

Konzeption

„Miteinander in der StädteRegion Aachen – für Vielfalt, Teilhabe und Empowerment“

A) Allgemeines:

Einleitung

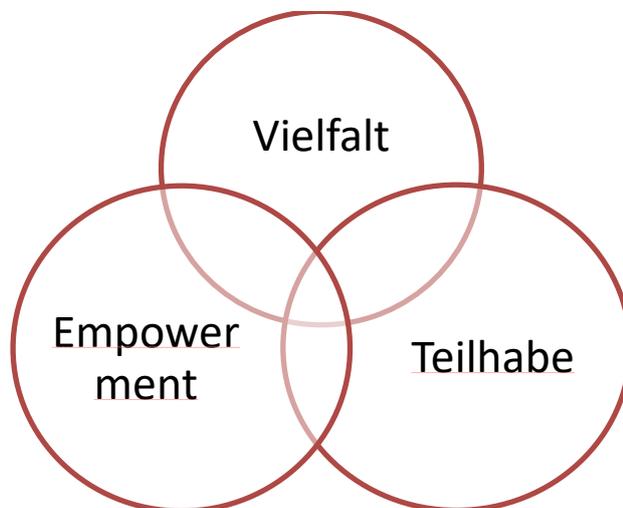
Kein Mensch in der StädteRegion Aachen ist wie der_die andere. Alle Menschen, die hier leben, sind individuelle Persönlichkeiten mit eigener Geschichte, unterschiedlichen Einstellungen, Wertorientierungen, Zielen, Wünschen und Lebensweisen. Das ist gut so und macht unsere Region so einzigartig wie die Menschen, die sie prägen.

Gleichzeitig zeigen sich auch in unserer Region Herausforderungen, die aus dem Umgang mit Individualität und Diversität entstehen. Mit dem Programm „Miteinander in der StädteRegion Aachen – für Vielfalt, Teilhabe und Empowerment“ machen sich Politik und Verwaltung der StädteRegion dafür stark, dass sich die individuelle Vielfalt, in der Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft widerspiegelt.

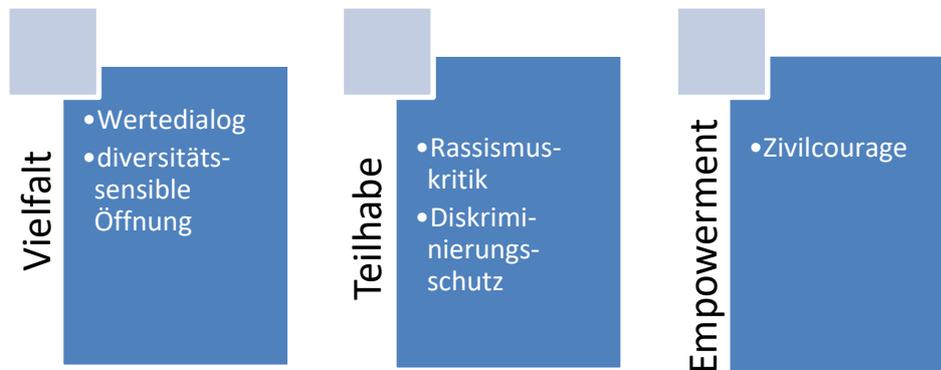
Intention ist es, die Verschiedenheit der Menschen, die in der StädteRegion Aachen leben, wertzuschätzen und als Ressource für die gemeinsame Zukunft zu begreifen.

Schwerpunkte der Arbeit von „Miteinander“ sind die folgenden drei Säulen:

- Vielfalt
- Teilhabe
- Empowerment



Wie die Abbildung zeigt, gibt es zwischen den drei Bereichen Schnittmengen und sie lassen sich nicht trennscharf voneinander unterscheiden. Den drei Säulen sind Unterthemen zugeordnet, die im Folgenden vorgestellt werden.



SÄULE „VIELFALT“

Wertedialog

Als Wertvorstellung oder Wert versteht man im allgemeinen Sprachgebrauch eine positiv bewertete und erstrebenswerte Eigenschaft oder Fähigkeit. Solche Werte werden gesellschaftlich geteilt, weitergegeben und stiften ein Gefühl von Gruppenzugehörigkeit. Sie sind nicht allgemeingültig. Verschiedene Gruppen haben unterschiedliche Werte. Häufig sind Wertvorstellungen in Gruppen und Gesellschaften vorhanden, ohne dass sie explizit (beispielsweise in Gesetzen) festgeschrieben sind.

