

DICI: Fallstudie Potsdam

Der folgende Bericht versucht eine Beschreibung und Einschätzung der Strukturen und Maßnahmen in der Stadt Potsdam gegen ethnische Diskriminierung. Er beruht auf einer Zusammenschau verschiedener Dokumente und Konzepte der Stadt selbst, externer Quellen und der Auswertung von mit verschiedenen Akteuren geführten Interviews und Fragebögen. Die interviewten Personen sind Potsdamer VertreterInnen von Vereinen, die sich mit Anti-Diskriminierung beschäftigen, migrantische VertreterInnen, VertreterInnen der Politik und der Stadtverwaltung selbst. Die Interviews wurden zwischen Juni und August 2011 geführt. Aufgrund der relativ geringen Anzahl von Interviews und Fragebögen ist anzumerken, dass die wiedergegebenen Aussagen notwendigerweise nur einen partiellen Einblick bieten und daher kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden kann. Die Analyse hat lediglich Empfehlungscharakter. Diese Fallstudie wurde verfasst vom CJD Hamburg und Eutin.

Profil der Stadt Potsdam

Potsdam ist die Hauptstadt des Landes Brandenburg. Die Stadt hat knapp 160.000 Einwohner und grenzt im Nordosten unmittelbar an Berlin. Potsdam ist vor allem bekannt für sein historisches Vermächtnis als ehemalige Residenzstadt Preußens und seiner Herrscher wie Friedrich dem Großen. Diese zentrale politische Position Potsdams durch das preußische Königreich bis zum ersten Weltkrieg manifestiert sich im Stadtbild in zahlreichen Schloss- und Parkanlagen. Die Kulturlandschaften der Stadt wurden 1990 von der Unesco zum Weltkulturerbe erklärt. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts entwickelte sich Potsdam zu einem Wissenschaftszentrum. Heute sind drei öffentliche Hochschulen und über 30 Forschungsinstitute in der Stadt ansässig, rund 15 Prozent der Einwohner sind Studenten. Prägend für die Stadt ist auch das traditionsreiche Filmstudio Babelsberg, gegründet 1917 als UFA-Filmstudios. Das Filmstudio Babelsberg ist heute ein wichtiges Zentrum der deutschen und europäischen Film- und Fernsehproduktion. Die Arbeitslosenquote liegt mit 8,2 % im Jahr 2011 unter dem Durchschnitt für das Land Brandenburg und dem Durchschnitt der Neuen Bundesländer insgesamt (9,8 % im bzw. 10,2 % im Oktober 2011) und über dem Bundesdurchschnitt (6,5 % im Oktober 2011) (www.mwe.brandenburg.de/media_fast/bb2.a.5599.de/arbeitsmarktbericht.pdf, www.arbeitsagentur.de, Bereich Statistik und Wahlen der Landeshauptstadt Potsdam, www.potsdam.de). Der gesamtdeutsche Trend der rückläufigen Arbeitslosigkeit zeigte sich auch in der Stadt Potsdam.

Wie für Städte der ehemaligen DDR typisch hat Potsdam einen relativ niedrigen Migranten- und Ausländeranteil¹ an der Bevölkerung: lediglich 4,3 % der Einwohner haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Mit der Wende 1990 änderte sich wie in anderen ostdeutschen Städten die (migrantische) Bevölkerungsstruktur stark. Vor 1990 lebten wenige „Vertragsarbeiter“ aus vor allem Vietnam, aber auch Kuba, Mosambik u. a. „sozialistischen“ Ländern in der Stadt. Ab 1991 kamen vor allem Asylbewerber, Flüchtlinge und Spätaussiedler aus der Ex-UdSSR hinzu, die nach Bundesgesetz in die Stadt „verteilt“ wurden. Heute umfasst der Personenkreis von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadt sehr unterschiedliche Gruppen, wie (ehemalige) Flüchtlinge, Spätaussiedler und jüdische Zuwanderer, (ehemalige) VertragsarbeiterInnen, Angeheiratete und EU-Arbeiter, Wissenschaftler, Studenten uvm. Von den heute in Potsdam lebenden Ausländern sind ca. ein Drittel Osteuropäer (aus der Russischen Föderation, Ukraine), die zweitgrößte Gruppe, 26,3 %, kommt aus der Europäischen Union, gefolgt von Personen aus asiatischen Ländern mit 20,6 %. Menschen aus afrikanischen und amerikanischen Ländern machten ca. sechs bzw. fünf Prozent der ausländischen Bevölkerung Potsdams aus (Integrationsmonitoring 2010).

