



NRWeltoffen

Lokales Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus
und Rassismus

Ergebnisse 2019 und Ausblick 2020



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



Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Prozessbegleitung und Moderation



1	VORWORT	5
2	EINLEITUNG	7
3	STRATEGISCHE ZIELE	8
3.1	Wissen und Fähigkeiten	8
3.2	Kooperation	8
3.3	Antidiskriminierung	8
3.4	Prävention und Intervention	8
3.5	Politische Teilhabe	8
3.6	Zielerreichung 2019	9
3.6.1	Handlungsfeld Schule	9
3.6.2	Handlungsfeld Jugend(-arbeit)	9
3.6.3	Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft	9
3.6.4	Handlungsfeld Sport und Kultur	10
4	HANDLUNGSFELD SCHULE	11
4.1	Ergebnisse 2019	11
4.1.1	Integriertes modulares Umsetzungskonzept für Schulen	12
4.1.2	Gewinnung von weiteren Schulen im Programm „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“	13
4.1.3	Informationsveranstaltungen mit Neo-Nazi-Aussteiger	13
4.2	Anregungen für die Umsetzung im Handlungsfeld Schule	13
4.2.1	Diskriminierung und Rassismus identifizieren und aufdecken	13
4.2.2	Unterschiedliche Ebenen von Rassismus in der eigenen Einrichtung analysieren	13
4.2.3	Die vorhandenen Möglichkeiten nutzen, um ein Schulklima der gegenseitigen Achtung zu etablieren	14
4.2.4	Das gesamte Feld des Rassismus wahrnehmen und mutig angehen	14
4.2.5	Nachhaltigkeit durch strukturelle Verankerung	14
4.2.6	Regelmäßige schulische Aktivitäten	15
4.3	Strategische Planung 2020	15
4.3.1	Vorstellung, Bewerbung und Weiterentwicklung der Praxis-Plattform schule.nrweltoffen-solingen.de	15
4.3.2	Ableitung von Handlungsbedarfen aus der Elternbefragung	16
4.3.3	Exemplarische Weiterarbeit mit einer Schule: Entwicklung eines integrierten schulspezifischen Konzepts	16
5	HANDLUNGSFELD JUGEND(ARBEIT)	18
5.1	Ergebnisse 2019	18
5.2	Anregungen für die Umsetzung im Handlungsfeld Jugend(-arbeit)	19
5.2.1	Rassismus und Diskriminierung zu Themen der Jugendeinrichtung/des Verbandes machen	19
5.2.2	Orte der Jugendarbeit zu Orten gegenseitiger Achtung entwickeln	19
5.2.3	Sensibilität für blinde Flecken (persönlicher und struktureller Art) entwickeln	19
5.2.4	Sichere Räume für Jugendliche schaffen	20
5.2.5	Empowerment von Jugendlichen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind	20

5.2.6	Das gesamte Feld gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wahrnehmen und mutig angehen	21
5.2.7	Verbündete suchen und Netzwerke bilden	21
5.3	Strategische Planung 2020	21
5.3.1	Weiterbildung von Mitarbeitenden zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Sensibilisierungsworkshops und Antidiskriminierungsberatung	21
5.3.2	Verankerung von Maßnahmen zur politischen Bildung und Sensibilisierung für Rassismus im Kinder- und Jugendförderplan	22
5.3.3	Exemplarische, diversitätsorientierte Begleitung einer Jugendeinrichtung	23

6 HANDLUNGSFELD ARBEIT UND WIRTSCHAFT

6.1	Ergebnisse 2019	24
6.2	Anregungen für die Umsetzung im Handlungsfeld	25
6.2.1	Die diversen Ressourcen der Beschäftigten erkennen, wertschätzen und nutzen	25
6.2.2	Wahrnehmen, dass Diversität den Betrieb besser macht	26
6.2.3	Erkennen, dass diskriminierendes Arbeitsklima die Performance beeinträchtigt	26
6.2.4	Diversität als positiven Imagefaktor in die Öffentlichkeit kommunizieren	26
6.2.5	Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen	27
6.2.6	Bessere Passung bei Unterstützungsangeboten	27
6.3	Strategische Planung 2020	27
6.3.1	Vernetzung der Strukturen im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft	27
6.3.2	Gewinnung weiterer Firmen für die „Charta der Vielfalt“	28

7 HANDLUNGSFELD SPORT UND KULTUR

7.1	Ergebnisse 2019	29
7.1.1	Charta „Toleranz, Respekt und Fair Play – rund um den Fußballplatz“	29
7.1.2	Kultur des Zusammenlebens	29
7.2	Anregungen für die Umsetzung im Handlungsfeld Sport	30
7.2.1	Sport: Für Diskriminierung und Ausgrenzung sensibilisieren	30
7.2.2	Sport: Akteure qualifizieren	30
7.2.3	Sport: Die vielen Angebote der Unterstützung im Sportsystem nutzen	30
7.2.4	Sport: Tipps für die Praxis	31
7.3	Strategische Planung 2020	31
7.3.1	Fachliche Begleitung des Handlungsfelds Sport	31
7.3.2	Entwicklung und Begleitung einer Leitmaßnahme im Handlungsfeld Kultur des Zusammenlebens	32

8 NACHHALTIGKEIT

8.1	Öffentlichkeitsarbeit	34
	Strategische Planung für 2020	34
8.2	Vernetzung	35
8.3	Qualitätssicherung	35

1 VORWORT

**Tim Kurzbach,
Oberbürgermeister**

Rassismus und Rechtsextremismus haben in den vergangenen Monaten in Deutschland zahlreiche Menschen das Leben gekostet. Uns allen sind die Bilder der schrecklichen Verbrechen von Halle, Hanau und Kassel präsent. Unser Mitgefühl gilt den Opfern und Angehörigen. Wir Solingerinnen und Solinger wissen aus der Vergangenheit nur zu gut, was es heißt, wenn Menschen aus unserer Mitte gerissen werden, weil sich einige wenige für „rassisch“ höherwertig und überlegen halten.

Rassismus und Rechtsextremismus sind Phänomene, denen wir uns stellen müssen. Wenn Menschen um ihr Leben fürchten müssen, weil ihre Herkunft, ihr Glauben oder ihre Sprache sie zu Zielscheiben von hassgetriebenen Tätern und Mittätern macht, dann geht das uns alle an:

- Wir sind täglich gefordert, Rassismus, der Menschen ausgrenzt und gefährdet, unsere Gesellschaft spaltet und unsere Demokratie bedroht, zu benennen und zu bekämpfen.
- Wir sind gefordert, denjenigen unter uns beizustehen, die von Hetze, Hass und Diskriminierung betroffen sind und Angst um sich und ihre Familien haben müssen.
- Nicht zuletzt sind wir gefordert, die Felder unseres Zusammenlebens in Solingen kritisch zu beleuchten und uns zu fragen: Was können wir tun, um ein friedliches, pluralistisches und offenes Zusammenleben in unserer Stadt zu sichern?

Hier setzt NRWtoffen, unser lokales Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus, an. Seit 2017 sind wir, unterstützt durch das Land NRW, auf einem kontinuierlichen Weg. Unser Ziel, unsere Vision, ist ein Solingen, wo sich alle Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, nationaler Herkunft, körperlicher und geistiger Verfassung, individuellen Lebensentwürfen oder sozialem Status – frei und gleich verwirklichen können.

Die hier vorliegende Fortschreibung des Konzepts formuliert wesentliche Schritte in den Handlungsfeldern für die kommenden Jahre.

Allen, die sich an dem Prozess beteiligen und ihn unterstützen, sage ich herzlich danke.



A handwritten signature in blue ink that reads "Tim Kurzbach". The signature is written in a cursive, flowing style.

Tim Kurzbach

**Ulrike Kilp,
Geschäftsführerin Diakonisches Werk Solingen**

Weltoffenheit – ein Begriff zum Wohlfühlen! Er signalisiert Mobilität, Interkulturalität und Aufgeklärtheit. Weltoffenen Menschen wird zugeschrieben, dass sie besonders tolerant, liberal, kultursensibel und gemeinwohlorientiert sind. Wer möchte da schon von sich behaupten, dass er oder sie lieber in einer verschlossenen Welt leben würde, denken wir?

Offen für die Welt zu sein ist Teil des kulturellen und politischen Konzepts unserer Gesellschaft. Darauf fußen Gesetze, Justiz und öffentliches Handeln. Auch zivilgesellschaftliche Organisationen, Kirchen und Wohlfahrtsverbände sind Teil dieses gesellschaftlichen Konzepts. Die jüngsten gewalttätigen und rassistisch motivierten Anschläge auf Menschen zeigen die Spitze eines Eisbergs einer nervösen Gesellschaft, der inzwischen die Institutionen erreicht hat. Darunter liegt ein immer massiver werdender Boden, auf dem das Klima immer eisiger, härter und gefährlicher wird für den Zusammenhalt – auch eine Form der „Klimakrise“.

Das Diakonische Werk setzt sich gemeinsam mit der Stadt Solingen dafür ein, dass das Klima der Weltoffenheit in unserer Stadt gelebt und erlebt wird. Die Leitplanken sind uns gesetzt: Diskriminierung widersprechen, Hass überwinden, Gewalt ächten, Schutz bieten, Recht schaffen, Solidarität leben, Zusammenhalt stärken.

Mit dem Projekt NRWeltoffen wollen wir uns gemeinsam mit der Stadt Solingen auch dann engagieren, wenn gegen Menschen oder Menschengruppen offen oder verdeckt Stimmung gemacht oder gar gehetzt wird. Wir wollen über strukturelle – häufig verdeckte – Formen von Diskriminierung und Rassismus informieren. Ziel ist es, in den öffentlichen Bereichen der Stadtgesellschaft die Verantwortlichen dafür zu sensibilisieren, Diskriminierungen und Rassismus innerhalb der Strukturen zu erkennen und offensiv für deren Überwindung einzutreten. Hierzu wollen wir in der aktuellen Projektphase auch Sie erreichen in Kitas, Schulen, Sportvereinen, Jugendeinrichtungen, Unternehmen, Kirchengemeinden.

Viele öffentliche Veranstaltungen richten sich auch an alle Bürgerinnen und Bürger Solingens. Bitte informieren Sie sich regelmäßig über Termine und Aktuelles auf der Website nrweltoffen-solingen.de

Machen Sie mit! Treten Sie mit uns ein für ein weltoffenes Solingen!



Ulrike Kilp

Ulrike Kilp

2 EINLEITUNG

Seit Sommer 2017 nimmt Solingen am Landesprogramm „NRWeltoffen: Lokale Handlungskonzepte gegen Rechtsextremismus und Rassismus“ teil. Neben dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ und dem europaweiten Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ ergänzt es das vielfältige Engagement der Solinger Zivilgesellschaft als Präventionsstrategie gegen Menschenfeindlichkeit und Rassismus.

Übergreifendes Ziel von NRWeltoffen ist die Entwicklung eines stadtweiten Handlungskonzeptes zur Stärkung von Demokratie und Menschenrechten in unserer Stadt. Dieses Konzept wird schrittweise in den Handlungsfeldern Schule, Jugend(-arbeit), Arbeit und Wirtschaft, Sport und Kultur des Zusammenlebens aufgebaut.



Der Prozess wird im Auftrag der Stadt Solingen zwischen dem Diakonischen Werk des Evangelischen Kirchenkreises und dem Stadtdienst Integration koordiniert.

Mit Ende der ersten Förderphase erschien im Dezember 2018 das lokale Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus, in dem die grundsätzlichen Überlegungen dargestellt und der Erarbeitungsprozess beschrieben wurde. Das detaillierte Zielsystem inkl. der Bezüge zu weiteren städtischen Konzepten sind dort genau beschrieben¹. Schwerpunkte bilden die Beschreibungen der einzelnen Handlungsfelder, für die – unter Einbeziehung vieler zivilgesellschaftlicher Akteure – jeweils empirisch basierte Bedarfs- und Bestandsanalysen vorgenommen wurden, aus denen feldspezifische Ziele und Maßnahmenvorhaben abgeleitet wurden. Dieses Handlungskonzept stellt die Grundlage für die hier vorliegende Konzeptfortschreibung im Jahr 2019 dar.

Im Jahr 2019 lag der Schwerpunkt auf der Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen in den vier Handlungsfeldern. Darüber hinaus wurden im Prozess entstehende Impulse aufgenommen und in die Folgekonzeption für das Jahr 2020 einbezogen. In der vorliegenden Konzeptfortschreibung werden zunächst die übergreifenden strategischen Ziele des Handlungskonzeptes genannt, die sich auch auf das NRW-weite Handlungskonzept gegen Rechtsextremismus und Rassismus beziehen. Anschließend wird in Kapitel 3.6 beschrieben, welche zentralen Ziele im Jahr 2019 erreicht wurden. Pro Handlungsfeld werden dargestellt:

- Ergebnisse des Jahres 2019,
- Anregungen für die Umsetzung,
- Strategische Planungen für das Jahr 2020 sowie
- Best-Practice Beispiele.

Abschließend werden Überlegungen zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Prozesses zusammengefasst.

Leitziel des gesamten Prozesses ist die Vision einer partizipativen und vielfältigen Stadtgesellschaft. In Solingen sollen Gleichberechtigung und Chancengleichheit gelebte Realität in allen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens sein, so dass alle Solingerinnen und Solinger am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und ein selbstbestimmtes Leben führen können.

¹ Die Analysen und Inhalte des Konzeptes sind auf der Website nrweltoffen-solingen.de dargestellt. Die Seite ist zugleich die zentrale und laufend aktualisierte Informationsplattform für alle Beteiligten.

