

Positionspapier kommunale Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit

Verfasser: Runder Tisch Antirassismus
und Antidiskriminierung | Karlsruhe, Oktober 2023



Zusammenfassung

Von Juli 2021 bis Juli 2023 haben Vertreter*innen der Stadt Karlsruhe, ihrer Tochtergesellschaften, der Zivilgesellschaft und Interessensgruppen am „Runden Tisch Antirassismus und Antidiskriminierung“ (RT ARAD) in immer wieder wechselnder Zusammensetzung zusammengefunden. Ein Positionspapier ist entstanden, das eine klare Aussage trifft: wir alle tragen zu Strukturen bei, die rassistisches und diskriminierendes Verhalten aufrechterhalten und nur gemeinsam können wir am Abbau von Rassismus und Diskriminierung arbeiten, um eine lebenswertere und gerechtere Stadt für alle zu schaffen.

Das folgende Positionspapier erläutert ausführlich die Themen [struktureller Rassismus](#) und [strukturelle Diskriminierung](#), um deutlich zu machen, dass Ausschluss-Mechanismen in und durch Institutionen reproduziert und aufrechterhalten werden. Das Papier macht deutlich, dass diese Erkenntnis uns nicht von der Pflicht entbindet, als Individuen dagegen zu wirken, dass wir allerdings auch in komplexen zusammenhängenden Systemen arbeiten und leben, die unser individuelles Handeln einschränken.

Auf Grund dessen haben die Autor*innen des Papiers 3 Leitprinzipien entwickelt, die das künftige Handeln prägen sollen und die auf eine Haltung abzielen, die sich die Autor*innen des Papiers bei künftigen kommunalen Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung wünschen. Sie sollen bewirken, dass Menschen, die bisher von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen wurden, ab jetzt bewusst mit eingebunden werden.

1. Nichts über uns ohne uns

2. Fokus auf Bedürfnisse

3. Repräsentation macht den Unterschied

Diese Leitprinzipien bilden das Fundament, auf dem die Ziele und Maßnahmen aufbauen. Insgesamt 8 Wirkungsfelder, 27 Ziele und 86 Maßnahmen wurden in dem partizipativen Prozess entwickelt und hier zusammengetragen.

Im intensiven Austausch ist deutlich geworden, dass Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit Ressourcen erfordert – sowohl um eine Koordinierung der weiteren Prozesse zu gewährleisten, als auch um die Synergien mit weiteren Akteur*innen effektiv und gewinnbringend für alle zu nutzen. Die Bereitstellung von Ressourcen wie auch die Bereitschaft, sich zu einer diskriminierungssensiblen und rassismuskritischen Haltung zu bekennen, sind die Säulen, auf denen eine nachhaltige Strategie gegen Rassismus und Diskriminierung aufgebaut werden kann.

Inhaltsverzeichnis

0. Vorab: Wer sind „Wir“, Impressum	4
1. Präambel	5
2. Strukturen erkennen	6
3. Strukturierter Dialog	10
4. Wirkungsfeldbezogene Ziele und Maßnahmenkatalog:	11
5. Partizipative Evaluation	22
6. Eine Zusammenfassung der bisherigen Arbeitsschritte, Beteiligungsveranstaltungen und Ausblick für das Jahresende 2023	23

0. Vorab: Wer sind „Wir“

Seit 2021 traf sich in regelmäßigen Abständen der RT ARAD. Knapp 200 Personen aus der Stadtgesellschaft – darunter Verwaltung, Interessensverbände, zivilgesellschaftliche Organisationen und Bürger*innen in immer wieder wechselnder Zusammensetzung – haben sich in 6 Arbeitstreffen zusammengefunden. Dabei wurden die Themen Rassismus und Diskriminierung aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und es wurde gemeinsam an einem Ziel gearbeitet. Begleitet wurde die Arbeit am Runden Tisch von einer Begleitgruppe, in der Vertreter*innen aus der Verwaltung und ehrenamtliche sachkundige Bürger*innen die Inhalte aus den Runden Tischen aufgriffen und einordneten.

Das „Wir“ in diesem Papier sind die Akteur*innen des Runden Tisches, die ihre fachliche und persönliche Expertise in den Prozess eingebracht haben und durch die Positionierung im Papier zu einem gesellschaftlichen Mehrwert für die Stadt Karlsruhe beitragen.

Impressum

Herausgeberin:
Stadt Karlsruhe,
Kulturamt und Büro für
Integration

Projektleitung:
Christoph Rapp

Redaktion:
Tabea Bomar, Claudia Lahn,
Dominika Szope

Titelbild: Aktionstag gegen
Rassismus am 23.03.2022,
Foto: Stadt Karlsruhe, Enderle

In der Sitzung des Gemeinderates
der Stadt Karlsruhe am
24. Oktober 2023 beschlossen

Verfasser*innen:
Mitglieder des Runden
Tisches Antirassismus
und Antidiskriminierung

Projektbegleitung:
Lila Sax dos Santos Gomes,
Moderation - Beratung -
Prozessbegleitung
www.lilasaxdossantosgomes.de

Layout:
Goetzinger + Komplizen
Werbeagentur GmbH,
Bahnhofstr. 16, 76137 Karlsruhe

Druck:
Rathausdruckerei, Recyclingpapier

Stand: 17. Januar 2024

1. Präambel

Unsere Vision ist eine Welt frei von Rassismus und Diskriminierung. Wir streben eine Stadtgesellschaft an, in der alle mit ihrem Wissen und Können dazu beitragen, dass Karlsruhe eine diskriminierungssensible und rassismuskritische Stadt wird. Wir sind uns bewusst, dass Deutschland eine pluralistische, sprachlich und kulturell vielfältige Migrationsgesellschaft ist. Wir erkennen an, dass wir alle bewusst und unbewusst zu Strukturen beitragen, die rassistisches und diskriminierendes Verhalten aufrechterhalten. Wir erkennen aber auch, dass, wenn wir gemeinsam am Abbau und Aufbrechen von Rassismus und Diskriminierung arbeiten, wir eine lebenswerte und gerechte Stadt für alle schaffen können. Macht und Privilegien erkennen, rassismus- und gendersensible Sprache bewusst verwenden, Barrieren abbauen sind nur einige der Dinge, die wir sowohl als Individuen als auch in Gemeinschaften und Institutionen angehen können.

Alle Menschen profitieren von einer Umgebung, in der sie nicht diskriminiert werden und sich willkommen und sicher fühlen. Wir wissen, dass eine gerechte Ressourcenverteilung nur dann stattfindet, wenn Chancengleichheit besteht.

Öffentliche Politik muss einen wirkungsvollen Beitrag dazu leisten, die ungerechte Verteilung von Entscheidungsgewalt, den ungleichen Zugang zu Ressourcen und die ungleichen Machtverhältnisse abzumildern.

Es geht hierbei um die Sicherung von Rechten, die in der [Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN](#), im Grundgesetz und in der Europäischen Menschenrechts-Konvention deutlich formuliert wurden: Das Recht auf Wohnen, auf gesellschaftliche Teilhabe, auf Arbeit, auf Bildung und auf Meinungsfreiheit.

Um wirkungsvoll dazu beizutragen, bedarf es sowohl konkreter Handlungsempfehlungen als auch kontinuierlicher Begegnungs- und Dialogräume, eines respektvollen Umgangs mit Unterschieden und das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben.

In dem vorliegenden Positionspapier erläutern wir unser Verständnis von dem Prozess, an dem die Akteur*innen des RT ARAD beteiligt gewesen sind. Wir beschreiben unsere Erkenntnisse und stellen Ziele und Maßnahmen dar, auf die wir uns in einem partizipativen Prozess geeinigt haben. Dabei ist uns allen bewusst geworden, dass langfristige Veränderungen notwendig sind, um die gesellschaftlichen Strukturen und das Denken der Menschen zu verändern. Dies erfordert nachhaltige Formate des Miteinanders. Einander zuhören, die eigene Haltung reflektieren und in den Dialog treten sind bereits erfolgt, der Prozess muss allerdings fortgesetzt werden.

Dafür benötigt die kommunale Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit Ressourcen für die Wirkungsfeldbezogene Arbeit, für die Fort- und Weiterbildung und für die Koordination der entsprechenden notwendigen Schritte.

In diesem Positionspapier benennen wir klare Ziele und Maßnahmen, die als erste Ergebnisse zu verzeichnen sind. Diese Ziele und Maßnahmen können aber nur dann verwirklicht werden, wenn die Bedeutung dieser Aufgabe von Verwaltungsspitze und Gemeinderat anerkannt und die Bewältigung dieser Aufgabe gefördert wird. Wir wollen der Arbeit, die mit diesem Papier angestoßen wird, einen Rahmen geben, damit dieser Prozess kontinuierlich in einer Atmosphäre der [bedeutsamen Partnerschaft¹](#) fortgesetzt werden kann.