Der Begriff „Wertedialog“ soll ausdrücken, dass es nicht nur um die Vermittlung von bestimmten Werten geht. Ziel im Bereich „Wertedialog“ ist es vor allem, über verschiedene Werte in den Austausch zu kommen und Werte anderer anzuerkennen – jedenfalls sofern sie nicht geltenden Gesetzen v.a. dem Grundgesetz widersprechen.

Gerade die Fähigkeit, widersprüchliche Informationen, Haltungen und Bewertungen annehmen zu können, ohne sich selbst bedroht zu fühlen, ist eine der Schlüsselfähigkeiten in der Demokratie.

Diversitätssensible Öffnung

Das Ziel aller Bemühungen im Bereich „VIELFALT“ es, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt in allen Teilen der Gesellschaft als Normalität abbildet. Dabei spielen Organisationen und Institutionen eine tragende Rolle. Sie sind einerseits Dienstleistungsunternehmen, die grundsätzlich allen Menschen offenstehen sollten. Zugang und Teilhabe sicherzustellen, ist eine zentrale Aufgabe dieser Einrichtungen in der Migrationsgesellschaft. Andererseits haben gerade öffentliche Einrichtungen eine wichtige Vorbildfunktion.

„Es geht dabei nicht darum, Minderheiten in bestehende Institutionen einzugliedern [...], sondern vielmehr darum, den Kern der Institutionen daraufhin abzuklopfen, ob dessen Räume, Leitlinien, Regeln, Routinen, Führungsstile, Ressourcenverteilung und Kommunikation nach innen und außen der Vielheit der Menschen gerecht wird.“¹

¹ Mark Terkessidis: Die Banalität des Rassismus. Migrant*innen zwischen zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld 2010. S. 132.

SÄULE „TEILHABE“

Rassismuskritik und Diskriminierungsschutz

Der Begriff Diskriminierung geht auf das lateinische Verb *discriminare* „trennen, absondern, abgrenzen, unterscheiden“ zurück. Bereits 1948 wurde ein Diskriminierungsverbot bzw. Benachteiligungsverbot in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen festgehalten. Dort heißt es:

„Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“²

Seit dem Jahr 2006 soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Menschen in Deutschland vor Diskriminierung schützen. Das AGG geht auf die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union zurück. Zu beachten ist dabei, dass das deutsche Recht den Begriff der Benachteiligung verwendet, wogegen das europäische Recht von Diskriminierung spricht. Das AGG nennt in § 1 sechs verschiedene Gründe für Benachteiligungen:

- Rassistische Diskriminierungen
- Diskriminierungen wegen des Geschlechts
- Diskriminierungen wegen Religion und Weltanschauung
- Diskriminierungen wegen Behinderung
- Diskriminierungen wegen des Lebensalters
- Diskriminierungen wegen der sexuellen Identität

Diese werden auch als Diskriminierungsmerkmale oder Diskriminierungskategorien bezeichnet. Das AGG schützt Menschen nur vor Benachteiligungen in diesen Kategorien. Darüber hinaus sind nur die folgenden Lebensbereiche durch das AGG abgedeckt:

- Beschäftigung und Beruf,
- Waren- und Dienstleistungsverkehr,
- Sozialschutz durch Private,
- private Bildungsträger

Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne des AGG liegt daher vor, wenn eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund eines oder mehrerer der oben genannten rechtlich geschützten Diskriminierungsmerkmale ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt, erfolgt.

Der im Programm „Miteinander“ zugrunde liegende Begriff der Diskriminierung ist weiter gefasst und wird im Folgenden dargestellt. Das hier beschriebene Diskriminierungsverständnis beruht auf den Ergebnissen eines Arbeitskreises, der sich auf Landesebene zur Auseinandersetzung mit rassismuskritischen Ansätzen der KI-Arbeit beschäftigt hat und den hier zitierten Grundlagenreader erstellt hat.