3 STRATEGISCHE ZIELE

Um das visionäre Leitziel zu erreichen, waren 2018 fünf strategische Ziele definiert worden, die Handlungsfeld übergreifend gültig sind:

3.1 Wissen und Fähigkeiten

Grundlagen für Veränderungsprozesse stellen Wissen und Handlungsfähigkeiten der staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteure im Themenfeld Rechtsextremismus und Rassismus dar. Die Entwicklung von Zivilcourage soll gestärkt sowie die Qualifizierung von professionellen und ehrenamtlichen Akteuren ausgeweitet werden. Es bedarf

einer verbesserten Aufklärung der Akteure über rechtsextreme Erscheinungsformen und Gefahren. Das Wissen zum Thema Rechtsextremismus und Rassismus sollte im Detail generiert, weiterentwickelt und verbreitet werden.



3.2 Kooperation

Staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure arbeiten kooperativ zusammen. Die Kooperation wird verbessert und ausgebaut, die ressortübergreifende Zusammenarbeit verstetigt. Diese Zusammenarbeit ist Voraussetzung, um in den Handlungsfeldern nachhaltige Veränderungseffekte zu erzielen.

3.3 Antidiskriminierung

Staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure tragen aktiv zum Abbau gesellschaftlicher und sozialer Diskriminierung bei. Dies geschieht durch Sensibilisierung für tolerante Werthaltungen, Stärkung von Erinnerungskultur und Geschichtsbewusstsein sowie durch Intensivierung des interkulturellen und interreligiösen Austauschs. Gleichzeitig ist die Antidiskriminierungsarbeit gegen Rassismus, Antiziganismus und Antisemitismus zu stärken, genauso wie die Öffentlichkeitsarbeit für Vielfalt und gegen Diskriminierung.

3.4 Prävention und Intervention

Die Handlungsebenen gegen demokratiefeindliche Erscheinungsformen sind sowohl präventiv, unterstützend als auch intervenierend. Das bedeutet, dass die Reaktionsfähigkeit bezogen auf lokale antidemokratische und rechtsextreme Vorfälle verbessert und die Unterstützung zur Distanzierung von rechtsextremen Ideologien verstetigt werden kann. Betroffene rechtsextremer Übergriffe bedürfen der Unterstützung und Begleitung, genauso Eltern und Bezugspersonen rechtsextrem orientierter Menschen.

3.5 Politische Teilhabe

Die Möglichkeiten zur politischen Teilhabe für Menschen mit Behinderung, Kinder und Jugendliche, Migrantinnen und Migranten sowie sozial benachteiligte Menschen werden verbessert. Es soll sichergestellt werden, dass alle Menschen in Solingen ihre politischen Rechte gleichberechtigt und wirksam wahrnehmen können.

3.6 Zielerreichung 2019

3.6.1 Handlungsfeld Schule

Im Handlungsfeld Schule erfolgte als zentrale Maßnahme die Entwicklung **eines modularen, integrierten Umsetzungskonzeptes („Baukasten“)** zur Bearbeitung der Themen Umgang mit Diskriminierung/Rassismus, Rechtsextremismus und Teilhabe an den weiterführenden Solinger Schulen.

Mit dieser Maßnahme waren die im Handlungskonzept benannten strategischen Ziele „1 – Wissen und Fähigkeiten“ und „3 – Antidiskriminierung“ mit dem Teilziel „Stärkung von Erinnerungskultur und Geschichtsbewusstsein, Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit gegen Rassismus, gegen Antiziganismus und Antisemitismus“ verknüpft (vgl. Zielsystem des Handlungskonzeptes, S. 14f). Außerdem wurde das Maßnahmenziel „Die Schulen tauschen sich stärker als bisher über Projekte und Aktionen gegen Rassismus aus“ (vgl. Handlungskonzept, S. 50) durch die schulübergreifende Arbeit in der Umsetzungsgruppe Schule verfolgt.

3.6.2 Handlungsfeld Jugend(-arbeit)

Übergeordnetes Ziel im Handlungsfeld Jugend(-arbeit) ist es, den Umgang mit Rassismus und Rechtsextremismus angemessen bei der Arbeit mit Jugendlichen zu berücksichtigen. Um den verschiedenen Diskriminierungsformen entgegenzuwirken, sind eine Thematisierung im pädagogischen Team und eine Überprüfung der Strukturen in den Einrichtungen nötig. In Bezug auf Teilhabe und Partizipation von Jugendlichen ist das Leitziel, diese zu stärken und die Jugendlichen mit niedrigschwelligen Angeboten zu erreichen.

Mit der aus drei Modulen bestehenden **Qualifizierungsmaßnahme „Diversität leben!“**, die durch den Bildungsträger ARIC NRW e.V. von September bis Oktober 2019 durchgeführt wurde, wurden Fachkräfte gestärkt, den oben beschriebenen Handlungsbedarfen professionell zu begegnen. Die Qualifizierungen unterstützen sie darin, sowohl spontan, als auch konzeptionell und projektorientiert Maßnahmen umzusetzen. Diese sind an den strategischen Zielen des gesamten Handlungskonzeptes orientiert, insbesondere der Förderung von Teilhabe und der Antidiskriminierung.

Auf der Ebene der strategischen Ziele diente die Maßnahme zur Erfüllung der Ziele „1 – Wissen und Fähigkeiten, Ausweitung der Qualifikation von professionellen und ehrenamtlichen Akteuren“, „3 – Antidiskriminierung, Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit gegen Rassismus, gegen Antiziganismus und gegen Antisemitismus“ (vgl. Zielsystem des Handlungskonzeptes S. 14f).

3.6.3 Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft

Prozessziel für das Jahr 2019 in diesem Handlungsfeld war es, Solinger Unternehmen durch die **Weiterverbreitung der „Charta der Vielfalt“** für die durch NRWeltoffen angesprochenen Themen zu sensibilisieren. Als Erfolgskriterium war gesetzt worden, fünf Unternehmen zur Unterzeichnung der Charta und damit zur Selbstverpflichtung bzgl. Diversity im Unternehmen zu gewinnen. Gewonnen werden konnten sieben Solinger Unternehmen.

Auf der Ebene der strategischen Ziele dient diese Maßnahme insbesondere zur Erfüllung der Ziele „2 – Staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure arbeiten kooperativ zusammen / Verbesserung der Kooperation zivilgesellschaftlicher Akteure“ und „3 – Antidiskriminierung, Sensibilisierung für tolerante Werthaltungen, Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit für Vielfalt und gegen Diskriminierung“ (vgl. Zielsystem des Handlungskonzeptes S. 14f).

3.6.4 Handlungsfeld Sport und Kultur

Im Zuge der Bestandsanalyse in den Handlungsfeldern wurde deutlich, dass im Sport schon eine Vielzahl und Vielfalt von Einzelmaßnahmen existieren (vgl. Handlungskonzept, Abschnitt 5.4.3 Vorhandene Aktivitäten, S. 83 für das HF **Sport**). Darüber hinaus sind im Rahmen der Konzeptentwicklung Maßnahmenvorschläge gemacht worden, die jeweils mit Maßnahmenziel, Bezug zur Erkenntnis aus der Bestands- und Bedarfsanalyse, Beschreibung und Nennung der Träger dargestellt wurden (vgl. die jeweils folgenden Abschnitte im Handlungskonzept).

So hatte der Stadtsportbund gemeinsam mit dem Kommunalen Integrationszentrum den Prozess initiiert, mit den Sportvereinen eine „Charta des Solinger Sports“ zu erarbeiten. Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung verpflichteten die Vereine sich dazu, positive Maßnahmen zur Prävention gegen Rassismus und Diskriminierung zu entwickeln. Als Ergebnis eines Austauschs über Werte, Chancen und Konflikte im Fußball wurde die **Charta „Toleranz, Respekt und Fair Play – rund um den Fußballplatz“** formuliert und von allen Vereinen des Fußballkreises Solingen öffentlich unterzeichnet. „Auf diese Weise sind selbstverpflichtende Maßnahmen auf den Weg gebracht, die dazu beitragen, auf den Fußballplätzen des Kreises Solingen ein Umfeld zu schaffen, das geprägt ist von Offenheit, Respekt und Fair Play.“ (vgl. Broschüre „Der Ball ist bunt“ des Fußballkreises Solingen).

Auf der Ebene der strategischen Ziele diente diese – von der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe NRWeltoffen begleitete – Maßnahme insbesondere zur Erfüllung der Ziele „1 – Wissen und Fähigkeiten, Ausweitung der Qualifikation von professionellen und ehrenamtlichen Akteuren“, „2 – Kooperation“, „3 – Antidiskriminierung, Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit gegen Rassismus, gegen Antiziganismus und gegen Antisemitismus“ und „4 – Prävention und Intervention“ (vgl. Zielsystem des Handlungskonzeptes S. 14f).

Das Handlungsfeld **Kultur** war bisher mit dem Handlungsfeld Sport verbunden und konnte nur in begrenztem Umfang bearbeitet werden. Auf struktureller Ebene gab es einige Aktivitäten, die der Zielerreichung dienen. So wurden z. B. in einem gemeinsamen Workshop zwischen dem Zuwanderer- und Integrationsrat und dem Kulturausschuss zum Thema der interkulturellen Öffnung Solinger Kulturangebote diverse Maßnahmenideen zur interkulturellen Öffnung gesammelt. Um das Handlungsfeld zukünftig angemessen und handlungsorientiert bearbeiten zu können, wird es unter dem Titel „Kultur des Zusammenlebens“ weitergeführt.

4 HANDLUNGSFELD SCHULE

Die Ergebnisse der – von der Friedrich-Ebert-Stiftung alle zwei Jahre beauftragten Mitte-Studie von 2019 zeigen eine Verfestigung rechtspopulistischer Haltungen in der Mitte der Gesellschaft: 54,1 Prozent der 1.890 repräsentativ Befragten mit deutscher Staatsangehörigkeit über 18 Jahren äußern sich negativ über Asylsuchende, zudem sind 40 Prozent der Meinung, dass es sich dabei um Wirtschaftsflüchtlinge handele. Immerhin 46 Prozent glauben an Verschwörungstheorien oder geheime Organisationen, die politische Entscheidungen beeinflussen. 55 Prozent sind außerdem der Ansicht, es gebe ein Meinungsdictat in Deutschland, und jeder Vierte sagt, Medien und Politik stecken unter einer Decke.² In der Summe der zahlreichen Befunde drängt sich die Erkenntnis auf, dass rechtspopulistische bis rechtsextreme Haltungen in unserer Gesellschaft stärker ausgeprägt sind, als früher. Natürlich machen diese Haltungen auch vor Schultoren nicht Halt.

Daher wird das Thema Demokratie wichtiger denn je. Allerdings nimmt es in Schulen nur einen mittleren Stellenwert ein. In einer Online-Befragung des Berliner Instituts für Gesellschaftsforschung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung von November 2018³ geben knapp vier Prozent der Lehrkräfte an, dass Demokratiebildung einen hohen Stellenwert in ihrem Schulalltag hat. Für die meisten Lehrkräfte (95 Prozent) ist schulische Demokratiebildung nur von mittlerer Bedeutung. Unterrichtsformate, die Demokratiebildung stützen, werden nur von 1,3 Prozent der Lehrkräfte umfassend eingesetzt. Zum Beispiel ist die Teilnahme an Schülerparlamenten, Projektwochen mit Fragen zu Demokratie-Entwicklung oder etwa an einem Demokratietag Schulen eine absolute Ausnahme. Weniger als zehn Prozent der Lehrkräfte geben an, dass ihre Schüler mit solchen Formaten der Demokratiebildung in den letzten zwölf Monaten Erfahrungen machen konnten. Die u.a. an der o.g. „Mitte Studie“ orientierte Bestands- und Bedarfserhebung in Solingen hat für Schulen deutliche Ergebnisse geliefert, die ausführlich im Handlungskonzept von 2018 (Kapitel 5.1.3, S. 19ff) und bei diversen öffentlichen Veranstaltungen dargestellt wurden.

Aufbauend auf der Arbeitsgemeinschaft für Demokratie und Menschenrechte, die zur Umsetzung des Projektes NRWeltoffen in Solingen gebildet wurde, stellte 2019 eine Umsetzungsgruppe (UG) die fachliche Basis dar, um das modulare Umsetzungskonzept zu etablieren.

4.1 Ergebnisse 2019

Die UG Schule bestand aus Lehrkräften sowie Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern, die die schulspezifischen Bedarfe sowie ihre Erfahrungen mit Maßnahmen einbrachten. Der bilaterale Austausch mit schulischen Akteuren erfolgte in strukturierten Gesprächen mit Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften, Fachkräften der Schulsozialarbeit und Schulleitungen. Bei der Entwicklung von Bausteinen zur lokalen Geschichte, die im integrierten modularen Unterrichtskonzept für Schulen Verwendung finden, wurden die Angebote lokaler zivilgesellschaftlicher Akteure vorgestellt. Die Arbeit der UG Schule geschah in den folgenden Umsetzungsschritten:

² Vgl. Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.) (2019). Verlorene Mitte. Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19. S. 79ff.

³ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2018/november/thema-demokratie-kommt-in-schulen-zu-kurz/> (abgerufen am 24.02.2020).