¹ Die OECD schlägt das Wort bedeutsam (significant) vor, um Partnerschaften zwischen Behörden und Zivilgesellschaft zu beschreiben. Diese Partnerschaft beschreibt eine Zusammenarbeit, in der die Partner*innen gemeinsam an einem Produkt oder einem Ziel arbeiten, für das sie gemeinsam Verantwortung übernehmen und in der Rechte und Ressourcen in Absprache verteilt werden. Siehe: oecd.org/cfe/leed/36279186.pdf

2. Strukturen erkennen

In diesem Positionspapier und den hier formulierten Zielen und Maßnahmen geht es in erster Linie darum, strukturellen Rassismus und strukturelle Diskriminierung sowie deren Folgen sichtbar zu machen und nachhaltig daran zu arbeiten, damit Karlsruhe eine diskriminierungssensible und rassismuskritische Stadt wird. Wir sind uns dessen bewusst, dass Institutionen Rassismus und Diskriminierung reproduzieren und verstärken.

Menschen sind auch in und durch städtische Ämter, Behörden und stadteigene und stadtnahe Gesellschaften und Einrichtungen direkt und indirekt von Rassismus und Diskriminierung betroffen.

Die Auswirkungen davon betreffen uns alle. Vor allem aber werden rassifizierte und diskriminierte Menschen durch diskriminierende und rassistische Strukturen an gleichberechtigter politischer, sozialer und ökonomischer Teilhabe gehindert und damit in ihren Menschenrechten beschnitten.

Im Rahmen des Prozesses haben wir gesehen, dass jeder Mensch ein unterschiedliches Verständnis von Rassismus und Diskriminierung hat, geprägt durch sein Umfeld, seine Erlebnisse und seine Sozialisierung.

Am Runden Tisch haben wir mit unterschiedlichen Definitionen von Rassismus und Diskriminierung gearbeitet und uns bei den daraus entstehenden Zielen und Maßnahmen vor allem auf strukturelle Gegebenheiten fokussiert, die Rassismus und Diskriminierung begünstigen.

Struktureller Rassismus

Die Amadeu Antonio Stiftung² definiert **Rassismus** als „eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion abwertet. In Deutschland betrifft das nicht-weiße Menschen – jene, die als nicht-deutsch, also vermeintlich nicht wirklich zugehörig angesehen werden. Wenn Menschen nicht nach ihren individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften oder danach, was sie persönlich tun, sondern als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe beurteilt und abgewertet werden, dann ist das Rassismus“. Dies inkludiert auch den Antisemitismus als besondere Form der Menschenverachtung.

Beim **strukturellen Rassismus** handelt es sich um rassistische Strukturen, Prozesse und Routinen in der Gesellschaft, die vorwiegend Schwarze Menschen, People of Color und Menschen mit Migrationsgeschichte oder mit Fluchterfahrung³ benachteiligen und ausgrenzen. Solche Routinen führen beispielsweise zu Benachteiligungen im Schulsystem, etwa wenn es um die Versetzung von Schüler*innen, Diskriminierungen am Arbeitsmarkt oder wenn es um die Besetzung von offenen Stellen geht. Struktureller Rassismus führt zu Ausschluss aus zentralen Bereichen der Gesellschaft und zu sozialer Ungleichheit im Bildungssystem, beim Zugang zu Arbeitsplätzen oder beim Wohnraum, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Durch die immer wiederkehrende Ausgrenzung und das Gefühl von „Anderssein“ sind die Betroffenen einer ständigen psychischen Belastung ausgesetzt. Eine aktuelle Studie der Universität Duisburg zeigt, dass rassistische Denkmuster in deutschen Behörden keine Ausnahme darstellen und dass Rassismus in der Polizei, in der Arbeitsverwaltung und in der Gesundheitsversorgung strukturell eingebettet und institutionell (re-)produziert wird⁴. Darüber hinaus hat die explorative Studie **Afrozensus (2020)** herausgearbeitet, dass Schwarzen Menschen häufig nicht geglaubt wird, wenn sie von strukturellen Rassismuserfahrungen sprechen. Mitunter werden diese auch als besonders emotional oder hysterisch bezeichnet, wenn sie ihre Erlebnisse schildern. Diese Art des Herunterspielens von traumatisierenden Erlebnissen erschwert das Nachverfolgen von rassistischen Übergriffen.

2 Nachzulesen unter: amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-rassismus

3 Über die Bedeutung der verschiedenen (Selbst-)Bezeichnungen empfehlen wir hier nachzulesen: diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch und mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Alternativen_Migrationshintergrund.pdf

4 Nachzulesen unter: duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00075438

Strukturelle Diskriminierung⁵

Strukturelle Diskriminierung beschreibt die Benachteiligung oder den institutionalisierten Ausschluss von Menschen aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit oder einem zugeschriebenen Merkmal. **Human Rights Watch** schreibt dazu: „Von struktureller Diskriminierung wird gesprochen, wenn die Benachteiligung einzelner Gruppen in der Organisation der Gesellschaft begründet liegt. Die über Jahrzehnte und Jahrhunderte gewachsene Art des Zusammenlebens (Arbeitsteilung, Verteilung der Entscheidungsbefugnisse etc.) geht in der Regel mit patriarchalen, postkolonialen, homophoben, religiösen oder wie auch immer gearteten und begründeten Konventionen, Gebräuchen und Traditionen einher, welche die Privilegierung einzelner Gruppen bzw. die Schlechterstellung anderer Gruppen als 'normal' und vorgegeben erscheinen lassen“⁶. Im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** werden sechs Merkmale aufgelistet, die zu einer Benachteiligung führen können: Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Aber auch andere Merkmale können zu einer Diskriminierung führen. Strukturelle Diskriminierung ist nicht immer einfach zu erkennen, da sie in bestehenden Strukturen eingebettet ist und oft von diesen reproduziert wird. Auch Betroffene erkennen bestimmte Aussagen oder Handlungen nicht immer als diskriminierend.

5 Weitere Infoseiten zu den Themen Rassismus und Diskriminierung:
vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-struktureller-rassismus, afrozensus.de/reports/2020/#start, rassismusmonitor.de

6 Eine Auflistung verschiedener Diskriminierungsformen ist unter anderem hier zu finden:
humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung

Intersektionalität

Wenn eine Person mehrere diskriminierungsrelevante Merkmale in sich vereint, kann sie auf vielfache Art und Weise Diskriminierung erfahren. Frauen mit Migrationsgeschichte, die ihre Kinder allein erziehen und in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten, sind zum Beispiel aus mehreren gesellschaftlichen Bereichen strukturell ausgeschlossen. Diese Mehrfach-Diskriminierung vermindert sowohl die Teilhabechancen der Mütter, als auch die ihrer Kinder. Ein intersektionaler Blick muss in allen Diskussionen über Rassismus und Diskriminierung im Mittelpunkt stehen.

Eine rassismuskritische und diskriminierungsfreie Stadtverwaltung

Rassismus und Diskriminierung ist in Karlsruhe leider gelebte Realität. Aus diesem Grund setzen wir uns für eine Stadt ein, in der eine rassismuskritische und diskriminierungssensible Einstellung unsere Haltung, unser Verhalten und unseren Umgang miteinander prägen. **Dabei muss die Stadtverwaltung als Vorbild vorangehen**, unterstützt von den politischen Gremien, die ihrer Arbeit einen Rahmen geben. Denn um eine nachhaltige Veränderung zu erreichen, ist eine offene Haltung in den politischen Gremien und in der Verwaltung nötig. Konkrete, messbare Ziele sollen durch professionelle Maßnahmen erreicht werden. Ämter, Behörden und stadteneigene und stadtnahe Gesellschaften und Einrichtungen werden dazu aufgefordert, diese Maßnahmen zu übernehmen und umzusetzen. Die Überwindung von Rassismus und Antidiskriminierung muss zur Chef*innen-Sache erklärt und konsequent gelebt werden.

Nachhaltiges Arbeiten erfordert Ressourcen

Es ist absehbar, dass zur Verwirklichung des durch uns angestoßenen Prozesses ausreichende personelle und finanzielle Mittel für die Maßnahmen und deren Koordination im Rahmen der kommunalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit benötigt werden. Das Aufbrechen von Diskriminierung und Rassismus ist ein Langzeitprojekt, das einen Dialog zwischen verschiedenen Akteur*innen erfordert.

