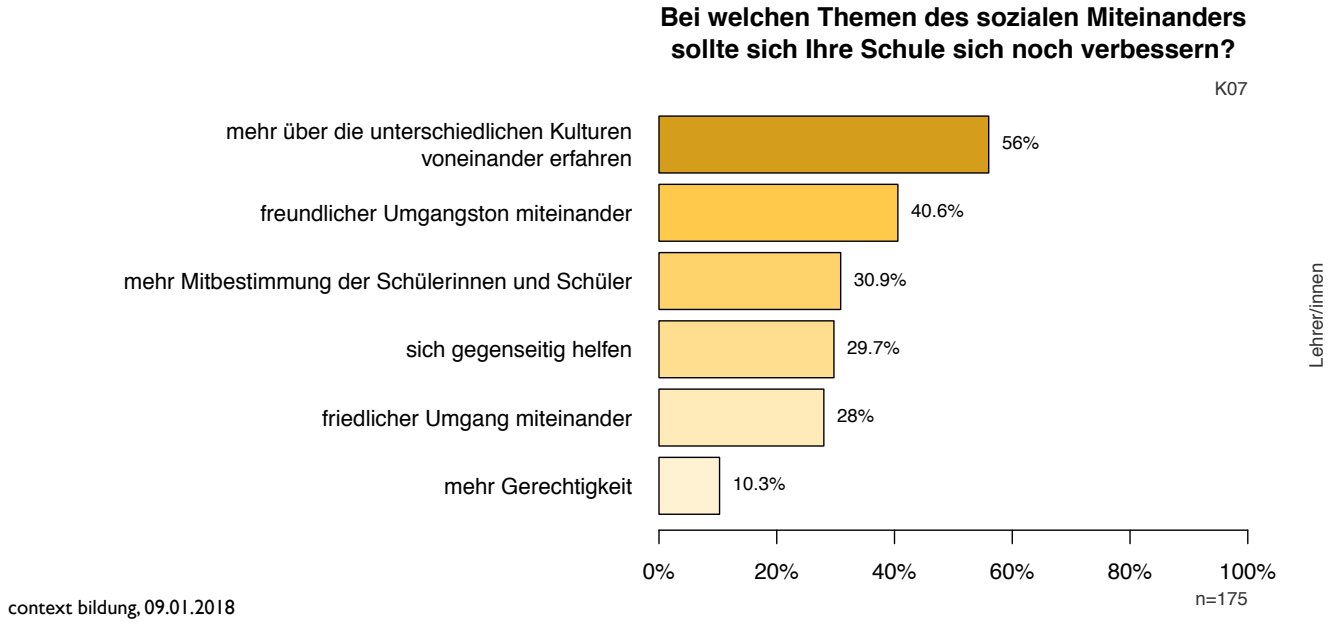


context bildung, 09.01.2018

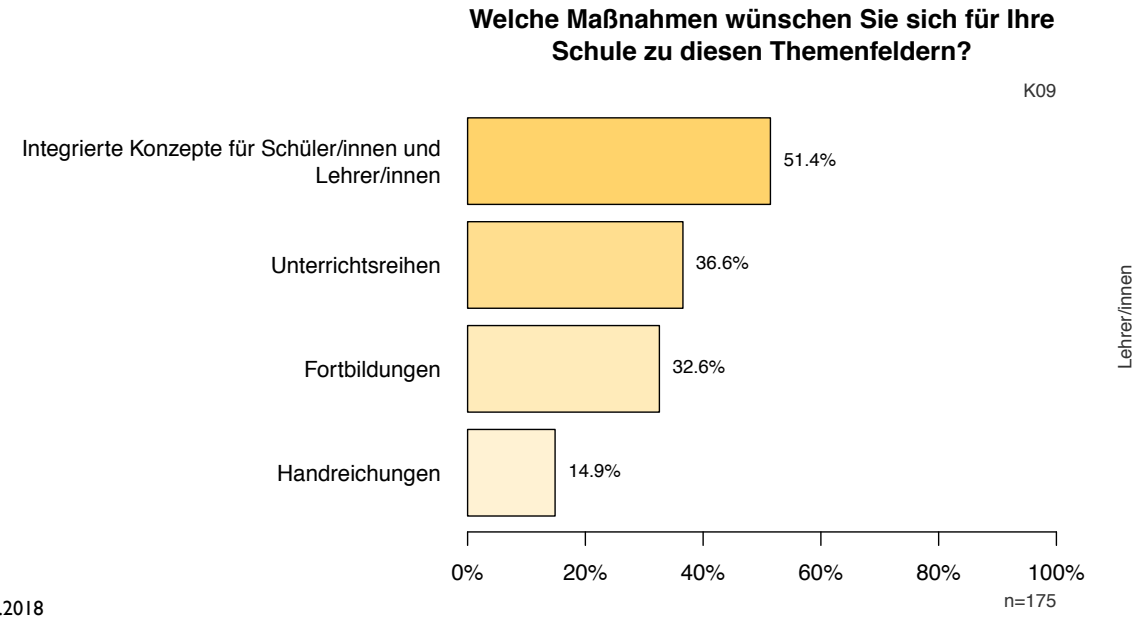
Sowohl SuS als auch Lehrkräfte sehen in der Verbesserung des friedlichen Umgangs miteinander und in einem freundlicheren Umgangston gute Möglichkeiten, das soziale Miteinander zu verbessern (K07).

K - Maßnahmen





Jede zweite Lehrkraft (51,4%) wünscht sich integrierte Konzepte für Schülerinnen und Schüler und Lehrkräfte, ca. jede und jeder dritte Unterrichtsreihen (36,6%) und Fortbildungen (32,6%) (K09).



Verbreitung der Ergebnisse

Nach Beendigung der Schulbefragung wurden die Daten von context GbR ausgewertet und in verschiedenen Gremien vorgestellt. Zunächst erfolgte die Vorstellung in der AGMD Schule, wo erste Schlussfolgerungen und Interpretationen ausgetauscht und erste Ziele benannte wurden. Die Schulleitungen der teilnehmenden Schulen erhielten das schulspezifische Ergebnis auf Anfrage per E-Mail. Darüber hinaus wurden die Schulleitungen aller weiterführenden Schulen zu einem Austauschtreffen eingeladen, bei dem analog zur Sitzung der AGDM, Raum für Interpretationen, Schlussfolgerungen und die Benennung von Zielen gegeben war. Im Rahmen einer Demokratiekonferenz im Februar 2018 wurden die Ergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt und in verschiedenen Workshops zu verschiedenen Themenfelder bearbeitet. Diese Ergebnisse wurden wiederum in die entsprechenden handlungsfeldspezifischen AGDM rückgekoppelt.

5.1.4 Bestehende Maßnahmen

Seit vielen Jahren engagieren sich unterschiedliche Schulen in verschiedenen Formaten und Projekten für Teilhabe und Demokratie sowie gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus. Das vorliegende Handlungskonzept hat das Ziel, Impulse für die Fortentwicklung existierender Angebote zu geben. Im nächsten Abschnitt werden zunächst die bereits existierenden Projekte und Maßnahmen zwischen Schulen, zivilgesellschaftlichen Akteuren und der Stadtverwaltung dargestellt. Dieser Überblick soll den Akteurinnen und Akteuren helfen, bestehende Netzwerke und die guten Erfahrungen anderer Schulen und Einrichtungen für die eigene Arbeit zu nutzen (siehe Tabelle, Abschnitt 5.1.4).

Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, wurden auf Grundlage der Ergebnisse Ziele definiert, die als Orientierung für die Fortentwicklung der Vorhaben und Maßnahmen im Themenfeld dienen. Übergeordnetes Ziel ist es, die Auseinandersetzung mit den Themen Teilhabe, Demokratie, Diskriminierung und Rechtsextremismus an den Schulen zu festigen und zu verstetigen. Auf dieser Grundlage wurden mögliche neue Maßnahmen herausgearbeitet, mit denen die Akteurinnen und Akteure den genannten Zielen näher kommen können. Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen erfolgt meist durch das gute Zusammenwirken verschiedener Kooperationspartnerinnen und -partner.

In der Praxis zeigt sich seit vielen Jahren, dass besonders in der Kooperation zwischen Schulen, den städtischen Stellen wie der Koordinierungs- und Fachstelle „Demokratie leben!“, der Jugendförderung und den zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren die entsprechenden Maßnahmen Erfolg zeigen. Diese Herangehensweise soll im Handlungsfeld Schule weiter verfolgt werden.

Maßnahmen, die auf Ebene der Schulen genannt sind, sollen im Rahmen des Konzepts als Vorschläge verstanden werden, die motivieren und inspirieren. Jede Schule muss im Rahmen ihres Bildungs- und Erziehungsauftrages dabei eigenständig ihrer Verantwortung nachkommen, sich der Situation vor Ort bewusst zu werden, für sie geeignete Ziele zu adaptieren und entsprechend wirksame Maßnahmen zu ergreifen. Die Fachkonferenzen zum Beispiel bieten dabei eine gute Möglichkeit, diesen Themen in den relevanten Schulfächern eine stärkere Beachtung zukommen zu lassen und sie in Form von Maßnahmen wie z.B. Gedenkstättenfahrten oder die Beschäftigung mit den Solinger Stolpersteinen zu institutionalisieren. Darüber hinaus können

durch das Engagement der Schülerinnen und Schüler und des Lehrerkollegiums diese Themen in bereits bestehende Aktionen und Projekte integriert werden und erhalten auch dadurch eine höhere Aufmerksamkeit.

Maßnahmen, für die ein Stadtdienst oder eine Abteilung der Stadtverwaltung als Träger oder verantwortliche Stelle genannt werden, sind immer als Unterstützungs- und Vernetzungsangebot an die Pädagoginnen und Pädagogen und Schülerinnen und Schüler der einzelnen Schulen zu verstehen, die im Sinne einer guten Kooperation der unterschiedlichen Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträgern insbesondere den Bezug zu lokalen Initiativen und außerschulischen Akteuren herstellen können. Bei Bedarf kann eine fachliche Beratung durch den Stadtdienst Integration erfolgen. Sollten für einige Maßnahmen zusätzliche finanzielle Mittel benötigt werden, so können diese durch einen Schul- oder Förderverein bei der Koordinierungs- und Fachstelle des Projekts „Demokratie leben!" beantragt werden. Diese Stelle kann sowohl bei der Antragstellung als auch in weiteren Phasen des Projektes unterstützen.

Existierende Maßnahmen der Solinger Schulen

Als erstes werden Maßnahmen dargestellt, die bereits an den Solinger Schulen in unterschiedlichen Formen und Ausgestaltungen durchgeführt werden. Um diese Maßnahmen in eine Struktur zu bringen, werden die praxisnahen Empfehlungen und Strategien zur Prävention gegen Rechtsextremismus an Schulen von Michael Hammerbacher herangezogen. Hammerbacher arbeitet im Verein für Demokratie und Vielfalt in Schule und beruflicher Bildung e.V. (DEVI) und hat in seinem Artikel „Intervention und Prävention gegen Rechtsextremismus an Schulen" allgemein dargestellt, vor welchen Herausforderungen Schulen in der Arbeit gegen Rassismus und Rechtsextremismus stehen und konkrete Handlungsempfehlungen genannt, die an Schulen implementiert und verstärkt werden können.[26] Diese Handlungsempfehlungen sind Ergebnisse einer langjährigen Praxisarbeit mit allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Hammerbacher benennt acht zentrale Handlungsfelder für die Arbeit an Schulen, von denen die sieben folgenden für das Handlungskonzept relevant sind:

1. Die verbindliche Einbindung der Themen in den Unterricht;
2. Die Förderung und Begleitung der Schülerinnen- und Schülervertretung
3. Regelmäßige schulische Aktivitäten zu den Themen
4. Klares einheitliches Vorgehen und einheitliche Regelungen bei rechtsextremen und diskriminierenden Vorfällen;
5. Der Aufbau eines (lokalen) Unterstützungssystems z.B. aus freien Trägern, den Mobilen Beratungsteams, den lokalen Aktionsplänen und anderen Initiativen
6. Kontinuierlich arbeitende Gruppen von Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen zum Thema
7. Die Benennung im Schulprogramm und als Handlungsschwerpunkt in der schulischen Steuerungsgruppe

Michael Hammerbacher betont, dass nicht alle Handlungsfelder gleichzeitig behandelt werden können, sondern jede Schule nach Bedarfslage und Möglichkeiten entscheidet, welcher Schritt der jeweiligen Situation angemessen ist.

Zur Vereinfachung der Darstellung wurden die acht Themenbereiche der Schulbefragung (Wissen über Gedenktage, Teilhabe, Anerkennung, Chancengleichheit, Diskriminierung, Rechtsextremismus, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Maßnahmen gegen Diskriminierung) auf drei zentrale thematische Bereiche komprimiert. Unter

- Teilhabe und Anerkennung,
- Antidiskriminierung und Chancengleichheit und
- Prävention gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus

finden sich die Themenbereiche wieder. Im Folgenden werden die Maßnahmen dargestellt, die bereits an und seitens der Schulen durchgeführt werden, ohne dass eine Aussage darüber gemacht werden kann an wie vielen Schulen und in welchem Ausmaß die jeweilige Maßnahme durchgeführt wird. Unterschieden wird zwischen strukturellen und inhaltlichen Maßnahmen:

26 Hammerbacher: (https://www.demokratie-leben.de/fileadmin/content/PDF-DOC-XLS/Wissen/Rechtsextremismuspraevention_an_Schulen.pdf

	Teilhabe und Anerkennung	**Antidiskriminierung und Chancengleichheit**	**Prävention vor gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) und Rechtsextremismus**
Verbindliche Einbindung in den Unterricht	Strukturell: Schülerrat, Klassenrat Inhaltlich: Einbindung in Gesellschaftslehre, Sozialwissenschaften, Politik	Strukturell: Klassenregeln, Schulordnung Inhaltlich: Soziales Lernen: Themenschwerpunkt „Respektvoller Umgang“, Wahrnehmungsschulung, Sozialkompetenz-, Anti-Gewalttraining	Strukturell: Klassenregeln, Schulordnung Inhaltlich: Fächerübergreifendes interkulturelles Lernen, Sozialkompetenz-, Anti-Gewalttraining, Projekt „Nationalsozialismus und Diskriminierung“ in Jgst. 9
Förderung und Begleitung der Schüler*Innen-Vertretung (SV)	Strukturell: Unterstützung durch Lehrkräfte, Bereitstellung zeitlicher und räumlicher Ressourcen, Einbindung in die Gremien gemäß SchulG, Teilnahme an außerschulischen Gremien wie z.B. AGDM Schule Inhaltlich: Fortbildung der SV, Tutorenprogramm, Kooperationen mit BSV und LSV	Strukturell: Teilnahme an Gremien im Themenfeld, z.B. AGDM Schule Inhaltlich: Ermöglichen der Teilnahme von SuS an Maßnahmen im Themenfeld wie z.B. Sternmarsch im Gedenken an den Brandanschlag, „frei & gleich-Solinger Wochen gegen Rassismus“ etc.	
Schulische Aktivitäten zu den Themen	Veranstaltung von Podiumsdiskussionen z.B. mit politischen Vertretungen im Vorfeld verschiedener Wahlen, Begleitung der Jugendstadtratswahlen, Projekte zur Förderung einer Willkommenskultur, Religiöse Feste gemeinsam feiern	Austauschprojekte, Schulpartnerschaften (z.B. Peru-Projekt), Begegnungsprojekte, Werteerziehung für ein respektvolles Miteinander, Interkulturelle Workshops, Theater- und Filmprojekte, Projekte zur Förderung einer Willkommenskultur, AG zur Vorbereitung der Aufnahme von Flüchtlingen	Projekt „Erinnerungskultur“, Besuch verschiedener religiöser Orte, Stolperstein-Putzaktion, Zeitzeugen-Berichte, Gedenkstättenfahrten, Teilnahme an Gedenkveranstaltungen (29. Mai, 09. November), Teilnahme am Projekt Spurensuche, Projekte zur Förderung der Willkommenskultur, Produktion einer Zeitung gegen Rassismus, Kooperation bei frei & gleich-Solinger Tage gegen Rassismus, Kunstprojekt „Wurm“, Theater, Kunst- und Musikprojekte mit thematischem Schwerpunkt, Gedenkbaum für Opfer des Holocausts, Teilnahme interreligiöse Stadtrundfahrt
Einheitliches Vorgehen, Regelungen bei rechtsextremen Vorfällen		Gewaltprävention, Stopp-Regel	
Aufbau eines lokalen Unterstützungssystems	Jugendstadtrat, fYOUture, BSV, LSV, Demokratiekonferenzen	Netzwerk „Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage“ (SoR-SmC), Antidiskriminierungsberatung, Teilnahme Demokratie- und Integrationskonferenzen	Netzwerk „Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage“(SoR-SmC), BSV, LSV, Antidiskriminierungs- und Antirassismusarbeit der Stadt Solingen
Kontinuierlich arbeitende Gruppen	Schüler-Vertretung, Tutorenprogramm, selbstverantwortliche Schülerexperten	Anti-Rassismus/SoR-SmC AG, Regenbogen AG	Anti-Rassismus/SoR-SmC AG, AG Jüdischer Friedhof, Streitschlichter AG, Israel AG
Benennung im Schulprogramm	Gegenseitiger Respekt, demokratische Konfliktlösung, Sozial-integratives Konzept: wöchentliches Sozialtraining, Jungen- und Mädchenförderung		

Weitere Maßnahmen der Schulen:

- Patenschaft für Geflüchtete
- Teamtraining
- Praktika im Ausland ermöglichen

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage:

Die Befragung der Schülerinnen und Schüler hat ergeben, dass das bundesweite Projekt „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ die bekannteste unter den verschiedenen relevanten Maßnahmen an den Schulen ist. Das bundesweite Programm des Aktion Courage e.V. bietet Schülerinnen und Schülern sowie Pädagoginnen und Pädagogen die Möglichkeit, das Klima an ihrer Schule aktiv mitzugestalten, indem sie sich bewusst gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und Gewalt wenden. Der Verein vergibt den Titel „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“, wenn 70% aller Menschen, die in einer Schule lernen und arbeiten, sich mit ihrer Unterschrift verpflichten, künftig gegen jede Form von Diskriminierung aktiv einzutreten, bei Konflikten einzugreifen und regelmäßig Projekttage zum Thema durchzuführen. Der Titel ist kein Preis und keine Auszeichnung für bereits geleistete Arbeit. Vielmehr handelt es sich hier um eine Selbstverpflichtung der Schule, mit der sie auch Mitglied eines bundesweiten Netzwerks wird. In Solingen gibt es mit Stand September 2018 acht weiterführende Schulen, die „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ sind und sich regelmäßig in Form von Projekten mit dem Thema der Prävention von Rassismus beschäftigen. Beim Stadtdienst Integration ist die Regionalkoordination ansässig, die mit den Aktiven an den Courage-Schulen eng zusammenarbeitet. Sie berät bedarfsorientiert die aktive Gruppe und/oder betreuende Lehrkräfte an jeder Schule, und sichert damit die Nachhaltigkeit des Projekts. Interessierte Schulen werden während der Bewerbungsphase von der Regionalkoordination begleitet und unterstützt. Diese verleiht in Vertretung der Landeskoordination auch den Titel in einer feierlichen Veranstaltung vor Ort.

Existierende Maßnahmen der Stadt Solingen und zivilgesellschaftlicher Akteure

Auch die Stadt Solingen bietet seit vielen Jahren Schulen und ihren Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit, sich an verschiedenen Projekten und Aktionen zu beteiligen. Das Gedenken an die Reichs-pogromnacht von 1938 und an den Brandanschlag von 1993 spielt eine wichtige Rolle. Doch auch Projekte, mit denen das Leben in Vielfalt gefeiert und gestaltet wird, bieten Solingerinnen und Solingern die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen.

Folgende Auswahl an Veranstaltungen, Aktionen und Projekten richtet sich unter anderem an Schulen, Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Pädagoginnen und Pädagogen sowie engagierte Ehrenamtliche:

Gedenkveranstaltung zum Brandanschlag vom 29.05.1993

Im Rahmen des Gedenkens an den Brandanschlag vom 29. Mai 1993 rufen die Bezirksschülervertretung und der Jugendstadtrat alle fünf Jahre zum Sternmarsch auf. Schülerinnen und Schüler der Solinger Schulen sind eingeladen, an diesem Marsch durch die Innenstadt teilzunehmen, der mit einer Kundgebung endet. Den Schülerinnen und Schülern ist es dabei wichtig, ein Zeichen gegen Fremdenhass und für demokratisches Engagement zu setzen.

Gedenkveranstaltung zur Reichspogromnacht am 09.11.1938

Das Bündnis für Toleranz und Zivilcourage und der Jugendstadtrat veranstalten gemeinsam mit der Jüdischen Kultusgemeinde, der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen und der Stadt Solingen zum Gedenken an die Reichspogromnacht vom 09. November 1938, die auch in Solingen ihre Opfer gefordert hat, eine Gedenkveranstaltung am Ort der ehemaligen Synagoge an der Malteserstraße. Jugendliche und Erwachsene werden eingeladen, sich mit Aktionen zu beteiligen. Nach dem Gedenken findet ein Marsch von der Gedenkstätte zum Konzerthaus statt, wo sich verschiedene Schulen an einer Jugendveranstaltung beteiligen.

„frei & gleich“ - Solinger Antirassismus-Tage

Seit 2015 beteiligt sich die Stadt Solingen in Form eines zentralen Festes in der Solinger Innenstadt an den „Internationalen Wochen gegen Rassismus“. Ab dem Jahr 2017 wurden die Aktivitäten auf mehrere Tage und Orte verteilt, um noch breiter in die Stadtgesellschaft hineinzuwirken. Höhepunkte sind ein jährlich stattfindender Workshop-Fachtag, in dem Workshops angeboten werden, die gemäß der im Vorfeld erhobenen Bedarfe Jugendlicher konzipiert werden. Zudem wird unter dem Namen „frei, gleich & laut“ die zentrale Veranstaltung des Antirassismus-Tages mit dem Solinger Schülerrockfestival kombiniert, so dass ein großes Festival entsteht, das jährlich rund 1.000 Besucherinnen und Besucher anzieht und im Schulzentrum Vogelsang durchgeführt wird. Dort sind die Schülerinnen und Schüler eingeladen, sich an verschiedenen Aktionen zu beteiligen und ihre Projekte für eine pluralistische und vielfältige Stadtgesellschaft vorzustellen. Eine Bühne gibt jungen Künstlerinnen, Künstlern und Bands die Gelegenheit, eigene kreative Beiträge gegen Rassismus vorzutragen.

Leben braucht Vielfalt

Beim Fest „Leben braucht Vielfalt“ wird das vielseitige bürgerschaftliche Engagement für eine zukunftsfähige Stadtentwicklung und ein respektvolles Miteinander unterschiedlichster Kulturen und Generationen einem breiten Publikum vorgestellt und zur Mitwirkung eingeladen. Der Zuwanderer- und Integrationsrat und das Solinger Agenda-Team rufen verschiedene Vereine und Verbände

in Solingen zur Teilnahme an dem Fest auf, das von der Stadt Solingen organisiert wird. Auch Schulen mit ihren Arbeitsgruppen beteiligen sich seit Jahren mit eigenen Aktionen an der Gestaltung des Festes.

Tag des Dialogs

Zum Tag des Dialogs finden sich im gesamten Stadtgebiet Menschen an festlich gedeckten Tischen zusammen, um über aktuelle Themen und über die Ausgestaltung des Zusammenlebens in Solingen zu sprechen. Dabei fungieren Vereine, Organisationen, Initiativen, Privatpersonen und auch Schulen als Gastgeber. Geschulte Moderatoren führen durch den Dialog, der sich an einem bestimmten Thema orientiert. Schulen können als Gastgeber die Möglichkeit nutzen, die eigenen Multiplikatoren für Dialoge auf Augenhöhe und mit Respekt zu schulen. Der Tag des Dialogs – organisiert in 2018 vom Diakonischen Werk in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum –wird am 16.11. 2019 erneut in Solingen stattfinden.

Demokratiekonferenzen

Demokratiekonferenzen sind fester Bestandteil des Bundesprogramms „Demokratie leben!", das in Solingen seit 2015 in Form einer „Partnerschaft für Demokratie" umgesetzt wird. Die Demokratiekonferenzen bringen zivilgesellschaftliche Akteure zusammen, die sich in den Bereichen Demokratieförderung und Engagement gegen Rechtsextremismus und Rassismus engagieren und bieten Ihnen Informationen, Vernetzung sowie Möglichkeiten zur Planung und Weiterentwicklung verschiedener Maßnahmen. Da das Engagement schulischer Akteure ein wichtiges Feld darstellt, gab es in der Vergangenheit Demokratiekonferenzen, die sich vollständig oder teilweise mit dem Handlungsfeld Schule befassten.

Interreligiöse Stadtrundfahrten in Solingen und Umgebung

Der Christlich-Islamische Gesprächskreis bietet seit 2006 interessierten Schulklassen interreligiöse Stadtrundfahrten an. Dabei werden eine Kirche und eine Moschee im Solinger Stadtgebiet und die Synagoge der jüdischen Kultusgemeinde in Wuppertal besucht. Ziel dieser Stadtrundfahrten ist es, Jugendlichen in Gotteshäusern über Inhalte, Formen und Leben der drei großen Religionsgemeinschaften zu informieren und miteinander ins Gespräch zu kommen. Die Exkursion kann im Rahmen des Religions- oder Ethikunterrichts unternommen werden.

5.1.5 Ziele, Maßnahmenvorhaben und -ideen

Die Leit- und Strategieziele des vorliegenden Konzeptes werden handlungsfeldübergreifend in Abschnitt 4 dargestellt. Auf Maßnahmenebene werden schon in der Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen Maßnahmenziele benannt, die dem Handlungsfeld Schule zuzuordnen sind:

Ziel 2.1

Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die einen gymnasialen Abschluss erlangen und aus sozial und familiär benachteiligten Verhältnissen kommen, ist bis 2023 um 10 % gestiegen. Ziel ist es, den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft bzw. familiärem Hintergrund von Schülerinnen und Schülern und ihren Chancen auf einen höherwertigen Schulabschluss zu entkoppeln. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die ohne Schulabschluss die Schule verlassen, ist von 5% (in 2014) bis zum Jahr 2023 auf 2% gesunken.

Ziel 4.1

Die Anzahl der Schulen, die als „Schule ohne Rassismus- Schule mit Courage" zertifiziert sind, hat sich bis 2020 verdoppelt. Die Schulen setzen entsprechende Aktivitäten / Projekte kontinuierlich um (2017 sind es 5 Schulen von insgesamt 17 weiterführenden Schulen).

Aus dem Interkulturellen Gesamtkonzept „Vision 2020" der Stadt Solingen sind folgende Ziele relevant:[27]

1. [Sprachbildung], damit […] politische Teilhabe nachhaltig ermöglicht wird.
4. Solingen wirkt einer Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu weiterführenden Schulformen entgegen.

Die folgenden Tabellen zeigen zukünftige Maßnahmenvorhaben der Stadtverwaltung und Maßnahmenideen für Schulen und weitere zivilgesellschaftliche Akteure in Solingen auf. Ausgehend von einem konkreten Ergebnis wird ein Ziel definiert, auf das die jeweilige Maßnahme hinwirken soll. Dazu wird jeweils eine verantwortliche Stelle oder ein Träger genannt. Viele Maßnahmen sind Kooperationsveranstaltungen, die nur in der verantwortungsvollen Zusammenarbeit der beteiligten Akteure erfolgreich umgesetzt werden können und gerade deswegen eine strukturbildende Wirkung entfalten.

Bei den Maßnahmenideen, die an die Solinger Schulen gerichtet sind, handelt es sich um Vorschläge der Projektarbeitsgruppe AGDM Demokratie und Menschenrechte. Sie können als Inspiration für eigene Ideen genutzt werden.

Weiterhin gibt es ein großes Angebot externer Bildungsträger und -anbieter, die ausgewiesene Expertise im Themenfeld Antirassismusarbeit und Demokratiebildung für Schülerinnen und Schüler besitzen. In der folgenden Maßnahmentabelle finden sich einige Beispiele. Im Anhang 6.1 ist eine ausführliche Liste aller relevanter Träger und ihrer Angebote zusammengestellt.

27 Interkulturelles Gesamtkonzept „Vision 2020", Handlungsfeld „1.2 Schule"

Um eine gute Lesbarkeit zu gewährleisten, sind alle Maßnahmen nach dem gleichen grafischen Schema dargestellt:

Ergebnis, auf dem die Maßnahme beruht	Ziel, welches mit der Maßnahme erreicht werden kann
	Beschreibung der Maßnahme
	Träger und Kooperationspartner der Maßnahme

Die Maßnahmen sind nach den drei großen thematischen Teilbereichen „Teilhabe“, „Antidiskriminierung“ und „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus“ geordnet, wobei „übergeordnete Maßnahmen“, die in alle drei Teilbereiche fallen, vorangestellt sind.

Übergreifende Maßnahmen:

Ergebnis: SoR-SmC ist das bekannteste und am meisten genutzte Programm	Ziel: Bis 2020 nehmen 10 Schulen am Programm „Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage“ teil.
	Maßnahme: Die Schulen setzen gemäß des Programms entsprechende Aktivitäten und Projekte kontinuierlich um (im Dezember 2018 nehmen acht von insgesamt 20 weiterführenden Schulen an „SoR-SmC“ teil).
	Träger/Kooperationspartner: Träger der Maßnahme ist die Regionalkoordination „SoR-SmC“ im Kommunalen Integrationszentrum, die Schulen sind Kooperationspartner
Ergebnis: (K09) Mehr als ein Drittel der befragten Lehrkräfte wünscht sich Unterrichtsreihen und Fortbildungen zum Thema	Ziel: Themenspezifisches Unterrichtsmaterial wird zur Verfügung gestellt
	Maßnahme: Ergänzende Fachliteratur und zusätzliches Unterrichtsmaterial zu den Themen Rassismus, Diskriminierung, soziale Teilhabe, Vorurteile, Geschlechterrollen etc. für Schulen können beim Projektträger NRWeltoffen angefragt werden.
	Träger/Kooperationspartner: Träger der Maßnahme ist der Projektträger von NRWeltoffen, die Schulen sind die Kooperationspartner dieser Maßnahme
Ergebnis: Schulen haben keinen umfassenden Überblick über Projekte und Aktionen gegen Rassismus anderer Schulen	Ziel: Die Schulen tauschen sich stärker als bisher über Projekte und Aktionen gegen Rassismus aus
	Maßnahme: Schulvertretungen nehmen an Formaten wie Demokratiekonferenzen, den Workshopfachtagen im Rahmen von frei&gleich oder bei Netzwerktreffen von „SoR-SmC“ teil, um sich hinsichtlich Bedarfslagen auszutauschen, über Projekte zu informieren oder sich gegenseitig zu unterstützen. Unterstützend kann hierbei auf die Bestandsübersicht (siehe Abschnitt 5.1.4) zurückgegriffen werden
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen sind Träger der Maßnahme, die Regionalkoordination „SoR-SmC“ im Kommunalen Integrationszentrum fungiert als Kooperationspartner

Ergebnis: Unterricht in den sozialwissenschaftlichen Fächern allein reicht nicht aus, um den NRWeltoffen Themen zu begegnen	Ziel: Verstärktes Projekt-, Exkursions- und AG-Angebot zu den NRWeltoffen Themen an den Schulen festigen
	Maßnahme: Demokratie und Teilhabe, Rassismus und Diskriminierung sowie Rechtsextremismus werden neben der Bearbeitung im Unterricht verstärkt in fächerübergreifenden Projekten und Arbeitsgemeinschaften bearbeitet.
	Träger: Die Schulen sind Träger der Maßnahme

Teilhabe:

Ergebnis: (C04) Nur die Hälfte der Schülerinnen und Schüler ist überzeugt, dass die Schülerinnen- und Schülervertretung die Schule in wesentlichen Punkten mitgestalten kann.[28]

Rahmenbedingungen und Unterstützung für Schülerinnen- und Schülervertretung	Ziel: Vorhandene Ressourcen machen SV-Arbeit erst möglich. Die Stärkung der SV-Arbeit an den Schulen ermöglichen.
	Maßnahme: Stärkung der Rolle der SV-Lehrer, die notwendige Ressourcen für ihre Arbeit zur Verfügung gestellt bekommen. Materielle und räumliche Voraussetzungen der SV-Arbeit sollen gestärkt werden. Die Arbeit der SV erhält eine höhere Priorität.
	Träger: Die Schulen sind Träger der Maßnahme
Schulung (neuer) SVen durch Bezirksschülervertretung (BSV)	Ziel: Schülerinnen und Schüler kennen ihre Rechte in der Schülerinnen- und Schülervertretung
	Maßnahme: Die Bezirksschülervertretung wird für die SVen als Ansprechpartner und Unterstützer bekannter gemacht. Neue SVen an den Schulen werden durch die BSV besucht, beraten und gegebenenfalls geschult. Die SVen erhalten durch ihre betreuenden SV-Lehrerinnen und Lehrer zum Anfang des Schuljahres eine Publikation, in der alle Rechte der SV aufgeführt sind.
	Träger: Die Bezirksschülervertretung ist Träger der Maßnahme
Ideen der Demokratiekonferenz nutzen	Ziel: Ideen der Demokratiekonferenz werden gesichert und bereitgestellt
	Maßnahme: Die Ideen der Demokratiekonferenz (Februar 2018) aus den Schulworkshops werden aufgearbeitet und den SVen zur Verfügung gestellt. Die Darstellung der Ergebnisse findet sich im Anhang unter Abschnitt 6.2.
	Träger: Der Projektträger von NRWeltoffen stellt die Ideen aus den Workshops zur Verfügung.