Wann	Was	Wie
März	Etablierung einer überschulischen Umsetzungsgruppe	Aktivierung durch die Koordinierungsstelle NRWeltoffen
April	Entwicklung des Rahmenkonzeptes (siehe „Modulares Planungsschema“ in Anhang A)	Moderierte Arbeitsgruppensitzungen mit zentraler Ergebnissicherung; Einbindung von externer Expertise
Mai	Vorstellung des Konzeptes und Einbindung vorhandener Maßnahmen in das Konzept; Feedback zu Struktur und Anwendbarkeit, Ergänzung von thematischen Lücken durch Teilnehmende der Schulen; Austausch von Good-practice-Beispielen an Schulen	Moderierte Arbeitsgruppensitzungen mit zentraler Ergebnissicherung
September	Erreichung neuer Schulen und Abfrage von Bedarfen an einer Maßnahme zur Etablierung von „Deep Democracy“; weitere Vorstellung des Rahmenkonzeptes	Moderierte Arbeitsgruppensitzungen mit zentraler Ergebnissicherung
September - November	Aufarbeitung der Ergebnisse in Form einer zentralen Website für die Schulen. Umsetzung des Rahmenkonzeptes auf eine Web-Plattform, auf der sämtliche Einzelmodule, aus denen eine Schule ihr Konzept zusammenstellen könnte, in der Struktur des neu entwickelten Rahmens dargestellt und gefiltert nach Themenschwerpunkten und Altersstufen abgerufen werden können: schule.nrweltoffen-solingen.de	Erste Aufbereitung der themenrelevanten Inhalte für die Web-Plattform; Entwicklung des Kommunikationskonzeptes, Beauftragung von Web-Entwicklern zur technischen Umsetzung
Dezember	Workshop Handlungsfeld Schule im Rahmen der Demokratiekonferenz Ergebnisse: <u>Vorhaben 1: Partizipation als Haltung, Schritte:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichberechtigter Zugang zu Informationen • Platz, Freiräume schaffen für Mitbestimmung/Gestaltung <u>Vorhaben 2: Wertschätzung stärken, Schritte:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Jahrgangsübergreifendes Arbeiten • Sprachsensibilität → das Gute hervorheben 	

Aus Sicht der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe werden folgende drei Maßnahmen für das Projektjahr 2019 als besonders erfolgreich eingeschätzt:

4.1.1 Integriertes modulares Umsetzungskonzept für Schulen

Im Handlungsfeld Schule wurde zentral die Entwicklung eines modularen, integrierten Unterrichtskonzeptes zur Bearbeitung der Themen Umgang mit Diskriminierung/Rassismus, Rechtsextremismus und Teilhabe an den weiterführenden Solinger Schulen verfolgt. Dazu gehörten

- die Möglichkeit für Schulen, auf dieser Basis ihr eigenes Konzept zu entwickeln
- die Einbindung außerschulischer, lokaler Lernorte, um eine Solingen-spezifische Ausrichtung zu erreichen
- die Verknüpfung von sozialem Lernen, politischer und kultureller Bildung.

Das Rahmenkonzept wurde bei den Treffen der Umsetzungsgruppe den anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Schulen vorgestellt. Im Rahmen der Demokratiekonferenz im Dezember 2019 konnte die neu entwickelte Praxis-Plattform schule.nrweltoffen-solingen.de den ca. 200 Anwesenden öffentlich vorgestellt werden.

Obwohl im Jahresverlauf mehrfach kostenfreie personelle Unterstützung bei der schulspezifischen Umsetzung angeboten wurde, sahen sich die aktiven Schulen im Verlauf dieses Projektjahres in ihrer Arbeitskapazität darin überfordert, ein eigenes Schulkonzept zu entwickeln. Es war nicht möglich, auf Fach- oder Schulkonferenzen das Rahmenkonzept NRWeltoffen direkt vor Ort an der Schule vorzustellen. Dieser Schritt bedarf wohl eines längeren planerischen Vorlaufes und ist deshalb für das Projektjahr 2020 geplant.

4.1.2 Gewinnung von weiteren Schulen im Programm „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“

Im Projektjahr 2019 konnten zusätzlich zu den acht „SoR-Schulen“ zwei weitere gewonnen werden, den Zertifizierungsprozess zum Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ zu starten. Damit ist eine deutliche Positionierung der Mehrheit der Schülerinnen und Schüler sowie der Belegschaft verbunden und die Bildung einer Umsetzungsgruppe auf Schulebene (vgl. Maßnahme „Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage“ im Handlungskonzept, S. 50). Das Ziel der Steigerung der Anzahl der SoR-Schulen ist auch im Nachhaltigkeitskonzept der Stadt Solingen verankert.

4.1.3 Informationsveranstaltungen mit Neo-Nazi-Aussteiger

Um Schülerinnen und Schüler über rechtsextreme Ideologien aufzuklären, fanden im September 2019 vier Lesungen eines ehemaligen Mitgliedes einer rechtsextremen Kameradschaft an Solinger Courage-Schulen statt. Der ehemalige Neo-Nazi Christian Weißgerber berichtete vor insgesamt rund 1.000 Schülerinnen und Schülern über seine Erfahrungen in der Szene der Autonomen Nationalisten und darüber, wie er den Ausstieg geschafft hatte. Die Begegnung mit authentischen Zeitzeugen hat eine große präventive Wirkung bei den Jugendlichen. Die zuständigen Lehrkräfte der Schulen vertieften die Auseinandersetzungen mit dem Thema Rechtsextremismus und Rassismus, indem sie eine Nachbesprechung solcher Veranstaltungen in den Unterricht einbinden und noch offene Fragen beantworten.



4.2 Anregungen für die Umsetzung im Handlungsfeld Schule

Was können verantwortliche Akteure tun, um die Themen Diversität und Antirassismus in ihre Schulen einzubringen? Wie kann sich eine Schule rassismuskritisch weiterentwickeln? Die folgenden Thesen sind aus den Erfahrungen im NRWoffen-Prozess entstanden und als Inspiration für die Umsetzung im Handlungsfeld gedacht.

4.2.1 Diskriminierung und Rassismus identifizieren und aufdecken

Um die Schulgemeinschaft für Diskriminierungen und Rassismus zu sensibilisieren, ist es wichtig zu prüfen, an welchen Stellen Diskriminierungen in der Schule geschehen und wie sie sich äußern. Dadurch werden Benachteiligungen sichtbar gemacht und Räume zur Thematisierung geboten. Das **Sichtbarmachen** ist einerseits der erste zentrale Schritt, den Schulen auf dem Weg zu mehr Schutz vor Diskriminierung und Rassismus gehen können. Andererseits kann dieser Schritt auch in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Denn Schule verändert sich fortlaufend, und so ist es sinnvoll, immer wieder die jeweilige Praxis zu reflektieren.

4.2.2 Unterschiedliche Ebenen von Rassismus in der eigenen Einrichtung analysieren⁴

Am augenfälligsten ist Rassismus, wenn er auf **zwischenmenschlicher Ebene** geäußert wird, durch Blicke, Worte, Taten. Selten wird reflektiert, welche psychosozialen Langzeitfolgen Rassismuserfahrungen auf individueller Ebene haben können: Stress, Verängstigung, sozialer Rückzug, bei lange andauernder Diskriminierung auch Erkrankungen wie Depressionen. Benachteiligung auf Grund der (zugeschriebenen) Herkunft schlagen sich aber auch auf **institutioneller Ebene** nieder. Hier gilt es zu reflektieren, inwieweit bestimmte Abläufe und Praktiken Menschengruppen indirekt benachteiligen, gerade weil sie die Erfahrungen und Hintergründe dieser Personen nicht berücksichtigen. Auch immer noch in Schulmaterialien vorhandene rassistische Darstellungen sind hierzu zu zählen. Als **strukturelle Ebene** werden Normen, Regelungen, Gesetze und Organisationsstrukturen benannt, die ganz grundsätzlich dafür sorgen, dass die Machtverhältnisse und Verteilungen der Ressourcen zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen erhalten bleiben.

4 Vgl. ARIC-NRW e.V. (2019). Erkennen lernen. Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eigenen Vorurteile in der pädagogischen Arbeit mit Geflüchteten., S. 13

Im Kontext von Schule ist es hilfreich, sich selbstkritisch mit allen Ebenen von Rassismus auseinanderzusetzen, um ausgrenzende Phänomene wirklich aufdecken zu können und wirksame Maßnahmen abzuleiten.

4.2.3 Die vorhandenen Möglichkeiten nutzen, um ein Schulklima der gegenseitigen Achtung zu etablieren

Oft stellt sich die Situation in Schule so dar, als wären neue Herausforderungen allein aus eigener Anstrengung zu lösen. Dabei lohnt es sich, den Blick auf die schon vorhandenen **Ressourcen** zu werfen: **Schülerinnen und Schüler, sowie Lehrkräfte**, die sich im Themenfeld engagieren, **Beratungsmöglichkeiten** durch kommunale Stellen und die Antidiskriminierungsberatung, **Kooperationsmöglichkeiten** mit lokalen Organisationen, Nutzung von **Ideen und Materialien**, die z.B. im Rahmen von *schule.nrweltoffen-solingen.de* kostenfrei zur Verfügung gestellt und ständig erweitert werden. Auch eine **Beteiligung an stadtweiten Gedenktagen und Initiativen** kann mit wenig Aufwand realisiert werden und nachhaltige Wirkung erzeugen. Es gilt, das schon Vorhandene anzuerkennen und zu stärken, um langfristig ein positives Schulklima zu etablieren, das frei von Diskriminierung ist.

4.2.4 Das gesamte Feld des Rassismus wahrnehmen und mutig angehen

Oft wird Rassismus⁵ verkürzt als Abwertung verschiedener Zuwanderungsgruppen durch die „Einheimische Gesellschaft“ verstanden. Wie die Bestandserhebungen zeigten, gibt es rassistische Abwertungen auch zwischen unterschiedlichen sozialen und ethnischen Gruppen. Diese Situation erfordert einen **professionellen Umgang mit allen Formen von Rassismus** und darüber hinaus jeglicher gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, unabhängig davon, auf welche Gruppen sie sich bezieht.

4.2.5 Nachhaltigkeit durch strukturelle Verankerung

Themen wie Vorurteile, Stereotype und Diskriminierung, Rechtsextremismus und Faschismus sind Teil des Curriculums, aber auch soziales Lernen, Zusammenleben in Vielfalt, die Förderung interkultureller Kompetenzen und von Teilhabe gehören zum Bildungsauftrag von Schule⁶. Ein nachhaltig wirksames schulisches Konzept zeichnet sich dadurch aus, dass es über das einzelne Unterrichtsgeschehen hinausdenkt und unterrichtliche, sowie außerunterrichtliche Aktivitäten miteinander vernetzt. Besonders die mit NRWeltoffen angesprochenen Themen lassen sich nicht allein im Rahmen des Lehrplans „abhandeln“, sondern regen zu einer ganzheitlichen Sicht an, die individuelle Erfahrung, Entwicklung



der Klassen- und Schulgemeinschaft und gesellschaftspolitische Themen in einen Zusammenhang setzt. Das kann nicht nur zufällig oder auf Initiative Einzelner entstehen, sondern bedarf einer **übergreifenden Abstimmung** und einer **grundlegend fächerübergreifenden Haltung** (vgl. auch Maßnahme 4.3.3.: Entwicklung eines integrierten schulspezifischen Konzeptes).

4.2.6 Regelmäßige schulische Aktivitäten

Auch in diesem Entwicklungsbereich gilt: Einmal entwickelte Maßnahmen, die als förderlich reflektiert wurden, sollten **dauerhaft in das Schulleben aufgenommen** werden, um eine Wirkung zu erzielen, die nicht nur kleine Gruppen, sondern die ganze Schulgemeinschaft erfasst. Was am Anfang nur mit vielen Anstrengungen zu etablieren ist, wird auf Dauer selbstverständlich und leicht zu organisieren. Dabei ist darauf zu achten, dass die Aktivitäten nicht an einzelnen

⁵ 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>

⁶ Vgl. Schulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen: <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Schulrecht/Schulgesetz/Schulgesetz.pdf>

Lehrpersonen „hängen bleiben“, sondern auch bei personeller Fluktuation aufrechterhalten werden können. Unterstützung erhalten die Schulen durch die Fach- und Koordinierungsstellen für SoR-SmC und NRWeltoffen.

4.3 Strategische Planung 2020

4.3.1 Vorstellung, Bewerbung und Weiterentwicklung der Praxis-Plattform schule.nrweltoffen-solingen.de

(→ *Strategische Ziele 1-Ausbau von Wissen und Fähigkeiten, 3-Antidiskriminierung, vgl. Zielsystem im Handlungskonzept S. 14 ff.*)

Der Handlungsbedarf war bereits in der Befragung der Lehrkräfte aus dem Jahr 2017 deutlich geworden: Mehr als die Hälfte der Befragten forderten ein „integriertes Konzept für Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer“, mehr als ein Drittel wünschten sich Unterrichtsreihen, knapp ein Drittel Fortbildungen und rund 15% wünschten sich Handreichungen für den Unterricht (vgl. Handlungskonzept S.45).

Das im Jahr 2019 erstellte modulare Umsetzungskonzept reagiert auf all diese Bedarfe in Form einer Web-basierten Praxis-Plattform. Die Vielfalt der an den Solinger Schulen stattfindenden Aktivitäten und Einzelmaßnahmen wird dynamisch in die Plattform eingefügt. Dabei steht der lokale Bezug im Vordergrund. Besonders Lehrkräfte der politik- und sozialwissenschaftlichen Fächer, die neu in Solingen sind, entdecken in der Plattform eine gute Ressource. Der Schwerpunkt für das Jahr 2020 liegt darauf, die Plattform aktiv zu bewerben, damit Lehrkräfte diese kennen lernen und für den alltäglichen Unterricht nutzen.

Auch durch die diesjährige Arbeit mit Lehrkräften wurde deutlich, dass es viele Einzelaktivitäten an Schulen gibt, die von engagierten Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern getragen werden. Diese sind oft aber nicht im gesamten Kollegium einer Schule bekannt, geschweige denn Lehrkräften anderer städtischer Schulen. Da ein großer Anteil der Lehrkräfte an Solinger Schulen nicht aus Solingen selbst stammt, kennen sie oftmals die örtlichen Möglichkeiten und Ansatzpunkte nicht in dem Maße, wie es bei lokal ansässigen Lehrkräften der Fall ist. Gerade der lokale, lebensweltliche Bezug ist für eine gelingende Didaktik ausschlaggebend. Schulleitungen weiten durch die Struktur des Umsetzungskonzeptes den Blick darauf, dass die NRWeltoffen-Themen nicht nur im Politikunterricht, sondern fächerübergreifend, in AGs, im Sozialtraining, in der Fortbildung für Lehrkräfte und allgemein im Schulleben relevant und den schulischen Zielen zuträglich sein können.

