

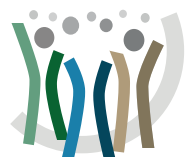


Praxishandbuch · Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft



Praxishandbuch

Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft



wir sind viele
gegen
rassismus
und
diskriminierung

Ein Projekt von:



BUNDESVERBAND NETZWERKE VON
MIGRANTENORGANISATIONEN
BV-NEMO.DE

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

Impressum

Das Praxishandbuch *Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft* wird vom Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen e.V. (NeMO) herausgegeben, im Rahmen des Projekts **wir sind viele – gegen rassismus und diskriminierung**.

Herausgeber*innen

Dr. Elizabeth Beloe, Dr. Peyman Javaher-Haghighi, Cemalettin Özer, Adama Logosu-Teko, Elina Chernova, Agir Mustafa Birhîmeoglu, Emiliano Chaimite, Mohamed Lamine Conté, Rolf Graser

Das Projekt wird durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus gefördert.

Redaktionsteam

Brigitte Lawson, Lejla Medanhodžić, Carolina Morana

Titel: Illustration

Laura Breiling unter www.laurabreiling.de

Grafische Gestaltung

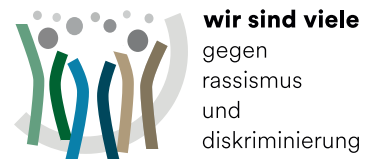
Ellen Windmüller · Kommunikationsdesign

Druck

WIRmachenDRUCK GmbH
gedruckt auf Recyclingpapier, FSC® Recycled 100%

Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen e.V. (NeMO)

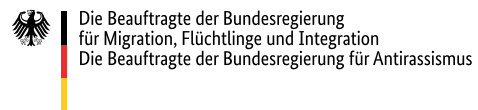
Kontakt: Geschäftsstelle Berlin | Am Sudhaus 2 | 12053 Berlin
Vorstand i. S. d. § 26 BGB: Dr. Elizabeth Beloe, Vorsitzende
Tel: +49 302 657 090 6
E-Mail: info@bv-nemo.de



Ein Projekt von:



Gefördert durch:



Praxishandbuch

Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

INHALT

Vorwort

Dr. Elizabeth Beloe 9

Grußwort

Reem Alabali-Radovan 12

Einführung

Leah Carola Czollek, Prof. Dr. Gudrun Perko und Brigitte Lawson 15

1. Definitionen relevanter Begriffe und ihre Bedeutung 20

1.1 Was bedeutet Diskriminierung?

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko 20

1.2 Was bedeutet Rassismus?

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko 28

1.3 Was bedeutet Intersektionalität, was bedeutet Systemische Intersektionalität?

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko 29

2. Ausgewählte Gesetzesgrundlagen 33

2.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 33

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko

2.2 Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin und Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko 38

3. Soziale Felder des Rassismus als Konfliktzone	
<i>Brigitte Lawson</i>	45
3.1 Diskriminierungsformen auf dem Wohnungsmarkt: Ansätze und Strategien aus Lübeck	
<i>Ilhan İşözen und Gencel Bagci</i>	47
3.2 Herausforderungen für Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte auf dem Wohnungsmarkt: Ansätze und Strategien aus Kiel	
<i>Miriam Brinks</i>	53
3.3 Zugangsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt	
<i>Brigitte Lawson</i>	56
3.4 Ohne Fehlstart und Diskriminierung auf den Arbeitsmarkt: Ansätze und Strategien aus Halle an der Saale	
<i>Satenik Roth und Olga Hollek</i>	58
3.5 Medical Racism	61
3.5.1 Umgang mit Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen - das Fortbildungsprojekt IPIKA in der Charité Universitätsmedizin Berlin	
<i>Ute Siebert, Jana Schildt, Baharan Naghavi, Jalid Sehoul und Prof. Dr. Theda Borde</i>	61
3.5.2 Rassismus im Gesundheitssystem: Schutzlos im geschützten Raum	
<i>Gilda Sahebi</i>	70
3.5.3 Ein Erfahrungsbericht aus Berlin - Stimmen aus dem aus der BIPOC Community	
<i>Maimouna Ouattara</i>	76
4. Die Qualifizierungsreihe „Diversity-Berater*in in der eigenen Organisation“	79
4.1 Inhaltliche Schwerpunkte	
<i>Leah Carola Czollek und Diana-Sandrine Kunis</i>	79
4.2 Feedback der Teilnehmenden aus der Qualifizierungsreihe	
<i>Leah Carola Czollek und Diana-Sandrine Kunis</i>	85

5. Bedarfsanalyse: Was benötigen die Mitarbeiter*innen von Migrant*innenorganisationen an Fortbildungen zur Professionalisierung ihrer antirassistischen Arbeit?	87
5.1 Forschungsgrundlagen	87
5.2 Ergebnisse der Bedarfsanalyse und theoretische Kontextualisierung	
<i>Leah Carola Czollek, Marike Dümcke, Elisa Isvari Candra Solarte Galindez und Prof. Dr. Gudrun Perko</i>	88
6. Interventionen gegen Rassismus	107
6.1 Individuelle und strukturelle Interventionen gegen Rassismus	
<i>Juliane Meckert</i>	107
6.2 Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand	
<i>Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani</i>	108
6.3 Interventionen aus den migrantischen Organisationen	111
6.3.1 Konzeptionierung einer Antidiskriminierungsstelle und Wanderausstellung mit anonymisierten Diskriminierungserfahrungen in Braunschweig	
<i>Adama Logosu-Teko</i>	111
6.3.2 Aufbau eines antirassistischen Netzwerks in Hildesheim	
<i>Dilek Boyu</i>	114
6.3.3 Tutmonde e.V. – aktiv gegen Rassismus	
<i>Martina Becka</i>	116
6.3.4 „Du willst eine Lehrerin werden? Du bist doch gar keine Deutsche ...“	
<i>Kai Lachmann</i>	117
6.3.5 Online-Kampagne: Zur Nachahmung empfohlen – Erfahrungsbericht des Bundesverbands Netzwerke von Migrant*innenorganisationen (NeMO)	
<i>Lejla Medanhodžić</i>	119
6.3.6 Welche migrantischen Akteur*innen gibt es im Feld?	
Anlaufstellen: Wo bekommen Be- und Betroffene Beratung und Unterstützung?	
<i>Juliane Meckert</i>	124

7. Grundlagen gemeinsamen Handelns	133
7.1 Verbündet-Sein und Bündnisse im Hinblick auf Radical Diversity <i>Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko</i>	133
7.2 Zur Notwendigkeit, die Sprache als Handlung zu reflektieren <i>Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko</i>	137
7.3 Bürger*innenDialoge aus Perspektive eines BIPOC-Bundesverbandes: Ansatz und Erkenntnisse aus dem Projekt <i>wir sind viele – gegen rassismus und diskriminierung</i> <i>Carolina Morana und Brigitte Lawson</i>	139
7.4 Dramaturgie der Begegnungen: Bürger*innenDialoge gestalten - Eine Kritische Reflexion und Wegweisende Handlungsempfehlungen zur Gestaltung von Bürger*innenDialogen <i>Leyla Ercan</i>	149
7.5 Lesson learned: Worauf müssen die Migrant*innenorganisationen achten, wenn sie Bürger*innenDialoge mit dem Schwerpunkt Queer Migrants vor Ort durchführen? <i>Leyla Ercan</i>	154
7.6 Die Stadtgesellschaft kommt zusammen - Werkstatt Empowerment: erzählen, agieren - Netzwerke für gesellschaftliche Wirkung stärken. Eine Retrospektive auf Breakout Session #3 „Netzwerke für gesellschaftliche Wirkung stärken“ vom 18. November 2021 <i>Brigitte Lawson und Türkân Deniz-Roggenbuck</i>	156
8. Handlungsempfehlungen für die Politik auf einen Blick <i>Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko</i>	161
Über die Autor*innen und Beteiligte	168
Literatur	175
Wir danken!	183
Bildnachweis	184
Annex	185

Vorwort

Der Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen e.V. (NeMO) stellt seit 2016 die Triade „Rassismus- und Diskriminierungskritik, Teilhabe und Anerkennungsgerechtigkeit“ in den Mittelpunkt seiner Positionierungen, und das ist kein Zufall.

Unsere Vision für stärkere demokratische Stadtgesellschaften und ihre vielfältigen Gemeinschaften ist die Transformation durch Rassismus- und Diskriminierungskritik, die Sichtbarmachung von Diskriminierungsformen in Gesellschaft und (Macht-)Strukturen und die Forderung nach mehr Partizipation und Anerkennungsgerechtigkeit!

Die soziale und emotionale Einbettung der Einwohner*innen und Bürger*innen in die Stadtgesellschaft kann nur gestärkt werden, wenn demokratische und rechtsstaatliche Prinzipien bekräftigt und kommunale Kooperationsbemühungen im Sinne eines diskriminierungskritischen Systems gefestigt werden.

Das NeMO-Projekt ***wir sind viele – gegen rassismus und diskriminierung***, das seit 2019 von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus gefördert wird, **möchte einen offenen Dialog in der Stadtgesellschaft zum Thema Rassismus- und Diskriminierungskritik anregen und begleiten**. Dabei werden nicht nur Handlungsstrategien im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung entwickelt, sondern es soll eine kritische und strategische Konfrontation mit diesen stattfinden, die sowohl eine Auseinandersetzung der Dominanzkultur mit den verschiedenen Rassismen als auch eine Selbstreflexion der Migrant*innenorganisationen (MO) untereinander erfordert.

Das Projekt zielt auch darauf ab, Räume zu schaffen, um sich intensiv mit Rassismus und Diskriminierung zu beschäftigen und dabei einen Empowerment-Prozess anzustoßen. In Zusammenarbeit mit den Verbänden und Partnerorganisationen führt das Projektteam außerdem Bürger*innenDialoge und Dialogveranstaltungen durch, die auf Bedarfe und Fragen vor Ort zugeschnitten sind. Inzwischen haben sich in den NeMO-Strukturen und bei assoziierten Trägern antirassistische Netzwerke gebildet.

Die Mitgestaltung und der proaktive Aufbau neuer lokalen Bündnisse (Qualitätspartnerschaften) zwischen denjenigen, die von Diskriminierung getroffen sind, und all jenen, die sich gegen Diskriminierung einsetzen wollen, sind ein zentraler Bestandteil der NeMO-Vision. Dabei ist der Fokus auf die Lokalität für antirassistisches Engagement von MO wichtig, weil alltäglicher und institutioneller Rassismus weitgehend vor Ort stattfindet. Deshalb können MO nur dort ansetzen, wo die Betroffenen von Rassismus ihren Lebensmittelpunkt haben. Das Fachwissen, die Kompetenzen und das Potenzial der Betroffenen sowie der MO sind von grundlegender Bedeutung im Kampf gegen Rassismus und sollten nicht unterschätzt werden. Auf lokaler Ebene kann das Projekt *wir sind viele - gegen rassismus und diskriminierung* bereits von Erfolg sprechen. Die Betroffenen sprechen über rassistisch motivierte Fälle, machen diese sichtbar und wehren sich. Sie sind Bündnispartner*innen.

Anliegen des Projektteams *wir sind viele - gegen rassismus und diskriminierung* war es, die durch die antisemitischen, rassistischen und rechtsradikalen Übergriffe in Halle, Hanau und Kassel entstandene politische Sensibilität der Gesellschaft zu nutzen, um in die politischen Diskurse über strukturelle Diskriminierung und Alltagsrassismus, gesellschaftliche Pluralität, Positionierung in der Nichtpositionierung sowie soziale Gerechtigkeit einzugreifen. Darüber hinaus werden die Interessen von Rassismus Betroffenen, Black, Indigenous, People of Color (BIPOC), Migrant*innen und Geflüchteten in das öffentliche Bewusstsein gerückt und es wird gezeigt, dass die migrantischen Vereine mit ihrem Wissen, ihrer Expertise und ihrem politischen Engagement als die Akteur*innen der pluralen und demokratischen Gesellschaft anerkannt und unterstützt werden müssen.

Lokale Themen, wie z. B. strukturelle Diskriminierung vor Ort, sollen von Einwohner*innen und Bürger*innen der Stadtgesellschaften diskutiert und dabei **gemeinsame Positionen entwickelt werden**. Die von uns organisierten Bürger*innenDialoge fördern eine lebendige demokratische Kultur vor Ort.

Nach dem ersten Bürger*innenDialog in Düsseldorf im Jahr 2019 fanden im Förderjahr 2020 drei Bürger*innenDialoge in Lübeck und Saarbrücken unter dem Motto „Stadtgesellschaft rassismus- und diskriminierungskritisch neu denken“ statt. Im Jahr 2021 hat das Projektteam vier Bürger*innenDialoge in Hannover, Dresden, Potsdam und Bielefeld mitgestaltet.



Die Bürger*innenDialoge schärfen das Profil der lokalen Mitgliedsorganisationen von NeMO als kompetente Vertreter*innen der Interessen von BIPOC und Migrant*innen vor Ort. Alle Bürger*innenDialoge und Dialogveranstaltungen wurden auf der projektbezogenen Internetseite und in sozialen Netzwerken sowie bei unseren Partner*innen vor Ort breit beworben und stießen auf eine hohe Resonanz. In Stadtgesellschaften wurde an der Berichterstattung in den lokalen Medien gearbeitet.

Die Idee und Realisierung des Praxishandbuches *Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft* ist ein wichtiger Beitrag aus dem Projekt *wir sind viele - gegen rassismus und diskriminierung* und ein Meilenstein aus der Perspektive von BIPOC.

Das Praxishandbuch ist ein lebendiges und wachsendes Arbeitsinstrument, das MO und Verbündeten vor Ort bei ihrer antirassistischen Arbeit unterstützen soll. Diesem Ziel dient es mit Themen, Beispielen, Bildern und Hinweisen und ist auch didaktisch durchdacht. Es besteht zudem aus auditiven, filmischen und grafischen Bausteinen und konkreten Ansätzen zur Gestaltung von Bürger*innenDialogen und strategischen Netzwerken vor Ort.

Mit „wachsendem“ Handbuch ist nun gemeint: Neben der vorliegenden Papier-Version gibt es eine Online-Version des Praxishandbuches. Die Inhalte der Online-Version sind nicht deckungsgleich mit denen der Papier-Version. Akteur*innen im NeMO-Netzwerk bringen Anregungen und weiterführende Informationen mit ein, die nach vorliegender Zustimmung der Herausgeber*innen in die Online-Version aufgenommen werden können. Die existierenden Bausteine werden fortlaufend ergänzt. Diese können eingesehen und von Akteur*innen vor Ort genutzt werden.

Ich wünsche Ihnen eine gute und anregende Lektüre!

Dr. Elizabeth Beloe
Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Netzwerke
von Migrant*innenorganisationen e.V. (NeMO)

Grußwort

von Staatsministerin Reem Alabali-Radovan
für NeMO-Praxishandbuch „Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft“

Liebe Leserinnen und Leser,

„Wir sind viele“ – das ist der Titel des NeMO-Projektes, das sich gegen Rassismus und Diskriminierung in unserer Gesellschaft richtet. Aber das ist auch ein starkes Statement: Gemeinsam, laut und sichtbar müssen wir den Kampf gegen Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Antiziganismus und jede gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit aufnehmen. Denn wir sind viele und wir sind mehr!

Rassismus beginnt nicht erst mit Gewalt. Er fängt im Alltag an: Es sind die schnellen Sprüche in Bus und Bahn, bei Twitter, am Stammtisch. Es sind auch unfaire Bewerbungsverfahren für die Wohnung oder die Ausbildung. Das schleichende Gift von Rassismus und Diskriminierung gefährdet unser freies Miteinander. Es bedroht die friedliche Vielfalt von 83 Millionen Menschen in unserem Land und ist eine Gefahr für unsere Demokratie!

Darum hat der Kampf gegen Rassismus für die Bundesregierung höchste Priorität. Als Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus setze ich mich dafür ein, dass unsere Gesellschaft wehrhaft ist und bleibt. Ebenso möchte ich zentrale Ansprechpartnerin für die Betroffenen von Rassismus sein, ihnen Gehör und Stimme geben.

Ja, wir sind viele, aber der Kampf gegen Rassismus kann nur mit einer aktiven und starken Zivilgesellschaft gelingen. Die bei NeMO organisierten Migrant*innenorganisationen und ihre Projekte stehen dafür. Sie sind für Menschen, die von Rassismus betroffen sind, oft die erste Anlaufstelle und helfen direkt und persönlich. NeMO zeigt seit vielen Jahren, wie wichtig starke Netzwerke für die Antirassismusbearbeitung sind, welche gesellschaftliche Wirkung sie entfalten.



Ihre Reem Alabali-Radovan
Staatsministerin beim Bundeskanzler
Beauftragte der Bundesregierung für Migration,
Flüchtlinge und Integration
Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

Das unterstütze ich sehr gerne! Das Praxishandbuch greift wertvolle Erfahrungen aus dem Projekt „wir sind viele - gegen Rassismus und Diskriminierung“ auf und teilt das Wissen: Auf den folgenden Seiten finden Sie praktische Tipps für die tägliche, antirassistische Arbeit und wie Sie antirassistische Netzwerke in Ihrer Stadt oder Gemeinde bilden können.

Ich bin dankbar, NeMO und die Migrant*innenorganisationen bei der Bekämpfung von Rassismus an meiner Seite zu wissen. Wir alle müssen den Zusammenhalt in unserem vielfältigen Land stärken. Wir müssen klare Kante gegen Hass zeigen. Es geht um Haltung, um Gegenrede, um Zivilcourage.

Wir sind viele, zeigen wir das!

Einführung

In der Satzung des Bundesverbandes Netzwerke von Migrant*innenorganisationen e.V. (NeMO) werden die Zielsetzungen und das politische Verständnis der NeMO-Verbünde folgenderweise beschrieben:

„Migrant*innenorganisationen nehmen am demokratischen Leben in der Bundesrepublik Deutschland teil; sie fördern die soziale, wirtschaftliche, kulturelle und politische Teilhabe von in Deutschland lebenden Menschen, die selbst Migrationserfahrungen gemacht haben oder aus Familien mit Migrationsgeschichte stammen.“ Dabei vertreten NeMO-Verbünde folgende Haltung: „(...) dass es erforderlich ist, sich in den Kommunen bzw. Regionen zu engagieren, um die sozialen und kulturellen Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte und deren bürgerschaftliches Engagement wirksam zur Geltung zu bringen“ (NeMO, o.D.).

Ausgangspunkt von NeMO ist die Realität der Bundesrepublik Deutschland als Einwanderungsland. Damit verbunden ist eine immer pluraler werdende Gesellschaft, in der lokale Verbünde von Migrant*innenorganisationen (MO) zunehmend eine Rolle spielen, um diese so auszugestalten, dass Menschen in ihrer Verschiedenheit gut und sich gegenseitig anerkennend miteinander leben können. Insofern versteht sich NeMO als wichtiger Partner kommunaler Politik und ist gerade deshalb von landes- und bundespolitischer Bedeutung, weil NeMO-Verbünde die Perspektiven und Erfahrungen von Migrant*innen und von jenen Menschen, die von Rassismus oder anderen Diskriminierungsformen (wie Antiromaismus oder Antisemitismus) getroffen sind, einbringen kann.

Der Bundesverband NeMO konzentriert sich auf folgende Aufgaben:

Die Bundespolitik und die zuständigen Ministerien sowie relevante Institutionen sollen auf Problemstellungen aufmerksam gemacht werden, sodass Lösungsszenarien ausgearbeitet werden können. Der Bundesverband NeMO setzt sich für die Schaffung von guten sowie förderlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit der lokalen Verbünde ein, damit ein umfangreicher Erfahrungs- sowie Know-how-Austausch und eine gemeinsame Entwicklung stattfinden können. Die Gründung weiterer Verbünde auf lokaler Ebene wird vorangetrieben, damit sie flächendeckend vorhanden und nicht mehr wegzudenken sind.

„Die sehr ernste Funktion von Rassismus ist Ablenkung. Er hält dich davon ab, deine Arbeit zu tun. Er lässt dich immer und immer wieder zu klären, warum du da bist“

Toni Morrison



Im Zeitraum vom 01. März 2019 bis 30. Juni 2022 erhält der Bundesverband NeMO als Projektträger eine Projektförderung von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus für das Projekt **wir sind viele – gegen rassismus und diskriminierung**.

Darin enthalten sind drei wesentliche Hauptaufgabenbereiche: NeMO bietet erstens Empowerment-Workshops und Qualifizierungsreihen bzw. Weiterbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche von NeMO-Verbänden und MO, Vereinen vor Ort an: Das Projekt zielt darauf ab, Räume zu schaffen, um sich intensiv mit Rassismus und Diskriminierung zu beschäftigen und dabei einen Empowerment-Prozess bei den von Rassismus Getroffenen anzustoßen. In Zusammenarbeit mit den Verbänden und Partnerorganisationen führt das Projektteam zweitens Bürger*innenDialoge und Dialogveranstaltungen durch, die auf Bedarfe und Fragen vor Ort zugeschnitten sind. Inzwischen haben sich in den NeMO-Strukturen und bei assoziierten Trägern antirassistische Netzwerke gebildet.

Mit der fortlaufenden wissenschaftlichen Begleitung führt das Projekt drittens Bedarfsanalysen durch, in denen die Interessen, Bedarfe und Entwicklungsschritte der Verbände sowie Haupt- und Ehrenamtlichen aus den MO eruiert werden. Sowohl das Feedback aus den Empowerment-Workshops und Qualifizierungsreihen bzw. Weiterbildungen als auch die Erkenntnisse aus den Bedarfsanalysen ermöglichen dem Bundesverband NeMO als Projektträger seine Projektumsetzungsschritte nachzujustieren, die NeMO-Verbände auf lokaler Ebene und der Bundesverband NeMO selbst auf Bundesebene, diese wiederum an die bundesweite und kommunale Politik mit der Intention weiterzugeben, Maßnahmen zu setzen, die die Arbeit der NeMO-Verbände vor Ort umfassend unterstützen. Eine qualifizierte Arbeit gegen Rassismus und andere Diskriminierung setzt voraus, dass die Haupt- und Ehrenamtlichen lokaler Verbände und migrantischer Vereine angemessene Rahmenbedingungen erhalten.

Das vorliegende Praxishandbuch *Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft* erklärt Begriffe wie Antirassismus und Antidiskriminierung (Kapitel 1). Es wird die Bedeutung von Diskriminierung, Rassismus und Intersektionalität aufgezeigt.

Zwei ausgewählte Gesetzesgrundlagen (das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin) zeigen rechtliche Verankerungen, die in der Realität umgesetzt werden müssen (Kapitel 2).

In einem nächsten Schritt werden soziale Felder des Rassismus beschrieben. Diese sind beispielsweise das Bildungswesen, der Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie das Gesundheitswesen (Kapitel 3).

Die Darstellung der Inhalte der Qualifizierungsreihe „Diversity-Berater*in in der eigenen Organisation“, die von Leah Carola Czollek und Diana-Sandrine Kunis konzipiert und durchgeführt wurde, zeigt auf, welche Umgangs- und Handlungsstrategien konkret für die Arbeit vor Ort vermittelt wurden. Die Bedarfe von Haupt- und Ehrenamtlichen von MO richten sich nicht zuletzt auch an die kommunale Politik (Kapitel 4).

Im Zentrum des zweiten Förderjahres stand die Generierung empirischer Daten im Hinblick auf Bedarfe von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen der NeMO-Verbünde und MO. Das Praxishandbuch zeigt diese Daten wurden im Sinne einer Bedarfsforschung auf der Basis von 12 „Expert*innen-Interviews“ mit der Frage, was die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen von Migrant*innenorganisationen zur weiteren Professionalisierung ihrer antirassistischen Arbeit benötigen. Für diese Interviews wurde ein offener Leitfaden erstellt, der die Vergleichbarkeit im Zuge der qualitativen Analyse sicherstellt. Die Auswertung richtete sich auf thematische Einheiten, „im Kontext ihrer institutionell-organisatorischen Handlungsbedingungen“ (Meuser/Nagel 1991: 453). Die Analyse der erhobenen Daten basiert auf dem „qualitativen“ Auswertungsverfahren nach Meuser/Nagel (1991). Im Praxishandbuch werden zugunsten der Lesbarkeit und Anwendungsorientiertheit nur die Ergebnisse der Bedarfsanalyse dargestellt. Die Ergebnisse richten sich an die kommunale Politik, die – mit Unterstützung des Bundesverbandes NeMO – für eine qualifizierte Arbeit gegen Rassismus und andere Diskriminierungen zugunsten einer gut funktionierenden pluralen Demokratie sorgen kann (Kapitel 5).

Das Praxishandbuch stellt einige Interventionen gegen Rassismus vor, die bisher von den NeMO-Verbänden bzw. assoziierten Trägern erprobt worden sind (Kapitel 6). Dann folgen die Grundlagen gemeinsamen Handelns (wie das Konzept des Verbündet-Seins; die Notwendigkeit, die Sprache als Handlung zu reflektieren) – abermals als Arbeitspapier für Haupt- und Ehrenamtliche von MO und für Qualitätspartnerschaften mit der Zivilgesellschaft und der Kommune (Kapitel 7).



Das Praxishandbuch schließt mit Handlungsempfehlungen für die Politik auf einen Blick (Kapitel 8).

Das Praxishandbuch richtet sich einerseits an Haupt- und Ehrenamtliche von MO und bietet ihnen unterstützende Arbeitsdefinitionen und Einblicke in notwendige Rahmenbedingungen. Andererseits ist es adressiert an die kommunale Politik mit der Intention, dass notwendige Rahmenbedingungen in einem angemessenen Umfang realisiert und verstetigt werden.

Die Beiträge des Praxishandbuchs unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung bedürfen der schriftlichen Zustimmung der jeweiligen Autor*innen bzw. der Ersteller*innen. Setzen Sie sich dafür mit Dr. Elizabeth Beloe unter info@bv-nemo.de in Verbindung. Kopien sind nur für den privaten, nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Folgende Personen haben als Autor*innen zur Realisierung des Praxishandbuchs beigetragen (die Reihenfolge der Nennung folgt der Logik des Inhaltsverzeichnisses):

Dr. Elizabeth Beloe, Reem Alabali-Radovan, Leah Carola Czollek, Prof. Dr. Gudrun Perko, Brigitte Lawson, Ilhan İşözen, Gencil Bagci, Miriam Brinks, Satenik Roth, Olga Hollek, Ute Siebert, Jana Schildt, Baharan Naghavi, Jalid Sehouli, Prof. Dr. Theda Borde, Gilda Sahebi, Maimouna Ouattara, Sandrine-Diana Kunis, Marike Dümcke, Elisa Isvari Candra Solarte Galindez, Juliane Meckert, Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani, Adama Logosu-Teko, Dilek Boyu, Martina Becka, Kai Lachmann, Lejla Medanhodžić, Carolina Morana, Leyla Ercan, Türkân Deniz-Roggenbuck.

Leah Carola Czollek, Prof. Dr. Gudrun Perko und Brigitte Lawson

1. Definitionen relevanter Begriffe und ihre Bedeutung

Im wissenschaftlichen Diskurs werden die Begriffe Diskriminierung, Intersektionalität und Rassismus unterschiedlich definiert. Um in der Praxis der Migrationsarbeit in NeMO-Verbänden konkret mit den Begriffen arbeiten zu können, ist eine Ausgangsdefinition erforderlich. Aufgrund dessen, dass es sich um die grundlegenden Begriffe handelt, werden diese hier aus dem Diskriminierungskritischen Bildungskonzept „Social Justice und Diversity“ (Czollek/Kaszner/Perko/Czollek 2019) herangezogen, in dem es um die Auseinandersetzung mit Struktureller Diskriminierung, mit verschiedenen Diskriminierungsformen und deren Systemischer Intersektionalität (Verwobenheiten) und mit Handlungsoptionen gegen jede Form von Diskriminierung zugunsten von Inklusion und Partizipation von Menschen ungeachtet ihrer Diversitätskategorien (wie Gender, Migration, soziale Herkunft, kulturelle Herkunft u.v.a.) geht. Das genannte Bildungskonzept ist die Grundlage der Arbeit des Instituts Social Justice und Radical Diversity.

1.1 Was bedeutet Diskriminierung?

Im Konzept „Social Justice und Radical Diversity“ wird Diskriminierung als Strukturelle Diskriminierung folgenderweise beschrieben:

„Strukturelle Diskriminierung geschieht aufgrund bestimmter Diversitykategorien (wie Alter, Beeinträchtigung, Aussehen, Sprache, soziale Herkunft, geographische Herkunft, Geschlecht/Gender/Queer, sexuelles Begehren, Religion oder Säkularität/Konfessionsfreiheit), die als gesellschaftliche Regulative fungieren. Sie korrespondieren mit Diskriminierungsformen, die zumeist durch -ismen gekennzeichnet werden, wie Ageismus, Ableismus, Adulthoodismus, Lookismus, Klassismus, Diskriminierung Ost, Rassismus, Antiromaismus/Antisintiismus, Sexismus, Homo- und Transmisoismus, Diskriminierung aufgrund von Weltanschauung oder Antisemitismus.“ (ebd.: 28)



Die Definition von **Struktureller Diskriminierung** gehört – übergeordnet – zur Definition aller Diskriminierungsformen. Die Bedeutung der Strukturellen Diskriminierung soll das folgende Zitat erklären.