Administrative Strukturen zu Integration und Anti-Diskriminierung

Nach der Wende wurde wie in allen ostdeutschen Städten die kommunale Verwaltung neu gestaltet. Das Land NRW begleitete damals den Aufbau der Verwaltung und die damit einhergehende Einrichtung der Stelle einer Ausländerbeauftragten im Jahr 1990 (heute: Beauftragte für Migration und Integration). Die Aufgaben der Beauftragten wandelten sich stark im Laufe der Zeit. Zu Beginn der 90er Jahre war vor allem die praktischer Unterbringung von Zuwanderern und die Schaffung von Strukturen Thema. Als die Meilensteine der letzten 20 Jahre sieht die Beauftragte die Gründung des Potsdamer Ausländerbeirates sowie die Einrichtung der ersten Beratungsstelle für Flüchtlinge (beides Anfang der 90er Jahre; s. www.potsdam.de/cms/beitrag/10068366/966975/). Heute gehört zu den Aufgaben der Integrationsbeauftragten –

- die federführende Entwicklung, Implementierung und Fortschreibung des Integrationskonzepts für die Stadt Potsdam,
- die Entwicklung von kommunalen Integrationsmaßnahmen,

¹ Seit 2005 wird in Deutschland im Mikrozensus das Konzept des „Migrationshintergrund“ angewandt, da sich das Konzept der Staatsangehörigkeit als unzureichend zur Erfassung pluralistischer gesellschaftlicher Gruppen erwiesen hat. Zum einen besitzen viele Spätaussiedler die Deutsche Staatsangehörigkeit, sind aber nach Deutschland eingewandert. Desweiteren sind viele Ausländer in Deutschland geboren, haben also selbst keine Migrationserfahrung. Hinzu kommt, dass Nicht-Staatsangehörige von ihrem Recht auf Einbürgerung Gebrauch machen, wodurch der Ausländeranteil ebenfalls Schwankungen unterliegt, die nichts mit Wanderungsbewegungen zu tun haben. Demzufolge umfasst der Migrationshintergrund –

- zugewanderte Ausländer und Ausländerinnen,
- in Deutschland geborene Ausländer und Ausländerinnen,
- eingebürgerte Ausländer und Ausländerinnen,
- Spätaussiedler,
- sowie Kinder mit zumindest einem Elternteil, das eines der genannten Merkmale erfüllt.

In den Potsdamer Statistiken kann der Migrationshintergrund aktuell noch nicht erfasst werden.

- die Implementierung des Integrationsmonitoring,
- die Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren des Integrationsprozesses inkl. Migrantenorganisationen und
- die allgemeine Begleitung entsprechender städtischer Entwicklungen, Maßnahmen und Prozesse.

Auch die jährlichen „Interkulturellen Wochen“, mit verschiedenen kulturellen und soziopolitischen Veranstaltungen, werden federführend von der Integrationsbeauftragten organisiert, welche die teilnehmenden (Migranten-)Vereine koordiniert, motiviert und unterstützt.

Die Aufgaben der Beauftragten werden als ämterübergreifend und Integration entsprechend als Querschnittsthema verstanden. Die Integrationsbeauftragte benennt als die aktuellen Herausforderungen ihrer Arbeit vor allem die Fortschreibung des Integrationskonzepts und die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Die Stelle ist im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt der Stadt Potsdam angesiedelt, gemeinsam mit der Beauftragten für Gleichstellung von Männern und Frauen und dem Beauftragten für Menschen mit Behinderungen. Das Büro untersteht dem Oberbürgermeister.

Der seit 10 Jahren amtierende Oberbürgermeister gehört der SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands) an, welche im Stadtrat mit 15 Sitzen die zweitstärkste Fraktion ist. Die stärkste Fraktion ist *die LINKE* (17 Sitze), es folgen die *CDU* (7 Sitze), Die Grünen/Bündnis 90 (5 Sitze) und die *FDP* (3 Sitze). Hinzu kommen einige Wählergruppen mit 1-2 Stadtratsmitgliedern wie *die Andere*, *FAMILIE* oder das *Bürgerbündnis*. Ein Stadtratsmitglied gehört der rechtsextremen DVU an. Insgesamt sitzen 56 Personen im Stadtrat, der zuletzt 2008 gewählt wurde (Ergebnisse der Kommunalwahlen in Potsdam, www.wikipedia.de, Zugriff 6.8.12). In der Tagespolitik haben sich SPD, Grüne, CDU und FDP auf eine Kooperation geeinigt.

Die Stadtoberen zeigen ein durch verschiedene Tätigkeiten ein explizites Engagement gegen Diskriminierung. So ist der Oberbürgermeister Schirmherr des jährlich ausgelobten Toleranzpreises und des Toleranzfestes. Desweiteren steht er dem Bündnis „Potsdam bekennt Farbe“, vor, in dem sich zivilgesellschaftliche und kommunale Akteure gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und für Gewaltfreiheit, Toleranz und friedliches Miteinander in der Stadt engagieren. Zum Bündnis gehören u.a. die Integrationsbeauftragte, politische Vertreter, das Jugendamt, der Migrantenbeirat, die Flüchtlingsberatung, Polizei, DGB, evangelische Kirche, Vereine u.a. Die Arbeit des Bündnisses wird von zwei Mitarbeitern bei der städtischen Stelle SIKO unterstützt und organisatorisch koordiniert, die strukturell beim Bürgermeisteramt angesiedelt ist. Entstanden ist das Bündnis im Zusammenhang mit dem ersten Lokalen Aktionsplan (LAP) gegen Fremdenfeindlichkeit im Jahr 2001, der unter anderem als Reaktion auf damals aktuelle fremdenfeindliche Vorfälle von der Stadt in Auftrag gegeben wurde. Bereits in den 1990er Jahren kam es in vielen deutschen Städten

