



European Coalition
of Cities
Against Racism



Stadt: Karlsruhe Eingereicht:

29.04.2025

Stufe 1

- 1 Bitte wählen Sie Ihre
Stadt Karlsruhe

SAC kommentierte: *Gesamtkommentar des SAC zum Bericht von Karlsruhe*

10.07.2025

Aufbau des Berichts

Der Bericht folgt der Struktur der Vorlage und enthält in Stufe 1 Informationen über die strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen sowie den rechtlichen Hintergrund in Karlsruhe. Der Bericht gibt einen prägnanten Einblick in die Aktivitäten von Karlsruhe im Rahmen des ECCAR. Darüber hinaus enthält er in Stufe 2 einen detaillierten Bericht über eine spezifische laufende Maßnahme im Zusammenhang mit Verpflichtung 1 des 10-Punkte-Aktionsplans (10PPA), die in der Funktion der Stadt als demokratische Institution umgesetzt wird.

Vollständigkeit

Alle Fragen wurden beantwortet und, soweit möglich, interessante Details angegeben. Karlsruhe berichtet über seine strukturelle Funktionsweise, seinen rechtlichen Hintergrund und seine Erwartungen an das Netzwerk ECCAR und seine Mitglieder sowie seine Angebote an diese und bringt dabei seine hohe Wertschätzung für das Netzwerk, seine Angebote und seine Gremien zum Ausdruck. In Abschnitt 2 des Berichts wird eine ausführliche Beschreibung des Runden Tisches der Stadt zum Thema Antirassismus und Antidiskriminierung gegeben.

Spezifische Themen

Neben den institutionellen Rahmenbedingungen und der politischen Stärke und dem Engagement im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung wird der berichtete Runde Tisch zu Antirassismus und Antidiskriminierung vom SAC hervorgehoben und gewürdigt. Er wird als nützlich für andere Mitglieder der Koalition angesehen. Er betont prägnant die Herausforderungen, Ansätze und Strategien zur Überwindung von Schwierigkeiten. Erfolgsfaktoren werden reflektiert und überzeugend analysiert.

Bewährte Verfahren

Der SAC bewertet den vorgestellten Runden Tisch zu Antirassismus und Antidiskriminierung

als bewährte Praxis, da er

- *Relevanz*
- *Kohärenz*
- *Beständigkeit*
- *Wirksamkeit*
- *Angemessenheit*
- *Substanz*
- *Übertragbarkeit*

— 2 — Wie viele Menschen leben in Ihrer Stadt?

☐ Bis zu 20.000 Einwohner

☐ 20.001 bis 100.000 Einwohner

☒ 100.001 bis 500.000 Einwohner

☐ mehr als 500.000 Einwohner

3 Bitte kreuzen Sie alle Optionen an, die auf Ihr Land oder Ihre Stadt zutreffen

- ☒ Das Land, in dem meine Stadt liegt, ist Vertragspartei der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)
- ☒ Das Land, in dem meine Stadt liegt, ist Vertragspartei des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung (CERD)
- ☒ Das Land, in dem meine Stadt liegt, hat nationale Gesetze verabschiedet, die Rassendiskriminierung und Hassverbrechen verbieten
- ☒ Das Land, in dem meine Stadt liegt, hat nationale Gesetze verabschiedet, die Rassendiskriminierung im privaten Sektor verbieten (Antidiskriminierungsgesetze).
- ☐ Meine Stadt hat Gesetzgebungs- oder Regelungskompetenz hinsichtlich des Verbots von Rassendiskriminierung.
- ☐ Meine Stadt hat eigene Rechtsvorschriften zum Verbot von Diskriminierung innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs.
- ☒ Meine Stadt hat Normen und Regeln zur Verhinderung von Rassendiskriminierung eingeführt, z. B. Antidiskriminierungsklauseln im Beschaffungswesen.
- ☐ Sonstiges, nämlich:

SAC kommentierte: *Der SAC begrüßt die strukturellen Rahmenbedingungen in Karlsruhe. Der SAC hat besonderes Interesse an den lokalen Bestimmungen, die Karlsruhe anwendet.*

31.05.2025

4 Welche vergangenen/historischen Herausforderungen gelten für Ihre Stadt/Ihr Land?

- ☐ Koloniale Vergangenheit
- ☐ Faschistische Vergangenheit
- ☒ Nationalsozialistische Vergangenheit
- ☒ Beteiligung an Sklaverei und extremer wirtschaftlicher Ausbeutung
- ☒ Beteiligung am Völkermord
- ☐ Sonstiges, nämlich:

SAC kommentierte: *Vielen Dank!*

31.05.2025

5 Vor welchen Herausforderungen steht Ihre Stadt derzeit?

- ☒ Bedeutende Rolle rassistischer politischer Akteure
- ☐ Bedeutende rassistische Bewegungen in der Bevölkerung

☒ Umgang mit ethnischer Vielfalt

☒ Die Erhebung ethnischer Daten ist gesetzlich verboten oder durch andere Faktoren eingeschränkt

☒ Sonstiges, nämlich:

Rassismus und Diskriminierung sind viel subtiler und unsichtbarer

SAC kommentierte: *Vielen Dank!*

31.05.2025

6 Bitte beschreiben Sie die wichtigsten Erfolge, die Ihre Stadt seit dem letzten ECCAR-Bericht im Kampf gegen Rassismus erzielt hat, oder, falls dies Ihr erster Bericht ist, seit Ihre Stadt Mitglied von ECCAR geworden ist.

- 12-jährige Kontinuität der „Wochen gegen Rassismus“

- Einrichtung des Runden Tisches gegen Rassismus und Diskriminierung und Ausarbeitung des Positionspapiers

- Konkrete Überlegungen zur Schaffung einer wirksamen Organisationseinheit für Integration, Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung

SAC kommentierte: *Willkommen!*

31.05.2025

7 Welche Person ist in Ihrer Stadt auf politischer Ebene für ECCAR zuständig?

☒ Bürgermeister

☐ Stellvertretender Bürgermeister

☐ Stadtrat

☐ Sonstige, nämlich:

SAC kommentierte: *Willkommen!*

31.05.2025

8 Wer ist in Ihrer Stadt auf Verwaltungsebene für ECCAR zuständig?

☐ Abteilung für Integration

☒ Abteilung für Kultur

☐ Abteilung für Sicherheit

☐ Abteilung für Humanressourcen

☐ Sonstige, nämlich:

SAC kommentierte: *Interessant!*

31.05.2025

9 Wie viele Mitarbeiter Ihrer Stadtverwaltung sind für ECCAR zuständig?

2 Mitarbeiter im Kulturamt

10 Wie viele Mitarbeiter Ihrer Stadtverwaltung beschäftigen sich mit Antirassismus/Diskriminierung?

Es ist unmöglich, eine konkrete Zahl zu nennen. Der Runde Tisch sowie die Wochen gegen Rassismus in Karlsruhe zeugen von einem hohen Maß an Aktivität in der Zivilgesellschaft.

11 Bitte beschreiben Sie die Vielfalt dieser Personengruppe, d. h. die Zusammensetzung hinsichtlich ethnischer Zugehörigkeit, Migrationshintergrund, Geschlecht, Behinderung usw.

Eine umfassende Beschreibung ist in diesem Rahmen kaum möglich. Der Runde Tisch zeigte eine breite Abdeckung, aber Menschen mit anderer Hautfarbe, potenzielle Opfer von Antisemitismus und Antiziganismus, sind schwer zu erreichen und daher weniger stark vertreten. Vertreten sind eine breite Gruppe mit unterschiedlichem Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderungen und anderen Identitätsmerkmalen.

SAC kommentierte: *Vielen Dank für die Weitergabe dieser internen Details.*

31.05.2025

12 Wie viele Maßnahmen hat Ihre Stadt seit dem letzten ECCAR-Bericht oder seit dem Beitritt zum Netzwerk gegen Rassismus umgesetzt, falls es sich um Ihren ersten Bericht handelt?

Die Grundlage der kommunalen Antirassismussarbeit wurde erfolgreich über das Kulturamt und seine kulturellen Einrichtungen hinaus auf andere kommunale Ämter und stadtnahe Institutionen ausgeweitet, wodurch sie deutlich effektiver wurde – insbesondere im Bereich der Integration.

Die Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe, die ursprünglich als private Organisation gegründet wurde, wurde durch die Übernahme der Verantwortung durch den Karlsruher Jugendausschuss gesichert, erweitert und weiter professionalisiert.