In diesem Verständnis kann „von Diskriminierung gesprochen werden, wenn Menschen aufgrund zugeschriebener oder tatsächlicher Eigenschaften Benachteiligung im Hinblick auf

² Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Online im Internet:

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=ger> (letzter Zugriff: 23.10.2020)

materielle und symbolische Ressourcen und gesellschaftliche Zugänge und Mitgestaltung erfahren.“³

Diskriminierung kann auf verschiedenen Ebenen geschehen. Unterschieden werden können die individuelle, die strukturelle oder institutionelle und die gesellschaftliche Ebene. Alle drei Ebenen stehen miteinander in Verbindung. Diskriminierung zwischen einzelnen Menschen passiert nicht losgelöst, sondern in einem gesellschaftlichen und institutionellen Rahmen. Die Wirkungen und Folgen von Diskriminierung können weitreichend sein. Neben den faktischen Konsequenzen der Benachteiligung (z.B. einen Job/eine Wohnung nicht zu erhalten etc.), „sind auch psychische und gesundheitliche Folgen nicht zu vernachlässigen“⁴.

„Biografisch gesehen können kontinuierlich erlebte Diskriminierungen, insbesondere dann, wenn sie alltäglich und subtil ablaufen, dazu führen, dass Menschen ihre vermeintliche Unterlegenheit annehmen und verinnerlichen (internalisieren), die Schuld bei sich selbst suchen, resignieren, sich damit arrangieren, die Diskriminierung nicht in Frage stellen usw.“⁵

Darüber hinaus können Diskriminierungserfahrungen beeinflussen, ob und wie sich Menschen in der Gesellschaft, in der sie leben, einbringen, oder ob sie empfänglich für Tendenzen einer Radikalisierung werden. Diskriminierung stellt eine Störung des gesellschaftlichen Miteinanders dar. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Diskriminierung gezielt geschehen ist. Im Gegenteil: Diskriminierung passiert oft unwissentlich und unbeabsichtigt. Ein wichtiges Ziel von „Miteinander“ ist es daher, für mögliche Diskriminierung zu sensibilisieren. Im Zentrum der Auseinandersetzung steht dabei nicht die Frage nach einer individuellen Schuld der diskriminierenden Person. Vielmehr geht es darum, den Blick für Strukturen oder Faktoren zu schärfen, die Diskriminierung fördern. Um dies zu ermöglichen, müssen Menschen über Wissen zum Thema Diskriminierung verfügen. Ein wichtiger Aspekt in diesem Themenbereich ist es daher, auf mögliche Diskriminierungen und ihre Folgen aufmerksam zu machen.

Dies gilt im Besonderen für Menschen, die in einem professionellen Zusammenhang mit Personen arbeiten, die in größerem Maße von Diskriminierung bedroht sind als andere. Dazu gehören beispielsweise Fachkräfte aus der Migrations- und Integrationsarbeit, den Jobcentern, Sozialämtern etc.. Gerade solche Fachkräfte will „Miteinander“ für eine diskriminierungssensible Perspektive auf ihre Arbeit gewinnen.

Ein weiteres Ziel im Themenbereich „TEILHABE“ ist es, Menschen, die sich diskriminiert fühlen, gezielt zu stärken. Dazu gehört darüber zu informieren, dass ein rechtlicher Schutz vor Diskriminierung besteht. Beratungsstellen zum Thema Antidiskriminierung sollen bekannt gemacht werden. Geplant ist die Einrichtung eines Netzwerkes „Entschlossen gegen

³ Bezirksregierung Arnsberg (Hrsg.): Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema. Arnsberg 2019; Glossar: Stichwort: Diskriminierung. S.60. Das hier beschriebene Diskriminierungsverständnis beruht auf den Ergebnissen eines Arbeitskreises, der sich auf Landesebene zur Auseinandersetzung mit rassismuskritischen Ansätzen des KI-Arbeit beschäftigt hat und den hier zitierten Grundlagenreader erstellt hat.

⁴ Mariela Georg: Bonn – aufklären, sensibilisieren, stärken. In Bezirksregierung Arnsberg (Hrsg.): Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema. Arnsberg 2019. S. 42–29, hier: S.43.

⁵ Nuran Yiğit: Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Empowerment. S.42–53, hier: 41.

Diskriminierung“ zum Austausch und zur Zusammenarbeit der verschiedenen Fachberatungsstellen.