vermehrt zu Ausbrüchen von Fremdenfeindlichkeit und rechtsextrem motivierten Straftaten und auch in Potsdam nahmen augenscheinlich rechtsmotivierte Straftaten um die Jahrtausendwende stark zu. Ein Grund hierfür sei auch, vermuten einige Interviewteilnehmer, dass Potsdam als historisch bedeutende preußische Traditionsstadt für ein öffentliches Präsenzgebaren rechter Gruppen durch Aufmärsche und Kundgebungen attraktiv sei. Der Lokalen Aktionsplans für Toleranz, Demokratie und gegen Fremdenfeindlichkeit war, der ab 2002 umgesetzt wurde, förderte verschiedene Maßnahmen und Strukturen zum bekämpfen rechter Ideologien und Fremdenfeindlichkeit. Die Umsetzung erfolgte über Bundesgelder. Mit der Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans war ein Beirat betraut, der unter dem Vorsitz des Oberbürgermeisters stand. Nach der Umsetzung des LAP wurde der Beirat beibehalten und 2010 in „Potsdam bekennt Farbe“ umbenannt. So wurde bewusst ein dauerhaftes Gremium geschaffen, um nachhaltig die zivilgesellschaftlichen Akteure, die kommunalen Stellen und politischen Vertreter zu vernetzen und Konzepte für Demokratie und Toleranz und gegen Fremdenfeindlichkeit zu entwickeln und umzusetzen.

Das Bündnis „Potsdam bekennt Farbe“ ist jetzt beteiligt an verschiedenen Aktionen, Netzwerken und Veranstaltungen. Dazu gehört u.a. die Verleihung des städtischen Integrationspreises, die Organisation des jährlichen Toleranzfests, die Unterstützung des Afrikafests und allgemein die Vernetzung verschiedener Akteure mit dem Ziel der Toleranzförderung und Rassismusbekämpfung. Über die Koordinationsstelle SIKO ist das Bündnis regional und überregional vernetzt, unter anderem als Mitglied der European Coalition of Cities Against Racism. Die Mitglieder des Bündnisses treffen sich vierteljährlich. In einzelnen Arbeitsgruppen werden zudem wechselnde Themen bearbeitet, über die mit den Bündnispartnern und der koordinierenden Geschäftstellen SIKO als Vertretung des Oberbürgermeisters beschlossen wird. Aktuell gibt es zwei Arbeitsgruppen: Eine Gruppe widmet sich dem Thema „Monitoring von Diskriminierung“, um zunächst eine Bestandsaufnahme zu erstellen, welche Daten zu Diskriminierung und Diskriminierungsvorfällen in der Stadt vorhanden sind; und zum Thema „Alltagsrassismus“. In der Arbeitsgruppe „Alltagsrassismus“ wurde mit dem Verein „Opferperspektive“, der Opfer von Rassismus und Diskriminierung berät, eine Broschüre erstellt, die die alltäglichen Diskriminierungserfahrungen von Potsdamern mit Migrationshintergrund beschreibt. Diese Broschüre wurde von der Stadt finanziert und in einer Auflage von 1500 Stück Schulen zur Verfügung gestellt. Weitere Aktionen an Schulen sind geplant (Vgl. Interview P1, P3).

Für den Anti-Diskriminierungs- und Integrationsansatz, der von der Stadtspitze, der Verwaltung und Teilen der Bürgergesellschaft vertreten wird, spielt die historische Tradition des Potsdamer Toleranzedikts von 1685² eine nicht unwesentliche Rolle. Das Edikt dient als historische Vorlage, um den kulturellen und wirtschaftlichen Gewinn von Vielfalt darzulegen

² Unter der Herrschaft des Kurfürsten Wilhelm ermutigte das Edikt die in Frankreich verfolgten Hugenotten, sich in Brandenburg niederzulassen und versprach ihnen Glaubensfreiheit. Die rund 20.000 Menschen, die in der Folge in Brandenburg zuwanderten, trugen entscheidend zur wirtschaftlichen und geistigen Belebung des im Dreißigjährigen Krieg zerstörten Landes bei und begründeten einen Aufschwung Brandenburg-Preußens.

und das Selbstverständnis von Potsdam als weltoffene Stadt zu untermauern. 2008 wurde von einem wissenschaftlichen Verein mit Unterstützung des Bürgermeisters eine Diskussion angestoßen, deren Ziel die Entwicklung eines neuen Toleranzedikts aus der Bürgergesellschaft heraus war. In einem achtmonatigen Prozess wurde mithilfe von Veranstaltungen, Diskussionstafeln an Schulen und öffentlichen Plätzen u.m. ein Austausch über das Thema Toleranz angeregt. Am Ende stand unter anderem die Selbstverpflichtungen von Potsdamer Vereinen und Politik zur Förderung von Toleranz und Weltoffenheit in ihren spezifischen Strukturen.