28 Da zu diesem Ergebnis mehrere Maßnahmen vorgeschlagen werden, wird die Darstellung angepasst

Durchführung von Umfragen	Ziel: Die SVen führen eigenständig Umfragen an ihrer Schule durch
	Maßnahme: Das Online-Umfrageinstrument, welches für die Schulbefragung eingesetzt wurde, kann von den SVen der beteiligten Schulen eigenständig genutzt werden.
	Träger: Die Schulen sind Träger der Maßnahme
Ergebnis: (D09/11) SuS fühlen sich zu großen Teilen an der Schule anerkannt und sicher. Freundschaften zu Mitschülerinnen und Mitschülern mit gleicher Herkunft kommen in höheren Klassen stärker vor.	Ziel: Anerkennung und Wertschätzung untereinander bleiben weiterhin ein schulisches Leitmotiv
	Maßnahme: Durchführung von Sozialkompetenztrainings mit dem Schwerpunkt „Zusammenleben in Vielfalt“ in den Schulklassen. Das „Netzwerk Sozialkompetenztrainings“ wird um die Zielgruppe Sekundarstufe I/II erweitert und es werden zukünftig Angebote in diesem Themenfeld vorbehalten.
	Träger/Kooperationspartner: Die Jugendförderung und die Schulen sind Träger der Maßnahme, der Stadtdienst Integration und das Coppelstift sind Kooperationspartner
Ergebnis: (D09/11) SuS fühlen sich zu großen Teilen an der Schule anerkannt und sicher. Freundschaften zu Mitschülerinnen und Mitschülern mit gleicher Herkunft kommen in höheren Klassen stärker vor.	Ziel: Anerkennung und Wertschätzung untereinander bleiben weiterhin ein schulisches Leitmotiv
	Maßnahme: Durchführung von Werteerziehung in den Schulklassen. „Die Werteerziehung für ein respektvolles Miteinander“ vereint Elemente aus der Antidiskriminierungsarbeit, der Gewaltprävention und aus interkulturellen Ansätzen. Die Werteerziehung richtet sich gleichermaßen an SuS, wie auch an Lehrkräfte und Eltern, um ganzheitlich zu wirken.
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen sind Träger der Maßnahme, externe Bildungsträger (z.B. AXION Akademie der Werte) können als Kooperationspartner fungieren

Antidiskriminierung:

Ergebnis: (F06/08) Diskriminierung und Beleidigungen aufgrund der Herkunft spielen besonders für SuS mit MH eine Rolle.	Ziel: Die Diskriminierungerfahrungen der betroffenen SuS reduzieren
	Maßnahme: SuS werden dafür sensibilisiert, dass sie wissen, wann eine Diskriminierung vorliegt und was Alltagsrassismus bedeutet. Altagstagsrassismus in der Schule und im Netz wird innerhalb der Klassen, im Unterricht, über die SV, mit den Lehrkräften und in der gesamten Schulgemeinschaft thematisiert Die Ergebnisse der Schulbefragung 2017 werden als Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen, der Stadtdienst Integration und der Projektträger von NRWeltoffen sind Träger der Maßnahmen. Externe Bildungsträger (z.B. Netzwerk für Demokratie und Courage, IDA NRW) können als Kooperationspartner fungieren.

Ergebnis: Aspekte von Diversity und Antidiskriminierung tauchen nur in wenigen Schulleitbildern auf	Ziel: Die Themen Diversity und Antidiskriminierung werden in Programm-, Regel- und Leitbildprozessen thematisiert.
	Maßnahme: Themen wie Diversity und Antidiskriminierung werden im Zuge von Leitbild- und Schulprogrammentwicklungsprozessen eingebracht.
	Träger: Die Schulen sind Träger der Maßnahme
	Ziel: Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist bei den SuS bekannt
	Maßnahme: Das Thema Menschenrechte wird verstärkt im schulischen Alltag innerhalb und außerhalb des Unterrichts integriert Die Informationsheftchen zu Menschenrechten können beim Solinger Kreisverband von Amnesty International bestellt werden
	Träger/Kooperationspartner: Schulen sind Träger der Maßnahme, Amnesty International ist der Kooperationspartner
Ergebnis: (K06) Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte wüscht sich „integrierte Konzepte“ zu den NRWeltoffen Themen	Ziel: Die inhaltlich didaktische Zusammenarbeit der Schulen mit externen Bildungsträgern wird vertieft. sodass integrierte Bildungskonzepte implementiert werden
	Maßnahme: Die Maßnahmen in integrierten Bildungskonzepten stehen nicht nebeneinander, sondern basieren auf denselben Grundlagen, greifen inhaltlich ineinander und werden zeitgleich im Kollegium und in der Schülerschaft durchgeführt. Die Angebote externer Bildungsträger werden von den Schulen abgerufen die externen Bildungsträger orientieren sich dabei an der jeweiligen Bedarfslage im Rahmen von Demokratie Leben! können zivilgesellschaftliche Akteure Mittel zur Produktion integrierter Konzepte abrufen
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen sind Träger der Maßnahme, externe Bildungsträger und das Förderprogramm Demokratie Leben! sind Kooperationspartner
Ergebnis: (K06) Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte wünscht sich „integrierte Konzepte“ und Fortbildungen zu den NRWeltoffen-Themen	Ziel: Die Lehrkräfte, die Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter der Solinger Schulen sehen sich ausreichend qualifiziert, um den Themen Rassismus, Rechtsextremismus und Teilhabe im schulischen Kontext begegnen, diese angemessen einordnen und sie inhaltlich für die Schülerschaft aufbereiten zu können.
	Maßnahme: Den Lehrkräften und Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialrbeitern wird seitens der Schule die Möglichkeit gegeben sich in diesen Themen fortzubilden, entsprechende Angebote anzunehmen und in den Schulalltag reinzutragen. Einen ersten Einstieg ermöglichen die im Anhang vorgestellten Bildungsträger, die entsprechende Fortbildungen für Lehrkräfte, Pädagoginnen und Pädagogen sowie für Schülerinnen und Schüler anbieten.
	Träger/Kooperationspartner: Träger der Maßnahme sind die Sculen, Kooperationspartner können verscheidene Bildungsträger sein

Gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus:

Ergebnis: (B01/03) Mangelndes Wissen über (lokale) Gedenktage und zugrunde liegende Ereignisse	Ziel: Alle SuS, die einen qualifizierenden Schulabschluss erreichen, wissen, was am 29.05.1993 und am 09.11.1938 passiert ist und können diese Ereignisse in die gesellschaftspolitischen Zusammenhänge einordnen.
	Maßnahme: Thematisierung der Ereignisse vom 29.05.1993 im Unterricht: Der rechtsextremistische Brandanschlag vom 29.05.1993 wird im Geschichts- oder Politikunterricht stärker thematisiert Für den Unterricht wird auf aktuelles Material zurückgegriffen: (1) „Der Novemberprogrom 1938 in Solingen“ (2) Zivilgesellschaftliche Akteure erstellen in Zusammenarbeit mit Lehrkräften Unterrichtsmaterial zum Brandanschlag vom 29.05.1993.
	Träger/Kooperationspartner: Träger der Maßnahme sind Schulen, Kooperationspartner sind das Förderprogramm Demokratie Leben! und der Stadtdienst Integration
Ergebnis: (B01/03) Mangelndes Wissen über (lokale) Gedenktage und zugrunde liegende Ereignisse	Ziel: Strärkere Teilnahme der Schülerinnen und Schüler an Gedenktagen und -fahrten
	Maßnahme: Die Schulen ermöglichen den Schülerinnen und Schülern die Teilnahme an den Gedenkveranstaltungen zum Brandanschlag, der Reichsprogromnacht und dem Gedenken an die Deportation Solinger Sinti
	Träger/Kooperationspartner: Schulen sind Träger der Maßnahme, die Stadt Solingen und das Bündnis für Toleranz und Zivilcourage sind Kooperationspartner
Ergebnis: (H11) Nur jede zweite Schülerin und jeder zweite Schüler findet, dass der Islam zu Deutschland gehört (H13) 38% der SuS finden, dass das Judentum nicht zu Deutschland gehört (H15) 35% der SuS hätten ein Problem mit Sinti und Roma in ihrer Nachbarschaft	Ziel: Jede Schülerin und jeder Schüler nimmt mindestens einmal während der Sekundarstufe I an einer Exkursion zu diesen Themen teil
	Maßnahme: SuS haben verschiedene Möglichkeiten Geschichte auf lokaler Ebene in Form von Exkursionen zu erleben: Stadtrundgänge mit geschichtlichem Hintergrund Anti-faschistische Stadrundfahrt der VVN interreligiöse Stadtrundfahrten Putzen der Stolpersteine Besuch des Stadtarchivs Besuch des Mahnmals zum Brandanschlag Besuch der Gedenkstätte für ermordete Sinti an der Korkenziehertrasse Besuch der Gedenkstätte Pferdestall in Remscheid
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen sind der Träger der Maßnahme, Kooperationspartner sind das Stadtarchiv, der Unterstützerkreis Stolpersteine, die Jugendhilfe-Werkstatt, die Vereinigung Verfolgter des Naziregimes (VVN), Moscheegemeinden, die jüdische Kultusgemeinde, die AG Jüdischer Friedhof (Alexander Coppel Schule)

Ergebnis: (H11) Nur jede zweite Schülerin und jeder zweite Schüler findet, dass der Islam zu Deutschland gehört	Ziel: Ablehnende Haltung zu einzelnen sozialen Gruppen thematisieren und bearbeiten
	Maßnahme: Angebote wie das Modellprojekt „Nicht in meinem Namen“ der AWO Aqua gGmbH kann von den Schulen genutzt werden. Islamwissenschaftlerinnen und Islamewissenschaftler werden in die Schulen eingeladen
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen sind Träger der Maßnahme, Kooperationspartner ist die AWO Aqua gGmbH (Jump In Beratungsbüro für Jugendliche)
Ergebnis: (H13) 38% der SuS finden, dass das Judentum nicht zu Deutschland gehört	Ziel: Ablehnende Haltung zu einzelnen sozialen Gruppen thematisieren und bearbeiten
	Maßnahme: Zeitzeugengespräche können von weiteren Schulen genutzt werden. Sie bieten den Schülern einen intensiven und erfahrungsreichen Einblick in die Geschichte des zweiten Weltkriegs und können die Vorurteile gegenüber Menschen jüdischen Glaubens abbauen. Die Stadt erstellt eine Übersicht zu den Zeitzeugen, die in Schulen eingeladen werden können.
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen sind Träger der Maßnahme, Kooperationspartner ist der Stadtdienst Integration
Ergebnis: 21% der Sus finden, dass Deutschland einen Führer braucht, der das Volk mit harter Hand regiert	Ziel: Schulen führen verstärkt Gedenkstättenfahrten durch
	Maßnahme: Mit Gedenkstättenbesuchen kann den Schülerinnen und Schülern anschaulich vermittelt werden, welche Folgen die Herrschaft von rechtsextremistischen Regimen hatte.
	Träger: Die Schulen sind Träger der Maßnahme
Ergebnis: (J05) 38% der SuS bestätigen religiös-extrimistische Einstellungen einzelner SuS an der Schule	Ziel: Zum Thema religiös-extrimistische Einstellungen sensibilisieren, Aufklärungsarbeit leisten und geschützten Raum zur Thematisierung schaffen
	Maßnahme: Die Themen Islamismus und religiös-extremistische Einstellungen werden im Unterricht durch die Islamwissenschaftler der „Wegweiser im Bergischen Land“ der jungen Islamkonferenz und des Projekts „Nicht in meinem Namen“ aufgegriffen und bearbeitet.
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen sind Träger der Maßnahme, die „Wegweiser im Bergischen Land“, die junge Islamkonferenz und das Projekt „Nicht in meinem Namen“ sind Kooperationspartner

Ergebnis: (J01) Hohe Zustimmung zu rechtsextremen Aussagen. Neue extremistische Bewegungen sind noch nicht ausreichend bekannt und werden nicht auf Anhieb als extremistisch erkannt.	Ziel: Rechtsextremismus auch unabhängig vom Thema Nationalsozialismus im Unterricht behandelt.
	Maßnahme: Zum Thema „Mitreden und Handeln gegen Diskriminierung, Neonazis und Menschenverachtung“ bietet das Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. einen Projekttag für Schulklassen an. Die SuS werden für diese Themen sensibilisiert und lernen Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten gegen Diskriminierung kennen und werden motiviert diese anzuwenden.
	Träger/Kooperationspartner: Schulen sind Träger der Maßnahme, Kooperationspartner ist das Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.
Ergebnis: (J01) Hohe Zustimmung zu rechtsextremen Aussagen. Ganzer Themenbereich H: „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“	Ziel: Ablehnende Haltung zu einzelnen sozialen Gruppen thematisieren und bearbeiten
	Maßnahme: Das Zentrum für verfolgte Künste bietet eine einmalige Möglichkeit, sich mit der nationalsozialistischen Ideologie und ihrer Unvereinbarkeit mit Freiheits- und Gleichheitsrechten auseinanderzusetzen. Sowohl in bildender Kunst als auch Literatur sowie in zahlreichen Veranstaltungen und Sonderausstellungen werden Verfolgung und Willkühr der nationalsozialistischen Herrschaft thematisiert.
	Träger/Kooperationspartner: Die Schulen sind Träger der Maßnahme, Kooperationspartner sind das Kunstmuseum Solingen und das Zentrum für verfolgte Künste
Ergebnis: nicht alle Möglichkeiten der Partizipation werden systematisch genutzt	Ziel: Einrichtungen und -verbände nutzen verschiedenste Methodiken der Partizipationsbildung
	Maßnahmen: Qualifizierung aller Mitarbeitenden min. alle fünf Jahre; Begleitung bei der einrichtungsbezogenen Konzeptentwicklung; Kooperation zwischen Offener Jugendarbeit und Jugendverbänden in diesem Thema
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Jugendförderung, Stadt-/ Landesjugendring

5.2 Jugend(-arbeit)

5.2.1 Ausgangslage

Mit dem zweiten Handlungsfeld Jugend(-arbeit) soll im Rahmen dieses Präventionskonzepts gegen Rechtsextremismus und Rassismus einerseits die Lebenswelt von Jugendlichen in den Blick genommen werden, andererseits die organisierte Jugendarbeit dargestellt werden. Dabei konzentriert sich die Bestands- und Bedarfsanalyse in diesem Handlungsfeld auf die offene und verbandliche Jugendarbeit.

Einrichtungen der Jugendhilfe begegnen den NRWeltoffen-Themen einerseits in individuellen und kollektiven Diskriminierungserfahrungen der Jugendlichen und müssen sich andererseits auch mit veränderten rechtsextremen Jugendkulturen auseinandersetzen. Diese neuen Bewegungen legen Wert darauf sich als modern darzustellen, um jüngere Menschen erreichen zu können. Die „Identitäre Bewegung“ mitsamt ihren Symbolen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen (z.B. Besetzung des Brandenburger Tors, Aufstellung von „Grabsteinen“ vor dem Brandenburger Tor, um „den Opfern von Multikulti und islamistischem Terrorismus“ zu gedenken, Stürmung einer Veranstaltung des Grünen-Politikers Cem Özdemir) sind dafür bekannte Beispiele.

Zusätzlich zu diesen Herausforderungen müssen sich Jugendeinrichtungen der Frage stellen, wie Rassismus und Rechtsextremismus angemessen in der Arbeit mit Jugendlichen und im pädagogischen Team thematisiert werden kann und wie Strukturen in den Einrichtungen implementiert werden, die den verschiedenen Diskriminierungsformen entgegenwirken.

Diese Herausforderungen stehen in Zusammenhang mit den allgemeinen Aufgaben, die Jugendzentren laut Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) zu erfüllen haben:

Zu den Schwerpunkten der Jugendarbeit gehört laut

- §11 (3) die außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung.

Außerdem sind die Jugendeinrichtungen dazu angehalten, im Rahmen des Erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes nach

- §14 (2) Maßnahmen anzubieten, die junge Menschen befähigen, sich vor gefährdenden Einflüssen zu schützen und sie zu Kritikfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Eigenverantwortlichkeit sowie zur Verantwortung gegenüber ihren Mitmenschen zu führen.[29]

Selbstverständlich ist auch hier, wie in allen Handlungsfeldern, auf das universelle Recht der Unversehrtheit der Menschenwürde und die allgemeinen Menschenrechte zu verweisen, wie in Abschnitt 2.4 dargestellt wurde. Daraus ergibt sich auch, die allgemeine Jugendarbeit menschenrechtsorientiert zu gestalten.

Um diesen Herausforderungen und Aufgaben in der Jugendarbeit gerecht zu werden, bedarf es einer Strategie gegen Rechtsextremismus und Rassismus, die die Pädagoginnen und Pädagogen wie auch die Jugendlichen für diese Themen sensibilisiert, die es ermöglicht, über eigene Erfahrungen mit Diskriminierung oder rechtsextremen Angriffen in geschützten Räumen zu sprechen und allen Beteiligten Handlungsoptionen an die Hand gibt. Teil der Präventionsstrategie gegen Rechtsextremismus und Rassismus sollte auch die Partizipation Jugendlicher sein, sowohl innerhalb der Einrichtungen und Vereine als auch im zivilgesellschaftlichen Bereich. Selbstwirksamkeitserfahrungen von Jugendlichen gelten als zentraler Motor für Partizipation. Demokratische Teilhabe kann zudem ein guter Schutzfaktor gegen rechtes Denken sein.

Zwischen den Handlungsfeldern Schule und Jugend(-arbeit) bestehen weitreichende Zusammenhänge, da die Lebenswelt von Schülerinnen und Schülern einen großen Teil der Lebenswelt Jugendlicher ausmacht. Während sich der Fokus im HF Schule jedoch auf den „Lebensraum" Schule beschränkte, wird im HF Jugend(-arbeit) die Altersspanne dem Kinder- und Jugendhilfegesetz entsprechend bis zum Alter von 27 Jahren erweitert. Damit werden auch Themen wie Diskriminierung im Alltag, Ausbildung, Beruf, Wohnen und Familie mit einbezogen. Ein entscheidender Unterschied zum HF Schule ist, dass Jugendliche an Angeboten der offenen und verbandlichen Jugendarbeit vollkommen freiwillig und unverbindlich teilnehmen. Darüber hinaus unterscheiden sich die gesellschaftlichen Aufträge, Selbstverständnisse, Organisationsstrukturen und methodischen Grundlagen von Schule und Jugendarbeit in wesentlichen Punkten.

Dennoch konnten Synergien zwischen beiden Handlungsfeldern hergestellt werden, indem die Bestands- und Bedarfsanalyse aus dem HF Schule in relevanten Ausschnitten den Akteuren des HF Jugendarbeit vorgestellt wurde. Die Struktur der abgefragten Themen wurde an den Aufbau der Schulbefragung angelehnt. Somit konnte auch in diesem Handlungsfeld neben der Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rechtsextremismus das Thema Anerkennung Teilhabe behandelt werden.

Das Thema Teilhabe spielt in Theorie und Praxis sowohl der offenen als auch der verbandlichen Jugendarbeit eine zentrale Rolle. Junge Menschen haben das Recht, in Fragen, die Sie betreffen, angemessen beteiligt zu werden. In §8 des Kinder- und Jugendhilfegesetztes heißt es dazu: „(1) Kinder und Jugendliche sind entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen (…)".[30] Das Recht auf Beteiligung fußt auf der UN-Kinderrechtskonvention, die in Artikel 12 besagt: „Die Vertragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Meinung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife."[31]

Die Themen Antidiskriminierung, Rassismus und Teilhabe werden in Solingen von verschiedenen Akteuren in der Jugendarbeit aufgegriffen und bearbeitet. Der Kinder- und Jugendförderplan der Stadt Solingen[32] widmet sich ausführlich diesen Themen und ihrer Bedeutung für die Jugendlichen. Mit dem Modellprojekt fYOUture der Jugendförderung wird die politische Teilhabe von Jugendlichen gefördert. Auch in der Offenen und verbandlichen Jugendarbeit werden diese Themen in der alltäglichen Arbeit mit Jugendlichen angesprochen. Eine Übersicht zu diesen Projekten und Maßnahmen findet sich in Abschnitt 5.2.4.

Die Entwicklungen im Handlungsfeld Jugend wurden durch die ständigen Mitglieder der AG „Demokratie und Menschenrechte" (AGDM Jugend(-arbeit)) begleitet. Folgende Fachvertretungen waren an der AGDM Jugend(-arbeit) beteiligt:

- Jugendförderung
- Jugendstadtrat
- Stadtjugendring
- Forum Jugend und Soziales
- Wirtschaftsjugend
- Solinger Sportjugend
- Gewerkschaftsjugend

29 Kinder- und Jugendhilfegesetz: https://www.bmfsfj.de/blob/94106/00a03f47fcbe076829ad6403b919e93b/kinder--und-jugendhilfegesetz---sgb-viii-data.pdf

30 Kinder- und Jugendhilfegesetz: https://www.bmfsfj.de/blob/94106/00a03f47fcbe076829ad6403b919e93b/kinder--und-jugendhilfegesetz---sgb-viii-data.pdf

31 UN-Kinderrechtskonvention: https://www.bmfsfj.de/blob/93140/8c9831a3ff3ebf49a0d0fb42a8efd001/uebereinkommen-ueber-die-rechte-des-kindes-data.pdf

32 3. Kinder- und Jugendförderplan Stadt Solingen: https://www.solingen.de/C1257C86002D8543/html/D8BD70AC6A163192C1258132004C384F/$file/Anlage%20Jugendf%C3%B6rderplan_1.pdf

5.2.2 Erhebungsmethode

Im April 2018 wurden drei qualitative, leitfadenorientierte Gruppeninterviews durchgeführt, durch die es möglich war, die direkten Erfahrungen, aber auch Gedankenwelten und Reflexionen der Jugendlichen in ihrer inhaltlichen Tiefe zu erheben.

Zwei Gruppen bestanden aus Jugendlichen zwischen 14 und 27 Jahren. Die erste Gruppe setzte sich aus je zwei Jugendlichen von vier unterschiedlichen Jugendverbänden und –organisationen zusammen, die zweite Gruppe hat Besucherinnen und Besuchern von Offenen Türen die Gelegenheit geboten, ihre Erfahrung mitzuteilen.

Eine dritte Gruppe nutzte die Perspektive der professionellen pädagogisch Verantwortlichen der Offenen Jugendarbeit (OJA). Die Interviews orientierten sich an einem in der AGDM-Jugend abgestimmten Leitfaden[33], hatten jeweils eine Länge von 60-90 Minuten und wurden von einem Mitarbeiter des begleitenden Institutes context GbR durchgeführt, aufgezeichnet und sinngemäß transkribiert. Es folgte eine softwaregestützte Inhaltsanalyse anhand des Leitfadens, durch die Erkenntnisse aus allen drei Gruppen thematisch gebündelt wurden.

Thematisch orientierten sich die Gruppeninterviews an der Schulbefragung, indem sowohl die Themenbereiche Diskriminierung und Rechtsextremismus angesprochen wurden, wie auch Teilhabe und Demokratiebildung. Gleichzeitig galt es, auch hier nicht nur Probleme aufzuzeigen, sondern auch von positiven Erfahrungen der Jugendlichen und der Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter zu lernen.

Im Rahmen der Interviews sollte u.a. herausgefunden werden, wie Jugendliche Teilhabe verstehen, welche Motivation sie haben, sich zu beteiligen und wie sie sich innerhalb ihrer Einrichtung bzw. ihres Verbandes repräsentiert fühlen.

Zusätzlich zu den drei Gruppeninterviews wurden im Rahmen der Antirassismustage und des Schülerrockfestivals in Zusammenarbeit mit dem Projekt fYOUture am 17. März 2018 100 Jugendliche zum Thema Diskriminierung spontan befragt. Mit Hilfe eines kurzen Fragebogens sollten die Jugendlichen ihre Einschätzung zur möglichen Benachteiligung aufgrund der Herkunft und zu eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung abgeben. Dabei wurden Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund[34] befragt. Die Befragung wurde durch den Projektträger mit Hilfe einer Statistiksoftware ausgewertet. Die Ergebnisse wurden rein deskriptiv in Form von Säulen- und Balkendiagrammen, differenziert nach Geschlecht und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, dargestellt.

5.2.3 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse

Im Folgenden werden prägnante Ergebnisse aus den Gruppeninterviews dargestellt, die vollständige Ergebnisdarstellung findet sich online unter www.nrweltoffen-solingen.de . Die Ergebnisse wurden der AGDM Jugend im Juni 2018 im Detail vorgestellt und diskutiert. Es gab die Möglichkeit, die Ergebnisse zu interpretieren, erste Schlussfolgerungen auszutauschen und Ziele zu benennen. Die weitere Auswertung und Bearbeitung der Gruppeninterviews oblag der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe gemeinsam mit der externen Prozessbegleitung. Eine Zusammenfassung wurde der Öffentlichkeit im Rahmen der Demokratiekonferenz im November 2018 präsentiert. Die Angaben hinter den Zitaten in Klammern bezeichnen die Quelle des Interviewmaterials: Jugendarbeit. = Gruppeninterview mit Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeitern; Jugend. = Gruppeninterviews mit Jugendlichen)

Allgemeines Wohlfühlen

„Wie wohl fühlst du dich in Solingen?“ sollten die Jugendlichen auf einer zehnstufigen Skala einschätzen. Die Antworten aus der Gruppe der verbandlich organisierten Jugendlichen verdeutlichen die Situation verschiedener Gruppen von Zugewanderten und Einheimischen besonders plastisch: Während zwei geflüchtete Jugendliche, die noch nicht lange in Deutschland wohnen, ihre Lebensqualität mit 6 von 10 Punkten einschätzen, bewerten zwei muslimische Jugendliche, die in Solingen aufgewachsen sind, ihr Wohlfühlen mit 8 bzw. 9 von 10 Punkten. Die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund fühlen sich mit 10 von 10 Punkten am wohlsten in der Solinger Gesellschaft. Begründet werden die zu 10 fehlenden Punkte ausdrücklich mit Erfahrungen der Diskriminierung oder Benachteiligung bei der gesellschaftlichen Teilhabe, während die einheimischen Jugendlichen reflektieren, dass ihnen ja alle Chancen offen stünden und sie deswegen keine Abstriche machen könnten.

Diskriminierung/ Beleidigungen

Einige der geflüchteten Jugendlichen mit Migrationshintergrund äußern, dass sie mit **Vorurteilen** konfrontiert werden. („Nicht alle Syrer sind gleich, aber die Deutschen gucken auf uns alle gleich“ Jugend. Absatz 17-18). Auch türkischstämmige Jugendliche bemerken vermehrt Vorurteile, z.B. dass alle Türken „Erdogan-Anhänger“ seien (Interviewer (I [35]): „Ist das für Sie schon Diskriminierung?“ – „Nicht direkt, aber nervig, ständig damit konfrontiert zu werden. Dabei interessiere ich mich nicht für die türkische Politik. Das fragt aber niemand“ Jugend. Absatz 30-32).

Beleidigungen aufgrund der Herkunft kommen im jugendlichen Sprachgebrauch häufiger vor. Dabei schätzen die befragten Jugendlichen ein, dass solche Beleidigungen oft als Witz gemeint sind. Dadurch ergeben sich auch

33 Der Leitfaden ist unter www.nrweltoffen-solingen.de abrufbar.

34 Migrationshintergrund: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde“

35 I=Interviewer. Jugend.= Jugendliche. Jugendarbeit.= Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter. In dieser Darstellung werden zur besseren Verständlichkeit die Aussagen der Jugendlichen hauptsächlich als Paraphrasen wiedergegeben, wobei in diesen auch Wortzitate enthalten sein können.

wechselseitige Beleidigungen („Verhalten ist wie ein Spiegel. Wenn ich zu den Deutschen ‚Du Scheißdeutscher' sag', ist klar, dass ‚Scheißtürke/Kurde' zurückkommt" Jugend. Absatz 51).

Jugendliche nehmen außerdem wahr, dass **Diskriminierung oft nicht offen geäußert** wird und somit oft eher vermutet als direkt wahrgenommen wird. Dies geschieht in Alltagssituationen oder in der Schule. („I. Wird das [beleidigende Äußerung] gesagt?" – „ Nein, die reden generell immer hinter dem Rücken." Jugend. Absatz 23-24). Dennoch bleibt bei den Betroffenen gerade bei solchen Vermutungen das Gefühl der Ablehnung zurück.

In Bezug auf Beleidigungen aufgrund der Herkunft oder tatsächliche Diskriminierungen schätzen einige Jugendliche es so ein, dass „Ausländer" empfindlicher auf Beschimpfungen regieren würden als Deutsche. In Zusammenhang damit wurde auch angemerkt, dass Deutsche häufiger als „Nazis" beschimpft würden, sobald sie etwas gegen „Ausländer" sagten. Das weist darauf hin, dass die Zuschreibung in Täter und Opfer sich über lange Zeit im Bewusstsein der Menschen verfestigt.

Von der Gruppe der Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter wurde wahrgenommen, dass einige Jugendliche, die selbst „ständig provozieren", ihre Ausgrenzungserfahrungen ausnutzen, „die dann solche Sachen behaupten, um sich selbst in eine Opferrolle zu bringen, also von ihren eigenen Provokationen abzulenken. Die dann behaupten, Mitarbeiter hätten zu ihnen ‚Scheißtürke' gesagt." (Jugendarbeit. Absatz 57-58)

Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter bemerken auch eine alltägliche Verwendung von abwertenden Begriffen, etwa dass sich Jugendliche auch unter Freunden mit „Kanake" ansprechen. Mittlerweile sei das der gängige Jargon unter Jugendlichen, der einerseits als **Ironisierung der Ausschließung**, aber auch als **Selbststigmatisierung** gedeutet werden kann.

Wie bereits in der Schulbefragung wurden bei den Interviews mit Jugendlichen die verschiedenen Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit[36] angesprochen.

Sowohl die befragten Jugendlichen, als auch die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter nennen als häufigsten konkreten Anlass für Diskriminierung das Erscheinungsbild von **muslimischen Kopftuchträgerinnen**. („Ich glaube jede mit Kopftuch hatte schon mal mit Feindlichkeit zu tun" Jugendarbeit. Absatz 61). Diese Diskriminierung mache sich in abweisenden Blicken, Kommentaren von Passanten und der Unterstellung deutlich, kopftuchtragende Frauen würden dazu gezwungen. Außerdem wird davon berichtet, dass sich die Suche nach einer Arbeit oder Ausbildungsstelle für Frauen, die ein Kopftuch tragen, als sehr schwierig darstellt („Kenne eine Dame, die einen Ausbildungsplatz gesucht hat. Wurde wegen ihrem Kopftuch angesprochen. Der Arbeitgeber hat sie gefragt, ob sie das abnehmen könnte. Auf ihr Nein durfte sie dort nicht anfangen." Jugend. Absatz 34)

Neben der Diskriminierung bestimmter Menschen muslimischen Glaubens wird eine **allgemeine Ablehnung des Islams** von Jugendlichen beobachtet. („Die sagen, die Muslime kommen in unser Land rein, das geht so nicht. Die gehören nicht zu Deutschland, die gehören hier nicht hin, die sollen dahin gehen, wo sie herkommen" Jugend. Absatz 113).