„Im Konzept Social Justice und Diversity richten wir den Blick auf Strukturelle Diskriminierung. Das Adjektiv strukturell bezeichnet die Verwobenheit individueller, institutioneller und kultureller Dimensionen von Diskriminierung: Die individuelle Ebene von Diskriminierung verweist auf diskriminierendes Sprechen und Handeln von Einzelpersonen. Die institutionelle Ebene verweist auf diskriminierende Politiken und Gesetze, rechtlich verankerte Praxen sowie Regeln, Normen und Sitten, die von Institutionen durchgesetzt und durchgeführt werden. Die kulturelle Ebene verweist auf diskursive und epistemische Aspekte, d. h. Wissen, Normen, Werte und Sprach-/Bilder, die in öffentlichen Diskursen sowie in Musik, Literatur, bildender Kunst (und anderen Künsten) vermittelt werden und in denen sich ausdrückt, dass eine soziale Gruppe über einer anderen steht, in denen bestimmte Positionen sichtbar und hörbar sind und andere nicht. Diese drei Dimensionen von Diskriminierung – individuell, institutionell und kulturell – sind ineinander verwoben und stabilisieren sich gegenseitig.“ (ebd.: 16)

Hier soll ein Beispiel die Verwobenheit der individuellen, institutionellen (inklusive rechtlichen) und kulturellen Praxen von Diskriminierung verdeutlichen: Werden beispielsweise Schulklassen mit ausschließlich geflüchteten Kindern gebildet, dann steht hinter dieser Maßnahme eine behördliche Verordnung zur Realisierung solcher Klassen; diese werden von der Schule realisiert (=institutionelle Ebene). Insofern diese von Pädagog*innen nicht infrage gestellt, sondern positiv unterstützt werden, tragen Pädagog*innen selbst zu exklusiven Praxen der geflüchteten Kinder bei (=individuelle Ebene). Untermauert werden solche Schulklassen von gesellschaftlich verankerten Vorstellungen, die von einer defizitorientierten Perspektive getragen und medial vermittelt werden (=kulturelle Ebene). Die Stabilisierung der genannten drei Ebenen erfolgt durch das konzertante Handeln aller Beteiligten aller Ebenen, die ineinandergreifen und sich damit gegenseitig verstärken.

(2)Die Definitionen der hier aufgezählten Diskriminierungsformen, die immer in Macht- und Herrschaftsverhältnissen eingebettet sind, sind im Buch „Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen“ (ebd.) detailliert erklärt.

Im Zusammenhang mit der Definition von Struktureller Diskriminierung ist es wichtig, Diskriminierung nicht als etwas Beliebiges aufzufassen. Deshalb wird Diskriminierung durch folgende **Charakteristika** definiert:

„(...) der Anwendung von Gewalt, der Erzeugung von Machtlosigkeit, der Durchsetzung hegemonialer Kulturvorstellungen, Praxen von Ausbeutung und Marginalisierung und, so fügen wir hinzu, anhand von Prozessen der Exklusion“. (ebd.: 26f.)

Das bedeutet, dass jede Form von Diskriminierung Gewalt, Machtlosigkeit, Ausbeutung etc. beinhaltet, wobei mehrere dieser Charakteristika gleichzeitig oder auch vereinzelt auftreten können.

Um ein Charakteristikum von Diskriminierung herauszugreifen, soll der Begriff **Gewalt** näher erklärt werden: Gewalt betrifft sowohl psychische als auch physische Verhaltensweisen, die sich verletzend gegen andere Menschen richtet. Neben der unmittelbar gegen Menschen gerichteten Gewalt durch einzelne oder mehrere Täter*innen, wird von einer institutionellen Gewalt gesprochen, die sich darin äußert, dass Gewalt auch in staatlichen Strukturen verankert sind. Im Zusammenhang mit Struktureller Diskriminierung spricht Iris Marion Young von einem systemischen Charakter der Gewalt im Sinne der „Existenz von Gewalt als Form sozialer Praxis“ (Young 1996: 131). Der systemische Charakter von Gewalt zeigt sich darin, dass Gewaltpraxen nicht ausschließlich subjektive Handlungen, sondern in einem sozialen Kontext eingebettet sind, der diese Praxen ermöglicht und toleriert. Systemisch ist Young zufolge Gewalt also vor allem dann, wenn sie sich gegen Menschen oder Gruppen richtet, die aufgrund ihrer sozialen Zugehörigkeit diskriminiert werden, und die Gewalt institutionell (mit)getragen wird. (vgl. Young 1996)



Mitarbeiter*innen von NeMO sind in ihrem Arbeitskontext vielfach mit verschiedenen Diskriminierungsformen konfrontiert. In beratenden Funktionen müssen sie dabei die Charakteristika von Diskriminierung und deren Auswirkungen auf Ratsuchende erkennen, um sie in der Beratung aufnehmen zu können. Um bei dem Beispiel der Gewalt zu bleiben: Erlebte Gewalt im öffentlichen Raum kann z. B. rassistisch oder sexistisch etc. motiviert sein; Täter*innen können einerseits individuelle Akteur*innen sein, andererseits auch Personen, die im öffentlichen Dienst stehen (z. B. Praxen des racial profiling). Hierbei ist es in der Beratung hilfreich, die erlebte Gewalt strukturell einzuordnen und so von einem möglichen (und nicht selten existierenden) individuellen Scham- und Schuldgefühl wegzunehmen. Erst mit diesem Schritt kann eine professionelle Beratung auf das tatsächliche Geschehen und die Auswirkungen auf Betroffene eingehen und so den zu Beratenden helfen, wieder auf die Handlungsebene zu kommen.

Ebenso zentral ist zu wissen, dass Diskriminierung einhergeht mit **spezifischen Mechanismen**, die sich in allen Diskriminierungsformen wiederfinden. Ein Hauptmechanismus ist das so genannte Othering, das meint, dass Menschen durch Stereotypisierung im negativen Sinne zu Anderen gemacht werden. Im Konkreten bedeutet das Othering, dass eine Dominanzgesellschaft als spezifisches „Wir“ bestimmte Menschen bzw. soziale Gruppen als die Anderen hervorbringt. Dieser Mechanismus ist zudem dadurch gespeist, dass auf die imaginierten Anderen negative Gefühle etc. projiziert werden und diese für gesellschaftliche Probleme verantwortlich gemacht werden, wie beispielsweise die Arbeitslosigkeit. Dabei ist es nicht von Belang, ob es tatsächlich so ist; es reicht die Imagination und die Projektion auf die Anderen, die erst dadurch zu Anderen im negativen Sinne gemacht werden. Auf die jeweiligen Personen bzw. soziale Gruppen hat dieser Mechanismus jedoch reale Auswirkungen: Sie werden z.B. marginalisiert, ihnen wird gesellschaftliche Anerkennung und Beteiligungsmöglichkeiten vorenthalten und sie sind nicht zuletzt von Gewalt bedroht. Daran merken Personen, dass sie von Othering getroffen sind. Im Beratungskontext, in dem Mitarbeiter*innen von NeMO-Verbänden tätig sind, ist es wichtig, diesen Mechanismus zu kennen, um auch hier, wie schon in Bezug auf die Gewalt formuliert, entsprechend beraten zu können. Denn es ist ein Unterschied, ob Beratende Probleme der Ratsuchenden individualisieren oder auf gesellschaftliche Mechanismen verweisen können. Auch hier geht es wieder darum, individuelle Schuld- und Schamgefühle oder auch eine Verinnerlichung zu vermeiden und Ratsuchende auf eine Handlungsebene zu bringen.

Der Begriff Strukturelle Diskriminierung, wie er im Konzept „Social Justice und Diversity“ verwendet wird, greift historische und strukturelle Zusammenhänge auf. Hierzu haben wir der Begriff der **Diskriminierungsmatrix** eingeführt:

„Strukturelle Diskriminierung entsteht nicht ‚aus dem Nichts‘ oder auf Grundlage sich willkürlich ausbildender Diskriminierungsformen. Vielmehr basiert sie auf einer historisch gewordenen und gesellschaftlich tief verankerten Diskriminierungsmatrix, die das Koordinatenfeld bereitstellt, innerhalb dessen Diskriminierungsformen reproduziert und aktualisiert werden (können).

Die Diskriminierungsmatrix bildet damit die Grundlage für die Herausbildung gegenwärtiger Diskriminierungsformen (...) und deren Systemische Intersektionalität, also ihre Verschränkung und wechselseitige Stabilisierung.“ (Czollek, Perko, Kaszner, Czollek 2019: 16f.)

Die Definition von Struktureller Diskriminierung, der Charakteristika von Diskriminierung und ihrer Mechanismen sowie der Systemischen Intersektionalität von Diskriminierung (siehe weiter unten) verdeutlicht Folgendes: Sie verweist explizit auf die historische Eingebundenheit, auf gesellschaftlich-geschichtliche sowie strukturelle Zusammenhänge und gleichzeitig auf Gegebenheiten, die bis zu gegenwärtigen Phänomenen von Diskriminierungsformen reichen. So werden im Konzept „Social Justice und Diversity“ historische Kontinuitäten von Diskriminierungsformen (wie Rassismus, Antisemitismus, Antisemitismus, Klassismus etc.) aufgezeigt und gleichzeitig ihre spezifische (Re)Produktionen in der Gegenwart veranschaulicht. Mit dem Charakteristikum der Ausbeutung verdeutlicht der Begriff der Strukturellen Diskriminierung zugleich, dass es hierbei nicht um eine Auslassung ausbeuterischer Praxen geht und so nicht um eine Polarisierung zwischen Diskriminierung auf der einen Seite und klassistischen Praxen (in Bezug z.B. auf Armut) auf der anderen Seite.

Strukturelle Diskriminierung in oben genannten Definition kann als Grundlage für die Auseinandersetzung zum Thema Antidiskriminierungs- und Antirassismusbearbeitung im kommunalen Raum im Kontext der Arbeit der NeMO-Verbünde herangezogen werden. Bleiben wir beim Beispiel der beratenden Tätigkeit von Mitarbeiter*innen von Migrant*innenorganisationen und dem oben genannten Beispiel der Schulklassen mit ausschließlich geflüchteten Kindern.



Für die Beratung bedeutet das, zum Beispiel im Kontext von Elternarbeit, die individuelle Ebene mit der institutionellen und kulturellen verknüpfen zu können, um die Verschärfung gerade durch die Gleichzeitigkeit der drei Ebenen in den Blick zu bekommen. Denn diese Gleichzeitigkeit bedeutet nicht zuletzt für die Eltern der betroffenen Kinder keinen „Ort“ zu haben, an den sie sich wenden können: Weder die Pädagog*innen, noch die Institution Schule (Schulleitung) noch die Behörde erscheinen als Ansprechpartner*innen. So verbleibt das Problem vermeintlich im individuellen Bereich des „Könnens“ der Eltern. Mit dem Wissen um die drei Ebenen können mit Unterstützung der Berater*innen Handlungsoptionen erarbeitet werden.

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko



TIPP:

Praxishandbuch Social Justice und Diversity

Czollek, Perko, Kaszner und Czollek,

ISBN 978-3-7799-3845-3

© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz,
Weinheim Basel

Download Leseprobe:

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?>



WIR SIND VIELE - FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSFREIE GESELLSCHAFT

1.2 Was bedeutet Rassismus?

Bei der Definition von Rassismus wird als Arbeitsgrundlage folgende Beschreibung herangezogen: „Rassismus bedeutet die Strukturelle Diskriminierung von Menschen als Ineingreifen von kultureller, institutioneller und individueller Diskriminierung. Rassismus ist ein Prozess und eine gesellschaftliche Praxis, infolge derer Menschen aufgrund ihnen zugeschriebener Merkmale (z. B. Aussehen, Name, Sprache etc.) als soziale Gruppe und als die Anderen konstruiert, negativ bewertet und strukturell diskriminiert werden. Dabei sind verschiedene Formen von Rassismus zu unterscheiden: Rassismus gegen Schwarze Menschen, Antimuslimismus als Diskriminierung von Muslim*innen und Migratismus als Diskriminierung von Menschen mit Migrationsgeschichte und als Diskriminierung von geflüchteten Menschen.“ (Czollek/Perko/Kaszner/Czollek 2019: 141)

Zu dieser Definition von Rassismus gehört übergeordnet die Beschreibung von Struktureller Diskriminierung dazu (siehe 2.1).

Die Verwendung von Begriffen verändert sich immer wieder und auch sehr schnell: So erfuhr in letzter Zeit der Begriff Rassismus eine genauere Ausdifferenzierung. Gesprochen wird von Anti-Schwarzer Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus, Anti-Muslimischer Rassismus, Anti-Slawischer Rassismus etc. (Czollek/Eifler/Czollek/Kaszner/Czollek (2021).

Oft wird über Alltagsrassismus gesprochen, dem Menschen aufgrund bestimmter Diversitätsmerkmale ausgesetzt sind. Hierbei werden rassistische Praxen in den Blick genommen, die auf der Straße, im öffentlichen Raum, in Verkehrsmitteln, am Arbeitsplatz oder auch im Freund*innenkreis etc. geschehen. Doch ist auch Alltagsrassismus ein strukturelles Problem, das zwar als individuelles, gewalttätiges Verhalten erscheint, aber de facto aus einer rassistischen, gesellschaftspolitisch verankerten Struktur stammt.

Auch die oben genannte Definition von Rassismus kann für ein gemeinsames Arbeitsverständnis in NeMO-Verbänden dazu führen, dass eine gemeinsame Grundlage geschaffen wird, sowohl für Beratung als auch für die Analyse von rassistischen Vorfällen und für die Kommunikation mit kommunalen Akteur*innen.



Denn in der genauen Benennung bekommt Rassismus als strukturelle Erscheinungsform in Politik und Gesellschaft ein konkretes Gesicht.

In der Beratung ist es bedeutsam, dass Mitarbeiter*innen von NeMO-Verbänden gemeinsam mit den Ratsuchenden erlebte Vorfälle und politische Praxen genau analysieren. Ein Wissen darum, was Rassismus bedeutet, gilt hierbei als Voraussetzung. Das ist wichtig im Kontext der Anerkennung erlebter rassistischer Praxen, wobei es darum geht, diese nicht zu verharmlosen und/oder zu individualisieren. Vielmehr gilt es auch hier, den Blick auf die strukturelle Diskriminierung im Sinne der Verwobenheit von individuellen, institutionellen (inkl. rechtlichen) und kulturellen rassistischen Praxen zu richten, wie es das oben dargestellte Beispiel mit Schulklassen ausschließlich geflüchteter Kinder zeigt.

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko

1.3 Was bedeutet Intersektionalität, was bedeutet Systemische Intersektionalität?

Gegenwärtig werden alle Diskriminierungsformen in ihrer intersektionalen Verwobenheit miteinander gedacht. Ursprünglich kommt der Begriff **Intersektionalität** aus dem US-amerikanischen Black Feminismus:

„Der Begriff „intersectionality“ (Intersektionalität) bzw. „intersectional oppression“ (sich überschneidende Unterdrückung) hat seine politischen und wissenschaftlichen Wurzeln im amerikanischen „Black Feminism“.

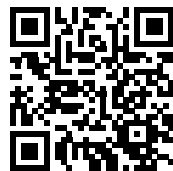
Er wurde auf der wissenschaftlich-analytischen Ebene von Kimberle Crenshaw eingeführt und Patricia Hill Collins und Anderen weitergedacht. Dabei werden die „Achsen der Differenz“ als „Kreuzung“ und Überlagerung unterschiedlicher Formen von Diskriminierung in Bezug auf drei Diversitätskategorien gedacht: Gender, Class, Race.“ (Czollek/Perko 2015: 31)

Mit „Achsen der Differenz“ ist gemeint, dass verschiedene Formen von Diskriminierung wie Rassismus, Sexismus und Klassismus sich überlagern. Verwendet wird hier das Bild der Kreuzung, in deren Mitte eine Person von drei Autos gleichzeitig überfahren wird. Dieses drastische Bild gilt als Metapher für eine Person, die gleichzeitig von jenen drei Diskriminierungsformen getroffen wird.

Intersektionalität wurde im Hinblick auf die klassische Triade Gender, Class, Race immer wieder erweitert (z. B. durch Winker/Degele 2009). Im Kontext des Konzepts „Social Justice und Diversity“ (Czollek/Perko/Kaszner/Czollek 2019) wurde mit der **Systemischen Intersektionalität** ein eigener Ansatz entwickelt: Ausgangspunkt ist hierbei, dass jede Diskriminierungsform eine eigene Geschichte hat und ein eigenes Phänomen ist, aber dass Diskriminierungsformen Überschneidungen und Verschränkungen aufweisen und in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern gleichzeitig vorhanden sind:

„Systemische Intersektionalität bedeutet, dass sich sowohl innerhalb der verschiedenen Diskriminierungsformen als auch zwischen ihnen ähnliche Mechanismen und Prozesse aufzeigen lassen, die zu einer Stabilisierung gegenwärtiger Diskriminierungsrealitäten beitragen. Ein Beispiel hierfür ist der Prozess des Othing, bei dem Menschen mittels Stereotypisierung zu Anderen gemacht werden. Die Stereotype wiederum gewinnen ihre konkreten Inhalte im Koordinatenfeld der Diskriminierungsmatrix. Sie haben mit den tatsächlichen Verhaltensweisen, Eigenschaften und Fähigkeiten jener Menschen, die mit Stereotypen belegt werden, nichts zu tun, sondern sind verallgemeinernde Zuweisungen und Zuschreibungen.“ (ebd.: 18)

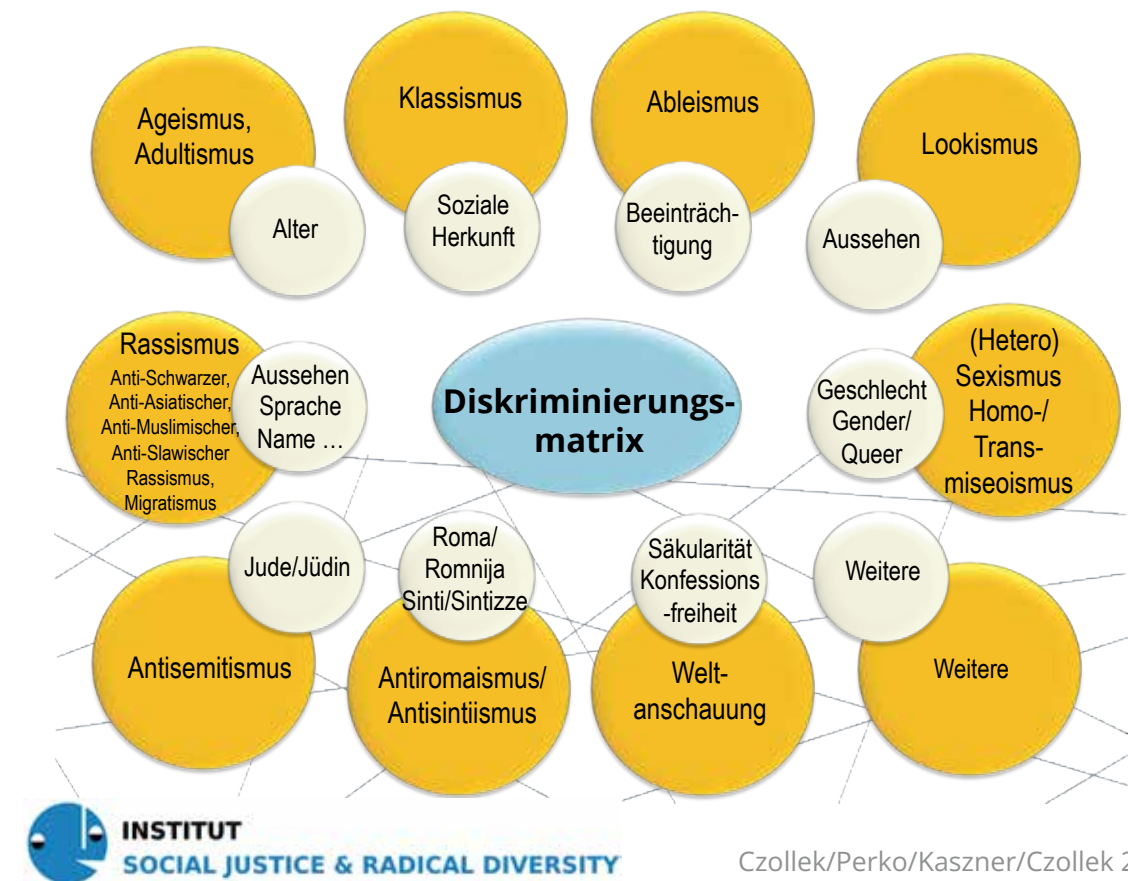
In der Systemischen Intersektionalität werden alle gegenwärtig existierenden Diskriminierungsformen in ihrer eigenen Geschichte und Verwobenheit miteinander verbunden wahrgenommen, das bedeutet, dass die klassische Triade Gender, Class, Race erweitert wird. Zudem kann die Systemische Intersektionalität als ein verwobenes Netz vorgestellt werden, in dem sämtliche gesellschafts-politischen Felder wie Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, Dienstleistungsmarkt, Gesundheitswesen etc. als Strukturen gesehen werden, über die Zugänge oder Nicht-Zugänge und Beteiligungsmöglichkeiten oder nicht-Beteiligungsmöglichkeiten von Menschen geregelt werden.



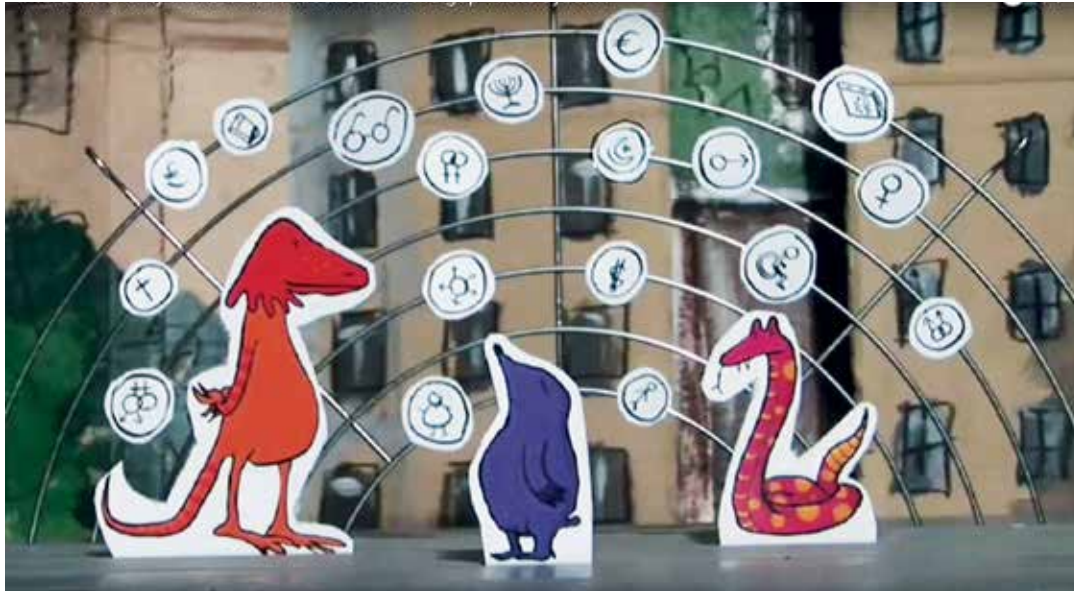
TIPP: Sehen Sie sich dieses Video an (ab Minute 25:56 bis Minute 44:11)
Systemische Intersektionalität
www.youtube.com/watch?v=byRjVKsM14Q



Im Sinne von Diskriminierung und/oder Privilegierung zeigt dieses verwobene Netz der Systemischen Intersektionalität, wie bestimmte Menschen aufgrund bestimmter Diversitätsmerkmale gesellschaftlich verortet sind und werden. Das bedeutet, dass Diversitätskategorien wie Gender/Queer, Alter, Beeinträchtigung, Aussehen, soziale Herkunft, geografische Herkunft, Migration/Nicht-Migration etc. verbunden sind mit Diskriminierungsformen wie Sexismus, Klassismus, Antisemitismus, Rassismus (Anti-Schwarzer Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus, Anti-Slawischer Rassismus, Anti-Muslimischer Rassismus), Antirromanismus/Antisintiismus, Ableismus etc.). Folgende Grafik verdeutlicht das:



Czollek/Perko/Kaszner/Czollek 2019: 28



Video: Systemische Intersektionalität

Das Verständnis von Systemischer Intersektionalität spielt in der Beratungsarbeit auch bei NeMO-Verbänden eine große Rolle, weil dadurch ein besseres Verständnis für die Diskriminierungserfahrungen und Lebenslagen der zu Beratenden entstehen und immer mehr auf die Diversität der zu Beratenden eingegangen werden kann. Bedeutsam kann dieser Ansatz auch für Bürger*innenDialoge sein, insofern die Bevölkerung divers ist und im Hinblick auf Deutschland als Einwanderungsland immer diverser wird. Auch hier ist es hilfreich, ein Verständnis für diese Diversität im Hinblick auf die Systemische Intersektionalität in die Kommunen durch die NeMO-Verbände und ihre Vertreter*innen hineinzutragen. Insofern Mitarbeiter*innen von Migrant*innenorganisationen Beratungen und Fortbildungen für Mitarbeitende kommunaler Institutionen (beispielsweise Job-Center, Schulen) durchführen, können sie diesen Ansatz konkret vor Ort verdeutlichen und gemäß der jeweiligen Institution besprechen und besprechbar machen.

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko



2. Ausgewählte Gesetzesgrundlagen

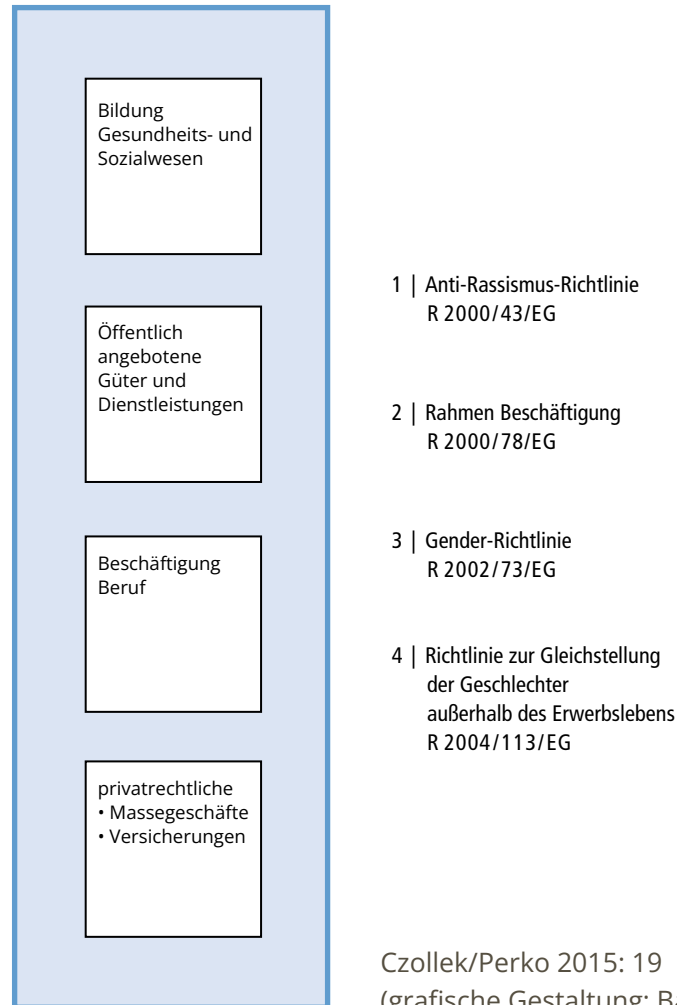
2.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), in Deutschland in Kraft getreten im August 2006, dient als eine der gesetzlichen Grundlagen, Benachteiligung bzw. Diskriminierung entgegenzuwirken. Deshalb wird es hier kurz skizziert.

Das AGG ist die Umsetzung von 4 Europäischen Richtlinien: (1) Antirassismus-Richtlinie: Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „R.“ oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180, S. 22). (2) Rahmenrichtlinie Beschäftigung: Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303, S. 16). (3) Gender-Richtlinie: Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269, S. 15). (4) Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens: Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. Nr. L 373 vom 21/12/2004 S. 37–43).

(3) Im AGG wird hier ein rassistischer Begriff verwendet, der hier nicht reproduziert wird.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umfasst unterschiedliche Bereiche, wie folgende Grafik zeigt:



Diese Richtlinien beziehen sich im AGG auf „Personenbezogene Merkmale“ („R.“/ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) dahingehend, dass es keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung und keine Belästigung (inklusive sexuelle Belästigung) gegen Personen oder Personengruppen mit jenen „Merkmalen“ geben darf.

Die Verankerung, dass es keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung bzw. Benachteiligung und keine Belästigung (inklusive sexuelle Belästigung) geben darf, richtet sich auf bestimmte sachliche Anwendungsbereiche u. a. auf die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg; auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen; auf den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung sowie Umschulung und praktische Berufserfahrung; auf den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, auf Bildung.