Ein weiterer wichtiger Akteur der interkulturellen Arbeit ist die RAA Brandenburg (Regionale Arbeitsstelle Brandenburg). Die RAA hat den Schwerpunkt interkulturelle Lehrer- und Erzieherfortbildung, wozu auch Bewusstseinsbildung über den Wert von Vielfalt und Anti-Diskriminierungsansätze gehören. Die RAA ist für das gesamte Bundesland zuständig und ist zurzeit eng vernetzt mit der Integrationsbeauftragten für die Umsetzung des Integrationskonzepts im Bereich schulische Integration. Die RAA ist im Beirat zur Umsetzung des Integrationskonzepts.

Anlaufstellen gegen Diskriminierung und Einschätzung der Lage

Von Diskriminierung Betroffene wenden sich in der Regel an die Landesstelle gegen Diskriminierung oder werden an diese verwiesen oder an die zivilgesellschaftlichen Akteure. Systematisch berät vor allem der o.g. Verein „Opferperspektive e.V.“, der ebenfalls Bündnismitglied ist, die Opfer rechter und rassistischer Gewalt. Der Verein wurde 1997 gegründet und beruhte zunächst auf rein ehrenamtlichem Engagement. Seit 2001 gibt es staatliche Förderung, welche zunächst vom Bund, später vom Land kam. Der Verein bietet auch aufsuchende Beratung im gesamten Bundesland an und erarbeitet im Netzwerk mit anderen Beratungsstellen Qualitätsstandards für die Beratung (niedrigschwelliger Zugang, Parteilichkeit für die Betroffenen, Unabhängigkeit etc, www.opferperspektive.de). Seit kurzem befindet sich zudem beim Verein eine Anti-Diskriminierungsberatung im Aufbau, die u.a. die Beratung zur Umsetzung des AGG soll realisieren. Über die Bündnispartner können Erkenntnisse ins Bündnis selbst gelangen.

Insgesamt vertreten die Interviewpartner die Meinung, dass Diskriminierung wie überall auch in Potsdam vorkommen würde, aber die Gesamtsituation in der Stadt positiv zu bewerten sei. Das städtische Klima sei, mehr als vielleicht in anderen Brandenburgischen Städten, von einer größeren Ächtung rassistisch diskriminierender Verhaltensweisen geprägt. Auch migrantische Vertreter merkten an, dass sich ihrer Einschätzung nach Ausländer – wie im Titel der Broschüre – eigentlich recht wohl fühlten und stellten besonders die große Offenheit und das Engagement der Stadtverwaltung für das Thema hervor (Interview P5, P6). Gefragt nach spezifischen Bereichen, in denen weiterhin Diskriminierung vorkomme, wurde von einigen Interviewteilnehmern der Wohnungsmarkt erwähnt. Da der Potsdamer Wohnungsmarkt eher von Knappheit geprägt sei, würden vereinzelt Fälle auftauchen, in denen Menschen bspw. mit anderer Sprache oder ausländisch klingendem Namen von privaten Vermietern benachteiligt würden (vgl. Interview P4).

Schwierig sei in diesen Fällen meist die Beweislage. Die kommunalen Wohnungsgesellschaften hätten sich hingegen in den letzten Jahren das Thema Integration verstärkt zueigen gemacht. So beteiligen sie sich beispielsweise am Integrationspreis und haben einen eigenen Preis für Aktionen und Projekte zum Thema Integration ausgelobt. Diese Öffnung für das Thema kam zum Teil von Mitarbeitern innerhalb der Wohngesellschaft, wurde jedoch auch von außen angeregt. So berichtet ein Interviewteilnehmer, dass eine Wohngesellschaft zum Umzug des Asylbewerberheims in ein Wohngebiet zunächst eine sehr kritische Position vertrat und über eine Pressemitteilung Ängste in der Bevölkerung schürte, ein Umzug würde zur Abwertung des Wohngebiets führen. Eine Delegation aus Vertretern von Politik und Migrantenvereinen wandte sich daraufhin an die Verantwortlichen bei der Wohngesellschaft und legte dar, wie problematisch es sei, mit pauschalisierenden Aussagen Ängste zu schüren und Unsicherheit zu fördern. Dies führte zur Einsicht der Verantwortlichen, woraufhin die Haltung der Gesellschaft neu formuliert wurde und nach Umzug beteiligte sich die Gesellschaft aktiv an Aktivitäten mit dem Asylbewerberheim. Generell, so wünscht ein Interviewteilnehmer, sollten die Integrationsaktivitäten der fünf großen Wohngenossenschaften eine Vorbildfunktion für die privaten Vermieter haben (Interview P4).