Die „Karlsruher Wochen gegen Rassismus“, die zwischen 2013 und 2019 sechs Mal von der Stadt veranstaltet wurden, wurden erfolgreich als „Internationale Wochen gegen Rassismus in Karlsruhe“ unter der Organisation von Freiwilligen aus der Zivilgesellschaft fortgesetzt, auch nachdem sich die Stadt aus der Gesamtorganisation zurückgezogen hatte. Dies war dank der gegründeten Stiftung und der finanziellen und nicht-finanziellen Unterstützung der Stadt sowie der Beteiligung einzelner Abteilungen mit Programmpunkten möglich – wodurch wichtige Prioritäten gesetzt und Netzwerke aufgebaut wurden.

Das Bewusstsein für die Existenz von Rassismus und Diskriminierung in allen Bereichen der „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ sowie für deren Bedrohung für den sozialen Zusammenhalt, die demokratische Identität und den sozialen Frieden hat in der Stadtverwaltung, in städtischen Institutionen und Gesellschaften, in der Lokalpolitik, in Bildungs- und Hochschuleinrichtungen sowie in weiten Teilen der Zivilgesellschaft deutlich zugenommen, was zu vielfältigen und erfolgreichen Aktivitäten, Erklärungen, grundlegenderen Maßnahmen und einer zunehmenden Vernetzung der Beteiligten und ihrer Aktivitäten geführt hat.

SAC kommentierte: *Beeindruckend!*

31.05.2025

SAC kommentierte: *Vielen Dank!*

31.05.2025

13 In welchen Politikbereichen hat sich Ihre Stadt konkret mit den Anliegen von ECCAR befasst?

☐ Überwachung, Beratung und Zusammenarbeit

- ☐ Datenerhebung
- ☒ Antidiskriminierungsstelle / Integrationsstelle
- ☒ Informationsbereitstellung und Sensibilisierung
- ☐ Öffentliche Beschaffung und Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor
- ☒ Personalmanagement
- ☐ Erbringung von Dienstleistungen
- ☐ Wohnungswesen
- ☐ Bildung
- ☒ Kulturelle Vielfalt
- ☒ Konfliktmanagement und öffentlicher Raum
- ☐ Sonstiges, nämlich:

14 Bitte beschreiben Sie diese Maßnahmen kurz:

Überwachung, Beratung und Zusammenarbeit:

Entwicklung des Kulturkonzepts der Stadt und dessen Aktualisierungen, Entwicklung des Integrationsplans der Stadt und dessen Aktualisierungen sowie ein Runder Tisch zu Antirassismus und Antidiskriminierung.

Antidiskriminierungsstelle:

Die Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe, die ursprünglich als private Organisation gegründet wurde, wurde durch die Übernahme der Zuständigkeit des Jugendausschusses der Stadt Karlsruhe gesichert, erweitert und weiter professionalisiert.

Amt für Integration

Sprachförderung und Integrationskurse: Organisation und Unterstützung von Deutschkursen, einschließlich berufsbezogener Sprachförderung und Programmen für junge Migranten; Integrationsmanagement für Flüchtlinge; Individuelle Unterstützung von Flüchtlingen bei der anschließenden Unterbringung durch Integrationsmanager; Förderung interkultureller Projekte: Unterstützung lokaler Projekte wie „ZuMi-KA“ zur Erleichterung der kulturellen Teilhabe und sozialen Integration; Aufbau des Netzwerks und der Website „Ankommen in Karlsruhe“ gemeinsam mit dem IBZ; Unterstützung des Integrationsausschusses: Koordination und Umsetzung integrationspolitischer Ziele in Zusammenarbeit mit dem Ausschuss, z. B. Ausbau des Dolmetscherpools.

Informationsbereitstellung und Sensibilisierung:

„Internationale Wochen gegen Rassismus“, allgemeine Förderung von Antidiskriminierungsprojekten und Menschenrechtsaktivitäten der Zivilgesellschaft wie Pride of Nations (CSD), „Tag der Menschenrechte“, Schulungsreihen und Gemeinschaftsveranstaltungen.

Personalwesen:

Verstärkte Fokussierung auf das Thema in der Aus- und Weiterbildung von Stadtangestellten, obligatorische AGG-Schulungen.

Kulturelle Vielfalt:

Die Stadt schätzt, bekräftigt und unterstützt kulturelle und religiöse Vielfalt und fördert insbesondere zivilgesellschaftliche Initiativen, Vereine, kulturelle Einrichtungen und Sportvereine, wenn diese ihre Programme für Vielfalt, Dialog, Begegnung und Austausch öffnen.

Der Hauptfriedhof Karlsruhe bietet bereits heute und in zunehmendem Maße Bestattungsmöglichkeiten und Orte der Trauer für alle kulturellen und religiösen Bedürfnisse.

Konfliktmanagement und öffentlicher Raum:

Bei der Abwägung zwischen den Belangen der „öffentlichen Ordnung“ und den oft widersprüchlichen Erwartungen und Wünschen hinsichtlich der Nutzung des „öffentlichen Raums“ handeln wir mit gesundem Menschenverstand und fördern gegenseitige Toleranz, solange dies gerechtfertigt ist (z. B. „Landfahrerplatz“ usw.).

SAC kommentierte: *Vielen Dank! Der SAC ist dankbar für den prägnanten Bericht über die Aktivitäten, die Haltung der Verwaltung und die bisher erzielten Erfolge.* 31.05.2025

15 Erhebt Ihre Stadt Daten in Bezug auf Gleichstellung und Diskriminierung?

☐ Nein

☒ Ja, die Statistikabteilung

☒ Ja, die Universität / ein Forschungsinstitut, das mit der Stadt zusammenarbeitet

☒ Ja, die Antidiskriminierungsstelle oder eine Beratungsstelle

☐ Sonstiges, nämlich:

16 Welche Datenerhebungsmechanismen nutzt Ihre Stadt, um rassistische Diskriminierung aufzudecken?

☐ Keine

☐ Regelmäßige Umfragen

☒ Berichte von Opferhilfsdiensten

☒ Fallberichte

☒ Kriminalitätsstatistiken

☐ Sonstiges, nämlich:

18 Was waren die Motive für den Beitritt zu ECCAR?

☒ Wertorientierte Entscheidung, begründet im Selbstverständnis der Stadt und ihrer demokratischen Verantwortung

☐ Von Vorurteilen motivierte politische Bewegungen

☐ Umgang mit ethnischer und anderer Vielfalt

☐ Sonstiges, nämlich:

17 Wann ist Ihre Stadt Mitglied der ECCAR geworden?

2007

19 Von anderen Städten lernen

☐ Sehr wichtig

☒ Wichtig

☐ Sekundär

☐ Nicht relevant

SAC kommentierte: *Interessant!*

31.05.2025

20 Austausch mit anderen Städten

- ☒ Sehr wichtig
- ☐ Wichtig
- ☐ Sekundär
- ☐ Nicht relevant

21 Berichterstattung an andere Städte

- ☐ Sehr wichtig
- ☐ Wichtig
- ☒ Sekundär
- ☐ Nicht relevant

22 Als Stadt auf europäischer Ebene die Stimme erheben

- ☐ Sehr wichtig
- ☐ Wichtig
- ☒ Sekundär
- ☐ Nicht relevant

23 Teil eines UNESCO-Netzwerks sein

- ☒ Sehr wichtig
- ☐ Wichtig
- ☐ Sekundär
- ☐ Nicht relevant

24 Hat Ihre Stadt noch weitere Erwartungen, die hier nicht aufgeführt sind? Wie wichtig sind diese?

Die Erwartungen konzentrieren sich derzeit auf die Umsetzung der hier entwickelten Maßnahmen.

Wir begrüßen die zunehmende Bedeutung und Wirksamkeit sehr und können den herausragenden, zahlreichen und wichtigen Aktivitäten der ECCAR-Gremien nur höchsten Respekt zollen.

SAC kommentierte: *Vielen Dank!*

31.05.2025

- 25 Zu welchen Aspekten benötigen Sie Feedback, um die Arbeit Ihrer Stadt gegen Rassismus und rassistische Diskriminierung zu analysieren und zu verbessern?

Derzeit ist weniger Feedback als Personal für die Umsetzung erforderlich, deren Finanzierung durch die Stadt fraglich ist.

- 26 Wie könnten andere ECCAR-Städte Sie bei Ihrer Arbeit gegen Rassismus unterstützen? In welchen Bereichen Ihrer Arbeit könnten Sie von den Beiträgen anderer ECCAR-Städte profitieren?

Derzeit benötigen wir weniger Feedback als personelle Ressourcen für die Umsetzung, wobei die Finanzierung durch die Stadt fraglich ist.