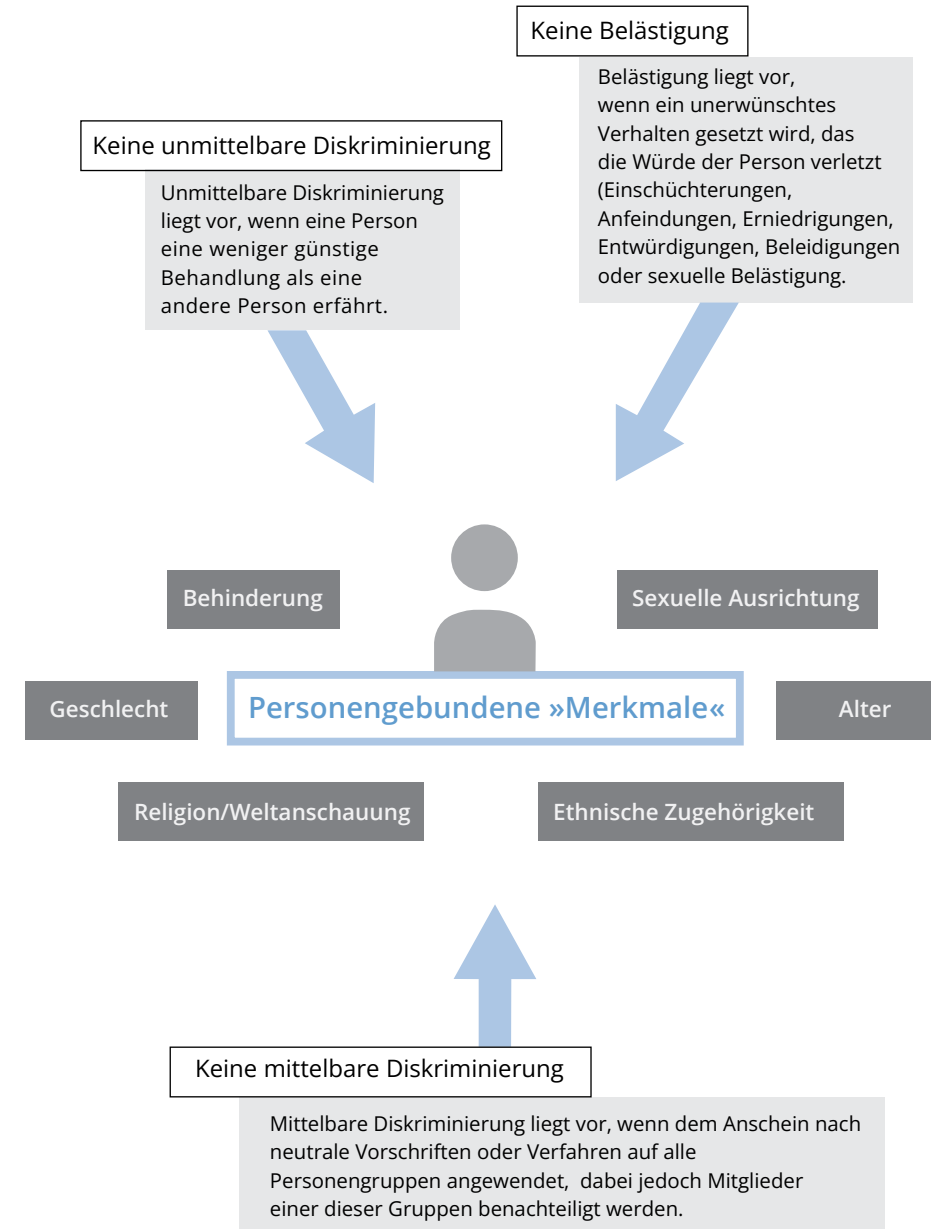
Aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entstehen Rechte, aber auch folgende Pflichten:

Aushangpflicht (§12 Abs. 5 AGG: allen Mitarbeitenden muss das AGG zugänglich gemacht werden), Schulungspflicht (§12 Abs. 2 AGG: alle Vorgesetzte und Mitarbeitende müssen zum AGG geschult werden), Sorgfaltspflicht (§12 Abs. 1 AGG: es müssen vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung ergriffen werden). Das AGG bedeutet, es darf keine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung bzw. Benachteiligung sowie keine Belästigung (inklusive sexualisierter Belästigung) gegen Menschen oder Gruppen mit spezifischen „Personenbezogenen Merkmalen“ zu richten, wie folgende Grafik zeigt.



Das AGG dient auch NeMO-Verbänden dafür, ein gesetzliches Instrument heranziehen zu können, um gegen vorhandene Diskriminierungen vorgehen zu können. Das gilt für alle Handlungsfelder in ihrem Kontext, um Menschen im Vorgehen gegen Diskriminierung zu unterstützen. So kommt es etwa in der Beratung zum Tragen, nicht zuletzt als Verweisungsberatung an Antidiskriminierungsstellen. Das AGG ist kein Instrument der Prävention, sondern es kommt immer dann zur Anwendung, wenn Diskriminierung bereits stattgefunden hat.

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko



Czollek/
Perko 2015: 19

2.2 Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin und Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft

In mehreren Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland gibt es mittlerweile Gesetze zur Regelung der Beteiligung von Migrant*innen. Hier wird exemplarisch das Berliner Gesetz skizziert.

Das **Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration** in Berlin wurde am 28. Dezember 2010 verabschiedet.

In § 1 werden die Ziele und Grundsätze des Gesetzes formuliert. Hier lautet es: „(1) Das Land Berlin setzt sich zum Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu geben und gleichzeitig jede Benachteiligung und Bevorzugung gemäß des Grundgesetzes auszuschließen.“ Hierbei wird auf den Artikel 3 des Grundgesetzes verwiesen, der folgende Aspekte hervorhebt:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner [R.], seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“



© Adobe Stock, BullRun

Im Berliner Partizipationsgesetz werden im § 1 weitere Ziele und Grundsätze des Gesetzes beschrieben:

„(2) Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, dessen Gelingen von der Mitwirkung aller Bürgerinnen und Bürger abhängt. Erfolgreiche Integration setzt sowohl das Angebot an die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zur Beteiligung als auch den Willen und das Engagement der Menschen mit Migrationshintergrund zur Integration voraus. Art und Umfang der Partizipationsmöglichkeiten und der Integrationsförderung richten sich nach dem rechtlichen Status und dem Bedarf der Menschen mit Migrationshintergrund.“

Dabei gilt das Gesetz in folgenden gesellschaftlichen Bereichen:

„(1) Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

(2) Soweit das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es darauf hinzuwirken, dass die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes auch von diesen beachtet werden.“

Im Berliner Partizipationsgesetz wird im § 2 definiert, welche Personen als Migrant*innen in Bezug auf das Gesetz gelten:

- „Menschen mit Migrationshintergrund sind, soweit in einem anderen Gesetz nichts anderes bestimmt ist,
- Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind,
- im Ausland geborene und nach 1949 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und
- Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.“

Inhaltlich geht es im Berliner Partizipationsgesetz um die gleichberechtigte Teilhabe und damit verbunden um die interkulturelle Öffnung.



Das bedeutet, dass alle Einrichtungen, die in den oben genannten Geltungsbereich fallen, die Aufgabe haben, dafür zu sorgen, dass diese Ziele realiter umgesetzt werden. Dabei müssen sie „(...) die Vielschichtigkeit der Einwanderungsgesellschaft“ berücksichtigen und „(...) ihre Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht“ ausrichten. (§ 4/1) Um dieses Vorhaben qualifiziert umsetzen zu können, wird im Gesetz festgehalten, dass der „(...) Erwerb von und die Weiterbildung in interkultureller Kompetenz für alle Beschäftigten durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen“ sind (§ 4/3).

Neben vielen anderen Aspekten beinhaltet das Berliner Partizipationsgesetz auch das angestrebte Ziel, bei Stellenausschreibungen Migrant*innen ausdrücklich zu berücksichtigen, und geht so weit, dass bei „Gesetzes- und Verordnungsvorhaben zu prüfen ist, ob die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes berücksichtigt werden. (§ 4/ 2)

Das 2010 verabschiedete Gesetz wurde überarbeitet und ein neuer Entwurf vorgelegt. Nun lautet es **Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG)**, verabschiedet am 5. Juli 2021. Allein der Titel verweist verstärkt darauf, dass es um die Partizipation von Migrant*innen gehen muss.

„Die Hauptziele bleiben nach wie vor für die Novelle des Gesetzes erhalten. Allerdings ändert sich der Weg, denn die Umsetzung nimmt an konkreter Gestaltung zu. Vor allem ändert sich auch die Sprache, die für unseren Alltag und unseren Umgang miteinander maßgeblich ist. Daher wird in der Novelle auch von Migrationsgesellschaft, von Menschen mit Migrationsgeschichte und von migrationsgesellschaftlicher Kompetenz gesprochen.“ (Anna Stahl-Czechowska o.D.)



© fizkes, 123rf.com



Die Zielsetzung des PartMigG liegt darin, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit „Migrationsgeschichte und Migrationshintergrund“ konkret zu fördern: Sowohl in politischen Gremien als auch im öffentlichen Dienst auf Bezirks- und Landesebene. Im PartMigG werden die Begriffe Menschen mit „Migrationshintergrund“ und Menschen mit „Migrationsgeschichte“ verwendet, um zwischen Personen zu unterscheiden, die selbst migriert sind und Personen, die Kinder oder Enkel von Migrant*innen sind.

Die wesentlichen Punkte lauten:

- Menschen mit Migrationshintergrund werden bei der Besetzung von Stellen in besonderem Maße berücksichtigt.
- Durch verbindliche Regelungen bei Stellenausschreibungen sollen mehr Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt geworben und angesprochen werden.
- Förderpläne und Zielvorgaben für alle öffentlichen Stellen des Landes Berlin für Menschen mit Migrationshintergrund werden eingeführt.
- Die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wird auf freiwilliger Basis erhoben.
- Eine neu geschaffene Fachstelle begleitet die fachliche Ausrichtung der Verwaltungen auf die Migrationsgesellschaft.
- In jedem Bezirk wird ein Migrationsbeirat gesetzlich verankert.
- Für die Belange der Rom*nja und Sinti*zze wird ein Beirat eingerichtet.

Die Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration, Katarina Niewiedzial pointiert die Errungenschaft des Gesetzes:

„Wir wollen ein Gesetz der offenen Tür. Die Überarbeitung des Partizipationsgesetzes ist ein wichtiger Schritt für Berlin und steht für ein modernes Verständnis unserer Stadt, die von Migration geprägt ist. Partizipation zieht sich wie ein roter Faden durch den gesamten Prozess der Novellierung. Das Gesetz ist auch gemeinsam mit der Stadtgesellschaft entstanden.“

Dieses Gesetz ist ein Meilenstein in Bezug auf die Verankerung von Partizipations- und Beteiligungsmöglichkeiten von Migrant*innen in Berlin. Damit wird eine Rechtsgrundlage gelegt, die Migrant*innen aus dem Status der Bittstellenden heraushebt.

Gesetze formulieren immer einen gesellschaftspolitischen Anspruch. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, braucht es nicht nur einen politischen Willen, sondern auch die strukturelle Umsetzung.

Diese muss in allen kommunalen Bereichen mit Beteiligung von NeMO-Verbänden erfolgen. Denn erst durch das Wissen und die Erfahrungen der Migrant*innen und ihrer Organisationen kann eine Strategie entwickelt werden, wie die Umsetzung konkret und real aussehen kann. Das betrifft alle Bereiche des Berliner Lebens wie Wohnen, Arbeit, Bildung, Gesundheitswesen, öffentlicher Raum etc. Migrant*innen sind Expert*innen auch ihres eigenen Lebens und nur im Austausch miteinander kann eine plurale Demokratie der Einwanderungsgesellschaft gestaltet werden. Dabei können die langjährigen Erfahrungen der Mitarbeiter*innen und Akteur*innen der NeMO-Verbände einen wesentlichen Beitrag leisten.

In Bezug auf **Partizipations- und Beteiligungsgesetze in allen Bundesländern** müssen NeMO-Verbände in die Entwicklung und Umsetzung solcher Gesetze mit ihrer professionellen Expertise einbezogen werden. Ihre Perspektive muss in allen Gremien und Arbeitsgruppen gehört werden. Dabei käme ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu Struktureller Diskriminierung, zu Rassismus und anderen Diskriminierungsformen sowie deren Systemische Intersektionalität zum Tragen. Damit wären migrantische Perspektiven in einer pluralen Gesellschaft aufgenommen, die auch in der Etablierung neuer Gesetze unverzichtbar sind. Es geht also um die Partizipationsmöglichkeit der NeMO-Verbände, insofern Migrant*innen ein Viertel der Bevölkerung ausmachen.

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko



3. Soziale Felder des Rassismus als Konfliktzone

BIPoC, Migrant*innen sowie Geflüchtete sind durch die Lebensumstände (zum Beispiel unsicherer Aufenthalt und Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften bei den Geflüchteten) besonderen Risiken ausgesetzt, haben dadurch eine andere Betroffenheit und einen anderen Zugang zu bestimmten Handlungsfeldern beispielsweise Spracherwerb, Wohnen, Arbeit, Gesundheit und ihre Handlungsmöglichkeiten sind dementsprechend gering. In diesem Kapitel werden Fälle aus drei Lebensbereichen (Wohnen, Arbeit und Gesundheit) vorgestellt, in denen Geflüchtete, BIPoC, Migrant*innen Rassismus und Diskriminierungen erleben, sowie ihre Umgangs- und Handlungsstrategien.

Wohnen

„Ich bin eine aus dem Iran stammende Braunschweigerin und deutsche Staatsbürgerin. Bei der Wohnungssuche wollte die deutsche Vermieterin die Nummer meines Personalausweises haben, um überprüfen zu lassen, ob ich vorbestraft bin“.

Quelle: Wanderausstellung „Wir melden uns zu Wort – Diskriminierungserfahrungen – Erwartungen – Wünsche. Von Betroffenen aus Braunschweig in anonymer Erhebung“ (siehe hierzu der Beitrag von Adama Logosu-Teko „Diskriminierungs- und Rassismuskritik übt Haus der Kulturen Braunschweig e.V. im Rahmen zweier Maßnahmen deutlich!“ auf Seite 111)

Arbeit

Auf dem Arbeitsmarkt wird in vielen Fällen die hohe Abhängigkeit von Menschen mit Fluchtbiografie ausgenutzt, um arbeitsrechtliche Regelungen zu übergehen. Dazu zählen unbezahlte Überstunden etc. Ist der Qualifikationsnachweis anerkannt, reichen Qualifizierungsangebote manchmal nicht, um angemessenen Gehalt für bestimmte Positionen zu erhalten. Wenn der Aufenthaltstitel von einem Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag abhängt, ist zudem die Angst davor besonders groß gegen rassistische Diskriminierung durch Kolleg*innen oder Führungspersonen vorzugehen. Frauen mit Kopftuch werden trotz Zusage interessierter Arbeitgeber*innen nicht durch Arbeitsverwaltungen vermittelt.



© Photocase, Alpenfux

Gesundheitsversorgung

Der Zugang zum Gesundheitssystem hat für Geflüchtete viele Hürden – auch, weil der Umgang mit Körper und Krankheit kulturell verschieden ist. Durch bürokratische Hindernisse, sozial-psychologische und sprachliche Barrieren fällt es Geflüchteten in Deutschland oft schwer, auch einfache medizinische Leistungen in Anspruch zu nehmen. Lillian Petry (Hausafrika e.V., Saarbrücken) erzählt in einem Interview: „Geflüchtete in Deutschland haben, solange ihr Status nicht geklärt ist, an vielen Orten keine Gesundheitskarte, mit der sie einfach zum Arzt gehen können. Ohne geklärten Bleibestatus benötigen sie eine amtliche Genehmigung für einen Arztbesuch“ (samo.fa 2018).

Brigitte Lawson

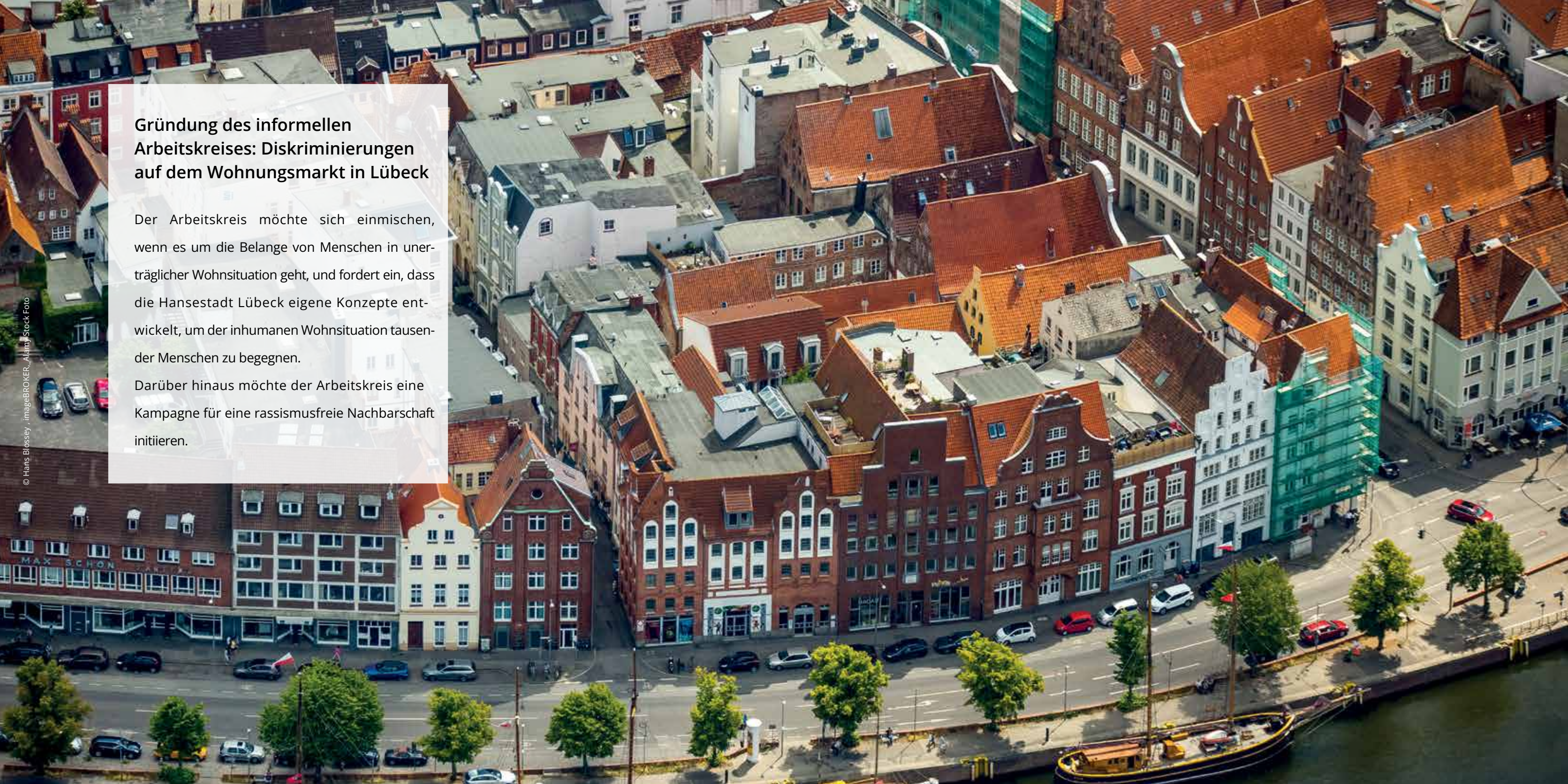


3.1 Diskriminierungsformen auf dem Wohnungsmarkt: Ansätze und Strategien aus Lübeck

Ausgangslage: Diskriminierung und Rassismus sind vermehrt bei Privatvermieter*innen und weniger bei Wohnungsgesellschaften vorzufinden. Menschen mit Migrations- und Fluchtbiografie haben Probleme, wenn sie nicht mehr durch das Jobcenter finanziert werden, weil sie selbst arbeiten. Zusätzlich würden Probleme seltener auftauchen, wenn die Miete vom Jobcenter übernommen wird.

Maßnahme als Lösungsmöglichkeit: Ein kommunaler Arbeitskreis zu Diskriminierungen auf dem Lübecker Wohnungsmarkt wurde ins Leben gerufen und ein informeller Arbeitskreis zur Wohnsituation Geflüchteter und anderer Menschen in prekären Wohnsituationen wurde in der Hansestadt Lübeck konstituiert, um wirkungsorientiert die Akteur*innen und Kompetenzen zu bündeln und in politische Strukturen hineinwirken zu können. Ziel des Letzteren ist es, ein starker Akteur aus der Zivilgesellschaft zu werden, der sich in relevanten Gremien aus Politik, Verwaltung und kommunaler Bauwirtschaft konsequent einmischt, Akteur*innen an gemachte Zugeständnisse erinnert sowie deren Handlungen beobachtet.

Arbeitsschwerpunkte: Der informelle Arbeitskreis möchte sich einmischen, wenn es um die Belange von Menschen in unerträglicher Wohnsituation geht, und fordert ein, dass die Hansestadt Lübeck eigene Konzepte entwickelt, um der inhumanen Wohnsituation tausender Menschen zu begegnen. Darüber hinaus möchte der Arbeitskreis eine Kampagne für eine rassistisfreie Nachbarschaft initiieren. Diese Kampagne wird gemeinsam mit örtlichen Baugenossenschaften entwickelt, unter Einbeziehung örtlicher antirassistischer Strukturen aus Gesellschaft und Politik. Die Kampagne wird mit einer Plakat- und Flyeraktion in Lübeck und Umgebung und mit einer klaren Positionierung des Bürgermeisters, Jan Lindenau, einhergehen, indem er die Schirmherrschaft in Lübeck übernimmt. Haus der Kulturen - Interkulturelle Begegnungsstätte e. V. in Lübeck wird außerdem ein Konzept zu einer Beschilderung vorschlagen, die Mieter*innen, Vermieter*innen und alle, die sich in diesen Wohnanlagen bewegen, davon in Kenntnis setzt, dass Rassismus an diesen Orten nicht akzeptiert wird. An prägnanten Stellen in den Eingangsbereichen sollen kleine, aber gut sicht- und lesbare Beschilderungen Rassismus ächten und deutlich machen, dass Rassismus an diesen Orten unter keinen Umständen akzeptabel und tolerierbar ist.



Gründung des informellen Arbeitskreises: Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt in Lübeck

Der Arbeitskreis möchte sich einmischen, wenn es um die Belange von Menschen in unerträglicher Wohnsituation geht, und fordert ein, dass die Hansestadt Lübeck eigene Konzepte entwickelt, um der inhumanen Wohnsituation tausender Menschen zu begegnen.

Darüber hinaus möchte der Arbeitskreis eine Kampagne für eine rassismusfreie Nachbarschaft initiieren.

Lübecker „Mentoring-Programm“

Die Mentor*innengruppen werden jeweils von einer Dozentin oder einem Dozenten geleitet und haben idealerweise zwölf studentische Mitglieder (zwei aus jedem Studienjahr). Einige Gruppen sind interprofessionell zusammengesetzt, so dass ein Austausch nicht nur über Semester-, sondern auch Fachgrenzen hinweg ermöglicht wird.



Des Weiteren soll ein Lübecker „Mentoring-Programm“ eingeführt werden: Im Rahmen dessen begegnen sich Migrant*innen und Ehrenamtliche sowie Geflüchtete, um sich über Angelegenheiten rund um das Thema Wohnen und Wohnungssuche auszutauschen und zu beraten. Zudem existiert bereits ein Arbeitskreis „Wohnen und alt werden“. Mit diesem Arbeitskreis wird eine gute Vernetzung unterschiedlicher Akteur*innen vorangetrieben, wie etwa aus Politik, Verwaltung, Kommunen und Zivilgesellschaft.

Produkte: Kampagne für eine rassistisfreie Nachbarschaft; Konzept zur Beschilderung von Orten, an denen kein Rassismus akzeptiert wird; Lübecker „Mentoring-Programm“; Filmbeitrag „Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt - Wohnen für Alle!“

Mitglieder des Arbeitskreises: Haus der Kulturen - Interkulturelle Begegnungsstätte e. V. in Lübeck; Ehrenamtliche; Arbeitskreis „Wohnen und alt werden“

Netzwerkpartner*innen: Bürgermeister, Jan Lindenau, der Schirmherr des Vorhabens; örtliche Baugenossenschaften sowie antirassistische Strukturen in Politik, Verwaltung und kommunaler Bauwirtschaft



Der Film „Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt - Wohnen für Alle!“ ist eine Produktion von Haus der Kulturen - Interkulturelle Begegnungsstätte e. V. in Lübeck - NeMO-Verbund in Lübeck (Regie, Drehbuch, Kamera) und mit Schnitt von Besa Günsür
<https://youtu.be/GLYoiVgrxE>



Der Film „Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt - Wohnen für Alle!“ ist eine Produktion von Haus der Kulturen - Interkulturelle Begegnungsstätte e. V. in Lübeck, NeMO-Verbund (Regie, Drehbuch, Kamera) und mit Schnitt von Besa Günsür

Filmbeteiligte

- Avan Mohammed (Ehrenamtliche, Sozialpädagogin)
- Mustafa Abdurahman Omar (Geflüchteter, Gastronom)
- Stefan Schmidt (Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen Schleswig-Holstein, Captain)

Ilhan İşözen und Gencil Bağcı



3.2 Herausforderungen für Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte auf dem Wohnungsmarkt: Ansätze und Strategien aus Kiel

Ausgangslage: Der Kieler Wohnungsmarkt ist seit Jahren äußerst angespannt, was in verschiedenen Ursachen begründet ist: Zum einen steigt die Bevölkerungszahl stetig und gleichzeitig auch die Anzahl der Einpersonenhaushalte. Es werden also immer mehr Wohnungen benötigt. Zum anderen werden allerdings nicht genügend Wohnungen dem steigenden Bedarf entsprechend gebaut, erst recht zu wenige Sozialwohnungen. Menschen mit Flucht- und Migrationsbiografie sind zusätzlich zu dem allgemein angespannten Wohnungsmarkt noch Rassismus und anderen Formen der Diskriminierung ausgesetzt, weshalb es für sie oftmals an die Unmöglichkeit grenzt, eine eigene Wohnung zu finden. Diese Tatsache hat sogar dazu geführt, dass eine Gemeinschaftsunterkunft, die geschlossen werden sollte, in eine Unterkunft für wohnungslose anerkannte Geflüchtete umgewandelt wurde.

Aufgrund vorhandener diskriminierender Vorgänge auf dem Wohnungsmarkt hat sich ein Runder Tisch/AG mit Politik und Kommunen, Wohnungsunternehmen, sozialen Akteur*innen, Zivilgesellschaft gebildet. Die Förderkooperation besteht unter anderem aus Wohnungsunternehmen wie z. B. KielRegion GmbH, dem DRK, der AWO, der ZBBS, dem Forum für Migrantinnen und Migranten, etc.

Arbeitsschwerpunkte der Arbeitsgruppe „Wohnungsmarkt für Menschen mit Flucht- und Migrationsbiografie“: Die AG Wohnungsmarkt verfolgt das Ziel, Menschen mit Flucht- und Migrationsbiografie bei der Wohnungssuche sowie ggf. bei der Erstaussstattung einer eigenen Wohnung und beim Einleben im neuen Stadtteil zu unterstützen. Dazu wird zunächst der Ansatz eines Mentoring-Programms angestrebt, sodass Wohnungssuchende Unterstützung von Ehrenamtlichen erhalten.

Dies soll in Ergänzung zum Projekt „Zukunft wohnen“ vom DRK geschehen, was bedeutet, dass die Betreuung und Koordination der Ehrenamtlichen hauptsächlich über das Netzwerk läuft und über das

DRK Schulungen und Fortbildungen sowohl für die Ehrenamtlichen als auch für die Wohnungssuchenden selbst angeboten werden.

Maßnahmen als Lösungsmöglichkeiten: Das Zentrum für Betroffene rechter Angriffe (ZEBRA e.V.) bietet Beratung bei Rassismuserfahrung auf dem Wohnungsmarkt an.

Maria Pape (KielRegion GmbH) stellte das eigens entwickelte WohnPortal vor. Über dieses Portal können Wohnungen in der Stadt Kiel sowie den Kreisen Plön und Rendsburg-Eckernförde angeboten und gesucht werden. Das Inserieren von Anzeigen für Vermieter*innen ist kostenlos. Ziel des Wohnportals ist es, einen partizipativen Ansatz zu schaffen und Diskriminierung und Rassismus auf dem Wohnungsmarkt zu bekämpfen. Aus diesem Grund gibt es auf der Internetseite einen Button **„Leben in der KielRegion“**, unter dem Angebote und Möglichkeiten zu den unterschiedlichsten Bereichen des Lebens zu finden sind, z. B. zu den Themen Freizeit, Gesundheit, Sport, aber auch Beratungsstellen sowie Tafeln und Sozialkauf-läden sind aufgeführt. Ein absolutes Novum ist allerdings die „Jobcenter-Taste“. Wenn eine Interessierte eine Wohnung gefunden hat, die ihr zugesagt worden ist, die jedoch durch das Jobcenter finanziert wird und nicht weiß, ob das Jobcenter die Miete für die Wohnung übernimmt, kann diese Person dies mit der „Jobcenter-Taste“ mit einem Klick ohne Berechnungen herausfinden. Dazu muss die Person lediglich angeben, mit wie vielen Personen sie im Haushalt lebt, klickt dann auf „Prüfen“ und sie erfährt sofort, ob der Mietpreis im Übernahmebereich des Jobcenters liegt.

Daniel Hettwich, Flüchtlingsbeauftragter Kirchenkreis Ost-Holstein, stellt ein erprobtes Instrument vor: In Ost-Holstein hat die Kirche Wohnraum angemietet, indem sie über 300 Mietverträge abgeschlossen hat. Dadurch hat die Kirche die Möglichkeit, mit Menschen mit Flucht- und Migrationsbiografie für ein Jahr sogenannte **„Probemietverträge“** abzuschließen. Wenn in diesem **„Probejahr“** Probleme oder Ähnliches auftauchen, ist die Kirche Ansprechpartnerin. Wenn in diesem Jahr alles gut läuft, wird ein Mietvertrag zwischen den Vermieter*innen und den Mieter*innen selbst geschlossen.

Das **Modell „Probewohnen“** bietet sowohl Vermieter*innen als auch Mieter*innen mit Flucht- und Migrationsbiografie eine gewisse Sicherheit. Vermieter*innen können sich sicher sein, dass sie die



Miete (rechtzeitig) bekommen und dass sie nicht allein dastehen, wenn Probleme oder (kulturelle) Missverständnisse auftauchen. Für Mieter*innen mit Flucht- und Migrationsbiografie hat das Modell den Vorteil, dass sie bei jeglichen Fragen oder Unsicherheiten eine*n Ansprechpartner*in haben, an den*die sie sich wenden können und zu dem*der sie möglicherweise eine andere Vertrauensbasis aufbauen können, als zu einer Wohnungsgesellschaft. Beim „Probewohnen“ werden also verschiedene Akteur*innen zusammengeführt (z.B. Wohnungslosenhilfe, Frauenhäuser, Migrationsberatung, ...) und kann beliebig ausgeweitet werden.

