



Stellungnahme der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit zu den Anträgen Drucksachen 16/11229 und 16/11318 „Gelingende Integration von Flüchtlingen. Ein Integrationsplan für NRW“

Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit

Seit 2009 sind die fünf landesgeförderten Antidiskriminierungsprojekte in das Programm der Integrationsagenturen eingegliedert und werden seitdem Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit genannt. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, gegen individuelle und strukturelle Benachteiligungen vorzugehen und auf einen gesellschaftlichen Konsens gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung hinzuarbeiten.

Aus dieser spezifischen Sicht möchten wir zum oben genannten Antrag Stellung nehmen.

Integration braucht ein klares Leitbild

Der Integrationsplan bedient sich u.E. nach einer Sprache, die ein defizitäres Bild von Einwander_innen sowie ein Bild von Einwanderung als Problem und von Integration als eine Bringschuld der neu Hinzukommenden verfestigt. Es entsteht das Bild, dass es ein deutsches „Wir“ gäbe, welches die Würde des Menschen, Respekt und Toleranz, Gleichstellung und Religionsfreiheit sowie Presse- und Meinungsfreiheit einheitlich anerkennt und diese Werte hier nicht debattiert würden. Diskussionen um Moscheebauten, Kopftücher, die Ehe für alle, Quotierungen sowie die Diskussionen um den Fall Böhmermann zeigen, dass diese Werte auch hier kontrovers verhandelt werden. Studien belegen, dass Diskriminierung in Deutschland zum Alltag vieler Menschen gehören. So besagen die Ergebnisse der jüngst erschienenen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)¹ „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“, dass fast jeder dritte Mensch in Deutschland in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung erlebt hat.

¹http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Diskriminierungserfahrung.html?nn=6575434

Auf der anderen Seite wird ein Bild von Menschen, die neu nach Deutschland kommen, gezeichnet, welches diese Menschen unter den Verdacht stellt, zuvorgenannte Werte und Normen abzulehnen oder nicht zu kennen. Das Hauptaugenmerk wird daher auf Integrationsmaßnahmen gelegt, die nur diese Menschen in den Blick nimmt, anstatt die Gesamtgesellschaft in die Pflicht zu nehmen.

Grundsätzlich sind wir der Auffassung, dass sich der Zusammenhang von Integrationspolitik und Diskriminierungsschutz deutlicher auch im Integrationsplan niederschlagen sollte. So schlagen wir vor, den Begriff „Integrationspolitik“ durch die Formulierung „Politik zur Förderung von Integration und Chancengerechtigkeit“ zu ersetzen. Denn das herkömmliche Verständnis von Integration besagt: integriert ist, wer mehr oder weniger an gesellschaftlichen Prozessen teilhat und sich in die soziale Ordnung eingefügt hat.

Durch unseren Formulierungsvorschlag würde deutlich, dass sich Menschen nur dann integrieren können, wenn ihnen die Chancen dazu geboten werden.

Dementsprechend würden die im Gesetzesentwurf genannten Bildungs-, Erziehungs- und Informationsträger aufgefordert, ein umfassendes Verständnis für Prinzipien der Diversität und der Chancengerechtigkeit zu entwickeln und in ihrer Arbeit zu vermitteln.

Unsere Beratungspraxis macht deutlich, dass integrationspolitische Maßnahmen ins Leere laufen, wenn sie nicht von einem umfassenden Verständnis von Integration getragen und von entsprechenden Antidiskriminierungsmaßnahmen flankiert werden. Eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Anfang 2016 unter Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen zeigt, dass 41% der Einrichtungen zumindest gelegentlich mit Diskriminierung konfrontiert sind, 43% gaben an, dass Klient_innen darüber berichten. Als Felder wurden insbesondere der Wohnungsmarkt, Ämter / Behörden, Arbeit und Geschäfte und Dienstleistungen genannt. Hohe Zustimmungsraten gab es von den befragten Stellen bezüglich des Bedarfes an Informationen und Qualifizierungen zum individuellen Diskriminierungsschutz und institutionellen Interventionen wie auch Vernetzung im Themenfeld².