Der Austausch und die gute Zusammenarbeit mit dem ECCAR-Büro haben uns jedoch bereits wertvolle Unterstützung geleistet, und der grundlegende Austausch, insbesondere mit den deutschsprachigen ECCAR-Städten, hat uns bei unserer Arbeit oft inspiriert und wird dies auch in Zukunft tun.

SAC kommentierte: *Willkommen!*

31.05.2025

- 27 Welche Feedback-Methoden wären für Sie nützlich?

☒ Sitzung mit Experten

☒ Diskussionsrunde mit Städten (Peer-to-Peer)

☒ Interne Schulung

☐ Offenes Webinar

☐ Sonstiges, nämlich:

- 28 Möchten Sie nun über die Erfahrungen und bewährten Verfahren Ihrer Stadt berichten?

☒ Ja

☐ Nein

Stufe 2 – Maßnahme 1

- 1.1 Bitte geben Sie einen Titel für Ihre Maßnahme ein

Runder Tisch zu Antirassismus und Antidiskriminierung (RT ARAD)

SAC kommentierte: *Allgemeiner Kommentar zur MASSNAHME
Runder Tisch zu Antirassismus und Antidiskriminierung*

10.07.2025

Der SAC bewertet die gemeldete Maßnahme als bewährte Praxis aus folgenden Gründen:

- *Relevanz*
- *Kohärenz*
- *Nachhaltigkeit*
- *Wirksamkeit*
- *Angemessenheit*
- *Substanz*
- *Übertragbarkeit*

Der SAC begrüßt den ausführlichen Bericht. Der SAC würdigt den Bericht in erster Linie als bewährte Praxis. Es handelt sich um eine umfassende Studie, die eingehende Analysen darüber liefert, was funktioniert hat und welche Lehren aus einem Prozess gezogen wurden, der schließlich zu einem Ergebnis geführt hat – dem Positionspapier gegen Diskriminierung –, das von einer breiten Basis in der Verwaltung und in der Zivilgesellschaft unterstützt wird, als vielversprechend angesehen wird und der Gemeinde drei Grundprinzipien für nicht-rassistisches Verhalten an die Hand gibt. Darüber hinaus bewertet der SAC die Maßnahme als bewährte Praxis. Die Verantwortlichen haben Geduld bewiesen und die Theorie des Wandels offensichtlich in die Praxis umgesetzt. Der Prozess, an dem rund 200 Personen beteiligt waren, war offen und erforderte Verhandlungen zwischen den Teilnehmern, um ihn zu definieren und zu verwirklichen. Die Worte der Berichtersteller machen deutlich:

Es brachte erstmals wichtige Akteure aus der Verwaltung, stadtnahen Institutionen und Tochtergesellschaften sowie der Zivilgesellschaft in organisierter Form zusammen, um gemeinsam Leitlinien für eine diskriminierungssensible und antirassistische Stadtgesellschaft zu entwickeln. Dies ist nicht das Ende, sondern der Beginn gemeinsamer Anstrengungen und Aktivitäten.

Das Positionspapier war das Ergebnis dieser sehr intensiven Arbeit. Wie Bewertungen zeigen, hat sich diese Arbeit jedoch gelohnt. Der erste Teil analysiert detailliert die Auswirkungen von strukturellem und institutionellem Rassismus und Diskriminierung und zeigt auf, wie die Stadtverwaltung durch ihre Strukturen diskriminierende Praktiken aufrechterhalten oder reproduzieren kann. Der zweite Teil beschreibt acht Schlüsselbereiche, in denen konkrete Ziele und zeitgebundene Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung definiert werden. Diese Maßnahmen sollen strukturelle Veränderungen einleiten und die Verantwortung auf verschiedene Ebenen der Verwaltung und der städtischen Gesellschaft verteilen.

Drei Leitprinzipien bilden die Grundlage der kommunalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit:

- 1. Nichts über uns ohne uns – Die Perspektiven und Erfahrungen betroffener Gruppen müssen aktiv einbezogen und ihre Beteiligung sichergestellt werden.*
- 2. Bedürfnisorientierung – Maßnahmen sind auf die konkreten Bedürfnisse und Lebensrealitäten marginalisierter Menschen ausgerichtet.*
- 3. Repräsentation macht den Unterschied – Die Sichtbarkeit und Beteiligung von Menschen mit Rassismus-Erfahrungen in Entscheidungsprozessen muss sichergestellt werden.*

Der SAC stimmt mit den Berichterstellern überein, die zu dem Schluss kommen: Wenn diese Grundsätze tatsächlich umgesetzt werden, werden antirassistische Perspektiven kontinuierlich berücksichtigt.

Als Studie zu partizipativen Prozessen im Bereich Antirassismus hat die

Der Bericht aus Karlsruhe ist für alle ECCAR-Mitglieder empfehlenswerte Lektüre.

1.2 Bitte wählen Sie den Tätigkeitsbereich aus, der Ihrer Maßnahme am ehesten entspricht:

- ☒ Überwachung, Beratung und Zusammenarbeit
- ☐ Datenerhebung
- ☐ Antidiskriminierungsstelle / Integrationsstelle
- ☐ Informationsbereitstellung und Sensibilisierung
- ☐ Öffentliche Beschaffung und Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor
- ☐ Personalmanagement
- ☐ Erbringung von Dienstleistungen
- ☐ Wohnungswesen
- ☐ Bildung
- ☐ Kulturelle Vielfalt
- ☐ Konfliktmanagement und öffentlicher Raum
- ☐ Sonstiges, nämlich:

1.3 Mit welcher städtischen Funktion hat Ihre Maßnahme am meisten zu tun?

- ☒ Die Stadt als demokratische Institution, z. B. Überwachung von Diskriminierung, Beiräte, Richtlinien zum Wahlrecht
- ☐ Die Stadt als Regelgeber, z. B. Beschlüsse des Stadtrats, Konventionen, Charta der Vielfalt, Aktionsplan, Rechtsberatungsdienste, Ombudsstellen
- ☐ Die Stadt als Arbeitgeber, z. B. Fördermaßnahmen für benachteiligte Gruppen, Diversity-Management, Selbstverpflichtung der Mitarbeiter, Gleichstellungsaufgaben in Arbeitsverträgen von Führungskräften
- ☐ Die Stadt als Dienstleister, z. B. Dienstleistungen für Migranten, Schulungen, kultursensible Gesundheitsversorgung, kritische Reflexion ethnischer Stereotypen in Kunstwerken oder im Sport
- ☐ Die Stadt als öffentlicher Auftraggeber, z. B. Antidiskriminierungsklauseln in Beschaffungsverträgen

1.4 Bitte beschreiben Sie kurz die Ausgangssituation in Ihrer Stadt, die diese Maßnahme erforderlich gemacht hat.

Nach Beratungen in seinen Ausschüssen im Jahr 2021 beauftragte der Karlsruher Stadtrat die Verwaltung mit der Einrichtung eines „Runden Tisches für kommunale Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit“ (RT ARAD). Dieser Runde Tisch sollte ein Antirassismus- und Antidiskriminierungsleitbild für Karlsruhe entwickeln und in einem partizipativen Prozess Maßnahmen für einen möglichst diskriminierungs- und rassismusbewussten Umgang innerhalb der Stadt vorschlagen. Die Kulturverwaltung übernimmt die Federführung für den RT ARAD; ab 2022 ist die Integrationsstelle gleichberechtigt mit dabei.

SAC kommentierte: *Willkommen!*

31.05.2025

1.5 Was hat den politischen Willen zu dieser Maßnahme ausgelöst?

Bericht über den Zehn-Punkte-Aktionsplan der ECCAR; Bemühungen von politischen Parteien und breiten Teilen der Zivilgesellschaft zur Förderung einer diskriminierungssensiblen Stadtkultur.

SAC kommentierte: *Sehr zu begrüßen!*

31.05.2025

1.6 Zielt die Maßnahme ausdrücklich auf eines oder mehrere der folgenden Ziele ab?

- ☒ Gewährleistung/Herstellung von Gleichheit
- ☒ Erleichterung der Teilhabe
- ☒ Förderung der Chancengleichheit
- ☒ Gewährleistung der Gleichbehandlung

1.7 Was ist das Hauptziel der Maßnahme im Hinblick auf Diskriminierung bei der Wahrnehmung der Menschenrechte?

- ☐ Diskriminierung verhindern
- ☒ Diskriminierung beseitigen
- ☐ Diskriminierung sanktionieren

1.8 Konkrete Ziele: Welche Auswirkungen werden von Ihrer Maßnahme erwartet?

Die vom Runden Tisch erwarteten Maßnahmen beziehen sich auf die Entwicklung einer Grundlage und Struktur für eine unabhängige kommunale Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit in Karlsruhe. Diese basiert auf dem Karlsruher Bericht zum ECCAR-Zehn-Punkte-Aktionsplan, dem Aktionsplan gegen Rechtsradikalismus, Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung sowie dem Kulturkonzept Karlsruhe 2025.