Die Idee hinter dem **„Mentoring“-Modell** ist, dass Geflüchtete selbst Erfahrungen weitergeben und Menschen mit Flucht- und Migrationsbiografie nach dem Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“ bei der Wohnungssuche unterstützen und helfend zur Seite stehen. Es geht in erster Linie darum, MIT den Personen eine Wohnung zu suchen und nicht FÜR sie. Die Unterstützung kann je nach Bedarf folgende Punkte umfassen: Herstellung von Kontakten mit den Vermieter*innen, Bedürfnisse klären, Begleitung zu Besichtigungsterminen, Hilfe mit den Unterlagen zur Wohnungssuche (Lebenslauf, Bewerbung, Gehaltsnachweise, Wohnberechtigungsschein usw.), Unterstützung bei der Bewerbung, bzw. Hilfe zur Selbsthilfe selbst eine Bewerbung zu formulieren und die Unterlagen zusammenzusuchen, Vor- und Nachbereitung des Umzugs. Daneben soll ein kontinuierlicher Austausch zwischen den Ehrenamtlichen stattfinden und Fortbildungen zu Themen rund um den (Kieler) Wohnungsmarkt angeboten werden.

Produkte: Portal „Wohnportal KielRegion“; „Probemietverträge“ bzw. „Probejahr“; „Probewohnen“; „Mentoring“

Netzwerkpartner*innen: Türkische Gemeinde Schleswig-Holstein Kiel in Kooperation mit dem Bündnis EineWelt Schleswig-Holstein e.V. (BEI), KielRegion GmbH, Flüchtlingsbeauftragtem Kirchenkreis Ost-Holstein, Zentraler Bildungs- und Begegnungsstätte für Migrant*innen e.V. (ZBBS), Zentrum für Empowerment und Interkulturelle Kreativität (ZEIK), Forum für Migrantinnen und Migranten, DRK/AWO, Kieler Ehrenamtsbüro, Zentraler Beratungsstelle für Wohnungssuchende und Mieter*innen und Zentrum für Betroffene rechter Angriffe (ZEBRA e.V.), Isfa GmbH, Christlicher Verein Kiel e.V., Diakonie Altholstein

Miriam Brinks

3.3 Zugangsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt



Die Hälfte aller Migrant*innen weltweit sind Frauen*. Ihre Beweggründe sind zahlreich: der Armut entfliehen, neue Arbeit finden, besser Bildungschancen – und verlassen dafür auch ihre Familien.

In der öffentlichen Diskussion zu Teilhabe und Integration werden Frauen* und ihre großartigen Lebensleistungen kaum erwähnt. Wir erfahren wenig über ihre Wege in die Ausbildung, in den Arbeitsmarkt oder als „Rückgrat der Familie“. Doch Migration ist auch weiblich.

In Deutschland liegt der Anteil der Frauen bei 50 % von den Menschen, die von den Behörden mit Migrationsgeschichte begleitet werden. Davon kommen 77 % aus einem anderen europäischen Land, rund 15 % aus Ländern Asiens, 4 % aus afrikanischen Staaten und 3 % aus Amerika (Liebig 2018). Die Einwanderung von Frauen nach Deutschland ist also überwiegend europäisch geprägt.



NeMO versucht gezielt auch auf Teilhabe von Frauen* mit Flucht- und mit Migrationsgeschichte zu setzen und möchte einige relevante Herausforderungen und Erkenntnisse teilen:

- Der Bedarf des Arbeitsmarktes wird zu sehr beachtet, und nicht die Stärken und Potenziale der Frauen*.
- Angebote entstehen oft über Netzwerke, die für Frauen* nicht erreichbar sind.
- Vor allem Mütter sind oft schwer zu erreichen.
- Frauen*spezifische Angebote fehlen noch immer und sind teilweise nicht zukunftsorientiert ausgerichtet.
- Frauen* werden nicht in Kombination mit System „Elternarbeit“ und „Bildungssystem“ empowert.

Durch fehlende Erwerbstätigkeit fehlt Frauen* der Spielraum, unabhängig zu handeln. Es existieren zu wenige Anreize für Frauen*, in den Arbeitsmarkt zu gehen. Von fehlenden Bildungsabschlüssen von Frauen* wird berichtet und zudem ist eine hohe Abbrecher*innenquote im Studium zu beobachten. Es gibt bereits verwertbare Ansätze bei den Verbänden vor Ort mit den Schwerpunkten: Arbeit in der Beratung und Begleitung unterrepräsentierter Gruppen (Frauen*) mit Familien, Frauen* in Community Organizing stärken, Frauen* mit System Familie betrachten hier mit dem wirkungsorientierten Ziel „Verweisungswissen und Beratung“ und durch selbststärkende Workshops. Einige Maßnahmen werden im Folgenden konkret vorgestellt.

Brigitte Lawson



TIPP:

Dreifach benachteiligt? Die Integration weiblicher Geflüchteten (Liebig, 2018);

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/dreifach-benachteiligt_b0cf3f35-de

3.4 Ohne Fehlstart und Diskriminierung auf den Arbeitsmarkt: Ansätze und Strategien aus Halle an der Saale

Der Verband der Migrant*innenorganisationen Halle e.V. (VeMo) ist seit 2015 Mitglied im Bundesverband NeMO e.V. Arbeit und Aufgabenfeld des VeMo sind weitergewachsen. Insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktintegration der Menschen mit Einwanderungsgeschichte wurden Maßnahmen für Frauen* umgesetzt. Hierbei geht es um Perspektiven und berufliche Zukunftschancen für Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung. Daher widmet sich VeMo e.V. gezielt dem Abbau von gesellschaftlichen und beruflichen Barrieren, Diskriminierungsrisiken auf dem Weg zum Arbeitsmarkt sowie kommunikativen Problemen der Ratsuchenden. Mitarbeitende und ehrenamtliche Expert*innen haben selbst eine Migrationsgeschichte und Verständnis für die persönliche Situation der Ratsuchenden. Um Migrant*innen die Chance auf eine berufliche Zukunft in Deutschland zu bieten, unterstützt VeMo e.V. die Teilnehmenden der durchgeführten Kurse auf vielfältige Art und Weise.

Sprachkenntnisse stehen im Mittelpunkt der angebotenen Kurse, um den Teilnehmenden eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Daher wird genau analysiert, welche Fähigkeiten, Arbeitserfahrungen und Kompetenzen Eingewanderte mitbringen. Dazu kommt dann auch die dringende Notwendigkeit, die allgemeinen Sprachkenntnisse zu ergänzen mit „berufsbezogener“ Sprache. VeMo e.V. bietet den Ratsuchenden ein Trainingspool an. Im Jahr 2021 verfolgt VeMo e.V. einen weiteren wichtigen Projektansatz. Individuelle Unterstützung der Teilnehmenden bei den Test- und Prüfungsvorbereitungen steht im Mittelpunkt.

Auf ihrem Weg zur Ausbildung oder zur Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt werden den Migrant*innen im VeMo e.V. Grundkenntnisse mittels migrationssensibler Beratung, Coaching und eines umfangreichen Workshop-Angebots zu wichtigen wirtschaftlichen Themen kostenfrei bereitgestellt. Intensivtrainings zu Fachbegriffen gehören ebenfalls dazu. Ergänzend zum Coaching begleiten die Ehrenamtlichen die Teilnehmenden auch zu Terminen oder sind beim Schriftverkehr mit Behörden behilflich und nicht nur auf Deutsch, sondern auch auf Russisch und Arabisch. Die langjährigen Erfahrungen in der Arbeit mit Migrant*innen bilden die Basis zum Erfolg zur Arbeitsmarktintegration.



Mehrere Migrant*innenorganisationen in Halle haben dieses Handlungsfeld schon mehrfach aufgegriffen und weiter entwickelt. So z.B. bei Fragen zum Basiswissen in der Arbeitssicherheit. Zudem ermöglichen unsere Arbeitsmarktprojekte den Neustart in ein selbstbestimmtes und würdevolles Leben und leisten eine wirksame Hilfe im individuellen Alltag.

„Herausforderung Arbeitsmarktintegration“ in Halle

Eine Herausforderung ist, sich mit Deutsch als Fremdsprache am Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Auch die Transparenz der Qualifikation ist ein Thema, nicht nur bei formalen, sondern auch nicht-formal und informell erworbenen Qualifikationen der Arbeitssuchenden. Und es bestehen immer noch Hürden der Diskriminierung, von der Unterschätzung der Fähigkeiten/Fertigkeiten der Arbeitssuchenden bis zu wirklichen Diskriminierungserfahrungen. Weiterhin haben die Ratsuchenden auch nicht immer die beruflichen und sozialen Netzwerke wie die Einheimischen. Schließlich gibt es rechtliche Bedingungen: Gerade Gestattete und Geduldete haben durch ihren Aufenthaltsstatus nicht denselben Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Förderangeboten wie Geflüchtete mit sicherem Aufenthaltsstatus oder guter Bleibeperspektive.

Fehlende Arbeitserlaubnis: Betrifft vor allem die relativ große Gruppe der Geduldeten, die mit der Veränderung des Aufenthaltsgesetzes § 60 wieder diskriminiert werden. Ein Beispiel ist eine indische Familie, die sich umfassend um einen ausreichenden Identitätsnachweis bemüht hat, unter anderem mit juristischem Beistand und Unterstützung von Hilfsorganisationen, aber bisher aus verschiedenen Gründen gescheitert ist. Mit einer guten Ausbildung (Lehrerin und IT-Mitarbeiter) hatten sie Arbeitsangebote im hauswirtschaftlichen Bereich einer Pflegeeinrichtung oder in der Gastronomie mit einem erwarteten Einkommen von netto über 2000,00 €. Dies hätte – zusätzlich zu den Auswirkungen der Tätigkeit in Bereichen mit Arbeitskräftemangel – zur Folge gehabt, dass sie aus dem Bereich der Leistungszahlung herausgefallen wären und einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen könnten. Nach Versuchen, die von den Unternehmen unterstützt wurden, gab es bei der Ausländerbehörde keine Arbeitsgenehmigung und nach der Änderung des oben genannten § 60 gab es ein direktes Arbeitsverbot.

Illegalisierte Beschäftigung: Viele Unternehmen nutzen die Notsituation von Eingewanderten aus, um sie illegalisiert und unter diskriminierenden Bedingungen zu beschäftigen. Es fehlt an sozialer Absicherung, die Entlohnung liegt weit unter den gesetzlich geregelten Mindestlöhnen und in den meisten Fällen werden Fragen zur Arbeitssicherheit völlig missachtet.

Hier lassen sich eine Reihe von Beispielen aufzählen, aber die Betroffenen bitten darum, ihre Situation nicht weiter zu hinterfragen. Sie sind meist froh, eine Beschäftigung zu haben, um z. B. Mittel zu bekommen, um die Schulden bei den ehemaligen „Schleppern“ zu bezahlen oder um die versprochene Unterstützung für ihre Familien in den Heimatländern halbwegs sichern zu können.

Satenik Roth und Olga Hollek



Tipp:

Arbeitsrechtliche Fragen werden ausführlich auf der Internetseite vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) erläutert.

www.dgb.de



3.5 Medical Racism

3.5.1 Umgang mit Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen - das Fortbildungsprojekt *IPIKA* in der Charité Universitätsmedizin Berlin

Aktueller Kenntnisstand zu Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen

Das Thema Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen nimmt weltweit an Bedeutung zu. In Deutschland bemühen sich bisher nur wenige Arbeitsgruppen um einen intensiveren Dialog; als möglichen Grund dafür nennt Mecheril (2021) die lange Phase der Tabuisierung dieser Themen aufgrund der nationalsozialistischen Vergangenheit Deutschlands.

Doch zunehmend werden auf gesellschaftspolitischer Ebene und in der Forschung strukturelle und institutionelle Formen von Diskriminierung thematisiert, die im deutschen Gesundheitswesen wirksam sind. Auch interpersonale Diskriminierung und Rassismus gegenüber Patient*innen, Angehörigen und innerhalb des Gesundheitspersonals werden dabei diskutiert.⁴

(4) Auf institutioneller Ebene entstehen Diskriminierungen als Ergebnis des Handelns von Organisationen, Verwaltungen oder Institutionen des Gesundheitswesens wie Kliniken. Dieses Handeln beruht auf internen Regeln, Gesetzen, Anweisungen, Abläufen und Routinen in einer Institution, die Angehörige einer Gruppe gegenüber anderen Gruppen benachteiligt. Beispiele sind Patientenaufklärungsformulare in nur deutscher Sprache, oder in kompliziertem „Beamtendeutsch“ verfasste Schreiben von Behörden. Unter struktureller Diskriminierung verstehen wir gesamtgesellschaftliche Strukturen, durch die einzelne Gruppen gegenüber anderen Gruppen privilegiert werden. Dazu gehören Konventionen und sozialen Praxen, die sich oft über Jahrzehnte oder Jahrhunderte entwickelt haben, wie patriarchale Strukturen. Ein Beispiel wäre die bis heute existierenden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in der BRD.

Interpersonale Diskriminierung definieren wir hier als benachteiligendes, herabwürdigendes bzw. rassistisches Verhalten auf der Ebene der direkten Interaktion zwischen Personen. Dazu gehören Haltungen, Handlungen und Kommunikation, beispielsweise wenn eine Person eine andere Person rassistisch beleidigt. Institutionelle und interpersonale Diskriminierung sind oft miteinander verwoben, wenn institutionelle Strukturen dem Personal Spielräume für diskriminierendes Verhalten gewähren, oder wenn das Personal aufgrund von institutionell festgelegten Regeln Entscheidungen treffen muss, die bestimmte Gruppen benachteiligen.

Insbesondere Menschen mit Migrations- bzw. Fluchtgeschichte und Black, Indigenous and People of Color (BIPOC), die häufig gesellschaftlichen Prozessen der Rassifizierung und Andersmachung („Othering“) ausgesetzt sind⁵, sind davon betroffen. Dabei weisen Braun & Zeeb (2021) darauf hin, dass das Diskriminierungsrisiko im Gesundheitswesen in Deutschland je nach ethnischer bzw. nationaler Herkunft unterschiedlich ausgeprägt ist.⁶

Internationale Studien (Bhugra et al. 2020, Bailey et al. 2017, Berger et al. 2015, Paradies et al. 2015, Hamed et al. 2020) zeigen, dass sich Rassismus und Diskriminierung negativ auf die seelische und physische Gesundheit auswirken. Das 2021 in Deutschland neu gegründete Bundesfachnetz *Gesundheit und Rassismus*⁷ weist auf gesundheitliche Beeinträchtigungen wie „race-related stress“ hin und fordert einen umfangreichen rassismuskritischen Diskurs in der Medizin.

Diskriminierung und Rassismus gegenüber Nutzer*innen des Gesundheitssystems führen zu erheblichem Vertrauensverlust, psychischer Belastung und schlechterer Gesundheitsversorgung der Betroffenen (Bermejo et al. 2012), und wie Braun und Zeeb betonen, zu geringer Therapiecompliance und Unzufriedenheit mit der Versorgung (Braun & Zeeb 2021).

(5) Othering (Andersmachung) beschreibt einen Prozess, bei dem eine gesellschaftliche Gruppe ihr soziales Image über jenes von anderen Menschen stellt, indem sie ihnen Merkmale von (meist negativ bewerteter) Andersartigkeit und Fremdheit aufgrund von z.B. ethnischer und/oder nationaler Herkunft, Geschlechtszugehörigkeit, sexueller Identität und Orientierung zuschreibt. Meist geschieht dies durch Vertreter:innen der Mehrheitsgesellschaft, die dadurch eine soziale Distanzierung zu „den Anderen“ herstellen. Prozesse der Andersmachung sind Grundlage für die Verbreitung von Rassismus, aber auch von Homo- und Transphobie, Antisemitismus, Sexismus und anderen Formen struktureller Diskriminierung etc..

Transphobie, Antisemitismus, Sexismus und anderen Formen struktureller Diskriminierung etc..

(6) Braun & Zeeb (2021) nennen hierzu unter anderem die Analyse von Igel et al. (2010), die zeigt, dass Befragte „türkischer oder außereuropäischer Herkunft“ besonders häufig Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft ausgesetzt sind.

(7) Siehe <https://www.gesundheit-und-rassismus.de/> (letzter Abruf 29.12.2021)



Wurde Diskriminierung im Gesundheitssystem erlebt, können Befürchtungen vor weiterer diskriminierender Behandlung zu einer Unterinanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen führen (Bermejo et al. 2012).

Auf der strukturellen und institutionellen Ebene haben zahlreiche Studien in den letzten Jahrzehnten gezeigt, dass bei Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in Deutschland verschiedene Zugangsbarrieren in der Gesundheitsversorgung wirksam sind, durch die sie eine schlechtere Gesundheitsversorgung erhalten sowie häufiger von Fehldiagnosen, Fehlversorgung und Chronifizierungen betroffen sind. Sie bekommen eine schlechtere Patientenaufklärung, können Gesundheitsangebote schlechter wahrnehmen und haben insgesamt geringere Gesundheitschancen als Menschen ohne Migrations- und Fluchtgeschichte (Bermejo et al. 2012; Borde 2018; Frank et al. 2017, Brzoska & Razum 2016, Koch 2017, Dimitrova et al. 2021, RKI 2015, RKI 2008, Spallek / Razum 2007, Machleidt et al. 2007, Pette et al 2004, David & Borde 2001).

Auch Lewicki (2021) weist in dem aktuellen Gutachten der Mercator Stiftung Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität auf geringere Teilhabechancen für Menschen mit sozioökonomisch niedrigem Status und / oder gesellschaftlichen Minderheiten hin. Die mangelnde Diversitätsorientierung im Gesundheitswesen in Deutschland führt zu institutioneller und struktureller Diskriminierung. So werden etwa die sprachlich homogenen Versorgungsstrukturen und die daraus resultierenden Kommunikationsbarrieren von Bartig et al. (2021) in der neuen Expertise Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als institutionelles Diskriminierungsrisiko bezeichnet.

Aber auch interpersonale Diskriminierung und Rassismus seitens der Akteur*innen des Gesundheitswesens gegenüber Patient*innen mit Migrations- und Fluchtgeschichte und BIPOC (z. B. in der Kommunikation, in der Behandlung und Pflege, beim Treffen von Entscheidungen) wirken sich negativ auf die Inanspruchnahme und die Qualität der Gesundheitsversorgung aus. Ein internationales Literaturreview verdeutlicht, dass neben Sprach- und Kommunikationsbarrieren für Immigrant*innen und

(8) Im Review von Drewniak et al. (2017) wird von „immigrant and ethnic minority groups“ gesprochen.

ethnische Minderheiten⁸ weitere potenzielle Barrieren zur Gesundheitsversorgung wirksam werden, die auf Einstellungen und Verhaltensweisen des Gesundheitspersonals zurückzuführen sind. Diese umfassen unter anderem Stereotype und Vorurteile, Verzerrungen, kulturelle Missverständnisse, exklusive Praktiken sowie Widerstände bei der Versorgung irregulärer Immigrant*innen (Drewniak et al. 2017).

Bereits 2008 identifizierte eine Studie von Gerlach et al. über die Einstellungen, Verhaltensweisen und subjektiven Erfahrungen von 30 Hausärzt*innen in Deutschland in Bezug auf Patient*innen mit Migrationsgeschichte bzw. BIPOC etliche rassistische Denkweisen und diskriminierende, ausgrenzende Verhaltensweisen und stereotypisierende Wahrnehmungen bei den Ärzt*innen.

Eine Betroffenenbefragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Beigang et al. 2017) zeigt, dass 26% der befragten Personen angaben, im Gesundheitswesen Benachteiligungen aufgrund ihres Aussehens, ihrer ethnischen und religiösen Zugehörigkeit erfahren zu haben. Dabei waren soziale Herabwürdigungen⁹ eine der häufigsten Formen von Diskriminierung im Gesundheitswesen. Bartig et al. (2021) verweisen diesbezüglich ebenfalls auf in Antidiskriminierungsstellen eingegangene Beratungsfälle. Hamed et al. (2020) bieten darüber hinaus wichtige Einsichten in rassistisch geprägte tägliche Routinen des Gesundheitspersonals in Deutschland (und in zwei weiteren europäischen Ländern).

Diese bisherigen Erkenntnisse verdeutlichen einen dringenden Bedarf der Förderung von Diversitätskompetenz beim Gesundheitspersonal sowie dessen Sensibilisierung für Diskriminierung und Rassismus auf struktureller und interpersonaler Ebene. Doch bislang fehlen Standards und eine systematische Strategie für die Entwicklung diversitätsgerechter Kompetenzen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung des gesamten Gesundheitspersonals in Deutschland. Während im Bereich der Pflegeausbildung und der Pflegewissenschaft Diversitätsaspekte curricular teilweise bereits implementiert sind, existieren etwa an den medizinischen Fakultäten bisher nur vereinzelt Modelle, die meist auf lokalen Initiativen beruhen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bezüglich der Integration von aus dem Ausland angeworbenen Gesundheitsfachkräften. Auch hier existieren lokale Initiativen, aber bisher fehlt ein systematischer Ansatz zum Abbau von Diskriminierung und zur Förderung von Inklusion und Diversitätskompetenz.

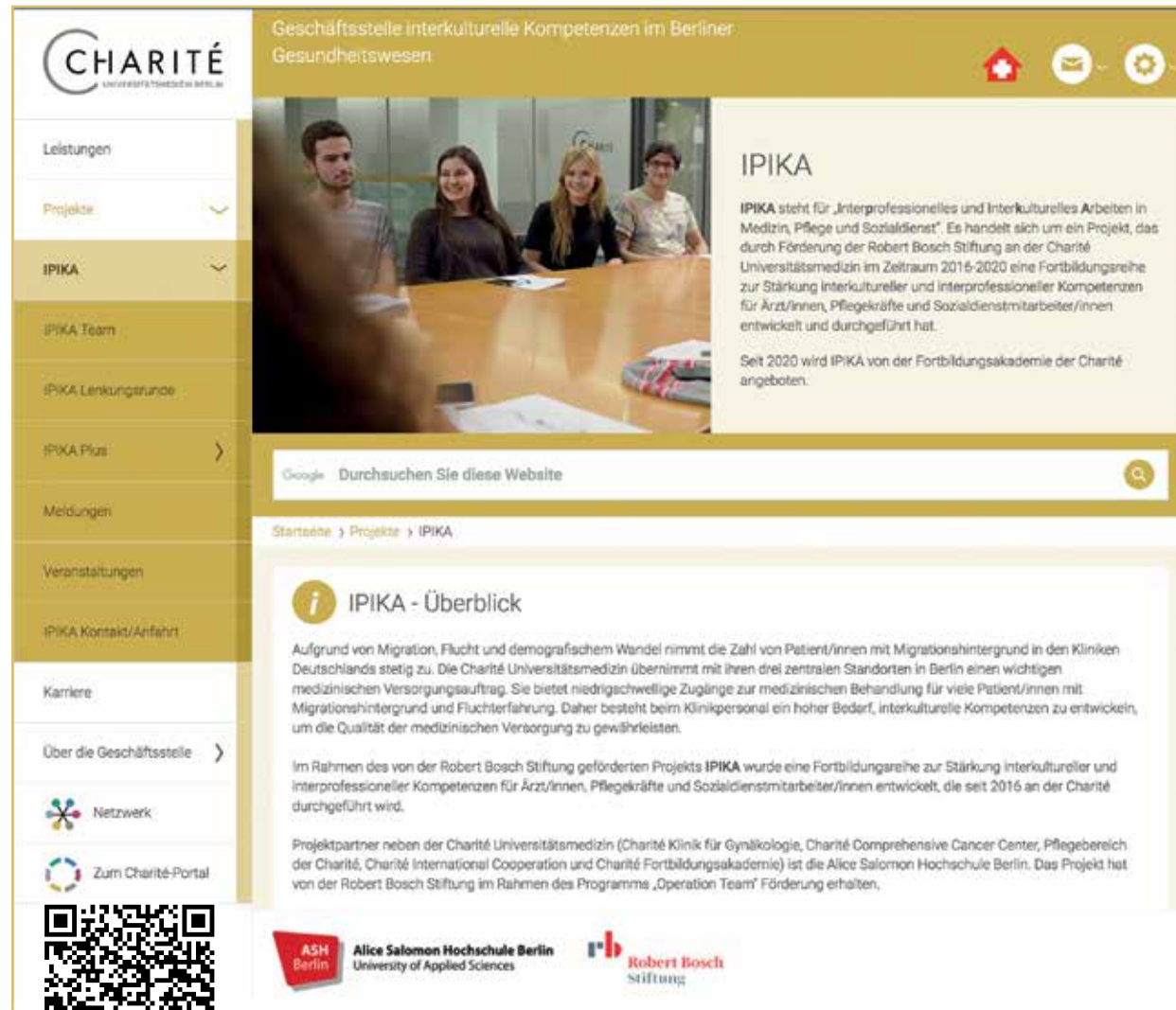
(9) Zu sozialen Herabwürdigungen zählen hier beispielsweise abwertende Äußerungen in Gegenwart der diskriminierten Person.



Kompetenzen im Umgang mit Diskriminierung und Rassismus – die IPIKA Fortbildungsreihe

Vor dem Hintergrund des oben dargestellten Kenntnisstands zu Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen hat das **Fortbildungsprojekt IPIKA** (Interprofessionelles und interkulturelles Arbeiten in der Klinik) relevante Fortbildungsinhalte für die Klinikmitarbeiter*innen in der Charité - Universitätsmedizin entwickelt. IPIKA wurde von Prof. Dr. Jalid Sehoul (Direktor der Frauenklinik Charité Virchow Klinikum) initiiert und ist ein Kooperationsprojekt mit der Alice Salomon Hochschule Berlin (Prof. Dr. Theda Borde), das von der Robert Bosch Stiftung im Rahmen des Programms „Operation Team“ gefördert wurde. Es bietet seit 2016 jährliche Fortbildungsreihen bestehend aus sechs Modulen an, die für institutionelle, strukturelle und interpersonelle Diskriminierungen im Gesundheitswesen sensibilisieren, interkulturelle Kompetenzen vermitteln und interprofessionellen Teams Kommunikationsstrategien und Handlungsoptionen bei Konflikten, Angriffen und Übergriffen an die Hand geben.

Die Teilnehmer*innen erhalten relevantes Hintergrundwissen über die Zusammenhänge zwischen Migration, Flucht und Gesundheit. Sie setzen sich mit struktureller Diskriminierung im deutschen Gesundheitswesen auseinander sowie mit intersektionalen Perspektiven auf Gesundheit und Diskriminierung. Im Rahmen von IPIKA werden interkulturelle Kompetenzen als ein Bündel sozialer Kompetenzen vermittelt, die Selbstreflexion über persönliche (soziokulturelle) Werte und Normen sowie die Fähigkeit zu Perspektivenwechsel und Empathie umfassen. Darüber hinaus gehört auch die Sensibilisierung für verschiedene Lebenswirklichkeiten dazu, wobei Stereotypisierungen und Kulturalisierungen vermieden bzw. kritisch reflektiert werden. Den IPIKA Modulen liegen ein dynamisches, konstruktivistisches Kulturverständnis und ein multiperspektivischer Ansatz in Bezug auf Faktoren menschlichen Denkens und Handelns zugrunde. Auch die Entwicklung von Ambiguitätstoleranz (es auszuhalten, das Verhalten meines Gegenübers nicht nachvollziehen zu können) und diversitätssensible Kommunikation (eine offene, voraussetzungsarme bzw. wertfreie Haltung und Kommunikationspraxis in der Interaktion) sind wichtige Bestandteile interkultureller Kompetenzen.



CHARITÉ
UNIVERSITÄT MEDIZINISCHES ZENTRUM BERLIN

Geschäftsstelle interkulturelle Kompetenzen im Berliner Gesundheitswesen

IPIKA

IPIKA steht für „Interprofessionelles und Interkulturelles Arbeiten in Medizin, Pflege und Sozialdienst“. Es handelt sich um ein Projekt, das durch Förderung der Robert Bosch Stiftung an der Charité Universitätsmedizin im Zeitraum 2016-2020 eine Fortbildungsreihe zur Stärkung interkultureller und interprofessioneller Kompetenzen für Ärzt/innen, Pflegekräfte und Sozialdienstmitarbeiter/innen entwickelt und durchgeführt hat.

Seit 2020 wird IPIKA von der Fortbildungsakademie der Charité angeboten.

IPIKA - Überblick

Aufgrund von Migration, Flucht und demografischem Wandel nimmt die Zahl von Patient/innen mit Migrationshintergrund in den Kliniken Deutschlands stetig zu. Die Charité Universitätsmedizin übernimmt mit ihren drei zentralen Standorten in Berlin einen wichtigen medizinischen Versorgungsauftrag. Sie bietet niedrigschwellige Zugänge zur medizinischen Behandlung für viele Patient/innen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung. Daher besteht beim Klinikpersonal ein hoher Bedarf, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln, um die Qualität der medizinischen Versorgung zu gewährleisten.

Im Rahmen des von der Robert Bosch Stiftung geförderten Projekts **IPIKA** wurde eine Fortbildungsreihe zur Stärkung interkultureller und interprofessioneller Kompetenzen für Ärzt/innen, Pflegekräfte und Sozialdienstmitarbeiter/innen entwickelt, die seit 2016 an der Charité durchgeführt wird.

Projektpartner neben der Charité Universitätsmedizin (Charité Klinik für Gynäkologie, Charité Comprehensive Cancer Center, Pflegebereich der Charité, Charité International Cooperation und Charité Fortbildungsakademie) ist die Alice Salomon Hochschule Berlin. Das Projekt hat von der Robert Bosch Stiftung im Rahmen des Programms „Operation Team“ Förderung erhalten.

