



Amt für Soziales, Wohnen und Integration
Tel.-Nr.: 5096

Freigabe am: 31.07.2020

BESCHLUSSVORLAGE

- öffentlich: Ja -

Beratungsfolge:

Integrationsrat
Sozialausschuss
Haupt-, Finanz- und Wirtschaftsförderungsausschuss
Rat

Betreff:

Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle in Ratingen

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Nein
 Ja, siehe nächste Seite

2. Beteiligung Rechnungsprüfungsamt:

- Nein
 Ja, Beanstandung: Keine / Ja, siehe Anlage

Gremium:					
Sitzung am:					
Einstimmig:					
Dafür:					
Dagegen:					
Enthaltung:					
lt. Beschluss- vorschlag:					
lt. der gelben Seiten:					

2. Finanzielle Auswirkungen gemäß NKF

A: Ergebnisrechnung / Finanzrechnung konsumtiv:

Gesamtaufwand der Maßnahme		Gesamterträge der Maßnahme		Zuschussbedarf der Maßnahme		Mittel stehen zur Verfügung
€		€		€		Ja <input type="checkbox"/>
						Nein <input type="checkbox"/>
davon:		davon:				im Teilergebnisplan der Produktgruppe
1. Betriebsaufwand *		1. Betriebserträge *				<input type="text"/>
€		€				
2. Nicht zahlungswirksamer Aufwand (z.B. Abschreibungen, Erhöhung Pensionsrückstellungen)		2. Nicht zahlungswirksame Erträge (z.B. Sonderposten)				des / der Jahre: <input type="text"/>
€		€				Planungsstelle/n
3. Durchschnittliche Fremdkapitalzinsen						
€						
Einmalig <input type="checkbox"/>	Lfd. p.a. <input type="checkbox"/>	Einmalig <input type="checkbox"/>	Lfd. p.a. <input type="checkbox"/>	Einmalig <input type="checkbox"/>	Lfd. p.a. <input type="checkbox"/>	

* Betriebsaufwand / -erträge entsprechen in gleicher Höhe Betriebsauszahlungen / -einzahlungen

B: Teilfinanzrechnung (Investitionsmaßnahmen):

B: Gesamtfinanzrechnung (Rückstellungsabwicklung):

Gesamtauszahlung der Maßnahme		Investitionszuschüsse		Finanzierungseigenanteil		Mittel stehen zur Verfügung
€		€		€		Ja <input type="checkbox"/>
						Nein <input type="checkbox"/>
davon:		davon:				im Teilfinanzplan der Produktgruppe:
						<input type="text"/>
Jahr	€	Jahr	€			Planungsstelle/n
Jahr	€	Jahr	€			
Jahr	€	Jahr	€			
Jahr	€	Jahr	€			

Beschlussvorschlag:

1. Die Ausführungen der Verwaltung werden zur Kenntnis genommen.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle in Ratingen weiter zu verfolgen und den Beteiligungsprozess in der dargelegten Weise umzusetzen. Dabei sind die Entwicklungen auf Kreisebene einzubeziehen.
3. Rechtzeitig zu den Haushaltsberatungen 2021 berichtet die Verwaltung in einer Ergänzungsvorlage über die Weiterentwicklung des Antidiskriminierungskonzeptes und stellt die Kosten für die Implementierung der Antidiskriminierungsarbeit in Ratingen dar.

Sachverhalt:

1. Ausgangslage:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“ (Art. 3, Abs.3, S.1 GG).

1949 schrieben die Gründungsmütter und –väter unserer Republik, in Anlehnung an die *„Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“*¹ der Generalversammlung der Vereinten Nationen, dieses Diskriminierungsverbot als Grundrecht in das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und damit als Grundsatz für staatliches Handeln fest. 1994 wird ein zweiter Satz mit dem Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderungen hinzugefügt.

Mit der Verabschiedung des *„Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“*² zur Umsetzung europarechtlicher Vorgaben konkretisiert der Bundestag 2006 dann das Benachteiligungsverbot für den Bereich des Arbeits- und Privatrechts. Damit wird zugleich auch die gesetzliche Grundlage für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geschaffen.

Als eines der Grundrechte unserer Verfassung ist das Diskriminierungsverbot als unmittelbar geltendes Landesrecht in Artikel 4 der Landesverfassung NRW verankert. Ein spezielles Landes-Antidiskriminierungsgesetz ist in NRW nicht vorhanden.

Mit der am 23.06.2020 verabschiedeten *„Resolution für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit“* verurteilt der Rat der Stadt Ratingen entschieden Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus und bekundet den Willen, extremen Haltungen und Handlungen u.a. durch die Schaffung von Anlaufstellen entschlossen entgegenzutreten und sie zu bekämpfen.