Der Runde Tisch wird mit Akteuren der Zivilgesellschaft, dem Kulturstadtrat und dem Amt für Integration zusammenarbeiten und vom Kulturausschuss und dem Migrationsbeirat (jetzt Integrationsausschuss) unterstützt werden. Zu den Maßnahmen gehören die Ermittlung von Handlungsfeldern, die Entwicklung konkreter Strategien zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung sowie die Entwicklung einer nachhaltigen Struktur für die kommunale Antirassismusbearbeitung.

1.9 Welche Organisationen sind für diese Maßnahme verantwortlich?

- ☒ Lokale Behörde
- ☐ Zivilgesellschaft
- ☐ Die Zivilgesellschaft wird von der lokalen Behörde beauftragt

1.10 Zielgruppen: Wer sind die Teilnehmer und Begünstigten Ihrer Maßnahme?

Verwaltung, Interessengruppen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Bürger

1.11 Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Maßnahme

Von 2021 bis 2023 traf sich der RT ARAD regelmäßig. Fast 200 Personen aus der Stadtgemeinschaft – darunter Vertreter*innen der Verwaltung, Interessengruppen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Bürger*innen in einer sich ständig verändernden Zusammensetzung – kamen zu sechs Arbeitssitzungen zusammen. Die Themen Rassismus und Diskriminierung wurden aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und gemeinsam wurde ein Leitbild erarbeitet. Die Arbeit am Runden Tisch wurde von einer Unterstützungsgruppe, in der Vertreter der Verwaltung und Freiwillige mit Fachwissen (aus den RT-Teilnehmern) die Inhalte der Runden Tische aufgriffen, kategorisierten und weiterentwickelten, eng begleitet und mitgestaltet.

SAC kommentierte: *Beeindruckend!* 31.05.2025

SAC kommentierte: *Willkommen!* 31.05.2025

1.12 Wer sind die verantwortlichen Akteure bei der Umsetzung der Maßnahme?

- ☐ Bürgermeister/stellvertretender Bürgermeister
- ☐ Stadtrat
- ☒ Beamte
- ☐ Auftragnehmer/Dienstleister
- ☒ Akteure der Zivilgesellschaft (NGOs, Vereine)
- ☒ Sonstige, nämlich:

Verwaltungsmitarbeiter und Führungskräfte innerhalb der Verwaltung, Tochtergesellschaften

1.13 Wie hoch ist das jährliche Budget für die Maßnahme?

- ☐ Bis zu 10.000 Euro

- ☒ 10.001 bis 50.000 Euro
- ☐ 50.001 bis 100.000 Euro
- ☐ 100.001 bis 200.000 Euro
- ☐ Mehr als 200.000 Euro

1.14 Woher kommt das Budget?

- ☐ Vorübergehende externe Finanzierung, z. B. Projektzuschuss
- ☐ Befristete interne Finanzierung
- ☒ Gesamtbudget der Stadt

1.15 Bitte geben Sie den Zeitrahmen und die Dauer der Maßnahme an:

2021 – heute

1.17 Mit welchen konkreten Herausforderungen waren Sie bei der Entwicklung des Konzepts der Maßnahme konfrontiert und welche Lösungen haben Sie gefunden?

1. Eine Umfrage unter den relevanten Interessengruppen vor Beginn des Beteiligungsprozesses und die entsprechende Auswahl für die Teilnahme an einer ersten Sitzung führten in der ersten Hälfte des Jahres 2021 zu einem erheblichen Vertrauensverlust innerhalb der Zivilgesellschaft. Diese Situation wurde in den folgenden Sitzungen, in denen eine offene Einladung und eine Unterstützungsgruppe mit gleichberechtigter Vertretung für den Prozess eingeführt wurden, schrittweise angegangen und geklärt.
2. Am Runden Tisch haben wir mit verschiedenen Definitionen von Rassismus und Diskriminierung gearbeitet und uns in den daraus resultierenden Zielen und Maßnahmen vor allem auf strukturelle Bedingungen konzentriert, die Rassismus und Diskriminierung begünstigen.
3. Das Fehlen einer Koordinierungsstelle innerhalb der Stadtverwaltung erschwerte die bereichsübergreifenden Prozesse.
4. Der Unterstützungsgruppe als freiwilligem, unbezahltem Gremium fehlte ein formelles Mandat, was die Legitimität dieser Gruppe wiederholt in Frage stellte.
5. Einige betroffene Gruppen wurden nicht ausreichend einbezogen (siehe 1.25), was manchmal zu einer einseitigen Perspektive im Prozess führte. 6. Einige Teilnehmer nahmen nur unregelmäßig teil oder zeigten wenig internes Engagement, was die kontinuierliche Arbeit und den Austausch behinderte.
7. Die geringe Beteiligung von Führungskräften, insbesondere von Abteilungsleitern, stellte aufgrund des Fehlens wichtiger Entscheidungsträger und Multiplikatoren eine Herausforderung dar.
8. Die Stadt ist für viele relevante Themen, die von der Zivilgesellschaft identifiziert wurden, nicht zuständig, was die Umsetzung konkreter Maßnahmen zusätzlich erschwert.

SAC kommentierte: *Der SAC nimmt diese äußerst wichtigen Erkenntnisse mit Interesse zur Kenntnis.* 31.05.2025

1.16 Auf welchen Widerstand sind Sie bei der Entwicklung des Konzepts gestoßen? Sowohl intern (innerhalb der Verwaltung und auf politischer Ebene) als auch extern (Bürgerrechte, zivilgesellschaftliche Organisationen usw.)?

1. Es war eine Herausforderung, Rassismus und Diskriminierung angemessen anzugehen, da diese Phänomene äußerst komplex und tief in sozialen Strukturen verankert sind. Sie sind auch eng mit persönlichen Traumata und emotionalen Erfahrungen verbunden. Einzelne Akteure dominierten die Diskussion und betonten spezifische Erfahrungen mit Diskriminierung. Unser Ansatz bestand darin, uns eher auf die Auswirkungen als auf die Merkmale der Diskriminierung zu konzentrieren. Durch die Fokussierung auf bestimmte Bereiche – wie Bildung, Arbeitsmarkt oder öffentlicher Raum – konnten wir eine strukturierte und praxisorientierte Diskussion führen. So lassen sich konkrete Auswirkungen visualisieren und gezielte Lösungen entwickeln.

2. Während des Prozesses stellten wir fest, dass jeder Mensch ein anderes Verständnis von Rassismus und Diskriminierung hat, das durch sein Umfeld, seine Erfahrungen und seine Sozialisation geprägt ist. Während einige Teilnehmer*innen starken Anti-Schwarz-Rassismus als Grundlage für ihr Verständnis von Rassismus nahmen, konzentrierten sich andere eher auf Feindseligkeit gegenüber LGBTQI+ oder antimuslimischen Hass. Unser Ansatz bestand darin, die Ergebnisse der Rundtischgespräche, die ein sehr breites Publikum ansprachen, intensiv in der Expertenrunde – der Beratergruppe – zu diskutieren und dort vielfältiges Fachwissen einzuholen. Die Teilnehmer der Beratergruppe vertraten größtenteils verschiedene zivilgesellschaftliche Gruppen und konnten aus persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus fundiertes Wissen in den Prozess einbringen.

3. Eine zentrale Frage war, wer für wen spricht und wer die Autorität hat, zu interpretieren. Es zeigte sich, dass die Positionen der Weißen am runden Tisch teilweise von einer defensiven Haltung geprägt waren, beispielsweise durch Aussagen wie: „Wir sind keine Rassisten!“, „Wir müssen nichts ändern!“ oder „Macht nicht so ein Aufhebens darum!“. Diese Haltung erschwerte eine kritische Auseinandersetzung mit antirassistischen Perspektiven und führte zu Spannungen im Diskussionsprozess. Darüber hinaus gab es von mehreren Seiten Ungeduld und Unverständnis hinsichtlich der notwendigen Zeit, die für einen partizipativen und sensiblen Prozess erforderlich ist. Die COVID-19-Pandemie verschärfte die Situation zusätzlich, da sie zunächst persönliche Treffen erschwerte und die kontinuierliche Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den Teilnehmenden behinderte.