Im Wohnumfeld kann Diskriminierung auch aufgrund einer Ethnisierung von Nachbarschaftskonflikten auftreten. Beispielsweise würde dann das angeblich laute Verhalten von Südländern oder der störende laute Gottesdienst von Afrikanern zum Streitthema, wobei Meinungsverschiedenheiten auf die Kultur/Nationalität/Religion etc geschoben würden. Im Gegenzug berichtet ein Interviewteilnehmer dass es in einem Einzelfall auch vorgekommen sei, dass deutsche Angestellte einer Wohnungsgesellschaft für ihr streng bürokratisches Vorgehen als „Nazis“ beschimpft wurden (vgl. Interview P5). Akute Interventionsmaßnahmen sind hier vermittelnde Nachbarschaftsprojekte, die beispielsweise von sozialen Vereinen mit Beteiligung von Wohngesellschaften durchgeführt werden. Vorbeugend können interkulturelle Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen angeregt werden, um zu verhindern, dass Konflikte auf eine kulturelle Polarisierung hinaus laufen. Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen können hier sinnvoll eingesetzt werden. Ein Interviewteilnehmer glaubt, dass das Engagement von Migrantenvereinen in der Stadt mit dazu beigetragen habe, dass MigrantInnen tendenziell das Selbstbewusstsein hätten, bestimmte diskriminierende Verhaltensweisen nicht zu akzeptieren. Dieses Selbstbewusstsein kann gezielt durch Empowerment-Maßnahmen gestärkt werden, ein genanntes Beispiel war ein Empowerment-Training im Asylbewerberheim, veranstaltet von einem privaten Verein (vgl. Interview P3).

Das Thema „Alltagsrassismus“ wird aktuell als Thema im Bündnis „Potsdam bekennt Farbe“ aufgegriffen. Die oben erwähnte Broschüre, die in Schulen verteilt wurde, beschreibt Alltagsrassismus als alltägliche Herabwürdigungen, Beleidigungen, Ausgrenzungen oder Verallgemeinerungen, denen sich Menschen aufgrund ihrer anderen Sprache, Hautfarbe oder kulturellen Erscheinungsbildes ausgesetzt fühlen. Die Geschichten in der Publikation „Alltagsrassismus“ benennen viele Situationen, denen die Interviewten begegnet sind, seien

es rassistische Bezeichnungen („Neger“ etc.) oder bspw. die Unterstellung von Nachbarn, eine islamische Mutter wolle den deutschen Staat mit möglichst vielen Kindern ausnehmen. Mit dem Begriff Alltagsrassismus versucht man die problematische Alltäglichkeit solcher Vorfälle zu fassen. Obwohl nur eine sehr kleine Minderheit der so genannten „Mehrheitsgesellschaft“ Täter sind, erleben die Opfer alltäglich mehr oder minder beiläufige diskriminierende Anfeindungen. Problematisch ist weiterhin eine stillschweigende Toleranz solcher Verhaltensweisen, denn eher selten scheinen zufällige Zeugen sich motiviert zu fühlen, einzuschreiten. Somit bleibt von der schweigenden Mehrheit eine eindeutige Positionierung *gegen* solche Verhaltensweisen oft aus. Hierüber aufzuklären ist das gemeinsame Anliegen der Akteure im Bündnis.

Politische Vertretung von Migranten im Migrantenbeirat

Bereits zu Beginn der 1990er Jahre setzten sich einige zivilgesellschaftliche Akteure sehr dafür ein, die Lebens- und Betreuungssituation von Flüchtlingen in der Stadt und die soziale und politische Partizipation von Ausländern zu verbessern (vgl. Interview 2, Interview 6). Eine Folge davon war die, im Vergleich mit anderen Städten sehr frühe, Einrichtung eines Ausländerbeirats (später: Migrantenbeirat) als politische Repräsentanz im Jahr 1992. Die Gründung ging auf die Initiative von Personen aus dem Umfeld der Kirche, Universität und sozialer Vereine aus. Zunächst war eine Schwerpunktaufgabe des Migrantenbeirats „Beratung und Orientierung“ für Ausländer. Um 2000 entschied man, dass die politische Interessensvertretung diese Hilfsangebote nicht beinhalten solle, sondern im Sinne einer Konkurrenzvermeidung und Aufgabenteilung den zivilgesellschaftlichen Organisationen obliegen sollten. Die Mitglieder des Beirats werden von der migrantischen Bevölkerung direkt gewählt und genießen bestimmte Rechte im Stadtrat, bspw. als Sachkundige in Ausschüssen. Er ist aktiv in verschiedene Prozesse eingebunden und war bspw. intensiv an der Entwicklung des Integrationskonzepts beteiligt und soll in seinen Jahresberichten dessen Umsetzungsfortschritte beurteilen (Integrationskonzept 2008: 26/37).

Der Beirat besteht aus 9 Mitgliedern und drei beratenden Experten. Die Mitglieder sind von der migrantischen Bevölkerung gewählt mit einer Wahlbeteiligung von 13,1 Prozent (Wahl 2008, <http://www.potsdam.de/cms/ziel/36183/DE/>). Das fehlende Stimmrecht in der Stadtverordnetenversammlung betrachtet die Vorsitzende nicht als problematisch. Vielmehr sei für das Umsetzen politischer Forderungen Lobbyarbeit bei den Parteivertretern generell unabdingbar. Das fehlende eigene Stimmrecht bedeute, dass sich Parteivertreter der Anliegen des Beirates annehmen (müssten). Entsprechend besteht guter Kontakt zu einigen Fraktionen. Die Stadt Potsdam unterstützt die ehrenamtliche Arbeit der Beiratsmitglieder freiwillig mit einer Sekretärinnenstelle bei der Stadt. Insgesamt, berichtet ein Mitglied, bestehe guter Kontakt und Austausch mit der Kommune, was vor allem in der guten Vernetzung der Integrationsbeauftragten, der Antidiskriminierungsstelle des Landes, des Bündnisses und des Beirats begründet sei.