Neben antimuslimischen Rassismus-Erfahrungen berichten Jugendliche, dass „**Jude**" ein Schimpfwort unter jungen Menschen ist, welches aber nicht durch Stereotype aufgeladen sei. Dabei bemerken sie, dass diese „Beleidigung" eher von Jugendlichen muslimischen Glaubens gebraucht werde.

Weitaus häufiger wird das Wort „**Zigeuner**" als Schimpfwort benutzt und wahrgenommen. Allerdings wird auch angemerkt, dass einige Sinti und Roma sich selbst so bezeichnen würden und auch so angesprochen werden wollten.

Gegenüber **Geflüchteten** ist bei einigen Jugendlichen eine ablehnende Haltung erkennbar. Diese wird damit begründet, Geflüchtete würden sich nicht anpassen und seien nicht dankbar für Hilfe. Außerdem passe deren Verhalten in Schwimmbädern oder in der Kölner Silvesternacht nicht zu Deutschland und sollte unterbunden werden. („Ich habe nichts gegen Flüchtlinge (…) aber sage, dass sie hier nichts zu tun haben" Jugend. Absatz 128). Einige Jugendliche mit Migrationshintergrund beschweren sich, dass seitdem die Flüchtlinge da seien, mehr Menschen die AfD wählen würden, weil Flüchtlinge ein schlechteres Bild über „Moslems oder Ausländer" abgeben würden, als Ausländer (=sie selbst).

Auch Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter beobachten Sozialneid und latente Konflikte zwischen schon länger in Deutschland lebenden Zugewanderten und Geflüchteten. Besucherinnen und Besucher der Jugendeinrichtungen äußern, dass die Jugendarbeitenden „alles für die Flüchtlinge machen würden"(Jugendarbeit. Absatz 45) und diese alles dürften.

Sowohl Jugendliche als auch Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter beobachten, dass sich bei jungen Menschen **Subgruppen** bilden, die sich stark an der Ethnie und der Herkunft orientieren

- „Die bilden eine Art Ghetto und distanzieren sich von uns. So findet keine Integration statt" Jugend.(Absatz 44)
- „Nationalismus ist „Szene". Früher Punks, Hip Hopper, heute ist man Moslem, schwul, lesbisch, Veganer" Jugendarbeit. (Absatz 109)
- „Jugendliche Subkulturen werden durch ethnische oder sexuelle Orientierungen abgelöst" Interviewer

Als **Grund für Vorurteile, Beleidigungen und andere**

36 Definition von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit siehe Abschnitt 5.1.2.

Diskriminierungsfälle sehen Jugendliche fehlendes Verständnis und Interesse. („Würden sie fragen (…), würde es keine Missverständnisse geben" Jugend. Absatz 115). Ein mangelhaftes oder falsches Wissen über andere Kulturen und Länder wurde ebenfalls als Grund für Diskriminierungen genannt. („Es gibt Missverständnisse oder sie sind nicht informiert über Syrien/arabische Länder. Ich habe sie aufgeklärt. Ich hatte viele solche Erfahrungen und Diskussionen mit Deutschen" Jugend. Absatz 17).

Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter äußern, dass Kinder und Jugendliche nicht wissen, wie sie **auf Diskriminierung reagieren** sollen, und dadurch Vorfälle nicht benennen oder melden. Vielmehr würden Jugendliche so tun, als ob ihnen solche Vorfälle egal wären, dabei wüssten sie nur nicht, wie sie angemessen reagieren sollen. In den Jugendeinrichtungen selbst werden die bekannt gewordenen diskriminierenden Vorfälle in Teamgesprächen angesprochen, Grenzen aufgezeigt, deutlich gemacht, dass diskriminierende Äußerungen nicht akzeptiert werden und der Versuch unternommen, die Beteiligten für die Mechanismen und Folgen von Diskriminierung zu sensibilisieren. („Klar Stellung beziehen. Das gehört hier nicht hin. Dann Aufklärung" Jugendarbeit. Absatz 145-146).

Teilhabe

Sowohl die befragten Jugendlichen als auch die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter sehen für die (politische) Partizipation junger Menschen verschiedene **Wirkfaktoren**. Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter sind der Auffassung, dass Jugendzentren zwischen den städtischen Planern und den Jugendlichen sprachlich und soziokulturell übersetzen können und damit Unterstützung bieten, einen Zugang in die Lebenswelt der Jugendlichen zu ermöglichen.

Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter bemerken zum Teil eine **geringe Selbstwirksamkeitsüberzeugung** bei den Jugendlichen, auch innerhalb der eigenen Einrichtung („Die Jugendlichen waren darüber erstaunt, dass die Vorschläge umgesetzt werden." Jugendarbeit. Absatz 13)

Jugendliche merken an, dass eine **Transparenz der Entscheidungswege** und die Kommunikation von gelungenem Engagement die Motivation zur Beteiligung steigere: („Wenn etwas durch eine einzelne Person geändert wird, sollte das die Stadt bekannt machen. Dass jemand sich für etwas eingesetzt hat und daraus auch was entstanden ist. Wenn sowas durchsichtiger wird, würde es sicher mehr Menschen geben, die sich auch für etwas einsetzen.(…)" Jugend. Absatz 171)

Die Jugendlichen, die sich innerhalb eines Vereins oder Verbandes organisieren, sehen sich auch **durch den Verband ausreichend vertreten.** Allerdings ist aufgrund der Mitgliedszahlen von Jugendorganisationen auch klar, dass nur wenige Jugendliche in Gruppen und Verbänden organisiert sind und somit auch nur wenige eine institutionelle Interessenvertretung haben.

Welche Gruppen von Jugendlichen sind überhaupt in den Einrichtungen der offenen bzw. verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit vertreten und nutzen damit auch Partizipationsmöglichkeiten? Auf die Frage, ob die Teilnahme von **Kindern und Jugendlichen aller Bevölkerungsgruppen** Ziel der Einrichtungen sei, haben die befragten Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter grundsätzlich zugestimmt und zugleich differenziert beschrieben: („Auf jeden Fall. Integration war ursprüngliches Ziel, initiiert von den Bewohnern selbst. In den letzten Jahren hat sich das Ziel verändert: Der Fokus liegt nicht mehr auf der Integration von Migrantenfamilien, sondern eher auf der Ermöglichung eines Zusammenlebens zwischen den Nationen" Jugendarbeit. Absatz 36-37).

Allerdings wird einzelnen Einrichtungen auch ein bestimmtes „**Zielgruppenimage**" zugeschrieben, da sie zeitweise bestimmte Angebote an spezielle Zielgruppen richten. („Früher ja, da waren wir bekannt als „Türken-Treff", weil wir Sprachkurse angeboten haben. Jetzt ist das anders" Jugendarbeit. Absatz 41).

Rechtsextremismus, Nationalismus

Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter bemerken, dass der neue **Nationalismus** in der nationalen und internationalen Politik auch in der Solinger Gesellschaft und somit in den Gedanken der Jugendlichen wiederfindet. Der sogenannte „Kampf der Religionen" sei auch ein „Kampf des Nationalismus" und würde auch durch die Jugendlichen ausgetragen.

Bei der Frage nach konkreten **rechtsextremen Äußerungen** wie „Deutschland sollte nur den Deutschen gehören", bestätigen die befragten Jugendlichen, dass solche Aussagen in Ihrem Freundes- und Bekanntenkreis vereinzelt auftauchen. („Ja ab und zu. Die sagen das mit einem Hauch Ironie, meinen es aber ernst." Jugend. Absatz 106-107)

Weiterhin berichten die Jugendlichen, dass sie bei **kritischen Reaktionen** auf solche Äußerungen als „Spielverderber" abgestempelt würden. („Wenn man sagt, dass das nicht okay ist, dann versteht man direkt keinen Spaß" Jugend. Absatz 104).

Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter betonen die **Rolle der sozialen Medien**, die auf Jugendliche einen großen Einfluss ausüben. Diese seien anfällig für „alles aus den Medien", also auch für rechtspopulistische Propaganda. Damit einher geht auch die Einschätzung, dass Jugendliche **rassistische Beleidigungen unreflektiert** und gedankenlos gebrauchen. Ob tatsächlich ein rassistisches Motiv dahinter steckt, kann nicht eindeutig beantwortet werden.

Jugendliche, die bisher keinerlei rassistischen Beleidigungen erfahren haben, nun aber doch damit konfrontiert sind, können auf plötzliche verbale Angriffe völlig unvorbereitet sein. Es wurde zum Beispiel berichtet, dass einer Jugendlichen, die kürzlich wegen ihrer dunklen Hautfarbe abwertend angesprochen wurde, die entsprechenden Reaktionsmöglichkeiten fehlten: „Das ist nicht, dass die nicht

selbstbewusst sind. Die sind einfach, die sind das nicht gewohnt vielleicht. Nicht schlagfertig." (Jugendarbeit. Absatz 138)

Empfehlungen

Jugendliche, sowie Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter geben auf Nachfrage des Interviewers mehrere **Empfehlungen, um Diskriminierungen und Rassismus entgegen zu arbeiten**. Jugendliche raten dazu „mehr miteinander ins Gespräch kommen, Fragen stellen und beantworten, aus unterschiedlichen Perspektiven über Weltgeschehen sprechen" (Jugend. Absatz 130). Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter betonen die Rolle der Jugendeinrichtungen, die wichtig seien, „weil sie einer der wenigen Orte für Jugendliche sind, wo Geld, Leitung, Konkurrenz etc. keine Rolle spielen, sondern es um Grundwerte (Menschlichkeit, Empathie, etc.) geht" (Jugendarbeit. Absatz 182).

Weiterhin sei es Aufgabe der Jugendarbeit, Plattform und Räume zu bieten, in denen Begegnung stattfinde. Ermutigend sollen Dinge reflektiert wahrgenommen werden, komplexe Diskussionen ausgehalten werden, zu denen es vielleicht keine sofortige Lösung gibt. Insgesamt solle mehr Aufklärung geleistet werden. Wichtig sei es auch, auf diskriminierende Ausdrücke zu achten, Gespräche mit Jugendlichen darüber zu führen und zu versuchen, bestehende Vorurteile aufzubrechen. Diese Aufgabe werde von Jugendeinrichtungen bereits wahrgenommen.

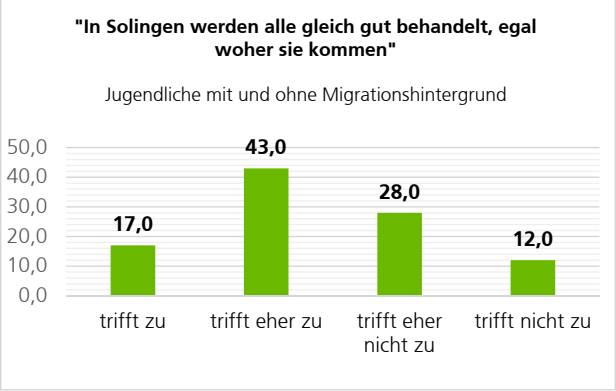
In Bezug auf Teilhabe äußern Jugendliche konkrete **Vorschläge, um die Partizipation junger Menschen zu steigern** und die Jugendlichen Selbstwirksamkeit erleben zu lassen. Wichtig wäre es, die Jugendlichen ernst zu nehmen und persönlich anzusprechen. Außerdem wäre eine öffentliche Anlaufstelle sinnvoll, zu der Menschen mit Ideen und Anliegen gehen können. („Viele, die eine wichtige Meinung haben, wissen gar nicht, wohin damit. Vielleicht wären öffentliche Anlaufstellen gut, wo man hingehen kann. Da sitzen dann Menschen, die sich das anhören" Jugend. Absatz 165). **Um gegen Rechtsextremismus und Nationalismus** vorzugehen verweisen die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter auf die Defizite im schulischen Geschichtsunterricht, in dem es hauptsächlich um die Zeit des Nationalsozialismus und die Französische Revolution gehe, aber keine aktuellen Themen besprochen würden.[37]

Ergebnisse Befragung frei, gleich & laut:

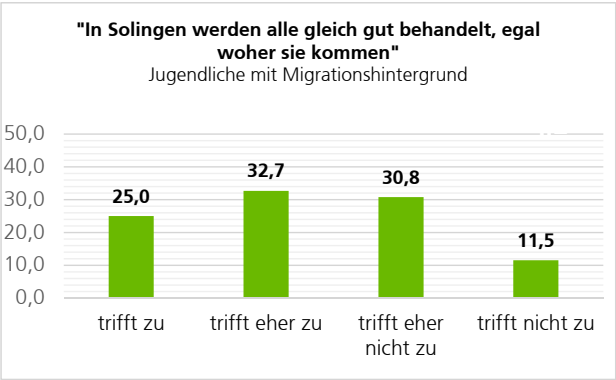
Folgend werden die Ergebnisse aus der Befragung der Jugendlichen beim Antirassismus-Tag/Schülerrockfestival „frei, gleich & laut" vorgestellt.

Demographische Daten:

53% der Jugendlichen waren männlich und ebenfalls 53% der Befragten gaben an, einen Migrationshintergrund zu haben. Die meisten Jugendlichen waren zwischen 17 und 19 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt lag bei 17,3 Jahren.

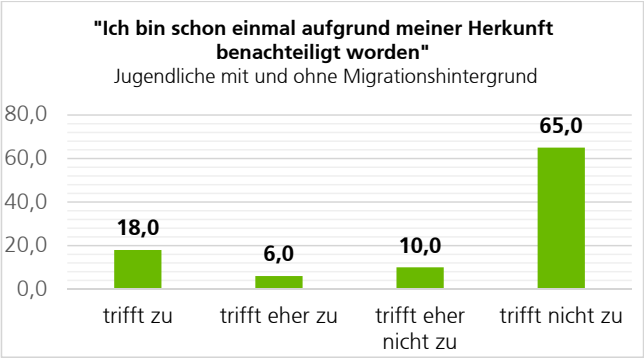


60% aller befragten Jugendlichen haben die Einschätzung, dass alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft in Solingen gleich gut behandelt werden. Umgekehrt nehmen 40 % an, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt werden.

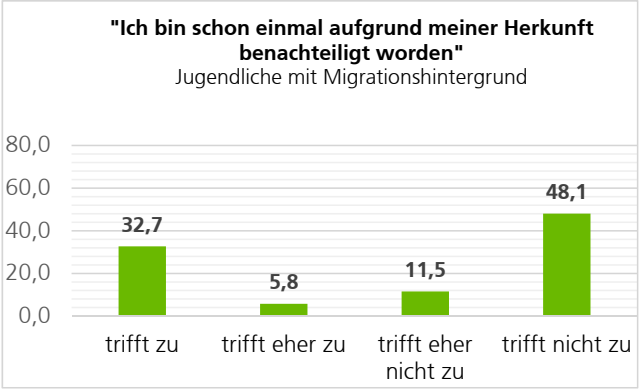


Die Einschätzung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf die gleiche Frage variiert stark und hat eine leicht positive Tendenz. Über 40% der Jugendlichen nehmen an, dass in Solingen nicht alle Menschen gleich gut behandelt werden. Gleichzeitig sind 57% der Auffassung, dass es keine Benachteiligung aufgrund der Herkunft in Solingen gibt.

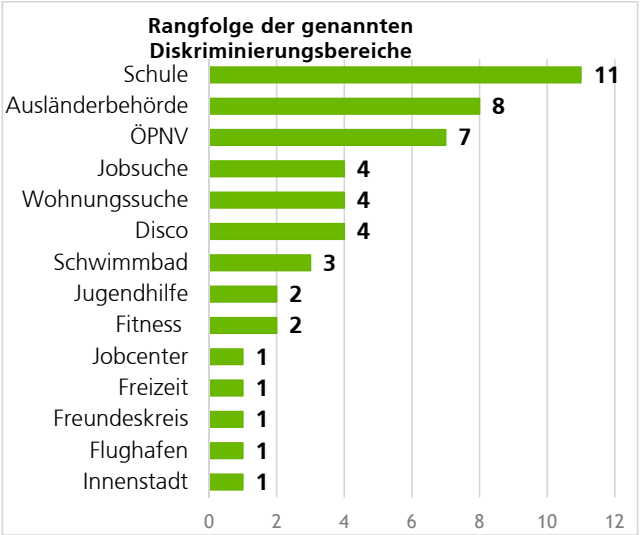
37 In Abschnitt 5.1.4 werden die vielfältigen Maßnahmen im Solinger Schulbereich dargestellt.



Drei Viertel der befragten Jugendlichen gaben an, keine bzw. eher keine Erfahrungen mit Benachteiligung aufgrund der Herkunft gemacht zu haben.



Die Mehrheit der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (59,6%) hat keine eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht. 38,5% berichten, Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft erfahren zu haben.



Auf die Frage nach den Lebensbereichen, in denen sich die befragten Jugendlichen diskriminiert fühlten, wurden einige Antworten im Fragebogen vorgegeben. [38] Der Bereich Schule wurde, obwohl er nicht vorgegeben war, am häufigsten genannt. Auch die Ausländerbehörde und der ÖPNV sind Bereiche, in denen sich die befragten Jugendlichen häufiger diskriminiert fühlen.

38 Vorgegebene Antwortmöglichkeiten: Jugendhilfe, Jobcenter, Jobsuche, Wohnungssuche, Ausländerbehörde, ÖPNV, Disco, Fitness, Schwimmbad

5.2.4 Projekte und Maßnahmen in der Jugendarbeit

Wie auch für das Handlungsfeld Schule sollen die entwickelten Ziele und Maßnahmen im Bereich Jugend(-arbeit) Impulse für die Fortentwicklung der Arbeit mit Jugendlichen geben. In Solingen gibt es viele Einrichtungen, sowohl in städtischer wie auch in freier Trägerschaft, die Offene Kinder- und Jugendarbeit leisten. Ein ebenfalls wichtiges Angebot gibt es in der Jugendverbandsarbeit. Seit vielen Jahren engagieren sich die Einrichtungen der Jugendarbeit sowohl in ihrer alltäglichen Arbeit als auch durch Projekte und Aktionen mit Kooperationspartnern für Teilhabe und Demokratie sowie gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus. Die Förderung jugendpolitischer Teilhabe und die Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus werden somit durch die Jugendarbeit vorangetrieben und teilweise bereits erreicht. Im Folgenden soll ein Überblick über diese Arbeit gegeben werden, um unter anderem auf dieser Grundlage weiterführende Ziele und Maßnahmenideen entwickeln zu können.[39]

Stadtdienst Jugendförderung

Der Stadtdienst Jugend, Abteilung Jugendförderung der Stadt Solingen beschäftigt sich mit der Kinder- und Jugendförderung der Altersgruppe 6 - 27 Jahren. Zur Abteilung gehören die Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit (Häuser der Jugend), der Kinder- und Jugendschutz, Jugendgerichtshilfe, die Geschäftsstelle des Jugendstadtrates, die freie Jugendhilfe, Jugendleitercard, Jugendpflege, Jugendverbandsarbeit (Auszahlung von Zuschüssen), das Jugendbeteiligungsprojekt fYOUture und das Jugend- und Spielmobil. Die Jugendförderung beteiligt sich bei vielen jugendpolitischen und jugendkulturellen Projekten und Angeboten in der Stadt und ist für zivilgesellschaftliche Akteure ein wichtiger Kooperationspartner.

„fYOUture – Wenn Demokratie leben lernt“ ist ein Modellprojekt zur Förderung demokratischer Partizipation und politischer Artikulation junger Menschen in der Stadtgesellschaft. Die Projektlaufzeit beträgt drei Jahre und endet im August 2020. Die Handlungsstrategie soll sich zum einen durch die Förderung einer vielfältigen Jugendbeteiligung, zum anderen durch die Berücksichtigung und Anerkennung von Jugendlichen, ihren Perspektiven und Anliegen innerhalb Kommunalpolitik, Verwaltung und Jugendarbeit, auszeichnen. Übergeordnetes Ziel des Modellprojekts ist es, eine kommunale Gesamtstrategie zur Förderung und nachhaltigen Verankerung einer vielfältigen Jugendpartizipation zu entwickeln und umzusetzen.

39 Die Informationen zu den Akteuren und Angeboten in der Jugendarbeit basieren auf einer umfangreichen Internetrecherche und auf Gesprächen mit verantwortlichen Personen und Stellen.

Um das Bewusstsein zur flächendeckenden Verankerung von Jugendgerechtigkeit und –partizipation in der Stadtgesellschaft zu verankern, werden verschiedene Maßnahmen durchgeführt:

- **Jugendpolitische Trialoge**: Auf ganztätigen Workshops haben Jugendliche, Verwaltung und Politik gemeinsam die Möglichkeit, sukzessiv eine kommunale Handlungsstrategie für eine flächendeckende Jugendgerechtigkeit und Jugendpartizipation zu entwickeln
- **Fortbildungen** für Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker und Mitarbeitende der Verwaltung zur Sensibilisierung im Umgang mit Jugendlichen und zur Förderung der Anerkennungskultur
- **informelle Austauschmöglichkeiten** zwischen allen Parteien (Partys, kulturelle Veranstaltungen)

Maßnahmen zum Ausbau einer vielfältigen Partizipation junger Menschen sind:

- Angebote zur kommunalen Förderung der **politischen Artikulation und Beteiligung**: Jugendforen, politische Bildungsworkshops, Empowerment-Workshops, jugendkulturelle Veranstaltungen
- Strategien zur **jugendgerechten Öffentlichkeitsarbeit** bzgl. Jugendbeteiligung
- Entwicklung eines **jugendgerechten Organigramms** mit Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern aus Verwaltung und Kommunalpolitik
- Strategien zur **Partizipation benachteiligter Jugendlichen:** Kooperation mit dem Patenschaftsprojekt Peer2Peer und durch Angebote im öffentlichen Raum

Jugendstadtrat

Das Ziel dieser Jugendvertretung ist es, Jugendlichen ein Forum für ihre Visionen, Meinungen und Forderungen zu geben, um auf diese Weise gesellschaftliche Prozesse mitzugestalten. Vertreterinnen und Vertreter des Jugendstadtrats (JSR) nehmen an den Sitzungen des Rates, der Ausschüsse und der Bezirksvertretungen teil. Der JSR fungiert ähnlich wie ein Beirat und besteht aus 29 Solinger Jugendlichen im Alter zwischen 14 und 21 Jahren, die von den SuS der weiterführenden Schulen gewählt werden. Ca. ein Drittel der Mitglieder des Jugendstadtrates haben Migrationshintergrund. Eine derartige Quote findet sich weder im Stadtrat noch in anderen Solinger Gremien. Somit kann der Jugendstadtrat auch als Vorbild für die Interkulturelle Öffnung in der Politik gesehen werden. Die Amtszeit des JSR beträgt drei Jahre. Die Geschäftsführung des Jugendstadtrates wird von der Jugendförderung übernommen.

Der Jugendstadtrat untergliedert sich in mehrere Arbeitsgruppen, wobei eine sich explizit mit Diskriminierung und Rassismus beschäftigt:

Die AG **Pro Agenda/Contra Nazi** hat es sich zur Aufgabe gemacht, geflüchtete Kinder und Jugendliche in Solingen zu unterstützen und gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit in der Stadt zu kämpfen. Dabei beteiligen sich die Jugendlichen jedes Jahr an dem interkulturellen Fest „Leben braucht Vielfalt", an dem Gedenktag zur Reichspogromnacht am 9. November und an den Antirassismus-Tagen. Darüber hinaus setzen aktive Jugendliche eigene Schwerpunkte ihrer Arbeit und entwickeln dazu Aktionen.

Die Jugendförderung und der Jugendstadtrat werden ab 2019 in den neuen Räumen des Hauses der Jugend an der Dorper Straße ansässig sein. So ergibt sich eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern des Jugendstadtrates, den Kindern und Jugendlichen, die die Einrichtung täglich besuchen und dem Team der Jugendförderung. Dadurch können eventuelle Berührungsängste von Jugendlichen gegenüber dem Jugendstadtrat abgebaut werden sowie Kinder- und Jugendliche für die Arbeit dieser Jugendvertretung gewonnen werden.

Gesellschaftliches Engagement Benachteiligter fördern - GEBe-Ansatz[40]

In diesem Projekt wird versucht, subjekt-, sozialraum- und bildungsorientiert benachteiligten Kindern und Jugendlichen Möglichkeiten zu gesellschaftlichem Engagement zu eröffnen. Dies geschieht, indem Themen und Interessen gerade der Jugendlichen aufgegriffen werden, die bisher von Fachkräften als eher wenig engagiert und gelangweilt wahrgenommen wurden. Der GEBe-Ansatz wird bereits in einer Modelleinrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Solingen durchgeführt. Ziel der Jugendförderung ist es, diesen Ansatz flächendeckend in der Solinger Jugendarbeit zu installieren. Dazu soll im Juni 2019 beim Landesjugendamt ein Antrag, zur Installierung des Ansatzes in den drei kommunalen Jugendeinrichtungen unter fachlicher Begleitung, gestellt werden. Ab 2021 ist angedacht, den GEBe-Ansatz auch in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit unter freier Trägerschaft zu implementieren. Letztlich soll der Ansatz in den Kinder- und Jugendförderplan für die neue Ratsperiode ab 2020 aufgenommen werden.

40 Sturzenhecker und Schwertheim: Förderung gesellschaftlichen Engagements Benachteiligter in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit In Deutsche Jugend (2015) Ausgabe 12, S. 511

Der GEBe-Ansatz vollzieht sich in vier Schritten:

(1) **Beobachtung und Dokumentation des konkreten Handelns Jugendlicher:** Im ersten Schritt geht es darum, das Handeln Jugendlicher zu beobachten und zu dokumentieren. Dabei kann es sich um Unterhaltungen oder Streitsituationen untereinander handeln.

(2) **Auswertung der Beobachtung:** Im nächsten Schritt geht es darum, die eigene Beobachtung von individuellen Interpretationen, Zuschreibungen und Vorurteilen zu befreien - dies geschieht im Idealfall in Absprache mit dem Team vor Ort. Es sollte überlegt werden, welches (gesellschaftliche) Thema im Handeln der Jugendlichen steckt. Es kann zum Beispiel um Themen wie Zugehörigkeit in der Gruppe, Partykultur oder konkrete Wünsche der Freizeitgestaltung gehen. Außerdem muss überlegt werden, wie das Thema den Jugendlichen gespiegelt bzw. wie Ihnen eine entsprechende Resonanz gegeben werden kann.

(3) **Resonanz:** Den Jugendlichen wird nun eine entsprechende Resonanz gegeben. Beispiel: Viele Jugendliche spielen das Spiel „Fortnite". Nach dieser Beobachtung und der entsprechenden Auswertung wird das Bild des Spiels großflächig ausgedruckt und beim nächsten Öffnungstag ausgelegt, um zu schauen wie die Jugendlichen darauf reagieren.

(4) **Erarbeiten eines Programmpunktes:** Im Folgenden werden auf Grundlage des Ergebnisses der Resonanz, mit den beteiligten Kinder und Jugendlichen, Programmpunkte erarbeitet. Diese Programmpunkte spiegeln so die unverfälschten Interessen der beteiligten Kinder und Jugendlichen wieder. Jedes Projekt und jeder Programmpunkt auf dieser Grundlage, kann als gesellschaftliches Engagement eingeordnet werden: Es findet in der Lebenswelt der beteiligten Kinder und Jugendlichen statt, bzw. hat sich aus der individuellen Lebenswelt entwickelt. Ziel ist es, aus dieser Lebenswelt heraus zu zeigen, dass Beteiligung möglich ist, direkt, nahbar und ohne eine Aufgabenstellung von außen zu erfüllen.

Durch die Arbeitsweisen des GEBe-Ansatzes wurde es den Fachkräften möglich, die Anliegen der Jugendlichen und ihre Themen/Motive zu gesellschaftlichem Engagement zu entdecken.

Um das umfangreiche Angebot der Offenen Jugendarbeit und der Jugendverbandsarbeit dokumentieren zu können, wurden die einzelnen Einrichtungen und Verbände sowohl telefonisch als auch schriftlich kontaktiert. Die Gesamtheit dieser Angebote konnte allerdings nicht ermittelt werden, da der Kontakt nicht zu allen Akteuren hergestellt werden konnte. Folgend finden sich die Ergebnisse aus dieser Recherche.[41]

Offene Kinder- und Jugendarbeit:

Offene Kinder- und Jugendarbeit bedeutet, dass die Angebote ohne weitere Verpflichtungen von jedem Mädchen und Jungen besucht werden können. Sie sind also nicht an eine Mitgliedschaft oder kontinuierliche Teilnahme gebunden und in der Regel kostenfrei. Im Rahmen der Offenen Jugendarbeit stellt die Jugendförderung Angebote zur Verfügung, die einen pädagogischen, sozialpolitischen und soziokulturellen Auftrag erfüllen.[42] Die Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit haben den Anspruch, sämtliche Zielgruppen der Altersgruppe zwischen 6 und 27 Jahren zu erreichen, unabhängig von Bildungs- oder Migrationshintergrund, sozialer Lage oder Geschlecht. Die Angebotsorte und -formen sind dabei sehr vielfältig. Sie reichen von Jugendzentren, Häusern der offenen Tür, Kinder- und Jugendtreffs, Spielmobilen, Abenteuerspielplätzen bis hin zu Schulen, in denen Freizeitmöglichkeiten, Projektarbeit zu bestimmten Fragen, sportliche Aktivitäten, Medienangebote, Hausaufgabenhilfen und vieles mehr angeboten wird.

Teilhabe/Partizipation:

In der Offenen Jugendarbeit können sich Jugendliche **in den alltäglichen Arbeitsformen** beteiligen und Einfluss nehmen. Die Recherchen zu den Angeboten in der Jugendarbeit vor Ort haben ergeben, dass neben festen Beteiligungsstrukturen die Mitwirkung von Jugendlichen oft spontan geschieht und die Basis der Offenen Jugendarbeit darin besteht, Räume, Zeiten und Sozialstrukturen für die spontanen Aktivitäten der Jugendlichen zur Verfügung zu stellen. Insofern gestalten die Teilnehmenden ständig mit was in der Einrichtung geschieht.

Neben der alltäglichen Beteiligung der Jugendlichen, spielt die **Mitbestimmung bei konkreten Projekten** eine ebenso große Rolle. Die Beteiligungsform ist hierbei auf Themen, Teilnehmer und eine Durchführungszeit mit einem klaren End- oder Produktziel beschränkt. Dabei werden Projekte auch von den Jugendlichen selbst initiiert und nicht nur von der Leitung vorgegeben. Die (Neu-)gestaltung der Räume in der Einrichtung ist ein bekanntes Beispiel für eine projektorientierte Beteiligung, welche auch in den Solinger Einrichtungen durchgeführt wird.

Dauerhaft strukturiert bieten Einrichtungen den jungen Besucherinnen und Besuchern die Gelegenheit, das alltägliche Programm und dessen Ausgestaltung zu bestimmen, etwa in Form von **punktueller Beteiligung**, welche anhand von Fragebögen, Ideensammlungen oder der Organisation von Veranstaltungen und Ausflügen regelmäßig stattfindet. Ideen der Jugendlichen werden gesammelt und anschließend gemeinsam ausgewertet und transparent gemacht, sodass die Jugendlichen sehen können, welche Ergebnisse erzielt wurden. Die Transparenz von Mitbestimmungsprozessen steigert auch auf Dauer die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Jugendlichen.

41 Bei der Darstellung der Angebote wird darauf verzichtet die einzelnen Maßnahmen den Einrichtungen und Verbänden zuzuordnen.