Die Umsetzung der kommunalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit erfordert:

- ausreichende finanzielle Mittel, um die Vernetzung und den Dialog der Akteur*innen zu fördern sowie Sachmittel, um weitere Veranstaltungs- und Weiterbildungsangebote zu realisieren.
- personelle Ressourcen für die Koordination der Aufgabe, Rassismus und Diskriminierung innerhalb der Strukturen sichtbar zu machen. Diese Koordination soll die im folgenden Abschnitt aufgeführten Ziele und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit städtischen Ämtern, zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, Interessensgruppen und weiteren Institutionen des Runden Tisches umsetzen. Die Koordination sichert die Weiterführung des kontinuierlichen Prozesses und unterstützt die hier entstehenden Aktionsbündnisse zwischen Verwaltung, Stadtgesellschaft und Interessensgruppen sowie koordinativ und methodisch innerhalb der Verwaltung.

Ausreichende eigene personelle Ressourcen und Sachmittel ermöglichen darüber hinaus das Beantragen von Drittmitteln, die für die Umsetzung und Auswertung der Ziele notwendig sind.

Nur so – davon sind wir überzeugt – kann die Positionierung der Stadt im Hinblick auf Rassismus und Diskriminierung untermauert und fortlaufend den gesellschaftlichen Bedingungen angepasst werden, um für eine nachhaltige Veränderung in den Strukturen zu sorgen.

3. Strukturierter Dialog

Durch die Erfahrungen unseres gemeinsam erlebten Prozesses sind wir überzeugt, dass wir als pluralistische Akteur*innen in einer demokratischen Ordnung, die gleichzeitig von Machtungleichheiten geprägt ist, neben dem Ziel- und Maßnahmenkatalog auch Leitprinzipien benötigen. Diese dienen als Handlungsrahmen, der im Umgang miteinander Orientierung bietet.

Folgende **Leitprinzipien** sollen bei allen nachfolgenden Zielen und Maßnahmen mitgedacht werden:

1. Nichts über uns ohne uns⁷:

Die Zivilgesellschaft, Vertretungen von Betroffenen und städtische Akteur*innen sind als bedeutsame Partner*innen in die Planung, Umsetzung und Auswertung der Ziele und Maßnahmen eingebunden.

2. Fokus auf Bedürfnisse:

Sowohl der Prozess als auch die daraus resultierenden Ergebnisse stellen die Interessen und Bedürfnisse derjenigen Menschen in den Mittelpunkt, die durch Rassismus und Diskriminierung abgewertet und ausgegrenzt werden.

3. Repräsentation macht den Unterschied⁸:

Bei zentralen Entscheidungen muss es zur Normalität werden, dass unterschiedliche Menschen eingebunden sind und bisher unterrepräsentierten Gruppen eine gleichberechtigte Teilhabe am politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird.

Unsere Vision: Karlsruhe ist frei von Rassismus und Diskriminierung. Dafür müssen wir erkennen, wie wir alle bewusst und unbewusst, individuell wie gemeinsam zu Strukturen beitragen, die rassistisches und diskriminierendes Verhalten aufrechterhalten. Wir müssen mit unserem Wissen und Können dazu beitragen, dass diese Strukturen sichtbar und kontinuierlich abgebaut werden. Unser Ziel muss es sein, Rassismus und Diskriminierung in Karlsruhe zu eliminieren.

⁷ „Nichts über uns ohne uns“ stammt ursprünglich aus der UN-Behindertenrechtskonvention aus dem Jahr 2006 und besagt, dass Menschen mit Behinderungen als Expert*innen in Beratungsprozesse einbezogen werden müssen. Inzwischen wird dieser Leitsatz auch genutzt, um die Bedeutung von effektiver Beteiligung von Betroffenen in Policy-Prozessen hervorzuheben.

⁸ Der englische Satz „Representation matters!“ wird inzwischen genutzt, um Forderungen nach Vertretungen von Minderheiten in Entscheidungsprozessen, aber auch in Bildung und in den Medien zu bündeln. Das World Economic Forum vermerkt hierzu folgende zentrale Fragen: „1. Wer ist hier und was wissen sie? 2. Wessen Stimme fehlt? und 3. Wie kann anwesenden Minderheiten zugehört werden?“
Mehr unter: weforum.org/agenda/2023/03/representation-knowledge-sharing-indigenous

4. Wirkungsfeldbezogene Ziele und Maßnahmenkatalog

Einige strukturelle Veränderungen können nur auf Landes- oder Bundesebene umgesetzt werden. Auf kommunaler Ebene gibt es jedoch auch Bereiche, auf die Politik und Verwaltung deutlichen Einfluss haben. Wie können also die Handlungsmacht der Kommunalpolitik und die Gestaltungsräume der Verwaltung so genutzt werden, dass alle Bürger*innen der Stadt die gleichen Teilhabechancen haben?

Die vorliegenden Wirkungsfelder, ihre Ziele und Maßnahmen bieten einen Denkanstoß für Bereiche, in denen es dringender Veränderungen bedarf. Sie sind als ein Startpunkt zu sehen, von dem aus, bestimmte Bereiche konkret angegangen werden können. Zugleich eröffnen sie die Möglichkeit, weitere Felder auszumachen, in denen der Einsatz von Maßnahmen notwendig ist.

Wirkungsfeld A: Öffentlichkeitswirksame Aktionen

Die Öffentlichkeits- und Pressearbeit muss vielfalts-, rassismus- und diskriminierungssensibel gestaltet werden. Dazu gehört unter anderem, dass Informationen in leichter Sprache und auf Englisch sowohl gedruckt als auch online zur Verfügung gestellt werden. Im Hinblick auf die wirkungsfeldbezogenen Maßnahmen wurden drei Bereiche identifiziert, in denen sofortige Maßnahmen ergriffen werden können.

1. Vorhandene Strukturen nutzen und stärken

- Bereits bestehende Akteur*innen mit eigenen Ressourcen wie die Karlsruhe Marketing und Event GmbH (KME) und das Büro für Engagement des Amtes für Stadtentwicklung und Statistik sollen beratend hinzugezogen werden.
- Kostenlose Ressourcen der Stadt für das Marketing von Events sollen genutzt werden, um auf den RT ARAD aufmerksam zu machen.
- Die Stadt Karlsruhe soll sich zu den [Internationalen Wochen gegen Rassismus](#) klar positionieren.

2. Der Bekanntheitsgrad des RT ARADs soll gesteigert und Transparenz für die Öffentlichkeit hergestellt werden.

- Eine Ausstellung der Zwischenergebnisse sowie auch eine Verbreitung der Ergebnisse durch Newsletter, Infoblätter und Flyer findet statt.
- Durch Vernetzung mit der Presse und städtischen Bibliotheken sowie mit Infoständen auf städtischen Veranstaltungen werden Schlüsselinformationen an die Öffentlichkeit und an Mitarbeiter*innen der Verwaltung und der Tochtergesellschaften weitergegeben.
- Der RT ARAD ist mit eigenem Logo, Homepage und Social-Media-Kampagne (#runderTisch) wiedererkennbar.
- Multiplikator*innen sprechen über den RT ARAD.

3. Weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sind in die Wege geleitet.

- Eine Internetseite mit geltenden und für uns nicht änderbaren Gesetzen mit verständlichen Erläuterungen wird erstellt.
- Ein rassismus- und diskriminierungskritischer Referent*innen-Pool wird in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen lokalen Akteur*innen generiert und ist online zugänglich.

Wirkungsfeld B: Arbeit und Lebensunterhalt

Im Wirkungsfeld **Arbeit und Lebensunterhalt** soll auf lange Sicht ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass sich diskriminierende und rassistische Strukturen auf die Arbeit und den Lebensunterhalt der Bürger*innen der Stadtgesellschaft auswirken. Nur durch ein breites Bewusstsein können diese Strukturen nachhaltig verändert werden. Am Runden Tisch haben weitere Akteur*innen gefehlt, um hier ein vollständiges Bild abzugeben. Vor allem der Lebensbereich **Lebensunterhalt** und die Diskriminierung, die aus Care-Arbeit entsteht, wurde unzureichend behandelt und die Punkte sind stark auf die Stadt als Arbeitgeberin konzentriert.

Damit erste Schritte in diese Richtung unternommen werden können, wurden folgende Ziele und Maßnahmen formuliert:

1. Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung sind über diese Ziele und Maßnahmen informiert.

- Durch Infomaterialien werden die Schlüsselemente dieses Positionspapiers für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung und der Tochtergesellschaften zugänglich gemacht unter anderem im Intranet, durch Informationsveranstaltungen und konkrete Ansprechpartner*innen.

2. Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte werden in Schulungen und Workshops erarbeitet.

- Sensibilisierungsschulungen zu den Themen Rassismus und Diskriminierung werden für alle Hierarchieebenen als Pflichtschulungen wiederholt durchgeführt.
- Die Dringlichkeit und Notwendigkeit dieser Trainings werden vom Oberbürgermeister, den Amtsleitungen und der Leitungsebene der Tochtergesellschaften untermauert.