¹ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 2 (Verbot der Diskriminierung):

„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 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1:

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Diese Zielsetzung aufgreifend, regte der Vorstand des Integrationsrates noch in derselben Ratssitzung die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle für Ratingen an, woraufhin einstimmig der folgende Beschluss gefasst wurde:

„Der Integrationsrat stellt seine Vorschläge der Verwaltung zur Verfügung; die Verwaltung wird diese Vorschläge sowie den Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN³ bewerten und dem Integrationsrat sowie dem Hauptausschuss in den nächsten Sitzungen im August 2020 darstellen, in welcher Form die Stadt Ratingen und der Kreis Mettmann hier bereits tätig sind.“

2. Definition von Diskriminierung

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) definiert Diskriminierung *„als Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.*

Diskriminierung trifft Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion und Weltanschauung, ihres sozialen Status, ihres Familienstandes, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität.

Auch können Menschen von Diskriminierung betroffen sein, weil sich mehrere dieser Merkmale in ein und derselben Person verbinden (mehrdimensionale Diskriminierung)“⁴

Diese Definition orientiert sich am ‚Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung‘ vom 7. März 1966, führt die Merkmale aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, des Grundgesetz und des AGGs mit der Erweiterung um das Merkmal ‚Aufenthaltsstatus‘ zusammen und vermeidet dabei aber bewusst den umstrittenen Begriff ‚Rasse‘.

Dabei ist zwischen individueller und institutioneller Diskriminierung, basierend oft auf struktureller Diskriminierung, zu unterscheiden, welche sich in direkter Weise auswirkt oder mittelbar zur Ungleichbehandlung führt.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland führt in Analogie zur Gleichstellung der Geschlechter dazu aus: *„Diskriminierung ist sowohl ein strukturelles als auch ein individuelles Phänomen und [welche] allein durch die gesetzliche Zubilligung gleicher Rechte, wie z. B. durch das AGG, nicht behoben werden kann.“⁴*

³ Beschlussvorschlag der Fraktionen Bündnis 90/DIE GRÜNEN und Die Optimisten: *„Die Anregung des Integrationsrates wird aufgenommen und der Bürgermeister gebeten, in seiner Verwaltung eine Antidiskriminierungsstelle einzurichten.“*

⁴ Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.): Eckpunktepapier „Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“, o.O., Oktober 2009, Seite 5

3. Empfehlungen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung

Wirksame Antidiskriminierungsarbeit basiert auf Parteilichkeit. Sie rückt die Sicht der Betroffenen in den Mittelpunkt und analysiert Vorfälle vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Ungleichheitsstrukturen.

Zielrichtung der individuellen Beratung ist die gemeinsame Erarbeitung von Bewältigungs- und Interventionsstrategien zur Minderung von Diskriminierungserfahrungen und ein Empowerment der Betroffenen zur Durchsetzung ihrer Rechte. Dazu bedarf es einer unabhängigen und niederschweligen Anlauf- und Beratungsstelle, welche mit weiteren regionalen und überregionalen Akteuren im Handlungsfeld gut vernetzt ist.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland nennt darüber hinaus die folgenden weiteren ‚Prinzipien‘ für den Beratungsrahmen⁵:

- *Die Beratungsarbeit der Antidiskriminierungsstellen ist Menschenrechtsarbeit. Sie geschieht unabhängig von staatlichen Einrichtungen, Parteien und jeglichen politischen Zuordnungen.*
- *Die Beratungssituation ist ein geschützter Raum für Ratsuchende.*
- *Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung bedarf eines unentgeltlichen, zeit- und ortsnahe Beratungsangebotes in mehreren Sprachen.*
- *Beratungsangebote müssen [Anm.d.Verf.: in jeglicher Hinsicht] barrierefrei zugänglich sein.*

Auf die Grundprinzipien wird an späterer Stelle der Vorlage noch näher eingegangen.

4. Bestehende Beratungsangebote in der Kommune und im Umfeld

Auf Rater Ebene gibt es zur Verwirklichung des Gleichheitsgrundsatzes und Abbau von Benachteiligungen die Gleichstellungsstelle sowie den Behindertenkoordinator der Stadt Ratingen. Deren Arbeit ist mit Landesgesetzen unterlegt. Zu nennen sind:

- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
- Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (BGG NRW)

Die Flüchtlings- und Migrationsberatung der Wohlfahrtsverbände und der Integrationsbeauftragten der Stadt Ratingen sind verschiedentlich erste Anlaufstellen für von Diskriminierung betroffener Menschen mit Migrationsstatus, bieten selbst jedoch keine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung an. Es erfolgt eine wegweisende Beratung zu den nächstgelegenen Antidiskriminierungsberatungsstellen.