42 §11 Kinder- und Jugendhilfegesetz: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/BJNR111630990.html#BJNR111630990BJNG000205140

In den Solinger Einrichtungen werden auch längerfristige Projekte wie Ferienprogramme mit den Jugendlichen gemeinsam evaluiert, sodass Gestaltungswünsche aufgenommen werden können.

Zum Teil wird den Jugendlichen in der Offenen Jugendarbeit die **Verantwortung für Angebote** im Jugendhaus übertragen. In einer Solinger Jugendeinrichtung kümmern sich die Jugendlichen zum Beispiel um die hauseigene Bibliothek und verwalten die Ausleihe von Medien, schreiben Mahnungen und beschaffen neue Bücher.

Bezüglich der Neugestaltung des Hauses der Jugend an der Dorper Straße hat sich in Zusammenarbeit mit dem Projekt fYOUture eine Planungsgruppe gegründet, welche nicht nur die Gestaltung der Räume organisiert, sondern auch inhaltlich arbeitet. Hier arbeiten Jugendliche mit Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeitern zusammen, um ein neues Konzept für die Kinder- und Jugendarbeit im Haus der Jugend zu erstellen.

Diskriminierung/Rassismus/Rechtsextremismus:

Während Maßnahmen und Strukturen zur Beteiligung der Jugendlichen flächendeckend in den Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit umgesetzt werden, spielen solche Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung eine eher untergeordnete Rolle. Viele Einrichtungen verweisen darauf, dass eine diskriminierungsfreie und antirassistische Arbeitsweise die Grundlage sei. Inwiefern diese Einstellung auch Teil der Leitbilder in den Einrichtungen ist und offensiv nach außen kommuniziert wird, konnte im Zuge der Recherche nicht abschließend ermittelt werden.

Gesichert ist jedoch, dass die Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit in Solingen sich in verschiedenen Formen und Projekten punktuell gegen Diskriminierung engagieren. Einige Häuser weisen auf ihre vielfältige Besucherschaft hin, die aus Jugendlichen mit verschiedenen Herkünften bestehe. Somit würden die Jugendlichen sowie die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter täglich mit verschiedenen Sprachen und Kulturen konfrontiert. Das fördere die interkulturelle Arbeit. Somit würden sich auch neue Projekte ergeben, die fest institutionalisiert würden. Als Beispiel können hier (kulturelle) Kochduelle genannt werden, die in einer Solinger Jugendeinrichtung zum festen Bestandteil gehören. Die Kinder und Jugendlichen bringen landestypische Rezepte mit, die in zwei Teams parallel gekocht werden. Dabei wird die Möglichkeit gegeben die Essens- und Tischkulturen aus verschiedenen Ländern kennenzulernen und sich intensiv mit dem „Gastgeberland" auseinanderzusetzen. Der vielfältige Sozialraum der Jugendeinrichtung prägt auch die Auseinandersetzung der Einrichtung mit fremden Kulturen und religiösen Festen. So wird an einigen Tagen am Ramadan und mit den Familien im Quartier am Iftar teilgenommen.

Weitere Mittel, die in einzelnen Einrichtungen eingesetzt werden, sind Sozialkompetenztrainings, bei denen die Vermittlung von gegenseitigem Respekt eine zentrale Rolle spielt und somit auch den Aspekt der Menschenwürde aufgreifen. Bei den durchgeführten Anti-Gewalttrainings wird bei Bedarf Gewalt auch in Zusammenhang mit Rassismus und kulturellen Konflikten mit den Jugendlichen thematisiert. Darüber hinaus ermöglichen es diese Methoden den Jugendlichen, zu lernen im Team zu arbeiten und Selbstvertrauen zu gewinnen.

Einzelne Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit beteiligen sich am Projekt „Spurensuche", das gemeinsam mit dem Kulturzentrum COBRA durchgeführt wird. Jugendliche beschäftigen sich mit alltäglicher Diskriminierung und wie sie damit umgehen. Aus diesem Projekt ist eine ständige Ausstellung entstanden, die im Rahmen des Theaterprojekts „Alte Spuren-Neue Wege" präsentiert wurde. Die Gestaltung dieses Projekts war partizipativ ausgerichtet und ist auf Initiative von Jugendlichen realisiert worden.

Eine weitere Einrichtung der Offenen Jugendarbeit bietet den Jugendlichen einen geschützten Raum, in dem sie von eigenen Diskriminierungserfahrungen berichten können. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Projektes NRWeltoffen kurze Befragungen mit Jugendlichen zu Diskriminierung und Integration in Solingen durchgeführt.

Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter dieser Jugendeinrichtung nehmen zudem regelmäßig an Fortbildungen und fachspezifischen Netzwerktreffen teil, um zu lernen mit den Diskriminierungserfahrungen von Jugendlichen umgehen und die eigene Arbeit kritisch in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung hinterfragen zu können.

Bei einzelnen Diskriminierungsfällen innerhalb der Einrichtungen werden auch die Eltern der Jugendlichen in den Klärungsprozess einbezogen, sodass diese beraten und gestärkt werden können.

Verbandliche Jugendarbeit:

Jugendverbandsarbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Sozialisation und Persönlichkeitsbildung junger Menschen. Sie bietet vielfältige Chancen und Möglichkeiten der Selbstorganisation, der Interessenvertretung, der politischen Bewusstseinsbildung, des Ehrenamts, der Freizeit und Erholung. Die Angebote der verbandlichen Jugendarbeit richten sich an alle jungen Menschen und eröffnen soziale Räume zur Selbstbestätigung und Mitverantwortung.[43] Jugendverbandsarbeit bietet neben Familie und Schule Orientierung und ein Experimentier- und Erlebnisfeld. Die Wünsche, Ideen und Probleme von Jugendlichen werden berücksichtigt. Die Jugendverbandsarbeit vor Ort kann methodisch vielfältig sein: nebeneinander existieren kontinuierliche als auch offene Formen, wie etwa Gruppenstunden oder Projektarbeit. Viele Verbände sind Träger von Bildungsseminaren, Fahrten und Freizeiten, internationalen Jugendbegegnungen und Schulungen für

43 Jugendverbandsarbeit in NRW: https://www.mkffi.nrw/jugendverbandsarbeit-nordrhein-westfalen

Multiplikatoren.[44] Im Stadtjugendring organisieren sich die verschiedenen Träger und Vereine der Jugendarbeit in Solingen. Dabei nehmen auch Jugendliche selbst an den Vorstandssitzungen als Vertreter teil und repräsentieren somit den gesamten Jugendverband in diesem Netzwerk. Jugendliche von insgesamt 23 verschiedenen Jugendvereinen, -verbänden und –initiativen werden durch die Mitgliedervereine im Stadtjugendring vertreten.[45]

Teilhabe/Partizipation

Jugendverbände erfordern und bieten aufgrund ihrer Selbstorganisation innerhalb ihrer Strukturen vielfältige Möglichkeiten der Partizipation. Diese erfolgen in informeller Form (z.B. Jugendgruppen) oder auch in formeller Form (z.B. über Wahlen zu Gremien und Vertretungsstrukturen und Abstimmungen über inhaltliche Anträge auf Konferenzen). Jugendliche lernen über diese Formen der Beteiligung politische Abläufe kennen und darin zu agieren. Die Jugendverbände und –vereine in Solingen bieten den Jugendlichen beide Formen der Beteiligung. In einigen Vereinen wird in regelmäßigen Abständen ein Jugendvorstand gewählt, welcher die Jugendlichen innerhalb und außerhalb des Verbandes repräsentiert. Meist hat die oder der Jugendvorsitzende auch ein Stimmrecht im Vorstand des gesamten Verbandes. Diese Strukturen finden sich in Vereinen, wo sich nicht nur Jugendliche, sondern auch Erwachsene organisieren.

Ein weiteres wichtiges Gremium in einem Jugendverband ist ein sogenanntes Jugendforum: Die Jugendlichen wählen Delegierte in dieses Gremium, um den Mitgliedern auf Stadtebene eine Stimme zu geben. Darüber hinaus nehmen gewählte Sprecher des Jugendforums regelmäßig am Landesjugendforum des jeweiligen Landesverbandes, teil.

Teilweise gründen sich aber auch „lose" Jugendgruppen innerhalb eines Verbandes, ohne die Wahl einer oder eines Vorsitzenden. So können sich die Jugendlichen als Gruppe organisieren und gemeinsame Aktionen durchführen.

Die Jugendlichen in den verschiedenen Verbänden verbindet jeweils ein gemeinsames Interesse. Sei es Sport, politische Bildung, Religion oder ein Hobby. Dazu organisieren die Jugendlichen auch in den Solinger Jugendverbänden regelmäßig, nach den eigenen Interessen und Prioritäten und in eigener Verantwortung, Aktionen, Veranstaltungen oder Freizeitfahrten. Diese Aktionen werden üblicherweise auf einer Jahreshauptversammlung der jeweiligen Organisationsebene (Ortsgruppe oder Regionalgruppe) des Verbandes für das gesamte Jahr über diskutiert und geplant.

Das ehrenamtliche Engagement ist eine zentrale Voraussetzung für die Beteiligung innerhalb eines Jugendverbandes. In Solingen organisiert und vergibt ein Jugendverband einen Ehrenamtspreis („Jugend belohnt Ehrenamt") an Jugendliche, die sich ehrenamtlich in Sportvereinen engagieren.

Diskriminierung/Rassismus/Rechtsextremismus

Neben Beteiligung und Selbstorganisation spielen in der Jugendverbandsarbeit zahlreiche, von Jugendlichen selbst bestimmte Themen eine wichtige Rolle. Darunter fällt auch das Engagement gegen Gewalt, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und für internationale Verständigung und Solidarität.[46] In den Solinger Jugendverbänden kommen diese Themen vereinzelt vor. Doch alle befragten Jugendverbände unterstützen den Grundsatz, dass alle Jugendlichen unabhängig ihrer Herkunft, Sprache, Kultur gleich behandelt und Mitglied werden können, soweit sie die Ziele des Verbandes unterstützen und bei religiös geprägten Vereinen die konfessionelle Zugehörigkeit erfüllen.

Internationale Ferienzeiten bieten den Jugendlichen nicht nur die Chance; sich zu beteiligen, sondern auch die Gelegenheit im Ausland neue Sprachen, Kulturen und Menschen kennenzulernen. So wird der internationale Austausch zwischen jungen Menschen aus der ganzen Welt gestärkt. Ein Solinger Jugendverband ist Gründer und Träger des jährlichen Jugendaustausches zwischen Solingen und der Partnerstadt Thiès im Senegal. Für 14 Tage verbringen 10 Jugendliche ihre Zeit im entsprechenden Gastland, können ihre Fremdsprachenkenntnisse erweitern, lernen den Schulalltag kennen und erleben eine andere Kultur und das Familienleben bei den Gastfamilien. Der Solinger Jugendverband begleitet den gesamten Austausch und die jungen Gäste in Solingen.

In einem weiteren Jugendverband werden die Themen Rassismus und Diskriminierung angesprochen. Dabei geht es sowohl um die eigenen Diskriminierungserfahrungen, die dort in einem geschützten und vertrauten Raum angesprochen werden können, als auch um Vorurteile und Diskriminierungen, die unter den eigenen Mitgliedern vorkommen.

Viele Jugendverbände engagieren sich darüber hinaus jährlich beim Stadtfest „Leben braucht Vielfalt", welches das Miteinander der verschiedenen Kulturen und Nationalitäten in Solingen in den Mittelpunkt stellt. Dort stellen sie ihre Arbeit vor und knüpfen Kontakt zu anderen Jugendverbänden.

Neben den Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und der Jugendverbandsarbeit gibt es im Stadtgebiet weitere Akteure, die sich im Bereich Jugend engagieren und im Rahmen von Kooperationen, sowohl mit städtischen als auch mit freien Trägern, Projekte und Aktionen für und mit Jugendlichen zu den Themen Teilhabe und Antidiskriminierung auf die Beine stellen. Eine Auswahl davon soll im Folgenden dargestellt werden.

44 Jugendarbeit in den Verbänden des Landesjugendrings NRW: http://www.ljr-nrw.de/jugendarbeit-nrw/jugendverbandsarbeit.html

45 Stadtjugendring Solingen: http://www.sjr-solingen.de/index.html

46 Jugendarbeit in den Verbänden des Landesjugendrings NRW: http://www.ljr-nrw.de/jugendarbeit-nrw/jugendverbandsarbeit.html

Beratungs- und Projektbüro JUMP-IN [47]

Das JUMP-IN (Jugend- und Migrationsprojekte in der Nordstadt) ist ein Beratungs- und Projektbüro für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. Das JUMP-IN ist in Trägerschaft der AWO Arbeit & Qualifizierung gGMbH.

Im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe, Jugendsozialarbeit, (außer-) schulischer interkultureller Jugendbildungsarbeit, kultureller- sowie politischer Bildung setzt das JUMP-IN verschiedenste gemeinwesenorientierte Modellprojekte aus den Themenfeldern Integration/Migration, Jugend- und Bürgerengagement, Demokratie, Toleranz, Gewaltprävention, Antirassismus- und Antidiskriminierung und „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit" um. Projektbezogen werden zeitgemäße Konzepte der interkulturellen und politischen Jugendarbeit entwickelt. Das Projektbüro arbeitet in enger Kooperation mit vielen Akteuren, Einrichtungen und Netzwerken im Stadtteil.

Im JUMP-IN sind viele Projekte angesiedelt, die sich speziell an Jugendliche, sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund richten und in Trägerschaft der AWO Aqua gGmbH durchgeführt werden:

Changemaker City

Youth Changemaker City Solingen ist ein Jugendprojekt, das sich zum Ziel gesetzt hat selbstbestimmtes und sozialunternehmerisches Jugendengagement zu fördern, Jugendliche in ihren Wünschen und Bedürfnissen zu stärken und ihnen Mut macht, Veränderungen aktiv anzugehen. Die Jugendlichen sind von der Idee bis zum Erfolg selbst verantwortlich, ihr Projekt ist gemeinnützig und erreicht möglichst viele andere Jugendliche. In einem regelmäßigen Changemaker-Café treffen sich interessierte und beteiligte Jugendlichen, um sich über die Projekte auszutauschen und neue zu entwickeln.

Bei der Umsetzung werden die Jugendlichen sowohl mit fachlichem Coaching als auch finanziell mit 400 € unterstützt. Die Jugendlichen können dadurch viel Selbsterfahrung und Selbstwirksamkeit gewinnen, sich aktiv an der Gestaltung ihrer Stadt beteiligen und auf diese Weise auch neue Freunde und andere Kulturen kennen lernen.

„Genera(k)tionen" zugewandert? Zugewandt!

Ein Schwerpunkt des Projekts liegt darauf, moderierte Möglichkeiten des Austauschs und der Begegnung von Zugewanderten mit Solinger Seniorinnen und Senioren zu schaffen, auf beiden Seiten sprachliche und kulturelle Barrieren abzubauen, Kompetenzen zu stärken und jugendkulturelle Integrationsmöglichkeiten im Gemeinwesen aufzubauen, um damit Vorurteilen und abwertenden Haltungen entgegenzuwirken. Dazu werden bei einigen Angebotsformen professionelle Referenten wie Musiktherapeuten, Autoren, Fotografen etc. engagiert, die das Voneinander lernen professionell unterstützen, bereichern und moderieren. Eines der Oberziele des Projekts ist es, die Lebenswelten von Neu- und Altzugewanderten durch die Interaktion mit Solinger Seniorinnen und Senioren deutlich zu machen.

Durchgeführt werden Aktionen wie gemeinsames Kochen und Essen, Spiele-Zirkel, ein Genera(k)tionen-Chor, gemeinsames Gärtnern, Sprach-Tandems etc. Etwa 10-15 junge Zugewanderte nehmen regelmäßig an den Angeboten teil.

Nicht in meinem Namen

Das Projekt „Nicht in meinem Namen" hat das Ziel, „den Islam" differenziert darzustellen, ein gesellschaftliches Bewusstsein für vorhandene Islamfeindlichkeit zu schaffen und Vorurteilen entgegenzuwirken. Ein Schwerpunkt des Projektes ist es, Jugendlichen Gehör zu verschaffen, ihnen Raum für Fragen zu geben und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung aufzuzeigen. Im Projekt werden Bildungsworkshops im Bereich Islam, Islamfeindlichkeit und Identität angeboten, in denen Fragen und Vorurteile aufgegriffen und behandelt werden. Außerdem wird durch freizeitpädagogische Aktivitäten wie z.B. Fotoaktionen, Theater und Musik auf die Themen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit aufmerksam gemacht.

Veranstaltungen, Workshops etc. in Kooperationen:

Has(s)t du sie noch alle?!

Has(s)t du sie noch alle?! ist ein schulpastorales Projekt im Bergischen Land, welches in Zusammenarbeit verschiedener Stadtdienste mit Schulen, Wohlfahrtsverbänden, Jugendverbänden und dem Netzwerk „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage" und dem Kommunalen Integrationszentrum im Frühjahr 2018 erstmals stattgefunden hat. Das Projekt richtete sich an Gruppen aus Schule, Jugendarbeit, Jugendverbänden oder Sportvereine. Kinder und Jugendliche waren dazu aufgerufen, mit Songs, Performances, Texten oder Kurzfilmen einen inhaltlichen Beitrag für Toleranz und Menschlichkeit und gegen Rechtsradikalismus zu leisten. An verschiedenen Workshop-Tagen konnten die Gruppen ihre Ideen und Beiträge entwickeln, wo sie bei einer Abschlussveranstaltung dem Publikum präsentiert wurden. Eine Jury wählte die besten Beiträge aus und vergab erstmals im Jahr 2018 den RESPEKT-Preis.

Mission Bild machen: Digitale Zivilcourage und Counter Speech

Der zwei-Tagesworkshop in Kooperation zwischen dem JUMP-IN, dem Haus der Jugend Dorper Straße und der Jugendförderung richtete sich an interessierte Jugendliche zum Thema Hate speech[48]. Die Teilnehmerinnen und

47 AWO Jump In: http://awo-aqua.de/241beratungs-und-projektbuero-jump-in/

48 Hate Speech: Wenn Menschen abgewertet, angegriffen oder wenn gegen sie

Teilnehmer im Alter von 14-21 Jahren hatten die Möglichkeit digitale Tools gegen Hate Speech, Shitstorms [49], Rassismus im Internet usw. kennen zu lernen. Weiterhin wurden eigene Videos, Memes[50] und GIFs[51] erstellt, mit denen sich die Jugendlichen gegen Fremdenhass positionieren konnten.

Respekt in Bus und Bahn

„Respekt in Bus und Bahn" ist eine Kampagne des Stadtjugendrings in Kooperation mit dem Jugendstadtrat, der Jugendförderung und der Arbeitsgemeinschaft Marketing des Fahrgastbeirats. Damit sollen die oft erfahrenen und beobachteten Diskriminierungen und Respektlosigkeiten im Solinger ÖPNV angesprochen werden. Auch in den Erhebungen mit Jugendlichen im Rahmen des Projektes NRWeltoffen wurde der ÖPNV oft als Ort für Diskriminierungen genannt. [52] Während einer Veranstaltung zur allgemeinen Situation in den Bussen und der Bahn in Solingen wurden in einem Workshop Erfahrungen gesammelt, die im Fahrgastbeirat diskutiert und in die Politik getragen wurden.

Workshop-Reihe „Jihadromantik und Islamfeindlichkeit. Denken, Handeln, Erleben"

Das Projekt „Nicht in meinem Namen", die Jugendförderung, das KI und die Wegweiser im Bergischen Land haben für Jugendliche eine Workshop-Reihe veranstaltet. An drei Tagen wurde Jugendlichen in den Herbstferien die Möglichkeit geboten, sich intensiv mit gewaltbereitem Extremismus und dem Umgang mit Islamfeindlichkeit auf künstlerische Art auseinanderzusetzen. Neben inhaltlichem Input durch Vorträge und einen Kinofilm, konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Workshops die Inhalte aus dem Vortag in einem Song oder Video einarbeiten. Zudem wurde am letzten Tag eine interreligiöse Fahrt unternommen, bei der eine Kirche, Moschee und Synagoge besucht wurden.

5.2.5 Allgemeine Gelingens-Bedingungen

Übergeordnetes Ziel im Handlungsfeld Jugend(-arbeit) ist es Rassismus und Rechtsextremismus angemessen in der Arbeit mit Jugendlichen und im pädagogischen Team zu thematisieren und Strukturen in den Einrichtungen zu implementieren, die den verschiedenen Diskriminierungsformen entgegenwirken. In Bezug auf Teilhabe und Partizipation von Jugendlichen ist das Leitziel, diese zu stärken und die Jugendlichen mit niedrigschwelligen Angeboten zu erreichen.

Die hier formulierten Ziele, Maßnahmen und allgemeinen Gelingens-Bedingungen richten sich an alle Akteure der Offenen und verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit, die als Inspiration für die eigene Arbeit mit Jugendlichen zu verstehen ist. Die entsprechenden Stellen der Stadtverwaltung fungieren, wie bereits im Handlungsfeld Schule dargestellt, als Unterstützungsstrukturen, die zur Vernetzung beitragen und bei Bedarf eine fachliche Beratung geben. Im Folgenden werden Ziele und Maßnahmen für die Themenbereiche Diskriminierung und Rechtsextremismus zusammengefasst. Teilhabe bildet den zweiten Themenbereich.

Diskriminierung/Rechtsextremismus

Bevor konkrete Ziele und Maßnahmen für die Jugendarbeit dargestellt werden, sollen allgemeine Gelingens-Bedingungen eine erste Orientierung geben. Dazu werden die Ausführungen von Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz und Fidan Yiligin herangezogen. In der Broschüre „Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln" des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusarbeit in NRW (IDA-NRW) werden rassismuskritische Bildungspraxen vorgestellt.[53] Zusätzlich wurden die Akteurinnen und Akteure der in der Broschüre vorgestellten Projekte nach den Bedingungen für das Gelingen rassismuskritischer Bildungspraxen befragt. Folgende fünf Punkte konnten als wesentliche Wirkmomente herausgearbeitet werden:

(1) Fachliche Haltung und Expertise

Als zentrale Gelingens-Bedingung wird die grundlegende Haltung von Pädagoginnen und Pädagogen sowie von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren herausgestellt. Diese werde von der Bereitschaft getragen, gesellschaftliche Machtstrukturen zu hinterfragen sowie sich selbst und die eigene Praxis zu reflektieren. Weiterhin sind eine rassismus- und antisemitismuskritische Perspektive abhängig von fachspezifischem Wissen in den Themenfeldern Rassismus, Antisemitismus, Kolonialismus, Nationalsozialismus, Migration, Flucht, Intersektionalität und Empowerment. Wichtig ist eine Einheit von Reflexion und Aktion, damit es nicht bei einer reflektierenden Haltung bleibt, sondern diese in der pädagogischen Praxis wirksam wird.

(2) Prozessbegleitende Räume zur Einübung einer reflexiven Haltung sicherstellen

Um eine selbstkritische Haltung entwickeln zu können, bedarf es institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen. Dazu gehören regelmäßige themenspezifische Fortbildungen für die Pädagoginnen und Pädagogen der Einrichtungen, um sich im Prozess der kritischen Ausein-

zu Hass oder Gewalt aufgerufen wird, spricht man von Hate Speech. Oft sind es rassistische, antisemitische oder sexistische Kommentare, die bestimmte Menschen oder Gruppen angreifen.

49 Shitstorm: Sturm der Entrüstung in einem Kommunikationsmedium des Internets, der zum Teil mit beleidigenden Äußerungen einhergeht

50 Meme: Memes entstehen aus Bildern, Videos, Blogs, Texten oder ganzen Webseiten, die sich wie Lauffeuer über das Internet verbreiten. Dabei handelt es sich in der Regel um aussagekräftige Motive, die mit einem Text kombiniert werden – und so neue Bedeutungen erhalten.

51 GIF: Graphics Interchange Format. Dabei handelt es sich um ein Grafikformat für Bilder mit Farbpalette. Es können Einzelbilder in einer Datei abgespeichert werden, die von geeigneten Betrachtungsprogrammen als Animationen interpretiert werden.

52 Siehe Abschnitt 5.2.3

53 IDA-NRW (Hg.) (2016): Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln. Anregungen für die pädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf.

andersetzung weiterentwickeln zu können. Außerdem ist es wichtig, einen (selbst)reflexiven Rahmen zu eröffnen, in dem die Mitarbeitenden in Bewusstwerdungsprozessen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus professionell begleitet werden. Rassismus- und antisemitismuskritische Praxen zu etablieren muss von allen Beteiligten als gemeinsam bestreitender Entwicklungsprozess verstanden werden. Dafür braucht es kollegiale Beratung, fachlichen Austausch und professionell angeleitete rassismussensible Supervisionen.

(3) Eine differenzierte Sprache ermöglicht Verständigung im Team

Als ein weiterer elementarer Qualitätsstandard wird ein reflektiver Sprachgebrauch genannt. Dieser ermöglicht die Entwicklung einer sensiblen Haltung. Eine gemeinsame Sprache zur Beschreibung und Analyse von praxisrelevanten Situationen wird als notwendig für die fachliche Verständigung im Team betrachtet. Dazu gehört es, das gemeinsame Verständnis der Begriffe Rassismus, Antisemitismus oder Empowerment zu schärfen. Außerdem zeigt sich, dass Pädagoginnen und Pädagogen, die ihre eigene Sprache auf ungewollte Fremdzuschreibungen kritisch überprüfen, besser in der Lage sind, Jugendliche für ausgrenzende und abwertende Effekte von Sprache zu sensibilisieren.

(4) Kritische Positionierung gegen Rassismus und Antisemitismus im Leitbild und in der Öffentlichkeit

Eine weitere Gelingens-Bedingung rassismuskritischer Jugendarbeit ist eine klare Positionierung gegen Rassismus und Antisemitismus im Leitbild und im Profil der Bildungseinrichtung bzw. des Trägers. Durch den aktiven Einsatz gegen Rassismus und Antisemitismus übernimmt die Jugendeinrichtung die Verantwortung, sich für das Ziel einer gerechteren Gesellschaft aktiv zu engagieren. Durch eine klare Positionierung wird eine rassismuskritische Expertise der Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter als relevante Schlüsselqualifikation benannt.

(5) Mit heterogenen Teams gerechtere Verhältnisse schaffen

Für eine rassismus- und antisemitismuskritische Jugendarbeit ist es wichtig, dass das Team in der Jugendeinrichtung oder im Jugendverband mehrdimensionale gesellschaftliche Positionen repräsentiert. Ein vielfältiges Team mit verschiedenen Herkünften, Religionen, Kulturen und Sprachen, auch in Leitungspositionen, setzt ein sichtbares und eindeutiges politisches Zeichen nach außen. Besonders in solchen Positionen sind beispielsweise Professionelle of Color in der Lage, ihre politischen Perspektiven in pädagogische Arbeitsfelder wirksam einzubringen. Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter mit Migrationshintergrund sind in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung besonders sensibilisiert, können ihre eigene Betroffenheit in die thematische Auseinandersetzung einbringen und für betroffene Jugendliche eine entsprechende Ansprechperson sein. Eine vielfältige Belegschaft sorgt zudem dafür, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Einrichtung durch diese Menschen vertreten fühlen.

5.2.6 Ziele und Maßnahmen:

Die Leit- und Strategieziele des vorliegenden Konzeptes werden handlungsfeldübergreifend in Abschnitt 4 dargestellt. Auf Maßnahmenebene wird schon in der Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen ein Maßnahmenziel benannt, das dem Handlungsfeld Jugend(-arbeit) zuzuordnen ist:

> **Ziel 2.3**
>
> […] Die außerschulischen Angebote für Kinder und Jugendliche im Kinder- und Jugendförderplan sind umgesetzt und in Richtung gleicher Chancen für alle weiterentwickelt.

Ausgehend von jeweils einem konkreten Ergebnis aus der Bestands- und Bedarfsanalyse und von dem Austausch mit den Fachvertretungen innerhalb der AGDM Jugend(-arbeit) werden hier exemplarisch einige passgenaue Ziele und praxisnahe Maßnahmen vorgestellt. Diese können als Ideen für die weitere Arbeit der Jugendeinrichtungen und Jugendverbände gegen Rassismus und Rechtsextremismus genutzt werden.

Ergebnis: Beleidigungen aufgrund der Herkunft unter Jugendlichen werden oft als „Witz“ gemeint und sind Teil ihres „Jargons“	Ziel: Die Jugendlichen und die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter werden in Bezug auf Alltagsrassismus und rassistischer, abwertender Sprache sensibilisiert
	Maßnahmen: Regelmäßige Durchführung von Workshops zu Alltagsrassismus und Sprachsensibilität; Qualifizierung des Personals in den Einrichtungen, Verpflichtung neuer Mitarbeiter zur Teilnahme
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Antidiskriminierungsstellen, Netzwerk für Demokratie und Courage, projekt.kollektiv (IDA-NRW)
Ergebnis: Jugendliche berichten von einer „allgemeinen Ablehnung des Islam“ in der Gesellschaft	Ziel: In der Jugendarbeit wird Islamfeindlichkeit verstärkt thematisiert, Aufklärung der Jugendlichen und der Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter über den Islam
	Maßnahmen: Der Austausch mit Jugendlichen muslimischen Glaubens wird verstärkt, Maßnahmen zur intereligiösen Bildung werden durchgeführt, Kontakte zu den Jugendgruppen muslimischer Vereine werden hergestellt
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Projekt „Nicht in meinem Namen“, Migrantenselbstorganisationen (Alevitische Jugend, Ditib Jugend)
Ergebnis: Ablehung und Vorurteile gegenüber jungen Geflüchteten	Ziel: Vorurteile über Geflüchtete werden abgebaut, der Kontakt zwischen Solinger Jugendlichen und jungen Geflüchteten wird intensiviert
	Maßnahmen: Neue Patenschaften zwischen Solinger Jugendlichen und jungen Geflüchteten (gemäß dem Peer to Peer Ansatz) werden aufgebaut
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Jugendförderung
Ergebnis: Jugendliche Subgruppen identifizieren sich verstärkt über Herkunft und Nationalität	Ziele: Das psychische Bedürfnis nach Gruppenzugehörigkeit und Unterscheidbarkeit von anderen insbesondere von Jugendlichen wird respektiert. Jugendliche werden in ihrer Identitätsbildung darin unterstützt, vielfältige Zugehörigkeiten bei sich und anderen als Ressource anzuerkennen. Es wird ernst genommen und analysiert, aus welcher Situation heraus sich Jugendliche vermehrt über Herkunft und Nationalität identifizieren.
	Maßnahmen: a) Jugendeinrichtungen verzichten auf die Betonung nationaler Zuschreibungen, etwa durch „interkulturelle Fußballturniere“ etc. b) Jugendlichen wird im Rahmen der sozialen Gruppenarbeit die reflexive Auseinandersetzung mit Gruppenzugehörigkeiten und Identität ermöglicht. (Einsatz von Medien, Fortbildungen…) c) Bei Konflikten wird die Attribuierung auf Herkunft und Nationalität aufgedeckt und eher gruppendynamsiche und psychische andere Gründe beleuchtet d) Bei der Selbstdarstellung von Jugendlichen und der Einrichtung selbst werden realen Gemeinsamkeiten, wie soziale Problemlagen, Sehnsüchte, Lebensziele der Jugendlichen betont, genauso wie reale Unteschiede besprechbar gemacht werden.
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Träger von Fortbildugnen und Trainings zum Thema Soziale Vielfalt, z.B. „Vielfalt fördern!“

Ergebnis: Antiziganistische Beleidigungen unter den Jugendlichen werden oft wahrgenommen	Ziel: Antiziganismus wird in der Jugendarbeit verstärkt thematisiert und Jugendliche werden für dieses Thema sensibilisiert
	Maßnahmen: Teilnahme der Jugendlichen an Kundgebungen zum Gedenken an die Deportation Solinger Sinti während der NS-Zeit, kritischer Umgang mit medialen Darstellungen zu diesem Thema
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände
Ergebnis: Konkreter Anlass für Diskriminierung ist häufig das Tragen eines Kopftuches	Ziel: Kopftuchtragende Frauen werden als normal wahrgenommen und erfahren keine Art von abwertender Behandlung.
	Maßnahmen: Junge muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, werden in den Jugendeinrichtungen, Jugendverbänden und im Jugendstadtrat angesprochen und ihr Bedarf nach der Thematisierung dieses Themas erfragt. Dazu sollen auch Bedürfnisse und Ideen zur Bearbeitung dieses Themas entwickelt werden.
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Jugendstadtrat, Zuwanderer- und Integrationsrat
Ergebnis: Jugendliche, die von Diskriminierung betroffen sind, wissen nicht wie sie angemessen darauf reagieren sollen	Ziel: Betroffene Jugendliche sollen gestärkt werden und mehr Selbstbewusstsein entwickeln. Die sozialen Mechanismen von Diskriminierung werden aufgedeckt. Auch Zeugen von diskriminierenden Übergriffen werden darin gestärkt einzugreifen.
	Maßnahmen: Jugendlichen wird ein geschützter Raum geboten, in dem sie von ihren Erfahrungen berichten können; Durchführung eines Projekttages zu den Themen Diskriminierung und couragiertem Handeln, im Rahmen von fYOUture werden den Jugendlichen Empowerment-Workshops angeboten, Jugendliche können sich an eine Antidiskriminierungs-Beratungsstelle wenden.
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Netzwerk für Demokratie und Courage, Jugendförderung (fYOUture), Beratungsstelle für Jugendliche gegen Diskriminierung im JUMP-IN (ab 2019)
Ergebnis: Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter berichten, dass Jugendliche für „alles aus den Medien“ zum Beispiel auch rechts-populistische Propaganda anfällig sind	Ziel: Jugendliche können diskriminierende Inhalte und Berichterstattungen im Internet als solche erkennen und richtig einordnen (Medienrezeptionskompetenz)
	Maßnahmen: Im Rahmen des Projekts fYOUture hat sich eine Planungsgruppe Medien gegründet, die sich mit Diskriminierung im Netz beschäftigt und Workshops für Jugendliche zu diesem Thema anbietet, Jugendliche nehmen an Bildungsmaßnahmen des Medienprojekts Wuppertal teil, Querschnittsaufgabe in den Jugendeinrichtungen
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Jugendförderung (fYOUture), Medienprojekt Wuppertal

Teilhabe/Partizipation:

Auch für die Bereiche Teilhabe und Partizipation von Jugendlichen innerhalb der Jugendeinrichtung gibt es Qualitätsstandards, die den Verantwortlichen in der Jugendarbeit eine Orientierung geben können. Vieles wird bereits in den Solinger Jugendeinrichtungen und -verbänden umgesetzt. Die folgende Übersicht soll helfen, die aktuelle Praxis kritisch zu reflektieren und eventuell neue Ansätze kennenzulernen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Jahr 2015 eine Broschüre veröffentlicht, in der allgemeine Qualitätsstandards und konkrete Handlungsempfehlungen für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen vor Ort ausgesprochen werden.[54]

Um die Umsetzung von Beteiligung in der Jugendarbeit zu fördern, seien folgende Maßnahmen notwendig:

- Mit Beteiligung der Jugendlichen werden **Indikatoren** entwickelt, die die Beteiligungsqualität reflektierbar machen
- Die **Qualifizierung** der Jugendlichen und der Fachkräfte für die jeweiligen Partzipationsformen und -aufgaben
- Die **Bereitstellung ausreichender Mittel** für die Initiierung, Steuerung und Begleitung von Beteiligungsprozessen

Weiterhin müssen die Jugendlichen kontinuierlich dabei unterstützt werden, Beteiligung einzufordern und umzusetzen. Den Jugendlichen sollten stets verschiedene Beteiligungsmöglichkeiten offen stehen.