3. Spielräume für die Integration von Bewerber*innen mit ausländischem Abschluss werden umfänglich genutzt.

- Eine zentrale Stelle unterstützt bei der Durchführung von Anerkennungsmaßnahmen, unter anderem durch ein **International Department**, das ausländische Bewerber*innen begleitet und Wissen über verschiedene Anerkennungsprozesse bündelt und koordiniert.
- Bestrebungen werden unterstützt, um die Stufen des Deutschen Qualifikationsrahmens zu erweitern.
- Städtische Bewerbungsverfahren sollten zweistufig aufgebaut werden, so dass besonders diskriminierte Individuen respektive Gruppen nicht in der ersten Runde rausfallen⁹.

⁹ Studien haben gezeigt, dass anonyme Bewerbungsverfahren diskriminierendes Verhalten reduzieren können, indem zum Beispiel Menschen mit migrantisch klingendem Namen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Siehe: sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/integration/anonymisiertes-bewerbungsverfahren

Allerdings werden statistisch gesehen mehr Menschen mit Migrationsgeschichte oder Frauen zwischen 30 und 35 – um nur 2 Beispiele zu nennen – dann nach dem Vorstellungsgespräch „ausortiert“. Siehe: wol.iza.org/articles/anonymous-job-applications-and-hiring-discrimination/long

Um dieser Diskriminierung entgegenzuwirken, empfiehlt es sich, ein zweistufiges Bewerbungsverfahren und positive Maßnahmen, wie zum Beispiel Quoten, einzuführen.

4. Rassistische und diskriminierende Strukturen in der Verwaltung und in den Tochtergesellschaften sind benannt. Verwaltung und Tochtergesellschaften verpflichten sich zu einem respektvollen und bedürfnisorientierten Umgang mit Mitarbeiter*innen mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen.

- Eine handlungsorientierte Beschwerdestruktur ist in der Stadtverwaltung und in den Tochtergesellschaften vorhanden. Dabei geht es darum, dass jede*r, der Rassismus und Diskriminierung erfahren hat, ohne Scham und Angst sich an fachlich ausgebildete und vertrauenswürdige Personen wenden kann.
- Bei dieser Beschwerdestruktur wird darauf geachtet, dass hier arbeitenden Personen über ausreichende Sprachkenntnisse, Sprachverständnis und Empathie verfügen. Außerdem wird auf eine entsprechende Repräsentation in der Besetzung von Stellen geachtet. Beschwerdestellen sollen mit ausreichend Personal und Reichweite ausgestattet sein.
- Führungskräfte werden in das Vorgehen bei Diskriminierungs- und Rassismus-Beschwerden geschult und es ist ein einheitlicher Leitfaden für Beschwerden entwickelt worden, an dem sie sich orientieren.
- Bestehende Schulungen, zum Beispiel zum AGG, werden auf ihre Aktualität und ihren Einsatz hin überprüft.
- Rassismus- und Diskriminierungsfälle werden anonymisiert aber transparent kommuniziert und konsequent verfolgt. Dabei wird das bestehende Recht (vor allem das AGG) einschließlich Sanktionen angewendet und ausgeschöpft.
- Gewerkschaften und Personal-/Betriebsrat werden in den Prozess einbezogen.

Wirkungsfeld C: Politik und Verwaltung

Im Wirkungsfeld Politik und Verwaltung ergaben sich zahlreiche Erfahrungsberichte, die eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Machtstrukturen in der Stadt erfordern. Eine Bestandsaufnahme bestehender intersektionaler, diskriminierender und rassistischer Verhaltensweisen innerhalb der Strukturen der Stadt Karlsruhe ist notwendig. Auch sind der Austausch und die Vernetzung mit Nachbarstädten wie Freiburg, Aalen, Mannheim und anderen wichtig. Hier sieht man die Möglichkeit eines Wissens- und Erfahrungsaustauschs über geeignete und effiziente Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und Rassismus in kommunalen Strukturen. Angesichts der Tatsache, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, ist es wichtig, einwanderungsfeindlicher Rhetorik entgegenzuwirken. Hierfür ist die Einbindung sowohl der Zivilgesellschaft und Migrant*innengruppen als auch der Politik unentbehrlich.

Vier Ziele konnten zusammenfassend formuliert werden:

1. Die Stadt Karlsruhe lebt den Servicegedanken: Verständliche, nachvollziehbare Prozesse und kompetente Beratung.

- Anträge können an einem Ort und digital abgerufen und eingereicht werden.¹⁰
- Die Schreiben von Verwaltungsstellen werden in einer Sprache formuliert, die den Empfänger*innen das Verstehen erleichtert. Unverständliche Formulare werden überarbeitet, dabei wird der Integrationsausschuss einbezogen.
- Verpflichtende Kurse in [Einfacher Sprache](#)¹¹ werden für Mitarbeiter*innen eingeführt.

2. Zugangshürden zu Schlüssel-Institutionen, wie zum Beispiel Bürgerbüro und Ausländerbehörde, werden aktiv abgebaut. Dazu gehört eine kritische Auseinandersetzung mit der Stereotypisierung von Kund*innen und eine rassismus- und diskriminierungsfreie Sprache.

- [Kompetente Beratung](#) bedeutet verständliche, nachvollziehbare Prozesse in einem Haus. Bei Umstrukturierungsprozessen sitzen alle beteiligten Dienststellen und gesellschaftlich relevanten Akteur*innen an einem Tisch (Sozial- und Jugendbehörde, Ausländerbehörde, Einbürgerungsstelle, Bürgerbüro sowie Akteur*innen aus den Bereichen Wohnraum, Ausbildung, Arbeit und Spracherwerb).
- An dem Gemeinderatsbeschluss [Willkommenshaus 2021](#) wird weitergearbeitet.
- Auf eine Vereinfachung von Vorgängen wird hingearbeitet.

¹⁰ Nach dem russischen Überfall auf die Ukraine konnten innerhalb kurzer Zeit schnelle und unkomplizierte Aufnahmeverfahren für Geflüchtete aus der Ukraine eingerichtet werden. Aus dieser Erfahrung kann geschöpft werden.

¹¹ Einfache Sprache ist eine sehr vereinfachte Form der Alltagssprache. Sie wird vor allem in geschriebenen Texten verwendet. In Texten in Einfacher Sprache wird die Alltagssprache oft als „schwere Sprache“ bezeichnet, weil sie deutlich komplizierter aufgebaut ist. So sollten zum Beispiel keine Fremdwörter oder Abkürzungen verwendet werden und die Sätze sollten kurz sein.

3. Die Partizipation aller Karlsruher*innen an politischen Entscheidungsprozessen wird aktiv gefördert

- Bemühungen auf kommunaler Ebene, ein kommunales Wahlrecht für Menschen ohne deutschen oder EU-Pass einzuführen, werden unterstützt.
- Informationsveranstaltungen über das aktive und passive Wahlrecht und zu Fragen der Beteiligung in Parteien und politisch wirkenden Organisationen werden abgehalten.

4. Bei der Belegschaft der Stadtverwaltung werden Maßnahmen ergriffen, damit Mitarbeiter*innen für ihre eigenen unbewussten Vorurteile sensibilisiert werden.

- Die Stadtverwaltung richtet Beförderungsprozesse ein, die sowohl Fachkompetenzen als auch Gender- und Diversity-Kompetenzen in die Bewertung einbeziehen. Dafür werden Gender- und Diversity-Kompetenzen in allen Stellenprofilen abgebildet und bei Ausschreibungen abgefragt. Vor allem bei der Besetzung von Führungskräften fließen diese Kompetenzen in die Auswahl ein.
- Im **Klimacheck** werden Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung abgefragt und ausgewertet. Diese Fragen decken sowohl die eigene Betroffenheit als auch das Erleben von rassistischem und diskriminierendem Verhalten als Nicht-Betroffene ab. Bei der Erstellung des **Klimachecks** sowie bei der Auswertung der Ergebnisse wird auf externe Kompetenzen zurückgegriffen.
- Antirassismus-Training mit Expert*innen aus der Karlsruher Zivilgesellschaft findet Eingang in das städtische Fortbildungsangebot.

Wirkungsfeld D: Community-Stärkung und Förderung des Dialogs

Alle Karlsruher Communities sollten Möglichkeiten haben, sich miteinander zu vernetzen und in einen regelmäßigen, gemeinsamen Austausch zu gehen. Dafür ist es notwendig, Orte zu schaffen, an denen sowohl Austausch als auch öffentliche Präsentation möglich ist. Genauso wichtig sind auch langfristig gesicherte Schutzräume, in denen Community-Mitglieder untereinander sein und in die sie sich zurückziehen können.

Innerhalb wirkungsfeldbezogener Maßnahmen wurden drei Bereiche identifiziert, in denen sofortige Maßnahmen ergriffen werden können.