SÄULE „EMPOWERMENT“

Abgeleitet vom englischen Wort power „Stärke, Macht“ bedeutet Empowerment im Deutschen (Selbst-)Bemächtigung, (Selbst-)Stärkung. In den USA reicht der Begriff zurück ins späte 19. Jahrhundert, seine heutige Verwendung etablierte sich vor allem durch die Schwarze Bürgerrechts- und die feministische Frauenbewegung der 60er Jahre.

Eine wirklich passende deutsche Entsprechung gibt es nicht. Der Begriff wird in sehr verschiedenen Kontexten verwendet. Gemeinsam ist diesen Ansätzen, dass versucht wird, nicht primär Unterstützungsbedarfe, sondern Fähigkeiten und Ressourcen von Menschen in den Fokus der Betrachtung zu nehmen.

Der Begriff hat „trotz oder gerade wegen seiner terminologischen Unbestimmtheit“⁶ in verschiedene Ansätze der Sozialen Arbeit Beachtung und zwischenzeitlich auch Eingang in weitere Diskurse gefunden. Der oben zitierte Grundlagenreader gibt folgende Erklärung für den Begriff:

„Das Grundverständnis von Empowerment geht davon aus, dass Menschen selbst in der Lage sind, sich gegen diskriminierende, herabwürdigende Situationen abzugrenzen und zu wehren. In Empowerment-Ansätzen wird das Vertrauen in die eigene Stärke, Resilienz und Abwehr gezielt angesprochen, bestärkt und weiterentwickelt, um Gefühlen und Situationen von Machtlosigkeit/Ohnmacht entgegenzuwirken.“⁷

Im Gegensatz zu den Säulen „VIELFALT“ und „TEILHABE“ beschreibt der Begriff „EMPOWERMENT“ im Rahmen von „Miteinander“ weniger den Inhalt als eine generelle Haltung und Perspektive, die der Arbeit im Programm „Miteinander“ zugrunde liegt.

Die beschriebene Haltung kommt beispielsweise in der Gestaltung von (Bildungs-)Veranstaltungen zum Ausdruck. Beispiele dafür sind die Schaffung von geschützten Räumen (safe spaces), Einhaltung bestimmter Regeln („Netiquette“), Einrichtung eines Awareness-Teams usw. Gleichzeitig sollen durch Sensibilisierung und Information zum Thema „Empowerment“ speziell die oben genannten Fachkräfte ermutigt werden, eine empowernde Haltung zu vertreten.

Eng verbunden mit der Haltung des „Empowerment“ ist die Idee des „Powersharing“. Powersharing bedeutet, dass Menschen versuchen ihre Einflussmöglichkeiten zu nutzen, um potentiell stärker benachteiligte Menschen zu unterstützen.

„Der Ansatz des Powersharing [Hervorhebung im Original] richtet sich an all diejenigen, die strukturell privilegiert sind und ein politisches Interesse daran haben, diese Strukturen hin zu

⁶ Ruth Enggruber: Empowerment, ein Konzept für Soziale Arbeit im transformierten Sozialstaat? In: Birgit Jagusch & Yasmine Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim 2020. S. 43 – 54, hier: S. 43.

⁷ Bezirksregierung Arnsberg (Hrsg.): Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema. Arnsberg 2019; Glossar: Stichwort: Empowerment.

einer gerechteren Verteilung von Macht, Zugängen, Lebens- und Beteiligungschancen zu verschieben.“⁸

In diesem Sinne richtet sich die Säule „EMPOWERMENT“ auch an Menschen, die nicht direkt von Diskriminierung betroffen sind, sondern an alle Einwohner_innen der StädteRegion Aachen.

Zivilcourage

Der Begriff Zivilcourage kommt aus dem Lateinischen und bedeutet so viel wie „öffentlicher Mut“. Die Arbeit von „Miteinander“ in diesem Bereich zielt vor allem darauf, jeden einzelnen Menschen in seiner Verantwortung für das gesellschaftliche Miteinander anzusprechen.

