

Zum Integrationskonzept

Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppen

- AG 16 Frauen
- AG 17 Wohnen
- AG 18 Kultur
- AG 20 Seniorinnen und Senioren
- AG 21 LSBT
- AG 22 Bürgerschaftliches Engagement
- AG 23 Zehn-Punkte-Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus auf kommunaler Ebene in Europa

Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe 16

Frauen

„Es gibt keine Demokratie ohne die Frauen“

Khalida Messaoudi

Prolog

Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund bilden keine homogene Gruppe in der deutschen Einwanderungsgesellschaft. Unterschiede bestehen zwischen denjenigen, die selbst eingewandert sind und denjenigen, die hier geboren und/oder aufgewachsen sind. So unterschiedlich, wie die Gründe ihrer Einwanderung, ihre Erwartungen an die neue Lebenssituation sowie ihre Erfahrungen und Prägungen sind, so vielfältig gestaltet sich ihre konkrete soziale Lebenslage in Deutschland. Die bisherige Betrachtungsweise, inklusive der statistischen Informationen, wird dieser differenzierten Situation kaum gerecht.

- Die Lebenssituation von Mädchen und Frauen mit Migrationsbiographie ist durch mehrfache Benachteiligungen charakterisiert. Sie sind von strukturellen Benachteiligungen betroffen, die für Frauen im Allgemeinen gelten, wie beispielsweise ein deutlich verengtes Berufswahlspektrum, eine Entgeltungleichheit im Beruf, eine alltägliche Doppelbelastung u. a. m. Als Migrantin sind ihre Lebenschancen vor allem von den konkreten aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen abhängig und von migrationsspezifischen Regelungen, wie zum Beispiel der Anerkennung von vorhandenen (Aus)Bildungsabschlüssen. Darüber hinaus erleben sie im sozialen Umgang vielfältige Benachteiligungen und Zuschreibungen, die u. a. auf sexistischen und kulturalistischen Rollenklischees fußen.
- Frauenspezifische Belange und/oder Problemlagen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund werden im Allgemeinen nicht ausreichend wahrgenommen. Im familiären Kontext etwa tragen Frauen die Hauptverantwortung für alltägliche und existentielle Lebensbereiche, wie beispielsweise für Erziehungsaufgaben, familiäre Gesundheit und Alltagsorganisation. Sie sind in besonderer Weise belastet durch Probleme der reproduktiven Gesundheit, Krankheit, sexualisierter und familiärer Gewalt. All diese Faktoren erschweren ihre Teilnahme am öffentlichen Leben und es bestehen Integrationshindernis-

se.

- Es bedarf daher spezifischer Lösungsansätze, die dazu beitragen, dass Benachteiligungen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund minimiert werden bzw. erst gar nicht auftreten.

Die Arbeitsgruppe „Frauen“ konkretisiert ihr Anliegen im Folgenden exemplarisch anhand von vier Themenfeldern:

- **Gesundheit und Reproduktion**
- **Bildung**
- **Beruf/Erwerbstätigkeit**
- **Politische Partizipation**

Themenfeld Gesundheit und Reproduktion

Bestandsaufnahme

Frauen und Männer haben unterschiedliche gesundheitliche Bedürfnisse und Probleme:

Biologisch: Die weiblichen Hormone, die weibliche Anatomie und die Möglichkeit einer Schwangerschaft wirken sich auf nahezu alle körperlichen Vorgänge, Erkrankungen und deren Verläufe in allen Lebensaltern aus.

Sozial: Frauen wird immer noch die überwiegende Verantwortung für das gesundheitliche Wohlergehen anderer Personen zugeschrieben. Andererseits werden ihre eigenen gesundheitlichen Bedürfnisse gegenüber denen anderer Menschen sowohl von der Familie als auch von der Gesellschaft häufig als nachrangig behandelt.

Situationsanalyse

Die Funktion und Rolle als Frau und Mutter ist für die überwiegende Zahl der Migrantinnen von besonderer Bedeutung. In den sozialen Netzwerken der Herkunftsregion werden Frauen oft auf diese Rolle und Funktion reduziert. Dies steht häufig im Widerspruch zu dem individuellen Lebensentwurf der einzelnen Frau und ihren gesundheitlichen Bedürfnissen.

Frauen mit Migrationshintergrund werden in jüngerem Alter erstmals schwanger. Sie haben mehr Geburten und mehr und frühere Schwangerschaftsabbrüche. Sie erleben Kinderlosigkeit und deren soziale Konsequenzen anders. Sie haben eine andere Verteilung von sexuell übertragbaren Erkrankungen und hormon- bzw. lebensstilabhängigen Tumoren. Sie werden häufiger Opfer von familiärer und sexualisierter Gewalt.

Die selbstbestimmte Entscheidung über die Zahl der Kinder, der Zugang zu Schwangerschaftsvorsorge und zu Möglichkeiten des Schutzes vor sexuell übertragbaren Erkrankungen sowie der Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt sind ein grundlegendes Menschenrecht (WHO 2002), das für Frauen mit Migrationshintergrund nicht in ausreichendem Maße gesichert ist.

Handlungsempfehlungen

Ziel:

Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund können ihr Recht auf reproduktive und sexuelle Gesundheit unabhängig von ihrer rechtlichen und ökonomischen Situation und ihrem kulturellen Hintergrund wahrnehmen.

Umsetzung:

Kurzfristig (Verantwortlich: Stadt Köln)

1. Die Stadt Köln gewährleistet, dass Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund Zugang zu kostenlosen Leistungen der Mutterschaftsvorsorge und zu Beratung und medizinischer Hilfe bei anderen Problemen sexueller Gesundheit haben, unabhängig von ihrem rechtlichen und Versicherungsstatus.
2. In allen städtischen Einrichtungen und Angeboten der gesundheitlichen Versorgung und Prävention ist sichergestellt, dass Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund nicht auf ethnische oder kulturelle Stereotypen reduziert werden, sondern ihr Recht auf Individualität, Unterschiedlichkeit und Selbstbestimmung wahrnehmen können.
3. Der Gewinnung und Fortbildung des Personals wird das Prinzip des „Diversity Managements“ zugrunde gelegt.

Themenfeld Bildung

Bestandsaufnahme

Mädchen/ junge Frauen aus Einwandererfamilien zeigen genau wie einheimische Mädchen/ junge Frauen ein besseres schulisches Leistungsvermögen als die Jungen/ jungen Männer. Dennoch erfahren sie im (Aus-) Bildungsbereich soziale Benachteiligungen, die sich vor allem in den Übergangssituationen von der Schule in den Beruf, in die Ausbildung oder in das Studium feststellen lassen.

- Sie sind bei der Berufsfindung noch stärker auf ein enges Berufsspektrum eingegrenzt als dies bei Mädchen in Deutschland der Fall ist.
- Mädchen mit Migrationshintergrund aus einfachen sozialen Verhältnissen erfahren zusätzliche Begrenzungen, weil ihre bildungsfernen Eltern sie weniger mit gezielten Informationen und finanziellen Mitteln unterstützen können.
- Die eigenen Vorstellungen über die spätere Frauenrolle stehen oft in Widerspruch zu den klischeehaften Zuschreibungen durch Beratungsinstanzen und den nicht immer eindeutigen Erwartungen der Eltern.
- Insbesondere muslimische Mädchen und Frauen sehen sich im Prozess ihrer Berufsfindung mit traditionellen Rollenklischees konfrontiert, die sie in ihrer Entwicklung eingrenzen.

Die Ausbildung des Lehrpersonals im Umgang mit den Lebenslagen und dem Lernverhalten von Kindern und Jugendlichen in Einwandererfamilien ist bisher noch eher zufällig und nicht systematisch in den Lehrplänen verankert.

Situationsanalyse

Die aktuelle Situation im Bildungsbereich ist individuell und gesellschaftlich unbefriedigend. Vorhandene Talente und Fähigkeiten werden nicht richtig genutzt. Dies erzeugt viele persönliche Frustrationen. Die bei den Mädchen durch unzureichende Förderung hervorgerufenen Verunsicherungen führen in Folge zu vielen gebrochenen (Aus-)Bildungskarrieren.

Die vergeudeten Talente und Kompetenzen verursachen außerdem gesellschaftliche und ökonomische Kosten, z.B. durch einen unproduktiven Ressourceneinsatz in ungeeigneten Maßnahmen.

Die jungen, in Deutschland aufgewachsenen Frauen haben überwiegend eine Geschlechtsrollenvorstellung, die eine Doppelorientierung an Familie und Beruf umfasst; dies wird ihnen faktisch jedoch oft abgesprochen bzw. es wird eine traditionelle Rollenorientierung unterstellt.

Handlungsempfehlungen

Ziele:

1. Überwindung bestehender Stereotypisierungen und sozialer Vorurteile gegenüber jungen Frauen mit Migrationshintergrund bei Lehrpersonen, BerufsberaterInnen und vor allem bei Verantwortlichen im Bildungskontext, um eine bessere Ausschöpfung der vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen zu erreichen.

2. Konsequenter Ausbau eines verzahnten Übergangsmagements, das gleichermaßen sensibel für geschlechtliche wie kulturelle An- und Herausforderungen ist.

Umsetzung:

kurzfristig

1. Öffentlichkeitsaktionen (*Adressaten: alle KölnerInnen – Verantwortliche: Stadt Köln & Kooperationspartner*)

Die Stadt Köln positioniert sich mit einer groß angelegten Öffentlichkeitsaktion positiv zu dem Thema (Plakataktionen, Artikelserien etc.) und sorgt damit für eine breite Sensibilisierung und Unterstützung.

mittelfristig

2. systematische Elternarbeit (*Adressaten: eingewanderte Eltern – Verantwortliche: einschlägige Initiativen und Vereine mit Unterstützung der Jugend-, Schul- und Sozialdezernate + Agentur für Arbeit + Bezirksregierung*)

Für das Gelingen gezielter Fördermaßnahmen ist eine aktive und systematische Mitwirkung der Eltern von großer Bedeutung, damit die Töchter aus Einwandererfamilien erfolgreich ihre schulische und berufliche Karriere absolvieren können. Die Stadt Köln und die Agentur für Arbeit bringen vorhandene Ansätze interkultureller Elternarbeit konsequent in die Fläche. Sie unterstützen eingewanderte Eltern darin, die Erziehungsverantwortung zu übernehmen, ihre Hilflosigkeit zu überwinden, Notlagen durchzustehen, Lebensumstände zu ordnen und kulturelle und normative Vielfalt auszuhalten.

3. Fortbildung von verantwortlichem Personal für die Übergangsbegleitung (*Adressaten: BerufsberaterInnen, SchulsozialarbeiterInnen, LehrerInnen u.a. – Verantwortliche: entsprechende Arbeitgeber*)

Fortbildungen für Kölner Lehr- und Beratungspersonal zielen darauf ab, die Sensibilität der Verantwortlichen so zu trainieren, dass Schülerinnen mit Migrationshintergrund nicht länger auf ethnische und kulturelle Stereotype reduziert werden, sondern in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen und gefördert werden können. Die Wahrnehmung solcher Fort- und Weiterbildungen ist verpflichtend. Die Stadt Köln als großer Arbeitgeber wird hier als Vorbild wirken.

4. Vernetztes Übergangsmangement (*Adressaten: Jugendliche in Übergängen – Verantwortliche: Berufsgruppen + Institutionen, die Jugendliche in Übergängen begleiten, wie Schulen, Berufsberatungen, Hochschulen, Betriebe*)

Im Übergang von der Schule in den Beruf/ die Ausbildung erfahren junge Frauen aus Einwandererfamilien eine gezielte Begleitung, die sich in Köln optimalerweise auf eine systematische Vernetzung der beteiligten verantwortlichen Akteure (Lehrpersonal, Berufsberatung, Eltern, Unternehmen, Hochschulen) stützt, damit die Entwicklung vorhandener Potentiale und Ressourcen auch im Sinne einer zukunftsfähigen Stadtgesellschaft möglich ist. Die Stadt Köln als beteiligter Akteur besteht zwingend auf professioneller Vernetzung.

langfristig

5. Interkulturelle Öffnung des Bildungssystems (*Adressaten: alle Kölner Bildungseinrichtungen – Verantwortliche: Schulamt, Bezirksregierung, Jugenddezernat*)

Die Bildungseinrichtungen in Köln werden sich konsequent interkulturell öffnen. Bei Personaleinstellungen in städtischen Bildungseinrichtungen wird die ethnische Herkunft positiv berücksichtigt. ErzieherInnen, (Hochschul-) LehrerInnen, Schulsozialarbeiterinnen und weiteres Personal mit Migrationshintergrund im Bildungssystem werden sowohl als positive Rolemodels als auch interkulturell vermittelnd wirken.

6. Systematische Verbesserung der Grundausbildung des pädagogischen Personals (*Adressaten: Studierende in Studiengängen für Lehramt und Soziale Arbeit – Verantwortliche: (Fach-)Hochschulen, Wissenschaftsministerium*)
Insbesondere für die Ausbildung des pädagogischen Personals (in Lehramtsstudiengängen und Studiengängen der Sozialen Arbeit) wird die Auseinandersetzung mit der kulturellen Vielfalt in der deutschen Einwanderungsgesellschaft Pflichtbestandteil des Studiums sein. Die Kölner Hochschulen werden hier Vorreiterfunktion übernehmen.

Themenfeld Beruf und Erwerbstätigkeit

Bestandsaufnahme

Die berufliche Situation von Frauen mit Migrationshintergrund ist im allgemeinen durch eine insgesamt niedrige Erwerbsquote, eine hohe Arbeitslosigkeit und einen hohen Anteil von un- oder angelernten Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet. Gerade auch bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen kommt hinzu, dass die Tätigkeiten häufig im Niedriglohnsektor liegen. Frauen mit Migrationshintergrund sind auf dem Arbeitsmarkt gleich mehrfach diskriminiert. Ihre im Heimatland erworbenen (akademischen) Abschlüsse und beruflichen Erfahrungen werden oft weder anerkannt noch durch Qualifikationsprogramme aufgegriffen und weiterentwickelt. Dies verhindert die Aufnahme einer dem Bildungsstand entsprechenden Erwerbstätigkeit, erhebliche Qualifikationsressourcen liegen im Erwerbssystem brach. Diese Probleme kommen bei Frauen mit Migrationshintergrund daher neben dem für viele Frauen üblichen Einschränkungen des beruflichen Werdeganges durch die stärkere familiäre Verantwortung hinzu.

Für Köln lässt sich die Situation wie folgt konkretisieren: Im Jahr 2008 betrug der Anteil der Ausländerinnen an den *sozialversicherungspflichtig Beschäftigten* knapp 9 Prozent, der Männeranteil lag dagegen bei gut 12 Prozent. - Von der *Arbeitslosigkeit* sind Ausländerinnen und Ausländer deutlich stärker betroffen als Deutsche. Die Arbeitslosenquote von Ausländern lag in Köln im Jahr 2008 bei über 21 Prozent, bei Deutschen dagegen unter 9 Prozent. Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an den Arbeitslosen in Köln betrug über 32 Prozent. Nimmt man jedoch die Menschen mit Migrationshintergrund hinzu, die einen deutschen Pass haben, betrug ihr Anteil an allen Arbeitslosen 37 Prozent. Die Unterschiede bei Frauen und Männern sind hierbei nicht signifikant.