Uns als landesweit vernetzte Antidiskriminierungsstellen erreichen einzelne Meldungen aus den Willkommensinitiativen und Flüchtlingsberatungsstellen aus

² Studie ist noch nicht veröffentlicht. Die Ergebnisse liegen uns vor.

NRW, so dass sich für uns die Hinweise über direkte und indirekte Diskriminierungen in unterschiedlichen (Rechts)Bereichen verdichten. Die Menschen berichten u.a. über Diskriminierungen aufgrund des muslimischen Glaubens, aufgrund der Hautfarbe, des Flüchtlingsstatus¹, der arabischen Herkunft, der Zugehörigkeit zur Gruppe der Roma (oft auch zugeschrieben).

Zudem zeigen unsere Erfahrungen und Studien, dass Menschen of Color³, trotz Einführung des AGGs, welches noch immer unzureichend bekannt ist, einen erschwerten Zugang zu Wohnraum, Arbeit und Ausbildung sowie Dienstleistungen, wie Diskotheken, Fitnessstudios, Schwimmbädern, und Girokonten haben. Zudem erleben sie oft Diskriminierungen bei Behördengängen, im Bereich der Bildung und durch racial profiling und anderer Formen rassistischer Polizeigewalt durch die Landespolizei – also in Bereichen, die das AGG nicht abdeckt. Noch immer gibt es keine Bestrebungen ein Landesantidiskriminierungsgesetz einzuführen, welches auch hier die sog. europäische Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) in deutsches Recht umsetzen könnte. Die Gruppe der LGBTIQ Geflüchteten sind dabei besonderen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt. Hinzu kommen dann noch die kräfteaubenden Alltagsdiskriminierungen in der Nachbarschaft oder auf der Straße. All diese integrationshemmenden Faktoren werden in dem Integrationsplan nicht ausreichend berücksichtigt und so nicht zur Ächtung von Diskriminierung und Rassismus beigetragen. Eine Kultur der Gleichbehandlung und des Respekts zu schaffen, sollte unserer Ansicht nach jedoch eines der vorrangigen Ziele eines Integrationsplanes sein.

Ankommen in NRW. Mehr als Sprache

Wir begrüßen Schulungen, die Kompetenzen zur Bewältigung des Alltags vermitteln für Menschen, die neu in Deutschland Zuhause sind. Hierzu sollte auf jeden Fall jedoch auch eine Schulung gehören, welche vermittelt, wie sich die Menschen gegen Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt zur Wehr setzen können und an wen sie sich im Falle von Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen wenden können. Sexismus, Heterosexismus und sexuelle Gewalt gegenüber allen Menschen (auch gegenüber Jungen und jungen Männern, die oft vergessen werden) sind ein Problem der Gesamtgesellschaft und sollte besonders auch an Schulen vermehrt

³ Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

angegangen werden. Dies nur als Problem der hinzukommenden Menschen zu begreifen, negiert Realitäten und stellt bestimmte Menschen unter Generalverdacht.

Fit für den Verbraucheralltag.

Verbraucherschutz ist auch Diskriminierungsschutz. Bisher spielt der zivilrechtliche Regelungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes⁴ im juristischen Repertoire von Verbraucherschutzorganisationen nur eine untergeordnete Rolle.

Ausdrücklich ist in diesem Zusammenhang das Basispaket um Informationen zum verbraucherrechtlichen Diskriminierungsschutz zu erweitern

Null Toleranz bei Straftaten

Die Position dieses Themas im Integrationsplan weit vor dem 5. Handlungsfeld ‚Starke Zivilgesellschaft- konsequent gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit‘ zeigt u.E. eine Priorisierung, die eine Reaktion auf den rassistisch aufgeladenen Diskurs nach den sexuellen Übergriffen in der Kölner Silvesternacht zu sein scheint. Wir fordern eine Null-Toleranz-Linie gegenüber Straftaten von Geflüchteten zumindest in einem Atemzug bezüglich des explosionsartigen Anstiegs von Gewalttaten gegen Geflüchtete in NRW zu nennen.