Seit 2007 fördert das Land Nordrhein-Westfalen in Trägerschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege Integrationsagenturen für die Belange von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, darunter auch 13 Servicestellen für die Antidiskriminierungsarbeit. Einzige dieser Servicestellen im Kreis Mettmann ist das

- Integration-Kulturzentrum (IKZ) Mettmann e.V.,

welche die Antidiskriminierungsarbeit im Wesentlichen im Rahmen von Projekten in der Bildungsarbeit angeht, nicht aber den Schwerpunkt der Betroffenenberatung verfolgt.

⁵ Vergl. ebenda Seite 9

Die nächstgelegenen Antidiskriminierungsstellen, welche sich auf die qualifizierte Beratung von Menschen spezialisiert haben, die von rassistischer (einschließlich ethnischer und religiöser) Diskriminierung betroffen sind, befinden sich in Düsseldorf:

- DRK Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit
- SABRA - Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit (Schwerpunkt Antisemitismus)

5. Planungen des Kreises Mettmann

Im Jahr 2017 startete der Kreis Mettmann im Rahmen des Landesprojektes ‚NRWelftoffen‘ einen auf verschiedenen Ebenen gelagerten Beteiligungsprozess zur Erstellung eines „Integrierten Handlungskonzeptes gegen Rechtsextremismus und Rassismus“ für den Kreis Mettmann. Unter anderem wurden in den kreisangehörigen Kommunen sogenannte Regionalkonferenzen zur Bestands- und Bedarfsanalyse durchgeführt. Als ein zentrales Ergebnis stellte sich der Bedarf einer zielgruppenübergreifenden Anlaufstelle für Betroffene von Rassismus bzw. Rechtsextremismus heraus.

Basierend auf diese Bedarfsanalyse erstellte der Kreis Mettmann im Rahmen eines Folgeprojektes ein Konzept für eine Anlauf- und Beratungsstelle für Betroffene von Rassismus und Alltagsdiskriminierung, welches sich aktuell in der verwaltungsinternen Endabstimmung befindet. Daher können noch keine zuverlässigen Aussagen zur inhaltlichen Ausrichtung, personellen und finanziellen Ausgestaltung, organisatorischen Anbindung sowie räumlichen als auch örtlichen Verortung der Beratungsstelle getätigt werden.

6. Optionen für Ratingen

Aufgrund der Komplexität der Antidiskriminierungsarbeit war es wichtig, einen möglichst umfassenden und fundierten Überblick über die Thematik zu erhalten. Dabei wurde von Anbeginn eine Fokussierung auf rassistische Diskriminierung mit den Merkmalen ‚äußeres Erscheinungsbild‘, ‚zugeschriebene kulturelle Eigenschaften‘, ‚ethnische Herkunft‘, ‚Religion‘, ‚Sprache‘ und ‚Aufenthaltsstatus‘ vorgenommen.

Unter Einbeziehung der Expertise des „Anti-Rassismus Informations-Centrums, ARIC-NRW e.V. Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit in Duisburg“ wurde ein Fachvortrag und -austausch initiiert, an dem der Vorstand des Integrationsrates, der Sozialdezernent, der Sozialamtsleiter und des Teams der Integrationsbeauftragten teilnahmen.

Der ARIC-NRW e.V. blickt auf einen langjährigen Erfahrungshorizont seit seiner Gründung im Jahr 1993 zurück und hat seine Schwerpunkte sowohl auf struktureller und institutioneller Ebene (Bildungs-, Sensibilisierungs-, Informationsarbeit und Politikberatung) als auch auf individueller Ebene in der Beratung der Ratsuchenden, die von Diskriminierung betroffen sind.

ARIC-NRW e.V. hat bereits zahlreiche Kommunen im Prozess der Etablierung der Antidiskriminierungsarbeit begleitet, weshalb seine Expertise im Vorfeld der Erstellung dieser Vorlage sehr konstruktiv und richtungweisend für entsprechende Planungen in Ratingen ist.