ASH Berlin Alice Salomon Hochschule Berlin University of Applied Sciences Robert Bosch Stiftung

IPIKA Fortbildungsreihe: www.interkulturelle-kompetenz.charite.de



In der IPIKA Fortbildungsreihe widmet sich ein Modul dem sehr praxisrelevanten Thema des Umgangs mit Sprachbarrieren und der Arbeit mit professionellen Sprachmittler*innen, um institutionelle Diskriminierungen zu verringern. Der Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt, Vorurteilen und Diskriminierung im Berufsalltag steht in einem weiteren Modul im Vordergrund. Zentral ist hier die persönliche Auseinandersetzung aller Teilnehmer*innen mit verschiedenen Formen von Diskriminierung und Rassismus im eigenen Berufsfeld. Gemeinsam werden Entstehungsprozesse bzw. Wirkungen von Vorurteilen diskutiert. In der Fortbildung wird zur Selbstreflexion über den persönlichen Umgang mit wahrgenommener „Fremdheit“ und eigenen Stereotypen und Vorurteilen angeregt. Dazu gehören auch die kritische Reflexion und Diskussion kommunikativer Konventionen und diskriminierender Begriffe in den Medien und in gesellschaftlichen Alltagsdiskursen. Ein wichtiges Ziel des Moduls ist die Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung als Teil professionellen Handelns (siehe auch Mecheril 2021).

Für ein professionelles Handeln aller Gesundheitsberufsgruppen ist es außerdem essenziell, sich mit der eigenen beruflichen und gesellschaftlichen Machtposition auseinanderzusetzen und sich bewusst zu machen, welche Verantwortung daraus erwächst. Im Modul wird außerdem eine vorurteilsbewusste Kommunikation und ein sensibler Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt im beruflichen Handeln vermittelt. Ein weiterer Bestandteil ist die Entwicklung von Kommunikations- und Handlungsstrategien bei diskriminierenden und rassistischen Vorfällen in der Klinik. In der Fortbildung setzen sich die Teilnehmenden mit häufig vorkommenden rassistischen und diskriminierenden Beleidigungen und Verhaltensweisen verschiedener Akteur*innen auseinander. Teilnehmende schätzen es außerdem sehr, im Rahmen des Moduls über bestehende gesetzliche Regelungen zu Antidiskriminierung im Gesundheitswesen informiert zu werden und Fragen der Institutionalisierung von Beschwerdemechanismen für von Diskriminierung und Rassismus Betroffenen zu diskutieren.

Ein zentraler Fokus des Moduls liegt auf der Interaktion zwischen Klinikpersonal und Patient*innen bzw. Angehörigen. Hier wird diskutiert, welche Reaktionsmöglichkeiten es gibt, wenn ich beobachte, dass ein/e Kolleg*in sich diskriminierend gegenüber einer/m Patient*in äußert. Aber auch andere diskriminierende Konstellationen kommen vor: Wie handle ich, wenn ich sehe, dass ein/e Kolleg*in vom interprofessionellen Team diskriminiert wird?

Oder wenn ich als BIPoC-Pflegekraft von Patient*innen bzw. Angehörigen rassistisch behandelt werde? Auf solche Situationen angemessen zu reagieren ist besonders brisant vor dem Hintergrund von sich immer stärker diversifizierenden Teams, nicht zuletzt auch durch die starke Zunahme von Gesundheitsfachkräften, die aus dem Ausland angeworben werden. Hier sind insbesondere Führungskräfte herausgefordert, diskriminierendes Verhalten von Mitarbeiter*innen zu sanktionieren, aber auch Strategien zum Schutz von Mitarbeiter*innen vor Diskriminierung und Rassismus zu entwickeln.

Die Trainer*innen unterstützen die Fortbildungsteilnehmer*innen darin, Handlungsoptionen zu entwickeln, die zu ihrer jeweiligen beruflichen Funktion, zu verschiedenen situativen Kontexten und zu ihrer eigenen Persönlichkeit passen. Dies hat sich als besonders praxiswirksam erwiesen, wie Rückmeldungen der Teilnehmer*innen zeigen. Um den professionellen Umgang mit Konflikten zu stärken, widmet sich ein weiteres Modul außerdem Deeskalationsstrategien und unterstützenden Kommunikationstechniken in verschiedenen Konfliktkonstellationen, die in Kliniken häufig vorkommen. Derartige Konzepte sollten unserer Ansicht nach obligatorisch in die verschiedenen Aus- und Fortbildungscurricula eingebaut werden, um einerseits für das Thema Diskriminierung bzw. Rassismus zu sensibilisieren. Andererseits geht es darum, die Chancen von Diversität und Interkulturellen Kompetenzen zu verdeutlichen und einen professionellen, transparenten Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt im Gesundheitswesen zu erreichen.

Ute Siebert, Jana Schildt, Baharan Naghavi, Jalid Sehouli und Prof. Dr. Theda Borde



3.5.2 Rassismus im Gesundheitssystem: Schutzlos im geschützten Raum

Ersterscheinung des Artikels, in der taz, am 06. März 2021

Aufgrund fehlender Daten lässt sich über Rassismus im Gesundheitssystem bislang fast nur anhand von Erfahrungsberichten diskutieren. Doch davon gibt es viele. Beklagt werden schlechte Beratung, abwertende Kommentare und Vorurteile.

Schwarze Säuglinge versterben in den USA mehr als zwei Mal häufiger als weiße Babys. Ob wir in Deutschland eine ähnliche Situation haben? Wir wissen es nicht – uns fehlen die Daten.

„Sie sagten mir am Telefon, dass sie keine Geflüchteten behandeln. Sonst müssten sie danach alles in der Praxis desinfizieren. Das sei ihnen zu viel Aufwand“, erzählt Esra Mutlu der taz. Diese diskriminierende Aussage sei nur ein Beispiel von vielen, das Mutlu in ihrem Arbeitsalltag mit Gynäkolog*innen und anderem medizinischem Personal begegnet ist. Die 31-jährige arbeitete drei Jahre lang für einen kirchlichen Träger in der Geflüchtetenhilfe, organisierte Termine bei Ärzt*innen für geflüchtete Frauen und begleitete sie.

Orte der medizinischen Versorgung sind geschützte Bereiche, wenig dringt aus diesem Räumen heraus. Das ist wichtig – alles andere wäre ein Eingriff in die Privatsphäre der Patient*innen. Gleichzeitig stellt dieser Schutzraum ein Problem dar. Denn genau wie in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens werden hier Fehler gemacht, gibt es Rassismus, Sexismus und andere Formen der Diskriminierung. Sichtbar wird das nur, wenn Menschen sich trauen, ihre Erfahrungen mit der Öffentlichkeit zu teilen.

Mutlu erzählt, dass Frauen oft nicht richtig beraten wurden. Eine 35-jährige Geflüchtete aus Sierra Leone sei zum Beispiel schwanger geworden, obwohl sie zuvor die Pille verschrieben bekommen hatte. Es stellte sich heraus, dass die Gynäkologin der Frau nicht erklärt hatte, wie sie die Pille einnehmen musste. Also nahm sie die Pille immer direkt vor dem Geschlechtsverkehr und nicht täglich, wie es vorgesehen ist. Mutlu kontaktierte die Ärztin. Ihre Reaktion: „Wir sind hier in Deutschland. Ich kann einer erwachsenen Frau doch nicht wie einer 14-Jährigen erklären, wie sie die Pille einnehmen soll.“

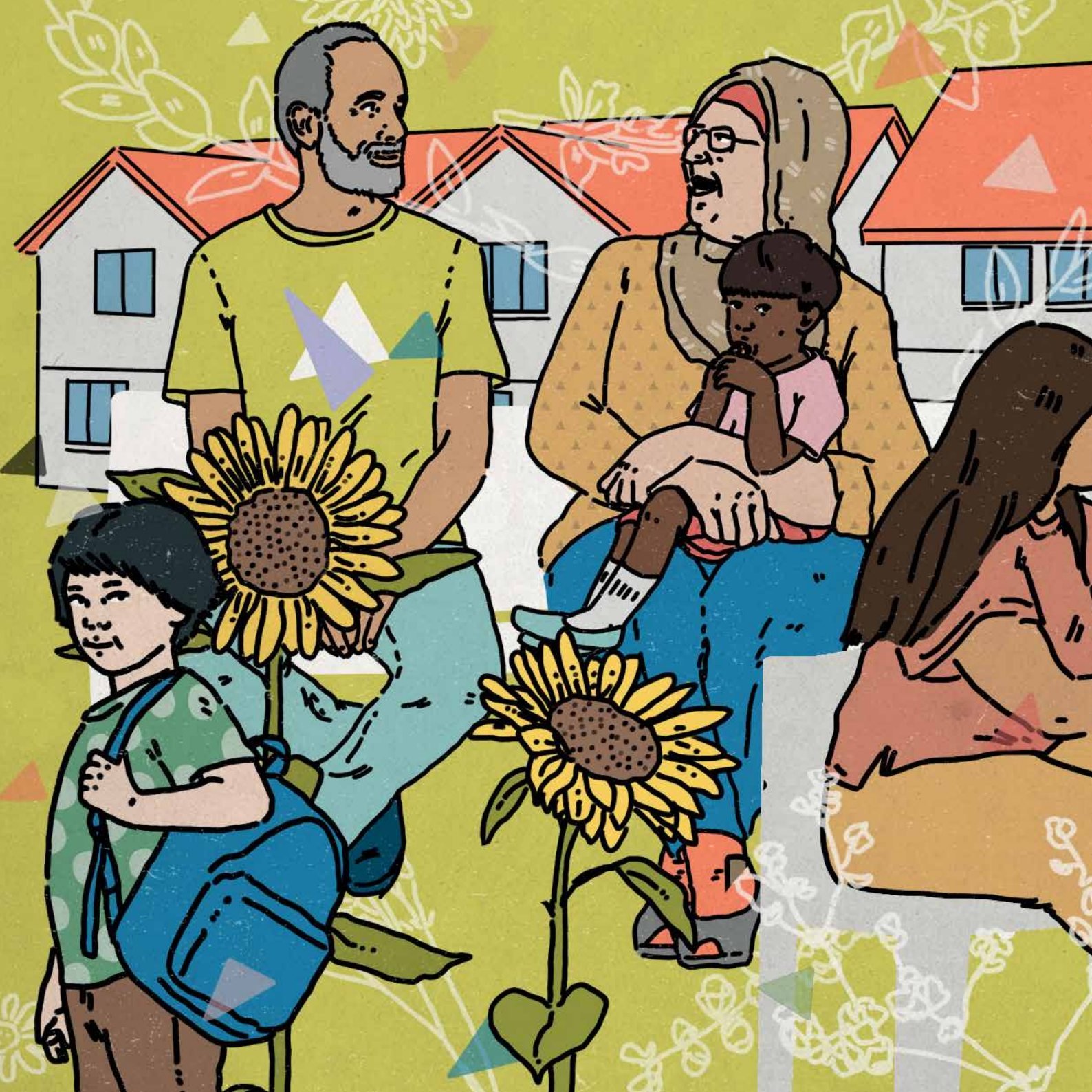


Fehler passieren, das ist klar, doch steckt dahinter ein System? Ob es im Gesundheitswesen Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder eines Migrationshintergrundes gibt, darauf kann Theda Borde keine eindeutige Antwort geben. Borde beschäftigt sich als Professorin für Sozialmedizin und Public Health an der Alice-Salomon-Hochschule in Berlin mit der Problematik der diversitätsgerechten Gesundheitsversorgung. Sie forscht zwar in diesem Bereich – aber generelle Aussagen lassen sich noch nicht machen. „Wir haben in Deutschland ein Forschungsdefizit zu Rassismus in der Gesundheitsversorgung“, sagt Borde. Das Thema sei lange ignoriert worden. Im Frauengesundheitsbericht des Robert-Koch-Instituts von 2020 heißt es dann auch, dass „nur wenige Datenquellen“ vorliegen, die „differenzierte Auswertungen für spezifische (Herkunfts-)Gruppen erlauben.“

Anders gesagt: Es werden in Deutschland nicht genügend Daten erhoben, um der Frage nachzugehen, ob Frauen mit Migrationshintergrund im Gesundheitssystem diskriminiert werden – und ob das Auswirkungen auf ihre Gesundheitsversorgung hat. Anders sieht in den USA aus: Dort gibt es umfassende Studien. Aus diesen geht beispielsweise hervor, dass die Müttersterblichkeit Schwarzer Frauen zwei- bis dreimal so hoch ist wie die weißen Frauen. Auch Schwarze Säuglinge versterben in den USA mehr als zwei Mal häufiger als weiße Babys. Ob wir in Deutschland eine ähnliche oder eine ganz andere Situation haben? Wir wissen es nicht, uns fehlen die Daten.

Aufgrund fehlender Daten lässt sich über Rassismus in der Medizin bislang fast nur anhand von Erfahrungsberichten sprechen. Und die gibt es: Sie reichen von schlechter Beratung über abwertende Kommentare bis hin zu Vorurteilen. Ein gängiges Vorurteil in der Geburtshilfe sei, dass „arabische Frauen immer laut schreien“, erzählt Wiebke Peters, die als Hebamme in einer Berliner Klinik arbeitet. „Eine klassische Situation ist, wenn wir bei der Übergabe zusammensitzen und eine Frau laut schreien hören. Dann kommt fast jedes Mal der Spruch, dass das bestimmt wieder eine arabische Frau ist, die so laut schreit, aber gar nichts hat und nur Schmerzmittel will.“

Für das Vorurteil, dass „südländische“ Frauen „sich anstellen“, obwohl es keinen medizinischen Grund gebe, gibt es einen Fachbegriff: Morbus Mediterraneus. Im DocCheck Flexikon, einem weit verbreiteten medizinischen Online-Lexikon, findet sich diese Bezeichnung als Alternativbegriff für das „Mittelmeersyndrom“ oder auch „Mamma-Mia-Syndrom“.



„Von Morbus Mediterraneus zu sprechen, ist unter Ärzt*innen Standard“, sagt auch Franziska Amissah, die als Oberärztin für Gynäkologie arbeitet. Sie kennt diese „Mikroaggressionen“, wie sie sie nennt, nicht nur aus der Perspektive der Ärztin, sondern auch als Patientin. „Ich bin Schwarz und werde als Schwarze gesehen, natürlich habe ich Entsprechendes erlebt“, sagt Amissah.

Bei der Entbindung ihres eigenen Kindes habe sie etwas erlebt, das auch die Hebamme Peters aus ihrer Arbeit kennt: Sie erhielt keine Periduralanästhesie, obwohl sie mehrmals darum bat. Der Grund: Die sogenannte PDA zur Schmerzreduktion bei der Geburt wird in den Rücken gespritzt und bedarf einer ärztlichen Aufklärung. Obwohl sie Muttersprachlerin ist, bestand bei Amissah Skepsis, dass sie die Aufklärung richtig verstanden hatte.

„Das Problem haben wir sowohl bei PDAs als auch bei Kaiserschnitten“, sagt Borde. Mit ihrem Team hat sie 2012 eine Studie durchgeführt, in der sie die Rate von PDA bei Frauen mit türkischem Migrationshintergrund mit Frauen ohne Migrationshintergrund verglichen hat. Sie fand unter anderem heraus, dass bei Frauen mit geringen Deutschkenntnissen signifikant weniger PDAs durchgeführt wurden. Es bestehe oft Unsicherheit, ob die Aufklärung verstanden wurde“, erklärt Borde. „Durch die unzureichende Sprachmittlung haben wir so etwas wie strukturellen Rassismus im Gesundheitswesen.“

Strukturen genauer betrachten

Der Ausdruck „struktureller Rassismus“ führt bei vielen schnell zu Abwehrreaktionen. Denn jene vielen Ärzt*innen, Pflegende, Hebammen und andere, die im medizinischen Bereich arbeiten, die Menschen nach bestem Wissen und Gewissen behandeln, fühlen sich dadurch an den Pranger gestellt. Dabei wird vergessen, dass ein System rassistisch sein kann, ohne dass eine einzige Person in diesem System rassistische Einstellungen hat.

Das Problem der Sprache verdeutlicht dieses Paradox. Bei der Entbindung einer russischsprachigen Frau, erzählt die Berliner Hebamme Peters, wurden die Herztöne des Kindes plötzlich schlecht, ein Not-Kaiserschnitt wurde angeordnet. Die Schwangere sollte sich auf den Operationstisch umlegen, aber verstand die Anweisung nicht. „Plötzlich war ganz viel Wut im Raum“, sagt Peters. „Alle schrien auf die Frau ein, dass sie sich schnell umlegen sollte. Aber sie verstand nichts und hatte nur Angst.“ Das Problem, davon ist auszugehen, war nicht eine rassistische Haltung der Ärztin, sondern die Kommunikation in einer Krisensituation.

„Es gibt Mittel, die sprachliche Verständigung zu ermöglichen“, sagt Borde. Es gebe auch für die Gesundheitsversorgung qualifizierte Dolmeterservice. Einzelne Ärzt:innen, Hebammen und Pflegekräfte mit rassistischen Einstellungen sind das eine. Doch drängender ist es, die Strukturen im Gesundheitssystem abzubauen, die Rassismus und Diskriminierung ermöglichen oder begünstigen. Dies können neben Dolmeterservice zum Beispiel Antirassismus- oder Integrationsbeauftragte an Kliniken sein. Das UKE Hamburg hat als eine von wenigen Kliniken in Deutschland seit vergangenem Jahr eine solche Beauftragte, an die sich sowohl Patient*innen als auch Personal mit Beschwerden oder Fragen wenden können.

Ein erster wichtiger Schritt. Doch um angemessene Maßnahmen im Umgang mit Rassismus zu schaffen, braucht es Daten. Außerdem müssen Menschen, die Diskriminierung erfahren oder beobachten, eine Struktur haben, an die sich wenden können. Personal muss sich trauen können, Vorfälle zu melden. Und das ist meistens noch nicht der Fall. Keine der Frauen, die in diesem Text zitiert werden, möchte ihren Namen öffentlich nennen, aus Angst vor negativen Folgen für ihre berufliche Stellung.

„Manchmal fühlt es sich an, als würde man gegen Windmühlen kämpfen“, sagt die Ärztin Amissah.
„Aber letztendlich geht es doch darum, unsere Patient*innen zu respektieren. Alle unsere Patient*innen.“

Gilda Sahebi



Tipps:

- Rassismus im Gesundheitswesen



www.gesundheit-nds.de/images/pdfs/impulse/LVG-Zeitschrift-Nr110-Web.pdf

- „Medical Racism“, eine ZDF-Dokumentation



www.zdf.de/comedy/aurel-original/medical-racism-102.html

- Beiträge von Black in Medicine:



www.blackinmedicine.de

3.5.3 Ein Erfahrungsbericht aus Berlin - Stimmen aus der BIPOC-Community

Kurz vor einer Operation sagt ein OP-Krankenpfleger zu einer Patientin, während er die Kanüle einführt „ich liebe Ihre schwarze Haut, bei Euch sieht man aber nicht...“

Ein Arzt sagt zu einer Patientin, als er die Ergebnisse ihrer Blutuntersuchung: “Sie sind die erste Afrikanerin, die keine komische Krankheit hat, die meisten Afrikaner*innen, die zu mir kommen, haben komische Krankheiten“.

Die Patientin freut sich, dass sie gesund ist. Diese Äußerungen vom Arzt machen ihre Freundin stutzig, weil sie diese Aussage gerade nicht diskriminierungsfrei findet. Sie will die Freundin nicht verunsichern und lässt das Thema bleiben. Diese Geschichten und viele andere Geschichten hört man von vielen Menschen, die mit grenzwertigen Kommentaren zu tun haben und nicht wissen, wie sie sie einordnen sollen und wie sie darauf reagieren sollen. Oft handelt es sich um Kommentare, die freundlich klingen und lachend geäußert werden, im Grunde aber diskriminierend sind und bleiben.

Das Thema Rassismus im Gesundheitswesen hat seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie an Gewicht gewonnen. Menschen, die asiatisch gelesen werden, sind in Berlin sowie auf der ganzen Welt Opfer von Angriffen und Schlägen, gewalttätigen Belästigungen, rassistischen Beleidigungen und Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Pandemie geworden. Ihre unterschiedlichen Erfahrungsberichte öffneten die Türen, um das Thema anzusprechen. Studien haben bewiesen, dass Rassismus im Alltag krank macht, und das muss ausgesprochen werden. Rassismus im Gesundheitswesen kann sich direkt auf die Menschen auswirken oder es sind die Strukturen, die Menschen eine vollkommene Teilhabe erschweren. Es geht um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Kenntnissen, um Ärzt*innen, die bereit sind zu arbeiten, es aber nicht können und auf ihre Approbation warten, es geht um das unterschiedliche Gesundheitsverständnis. Wir haben oft mit einer Gesundheitsversorgung zu tun, die zu wenig die Bedarfe und Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen berücksichtigt bzw. im Blick hat. Unsere Gesellschaft wird zunehmend vielfältiger, was bedeutet, dass die unterschiedlichsten Bedarfe und Bedürfnisse erkannt und in der Gesundheitsversorgung berücksichtigt werden müssen.



Das Gesundheitsverständnis bzw. Wahrnehmung kann sich stark unterscheiden, je nachdem wie und wo man aufgewachsen ist. Was eine Person unter Gesundheit versteht, kann sich sehr schnell ändern, sobald die Sprache gewechselt wird.

1998 verabschiedete die Weltgemeinschaft ein Rahmenkonzept „Gesundheit für alle“ für das 21. Jahrhundert. Drei zentralen Grundwerte wurden genannt: „Gesundheit als ein fundamentales Menschenrecht, gesundheitliche Chancengleichheit und Solidarität im Handeln zwischen den Ländern und innerhalb der Länder sowie Partizipation und Rechenschaftspflicht des einzelnen wie auch von Gruppen, Institutionen und Gemeinschaften in Hinsicht auf eine kontinuierliche gesundheitliche Entwicklung“. Eine der vier Hauptstrategien für die Entwicklung von Maßnahmen fordert beispielsweise einen partizipativen Gesundheitsentwicklungsprozess, der für die Gesundheit relevanten Partner*innen auf allen Ebenen einbezieht – zu Hause, in der Schule, am Arbeitsplatz, in der örtlichen Gemeinde und auf Landesebene – und der einen kooperativen Ansatz bei der Entscheidungsfindung, Umsetzung und hinsichtlich der Rechenschaft fördert. Inwieweit wird diese Strategie in der lokalen Gesundheitsförderung- und Prävention berücksichtigt? Ähnlich wie im Medizinstudium oder im Lehramtsstudium stellt sich auch hier die Frage, wie das Thema Diversität im Rahmen des Medizinstudiums Raum findet, bzw. angesprochen wird. Die aktuellen Entwicklungen rund um Covid 19 haben uns deutlich vor Augen geführt, wie eng die miteinander verbunden ist und dass eine enge Zusammenarbeit unabdingbar ist. Gesundheit für Alle ist der Slogan bzw. das Mantra / das Ziel vieler Länder, internationaler, nationaler sowie lokaler Organisationen, von Kreuzberg bis nach New York soll Gesundheit für alle ermöglicht werden. Unsere Gesundheitsversorgung muss natürlich diverser werden, wir müssen alle dazu beitragen, dass Diversität kein Lippenbekenntnis bleibt.

Maimouna Ouattara

**Video-Tipp:**

Alice Hasters zu Rassismus in der Arztpraxis im
„Jetzt mal konkret“

<https://www.youtube.com/watch?v=SgQbB9Zagms>
Diskriminierungsrisiken in der Gesundheitsversorgung



Webseite: Stiftung-Mercator

Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität.

www.stiftung-mercator.de/de/publikationen/diskriminierungsrisiken-und-handlungspotenziale-im-umgang-mit-kultureller-soziooekonomischer-und-religioeser-diversitaet/



Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität
Ein Gutachten mit Empfehlungen für die Praxis

In: **Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität.**

Autor*innen: Andreas Merx, Dr. Aleksandra Lewicki, Nathalie Schlenzka, Dr. Katrin Vogel

Herausgeber: Stiftung Mercator

Seiten: 146

Veröffentlichung: Juli 2021

Sprache: Deutsch

Kostenfreier Download

STIFTUNG
MERCATOR



4. Die Qualifizierungsreihe „Diversity-Berater*in in der eigenen Organisation“

Die Qualifizierungsreihe fand 2021 statt und beinhaltete fünf Module (zwischen 15. April und 11. Juni). Als Angebot des Bundesverbandes NeMO im Rahmen des Projekts *wir sind viele – gegen rassistische und diskriminierung* fand sie in Kooperation mit dem Institut Social Justice und Radical Diversity statt und wurde von Leah C. Czollek und Diana-Sandrine Kunis konzipiert und durchgeführt. Die Teilnehmende (gesamt: 17 Personen), die durchgängig anwesend waren, erhielten am Ende der Qualifizierungsreihe ein Zertifikat „Diversity-Berater*in in den Migrant*innenorganisationen“ vom Institut für Social Justice und Radical Diversity.

4.1 Inhaltliche Schwerpunkte

Die Qualifizierungsreihe basierte auf dem Konzept „Social Justice und Diversity“ (Czollek/Perko/Kaszner/Czollek 2019) als ein diskriminierungskritisches Bildungs- und Trainingskonzept, dessen Ziel es ist, strukturelle Diskriminierung zu verstehen, Verwobenheiten verschiedener Diskriminierungsformen sichtbar zu machen und Handlungsoptionen gegen diese Diskriminierungsformen für die eigene Handlungs- und Arbeitspraxis zu erarbeiten. Kennzeichnend für das Konzept ist dabei ein diskriminierungskritisches Verständnis von Diversity und der damit verbundene Fokus auf strukturelle und intersektionale Diskriminierung. (Zu den Grundlagen, siehe Kapitel 2 und 8.1)

Folgende Themen wurden in der Qualifizierungsreihe in Form von Modulen besprochen:

Modul 1: Grundlagen – Einführung in Social Justice und Diversity

Im ersten Modul standen die theoretischen und methodischen Grundlagen des Konzepts im Vordergrund, die uns in allen weiteren Bausteinen begleitet haben.

- Das Konzept Social Justice und Diskriminierungskritisches Diversity
- Diskriminierungsmatrix
- Systemische Intersektionalität
- Ethisch- dialogische Gesprächsform: Mahloquet

Modul 2: Strukturelle Diskriminierung – Klassismus als Diskriminierungsform

Im zweiten Modul haben wir uns dem Thema Klassismus gewidmet. Klassismus meint die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres sozialen und ökonomischen Status und betrifft Aberkennungsprozesse von Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft sowie ihres jeweiligen sozialen Status. In diesem Modul beschäftigten wir uns insbesondere mit der Intersektion Klassismus und Antisemitismus. Wir erarbeiteten, was Klassismus und Antisemitismus genau meint, wie sie sich aufzeigen lassen und was wir für Handlungsoptionen in unserem Alltag und Arbeitskontext haben.

- Klassismus
- Antisemitismus
- Systemische Intersektionalitäten
- Handlungsspielräume

Modul 3: Strukturelle Diskriminierung – Rassismus, Migratismus und Antirromatismus/Antisintiismus

Im dritten Modul beschäftigten wir uns gemeinsam mit der Diskriminierungsform Rassismus. Im Detail beschäftigten wir uns mit Anti-Schwarzem Rassismus, Anti-Muslimischem Rassismus, Anti-Asiatischem Rassismus und Anti-Slawischem Rassismus sowie Migratismus als Diskriminierung von Menschen mit Migrationsgeschichte und als Diskriminierung gegen geflüchtete Menschen. Zudem beschäftigten wir uns mit dem Thema Antirromatismus und Antisintiismus. Dabei wurde reflektiert, wie sich die verschiedenen Rassismen in unserem Alltag zeigen, und erarbeiteten Handlungsoptionen dagegen für den eigenen Arbeitskontext.



- Rassismen: Anti-Schwarzer Rassismus, Anti-Muslimischer Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus und Anti-Slawischer Rassismus, Migratismus
- Antirromatismus und Antisintiismus
- Systemische Intersektionalitäten
- Handlungsspielräume

Modul 4: Moderation und Konflikte in der Arbeitswelt

Im vierten Modul beschäftigten wir uns mit der Frage, wie Veranstaltungen und Gesprächsrunden moderiert werden können. Dabei ging es darum, wie Konflikte erkannt und analysiert werden können und welche Handlungsspielräume die Teilnehmenden in ihrer Institution haben.

- Moderationstechniken
- Vorbereitung eines Gespräches als Moderator*in
- Konfliktarten/Konfliktanalyse
- Neutrale Haltung

Modul 5: Reflexion und Fallbesprechung / Resilienz und Empowerment

In diesem Modul behandelten wir eigene Fälle der Teilnehmenden im Rahmen einer kollegialen Fallbesprechung. Wir befassten uns auch mit den Auswirkungen der Arbeit in institutionellen Strukturen und entwickelten gemeinsam Strategien dafür, was die Teilnehmenden an ihren (Arbeits-)Kontexten bestärken und widerstandsfähig machen kann.

- Was bedeutet Resilienz im Arbeitskontext
- Methode: Kollegiale Beratung

In allen Modulen waren folgende Leitfragen zentral:

- Was bedeutet Pluralität bzw. Radical Diversity für meine Organisation und ihre Organisationseinheiten (Teams)?
 - Wie wird mit Pluralität umgegangen?
 - Wie wird Klassismus, Rassismus wie Anti-Schwarzer Rassismus, Anti-Muslimischer Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus und Anti-Slawischer Rassismus, Migratismus, Antiromatismus/Antisintiismus und Antisemitismus in Strukturen, in Sprache und Handeln sichtbar und spürbar?
 - Wie werden die Veränderungsprozesse moderiert und Mitarbeitende und Ehrenamtliche bzw. Aktive einbezogen?
 - Welche Handlungsspielräume habe ich?
- Dies war ein Querschnittsthema bei allen Modulen und Fragen von Gender und Queer.

Methoden und methodisch-didaktische Herangehensweise

Die Qualifizierungsreihe „Diversity-Berater*in in der eigenen Organisation“ basierte auf einem breiten Spektrum an Methoden, da durch differenzierte Wissensvermittlung ein besserer Lernerfolg garantiert ist.