1. Vorhandene Plattformen und Angebote werden vernetzt und an Bedürfnisse angepasst.

- Eine allgemeine Online-Präsenz in Form einer interaktiven Karte für Communities wird geschaffen. Eine Verknüpfung zu anderen Seiten und Homepages, wie zum Beispiel [AniKa](#)¹² und [geoportal.karlsruhe.de](#)¹³ wird ermöglicht. Communities haben hier die Möglichkeit, ihre eigenen Räume für andere Communities anzubieten, um sich untereinander organisieren und unterstützen zu können.
- Sozial- und Jugendbehörde, Amt für Informationstechnik und Digitalisierung, Presse- und Informationsamt und das Liegenschaftsamt sollen bei der technischen Umsetzung unterstützen und zur Beratung hinzugezogen werden.

2. Die Stadt fördert, stärkt und unterstützt Communities.

- Langfristig geplante und finanziell gesicherte Veranstaltungen, bei denen die vielfältige Stadtgesellschaft zusammenkommt, sind Teil des Karlsruher Stadtlebens. Diese dienen dem Austausch zwischen den Communities und der Stadtgesellschaft und werden öffentlich ausgetragen und von Seiten der Stadt finanziell unterstützt. Dadurch soll auch langfristig die gesamtfINANZIELLE Situation für Communities verbessert werden (Beispiele: CSD, Mondo etc)
- Ein regelmäßiges Storytelling- und Begegnungsformat wird durch die Stadt organisiert und finanziert. Vorschläge des [Runden Tisches](#) sind:
 - Mondo¹⁴ wird ausgebaut und zu einem Festival der Vielfalt für alle Communities und Kulturen erweitert.
 - Ein neues [Festival der Vielfalt](#) wird ins Leben gerufen, bei dem sich Communities präsentieren können.
 - Die Infomeile bei [Das FEST](#) wird ausgebaut, sodass sich verschiedenste Communities vorstellen und präsentieren können.
 - Das in Pforzheim umgesetzte [Fest der Vereine](#)¹⁵ wird auch in Karlsruhe veranstaltet.

12 Das Bündnis AniKA – Ankommen in Karlsruhe – ist ein Bündnis aus integrationspolitisch arbeitenden Akteur*innen in der Stadt Karlsruhe. Siehe: [anika-net.de](#)

13 Das Geoportal Karlsruhe ist die zentrale Sammelstelle von Stadtplänen und Geodaten der Stadtverwaltung.

14 Ein Fest, das die kulturelle Vielfalt der Karlsruher*innen zeigt. Ausländisch-deutsche Vereine und Institutionen präsentieren sich mit Ständen und einem vielseitigen Kulturprogramm. Sie informieren über aktuelle Projekte, Aktivitäten und Veranstaltungen zur interkulturellen und internationalen Arbeit in Karlsruhe. Siehe: [ibz-karlsruhe.de/ibz-projekte/mondo](#)

15 Siehe: [pforzheim.de/veranstaltungen/ansicht-veranstaltungen/event/d/s/eventDetail/2023-07-07_1400/fest-der-vereine.html](#)

- Die oben genannten Storytelling- und Begegnungsformate werden von der Stadt ausreichend gefördert, sodass eventuell anfallende Teilnahmegebühren der finanziellen Realität der teilnehmenden Organisationen entsprechen.
- Karlsruhe agiert in Zusammenarbeit mit Best-Practice-Städten und ist Teil standardisierter Projekte, zum Beispiel [Rainbow-Cities](#)¹⁶ wie Heidelberg.
- Die Beteiligung von Communities an politischen Entscheidungsprozessen ist gesichert und erwünscht. Ein Diversity-Beirat wird ins Leben gerufen.
- Da einige Communities noch keine Schutzräume haben, werden neue geschaffen. Hierfür werden in künftigen Haushalten explizit Räumlichkeiten wie auch finanzielle Mittel bereitgestellt. Diese müssen unbürokratisch verteilt werden können.

3. Die Kommunikationsstrategie der Stadt wird angepasst, um die Sichtbarkeit der Beteiligung von verschiedenen Communities am Stadtleben hervorzuheben.

Als großer Kritikpunkt wurde der aktuelle Imagefilm der Stadt Karlsruhe genannt. Bei der Umsetzung des Filmes wurden einzelne Akteur*innen der Karlsruher Stadtgemeinschaft nicht hinzugezogen. So fühlen sich viele Communities nicht ausreichend oder auch falsch dargestellt. Zudem wird die Darstellung einzelner Communities stark kritisiert, da ihre langjährige (ehrenamtliche) Arbeit teilweise als rein spaßiges Miteinander oder gar als ein Verdienst der Stadt dargestellt wird. Somit wird die zugrunde liegende (soziale und politische) Ernsthaftigkeit nicht wahrgenommen, und die Stadt macht sich das Engagement, das sie teilweise nicht ausreichend unterstützt oder gefördert hat, zu Eigen.

- Bei zukünftig geplanten Imagekampagnen und allen ähnlichen Werbemaßnahmen der Stadt soll die Zivilgesellschaft beratend bei der Planung und Durchführung des jeweiligen Vorhabens hinzugezogen werden. Dies könnte durch eine Fokusgruppe umgesetzt werden.
- Es wird auf Diversität in der Besetzung von Rollen bzw. dargestellten Menschen geachtet, so dass nicht weiterhin ein überwiegend cis-weiß-männlicher Typus von Karlsruhern dargestellt wird. So soll ein realistischer Durchschnittsmensch dargestellt werden, der in Karlsruhe wohnt – und nicht nur herausragende Persönlichkeiten.
- Werden gewisse Themen oder Engagements beleuchtet, wird zum einen um die Erlaubnis der Communities gebeten, zum anderen wird die Darstellung vorab an- und durchgesprochen, um Stereotypisierungen oder Falschdarstellungen zu vermeiden.

¹⁶ Das Netzwerk der Regenbogenstädte – das „Rainbow Cities Network“ – ist ein internationaler Zusammenschluss von Städten, die sich der Akzeptanz von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intersexuellen und queerer Menschen (LSBTTIQ) verpflichten. Mehr dazu: heidelberg-marketing.de/service/barrierefreiheit-gleichstellung/rainbow-city und rainbowcities.com/the-rainbow-cities

Wirkungsfeld E: Kunst und Kultur

Kunst und Kultur soll allen Menschen zugänglich gemacht werden. Das bedeutet sowohl, bei bestehenden Angeboten auf Teilhabe-Möglichkeiten zu schauen als auch den Kunst- und Kultur-Kanon zu hinterfragen. Ein breites Kulturverständnis wird anerkannt und gelebt.

Dazu benötigt es folgende Schritte:

1. Finanzielle Ressourcen, Räume und Material werden für Kunst- und Kulturprojekte bedarfsorientiert verteilt, mit einem besonderen Blick für bisher unsichtbare respektive unterrepräsentierte Gruppen.

- Eine regelmäßige Bedarfserhebung bei Kunst- und Kulturschaffenden findet statt.
- Kostenfreie kulturelle Angebote mit niederschwelligem Zugang werden ausgebaut, zum Beispiel indem sie an freie Tickets des Karlsruher Verkehrsverbundes gekoppelt werden.
- Durch Bereitstellung von Checklisten werden Veranstalter*innen darin unterstützt, ihre Angebote barrierefrei zu gestalten. Auf einen intersektionalen Werkzeugkasten wird hingearbeitet.
- Eine Filterfunktion des städtischen Veranstaltungskalenders in mehreren Sprachen ermöglicht Zugang und Informationsweitergabe in Fremdsprachen.

2. Eine kritische Auseinandersetzung mit Quellen von Kunst und Kultur in Karlsruhe findet statt, um zu thematisieren, welche Geschichte von wem erzählt wird. In diesem Zusammenhang wird die Stadtgesellschaft für Themen wie Respekt und kulturelle Aneignung sensibilisiert.

- Mitarbeitende des Kulturbüros durchlaufen Schulungen zur Sensibilisierung für Rassismus und Diskriminierung.
- Finanzmittel werden bereitgestellt, um Projekte zur kulturellen Aufarbeitung zu ermöglichen.
- Das Kulturamt stellt im Jahresbericht die geförderten Projekte vor.

3. Antidiskriminierung wird (in Anlehnung an das Best Practice Arts Council UK)¹⁷ als Benchmark bei der Förderung von Projekten und Institutionen etabliert und durch das Kulturbüro entwickelt.