Mädchen/Frauen mit Migrationshintergrund sind strukturell und/oder sozial in besonderem Maße benachteiligt, weil

- der Wunsch nach eigenständiger Existenzsicherung stark von den unterschiedlichen, normativen Vorstellungen von der Frauenrolle geprägt ist und dieses Bild häufig Entwicklung verhindert;
- der Einfluss von Rollenbildern prägend für die Art der Erwerbstätigkeit ist (abhängig von dem jeweiligen Bildungshintergrund);
- Beratungsangebote sie nicht immer erreichen, da z.B. immer mehr Angebote auf Selbstinformationssysteme und virtuelle Medien verweisen, aber der individuelle Zugang nicht immer gewährleistet ist;
- sie mit ihren Bedarfen und Ressourcen (z.B. Mehrsprachigkeit) nicht wahrgenommen werden;
- die deutsche Sprachkompetenz als Qualifikationsmerkmal überbewertet wird.

Situationsanalyse

„Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit“ (Art. 23 Allgemeine

Erklärung der Menschenrechte). Frauen mit Migrationshintergrund haben häufig Schwierigkeiten, dieses Recht in Anspruch nehmen zu können.

Die o.g. frauenspezifischen Belange und/oder Problemlagen werden im Allgemeinen nicht ausreichend wahrgenommen, weil

- ein Teil der Betroffenen von Beratungsangeboten nicht erreicht und damit auch statistisch nicht erfasst wird;
- die Vielfalt der Beratungsangebote nicht so gestaltet ist, dass die individuellen Bedürfnisse der Frauen erkannt und weiterentwickelt werden, d.h. den Frauen Mut gemacht wird, sich eine berufliche Perspektive zu erschließen;
- der Zugang zu beruflichen Netzwerken für Frauen mit Migrationshintergrund nicht selbstverständlich ist und informelle Strukturen den Zugang erschweren.

Handlungsempfehlungen

Ziel:

Die berufliche Benachteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund wird beendet.

Umsetzung:

Es bedarf einer Spezialisierung auf frauenspezifische Belange durch:

kurzfristig

1. Einführung von Zielförderquoten für Frauen mit Migrationshintergrund (*verantwortlich: Kommunen, Land, Bund*) und freiwilligen Vereinbarungen vor Ort (*alle Akteure am Arbeitsmarkt, ArGe Köln, BA*)
2. Spezielle Förderung von Existenzgründerinnen mit Migrationshintergrund (*verantwortlich: Kommune, Kammern, Berufsverbände*)
3. Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen für Frauen mit Migrationshintergrund (*verantwortlich: Stadtverwaltung Köln*)
4. Fachsspezifische Deutschkurse einrichten (*verantwortlich: BAMF in Abstimmung mit den örtlichen Akteuren am Arbeitsmarkt*)
5. Benennung einer hauptamtlichen Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (*verantwortlich: Selbstverpflichtung der ArGe Köln*)
6. Interkulturelle Öffnung aller Institutionen, die auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Als erster Schritt wird die Benennung von Ansprechpartnerinnen für Frauen mit Migrationshintergrund empfohlen (*verantwortlich: alle Akteure am Arbeitsmarkt*)

mittelfristig

7. Benennung einer hauptamtlichen Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (*Gesetzesänderung SGB II in Anlehnung an § 385 SGB III*)

Themenfeld Politische Partizipation

Bestandsaufnahme

Obwohl die Anzahl von Frauen in Spitzenpositionen von Politik und Parteien seit 1978 relativ zugenommen hat, ist die Gleichstellung der Geschlechter in diesem Bereich noch nicht erreicht.

Inzwischen beträgt der Frauenanteil im Bundestag 31,8 Prozent: von den 613 Abgeordneten sind 195 Frauen, davon weisen 4 Abgeordnete einen Migrationshintergrund auf. - Über den Anteil von Politikerinnen mit Migrationshintergrund auf der Landesebene gibt es keine Statistiken.

Der Anteil von Frauen mit kommunalpolitischen Mandaten liegt bei ca. 25 Prozent und 5 Prozent der hauptamtlichen BürgermeisterInnen sind Frauen. Unter den 90 Kölner Ratsmitgliedern sind 30 Frauen, darunter 3 mit Migrationshintergrund.

Der letzte Freiwilligensurvey (2004) weist für Deutschland mehr engagierte Männer (39%) als engagierte Frauen (32%) aus, deren Anteil aber steigt, wenn sie erwerbstätig sind (37%). Bei Personen mit Migrationshintergrund ist der Anteil mit 23% deutlich geringer und die Anteile der engagierten Frauen und Männer sind - auch in den verschiedenen Altersgruppen - recht ausgeglichen. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer in Deutschland steigt der Anteil der freiwillig Engagierten kontinuierlich an.

Situationsanalyse

strukturelle Aspekte: Politische Partizipation steht mit dem sozialen Status sowie mit der Bildung der Individuen in einem Zusammenhang. Da MigrantInnen stärker von Armut und Arbeitslosigkeit betroffen sind und weniger Bildungschancen haben, bedingt ihre soziale Situation, dass sie geringere Chancen für eine gesellschaftliche Partizipation haben.

Soziale Aspekte: Hintergründe für die Distanz von gebildeten und auch interessierten Frauen und Migrantinnen gegenüber der Politik sind die männlich geprägten Themenschwerpunkte und hierarchischen Kulturen in der Politik sowie in politischen Parteien und Vereinen.

Frauenspezifische Aspekte: Frauen sind generell und Migrantinnen im Besonderen durch die Arbeitsteilung in der Familie und durch zeitlich unflexible Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt eingeschränkt sich gesellschaftlich und politisch zu engagieren.

Handlungsempfehlungen

Ziele:

1. Erhöhung des Anteils von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund, die sich gesellschaftspolitisch engagieren.
2. Schaffung von förderlichen Strukturen, die sie motivieren.

Umsetzung:

langfristig

1. Einführung des Kommunalwahlrechts unabhängig von der vorhandenen Staatsbürgerschaft. Die Stadt Köln setzt sich ernsthaft für diese Forderung ein (*verantwortlich: Bund*)

mittelfristig

2. Durchführung der Datenerfassung sowie die systematische Dokumentierung über die politische Partizipation und das Bürger-Engagement von Frauen mit Migrationshintergrund in Köln (*verantwortlich: alle politischen Akteure, Stadt Köln*).
3. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und des Bildungssystems. Im Hinblick auf Gender Mainstreaming werden die Belange der Migrantinnen sowohl finanziell als auch personell bei allen wichtigen Entscheidungen in den Ämtern und Behörden mit einbezogen (*verantwortlich: Stadt Köln, Bildungssysteme*).

Kurzfristig

4. Die sichtbare interkulturelle Öffnung aller Parteien. Alle Parteien nehmen tatsächlich ihre weiblichen Mitglieder mit Migrationshintergrund in die Wahlliste und Leitungspositionen auf (*verantwortlich: Parteien*).
5. Die Anerkennung und Förderung der Selbstorganisationen von Migrantinnen
6. Die Einbindung von Selbstorganisationen von Migrantinnen in Beratungs- und Entscheidungsstrukturen der Stadt Köln

7. Förderung von gemeinsamen/interkulturellen Initiativen im Sozialraum
8. Mindestens einmal im Jahr lädt der Oberbürgermeister alle politischen Vertreter und Vertreterinnen aller Parteien zu einer gemeinsamen Veranstaltung für Migrantinnen ein. Dort wird den Frauen die politische Vielfalt der Stadt präsentiert, die durch Ziel-darstellung, Strategiedarstellung, konkrete Ratentscheidungen zu einem bestimmten Thema, Möglichkeiten der Mitwirkung, etc. informiert werden. Jedes Jahr könnte ein anderes Herkunftsland zweisprachig präsentiert werden.
9. Mindestens einmal im Jahr werden über die interkulturellen Zentren durch die Partei-en selber, Teilnehmerinnen für politische Bildungsfahrten akquiriert, die hautnah de-mokratische Entscheidungsgremien erfahrbar machen - zum Beispiel das EU Parla-ment in Brüssel, den Landtag in Düsseldorf, eine Ratsitzung in Köln. Die Kölner Par-teien überlegen sich dazu gemeinsam eine Organisationsstruktur.

(verantwortlich für 5.-9.: Stadt Köln)

Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe 17

Wohnen

1. Bestandsaufnahme

- Die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund wird seit dem Stichtag 31.12.2005 er-hoben. Sie wird durch eine Kombination verschiedener Merkmale aus dem Einwohner-meldeverfahren ermittelt. Die Angaben zum Umfang und zur Struktur sind daher, im Ge-gensatz zu anderen Informationen zur Einwohnerstruktur, als Schätzwerte zu interpretie-ren, die Hinweise auf Größenordnungen geben.
- Zum 31.12.2008 hatten insgesamt 322.119 Einwohner der Stadt Köln einen Migrations-hintergrund. Dies sind 31,6 % der Gesamteinwohnerzahl von 1.019.328.
- Im Gegensatz zur Gesamteinwohnerzahl leben mehr Männer (50,4 %) als Frauen (49,6 %) mit Migrationshintergrund in der Stadt.
- Zum 31.12.2008 gab es 535.391 Wohnungen in Köln, hiervon waren lediglich 8,7 % öf-fentlich gefördert. Die Tendenz ist hier weiterhin sinkend.
- Der Wohnungsbestand verteilte sich auf 88.615 Wohnungen (16,6 %) mit 1-2 Zimmern, 324.751 (60,7 %) Wohnungen mit 3-4 Zimmern und 122.025 (22,8 %) Wohnungen mit 5 und mehr Zimmern.
- Die Wohndauer in diesen Wohnungen belief sich bei 233.185 (22,9 %) Einwohnern auf unter 2 Jahre, bei 213.584 (21,0 %) Einwohnern auf 2 bis unter 5 Jahre und bei 572.289 (56,1 %) der Einwohner auf 5 Jahre und länger.
- Eine Verknüpfung von Daten von Einwohnern mit Migrationshintergrund und Wohnungs-daten ist statistisch leider nicht möglich.

2. Analyse der Bestandsaufnahme

Aus Untersuchungen geht hervor, dass die Wohnbedingungen für Migranten, insbesondere für ältere, schlechter sind als die von Deutschen. Die meisten Migranten wohnen zur Miete und leben mehrheitlich in großen Ballungszentren.

Ausländische Arbeiterhaushalte wohnen deutlich häufiger als vergleichbare deutsche Haushalte in schlecht oder einfach ausgestatteten Wohnungen.

Der Anteil beengter lebender Familien steigt generell mit der Zahl der Personen pro Haushalt. Ausländische Familien sind besonders betroffen.

Haushalte mit „ausländischem Haushaltsvorstand“ zahlen für gleich ausgestattete Wohnungen mehr als alle Haushalte im Durchschnitt.

Mit zunehmender Aufenthaltsdauer verbessern sich die Wohnstandorte und die durchschnittliche Wohnungsausstattung.

3. Bewertung der Situation

Die Wohnsituation von Personen mit Migrationshintergrund wird in der Fachöffentlichkeit durchaus unterschiedlich bewertet. Hierbei werden die Wohnumstände von dramatisch bis befriedigend beschrieben. Hier 3 Beispiele für die unterschiedlichen Bewertungen:

- „Zuwanderer gehören in überdurchschnittlichem Maß zu den einkommensschwächeren Bevölkerungsgruppen; ihre Wohnstandorte bündeln sich daher in Gegenden mit niedrigerem Preis- und Ausstattungsniveau, wie nicht-modernisierte Altbaubestände der Kernstädte, ehemalige Arbeiter- oder Soldatenquartiere oder Großsiedlungen am Stadtrand. Diese Quartiere werden immer mehr zu *den* Wohnquartieren der Verlierer der allgemeinen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssektor. Überdurchschnittlich hohe Zahlen von Arbeitslosen, Schulabgängern ohne Abschluss und Sozialhilfebeziehern - unter ihnen wiederum überdurchschnittlich viele Zuwanderer - konzentrieren sich dort und werden zu Konkurrenten um vorhandenen Ressourcen. Soziale Probleme orientieren sich dabei immer stärker an ethnischen Grenzziehungen. Sofern ein Netz ethnischer Ökonomien vorhanden ist, befördert dieses in einem Gebiet mit starker sozialräumlicher Konzentration von Zuwanderern unter schlechten Bildungs- und Arbeitsmarktchancen einen Verbleib in der eigenen Ethnie; die herkunftssprachliche Infrastruktur bietet alles Notwendige, diverse Medien des Heimatlandes stehen für Information und Unterhaltung zur Verfügung - ohne die Sprache des Aufnahmelandes beherrschen zu müssen verfestigen sich Parallelstrukturen, die bezogen auf in dieser Umgebung heranwachsende Kinder selbstverstärkenden Charakter haben.“
- „Die Wohnsituation der ausländischen Mitbürger hat sich von 1985 bis 1998 deutlich verbessert. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat dies 2001 in einer vergleichenden Studie untersucht. Wohnungsversorgung und Wohnungsausstattung, der Eigentümerstatus und die Wirkungen von Umzügen von Haushalten mit deutschen und ausländischen Haushaltsvorständen wurden analysiert.
Fazit:
In fast allen Punkten hat sich die Wohnsituation der Ausländer in den 1980er und 1990er Jahren deutlich verbessert. Weil das aber auch für deutsche Haushalte gilt, gibt es nach wie vor große Unterschiede in der Wohnungsversorgung von Deutschen und Ausländern. So verfügen 1998 zwar praktisch alle (98 %) von

Ausländern belegte Wohnungen über ein Bad, eine Zentralheizung hatten jedoch nur 84 % der Wohnungen gegenüber 66 % im Jahr 1985 (deutsche Haushalte: 95 % in 1998).

Die durchschnittliche Wohnfläche pro Person hat zugenommen, bei Deutschen aber noch stärker (von 39 auf 46 Quadratmeter) als bei ausländischen Haushalten (von 29 auf 31 Quadratmeter). Bei der Raumzahl pro Person hat sich die Situation bei Ausländern sogar verschlechtert: von 1,5 Räumen (1985) auf 1,3 Räume (1998). Dies wird darauf zurückgeführt, dass durch Umzüge aus Altbauwohnungen in neuere Etagenwohnungen häufig weniger, dafür größere Räume zur Verfügung stehen. Bei den Deutschen ist die Zahl der Räume pro Person von 1,6 auf 1,8 gestiegen, was auf die Verkleinerung der Haushalte und die große Zahl der Singlehaushalte zurückzuführen ist."

- „Die Eigentümerquote bei Ausländern stieg von 8 % in 1985 auf 13 % in 1998, bei Türken sogar von 2 % auf 12 %. (...) Die deutliche Erhöhung der Eigentümerquote bei Ausländern ist zweifellos ein wichtiger Indikator für die steigende wirtschaftliche und soziale Integration. Entsprechende Zahlen für eingebürgerte Migranten würden die Quote wohl weiter erhöhen; darüber liegen aber keine Zahlen vor. Nach einer MARPLAN-Studie 1998 haben 81,8 % eine Wohnung oder ein Haus privat gemietet. 8,8 % verfügen über Wohn- oder Hauseigentum. Den höchsten Anteil an Eigentümern gibt es mit 12,9 % unter Italienern und mit 10,4 % unter Griechen. Nur 1,2 % der Befragten leben noch - wie die erste Generation der "Gastarbeiter" - in einer Gemeinschaftsunterkunft und 7,9 % zur Untermiete."