4. Die Interaktion zwischen Verwaltungsmitarbeitern und Experten aus der Zivilgesellschaft ist oft durch Machtungleichgewichte gekennzeichnet. Verwaltungsmitarbeiter verfügen über institutionelle Autorität, während Akteure aus der Zivilgesellschaft fundiertes Fachwissen und praktische Perspektiven einbringen. Diese Asymmetrie kann zu Missverständnissen und einer ungleichen Verteilung von Einfluss führen. Eine Lösung liegt im Konzept sinnvoller Partnerschaften, die auf Gleichberechtigung, gegenseitiger Anerkennung und gemeinsamer Verantwortung basieren. Durch transparente Kommunikation, gemeinsame Entscheidungsprozesse und strukturelle Unterstützung kann eine produktive Zusammenarbeit entstehen, die eine nachhaltige Wirkung hat. In einigen Fällen haben Verwaltungsmitarbeiter ihre Bereitschaft gezeigt, über ihre eigene Position nachzudenken.

SAC kommentierte: *Vielen Dank für diese äußerst interessanten Einblicke in den Prozess und seine Bedingungen. Der SAC begrüßt den Ansatz, sich auf Themen und Rechte statt auf sogenannte Diskriminierungsgründe zu konzentrieren. Die Erfahrungen diskriminierter Personen rücken jedoch die Entwürdigung in den Vordergrund. Daher ist es manchmal notwendig, sich auf diese spezifischen Merkmale zu konzentrieren. Was die Definition von Rassismus und Diskriminierung betrifft, empfiehlt der SAC, auf die Menschenrechtsklausel zu verweisen, die jede Unterscheidung, Einschränkung, Ausgrenzung oder Bevorzugung bei der Wahrnehmung der Menschenrechte aus irgendeinem Grund verbietet.* 31.05.2025

1.18 Wer sind die wichtigsten Kooperationspartner/Interessengruppen?

☐ Oberbürgermeister/stellvertretender Oberbürgermeister

- ☐ Stadtrat
- ☒ Beamte
- ☐ Auftragnehmer/Dienstleister
- ☒ Akteure der Zivilgesellschaft (NGOs, Vereine)
- ☒ Einzelpersonen
- ☒ Sonstige, nämlich:
Tochtergesellschaften der Stadt und andere Verwaltungsmitarbeiter und Führungskräfte

1.19 Was waren die drei Hauptargumente für die Einbindung dieser Interessengruppen/Kooperationspartner?

Der Hauptgrund für die Einbeziehung von Akteuren der Zivilgesellschaft, städtischen Tochtergesellschaften, Gemeinderatsmitgliedern und Verwaltungsmitarbeitern war der Wunsch nach möglichst breiten und vielfältigen Perspektiven und Fachkenntnissen. Akteure der Zivilgesellschaft bringen praktische Erfahrungen und die Perspektiven der Betroffenen ein, während Verwaltungsmitarbeiter Einblicke in politische und bürokratische Prozesse haben und die Tochtergesellschaften der Stadt (z. B. Wohnungsbaugesellschaften, öffentliche Verkehrsbetriebe) eine zentrale Rolle bei der Umsetzung antirassistischer Maßnahmen im Alltag spielen. Die gezielte Einbeziehung von Gemeinderatsmitgliedern gewährleistet politisches Feedback und Engagement. Darüber hinaus war es wichtig, durch den Prozess selbst eine größere Sichtbarkeit für die Erfahrungen innerhalb der Stadt zu schaffen und durch den Austausch Empathie zu erzeugen. Der partizipative Ansatz stärkt das Vertrauen in die kommunalen Strukturen und zeigt, dass Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit ein gemeinsames Anliegen ist. Betroffene und engagierte Bürger*innen werden ernst genommen und aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen. Nicht zuletzt soll die Einbeziehung möglichst vieler unterschiedlicher Akteure auch die Verbindlichkeit und Nachvollziehbarkeit der kommunalen Antidiskriminierungsarbeit sicherstellen und damit die Stärkung der lokalen Demokratie und Partizipation ermöglichen.

SAC kommentierte: *Vielen Dank! Der SAC schätzt den Bericht über die gewonnenen Erkenntnisse in einem partizipativen Prozesses zu einem so komplexen Thema gewonnenen Erkenntnissen.* 31.05.2025

1.20 Hat die Zielgruppe an der Planung teilgenommen?

- ☒ Ja
- ☐ Nein

1.21 Woher haben Sie die Inspiration für die Aktion bekommen?

- ☐ Direkt von einer Stadt
- ☒ Aus dem ECCAR-Netzwerk
- ☐ Aus dem Toolkit für Gleichstellung

☐ Sonstiges, nämlich:

Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Initiativen

SAC kommentierte: *Sehr zu begrüßen!*

31.05.2025

- 1.22 Mit welchen konkreten Herausforderungen waren Sie bei der Planung und Einbindung der Interessengruppen konfrontiert, und welche Lösungen haben Sie gefunden?

Zu Beginn des Projekts mussten noch mehrere COVID-19-Beschränkungen beachtet werden, was persönliche Treffen generell erschwerte. Das erste Treffen konnte dennoch persönlich stattfinden, und ein Treffen im Januar 2022 fand online statt. Die Einbindung der Interessengruppen wurde einerseits durch die unterschiedlichen Meinungen der Zivilgesellschaft erschwert, die in ihrer ganzen Vielfalt berücksichtigt werden mussten, und andererseits durch den Wunsch, klare Ziele und Maßnahmen zu formulieren, von denen einige sehr spezifisch waren. Eine zentrale Forderung im Tätigkeitsbereich „Community Building“ war beispielsweise die Forderung nach sicheren Räumen, die nur bestimmten Gemeinschaften offenstehen, auch um sie vor Angriffen zu schützen. Gleichzeitig forderte dieselbe Gruppe einen offenen Austausch, um den Kontakt zwischen verschiedenen Gruppen zu ermöglichen und zu fördern. Diese unterschiedlichen Wünsche und Forderungen unter einen Hut zu bringen, war eine Herausforderung. Unsere Lösung bestand darin, Leitlinien zu formulieren, die zusätzlich zu den verschiedenen konkreten Forderungen in den einzelnen Wirkungsbereichen für alle Ziele und Maßnahmen berücksichtigt werden sollten:

1. Nichts über uns ohne uns:

Die Zivilgesellschaft, Vertreter der Betroffenen und kommunale Akteure werden als wichtige Partner in die Planung, Umsetzung und Bewertung der Ziele und Maßnahmen einbezogen.

2. Fokus auf Bedürfnisse:

Sowohl der Prozess als auch die daraus resultierenden Ergebnisse konzentrieren sich auf die Interessen und Bedürfnisse derjenigen Menschen, die durch Rassismus und Diskriminierung abgewertet und marginalisiert werden.

3. Repräsentation macht den Unterschied:

Bei wichtigen Entscheidungen muss es zur Normalität werden, dass vielfältige Menschen einbezogen werden, und bisher unterrepräsentierte Gruppen müssen gleiche Chancen erhalten, am politischen, wirtschaftlichen und sozialen Leben teilzunehmen.

Zu Beginn des Prozesses bestand innerhalb der Verwaltung der starke Wunsch, nur mit wenigen, relativ „unkomplizierten“ Interessengruppen zusammenzuarbeiten, um den Prozess so reibungslos wie möglich zu gestalten. Erst später kam es zu einer allmählichen Öffnung hin zu einer breiteren Beteiligung. Die Herausforderung bestand darin, potenzielle Interessengruppen zu erreichen und sie langfristig für den Prozess zu gewinnen. Eine weitere zentrale Frage war, wer für wen sprach – sowohl innerhalb der Verwaltung als auch aus den Gemeinden. Es zeigte sich, dass unterschiedliche Perspektiven und Machtverhältnisse den Diskussionsprozess beeinflussten. Ein weiterer Spannungsbereich ergab sich aus der Diskrepanz zwischen ehrenamtlicher Arbeit und beruflicher Beteiligung: Während einige Stakeholder während ihrer Arbeitszeit einen Beitrag leisten konnten, war dies für andere mit zusätzlichem, unbezahltem Aufwand verbunden. Dies führte zu ungleichen Bedingungen und beeinträchtigte die Kontinuität der Beteiligung.

SAC kommentierte: *Sehr klar!*

31.05.2025

SAC kommentierte: *Danke!*

31.05.2025

- 1.23 Was waren die wichtigsten Treiber und Hebel für Ihre Maßnahme?

Die wichtigsten Treiber und Hebel für den Ansatz waren die Erkenntnis, dass die Zusammenarbeit zwischen Akteuren der Zivilgesellschaft, der Verwaltung und Tochtergesellschaften erforderlich ist, um langfristige und vernetzte Anti-Maßnahmen umzusetzen.