- Parameter zur Antidiskriminierung im Berichtswesen werden im ersten Schritt für das ZKM | Zentrum für Kunst und Medien und das Badische Staatstheater aufgesetzt.
- Die Verwaltung geht als Beispiel voran und überträgt Erkenntnisse auf private Einrichtungen und Projektträger*innen.
- Fortbildungsmöglichkeiten zur Umsetzung von Antidiskriminierung im Kulturbereich werden mit Einbezug von lokalen Expert*innen entwickelt und umgesetzt (zum Beispiel Beantragung von Fördermitteln; Fachthemen; Sprache)
- Die Anerkennung der künstlerischen Leistungen und künstlerisch tätigen Menschen wird ermöglicht. Die Stadtgesellschaft arbeitet aktiv daran, dass Künstler*innen von ihrem künstlerischen Dasein leben können, indem sie zum Beispiel aktiv dem [Gender Pay Gap](#) entgegenwirkt und angemessene Honorare in Aufträgen vergibt.

¹⁷ Siehe: artscouncil.org.uk/dyccp

Wirkungsfeld F: Wohnen

Im Bereich **Wohnungsvergabe und Stadtplanung** wird bereits einiges in der Stadt Karlsruhe realisiert. Die bisherigen Maßnahmen und Ergebnisse sollen für ein breites Publikum und vor allem für bisher nicht erreichte Gruppen zugänglich gemacht werden.

Ergänzend dazu wurden drei Themenbereiche bearbeitet:

1. Kommunikation bündeln und aktives Zugehen auf Beteiligte

- Die Quartiersplanung achtet auf eine diverse Stadtlandschaft und bezieht Sozialmanager*in als Beschwerdestelle und Ansprechpartner*in sowie andere relevante Akteur*innen in die Planung ein.
- Volkswohnung und Wohnungsbau-Genossenschaften nutzen: Gerechtere Verfahren durch Anwartschaften / Losverfahren ermöglichen.
- Eine Vermittlungsstelle für internationale Studierende bei der Wohnungssuche wird eingerichtet.

2. Wohnungssuche professionell begleiten

- Eine öffentlich zugängliche Beschwerdestelle für Beschwerden im Wohnbereich nach dem AGG wird geprüft.
- Eine Selbstverpflichtung der Entscheidungsträger*innen auf allen Ebenen, rassismus- und diskriminierungssensibel zu handeln, wird gemeinsam entwickelt und von Beteiligten unterschrieben.
- Anreize für die private Vermietung werden entwickelt. Eine sozialpädagogische und sozialökonomische Begleitung für neue Zugewanderte wird angeboten.

3. Die Unterbringung für Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften soll verkürzt werden

- Eine „vorläufige Unterbringung“ bis maximal 6 Monate wird angestrebt.

Wirkungsfeld G: Öffentlicher Raum

Das Wirkungsfeld hat deutlich gemacht, dass es bei der Gestaltung des öffentlichen Raumes nicht nur darum gehen kann, Begegnungen zu gestalten sondern, dass es auch darum gehen muss, den öffentlichen Raum für alle angstfrei zu machen.

Entlang dieser zwei Ziele wurden Maßnahmen formuliert:

1. Begegnungsraum als angstfreier Raum gestalten

- Öffentliche Verkehrsmittel, Straßen und öffentliche Dienstleistungen müssen barrierefrei und wertneutral gestaltet werden.
- Bürger*innen-Trainings im öffentlichen Raum (für Zugewanderte und für Ansässige), sowie auch rassismus- und diskriminierungskritische Trainings für Polizei, Therapeut*innen, private Sicherheitsfirmen und weitere in der öffentlichen Infrastruktur Tätige werden angeboten.

2. Begegnungsmöglichkeiten im öffentlichen Raum aktiv gestalten

- Die Idee eines interkulturellen Hauses / Global Village¹⁸ als Begegnungsort wird erörtert.
- Alternative Wohn- und Bauformen sowie Orte der zivilgesellschaftlichen Beteiligung und weitere Dritte Orte wie zum Beispiel Co-Working in Selbstverwaltung, Intergenerationale Räume und Werkstatträume oder Reparaturcafés werden geprüft¹⁹.
- Die Mehrfachnutzung öffentlicher Räume, wie zum Beispiel Schulen, Kirchen, Jugendzentren und Familien-Zentren, wird ermöglicht.
- Auch die Mehrfachnutzung privater Räume wie zum Beispiel durch die Kooperation zwischen privaten Firmen mit NGOs wird gefördert und auch kostengünstige Lösungen angeboten.
- Die temporäre Nutzung von Leerflächen und Tauschgeschäfte (Räume gegen Dienstleistung zum Beispiel) wird ermöglicht.

Wirkungsfeld H: Bildung und Schule

Im Bemühen, eine gerechte und inklusive Bildung zu schaffen, sind verschiedene Maßnahmen und Strategien geplant. Dazu gehören die Stärkung der Partizipation und Mitbestimmung in Schulen und Kitas, die Umsetzung von Vielfalt in allen Bildungsbereichen sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel für innovative Bildungsprojekte. Gleichbehandlung, Gewaltprävention, Medienkompetenz und kulturelle Sensibilisierung spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

1. Partizipation und Mitbestimmung in Schulen und Kitas

- Schulleitungsteams, Lehrer*innen und pädagogischen Fachkräften wird kontinuierliche Fortbildung zur Förderung diversitätssensibler und rassismuskritischer Schulentwicklung ermöglicht.
- Es findet eine Beratung durch pädagogische Fachkräfte und Expert*innen im Bereich Rassismus sowie eine Stärkung der Partizipation durch Vertrauenslehrer*innen-Positionen statt.

¹⁸ Als Beispiel ist hier das Berlin Global Village zu nennen. Hier arbeiten ca. 50 entwicklungspolitische und migrantisch-diasporische Vereine und Initiativen zu unterschiedlichen Themen globaler Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Diversität. Siehe: berlin-global-village.de

¹⁹ Das Haus des Engagements in Freiburg ist ein gutes Beispiel für einen Dritten Ort, an dem zivilgesellschaftlich Engagierte zusammenkommen können. Auf deren Webseite sind weitere ähnliche Projekte aufgeführt. Siehe: haus-des-engagements.de/ueber-uns/aehnliche-projekte

2. Gewaltprävention und Medienkompetenz

- Es wird eine flächendeckende rassismus- und diskriminierungskritische Schulung und Sensibilisierung von Lehrkräften, Mitarbeitenden, Schüler*innen, Eltern und Studierenden angeboten.
- Präventionsangebote mit dem Fokus auf Rassismus und Diskriminierung durch externe Expert*innen sowie von der Polizei für alle am Schulleben Beteiligten werden bereitgestellt.
- Es werden Möglichkeiten geschaffen, innovative Projekte zu entwickeln und umzusetzen.

3. Gleichheit, Vielfalt und Inklusion im Bildungssystem

- Es gilt eine Gleichbehandlung für alle und klare Maßnahmen gegen rassistische Äußerungen.
- Inklusive Bildung und Schaffung von Schutzräumen für Schüler*innen, Eltern usw. an Schulen wird fest verankert.
- Zugangsbarrieren werden abgebaut und gleiche Bildungschancen unabhängig vom Elternhaus realisiert.
- Diversity wird in allen Bildungsbereichen umgesetzt und Mehrsprachigkeit anerkannt und gestärkt.

4. Kulturelle Sensibilisierung und Aktivierung der Eigenidentität

- Es werden Sensibilisierungsmaßnahmen zur diskriminierungssensiblen Sprache für alle am Schulleben Beteiligten durchgeführt.
- Eigenidentität, Selbstbeschreibung und Eigenkultur wird konsequent gefördert.

5. Aufbau einer unabhängigen, übergreifenden Beratungsstelle

Durch eine Beratungsstelle für Bildungseinrichtungen in Karlsruhe könnte eine Vielzahl der oben genannten Maßnahmen umgesetzt und könnten bestehende Angebote zusammengeführt werden. Diese Beratungsstelle sollte:

- vielfältig aktiv gestaltet werden,
 - Diversitätskompetenz vermitteln,
 - eine kritische Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit im Bildungsbereich umsetzen und etablieren,
 - vertrauensvolle Ansprechpartner*innen und Unterstützung für Schüler*innen stellen,
 - Sprachenpolitik vermitteln,
 - institutionenbezogene Sensibilisierungsprogramme für alle am Schulleben Beteiligten durchführen,
 - systematische Fortbildung von Lehrkräften zum rassismus- und diskriminierungskritischen Lernen und Lehren durchführen,
 - einen interreligiösen Dialog gestalten,
- und unterschiedlichste Akteur*innen so miteinander vernetzen.

5. Partizipative Evaluation

Eine fortlaufende, partizipative Prozessevaluation soll durch eine unabhängige Monitoring-Gruppe aus Beteiligten des RT ARADs stattfinden. Partizipative Prozessevaluationen geben Rückschlüsse über die Qualität der Kommunikation zwischen einer Verwaltung und den Bewohner*innen einer Stadt oder Kommune. Erkenntnisse über Bedürfnisse und Wünsche der Bevölkerung können, auch über den Gegenstand des Prozesses hinaus, gewonnen werden. Evaluationen, die einem intersektionalen Ansatz folgen, geben auch wertvolle Informationen darüber, wer durch Beteiligungsprozesse erreicht wird und wer nicht. Solche Erkenntnisse geben wiederum wichtige Rückschlüsse über den Grad des Vertrauens der und in die Verwaltung und stärken seitens der Bürger*innen die Akzeptanz und Unterstützung für politische Entscheidungen.