4. Vorschlag von konkreten Maßnahmen

Zugänge zum Wohnungsmarkt schaffen

Kooperation von Wohnungsunternehmen mit sozialen Vereinen

Selbsthilfe bei der Instandsetzung von Stadtteilen

Diskriminierung gegenüber der einheimischen Nachbarschaft überwinden

Schaffung interkultureller Kompetenz bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wohnungsunternehmen

Stadtteilarbei/Gemeinwesenarbeit

Vernetzung

Errichtung eines Stadtteilbüros

Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten

Bündelung vorhandener Ressourcen im Stadtteil

Bereitstellung von ergänzenden Freizeit-, Bildungs- und Beratungsangeboten

Isolationslösende Kontaktmöglichkeiten

Unterstützung von Mietern z.B. bei Gründung von Mietervereinen und Hausgemeinschaften

Bildung und Qualifizierung

Bereitstellung von Bildungs- und Qualifizierungsangeboten

Bildungsmaßnahmen für Migranten

Sensibilisierung der Öffentlichkeit für interkulturelle Themen

Transport integrationsrelevanter Themen in die Öffentlichkeit

Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe 18 **Kultur und Migration**

Ausgangslage

Köln ist als Kulturmetropole seit jeher Anlaufstelle für Künstlerinnen und Künstler europäischer und außereuropäischer Kulturkreise gewesen. Trotz eines gewissen Verblässens dieser Strahlkraft bietet die Stadt bis heute Künstlern von internationalem Rang Heimat und Wirkungsstätte.

Allerdings fühlen sich viele Künstlerinnen und Künstler kaum von der etablierten „Szene“, den öffentlichen und städtischen Kulturinstitutionen, wahrgenommen.

Interkultur sieht sich in Köln einer chronischen Marginalisierung durch den „regulären“, institutionellen Kulturbetrieb ausgesetzt. Wenigen international gefeierten Namen stehen in Köln zahlreiche Institutionen und Personen gegenüber, deren Kompetenz genutzt, deren Existenz jedoch nicht wahrgenommen wird.

Diese Ausgrenzung äußert sich unter anderem in einer Durchmischung professioneller und nichtprofessioneller Akteure, in der Abschiebung hochwertiger Projekte in die Zuständigkeit des Sozialreferates. Innerhalb des Kulturstamts soll künftig das "Förderkonzept interkulturelle Kunstprojekte" eine völlige Gleichstellung von Kunstprojekten mit interkulturellem Schwerpunkt gegenüber anderen bewirken. Attraktive Institutionen und Personen, die man künftig mit begrüßenswerten Maßnahmen - wie etwa der Akademie-Gründung - erst an Köln anbinden will, befinden sich oftmals bereits seit langem in Köln.

Als viertgrößte Stadt Deutschlands steht Köln bundesweit an 27. Stelle der Kulturausgaben. Diesem Missetand kann, angesichts dramatischer Haushaltslöcher und den Kosten für das Stadtarchiv, realistisch kaum abgeholfen werden. Die interkulturelle Szene in ihrer breiten Vielfalt bietet ein bereits vorhandenes Potenzial. Dieses könnte schon mit überschaubaren Zuwendungen die Kölner Kultur im nationalen Vergleich deutlich besser positionieren.

Zu den ca. 330.000 Kölnern mit Migrationshintergrund (lt. Integrationsplan) gehören auch die großen Gemeinschaften (Communities) der ehemaligen „Gastarbeiter“ –sowie die politischen und die sogenannten. „Wirtschafts-“Flüchtlinge. Sie alle brauchen eine Präsentationsfläche für ihre Heimatkultur, auf der sie alte und neue Identitäten inszenieren, ausprobieren und zur Diskussion stellen können.

Auch mögliche Kulturrezipienten und -konsumenten aus diesen Zielgruppen – also das „Publikum“ - werden von den bisherigen Angeboten der klassischen Kulturstätten in Ermangelung einer auf sie abgestimmten Öffentlichkeitsarbeit nicht ausreichend angesprochen und sind mit Kulturprogrammen deutlich unterversorgt.

Generell fehlen aussagekräftige Daten und Fakten über Akteure wie Rezipienten der interkulturellen Szene. So gibt es kaum Erhebungen über kulturelle Präferenzen und existierende Informationsnetzwerke der einzelnen Communities. Auch ist nicht bekannt, wie viele Künstlerinnen und Künstler mit Migrationshintergrund in Köln leben und arbeiten.

Die einzige bekannte Zahl sind jene 130.000,- €, die vom Kulturstamt bislang jährlich für interkulturelle Projekte der freien Szene zur Verfügung gestellt werden (d.h. 40 ct pro Einwohner mit Migrationshintergrund).

Ziele

Langfristiges Ziel ist die Integration der Interkultur in die gesamte Kulturszene!

Die Brücke zwischen der zugewanderten und der einheimischen Kulturszene gilt es konsequent auszubauen und Barrieren für interkulturelle Künstler zu beseitigen, um

- Migrantinnen und Migranten den Zugang zu Kultureinrichtungen zu erleichtern sowie die Teilhabe an Kunst-, Kultur- und Förderprogrammen zu ermöglichen.
- Migrantinnen und Migranten in ihren professionellen künstlerischen Leistungen zu unterstützen, anzuerkennen und gegebenenfalls ihre Entwicklung zu fördern
- Kulturelle Akteure und Zuschauer von Mehrheitsgesellschaft und Zugewanderten wechselseitig für einander zu begeistern.

Handlungsempfehlungen

Auf Einladung des Sozialdezernats hin hat sich der Arbeitskreis Kultur & Integration im Rahmen des Integrationsplans gebildet. 14 Vertreter der freien Szene und interkultureller Einrichtungen, der Politik und der Stadt Köln haben folgende 10 Handlungsempfehlungen entwickelt:

1. Kulturentwicklungsplan und Förderung:

Das interkulturelle Element muß integraler Bestandteil des Kulturentwicklungsplanes sein.

Die Stadt schafft Fördermöglichkeiten bzw. baut bereits bestehende Programme aus, um die finanzielle Ausstattung interkultureller Kunst zu gewährleisten. Ziel ist die Nachhaltigkeit und Planungssicherheit von anspruchsvollen Projekten. In Kooperation mit der Akademie der Künste der Welt sollen neue Impulse im Kölner Kulturleben gesetzt werden - über Stipendienprogramme, Projektförderung, Autorenwettbewerbe, Auslobungen, Förderpreise etc. Die Stadt Köln strebt eine intensivere Koordination mit überregionalen und internationalen Projektausschreibungen an. Sie richtet einen „Runden Tisch“ der Freien Szene, Politik und Verwaltung ein, um die Kommunikation dauerhaft zu verbessern.

2. Akademie der Künste der Welt:

Der Arbeitskreis unterstützt explizit die Gründung der Kölner „Akademie der Künste der Welt“.

Der öffentliche Appell im KSTA - initiiert von der Kölner Theaterkonferenz für einen positiven Ratsbeschluss für die Akademie am 30.06.09 - wurde vom AK mitunterzeichnet. Um die im Konzept eingeforderte „Befruchtung“ der Szene zu gewährleisten, fordert der AK eine institutionalisierte Einbindung während der Planung und Umsetzung der Akademie. Die Begleitung und kritische Überprüfung der einzelnen Planungsschritte durch die freie Szene soll im Geist von Teilhabe und Partizipation stehen.

3. Daten, Fakten, Lebenswelten:

Statistiken und Datenmaterial von Ämtern geben kaum Aufschluss über die kulturellen Präferenzen und Nutzung von Angeboten seitens der Kölner Migranten. Daher muss die Stadt folgende Befragungen in Auftrag geben:

- **Bürgerbefragung zum Thema "Lebenswelten und kulturelle Vielfalt in Köln"**

Die Stadt lässt eine Studie (analog zur Sinusstudie) über die konkrete Kulturnutzung durch verschiedene Milieus in Köln erstellen. Diese erforscht kulturelle Präferenzen, Kulturnutzung und kulturelle Bildung, und umfasst auch folgende Fragen: Welche kulturellen Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund sind in Köln vorhanden? Welche Kulturangebote und –Einrichtungen nutzen sie? Wie ist die Gesamtzufriedenheit mit dem Kulturangebot in der Stadt? Verbesserungsvorschläge? Ziel der Studie soll u. a. die Öffnung der städtischen kulturellen Einrichtungen für Zuwanderer und vor allem auch für interkulturell wirkende Künstlerinnen und Künstler sein.

- **Interkulturelle Öffnung von Kultureinrichtungen in Köln**

Die Stadt beauftragt eine Evaluierung des Kulturangebots vor allem hinsichtlich der Nutzung durch das Publikum. Diese beinhaltet eine Befragung von Kölner Kultureinrichtungen (freie Szene ebenso wie öffentliche Einrichtungen, inkl. Einrichtungen der kulturellen Bildung) mit folgenden Fragestellungen: Gibt es Kulturangebote zum Thema kulturelle Vielfalt oder Migration oder Angebote, die sich an Menschen mit Migrationshintergrund richten? Gibt es Besucherstatistiken oder Besucherbefragungen, die das Merkmal Migrationshintergrund erfasst? Welche Vermittlungskanäle werden genutzt? Gibt es Kulturmarketing-Aktivitäten, die sich speziell an Menschen mit Migrationshintergrund richten? Wie ist es um die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter bestellt?

Die Ergebnisse der Analyse sollen zur Überprüfung der Angebote öffentlicher und öffentlich geförderter Kultureinrichtungen dienen und Wege aufweisen, wie sich die Institutionen den genannten Zielgruppen in adäquater Weise öffnen können.

4. Erstellung eines Raumkatasters, Öffnung von Räumlichkeiten:

Ausländische und auch einheimische Künstler haben häufig Schwierigkeiten passende Räumlichkeiten für ihre Projekte zu finden.

Alle Räumlichkeiten, die für kulturelle Projekte nutzbar sind, werden in einem detaillierten Verzeichnis erfasst. Ergänzend wird eine Liste mit Daten zur technischen Ausstattung und Vertragskonditionen erstellt. Parallel dazu sollen städtische, öffentlich geförderte und private Einrichtungen sensibilisiert und informiert werden, um sie für attraktive interkulturelle Kunstprojekte und –Veranstaltungen zu öffnen. Ansprechpartner: Büro für die Interkulturelle Szene, vgl. Pkt. 5

5. Schaffung eines Büros für die interkulturelle freie Szene

Die vernetzte übergreifende Organisation und Kommunikation innerhalb der stark fragmentierten Künstlerszene und den Communities muss verbessert werden.

Es besteht ein gravierendes Informationsdefizit hinsichtlich der Beantragung von lokalen wie überregionalen Fördermitteln und Projektzuschüssen. Daher regen wir die Schaffung eines Büros mit folgenden Aufgabenfeldern an:

- ✓ professionelle Konzept-, Antrags- und Finanzberatung, Drittmittel-Akquise, gemeinsame Sponsorenansprache
- ✓ Unterstützung kultureller Aktivitäten bei der Öffnung der städtischen Institute (Museen, Theater, Oper, etc.) für Projekte der interkulturellen freien Szene;
- ✓ Unterstützung durch professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, wie z.B. Herausgabe eines interkulturellen Veranstaltungskalenders

- ✓ Initiierung einer institutionalisierten Interessenvertretung der freien interkulturellen Szene
- ✓ Spartenübergreifende Qualifizierungsangebote mit dem Ziel einer nachhaltigen Stärkung der Handlungsfähigkeit

Die genauere juristische und organisatorische Form dieses Büros sollte im engeren Austausch mit allen Beteiligten entwickelt werden. Um die ohnehin unterfinanzierte interkulturelle und freie Szene nicht noch weiter zu belasten, sollten die Kosten für Infrastruktur und Personal aus regionalen oder kommunalen integrationsfördernden Töpfen gedeckt werden.

6. Einrichtung einer Servicestelle beim Interkulturellen Referat der Stadt Köln

Im Sinne der Förderung der interkulturellen Zentren erfolgt die Förderung der Selbsthilfeorganisationen - vor allem der klassischen Migrantenkulturvereine unabhängig von der Kunstszene.

Die Servicestelle dient der Information, Netzwerkarbeit, Qualifizierung und Beratung der Migrantenkulturvereine und Initiativen, sowie der qualifizierten Jugendarbeit. Voraussetzung für die Arbeit der Servicestelle ist die **Erstellung eines Vereinsregisters:**

Dieses umfasst vor allem Kultur- und Sportvereine mit interkultureller Ausrichtung bzw. nichtdeutschem Hintergrund, daneben aber auch religiöse Stätten, Viertel, Plätze, Treffpunkte, die häufig von Migranten besucht werden, des weiteren reale wie virtuelle Schnittstellen (Beispiel: Websites, Newsletter) der verschiedenen Zuwanderer-Kulturen. Außerdem sollen innerhalb der einzelnen Communities Multiplikatoren für kulturelle Veranstaltungen eingebunden werden. Mögliche Ansprechpartner: Vereinsregisterstelle beim Amtsgericht, Referat für interkulturelle Kunstprojekte des Kulturamts sowie des Sozialdezernats.

7. Fortbestand und Weiterentwicklung der Interkulturellen Woche (IKW) Köln:

Die IKW hat sich als konstanter Ansprechpartner in der interkulturellen Szene bewährt.

Die professionelle Netzwerkarbeit sowie die Organisation und Durchführung einer Veranstaltungswoche mit großer Publikumsresonanz - bei mehr als 230 Programmpunkten an über 100 Veranstaltungsorten - ist deutschlandweit einmalig und zukunftsweisend. Die IKW stärkt die Szene und die interkulturelle Kompetenz in Köln nachhaltig und sollte weiterentwickelt werden.

8. Zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit

Die Stadt erarbeitet mit der interkulturellen Szene ein Konzept, um das Publikum näher an die allgemeinen Kulturangebote heranzubringen.

Der Arbeitskreis empfiehlt die Errichtung einer Presse- und Informationsstelle, die systematisch Kontakte zu den Hochschulen, Schulen, Medien, etc. ausbaut. Mehrsprachigkeit der Publikationen für eine zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit, auch im Hinblick auf aktualisierte, für die Communities spezifische Treffpunkte und Veranstaltungsorte. Ansprechpartner: Presse- und Informationsamt der Stadt, Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit beim Kulturdezernat, Büro für die interkulturelle freie Szene, vgl. Pkt. 5

9. Mehrsprachigkeit

Die Stadt unterstützt die Mehrsprachigkeit in Zusammenhang mit der Förderung der Vielfalt und der Öffnung der Kulturen.

Hierzu gehören folgende Maßnahmen: Untertitelung von Kultur- und Kunstproduktionen, Übersetzung von Ausstellungskatalogen in eine Zweitsprache, Erstellung von mehrsprachigen Publikationen zur Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit (auch in die Communities hinein!). Ansprechpartner: Zentrum für Mehrsprachigkeit und Integration

10. Kulturangebote für Kinder und Jugendliche:

Die Stadt unterstützt Maßnahmen zur verbesserten Wahrnehmung und Nutzung von Angeboten. Dabei ist auf Transparenz, Vielfalt und Qualität der Kulturangebote zu achten.