- Rassismus und diversitätssensible Prozesse in der Stadt. Auch wenn verschiedene Akteure in diesem Prozess den Bedarf an unterschiedlichen Ansätzen unterschiedlich einschätzten, bestand allgemein das Anliegen, dem Thema Antidiskriminierung und Antirassismus insgesamt mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Die Teilnehmer des Runden Tisches teilten eine gemeinsame Vision – eine Welt ohne Rassismus und Diskriminierung. Die Erkenntnis, dass Deutschland eine pluralistische, sprachlich und kulturell vielfältige Migrationsgesellschaft ist, prägte die Diskussionen und die damit einhergehende Erkenntnis, dass wir alle bewusst und unbewusst zu Strukturen beitragen, die rassistisches und diskriminierendes Verhalten aufrechterhalten. Gleichzeitig wurde jedoch auch die Erkenntnis gefördert, dass wir gemeinsam Rassismus und Diskriminierung abbauen und eine lebenswerte und gerechte Stadt für alle schaffen können. Ein wichtiger Aspekt des Prozesses ist die Notwendigkeit einer effektiven und zentralen Organisationseinheit, die für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Positionspapiers und der ARAD-Strategie verantwortlich ist. Diese Einheit muss mit einem klaren und robusten Mandat ausgestattet sein, um entschlossen zu handeln, den Prozess langfristig zu steuern und Maßnahmen effektiv umzusetzen.

SAC kommentierte: *Interessant!*

31.05.2025

1.24 Was waren die wichtigsten Verfahrensschritte bei der Umsetzung Ihrer Maßnahme?

Juli 2021 – Offizieller Start:

Der Karlsruher Stadtrat beschließt einstimmig die Einrichtung des Runden Tisches für Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit.

Erste Ideensammlung mit 30 Teilnehmer*innen aus Verwaltung und Zivilgesellschaft. 2022 –

Entwicklung und Vertiefung der Inhalte:

Januar: Runder Tisch (digital) mit dem Ziel, die Meinungsverschiedenheiten aus der ersten Sitzung zu klären und Offenheit zu signalisieren.

April: Einführung einer Freiwilligen-Selbsthilfegruppe zur methodischen und inhaltlichen Unterstützung. Mai & Oktober: Workshops zu Rassismus, Diskriminierung und acht Wirkungsbereichen (z. B. Bildung, Beschäftigung, Wohnen, Politik).

Dezember: Erste Festlegung von kurz-, mittel- und langfristigen Zielen. 2023 – Strategische Entwicklung & Positionspapier:

Februar: Festlegung von Maßnahmen und Hauptakteuren.

April–Mai: Entwicklung und Diskussion des Positionspapiers unter erstmaliger Einbeziehung der Fraktionen des Gemeinderats und Ausweitung der Bürgerbeteiligung auf wichtige Akteure aus der Stadtverwaltung.

Formulierung eines Positionspapiers in Zusammenarbeit mit der Beratergruppe. Oktober:

Einstimmige Verabschiedung des Positionspapiers durch den Gemeinderat.

November: Auswertung der Umfragen zur Weiterentwicklung des Formats und Bedarfsanalyse für künftige Maßnahmen.

Vergleich der Strategiepapier 2024

Im Jahr 2024 haben wir im Auftrag des Stadtrats in einem mehrstufigen internen Prozess vier Strategiepapiere der Stadt Karlsruhe miteinander verglichen: das Positionspapier zur kommunalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit (ARAD), den Karlsruher Integrationsplan, die Internationalisierungsstrategie und das Konzept zur Umsetzung der Istanbul-Konvention. Wir haben festgestellt, dass die Antidiskriminierungsarbeit in Karlsruhe bisher oft zielgruppenspezifisch war und dass umfassendere, strukturell wirksame Strategien erforderlich sind.

Während der Integrationsplan und das ARAD-Positionspapier ähnliche Handlungsfelder in den Bereichen Integration und Antidiskriminierung behandeln, unterscheiden sich die Papiere erheblich in ihrer Herkunft, ihrem Management und ihrer Zielgruppenausrichtung. Das ARAD-Positionspapier fordert einen gesamtgesellschaftlichen Ansatz zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung. Zu den Empfehlungen gehören die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Stadtverwaltung und Zivilgesellschaft, die Einrichtung eines Kuratoriums zur Bewertung der Maßnahmen und die Sicherstellung nachhaltiger finanzieller und personeller Ressourcen für die Fortsetzung der Antidiskriminierungsarbeit, idealerweise in einer dem Oberbürgermeister unterstellten Stabsstelle.

2025 – Konzeptionelle Arbeit zur Struktur der Einheit und weitere Rundtischgespräche, um die Interessengruppen einzubinden und weiterhin zu motivieren.

Trotz der schwierigen Haushaltslage und des Wechsels der politischen Mehrheit im Gemeinderat wird die interne Koordination zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit fortgesetzt. Parallel dazu wird an der konzeptionellen Ausgestaltung der operativen Stelle gearbeitet. Um die Zivilgesellschaft eng einzubinden und die Motivation der Beteiligten aufrechtzuerhalten, sind in diesem Jahr zwei weitere Rundtischgespräche geplant.

SAC kommentierte: *Der SAC begrüßt den detaillierten Bericht. Der SAC stellt mit Anerkennung fest, dass das ARAD-Papier im Vergleich zu anderen wichtigen Menschenrechtsdokumenten auf lokaler Ebene das umfassendste und fortschrittlichste zu sein scheint. Der SAC nimmt diesen Ansatz mit Interesse zur Kenntnis.* 31.05.2025

1.25 Wie haben Sie die Zielgruppe erreicht?

Die Zielgruppe wurde durch einen mehrstufigen Ansatz erreicht. Die Einladungen zu den Rundtischgesprächen wurden nach und nach nach einem Schneeballprinzip ausgeweitet, sodass der Kreis der Teilnehmer stetig wuchs. Darüber hinaus wurden Akteure aus der Verwaltung und der städtischen Gesellschaft gezielt zu einzelnen Treffen eingeladen, um ihre Perspektiven in den Prozess einzubeziehen. Eine zentrale Rolle spielte auch die Bildung einer Unterstützergruppe aus wichtigen Multiplikatoren. Dieses Expertengremium diskutierte die Ergebnisse der Rundtischgespräche eingehend und brachte vielfältige fachliche und persönliche Perspektiven ein. Die Mitglieder der Unterstützergruppe vertraten verschiedene zivilgesellschaftliche Gruppen und hatten oft eigene Erfahrungen mit Diskriminierung, wodurch sie fundiertes und praktisches Fachwissen in den Prozess einbringen konnten. So wurde sichergestellt, dass sowohl ein breites öffentliches als auch spezifisches Fachwissen systematisch in die Strategieentwicklung einfließt.

Leider konnten wir keine Akteure aus den Bereichen Anti-Asiatischer Rassismus und Antizipismus gewinnen. Im Bereich Antisemitismus nahmen zwar gelegentlich einige Betroffene teil, aber es gab keine kontinuierliche Beteiligung, die der Gesamt Sache gedient hätte. Auch im Bereich Anti-Schwarzer Rassismus gelang es uns nicht, genügend Betroffene (gemessen am prozentualen Anteil der potenziell Betroffenen) zu motivieren, sich weiterhin zu beteiligen. Hier hätten wir uns auf mehr Selbstorganisation unter den Betroffenen und bessere Kommunikationsmöglichkeiten innerhalb der Gemeinschaften verlassen müssen.

SAC kommentierte: *Vielen Dank!*

31.05.2025

1.26 Öffentlichkeitsarbeit: Wie haben Sie Ihre Aktion in der Stadt sichtbar gemacht?

Diese Maßnahme wurde auf der Website der Stadt und in der Berichterstattung über den Beschluss des Stadtrats zu den Ergebnissen des Runden Tisches veröffentlicht, aber angesichts der Bedeutung des Themas ist es uns sicherlich nicht gelungen, dies der Öffentlichkeit ausreichend zu vermitteln. Dies lag zum einen an der Komplexität der Struktur und des Themas und zum anderen daran, dass es sich derzeit in erster Linie um Absichtserklärungen handelt, deren Art und Umfang noch nicht ausreichend klar sind. Die Tatsache, dass der prozessuale Charakter des Runden Tisches auch ein gewisses Maß an Engagement und Kontinuität der Teilnahme voraussetzt, war ebenfalls ein Hindernis für eine allzu uneingeschränkte Werbung um die Teilnahme am Runden Tisch. Diese nicht ganz zufriedenstellende öffentliche Wahrnehmung der Arbeit des RT ARAD muss durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit bei der Umsetzung der ersten konkreten Meilensteine Anfang 2026 verbessert werden. Als erster Tätigkeitsbereich wurde im Positionspapier auch „Öffentlichkeitsarbeit“ definiert.