Vor dem Hintergrund des Staatsversagens bei der Verhinderung und Aufklärung der Morde, Angriffe und sonstigen Straftaten des rechtsterroristischen NSU ist umgehend eine Intensivierung der Strafverfolgung rassistisch motivierter Straftaten anzustreben. Auch sind polizeiliche Ermittlungsmethoden, wie die nächtliche Razzia in der Kölner Flüchtlingsunterkunft Herkulesstraße im Winter 2014 oder die Razzia im sog. ‚Maghrebviertel‘ in Düsseldorf im Frühjahr 2016 unter dem Aspekt des racial profilings zu beleuchten.

Wir sehen folgenden Handlungsbedarf bei der Polizei bezüglich der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung:

- Antirassismus - / Antirassismusfortbildungen für Beamt_innen: Polizei beamt_innen müssen häufig schnell und unter großem Druck handeln. In der Sozialisation erlernte rassistische Bilder und Einstellungen können so schnell auch ungewollt und unbewusst zu diskriminierendem Verhalten führen. Daher muss besonders Polizeibeamt_innen der Raum gegeben werden, eigene

⁴ §2 AGG: (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf: (...) 8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

rassistische Bilder zu reflektieren und sich ihrer bewusst zu werden. Die Enttabuisierung des Themas 'Rassismus' kann den Beamt_innen auch helfen, rassistisch motivierte Straftaten besser einordnen und verfolgen zu können. (s. Forderung des Deutschen Instituts für Menschenrechte im Parallelbericht an den UN-Ausschuss zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung 2015⁵)

- Fortbildungen im Antidiskriminierungsrecht: in der Beratungspraxis wird deutlich, dass sich die Beamt_innen bei Fällen die das AGG betreffen manchmal nicht ihrer Handlungspflichten bewusst sind und Anzeigen nicht ernst nehmen oder herunterspielen. Diesem kann durch AGG-Fortbildungen vorgebeugt werden.
- Transparenz bezüglich polizeiinterner Erfassungskriterien bei der Einordnung einer Straftat als rechts motiviert.
- Kriterien für die Erfassung rassistischer Tatmotivation zusätzlich zu und im Unterschied zu rechter Tatmotivation entwickeln und statistische Erfassung rassistisch motivierter Straftaten
- Kennzeichnungspflicht: Immer wieder kommt es zu Meldungen von rassistischer Polizeigewalt bei den ADBs. Die Beschwerdeführer_innen beschreiben, dass ihnen die Namen und Dienstnummern der Beamt_innen häufig nicht mitgeteilt werden. Dies führt dazu, dass sich viele Menschen erst gar nicht beschweren. Eine Kennzeichnungspflicht würde helfen, Missstände in der Polizei besser aufzeigen zu können
- Unabhängige (parlamentarische) Beschwerdestelle: eine unabhängige Beschwerdestelle würde auch Beamt_innen die Möglichkeit geben, auf Missstände und Schieflagen innerhalb der Behörde aufmerksam zu machen. Auch Menschen, die das Vertrauen in die Polizei verloren haben, können so ermutigt werden sich zu beschweren
- Überprüfung der Ermittlungsarbeit der Polizei bei Straftaten gegenüber Menschen of Color. ggfs. Änderung von Ermittlungsroutinen bei Delikten, die einen rassistischen Hintergrund nicht ausschließen. (Siehe Position des Deutschen Instituts für Menschenrechte⁶):

Zudem sollten neueingereiste Menschen of Color darüber aufgeklärt werden, was sie bei rassistischer Gewalt tun können.

Gemeinsam lernen. Integration in der Schule

Wie die PISA-Studie und der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2013⁷ belegen, ist die Benachteiligung von Schüler_innen of Color im deutschen Bildungssystem stark ausgeprägt. Dieses gilt daher insbesondere auch für

⁵ http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/Parallelbericht_DIMR_an_CERD_im_Rahmen_der_Pruefung_des_19_22_Staatenberichts_2015.pdf

⁶ <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuell/news/meldung/article/pressemitteilung-internationaler-tag-gegen-rassismus-institut-fordert-bessere-ermittlungen-bei-ras.html>

⁷ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile

geflüchtete Kinder. Diese spiegelt sich auch in den Erfahrungen unserer Beratungsarbeit.