Angebote für Kinder und Jugendliche finden sich in Köln zuhauf, wie sich in der Interkulturellen Woche zeigt. Diese spiegelt die Vielfalt der Möglichkeiten, allerdings fehlt es an Überblick und Koordination der Angebote im Sinne einer Plattform. Diese soll im Rahmen des Gesamtkonzepts "Kulturelle Bildung in Köln" entstehen, das derzeit vom Museumsdienst und vom Amt für Kinder, Jugend und Familie entwickelt wird.

Teil des Konzepts ist die Einberufung einer Steuerungsgruppe mit Vertretern der Einrichtungen Museumsdienst Köln, Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Weiterbildung und Interkulturelles Referat. Weiterhin wird eine Facharbeitsgruppe zur kulturellen Bildung einberufen, der auch Vertreter der freien Szene angehören. Die in den Gremien beteiligten Personen bzw. Institutionen richten einmal jährlich eine Konferenz zur kulturellen Bildung aus.

Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe 20 "Seniorinnen und Senioren"

Sachstand

Leitgedanke der Verwaltung

in Köln gibt es bereits ein breit gefächertes Angebotsspektrum für (ältere) Menschen mit Migrationshintergrund, wie z.B.

- die interkulturellen Zentren mit Angeboten zu Freizeit, Bildung und Sport, von Gesundheitstraining über Computerkurse bis Besuchsdienste für Menschen unterschiedlichster Nationalitäten,
- die Seniorennetzwerke, deren Ziel es ist, sich um alle älteren Menschen in Köln zu kümmern, auch um Menschen mit Migrationshintergrund, mit Angeboten von Beratung über Bildung und Kultur bis Nachbarschafts- und Selbsthilfe,
- die Seniorenberatung, deren Ziel es ist, durch Information, Beratung, Hilfen bei Behördenangelegenheiten etc. die Selbstständigkeit auch von Menschen mit Migrationshintergrund in der eigenen Wohnung solange wie möglich zu erhalten und ihr Leben in der Gemeinschaft zu fördern,
- die Fachberatung im Gerontopsychiatrischen Zentrum, mit Planungen für die Fachberatung eines Gerontopsychiatrischen Zentrums in Hausarztpraxen für Menschen mit Migrationshintergrund

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund in allen Themenbereichen bzw. Handlungsfeldern des Kölner Integrationskonzeptes (mit Ausnahme der reinen Kinder- und Jugendthemen) betroffen sind.

Handlungsempfehlungen und Handlungsziele

➤ **Bevölkerungszahlen**

Die Zahl der älteren Menschen mit Migrationshintergrund wird seit dem Stichtag 31.12.2005 statistisch erhoben. Ausgehend von 30,63% am 31.12.2005 haben aktuell am 31.12.2008 31,60% aller Kölnerinnen und Kölner einen Migrationshintergrund. Der Anteil der älteren Menschen mit Migrationshintergrund (60 Jahre und älter) in Köln betrug am 31.12.2005 18,69% und stieg bis heute (31.12.2008) auf 21,06% an.

Im Gegensatz zur Gesamtbevölkerung gibt es bei den Menschen mit Migrationshintergrund mehr Männer als Frauen, sowohl bei allen Menschen mit Migrationshintergrund als auch bei den älteren Menschen mit Migrationshintergrund (60 Jahre und älter).

➤ **Sprache/Sprachkompetenz**

Handlungsempfehlung 1

Muttersprachliche Kompetenz in der Beratung (kurzfristig)

Handlungsempfehlung 2

Muttersprachliche Kompetenz in der Seniorenarbeit (kurzfristig)

Handlungsempfehlung 3

Entwicklung von seniorengerechten Sprachkursen für Menschen mit Migrationshintergrund, z.B. langsamer lernen sowie mehr üben und visualisieren (mittelfristig)

Handlungsempfehlung 4

Darstellung des Sozialen Systems, d.h. Gewährleistung von Teilhabe bis Hospiz in der Umgangssprache des jeweiligen Kulturkreises (mittelfristig)

➤ **Wohnen**

Handlungsempfehlung 1

Zugang zu muttersprachlichen Medien z.B. durch Ausstattung von Mietwohnungen mit Satellitenfernsehen (mittelfristig)

Handlungsempfehlung 2

Schaffung von eigenen Wohngruppen für die jeweiligen Kulturkreise in vollstationären Pflegeeinrichtungen (mittelfristig)

Handlungsempfehlung 3

Schaffung interkultureller Kompetenz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Seniorenarbeit (mittelfristig)

Handlungsempfehlung 4

Ermittlung der Bedarfe an interkulturellen Wohnformen und Ausgestaltung des Wohnraums (mittelfristig)

Handlungsempfehlung 5

Schaffung von barrierefreiem Wohnraum (mittelfristig)

➤ **Teilhabe (soziale Integration)**

Handlungsempfehlung 1

Beteiligung der Menschen mit Migrationshintergrund an der Ermittlung des Teilhabebedarfs unter Beachtung der unterschiedlichen Bildungsgruppen. (kurzfristig)

Handlungsempfehlung 2

Beteiligung von Multiplikatoren der Menschen mit Migrationshintergrund der jeweiligen Kulturkreise an der Organisation von Teilhabe. (kurzfristig)

Alle weiteren Themen, derer sich die Arbeitsgruppe annehmen möchte, werden in den nächsten Sitzungen besprochen.

Themen/Stichworte für weitere Handlungsempfehlungen:

➤ **Teilhabe (soziale Integration)**

Bürgerschaftliches Engagement/Ehrenamt
Freizeitgestaltung und ihre Finanzierung
Generationsübergreifende Angebote
Unterstützungsangebote

➤ **Bestandsaufnahme der Angebote für (ältere) Menschen mit Migrationshintergrund**

➤ **Ambulante und stationäre Pflege**

Beratung zu Gesundheitssystem und Pflege

➤ **Vernetzung der Hilfen und Angebote, Zugangswege sowie Zugehende Hilfen/Angebote**

➤ **Öffentlichkeitsarbeit**

Mehrsprachige Informationsschriften sowie Nutzung muttersprachlicher Presse

Arbeitsergebnisse der AG 21

Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender¹

Leitbild der Arbeitsgruppe

In der Einleitung zum Entwurf des Integrationskonzepts von März 2009 werden die Herausforderungen durch eine heterogene Bevölkerung für die Stadt Köln betont und als Grundlage für das Kölner Integrationskonzept benannt. In den einzelnen Handlungsfeldern wird Vielfalt jedoch zum größten Teil auf die Herkunft und sprachliche Fähigkeiten reduziert.

Integration und interkulturelle Kompetenz dürfen sich nicht nur auf Herkunft und sprachliche Fähigkeiten begrenzen. Vielmehr muss die Vielfalt der Lebensentwürfe, welche auch von der LSBT-Community gelebt wird kultursensibel beachtet werden.

¹ Während der Tätigkeit der Arbeitsgruppe wurde beschlossen, die Arbeitsgruppe in *Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender (LSBT)* umzubenennen, damit möglichst viele verschiedene sexuelle Identitäten mit benannt werden. Selbst diese erweiterte Bezeichnung umfasst nicht alle in Köln gelebten Lebensentwürfe. Nicht genannt sind z.B. *Intersexuelle* und *Transsexuelle*. Aus pragmatischen Gründen wurde jedoch die gängige Bezeichnung *LSBT* gewählt.

Ähnliches wurde bereits 2004 von der damaligen Integrationsbeauftragten des Berliner Stadtbezirks Friedrichshain-Kreuzberg, Doris Nahawandi, in den Diversity-Leitlinien formuliert:

„Um den diversen Anforderungen, die das Zusammenleben von Menschen aus [...] verschiedenen Herkunftsländern mit unterschiedlichen Sprachen, Biographien und Religionen mit sich bringt, gerecht zu werden, ist der Ansatz des „Managing Diversity“ sowohl zeitgemäß, als auch praktikabel.

Managing Diversity bedeutet in erster Linie zu akzeptieren, dass alle Menschen unterschiedlich und vielfältig sind. Die positive Einstellung zur [...] Vielfalt bedeutet unter anderem, dass das Zusammenleben einer heterogenen Einwohnerschaft als Chance betrachtet wird, da sich daraus vielfältige Potenziale und eine erhebliche Innovationskraft ergeben können, wenn Vielfalt als positiv erachtet, gefördert und nicht unterdrückt wird.

[...] Prämisse meiner Überlegungen und Handlungsvorschläge ist unsere demokratische Grundordnung. Grundwerte, wie die Gleichberechtigung von Mann und Frau, das Recht auf freie Berufswahl und freie Partnerwahl sind nicht verhandelbar bzw. interpretierbar! Diese Grundwerte gelten verbindlich. Personen, Gruppen oder Organisationen, die dazu eine andere Auffassung haben, können und dürfen weder als Diskussions- noch als Kooperationspartner akzeptiert und auch nicht toleriert werden.

Der Managing Diversity Ansatz kommt aus den USA und wurde von Wirtschaftsunternehmen entwickelt. Von der Anerkennung und Wertschätzung der personellen Vielfalt versprechen sich Firmen in erster Linie eine bessere Einbringung aller Mitarbeiter/innen und dadurch eine Steigerung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit im Unternehmen.“²

Das Arbeitsergebnis der Arbeitsgruppe LSBT verwendet daher grundsätzlich folgende Definition von Vielfalt (Diversity):

Diversity ist eine Geisteshaltung, die im Allgemeinen als Offenheit gegenüber individuellen Unterschiedlichkeiten bezeichnet werden kann. Daraus ergeben sich im Einzelnen Konsequenzen für die Integration aller in Köln lebenden Menschen unter Berücksichtigung von Aspekten, wie Alter, körperliche Fähigkeiten, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion, Herkunft, Hautfarbe, etc..

Der Anteil von Lesben, Schwule, Bisexuellen und Transgender an der Bevölkerung

Bei den rund 330.000 Menschen mit Migrationshintergrund in Köln ist zu vermuten, dass der Anteil homosexueller Menschen höher ist als im Bundesdurchschnitt (5-8%). Grund für den höheren Anteil an Homosexuellen in Köln sind

1. die vorhandene Infrastruktur und Angebote für LSBT,
2. die als Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Homosexualität häufig notwendige Trennung von der Herkunftsfamilie/Herkunftsgemeinschaft,
3. und durch die in einer Großstadt gebotene Anonymität, welche ebenso als Schutz vor Diskriminierung erlebt wird.

Die ansässigen LSBT-Organisationen schätzen den entsprechenden Anteil von Homosexuellen in Köln auf 8 - 10 %. Demnach dürften in Köln ca. 26.400 - 33.000 homosexuelle Frauen und Männer mit Migrationshintergrund leben.

² Quelle: Diversity-Leitlinien für eine neue Kultur der Vielfalt im Einwanderungsbezirk Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin - Perspektiven und Herausforderungen - Potenziale fördern – Schwächen minimieren - Thesenpapier der Beauftragten für Integration und Migration des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg, Doris Nahawandi http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/Nahawandi_ThesenpapierDiversity.pdf

Ist-Situation

Köln gehört neben Berlin und Hamburg zu den weltweit bekannten LSBT-freundlichen deutschen Städten. Dieser Ruf gründet unter anderem auf der Existenz und Aktivität einer Vielzahl von LSBT-Angeboten, durch freie Träger z.B. ³

- Beratungsstellen, wie Rubicon, LSVD Köln, Jugendzentrum Anyway, Checkpoint Gesundheitsberatung, Aids-Hilfe Köln, Looks e.V., etc.
- Sportangebote, wie SC Janus e.V., nicht vereinsmäßig organisierte Sportgruppen, CTC - Come-Together-Cup (jährliches lesbisch-schwules Fußballturnier) u.ä.
- Kulturelle Angebote, wie Feminale (LSBT-Filmvorführungen), Verzaubert (LSBT-Filmfestival), ColognePride, CSD-Veranstaltungen, etc.
- Selbsthilfestrukturen, wie ALTERnativen (Selbsthilfegruppen für homosexuelle Seniorinnen und Senioren), ShAlk (Selbsthilfegruppe homosexueller Alkoholiker), White Ribbon (schwule Männer, die in Ihrer Kindheit sexuell missbraucht wurden), RAR (LSBT mit Behinderung),

sowie drei Gruppen für LSBT-Migrantinnen und Migranten

- baraka – a place for international lesbians, gays & friends,
- HOKI – Homosexuelle OsteuropäerInnen im Kulturzentrum Ignis
- ERMIS – Griechische Lesbisch-Schwule Community im LSVD.

Daneben gibt es weitere Organisationen wie das Autonome Lesben und Schwulenreferat der Universität zu Köln und Vereine wie den Kölner Lesben und Schwulentag (KLuST e.V.). Diese Organisationen betreiben jedoch nicht Migrationssozialarbeit im Sinne der vorher genannten Beratungsstellen.

Im Vergleich zu städtischen bzw. behördlichen Angeboten, haben die Angebote der freien Träger in vielen Fällen für Homosexuelle mit Migrationshintergrund eine besonders hohe Bedeutung. Dies resultiert aus der institutionalisierten Diskriminierung aufgrund des Merkmals der sexuellen Identität durch Behörden in den Herkunftsländern.

Von den genannten Einrichtungen haben die Folgenden einen eigenständigen Schwerpunkt für LSBT-Migrantinnen und Migranten:

- Rubicon
- LSVD Köln
- Anyway
- Looks e.V.

Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen (u.a. mehrsprachige Aids-Präventionsbroschüren der BZgA) werden beispielsweise bei folgenden Organisationen angeboten:

- Aids-Hilfe Köln
- Looks e.V.
- CheckPoint
- Rubicon

³ Keine der Aufzählungen erhebt Anspruch auf Vollständigkeit. Sie dienen lediglich der Illustration.

Ein großer Teil der Migrationsarbeit für LSBT wird durch ehrenamtliches Engagement getragen. Hauptamtliche Unterstützung gibt es bisher lediglich durch eine halbe Fachstelle aus dem Gesundheitsbereich, eine 0,05-Stelle für die Beratung von LSBT-Migrantinnen und Migranten und ein auf 2 Jahre befristetes Bundesprojekt mit 1,5 Stellen, welches in Köln angesiedelt ist. In diesem Bundesprojekt stellt Köln nur eine von insgesamt 5 Regionen dar. Somit ergeben sich 0,85 Stellen für die Migrationsarbeit für den in Köln lebenden LSBT-Personenkreis von ca 26.400 - 33.000 Personen. Davon ist nur ein Bruchteil der Arbeit mit Eltern, Familienangehörigen und Multiplikatoren gewidmet.

Trotz der sehr schlechten Rahmenbedingungen betreiben die genannten Einrichtungen die Migrationsarbeit, um dem wachsenden Bedarf gerecht zu werden. Dennoch können sie dies aufgrund minimaler Ressourcen nur ansatzweise gewährleisten.

Die mangelnde Finanzierung und unzureichende hauptamtliche personelle Besetzung führten in den vergangenen Jahren bereits zur Auflösung von Strukturen in Köln, wie Yachad (jüdische Lesben und Schwule), TürkGay (türkische Lesben und Schwule), Soyuz (russischsprachige Lesben und Schwule).

Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe / Soll-Situation

Damit sich das Arbeitsergebnis in die bisherige Struktur des Konzepts eingliedert, wurden die Arbeitsergebnisse der bisherigen Arbeitsgruppen auf die Thematik LSBT ausgewertet. Hieraus entstanden Veränderungsvorschläge, Ergänzungen und auch neue Handlungsempfehlungen, welche nachfolgend thematisch geordnet sind.