1.27 Mit welchen konkreten Herausforderungen waren Sie bei der Umsetzung Ihrer Maßnahmen und während der täglichen Arbeit konfrontiert, und welche Lösungen haben Sie gefunden?

In unserer täglichen Arbeit standen wir vor mehreren Herausforderungen: Erstens die unterschiedlichen Grade persönlicher Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung, die zu unterschiedlichen Perspektiven und einer Vielzahl von Emotionen während des Prozesses führten. Zweitens die Breite des Themas – statt sich auf ein einzelnes diskriminierendes Merkmal zu konzentrieren, war es wichtig, Rassismus und Diskriminierung in ihrer ganzen Komplexität anzugehen. Drittens stellten begrenzte Ressourcen, insbesondere die ungleiche Verteilung von Zeit und finanziellen Mitteln zwischen festangestellten Mitarbeitern und Freiwilligen, eine Herausforderung dar.

Zu den Lösungen gehörten und gehören weiterhin die Schaffung von Räumen für Reflexion und Austausch, um verschiedene Ebenen der Exposition zu berücksichtigen, die Stärkung intersektionaler Ansätze und die Suche nach Möglichkeiten, die Freiwilligenarbeit besser zu unterstützen.

Die von Rassismus und Diskriminierung persönlich betroffenen Menschen, die sich in und für RT ARAD engagierten, wollten verständlicherweise schnelle und wirksame Ergebnisse, um die Situation in ihren Gemeinden zu verbessern. Auch die antragstellenden Fraktionen im Gemeinderat wünschten sich rasche und deutliche Fortschritte sowie klare Handlungsempfehlungen. Dies stellte einen schwierigen Zielkonflikt mit dem Auftrag dar, der den gesamten Bereich von Diskriminierung und Rassismus umfasste, einen immensen Umfang hatte und viele intersektionale Verflechtungen und potenzielle Widersprüche enthielt, die berücksichtigt und ausgehandelt werden mussten. Unser Wunsch, diese Angelegenheit gemeinsam und systematisch zu durchdenken, möglichst viele Akteure einzubeziehen und wirklich zu engagieren, sowie der Wunsch, nicht nur denen eine Stimme zu geben, die ohnehin am meisten reden, verlangsamten und verkomplizierten diesen Prozess natürlich und machten seine Unterstützung und Umsetzung kostspieliger und langwieriger. Je mehr Ungeduld und Debatten über die knappen Ressourcen für diese Aufgabe zunahmen, desto größer wurde die Diskrepanz zwischen den Erwartungen der (oft hauptamtlichen) „Fachleute“ und den Möglichkeiten und Kapazitäten der oft ebenfalls „Fachleute“, die die Arbeit bei und für RT ARAD und insbesondere in der Unterstützungsgruppe in ihrer „Freizeit“ leisteten, oft neben anspruchsvollen beruflichen Tätigkeiten und anderen zivilgesellschaftlichen Engagements. Dies verschärfte auch die latente, immer wiederkehrende Frage der „Gleichberechtigung auf Augenhöhe“.

1.28 Welche Auswirkungen und Ergebnisse wurden durch die Maßnahme erzielt?

Der Runde Tisch als partizipatives Format war ein Meilenstein und zentraler Bestandteil der intensivierten kommunalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit in Karlsruhe. Er brachte erstmals wichtige Akteure aus Verwaltung, stadtnahen Einrichtungen und Tochtergesellschaften sowie der Zivilgesellschaft in organisierter Form zusammen, um gemeinsam Leitlinien für eine diskriminierungssensible und antirassistische Stadtgesellschaft zu entwickeln. Dies ist nicht das Ende, sondern der Beginn gemeinsamer Anstrengungen und Aktivitäten.

Der Prozess hatte verschiedene Ziele und Auswirkungen.

1. Ein gemeinsames Verständnis schaffen: Der Runde Tisch diene und dient auch weiterhin dem Austausch von Ideen zu Rassismus und Diskriminierung und der Sensibilisierung für strukturelle Ungleichheiten. Der Prozess zielte auch darauf ab, Schlüsselbegriffe zu definieren und eine gemeinsame Haltung zu schärfen.
2. Bedürfnisse und Herausforderungen identifizieren: Der Runde Tisch diene dazu, Erfahrungen, Perspektiven und bestehende Herausforderungen in verschiedenen Lebensbereichen zu sammeln und zu analysieren und unter Einbeziehung betroffener Gruppen und Experten praktische Lösungen zu entwickeln.
3. Stärkung von Partizipation und Mitbestimmung: Ein zentrales Anliegen des Prozesses war es, die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft zu fördern und sicherzustellen, dass Menschen mit Erfahrungen von Rassismus und Diskriminierung aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden werden.
4. Entwicklung von Maßnahmen: Der Runde Tisch sollte Handlungsempfehlungen für Politik und Verwaltung entwickeln. Außerdem sollten Prioritäten gesetzt und Zuständigkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen verteilt werden.

Die Auswirkungen des Beteiligungsprozesses sind vielfältig:

1. Ausbau des Dialogformats: Der Runde Tisch hat sich als nachhaltiges Forum für den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren etabliert.
2. Nachhaltige Integration der Antirassismuserbeit: Der partizipative Ansatz stärkte die Antidiskriminierungsarbeit strukturell und betonte die institutionelle Verantwortung.
3. Transparenz und Vernetzung: Die Einbindung bestehender Strategien (z. B. Integrationsplan, Istanbul-Konvention) zeigte die Vernetzung mit bestehenden Maßnahmen auf.

Das Ergebnis des partizipativen Prozesses ist ein Positionspapier zur kommunalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Ziel dieses Papiers ist es, den Rahmen, die Ziele und die Maßnahmen vorzustellen, auf die sich die Teilnehmenden gemeinsam geeinigt haben.

Ein zentrales Anliegen des Positionspapiers ist die Einrichtung einer Koordinierungsstelle, die mit einem starken Mandat ausgestattet sein muss. Diese Stelle soll die nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen sicherstellen, die verschiedenen Akteure koordinieren und Ressourcen für die Fort- und Weiterbildung sowie für die Umsetzung wirkungsbezogener Arbeit bereitstellen. Nur durch eine klare institutionelle Verankerung und die Anerkennung der Bedeutung dieser Aufgabe durch die Verwaltungsleitung und den Gemeinderat können die im Papier formulierten Ziele langfristig erreicht werden.

Das Positionspapier gliedert sich in zwei Hauptteile: Der erste Teil analysiert detailliert die Auswirkungen von strukturellem und institutionellem Rassismus und Diskriminierung und zeigt auf, wie die Stadtverwaltung durch ihre Strukturen diskriminierende Praktiken aufrechterhalten oder reproduzieren kann. Der zweite Teil beschreibt acht Schlüsselbereiche, in denen konkrete Ziele und zeitgebundene Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung definiert werden. Diese Maßnahmen sollen strukturelle Veränderungen initiieren und die Verantwortung auf verschiedene Ebenen der Verwaltung und der städtischen Gesellschaft verteilen.

Drei Leitprinzipien bilden die Grundlage der kommunalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit:

1. Nichts über uns ohne uns – Die Perspektiven und Erfahrungen der betroffenen Gruppen müssen aktiv einbezogen und ihre Beteiligung sichergestellt werden.
2. Fokus auf Bedürfnisse – Maßnahmen sind auf die konkreten Bedürfnisse und Lebensrealitäten marginalisierter Menschen ausgerichtet.
3. Repräsentation macht den Unterschied – Die Sichtbarkeit und Beteiligung von Menschen mit Rassismus-Erfahrungen in Entscheidungsprozessen muss sichergestellt werden.

Diese Leitprinzipien unterstreichen die Notwendigkeit, die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft zu verstärken und sicherzustellen, dass die Betroffenen aktiv in die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung einbezogen werden.

SAC kommentierte: *Sehr gut!*

31.05.2025

1.29 Wurde die Maßnahme hinsichtlich ihrer Auswirkungen bewertet?

- ☐ Ja, regelmäßig
- ☒ Ja, mehr als einmal, aber nicht regelmäßig
- ☐ Ja, einmal
- ☐ Noch nicht, aber sie wird bewertet werden
- ☐ Nein

☐ Ich weiß es nicht

1.30 Wer hat die Richtlinie bewertet?

Wir haben die Roundtable-Sitzungen zu zwei Zeitpunkten anhand von Umfragen bewertet. Die Teilnehmer waren die Teilnehmer der jeweiligen Roundtables.