Die sog. Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) der EU deckt ausdrücklich auch den Diskriminierungsschutz im Bildungswesen ab. Somit obliegt aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik insbesondere den Bundesländern die Umsetzung der EU-Vorgaben in diesem Bereich. Der Gesetzgeber in Nordrhein-Westfalen ist dieser Verpflichtung bisher weder im Schulgesetz noch im Hochschulrahmengesetz gerecht worden. Soll der Diskriminierungsschutz in der Schule ernst genommen werden, ist das Verbot von Diskriminierung jedoch explizit in das Schulgesetz und Hochschulrahmengesetz aufzunehmen. Eine Schule, die den Anspruch erhebt, alle Kinder im Land zu integrieren, muss klare Signale aussenden, dass diskriminierendes Verhalten in keinem Fall toleriert wird.

Über die vorgeschlagene grundsätzliche Verpflichtung in § 1 des Schulgesetzes hinaus ist das Land Nordrhein-Westfalen in der Verpflichtung, den effektiven Diskriminierungsschutz durch weitere Regelungen entsprechend der Vorgaben der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien im Rahmen der Länderzuständigkeiten zum Beispiel in einem Landesantidiskriminierungsgesetz auszugestalten.

Für ein transparentes und effektives Beschwerdemanagement sollten bevorzugt in der Schulaufsicht Beschwerdestellen geschaffen werden, deren Mitarbeiter_innen in Diskriminierungsfragen geschult und sensibilisiert sind. Bei ihrer Qualifizierung sollte auf die Erfahrung von Antidiskriminierungsorganisationen wie der Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW oder der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit zurückgegriffen werden. Auch bei der Fallbearbeitung ist eine Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsstellen anzustreben.

Weitere Maßnahmen:

- Neudefinition der Aufgaben der Schulsozialarbeit, Schulung zum Themenfeld Antirassismus und Diversität, Stärkung der Kompetenzen gegenüber dem Lehrpersonal,
- Weiterleiten von Diskriminierungsbeschwerden an das Schulministerium, damit dieses gegenüber Politik und Zivilgesellschaft Stellung beziehen kann
- Diversität als Lehrinhalt installieren, Nachweis entsprechender Schulungen/Weiterbildungen für Lehrkräfte
- Verpflichtungen der Schulen das Thema Diversität zu behandeln und Möglichkeit dies von den Trägern der Offenen Ganztagschulen einzufordern
- Einrichten von Beschwerdestellen für diskriminierte Lehrkräfte

Das Recht auf Schule ab dem 1.Tag ist zudem nicht flächendeckend gewährleistet. Während z.B. in Hamburg seit 2009 jedes sich in der Stadt aufhaltende Kind - unabhängig von seinem aufenthaltsrechtlichen Status und davon, ob es regulär oder irregulär zugewandert ist - schulpflichtig ist, beginnt in Nordrhein-Westfalen die Schulpflicht von geflüchteten Kindern erst mit der Zuweisung von der Landes-Aufnahmeeinrichtung zu einer Kommune/einer Gemeinde/einem Landkreis, die spätestens sechs Monate nach der Asylantragsstellung erfolgen soll. Geflüchtete Menschen aus sogenannten „sicheren Herkunftsländern“ sollen in Zukunft sogar unbefristet in Aufnahmeeinrichtungen leben. Dies führt dazu, dass viele Kinder jetzt schon vier Monate oder gar länger als ein Jahr auf einen Schulplatz warten müssen.

Wir schließen uns daher den Forderungen der Initiative „Schulplätze für alle“ an:

Notwendige Maßnahmen:

- „Schulpflicht für alle aufhältigen Kinder“ unabhängig von einer „Wohnsitznahme“: Änderung des NRW-Schulgesetzes mit dem Ziel eines Schulbesuches für alle geflüchteten Kinder unabhängig vom Aufenthaltsstatus
- Schulvorbereitende Maßnahmen (Deutschkurse) vom ersten Tag der Ankunft an!: Auch für Kinder aus „sicheren Drittstaaten“
- Bundesweit einheitliche Datenerfassung zum Schulbesuch von geflüchteten Kindern und Mindeststandards für den Unterricht
- Erhöhung des Zugangsalters für die Berufsschule von heute 18 Jahren auf 23 Jahre
- Mehr Stellen für Schulsozialarbeiter_innen und Schulpsycholog_innen
- Feste Räume und sichere Orte für die Kinderbetreuung in allen Unterkünften

Darüber hinaus berichten uns Eltern immer wieder, dass ihre Kinder auf eine Förderschule gekommen seien, da sie nicht gewusst haben, was dies bedeutete. Daher ist es wichtig, Eltern auch über ihre Rechte aufzuklären, wenn sie ihre Kinder nicht auf die empfohlene Schulform schicken möchten und dass sie auf Beratungsstellen, wie mittendrin e.V. aufmerksam gemacht werden.

