

**STADT EBERSWALDE**  
**Der Bürgermeister**



Einreicher/zuständige Dienststelle:  
41 - Kulturamt

DB/Vorlage Nr. **BV/0511/2017**

Datum: 22.05.2017

zur Behandlung in Sitzung:  
**- öffentlich -**

**Betrifft: Zeit- und Ressourcenplan Konzept "Vielfalt in Eberswalde" (Fortschreibung Integrationskonzept)**

---

**Beratungsfolge:**

Ausschuss für Soziales, Bildung, Kultur und Sport	14.06.2017	Vorberatung
Stadtverordnetenversammlung	29.06.2017	Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

Die Stadtverordnetenversammlung beschließt den im Anhang beigefügten Zeit- und Ressourcenplan zur Erstellung eines Konzeptes „Vielfalt in Eberswalde“. Mit der Umsetzung des Zeit- und Ressourcenplans werden die Punkte 3 und 4 der BV/751/2012 „Antirassismuskonzept und Amadeu Antonio Straße“ abschließend bearbeitet.

Boginski  
Bürgermeister

**Anlagen**

Zeit- und Ressourcenplan

<b>Fin. Auswirkungen:</b> Ja: <input checked="" type="checkbox"/> Nein: <input type="checkbox"/>					
Haus-haltsjahr	Ertrag / Aufwand bzw. Einzahlung/ Auszahlung	Produkt-gruppe	Sachkonto	Planansatz gesamt (in €)	Aktueller Ertrag bzw. Aufwand (in €)
<b>a) Ergebnishaushalt:</b>					
2018	Aufwand	31.56	527100	49.500,00	5.000,00
<b>b) Finanzhaushalt:</b> (für Investitionen Maßnahmennummer: )					
2018	Auszahlung	31.56	727100	49.500,00	5.000,00
Wirtschaftlichkeitsberechnung liegt als Anlage bei: Ja: <input type="checkbox"/> nicht erforderlich: <input checked="" type="checkbox"/>					
Erläuterung:					
Abstimmung mit der Behindertenbeauftragten erforderlich: Ja: <input type="checkbox"/> Nein: <input checked="" type="checkbox"/>					
Abstimmung erfolgte: Ja: <input type="checkbox"/> Nein: <input checked="" type="checkbox"/>					
Mitzeichnung Amtsleiter/in:		Mitzeichnung Kämmerer/in:		Mitzeichnung Dezernent/in:	

### Sachverhaltsdarstellung:

Mit dieser Beschlussvorlage wird ein klarer Zeit- und Ressourcenplan verabschiedet, der den Rahmen für die Erarbeitung eines Konzepts „Vielfalt in Eberwalde“, als Fortschreibung des Integrationskonzeptes von 2013 vorgibt.

Mit der BV/751/2012 wurde der Kulturbeirat beauftragt, Vorschläge für die Zusammensetzung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Antirassismuskonzeptes zu benennen. Damit wurde implizit die Erstellung eines solchen Konzeptes beschlossen. Der Beirat bat den Ausschuss zunächst um eine Konkretisierung des Begriffs „Antirassismuskonzept“, um eine klarere Vorstellung von den damit zu befassenden Personen zu erhalten. Im Auftrag des Ausschusses entwickelte die Stadtverwaltung in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für Toleranz und gegen Fremdenfeindlichkeit eine Präambel für ein Antirassismuskonzept, die eine solche Aufgabenstellung verdeutlichte. Diese wurde von der Stadtverordnetenversammlung beschlossen.

Aus unterschiedlichen Gründen zog sich die Diskussion im Kulturbeirat zur Besetzung der Arbeitsgruppe für Begleitung des Prozesses der Erstellung eines Antirassismuskonzeptes über eine längere Zeit hin. Dazu kam nach der Kommunalwahl 2014 die längere Phase der Unklarheit über den Fortbestand des Beirates, so dass in diesen Monaten der Prozess nicht weiter ging.

In dieser Phase der Orientierung hatte Kai Jahns als Leiter der Koordinierungsstelle für Toleranz und gegen Fremdenfeindlichkeit einen Workshop zur Erarbeitung eines Antirassismuskonzeptes organisiert. Mit Fördermitteln konnten u. a. Kwesi Akins und Celine Bary mit einer Studie zur Situation rassistischer Diskriminierung und zur Reichweite eines kommunalen Antirassismuskonzeptes beauftragt werden. Der Ausschuss für Kultur, Soziales und Integration wurde darüber informiert; einige Mitglieder nahmen am Workshop teil. Die vorgelegten Ergebnisse der Auftragnehmer waren, trotz wissenschaftlichen Renommées, leider größtenteils unbrauchbar. Vor allem deshalb, weil es an einer Distanz zum Auftragsgegenstand mangelte. So wechselte die Studie immer wieder zwischen einer Empfehlung, wie ein Antirassismuskonzept aufgebaut sein könnte und der Beschreibung von Zugängen und Maßnahmen, die selbst schon ein solches Konzept darstellten.