1.31 Bitte geben Sie die bei der Bewertung angewandten Methoden an.

In einer anonymen Umfrage, die 2022 und 2024 durchgeführt wurde, wurden Daten zur Zusammensetzung der Gruppe und zum Inhalt der Rundtischgespräche erhoben (2022) und der Prozess und die Ergebnisse bewertet (2024). Die Bewertung der Ergebnisse umfasste einerseits die Bewertung des Beteiligungsprozesses selbst und andererseits die Bewertung der im Positionspapier enthaltenen Ergebnisse.

1.32 Wurde der Bewertungsindikator herangezogen?

☐ Ja

☒ Nein

☐ Ich weiß es nicht

1.33 Wie hat die Zielgruppe an der Bewertung teilgenommen?

Die Umfragen wurden während der Veranstaltung online zur Verfügung gestellt und anschließend per E-Mail an die Teilnehmer verschickt.

1.34 Würden Sie diese Vorgehensweise nach Ihrer Erfahrung als

☐ Sehr gut

☒ gut

☐ Verbesserungswürdig

☐ nicht den Erwartungen entsprechend

SAC kommentierte: *Der SAC hält die Selbsteinschätzung der Berichterstatter für zu bescheiden.*

31.05.2025

1.35 Was hat Ihre Maßnahme erfolgreich gemacht? Bitte nennen Sie die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren.

Die Ergebnisse der abschließenden Bewertung zeigen drei Erfolgsfaktoren für diese Kampagne auf:

1. Etablierung eines nachhaltigen Dialogformats

Der Runde Tisch hat sich als wirksames Forum zur Sensibilisierung für Rassismus und Diskriminierung erwiesen. Die hohe Bereitschaft (72 % der Befragten), weiterhin teilzunehmen, zeigt das große Interesse und die Relevanz des Formats. Darüber hinaus war eine Mehrheit der Befragten (82 %) der Meinung, durch ihre Teilnahme etwas Neues gelernt und wichtige Partnerschaften knüpfen können.

2. Positive Bewertung des Positionspapiers und Wunsch nach kontinuierlicher Information

Das erarbeitete Positionspapier wurde insgesamt positiv aufgenommen. Darüber hinaus wünscht sich die Mehrheit (85 %) eine digitale Kommunikationsplattform, um über die Arbeit gegen Rassismus und Diskriminierung auf dem Laufenden zu bleiben.

3. Bedarfsanalyse für die Weiterentwicklung der Strategie

Die Rundtischgespräche haben wichtige Impulse für die weitere Entwicklung geliefert. Dazu gehören die Notwendigkeit einer klareren Zuständigkeitsverteilung, mehr Transparenz hinsichtlich der Kosten und die Ausweitung des Formats auf weitere Wirkungsbereiche sowie eine noch stärkere Beteiligung von Migrantenorganisationen.

SAC kommentierte:	<i>Interessant!</i>	31.05.2025
SAC kommentierte:	<i>Vielen Dank!</i>	31.05.2025
SAC kommentierte:	<i>Vielen Dank!</i>	31.05.2025

1.36 Bitte skizzieren Sie drei gewonnene Erkenntnisse

Die drei wichtigsten Ergebnisse der Umfrage sind:

1. Der Runde Tisch ist ein wirksames Format, um das Bewusstsein für Rassismus und Diskriminierung zu schärfen. Die Einrichtung eines nachhaltigen Dialogformats zwischen Verwaltungseinheiten und zivilgesellschaftlichen Organisationen kann zu einem gegenseitigen Verständnis der Herausforderungen führen.

2. Das Positionspapier wurde insgesamt positiv bewertet, allerdings gab es Kritik hinsichtlich fehlender konkreter Zuständigkeiten und Maßnahmen sowie mangelnder Transparenz in Bezug auf Kosten und Ressourcen. Eine anschließende nicht repräsentative Umfrage unter Studierenden, die das Positionspapier in einem Universitätsseminar untersucht hatten, kam zu dem gleichen Ergebnis.

3. Informationen und Austausch im digitalen Raum, z. B. über eine Website oder einen Newsletter, sind wünschenswert. Außerdem ist eine zuverlässige Berichterstattung mit regelmäßigen Updates zur Umsetzung des Positionspapiers erforderlich.

SAC kommentierte:	<i>Vielen Dank!</i>	31.05.2025
-------------------	---------------------	------------

1.37 Was macht Ihre Maßnahme nachhaltig?

Die Ergebnisse fließen in die Arbeit der künftigen Operativen Einheit ein, die ab 2026 für die Koordinierung und Umsetzung der Strategie gegen Rassismus und Diskriminierung zuständig sein wird.

Der Beteiligungsprozess hat somit gezeigt, dass eine nachhaltige und wirksame Strategie gegen Rassismus nur durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft möglich ist.

Insbesondere die Erstellung eines schriftlichen Positionspapiers zeugt von einer langfristigen Ausrichtung und institutionellen Verankerung der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Durch die Festlegung von Zuständigkeiten und die Entwicklung von Maßnahmen sowie die Einbeziehung der Zivilgesellschaft wird ein nachhaltiger Veränderungsprozess in Gang gesetzt. Dieser Prozess erfordert jedoch weitere Schritte, um tatsächlich konkrete Auswirkungen zu erzielen.

Die Verankerung der drei zentralen Leitprinzipien in allen kommunalen Prozessen stellt sicher, dass – sofern diese Prinzipien tatsächlich umgesetzt werden – antirassistische Perspektiven kontinuierlich berücksichtigt werden. Darüber hinaus wird die Einrichtung einer operativen Einheit ab 2026, sofern sie tatsächlich zustande kommt, dafür sorgen, dass der Prozess nicht mit der Veröffentlichung des Positionspapiers endet, sondern kontinuierlich fortgesetzt und an neue Herausforderungen angepasst wird.

Im Rahmen des Prozesses wurden auch bestehende strategische Dokumente der Stadt, wie der Integrationsplan und die Umsetzung der Istanbul-Konvention, evaluiert. Dadurch konnten Schnittstellen und Prioritäten identifiziert und die entwickelten Maßnahmen in bestehende Strukturen integriert werden. So wird sichergestellt, dass antirassistische und antidiskriminierende Arbeit nicht isoliert bleibt, sondern in die übergeordneten kommunalen Strategien eingebettet ist.

SAC kommentierte: *Vielen Dank!*

31.05.2025

1.38 Würden Sie die Aktion anderen Städten empfehlen?

☒ Ja

☐ Nein

1.39 Was waren die größten Herausforderungen bei der Bewertung und Wirkungsanalyse Ihrer Maßnahme, und welche Lösungen haben Sie gefunden?

Die Zusammenarbeit im Bereich der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit entfaltet ihre Wirkung oft in kleinen, kontinuierlichen Schritten – durch gemeinsames Lernen, Sensibilisierung und die schrittweise Integration von Antidiskriminierungsperspektiven in das Verwaltungshandeln. Gleichzeitig steht diese Arbeit derzeit vor großen Herausforderungen: In einem gesellschaftlichen Klima, in dem Antidiskriminierungsarbeit zunehmend unter Druck gerät, und unter Bedingungen immer knapper werdender Ressourcen ist es schwierig einzuschätzen, ob der politische Wille und die institutionellen Strukturen ausreichen, um komplexe Partizipationsprozesse konsequent zu unterstützen – auch angesichts interner Widerstände.

Eine wichtige Konsequenz wäre: Wenn die im Rahmen des Runden Tisches entwickelten Empfehlungen und Ideen nicht sichtbar umgesetzt werden, besteht die Gefahr eines Vertrauensverlusts in die kommunalen Strukturen. Die Bereitschaft der Akteure der Zivilgesellschaft, sich weiterhin zu beteiligen, könnte merklich nachlassen – insbesondere wenn die Beteiligung als belanglos oder rein symbolisch empfunden wird. Dies würde nicht nur zum Verlust eines wertvollen Raums für den Dialog führen, sondern auch zum Verlust einer entscheidenden Ressource im Kampf gegen strukturelle Diskriminierung: dem Engagement und der Expertise der städtischen Gesellschaft selbst.

Umgekehrt kann die konsequente Umsetzung der Empfehlungen ein starkes Signal senden: Sie zeigt, dass die Beteiligung ernst genommen wird und dass die Stadt bereit ist, strukturelle Veränderungen anzustoßen – auch unter schwierigen Bedingungen. Dies kann das Vertrauen in demokratische Prozesse stärken, neue Bündnisse ermöglichen und dazu beitragen, Karlsruhe langfristig als lernende, diskriminierungsfreie und inklusive Gemeinde zu positionieren.

1.40 Vielen Dank für Ihren Bericht über diese Aktion. Möchten Sie über eine weitere Aktion berichten?

☐ Ja

☒ Nein