6.1 Organisatorische Anbindung / Trägerschaft

Im Anschluss an eine Auseinandersetzung mit dem breiten Spektrum an Handlungsfeldern der Antidiskriminierungsarbeit wurden unterschiedliche Modelle der Ansiedlung einer Antidiskriminierungsstelle auf kommunaler Ebene präsentiert und mit der Expertin von ARIC-NRW e.V. diskutiert:

	Trägervariante	Vorteile	Nachteile
1	<i>Wohlfahrtsverband (Integrationsagentur (IA), Migrationsberatung (MBE), Sozialberatung)</i>	<i>Strukturelle Einbindung in Angebotsstrukturen, Politischer Einfluss, Politische Arbeit der MA vor Ort (?)</i>	<i>Erschwerter Zugang [bspw. bei der] Zielgruppe Muslime als konfessioneller Träger oder aufgrund der Außendarstellung</i>
2	<i>Kommunale Verwaltung (Integrationsbeauftragte, Integrationsrat, Beschwerdestelle, Gleichstellungsbeauftragte)</i>	<i>Zugang zu Verwaltungsstrukturen</i>	<i>Erschwerter Zugang zur Zielgruppe aufgrund von Behördenhandeln, z.B. Ausländerbehörde, Politische Einflussnahme (?)</i>
3	<i>Freier Träger / Migrantenselbstorganisation (MSO)</i>	<i>Zugang zur Zielgruppe, Politische Positionierung</i>	<i>Position/Stellung im politischen System der Kommune (-, ?), Bei MSO: starke Festlegung</i>

(Aufbereitete Tabelle aus der Präsentation „Einrichtung einer lokalen Antidiskriminierungsstelle“ von Gülgün Teyhani, Co-Geschäftsführerin von ARIC-NRW e.V.)

Unabhängig von der organisatorischen Anbindung bestand ein Konsens darin, dass eine effektive Antidiskriminierungsarbeit sowohl die individuelle Ebene als auch die strukturelle und institutionelle Ebene im Blick haben muss:

Strukturelle und institutionelle Ebene:

- Weiterentwicklung von Handlungsansätzen des Diskriminierungsschutzes als querschnittliche Strategie
- Steigerung der Akzeptanz von Antidiskriminierungsarbeit in der Gesellschaft
- Statistik / Dokumentation

Individuelle Ebene:

- Einzelfallberatung (juristisch und psychosozial),
- Begleitung und Stärkung der Betroffenen in ihrer Handlungsfähigkeit (Empowerment)

6.2 Prinzipien der Antidiskriminierungsarbeit

Als zentrale und besonders sensible Aspekte für eine qualifizierte Antidiskriminierungsarbeit, die in der Frage der organisatorischen Anbindung zu beachten sind, gelten die Prinzipien der

- Unabhängigkeit und
- Niederschwelligkeit.

Für den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) hat die Beratungsarbeit unabhängig von staatlichen Einrichtungen, Parteien und jeglichen politischen Zuordnungen zu geschehen.

Die Unabhängigkeit schützt die Fachstelle weitestgehend vor Interessens- und Loyalitätskonflikten und bildet die Voraussetzung, ausschließlich im Sinne der Betroffenen agieren zu können. Sie ist daher die Basis für das notwendige Vertrauensverhältnis und wesentlich für die Glaubwürdigkeit vor allem gegenüber dem Ratsuchenden.

Die Antidiskriminierungsarbeit orientiert sich nicht nur auf der individuellen Ebene, sondern auch auf der strukturellen und institutionellen Ebene an den Themen der Ratsuchenden. Daher gilt die Niederschwelligkeit als ein Erfolgsfaktor für die Arbeit der Antidiskriminierungsberatung. Niederschwelligkeit setzt vor allem kostenfreie, zeit- und ortsnahe Beratungsangebote in mehreren Sprachen voraus.

Besonders niederschwellig wäre laut advd die „Schaffung eines Netzwerkes qualifizierter, öffentlich finanzierter lokaler Beratungsstellen, die nach dem Prinzip der offenen Sprechstunde arbeiten“. Zusätzlich würde das Angebot eine Optimierung in einem anonymen Online-Beschwerdeverfahren erfahren.

Während man Prinzipien einer erfolgreichen Antidiskriminierungsarbeit wie beispielsweise die multidisziplinäre und zielgruppenübergreifende Kooperation und Vernetzung sowie Barrierefreiheit in allen drei Trägervarianten verankern kann, ist es fraglich, ob dies für die Unabhängigkeit und Niederschwelligkeit ebenfalls gilt.

Daher wird auf der Grundlage der Empfehlungen, die aus dem Fachaustausch und der Auseinandersetzung mit dem Eckpunktepapier des advd hervorgehen, eine mit Anbindung der Antidiskriminierungsarbeit an eine freie Trägerschaft oder Migrantenverein präferiert (siehe Modell 3 Tab. oben).

Auf der Grundlage dieser Erkenntnis wird im Folgenden eine Struktur für die Antidiskriminierungsarbeit in Ratingen entworfen.