Mit der Neukonstitution des Beirates 2016 nahm dieser die Diskussion zum Antirassismuskonzept wieder auf. Der Beirat hat dem Kulturausschuss in der Sitzung am 10.5.2017 einen umfassenden und weitreichenden Vorschlag für die Erstellung eines Diversitätskonzeptes, einschließlich der einzubeziehenden Personen bzw. Institutionen vorgelegt. Der Bitte des Ausschusses kam der Beirat damit nach. Der Beirat entwirft in seiner Stellungnahme eine sehr weite Perspektive und orientiert sich am Begriff Diskriminierung. Er schlägt vor, in einem Vielfaltskonzept alle Gruppen die von Diskriminierung betroffen sind bzw. sein könnten, zusammenzufassen und in dem Konzept religiöse, ethnische und sexuelle Diskriminierung sowie Diskriminierung sexueller Orientierung und Diskriminierung Behinderter gleichberechtigt zu behandeln.

Der Grundidee dieses Ansatzes ist generell zuzustimmen, weil sie eine komplexe Perspektive auf die Stadtgesellschaft einnimmt, tatsächlich bestehende Felder benennt und die strukturelle Übereinstimmung von Vorurteilen, Stereotypen und Einschränkungen offen legt. Zudem verdeutlicht ein solches Konzept die Dimensionen der Vielfalt. Für die gemeinsame Betrachtung spricht auch, dass nur so dem möglichen Vorwurf einer unterschiedlichen Sensibilität gegenüber den verschiedenen Themenfeldern überzeugend entgegengetreten werden kann.

Der Beirat schlägt vor - der Idee eines umfassenden Diversitätskonzeptes folgend - die Arbeitsgruppe mit ExpertInnen der unterschiedlichen Themenbereiche zu besetzen. So sinnvoll dieser Ansatz ist, so ist er doch so komplex, dass eine Umsetzung einen schwer zu bewältigenden Harmonisierungsprozess bedeutet. Der Erkenntnis- und Politikgewinn, den

eine gemeinsame Bearbeitung bringen würde, würde durch den Umfang und die Rezeptionsunfreundlichkeit eines solchen Mega-Konzeptes aufgehoben. Auch die zeitlichen und finanziellen Ressourcen (externe Beauftragung), die hierfür aufzuwenden wären, lassen dies als weniger zielführend erscheinen.

Der Zeit- und Ressourcenplan schlägt daher einen Mittelweg zwischen der Erstellung eines reinen Antirassismuskonzeptes und eines umfassenden Vielfaltskonzeptes vor:

Das Integrationskonzept wird fortgeschrieben und ausdrücklich um Aspekte rassistischer Diskriminierung erweitert. Einer Arbeitsgruppe, die den Prozess der Erarbeitung begleitet, gehören Vertreter von migrantischen Selbsthilfeorganisationen, die betrauten Mitarbeiter der Stadt und des Landkreises sowie eine externe Person mit wissenschaftlicher Perspektive und Expertise an. Mit einer solchen Besetzung sind die Blickwinkel von Betroffenen und Fachleuten ebenso vertreten wie der Blick von außen auf die Stadt.

Am Anfang steht eine Würdigung des bestehenden Integrationskonzeptes. In diese Würdigung wird nicht nur die Arbeitsgruppe sondern in einem einladungsöffentlichen, partizipativen Format weitere Akteure (z.B. der Runde Tisch Willkommenskultur) einbezogen.

Ob diese Würdigung bereits mit externer Unterstützung erfolgen wird, muss noch geklärt werden.

Das fortgeschriebene Integrationskonzept wird maßnahmebezogen sein und konkrete Schritte zur Förderung der Vielfalt benennen. Zu prüfen wird sein, in wie weit das Maßnahme-konzept zur Integration Geflüchteter einbezogen werden kann und soll. Die Erarbeitung des fortgeschriebenen Integrationskonzeptes „Vielfalt in Eberswalde“ wird extern vergeben werden müssen, weil weder die Koordinierungsstelle noch die Beauftragte für Soziales über die zeitlichen Ressourcen verfügen, diese zusätzliche Aufgabe zu erfüllen.

Zur Finanzierung werden von der Koordinierungsstelle Fördermittel eingeworben. Für das Jahr 2018 sind entsprechend Eigenmittel in Höhe von 5.000 € eingeplant. Ziel ist es, das Konzept „Vielfalt in Eberswalde“ im November 2018 zur Beschlussfassung vorzulegen.