MEILENSTEINE

- 20.03.2020 Workshop für Lehrerinnen und Lehrer bei den Solinger Anti-Rassismus-Tagen
- 21.03.2020 „Markt der Möglichkeiten“ bei den Solinger Anti-Rassismus-Tagen – Live-Vorstellung der Praxis-Plattform und der damit verbundenen Angebote für Lehrkräfte
- Die Plattform ist bis zu den Sommerferien 2020 funktional erweitert.
- Im Jahr 2020 werden 6 Fachkonferenzen Solinger Schulen besucht und die Plattform dort vorgestellt.

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Solinger Lehrkräfte nutzen und empfehlen die Praxis-Plattform für die Unterrichtsvorbereitung und die Arbeit an den Solinger Schulen.
- Lehrerinnen bzw. Lehrer verbessern mit Hilfe der Plattform ihre Unterrichtsgestaltung im Themenfeld.
- Interesse, Wissen und Handlungsoptionen der Schülerinnen und Schüler im Themenfeld Rechtsextremismus und Rassismus nehmen zu.

4.3.2 Ableitung von Handlungsbedarfen aus der Elternbefragung

(→ *Strategische Ziele 3-Antidiskriminierung und 5-Politische Teilhabe*)

Im Jahr 2017 wurden in einer umfangreichen Online-Erhebung ca. 3.500 Schülerinnen und Schüler sowie ca. 200 Lehrkräfte zu den Themen von NRWtoffen befragt. Eltern wurden in diesem Zeitraum durch ein qualitatives Gruppeninterview einbezogen. Die ausgewerteten Ergebnisse (vgl. Handlungskonzept S. 19-45) sind weiterhin Grundlage für die im Handlungsfeld Schule entwickelten Maßnahmen. Was bisher fehlte, war die direkte Einschätzung einer größeren Anzahl von Eltern. Auf Initiative und mit großer Unterstützung einer besonders aktiven Stadtschulpflegschaft wurde Ende 2019 eine Online-Befragung der Elternschaft vorgenommen, um dieser Perspektive im Sinne einer gelingenden Erziehungspartnerschaft Geltung zu verleihen. An der Befragung, die dank des mobilen Übersetzungsdienstes der Stadt Solingen in fünf verschiedenen Sprachen verfügbar war, beteiligten sich insgesamt mehr als 700 Eltern. Eine wichtige Forschungsfrage war, inwieweit zugewanderte Eltern (z.B. durch Teilnahme an Elternabend und Elternsprechtag) am Schulgeschehen teilhaben, ob sie sich auch an gesetzlich verankerten Elternvertretungsstrukturen beteiligen und wie sie auf mögliche Diskriminierungserfahrungen ihrer Kinder blicken.

Die Elternbefragung wird Anfang 2020 ausgewertet, die Ergebnisse werden der Umsetzungsgruppe und weiteren Akteuren im Handlungsfeld Schule vorgestellt um daraus Handlungsbedarfe zu entwickeln und ggf. weitere Ziele und Maßnahmen abzuleiten.

MEILENSTEINE

- 12/19 - 03/20: Auswertung der Elternbefragung
- 05/20: Präsentation der Befragungsergebnisse sowie partizipative Diskussion der Ergebnisse

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Handlungsbedarfe, weitere Ziele und Maßnahmen werden sichtbar
- Eltern bzw. Elternvertreterinnen und -Vertreter sehen sich in ihrer Perspektive ernst genommen und wertgeschätzt
- Eltern sind ermutigt und motiviert, am Schulgeschehen teilzunehmen und in den Elternvertretungen mitzuwirken

4.3.3 Exemplarische Weiterarbeit mit einer Schule: Entwicklung eines integrierten schulspezifischen Konzepts

(→ *Strategische Ziele 1-Wissen und Fähigkeiten, 2-Kooperation, 3-Antidiskriminierung und 4-Prävention und Intervention*)

An Schulen finden auch jetzt schon zahlreiche Aktivitäten im Themenfeld Engagement gegen Rechtsextremismus und Rassismus statt, genauso wie im Themenfeld Demokratiebildung, Sozialtraining und Verbesserung der Chancengleichheit (vgl. Handlungskonzept S. 45). Diese sind jedoch meist an einzelne, besonders engagierte Personen der Schulgemeinschaft gebunden, im Detail nicht im Gesamtkollegium bekannt und meist auch nicht nachhaltig im Programm der Schule verankert. Insofern sind Reichweite und Nachhaltigkeit der – an sich qualitativ hochwertigen – Aktivitäten eingeschränkt.

Um die Maßnahmen an den Schulen zu verstetigen, soll exemplarisch mit einer Schule ein integriertes schulspezifisches Konzept entwickelt werden. Dafür werden vorhandene Maßnahmen, Aktivitäten und Ressourcen der Schule wertschätzend zusammengetragen und bedarfsorientiert um solche Möglichkeiten ergänzt, die auf der Praxis-Plattform angeboten werden. Die Ergebnisse werden in der moderierten Arbeitsgruppe zu einem schulspezifischen Konzept verdichtet. Im besten Fall fügt die Schule dieses Teilkonzept in ihr Schulprogramm ein und steigert so die personenunabhängige Verbindlichkeit.

MEILENSTEINE

- Gewinnung einer Schule für ein integriertes schulspezifisches Konzept im Themenfeld gegen Rechtsextremismus und Rassismus

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Begleitung der schulinternen Steuerungsgruppe an drei Terminen in Form von Bestandsanalyse, Ermittlung von Handlungsbedarfen, Ziel- und Maßnahmenentwicklung
- Durch die konzeptuelle Festschreibung im Schulprogramm finden bedarfsorientierte Maßnahmen (z.B. Fortbildungen der Lehrkräfte, fächerübergreifende Beschäftigung mit relevanten Themen usw.) regelmäßig an der Schule statt.
- Die Akteurinnen und Akteure der Schule werden nachhaltig in den Themen sensibilisiert und fortgebildet, das relevante Wissen wird dauerhaft und personenunabhängig vermittelt.

Best Practice 2019

Praxis-Plattform für Solinger Schulen schule.nrweltoffen-solingen.de

Zur Bearbeitung der Themen Umgang mit Diskriminierung/Rassismus, Rechtsextremismus und Teilhabe an den weiterführenden Solinger Schulen wurde in Zusammenarbeit mit Lehrkräften ein modulares, integriertes Umsetzungskonzept in Form einer Praxis-Plattform abgestimmt und entwickelt.

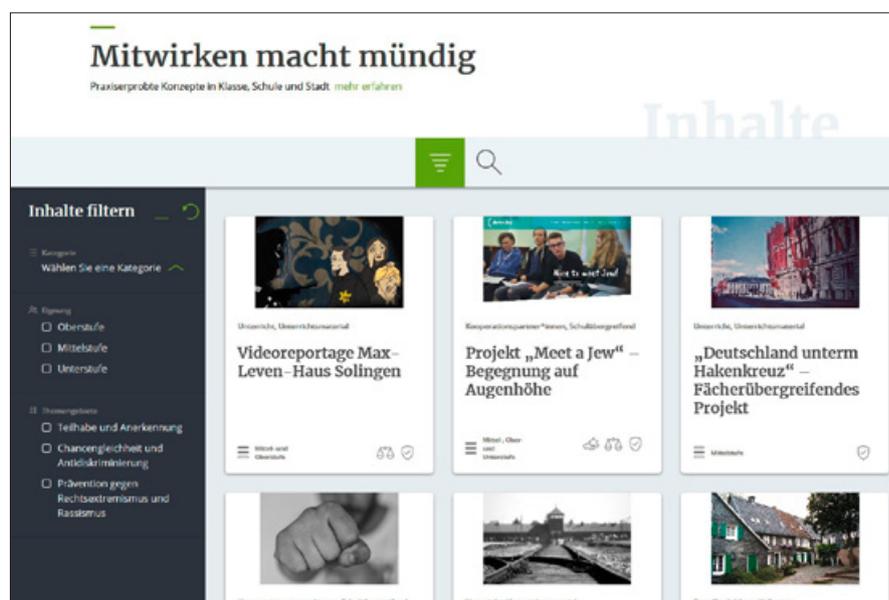
Zielgruppe

- Lehrerinnen, Lehrer, Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter

Mehrwert

- Möglichkeit für Schulen auf dieser Basis ihr eigenes Konzept zu entwickeln
- Einbindung außerschulischer, lokaler Lernorte, Solingen-spezifische Ausrichtung
- Verknüpfung von sozialem Lernen, politischer und kultureller Bildung

→ schule.nrweltoffen-solingen.de



5 HANDLUNGSFELD JUGEND(-ARBEIT)

Sowohl die qualitativen Befragungen dreier Gruppen von Jugendlichen als auch die Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse im Handlungsfeld Schule haben überdeutlich gemacht, dass Jugendliche aller Gruppierungen von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind und es deutlich erkennbare rechtsextreme Tendenzen auch unter Solinger Jugendlichen gibt (vgl. Kapitel 5.2.3 des Handlungskonzeptes). Jugendliche sind Opfer, aber auch Täter oder Täterinnen im Kontext rassistisch motivierter oder rechtsextremer Gewalt. Auch ein Blick auf bundesweit relevante Ereignisse wie den Anschlag auf die Synagoge in Halle im Oktober 2019 und die vielfältigen Reaktionen zeigen, dass Jugendliche betroffen sind, aber auch ein großes Engagement zeigen, um sich diesen Formen von Gewalt entgegen zu stellen.

5.1 Ergebnisse 2019

An der UG Jugend(-arbeit) beteiligten sich Fachkräfte der lokalen Jugendarbeit, sowie Vertreterinnen und Vertreter der städtischen Jugendförderung, um die Qualifizierung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu konzeptionieren sowie die Teilnehmenden zu akquirieren. Um die begrenzten Ressourcen der Beteiligten stärker zu berücksichtigen, wurde darauf verzichtet die Umsetzungsgruppe fortzuführen, nachdem die so entstandene Fortbildung „Diversität leben!“ auf den Weg gebracht worden war. Die Umsetzungsgruppe einigte sich in der ersten Sitzung auf ein kleines Team von Expertinnen und Experten, die in Form einer Arbeitsgruppe den inhaltlichen und strukturellen Rahmen der Fortbildung absteckten. Dazu waren keine weiteren Abfragen, die über die schon durchgeführte Bestands- und Bedarfsanalyse hinausgingen, notwendig.

Die Arbeit im Handlungsfeld Jugend(-arbeit) geschah in den folgenden Umsetzungsschritten:

Wann	Was	Wie
Bis März	Etablierung einer Umsetzungsgruppe	Aktivierung durch die Koordinierungsstelle NRWeltoffen, professionelle externe Moderation
April	Erhebung der genauen Qualifizierungsbedarfe bei potenziellen Zielgruppen durch die Umsetzungsgruppe Beginn der Suche nach einem Bildungsträger	Revision der Befragungsergebnisse
Mai	Inhaltliche, didaktische und formale Konzipierung des Fortbildungsangebotes, das auf die entsprechenden Bedarfe und die Möglichkeiten vor Ort zugeschnitten ist.	Konzeptarbeit: Sichtung von Konzepten, Anknüpfung an Qualifizierungspraxis der Einrichtungen
Juni/Juli	Bewerbung der Angebote, Teilnehmendenakquise	
September/ Oktober	Durchführung der Qualifizierung durch Trainerin und Trainer von ARIC NRW e.V., in drei Module á 3h	Im Rahmen der Fortbildung wurden Fachvorträge, selbsterfahrungsbasierte Interaktionsmethoden, Arbeit mit Medien und Quellen sowie Gruppenaustausch eingesetzt
November	Reflexion, Ergebnissicherung, Transferarbeit	Online-Befragung der Teilnehmenden nach jedem Fortbildungsmodul
Dezember	Workshop Handlungsfeld Jugend(arbeit) im Rahmen der Demokratiekonferenz Im Workshop überlegte Vorhaben: <ul style="list-style-type: none"> • Kochkurs „Kulturelle Weltreise“ • Videoprojekt/Theaterprojekt (Bühne schaffen für unterschiedliche Projekte) • Vielfältige (diverse) Jugendeinrichtungen sichtbarer/bekannter machen 	

Aufgrund der Evaluationsexpertise der Prozessbegleitung konnte eine Onlinebefragung der Fortbildungsteilnehmenden im direkten Anschluss an jedes Fortbildungsmodul durchgeführt werden. Dabei weisen erste Ergebnisse in eine sehr positive Richtung bzgl. der Nutzeneinschätzung: Drei Viertel der Teilnehmenden stimmten dabei der Aussage „Es hat sich für mich gelohnt, die Fortbildung heute zu besuchen“ voll zu, ein Viertel stimmten dieser Aussage teilweise zu.

Um die nachhaltige Wirkung und den Praxistransfer der Fortbildung einschätzen zu können, ist eine weitere Befragung der Teilnehmenden im Abstand von ca. 3 Monaten nach Fortbildungsende geplant.

Die Ergebnisse werden zur Weiterentwicklung der Fortbildung in der Lenkungs- und Koordinierungsgruppe beraten, Schlussfolgerungen gezogen und entsprechende Konsequenzen für das Angebot weiterer Fortbildungen gezogen.

5.2 Anregungen für die Umsetzung im Handlungsfeld Jugend(-arbeit)

Was können Verantwortliche in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit in Solingen tun, um ihre Einrichtung rassistisch weiterzuentwickeln? Wie können sie das wichtige und aktuelle Thema in ihren Verband oder ihre Einrichtung einbringen? Die folgenden Thesen sind aus den Erfahrungen im NRWtoffen-Prozess entstanden und als Inspiration für die Umsetzung im Handlungsfeld gedacht.