6. Eine Zusammenfassung der bisherigen Arbeitsschritte, Beteiligungsveranstaltungen und Ausblick für das Jahresende 2023

Januar – Juli 2021

Nach Beratungen im Karlsruher Gemeinderat und seinen Ausschüssen beschließt dieser im Juli 2021 einstimmig, den [Runden Tisch kommunale Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit](#) zu etablieren. Diese Entscheidung greift gesellschaftspolitische Debatten auf und geht auf Forderungen der Zivilgesellschaft ein, die in der Stadt eine diversitätssensible und rassismuskritische Haltung erwarten. Sie zeigt den starken politischen Willen, sich mit strukturell verankertem Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen. Die Federführung des Runden Tisches liegt zunächst beim Kulturamt, ab 2021 tritt das Büro für Integration gleichberechtigt hinzu.

Juli 2021

In einem ersten Schritt sammeln 30 Teilnehmende aus der Verwaltung und der Zivilgesellschaft im Bürgersaal des Rathauses über 100 Ideen und Vorschläge zu Herausforderungen und Bedarfen im Bereich Antirassismus und Antidiskriminierung. Die Schlüsselrolle von Menschen in Entscheidungspositionen wird betont, ebenso die Bedeutung der Verfügbarkeit von Ressourcen für die Arbeit in den Bereichen Antirassismus und Antidiskriminierung. Genannt werden Beispiele, in denen die Arbeit gut läuft, wie bei den [Wochen gegen Rassismus](#) und die Antidiskriminierungsstelle.

Januar 2022

In einer Online-Veranstaltung mit den 17 Teilnehmenden wird über verbindende Elemente des Zusammenlebens gesprochen und es werden konkrete Visionen für die Zusammenarbeit formuliert.

Februar 2022

In einer Umfrage wird erhoben, wie sich der Runde Tisch zusammensetzt. Gleichzeitig werden weitere Menschen eingeladen, am Runden Tisch teilzunehmen.

April 2022

Der Prozess wird im Kulturzentrum Tollhaus fortgesetzt. Es wird an einem gemeinsamen Verständnis über die Begriffe Rassismus, Migrationshintergrund und Diskriminierung gearbeitet und darüber gesprochen, welche Veränderungen erforderlich sind und wie sie sich bemerkbar machen. In einem zweiten Schritt diskutieren die Teilnehmenden in einem Open Space an vier Metaplanwänden zu vier gleichen Fragestellungen.

Das Organisationsteam des Runden Tisches wird um ehrenamtliche, aus der Zivilgesellschaft kommende Teilnehmer*innen des Runden Tisches erweitert. Diese Begleitgruppe übernimmt die Aufgabe, den Runden Tisch inhaltlich und methodisch zu unterstützen und die Zusammenarbeit zu stärken.

Mai 2022

Der Runde Tisch trifft sich im Foyer des Badischen Staatstheaters. Die Anwesenden schärfen in Kleingruppen ihr Verständnis zu den Begriffen Rassismus und Diskriminierung. Geleitet durch ehrenamtliche Moderator*innen aus der Begleitgruppe werden übereinstimmende Ideen und Definitionen gebündelt. Anschließend wird in Gruppenarbeit an den insgesamt acht Wirkungsfeldern [Kunst und Kultur](#), [Bildung und Schule](#), [Community-Stärkung und Förderung des Dialogs](#), [Öffentlichkeitswirksame Aktionen](#), [Arbeit und Lebensunterhalt](#), [Öffentlicher Raum](#), [Wohnen](#) sowie [Politik und Verwaltung](#) gearbeitet.

Oktober 2022

Der Prozess wird im Foyer des Badischen Staatstheaters fortgesetzt. Die Arbeit an den 8 Wirkungsfeldern wird fortgeführt. Die Teilnehmenden befassen sich näher mit Rassismus und Diskriminierung in den einzelnen Wirkungsfelder sowie mit wirkungsvollen Maßnahmen, ebenso mit wirkungsvollen Maßnahmen in diesen Bereichen.

Dezember 2022 und Januar 2023

In 2 Sitzungen der Begleitgruppe werden die Ziele der einzelnen Wirkungsfelder ausformuliert und als kurz-, mittel- oder langfristig eingestuft. Schlüsselakteur*innen werden genannt und Meilensteine für das kommende Jahr besprochen.

Februar 2023

Der Prozess wird im Kulturzentrum Tollhaus fortgesetzt. Die kurz-, mittel- und langfristigen Ziele werden in Kleingruppen mit allen Teilnehmenden besprochen, erweitert und ergänzt, ebenso der Kreis der zusätzlich für die Umsetzung erforderlichen Schlüsselakteur*innen.

April 2023

In 2 Begleitgruppensitzungen wird der Entwurf eines Positionspapiers besprochen und eine Redaktionsgruppe gebildet. Erfahrungen und Anregungen aus den Karlsruher Aktionen zu den [Internationalen Wochen gegen Rassismus](#) werden für die weitere Arbeit aufgegriffen. Gemeinsam wird der kommende Runde Tisch für Mai 2023 geplant und die Arbeit am Positionspapier beginnt.

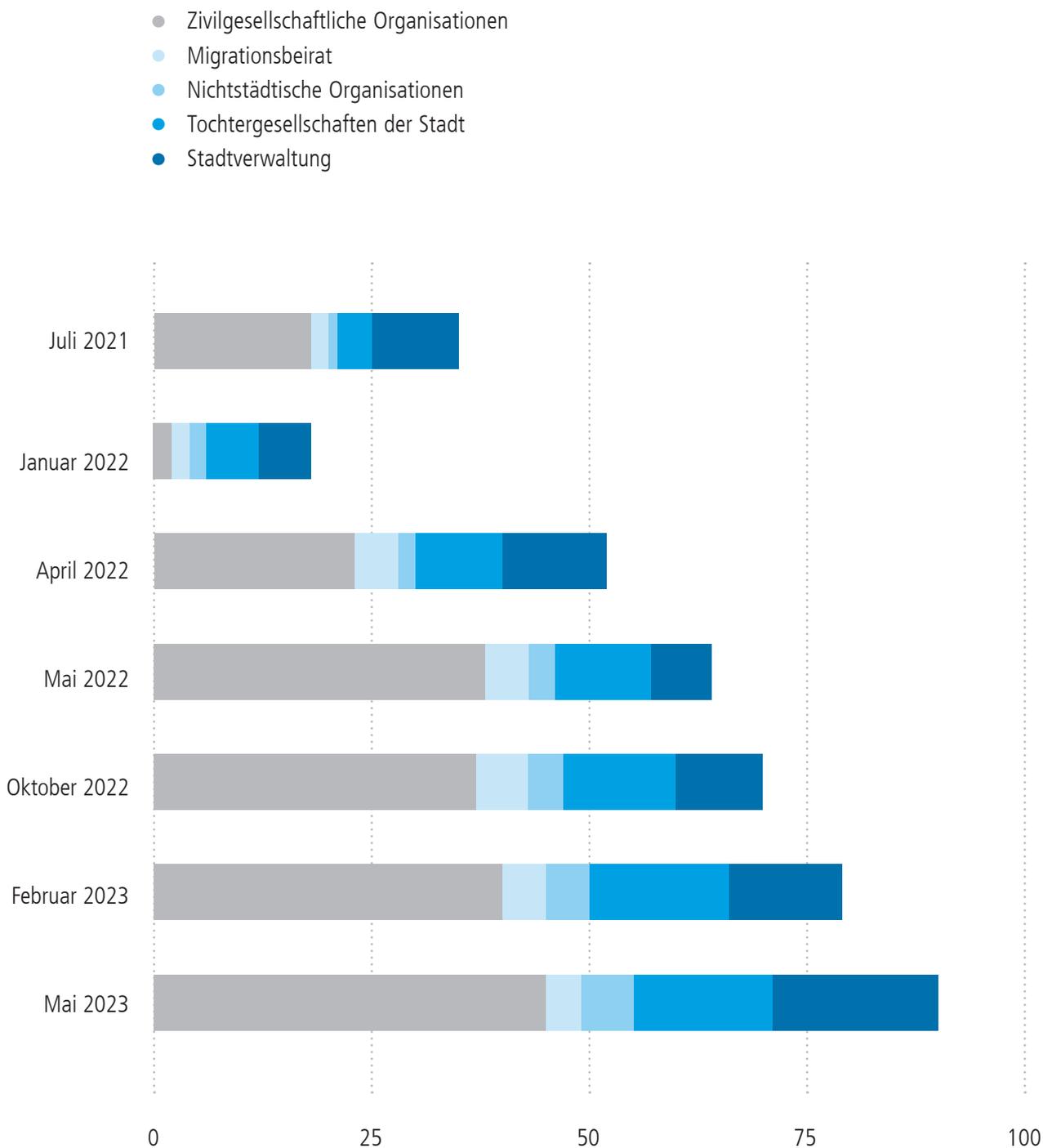
In 2 Begleitgruppentreffen wird der aktuelle Stand des Positionspapieres besprochen. Teile der Begleitgruppe arbeitet in mehreren Treffen und auch privat an dem Positionspapier, das von der Projektgruppe fertig gestellt wird.