Sport verbindet

Auch im Freizeitbereich kommt es immer wieder zu rassistischer Diskriminierung, z.B. durch Fitnessstudios und Schwimmbädern. Bisher zeigt die Erfahrung, dass sich die Gewerbeämter nicht ausreichend zuständig dafür fühlen, Sorge zu tragen, dass Fitnessstudios keine diskriminierende Praxis verfolgen oder hart gegen diese

vorgehen. Ein juristisches Gutachten von Klose und Kühn aus dem Jahre 2009⁸ sagt jedoch, dass unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen von Kund_innen oder Beschäftigten aufgrund ihrer ethnischen Herkunft durch Gewerbetreibende die Unzuverlässigkeit der_des Gewerbetreibenden begründen können, was bedeuten könnte, dass ihnen die Gewerbelizenz entzogen werden dürfte.

Handlungsfeld: Starke Zivilgesellschaft – konsequent gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Die Antidiskriminierungsarbeit sieht Rassismus als gesamtgesellschaftliches Ordnungsprinzip, das uns alle betrifft. Entweder gehören wir zu denen, die davon profitieren oder zu jenen, denen dadurch Nachteile entstehen. Diese Nachteile, die von Aberkennung von Rechten bis hin zur Bedrohung des eigenen Lebens gehen können, werden mit Hilfe von historisch tradierten rassistischen Bildern legitimiert. Diese Bilder verhindern ein gleichberechtigtes und friedliches Zusammenleben und verhindern Teilhabeprozesse. Rassismus wurde lange Zeit negiert und noch heute oft nur im Zusammenhang mit Rechtsextremismus genannt. Die Bilder leben indes in jedem Einzelnen von uns fort und treten durch diskriminierende Äußerungen und Handlungen oft auch unbewusst zu Tage. Besonders in Zeiten, in denen Menschen auf der Suche nach einfachen Lösungen für komplexe Zusammenhänge sind, kommen diese rassistischen Bilder offener zur Sprache. Lediglich rechtsextreme und rechtspopulistische Strömungen zu bekämpfen, aber nicht Alltagsrassismus und – diskriminierung zu benennen und Selbstreflexionsprozesse bei allen Menschen anzuregen, greift zu kurz und wird keine Kultur der Gleichbehandlung und der gleichberechtigten Teilhabe befördern. Die Politik ist oft auf der Suche nach schnellen Lösungen. Die AD-Arbeit ist jedoch eine Arbeit, die zwar nachhaltig ist, aber auch Zeit und Ressourcen kostet. Sie beschäftigt sich mit dem Ausgleich von Machtgefällen. Sie arbeitet in der Regel nicht zielgruppenspezifisch, sondern nimmt die Strukturen und jede_n Einzelne_n in den Blick. Die vielfältige Arbeit der AD-Stellen leistet einen Beitrag dazu, den Finger in die Wunden zu legen und Unbequemes für Jedermann anzusprechen. Sie bemüht sich, eine Kultur der Gleichbehandlung und einen Perspektivwechsel zu ermöglichen, indem die Stimmen von Menschen, die oft nicht gehört werden, hörbar gemacht werden. All dies muss verstärkt geleistet und gefördert werden.