5.2.1 Rassismus und Diskriminierung zu Themen der Jugendeinrichtung/des Verbandes machen

Implizit sind Erfahrungen von Diskriminierung immer auch Themen der Jugendlichen, die Angebote der offenen oder verbandlichen Jugendarbeit wahrnehmen, da sie lebensweltlich selbst betroffen sind. Um für Jugendliche „sichere Räume“ zu schaffen, in denen sie über ihre eigenen Erfahrungen berichten können und soziale, sowie gesellschaftliche Verhältnisse reflektiert werden können, ist es notwendig, das Thema offensiv auf die **Tagesordnung von Jugendeinrichtungen** und -verbänden zu setzen. Erst wenn Mitarbeitende und Jugendliche sich auch ohne konkreten Anlass mit der Thematik auseinandersetzen und fortbilden, ist es möglich, im konkreten Fall schnell und angemessen zu reagieren. Damit wird dauerhaft Präventionsarbeit geleistet. Für Mitarbeitende kann das Thema beispielsweise in Form von **Teamtagen** oder bei **Klausurtagen** auf die Tagesordnung kommen. Hilfreich ist auch eine klare Positionierung gegen Rassismus und Antisemitismus im **Leitbild** und **Profil** der Einrichtung zu verankern. Dies sichert einen langfristigen Orientierungsrahmen für das pädagogische Handeln der Mitarbeitenden. Ebenso spielt das **Personalmanagement** der Einrichtung eine wichtige Rolle: Heterogene Teams, deren Mitglieder verschiedenste gesellschaftliche Gruppen repräsentieren, sind ein sichtbares und eindeutiges politisches Zeichen nach außen.

5.2.2 Orte der Jugendarbeit zu Orten gegenseitiger Achtung entwickeln

Gegenseitiger Respekt und Achtung sind grundlegende Anliegen sozialer Arbeit und des gelingenden Miteinanders. Unter anderem ist es ein Ziel, sie durch Setting und Aktivitäten der Jugendarbeit zu fördern. Aber erst wenn erkannt wird, dass fehlende Achtung nicht nur auf zwischenmenschlicher Ebene entsteht, können geeignete Bedingungen geschaffen werden, die Orte der Jugendarbeit mit einer tiefgreifenden Kultur der gegenseitigen Achtung versehen. Hilfreiche Fragen könnten hier sein: Wie zeigt sich in unserer Einrichtung (Rahmen, Abläufe, Kommunikation) eine Haltung der gegenseitigen **Wertschätzung** und **Anerkennung**? Wie erleben Jugendliche und Mitarbeitende in unserer Einrichtung, dass sie (unabhängig von äußeren Merkmalen) wertgeschätzt und geachtet sind?

5.2.3 Sensibilität für blinde Flecken (persönlicher und struktureller Art) entwickeln

Rassistische Diskriminierung aber auch Rechtsextremismus sind mit einem starken moralischen Impetus belegt. Auf dieser Basis ist es schwer, individuelle, aber auch institutionell und strukturell diskriminierende Mechanismen zu erkennen und ihre Existenz anzuerkennen. Ansätze hierzu bieten die rassistisch-kritische und vorurteilsbewusste Bildungsarbeit, sowie Ansätze des „Anti-bias“⁷ trainings. Immer wieder geht es darum, die **Verortung der eigenen Perspektive zu reflek-**

⁷ Das englische Wort „bias“ bedeutet übersetzt „Voreingenommenheit“ oder auch „Einseitigkeit“. Anti-Bias versteht sich als intersektionaler Ansatz. Er nimmt verschiedene Formen von Diskriminierung als Ausdruck gesellschaftlich-ungleicher Positionierungen und Machtverhältnisse und ihre vielschichtigen gegenseitigen Verstrickungen in den Blick. Die pädagogische und bildungspolitische Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz zielt darauf, eine Schiefelage, die aufgrund von Vorurteilen und einseitigen Bevorteilungen entsteht, sichtbar zu machen, ins Gleichgewicht zu bringen und Diskriminierungen auf der zwischenmenschlichen, institutionellen und gesellschaftlich-kulturellen Ebene abzubauen.

tieren, um gewahrt zu werden, was ich aus genau dieser Perspektive selbst nicht wahrnehmen und erleben kann. So wird z.B. argumentiert, in einer Einrichtung könne es allein deshalb keine Diskriminierung geben, weil die Jugendlichen zu einem großen Anteil unterschiedliche ethnische Herkünfte haben. Oder man sei als Fachkraft der sozialen Arbeit generell sensibel für diskriminierendes Verhalten und wirke dem entgegen, in der Jugendeinrichtung gebe es also keine entsprechenden Vorfälle.

Gelingensbedingungen für rassismuskritische Haltungen sind zum einen eine **offene Sichtweise**, die das Feld und die handelnden Akteure immer wieder neu betrachtet. Zum anderen eine professionelle **reflexive Haltung**, die die mögliche eigene Beteiligung an diskriminierenden Strukturen im Feld in die Betrachtung einschließt.

Am augenfälligsten ist Rassismus, wenn er auf **zwischenmenschlicher Ebene** geäußert wird, durch Blicke, Worte, Taten. Seltener wird reflektiert, welche psychosozialen Langzeitfolgen Rassismuserfahrungen auf **individueller Ebene** haben können: Stress, Verängstigung, sozialer Rückzug, bei lange andauernder Diskriminierung auch Erkrankungen wie Depressionen. Benachteiligung auf Grund der (zugeschriebenen) Herkunft schlagen sich aber auch auf **institutioneller Ebene** nieder. Hier gilt es zu reflektieren, inwieweit bestimmte Abläufe und Praktiken Menschengruppen indirekt benachteiligen, gerade weil sie die Erfahrungen und Hintergründe dieser Personen nicht berücksichtigen. Als **strukturelle Ebene** werden Normen, Regelungen, Gesetze und Organisationsstrukturen benannt, die ganz grundsätzlich dafür sorgen, dass die Machtverhältnisse und Verteilung der Ressourcen zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen erhalten bleiben. Im Kontext der Jugendeinrichtungen ist es hilfreich, sich selbstkritisch mit allen Ebenen von Rassismus auseinanderzusetzen, um ausgrenzende Phänomene wirklich aufdecken zu können und wirksame Maßnahmen abzuleiten.

5.2.4 Sichere Räume für Jugendliche schaffen

Aufgrund der fundamentalen psychischen Wirkung ist die Erfahrung von rassistischer Gewalt kein Thema, das „von selbst“ an die Oberfläche kommt. Jugendliche brauchen Schutzräume, in denen sie ihre Persönlichkeit ohne Angst vor weiterer Diskriminierung oder gegenseitiger Abwertung entfalten können. Dafür ist es pädagogisch unabdingbar, auch über die eigenen Erfahrungen hinaus, die bei aller Professionalität jeweils von der eigenen gesellschaftlichen Position geprägt sind, sensibel zu werden für die Äußerungen von Betroffenen. Es gilt zunächst offen mit der Situation umzugehen. Darüber hinaus – besonders in bestehenden Gruppen und ganz explizit im Einzelgespräch – ist ein **Vertrauensraum („safe space“)** aufzubauen, in dem die Jugendlichen sich über ihre Erfahrungen austauschen können und Handlungsoptionen entwickeln, um sowohl individuell als auch gemeinschaftlich diskriminierenden Situationen und Strukturen entgegen zu wirken. Dafür bedarf es der besonderen **Qualifizierung von pädagogischem Personal** und einer **Einbindung in das Leitbild** der Einrichtung. Ebenso braucht es (wie oben erwähnt) Mitarbeitende, die mehrdimensionale gesellschaftliche Positionen repräsentieren, um sichere Räume glaubwürdig anbieten zu können. Reflektierte Professionelle, die (potenziell) selbst mit Rassismus-, Antisemitismus- oder anderen Diskriminierungserfahrungen lebensgeschichtlich befasst sind, können Diskriminierungserfahrungen der Kinder und Jugendlichen nachvollziehen und passende Angebote zur empowernden Identitätsarbeit machen. Beispielsweise ermöglicht die **Präsenz von Professionellen of Color** eher, dass sich Kinder und Jugendliche of Color in der Einrichtung vertreten fühlen und diese als sicheren Ort für sich wahrnehmen.

5.2.5 Empowerment von Jugendlichen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind

Auf Grundlage der institutionellen Verankerung, der o.g. sicheren Räume und einer Haltung des Empowerment in der Einrichtung können Menschen, die direkt oder indirekt von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, gestärkt werden. Dabei spielt eine besondere Rolle, aus der empfundenen Vereinzelung heraus zu treten und im Rahmen einer stärkenden Gemeinschaft zu erfahren, dass nicht die eigene Situation oder gar Persönlichkeit Grund für die erlebte Diskriminierung ist, sondern das machtbierte, gewalttätige Verhalten und gesellschaftliche Strukturen, gegen die es sich zu wehren gilt. Jugendliche müssen individuell gestärkt werden, um alltäglichen und gesellschaftlichen Machtkonstellationen zu begegnen. **Empowerment beschreibt die Unterstützung von Prozessen der Selbstbemächtigung**, in denen Betroffene von Rassismus beginnen, ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu nutzen, um die mit ihrer Diskriminierungserfahrung verbundene Ohnmacht zu überwinden.

Biografisch betrachtet können kontinuierlich erlebte Diskriminierungen dazu führen, dass Menschen ihre vermeintliche Unterlegenheit annehmen und verinnerlichen, die Schuld bei sich selbst suchen, resignieren, sich damit arrangieren und in der Folge die erfahrene Diskriminierung nicht mehr in Frage stellen. In solchen Zusammenhängen können äußere Impulse durch eine Jugendeinrichtung eine nachhaltige und biografisch sehr wichtige Rolle spielen, um diese verinnerlichte Ohnmacht zu überwinden. Indem beispielsweise in Jugendeinrichtungen konkret Partei für Betroffene von Rassismus ergriffen wird, werden bestehende Ungleichgewichte und Machtdifferenzen konfrontiert und können überwunden werden. Durch Beratung erfahren Betroffene eine Aktivierung und Stärkung ihres Selbsthilfe- und Handlungspotenzials, um die erlebte Diskriminierung zu verarbeiten und dagegen vorzugehen.



5.2.6 Das gesamte Feld gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wahrnehmen und mutig angehen

Oft wird Rassismus verkürzt als Abwertung verschiedener Zuwanderungsgruppen durch die „Einheimische Gesellschaft“ verstanden. Dass Migranten nicht nur Opfer von Rassismus sind, sondern auch selbst demokratiefeindliche Einstellungen haben können, gerät dabei aus dem Blick. Wie die Bestandserhebungen zeigten, gibt es aber rassistische Abwertungen auch zwischen unterschiedlichen sozialen und ethnischen Gruppen. Diese Situation erfordert einen **offenen professionellen Umgang mit allen Formen von Rassismus** und darüber hinaus jeglicher gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, unabhängig davon, auf welche Gruppen sie sich bezieht.

5.2.7 Verbündete suchen und Netzwerke bilden

Um im Handlungsfeld Jugendarbeit nachhaltig rassistuskritisch zu arbeiten, bedarf es einer Thematisierung in zentralen Arbeitsgemeinschaften, Verbänden und Gremien. Dies wird nicht überall auf Begeisterung stoßen, da Menschen in Entscheidungspositionen nicht immer mit rassistuskritischen Perspektiven und Diskursen vertraut sind. **Rassistuskritische Perspektiven zu verankern braucht Beharrlichkeit sowie strategische Verbündete**, die dem Thema Beachtung und Unterstützung verleihen. Die Fach- und Koordinierungsstelle NRWeltoffen versteht sich hier als unterstützender und vernetzender Partner.

5.3 Strategische Planung 2020

5.3.1 Weiterbildung von Mitarbeitenden zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Sensibilisierungsworkshops und Antidiskriminierungsberatung

(→ *Strategische Ziele 1-Wissen und Fähigkeiten, 3-Antidiskriminierung und 4-Prävention und Intervention, vgl. Zielsystem im Handlungskonzept S. 14 ff.*)

Hauptamtlich Mitarbeitende stellen in Kooperation mit den ehrenamtlich Aktiven die wesentliche Ressource der Jugendarbeit dar. Diese reagieren auf akute Situationen und entsprechende Lebenslagen im Themenfeld Rechtsextremismus und Rassismus aus ihrem alltäglichen professionellen Repertoire heraus. Jedoch haben sie selten eine ausgewiesene Expertise in Antidiskriminierungsarbeit. Gerade diese spezifische Qualifikation ist aber aufgrund der alltäglichen Präsenz von Chancenungleichheit und latentem Rassismus ratsam.

Um sie zu erreichen, plant NRWeltoffen im Handlungsfeld Jugend(-arbeit) für 2020 eine „Train the trainer“-Fortbildung für hauptamtliche Fachkräfte der Jugend- und Sozialarbeit, die sie befähigt, in Zukunft Sensibilisierungsworkshops mit

Jugendlichen und Ehrenamtlichen im Themenfeld Antirassismus und Antidiskriminierung durchzuführen. Teilnehmende Fachkräfte werden in die Lage versetzt, Aspekte der Antidiskriminierungsarbeit in ihre Beratungstätigkeit einzubinden und professionell auf die Solinger Antidiskriminierungsberatungsstellen zu verweisen.

MEILENSTEINE

- Jahr 2020: Start der „Train-the-trainer“-Fortbildung mit hauptamtlichen Fachkräften der Jugend- und Sozialarbeit. Geplant ist eine Jahresausbildung mit insgesamt 8 Modulen.