Die Qualifizierungsreihe setzt deshalb auf folgenden Ebenen an:

- Lernen auf der Erfahrungsebene: Die Teilnehmenden führten selbstreflexive Übungen durch.
- Lernen auf der Anwender*innenebene: Die Teilnehmenden reflektierten gemachte Erfahrungen und gewannen Rückschlüsse für die eigene Praxis.
- Lernen durch Konzeption: Die Teilnehmenden lernten, die Inhalte für ihre eigene migrantische Organisation zu entwickeln und anzuwenden. Dafür bekamen sie Tools für die praktische Umsetzung.

Die methodisch-didaktische Herangehensweise basierte auf folgenden Momenten:

- Handlungsorientiert
- Zielgruppenorientiert
- Teilnehmende aktivierend (Arbeitsgruppen, Kurzreferate, Präsentationen etc.)
- Prozessorientiert
- Praxisbezogen und transfersichernd (Fallbearbeitung durch kollegiale Beratung, Supervision etc.)
- Einsatz von Medien und unterschiedlichen Materialien

Die Teilnehmenden an den Qualifizierungsreihen waren Interessierte aus den NeMO-Verbänden und aus einigen bundesweit agierenden MO. Der Wirkungsraum der auszubildenden Diversity-Berater*innen richtete sich nach innen, also an Personen, die in ihrer eigenen Organisation (hier Migrant*innenorganisation, Verbund) Veränderungsprozesse anstoßen, beraten und begleiten werden. Die Qualifizierungsreihe wurde digital durchgeführt.

Nach jedem Modul wurden die Teilnehmenden zum vorangegangenen Modul um ein Feedback aus der Perspektive ihrer Funktion in NeMO gebeten. Im Hinblick auf das prozessorientierte Arbeiten mit den Teilnehmenden, in dem die Ausbilderinnen immer wieder auf die Bedarfe eingegangen sind, wurden keine Unterschiede zwischen den Feedbacks der angestellten und der ehrenamtlichen Mitarbeitenden gemacht: beide hatten gleiches Gewicht. Jedes Modul wurde prozessbegleitend angepasst, sodass es keine schematische Abarbeitung der oben genannten Themen gab.

Leah Carola Czollek und Diana-Sandrine Kunis



4.2 Feedback der Teilnehmenden aus der Qualifizierungsreihe

Die Teilnehmenden setzten sich sehr intensiv mit den jeweiligen Inhalten der Module auseinander. Sie spiegelten wider, dass allein schon die Definitionen eine gute Arbeitsgrundlage für sie darstellten. Die Sensibilisierung in Bezug auf die einzelnen Diskriminierungsformen und insbesondere auch mit der Systemischen Intersektionalität der Diskriminierungsformen (wie Rassismus und Klassismus) unterstützte sie im Kontext ihrer Tätigkeiten. Insgesamt fanden sie den Ansatz des Konzeptes „Social Justice und Radical Diversity“ als sehr geeignet, sich mit den Themenbereichen der Module auseinanderzusetzen.

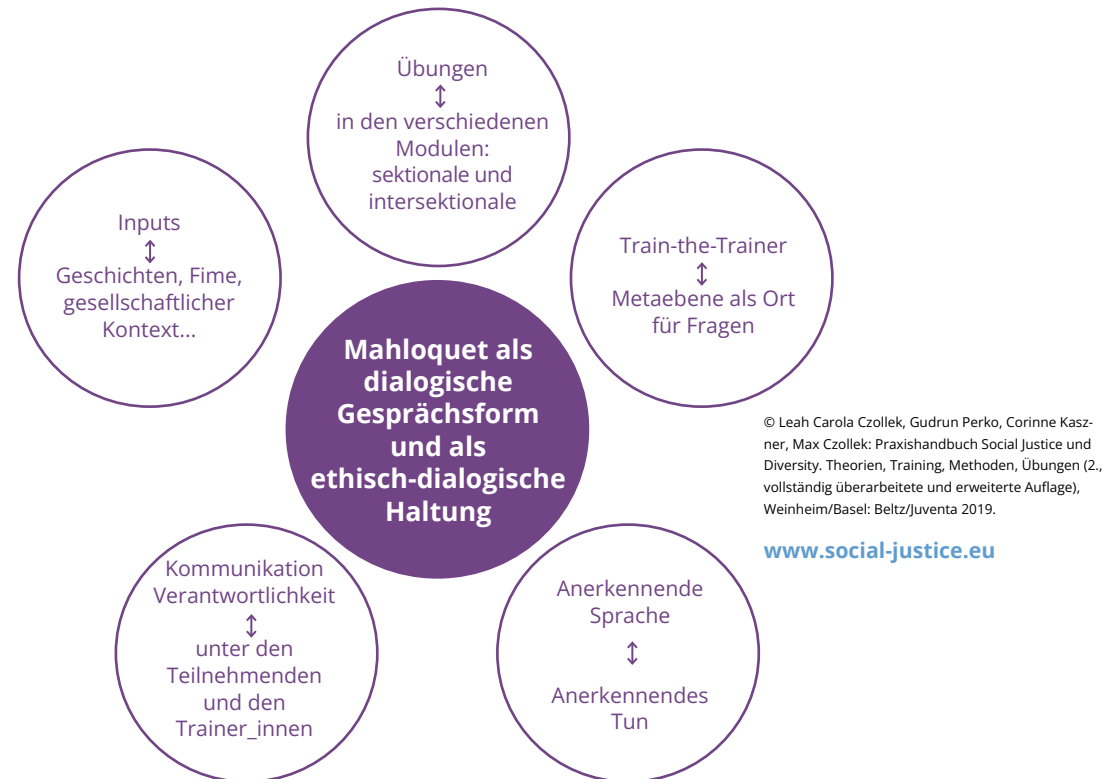
Hierbei schätzten sie die unideologische und nicht moralisierende Herangehensweise sehr. Überdies waren die Teilnehmenden sehr angetan über die Möglichkeiten des ausführlichen Austausches über ihre Arbeit und über die Möglichkeit der Vernetzung, was sie als sehr empowernd für ihre Arbeit beschrieben.

Im Feedback kam immer wieder zum Vorschein, dass die Teilnehmenden auch Handlungsempfehlungen für die Politik und Kommunalpolitik hatten. So wurde etwa formuliert:

- Wenn es den politischen Akteur*innen tatsächlich um die Stärkung der migrantischen Selbstorganisationen und um ihre wirkliche Partizipation und Beteiligung an kommunalen Politiken und Prozessen geht, dann bedarf es ausreichender materieller und personeller Ressourcen: Räume, Infrastruktur, mehr Personalstellen, verstetigte Regelfinanzierung in den Haushalten, Verstetigung von Weiterbildungen für die Mitarbeitenden.
- Wichtig war den Teilnehmenden zudem die Möglichkeit zur Netzwerkbildung und zum regelmäßigen Austausch. Auch dafür bedarf es vermehrt Ressourcen.
- Neben der gesellschaftlichen Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit, die Menschen in den NeMO-Verbänden erfahren, bedarf es aus der Perspektive der Teilnehmenden die strukturelle Verankerung des politischen Willens, Diskriminierung entgegenzuwirken und Beteiligung von Migrant*innen im kommunalen Bereich und in Entscheidungsgremien aktiv zu fördern. Dies kann nur durch entsprechende Personalpolitik und Finanzpolitik geschehen.
- Die Teilnehmenden betonten in ihrem Feedback wiederholend, dass die Praxis der Projektförderung sich dahingehend verändern muss, dass die migrantischen Projektarbeit verstetigt wird.

MAHLOQUET als Methode im Social Justice und Diversity Training

Die Methode Mahloquet als dialogische Gesprächsform und als ethisch-dialogische Haltung des Social Justice und Diversity Trainings kommt in verschiedenen Trainingsbereichen und Dimensionen zur Anwendung.



Diese Handlungsempfehlungen wurden durchgehend aus der Erfahrung in migrantischer Projektarbeit formuliert und dabei wurde hervorgehoben, dass die Antidiskriminierungsarbeit kein Projekt sein kann, sondern ein politisches Anliegen zugunsten der pluralen Demokratie sein muss. Diese Erkenntnisse sind deckungsgleich mit den gewonnenen Daten aus den durchgeführten Expert*innen-Interviews (siehe Kapitel 5).

Leah Carola Czollek und Diana-Sandrine Kunis



5. Bedarfsanalyse: Was benötigen die Mitarbeiter*innen von Migrant*innenorganisationen an Fortbildungen zur Professionalisierung ihrer antirassistischen Arbeit?

Im Zentrum der Bedarfsanalyse stand die Frage nach den Bedarfen der Mitarbeiter*innen von Migrant*innenorganisationen vom Bundesverband NeMO an Fortbildungen zur Professionalisierung ihrer antirassistischen Arbeit.

5.1 Forschungsgrundlagen

Der Forschungsgegenstand umfasst die Frage, inwiefern antirassistische Arbeit innerhalb des Angebots des Bundesverbandes NeMO gefördert und ausgebaut werden könne. Dazu wurden Expert*innen aus unterschiedlichen Migrant*innenorganisationen zu ihren aktuellen Ansichten und Arbeitsweisen in Bezug auf Antirassismus befragt.

Einleitend wurden die interviewten Personen gefragt, wie ihnen die Aktivitäten des Bundesverbandes, an denen sie teilnahmen, gefallen haben? Hierbei sollten die befragten Personen auf einen besonderen Moment, ein Ereignis, einen Inhalt eingehen, die ihnen in Erinnerung geblieben sind. Ergänzend dazu wurde auch nach empowernden Effekten gefragt und inwieweit diese möglicherweise ihr Selbstbewusstsein gestützt haben oder sich andere stärkende Effekte ergaben. Um den Bezug der individuellen Ebene zu einer antirassistischen Arbeitsweise zu erfragen, geht die anschließende Frage darauf ein, inwiefern die Teilnahme an Angeboten das Verständnis von Rassismus geändert oder erweitert hat? Die befragten Personen sollten hier auf Erkenntnisse ihrerseits eingehen. Abschließend wurde erfragt, inwiefern die Erfahrungen der interviewten Personen aus den Seminaren, Workshops oder Aktivitäten ihre Handlungen und Arbeitsweise beeinflusst haben.

Auf struktureller Ebene beschäftigten sich die Fragen mit den internen Aktivitäten der Organisationen und Verbände im Bereich antirassistischer Arbeit. Hinterfragt wurde dazu, wie diese Arbeit auf kommunaler Ebene stattfindet. Zudem wurde erfragt, inwiefern die bisher durchgeführten Aktivitäten von NeMO-Verbände ausreichend für die Stärkung der eigenen Arbeit sind, beziehungsweise sie es nicht sind. Anschließend wurde erfragt, in welcher Hinsicht die Aktivitäten Veränderungen in der Arbeit der jeweiligen Organisation herbeiführten?

Zu guter Letzt wurden die Interviewten gebeten, Wünsche an den Bundesverband NeMO zu äußern, inwieweit dieser (auch auf kommunaler Ebene) unterstützend agieren könnte.

Methodisch wurde mit dem Erhebungs- und Auswertungsansatz von Meuser und Nagel (1991) gearbeitet. Wir haben diese Methodik gewählt, da sie sich besonders für eine kurzzeitige, dennoch intensive Erhebung von thematischen Erkenntnissen eignet. Der Fokus liegt hier auf den persönlichen Erfahrungen und dem Spezialwissen der Interviewten im jeweiligen Arbeits- und Lebensbereich (genaue Angaben zur Methode und Vorgangsweise siehe Annex).

5.2 Ergebnisse der Bedarfsanalyse und theoretische Kontextualisierung

Um die Bedarfe der Mitarbeiter*innen in den NeMO-Verbänden zu eruieren, wurde eine qualitative Forschung durchgeführt. An dieser Stelle werden die Ergebnisse der Bedarfsanalyse auf einen Blick dargestellt. Zusammenfassend ist erkennbar, dass die Aktivitäten des Bundesverbandes der NeMO-Verbände einen wertvollen Einfluss auf Organisationen und Individuen haben. Im Folgenden werden die Ergebnisse entlang der gestellten Fragen (Leitfaden) im Sinne von Themenbereichen auf einen Blick dargestellt.

Die Verknüpfung und Perspektivvielfalt, die durch die unterschiedlichen Teilnehmer*innen zusammengekommen ist, wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt. Die Themenbereiche wurden durch referierende Personen und Rollenspiele und durch die Erfahrungsberichte der Teilnehmer*innen, vielseitig und professionell kontextualisiert, sodass auch historische Zusammenhänge, in Bezug zu aktuellen Diskriminierungsformen gesetzt worden sind. Die Sensibilisierung für eine diskriminierungsfreie Sprache wurde in unterstützenden Impulsen vermittelt, sodass eine Festigung und Förderung der eigenen antidiskriminierenden Haltung erfolgen konnte. Durch die Verbindung von Theorie und Praxis in den Workshops konnten die einzelnen Themen tiefer verstanden werden. Wichtig war auch die Thematisierung von Beratung im Kontext von Verweisberatung, so dass hier auch eine strukturelle machtkritische Einordnung erfolgen konnte. Dazu gehörte auch, eine tiefere Empathie empfinden zu können für die Menschen, mit denen gearbeitet wird.



Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse

Wirkung der durchgeführten Aktivitäten des Bundesverbandes auf die Teilnehmenden aus den NeMO-Verbänden

Sehr positiv bewertet:

- Verknüpfung und Perspektivvielfalt.
- Sensibilisierung für eine diskriminierungsfreie Sprache.
- Gegenwärtige und historische Zusammenhänge in Bezug zu aktuellen Diskriminierungsformen.
- Verbindung von Theorie und Praxis.
- Thematisierung von Beratung im Kontext von Verweisberatung.

Empowernde Effekte bei den Teilnehmenden durch die Angebote

Das Angebot der unterschiedlichen Weiterbildungsmöglichkeiten hat eine wertvolle Option der Vernetzung mit sich gebracht. Die Begegnung auf Augenhöhe und die Anerkennung der vielseitigen Expertisen haben den Teilnehmenden viele verschiedene Einsichten und Erkenntnisse ermöglicht. Der gemeinsam gestaltete Raum für Thematisierung von sensiblen Themen wie Rassismus haben ein wertschätzendes Miteinander realisiert. Die wertschätzende Haltung und die gewonnenen Erkenntnisse konnten auch an den eigenen Arbeitsplatz mitgenommen und dort mit den Mitarbeitenden geteilt und reflektiert werden. Die Angebote des Bundesverbandes stellen eine Gelegenheit dar, sich und seine eigenen Kategorisierungsbilder und der damit einhergehenden Diskriminierung, klar zu hinterfragen und sich kritisch damit auseinanderzusetzen.

Ein wichtiger Punkt war die Festigung der eigenen Zivilcourage über den Arbeitskontext hinaus. Die Möglichkeit der Vernetzung hat einen empowernden Charakter, weil dadurch die eigene Reichweite vergrößert werden kann und der eigene Schmerz und die eigene Trauer sich in Stärke verwandelt hat. Zur Stärkung führte auch die Zusammenarbeit mit anderen Vereinen wie z. B. RIAS und die Bürger*innenDialoge. Das wurde als Emanzipatorisches aufgefasst.

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse

Empowernde Effekte bei den Teilnehmenden durch die Angebote

Sehr positiv bewertet:

- Unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten brachten eine wertvolle Option der Vernetzung.
- Begegnung auf Augenhöhe und die Anerkennung der vielseitigen Expertisen haben viele Erkenntnisse ermöglicht.
- Wertschätzende Haltung und die gewonnen Erkenntnisse konnten auch an den eigenen Arbeitsplatz mitgenommen werden.
- Möglichkeit der Vernetzung hat einen empowernden Charakter.
- Eigener Schmerz und die eigene Trauer hat sich in Stärke verwandelt.



Erweiterung des Verständnisses von Rassismus durch die Teilnahme an den Angeboten

Die Workshops, Seminare, Weiterbildungen und anderen Aktivitäten haben einen Raum eröffnet, in dem die teilnehmenden Personen zu einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Verständnis von Rassismus angeregt worden sind. Einige Personen haben die individuellen Betrachtungsweisen, Erlebnisse und Erfahrungen mit eingebracht. Der Austausch hat auch zur Festigung der eigenen antirassistischen Haltung beigetragen. Das Angebot des Bundesverbands NeMO ist unterstützend, um die Zusammenhänge besser begreifen zu können. Die Sensibilisierung für das Erkennen rassistischer Reproduktion wurde so gefördert.

Durch eine sensibilisierte Kommunikation mit Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, und Menschen, die nicht von Diskriminierung betroffen sind, hat sowohl die individuelle als die institutionelle und die strukturelle Ebene von Rassismus betrachtet werden können. Angebracht wird von den Personen, die in Migrant*innenorganisationen tätig sind, dass es erforderlich ist, antirassistische Bildungsformate ausreichend zu fördern und zu ermöglichen, sodass auch fortlaufende Angebote stattfinden können. Es ist zu unterstützen, dass antirassistische Bildungsprogramme auch verstärkt in Weiterbildungsformaten stattfinden, um so Akteur*innen einzuladen, die sich nicht ohnehin mit Diskriminierung befassen. Für eine konstruktive und nachhaltige Reflexion der rassistischen Konstrukte ist ein gemeinsamer und zugewandter Austausch erforderlich.

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse

Erweiterung des Verständnisses von Rassismus durch die Teilnahme an den Angeboten

Sehr positiv bewertet:

- Festigung der eigenen antirassistischen Haltung.
- Anregung sich mit dem eigenen Verständnis von Rassismus auseinanderzusetzen.
- Zusammenhänge konnten besser begriffen werden.
- Gute Sensibilisierung für das Erkennen rassistischer Reproduktion.
- Strukturelle Diskriminierung: Individuelle, institutionelle und kulturelle Ebene von Rassismus konnte gut erfasst werden.
- Förderung der sensibleren Kommunikation mit Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.



Auswirkungen auf die eigene Arbeitsweise im Bereich antirassistische Arbeit

Die befragten Personen hatten durch das Angebot von Workshops, Veranstaltungen, Seminaren und anderen Aktivitäten die Gelegenheit, in der Gruppe Themen wie Rassismus und andere Diskriminierung gemeinsam zu betrachten und zu besprechen. Der inhaltliche Input und der gemeinsame Austausch haben die Möglichkeit gegeben, unterschiedliche Erfahrungen auszutauschen und die eigene Haltung und internalisierten Denkstrukturen auch kritisch zu hinterfragen. Durch das Angebot des Bundesverbands NeMO-Verbünde konnten sich die Teilnehmer*innen eigenständig vernetzen. Die vielseitigen Betrachtungsweisen und die unterschiedlichen Expertisen aus den Arbeitsbereichen konnten so produktiv genutzt werden. Es entstand ein Raum des respektvollen und zugewandten Zuhörens. So konnte sich jede Person partizipativ einbringen und alle Teilnehmenden etwas voneinander lernen. Betont wurde, dass es wichtig ist, auch ein Bildungsangebot bereitzustellen, welches weiterführend gestaltet ist und nicht ausschließlich über einen einmaligen und kurzen Zeitraum konzeptualisiert wird und Themen so nur unzureichend behandeln werden können. Es ist auch erforderlich, die Weiterbildungen ausreichend zu fördern, denn eine antirassistische Arbeitsweise bedarf auch einer ausreichenden Reflexion und Räume bzw. Angebote für eine kritische Auseinandersetzung. Wichtig in diesem Zusammenhang war die Erfahrung mit der Zusammenarbeit mit dem Präventionsbeauftragten der Polizei und die Bereitstellung von Schutzräumen. Daraus resultiert auch der Aufbau von Antidiskriminierungsstellen. Auch konnte mehr Sicherheit im Umgang mit Behörden erzielt werden.

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse

**Auswirkungen auf die eigene Arbeitsweise im Bereich
antirassistischer Arbeit**

Sehr positiv bewertet:

- Eigene Haltung und internalisierten Denkstrukturen kritisch zu hinterfragen.
- Eigenständige Vernetzung war möglich.
- Raum des respektvollen und zugewandten Zuhörens.
- Voneinander lernen war möglich.
- Mehr Sicherheit im Umgang mit Behörden wurde erzielt.



Aktivitäten im Bereich Antirassismus der Organisation/des Verbundes, in der die Interviewten aktiv sind

Die Organisationen und Verbände, in denen die interviewten Personen aktiv sind, organisieren sich auf unterschiedliche Weisen zu dem Thema Antirassismus. Erwähnt werden Empowerment-Workshops, die von Organisationen angeboten werden, aber auch die eigene Teilnahme an sämtlichen Veranstaltungen zu dem Thema ist üblich. Einige bieten ihre Organisation als Anlaufstelle und Beratungsstelle für geflüchtete Menschen, beziehungsweise Menschen mit Diskriminierungserfahrungen an. Neben Vorträgen in Institutionen, die stark rassistische Strukturen beinhalten und der intensiven Beschäftigung mit antirassistischem Feminismus, wird sich auch viel mit der historischen Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen auseinandergesetzt.

Wichtig hier ist es, intersektionale Zusammenhänge zu sehen und zu verstehen und diese auch in der Arbeit nach außen sichtbar zu machen. Es werden Ausstellungen konzipiert zum Thema Diskriminierungserfahrungen und Erfahrungen im Fluchtcontext; es gibt Zusammenarbeit mit dem Sozialamt und dem Jobcenter. Wichtig ist aber auch die Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Beratungsstellen. Ein wesentlicher Beitrag zur gelingenden Arbeit ist die kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem Bundesverband.

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse

Aktivitäten im Bereich Antirassismus der Organisation/des Verbundes, in der die Interviewten aktiv sind

Sehr positiv bewertet:

- Empowermentworkshops.
- Organisation als Anlaufstelle für geflüchtete Menschen und Menschen mit Diskriminierungserfahrung.
- Intensive Beschäftigung mit antirassistischem Feminismus.
- Historische Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen.
- Intersektionale Zusammenhänge.
- Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen.



CC by Gender Spectrum Collection, Zackary Drucker, Alyza Enriquez

Stärkende Aktivitäten für die Arbeit

Die Aktivitäten des Bundesverbandes NeMO sind für die Teilnehmenden besonders stärkend, als dass diese als Denk- und Handlungsanstoß dienen. Es würde sich sehr darum bemühen, die gelernten Inhalte aus den Workshops und Veranstaltungen reflektiert in die eigene Arbeit einzubringen und weiterzutragen. Gerade auch der Austausch, Diskussionen und die Vernetzung, die durch den Bundesverband stattfinden, sind sehr hilfreich für die eigene Arbeit und dessen Weiterentwicklung. Durch die Aktivitäten des Bundesverbandes wird die Wichtigkeit und Reichweite der eigenen Arbeit immer wieder sichtbar und die große „Community“, die sich mit antirassistischer Arbeit befasst. Auch der Einsatz digitaler Formate spielte für die Arbeit eine wichtige Rolle. Bedeutsam für die Arbeit ist das Thematisieren von Antirassismus in den Fortbildungen und die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen.

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse

Stärkende Aktivitäten für die Arbeit

Sehr positiv bewertet:

- Aktivitäten des Bundesverbandes NeMO dienen als Denk- und Handlungsanstoß.
- Gelernte Inhalte aus den Workshops und Veranstaltungen konnten gut in die eigene Arbeit eingebracht und weitergetragen werden.
- Austausch, Diskussionen und Vernetzung, die durch den Bundesverband stattfinden, sind sehr hilfreich für die eigene Arbeit und dessen Weiterentwicklung.
- Wichtigkeit und Reichweite der eigenen Arbeit wird dadurch sichtbar und die große „Community“, die sich mit antirassistischer Arbeit befasst.



CC by Gender Spectrum Collection, Zachary Drucker and Alyza Enriquez

Einfluss der Aktivitäten auf die Organisationen der Interviewten

Allgemein ist zu erkennen, dass die interviewten Personen aus den unterschiedlichen Migrant*innenorganisationen durch die Workshops und Aktivitäten des Bundesverbandes NeMO teilweise in ihrer Arbeit beeinflusst worden sind. Besonders auf der Reflexionsebene ist die Arbeit für Viele nachhaltig prägend. Die vermehrte Vernetzung der Akteur*innen ist für die Umsetzung von Projekten sehr förderlich. Auch die sensibilisierte Sprache macht sich im Arbeitsalltag durch die Workshops immer mehr bemerkbar. Eine große Rolle spielten die Erkenntnisse und Reflexionen aus dem Workshop zur Verweiserberatung. Hervorgehoben wurde die Bedeutung des Wording, also wie über Dinge gesprochen wird, als auch die Bedeutung der Zusammenarbeit mit Akteur*innen aus anderen Städten. Hier entstanden neue Konzeptionen für die weitere Arbeit. Durch die finanzielle Unterstützung des Bundesverbandes konnte eine weitere Stelle eingerichtet werden und so im Kontext von Gewalt gegen Frauen ein intersektionaler Ansatz entwickelt werden.

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse

Einfluss der Aktivitäten auf die Organisationen der Interviewten

Sehr positiv bewertet:

- Reflexionsebene ist für Viele nachhaltig prägend.
- Die vermehrte Vernetzung der Akteur*innen ist für die Umsetzung von Projekten sehr förderlich.
- Sensibilisierte Sprache macht sich im Arbeitsalltag bemerkbar.
- Viele Erkenntnisse zur Verweisberatung.
- Bedeutsam ist die Zusammenarbeit mit Akteur*innen aus anderen Städten.
- Durch die finanzielle Unterstützung des Bundesverbandes konnte eine weitere Stelle eingerichtet werden und im Kontext von Gewalt gegen Frauen ein intersektionaler Ansatz entwickelt werden.



Wünsche der Interviewten aus den NeMO-Verbänden an den Bundesverband

Die Äußerungen der Wünsche seitens der interviewten Personen zeigen auf, dass noch viel Handlungsbedarf zur Unterstützung der Organisationen und Verbände besteht. Ein Großteil der Befragten geht beispielsweise auf erforderliche finanzielle Unterstützung zur kontinuierlichen Ermöglichung von Projekten ein. Zudem wünschen sich einige Expert*innen einen erhöhten bundesweiten Austausch unter den Organisationen und Verbänden, um beispielsweise mit Hilfe eines "Wissens- und Dokumentationspools" immer auf dem aktuellen Stand zu sein und sich vernetzen zu können. Hilfreich wäre außerdem eine Strukturförderung durch den Bundesverband, um Planungen und Strukturierungen innerhalb der Organisationen zu vereinfachen. Dies gelingt möglicherweise durch Fortbildungen zu diesem Thema. Ein großer Bedarf ist auch in Bezug auf ein erhöhtes Angebot von empowernden Workshops vorhanden. Zudem sind noch weitere spezifizierte Bildungsaktivitäten wünschenswert. Insgesamt wurde eine einheitlichere Öffentlichkeitsarbeit gewünscht, um jederzeit auf dem gleichen Stand darüber zu sein, wo die einzelnen Verbände stehen und die interne Information über Veranstaltungen verbessert würde.

Immer wieder wird hier auch betont, dass die vermehrte Vermittlung in Workshops und Seminaren von Theorie und Praxis hilfreich für die Arbeit ist, weil dies einerseits das Verständnis von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen und deren Intersektionalität fördert und gleichzeitig daraus verbesserte Angebote entwickelt werden können. Ein Punkt, der hier genannt wurde, war auch die Unterstützung durch empowernde Workshops im Kontext der Zusammenarbeit mit kommunalen Mitarbeiter*innen. Konkret wird sich hier gewünscht, dass der Bundesverband seinen Einfluss in den Kommunen verstärkt, um zum Beispiel auf dem Wohnungsmarkt vorhandene Diskriminierungen abzubauen und zurückzuweisen. In Bezug auf Schulungen wird sich ein erweitertes Angebot zu Themen wie Antisemitismus und Antirromatismus gewünscht.



BUNDESVERBAND NETZWERKE VON
MIGRANTENORGANISATIONEN
BV-NEMO.DE

wir sind viele
gegen
rassismus
und
diskriminierung

Ein Projekt von
BUNDESVERBAND NETZWERKE VON
MIGRANTENORGANISATIONEN
BV-NEMO.DE

Empowerment
Antidiskriminierung
Diversity Stadtgesellschaft
Rassismus Engagement
sozialer Zusammenhalt
Bürger*innenDialog
Demokratie
Vernetzung Coping
Migrant*innenorganisationen

Bundesverb

wi

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse**Wünsche**

der Interviewten an den Bundesverband NeMO

Sehr positiv bewertet:

- Finanzielle Unterstützung zur kontinuierlichen Ermöglichung von Projekten.
- Erhöhter bundesweiter Austausch unter den Organisationen und Verbänden (und Wissens- und Dokumentationspool).
- Strukturförderung durch den Bundesverband, um Planungen und Strukturierungen innerhalb der Organisationen zu vereinfachen.
- Zusammenarbeit mit kommunalen Mitarbeiter*innen: Bundesverband soll seinen Einfluss in den Kommunen verstärken, um z.B. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt abzubauen.
- Einheitlichere Öffentlichkeitsarbeit.

**Auf einen Blick:**

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse der Analyse**Wünsche**

der Interviewten an den Bundesverband NeMO

Sehr positiv bewertet:

- Antirassistische Bildungsformate ausreichend fördern.
- Fortlaufende Angebote.
- Antirassistische Bildungsprogramme auch verstärkt in Weiterbildungsformaten.
- Erhöhtes Angebot von empowernden Workshops und spezifizierte Bildungsaktivitäten: z.B. Antiromaismus; Antisemitismus; noch mehr Intersektionalitäten zu Rassismus.

Theoretische Kontextualisierung in Bezug auf die Grundlagen

Im Sinne der sozialwissenschaftlichen Kontextualisierung im Hinblick auf die weiter oben ausgeführten Theoriegrundlagen entsprechen einige Aussagen der Expert*innen jenen Grundlagen.