- Um die Beteiligung in der Jugendarbeit zu reflektieren, können sich die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter zudem folgende Fragen stellen:
- Welche Themen und Entscheidungen werden gleichberechtigt abgestimmt?
- Wie werden bei Teamentscheidungen die Meinungen der Besuchenden bzw. Teilnehmenden gewichtet?
- Wie ist die Einschätzung der Mädchen und Jungen darüber, wie schwer oder leicht es ihnen gemacht wird, ihre Meinungen einzubringen?
- Wie werden zurückhaltende Jugendliche, die sich in Gruppen schwer artikulieren können, einbezogen?
- Wie werden die Strukturen und Einflusswege in den Einrichtungen oder Maßnahmen transparent gemacht?
- Wie stark werden Mädchen und Jungen bei einer eigenen Meinungsfindung unterstützt?
- Welche Methoden der Interessenvertretung werden ihnen an die Hand gegeben?
- Wie kreativ wird die Bedarfsermittlung gestaltet?
- Wer gilt als Zielgruppe der Beteiligung?

54 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen. https://www.bmfsfj.de/blob/94118/c49d4097174e67464b56a5365bc8602f/kindergerechtes-deutschland-broschuere-qualitaetsstandards-data.pdf

Ziele und Maßnahmen:

Ergebnis: die Jugendlichen haben eine geringe Selbstwirksamkeitsüberzeugung	Ziel: Die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Jugendlichen wird gestärkt
	Maßnahmen: Implementierung des GEBe-Ansatzes in der Jugendarbeit; Transparanz über Entscheidungswege in der Kommune, Politik und Jugendeinrichtung schaffen; mehr Rechte für den Jugendstadtrat (Rede- und Antragsrecht in Ausschüssen, jugendspezifische Vorlagen der Anträge, Jugendperspektiven in Bürgerbeteiligungsverfahren stärken)
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Jugendförderung
	Ziel: Der Jugendstadtrat wird durch erweiterte Befugnisse gestärkt
	Maßnahmen: mehr Rechte für den Jugendstadtrat (Rede- und Antragsrecht in Ausschüssen, jugendspezifische Vorlagen der Anträge, Jugendperspektiven in Bürgerbeteiligungsverfahren stärken)
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendförderung, weitere Stellen der Stadtverwaltung
Ergebnis: verschiedene Gesellschaftsgruppen spielen in Jugendeinrichtungen eine Rolle	Ziel: Alle jugendlichen Subgruppen im Einzugsgebiet fühlen sich in der Jugendeinrichtung willkommen und nutzen die Angebote.
	Maßnahmen: Die Einrichtungen reflektieren min. einmal im Jahr, welche sozialen/migrationsgruppen von Jugendlichen die Einrichtung besuchen und an Mitbestimmungsprozessen teilnehmen. Dabei wird auch die quartiersbezogene Statistik der Stadt als Vergleich herangezogen. Es werden Maßnahmen abgeleitet, die spezifische unterrepräsentierte Subgruppen ansprechen.
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendförderung, SD Statistik
Ergebnis: nicht alle Möglichkeiten der Partizipation werden systematisch genutzt	Ziel: Einrichtungen und -verbände nutzen verschiedenste Methodiken der Partizipationsbildung
	Maßnahmen: Qualifizierung aller Mitarbeitenden min. alle fünf Jahre; Begleitung bei der einrichtungsbezogenen Konzeptentwicklung; Kooperation zwischen Offener Jugendarbeit und Jugendverbänden in diesem Thema
	Akteure/Kooperationspartner: Jugendeinrichtungen, Jugendverbände, Jugendförderung, Stadt-/ Landesjugendring

5.3 Arbeit & Wirtschaft

5.3.1 Ausgangslage

In Unternehmen und Betrieben arbeiten Menschen unterschiedlicher Herkunft, verschiedener Geschlechter sowie mit unterschiedlicher politischer, religiöser oder sexueller Orientierung zusammen. Gerade Wirtschaftsunternehmen sind nicht nur Teilnehmende an Globalisierungsprozessen, sondern bringen seit je her wesentliche Faktoren der Globalisierung und ihrer Folgeerscheinungen hervor. Dazu zählen internationale Geschäftsbeziehungen ebenso wie die Beschäftigung von Mitarbeitenden aus aller Welt und mit unterschiedlichsten sozialen Stati. Diese Internationalität findet sich ebenfalls gebündelt im Bergischen Städtedreieck, eine der ältesten Industrieregionen der Welt.

Zudem sind es der kreative Unternehmergeist und die soziale Verantwortung der hiesigen Unternehmen, die in Solingen und der Region einen starken Mittelstand geschaffen haben, der auch international hoch angesehen ist. Die meisten Betriebe sind allerdings auch von klaren Hierarchien geprägt, in denen Leistung und Konkurrenz auf vielen verschiedenen Ebenen eine Rolle spielen und hier insbesondere mit diskriminierenden Interaktionen zwischen Menschen der unterschiedlichen sozialen Kategorien zu rechnen ist. Diese können dazu genutzt werden, Hierarchien auszubauen, Konkurrenzen auszutragen und die eigene Position zu festigen. Auf der anderen Seite ergibt sich aus der betrieblichen Praxis, dass vielfältige Teams miteinander arbeiten. Hier liegt eine große Chance, gerade diese soziale Vielfalt produktiv zu nutzen.

Diversity-Management

Vor dem Hintergrund einer globalisierten Arbeitswelt haben vor allem große transnationale Unternehmen Konzepte von „Diversity-Management" entwickelt, die dazu beitragen sollen, die bisher unentdeckten Ressourcen von unterrepräsentierten Teilen der Mitarbeiterschaft zu nutzen. Zusätzlich soll die Zusammenarbeit zwischen sozial unterschiedlichen Gruppen von Mitarbeitenden gestärkt werden und die wirtschaftlichen Verluste, die mittelbar durch gegenseitige Abwertung, Bedrohung und Diskriminierung in der Mitarbeiterschaft entstehen, reduziert werden. Darüber hinaus wird von diesen Unternehmen das Ziel verfolgt, mit einem positiven Diversity-Image auch in den Markt hinein zu wirken und bisher noch wenig erreichte Zielgruppen zu gewinnen. Im Gegensatz zu Antidiskriminierungsstrategien (politische Ebene und soziale Arbeit) oder Konzepten der Interkulturellen Öffnung (Öffentliche Verwaltung, Non-Profitorganisationen), bezieht das Diversity-Management letztlich immer auch den betriebswirtschaftlichen Nutzen in die Überlegungen mit ein. Im Sinne des Diversity-Managements wird nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeitenden toleriert, sondern es geht auch darum, diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor zu heben und zu versuchen sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen.

Die Studie „Diversity in Deutschland", die anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt von Ernst&Young in Zusammenarbeit mit Charta der Vielfalt e.V. herausgegeben wurde, untersucht unter anderem den Nutzen von Diversity-Management in Unternehmen. Neben qualitativen Experten-Interviews mit führenden Personalverantwortlichen ist in dieser Studie eine quantitative Befragung von insgesamt 599 Unternehmen durchgeführt worden, wobei jene, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet hatten (349), einer nationalen Zufallsstichprobe von 250 Unternehmen gegenübergestellt wurden. Auf die Frage, ob Diversity-Management mit konkreten Vorteilen für die Unternehmen verbunden sei, haben die Charta der Vielfalt Unternehmen mit 77% zugestimmt, der nationale Durchschnitt der Unternehmen, die die Charta nicht unterzeichneten, mit 67%. Konkret sahen die befragten Unternehmen besonders die Sicherstellung der Offenheit und Lernfähigkeit der Organisation (76%), die Erzielung einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit (71%) und die bessere Nutzung von Personalressourcen (76%) als Nutzen an. Unternehmen, die die Charta bereits unterzeichnet hatten, sahen als wichtigsten Nutzen von Diversity die Förderung von Innovation und Kreativität (77%), dicht gefolgt von 75%, die angaben, dass Diversity es ermögliche, auf gesellschaftlichen Wandel zu reagieren.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Benachteiligung aufgrund der Herkunft, Sprache oder Religionszugehörigkeit spielt aber auch schon beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt eine Rolle.[55] Dies widerspricht geltendem Recht, wie dem grundgesetzlich verankerten Benachteiligungsverbot. Das in Deutschland seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bezieht sich vor allem auf das Arbeitsrecht und den Zivilrechtsverkehr, wie Handel oder Vermietung von Wohnraum. „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen."[56] Beschäftigte oder Bewerberinnen und Bewerber dürfen also auf Grund der Zugehörigkeit zu einer dieser sozialen Kategorien weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Mehr noch, bestehende Benachteiligungen sind abzubauen. Hierfür sind Maßnahmen der positiven Diskriminierung ausdrücklich erlaubt (§5)[57].

Betrachtet man die Anwendung des Gesetzes in Gerichtsverfahren, findet sich die weit überwiegende Zahl veröffentlichter Entscheidungen im Arbeitsrecht. Demgegenüber wird es in Fällen, in denen es um Waren- und

55 Berghahn, Klapp & Tischbirek (2016). Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nomos, S. 16

56 AGG: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html #BJNR189710006BJNG000400000

57 Ebd.

Dienstleistungsverkehr geht kaum angewandt[58]. „Die letzten Jahre haben aber ebenso gezeigt, dass Angehörige bestimmter gesellschaftlicher Gruppen ihre Rechte eher mobilisieren als andere. Die Klagestatistik wird von den Diskriminierungsgründen Alter, Geschlecht und Behinderung angeführt. Richterinnen und Richter und Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter bestätigen diesen Befund aus der Praxis. Von Rassismus betroffene Menschen klagen besonders wenig. Diese Tatsache ist nicht auf geringere Diskriminierungserfahrungen zurückzuführen, sondern als Anzeichen mangelnder Anreize und Ressourcen der Rechtsmobilisierung zu deuten und wirft Fragen nach der Effektivität der Rechtsdurchsetzung auf."[59]

Besonders betroffen sind Frauen muslimischen Glaubens, die aufgrund ihrer Religion ein Kopftuch tragen. Ihre Benachteiligung wird seit Jahren dokumentiert und erforscht. Eine Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit von 2016 fand heraus, dass türkische Frauen, die ein Kopftuch trugen,im Gegensatz zu gleichqualifizierten deutschen Frauen, die kein Kopftuch trugen, vier Mal häufiger eine Bewerbung verschicken mussten, ehe sie eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhielten.[60]

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Anonymisierte Bewerbungsverfahren finden auch aufgrund solcher Befunde seit einiger Zeit Unterstützerinnen und Unterstützer in den Personalabteilungen großer Unternehmen und auch in Stadtverwaltungen. So hat die Stadt Celle als erste Kommune in Deutschland das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Rahmen eines Pilotprojekts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eingeführt und wendet dieses seit dem Jahr 2010 erfolgreich an.[61] Weitere Teilnehmer an diesem Projekt waren Großunternehmen wie die Deutsche Post, die Deutsche Telekom, L` Oréal oder die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen. Die Stadt Frankfurt am Main wird 2019 im Rahmen ihrer Kampagne zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung ebenfalls das anonymisierte Bewerbungsverfahren modellhaft einführen.[62]

Charta der Vielfalt

Die „Charta der Vielfalt" ist eine Arbeitgeberinitiative, die vom Verein Charta der Vielfalt e.V. getragen wird und 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufen wurde. Mit Unterzeichnung dieser Charta bekennen sich die Unternehmen und Organisationen dazu, die Vielfalt in der Gesellschaft anzuerkennen und sie als Teil ihrer Unternehmensphilosophie zu betrachten. Unternehmen und Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. 3.000 Unternehmen und Institutionen haben die „Charta der Vielfalt" bereits unterzeichnet. Der Verein Charta der Vielfalt verfolgt folgende Ziele:[63]

- mehr Unternehmen und Institutionen für die Prinzipien der Charta der Vielfalt gewinnen,
- über Diversity-Management als Instrument zur Entwicklung einer wertschätzenden und offenen Organisationskultur informieren,
- die bestehenden Unterzeichnungsorganisationen im gegenseitigen Lernen und Erfahrungsaustausch im Zweckbereich des Vereins unterstützen,
- die bestehenden Unterzeichnerorganisationen bei der Umsetzung ihres Diversity-Managements unterstützen.

Im Rahmen von NRWeltoffen sollte der Stand des Diversity-Managements der Solinger Unternehmen und Betriebe ermittelt werden. Dabei ist es von Interesse zu erfahren, inwieweit sich der Solinger Wirtschafts- und Arbeitsbereich mit Diversity und Diskriminierungen beschäftigt und welche Schritte und Maßnahmen notwendig sind, um ein Bewusstsein für diese Themen zu schaffen.

Wie in allen Handlungsfeldern waren auch im Bereich Arbeit & Wirtschaft Fachvertretungen eingeladen, den Prozess der Strategieentwicklung zu begleiten. Folgende Vertretungen nahmen an den Sitzungen der AG „Demokratie und Menschenrechte" (AGDM Arbeit & Wirtschaft) teil:

- Wirtschaftsförderung Solingen GmbH & Co. KG
- Wirtschaftsjunioren Solingen
- Arbeitgeberverband Solingen e.V.
- Agentur für Arbeit Solingen
- Internationaler Bund Solingen
- DGB Stadtverband Solingen

58 Berghahn, Klapp & Tischbirek (2016). Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetztes. Erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nomos, S. 16

59 ebd. S. 17

60 Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Discrimination against Female Migrants

Wearing Headscarves: http://ftp.iza.org/dp10217.pdf. Untersucht wurden die Bewerbungen von deutschen Frauen, türkischen Frauen ohne Kopftuch und türkischen Frauen, die ein Kopftuch tragen.

61 Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren": http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Anonym-Bewerbung/Kurzfassung-Abschlussbericht-anonymisierte-Bwerbungsverfahren-20120417.pdf?__blob=publicationFile&v=4 Abgerufen am: 27.11.2018

62 Frankfurter Rundschau: Integration in Frankfurt. Stadt testet anonyme Bewerbungen. http://www.fr.de/frankfurt/integration-in-frankfurt-stadt-testet-anonyme-bewerbungen-a-1613617 Abgerufen am: 27.11.2018

63 Charta der Vielfalt: https://www.charta-der-vielfalt.de/

5.3.2 Erhebungsmethode

Leitinteresse der Erhebungen war es, zu erfahren, inwieweit sich Solinger Betriebe schon mit den zentralen Themen von NRWeltoffen (Antidiskriminierung, Antirassismus und Teilhabe) beschäftigen und welche Chancen sie in diesem Themenfeld sehen. Um einen Anschluss an betriebswirtschaftliches Denken zu erreichen, wurde die Befragung u.a. an Fragestellungen des Managing Diversity ausgerichtet (siehe Abschnitt 5.3.1), wie sie in der Studie „Diversity in Deutschland" formuliert wurden. Die Kapitel dieser insofern auch für Solingen interessanten Studie lauten „Wo stehen wir?", „Der Nutzen von Diversity", „Wie gelingt Diversity?", „Erfolg messen" und „10 Jahre Charta der Vielfalt – eine Bilanz".

Die Themenauswahl für die Befragung in Solingen wurde wie folgt getroffen:

1. Grunddaten des Unternehmens
2. Managing Diversity
3. Diskriminierung
4. Anonymisiertes Bewerbungsverfahren
5. „Charta der Vielfalt"
6. Unterstützungsbedarfe

Diese Themen wurden in einem Online-Fragebogen umgesetzt, der in ca. 20 Minuten zu beantworten war und der Befragtengruppe über einen Internetlink per E-Mail zur Verfügung gestellt wurde. Das vollständige Erhebungsinstrument und die Ergebnisse der Befragung finden sich online unter www.nrweltoffen-solingen.de.

Die Bestands- und Bedarfsanalyse in Solingen richtete sich sowohl an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, als auch an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für die erstgenannte Perspektive wurden mit starker Unterstützung der Wirtschaftsförderung in Solingen sämtliche dort verzeichneten Unternehmen per E-Mail zur Teilnahme eingeladen. Telefonisches Nachfassen durch die Wirtschaftsförderung erhöhte die Rücklaufquote. Für die Arbeitnehmerseite, wurden sämtliche Betriebsräte über die Gewerkschaften eingeladen, an der Befragung teilzunehmen.

5.3.3 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse

An der Erhebung haben sich neun Betriebsräte und 20 Geschäftsführungen von Unternehmen beteiligt. Trotz der geringen Fallzahl repräsentieren die beteiligten Betriebsräte und Unternehmen insgesamt mindestens 3.550 Mitarbeitende in Solingen, da viele der antwortenden Betriebsräte angaben, die Beschäftigten von großen Betrieben zu vertreten. Dennoch können die im Folgenden dargestellten Ergebnisse aufgrund geringer Fallzahlen nicht als repräsentativ eingeordnet werden. Die Aussagen derjenigen, die geantwortet haben, lassen jedoch inhaltliche Schlussfolgerungen zu.

Grunddaten des Unternehmens

Sieben von neun Betriebsräten gehören zu großen Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten. Von den Geschäftsführungen gaben 12 von 20 an, Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten zu leiten. Vier Unternehmen haben eine Mitarbeiterzahl von bis zu 100 Beschäftigten.

Sieben Betriebsräte gaben an, in einem international tätigen Unternehmen zu arbeiten. Die gleiche Angabe machten 65% der Geschäftsführungen. Alle durch die Betriebsräte beschriebenen Unternehmen und dreiviertel der durch die Geschäftsführung beschriebenen Unternehmen bilden aus.

Expertise in Diversity-Management

Bei den Solinger Unternehmen herrscht es ein relativ geringes Wissen über die Konzepte des Diversity- Management. Die befragten Geschäftsführungen sind über das Diversity-Management eher informiert als die Betriebsräte. Von den Betriebsräten geben 7 von 9 an, (so gut wie) noch nie davon gehört zu haben. Von den Geschäftsführungen gaben immerhin 20% ein „mittleres" Informationsniveau an. Nur zwei Geschäftsführungen (10%) und ein Betriebsrat (11%) schätzten sich selbst in Richtung „ich bin Experte für unternehmerische Konzepte des Diversity-Managements" ein.

Relevanz sozialer Gruppen

Im Rahmen von Diversity-Konzepten werden insgesamt sechs Kategorien sozialer Unterschiede unter dem Dach einer gemeinsamen Strategie der Ressourcennutzung und Antidiskriminierung behandelt. Auf die Frage, welche sozialen Unterschiede der Beschäftigten für den Unternehmensalltag relevant seien, wurde vor allem die Sprache und Behinderung genannt, gefolgt von den Kategorien Geschlecht, (3) ethnische Herkunft, (4) Religion/Weltanschauung (5) und sexuelle Orientierung (6), die somit von den meisten als „völlig irrelevant" für den Unternehmensalltag angesehen wurde [64].

64 Dennoch geben laut einer von der Hochschule Niederrhein bundesweit repräsentativ durchgeführten Studie ca. 12% der Befragten an, es würde sich für sie „(sehr) unangenehm" anfühlen, wenn sie erführen, dass der Arbeitskollege schwul oder die Arbeitskollegin lesbisch sei. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017). Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage, S. 11. Quelle: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ abgerufen am 15.11.12018

Diversity-Maßnahmen

Betriebsräte und Geschäftsführungen wurden auch nach konkreten Maßnahmen aus dem Diversity- Management befragt und inwieweit diese bereits umgesetzt werden, in Planung sind, eine gute Idee seien oder als nicht sinnvoll für den eigenen Betrieb angesehen würden. Betriebsräte finden mögliche Maßnahmen wesentlich sinnvoller als Geschäftsführungen. Darunter wurden folgende am häufigsten genannt:

- Mentoring-Programme zur Förderung firmeninterner Karrieren
- Diversity-Trainings oder -Workshops
- Diversity-orientierte Sozialeinrichtungen (z.B. Kinderbetreuung, Betreuung Pflegebedürftiger)
- Arbeitszeitflexibilisierung

Geschäftsführungen geben an, dass flexible Arbeitszeitregelungen im Allgemeinen (z.B. für Familienzeiten und unterschiedliche religiöse Feiertage) und für Ausnahmesituationen (wie die Erkrankung eines Angehörigen) sowie die Flexibilisierung des Arbeitsortes schon verstärkt umgesetzt würden. Die Implementierung einer Diversity-Abteilung bzw. einer dafür verantwortlichen Person wird hingegen mehrheitlich als nicht sinnvoll für den eigenen Betrieb bewertet. Zur Interpretation dieses Ergebnisses ist die überwiegend geringe Größe von unter 50 Mitarbeitenden pro Betrieb in der Stichprobe zu berücksichtigen.

Nutzenerwartung

„Welchen Nutzen von der Einführung von Diversity-Maßnahmen sehen Sie/würden Sie für Ihren Betrieb erwarten?“ Knapp 90 % der Betriebsräte sehen die Intensivierung der Mitarbeiteridentifikation als größten Nutzen für den Betrieb, gefolgt von mehr Mitarbeiterzufriedenheit. Diversity-Management als allgemeine Reaktion auf den gesellschaftlichen Wandel wird an dritter Stelle als Nutzen genannt. Dass entsprechende Strategien den Zugang zu Teilmärkten und die bessere Einbindung von externen Zielgruppen bewirken könnten, wird hingegen am wenigsten erwartet.

Die Geschäftsführungen nennen als Nutzenerwartung die erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, die bessere Nutzung von Personalressourcen und ebenfalls die Reaktion auf den gesellschaftlichen Wandel. Wirtschaftliche Faktoren (z.B. mehr Kosteneffizienz) werden allgemein nicht als möglicher Nutzen von Diversity-Management wahrgenommen.

Einstellungen zu Diversity

In der bundesweiten Studie (s.o.) wurde anhand des Antwortschemas zu Fragen der Einstellung zu Diversity-Themen eine Typologie der Unternehmen in Bezug auf Diversity-Management entwickelt, die die Kategorien der Skeptiker, Pragmatiker, Kommunikatoren und Strategen in einem Cluster-Verfahren benannte. Erwartungsgerecht versammeln sich in der Gruppe der Unternehmen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben wesentlich mehr Strategen (31%) und Kommunikatoren (30%) als dies in der Gruppe der Nicht-Unterzeichner der Fall ist (14% und 13%). 70% der so identifizierten „Strategen des Diversity-Managements“ sehen in Diversity „die Grundlage dafür, dass Unternehmen in Zukunft erfolgreich wirtschaften können. In Solingen stimmen etwas weniger als die Hälfte der antwortenden Unternehmensleitungen und Betriebsräte dieser Aussage zu. Innerhalb der Typologie der Unternehmen ordnen sich die Solinger Geschäftsführungen und Betriebsräte zwischen den Skeptikern und den Pragmatikern ein.[65]

Nach Hindernissen für die Umsetzung von Diversity-Strategien gefragt, stimmen mehr als die Hälfte der Betriebsräte und ein Viertel der Geschäftsführungen der Aussage zu „Diversity hat sich immer noch nicht in allen Unternehmen durchgesetzt, weil Machtinteressen Einzelner im Weg stehen.“

Diskriminierung

Der Bereich der Bevorzugung oder Benachteiligung aufgrund der Tatsache, dass Mitarbeitende oder Kundinnen und Kunden Männer oder Frauen sind, einer bestimmten Altersgruppe angehören, zugewandert oder einheimisch sind, ist vielfältig. Daher kann hier nur ein sehr kleiner Ausschnitt angesprochen werden. Der Fokus in der vorliegenden Befragung lag auf dem Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, der Auswirkung von sozial vielfältiger Mitarbeiterschaft auf Betriebsklima und Kundenbeziehungen und der spezifischen Situation von kopftuchtragenden Frauen.

Ein Großteil der befragten Betriebsräte wertet das Verhalten von Bewerberinnen und Bewerbern im Vorstellungsgespräch als das wichtigste Kriterium für die Einstellungspraxis in ihrem Betrieb. Außerdem seien die sprachlichen Fähigkeiten in der deutschen Sprache und der Schulabschluss ausschlaggebend. Der kulturelle Hintergrund, das Herkunftsland und die Religionszugehörigkeit werden als völlig unwichtig bewertet. Die Geschäftsführungen führen anstelle des Schulabschlusses die Sicherheit des Aufenthaltsstatusses bei nichtdeutschen Bewerberinnen und Bewerbern an. Als offensichtlicher Zusammenhang ist, dass ein unsicherer Aufenthaltsstatus aus Perspektive der Betriebsführungen auch ein höheres wirtschaftliches Risiko darstellt, sollte der Arbeitnehmer oder die Auszubildende aus aufenthaltsrechtlichen Gründen vorzeitig aus dem Betrieb ausscheiden müssen. Aus dieser Erkenntnis wurde eine der im nächsten Abschnitt genannten Strategien entwickelt. Sportliche Aktivitäten, die Herkunft und die Religionszugehörigkeit sind die unwichtigsten Kriterien für die Einstellung.

Bewerberinnen und Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund haben nach Auskunft der Betriebsräte bei gleicher Qualifikation in Bezug auf Einstellungschancen,

65 vgl. Diversity in Deutschland, ebd. S. 31

Ausbildungschancen und Lohn die gleichen Chancen im Betrieb. Am ehesten wird angezweifelt, dass alle Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Aufstiegschancen haben würden.

Nach betrieblichen Maßnahmen gefragt, die zur Vermeidung von Benachteiligung angewendet würden, gaben 86% der Betriebsräte an, die Zustimmung zu Personalentscheidungen aus Gründen der Antidiskriminierung verweigert zu haben. Weitere Maßnahmen, wie die Thematisierung von Diversity bei Betriebsversammlungen (48%), entsprechende Betriebsvereinbarungen (29%) oder gar die Einrichtung einer Beschwerdestelle (14%) werden nur in geringem Ausmaß angewendet.

Betriebsklima und Kundenbeziehungen

„Mit Rücksicht auf die Erwartung der Kundinnen und Kunden" geben 30% der antwortenden Geschäftsführungen an, dass es besser sei deutschstämmige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu beschäftigen. Dagegen sehen 80% der Geschäftsführung es als überhaupt nicht oder weniger problematisch für das Betriebsklima an, wenn die Mitarbeiterschaft auch migrantisch geprägt ist.

Kopftuchtragende Frauen

Die Positionierung in der Hierarchie eines Unternehmens, d.h. Aufstiegschancen bzw. Limitierung durch eine „gläserne Decke", die im Bereich der Geschlechtergleichstellung seit Jahrzehnten diskutiert werden, spielen für kopftuchtragende Frauen noch zu einem viel früheren Zeitpunkt eine Rolle. Sowohl Betriebsräte als auch Geschäftsführungen wurden gebeten einzuschätzen, bis zu welcher Position im Unternehmen „Muslimische Frauen, mit sehr guter Qualifikation, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen" sehr wahrscheinlich in ihrem Unternehmen kommen könnten. 35% der Geschäftsführungen nennen „Angestellte mit Kundenkontakt" ohne als höchstmögliche Position, weitere 29% „Angestellte mit Kundenkontakt". Nur jeweils 2 von 20 halten es für wahrscheinlich, dass kopftuchtragende Frauen sich im unteren bzw. mittleren Management etablieren könnten. Ebenso gaben 2 von 20 an, dass diese Gruppe sehr wahrscheinlich überhaupt nicht in ihrem Unternehmen beschäftigt würde.

Die Einschätzung der Betriebsräte zu diesem Thema ist mit ganz leicht optimistischerer Tendenz sehr ähnlich.

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Für 56% der befragten Betriebsräte und 85% der befragten Geschäftsführungen ist die Idee des anonymisierten Bewerbungsverfahrens vertraut.

Mehr als die Hälfte der Betriebsräte hält ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren für sinnvoll. Ein Fünftel hält es hingegen für völlig überflüssig. Von den Geschäftsführungen hält mehr als die Hälfte ein solches Verfahren für überflüssig. Ein Fünftel sieht Vor- und Nachteile darin.

Die Erfahrungen mit einem anonymisierten Bewerbungsverfahren sind sehr gering: 18 von 20 Geschäftsführungen haben ein solches Verfahren noch nie umgesetzt. Die verbleibenden 2 Betriebe haben das Verfahren einmal ausprobiert und nicht weiter eingesetzt.

„Charta der Vielfalt"

Mehr als die Hälfte der Betriebsräte (fünf von neun Betriebsräten) und ein knappes Drittel der Geschäftsführungen (sechs von 20 Geschäftsführungen) haben noch nie von der „Charta der Vielfalt" gehört. Im Gegensatz zu den Betriebsräten wissen mehr als ein Drittel der Geschäftsführungen, worum es dabei geht. Eingehend mit der „Charta der Vielfalt" haben sich jedoch nur sehr wenige beschäftigt (jeweils ein Betriebsrat und eine Geschäftsführung). Nur eins der 20 antwortenden Unternehmen hat die Charta bisher unterzeichnet. Auf der Homepage der Charta sind zum Zeitpunkt der Erhebung nur zwei Solinger Betriebe verzeichnet[66].