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen Konzepte und Erscheinungsformen von Rassismus, Sensibilisierungs-, Interventions- und Präventionsmöglichkeiten und Antidiskriminierungsberatung
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden durch eine Anleitung zur eigenständigen didaktischen Umsetzung befähigt, eigenständig Sensibilisierungsworkshops mit Jugendlichen und Ehrenamtlichen im Themenfeld Antirassismus und Antidiskriminierung durchzuführen

5.3.2 Verankerung von Maßnahmen zur politischen Bildung und Sensibilisierung für Rassismus im Kinder- und Jugendförderplan

(→ *Strategische Ziele 1-Ausbau von Wissen und Fähigkeiten, 2-Kooperation, Verstetigung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit*)

Im aktuell gültigen Kinder- und Jugendförderplan der Stadt Solingen (vom 13.07.2017) wird die Prävention vor Rechts extremismus und Rassismus und allgemein gruppenbezogener Diskriminierung an verschiedenen Stellen behandelt. Auch ist Politische Bildung ausdrücklich als Arbeitsschwerpunkt erwähnt. Der Fokus liegt hier auf dem Engagement Jugendlicher und weniger auf der Sensibilisierung für Rassismus. Auch auf Handlungsebene sind relevante Leit- und Mittlerziele genannt. Diese sind jedoch allgemein auf Diskriminierung und nicht auf rassistische Diskriminierung oder Rechtsextremismus bezogen. Mit einer Spezifizierung des Themas in der vorhandenen Systematik des Kinder- und Jugendförderplans ließe sich eine höhere Aufmerksamkeit und Verbindlichkeit für Themen der rassistischen Diskriminierung und möglicher Gegenmaßnahmen erreichen.

MEILENSTEINE

- Jahr 2020: Gespräche mit Vertretungen des Stadtdienstes Jugend sowie Abstimmung auf Verwaltungsebene, um zielgerichtet die entsprechenden Gremien der Jugendhilfeplanung einzubinden.

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Ziele und Maßnahmen zur Sensibilisierung hinsichtlich Rassismus und Rechtsextremismus werden im neuen Kinder- und Jugendförderplan der Stadt Solingen festgeschrieben.
- Eine erkennbare Steigerung der Aufmerksamkeit für das Thema Sensibilisierung hinsichtlich Rassismus und Rechtsextremismus in Einrichtungen der Jugendarbeit

5.3.3 Exemplarische, diversitätsorientierte Begleitung einer Jugendeinrichtung

(→ Strategische Ziele 1-Wissen und Fähigkeiten: Ausweitung der Qualifizierung von professionellen und ehrenamtlichen Akteuren, Verbesserung der Aufklärung zu rechtsextremen Erscheinungsformen und Gefahren.)

Exemplarisch wird eine Einrichtung der Jugendarbeit in Form einer themenspezifischen Organisationsentwicklung mit den Schwerpunkten „Anerkennung von sozialer Diversität, Chancengleichheit und Antirassismusbearbeitung“ sensibilisiert und begleitet. Zur Entwicklung könnte gehören

- ein Beitrag zum Leitbild der Einrichtung,
- ein abgestimmtes Vorgehen als Reaktion auf rassistisches oder rechtsextremes Verhalten von Jugendlichen und/oder Mitarbeitenden,
- Fortbildungsplanung und
- die Qualifizierung von begleitender Beratung bzw. die Vernetzung mit den existierenden Antidiskriminierungsberatungsstellen.

MEILENSTEINE

- Jahr 2020: Akquise und Begleitung einer Einrichtung der Jugendarbeit durch ein qualifiziertes externes Team im Sinne einer thematisch fokussierten Organisationsentwicklung.

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Eine Fort- und Weiterbildung aller haupt- und ehrenamtlichen Akteure in der Institution wird geplant.

Best Practice 2019

Fortbildung „Diversität leben!“

In einer dreiteiligen Fortbildungsreihe mit ARIC NRW e.V. wurden 25 Fachkräfte der Jugendarbeit und der Schulsozialarbeit für den Aufbau einer rassismuskritischen Haltung sensibilisiert. Im Rahmen der Fortbildung wurde aufgezeigt, dass Rassismus keine rechtsextreme Randerscheinung ist, sondern vielfältig in der Gesellschaft verankert. Neben Grundlagenwissen zur Definition, Entstehung, Äußerung und Verfestigung von Rassismus konnte die professionelle Handlungsfähigkeit gestärkt werden. Möglichkeiten und Chancen diversitätsorientierter Arbeit in der eigenen Einrichtung konnten beleuchtet werden. Die Fortbildung kann wiederholt bzw. als In-House-Seminar für die eigene Jugendeinrichtung und die Ehrenamtlichen ausgeweitet werden.

Zielgruppe

- Haupt- und nebenamtliche Fachkräfte der Jugendarbeit

Mehrwert

- Befähigung der Fachkräfte zum angemessenen Umgang mit Rassismus in der eigenen Einrichtung
- Förderung von Selbstwahrnehmung sowie von eigenen Handlungskompetenzen und Handlungsspielräumen
- In der Regel gemischtgeschlechtliches & interkulturelles TrainerInnen-Tandem

→ www.nrweltoffen-solingen.de



6 HANDLUNGSFELD ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Vielfalt ist gesellschaftliche Realität in Solingen. Von rund 163.000 Solingerinnen und Solingern haben 57.460 einen Migrationshintergrund, das entspricht einem Bevölkerungsanteil von 35,2 Prozent (Stand April 2019). Spiegelt sich diese Wirklichkeit auch in der Arbeitswelt wider? Können Menschen unabhängig von ihrer Herkunft Chancen und Zugänge zu unterschiedlichsten Beschäftigungsverhältnissen wahrnehmen? Diesen Fragen widmet sich NRWeltoffen im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft.



© Niklas Hirschfeld, codecentric AG

6.1 Ergebnisse 2019

Im Rahmen der Solinger Nachhaltigkeitsstrategie wurde als viertes strategisches Ziel die „Entfaltung einer von Toleranz und Akzeptanz geprägten Stadtgesellschaft“ formuliert. Bis 2030 sollen in Solingen die Rahmenbedingungen geschaffen sein, durch die alle Menschen ohne Diskriminierung in der Gesellschaft leben können. Umgesetzt werden soll dieses Ziel u.a. durch die „interkulturelle und inklusive Öffnung von Einrichtungen und Unternehmen“.

Daran schließt die lokale Umsetzung des Prozesses NRWeltoffen Solingen im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft an. Ziel für das Jahr 2019 war es, Solinger Unternehmen durch die Weiterverbreitung der „Charta der Vielfalt“ für die durch NRWeltoffen angesprochenen Themen zu sensibilisieren. Konkret sollten fünf Unternehmen zur Unterzeichnung der Charta und damit zur Selbstverpflichtung bzgl. eines aktiven Diversity8-Managements im Unternehmen gewonnen werden.

Bereits bis Mai 2019 konnten sieben statt der geplanten fünf Unternehmen für die Unterzeichnung gewonnen werden. Die Unternehmen präsentierten sich bei einem Pressetermin mit dem Oberbürgermeister am 29.05.2019, dem Gedenktag des Brandanschlages, um zu demonstrieren, dass Solingen sich auch 26 Jahre nach diesem Ereignis dafür einsetzt, Vielfalt zu fördern und für die Chancengleichheit aller in Solingen lebenden Menschen einzutreten. Die Veröffentlichung erfolgte auf der Website www.charta-der-vielfalt.de und weiterhin auf der Website www.nrweltoffen-solingen.de.

Eine Weiterarbeit der Umsetzungsgruppe Arbeit und Wirtschaft erfolgte im Oktober 2019 durch ein Austauschtreffen unter dem Stichwort „lessons learned“, das jedoch eine geringe Beteiligung seitens der Unternehmen aufwies. Es wurde deutlich, dass es einigen Unternehmen nicht an Motivation fehlt, z.B. neu zugewanderte Fachkräfte einzustellen. Konkrete praktische Fragen zum Aufenthaltsstatus, zur Sprachförderung und der interkulturellen Vermittlung müssen dabei jedoch zielgerichtet bearbeitet werden. Hierzu wurde die entsprechende Fachkraft des Kommunalen Integrationszentrums im Team Übergang Schule/Beruf einbezogen.

Die Arbeit im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft vollzog sich mittels folgender Umsetzungsschritte:

⁸ Unter Vielfalt oder auch „Diversity“ verstehen wir hier vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten von Beschäftigten im Betrieb. Diese Blickwinkel und Fähigkeiten entstehen durch die Kombination verschiedener sichtbarer und unsichtbarer Merkmale und Dimensionen. Diese sind zum Beispiel Lebensalter, Geschlecht, sexuelle Orientierung/Identität, Behinderung (physische und/oder psychische Fähigkeiten), ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung. Zur Vielfalt in der Arbeitswelt gehören auch soziale Lage/Herkunft, Qualifikation, Aussehen sowie Lebensformen/-entwürfe, die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse bzw. Positionen und Rollen, in denen die Beschäftigten tätig sind. Vielfalt ist als grundlegender Wert für unsere Gesellschaft und für Betriebe auch in vielen gesetzlichen Regelungen verankert. Zu nennen sind hier u.a. das Grundgesetz (GG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Wann	Was	Wie
April/Mai	Beispielhafte Firmen werden angesprochen	Aktivierung durch die Koordinierungsstelle NRWeltoffen, professionelle externe Moderation
29.05.	Präsentation der sieben unterzeichnenden Unternehmen und Würdigung durch die Stadt Solingen	Presstetermin mit Teilnahme des Oberbürgermeisters
	Best Practice Beispiele vorstellen; Unternehmen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben und bereits Diversity Management betreiben, werden vorgestellt	Zunächst im Rahmen der Umsetzungsgruppe, dann selbständig durch die Mitglieder in weiteren Gremien
kontinuierlich	Unterstützungsbedarfe der Unternehmen wurden in Gesprächen identifiziert, fehlende Informationen zur Unterstützung der betrieblichen Integration neu Zugewanderter wurden eingeholt und weitergegeben	
Oktober	Austausch von aktiven Unternehmen	Lessons learned meeting
Dezember	Workshop Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft im Rahmen der Demokratiekonferenz Ergebnisse: <u>Vorhaben 1: Informationsoptimierung. Schritte:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Schulung der BA-Mitarbeitenden • Mehr Praktikumsmöglichkeiten/Tag der Offenen Tür <u>Vorhaben 2: Unternehmenskultur/ -ethik. Schritte:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Dialog mit Firmen im Rahmen von NRWeltoffen • Unternehmenskultur/ -ethik sichtbar machen als „Leuchtturm“ 	

6.2 Anregungen für die Umsetzung im Handlungsfeld

Im Verlauf des Umsetzungsprozesses entstanden die folgenden Anregungen, die als Inspiration für die Akteure im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft dienen können.

6.2.1 Die diversen Ressourcen der Beschäftigten erkennen, wertschätzen und nutzen

Mitarbeitende werden auf Grund ihrer formalen Qualifizierung, aber auch auf Grund von Geschlecht, Alter, Herkunft oder der Sprachfähigkeit bestimmten Tätigkeitsbereichen und Positionen zugeordnet. Dabei wird der Blick auf die darüber hinaus vorhandenen Fähigkeiten des Individuums verstellt, die ebenfalls für den unternehmerischen Erfolg nutzbar gemacht werden könnten: Welche **Sprachen** beherrscht die Mitarbeiterin in der Produktion? Welche **Berufe** haben Zugewanderte im Herkunftsland erlernt und ausgeübt, können sie aber in Deutschland mangels formaler Anerkennung

ihrer Qualifikation nicht ausüben? Welche **sozialen und interkulturellen Stärken** haben Mitarbeitende im Zuge ihrer Zuwanderung entwickelt? Je stärker ein Unternehmen oder eine Institution unterschiedliche Hintergründe, Fähigkeiten und Kompetenzen als entscheidend für den eigenen Erfolg versteht und seine **Strategien zur Personal- und Organisationsentwicklung** entsprechend ausrichtet, desto besser gelingt es, Begabungen und kreative Talente aufzuspüren und chancengleich zu fördern. Wenn die Beschäftigten spüren und gezeigt bekommen, dass auch diese Fähigkeiten gesehen und anerkannt werden, steigt das Selbstwertgefühl und die Motivation, sich für den Betrieb zu engagieren. Aufgeschlossenen Unternehmen bietet sich



dafür Unterstützung: Mit dem Tool INQA-Check⁹ „Vielfaltsbewusster Betrieb“ der Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ lässt sich beispielsweise ein Bewusstsein für Vielfalt nachhaltig im Unternehmen verankern. Der kostenfreie Check bietet eine Praxisvereinbarung und ein Selbstbewertungsinstrument, mit dem Betriebe ihre Potenziale zum Thema Vielfalt (Diversity) erschließen können.

6.2.2 Wahrnehmen, dass Diversität den Betrieb besser macht

Auch, wenn die soziale Vielfalt mancherorts noch als Hindernis angesehen wird. Für Unternehmen bedeutet Vielfalt einen wichtigen Nutzen: Menschen, die sich in ihrer Individualität und sozialen Zugehörigkeit anerkannt und in ihren Fähigkeiten wertgeschätzt fühlen, verfügen über eine höhere **Selbstwirksamkeitserwartung**, sind positiver und produktiver. Sie können verschiedenste Fähigkeiten auch in ihrem beruflichen Handeln einsetzen. Dies führt zu mehr **Kreativität** und **Output**. Die Kompetenz, in vielfältigen Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Fähigkeiten erfolgreich zusammenzuarbeiten führt zu nachweislich besseren Ergebnissen in der **Problemlösung, Forschung und Entwicklung**. Mittlerweile gibt es viele Studien, die die Vorteile von Diversität belegen. Die Studie CSSES 2003¹⁰, durch die Europäische Kommission beauftragt, ist eine der ersten Untersuchungen, die die Vorteile von Diversität in Unternehmen belegt hat.