Grundsätzliches zu den Leitlinien bzw. dem Leitgedanken und der Zielgruppe des Integrationskonzepts

Der Arbeitsgruppe war es wichtig, dass der Leitgedanke des Integrationskonzepts kultursensibel, auf interkulturelle Kompetenz und auf die Vielfalt der Lebensentwürfe bezogen ist. Daher sollte das gesamte Konzept auf Diversity geprüft und Begriffe sollten dementsprechend ersetzt werden.

Da die Jugendlichen in der Gestaltung und Umsetzung von Veränderungen einen sehr großen Anteil und Einfluss haben, wäre es aus Sicht der Arbeitsgruppe sinnvoll gewesen, zu den Querschnittsthemen auch das Thema Jugend bzw. Jugendliche als eigenständige Arbeitsgruppe zu bilden.

Elementarbereich, Kita, Familie und Schule

Mit dem Sprachförderkonzept der Stadt Köln, welches in den Kindertagesstätten umgesetzt wird, erhalten die Kinder bereits im Vorschulalter eine gute sprachliche Förderung. Dennoch wird diese Förderung als nicht ausreichend angesehen, denn bereits in diesem Alter kann schon ein Grundstein für die interkulturell kompetente und kultursensible Entwicklung der Kinder gelegt werden.

Hierzu ist es erforderlich, dass die Erzieherinnen und Erzieher an Fortbildungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz teilnehmen. Hierbei ist auch die interkulturelle Kompetenz unter Berücksichtigung der Vielfalt der Lebensformen gemeint.

Ebenso ist die Aufnahme von neuen Arbeitsmaterialien in die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher sinnvoll (Mama-Mama-Kind, Papa-Papa-Kind – Gender Loops (www.genderloops.eu)). Bislang eingesetzte Arbeitsmaterialien sollten diesbezüglich überar-

beitet werden. Hierbei ist nicht die neutrale eingeschränkte Normalität, sondern die Vielfalt zu berücksichtigen.

Die frühkindliche Förderung durch die Kindertagesstätten sollte in den Schulen weiter fortgeführt werden. Die Merkmale einer inklusiven Schule welche die Arbeitsgruppe 3 (Schule) dargestellt hat, beinhaltet für den Unterricht das interkulturelle Lernen. Dieses bedingt, dass die Lehrerschaft entsprechend interkulturell geschult wird. Zu dieser interkulturellen Schulung gehört uneingeschränkt auch die Sensibilisierung hinsichtlich der LSBT-Thematik.

Geht man davon aus, dass die Schule sich im Anschluss an die Kindertagesstätten bei der interkulturell kompetenten und kultursensiblen Entwicklung der Kinder und Jugendlichen weiter aktiv beteiligt, ist es im Schulalltag erforderlich, altersentsprechendes Lehrmaterial, welches sich mit der Thematik LSBT beschäftigt, einzusetzen (Bsp.: „Mit Vielfalt umgehen: Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung“ von dem europäischen Projekt TRIANGLE (Transfer of Information to Combat Discrimination Against Gays and Lesbians in Europe)⁴)

Eine interkulturell kompetente und kultursensible Entwicklung der Kinder und Jugendlichen ist insbesondere deshalb von besonderer Bedeutung, da die Schülerinnen und Schüler während ihrer eigenen sexuellen Entwicklung stärker die sexuelle Orientierung Anderer wahrnehmen und hierbei beispielsweise auch feststellen, dass der familiäre Hintergrund anderer Schülerinnen und Schüler anders sein kann. Hierbei werden unter anderem auch Regenbogenfamilien häufiger als Familienmodell anzutreffen sein.

Etwa 2.200 Kinder wuchsen 2007/2008 in Deutschland in Eingetragenen Lebenspartnerschaften (ELP) auf. Es gibt jedoch weit mehr Kinder mit gleichgeschlechtlichen Eltern. Diese Kinder leben entweder nicht mit ihrem homosexuellen Elternteil zusammen, oder die gleichgeschlechtlichen Elternpaare haben ihre Partnerschaft nicht eintragen lassen.

Etwa gleich viele Kinder wurden in die aktuelle gleichgeschlechtliche Partnerschaft hineingeboren (48%) oder stammten aus früheren heterosexuellen Beziehungen (44%) ihrer heute lesbisch oder schwul lebenden Eltern. Nur sehr wenige Kinder kamen als Adoptivkinder (1,9%) oder Pflegekinder (6%) in die Regenbogenfamilien. Ein Viertel aller leiblichen Kinder wurden von dem/der Partner/in als Stiefkind adoptiert. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um Kinder, die als gemeinsames Wunschkind ihrer Mütter in der aktuellen Partnerschaft geboren wurden (94%)⁵.

Die Arbeitsgruppe 3 zum Thema Schule ist dem Grundgedanken der Inklusion gefolgt, welches in der Pädagogik bedeutet, dass es normal ist, verschieden zu sein. Demnach lernen die Schülerinnen und Schüler in den Schulen Kölns nicht nur mit differenzierten Kenntnissen, Sprache und Kulturen miteinander, sondern auch mit differenzierter sexueller Identität.⁶

Im täglichen Unterricht hat das interkulturelle Lernen einen hohen Stellenwert. Zu einem interkulturellen Lernen in der Schule gehört auch die Berücksichtigung von Diversity-Aspekten⁷. Die Diversity-Aspekte sollen bereits im Leitbild der Kölner Schulen verankert werden. Nur so kann in der gesamten Schule, als Haus des Lernens, die Vielfalt jedes Einzelnen gewährleistet werden.

⁴ Das Handbuch kann unter folgendem Link bestellt werden: http://www.diversity-in-europe.org/einleitung/ix_einleitung.htm

⁵ Quelle: Rupp, M. (Hrsg.) (2009). Die Lebenssituation von Kindern in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften. Köln: Bundesanzeiger-Verl.-Ges..

⁶ Veränderung des Arbeitsergebnisses der AG 3 – Schule. In dem Abschnitt der Merkmale einer inklusiven Schule, sollte die Definition der inklusiven Schule in Köln um die differenzierte sexuelle Identität erweitert werden.

⁷ Diversity im Sinne des Leitbilds der Arbeitsgruppe

Ebenso ist die Erziehung zur sprachrichtigen und diskriminierungsfreien deutschen Sprache im gesamten Unterricht, sowohl für Migranten, als auch Deutsche von großer Bedeutung. Hierbei sollten die Schulen mehr auf die Vereine und Organisationen der Migranten und spezialisierten LSBT-Organisationen und –Projekte zur Unterstützung zurückgreifen.

Sofern es einen Arbeitskreis zur Aus- oder Überarbeitung von Schulprogrammen gibt, sollten Migrantenselbstorganisationen (MSO) und LSBT-Organisationen mit eingebunden werden. Ansonsten sollte ein solcher Arbeitskreis gegründet werden, um der Diskriminierung vorzubeugen und der Vielfalt Rechnung zu tragen.

Die Aufsichtsbehörden der Schulen tragen bei der Öffnung der Schulen zu der LSBT-Thematik eine große Verantwortung. Die Stadt Köln als unmittelbare und mittelbare Aufsichtsbehörde muss sich an dem Prozess der Öffnung aktiv beteiligen, indem sie Informationen zum Thema LSBT regelmäßig an die Schulen weitergibt. Ebenso ist die Bezirksregierung aufzufordern, sich aktiv an dem Prozess der Öffnung zu beteiligen. Bereits bestehende Projekte, wie z.B. „SchLau NRW“⁸ oder auch "Schule ohne Homophobie - Schule der Vielfalt"⁹ sind zu unterstützen, damit diese einen einfacheren Zugang zu den Schulen und den Lehrern haben. Informationen zu LSBT-Angeboten müssen in den Schulgebäuden für Lehrer und Schüler zugänglich gemacht werden.

Dennoch darf nicht außer Acht bleiben, dass die aktive Beteiligung der Stadt Köln an der Öffnung zu dem Thema LSBT nicht nur auf Behördenebene erfolgen darf. Auch im Bereich der Elternarbeit muss sich die Stadt Köln stärker beteiligen und alle Akteure zu neuen Formen der Elternarbeit auffordern. Die interkulturelle Öffnung unter Berücksichtigung der Diversity-Aspekte kann nur dann erfolgreich sein, wenn auch das häusliche bzw. private Umfeld der Schüler über dieses Thema entsprechend informiert und auch damit konfrontiert wird. Regenbogenfamilien sind in diesem Prozess zu unterstützen, damit diese von allen Seiten als gleichberechtigte Familienform anerkannt werden.

Erwachsenenbildung und berufliche Qualifikation

Wie die Arbeitsgruppe 4 – Erwachsenenbildung dargestellt hat, gibt es in Köln zahlreiche Angebote zur sprachlichen Bildung für Erwachsene. Hierbei sind die vom Bund geförderten Angebote am stärksten strukturiert.

Bei der Beschreibung der Ist-Situation zur Thematik LSBT wurde geschildert, dass bei den Menschen mit Migrationshintergrund aus der LSBT-Community die Angebote der freien Träger in vielen Fällen eine besonders hohe Bedeutung haben, weil sie in ihren Herkunftsländern oft aufgrund des Merkmals der sexuellen Identität durch die Behörden eine Diskriminierung erfahren haben.

Damit dieser Personenkreis jedoch auch an den Angeboten der Deutschförderung partizipieren kann, ist es erforderlich, dass durch den Ausbau muttersprachlicher Beratung für LSBT eine Vertrauensbasis geschaffen wird. Die Stadt Köln soll hier auch die Einrichtung von Schnittstellen zwischen den Migrationsberatungsstellen für Erwachsene (MBE) und Jugendmigrationsdiensten (JMD), als vom Bund vorgesehene Beratungsstellen für Migrantinnen und Migranten und den LSBT-Beratungsstellen fördern und unterstützen.

⁸ SchLau NRW ist ein Netzwerk von 15 lokalen Projekten, die durch "peer-education" schwul-lesbische Aufklärungsarbeit nicht nur für Jugendliche leisten. Siehe hierzu auch: www.schlau-nrw.de/

⁹ Die Initiative "Schule ohne Homophobie - Schule der Vielfalt" setzt sich mit einer Kampagne dafür ein, dass an Schulen in NRW mehr gegen Homophobie und mehr für die Akzeptanz von unterschiedlichen Lebensweisen getan wird. Siehe hierzu auch: www.schule-der-vielfalt.de/

Es sollten nicht nur Integrationskurse und unterstützende Maßnahmen für definierte Zielgruppen, wie Seniorinnen und Senioren, Menschen mit Behinderungen, sondern auch für den Personenkreis der LSBT eingerichtet werden¹⁰. Die Einrichtung von Sprachkursen für LSBT sollte seitens der Stadt Köln mehr gefördert werden. Hierbei kann die Stadt Köln sich beispielsweise bei der Vermittlung und Kooperationen zwischen den LSBT-Organisationen und den Integrationskursträgern beteiligen.

Innerhalb der Integrationskurse sollten Informationsveranstaltungen zum Thema LSBT im Rahmen des Team-Teachings eingebunden werden. Die Stadt Köln soll hierbei die Integrationskursträger auffordern, sich diesem Informationsangebot zu öffnen, um frühzeitig einer Diskriminierung vorzubeugen, Aufklärungsarbeit zu leisten und die Antidiskriminierungsarbeit weiter voran zu treiben.

Bei allen Aktivitäten der Erwachsenenarbeit und -bildung sind die Migrantenselbstorganisationen einzubinden.

Berufliche Qualifikation, Arbeitsmarkt und Beruf

Der Personenkreis der LSBT mit Migrationshintergrund ist grundsätzlich der gleichen Problematik unterworfen, wie es auch von den Arbeitsgruppen 13 und 14 dargestellt wurde. Somit gelten auch die aus diesen Arbeitsgruppen entwickelten Ziele und Handlungsempfehlungen uneingeschränkt für die LSBT.

Dennoch können die Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppen 13 und 14 noch um einige, LSBT-spezifische Punkte ergänzt werden.

Die Stadt Köln sollte sich mehr für die Einführung von Diversity-Management-Konzepten in den Unternehmen einsetzen. Damit Unternehmen einen Anreiz für die Einführung solcher Konzepte bekommen, wäre eine finanzielle Förderung sinnvoll. Hierbei sollten Antidiskriminierungsstellen und Antimobbingstellen geschaffen werden, welche auf die LSBT-Problematik geschult sind. Auch hierfür sollte die Stadt Köln einen finanziellen Anreiz zur Verfügung stellen.

Diese Diversity-Management-Konzepte sollen schon bei der beruflichen Qualifikation die Norm darstellen und die Maßnahmen müssen diesbezüglich ausgerichtet sein.

Die ortsansässigen LSBT-Organisationen sollten eine finanzielle Förderung für die Durchführung von Diversitytrainingsmaßnahmen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Betrieben, Unternehmen, Berufsgruppen, etc. erhalten. Die Stadt Köln soll die berufsständischen Vertretungen zur Unterstützung solcher Maßnahmen auffordern.

Demografischer Wandel und Öffentlichkeitsarbeit

Eine genaue Bestandsaufnahme über den Anteil von LSBT-Personen an der Kölner Bevölkerung ist nicht möglich, u.a. weil:

- es unterschiedliche Umgangsweisen mit der sexuellen Orientierung gibt
- es unterschiedliche Selbstbezeichnungen gibt
- usw.

¹⁰ Es besteht der Wunsch der Arbeitsgruppe LSBT bei der Handlungsempfehlung 1 der AG 4 die Aufzählung um den Personenkreis der LSBT zu erweitern.

Aus diesem Grund kann nur von Schätzungen des LSBT-Anteils an der Kölner Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund ausgegangen werden. Gleichzeitig muss, wie in der Einleitung beschrieben, der signifikante Bevölkerungsanteil (8-10%) an LSBT-Personen im Konzept „Demographischer Wandel“ berücksichtigt werden und das Konzept auf einen entsprechend sensiblen Umgang mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen hin überarbeitet werden. Dies betrifft sowohl den Bedarf Pflege, Wohnen, Versorgung und Mobilität, Beratungsangebote für ältere LSBT-Personen (mit und ohne Migrationshintergrund), als auch die wachsende Zahl von Regenbogenfamilien mit Kindern.

Selbstorganisation und Partizipation

Um die Integration von LSBT-Migrantinnen und –Migranten (26.400-33.000) im sozialen, politischen, kulturellen, gesellschaftlichen und ökonomischen Alltag zu gewährleisten, muss eine adäquate Vertretung dieser Bevölkerungsgruppe in allen Gremien der Selbstorganisation und Partizipation garantiert sein. Dies ist bislang nicht der Fall, da weder MSO, noch Integrationsgremien sich für die Belange von LSBT-Personen geöffnet haben. LSBT-Personen mit Migrationshintergrund sind auch in LSBT-relevanten Gremien kaum oder gar nicht vertreten, geschweige denn auf der kommunalen oder politischen Ebene.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Sozialen Dienste

Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Sozialen Dienste ist grundlegender Bestandteil der Umsetzung eines Diversity-Konzeptes. Alle Vertreter der Stadt Köln müssen zum diskriminierungsfreien und kultursensiblen Gebrauch der deutschen Sprache angehalten werden.