Integrationskonzept der Stadt Potsdam

2008 wurde nach einem 2-jährigen Prozess unter Einbeziehung verschiedener politischer und zivilgesellschaftlicher Akteure das „Integrationskonzept für die Landeshauptstadt Potsdam“ vom Stadtrat verabschiedet. Die Entwicklung des Konzepts wurde von der Integrationsbeauftragten federführend gesteuert. In Arbeitsgruppen wurden acht Themenfelder bearbeitet (schulische/sprachliche Integration; Wohnen; Arbeitsmarkt; interkultureller Dialog; Soziales; Öffnung der Verwaltung; Sport, vgl. Integrationskonzept 2008). Einbezogen waren Akteure, aus Verwaltung, Jugendamt, städtischen Einrichtungen, Ausländerbeirat, Stadtratspolitiker, Vereine u.a. Im Integrationskonzept wird Integration als „wechselseitiger Prozess zwischen Aufnahmegesellschaft und Zugewanderten“ beschrieben und der bereichernde Beitrag von Zugewanderten zur Entwicklung der Stadt betont. Die Integrationspolitik verfolge die Ziele, Partizipation und Chancengleichheit zu erhöhen; interkulturelles Zusammenleben zu fördern; ein Bewusstsein zum Erkennen von Diskriminierung zu fördern; die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und gesellschaftlichen Institutionen zu befördern und das zivilgesellschaftliche Engagement von MigrantInnen zu stützen (Integrationskonzept 2008: 7).

Das Integrationskonzept wird seit 2010 ergänzt durch das Integrationsmonitoring, das die Fortschritte des Integrationsprozesses in verschiedenen Bereichen messbar machen soll. Jährlich erhobene Daten aus verschiedenen Bereichen (Schule/Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen etc.) sollen aufzeigen, wo Integrationsprozesse erfolgreich verlaufen und wo Defizite bestehen. Es wird festgestellt, dass Integrationsbedarfe weiterhin vorhanden seien, so sei bspw. im Bereich Schule zwar ein positiver Trend zu erkennen, insgesamt würden die schulischen Karrieren von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien jedoch noch überproportional häufig weniger erfolgreich verlaufen als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund³. Entsprechend den Erkenntnissen stellt Bildung aktuell einen Schwerpunkt der Integrationsbestrebungen dar.

Beispiele für praktische Entwicklungen in Potsdam

Seit der Jahrtausendwende gab es eine Schwerpunktverschiebung in der Integrationsarbeit: Vom erstmaligen Schaffen von Strukturen zur Unterbringung und Integration von Flüchtlingen rückte zunehmend die Mehrheitsgesellschaft und ein gesamtgesellschaftlicher Ansatz in den Fokus. Mithilfe von partizipativen Workshops, Diskussionen und Arbeitsgruppen mit verschiedenen Akteuren, migrantischen Vertreter (insbesondere dem Ausländerbeirat) wurde dieser Prozess der Erkenntnisgewinnung und inhaltlichen Ausdifferenzierung voran getrieben. Die Integrationsbeauftragte berichtet, wie dabei beispielsweise bewusst wurde, welchen Einfluss kommunale Maßnahmen und Regelungen auf die Stimmung in der Stadtgesellschaft haben können und wie sie Diskriminierung oder Ausgrenzung beeinflussen können. Als Beispiel nennt die Integrationsbeauftragte die damals

³ Im ersten Bericht war nur eine Aufschlüsselung nach Nationalität, nicht Migrationshintergrund möglich.

in Deutschland übliche Praxis, Leistungen an Asylbewerber nicht in realem Geld, sondern in Form von Gutscheinen auszus zahlen:

„Zu verstehen, dass manches in der Situation in Potsdam aus der Umsetzung des Asylbewerberleistungsgesetzes rührte – weil ein Kassierer im Supermarkt sich zum Beispiel nicht vorstellen konnte, dass ein Schwarzer eine EC-Karte besitzt, die müssten doch alle Gutscheine haben – das war wichtig.“ (Interview P2, vgl. Interview P4). Potsdam war daraufhin eine der ersten Kommunen, die diese Sachleistungen und Gutscheine für Asylbewerber abschaffte.