⁸ http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB_Gutachten_Gewerberecht_final_07.07.2010.pdf

Antirassismus- und Antidiskriminierungsstrukturen müssen daher deutlich gestärkt werden, um eine größere Stimme zu erhalten, gegen diskriminierende, menschenverachtende und rassistische Strukturen besser und effektiver vorgehen zu können, mehr Menschen in der Verwaltung ausbilden und sensibilisieren zu können und dabei nicht auszubrennen. Die sog. Antirassismusrichtlinie der EU muss auch auf kommunaler Ebene in Form eines LADGs umgesetzt werden, um die Beschwerdemöglichkeiten von Betroffenen zu erhöhen. Es muss in der Politik ein größeres Zeichen für eine AD-Kultur gesetzt werden, damit bei den Menschen ankommt, dass Gleichberechtigung ein Menschenrecht und Diskriminierung Gewalt ist und nicht belächelt, sondern immer ernst genommen werden muss. Alle in dieser Stellungnahme genannten Punkte wären Zeichen der Politik, dass Diskriminierung und Rassismus in Deutschland entschieden entgegengetreten wird, um Teilhabe und Chancengerechtigkeit möglich zu machen.

Wir befürworten die im Antrag enthaltenen Pläne vermehrt auf Präventionsarbeit zu setzen, die Engagierten vor Ort, die präventiv-pädagogische Arbeit und die politische Bildung gegen Stereotype und rassistische Äußerungen nachhaltig und verstärkt zu unterstützen und zivilgesellschaftliche Beratungsstellen, wie die Opferberatungs- und Antidiskriminierungsstellen auszubauen. Hier bedarf es einer deutlich besseren personellen Ausstattung. Das Ehrenamt darf nicht überfrachtet werden und Aufgaben übernehmen, die in professionelle Hände gehören. Ehrenamt ist mitunter wenig sinnvoll und unter Umständen sogar gefährlich, wenn es nicht gut koordiniert und von Menschen ausgeführt wird, die im Umgang mit traumatisierten Menschen nicht geschult sind. Bei dem Ausbau der Angebote zur Wertevermittlung und Demokratiestärkung darf zudem nicht aus dem Blick geraten, dass diese Angebote für alle in Deutschland lebenden Menschen wichtig sind.

Wir begrüßen die Vorschläge der Piraten, die Empfehlungen des Abschlussberichtes des 2. Parlamentarischen Untersuchungsausschusses der 17. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages (NSU-Untersuchungsausschuss) umzusetzen, Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung von Polizei, Staatsanwaltschaften und Nachrichtendiensten im Hinblick auf Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auszubauen und für die Teilnahme an solchen Maßnahmen Sorge zu tragen sowie für einen besseren Schutz vor Diskriminierung und Hasskriminalität zu sorgen.

Rahmenbedingungen für eine gelingende Integration – Bund, Länder und Kommunen gemeinsam.

Es wird betont, dass die Notwendigkeit von Integrationsmaßnahmen nicht beschränkt bleibt auf geflüchtete Menschen, die in Deutschland Schutz suchen, sondern sich auch auf diejenigen erstreckt, die aus anderen Gründen nach Deutschland kommen und auf diejenigen, die sich im Rahmen der EU-Binnenwanderung in Deutschland niederlassen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass sich Integrationsmaßnahmen auf alle in Deutschland lebenden Menschen erstrecken müssen, damit sie gelingt.

NRW unterstützt die Kommunen und ist selbst Träger der Integration vor Ort.

Das Teilhabe- und Integrationsgesetz sieht laut §6 eine gezielte Förderung der interkulturellen Kompetenz der Bediensteten der Landesverwaltung vor. Laut §1 umfasst interkulturelle Kompetenz auch „die Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung entstehenden integrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden.“ Antidiskriminierungsschulungen für Bedienstete der Landesverwaltung sowie bei landesgeförderten Aus-, Fort- und beruflichen Weiterbildungsangeboten, wie sie das Gesetz vorsieht, sollten vermehrt durchgeführt werden.

Die Träger der Integrationsagenturen, Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit



Planerladen e.V.
Integrationsprojekt
Dortmund



Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V./
AntiDiskriminierungsbüro Köln



Anti-Rassismus
Informations-
Centrum, ARIC-NRW e.V.,
Duisburg



Verein für Soziale Arbeit und
Kultur Südwestfalen e.V./
ADB Südwestfalen



Pädagogisches Zentrum e.V./
Gleichbehandlungsbüro Aachen



Kontakt: adb@nrwgegendiskriminierung.de

www.NRWgegenDiskriminierung.de

Telefon: 0221-96476300 (Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.)