In der Verwaltung sollte ein zentrales LSBT-Diversity-Referat gebildet werden. Die Einrichtung des Referats sollte folgende Aspekte berücksichtigen:

- Das Referat sollte unmittelbar dem Oberbürgermeister zugeordnet sein, so dass es dem Referat als Querschnittsstelle möglich ist, ausreichend in der Verwaltung agieren zu können. Ansonsten wären genügend Kompetenzen sicherzustellen.
- Das Referat muss ausreichend personell nach Gender- und Diversitysichtspunkten besetzt werden. Ebenso muss die finanzielle Beweglichkeit des Referats langfristig gesichert sein.
- Aufgabe des Referats soll u.a. die Aktualisierung und Pflege der Diversity-Informationsangebote (z.B. Seiten der Vielfalt), die Unterstützung der Vernetzung der MSO im Bereich Diversity, Kontrolle und Beratung bei der Umsetzung der Diversity-Ansätze in Verwaltung und Betrieben der Stadt Köln, die Vergabe von finanziellen Mitteln zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen usw. sein.
- Die Tätigkeit des Referats sollte von einem beratenden Gremium begleitet werden, dessen personelle Besetzung die Vielfalt der Bevölkerung in der Stadt Köln widerspiegelt.

Gesundheit

Bisher werden LSBT-Personen mit Migrationshintergrund im Gesundheitsbereich als Zielgruppe nicht angesprochen: Ansätze für die Orientierung von Gesundheitsprojekten an LSBT-Personen mit Migrationshintergrund beschränken sich auf AIDS- und STI-Prävention¹¹ für die Zielgruppe MSM¹². Dabei nicht berücksichtigt bleiben psychosoziale Gesundheit von

¹¹ STI = *sexuell übertragbare Infektionen*

¹² MSM = *Männer, die Sex mit Männern haben*

MSM und alle Bereiche der Gesundheit von lesbischen Migrantinnen. Es fehlt auch an den mindesten Ansätzen von Gesundheitsinformationen für LSBT-Personen mit Migrationshintergrund, z.B. in Form Informationsblättern oder Internetportalen.

Integration durch Sport

Die Stadt Köln verfügt über ein ausgeprägtes Angebot an Sportmöglichkeiten für LSBT-Personen. Die Nutzer der Angebote bestätigen die Offenheit und Sensibilität der Vereine etc. für LSBT-Personen mit Migrationshintergrund.

Rolle und Handlungsmöglichkeiten der religiösen Gemeinschaften

In der Stadt Köln bestehen seit mehreren Jahren enge Kooperationen zwischen LSBT-Organisationen und religiösen Gemeinschaften, wie z.B. der Antoniterkirche und der Jüdischen Liberalen Gemeinde. Diese Kooperationen bestätigen die gemeinsame Solidarität und Integrationsbemühungen der beteiligten Partner und regen zur Nachahmung an.

Ethnische und lokale Ökonomie

Die Stadt Köln verfügt über ausgeprägte Strukturen ethnischer Ökonomie und LSBT-orientierter Ökonomie. Darunter finden sich auch Betriebe, Ausbildungsstätten und Unternehmen, die sowohl der ethnischen Ökonomie zuzuordnen als auch der LSBT-offen sind. Diese Unternehmen, die sich der o.g. Definition von Diversity verpflichtet fühlen, werden von der Stadt besonders unterstützt.

Flüchtlinge

Unter der LSBT-Bevölkerung mit Migrationshintergrund befinden sich aus Gründen der Verfolgung und Diskriminierung in den Herkunftsländern besonders viele Flüchtlinge. Sexuelle Identität ist jedoch nur dann ein anerkannter Asylgrund, wenn in den Herkunftsländern Homosexualität gesetzlich verfolgt wird. Die Erfahrungen der LSBT-Beratungsarbeit jedoch zeigen wiederum, dass auch in Ländern ohne strafrechtliche Verfolgung von Homosexualität die Notwendigkeit zur Flucht ins Ausland besteht. Diese ist begründet durch gesellschaftliche und soziale Ächtung mit Willkür und Diskriminierung durch staatliche Behörden, Selbstjustiz, Verstoß aus der Familie bis hin zu Zwangsheirat (für Frauen und Männer) und Vergewaltigung. In vielen Fällen stellt Suizid die einzige Alternative zur Flucht ins Ausland dar. Auch nach erfolgreicher Flucht nach Deutschland sind LSBT-Flüchtlinge z.B. durch die Unterbringung in Flüchtlingsheimen zusammen mit Angehörigen der Herkunftsgemeinschaften besonders gefährdet und diskriminiert.

Handlungsempfehlungen

- Bei der Fortentwicklung des Integrationskonzepts sollte eine Arbeitsgruppe „Jugend/Jugendliche“ eingerichtet werden. Hierbei sollte die Arbeitsgruppe mit Jugendlichen und Akteuren in der Jugendarbeit besetzt werden.
- Aufnahme neuer Arbeitsmaterialien für Kitas in die Ausbildung der Erzieher Mama-Mama-Kind, Papa-Papa-Kind (Bsp. Gender-Loops „www.genderloops.eu“)

- Forderung der Teilnahme an Fortbildungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz, für Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer
- Überarbeitung von Arbeitsmaterialien in den Kitas und Schulen – Nicht die neutrale eingeschränkte Normalität, sondern die Vielfalt muss der Grundsatz sein
- Im Leitbild der Schulen sollen Diversity-Aspekte berücksichtigt werden
- Intensivierung der Elternarbeit, Elternabende zu dem Thema LSBT
- Unterstützungsangebote für Regenbogenfamilien
- Unterstützung für bereits bestehende Projekte (SchLau, Schule der Vielfalt)
- Aktiver Einsatz der Stadt Köln, damit sich die Schulen der LSBT-Thematik öffnen
- Einbindung der MSO und LSBT-Organisationen in den Arbeitskreis zur Aus- oder Überarbeitung von Schulprogrammen bzw. Gründung eines solchen Arbeitskreises
- Mehr Kontakte seitens der Schulen mit den Vereinen und Organisationen der Migranten und spezialisierten LSBT-Organisationen und Projekte
- In den Schulen sollen LSBT-Angebote bekannt gemacht werden, so dass Schüler und Lehrer einen Zugang hierzu haben
- MSO sollen über die Erwachsenenarbeit eingebunden werden
- Die Stadt Köln unterstützt die Einrichtung von Integrationskursen und unterstützenden Maßnahmen für LSBT
- Ausbau muttersprachlicher Beratung für LSBT
- Die Stadt Köln fordert die Integrationskursträger auf, sich der Thematik LSBT zu öffnen und im Rahmen des Team-Teachings Informationsveranstaltungen der LSBT-Organisationen einzubinden.
- Die Stadt Köln fördert und unterstützt die Einrichtung von Schnittstellen zwischen MBE, JMD und LSBT-Organisationen
- Antidiskriminierungs- und Antimobbingstellen welche auf die LSBT-Problematik geschult sind, sollten geschaffen werden. Für die Einrichtung dieser Stellen stellt die Stadt einen finanziellen Anreiz zur Verfügung.
- Die Einführung und Umsetzung von Diversity-Management-Konzepten sollte finanziell gefördert werden.
- Einbeziehung der vorhandenen LSBT-Organisationen für die Durchführung der Diversitytrainingsmaßnahmen für Betriebe, Berufsgruppen, etc.
- Finanzielle Förderung von Sensibilisierungsmaßnahmen für Betriebe die durch ortsansässige LSBT-Organisationen durchgeführt werden.
- Gender Mainstreaming ersetzen durch den Diversity-Ansatz (vgl. Leitgedanke der AG 21).

- Der „Integrationsrat“ wird auch begrifflich zum „Gremium der Vielfalt“ bzw. „Diversity Gremium“. Das spiegelt sich auch seiner entsprechenden Bezeichnung z.B. als „Rat der Vielfalt“ wieder.
- Im Integrationsrat sind LSBT-Personen vertreten und LSBT-Belange werden berücksichtigt.
- Alle Vertreter und Vertreterinnen der Stadt Köln müssen im diskriminierungsfreien und kultursensiblen Gebrauch der deutschen Sprache trainiert werden. Das schließt die explizite Benennung von LSBT-Lebensweisen ein.
- In der Verwaltung wird ein zentrales LSBT-Diversity-Referat gebildet bzw. eingerichtet.
- LSBT-Personen (mit und ohne Migrationshintergrund) müssen in den Veröffentlichungen des Presse- und Informationsamtes sichtbar sein und selbstverständlich genannt werden.
- Bei Veröffentlichung des Presse- und Informationsamtes themenbezogene fachliche Verbände (LSBT-Organisationen), Gremien (z.B. StadtAG) etc. konsultiert werden.
- Eine LSBT-Person mit Migrationshintergrund soll dauerhaft im Integrationsrat vertreten sein.
- Die Stadt soll gezielt MSO und Kulturangebote finanziell unterstützen und fördern, die sich explizit an die Zielgruppe LSBT-Personen mit Migrationshintergrund wenden. Die Stadt Köln verstärkt die Unterstützung der Vernetzung der entsprechenden MSO und berät bei der Erfüllung von Förderrichtlinien.
- Bereitstellung eines Budgets für zusätzliche Stellen, die ausschließlich von Migrantinnen und Migranten in den bestehenden Bereichen und Einrichtungen von LSBT-Beratung, -Öffentlichkeitsarbeit, -Vernetzung, -Gesundheit und anderen sozialen Dienstleistungen besetzt werden
- Die Stadt Köln initiiert und fördert eine professionelle und kultursensible Gesundheitsberatungsstelle für lesbische Frauen, die paritätisch von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund besetzt ist.
- Das Gesundheitsamt wird als koordinierende Stelle verpflichtet, dass LSBT-Beratungsstellen in den Arbeitskreis Migration & Gesundheit eingebunden und alle Einrichtungen der LSBT-Gesundheit bei der Vernetzung unterstützt werden.
- Der Kölner Gesundheitswegweiser für Migrantinnen und Migranten wird um die entsprechenden bestehenden und zu schaffenden Angebote zu LSBT-Gesundheit ergänzt.
- Der Sportwegweiser wird um den Bereich Sportangebote für LSBT-Personen erweitert
- Die Stadt unterstützt und fördert den Dialog zwischen den religiösen Gemeinschaften und anderen sozialen Gruppen (z.B. Antoniterkirche, jüdisch liberale Gemeinde, etc.). Diese Unterstützung reicht von ideeller in Form von Netzwerkressourcen bis hin zu finanzieller Unterstützung bei gemeinsamen Aktivitäten von religiösen Gemeinschaften und LSBT-Organisationen, insbesondere wenn diese den Interessen von LSBTs mit

Migrationshintergrund dienen.

- Die Stadt Köln ruft alle religiösen Gemeinschaften zu Akzeptanz und Respekt gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen der nicht traditionellen sexuellen Identität auf.
- Die Stadt Köln veröffentlicht in ihren Informationsmaterialien (Internet, Broschüren, Beratung) ein stetig aktualisiertes Verzeichnis von Betrieben bzw. Unternehmen, z.B. „Bunte Seiten“ oder „Seiten der Vielfalt“ (ähnlich wie Gelbe Seiten). Diese „Seiten der Vielfalt“ regen Unternehmen zur Umsetzung des Diversity-Gedanken an und fördern die gegenseitige Integration und Akzeptanz.
- Deutliche Sichtbarmachung von LSBT-Themen in Behörden, Aufnahmestellen, Clearingstellen und in allen anderen von Beginn an in den amtlichen Prozess involvierten Einrichtungen (z.B. kultursensible Plakate, Postkarten, Informationsmaterial über Akzeptanz von LSBT in Deutschland)
- Einrichtung einer Clearingstelle in der Ausländerabteilung für vertrauliche Vorbereitungen in besonderen Fällen einschl. LSBT.
- Einbeziehung der vor Ort ansässigen LSBT-Einrichtungen im Integrationsprozess der Flüchtlinge
- Sensibilisierung der Wohnversorgungsbetriebe und der Mitarbeiter sonstiger Wohnheime zu den tatsächlichen Lebensverhältnissen wie z.B. LSBT
- Einrichtung eines Bürgerbüros zur Wohnunterbringung bei den Wohnversorgungsbetrieben mit Sensibilisierung zum Thema LSBT
- Regelmäßig Diversity-Trainings für die Einzel- bzw. Vereinsvormünder
- Finanzielle Förderung von zielgruppenspezifischen Fördermaßnahmen für LSBT-Flüchtlinge in vor Ort bestehenden LSBT-Einrichtungen
- Schaffung von Personalressourcen zur Familienbegleitung unter LSBT-Aspekten
- Die Stadt Köln und der Kölner Flüchtlingsrat setzen sich auf Landes- und auf Bundesebene für eine Reform der Bundesgesetzgebung im Asylrecht zugunsten der spezifischen Belange von LSBT-Flüchtlingen ein

Priorisierung der Handlungsempfehlungen

Die von der Arbeitsgruppe erarbeiteten Handlungsempfehlungen zu priorisieren, gestaltet sich recht schwierig, da die Handlungsempfehlungen größtenteils die Belange von bestimmten Personengruppen widerspiegeln. Jede Personengruppe hat einen Anspruch darauf, dass seine eigenen Belange höchste Priorität besitzen. Daher ist es der Arbeitsgruppe nicht möglich, eine unmittelbare Priorisierung durchzuführen.

Unter Hinweis auf die genannten Zahlen, muss aber darauf hingewiesen werden, dass ein dringender Bedarf an zusätzlichen Stellen zur Beratung und Betreuung von LSBT mit Migrationshintergrund als höchste Priorität gesehen werden muss.

Die weiteren genannten Handlungsempfehlungen wurden vorwiegend als Querschnitt aus den Arbeitsergebnissen der bereits abgeschlossenen Arbeitsgruppen entwickelt. Diese sollten sinnvoll und zeitnah in die Arbeitsergebnisse dieser Arbeitsgruppen mit einbezogen wer-

den.

AG 22: Integration und Bürgerschaftlichen Engagement Handlungsempfehlungen für das Integrationskonzept der Stadt Köln

Leitgedanke

Bürgerschaftliches Engagement ist ein Zeichen der Identifikation mit dem Gemeinwesen, es wirkt integrationsfördernd, da es die persönliche Identitätsbildung anregt und die individuelle Handlungskompetenz stärkt. Das bürgerschaftliche Engagement trägt erheblich zum gesellschaftlichen Zusammenhalt von Einheimischen und Menschen mit Migrationshintergrund bei.

Bürgerschaftliches Engagement ist Voraussetzung und gleichzeitig Ausdruck von Partizipation. Nur so kann gesellschaftliche, soziale und politische Teilhabe gelingen.

Organisationen der Mehrheitsgesellschaft öffnen sich für das gesellschaftliche und soziale Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund wie sich Organisationen, die vor allem durch das Engagement für die eigene Community für das Engagement von Menschen außerhalb der eigenen Community öffnen. Das bürgerschaftliche Engagement wird anerkannt und geschätzt.

Bestehende Strukturen der Förderung werden gefestigt und wo nötig weiter ausgebaut.

Situationsbeschreibung

Alle vorliegenden Studien und Erhebungen kommen zu dem Ergebnis, dass es vielfältiges und vielfaches bürgerschaftliches Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb und außerhalb der eigenen Community gibt.