Ein ähnlicher Erkenntnisgewinn vollzog sich bei der Einschätzung zur Unterbringung von Flüchtlingen, was zu einem Umzug des Flüchtlingsheims vom Stadtrand in ein innerstädtisches Wohngebiet führte. Dieser Umzug wurde moderiert und von einem Beteiligungsprozess begleitet, der potentielle Ängste und Bedenken der Anwohner des Wohngebiets offen ansprechen und zerstreuen sollte. Weitere Akteure wurden einbezogen, wie eine Wohngesellschaft, der Ausländerbeirat und lokale Vereine und Bürgergruppen. Die Integration und Partizipation der Bewohner wird unterstützt, u.a. durch Projekte wie mit dem Fanclub des lokalen Fußballvereins. Neben der Steigerung der Teilhabe für die Flüchtlinge selbst hätten diese Projekte den Nebeneffekt, bei Teilnehmern aus der „Mehrheitsgesellschaft“ ein Bewusstsein für Diskriminierung schaffen, berichtet die Mitarbeiterin eines Projekts. So gäbe es beispielsweise ein Fußballteam, in dem Asylbewerber und Nicht-Asylbewerber gemeinsam spielten. Als einige Flüchtlinge nicht an einem Auswärtsspiel teilnehmen konnten, weil sie aufgrund der Residenzpflicht keine Erlaubnis zum Entfernen aus ihrem Wohngebiet erhielten, sei einigen Deutschen zum ersten Mal diese strukturelle Diskriminierung bewusst geworden, berichtet eine Interviewteilnehmerin (Interview P7). Zusätzlich zu diesen und diversen anderen in das Integrationskonzept eingebetteten Maßnahmen werden von der Stadt weitere Aktivitäten verfolgt, um Interkulturalität und Integration zu befördern. Beispielsweise lobt die Stadt jährlich einen mit 1000 Euro dotierten Integrationspreis aus. Die Einrichtung des Preises wurde 2005 vom Ausländerbeirat angeregt und der Stadtverordnetenversammlung angenommen. Vom Oberbürgermeister wurde angeregt und umgesetzt, das zunächst einmalige Toleranzfest zu einer regelmäßigen jährlichen Veranstaltung umzuwandeln und entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen (Interview P1).

Ansatz gegen Diskriminierung in Potsdam

Die Aussagen verschiedener Interviewpartner und die zunehmende Beschäftigung mit Konzepten für Toleranz, Chancengleichheit und Integration deuten darauf hin, dass das Bewusstsein für Diskriminierung in den letzten Jahren zugenommen habe. Die Impulse hierzu kamen von verschiedenen Seiten, wie bereits beschrieben. Bundes- und Landesprogramme ermöglichten die Erstellung von Situationsanalysen und Konzeptpapieren, deren Katalysator die Wahrnehmung von Vorfällen in der Stadt war. Die Verwaltung, die Politik und die Stadtoberen zeigten sich offen, Impulse aus Zivilgesellschaft und von migrantischen Vertretern – insbesondere dem Ausländerbeirat – aufzunehmen und

in Kooperation weiter zu führen. Der Migrantenbeirat unterstützte mit seiner Lobbyarbeit den Abbau von struktureller Diskriminierung in verschiedenen Bereichen, wie erwähnt beispielsweise bezüglich der Unterbringung und Versorgung von Flüchtlingen und Asylbewerbern.

Die genannte Arbeitsgruppe im Bündnis „Potsdam bekennt Farbe“ beschäftigt sich weiter mit dem Thema „Alltagsrassismus“. In der gemeinsamen Publikation wird auf die anhaltende bundesweite Bedeutung dieses Themas anhand verschiedener Studien hingewiesen: In einer europäischen Studie gab unlängst etwa die Hälfte der in Deutschland befragten Migranten an, im vergangenen Jahr von Rassismus betroffen gewesen zu sein (zit. nach Opferperspektive 2010/11: 5). Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt für Deutschland regionenübergreifend auf, dass es in „nahezu alle(n) Milieus starke emotional getragene Vorbehalte gegen Ausländer und Migranten“ gäbe (vgl. *ibid.*) Gleichzeitig ist die spezifische Ausformung von Xenophobie und die Reaktionen darauf immer auch in der örtlichen Situation begründet: So gab es in Städten der DDR bis 1989 nur wenige Ausländerinnen und diese hatten aufgrund staatlicher Kontrolle wenig Kontakt zur heimischen Bevölkerung. Die Wende 1989 bedeutete für die damalige Gesellschaft der DDR nicht nur eine große Befreiung, sondern für viele Menschen auch eine große Verunsicherung: „Aus einem bis dahin planbaren Leben“ kam es zu einem „gigantischen Biografiebruch“ (vgl. Interview P5). Die Stadtoberen Potsdams berufen sich mit einer breiten zivilgesellschaftlichen Lobby u.a. auf Potsdams Erbe der Toleranz, um sich weiter klar gegen Fremdenfeindlichkeit und für Weltoffenheit zu positionieren. Durch die fortwährende Ansprache und Behandlung des Themas durch den Oberbürgermeister, in Konzeptpapieren, in der Publikation und mit Projektmaßnahmen wird versucht, Bewusstsein und Sensibilisierung bei der Mehrheitsbevölkerung zu schaffen und zu stärken.