Dennoch gibt es ein großes Interesse, sich an den Inhalten der Charta zu beteiligen: Zwei Drittel der Betriebsräte und 85% der Geschäftsführungen finden es sinnvoll, die „Charta der Vielfalt" zu unterzeichnen. Hier setzt die zweite Strategie im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft an, da die Motivation hoch und die Einstiegsschwelle für die Unternehmen vergleichsweise gering ist (vgl. Abschnitt Maßnahmen)

Unterstützung durch die Politik

„Welche Unterstützung im Hinblick auf Diversity wünschen Sie sich von der Politik?" Sowohl von den Betriebsräten (67%) als auch von den Geschäftsführungen (58%) wird am ehesten der Abbau bürokratischer Hürden gewünscht. Zwei Drittel der Betriebsräte wollen eine Flexibilisierung der Ruhestandsregelungen, während nur ein Drittel der Geschäftsführungen angeben, hier weitere Unterstützung aus der Politik zu benötigen. Etwa die Hälfte alle Befragten hält es für sinnvoll, wenn die Politik darin unterstützt das Meinungsklima für Diversity durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

5.3.4 Schlussfolgerungen

Die Befragungsergebnisse wurden im Rahmen der AGDM Arbeit & Wirtschaft in Zusammenarbeit mit den teilnehmen Fachvertretungen ausgewertet. Die geringe Resonanz auf die Befragung bei den Betriebsräten und den Geschäftsführungen und die Ergebnisse der Befragung lassen darauf schließen, dass das Thema Diversity-Management und die Charta der Vielfalt in der Solinger Arbeits- und Wirtschaftswelt noch wenig verbreitet ist. Bezüglich der aktuellen Umsetzung von Diversity-Management lässt sich zusammenfassen, dass wenige der befragten Solinger Unternehmen nur wenige der möglichen Maßnahmen von Diversity-Management durchführen und auch nur eine kleine Anzahl in Planung sind. Maßnahmen wie die Implementierung einer Diversity-Abteilung im Unter-

66 https://www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichnen/unterzeichner-innen/liste/ Abruf am 26.11.2018

nehmen oder die Berücksichtigung von Diversity-Kriterien bei der Lieferantenauswahl werden hingegen von einem Großteil der befragten Unternehmen gar nicht erst als sinnvoll bewertet. In Bezug auf die „Charta der Vielfalt" lassen die Ergebnisse darauf schließen, dass die befragten Geschäftsführungen und Betriebsräte diese nur bedingt kennen bzw. sich noch nicht eingehend damit beschäftigt haben.

Ein wichtiges Thema während des Austauschs mit den Fachvertretungen war auch der Zugang von neuzugewanderten Arbeitskräften zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die Solinger Geschäftsführungen wurden in der Online-Befragung gefragt, ob sich in ihrem Unternehmen ein Fachkräftemangel abzeichnet. Drei Viertel der Befragten bejahten diese Frage. Diese Entwicklung wird auch seitens der Arbeitsagentur bestätigt, die für das Jahr 2018 433 unbesetzte Ausbildungsplätze verzeichnet. [67]

Die zahlreichen jungen Neuzugewanderten und Geflüchteten in Solingen können für die Unternehmen und Ausbildungsbetriebe eine Chance sein, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen und noch nicht ausreichende Qualifikationen der Neuzugewanderten können den Weg in den Arbeitsmarkt oder in die Ausbildung allerdings erschweren. Sowohl die Neuzugewanderten und die Geflüchteten als auch die Unternehmen können dabei verschiedene kommunale Unterstützungsangebote nutzen, die beim Weg in den Beruf und in die Ausbildung helfen.

5.3.5 Ziele und Maßnahmen

Die Leit- und Strategieziele des vorliegenden Konzeptes werden handlungsfeldübergreifend in Abschnitt 4 dargestellt. Auf Maßnahmenebene werden schon in der Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen Maßnahmenziele benannt, die dem Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft zuzuordnen sind:

Ziel 2.1[68]

Solinger Unternehmen entwickeln sich zu Vorreitern an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft, Umwelt und sozialem Zusammenhalt.

Ziel 4.2[69]

Die Anzahl der Einrichtungen, Unternehmen, Institutionen oder Vereine in Solingen ist deutlich gestiegen, in denen die Vielfalt der Menschen und ihrer Lebensformen durch Zielsetzungen / Leitbilder toleriert und akzeptiert wird (z.B. durch Beitritt der „Charta der Vielfalt") und in denen die interkulturelle / inklusive Öffnung der Einrichtung / des Unternehmens vorangebracht wird.

Aus dem Interkulturellen Gesamtkonzept „Vision 2020" der Stadt Solingen sind folgende Ziele[70] relevant:

2. Solingen wertschätzt die Potenziale aller Menschen. Sie werden individuell gefördert und genutzt. Solingen unterstützt sie, ihre im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse im Rahmen der geltenden Gesetzte – so schnell und unbürokratisch wie möglich – anerkannt zu bekommen.
5. Solingen fördert und setzt sich im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten dafür ein, dass Flüchtlinge Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

Auf Grundlage der oben beschriebenen Befunde und Schlussfolgerungen beschreibt die AGDM Arbeit & Wirtschaft zwei übergeordnete Ziele:

1. Die Charta der Vielfalt ist in Solingen bekannt und es ist attraktiv diese Selbstverpflichtung zu unterzeichnen. Dadurch wird das Bewusstsein der hiesigen Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen für das Thema Diversity gestärkt.
2. Lokale Unternehmen nutzen stärker die lokalen Unterstützungsangebote.

<u>Ziel 1: Bewusstsein für Diversity stärken und Charta der Vielfalt bekannter machen</u>

Unternehmen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben, befassen sich intensiver mit Diversity- Themen und der Implementierung von Maßnahmen, als Unternehmen, die nicht zu den Unterzeichnern gehören.[71] Genau solche engagierten Unternehmen könnten als Best Practice Beispiele in Solingen vorgestellt werden. Dabei sollten jene Solinger Betriebe kontaktiert werden, die bereits die „Charta der Vielfalt" unterzeichnet haben oder sich in anderer Form offen für Vielfalt aussprechen und dementsprechende Maßnahmen umsetzen. Hierbei ist es wichtig, dass die Unternehmen den Nutzen für sich darstellen, den ein aktiver und positiver Umgang mit der Vielfalt der Belegschaft mit sich bringt. Wie schon im Rahmen der Studie „Diversity in Deutschland" und auch in der lokalen Online-Befragung dokumentiert wurde, gehören ein Imagegewinn und eine größere Bekanntheit des Unternehmens sowie eine Motivationssteigerung und höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu den möglichen Vorteilen für Unternehmen.[72]

Besonders engagierte Unternehmen, inklusive derer, die die Charta unterzeichnet haben, sollen von der Stadt Solingen in einem angemessenen Rahmen ausgezeichnet werden. So kann die Wertschätzung für das Engagement dieser Unternehmen zum Ausdruck gebracht werden. Zugleich kann es ein Ansporn für weitere Solinger Unternehmen sein, sich näher mit der „Charta der Vielfalt" und dem Diversity Managementkonzept zu beschäftigen. Im

67 Die Statistik der Arbeitsagentur basiert auf der Zahl an offenen Ausbildungsstellen, die bei ihr gemeldet sind.

68 Nachhaltigkeitskonzept Handlungsfeld „Arbeit und Wirtschaft"

69 Nachhaltigkeitskonzept Handlungsfeld Gesellschaftliche Teilhabe

70 Interkulturelles Gesamtkonzept „Vision 2020", Handlungsfeld „2 Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung"

71 Diversity in Deutschland: S.13

72 Ebd.: S. 28

Zuge dessen könnte die Stadtverwaltung ¬– mit mehr als 2.500 Beschäftigten der größte Arbeitgeber in Solingen – als Vorbild voranschreiten und die „Charta der Vielfalt" unterzeichnen. Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung hat die Stadt bereits im Interkulturellen Gesamtkonzept 2020 verankert. Darin ist als Ziel formuliert, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit 25% Anteil auf allen Ebenen der Stadtverwaltung repräsentiert sein sollen. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt" wird in der Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen im Modellprojekt „Global Nachhaltige Kommune NRW" als ein handlungsleitendes Ziel erwähnt.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde in einem zweijährigen Prozess entwickelt und ist im Herbst 2018 vom Stadtrat verabschiedet worden. Darin heißt es im Themenbereich „Gesellschaftliche Teilhabe" unter Punkt 4 „Entfaltung einer von Toleranz und Akzeptanz geprägten Stadtgesellschaft fördern" wie folgt: „Die Anzahl der Einrichtungen, Unternehmen, Institutionen oder Vereine in Solingen ist deutlich gestiegen, in denen die Vielfalt der Menschen und ihrer Lebensformen durch Zielsetzungen / Leitbilder toleriert und akzeptiert wird (z.B. durch Beitritt der „Charta der Vielfalt") und in denen die interkulturelle / inklusive Öffnung der Einrichtung / des Unternehmens vorangebracht wird".[73] Die Vorhaben aus den Nachhaltigkeitskonferenzen finden sich in diesem Konzept wieder und ergänzen sich. Zusätzlich beteiligt sich die Stadt Solingen seit November 2013 an der Landesinitiative „Vielfalt verbindet- Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor", bei der fast alle Unterzeichner Fortbildungen zur Verbesserung der Interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten anbieten. Andere Maßnahmen sind zum Beispiel die Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen bei Personalauswahlverfahren, die Erhebung des Migrantenanteils bei den Beschäftigten, die Direktansprache von Menschen mit Migrationshintergrund in Stellenausschreibungen und Werbemaßnahmen, um die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung weiter zu bringen.

Gemeinsam mit der Stadtverwaltung Solingen soll erreicht werden, dass in der ersten Phase zunächst fünf Unternehmen die Charta der Vielfalt bis Mai 2019 unterzeichnet haben. Um dies zu erreichen, ist es wichtig, in Zusammenarbeit mit engagierten Unternehmen die Öffentlichkeitsarbeit für die Charta der Vielfalt zu intensivieren. Die Fachvertretungen, die sich in NRWeltoffen beteiligt haben, haben zugesagt, als Multiplikatoren zu fungieren, indem sie die Themen Diversity und „Charta der Vielfalt" in Gesprächen mit Unternehmen und bei Informationsveranstaltungen vorstellen und platzieren. Die Solingen Messe, bei der sich Solinger Unternehmen und Dienstleister in fünf Themenwelten präsentieren, könnte dabei eine geeignete Bühne sein. Die Themenwelt „Fachkräfte/Bildung" könnte geeignet sein, um das Thema Diversity zu platzieren und mit Informationen für das Thema zu sensibilisieren. Diese Maßnahmen sollten die Vorteile der Charta der Vielfalt für die Unternehmen hervorheben und das Bewusstsein für Diversity-Management schaffen.

Konkrete Maßnahmen:

- Die Medien- und Öffentlichkeitsarbeit zur Charta der Vielfalt wird intensiviert
- Die „Charta der Vielfalt" wird den Unternehmen bekannt gemacht, z.B. durch Präsentationen bei Veranstaltungen und Erwähnung in Newslettern
- Die Stadt Solingen als Arbeitgeber unterzeichnet die „Charta der Vielfalt"
- Auszeichnung der „Charta der Vielfalt" Unternehmen durch die Stadt Solingen. Beim Stellenportal Solingen wird die „Charta der Vielfalt" als zusätzlicher Punkt im Bereich der Arbeitgeberattraktivität hinzugefügt
- Fünf Unternehmen in Solingen haben bis zum 1. Mai 2019 die Charta der Vielfalt unterzeichnet
- Die Mitarbeitenden der Wirtschaftsförderung und der Arbeitgeberverband agieren als Multiplikatoren für Diversity und die „Charta der Vielfalt"

Ziel 2: Stärkere Nutzung der lokalen Unterstützungsangebote:

Eine Voraussetzung für Unternehmen verstärkt Geflüchtete und Neuzugewanderte einzustellen, sind umfassende Informationen über die rechtlichen Möglichkeiten und über die lokalen Unterstützungsangebote und sich als Teil eines Netzwerkes in diesem Themenfeld zu bewegen.

Eine komplexe und sich häufig ändernde Rechtslage erschwert es den Personalverantwortlichen, gegenüber Personen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus souverän zu agieren und ihr Potenzial als Arbeitskraft für das Unternehmen zu nutzen. Daher sollten Personalverantwortlichen der Betriebe umfassend über die aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten Geflüchteter und Neuzugewanderter informiert sein, um den Weg in den Solinger Arbeitsmarkt von ihrer Seite aus begleiten zu können, beziehungsweise geeignete Ansprechpartner kennen, die über diese Informationen verfügen.

Informationen und Unterstützung dazu finden sie u. a. bei den Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen, die in Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände angeboten werden und beim Kommunalen Integrationszentrum. Wie sich der Zugang zu Arbeit und Ausbildung für Geflüchtete und Neuzugewanderte gestaltet, welche Bedingungen erfüllt sein müssen und wie der Prozess verläuft, kann bei den verschiedenen Beratungsstellen in Erfahrung gebracht werden.

Viele Betriebe wissen nicht, dass es für abgelehnte Asylbewerber die Möglichkeit der Ausbildungsduldung gibt. Das Wissen über diese Möglichkeit, die eine Chance für die Auszubildenden darstellt, nach Abschluss der Lehre den Aufenthalt langfristig sichern zu können, ist elementar

73 „Konzept für nachhaltige Entwicklung": S. 50 https://www.solingen.de/C1257EBD00357318/files/la_kommunen-bericht_solingen_urheber-klingenstadt-solingen.pdf/$file/la_kommunen-bericht_solingen_urheber-klingenstadt-solingen.pdf?OpenElement

für die Personalabteilungen der Unternehmen. Dadurch ergeben sich neue Möglichkeiten, qualifizierte Menschen mit einer Duldung im Betrieb zu beschäftigen. Dies kann ein wichtiger Baustein sein, dem drohenden Fachkräftemangel im eigenen Betrieb entgegenwirken zu können.

INFO: Ausbildungsduldung

Duldung: Geduldete sind Personen, deren Abschiebung aus rechtlichen, tatsächlichen oder persönlichen Gründen ausgesetzt ist. Hierzu gehören auch Flüchtlinge, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber beispielsweise wegen der Kriegssituation im Herkunftsland nicht abgeschoben werden können.

Ziel: Das Ziel der Ausbildungsduldung ist der Erhalt eines gesicherten Aufenthaltes nach erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung.

Voraussetzungen:
Anspruch auf eine Ausbildungsduldung haben alle ausreispflichtigen ausländischen Staatsangehörige, die eine mindestens zweijährige Ausbildung in einem Betrieb, einer Berufsfachschule, einem Oberstufenzentrum oder einer Ergänzungsschule aufnehmen

Die Erteilung der Ausbildungsduldung liegt im Ermessen der Ausländerbehörde und hat einige rechtliche Hürden.

Aufenthaltserlaubnis zwecks Beschäftigung:
Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und Übernahme der Auszubildenden durch den Betrieb oder bei Neuanstellung in einem anderen Betrieb besteht u.U. ein Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis.

Beantragung: Geduldete Personen müssen die Ausbildungsduldung schriftlich bei der Ausländerbehörde beantragen. Beratung und Unterstützung erhalten Geduldete und Betriebe bei der Flüchtlingsberatung.[74]

Neben den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen spielen die Sprachkenntnisse eine zentrale Rolle bei der Vergabe von Arbeits- und Ausbildungsstellen. Dies hat auch die Befragung der Solinger Betriebsräte und Geschäftsführungen gezeigt. Wenn es um die Priorisierung der Kriterien für die Einstellungspraxis geht, stehen die Deutschkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber bei den befragten Betriebsräten an zweiter Stelle, bei den Geschäftsführungen gar an erster Stelle. Für Geflüchtete und Neuzugewanderte, die eine Ausbildung beginnen wollen oder eine Arbeitsstelle in Aussicht haben, gibt es die Möglichkeit auch neben dem Beruf/der Ausbildung Deutschkurse zu besuchen, um die vorhandenen Sprachkenntnisse zu festigen. Somit könnten auch Bewerberinnen und Bewerber, die noch nicht über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen, eingestellt werden. Dabei sollte sich das in den Begleitkursen vermittelte Sprachniveau dicht an den Anforderungen im Arbeitsleben orientieren.

Um als Unternehmen den Kontakt zu interessierten Bewerberinnen und Bewerbern herstellen zu können, bedarf es eines regelmäßigen Austausches mit den Berufskollegs, mit der Jugendberufshilfe, mit dem Jugendmigrationsdienst und auch mit dem Kommunalen Integrationszentrum der Stadt Solingen. Junge Geflüchtete und Neuzugewanderte besuchen i.d.R. internationale Förderklassen der Berufskollegs oder finden sich in den Deutsch- und Integrationskursen des Jugendmigrationsdienstes. Der Austausch zwischen den Unternehmen und diesen Akteuren ist wichtig bei der Akquise zukünftiger Auszubildender.

Als Mittler zwischen den Unternehmen, den Schulen und den Jugendmigrationsdiensten steht das Kommunale Integrationszentrum zur Verfügung. Dort befasst sich das Team „Übergang Schule-Beruf“ mit der beruflichen Integration von Geflüchteten und Neuzugewanderten. Teil der Unterstützungsmaßnahmen ist zum Beispiel die individuelle Beratung der Zielgruppe und der Aufbau eines Patenschaftsprojektes zur Unterstützung beim Übergang von der Schule zur beruflichen Ausbildung. Dazu werden Ausbildungsmentoren geschult, die zwischen den Unternehmen und den Geflüchteten vermitteln. Die Unternehmen können das Kommunale Integrationszentrum als Beratungsstelle nutzen und das Team über offene Ausbildungs- und Arbeitsplätze informieren. Die Betriebe können sich in dieser Angelegenheit natürlich auch an die örtliche Arbeitsagentur wenden. Mitarbeitende des Arbeitgeber-Service informieren die Unternehmen wie sie Geflüchtete im Betrieb einstellen können und unterstützen auch bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Auch während der Beschäftigung berät die Arbeitsagentur bei der erfolgreichen Integration der Geflüchteten und Neuzugewanderten im Betrieb.

Die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) unterstützt Schülerinnen und Schüler in NRW beim Übergang von der Schule in den Beruf. Zentral ist dabei die frühzeitige Berufs- und Studienorientierung sowie Hilfe bei der Berufswahl und Unterstützung beim Eintritt in Ausbildung oder Studium. Ziel ist es, allen jungen Menschen nach der Schule möglichst schnell eine Anschlussperspektive für die Berufsausbildung oder ein Studium zu eröffnen und durch eine effektive Koordinierung unnötige Warteschleifen zu vermeiden. Jugendliche und ihre Eltern werden dabei auf dem Weg in die Berufswelt nachhaltig unterstützt. In Solingen arbeitet die Stadt gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband und weiteren Akteuren in einer Steuerungsgruppe an der Weiterentwicklung dieses Projekts. Für diesen Prozess ist es wichtig, auch den Aspekt Diversity und Beschäftigung von Geflüchteten und Neuzugewanderten in den Blick zu nehmen. Diese Sensibilisierung kann Ausbildungsbetrieben helfen, neue Potenziale wahrzunehmen und zu nutzen.

74 MIA-Information „3+2 Regelung“: DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) https://hilfe.jena.de/fm/2150/dgb_ausbildungsduldung.pdf (Aufruf am 05.12.2018)

In den letzten Jahren konnten bereits einige Neuzugewanderte und Geflüchtete den Weg in eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle finden. Sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten machten dabei positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit. Wie auch die Unternehmen, die die „Charta der Vielfalt" unterzeichnet haben, sollten diese Betriebe beispielhaft vorgestellt werden.

Konkrete Maßnahmenziele:

- Die Unternehmen wissen über aufenthaltsrechtliche Möglichkeiten der Geflüchteten und Neuzugewanderten in Bezug auf Arbeit und Ausbildung Bescheid und kennen die Ansprechpartner für Fragen in diesem Themenfeld.
- Die Unternehmen wissen um die Möglichkeiten berufsbegleitender Deutschkurse
- Zwischen Unternehmen, Schulen, Jugendmigrationsdienst entsteht regelmäßiger und intensiver Kontakt, bei dem das Kommunale Integrationszentrum bei Bedarf als Vermittler fungieren kann.
- Inanspruchnahme der Angebote der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss" (KAOA) mit Betonung der Sensibilisierung für Diversity der Beschäftigung von Geflüchteten und Neuzugewanderten.
- Beispielhafte Unternehmen werden vorgestellt

5.4 Sport & Kultur

5.4.1 Ausgangslage

Sport

Sport hat das Potenzial, Menschen verschiedener Herkunft, Religionen, Weltanschauungen, sozialer Hintergründe sowie Geschlechts und Alters zusammen zu bringen. Insbesondere die Sprachbarriere ist für das gemeinsame Sporttreiben meist kein großes Hindernis. Sportvereine bieten eine exzellente Möglichkeit, für die Begegnung im sportlichen Miteinander und dadurch Werte wie Verständigung, Toleranz und Fairness zu vermitteln. Der Zugang zu Sportvereinen kann eine wichtige integrative Funktion erfüllen, weil neu Hinzukommende Kontakt zu Personen bekommen, die dadurch, dass sie nicht nur Sportler und Sportlerinnen sind, sondern auch beruflich tätig sind, im Verein mitwirken oder im Wohnungsmarkt partizipieren, schon einen etablierten Platz in der Gesellschaft haben. Diese „Sportsfreunde" können eine Brücke in die lokale Gesellschaft bilden. Gleichzeitig spiegeln sich in Sportvereinen immer auch gesellschaftliche Tendenzen. So ist auch der Sport nicht vor problematischen oder gefährlichen Phänomenen wie Ausgrenzung, Rassismus oder Rechtsextremismus und damit verbundener Gewalt gefeit.

Diese Probleme sind im Fußball allein schon wegen der großen Verbreitung im Breitensport und der Popularität des Profifußballs besonders sichtbar. Von rassistischen und beleidigenden Sprüchen sowohl von Spielern wie von Zuschauern gegen Spieler und Schiedsrichter auf dem Platz, bis hin zu organisierten rechten Fangruppierungen finden sich im Amateur- wie auch im Profifußball viele solcher Situationen und Strukturen. Hier sind die Verbände und die Vereine gefragt, ein Bewusstsein für diese Problematiken zu entwickeln, diesem Thema eine hohe Priorität zu geben und gemeinsam Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit zu leisten. Auch wenn Rassismus und Rechtsextremismus im Fußball deutlicher wahrgenommen werden als anderswo, bedeutet das nicht, dass andere Sportarten keinem Rassismus und Rechtsextremismus begegnen. Hier gilt es ebenfalls, auf allen Ebenen des organisierten Sports – im Verein, im Stadtsportbund und im Fachverband – die Problematiken wahrzunehmen und kooperativ Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Gerade übergeordnete Strukturen wie der Landessportbund oder der Deutsche Olympische Sportbund engagieren sich seit Jahrzehnten in entsprechenden Projekten und Strukturen.[75] Besonders nennenswert ist dabei das Bundesprogramm „Integration durch Sport", welches die Integrationsarbeit in den Sportvereinen unterstützt. Die Programmleitungen in den Landessportbünden beraten und begleiten dabei die Vereine, bieten interkulturelle Qualifizierungen für Trainerinnen und Trainer und weitere Verantwortliche an und unterstützen ausgewählte sogenannte „Stützpunktvereine" mit einer angemessenen Finanzierung. Der Landessportbund NRW hat sich mit dem Projekt „Willkommen im Sport" der Ausbildung von Geflüchteten und Neuzugewanderten zu Sporthelfern oder Übungsleitern angenommen. So kann die Integration der Neuzugewanderten unterstützt und gleichzeitig die interkulturelle Öffnung der Sportvereine vorangetrieben werden. Diese Strukturen haben sich auch in Solingen durch den Stadtsportbund etabliert, indem vor Ort mit den Vereinen Maßnahmen ergriffen werden, wie in den Abschnitten 5.4.3 und 5.4.4 näher erläutert wird.

Sportvereine bieten mit ihrer enormen Verbreitung, ihrem großen Mitgliederanteil an Kindern und Jugendlichen und ihrer umfangreichen informellen Bildungsarbeit vielfältige Möglichkeiten, ein Klima der Offenheit, der Toleranz, des Respekts und der Zivilcourage zu schaffen.

Kultur

Im Rahmen eines Handlungskonzeptes, das immer wieder auch auf verschiedene soziale Unterscheidungen, etwa unter der Perspektive der Herkunft oder insgesamt des Diversity-Managements eingeht, ist es angebracht zu konkretisieren, von welchem Teil der „Kultur" im vorliegenden Handlungsfeld die Rede ist. Ausgehend von einem weiten Kulturverständnis, dient alles was Menschen als soziale Wesen in Kommunikation miteinander hervorbringen der Verständigung in einer bestimmten Gemeinschaft und dem Individuum zur (meist unbewussten) Orientierung im Leben. Dazu gehören Sprachen, Gesten, Symbole, Architektur, Feiern von Festen, Religion, Rechts-

75 https://www.lsb.nrw/unsere-themen/integration-und-inklusion/, https://integration.dosb.de

verständnis, Bildung, Familie oder das Verhältnis zwischen Geschlechtern und Generationen. In diesem Abschnitt geht es um Kultur als gemeinsame Darstellungen in bestimmten, gerade nicht alltäglichen Ausdrucksformen wie Theater, Kunst, Museum, Musik und Tanz, ohne diese höher oder niedriger zu bewerten als die gelebte Pop- und Alltagskultur. Interessant könnte sein zu analysieren, inwieweit „hochkulturelle" Inszenierungen von der alltagskulturellen Erfahrungen geprägt sind, in welcher Weise sich unterschiedliche Bevölkerungsgruppen hierdurch repräsentieren können und welche Auswirkungen umgekehrt solche Kulturveranstaltungen auf den Alltag und das soziale Miteinander der sozial heterogenen Stadtgesellschaft haben [76].

Auch das Handlungsfeld Kultur bietet gute Chancen, um im Sinne gegenseitiger Verständigung und Toleranz zu wirken, indem es Menschen zusammenbringt und den Austausch untereinander fördert. Darüber hinaus wirkt Kultur, im Sinne kultureller Vielfalt, als Ausdrucksmöglichkeit unterschiedlicher Wertesysteme, Traditionen und Glaubensrichtungen und kann dazu beitragen, dass die kulturelle Vielfalt der Stadt auch erlebbar wird – vorausgesetzt, dass sowohl „einheimische" als auch „zugewanderte" soziokulturell homogene Gruppen nicht immer nur „ihr Eigenes" reproduzieren, sondern auch die kulturellen Repräsentationen der „anderen" wahrnehmen, wertschätzen und besuchen. Der Grundsatz der allgemeinen Teilhabe aller Bevölkerungsteile, also auch der Interkulturellen Öffnung der Institutionen spiegelt sich auch im Kulturfördergesetz des Landes Nordrhein-Westfalen[77]:

- §5 (3) „Durch die Kulturförderung sollen Einrichtungen, Programme und Maßnahmen unterstützt werden, die geeignet sind, auch Menschen zu erreichen, die aufgrund ihrer Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts oder aufgrund einer Behinderung bisher nicht oder in nicht ausreichendem Maß am kulturellen Leben teilhaben können. Dabei soll die kulturelle Interaktion zwischen Bevölkerungsgruppen verschiedener Ethnien, Religionen oder Weltanschauungen gefördert und weiterentwickelt werden."

Weiterhin ist ein Ziel der Kulturförderung in NRW:

- §3 (3)"in der Gesellschaft zu Offenheit und Verständnis für künstlerische Ausdrucksformen und kulturelle Vielfalt beizutragen und die Menschen zur kritischen Auseinandersetzung mit Kultur und Kunst zu befähigen."

Gleichzeitig unterliegt das Feld Kultur ebenfalls der Gefahr – gerade weil Rassismus und Diskriminierung der kulturellen Reproduktion bedarf – durch übertriebene Darstellung Unterschiede und deren (Ab)wertung erst zu benennen und damit wirklicher und auch wirksamer zu machen, im eigentlichen Sinne zu kultivieren und sie letztlich als Wertungs- und Ausschlusskriterium auszunutzen. Plakative Bespiele finden sich sowohl historisch wie aktuell in jeder autokratischen beherrschten Gesellschaft, aber auch Teile der aktuellen Popkultur wie Rap und rechter Musik müssen als Ausdruck und Transportmittel rassistischer, sexistischer und rechtsextremer Ideologien ernst genommen werden, genauso wie die Alltagssprache als Grundton der Alltagskultur, in der sich immer wieder diskriminierende und abwertende Haltungen ausmachen lassen.

Im Rahmen von NRWeltoffen richtete sich im Handlungsfeld Sport & Kultur der Blick auf Zugangsmöglichkeiten zu sportlichen und kulturellen Aktivitäten und auf den Umgang mit Ressentiments im Freizeitbereich.

5.4.2 Entwicklung des Handlungsfeldes

Aufbauend auf den vielfältigen Aktivitäten in beiden Handlungsfeldern konnte die einmalig einberufene Arbeitsgemeinschaft Demokratie und Menschenrechte für eine erste Bestands- und Bedarfsanalyse genutzt werden. An der Diskussion waren beteiligt: der Solinger Sportbund, die zuständige Mitarbeiterin für Sport und Integration des Kommunalen Integrationszentrums, das Fitnesscentrum TM, der Leiter des Kulturmanagements Solingen, das soziokulturelle Zentrums COBRA gGmbH und das Proberaumhaus „Monkey's" der AWO. Erste Schwerpunkte für beide Teilhandlungsfelder wurden ausgetauscht, die im Folgenden als Ideenskizze dargestellt werden. Außerdem werden für das Teilfeld Sport erste Vorhaben wichtiger Akteure im Bereich Antidiskriminierung und Interkulturelle Öffnung genannt. Da das Handlungsfeld Sport und Kultur im Rahmen der ersten Förderphase als letztes angegangen wurde, hat sich die Lenkungs- und Koordinierungsgruppe zusammen mit den Fachvertretungen darauf geeinigt, es auch im Jahr 2019 weiter zu entwickeln.

5.4.3 Vorhandene Aktivitäten

Sport

In Solingen gibt es 152 Sportvereine, die insgesamt 48 Sportarten anbieten. Ergänzt wird das Vereinsangebot durch eine Vielzahl von kommerziellen Fitnessanbietern. In den Sportvereinen wird durch die alltägliche Arbeit und das Ehrenamt bereits Integrationsarbeit geleistet (s.o.). Besonders nennenswert sind dabei die sogenannten Stützpunktvereine, die sich im Rahmen des Bundesprogramms „Integration durch Sport" in der Integrationsarbeit engagieren. Sie werden durch den Landessportbund finanziell unterstützt und erhalten eine konzeptionelle Beratung und fachliche Qualifikation. In Solingen gibt es fünf Stützpunktvereine, die sich diesem Thema angenommen haben und während dem starken Zuzug von Geflüchteten seit 2015 verstärkt mit Flüchtlingsunterkünften in Kontakt getreten sind.

Im Programm „Integration durch Sport" ist auch eine Qualifizierung für Vereinsvertreter und Kooperationspart-

76 Beispiele für die hier gemeinten Übergänge zwischen Alltag und Hochkultur ist es, wenn in Theaterprojekten der COBRA gemeinsam mit Einheimischen und Zugewanderten deren Alltagserfahrungen thematisiert werden (s.u.) oder die Sammlung des Migrationsmuseums Domid in Köln und die entsprechende virtuelle Ausstellung: https://virtuelles-migrationsmuseum.org

77 Kulturfördergesetz NRW: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000530

ner mit dem Ziel der Sensibilisierung im Bereich Vielfalt beheimatet. In der Fortbildungsreihe „Fit für die Vielfalt" werden Themen wie „Interkulturelles Lernen", „Verschiedene Lebensmodelle" oder „Konflikthafte Situationen-interkulturell bedingt?" aufgegriffen.