Dies findet allerdings in anderen Strukturen und unter anderen Bedingungen vor allem unter anderen Begriffen statt, als denen, auf die sich die Mehrheitsgesellschaft in den vergangenen Jahren mehr oder weniger geeinigt hat. Tradierte Begriffe wie „Ehrenamt“, „Bürgerschaftliches Engagement“, „Freiwilligenarbeit“ etc. bezeichnen das vielfältige Engagement von Migrantinnen und Migranten nur unzureichend.

Art und Umfang des Engagements von Migrantinnen und Migranten sind ebenso bunt wie bei der deutschen Herkunftsgesellschaft und variieren abhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Bildung, Zeit und persönlichen Interessen.

Es gibt das politische und gesellschaftliche Engagement in den Kommunen, in eigenen Vereinen und Verbänden, es gibt das Engagement im Sport, in der Kultur und es gibt vielfältige Formen sozialen Engagements, die von der Nachbarschaftshilfe bis zur freiwilligen Arbeit in Einrichtungen und Diensten der eigenen Community und denen der Mehrheitsgesellschaft reichen.

Bislang sind viele Projekte und Konzepte darauf gerichtet, Menschen mit Migrationshintergrund zum Bürgerschaftlichen Engagement im Sinne der sogenannten „Mehrheitsgesellschaft“ zu bewegen.

Auf beiden Seiten ist die Enttäuschung groß, wenn solchermaßen entwickelte Projekte dann ihr Ziel verfehlen.

Das Bürgerschaftliche Engagement wird von den gesellschaftlichen und sozialen Schwerpunktsetzungen der kommenden Jahrzehnte ebenso betroffen sein, wie alle anderen Grunddaseinsformen auch.

Der demographische Wandel, höhere Anforderungen an Bildung und Ausbildung, die Flexibilisierung der Arbeitswelt, Belastungen der öffentlichen Haushalte durch die Wirtschaftskrise, eine dynamische Wirtschaftsentwicklung, die sich nicht mehr nur in den großen Industrienationen zeigt, die Herausforderungen durch Wanderungsbewegungen von Menschen, die außerhalb ihres Herkunftslandes wirtschaftlichen Wohlstand oder auch politische oder religiöse Freiheit suchen und nicht zuletzt die heute schon spürbare soziale Segregation machen es notwendig, sich von tradierten Vorstellungen zu lösen.

Schon heute wird deutlich, dass Parteien, Kirchen, Vereine und Dienste, Sportvereine auf der Suche nach Nachwuchs sind.

Die bekannten Formen des gesellschaftlichen, politischen, kulturellen ökologischen und sozialen Engagements erodieren, wenn sich die Träger nicht für neue Formen des Engagements und vor allem für neue Engagierte öffnen.

Von diesen Entwicklungen bleiben auch die Migrantenselbstorganisationen nicht verschont.

Für Köln könnten dies – analog zum nationalen Integrationskonzept – folgende Prämissen bedeuten:

Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlung 1:

Ein Überblick schafft Anknüpfungspunkte

Damit Menschen sich in Organisationen und Vereinen engagieren können, bedarf es einer Übersicht über die verschiedenen Engagementmöglichkeiten innerhalb der Organisationen und Einrichtungen der sogenannten „Mehrheitsgesellschaft“ und innerhalb der Migrantenselbstorganisationen.

Heute gibt es verschiedene Formen der Vermittlung von Wissen übereinander und voneinander, daher ist es wichtig, alle Kommunikationsplattformen zu nutzen, um miteinander in einen Austausch zu treten.

Kurzfristige und Mittelfristige Maßnahmen

1. Bewerbung des Portals www.engagiert-in-koeln.de – auch bei Einrichtungen und Diensten der Migrantenselbstorganisationen
2. Einstellung von Vereins- und Einrichtungsprofilen auf den Homepages der einzelnen Viertel und Sozialräume über www.koeln-vernetzt.info
3. Einladung und Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen zur Mitarbeit bei Runden Tischen und im Rahmen von Sozialraum- und Stadtteilkonferenzen
4. Die Stadtverwaltung erstellt in naher Zukunft eine Übersicht über die Migrantenselbstorganisationen und trägt Verantwortung dafür, dass diese Übersicht regelmäßig aktualisiert in Papierform und in elektronischer Form allen Interessierten zugänglich ist.

Handlungsempfehlung 2:

Identifizierung gemeinsamer Interessen und Ziele

Bürgerschaftliches Engagement funktioniert immer da besonders gut, wo es gemeinsame Interessen und Ziele gibt.

Neben gesamtgesellschaftlichen Fragen – Flüchtlings- oder Einwanderungspolitik, Beschäftigungsförderung etc. – sind es die individuellen lebens- und alltagspraktischen Fragen, die Menschen dazu motivieren, sich gemeinsam oder auch individuell zu engagieren.

Themen sind neben dem guten und gesunden Aufwachsen von Kindern, die Entwicklung meines Stadtteils, die Ausstattung von Schule, der Zugang zu Bildung und Ausbildung, das Leben im Alter etc.

Migration und Integration werden zur Zeit noch zu oft als Themen und vielen Themen betrachtet, ein Perspektivwechsel ist dann gelungen, wenn Kölnerinnen und Kölner, gleichgültig ob mit oder ohne Migrationshintergrund, gemeinsam an den Fragen arbeiten, die gerade für sie wichtig sind.

Die Frage einer guten schulischen Ausbildung ihrer Kinder stellt sich für alle Eltern.

Kurzfristige und Mittelfristige Maßnahmen

1. Gegenwärtig arbeiten unterschiedliche Gruppen und Gremien in unterschiedlichen Netzwerken an identischen Themen ohne voneinander zu wissen. Über die Arbeitsergebnisse und Erkenntnisse der einzelnen Gruppen gibt es zu wenig Austausch und verfügbares Wissen.

Da es in einer Metropole wie Köln kaum ein Thema gibt, das nicht ein sogenanntes Querschnittsthema ist, sollte in der Stadtverwaltung eine zentrale „Netzwerksteuerung“ geben installiert werden, die die Problemstellungen aber auch die Fortschritte und Ergebnisse der einzelnen Netzwerke und Arbeitsgruppen bündelt und für alle Interessierten verfügbar macht.

2. Identifizierung der gemeinsamen und eigenen Themen – Kinder und Familie, Bildung Arbeit und Soziales, Gleichberechtigung, Gesundheit, Sport, Freizeit, Umgang mit den Auswirkungen einer alternden Gesellschaft, Infrastrukturentwicklung einschließlich Wohnungsbau und Stadtentwicklung etc. – Diskussion und Weiterentwicklung der gemeinsamen Themen und Zielperspektiven.
3. Viele Themen lassen sich im Viertel bearbeiten, andere können nur auf der gesamtstädtischen Ebene bearbeitet werden. Die gemeinsame Arbeit im Viertel, das gemeinsame Engagement z.B. für einen besseren Sportplatz, für eine bessere Beleuchtung einer dunklen Straße, für mehr Sauberkeit im Park verbindet und schafft Gemeinsamkeit. Die vor Ort tätigen Netzwerke, Sozialraumkonferenzen und Stadtteiltreffen sind gehalten, die Förderung und Implementierung von Bürgerschaftlichem Engagement von und für Menschen mit Migrationshintergrund stärker als bislang zu berücksichtigen. Dies gilt analog zu gesamtstädtischen Problemstellungen, auch hier muss das Bürgerschaftliche Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb der eigenen Community und in Vereinen und Organisationen der Mehrheitsgesellschaft einen größeren Raum einnehmen (Beispielhaft wurde dies bereits bei der Entwicklung des stadtweiten Kinderwillkommen – KiWi umgesetzt)

Handlungsempfehlung 3

Interkulturelle Öffnung

Vereine der Herkunftsgesellschaft und Migrantenselbstorganisationen arbeiten oft aneinander vorbei.

Sie verharren in Traditionen und ihrer eigenen „Ehrenamtskultur“. Insgesamt wird so der Transfer von Wissen über Aufbau, Organisation, Finanzierung und Recruiting blockiert. Statt in einem Austausch über gemeinsame Anliegen zu kommen, verharren die Organisationen der Bürgergesellschaft in ihrer eigenen ethnischen und sozialen Community.

Kurzfristige und Mittelfristige Maßnahmen

1. Motivation von Vereinen, Einrichtungen und Diensten der Herkunftsgesellschaft und der Migrantenselbstorganisation, sich für Einflüsse von außen stärker zu öffnen. Diese Öffnung bedeutet auch, Menschen aus anderen gesellschaftlichen und sozialen Schichten, anderer Religion, mit einem anderen kulturellen Hintergrund zuzulassen. Auch Vereine müssen, wie Unternehmen, eine Form von Diversity-Management implementieren, um zukunftsfähig zu bleiben.
2. Vereine und Institutionen gehen aktiv auf Migrantenselbstorganisationen und Menschen mit Migrationshintergrund zu und werben um Mitarbeit und um Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die als „Integrationslotsen“ den Einstieg weiterer Interessierter begleiten.
3. Vereine, die Menschen mit Migrationshintergrund ein Engagement ermöglichen und sich dafür gezielt öffnen, sowie Vereine der Migrantenselbstorganisation, die sich interkulturell öffnen erhalten durch eine ausreichende Förderung durch kommunale finanzielle oder

logistische Mittel Sicherheit und die Möglichkeit, die eigene Arbeit langfristig fortzuentwickeln.

Voraussetzung für eine Förderung ist neben dem Nachweis der ordnungsgemäßen Verwendung der Mittel eine Verpflichtung verfassungsrechtliche und rechtsstaatliche Vorgaben umzusetzen.

Handlungsempfehlung 4

Qualifizierung, Einführung und Begleitung

Ausbildung, Einführung und Begleitung sind Voraussetzungen für gelingendes Engagement. Ebenso wichtig ist das Wissen darum, in welchen Arbeitsgebieten, Organisationen und Einrichtungen das Bürgerschaftliche Engagement von Interessierten nachgefragt wird, z.B. in Kindertageseinrichtungen und Schulen, in der Pflege, der Nachbarschaftshilfe, in kulturellen, ökologischen Initiativen und Vereinen.

Kurzfristige und Mittelfristige Maßnahmen

1. Vereine und Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, werden unterstützt, geeignete Strukturen aufzubauen, um freiwilliges Engagement sowohl an zentralen Stellen oder auch vor Ort (Bezirken, Sozialräumen) zu stärken. Dies bedeutet auch, dass die notwendigen materiellen und/oder personellen Ressourcen zur Verfügung stehen, um die Einführung und Begleitung der Engagierten sicherzustellen. Interkulturelle Kompetenz oder eigene Migrationserfahrung sind dabei wichtige Kriterien für die Stellenbesetzung.
2. Für die Engagierten werden kostenlose, wohnortnahe, projektbezogene und – übergreifende Qualifizierungs- und Begleitangebote für die verschiedenen Einsatzgebiete zu Verfügung gestellt.
3. Je nach Erfordernis sollen Qualifizierungsangebote auch in der Herkunftssprachen der einzelnen Engagiertengruppen stattfinden. Die vielfach mit der Vermittlung von Fachwissen verbundenen Sprachbarrieren schrecken insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund oder mit einem niedrigeren Bildungsniveau von der Teilnahme an Qualifizierungen, Supervisionen und Trainings ab.

Handlungsempfehlung 5

Entwicklung adäquater Engagementformen

Lebensläufe sind heute selten stringent. Hohe Anforderungen an zeitliche und örtliche Flexibilität bei Berufstätigen, Projekt- und Zeitverträge, neue Erziehungs- und Betreuungsmodell in Familienphasen, Phasen der Beschäftigungslosigkeit, früherer Renteneintritt machen die Übernahme eines klassischen, dauerhaften „Ehrenamtes“ nahezu unmöglich.

Zudem gibt es bereits heute verschiedene Engagementformen wie Freiwilligendienst und ähnliches.

Kurzfristige und Mittelfristige Maßnahmen

1. Vereine und Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten möchten, berücksichtigen bei der Entwicklung von Anforderungsprofilen für Engagierte stärker eine lebensphasengerechte Gestaltung, die Projektarbeit, flexible Ein- und Ausstiege oder aber ein langfristig angelegtes Engagement ermöglicht.
2. Zur Interkulturellen Öffnung gehört es auch, sich zu informieren und zu akzeptieren, dass auch die Menschen mit Migrationshintergrund nicht stereotype Lebens- und Erwerbsbiographien haben, sondern ebenso von den gesellschaftlichen Veränderungen betroffen sind.

Handlungsempfehlung 6

Entwicklung adäquater Anerkennungsformen und verstärkter Partizipation

Bürgerschaftliches Engagement braucht Anerkennung. Diese kann über Preise und Auszeichnungen vermittelt werden oder aber durch die Möglichkeit, die eigenen Interessen, Vorstellungen und Erkenntnisse in die Weiterentwicklung eines Gemeinwesens oder einer Organisation einzubringen.

Kurzfristige und Mittelfristige Maßnahmen

1. Die Stadtspitze setzt sich auf der landespolitischen Ebene dafür ein, dass der Gesetzentwurf, der den bestehenden Integrationsräten nur noch eine beratende Funktion zugeht, nicht verabschiedet wird. Vielmehr muss eine landesweit einheitliche Regelung für die Wahl, die Beauftragung und die Verbindlichkeit von Beschlüssen der Integrationsräte entwickelt werden.
2. Die Öffentlichkeitsarbeit von Vereinen und Organisationen, Institutionen und Parteien aber auch der Stadt Köln ist so ausgerichtet, dass sie Menschen zum Bürgerschaftlichen Engagement motiviert und das bestehende Engagement anerkennend begleitet.
3. Parteien und Vereine öffnen sich für die gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund. Das bedeutet, Menschen mit Migrationshintergrund haben auch die Chance, Mandate zu erringen oder Vorstandspositionen einzunehmen.
4. Analog zum Bürgerhaushalt werden die Formen der Partizipation erweitert und ausgebaut, zudem werden Formen entwickelt, wie mehr Bürgerinnen und Bürger, vor allem die, die nicht zur bildungsbürgerlichen Elite gehören, an solchen Verfahren besser beteiligt werden können.
5. Gemeinsame Initiativen in den Vierteln, z.B. bei der Gestaltung von Sportplätzen, Kinderspielplätzen, Begegnungsmöglichkeiten werden berücksichtigt und gegebenenfalls zureichend materiell gefördert.

Controlling

Beim Amt des Oberbürgermeisters oder beim Dezernat für Soziales und Senioren, das für die Erstellung des Integrationskonzeptes verantwortlich zeichnet wird – analog zur Sozialberichterstattung – wird ein Instrument geschaffen, das die Umsetzung bzw. den Fortschritt der Umsetzung der einzelnen Handlungsempfehlungen überwacht.

Dies geschieht in Abstimmung und unter Kooperation mit den beteiligten Netzwerken und politisch und gesellschaftlich relevanten Gruppen.

Die Ergebnisse finden Eingang in einen Statusbericht und werden bei jährlichen Foren, die für alle offen sind, vorgestellt.

So ist eine Anpassung und Fortschreibung des Integrationskonzeptes möglich.

Anmerkung

Armut, mangelnde Chancengerechtigkeit, Perspektivlosigkeit verhindern bürgerschaftliches Engagement.