Abschließend möchten wir auf Grundlage der ermittelten Daten und Strukturen städtischer Antidiskriminierungspolitik und der subjektiven Einschätzungen aus den Interviews mit kommunalen, politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren ein paar Anregungen in Bezug auf weitere Entwicklungsperspektiven geben für die städtische Anti-Diskriminierungsarbeit geben:

- Bezüglich der Anti-Diskriminierungsarbeit und der Förderung von Vielfalt besteht noch ein gewisses Defizit in der umfassenden Einbeziehung aller städtischen Ämter. Zwar ist die Interkulturelle Ausrichtung der Verwaltung eines der sieben Handlungsfelder des 2008 verabschiedeten Integrationskonzepts. Sie wird dort als ein Prozess anerkannt, dessen Ziel der gleichberechtigte Zugang aller BürgerInnen zu den Angeboten der Verwaltung ist, dessen Leitlinien Anerkennung, Wertschätzung und Offenheit sind und der über die Schaffung von Austausch und Teilhabe ein zentraler Bestandteil tatsächlich gelungener Integration ist. Infolge werden Maßnahmen benannt, um diesen Prozess voran zu treiben. Diese orientieren sich an den anerkannten Standards für interkulturelle Öffnungsprozesse. Dazu gehört beispielsweise ein Ausbau der Serviceangebote der Verwaltung (Willkommenspaket, mehrsprachige Informationsblätter, die Erweiterung der interkulturellen

Kompetenzen der Mitarbeiter und die Teilhabe von MigrantInnen an der Verwaltung und am kommunalen Geschehen (Integrationskonzept 2008: 36-38). Die Umsetzung dieser Empfehlungen läuft bislang nach Einschätzung einiger Interviewteilnehmer eher schleppend. Zwar wurden einzelne Punkte aufgegriffen, wie die Bereitstellung eines Willkommenspaktes für Neu-Zuwanderer, könne aber noch weiter in vielen Bereichen sensibilisiert werden, wurde im Interview konstatiert.

- Die Ausländerbehörde, welche für die Umsetzung der aller rechtlichen Vorgaben, die Nicht-Deutsche betreffen zuständig ist (z.B. Bleiberechtsregelungen, Familienzusammenführungen etc.) ist dem Fachbereich „Ordnung und Sicherheit“ zugeordnet. Zurzeit besteht noch kein institutionalisierter Austausch zwischen SIKO und Ausländerbehörde oder der Behörde und der Integrationsbeauftragten mit der Ausländerbehörde. Ein solch institutionalisierter Austausch, bspw. in einem Gremium wie dem Bündnis „Potsdam bekennt Farbe“ oder im Rahmen einer weiteren Interkulturellen Öffnung der Verwaltung, könnte weiter dazu beitragen, institutionelle Diskriminierung abzubauen bzw. die Folgen struktureller Diskriminierung abzumildern.
- Der Förderung von Toleranz in der allgemeinen Bevölkerung wird mit vielfältigen oben beschriebenen Maßnahmen begegnet (Aktionen Bündnis Potsdam bekennt Farbe, Toleranzfest, IKW., Publikation Alltagsrassismus uvm). Denkbar wäre, dies weiter zu ergänzen und bswp. spezielle Diskriminierungsumstände zu fokussieren wie Diskriminierung auf dem privaten Wohnungsmarkt, um das Bewusstsein für bestimmte Diskriminierungstatbestände weiter zu schärfen.

Quellen

Dokumente und Berichte:

Opferperspektive e.V. (2010/11): Eigentlich fühle ich mich hier wohl. Alltagsrassismus in Potsdam.

Camino, Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH (Berlin/Potsdam 2001): Lokaler Aktionsplan für Toleranz und Demokratie gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit für die Landeshauptstadt Potsdam

Camino, Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH (2004): Auf dem Weg gebracht: Für Demokratie und Toleranz. Erfahrungen aus der Umsetzung des Lokalen Aktionsplanes für Demokratie und Toleranz in Potsdam 2002 – 2004

Fanprojekt Babelsberg, Jahresbericht 2010. Herausgegeben vom Diakonischen Werk Potsdam e.V.

Integrationskonzept der Landeshauptstadt Potsdam 2008. Herausgegeben von der Landeshauptstadt Potsdam

Kleger, Heinz (2008): Für eine offene und tolerante Bürgergesellschaft. Potsdam 2008 – in Erinnerung an das ‚Edikt von Potsdam‘ (1685).

Potsdamer Toleranzedikt. Für eine offene und tolerante Stadt der Bürgerschaft (2008).
Herausgegeben von proWissen e.V., Potsdam

Transkripts Interviews 1 – 7 (2011)

Internet:

www.potsdam.de: Pressemitteilung Nr. 525 / 24.8.10. 20 Jahre Ausländerbeauftragte in der
Landeshauptstadt Potsdam, Zugriff am 11.8.11

www.opferperspektive.de, Zugriff am 15.8.11

www.mwe.brandenburg.de/media_fast/bb2.a.5599.de/arbeitsmarktbericht.pdf

www.arbeitsagentur.de, Arbeitsmarktentwicklung in Potsdam

www.potsdam.de, Bereich Statistik und Wahlen der Landeshauptstadt Potsdam

www.potsdam.de/cms/beitrag/10068366/966975/, 20 Jahre Integrationsbeauftragte in der
Stadt Potsdam, Zugriff am 6.8.12

[http://de.wikipedia.org/wiki/Ergebnisse_der_Kommunalwahlen_in_Potsdam#Wahlen_zur_S
tadtverordnetenversammlung](http://de.wikipedia.org/wiki/Ergebnisse_der_Kommunalwahlen_in_Potsdam#Wahlen_zur_Stadtverordnetenversammlung), Zugriff am 6.8.12

www.potsdam.de/cms/ziel/36183/DE/, Wahl zum Migrantinnenbeirat Potsdam, Zugriff am
7.8.12