6.2.3 Erkennen, dass diskriminierendes Arbeitsklima die Performance beeinträchtigt

Auf der anderen Seite entsteht **durch Diskriminierung am Arbeitsplatz Schaden** für die betroffenen Unternehmen. Am Arbeitsort verbringt ein Vollzeitbeschäftigter die längste Zeit des Tages. Diskriminierung, Ausgrenzung und Abwertung der Person führen zwangsläufig zu psychischen Problemen bis hin zu Krankheit. Diskriminierung und Rassismus verweigern einem Menschen nicht nur die grundlegenden Gleichheitsrechte, sondern entfremden ihn vom Arbeitsort als einem Ort potentieller (Selbst-)Verwirklichung, Entfaltung und Kreativität. Dies hemmt letztlich auch das Engagement für das Unternehmen. Umgekehrt ist ein respektvolles Arbeitsklima, in dem die soziale Unterschiedlichkeit sämtlicher Personen wertgeschätzt wird, die Basis dafür, dass die Unternehmensziele auch wirklich von allen Beschäftigten geteilt und verfolgt werden.

6.2.4 Diversität als positiven Imagefaktor in die Öffentlichkeit kommunizieren

Diversität und Offenheit sind in der globalisierten Wirtschaft Grundvoraussetzung für Zugang zu diversen Märkten. Kundinnen und Kunden fühlen sich von Mitarbeitenden, in denen sie „ihresgleichen“ erkennen, angesprochen. Das Maß an Diversität zeigt nicht nur, wie weltoffen ein Unternehmen ist, sondern dass es auch in der Lage ist, komplexe Konstellationen für sein Unternehmensziel nutzbar zu machen. Insofern soll und darf ein Unternehmen, das den Wert von Diversität betont, damit auch für sich werben. Denn **positive Beispiele machen Schule** und sorgen für positive Nachahmer. Ziel ist, dass noch mehr Unternehmen für die Werte der Diversität gewonnen werden und so eine Kultur der Offenheit in den Solinger Betrieben vorangetrieben wird und die Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund erhöht werden.

9 <https://www.inqa-check-vielfalt.de/check-diversity/daten/mittelstand/index.htm> abgerufen am 24.02.2020

10 <https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/source/resources/references/others/17%20-%20Costs%20and%20Benefits%20of%20Diversity%20-%20EU%202003%20Final%20Report.pdf> abgerufen am 24.02.2020

6.2.5 Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen

Die Erfahrungen im NRWtoffen-Prozess in Solingen zeigen: Unternehmen, die sich auf den Weg machen, um neu Zugewanderte als Arbeitskräfte zu integrieren, stoßen auf Hindernisse. Zum einen ist der bürokratische Aufwand bei der Einstellung von Geflüchteten hoch, zum anderen klagen die Unternehmen über zu wenig Planungssicherheit, besonders wenn es darum geht, Geflüchteten Ausbildungsplätze anzubieten. Die Gefahr einer möglichen Abschiebung trotz gelungener Integration steht im Raum. All das schreckt viele Betriebe ab. Dabei müssen Unternehmen die Integrationsaufgabe nicht allein meistern. Neben den etablierten **Informations- und Unterstützungsangeboten** wie dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen wurden Programme gezielt für die Integration von Geflüchteten in Unternehmen geöffnet oder neu geschaffen¹¹. Es zeigt sich jedoch, dass viele Angebote von Unternehmen (noch) nicht genutzt werden bzw. nicht bekannt sind, z.B. die Integrationsberatung für Solinger Unternehmen durch das Team „Übergang Schule/Beruf“ des Kommunalen Integrationszentrums.

6.2.6 Bessere Passung bei Unterstützungsangeboten

Mehr Informationen über die Programme und ihren Nutzen für die Unternehmen sowie die Schärfung der Passgenauigkeit könnten mehr Betriebe motivieren, zukünftig Geflüchtete zu beschäftigen. Doch ein Mehr an Informationen führt nicht automatisch zu einem besseren Überblick. Möglicherweise bedarf es sogar einer Zuspitzung des Angebotes im Sinne einer einzelnen **Service-Schnittstelle am Ort**, die den Unternehmen passgenaue Lösungen bietet bzw. die vorhandenen Fälle bearbeitet oder die Unterstützungsangebote vermittelt. Um herauszufinden, was hier der sinnvolle nächste Schritt für Solingen ist, ist eine **Bedarfsanalyse** bei den interessierten Solinger Unternehmen eine plausible Handlungsoption.

6.3 Strategische Planung 2020

6.3.1 Vernetzung der Strukturen im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft

(→ Strategische Ziele 2 – Kooperation und 3 – Antidiskriminierung, hier: Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit für Vielfalt und gegen Diskriminierung)

Für die Fortentwicklung der anfänglichen Kooperationsstrukturen wird eine Umsetzungsgruppe für das Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft aus Akteuren im Handlungsfeld gebildet. Sie entwickelt die weiteren Schritte, um Strukturen der Wirtschaft (IHK-Lotsen, Wirtschaftsförderung) mit den Unterstützungsstrukturen für Zugewanderte (Kommunales Integrationszentrum, Migrationsberatungsstellen, Migrant*innenorganisationen) sowie den Strukturen der Arbeitsvermittlung (Jobcenter, Agentur für Arbeit) und der Ausländerbehörde zu vernetzen.

MEILENSTEINE

- 2020: Es wird eine kleine „Think-tank“-Gruppe gebildet mit interessierten Vertretungen aus der Wirtschaftsförderung, Wirtschaftsunioren, IHK und Handwerkskammer

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Die erarbeiteten Vorschläge werden bei Treffen mit Wirtschaftsvertretern (Z.B. Solingen-Messe, Messermacher-Messe, etc.) in kreativer Form vorgestellt oder eine eigene Veranstaltung dazu durchgeführt

¹¹ Siehe u.a. Bundesagentur für Arbeit <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/gefluechtete-beschaeftigen>, Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de, KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/fluechtlinge>.

6.3.2 Gewinnung weiterer Firmen für die „Charta der Vielfalt“

(→ Strategische Ziele 3 – Antidiskriminierung, hier: Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit für Vielfalt und gegen Diskriminierung, vgl. S. 14ff des Handlungskonzeptes)

Ziel der Maßnahme ist es, Themen der sozialen Vielfalt (Diversity) bei den Solinger Unternehmen bekannt und attraktiv zu machen, indem der unternehmerische Nutzen einer entsprechend ausgerichteten Unternehmensstrategie herausgestellt wird. Die Gewinnung von Menschen unterschiedlichster Herkunft, die Etablierung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes und die Sicherung von Chancengleichheit in den Betrieben soll mehr und mehr als erstrebenswerter Erfolgsfaktor für Solinger Unternehmen angesehen und öffentlich wahrgenommen werden.

MEILENSTEINE

- 2020: Die Koordinierungs- und Fachstelle nimmt durch persönliche Ansprache, Telefonate und E-Mails Kontakt zu den Unternehmen auf, um das Thema Diversität und die Charta der Vielfalt vorzustellen. Die Unternehmen werden eingeladen, sich über das Thema zu informieren und der Charta beizutreten.

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Weitere Firmen unterzeichnen die Charta und setzen die Werte innerbetrieblich um.
- Spezifische Bedarfe der unterzeichnenden Firmen führen zur Entwicklung neuer Ziele und Maßnahmen innerhalb des Handlungsfeldes.

Best Practice 2019

Anschluss Solinger Unternehmen an „Charta der Vielfalt“



Durch ihren Beitritt zur Charta der Vielfalt warben Solinger Unternehmen im Rahmen eines Pressegesprächs mit Oberbürgermeister Tim Kurzbach für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt. Gleichzeitig setzten sie damit ein wichtiges Zeichen gegen Rassismus und für Akzeptanz unterschiedlicher Lebensweisen und -formen.

Dem Termin der Unterzeichnung der Charta kam dabei eine besondere Bedeutung zu, wie Oberbürgermeister Tim Kurzbach hervorhob: „Der 29. Mai ist der Tag, an dem wir des schrecklichen Brandanschlags von 1993 gedenken. Dass

Solinger Unternehmen an diesem Tag durch ihre Unterschrift der Charta der Vielfalt gemeinsam ein Zeichen für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt setzen, stimmt mich im Blick auf die Zukunft unserer Stadt hoffnungsvoll.“ Weitere Schritte sollen folgen. Dazu gehört zum einen, Barrieren zu identifizieren und abzubauen, die der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Weg stehen sowie neue Solinger Unternehmen für die Charta der Vielfalt und ihre Werte zu gewinnen.

Zielgruppe

- Solinger Unternehmen

Mehrwert

- Unterzeichnende machen deutlich: Sie stehen für ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld – ein wichtiges Kriterium für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber.
- Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt geben Unternehmen dem Thema Diversity intern eine größere Gewichtung. Sie sorgen für eine stärkere Verpflichtung zur Umsetzung bei allen Verantwortlichen.
- Teil einer bundesweiten Bewegung und des größten Netzwerks für Diversity-Management in Deutschland werden.

→ www.nrweltoffen-solingen.de

7 HANDLUNGSFELD SPORT UND KULTUR

Auch im Jahr 2019 musste sich sowohl der in den Medien viel beachtete Leistungssport mit rassistischen Vorfällen und deren Bearbeitung auseinandersetzen. Auf der anderen Seite gab es wiederum eine Vielzahl von Kampagnen, die zur Vermeidung von Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aufriefen und die Wertschätzung sozialer Vielfalt im und durch den Sport betonten. Auch auf lokaler Ebene spiegeln sich diese Entwicklungen.

7.1 Ergebnisse 2019

7.1.1 Charta „Toleranz, Respekt und Fair Play – rund um den Fußballplatz“

Der Fußballkreis Solingen hatte 2018 in Kooperation mit dem Solinger Sportbund, dem Fußballverband Niederrhein, dem Kommunalen Integrationszentrum, dem Stadtdienst Sport und Freizeit sowie der Bergischen VHS die Fußballvereine eingeladen, die Themen Rassismus, Gewalt und Diskriminierung im Kreis Solingen zu diskutieren. Ein Ergebnis dieses Prozesses ist die Charta „Toleranz, Respekt und Fair Play – rund um den Fußballplatz“, die von allen Vereinen im Fußballkreis Solingen unterzeichnet wird. Ebenso entstand im Verlauf des Arbeitsprozesses die Idee der Entwicklung und Verleihung eines Gütesiegels für Vereine, die besondere Anstrengungen unternehmen, um Toleranz, Respekt und Fairplay im Sport zu verwirklichen. Die Verleihung des Gütesiegels ist an konkrete messbare Indikatoren, wie z.B. den Qualifizierungsgrad von vereinsinternen Übungsleiter*innen gebunden. Dazu wurde ein umfassender Aktionsplan erstellt, in dem Herausforderungen genannt werden, die jeweils mit mehreren Maßnahmen und konkreten Zuständigkeiten hinterlegt sind. Zum Beispiel:

„Verurteilung von Diskriminierung

Menschenverachtende Äußerungen und Verhaltensweisen (Gewalt, Rassismus, Extremismus, Homophobie, sexualisierte Gewalt, etc.) werden bei uns aufs Schärfste verurteilt und entsprechend sanktioniert.

Herausforderung: Rassistische Äußerungen auf Fußballplätzen haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Es ist äußerst wichtig, dass Vereine die Verursacher entsprechend sanktionieren.

Maßnahme: Erteilen eines Platzverweises durch die Ordner des Vereins“

(Broschüre „Der Ball ist bunt“ S. 15)

Dieser Prozess kann durch fachliche Impulse und Beratung gestärkt werden, damit auf der Handlungsebene weitere Maßnahmen entwickelt werden können, die die guten Impulse der Charta und des Gütesiegels auf der Praxisebene entfalten.

7.1.2 Kultur des Zusammenlebens

Das Handlungsfeld Kultur war mit dem Handlungsfeld Sport verbunden und wurde nur in begrenztem Rahmen bearbeitet. Jedoch gab es auch auf struktureller Ebene Aktivitäten, z.B. einen gemeinsamen Workshop zwischen dem Zuwanderer- und Integrationsrat und dem Kulturausschuss zum Thema der interkulturellen Öffnung Solinger Kulturangebote, die eine weitreichende Analyse und Maßnahmenideen bereitstellen. Um das Handlungsfeld angemessen und nachhaltig bearbeiten zu können, braucht es einen eigenen Rahmen. Deshalb wird es zukünftig vom Handlungsfeld Sport abgekoppelt. Mit der begrifflichen Erweiterung „Kultur des Zusammenlebens“ ist beabsichtigt, eine inhaltliche Erweiterung zu schaffen, die sämtliche initiierte Formen menschlicher Zusammenkünfte umfasst. Hierbei geht es insbesondere um Gruppen von Menschen heterogenen Alters, Geschlechts, heterogener Weltanschauung, Religion usw. Diese Zusammenkünfte finden oftmals in Form von Feiern, Festen usw. statt.