7. Drei Säulen einer Antidiskriminierungsarbeit in Ratingen

7.1 Netzwerk

Um möglichst umfassend alle Handlungsfelder der Antidiskriminierungsarbeit im Kontext von Rassismus in den Blick zu nehmen und gleichzeitig die Betroffenenperspektive einzubinden, erscheint die Gründung eines „Netzwerkes“ als unabdingbar.

Dazu sind unterschiedliche juristische und rechtliche Formate zur Institutionalisierung des Netzwerkes denkbar, wie beispielsweise ein Trägerverbund. Die Fragestellung nach dem geeigneten Format sowie nach der Zusammensetzung, welche Akteur*innen, Institutionen und Vertreter*innen der Zivilgesellschaft gemeinsam das Netzwerk bilden, wird an dieser Stelle bewusst offen gelassen. Diese Fragen sollen Gegenstand eines partizipativen Prozesses mit einer breiten Beteiligung aller relevanter Akteur*innen und Kooperationspartner*innen werden. Hierüber soll die Antidiskriminierungsarbeit in Ratingen auch eine möglichst breite gesellschaftliche Akzeptanz erfahren.

Das Netzwerk muss das Ziel haben, alle gesellschaftlichen Bereiche mit Potenzial für Diskriminierungstatbestände – unabhängig von Täter- oder Opferperspektive -

abzubilden und gemeinsam für Chancengleichheit und eine diskriminierungsarme Stadt einzutreten sowie mit eigenen Ressourcen dafür einzustehen.

Auf der Grundlage der Expertise der einzelnen Netzwerkteilnehmer*innen sind hier die Handlungsfelder abzustecken und kontinuierlich die Antidiskriminierungsarbeit sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene weiterzuentwickeln.

7.2 Koordination

Im Sinne einer Kontinuität und Nachhaltigkeit ist die Netzwerkarbeit an eine hauptamtliche Koordinationsstelle innerhalb der kommunalen Verwaltung anzugliedern.

Der Koordinationsstelle kommt die Aufgabe zu, die Sitzungen des Netzwerkes zu organisieren, Themen der Teilnehmer*innen zu bündeln, Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Ideen zu leisten, mögliche Mittel und Ressourcen für die Umsetzung von Maßnahmen zu akquirieren und das Netzwerk nach außen zu vertreten.

Das Netzwerk befasst sich nicht mit Einzelfällen, wohingegen es sich für seine thematische Ausrichtung und Weiterentwicklung den Themen aus der Einzelfallberatung bedient. Daher ist es erforderlich, eine Vertretung der Anlaufstelle für betroffene Ratsuchende im Netzwerk zu haben.

7.3 Beratungs- und Anlaufstelle für Betroffene

Der Anlaufstelle mit einem qualifizierten Beratungsangebot für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, kommt in der Diskriminierungsarbeit eine wesentliche Rolle zu, da die Themen und die Perspektive der Betroffenen die Richtschnur für die gesamte Ausrichtung der Antidiskriminierungsarbeit bilden.

Zu den Prinzipien für den Beratungsrahmen zählen laut advd⁶:

- Vertraulichkeit,
- Orientierung an den Ratsuchenden,
- Unabhängigkeit,
- niederschwelliger Zugang,
- Barrierefreiheit und
- Vernetzung / Kooperation.

Diese Prinzipien sind bei der Frage, wo eine Beratungsstelle idealerweise anzusiedeln ist, unbedingt zu beachten und weitestgehend zu erfüllen.

8. Weitere Vorgehensweise

Der nächste Schritt wäre die Einleitung eines partizipativen Prozess zur Gründung des Netzwerkes und im Rahmen des Netzwerkes zur Konkretisierung ...

- der Handlungsfelder,
- des Handlungsrahmen,
- der organisatorischen Anbindung und Ausgestaltung der Betroffenenberatungsstelle und

⁶ vergl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.): Eckpunktepapier „Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“, o.O., Oktober 2009, Seite 9

➤ der Erwartung an die Koordination.

Der partizipative Prozess könnte von der Integrationsbeauftragten im Rahmen ihr zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln noch in diesem Jahr eingeleitet werden. Dabei ist es empfehlenswert, diesen Prozess extern begleiten zu lassen, wofür beispielhaft ARIC-NRW e.V. zu gewinnen wäre.

Es werden Synergien mit der Entwicklung der Antidiskriminierungsarbeit auf Kreisebene gesehen. Daher ist der Kreis im partizipativen Prozess aktiv einzubinden.

Für die Implementation der Antidiskriminierungsarbeit in Ratingen wird rechtzeitig zu den Haushaltsberatungen 2021 eine Kostenkalkulation vorgenommen.