Das Tandem-Projekt des Solinger Sportbundes ist ein weiteres gutes Beispiel, wie die Integration von Geflüchteten und Neuzugewanderten in die Sportvereine gelingen kann. Dabei bilden je ein deutscher und ein zugewanderter Bundesfreiwilligendienstler ein Tandem und absolvieren zusammen die Ausbildung zum Übungsleiter. Nach der Ausbildung leisten die Tandems im Alltag des Sportbundes gemeinsam ihren Freiwilligendienst ab, zu dem es auch gehört, Schulen und Flüchtlingsunterkünfte zu besuchen, um noch mehr Menschen mit Migrationshintergrund zum Sport zu bewegen. Für solche Aufgaben ergänzen sich die Partner im Tandem gut, z.B. weil der oder die Zugewanderte mehrere Sprachen sprechen mit denen sich Interessierte aus den Communities besser erreichen lassen und die deutschen Partner und Partnerinnen eher das hiesige Sport- und Gesellschaftssystem kennen und entsprechend informierter handeln können. Weiterhin sind die Bundesfreiwilligen als Übungsleiter tätig, unterstützen die ehrenamtliche Arbeit im Verein, bei Festen und Veranstaltungen, wirken in der Netzwerkarbeit mit und beraten und begleiten interessierte Geflüchtete bei der Auswahl des passenden Vereins.

Beim Projekt „Der Ball ist bunt" lädt die Stadt mit dem Solinger Sportbund und dem Fußballkreis Fußballvereine in Solingen ein, sich mit den Themen Antidiskriminierung, Fair Play, Respekt, Vielfalt und Gewaltfreiheit im Fußball inhaltlich auseinanderzusetzen. Im Jahr 2018 gab es eine Neuauflage dieses Projekts, an dem sich wieder mehrere engagierte Fußballvereine beteiligt haben. Dabei ging es speziell um das Thema „Toleranz, Respekt, Fairplay- rund um den Fußballplatz". Die vertretenen Fußballvereine berichteten von zunehmender Respektlosigkeit und rassistischen Äußerungen auf und neben dem Fußballplatz. Um dieser Entwicklung als Verein begegnen zu können, sei es wichtig, sich als Verein gegen diese Phänomene zu positionieren, auf die Vorbildfunktion von Verantwortungsträgern wie Vorständen aufmerksam zu machen und stärkere Sanktionen bei solchen Vergehen zu verhängen. Weiterhin sei es wichtig, die zukünftigen Trainer bezüglich Interkulturalität und Antidiskriminierung zu qualifizieren. Ein erster Schritt dazu könnten Gespräche mit dem zuständigen (Fußball-) Regionalverband sein.

Kultur

Solingen ist durch eine Bevölkerung, die aus 140 unterschiedlichen Ländern der Welt stammt, selbstverständlich auch durch eine kulturelle Vielfalt geprägt. Zahlreiche kulturbezogene Migrantenorganisationen spiegeln diese Vielfalt ebenfalls wieder. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte schließen sich diesen Vereinen an, leben ihre eigene Kultur, indem sie z.B. gemeinsam traditionelle Feste ihrer Herkunftsregionen feiern und bieten häufig in Form von Tanzgruppen auch der weiteren Bevölkerung einen Einblick diesen Teil ihres kulturellen Erbes. Für die Migrantenorganisationen spielt die Teilnahme am Kulturfestival „Leben braucht Vielfalt" eine wichtige Rolle. Das Fest bietet seit vielen Jahren Menschen jeglicher Herkunft in der Stadt eine Begegnungsfläche und die Möglichkeit sich öffentlich zu präsentieren. Auch alle anderen Vereine, soziale Akteure, Vertreter der Wirtschaft, Bildungsorganisationen, Verbände, Umweltschutzvereine und die Stadtverwaltung nutzen das Fest, um sich und ihre Arbeit vorzustellen und gemeinsam in den Austausch zu kommen. Stadtteilfeste, wie das Nordstadtfest „Nordstadt (er) leben", das am Rathaus stattfindet, ergänzen dieses Angebot und feiern in Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen die kulturelle Vielfalt.

Im Bereich von Kunst und Theater bietet das Theater- und Konzerthaus ein vielfältiges Angebot. Regelmäßig finden multikulturelle Theater-, Tanz- oder Musikaufführungen statt. Theaterstücke in türkischer Sprache, das internationale Chorfestival, Thematisierung von Migration und Integration in Theateraufführungen oder die Austragung von kulturellen Festen, gehören zum Programm des Theater- und Konzerthauses. Dabei wird die Mehrzahl dieser Angebote in Zusammenarbeit mit Migrantenvertretungen auf die Beine gestellt. Als gutes Beispiel der interkulturellen Verständigung und Zusammenarbeit kann das Musicalprojekt „We perform" genannt werden. Das soziokulturelle Zentrum COBRA gGmbH inszeniert seit einigen Jahren Vorstellungen mit geflüchteten und Solinger Jugendlichen. Dabei werden die Themen Flucht, Migration, Ankommen und Neuorientierung künstlerisch durch Musik, Schauspiel und Tanz dargestellt.

Zum Gedenken an die Deportation Solinger Sinti und Roma am 2. und 3. März 1943 findet seit einigen Jahren ein Gipsy Jazz Konzert in Zusammenarbeit zwischen dem Bündnis für Toleranz und Zivilcourage und dem Verein S.O.S. Rassismus statt. Mit dem Konzert soll gezeigt werden, dass die Kultur der Sinti und Roma noch existiert und daran erinnert werden, das Schicksal der von den Nazis Verfolgten nicht zu vergessen.

Das Proberaumhaus „Monkey´s" der AWO Aqua gGmbH bietet jungen Bands, Musikern, Künstlern und Interessierten die Möglichkeit, sich künstlerisch zu betätigen. 11 Proberäume, ein Jugendkulturzentrum mit Café, ein Tanzraum, ein Ton-Studio, ein Veranstaltungsraum und eine Jam-Session Area bieten vielfältige Möglichkeiten. Jugendliche finden sich zu Konzerten, Workshops, politischen Jugendveranstaltungen oder offenen Jam-Sessions zusammen.

Der Sprache als Medium für die interkulturelle Verständigung wird in mehreren Leseprojekten Aufmerksamkeit geschenkt. Das Kommunale Integrationszentrum arbeitet dafür mit verschiedenen Kooperationspartnern wie der Stadtbibliothek und dem Mehrgenerationenhaus zusammen. Einerseits werden interkulturelle Lesepatinnen und Lesepaten ausgebildet, die in ihrer Muttersprache, einer

Fremdsprache oder in der deutschen Sprache vorlesen. In einem weiteren Projekt besuchen Kinder mit Migrationshintergrund Seniorinnen und Senioren mit Zuwanderungsgeschichte in Heimen und lesen ihnen in der Muttersprache vor.

5.4.4 Ziele, Vorhaben, Ideen

Die Leit- und Strategieziele des vorliegenden Konzeptes werden handlungsfeldübergreifend in Abschnitt 4 dargestellt. Auf Maßnahmenebene wird schon in der Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Solingen ein Maßnahmenziel benannt, das dem Handlungsfeld Sport und Kultur zuzuordnen ist:

Ziel 1.2[78]

Die Teilhabechancen von sozial benachteiligten Menschen haben sich bis 2023 erhöht: Der Anteil der anspruchsberechtigten Menschen, die einen Solingen-Pass besitzen und ihn für einen vergünstigten Zugang zu Bildungs- und Betreuungsangeboten ebenso wie zu Kultur-, Sport- und Freizeitangeboten nutzen, hat sich um 25 % erhöht.

Aus dem Interkulturellen Gesamtkonzept „Vision 2020" der Stadt Solingen[79] sind folgende Ziele relevant:

Sport

2. Solingen unterstützt Zuwanderinnen und Zuwanderer darin, aktiv in den Sportvereinen und sportlichen Netzwerken mitzuwirken und setzt sich dafür ein, (u.a. ökonomische) Zugangsbarrieren abzubauen.

Kultur

1. Solingen versteht kulturelle Vielfalt als Bereicherung und Gewinn füreinander. Toleranz, Respekt und Akzeptanz der Unterschiede sind Eckpfeiler unseres Alltags.

3. Solingen lebt den interreligiösen und weltanschaulichen Dialog, zu dem die gemeinsam identifizierten Werte von Frieden, Toleranz und Gemeinschaft verpflichten.

Sport

Die AGDM Sport & Kultur hat das Ziel formuliert, dass sich die Solinger Sportvereine in einer gemeinsamen Erklärung gegen Rassismus und Diskriminierung im Sport positionieren. Diese Erklärung könne gemeinsam geschrieben, verhandelt, unterzeichnet und publiziert werden. Die Sportvereine könnten hier mit einer Stimme sprechen.

Der Stadtsportbund möchte gemeinsam mit dem Kommunalen Integrationszentrum solch einen Prozess im Jahr 2019 initiieren. Es ist angedacht, in Kooperation mit den Sportvereinen eine „Charta des Solinger Sports" zu erarbeiten. Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung würden die Vereine sich selbst dazu verpflichten, positive Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung zu entwickeln und sich auch der Öffentlichkeit gegenüber klar für Toleranz und Respekt und gegen Rassismus und Diskriminierung zu positionieren.

Die „Charta des Solinger Sports" würde parallel zum Aktionsplan gegen Diskriminierung im Bereich Fußball entwickelt werden, in dem Antidiskriminierungsmaßnahmen der Fußballvereine zusammengetragen werden. Teil des Aktionsplans, welcher ebenfalls in Zusammenarbeit des Stadtsportbundes mit dem Kommunalen Integrationszentrum durchgeführt werden soll, soll einerseits eine Fortbildung für Trainer, Multiplikatoren und Geschäftsführungen sein, andererseits sollen gemeinsam mit allen Beteiligten Maßnahmen und Good practice Beispiele entwickelt werden, um den Themen Rassismus und Diskriminierung im Fußball begegnen zu können. Gleichzeitig soll es auch darum gehen, Positionen zu beziehen und Werte wie Respekt, Toleranz und Fair Play zu vermitteln.

Um Fair Play soll es auch bei einer Sportveranstaltung mit Jugendlichen gehen. Dabei ist geplant, dass die Themen Vielfalt sowie Bekämpfung von Rassismus und Homophobie im Sport eine Rolle spielen sollen. Die beteiligten Jugendlichen sollen sich in einer Workshop-Phase intensiv mit diesen Themen beschäftigen können. Höhepunkt soll ein Turnier werden, an dem sich alle interessierten Vereine beteiligen können.

Mit der Fortbildung „Fit für die Vielfalt", die bereits seit einigen Jahren durch den Stadtsportbund durchgeführt wird, werden Trainer, Multiplikatoren und Mitglieder der Vereine angesprochen. Auch im nächsten Jahr soll es darum gehen, die Akteure der Vereine für das Thema Vielfalt zu sensibilisieren und somit die interkulturelle Öffnung der Vereine voranzubringen.

Ein weiteres Vorhaben des Stadtsportbunds und des Kommunalen Integrationszentrums ist die Akquise und die Qualifizierung von Neuzugewanderten für den Vereinssport. Neben einem allgemeinen Einstieg in die Solinger Vereinslandschaft, ist es Ziel, dass Neuzugewanderte eine Ausbildung zum Übungsleiter durchlaufen. Dadurch würden Sie in den Sportverein integriert werden und dieser könnte sich dadurch interkulturell öffnen. Im Jugendbereich könnten die Übungsleiter als Sporthelfer fungieren und auch im Schulsport aktiv werden. In den Internationalen Förderklassen könnte der Sportunterricht begleitet und bei schuleigenen Sportveranstaltungen in der Organisation geholfen werden.

Kultur

Die Fachvertretungen in der AGDM Sport & Kultur haben analysiert, dass das Publikum im Kulturbereich nicht sehr vielfältig sei. Wünschenswert sei es, dass Menschen aus verschiedenen Nationen, Kulturbereichen und Sprachen als Publikum zu Theater-, Film-, und Konzertaufführungen erscheinen. Eine wichtige Maßnahme könnte die stärkere Einbeziehung von verschiedenen Zielgruppen in die Programmgestaltung sein. Dadurch würden sich auch für die Veranstalter neue Perspektiven ergeben und dementsprechend ein vielfältigeres Programm. Als Schnittstelle könnten

78 Nachhaltigkeitskonzept, Handlungsfeld Gesellschaftliche Teilhabe

79 Interkulturelles Gesamtkonzept „Vision 2020", Handlungsfeld „11 Sport" und Handlungsfeld „3 Kultur/ Interkulturalität"

die Migrantenorganisationen fungieren, die durch ihre eigene kulturelle Identität neue Impulse und Inhalte einbringen können. Viele Vereine veranstalten auch eigene kulturelle Feste. Aufführungen durch bestehende Tanz- oder Theatergruppen könnten ebenfalls Teil des Programms in den Kulturhäusern sein.

Im Zuge der gemeinsamen Entwicklung des Programms kann auch die Ansprache des Publikums und die Werbung für das Kulturprogramm angepasst werden, z.B. durch die Veröffentlichung von Werbematerial in verschiedenen Sprachen.

Um den aktuellen Stand der Kulturangebote der Solinger Kultureinrichtungen zu erfahren und inwieweit sich die vielfältige Bevölkerung Solingens davon angesprochen fühlt, haben der Ausschuss für Kultur, Stadtmarketing und Tourismus (AKST) und der Zuwanderer- und Integrationsrat (ZUWI) im Sommer 2018 zu einem gemeinsamen Workshop geladen. Unter dem Namen „Kultur und Integration" – Das Zusammenleben gestalten – in Vielfalt und Respekt – trafen sich Vertreter aus beiden Themenbereichen. Dabei widmeten sich die Workshop-Teilnehmenden dem bestehenden Angebot und entwickelten Ideen für eine interkulturelle Öffnung des Kulturbetriebes. Darüber hinaus wurde auch überlegt, wie das vielfältige Kulturangebot der Menschen mit Migrationshintergrund präsenter gemacht und in bestehende Strukturen integriert werden kann. Um die Erarbeitung dessen strukturell angehen zu können, sollten folgende Fragen beachtet werden: Welche Angebote gibt es für, mit und von Migrantinnen und Migranten? Was sollte dabei weiter entwickelt oder verbessert werden? Was sollte neu gedacht werden?

Vier von insgesamt 25 erarbeiteten Ideen werden folgend vorgestellt:

- **Offener Campus:** Einrichtung einer realen „Plattform", die als Treffpunkt für alle Solinger Bürgerinnen und Bürger dienen soll. Hier können Interessierte aktuelle Tagesthemen besprechen und in den Austausch über das gemeinsame Leben in Solingen kommen. Der Kulturausschuss könnte dabei die Federführung übernehmen.
- **Mehrsprachige Begleitung:** Die Museen und Theater in Solingen könnten mehrsprachige Führungen und Übersetzungen für Aufführungen oder Ausstellungen anbieten. Vereinzelt werden solche Angebote in den Museen gemacht, diese sollten intensiviert werden. Damit könnten noch mehr Menschen für das bestehende kulturelle Angebot in Solingen erreicht werden.
- **Veranstaltungen der MSO:** Die zahlreichen Migrantenselbstorganisationen (MSO) in Solingen bieten eine große Auswahl an kulturellen Festen und Veranstaltungen, mit denen eigene Traditionen gelebt werden. Diese Veranstaltungen sollten öffentlich sein und für alle zugänglich beworben und publiziert werden, sodass sich auch weitere interessierte Menschen anschließen können. Dafür könnte der Veranstaltungskalender der Stadt Solingen genutzt werden. Die Kontaktaufnahme zu den MSO müsste dafür weiter intensiviert werden, sodass die Informationen aktuell sind.
- **Musik-Café:** Es soll ein Musik-Café und Proberaum entstehen, in dem sich interessierte Musiker und Musikerinnen sowie Künstler und Künstlerinnen mit verschiedenen Herkünften, Sprachen und Musikstilen treffen können, um gemeinsam Musik zu machen und gemeinsame Veranstaltungen und Konzerte zu planen. Das Café soll zu einem Treffpunkt und Veranstaltungsort für „alte" und „neue" Solingerinnen und Solinger ab dem Alter von 16 Jahren werden. An der Durchführung beteiligt könnten der Stadtdienst Integration, die Jugendförderung, die Kirchen und das Kulturzentrum COBRA gGmbH sein.

Die Teilnehmenden des Workshops haben sich auf weitere Schritte für den Prozess geeinigt, welche auch für die weitere Erarbeitung des vorliegenden Handlungskonzepts im Handlungsfeld Kultur von Bedeutung sein können:

- Die Ergebnisse des Workshops sollen in den zuständigen Gremien gefiltert und diskutiert werden
- Es empfiehlt sich dazu ein Abgleich der gemachten Vorschläge mit bereits bestehenden Angebote der verschiedensten Akteure (Vereine, Wohlfahrtsverbände, Kirche, Ehrenamt,…)
- Stärkung der Kulturinitiativen und Unterstützung mit Trägerschaften, Patenschaften, Aufzeigen von räumlichen und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten

AUSBLICK

Ein nachhaltiger Veränderungsprozess ist kein Sprint, sondern ein Marathon. Ähnliches ließe sich über die Präventionsarbeit gegen Rassismus und Rechtsextremismus sagen. Die im Rahmen des Prozesses durchgeführte umfangreiche Befragung an den Schulen zeigt: Es bestehen vielfältige Handlungsbedarfe, aktiv zu bleiben gegen Rassismus und Rechtsextremismus in unserer Stadt. Wir bleiben dran. Wie funktioniert das? Nur, indem wir gemeinsam Beteiligungsmöglichkeiten schaffen und immer wieder neu unser Denken schärfen im Blick auf den Abbau von Diskriminierungen und Feindbildern für ein friedliches Zusammenleben in unserer Stadt.

Auf diesem Weg ist das vorliegende Handlungskonzept ein wichtiges Hilfsmittel, trägt es doch vielfältige Bausteine und vorhandene Prozessergebnisse zusammen und schöpft aus der Erfahrung vieler Akteure der jeweiligen Handlungsfelder. Die von ihnen in engagierten Arbeitsgruppen erarbeiteten Ziele und Maßnahmen sollen nun weiter konkretisiert und auf ihre Umsetzbarkeit in der Praxis überprüft werden.

Die konkreten Ziele für 2019:

- Mit den weiterführenden Solinger Schulen entwickeln wir ein integriertes, modulares Konzept, durch das Lehrkräfte unterstützt werden, das Themenfeld „Rassismus und Rechtsextremismus“ im lokalen Kontext zu bearbeiten (Handlungsfeld Schule).
- Zur Weiterqualifizierung der handelnden Akteure der Jugendeinrichtungen und Jugendverbände im Themenfeld „Rassismus und Rechtsextremismus“ möchten wir ein Konzept entwickeln, das an den vorhandenen Bedarfen ansetzt (Handlungsfeld Jugendarbeit).
- Die Diversität in Solinger Firmen möchten wir stärken durch den Anschluss von Solinger Firmen an die Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ (Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft).

Wir danken dem Diakonischen Werk und der Firma context für die Erstellung dieses Handlungskonzeptes und die gute, konstruktive Zusammenarbeit. Unser Dank gilt auch den beteiligten Akteuren der Handlungsfelder Schule, Jugendarbeit, Arbeit und Wirtschaft sowie Kultur und Sport, die den Entwicklungsprozess mit großem Engagement gestaltet haben.

Lassen Sie uns gemeinsam unterwegs bleiben auf diesem Marathon für ein weltoffenes Solingen. Das beginnt ganz praktisch damit, dass wir uns mit unserer Stadt identifizieren, denn sie ist der konkrete Raum für Veränderung. „Liebe deine Stadt“ ist für Jürgen Wiebicke der Anfang von allem. Denn „es ist gewinnbringender, sich für Positives einzusetzen als Negatives zu bekämpfen“. Die 10 Regeln für Demokratie-Retter des Autoren können hilfreiche Wegweiser sein auf unserem Weg zu einem weltoffeneren Solingen:

1. **Liebe deine Stadt**
2. **Mache dir die Welt zum Dorf**
3. **Bleibe gelassen im Umgang mit Demokratie-Verächtern**
4. **Fürchte dich nicht vor rechten Schein-Riesen**
5. **Verliere nicht den Kontakt zu Menschen, die nicht deiner Meinung sind**
6. **Packe Probleme nicht in Watte**
7. **Verabschiede dich von der Attitüde, eigentlich gegen diese Gesellschaft zu sein**
8. **Warte nicht auf den großen Wurf**
9. **Wehre dich, wenn von „den“ Politikern die Rede ist**
10. **Verbinde Gelassenheit mit Leidenschaft**

(Jürgen Wiebicke. 10 Regeln für Demokratie-Retter)

6.1 Bildungsträgerliste

Qualifizierungs- und Projektangebote für Schulen und Jugendeinrichtungen

Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC-NRW e.V.)

Das ARIC ist seit über 20 Jahren eine praxisorientierte Anlaufstelle für in der antirassistischen Arbeit Tätige und Interessierte. Neben der Einzelfallberatung für Betroffene von Diskriminierung bieten die Mitarbeitenden ein großes Angebot an Qualifizierungen und Fortbildungen zu den Themen Antirassismus, Zivilcourage, Anti-Gewalt, Rechtsschutz oder Interkulturalität an. Diese richten sich an Jugendliche oder an Fachkräfte aus dem Schul- und Jugendbereich, aus der Integrationsarbeit, In Schulen und Jugendzentren bietet ARIC spezielle Anti-Rassismustrainings und Seminare an. Dabei geht es darum, was man machen kann, wenn man rechte Sprüche hört, was man gegen rechte Gewalt tun kann, gegen Benachteiligung in der Schule oder bei der Ausbildung. Das Thema eines jeden Seminars wird von den Schülerinnen und Schülern oder den Jugendlichen selbst gewählt und dann in vier Phasen mit verschiedenen Materialien erarbeitet.

Kontakt:
Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC-NRW e.V.)
Web: www.aric-nrw.de
E-Mail: training@aric-nrw.de
Fon: 0203 284 873

Arbeit und Leben (DGB/VHS Bergmark)

„Arbeit und Leben“ ist eine Weiterbildungseinrichtung, die sich in der Trägerschaft vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Deutschen Volkshochschulverband (DVV) befindet. In der politischen und sozialen Bildungsarbeit von „Arbeit und Leben“ werden gesellschaftliche Werte wie Solidarität, Gemeinschaft und Emanzipation vermittelt. Ein Themenfeld der Weiterbildungseinrichtung ist die politische Jugendbildung. „Arbeit und Leben“ initiiert und entwickelt verschiedene Projekte zu gesellschaftlichen Kernthemen. Für Berufsschulen wurde zum Beispiel das Projekt „Jugend und Religion“ konzipiert. Darin werden unter anderem Informationen und Expertise zum Thema religiöser Extremismus gesammelt und aufbereitet. Ein weiteres Modellprojekt lautet „Politische Partizipation als Ziel der politischen Bildung“. Das Projekt verknüpft schulische und außerschulische politische Bildungsarbeit. Ziel des Projekts ist es, Schülerinnen und Schülern, politisches Wissen zu vermitteln, sie in ihrer politischen Urteilsbildung zu unterstützen und sie zur Partizipation zu motivieren. Eine Übersicht der laufenden Projekte ist auf der Internetseite von „Arbeit und Leben“ zu finden.

Kontakt:
„Arbeit und Leben“
Web: www.arbeitundleben.de
E-Mail: bildung@arbeitundleben.de
Fon: 0202 97 404 - 0

Axion – Akademie der Werte

Die Akademie der Werte bietet Projekttage für Schulklassen an, in denen den Schülerinnen und Schülern grundlegende Sozialkompetenzen vermittelt werden. An den Projekttagen werden Themenmodule durchgeführt. Idealerweise beginnt die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern bereits in der fünften Klasse. Im ersten Jahr werden Basismodule durchgeführt. Anschließend folgen Aufbaumodule. In der Modularbeit werden die Schulklassen für ein respektvolles Miteinander sensibilisiert. In den Basismodulen werden Leitthemen wie die Stärkung der Identität (Wer bin ich?), Selbstreflexion (Wie nehme ich mich wahr und wie nehmen mich andere wahr?) und Konfliktbewältigung behandelt. Die Aufbaumodule vermitteln den Schülerinnen und Schülern wie persönliche Ziele erreicht werden können und was dafür notwendig ist (Motivation und Selbstvertrauen). In die Projektarbeit werden nicht nur die Schülerinnen und Schüler eingebunden, sondern auch die Lehrkräfte und Eltern. Den Eltern wird aufgezeigt, was mit ihren Kindern erarbeitet wurde. Hierfür werden die Übungen aus den einzelnen Modulen auch mit den Eltern durchgeführt.

Kontakt:
Axion – Akademie der Werte
Web: www.axion-akademie.de
E-Mail: info@axion-akademie.de
Fon: 0212 3804 9486

Die Bass von A bis Z

Bei der „BASS von A bis Z“ handelt es sich um eine Zeitschriftenreihe vom Ritterbach Verlag, in der Erläuterungen und Handlungsempfehlungen für die Schulpraxis in NRW vorgestellt werden.

Exemplarische Ausgabe: Jung, Geprägt, Verunsichert, Suchend: Geflüchtete Kinder und Jugendliche in Schulen

In der Ausgabe werden Handlungsempfehlungen für das erfolgreiche Eingliedern von geflüchteten Kindern und Jugendlichen in den schulischen Alltag gegeben. Es werden mögliche Problemsituationen angesprochen und eine mögliche Umgangsweise mit diesen empfohlen. In der Ausgabe geht es nicht nur um Probleme oder Konfliktmuster im Schulalltag, sondern es werden auch Empfehlungen für das Heranführen geflüchteter Kinder und Jugendlichen in den Klassenunterricht gegeben.

Kontakt:
Die BASS von A bis Z
Web: www.schul-welt.de/de/berufswahlpass/themenhefte.html
E-Mail: service@ritterbach.de
Fon: 0223 599 0110

BuddY Programm

Das BuddY Programm befindet sich in Trägerschaft des Vereins EDUCATION Y. Der Verein bietet drei verschiedene Angebote für Schulen an. Ein Angebot umfasst das Thema Kinderrechte. Dieses Programm wurde in Kooperation mit UNICEF entwickelt. Für Sekundarschulen besteht die Möglichkeit sich für einen Projekttag anzumelden. Im Rahmen des „Pädagogischen Tag Kinderrechte“ werden pädagogisches und außerpädagogisches Schulpersonal über die UN-Kinderrechtskonvention informiert. Mit dem Schulungstag wird das Ziel verfolgt, dass die UN-Kinderechtskonvention als Werte- und Bezugsrahmen für die Schulentwicklung anerkannt wird und entsprechende Haltungen aufgebaut werden. Ein weiteres Angebot von EDUCATION Y fokussiert den Übergang von der Grundschule auf die weiterführende Schule. Im Programm „BuddY-Stufenwechsel“ werden die teilnehmenden Lehrkräfte zu Expertinnen und Experten ausgebildet. Sie werden für den Übergangsprozess sensibilisiert und Erlernen einen Umgang mit den verschiedenen Biographien der Schülerinnen und Schüler, die den Übergangsprozess zu meistern haben. Sie erlernen anerkennend zu handeln und eine wertschätzende Beziehungskultur aufzubauen. Die Schülerinnen und Schüler werden aktiv in das Programm eingebunden. Hierfür entwerfen die Schülerinnen und Schüler ein eigenes Konzept. Die Eigenverantwortung und Selbstbestimmtheit, die hierdurch geschult wird, dient der sozialen Kompetenzerweiterung.

Kontakt:
BuddY-Programm EDUCATION Y
Web: www.education-y.de/
E-Mail: info@education-y.de
Fon: 0211 303291 - 0

CIVIC GmbH – Institut für internationale Bildung

Die „CIVIC GmbH“ ist im Bereich der politischen Bildung tätig. Ziel des Bildungsinstituts ist das aktive Mitgestalten von Veränderungsprozessen und die thematische Auseinandersetzung mit den Themen Europa und Globalisierung. Die Arbeit von CIVIC richtet sich an Schulen, Universitäten und der öffentlichen Verwaltung. Ein thematischer Schwerpunkt im Bereich politische Bildung liegt in der europapolitischen Bildung. Hierfür bietet das Institut Seminare und Methoden zu den Themen Grundlagen der Europäischen Union, Geschichte der Europäischen Union, Asyl- und Flüchtlingspolitik, Europäische Nachbarschaftspolitik, Institutionen der EU, Klima- und Energiepolitik und Zukunft der EU an. Als interaktive Lernmethode führt CIVIC Rollen- und Planspiele durch. Hierbei übernehmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Rolle von handelnden Akteuren in der Europäischen Union. Es wird ein Entscheidungsprozess (Flüchtlings- und Asylpolitik, Datenschutzverordnung, Beitrittsverhandlungen Balkan Staaten) simuliert, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu eigenständigen, selbstverhandelten Lösungen angeleitet werden. Die Planspiele sollen das Partizipationsverhalten und die Interessenwahrnehmung trainieren. Einige Planspiele zum Thema Europa können auf der Internetseite von CIVIC heruntergeladen werden.

Kontakt:
CIVIC GmbH
Web: www.civic-institute.eu
Planspiele: www.civic-institute.eu/de/publikationen.html
E-Mail: schwedt@civic-institute.eu
Fon: 0211 233 8855

Dialog macht Schule

Das Programm „Dialog macht Schule“ unterstützt Schulen unter anderem dabei den Anforderungen einer immer vielfältigeren Schülerschaft gerecht zu werden. Übergeordnete Themen von „Dialog macht Schule“ sind die Identitätsbildung von Schülerinnen und Schüler, das Fördern einer demokratischen Schulkultur und von Dialog- und Begegnungsräumen. Die Schülerinnen und Schüler werden durchgehend von ausgebildeten Dialogmoderatorinnen und Dialogmoderatoren begleitet. Das Konzept kann individuell auf die Schule zugeschnitten werden und aus einer Dialog-AG, einer Kulturmittlung und Bildungspartnerschafen bestehen. In der Dialog-AG, setzen sich die Schülerinnen und Schüler, zusammen mit Geflüchteten mit den Themen Flucht und Fluchtursachen auseinander. Kulturmittlerinnen und Kulturmittler werden zum Abbau von sprachlichen Barrieren eingesetzt. Für geflüchtete Familien können in Kooperation mit Lehrkräften, Aktionen wie interkulturelle Abende oder Stadtteilerkundungen organisiert werden. In NRW haben sich bereits einige Schulen dem Programm angeschlossen.

Kontakt:
Dialog macht Schule
Web: www.dialogmachtschule.de
E-Mail: swantje.nassauer@die-agb.de
Fon: 0211 905 2227

Europa macht Schule

„Europa macht Schule“ wird vom Verein Europa macht Schule e.V. getragen. Im Verein engagieren sich Studierende und junge Graduierte, die das Ziel haben, das europäische Zusammengehörigkeitsgefühl zu fördern. Der Verein beteiligt sich an der Stärkung der Zivilgesellschaft und der demokratischen Kultur in Europa. Das Programm „Europa macht Schule“ wird ehrenamtlich an verschiedenen Hochschulstandorten in Deutschland vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) organisiert und unterstützt. Im Programm werden europäische Gaststudierende zu Repräsentantinnen und Repräsentanten ihres Landes, indem der direkte Kontakt zwischen Gaststudierenden und Schulklassen aufgebaut wird. Die Gaststudierenden stellen Schulklassen, die kulturellen, geschichtlichen, gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten ihres Heimatlandes vor. Die Schülerinnen und Schüler erfahren mehr über die Länder der Europäischen Union und die Gaststudierenden intensivieren ihren Kontakt mit ihrem Gastgeberland. Der Kontakt zwischen Gaststudierenden und Schülerinnen und Schülern wird über mehrere (drei bis fünf) Unterrichtsstunden intensiviert.