Mit dem Bürgerpreis „Zivilcourage“ zeichnen StädteRegion und Polizei Aachen engagierte Menschen aus, die sich entschlossen gegen jegliche Art von Gewalt, Bedrohung, Beleidigung, Rassismus, Kriminalität und Diskriminierung eingesetzt haben. Ergänzend zu dem stark gesamtgesellschaftlich angelegten Ansatz von „Miteinander“ geht es bei dieser Auszeichnung darum, die Eigenverantwortung jedes einzelnen Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. In speziellen Trainings werden Personen in die Lage versetzt, der Situation angemessen zu reagieren ohne dabei sich und andere in Gefahr zu bringen.

B) Ziele des Programms „Miteinander in der StädteRegion Aachen – für Vielfalt, Teilhabe und Empowerment“

Leitidee:

Nachhaltige Verbesserung des Zusammenlebens aller Menschen in der StädteRegion Aachen

Oberziele:

- Wertschätzung für die Verschiedenheit der Menschen
- Sensibilisierung für Rassismus und Diskriminierung und ihre Folgen

Unterziele:

- Die Bevölkerung in der StädteRegion Aachen gezielt für ein friedliches Miteinander sensibilisieren
- Das Meinungsklima im Sinne von Anerkennung und gegenseitiger Wertschätzung positiv beeinflussen
- Auf Diskriminierungen aufmerksam machen und Hilfestellung beim Umgang mit Diskriminierung geben
- Von Diskriminierung betroffene Menschen ermutigen und sie in ihrer Selbstermächtigung stärken (Empowerment)

⁸ Natascha Anahita Nassir-Shahnian: Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es!“ Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortung für soziale (Un-) Gerechtigkeit. In: Birgit Jagusch & Yasmine Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim 2020. S. 29–43, hier: S. 29.

C) Aufgabenwahrnehmung zur Zielerreichung:

Die folgende Abbildung zeigt die verschiedenen Ansätze im Rahmen von „Miteinander“.



1 Analyse der aktuellen Situation

Die Arbeit von „Miteinander“ zielt daher auf eine beständige Förderung eines sozialen guten Zusammenlebens, gesellschaftlichen Zusammenhalts und eines Klimas der Anerkennung und Wertschätzung von Individualität, Vielfalt und Diversität (Diversity). Dazu werden auf Grundlage der kontinuierlichen Beobachtung und Analyse der Situation angemessene Maßnahmen empfohlen.

Um eine fundierte Analyse sicherzustellen, erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen – auch grenzüberschreitend.

2 Maßnahmen

Auf Grundlage der Situationsanalyse entwickelt „Miteinander“ verschiedene Veranstaltungen und Formate, um die Menschen in der StädteRegion zu den genannten Themen zu informieren und sensibilisieren. Diese Angebote richten sich zielgruppenorientiert sowohl an alle Einwohnerinnen und Einwohner als auch an Fachkräfte aus den Bereichen Bildung, Verwaltung, Jugendarbeit usw. Bei der Durchführung können die Volkshochschulen der Region adäquate Partner sein. Für Jugendeinrichtungen, Schulen, Verbände und Vereine werden individuelle Seminare und Workshops angeboten. Die folgende Aufzählung nennt exemplarisch geplante Maßnahmen:

- Informations- und Fortbildungsformate
- Modellprojekte
- Beratung zur diversitätssensiblen Öffnung & Organisationsentwicklung
- Diskriminierungskritische Bildungsarbeit
- Empowerment-Angebote

3 Förderung von Einzelmaßnahmen

Die StädteRegion Aachen stellt Finanzmittel zur Förderung von Maßnahmen (Projekten und Veranstaltungen) für ein friedliches Miteinander bereit. Die neu erarbeiteten Richtlinien zur Förderung von Einzelmaßnahmen ergänzen diese Konzeption als Anlage. Es sollen Maßnahmen gefördert werden, die dazu beitragen, die Ziele von „Miteinander“, die Leitlinien des Integrationskonzepts und/oder Ziele des Handlungskonzepts gegen Rechtsextremismus und Rassismus der StädteRegion Aachen umzusetzen. Trotz der Richtlinien handelt es sich bei der Bezuschussung der Maßnahmen um jeweilige Einzelfallentscheidungen, zu denen die Verwaltung dem Beirat eine fachliche Beurteilung zur Verfügung stellt. Die StädteRegion Aachen unterstützt bei der Antragsstellung.