Die Betonung der Expert*innen, Themen wie Rassismus und andere Diskriminierung gemeinsam zu betrachten und zu besprechen, bestätigt die in der Theorie angeführten Notwendigkeit und Wichtigkeit, die Systemische Intersektionalität (Kapitel 1.3) zu reflektieren und schließlich in der praktischen Arbeit zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang spielen auch die theoretischen Untermauerungen der Begriffe wie Strukturelle Diskriminierung und im speziellen Rassismus eine wichtige Rolle (Kapitel 1).

Zudem kommt bei den Aussagen der Expert*innen der Bezug zur nicht-diskriminierenden Sprache zum Tragen, wie er in der Notwendigkeit, die Sprache als Handlung und auch Sprache in einem Machtgefüge kritisch zu reflektieren, (Kapitel 7.2) beschrieben wird. Zudem entspricht es dem Ansatz „Social Justice und Radical Diversity“ die Verbindung von Theorie und Praxis immer herzustellen. In diesem Kontext entspricht die Auffassung der Expert*innen diesem Ansatz, in dem Diskriminierung immer strukturell gesehen wird (Kapitel 1) und von hier aus auch Verweisberatung einer strukturellen, machtkritischen Einordnung bedarf. Hier verdeutlicht sich auch das Konzept des Verbündet-Seins (Kapitel 7.1), insofern als die Beratenden Verbündete der zu Beratenden sind und hier der individuelle Machtkontext angesprochen wird.

Die Möglichkeit der Vernetzung, die von Expert*innen als empowernden Charakter aufgefasst wurde, spricht das Konzept der Bündnisse (Kapitel 7.1) an: Je mehr Vernetzung im Sinne von Bündnissen stattfindet, desto intensiver und zielführender kann die Arbeit gegen Rassismus und anderen Diskriminierungen gestaltet werden.

Leah Carola Czollek, Marike Dümcke, Elisa Isvari Candra Solarte Galindez und Prof. Dr. Gudrun Perko



6. Interventionen gegen Rassismus

6.1 Individuelle Interventionen gegen Rassismus

Rezension: Wie der Alltagsrassismus sich artikuliert? Rassismus und Diskriminierung im Alltag bekämpfen – Ein filmischer Beitrag von Kindern und Jugendlichen aus dem MiSo (MigrantInnenSelbstOrganisationen-Netzwerk) Hannover e.V.

In der Fernsehwerkstatt im Kulturzentrum Faust in Hannover hatten Kinder und Jugendliche die Möglichkeit sich mit alltäglichen Rassismen und Diskriminierung auseinandersetzen. Es entstand eine Collage aus Statements von Jugendlichen und nachgespielten Szenen, im Herbst 2020. Die Jugendlichen beschrieben in kleinen Episoden ihre Erfahrungen. Erfahrungen, die klare Alltagsrassismen sind und mit denen sie aufwachsen. Grenzüberschreitung, wie das in die „Haarefassen“ von wildfremden Personen „Du hast aber schöne Haare!“, die Erfahrung des racial profiling eines Jungen- die Polizei hatte ihn kurzzeitig festgehalten, kontrolliert und gewaltvoll auf eine Motorhaube gedrückt ohne jeglichen Grund, das Weghören und nicht Stellungbeziehen der Lehrerin bei dem Versuch eine Ungerechtigkeit bezüglich der kurdischen Identität in der Klasse anzusprechen und Hilfe zu bekommen. All diese Situationen sind Rassismus, der sich im Alltag artikuliert und der den Jugendlichen ein gleichberechtigtes Aufwachsen und ein Vertrauen in die Gesellschaft, in der sie groß werden, unmöglich macht. Durch das Formulieren ihrer Erfahrungen und das Veröffentlichen möchten sie aber Vorbilder sein, wie ein Mädchen beschreibt. Sie konnten gemeinsam Rassismen reflektieren und können solchen jetzt auch klar benennen. „Wir als die neue Generation müssen ein Vorbild für die Anderen, auch in unserem Alter und eigentlich auch für die Älteren, sein. Da geht es weniger um das Video und Film drehen, sondern vielmehr, um etwas gegen Rassismus und jede Form von Diskriminierung zu tun“. *wir sind viele - gegen rassismus und diskriminierung* plant weitere solche Fernsehwerkstätten anzubieten. Wir dürfen gespannt sein.

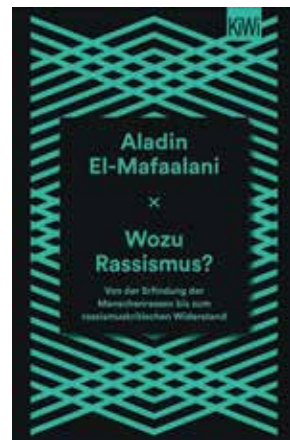
Juliane Meckert



Ein Film von Kindern und Jugendlichen erstellt in der Fernsehwerkstatt im Kulturzentrum Faust in Hannover. Schauen Sie sich den Beitrag an.
www.youtube.com/watch?v=kLAiUuy-Eww

6.2 Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand

Rassismus als pädagogische Herausforderung hat eine Reihe von Dimensionen: Während Rassismus äußerst selten expliziter Unterrichtsgegenstand ist, finden sich auch heute noch häufig rassistische Denkmuster in Schulbüchern, Schullektüren und Unterrichtsmaterialien. Unabhängig davon, ob diese Lernmittel eine staatliche Zulassungsprüfung durchlaufen oder nicht, halten alle in der Schule behandelten Texte und Inhalte ein besonderes Gewicht, denn sie gelten als amtlich legitimiert. Rassismusrelevant sind neben den Materialien verschiedene Inhalte im Lehrplan selbst, wobei vor allem das Fehlen bestimmter Inhalte ins Auge fällt: So werden die Themenfelder Rassismus und Kolonialismus kaum und wenn, dann nur sehr einseitig thematisiert – mit einer problemorientierten Perspektive auf den Kontinent Afrika und der Realität der Migration. Dabei gäbe es vielfältige Anknüpfungspunkte in den Klassenzimmern, etwa die Familiengeschichten vieler Schüler*innen, aber auch deren Diskriminierungserfahrungen. Curriculare Updates erscheinen hier erforderlich. Inwiefern all diese Aspekte im Unterricht wirksam werden, ist unbekannt. Es ist zwar durchaus denkbar, dass Lehrkräfte den Lernmitteln, Lehrinhalten und didaktischen Zugängen gegenüber kritisch sind und rassistische Elemente herausfiltern oder diese mit den Schüler*innen offen diskutieren. Dies liegt dann aber allein in der Verantwortung der einzelnen Lehrkraft.



Aladin El-Mafaalani „Wozu Rassismus?“
 Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum
 rassismuskritischen Widerstand
 © 2021 Verlag Kiepenheuer & Witsch, Köln



Dass Pädagog*innen hierzu grundsätzlich befähigt sind, muss bezweifelt werden, weil Rassismus in keiner Ausbildungsphase von Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen oder Erzieher*innen eine (angemessene) Rolle spielt. Das gilt im Übrigen in ähnlicher Weise auch für die Themen Migration, Interkulturalität oder etwa auch Deutsch als Zweitsprache. Es entwickelt sich derzeit erst die Perspektive, dass all diese Expertisen, also auch Rassismuskritik, Bestandteile übergreifender pädagogischer Kompetenzen sind und entsprechend als Querschnitt pädagogischer Professionalisierung verstanden werden müssen. Rassismuskritische Perspektiven werden als professionelles Wissensgebiet, als pädagogische Haltung sowie als (fach)didaktische Prinzipien zunehmend berücksichtigt, auch wenn sie noch immer bei keiner pädagogischen Profession in der Ausbildung systematisch verankert sind.

Die Initiative „Schule ohne Rassismus“ adressiert diese Ebenen und bietet Gesprächsanlässe und eine thematische Vertiefung. Aber die Bezeichnung suggeriert fälschlicherweise, man hätte den Rassismus bereits ein für alle Mal eliminiert, dabei setzt man sich in der Regel erst seit relativ kurzer Zeit mit dem Problemfeld auseinander. Ohne die Initiative im Detail bewerten zu wollen lassen sich positive, aber auch problematische Effekte herausarbeiten. Die Vorstellung „ohne Rassismus“ zu sein, erscheint ambivalent, denn derzeit kann es keine Schule ohne Rassismus geben. Gleichzeitig ermöglicht dieses Label aber in jedem Falle die Kommunikation und die Entwicklung eines gemeinsamen Problembewusstseins.

Der erste Schritt auf dem Weg zur Bewältigung eines Problems ist hiermit benannt: Kommunikation und Entwicklung eines Problembewusstseins. Es geht also um die Thematisierung von Rassismuserfahrungen von Schüler*innen. Und ein wesentliches Ziel müsste es sein, Kinder und Jugendliche dazu zu ermächtigen, ihre Erfahrungen zu kommunizieren, einen konstruktiven Umgang damit zu finden und insbesondere selbstbestimmt die eigenen Interessen zu vertreten. Ein solches Empowerment basiert darauf, dass man einerseits Differenz anerkennt und Diskriminierung thematisiert und zu vermeiden versucht, dass man andererseits aber auch Erwartungen reflektiert: die Erwartungen der Institutionen und auch die Erwartungen der Kinder. Es geht um die Verknüpfung von Subjektivität (Perspektiven/Erwartungen) und Objektivität (Tatsachen).

Aus meiner Perspektive lassen sich auf einer abstrakten Ebene die pädagogischen Herausforderungen in vier Bereichen herausstellen: 1) Man sollte nicht selbst rassistisch diskriminieren – eine Selbstverständlichkeit. 2) Rassismus aktiv suchen, und zwar in Lehrmaterialien, zwischenmenschlichen Beziehungen und sozialen Verhältnissen, und Rassismus thematisieren. Zu warten, bis sich Betroffene zu Wort melden oder Verlage oder Ministerien etwas beanstanden, ist schlicht unprofessionell (und vielleicht sogar indirekt rassistisch). 3) Betroffene Kinder und Jugendliche stärken, sie darauf vorbereiten, sie bei der Entwicklung von Bewältigungsstrategien unterstützen, kurz: empowern. 4) In die eigene Organisation hineinwirken, etwa indem mit Kolleg*innen über die institutionellen Strukturen und Verfahrensweisen gesprochen wird. Wo wird innerhalb der Institution diskriminiert, wo wird Diskriminierung zugelassen und wo wird benachteiligt, weil eine Normalität unterstellt wird, der ein (großer) Teil der Kinder und Familien nicht entspricht? Innerhalb pädagogischer Institutionen ist genau solch ein offener Austausch zu genau diesen Fragen notwendig.

Punkt 1) ist selbstverständlich und was schon immer Pflicht (und es eine Binsenweisheit, dass Pflichten auch missachtet werden). Punkte 2) und 3) müssen (heute) von pädagogischen Professionen erwartet werden. Das sollte Teil des Berufsethos sein. Die Punkte 1) bis 3) betreffen im Übrigen ausschließlich Arbeitsbereiche, die jede*r selbst beeinflussen kann. Punkt 4) ist in einer systematischen Analyse auch ein zentraler Teil pädagogischer Professionalität, kann aber – wie ich meine – nicht von jeder Lehr- und oder Fachkraft erwartet werden. Denn man müsste seinen Arbeitgeber, seine Chefin und vielleicht auch viele Kolleg*innen kritisieren, was ein persönliches Risiko bedeuten kann. Aber: Wenn alle professionellen Fach- und Lehrkräfte die Punkte 1) bis 3) in ihrem persönlichen Handlungsbereich umsetzen würden, wäre Punkt 4) kein Risiko mehr. Daher handelt es sich bei den 4 Punkten durchaus um eine Hierarchie.

In pädagogischen Institutionen passiert schon einiges, aber noch zu wenig. Jetzt zu handeln, ermöglicht noch Handlungs- und Gestaltungsspielraum.

Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani



6.3 Interventionen aus den migrantischen Organisationen

6.3.1 Konzeptionierung einer Antidiskriminierungsstelle und Wanderausstellung mit anonymisierten Diskriminierungserfahrungen in Braunschweig

Diskriminierungs- und Rassismuskritik übt Haus der Kulturen Braunschweig e.V. im Rahmen zweier Maßnahmen deutlich!

Antidiskriminierungsstelle in Braunschweig

Das Haus der Kulturen beteiligt sich Ende November 2019 als migrantische Dachorganisation in Braunschweig an der Konzeptionierung der zu gründenden Antidiskriminierungsstelle in Braunschweig. Vorausgegangen war eine Anfrage im Ausschuss für Integrationsfragen des Rates der Stadt Braunschweig und die daraus resultierende Entscheidung, eine Demokratiekonferenz unter der Obhut der städtischen Verwaltung und mit Beteiligung der Migrant*innenorganisationen einzuberufen. Als Ergebnis dieser Demokratiekonferenz sprachen sich die teilnehmenden Organisationen dafür aus, dass eine Antidiskriminierungsstelle längst fällig ist, die unabhängig und transparent arbeitet und berichtet. Es wird daher angestrebt, die Antidiskriminierungsstelle außerhalb der Verwaltung anzusiedeln und ein Begleitgremium ins Leben zu rufen, vor dem die unabhängige Antidiskriminierungsstelle regelmäßig Bericht erstattet. Die Gründung des Netzwerkes unter Beteiligung von mittlerweile ca. 50 Netzwerkpartner*innen aus der Zivilgesellschaft in einem feierlichen Rahmen fand am 29.06.2021 in einer hybriden Kick-Off Veranstaltung statt.

Wanderausstellung mit anonymisierten Diskriminierungserfahrungen aus einer Betroffenen-Umfrage – Erfahrungsberichte in Audio-/Videoform.

Um die Beteiligung migrantischer Organisationen sowie Betroffener sicherzustellen, hat das Haus der Kulturen eine Umfrage mit dem Ziel gestartet, die Betroffenen mit ihren Erfahrungsberichten zu Wort kommen zu lassen.



Mit diesem Beteiligungsprozess wurde abgefragt:

- a) Was wünschen Sie sich von einer Antidiskriminierungsstelle in Braunschweig?
- b) Können Sie eine Situation beschreiben, in der Sie Diskriminierung erfahren/beobachtet haben?
- c) Möchten Sie dem Netzwerk Antidiskriminierungsstelle noch etwas auf den Weg mitgeben?

Die Umfrage erfolgte in Absprache mit der Stadt Braunschweig. Die Teilnehmenden wurden aus den Reihen der Migrant*innenorganisationen, über die Internetseite der Stadt Braunschweig und über Pressewege aufgerufen, ohne dass ein statistisch repräsentativer Querschnitt der Beteiligten ermittelt worden war. Aus diesem Grund erhebt die Umfrage keinen Anspruch auf Repräsentativität. Wohl aber trägt sie erheblich zur Sichtbarkeit eines Problems bei, das teilweise wenig bekannt ist, teilweise kleingeredet wird.

Es wurde bewusst entschieden, alle sechs durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsfelder abzufragen- nämlich Herkunft, Alter, Religion, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung. Somit konnten weitere strategische Allianzen gegen Diskriminierung erzielt werden. Bereits jetzt ist ein Ranking deutlich erkennbar: Ganz oben stehen Diskriminierungserfahrungen wegen der Herkunft, gefolgt von Diskriminierungserfahrungen wegen des Geschlechtes und, an dritter Stelle, Diskriminierungserfahrungen wegen der Religion. Die Erfahrungsberichte werden anonymisiert, verschriftlicht, aufgezeichnet, anschließend in Gestalt einer Schrift-, Audio- und Video- Wanderausstellung veröffentlicht und zu pädagogischen Zwecken sowie zur Aufklärung an Institutionen und Schulen weitergereicht.

Adama Logosu-Teko



Tipp:
Wir melden uns zu Wort.
Haus der Kulturen Braunschweig e.V.
<https://www.youtube.com/watch?v=ypAgh78iNts>

Erwartungen von Betroffenen an die Braunschweiger Antidiskriminierungsstelle

- Barrierefreiheit**
Zugänglichkeit für alle gewährleisten
- Genug Kapazitäten,**
um Anliegen zeitnah zu bearbeiten
- Bedarfsdeckendes Budget**
für mind. 10 Jahre / Rechtshilfefond
- Unabhängigkeit**
Ansiedlung außerhalb der Verwaltung und ihrer Tochtergesellschaften
- Rechtsanwalt*in**
Ausgebildete Fachkräfte
- Einflussmöglichkeiten**
/Entscheidungskompetenzen
- Diversität und Vielfalt im Personal**

Aufgaben der Braunschweiger Antidiskriminierungsstelle

- Rechtliche Beratung**
- Stärkung der Betroffenen**
- Begleitung der Betroffenen**
- Verbindliche Untersuchung**
- Öffentlichkeitsarbeit**
- Vernetzung & Kooperation**
- Bildung**
- Anlaufstelle**
- Dokumentation**
- Safer Spaces**
- Überprüfung von Institutionen**
- Berichterstattung**
- Maßnahmen empfehlen**

6.3.2 Aufbau eines Antirassismus-Netzwerks in Hildesheim

In Hildesheim gab es bisher kein Antirassistisches Netzwerk, welches als Anlaufstelle und unabhängige Beratungsstelle für Betroffene fungiert und Lösungsmöglichkeiten zum Umgang mit strukturellen Diskriminierungsformen erarbeitet.

Der Vorstandsbericht des Somalischen Zentrums für Hildesheim und Umgebung e.V. aus dem Jahrgang 2019 berichtete, dass Rassismus in Alltagserlebnissen sichtbar ist und zunimmt. Betroffene Personen sind machtlos gegenüber Anfeindungen. Für Geflüchtete und Migrant*innen ist es erheblich schwerer, eigenständig Hilfe zu finden und zu erhalten. Brücke der Kulturen Hildesheim e.V. hat das Antirassistische Netzwerk Hildesheim im Jahre 2020 ins Leben gerufen und schließt diese Lücke. Teilhabe, Dokumentation der Diskriminierungsfälle und Gleichstellungsdatenbank, Weltoffenheit – dies sind Visionen des Antirassismus-Netzwerks für die Hildesheimer Stadtgesellschaft.

Mitglieder des Hildesheimer Antirassismus-Netzwerks sind:

- Brücke der Kulturen Hildesheim e.V.
- Sudanhaus Hildesheim e.V.
- Somalisches Zentrum für Hildesheim und Umgebung e.V.
- Kaleidoskop e.V.
- NoBorder.NoProblem
- Jugendinitiative Brücke der Kulturen Hildesheim e.V.
- Beirat für Migration Hildesheim
- Universität Hildesheim (Transferstelle Migrationspolitik, Zentrum für Bildungsintegration, Migration Policy Research Group)
- ASTA Uni Hildesheim (Referat Antirassismus und Internationales)
- HAWK Hildesheim (HAWK Open)
- ASTA HAWK (Referat Internationales)
- Asyl e.V. (Heads Up Projekt)
- Diakonie Hildesheim (Fachbereich Migration, Flucht & Ehrenamt)



Im Hildesheimer Antirassismus-Netzwerk wirken unterschiedliche Akteur*innen der Stadtgesellschaft. So möchten Mitarbeiter*innen der *Migration Policy Research Group Universität Hildesheim* Impulse aus der praktischen antirassistischen Arbeit geben, um in der wissenschaftlichen Arbeit und Lehrtätigkeit Themen zu setzen. *Migration Policy Research Group Universität Hildesheim* problematisiert zum einen, die zunehmende Polarisierung in der Gesellschaft, angeheizt durch populistische politische Strömungen, und zum anderen Diskriminierungen von Gruppen auf struktureller sowie institutioneller Ebene. Das Hildesheimer Antirassismus-Netzwerk möchte Betroffene empowern und Strukturen wie die Ausländerbehörde, die Polizei, das Sozialamt für rassistische Diskriminierungen sensibilisieren. Zusätzlich wird es als wichtig erachtet, Wissen über wirksame Gegenmaßnahmen im Netzwerk zu teilen. In diesem Zusammenhang kann die HAWK den Bezug zur Wissenschaft herstellen und im Netzwerk Kontakte teilen, die für das Vorhaben relevant sein können.

Desto lauter der Rassismus und die Intoleranz ist, desto lauter muss die Gegenbewegung sein, so die Akteur*innen des Hildesheimer Netzwerkes.

Mitglieder des Hildesheimer Antirassismus-Netzwerks und Aktive möchten eine regelgeförderte Antidiskriminierungsstelle aufbauen, welche unabhängig von der Kommune organisiert wird und Betroffenen eine bedarfsgerechte Beratung anbietet. Das Antirassismus-Netzwerk in Hildesheim spielt auch für den Beirat für Migration eine wichtige Rolle, um Erkenntnisse der Teilnehmenden aus dem Netzwerk für ihre Arbeit zu nutzen.

Dilek Boyu

6.3.3 Tutmonde e.V. – aktiv gegen Rassismus

Bereits seit 2010 hat die Tutmonde e.V., eine Migrantinnenselbstorganisation, ihre Forderungen nach einer Integrationsbeauftragten und einer Antidiskriminierungsbeauftragten auf Landesebene in Mecklenburg-Vorpommern in Forderungen und Positionspapieren an zuständige Landesbehörden artikuliert. Erst 2016 wurde durch beständigen Druck die erste Integrationsbeauftragte der Landesregierung installiert. Tutmonde steht seitdem in regelmäßigem Kontakt mit der Integrationsbeauftragten des Landes.

Der Forderung nach einer landesweiten Antidiskriminierungsstelle wurde zwar bereits Ende 2019 schriftlich erteilt, aber bis heute hat diese Stelle ihre Arbeit noch nicht aufgenommen. Ein Aufbaustab wurde gegründet, der sich damit befassen soll und als Ansprechpartnerin zurzeit dient.

Eine Ehrenamtliche von Tutmonde hat im Jahre 2020 eine Zusatzausbildung und Qualifizierung absolviert zur Ehrenamtlichen Antidiskriminierungsbeauftragten und seit April 2021 ihre Tätigkeit aufgenommen. Gemeinsam mit der Ehrenamtlichen Antidiskriminierungsbeauftragten aus Rostock wurden bereits Fälle von Diskriminierungen gesammelt, die im Kita- und Hortbereich auftraten. Ein gemeinsamer Brief von Antidiskriminierungsbeauftragten und Tutmonde an entsprechende Stellen (Bildungs- und Sozialministerium sowie Landräte) wurde formuliert, um auf die Problematik aufmerksam zu machen und ins Gespräch zu kommen.

Da in Mecklenburg-Vorpommern bislang keine Studie zu Rassismus und dessen Auswirkungen erstellt wurde, hat sich Tutmonde gemeinsam mit Lola für Demokratie und der Hochschule Neubrandenburg, die das wissenschaftliche Know-how liefern, zusammengetan, um eine erste Studie zu erstellen.

Um auch öffentlichkeitswirksam darauf aufmerksam zu machen, dass Rassismus jedes Jahr Menschen tötet, hat sich die Jugendgruppe innerhalb von Tutmonde e.V. entschlossen, bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus im März 2021 ein Zeichen gegen Rassismus und Intoleranz zu setzen. Mit selbstgebastelten schwarzen Kreuzen, auf denen die Namen der durch den NSU in Rostock sowie in Hanau getöteten Menschen großgeschrieben wurden, zogen über 15 in schwarz gekleidete Menschen durch die Fußgängerzone in der Altstadt von Stralsund.



Kai Lachmann, Journalist bei der Ostsee Zeitung, fasste am 28. März 2021 die solidarische Aktion von Tutmonde e.V. zusammen und wies unter anderem auf strukturelle Diskriminierungsformen im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt hin.

Martina Becka

6.3.4 Du willst eine Lehrerin werden? Du bist doch gar keine Deutsche ..."

Ein fremd klingender Name kann hinderlich sein – in Kita und Schule, an der Uni oder bei der Wohnungssuche. Neben alltäglichen Diskriminierungen kommt es auch zu Gewalttaten.

Gökhan Gültekin, Sedat Gürbüz, Said Nesar Hashemi, Mercedes Kierpacz, Hamza Kurtovic, Vili Viorel Paun, Fatih Saracoglu, Ferhat Unvar und Kaloyan Velkov – sie alle wurden vor etwas mehr als einem Jahr in Hanau von einem Rassisten ermordet, der seinem Gewaltwahn freien Lauf ließ. Am Freitag haben Mitstreiterinnen des Stralsunder Migrantinnen-Vereins Tutmonde an die Hanauer und an weitere Opfer fremdenfeindlicher Gewalt in Deutschland erinnert. Ein Schweigemarsch zog am Nachmittag vom Neuen zum Alten Markt. Die etwa 25 Teilnehmer trugen schwarze Kreuze, auf denen die Namen der Getöteten standen.

„Auch wenn man oft die Augen davor verschließt – offener Rassismus und Alltagsrassismus sind auch ein Stralsund ein Problem“, hat Jana Michael festgestellt. „Die Betroffenen leiden darunter sehr.“ Sie engagiert sich im Tutmonde-Vorstand. Der Verein kümmert sich unter anderem um die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund und steht in gutem Kontakt mit Bewohnern der hiesigen Flüchtlingsunterkünfte. Michaels Schilderungen beruhen auf zahlreichen Gesprächen.

Ein Beispiel sei etwa ein erschwerter Zugang zu Kita oder Schule, wenn Kind oder Eltern fremd klingende Namen hätten. Ihr seien Fälle berichtet worden, bei denen Erzieherinnen übergriffig mit Kindern umgegangen seien, weil diese kein oder nur wenig Deutsch sprachen. „Einmal wurde ein Kind sogar in den Wirtschaftsraum gesperrt.“

In der Schule würden Migranten-Kindern seltener gymnasiale Empfehlungen ausgesprochen, „nicht weil sie nicht intelligent genug sind, sondern weil die Sprachkenntnisse nicht perfekt sind wie bei Muttersprachlern“, sagt Jana Michael. Ein fremd klingender Name sei auch bei Suche nach einer Wohnung, einem Ausbildungsplatz oder einem Job in Stralsund hinderlich.

Dass es in der Schule mit Ermutigung von Migranten nicht weit her ist, haben auch die Schwestern Eylül, Berfin (beide 19) und Dila Aydin mitbekommen. Die Kurdinnen kamen 2019 nach Stralsund und machen bei Tutmonde mit. Ihre Berufswünsche: Architektin, Zahnärztin und Anwältin. „Oft hören wir, dass wir das nicht werden können, weil wir noch nicht gut Deutsch sprechen“, sagt Eylül. „Aber ich sage dann: ‚Ich weiß, aber ich lerne.‘“ Dila ergänzt: „Man muss respektvoll miteinander umgehen.“

Ähnliche Erfahrungen hat auch Fenja Laukart gemacht. Die Griechin hat vor fünf Jahren in Stralsund ein neues Zuhause gefunden. „Die Leute benötigen etwas Zeit, aber sie sind sehr freundlich. Aber wenn jemand anfängt mit ‚Ich bin kein Rassist, aber...‘ kommt danach trotzdem etwas Rassistentes.“ Auch von Kommilitonen. Die 35-Jährige studiert auf Grundschullehramt in Greifswald. Nicht selten höre sie: „Du willst Lehrerin werden? Du bist doch gar keine Deutsche...“ Was antwortet sie? „Du willst doch auch Englischlehrer werden, obwohl du nicht aus England kommst.“

Neben solchen alltäglichen Vorkommnissen kommt es aber auch zu Gewalttaten. Lobbi, eine Beratungsstelle für Opfer rechter Gewalt mit Sitz in Neubrandenburg, stuft Stralsund als problematischen Bereich ein. „Seit der rassistischen Mobilisierungswelle ab 2015 ist die Stadt einer der Orte, in denen wir mit am meisten Vorfälle dokumentieren“, sagt Lobbi-Sprecher Robert Schiedewitz. Dazu zählen körperliche Angriffe aus rassistischen Motiven oder Gewalt gegen politische Gegner.



Im Lobbi-Jahresbericht 2020, der am Montag veröffentlicht wird, sind für den Landkreis Vorpommern-Rügen elf Vorfälle genannt, fast doppelt so viele wie im Vorjahr. „Stralsund ist nach unseren Kenntnissen klarer Schwerpunkt des Geschehens.“ Schiedewitz weist zudem darauf hin, dass sich nicht jedes Opfer an Lobbi wendet. „Uns ist bewusst, dass unsere Zahlen nur einen Ausschnitt der Realität abbilden.“ Es schwingt das Gefühl mit, dass mehr passiert. „In Beratungen hören wir von Betroffenen oft, dass dies nicht der erste Angriff auf sie gewesen sei.“

Zwar gibt es in Stralsund rechte Strukturen wie in jeder Stadt in MV. Um rassistische Übergriffe zu begehen, muss man aber nicht in ihnen organisiert sein. Unterm Strich gilt die Stadt aber nicht als rechte Hochburg. Laut dem jüngsten Verfassungsschutzbericht MV von 2019 sticht die Stralsund (mit Wismar) aber doch in einem Punkt heraus: als Schwerpunkt bei rechten Propagandadelikten, also etwa beim Schmieren von Hakenkreuzen und SS-Runen oder anderen Aktionen.

Kai Lachmann

6.3.5 Online-Kampagne: Zur Nachahmung empfohlen – Erfahrungsbericht des Bundesverbands Netzwerke von Migrant*innenorganisationen (NeMO)

Der Bundesverband NeMO führte seine erste **Online-Kampagne „Hörbar, sichtbar, Solidarität! Stimmen für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“** vom 20. September bis zum 3. Oktober 2021 durch. Ihr Ziel: die Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit der Verbände vor Ort hörbarer und sichtbarer zu machen. Die Kampagne zielte darauf ab, die politische Stimme des Bundesverbands NeMO zu positionieren, zu informieren, zu bewegen sowie zur Reflexion (welche Arbeit wurde geleistet, wo stehen wir) und zum Handeln aufzurufen.

Zielgruppen der Kampagne waren die allgemeine Öffentlichkeit, NeMO-Verbände und Migrant*innenorganisationen, Social-Media-Publikum, Verbündete und Kooperationspartner*innen.