Bei der Demokratiekonferenz im Dezember 2019 trafen sich Interessierte zu einem Workshop unter dem Titel „Wir sehen uns! – Solinger Kultur des Zusammenlebens“. Die Ergebnisse des Workshops:



Vorhaben 1: „Panhas und Falafel“ – ein Multi-Kochbuch aus Solingen (mehrsprachig) – über den Tellerrand kochen	Schritte: <ul style="list-style-type: none"> • Akteure sammeln aus Integrationskursen, Quartiersmanagement, Vereinen, Gemeinden, VHS, Flüchtlingsarbeit, Gaststättenverband • Info-Medien (print, digital, social media) und Öffentlichkeitsarbeit • Format und Träger festlegen: VHS-Kurs? Arbeitsgruppe?
Vorhaben 2: Event „Drei-Gang-Menü“	Schritte: <ul style="list-style-type: none"> • Ein Best-of des Multi-Kochbuchs (siehe Vorhaben 1) sammeln • Ein Abend mit Kunst, Kochen und Musik
Vorhaben 3: Gipsy-Jazz-Konzert & Gedenken	Schritte: <ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit (Sinn/Anlass/Termin) • Nachhaltige jüngere Organisation

7.2 Anregungen für die Umsetzung im Handlungsfeld Sport

7.2.1 Sport: Für Diskriminierung und Ausgrenzung sensibilisieren

Rassismus im Sport ist kein neues Thema, dennoch ist es 2019/20 erneut verstärkt in den Schlagzeilen. Sportvereine bieten mit ihrer enormen Verbreitung, ihrem großen Mitgliederanteil an Kindern und Jugendlichen und ihrer umfangreichen informellen Bildungsarbeit **vielfältige Möglichkeiten**, dieses wichtige Thema zu bearbeiten und ein Klima der Offenheit zu schaffen. Dafür ist es nötig, das Thema in den Gremien auf die **Tagesordnung** zu bringen und in den Verein hinein zu hören, inwiefern eine **Sensibilisierung für Rassismus und Diskriminierung** gefordert ist. Die notwendige Sensibilisierung betrifft dabei alle Ebenen: Übungsleiterinnen und Übungsleiter, Trainerinnen und Trainer sowie Vorstandsmitglieder.

7.2.2 Sport: Akteure qualifizieren

Menschen mit Diskriminierungserfahrungen benötigen vertrauenswürdige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, an die sie sich wenden können. Der Umgang mit Diskriminierung darf nicht tabuisiert werden. Gerade in emotional anspruchsvollen Wettkampfsituationen sind kommunikative und deeskalierende Handlungskompetenzen unabdingbar. Handelnde Akteure können durch **begleitende Fortbildungen** sukzessive in der Ausbildung ihrer Kompetenzen durch entsprechende Maßnahmen unterstützt werden.

Die Unterstützungsnetzwerke sind vielfältig. Im Rahmen von „Entschlossen weltoffen! – Gemeinsam für Demokratie und Respekt im Sport“ macht der **Landessportbund NRW**¹² Informations-, Beratungs- und Schulungsangebote, um ehren- und hauptamtlich Tätige in Vereinen, Bündeln und Verbänden zu unterstützen. Ziel ist es, die Akteurinnen und Akteure für Diskriminierung und menschenverachtendes Verhalten zu sensibilisieren und ihnen Handlungssicherheit im Umgang damit zu vermitteln. Konkrete Angebote sind das Haltungstraining Sport „Ernst macht doch nur Spaß – Haltung zeigen, aber wie?“ oder das KURZ und GUT-Seminar „Achtsam statt neunmalklug – damit Ausgrenzung im Sport(verein) keine Chance hat!“. Des Weiteren bietet der Landessportbund eine anlassbezogene Beratung bei konkreten Vorfällen im organisierten Sport an.

7.2.3 Sport: Die vielen Angebote der Unterstützung im Sportsystem nutzen

Insbesondere lokale Kooperationen zwischen Sport und Migrantenselbstorganisationen bieten sich vor Ort an, um Teilhabe und Partizipation von neu zugewanderten Menschen am gesellschaftlichen Leben zu stärken. Angesichts der Tatsache, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Sport noch immer unterrepräsentiert sind, sollten die **Potenziale und Gestaltungsspielräume dieser Kooperationen** nutzbar gemacht werden. Gemeinsame Vorhaben könnten beispielsweise sein: Entwicklung von Sport- und Bewegungsangeboten, Organisation von Sport- und Kulturfesten oder fachliche Hilfen und Förderprojekte. Für die Konzeption von Sport- und Bewegungsangeboten ist es grundsätzlich wichtig, Bedarfe zu ermitteln.

¹² <https://www.lsb.nrw/unsere-themen/integration-und-inklusion/entschlossen-weltoffen> (abgerufen am 25.02.2020).

7.2.4 Sport: Tipps für die Praxis

In der Broschüre „Der Ball ist bunt“ finden sich konkrete Tipps für die Praxis, um im eigenen sportlichen Umfeld Diskriminierungen abzubauen. Zum Beispiel die konsequente „Verurteilung von Diskriminierung“¹³:

¹³ Fußballverband Niederrhein e.V. & Fußballkreis Solingen (Hg.) 2019. Der Ball ist bunt – Toleranz, Respekt, Fair Play – rund um den Fußballplatz. S. 15.

2. Verurteilung von Diskriminierung Menschenverachtende Äußerungen und Verhaltensweisen (Gewalt, Rassismus, Extremismus, Homophobie, sexualisierte Gewalt, etc..) werden bei uns aufs Schärfste verurteilt und entsprechend sanktioniert.		
Herausforderung	Maßnahme	Zuständigkeit/Info
Rassistische Äußerungen Rassistische Äußerungen auf Fußballplätzen haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Es ist äußerst wichtig, dass Vereine die Verursacher entsprechend sanktionieren.	Erstellen eines Platzverweises durch die Ordner des Vereins	Ordner/Polizei Bei Missachtung sofortige Kontaktaufnahme zur Polizei
Sanktionierungen von Trainern / Mannschaftsverantwortlichen im Spielbericht Nicht nur Fehlverhalten der Spieler auf dem Platz bzw. der Zuschauer am Spielfeldrand sollte sanktioniert werden, sondern auch das der Trainer und Mannschaftsverantwortlichen, die im Spielbericht eingetragen sind.	Entwicklung und Erstellung einer digitalen Trainerberechtigungsliste zur Kontrolle, ob ein Trainer auf der Bank sitzen darf oder eine Sperre vorliegt bzw. er die entsprechenden Lizenz besitzt	Fußballverband Niederrhein Geplante Umsetzung wird durch Veränderung in der WDFV-Spielordnung (SpO) ersetzt. Der Schiedsrichter kann Teamoffizielle, die sich nicht verantwortungsbewusst verhalten, verwarnen (Gelbe Karte) oder sie vom Spielfeld und dessen unmittelbarer Umgebung einschließlich der Technischen Zone entfernen lassen (Rote Karte). Die Kontrolle der Sperren erfolgt über das DFBnet

Um diese Kultur und die damit verbundenen Werte im Vereinsleben nachhaltig zu verankern, ist eine selbstbewusste Kommunikation der Normen und Werte zielführend¹⁴:

4. Stärkung des eigenen Selbstverständnisses Wir sind uns der Normen und Werte, für die unser Verein steht, bewusst. Wir legen besonderen Wert auf deren Einhaltung durch unsere Mitglieder und die beteiligten Eltern. Mit diesem gemeinsamen Selbstverständnis stärken wir das Gemeinschaftsgefühl rund um den Verein.		
Herausforderung	Maßnahme	Zuständigkeit/Info
Vermittlung von Werten & Normen im Verein zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der eigenen Vereinskultur ist es zielführend, die eigenen Werte und Normen sowie die Idealvorstellung des Vereinslebens an alle Mitglieder zu kommunizieren.	Durch die Unterzeichnung eines Werte-/Verhaltenskodexes bekennen sich die Mitglieder zu einem, dem Selbstverständnis des Vereins entsprechenden, Umgang	FVN Fußballkreis Solingen Informationen unter www.fvn.de Online-Suchbegriff: Verhaltenskodex

7.3 Strategische Planung 2020

7.3.1 Fachliche Begleitung des Handlungsfelds Sport

Auch im Jahr 2020 wird die Fach- und Koordinierungsstelle NRWeltoffen die für Sport zuständigen Kolleginnen und Kollegen des Stadtdienstes Integration, die Akteure des Solinger Sportbundes und des Kreisfußballverbandes im Themenbereich „Rassismus, Gewalt und Diskriminierung im Fußball“ fachlich begleiten. Das Ziel ist es, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln, um die Werte der Charta und des Gütesiegels für die Praxis der Fußballvereine im Kreis Solingen zu entfalten. Leitlinie ist der Aktionsplan, den die Projektgruppe in Zusammenarbeit mit den Vereinsvertretungen entwickelt hat. Alternativ oder auch zusätzlich zum Fußballbereich sind Maßnahmen zur Rassismus-Sensibilisierung im Sport allgemein möglich.

¹⁴ a.a.O. S.17

MEILENSTEINE

- 2020: Regelmäßige Treffen mit den Akteuren im Feld und gemeinsame Entwicklung von Maßnahmen.

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Bedarfe für Maßnahmen können identifiziert werden.
- Mindestens eine zielgerichtete Maßnahme wird entwickelt, geplant und durchgeführt.

7.3.2 Entwicklung und Begleitung einer Leitmaßnahme im Handlungsfeld Kultur des Zusammenlebens

Nach einer Sichtung der bisherigen Aktivitäten und Ansätze, deren Bewertung und Diskussion sowie der Ableitung von Handlungsbedarfen soll eine Leitmaßnahme im Handlungsfeld Kultur des Zusammenlebens entwickelt werden, die noch im Projektjahr 2020 zur Umsetzung kommen soll.

MEILENSTEINE

- Durchführung eines moderierten Workshops, bei denen die Ideen im Handlungsfeld auf ihre Realisierbarkeit hin geprüft werden.

ERWARTETE ERGEBNISSE

- Eine zielgerichtete Maßnahme kann entwickelt und bis spätestens 2021 durchgeführt werden.

Best Practice 2019

Sport: Charta „Toleranz, Respekt und Fair Play – rund um den Fußballplatz“

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 Dialog mit Verantwortlichen der Vereine und des Verbandes ist eine sogenannte Charta, also eine für alle verbindliche Verfassung entstanden, die feierlich von den Beteiligten unterschrieben wurde. Diese soll für einen respektvollen Umgang im Fußball sorgen, jeglicher Gewalt entgegenwirken und beinhaltet sechs Punkte:

- Vorbildfunktion nachkommen: Sorgfältige Auswahl der im Verein tätigen Personen
- Verurteilung von Diskriminierungen: Sanktionierung bei menschenverachtenden Äußerungen und Verhaltensweisen
- Angemessenes Konfliktmanagement: Unnachgiebiger Umgang mit Konflikten auf und neben dem Spielfeld
- Stärkung des eigenen Selbstverständnisses
- Respekt gegenüber allen Beteiligten
- Ordentlicher Umgang mit der Spielstätte

Zielgruppe

- Akteure in Solinger Fußballvereinen

Mehrwert

- Durch die Beteiligung der Vereinsvertreter und die Prozessorientierung konnte eine hohe Verbindlichkeit erzielt werden.
- Mit der Selbstverpflichtung wurde ein verbindlicher Orientierungsrahmen gesetzt, der nun anhand eines Aktionsplans inhaltlich weiter ausgefüllt werden kann.

→ www.solingersport.de



8 NACHHALTIGKEIT

8.1 Öffentlichkeitsarbeit

Im März 2019 wurde das lokale Handlungskonzept im Rahmen eines Pressegesprächs dem Solinger Oberbürgermeister überreicht und der Öffentlichkeit präsentiert (<https://www.solinger-tageblatt.de/solingen/jugendliche-rassismus-sensibilisieren-11847270.html>)

In der Folge wurde es in Form eines – auf das jeweilige Handlungsfeld zugeschnittenen – Vortrags in verschiedenen Ausschüssen des Stadtrates und in Netzwerken vorgestellt und diskutiert, u.a. im Zuwanderer- und Integrationsrat, Jugendhilfeausschuss, Ausschuss für Schule und Weiterbildung, Hauptamtlichenkonvent der Evangelischen Jugend Solingen, Netzwerk.mitte und im Bündnis für Toleranz und Zivilcourage.

Die Webseite www.nrweltoffen-solingen.de wurde als zentrale Informationsplattform erstellt und im Laufe des Jahres regelmäßig aktualisiert. Sie enthält Informationen zum Handlungskonzept, Best-Practice-Beispiele, Entwicklungen in den Handlungsfeldern und eine umfassende Übersicht von Solinger Veranstaltungen und Angeboten in den Themenfeldern Demokratieförderung, Extremismusprävention und Vielfaltsgestaltung. In einem monatlichen Newsletter werden diese Veranstaltungen sowie Tipps zu Arbeitsmaterialien oder Kooperationspartnern gebündelt und der Solinger Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Der monatliche Newsletter erreicht pro Ausgabe etwa 1.350 Personen, die Website verzeichnet rund 45.000 Aufrufe pro Monat (Stand: Januar 2020).

Im Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft erfolgte im Mai 2019 ein gemeinsames Pressegespräch mit sieben Solinger Unternehmen, die im Rahmen des NRWeltoffen-Prozesses für den Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ gewonnen worden waren (Link zum Pressebericht: <https://www.solinger-tageblatt.de/solingen/friedliches-zusammenleben-solinger-firmen-setzen-vielfalt-12332128.html>).

Strategische Planung für 2020

Da die Website als zentrale Informationsplattform mit der aktiven Verbreitung des monatlichen Newsletters wie oben beschrieben einen weiten Interessiertenkreis erreicht, werden beide Instrumente mit gleicher Energie weiter eingesetzt. Die für das Handlungsfeld Schule spezifizierte Seite schule.nrweltoffen-solingen.de ist in Form einer Praxisplattform zentraler Baustein im Projektjahr 2020. Hier geht es vor allem um die aktive Bekanntmachung der Seite in Schulkollegien und relevanten Bildungseinrichtungen (vgl. Kapitel 4, HF Schule). Bezogen auf das Handlungsfeld Arbeit und Wirtschaft soll mit der Präsenz bei relevanten Großveranstaltungen wie der Solingen Messe für die Anliegen von NRWeltoffen geworben werden.







© Niklas Hirschfeld, codecentric AG



© Niklas Hirschfeld, codecentric AG