Gleichzeitig ist die Verlockung groß, in Zeiten notleidender kommunaler Haushalte und sinkender Einnahmen für die sozialen Sicherungssysteme auf Engagierte zurückzugreifen, die in ihrem Viertel, bei einer Organisation, in einer Einrichtung die Not der Menschen lindern helfen, Betreuung und Bildung sicherstellen, Alte nicht vereinsamen lassen und dafür sorgen, dass Grünflächen sauber und Straßen sicher sind.

Bürgerschaftliches Engagement ist kein Ausfallbürge – es ist das „Mehr“ und das „Zusätzliche“, das eine solidarische Gesellschaft ausmacht.

Arbeitsergebnisse der AG 23:

Zehn-Punkte-Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus auf kommunaler Ebene in Europa

Vorbemerkungen:

Die Arbeitsgruppe, die das Konzept zur Umsetzung des "Zehn-Punkte-Aktionsplans zur Bekämpfung von Rassismus auf kommunaler Ebene in Europa" im Rahmen der Erstellung eines Integrationskonzeptes für die Stadt Köln weiter entwickelt, hat die Bearbeitung einiger Punkte des Aktionsplans, die sich inhaltlich mit den Schwerpunkten anderer Arbeitsgruppen stark überschneiden, zunächst zurückgestellt.

Es sind die Punkte:

- Verpflichtung Nr. 5: **Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen** – Förderung gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Verpflichtung Nr. 6: **Die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin** – Die Stadt verpflichtet sich, als Arbeitgeberin und Dienstleisterin Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu gewährleisten und zu fördern

⇒ Überschneidungen mit den Schwerpunkten der Arbeitsgruppe "Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der sozialen Dienste"

- Verpflichtung Nr. 9: **Förderung der kulturellen Vielfalt** – Förderung der kulturellen Vielfalt in den Kulturprogrammen, im öffentlichen Raum und im städtischen Leben

⇒ Überschneidungen mit den Schwerpunkten der Arbeitsgruppe "Kultur und Migration"

An der Erarbeitung dieses Beitrags zum Integrationskonzept haben Vertreterinnen und Vertreter folgender Organisationen/Institutionen mitgewirkt:

- agisra Köln e.V.
- **AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.**
- Caritasverband für die Stadt Köln e.V./Antidiskriminierungsbüro
- Förderverein Kölner Flüchtlingsrat e.V.
- Interkulturelles Referat der Stadt Köln
- Kölner Appell gegen Rassismus e. V.
- NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln/Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus (ibs)

Verpflichtung Nr. 1
Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus
– Aufbau eines Beobachtungs- und Solidaritäts-Netzwerkes –

Rahmenbedingungen:

- Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle bei der Stadt Köln (1999)
- Einrichtung der Stelle einer/eines Antidiskriminierungsbeauftragten, Initiierung des „Drei-Säulen-Modells“ der Träger der Antidiskriminierungsarbeit in Köln (2001)
- Konzept zur Antidiskriminierungsarbeit in Köln (2002)

- Beschluss über Kölns Beitritt zur „Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus“ (2005)
- Beschluss zur Erstellung eines Integrationskonzeptes für die Stadt Köln (2006)
- Beschluss „Initiative Chancengleichheit“ (2007)
- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in Deutschland (2007)
- Städtische Förderung von Maßnahmen zum „Antirassismus-Training“ (seit 2007)
- Lokaler Aktionsplan Köln „Vielfalt tut gut“ (seit 2008)
- Integrationsrat

Kommunale Netzwerke:

- Runder Tisch für Integration
- „Drei-Säulen-Modell“ in Köln
- Runder Tisch für Flüchtlingsfragen
- Kölner Flüchtlingsrat
- Arbeitskreis „Asyl“
- Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung
- Netzwerk Deutsch
- Weitere zivilgesellschaftliche Initiativen und Netzwerke, die sich gegen Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus engagieren

Netzwerke auf regionaler Ebene:

- Schule ohne Rassismus
- Erziehung in Schule

Netzwerke auf Landes- und Bundesebene:

- Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW (ADB in NRW) – seit 2009 Integrationsagenturen - Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW)
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Netzwerke auf internationaler Ebene:

- Europäische Städtekoalition gegen Rassismus

Empfehlungen:

Kurzfristig:

- Klare Benennung der Aufgaben und Befugnisse der städtischen Antidiskriminierungsstelle (Beratungsstelle, Antidiskriminierungsbeauftragte/r)
- Öffentlichkeitswirksame Bekanntmachung dieser Stelle u.a. bei der Kölner Bevölkerung, bei städtischen Dienststellen und Betrieben
- Unterstützung/Einbeziehung des „Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung“ als Fachgremium in kommunale Aktivitäten und Konzepte gegen Rassismus und Diskriminierung

- Mitarbeit bzw. Mitgliedschaft beim Europäischen Netzwerk gegen Rassismus (ENAR) – nationale Gruppe in Deutschland „Netz gegen Rassismus – für gleiche Rechte“

Mittelfristig:

- Gewinnung von Medienpartnerinnen und Medienpartnern und Nutzung von medialen Plattformen zur Thematisierung von Rassismus und Diskriminierung sowie zum Auf- und Ausbau von Netzwerken — Herausgabe von Leitlinien zu diskriminierungsfreier Berichterstattung in Kölner Medien
- Schwerpunktbezogene Merkblätter für städtische Dienststellen und Betriebe, Gewerbetreibende, Wohnungsbaugesellschaften, öffentliche Einrichtungen der Bildung und Ausbildung, Polizei etc. über den Gleichbehandlungsschutz und über mögliche Sanktionen

Langfristig:

- Thematisierung von Rassismus und Diskriminierung in allen städtischen Dienststellen und Betrieben, bei Gewerbetreibenden und Wohnungsgesellschaften
- Aufnahme von Antidiskriminierungsbestimmungen in kommunale Verträge und bei der Vergabe von Gewerbeerlaubnissen

Verpflichtung Nr. 2

Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen

– Aufbau einer Datensammlung, Formulierung erreichbarer Ziele und Entwicklung von Indikatoren, um die Wirkung der kommunalen Maßnahmen bewerten zu können –

Kurzfristig:

- Systematische Erhebung des „Ist-Zustandes“ – Was gibt es bereits an Aktivitäten, Konzepten, Maßnahmen, Daten etc. zum Themenbereich Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus?

Mittelfristig:

- Auswertung der vorgenannten Erhebung des „Ist-Zustandes“

Langfristig:

- Veranlassung und Herausgabe einer (repräsentativen) Studie über Erscheinungsformen und Ausmaß von Rassismus und Diskriminierung in Köln in den Bereichen: Ämter und Behörden, Schule/Bildung/Weiterbildung, Ausbildung/Arbeit, Wohnen, Polizei, Justiz/Rechtsprechung, Gesundheit, Güter und Dienstleistungen, soziale Dienstleistungen, konfessionelle und andere Einrichtungen und Träger, öffentliche Verkehrsmittel, Medien, öffentlicher Raum, persönlicher Nahbereich
- Einführung und Etablierung eines detaillierten und einheitlichen Dokumentationssystems zur zentralen Erfassung von Beschwerden und Vorfällen über Rassismus und Diskriminierung — das vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) entwickelte Dokumentationssystem könnte übernommen werden
- Erarbeitung eines Konzeptes zur Einführung einer verbindlichen Meldepflicht vorgelegter Beschwerden über Rassismus und Diskriminierung durch städtische Dienststellen und Betriebe sowie aller Träger, die städtische Zuschüsse erhalten
- Aufbau einer Arbeitsstruktur zur Umsetzung bzw. Koordination der vorgenannten Maßnahmen

Verpflichtung Nr. 3
Bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung
– Unterstützung für die Opfer, damit sie sich künftig besser gegen Rassismus und Diskriminierung wehren können –

Kurzfristig:

- Kontinuierliche Sicherstellung einer angemessenen Beratungsinfrastruktur für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung – insbesondere die des „Drei-Säulen-Modells“ in Köln und weiterer Träger
- Veröffentlichung eines mehrsprachigen Beratungsführers mit Aufstellung von Beschwerde- und Anlaufstellen im Falle einer Diskriminierung (je nach Diskriminierungsmerkmal)
- Empowerment-Training für von Rassismus und Diskriminierung Betroffene als regelmäßiges kommunales Angebot (kostenlos)

Mittelfristig:

- Entwicklung und Verabschiedung einer städtischen Antidiskriminierungsrichtlinie, die sich an den vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien orientiert¹³, sowohl alle städtischen Beschäftigten innerhalb der Stadtverwaltung vor Diskriminierung als auch alle Bürgerinnen und Bürger vor Diskriminierung durch städtische Bedienstete schützt. Folgende Aspekte sollten darin enthalten bzw. geregelt sein:
 - Nicht weisungsgebundene städtische Antidiskriminierungsstelle
 - Angemessene personelle Ausstattung der städtischen Antidiskriminierungsstelle
 - Ausstattung der städtischen Antidiskriminierungsstelle mit weitgehenden Befugnissen. Insbesondere: Einräumung umfassender Auskunftsrechte nicht-städtischer Dienststellen gegenüber der städtischen Antidiskriminierungsstelle, Befugnis zur Durchführung eigener Ermittlungen im Diskriminierungsfall, Klagebefugnis
 - Festlegung wirksamer und abschreckender Sanktionen im Falle eines Verstoßes gegen die Richtlinie (dienst- und arbeitsrechtliche Konsequenzen)
- Einbeziehung des „Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung“ in den Erarbeitungsprozess der städtischen Antidiskriminierungsrichtlinie
- Entwicklung eines Diversity-Konzeptes für Köln
- Entwicklung und Verabschiedung eines Integrationskonzeptes für Köln

Langfristig:

- Bereitstellung einer für Köln relevanten Online-Datenbank über Rechtsprechung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bezogen auf die Diskriminierungsmerkmale ‚Ethnische Herkunft‘ und ‚Religion und Weltanschauung‘ – ggf. in Kooperation mit dem Institut für Öffentliches Recht der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln

¹³ Im Einzelnen handelt es sich um die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), die sog. „Gender-Richtlinie“ (2002/73/EG) und die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG).

Verpflichtung Nr. 4

Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die BürgerInnen

– bessere Information der BürgerInnen über ihre Rechte und Pflichten, über Schutzmaßnahmen und über Sanktionen für rassistisches Verhalten –

Kurzfristig:

- Bereitstellung mehrsprachiger Informationsmaterialien
- Einrichtung und Bereitstellung kostenloser Hotlines (mehrsprachig)

Mittelfristig:

- Initiierung und Umsetzung von themenbezogenen Kampagnen, die die Kölner Bevölkerung auf das jeweils gewählte Thema aufmerksam machen, sie informieren und sensibilisieren
- Initiative „Kölner Beschwerdetag gegen Rassismus und Diskriminierung“ – Durchführung öffentlichkeitswirksamer Aktionen

Verpflichtung Nr. 7

Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt

– Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung bei Vermittlung und Verkauf von Wohnungen –

Mittelfristig:

- Implementierung von Anlaufstellen in der Nachbarschaft (z.B. Nachbarschaftsforen), die den interkulturellen Dialog ermöglichen und fördern
- Nutzung und Erweiterung vorhandener Angebote und Vernetzungsstrukturen (Integrationsagenturen mit dem Schwerpunkt „Sozialraumorientierte Arbeit“, SozialraumkoordinatorInnen)
- Fortbildungsangebote zum Erwerb transkultureller Kompetenzen u.a. für MitarbeiterInnen von Wohnungsgesellschaften
- Fortbildung/Trainingsangebote zur Schlichtung von Nachbarschaftskonflikten
- Einsatz von DolmetscherInnen bei Sprechstunden der Wohnungsgesellschaften

Mittel-/Langfristig:

- Stärkung und Förderung gemeinwesenorientierter Stadtteilarbeit, insbesondere unter den Aspekten „Rassismus“, „Diskriminierung“ und „ethnisierte Konflikte im Wohnumfeld“

Langfristig:

- Auswertung des vorhandenen Datenmaterials, Identifizierung und Analyse von Konfliktpotentialen im Sozialraum – als Grundlage für präventive Arbeit
- Entwicklung von Leitlinien oder Verhaltenskodizes für kommunale und private Unternehmen, die auf dem Immobilienmarkt tätig sind, um Diskriminierung bei Vermietung und Verkauf von Wohnraum zu bekämpfen
- Prüfung, ob die Aufnahme von Antidiskriminierungsklauseln in die Mietverträge (großer) Wohnungsbaugesellschaften realisierbar ist

Verpflichtung Nr. 8

Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung

– Entwicklung von Maßnahmen gegen ungleiche Bildungs- und Erziehungschancen; Förderung von Toleranz und interkultureller Verständigung durch Bildung und Erziehung –

Kurzfristig:

- Zusammenführen der unterschiedlichen kommunalen, zivilgesellschaftlichen und ggf. universitären Bildungsangebote auf einer Plattform (z.B. auf dem Kölner Bildungsserver)
- Verweis von Schulamt und Schulverwaltungsamt auf bestehende Angebote
- Qualitätssicherung und Evaluation verschiedener in Köln praktizierter Ansätze der antirassistischen Bildungsarbeit
- Unterstützung der von Jugendlichen selbst entwickelten Aktivitäten

Mittelfristig:

- Sicherung bestehender antirassistischer Bildungsangebote städtischer und nicht-städtischer Träger durch Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen
- Bereitstellung von Ressourcen (z.B. Eigenmittel, Kapazitäten für Antragswesen) um an Fördermaßnahmen des Bundes, des Landes oder anderer Förderer teilnehmen und Projekte entwickeln zu können

Langfristig:

- Öffnung von Schule gegenüber dem Gemeinwesen: Einbeziehung insbesondere der zivilgesellschaftlichen Organisationen und MigrantInnen selbstorganisierten Organisationen
- Implementierung außerschulischer Angebote in den Schulalltag
- Nutzung der Möglichkeiten der Kommune zur Implementierung von Demokratie als Alltagskultur in Kindergarten und Schule (Kultur der Anerkennung in den Bildungseinrichtungen)
- Nutzung der Möglichkeiten der Kommune zur Erhöhung des MigrantInnenanteils am pädagogischen Personal (Schulen, städtische Bildungseinrichtungen)
- Entwicklung von Lehr-/Lernmaterialien, die den Erfordernissen einer Bildung für die Einwanderungsgesellschaft (Aspekte der Menschenrechtspädagogik, der Diversity-Pädagogik, der antirassistischen und interkulturellen Pädagogik und des historisch-politischen Lernens) als fächerübergreifende Querschnittsaufgabe gerecht werden
- Nutzung der Möglichkeiten der Kommune, auf Curricula Einfluss zu nehmen
- Sensibilisierung des pädagogischen Personals für unterschiedliche Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung (z.B. durch entsprechende Weiterbildungsangebote)
- Befähigung des pädagogischen Personals zu einem theoretisch fundierten und methodisch qualifizierten Umgang mit Rassismus und Diskriminierung

Verpflichtung Nr. 10

Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement

– Entwicklung oder Unterstützung von Maßnahmen zum Umgang mit rassistischen Gewalttaten und Förderung des Konfliktmanagements –

Die Handlungsempfehlungen zu dieser Verpflichtung des Zehn-Punkte-Aktionsplans befinden sich noch in Arbeit und werden zu einem späteren Zeitpunkt eingereicht.