4 Öffentlichkeitsarbeit, Social Media und Kampagnen

Über entsprechende Öffentlichkeitsarbeit trägt die StädteRegion Aachen dafür Sorge, dass die Bedeutung eines friedlichen Miteinanders aller Menschen in unserer Region – und darüber hinaus – im Bewusstsein der Menschen bleibt.

Ein weiterer besonderer Schwerpunkt soll auf die Nutzung der Social Media-Kanäle gelegt werden.

Da der Umgang mit Medien und Information im direkten Zusammenhang mit den Themen von „Miteinander“ steht (z.B. Fake News), wird dem Bereich der Medienpädagogik besondere Aufmerksamkeit zu schenken sein. „Miteinander“ entwickelt Formate, um die zunehmende Digitalisierung für entsprechende Angebote nutzbar zu machen. Dazu wird eine Kooperation mit dem euregionalen Medienzentrum weiter ausgebaut.

Als große Kampagne für ein gutes Miteinander wird sich die StädteRegion Aachen an der jährlich stattfindenden Interkulturellen Woche beteiligen. Im Rahmen dieses Zeitraums wird eine Vielzahl von Veranstaltungen mit verschiedenen Kooperationspartnern durchgeführt.

5 Förderpreis „Miteinander“ und Bürgerpreis „Zivilcourage“

Förderpreis „Miteinander“

Im Rahmen des Programms verleiht die StädteRegion Aachen alle zwei Jahre einen Förderpreis an Initiativen und Einrichtungen aus der StädteRegion Aachen, die sich in besonderer Weise für das Miteinander in der StädteRegion einsetzen. Kriterien zur Vergabe dieses Preises sind das nachhaltige und dauerhafte Engagement einer Initiative sowie die Entwicklung immer neuer Ideen.

Durch den Förderpreis werden die Aktiven zu einer langfristigen und kontinuierlichen Arbeit motiviert, die dem Ziel einer nachhaltigen Verbesserung besonders Rechnung trägt. Der Förderpreis bringt die Wertschätzung der StädteRegion Aachen für die Arbeit der ausgezeichneten Initiativen und Einrichtungen zum Ausdruck. Darüber hinaus unterstreicht die öffentlichkeitswirksame Verleihung des Förderpreises die große Bedeutung, die die StädteRegion Aachen dem Thema beimisst.

Bürgerpreis „Zivilcourage“

Gemeinsam mit der Polizei Aachen wird ein Bürgerpreis „Zivilcourage“ verliehen. Dieser soll an engagierte Menschen vergeben werden, die sich entschlossen gegen jegliche Art von

Gewalt, Bedrohung, Beleidigung, Rassismus, Kriminalität, Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung eingesetzt haben. Ergänzend zu dem stark gesamtgesellschaftlich angelegten Ansatz von „Miteinander“ geht es bei dieser Auszeichnung darum, die **Eigenverantwortung jedes einzelnen Menschen** in den Mittelpunkt zu stellen. Im Unterschied zum Förderpreis für Initiativen und Institutionen, der das nachhaltige und dauerhafte Engagement in den Mittelpunkt stellt, honoriert der Bürgerpreis „Zivilcourage“ vor allem den Einsatz zum Schutz von Personen in den o.a. Bedrohungssituationen. Verbale und tätliche Angriffe auf Menschen anderer Hautfarbe und Herkunft, Religion und Weltanschauung nehmen deutlich zu. In solchen Momenten geht es darum, dem Opfer Unterstützung zu bieten, ohne sich selbst in Gefahr zu bringen. Schnelles, uneigennütziges, aber wohl überlegtes Handeln ist gefragt.

Die Entscheidung über die Vergabe des Preises für Zivilcourage fällt eine Jury aus

- den Ehrenamtsbeauftragten von Stadt und StädteRegion Aachen
- Vertretern der Behördenleitungen (Stadt, StädteRegion, Polizei Aachen) und
- den Fraktionsvertreter_innen aus dem Beirat „Miteinander“ .

D) Organisation

Zur Begleitung der Arbeit im Programm „Miteinander in der StädteRegion Aachen – für Vielfalt, Teilhabe und Empowerment“ wird ein „Beirat“ gebildet, der über die inhaltliche Ausgestaltung des Programms sowie die Bewilligung von Fördergeldern entscheidet. Ziel der Neugestaltung des Beirats ist es, zivilgesellschaftliche Akteur_innen stärker zu berücksichtigen.