Kontakt:
Europa macht Schule
Web: www.europamachtschule.de
E-Mail: europamachtschule@daad.de
Fon: 0228 882 8629

IDA-NRW (Projekt.kollektiv)

Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in NRW (IDA-NRW) beschäftigt sich seit 1994 mit den Themen Rechtsextremismus, Rassismus, Migration, Diversität und Empowerment. Das Informations- und Dokumentationszentrum informiert und dokumentiert über Rechtsextremismus und rassismuskritischer Bildungsarbeit in Schule und Jugendarbeit, über wissenschaftliche Forschungsergebnisse in den relevanten Themenfeldern und über Ereignisse mit rechtsextremem und rassistischem Hintergrund in NRW. IDA-NRW erstellt und organisiert zudem eigene Publikationen und Veranstaltungen. Ein weiteres Tätigkeitsfeld besteht in der Beratung und Qualifizierung. IDA-NRW bietet Seminare, Workshops und Fachgespräche an, vermittelt didaktische und methodische Ansätze in der rassismuskritischen und migrationspädagogischen Arbeit und leistet Empowerment in der Bildungsarbeit.

Das Projekt.kollektiv wendet sich speziell an pädagogische Fachkräfte der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, der Jugendverbandsarbeit, der Jugendsozial- und der Jugendbildungsarbeit. Weiterhin adressiert IDA-NRW sein Projekt an selbstorganisierte Initiativen, Vereine und Einzelpersonen, die ehrenamtlich mit jungen geflüchteten Menschen arbeiten.

Als letzte Zielgruppe nennt das Projekt junge Menschen mit Fluchterfahrung, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in eigenen Initiativen oder in der Jugendarbeit aktiv werden möchten. Zu den Aufgabenfeldern des Projektes gehören Fortbildung und Beratung, Sensibilisierung, Wissensvermittlung, Vernetzung, Empowerment, Förderung und die Stärkung von Handlungssicherheit. Im Rahmen der Fortbildung und Beratung werden zum Beispiel Herausforderungen in der Arbeit mit jungen Geflüchteten aus rassismuskritischer Perspektive thematisiert. Als Dialogformate bietet das Projekt Workshops, Schulungen, Vernetzungsveranstaltungen, persönliche Beratungsgespräche oder Impulsvorträge an.

Kontakt:
Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit NRW (IDA-NRW)
Web: www.ida-nrw.de
E-Mail: kolja.koch@IDA-NRW.de
Fon: 0211 1592 5567

Jederzeit wieder! Gemeinsam gegen Antisemitismus

Das Projekt „Jederzeit wieder! Gemeinsam gegen Antisemitismus“ wird von der Kölnischen Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit e.V. umgesetzt. In den letzten Jahren hat der Verein die politische Bildungsarbeit für Jugendliche und junge Erwachsene ausgebaut. Das Projekt ist im Oktober 2015 gestartet und hat politische Bildungsarbeit als thematischen Schwerpunkt. Die Kölnische Gesellschaft versucht durch das Projekt der Sichtweise entgegenzuwirken, dass Antisemitismus vor allem ein Problem der Vergangenheit sei. Im Projektverlauf werden Materialen entwickelt und in Veranstaltungen an Schulen mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen erprobt. Ziel ist das Entwickeln und das Etablieren einer erfolgreichen Bildungsarbeit gegen Antisemitismus. Materialen, die sich als geeignet für die Sensibilisierung und Bewusstseinsschärfung gegen Antisemitismus erwiesen haben, werden publiziert und weitergereicht. Durch dieses Prinzip werden unter anderem Lehrkräfte, sowie Pädagoginnen und Pädagogen befähigt, Bildungsarbeit vor Ort zu leisten. Das Prinzip des Weiterreichens ist durch die Broschüre „Antisemitismus als Problem in der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit“ verwirklicht worden. In der Publikation werden sozialwissenschaftliche und pädagogische Debatten über „neuen“ und „alten“ Antisemitismus abgebildet. Anschließend wird ein grundlegendes Konzept für die Bildungsarbeit vorgestellt. Im methodischen Teil wird der Umgang mit dem Thema Antisemitismus in der Bildungsarbeit vertieft. Die Kölnische Gesellschaft empfiehlt das Bildungskonzept mit Jugendlichen ab dem 15. Lebensjahr anzuwenden.

Kontakt:
Kölnische Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit e.V.
Web: www.koelnische-gesellschaft.de/bildungsarbeit/jederzeit-wieder-gemeinsam-gegen-antisemitismus/
E-Mail: kontakt@koelnische-gesellschaft.de
Fon: 0221 258 5754

Mahn- und Gedenkstätte Düsseldorf

Die Mahn- und Gedenkstätte im Düsseldorfer „Stadthaus“ für die Opfer des Nationalsozialismus wurde am 17. September 1987 eröffnet. Im „Stadthaus“ waren verschiedene Täterinstitutionen der NS-Zeit untergebracht. In der Mahn- und Gedenkstätte befindet sich aktuell die Dauerausstellung „Düsseldorfer Kinder und Jugendliche im Nationalsozialismus“. Zukünftig wird in der Mahn- und Gedenkstätte zudem dargestellt, wie die Zeit des Nationalsozialismus nach 1945 „verarbeitet“ wurde. Die Mahn- und Gedenkstätte bietet zudem Workshops an. Die Länge, Themenschwerpunksetzung und Methodenwahl wird an die jeweilige Gruppe angepasst.

Kontakt:
Stadt Düsseldorf
Web: www.duesseldorf.de/mahn-und-gedenkstaette.html
Für Workshops:
E-Mail: astrid.wolters@duesseldorf.de
Fon: 0211 899 61 92
Für allgemeine Informationen:
Fon: 0211 899 6205

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus

Die Wuppertaler Initiative für Demokratie und Toleranz e.V. bietet im Regierungsbezirk Düsseldorf eine qualifizierte Beratung gegen Rechtsextremismus bei akuten Krisen und Problemsituationen vor Ort an. Die Beratung richtet sich an Institutionen, Organisationen, Vereine, Bündnisse, Betriebe, Kommunen und Einzelpersonen. Die Wuppertaler Initiative unterstützt und begleitet bei der Entwicklung von nachhaltigen Strategien und Konzepten gegen Rassismus und Rechtextremismus. Ein weiterer Bestandteil des Unterstützungsangebots ist die Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Workshops und Seminaren. Dazu werden Eltern, Lehrkräfte und Erzieherinnen und Erzieher in Infoveranstaltungen zu Rechtsextremismus und Alltagsrassismus informiert und beraten.

Kontakt:
Wuppertaler Initiatibe für Demokratie und Toleranz e.V.
Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus
Web: www.wuppertaler-initiative.de/mobile-beratung-nrw
E-Mail: europamachtschule@daad.de
Fon: 0202 563 2809

Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC-NRW)

Das „Netzwerk für Demokratie und Courage“ (NDC-NRW) besteht seit 1999. In Nordrhein-Westfalen befindet sich das NDC in der Trägerschaft des Landesjugendrings. Zentrales Anliegen des NDC`s ist das Fördern demokratischer Werte und das Bekämpfen von Vorurteilen. Das Netzwerk setzt sich für ein friedliches Zusammenleben in pluralen Gesellschaften ein. Für die Gestaltung eines friedlichen, gesellschaftlichen Zusammenlebens zeigt das“ Netzwerk für Demokratie und Courage“ auf, inwiefern Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus das friedliche Zusammenleben gefährden. Das Netzwerk bietet verschiedene Projekttage für Schulklassen an. Die Themen werden an die jeweiligen Klassenstufen angepasst. In Nordrhein-Westfalen werden Projekttage zu den Themen Diskriminierung, Rassismus, Zivilcourage und Solidarität für die 8. und 9. Klasse angeboten. Die Projekttage sind online buchbar. Die Lehrkräfte und die Pädagoginnen und Pädagogen erhalten im Anschluss an den Projekttag, Material für die Weiterarbeit mit den Schülerinnen und Schülern im Unterricht.

Kontakt:
Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC-NRW)
Landesjugendring NRW e.V.
Web: www.netzwerk-courage.de
E-Mail: nrw@netzwerk-courage.de
Fon: 0211 4976 6619

Schule der Vielfalt – Schule ohne Homophobie

Das Projekt „Schule der Vielfalt-Schule ohne Homophobie“ thematisiert den Umgang mit Homosexualität an Schulen. Durch das Projekt werden Schulen dazu animiert, mehr gegen Homo- und Transphobie zu unternehmen. Bei der „Schule der Vielfalt“ handelt es sich um ein bundesweites Netzwerk. In NRW wird „Schule der Vielfalt – Schule ohne Homophobie“ in Kooperation mit der Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* im rubicon e.V., SCHLAU NRW (Schwul Lesbisch Bi Trans* - Aufklärung), der Rosa Strippe e.V. sowie durch das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein Westfalen ermöglicht. Die Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW klärt über Diskriminierung und Gewalt gegenüber Homosexuellen auf. SCHLAU NRW klärt über sexuelle Orientierungen auf und versucht Jugendliche für die Thematik zu sensibilisieren. Der gemeinnützige Verein „Rosa Strippe“ leistet vor allem Beratungsarbeit für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*Personen und Intersexuelle.

Auf der Internetseite stellt die „Schule der Vielfalt“ Materialen für den Unterricht zur Verfügung, die dazu anleiten, wie Lehrkräfte vorgehen können, um ihre Schülerinnen und Schüler für die Thematik zu sensibilisieren. Außerdem werden Workshops angeboten, die von SCHLAU NRW durchgeführt werden. Die Workshops werden für Jugendliche ab dem 12. Lebensjahr angeboten. Sie werden von Ehrenamtlichen durchgeführt, die für die Vermittlung des Themas und den Umgang mit den Schülerinnen und Schüler geschult werden. Eine zentrale Methode des Workshops ist die biografische Runde. In dieser werden die Schülerinnen und Schüler aufgefordert, Fragen an die Leiterin und den Leiter zu stellen. Ein Workshop dauert zwischen 90 und 120 Minuten.

Kontakt:
„Schule der Vielfalt-Schule ohne Homophobie“
Web: www.schule-der-vielfalt.de
E-Mail: kontakt@schule-der-vielfalt.de
Fon: 02212 7669 9969

Tandem NRW

Tandem NRW ist ein Politisches Bildungsprojekt für Jugendliche und junge Erwachsene des Bundesprograms “Demokratie leben!” und in Trägerschaft des RE/init e.V.. Die Mitarbeitenden des Projekts bieten Workshops für Klassen und Gruppen an. Zu den Themen Vorurteile, Werte und Demokratie, Flucht und Migration, Rechtsextremismus und Diskriminierung können im Rahmen des Sozialkunde-, Geschichts- oder Politikunterrichts Workshops und Seminare mit den Schülerinnen und Schülern oder Jugendlichen durchgeführt werden.

Junge Erwachsene haben bei Tandem NRW die Möglichkeit sich zur Trainerin bzw. zum Trainer für Demokratie und Vielfalt ausbilden zu lassen. Dieses Angebot richtet sich an Interessierte, die ebenfalls im Bereich der politischen Bildung Workshops geben möchten. Die Ausbildungsreihe umfasst acht inhaltliche Module und ein großes Methoden-Modul zur Gruppenanleitung, in welchem vor allem Übungen getestet werden, die sich in Workshops gut durchführen lassen. In den inhaltlichen Modulen wird darauf geachtet, dass Übungen und „Spiele“ integriert werden, die die Trainerinnen und Trainer erst einmal mitmachen, um sie dann gegebenenfalls später selbst anleiten zu können. In der mehrwöchigen Ausbildungsreihe werden folgende Themen inhaltlich aufgegriffen:

- Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
- Vorurteile und Diskriminierung
- Flucht und Migration
- Antimuslimischer Rassismus
- Antisemitismus
- Rechtsextremismus
- Aktivierende Kommunikation

Kontakt:
Tandem NRW
Web: www.tandem-nrw.de/wordpress/
E-Mail: : tandem-nrw@reinit.de
Fon: 02361 302 1349

UNICEF: Aufklärung über Kinderrechte

In der UN-Kinderrechtskonvention wurde festgelegt, dass Kinder über ihre Rechte aufzuklären sind. UNICEF hat dazu Unterrichtsmaterialien für Lehrkräfte erstellt, die auf der Internetseite verfügbar sind. Das Angebot ist für Schülerinnen und Schüler von der ersten bis zur zehnten Klasse geeignet. Für die jahrgangsspezifischen Zielgruppen bietet UNICEF jeweils unterschiedliches Unterrichtsmaterial an. Es besteht ebenfalls die Möglichkeit sich dafür an UNICEF direkt zu wenden. UNICEF bildet Ehrenamtliche aus, die in Schulklassen das Thema Kinderrechte vorstellen.

Kontakt:
UNICEF Arbeitsgruppe Köln
Web: www.unicef.de/mitmachen/ehrenamtlich-aktiv/-/arbeitsgruppe-koeln/28334
E-Mail: info@koeln.unicef.de
Fon: 0221 257 3619

Lehrerfortbildung „Vielfalt fördern“

Das Projekt „Vielfalt fördern“ unterstützt Schulen dabei, durch systematische individuelle Förderung im Unterricht besser mit der wachsenden Heterogenität ihrer Schülerinnen und Schüler umzugehen. Dazu werden Moderatorinnen und Moderatoren für Lehrerfortbildung (aus den Kompetenzteams) in das Projekt eingebunden. Sie bieten mit der Fortbildung systematisch Inhalte und Lernanlässe zur Weiterentwicklung des Unterrichts fokussiert auf individuelle Förderung an und begleiten die Lehrpersonen in ihrem Lernprozess. Die Bedarfe aus der Praxis, auf die die Moderatorinnen und Moderatoren stoßen, fließen fortlaufend in die Weiterentwicklung der Fortbildung ein. Das Fortbildungsangebot für Schule ist modular aufgebaut:

- Modul 1: Teamentwicklung im Kollegium
- Modul 2: Identifizierung von Potenzialen und Interessen/ Evaluation (Diagnostik)
- Module 3 und 4: Lernen und Lehren – Potenziale fördern und kompetenzorientiert unterrichten (Didaktik 1 und 2)

Die vier Module der Fortbildung bestehen aus theoretischen Bausteinen, praktischen Trainingseinheiten und Reflexionen über die Weiterentwicklung des Unterrichts.

Zu Beginn der Fortbildung wird das Grundverständnis zur individuellen Förderung und zum Lernen in den Blick genommen. Es wird berücksichtigt, wo die Schule bzw. das Kollegium im Schulentwicklungsprozess steht. Im Verlauf der Fortbildung werden zunehmend fachspezifische Elemente berücksichtigt, sodass auch Fachkonferenzen über die Kollegen nach und nach einbezogen werden.

Die Fortbildung ist auf zwei Jahre angelegt und umfasst ca. 2,5 Fortbildungstage pro Modul – also insgesamt 10 Tage bzw. 80 Stunden im Zeitraum von 2 Jahren.

An der Fortbildung können sowohl Teilkollegien, als auch das gesamte Kollegium teilnehmen.

Kontakt:
QUA-LIS NRW
Web: http://www.lehrerfortbildung.schulministerium.nrw.de/Fortbildung/Vielfalt-f%C3%B6rdern-NRW/
E-Mail: tamara.sturm-schubert@qualis.nrw.de

Wegweiser im Bergischen Land

„Wegweiser im Bergischen Land“ ist ein vom Land NRW entwickeltes Programm gegen gewaltbereiten Salafismus. Die „Wegweiser im Bergischen Land“ sind an die Stadt Wuppertal gekoppelt. Das Programm strebt an, den Einstieg von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die salafistische Szene zu verhindern. Es geht in erster Linie um das Neutralisieren von Radikalisierungstendenzen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. An das Programm können sich sowohl Einsteiger, als auch Familienangehörige wenden. Wegweiser klärt zudem darüber auf, worum es sich genau beim extremistischen Salafismus handelt und gibt zudem Informationen zum Islam. Darüber hinaus richtet sich das Programm auch an Lehrkräfte, die Veränderungen bei einer Schülerin oder einem Schüler feststellen und Rat suchen.

Die „Wegweiser im Bergischen Land“ bieten dazu auch Schulungen, Seminare, Vorträge, und Workshops für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Vereine, Eltern und für weitere Interessierte an.

Kontakt:

Wegweiser im Bergischen Land - Stadt Wuppertal

Web: www.im.nrw/wegweiser
E-Mail: wegweiser@stadt.wuppertal.de
Fon: 0202 47858913

Partizipative Angebote und Projekte für Schülerinnen und Schüler

Bezirksschülervertretung

Die Bezirksschülervertretung (BSV) existiert seit 2012 in Solingen. Bei der BSV handelt es sich um die offizielle Vertretung aller Solinger Schülerinnen und Schüler. Neben dem Einsetzen für die Rechte der Solinger Schülerinnen und Schüler und der Begleitung der Schülervertretungen an den einzelnen Schulen, engagiert sich die Bezirksschülervertretung in verschiedenen Aktionen gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung. In den Jahren 2012 und 2018 war die BSV jeweils an der Organisation und Durchführung des Sternmarschs beteiligt. Der Sternmarsch gedenkt an den Brandanschlag auf die Familie Genç am 29. Mai 1993 und lädt alle Solinger Schülerinnen und Schüler zur Teilnahme ein.

Kontakt:

Bezirksschülervertretung

Facebook: www.facebook.com/BSVSolingen/
Planspiele: www.civic-institute.eu/de/publikationen.html
E-Mail: schwedt@civic-institute.eu
Fon: 0211 233 8855

Chancenwerk e.V.

Bei Chancenwerk e.V. handelt es sich um eine gemeinnützige Organisation, die sich in ihrer Arbeit für faire Bildungschancen einsetzt. In Nordrhein-Westfalen ist Chancenwerk e.V. an 46 Kooperationsschulen aktiv. Das Konzept von Chancenwerk e.V. baut auf der sogenannten Lernkaskade auf. Zunächst erhalten Schülerinnen und Schüler höherer Jahrgänge (ab Klasse 9) Lernhilfe durch Studierende in einem Schulfach ihrer Wahl. In einem weiteren Schritt übernehmen die geförderten Schülerinnen und Schüler, aus den höheren Jahrgangsstufen, die Verantwortung für jüngere Mitschülerinnen und Mitschüler (bis Klasse 8). Dies wird weiterhin durch einen Studierenden begleitet. Die Schülerinnen und Schüler werden, genauso wie die Studierenden, von Chancenwerk e.V. in ihren Aufgaben geschult. Die jüngeren Schülerinnen und Schüler profitieren davon, dass die älteren Mitschülerinnen und Mitschüler den gleichen Lernprozess vor kurzem durchlaufen haben und sich deshalb gut in die Situation einfühlen können. Die Jugendlichen wiederum wiederholen Basiswissen, welches ihnen im Verständnis ihres aktuellen Lernprozesses hilft. Die Studierenden sammeln praktische Erfahrungen. Da das Programm auf gegenseitige Hilfe innerhalb der Schulgemeinschaft aufbaut, spielen finanzielle Mittel aus dem Elternhaus keine Rolle mehr, wenn es darum geht die eigenen Kinder zu fördern.

Kontakt:
Chancenwerk e.V.
Web: www.chancenwerk.de/
E-Mail: Philip.Koesters@chancenwerk.org
Fon: 08945 246 9492

FYOUture – Wenn Demokratie leben lernt!

„FYOUture Wenn Demokratie leben lernt!“ ist ein Modellprojekt der Jugendförderung Solingen. Es strebt die Förderung jugendpolitischer Partizipation an. Das Projekt ist von und für Jugendliche im Alter von 14-27 Jahren. Im Rahmen von „FYOUture“ werden die Jugendlichen in das Entwickeln von Maßnahmen eingebunden. Maßnahmen und Projekte für Jugendliche umfassen Workshops, Diskussionsrunden, Aktionen und Veranstaltungen zu jugendpolitischen Themen und über Alltagsthemen wie Rassismus, Sexismus und Vielfalt. Übergeordnetes Ziel des Modellprojekts ist das Entwickeln einer kommunalen Gesamtstrategie, die dazu beiträgt, dass jugendpolitische Partizipation zum integralen Bestandteil kommunaler Arbeit wird. In dieser Strategie geht es zudem um die Frage, welche Maßnahmen notwendig sind, damit Anliegen von Jugendlichen bei Politik und Verwaltung besser wahrgenommen werden.

Kontakt:
Jugendförderung Solingen
Facebook: https://www.facebook.com/fYOUtureSolingen/
Instagram: fYOUture Solingen
E-Mail: i.aigner@solingen.de
Fon: 0212 290 - 3908

Jump In Beratungs- und Projektbüro

Das Jump In (Jugend- und Migrationsprojekte in der Nordstadt) ist ein Beratungs- und Projektbüro für Solinger Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. Es befindet sich in der Trägerschaft der AWO Aqua gGmbH. Das Jump In strebt danach junge Menschen zur politischen Partizipation zu motivieren. Primäre Themenfelder für die Mobilisierung von Jugendlichen sind dabei Integration/Migration, Jugend- und Bürgerengagement, Demokratie, Toleranz, Gewaltprävention, Antirassismus und Antidiskriminierung sowie Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Hierfür werden Projekte entwickelt, in denen Jugendliche zur Teilnahme an Workshops eingeladen werden.

Die Projekte im Jump In sind:

- Changemaker City
- „Genera(k)tionen“ Zugewandert? Zugewandt!
- Jugend stärken im Quartier
- Künste öffnen Welten
- Nicht in meinem Namen
- React

Kontakt:
Jump In
AWO Aqua gGmbH
Web: www.awo-aqua.de/241beratungs-und-projektbuero-jump-in/
E-Mail: h.attar@awo-aqua.de
Fon: 0212 2316 6600

Medienprojekt Wuppertal

Beim Medienprojekt Wuppertal handelt es sich um eine von der Stadt Wuppertal ausgelagerte medienpädagogische Einrichtung, die jährlich ca. 100 Videos produziert. Die Filme werden von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erarbeitet und im Kino, in Schulen und Jugendeinrichtungen vorgeführt. Das Medienprojekt Wuppertal verfolgt ein spezifisches medienpädagogisches Konzept, indem die Jugendlichen unmittelbar in ein Projekt eingebunden werden und Probleme medial darstellen können. Das Video wird zu einem Medium, in dem die Jugendlichen eigene Lebensinhalte verarbeiten und eigene Meinungen vertreten. Sie bestimmen eigenständig in welcher Art und Weise ihr Thema inszeniert wird und werden dazu angeleitet dem Film eine persönliche Note zu verleihen. Neben diesen Ausdruckselementen geht es im Medienprojekt auch darum, Spaß, Neugierde und Unterhaltung für die Produktion von Filmen zu vermitteln. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden im Videoproduktionsprozess von Filmemacherinnen und Filmemachern sowie von Medienpädagoginnen und Medienpädagogen begleitet. Im Vordergrund steht nicht die Aneignung der Technik, sondern die Autorentätigkeit und die filmgestalterische Umsetzung. Weitere Standbeine des Medienprojektes sind das Jugendvideomagazin „borderline“, thematische Videoworkshops und Videoaktionswochen, Doku-Soaps, thematische Dokumentationen und internationale Videoprojekte. Die Videos werden ausschließlich in Projektform hergestellt, in der Regel über mehrere Wochen oder in mehrtägigen Workshops.

Kontakt:
Medienprojekt Wuppertal
AWO Aqua gGmbH
Web: www.medienprojekt-wuppertal.de/home
E-Mail: info@medienprojekt-wuppertal.de
Fon: 0202 563 2647

Service Learning mit sozialgenial

Service Learning ist ein Lern- und Lehrkonzept der Stiftung Aktive Bürgerschaft. Im Konzept wird Unterricht und Zivilengagement miteinander gekoppelt. Die Schülerinnen und Schüler werden zum gesellschaftlichen Engagement animiert. Mögliche Aktivitäten für die Schülerinnen und Schüler sind beispielweise die Organisation von Vorleseveranstaltungen, die Zusammenarbeit mit geflüchteten Menschen oder ein Engagement in Organisationen, die ein bestimmtes Ziel verfolgen (z.B. Umweltschutz). Durch das Service-Learning-Programm unterstützt die Stiftung Aktive Bürgerschaft, die Lehrerinnen und Lehrer und die Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter, in der Umsetzung von Service Learning. Die Schulen können entscheiden, ob Service Learning verpflichtend oder freiwillig für die Schülerinnen und Schüler eingeführt wird. In Nordrhein-Westfalen können alle Schulformen der Sekundarstufen I und II Mitgliedschule werden. Nachdem eine Schule Mitglied geworden ist, erhält sie Zugang zum Online-Mitgliederbreich (Online-Campus) von sozialgenial. Dort wird Zugang zur sozialgenial-Materialbox und weiteren Materialen gewährleistet. Die Materialen erleichtern den direkten Einstieg in das Service-Learning-Projekt. Die Lehrkräfte und die Schülerinnen und Schüler stimmen zusammen ab, welchen Umfang das Projekt haben soll. Für die Schülerinnen und Schüler können sozialgenial-Zertifikate erstellt werden.

Kontakt:
Stiftung Aktive Bürgerschaft
Web: www.aktive-buergerschaft.de/service-learning/service-learning-mit-sozialgenial/
E-Mail: caroline.deilmann@aktive-buergerschaft.de
Fon: 030 24000 8818

Angebote und Initiativen aus der Zivilgesellschaft

Aktionskreis Stolpersteine

Stolpersteine fungieren als Erinnerung und als Mahnmal an die Menschen, die während des Nationalsozialismus verfolgt, ermordet, deportiert oder vertrieben wurden. Das Projekt wurde von dem Künstler Gunter Demnig im Jahr 1992 initiiert. In Solingen wurden mehr als 100 Stolpersteine vor den letzten frei gewählten Wohnhäusern der NS-Opfer verlegt. Getragen wird die Aktion vor Ort vom „Unterstützerkreis Stolpersteine für Solingen". Das Solinger Stadtarchiv recherchiert die individuellen Lebensläufe der Solinger Opfer des Nationalsozialismus. Nach Absprache können in Solingen geführte Gruppentouren durchgeführt werden. Viele Schulen beteiligen sich mit AGs oder Geschichtskursen an der Putzaktion, wo mehrere Stolpersteine im Stadtgebiet von den Schülerinnen und Schülern gereinigt werden. Die Aktion wird in den Schulklassen oder AGs mit einer inhaltlichen Auseinandersetzung oder weiteren Exkursionen verknüpft.

Kontakt:
Unterstützerkreis Stolpersteine für Solingen
Web: www.stolpersteine-solingen.de
E-Mail: info@stolpersteine-solingen.de
Fon: 0212 594 7080

Bündnis für Toleranz und Zivilcourage

Das Bündnis für Toleranz und Zivilcourage ist ein Zusammenschluss aus Solinger Organisationen, die sich für ein tolerantes Solingen und gegen Fremdenhass, Rassismus und Antisemitismus engagieren. Der Zusammenschluss ist am 9. November 2000 gegründet worden. Die Gründung fand bewusst an dem Tag der Reichspogromnacht im Jahr 1938 statt. Das Bündnis für Toleranz und Zivilcourage organisiert verschiedene Veranstaltungen mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten (Gedenktag Solinger Brandanschlag, Gedenktag Reichspogromnacht).

Kontakt:
Bündnis für Toleranz und Zivilcourage
Web: www.bne-solingen.de/tag/buendnis-fuer-toleranz-und-zivilcourage

6.2 Ergebnisse Demokratiekonferenz

In dieser Tabelle finden sich prägnante Ergebnisse einer Workshop-Gruppe der Demokratiekonferenz vom 23. Februar 2018. Die Gruppe hat sich mit den Ergebnissen aus der Schulbefragung auseinandergesetzt und eigene Schlussfolgerungen und Maßnahmen dazu entwickelt. Diese finden sich zu Teilen auch in den Vorschlägen, die im Rahmen des Konzepts für das Handlungsfeld Schule formuliert wurden.

Die Tabelle richtet sich an alle Schulen in Solingen. Besonders die Schülervertretungen sind dazu eingeladen sich die vorliegenden Ergebnisse vorzunehmen, als Grundlage für ihre eigene weitere Arbeit, für die Zusammenarbeit mit dem Lehrerkollegium und mit anderen Arbeitsgruppen.

	Teilhabe	**Anerkennung**	**Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**
Übergeordnetes Ziel	Durch die Schülervertretung wird die Schule zum Ort gelebter, direkter und repräsentativer Demokratie.	Die Schule wird zu einem Ort, in dem gegenseitige Wertschätzung das höchste Gut ist. Dies gilt für den Umgang unter den Schülerinnen und Schülern, als auch für den Umgang der Lehrkräfte untereinander und mit den Schülerinnen und Schülern.	Die Schule wird zu einem Ort, in dem abwertende, diskriminierende und rassistische Einstellungsmuster von Schülerinnen und Schülern frühzeitig erkannt werden.
Meilensteine: Welche Zwischenschritte sind notwendig, um die genannten Hauptziele zu erreichen?	a) Verbesserung der Kommunikation und der Transparenz der Schülervertretung gegenüber der Schülerschaft b) Vielfältige Besetzung der Schülerschaft	a) Selbstverständnis: „Wir sind eine Schule für alle!"	a) Entwickeln von geeigneten Methoden zur Sensibilisierung
Maßnahmen für das Erreichen von Meilenstein a)	• Die Verantwortungsbereiche der Schülervertretung werden durch die Schule definiert, erweitert, gefördert und anerkannt • SV liefert regelmäßige Updates zu ihren aktuellen Themen an die Schülerschaft und führt regelmäßig Meinungsumfragen in den Klassengemeinschaften durch (z.B. durch Feedback-Bögen) • SV macht ihr Handeln für die Schülerschaft sichtbar, indem eigens organisierte Veranstaltungen transparent gemacht werden und die SV aktiv in Entscheidungen eingebunden wird, von denen die Schülerinnen und Schüler unmittelbar betroffen sind • Schulinterne-Kampagne: Wer und was ist die SV? Welche Themen werden bearbeitet? (z.B. durch Newsletter)	• Um die multiethnische und multikulturelle Offenheit der Schulgemeinschaft wertzuschätzen, werden Projekttage zu den Themen „Herkunft, Vielfalt und Fremdheit" durchgeführt • Die Chancengleichheit der Schülerinnen und Schüler und gleiche Leistungsanforderung werden als Ideal vermittelt und gelebt: o Die Lehrkräfte erhalten mehr Zeit, um auf Leistungen der Schülerinnen und Schüler zu reagieren und sie bewerten zu können o Den Schülerinnen und Schülern kann, unabhängig von Noten, mehr positive Aufmerksamkeit gezeigt werden	• Die Lehrkräfte und die Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter erhalten eine fundierte Qualifizierung, um diesen Themen im Feld Schule begegnen zu können: o Beratungsstellen und Qualifizierungsangebote für Lehrkräfte werden bekannt gemacht
Maßnahmen für das Erreichen von Meilenstein b)	• Bei der Besetzung der Schülervertretung wird darauf geachtet, dass sie gleichmäßig besetzt ist. Beispielsweise werden bei acht zu vergebenen Plätzen, drei männlich besetzt, drei weiblich, ein Platz mit einem Schüler oder einer Schülerin mit Migrationshintergrund und ein Platz mit einem Schüler oder einer Schülerin mit Behinderung. Wenn für die letzten beiden Plätze niemand kandidiert, wird der Platz auch nicht besetzt.		

6.3 Abkürzungsverzeichnis

ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AKST	Ausschuss für Kultur, Stadtmarketing und Tourismus
AGDM	Arbeitsgruppe „Demokratie und Menschenrechte“
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BSV	Bezirksschülerinnen- und schülervertretung
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
ECCAR	European Coalition of Cities against racism
EKiR	Evangelische Kirche im Rheinland
GMF	Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
HF	Handlungsfeld
I	Interviewer
i.d.R.	in der Regel
Jgst.	Jahrgangsstufe
Jugend.	Jugendliche
Jugendarbeit.	Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter
JSR	Jugendstadtrat
KAOA	Kein Abschluss ohne Anschluss
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
LSV	Landesschülerinnen- und schülervertretung
LuK	Lenkungs- und Koordinierungsgruppe
MH	Migrationshintergrund
MSO	Migrantenselbstorganisation(en)
o.g.	oben genannte
OJA	Offene Jugendarbeit
SchulG	Schulgesetz
SD	Stadtdienst
s.o.	siehe oben
SoR-SmC	Schule ohne Rassismus- Schule mit Courage
SuS	Schülerinnen und Schüler
SV(en)	Schülerinnen- und Schülervertretung
Vgl.	vergleiche
Zuwi	Zuwanderer- und Integrationsrat