Mai 2023

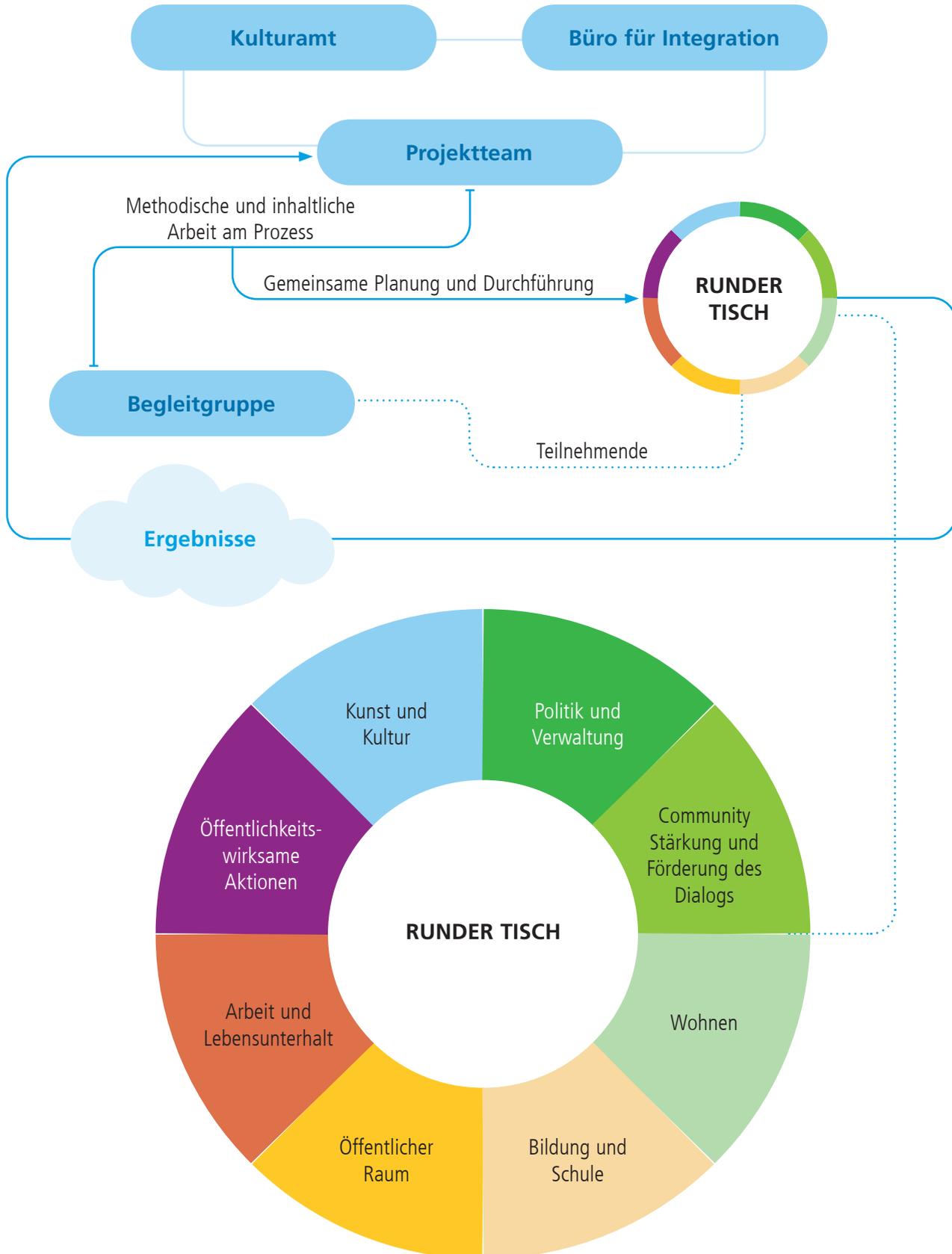
Der Runde Tisch wird im Festsaal des Studentenhauses fortgesetzt. Zusätzlich zu den bisherigen Mitgliedern des Runden Tisches sind die von dort benannten Schlüsselakteur*innen eingeladen, ebenso erstmals Vertreter*innen der Fraktionen des Karlsruher Gemeinderates. Gemeinsam werden Maßnahmen für alle entwickelten Ziele zusammengetragen.

In 2 Begleitgruppentreffen wurde das Positionspapier ausführlich besprochen und bearbeitet. Zusätzlich fanden weitere Einzelbesprechungen mit Begleitgruppenmitgliedern statt, um die einzelnen Wirkungsfelder und ihre Ziele bestmöglich zusammenzufassen und darzustellen.

Teilnehmer*innen - Zahlen und Diversität



Dynamik des Prozesses – Organigramm



Der Runde Tisch in Zahlen



7x

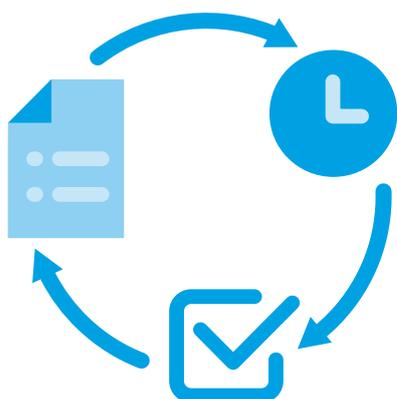
Runde Tische an insgesamt vier Veranstaltungsorten in Karlsruhe

über **80**
Beratungsstunden in der Begleitgruppe



Wöchentliche Meetings

der Projektgruppe und stetiger dezernatsübergreifender Austausch



Kulturamt

Büro für
Integration

Stadtjugend-
ausschuss

Gleichstellungs-
büro

Der Runde Tisch als Modell – Was wir im bisherigen Prozess von- und miteinander gelernt haben

1. Wir haben gelernt, dass die Vielfalt der Teilnehmenden und Themenfelder eine Chance für einen ganzheitlichen und dynamischen Prozess darstellt.
2. Die Intersektionalität in den Themenfeldern Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit hat gezeigt, wie wichtig es ist, sie in ihrer Gesamtheit zu betrachten.
3. Wir haben erkannt, dass ein politischer und zivilgesellschaftlicher Wille auf verschiedenen Ebenen notwendig ist, um strukturellen Rassismus und Diskriminierung nachhaltig zu bekämpfen.
4. Die Zusammenarbeit und der gemeinsame Dialog sind zentrale Faktoren für den Erfolg des Prozesses. Wir haben festgestellt, dass wir uns auch in unserem gemeinsamen Projekt des Runden Tisches nicht in einem machtfreien Raum bewegen. Wir lernen Spannungen auszuhalten und uns mit uns selbst, unserer Position und unserer Arbeit kritisch auseinanderzusetzen.
5. Wir haben ein besseres Verständnis füreinander entwickelt und Netzwerke aufgebaut, die den Prozess nachhaltig tragen werden.
6. Wir haben gelernt, wie strukturell verankert Rassismus und tägliche Diskriminierung auch in kleinen Schritten bekämpft werden können, und welche Rolle partizipative Zusammenarbeit dabei spielt. Unser Bewusstsein für strukturelle Benachteiligungen wird sowohl im zivilgesellschaftlichen, politischen als auch städtischen Alltag gestärkt.
7. Der Zusammenhalt und die Solidarität innerhalb der Gruppe haben uns gezeigt, dass Veränderungen möglich sind und, dass wir gemeinsam etwas bewegen können.

Durch den Runden Tisch entsteht ein Modell, welches unsere Stadtgesellschaft verstärkt und in einen zivilen Zusammenhalt fördert. Dieses Netzwerk und die Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Prozess können als Grundlage für zukünftige Entscheidungen und Handlungen in Richtung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Gesellschaft in Karlsruhe dienen.

Die Zusammenarbeit der Zivilgesellschaft, stadtnaher und städtischer Institutionen ist ein zentraler Motor für Veränderung. Gemeinsam wird ein unverzichtbarer Beitrag zur Stärkung der Demokratie und zur Förderung von Partizipation und Inklusion geleistet.

Zeitstrahl Runder Tisch 2023