Einer der Faktoren ist (Planungs-) **Zeit und gutes Timing**. Dies gilt sowohl für die Konzeption als auch für die operative Planung. Die Konzeptualisierung als wesentlicher erster Schritt ist in ihrer Komplexität und ihrem Zeitaufwand nicht zu unterschätzen. Vor allem, wenn wir die Struktur des BV NeMO in Betracht ziehen. Die Arbeit der Verbände ist vorwiegend ehrenamtlich, dennoch vielfältig, bereichsübergreifend und oft politisch und gesellschaftlich sensibel. Zweitens in Anbetracht eines politischen und sozialen strategischen Moments vor und kurz nach den Wahlen. Einerseits ist es eine Zeit, in der viel passiert, offline und online, und besonders in digitalen Räumen kann es eine gute, aber schwierige Herausforderung sein, Inhalte und Stimmen sichtbar zu machen. Also ist es wichtig, einen adäquaten Zeitraum auszuwählen. Andererseits braucht die Kampagne eine Rahmung, eine Kontextualisierung in Bezug auf historische Momente, die Bedeutung z.B. einer Wahl für den zukünftigen Weg einer Gesellschaft. Sie (die Kampagne) muss ihre Stimme im Meer der digitalen Stimmen erheben und gehört werden.

Dies bringt uns zu dem Element eines **starken Narratives**. Wenn wir uns die Ziele vor Augen halten, was wollen wir sagen, zeigen, verändern, herausfordern, stärken. Dies prägt die Erzählung der Inhalte in ihren vielen Formen. Wir haben beschlossen, dass es wichtig ist, die vielen Herausforderungen in der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit anzuerkennen, aber wir wollten auch die Beharrlichkeit der guten Arbeit in diesem Bereich hervorheben, die guten Beispiele und die Stimmen, die von Personen kommen, die den Wandel in unserer Gesellschaft vorantreiben. Es ist wichtig, sich der „Tokenism“ Gefahr bewusst zu sein sowie zu vermeiden, im Namen einer anderen Person (Einzelperson und/oder Gruppe) zu sprechen, wenn diese selbst dazu in der Lage ist, aber vielleicht nur ein „Mikrofon“ benötigt.

Diese Akteur*innen des Wandels und ihre Verbündeten sind Teil der BV NeMO-Netzwerke, was das nächste Element der Kampagne ist: der **Wert von Netzwerken**. Eine Online-Kampagne wie diese könnte ohne die Menschen, deren Arbeit wir hervorheben wollen, nicht existieren: unsere Verbände und die Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten. Sie könnte auch nicht an Sichtbarkeit gewinnen ohne unsere Verbündeten und Kooperationspartner*innen, die uns dabei unterstützen, die Kampagne in ihren eigenen Netzwerken, über die verschiedenen Online-Plattformen und Social-Media-Kanäle zu verbreiten und zu verstärken.



Eine Grundlage für den Aufbau und die Stärkung dieser Art von Beziehungen, die zu Netzwerken der Unterstützung in ihrer Arbeit für soziale Gerechtigkeit werden, ist das **Prinzip der Solidarität**. Es ermöglicht den Aufbau von Gemeinschaften, umfasst gemeinsame Werte, unterstützt das Erreichen verschiedener Zielgruppen und hilft, kollektive Zukunftsvisionen, Agenden und Aktionen zu steuern.

Die Umsetzung dieser kombinierten Elemente (Zeitplan, Narrativ, Netzwerke, Solidarität) in **Presse- und Öffentlichkeitsmaßnahmen** bedeutete unter anderem, die NeMO-Verbände um inhaltliche Beiträge zu bitten, Material in verschiedenen Formaten (Text, Videos, Bilder, O-Töne usw.) zu sammeln, zu redigieren, die Gültigkeit der Fakten zu überprüfen, die Kernbotschaften neu zu gestalten und zu überdenken. Ein wichtiger und sehr hilfreicher Teil all dieser Arbeiten ist der Empfang und die Erstellung von Materialien, die bereits in ihrer ursprünglichen Form von hoher Qualität sind, aber auch von großer Vielfalt in ihrer inhaltlichen Substanz sind.

Ein wichtiger Teil der Kampagne war die visuelle Umrahmung, für die wir mit einer externen Illustratorin zusammengearbeitet haben, um die wichtigsten Bilder zu entwerfen, die repräsentieren, was BV NeMO vermitteln wollte. In unserer Kampagne verstanden wir **Kunst als eine Taktik**, um die Arbeit gegen Rassismus und Diskriminierung sichtbar zu machen.

Da es sich um eine Online-Kampagne handelte, musste der Auftritt der **NeMO-Website und Social-Media-Kanäle** vorbereitet werden und solide sein.

Rückblickend können wir sagen, dass wir bei unserer ersten Kampagne viel erreicht haben, erkennen, was sehr gut funktioniert hat, aber auch, was angepasst und verstärkt werden muss. Wir können hier drei Beispiele nennen. Erstens: Genügend Zeit für die Planung zu haben, ist entscheidend. Zweitens: Es ist wichtig, von Anfang an einen Monitoring- und Evaluationplan zu erstellen. Drittens: Es ist von unschätzbarem Wert, den Verbänden und Netzwerken schon in einer frühen Phase zu vermitteln, dass ihr Beitrag und ihre Unterstützung das Herzstück der Kampagne sind. Ihre Beteiligung sorgt nicht nur für Inhalte, sondern auch für Bewegung und Wellen während der Kampagne.

Lejla Medanhodžić

6.3.6 Welche migrantischen Akteur*innen gibt es im Feld? Wo gibt es Anlaufstellen und wo bekommen Betroffene Beratung und Unterstützung?

Nicht-staatliche Antidiskriminierungsbüros / Anlaufstellen für unabhängige Antidiskriminierungsberatung, Beitrag von *Juliane Meckert*
Alphabetisch nach den Bundesländern geordnet:

Baden-Württemberg

Mannheim

Antidiskriminierungsbüro Mannheim e.V.
Alphornstr. 2a, 68169 Mannheim
Tel.: 0621 43 68 90 56
E-Mail: info@adb-mannheim.de
Internet: <https://adb-mannheim.de/>

Heidelberg

Antidiskriminierungsbüro HD.net-Respekt!
Mosaik Deutschland e.V.
Am Karlstor 1, 69117 Heidelberg
Tel.: 06221 328 86 52
E-Mail: antidiskriminierung@mosaik-deutschland.de
Internet: www.hd-respekt.de

Stuttgart

Büro für diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart,
in Trägerschaft des Stadtjudendringes Stuttgart e.V.
Junghahnstraße 5, 70469 Stuttgart
Tel.: 0711 2372682
E-Mail: info@antidiskriminierung-stuttgart.de und
beratung@antidiskriminierung-stuttgart.de
Internet: <https://antidiskriminierung-stuttgart.de>

Stuttgart

LEUCHTLINIE

Beratung für Betroffene von rechter Gewalt in
Baden-Württemberg -
Landesweite Fach- und Koordinierungsstelle
Reinsburgstraße 82, 70178 Stuttgart
Tel.: 0711 888 999 30 /
Beratungshotline:
0711 888 999 33
von Dienstag-Donnerstag: 10-17 Uhr
E-Mail: info@leuchtlinie.de
Internet: www.leuchtlinie.de



Bayern

Augsburg

ZAM e.V. c/o Grandhotel Cosmopolis
Springergässchen 5, 86152 Augsburg
E-Mail: zam.augsburg@gmail.com

München

BEFORE
Mathildenstraße 3c, 80336 München
Tel.: 089 4622467-0
E-Mail: kontakt@before-muenchen.de
Internet: www.before-muenchen.de

Würzburg

Ombudsrat der Stadt Würzburg
c/o Jugendbildungsstätte Unterfranken
Bernerstr. 14, 97084 Würzburg
Tel.: 0321 21 36 05 71
E-Mail: ombudsrat@zivilcourage-wuerzburg.de
Internet: <https://ombudsrat-wuerzburg.de>

Berlin

ReachOut

Beusselstr. 35 (Hinterhaus 4. Etage),
10553 Berlin
Tel.: 030 69 56 83 39
E-Mail: beratung@reachoutberlin.de
Internet: www.reachoutberlin.de

BDB e.V. (Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e.V.)*

Sprengelstr. 15, 13353 Berlin
Tel.: 030 216 88 84
E-Mail: bdb@bdb-germany.de
Internet: www.bdb-germany.de

Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit c/o Inssan e.V.

Gitschiner Str. 17, 10969 Berlin
Tel.: 030 20 61 96 39
E-Mail: antidiskriminierung@inssan.de
Internet: www.netzwerkdiskriminierung.de

Anti-Diskriminierungsbüro Berlin e.V.

Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin
Tel.: 030 50 59 54 78
E-Mail: adb_berlin@gmx.de
Internet: www.adb-berlin.org

EACH ONE TEACH ONE (EOTO) e.V. *

Müllerstr. 56-58, 13349 Berlin
Tel.: 030 98 32 41 77
E-Mail: eachone@eoto-archiv.de
Internet: www.eoto-archiv.de

LesMigraS *

Kulmer Str. 20a, 10783 Berlin
Tel.: 030 21 91 50 90
E-Mail: info@lesmigras.de
Internet: www.lesmigras.de



Berlin

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. (ZWST)

Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment
c/o Rohnstock Biographien
Schönhauser Allee 12, 10119 Berlin
Tel.: 030 51 30 39 88 /

Bundesweite Hotline:
030 / 61 08 04 58 und
Funktel.: 0176 45 87 55 32
E-Mail: info@zwst-kompetenzzentrum.de,
beratung@zwst-kompetenzzentrum.de
Internet: www.zwst-kompetenzzentrum.de

Antidiskriminierungsverband (advd)

Tempelhofer Ufer 21, 10963 Berlin
Tel.: 030-6130 5328
E-Mail: info@antidiskriminierung.org
Internet: www.antidiskriminierung.org

RIAS Berlin

c/o VDK e.V.
Postfach 580 350, 10413 Berlin
Tel.: 0152 133 621 98 (Mobil) /
030 817 985 818 (Büro)
E-Mail: info@report-antisemitism.de
Internet: www.report-antisemitism.de/rias-berlin

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin Türkischer Bund Berlin-Brandenburg (TBB)

Tempelhofer Ufer 21, 10963 Berlin
Tel.: 030 61 30 53 28
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
Internet: www.adnb.de

Brandenburg

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin Türkischer Bund Berlin-Brandenburg (TBB)

Tempelhofer Ufer 21, 10963 Berlin
Tel.: 030 61 30 53 28
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
Internet: www.adnb.de

Frankfurt/Oder RAA Frankfurt/Oder: Antidiskriminierungsstelle

Frankfurt/Oder
Wieckstraße 1 A, 15230 Frankfurt/Oder
Tel.: 0335 500 96 63
E-Mail: frankfurt@raa-brandenburg.de
Internet: www.raa-brandenburg.de

Potsdam Opferperspektive e.V.

Aufsuchende Beratung für Betroffene von
rassistischer Diskriminierung im Land Branden-
burg
Rudolf-Breitscheid-Str. 164, 14482 Potsdam
Tel.: 0331 817 00 00 & 0151 591 00 083
E-Mail: n.abdelhamid@opferperspektive.de
Internet: www.opferperspektive.de

Potsdam Autonomes Frauenzentrum Potsdam e.V.

Schiffbauergasse 4H, 14467 Potsdam
Tel.: 0331 90 13 13
E-Mail: post@frauenzentrum-potsdam.de
Internet: www.frauenzentrum-potsdam.de/

Mecklenburg-Vorpommern

Neubrandenburg Die LOBBI Ost (Landesweite Opferberatung, Beistand und Information für Betroffene rechter Gewalt)

Tilly-Schanzen-Str. 2, 17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 455 07 18 und 0160 844 21 89
E-Mail: ost@lobbi-mv.de
Internet: www.lobbi-mv.de

Rostock Die LOBBI West (Landesweite Opfer- beratung, Beistand und Information für Betroffene rechter Gewalt)

Hermannstr. 35, 18055 Rostock
Tel.: 0381 / 200 93 77 und 0170 / 528 29 97
E-Mail: west@lobbi-mv.de
Internet: www.lobbi-mv.de



Schwerin Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Goethestraße 75, 19053 Schwerin
Tel.: 0385 581 57 90
E-Mail: kontakt@fluechtlingsrat-mv.de
Internet: www.fluechtlingsrat-mv.de/

Waren RAA Mecklenburg-Vorpommern e. V. Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA)

Am Melzer See 1, 17192 Waren
Tel.: 03991 66 96 0
E-Mail: info@raa-mv.de
Internet: www.raa-mv.de

Niedersachsen

Oldenburg IBIS Interkulturelle Arbeitsstelle für Forschung e.V. (Antidiskriminierungsstelle)

Kontakt: Klävenmannstraße 16, 26122 Oldenburg
Tel.: 0441-88 40 34 (Antidiskriminierungsbüro)
E-Mail: ads@ibis-ev.de
Internet: www.ibis-ev-de

Nordrhein-Westfalen

Bielefeld Antidiskriminierungs- / Beschwerdestelle für Betroffene von Diskriminierung

Neues Rathaus, 33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51 68 05
E-Mail: komm.integrationszentrum@bielefeld.de
Internet: www.ki-bielefeld.de

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

Friedenstr. 11, 47053 Duisburg
Tel.: 0203 284 873
E-Mail: kontakt@aric-nrw.de
Internet: www.aric-nrw.de und
www.diskriminierung-melden.de

Nordrhein-Westfalen

Düsseldorf

SABRA - Servicestelle für Antidiskriminierung, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus

Bankstr. 57, 40476 Düsseldorf
Tel.: 0211 94 19 59 88
E-Mail: sabra@jgdus.de
Internet: www.sabra-jgd.de

Köln

FAIR international - Federation against Injustice and Racism e.V.

Colonia-Allee 3, 51067 Köln
Tel.: 0221 47 44 49 10
E-Mail: info@fair-int.de
Internet: www.fair-int.de

Duisburg

Stiftung Leben ohne Rassismus Finanzielle Unterstützung und Beratung von Betroffenen bei Klagen gegen Diskriminierung

Postfach 21 04 36, 47026 Duisburg
Tel.: 0203-29 69 499
E-Mail: Stiftung@nrwgegendiskriminierung.de
Internet:
www.NRWgegenDiskriminierung.de/Stiftung

Köln

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. Integrationsagentur - Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit

Berliner Straße 97-99, 51063 Köln
Tel.: 0221 96 47 63 00
E-Mail: info@oegg.de
Internet: www.oegg.de

Wesseling

Aktionsbündnis muslimischer Frauen e. V.

Rabenweg 2, 50389 Wesseling
Tel.: 02236 94 86 33
E-Mail: info@muslimische-frauen.de
Internet: www.muslimische-frauen.de

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)

Juristischer Beistand für Betroffene, die sich vor Gericht gegen Diskriminierung zur Wehr setzen wollen. Der Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung sogenannter strategischer Klagen. Haus für Demokratie und Menschenrechte Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin
Tel.: 0049 (0)30 688 366 18
E-Mail: info@bug-ev.org
Internet: www.bug-ev.org



Sachsen

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

(Hauptgeschäftsstelle)
Seeburgstr. 20, 04103 Leipzig
Tel.: 0341 303 94 92
E-Mail: info@adb-sachsen.de
Internet: www.adb-sachsen.de

Saarland

Saarbrücken

Antidiskriminierungsforum Saar e.V.

Talstraße 58, 66119 Saarbrücken
Tel.: 0681/ 401708 -24, -25, -26
E-Mail: beratung@adf-saar.de

Schleswig-Holstein

Kiel

Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten e.V. (ZBBS)

Sophienblatt 64a, 24114 Kiel
Tel.: 0431 200 11 50
E-Mail: info@zbbs-sh.de
Internet: www.zbbs-sh.de

Sachsen-Anhalt

LAMSA e.V.

Bernburger Str. 4, 06108 Halle (Saale)
E-Mail: entknoten@lamsa.de
Tel.: 0391 - 990 78887 oder 01525 - 603 47 47
Internet: www.lamsa.de

Bounce Back - Opferberatung Saarland an der Universität des Saarlandes

Campus, Gebäude A 1.3, UG Raum: 1.14
66123 Saarbrücken
Tel.: 0681 30271036
E-Mail: info@bounceback.de
Internet: www.bounceback.de

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

Herzog-Friedrich-Str. 49, 24103 Kiel
Tel.: 0431 64 08 78 27
E-Mail: info@advsh.de
Internet: www.advsh.de

Lübeck

Haus der Kulturen - Interkulturelle Begegnungsstätte e. V.

Parade12, 23552 Lübeck
Tel.: 0451 75532
E-Mail: beratung@hausderkulturen.eu
Internet: www.hausderkulturen.eu



7. Grundlagen gemeinsamen Handelns

7.1 Verbündet-Sein und Bündnisse im Hinblick auf Radical Diversity

Verbündet-Sein und Bündnisse sind für politische Veränderungen im Hinblick auf die Partizipationsmöglichkeiten der NeMO-Verbünde unumgänglich, um gesellschaftlich wirksam zu werden. Hierbei müssen Energien gebündelt und Synergien geschaffen werden. Das betrifft alle Akteur*innen: Sowohl jene, die von Struktureller Diskriminierung getroffen sind als auch jene, die dagegen arbeiten, ohne davon direkt betroffen zu sein. Im Konzept „Social Justice und Radical Diversity“ (Czollek/Perko/Kaszner/Czollek 2019) wurde diesbezüglich ein spezifisches Solidaritätskonzept aufgegriffen, das von Leah Carola Czollek und Gudrun Perko entwickelt und erstmals in Czollek/Perko (2014) publiziert wurde: Das Konzept des **Verbündet-Seins**. Dieses kann im Kontext der NeMO-Verbünde in Kooperation mit Akteur*innen der Kommunalpolitik und anderen Beteiligten zum Tragen kommen. Hierbei geht es darum, dass alle beteiligten Verbände und Akteur*innen für die Zusammenarbeit mit Projekten, Initiativen und Vereinen bereit sind, die ihrerseits gegen spezifische Formen von Diskriminierung arbeiten. So bedarf es ein Verbündet-Sein und Bündnisse auch zwischen Verbänden, die nicht den gleichen Arbeitsschwerpunkt haben.

Was bedeutet Verbündet-Sein?

„Verbündet-Sein ist eine spezifische Form der Solidarität, eine Art der politischen Freundschaft, wo die Anliegen der Anderen die je eigenen Anliegen sind. Dabei wird nicht das eigene Ich ins Zentrum gesetzt, sondern Menschen, die von Struktureller Diskriminierung getroffen sind. Verbündet-Sein meint, sich im Hinblick auf eigene Privilegien und vorhandene Ressourcen für jene Menschen einzusetzen, die strukturell diskriminiert werden (z. B. für Migrant*innen, wenn ich kein*e Migrant*in bin), ohne paternalistisch zu sein. Die identitätspolitische Gleichheit zwischen Verbündeten und jenen, für die sie sich einsetzen, wird dabei nicht als Voraussetzung für ein Sprechen und Handeln im Sinne des Verbündet-Seins betrachtet.“ (Czollek/Perko/Kaszner/Czollek 2019: S. 174)

Verbündete sind in diesem Sinne Menschen, die in bestimmten Kontexten zu privilegierten sozialen Gruppen gehören und ihre soziale Macht nutzen, um sich gegen die Strukturelle Diskriminierung nicht-privilegierter Menschen zu wenden. Diese Privilegiertheit gilt es jeweils in Bezug auf bestimmte Diskriminierungsformen auszuloten.

Das bedeutet, dass eine Person in einem bestimmten Kontext von einer bestimmten Diskriminierung getroffen ist, und gleichzeitig in anderen Kontexten privilegiert ist. Diese Grundlage, die im Kontext des Konzeptes „Social Justice und Diversity“ entwickelt wurde, charakterisiert das Verbündet-Sein.

Verbündete sind charakterisiert durch folgende Momente:

- „Sie haben ein Bewusstsein für vorhandene Privilegien.
- Sie setzen sich mit eigenen Verhaltensmustern auseinander und arbeiten an deren Veränderung.
- Sie übernehmen Verantwortung dafür, dass die Perspektiven von diskriminierten Menschen und Gruppen sichtbar und Diskriminierungsmechanismen thematisiert werden.
- Sie arbeiten an der Umverteilung von Ressourcen.
- Sie handeln auch gegen Strukturelle Diskriminierung, wenn es nicht in ihrem unmittelbaren Interesse ist.“
(ebd.: 174)

Während sich Verbündet-Sein auch auf einzelne Akteur*innen bezieht, geht es bei **Bündnissen** bzw. Allianzen darum, strategische Zusammenarbeit aufzubauen, die gemeinsame Ziele verfolgt. Als übergeordnetes Ziel steht bei NeMO immer das politische Handeln gegen Rassismus in seinen verschiedenen Formen und damit verbunden das Handeln gegen Diskriminierung. Dazu gehört auch, sich für Teilhabe und politische Partizipation einzusetzen.

Sowohl Verbündet-Sein als auch Bündnisse zielen darauf ab, gegen jede Form von Diskriminierung zu handeln. Gleichzeitig intendieren sie das, wofür im Konzept Social Justice und Diversity der Begriff **Radical Diversity** aufgegriffen und erweitert wurde und der von Leah Carola Czollek und Gudrun Perko in den Diskurs gebracht und erstmals in Czollek/Perko/Weinbach (2011) publiziert wurde: „Als **Radical Diversity** bezeichnen wir eine konkrete Utopie im Sinne von Ernst Bloch (1985): Selbst wenn die gesellschaftlichen Realitäten derzeit noch dagegen sprechen, lässt sich doch eine Situation vorstellen, in der eine inklusive und partizipative, alle Menschen in ihrer radikalen Verschiedenheit anerkennende Gesellschaft, verwirklicht ist. Radical Diversity meint nicht nur ein abstraktes Ziel, sondern eine kritische Praxis, der es um die Veränderung homogener öffentlich-politischer



Räume, Institutionen, kultureller Praxen und Diskurse hin zu einem Mainstream der radikalen Verschiedenheit, Vielfalt und Heterogenität in ihrer Komplexität geht. Radical Diversity bedeutet, auf eine Gesellschaft hinzuarbeiten, in der keine Gruppe eine andere Gruppe oder ein Individuum und kein Individuum ein anderes Individuum oder eine Gruppe diskriminiert. Unser Blick richtet sich dabei auch auf die Realisierung von Umweltgerechtigkeit (Natur, Tiere, Klima). Für eine Veränderung der Gesellschaft hin zu einem Radical Diversity ist der Gedanke der Transformation zentral: nicht zuletzt setzt eine Veränderung dieser Art eine Neu- und Umverteilung von ökonomischen und anderen Ressourcen voraus. In gleichem Maße erfordert sie das Vorgehen gegen tradierte Wissensbestände und Stereotype, die einzelne Menschen oder Gruppen immer wieder als ‚überlegen‘, ‚richtig‘ oder ‚normal‘ und andere als ‚abweichend‘ oder ‚nicht-normal‘ erscheinen lassen. In einer Situation des realisierten Radical Diversity wäre Social Justice als Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit umgesetzt, ohne dabei der Vorstellung zu erliegen, dass damit das goldene Zeitalter angebrochen wäre.“ (ebd.: 43)

Herausforderungen einer Bündnispolitik

Durch die Praxis der Projektvergabe ist es zu einer Ausdifferenzierung der zu bearbeiteten Themen gekommen, die jedoch intersektional zusammenhängen. In diesem Sinne ist zum Beispiel ein Verband gefragt, dessen Hauptarbeit im Kampf gegen Rassismus besteht, verbündet zu sein und Bündnisse einzugehen mit einem Verband oder Verein, dessen Hauptarbeit im Kampf gegen Antisemitismus besteht. Das bezieht sich in einem intersektionalen Sinne auf alle Diskriminierungsformen, so beispielsweise Klassismus, Ableismus, Antisemitismus/Antisintiismus etc. (siehe Kapitel 1).

„Hierbei ist die dringlichste Frage: Wie soll der öffentliche Raum, den wir uns alle gemeinsam teilen, so gestaltet werden, dass alle in ihrer radikalen Verschiedenheit daran teilnehmen können? Dabei ist es zunächst wichtig, sich von romantischen Vorstellungen von einem Miteinander ohne Konflikte zu verabschieden. Wir alle tragen Gepäck mit uns herum, das schwerer ist als die Oberfläche zeigt. Unsere Geschichten sind eingeschrieben in unsere Körper, in unser Denken, in unsere Blicke auf die Welt. Auch das macht uns radikal verschieden.“

Die Herausforderung besteht für uns also darin, eine gemeinsame Welt so zu gestalten, dass wir alle daran teilhaben können, weil diese radikale Verschiedenheit nicht einfach zu überwinden ist und auch nicht überwunden werden muss.“ (Czollek/Perko in Perko 2020: 93)

Warum brauchen NeMO-Verbände Bündnisse?

Um politisch wirksam zu werden, sind auch für NeMO-Verbände Bündnisse zentral. Sie haben verschiedenste Dimensionen. Dabei geht es um:

- antirassistische Bündnisse, die zur Stärkung des eigenen Arbeitsschwerpunktes dienen, der in der Antirassismuserarbeit liegt.
- intersektionale Bündnisse, in denen konkret mit Verbänden oder Projekten zusammengearbeitet wird, deren Schwerpunkt andere Diskriminierungsformen sind. Zum Beispiel, wenn es um Zugänge zum Arbeitsmarkt geht und sich hier Klassismus und Rassismus kreuzen.
- transversale Bündnisse, die quer durch alle Diskriminierungsthemen laufen. Zum Beispiel durch das Othering, das alle diskriminierten Personen erfahren.

Wie lassen sich Bündnisse aufbauen?

Bündnisse aufzubauen, erfordert zunächst die Offenheit und die Anerkennung, dass es verschiedene Diskriminierungsformen gibt, von denen Menschen getroffen sind. Das bedeutet nicht zuletzt, dass keine bewertende Hierarchisierung vorgenommen werden soll, obgleich der je eigene Arbeitsschwerpunkt am nächsten liegt. Von dieser Position ausgehend, geht es um Kontaktaufnahme, national wie international, um gemeinsame Gespräche über die Zielsetzung und Strategien. Dann können Allianzen geschmiedet werden, die der Intention nachgehen, die politische Partizipation von Akteur*innen zu erreichen, die der Aufgabe nachgehen, Diskriminierung aufzulösen.

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko



7.2 Zur Notwendigkeit, die Sprache als Handlung zu reflektieren

„Sprache war und ist nirgends und zu keiner Zeit ein unpolitisches Gehege, denn sie lässt sich von dem, was einer dem anderen tut, nicht trennen. (...) Man muss ihr jedes Mal aufs Neue ablauschen, was sie im Sinn hat. (...) In jeder Sprache, das heißt in jeder Art des Sprechens sitzen andere Augen.“ (Müller 2003: 39)

Sprache kann verbinden, trennen, ordnen, verstummen, versagen, zärtlich Sein, gewalttätig sein, ein Zuhause sein, ein Verlust sein, verloren gehen, erworben werden, Partei ergreifen, eingrenzen, ausgrenzen, schwer sein und leicht sein, belustigen und erschüttern. Sprache schafft Wirklichkeit. Sprache ist immer mit Macht verbunden. Das bedeutet im Kontext von Rassismus, dass es auch hier immer um die strukturelle Eingebundenheit von Sprache und Sprechenden geht. Rassismen sind tief in der Sprache verankert. Im Deutschen spiegelt sich dabei auch die Kolonialgeschichte und die Geschichte des Nationalsozialismus wider. Rassistische und antisemitische Begriffe sind gesellschaftlich und geschichtlich tief verankert und werden über die Sozialisation und die Bildungsinstitutionen wie Schule von einzelnen Personen verinnerlicht. Deshalb muss die Sprache immer wieder auch dahingehend reflektiert und verändert werden. Dabei ist es für ihre Wirkung auf Menschen unerheblich, ob rassistische Ausdrücke bewusst oder unbewusst verwendet werden. Bei unbewussten rassistischen Äußerungen aber kann über Reflexion Veränderung im sprachlichen Verhalten hin zu einer anerkennenden Sprache stattfinden, die nicht rassistisch und antisemitisch ist und nicht Rassismus und Antisemitismus reproduziert.

Im Kontext von Rassismus und Antisemitismus müssen sprachliche Stereotypisierungen vermieden werden und muss gefragt werden:



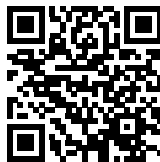
Zur Frage steht zudem, welche Verortungen bzw. Positionen im Sprechen eingenommen werden:

- Wer lobt wen?
- Wer tadelt wen?
- Wer diskriminiert sprachhandelnd wen?
- Wer erteilt wem das Wort?

Sprache wird zum Handeln und es kann von Sprechhandlungen gesprochen werden. Sie birgt Vorurteile und Stereotypen als Verallgemeinerungen. Dabei werden Individualitäten und Lebenswirklichkeiten unsichtbar gemacht, die Komplexität der Welt wird reduziert, Menschen werden verletzt: „Sprache ist eine Form der Handlung und kann auf andere Menschen verletzend und diskriminierend oder wertschätzend und anerkennend wirken. Sprachliche Äußerungen können also eine Form von Gewalt sein und zur Herstellung Struktureller Diskriminierung beitragen: verbal, nonverbal oder als Text.“ (Czollek/Perko/Kaszner/Czollek 2019: 48f.)

Im Kontext von Migrationsselforganisationen ist es bedeutsam, Sprache immer wieder zu reflektieren, weil rassistische und antisemitische Sprachbilder so normalisiert erscheinen, dass sie auf den ersten Blick nicht immer sichtbar werden. Und so kann die immer weitere Tradierung kolonialer und nationalsozialistischer Denkmuster unterbrochen werden. In einer weiteren Form gedacht, geht es auch in Bezug auf die Reflexion von Sprache um eine Form von Intersektionalität. Das bedeutet, dass es in Bezug auf alle Diskriminierungsformen diskriminierende Sprachhandlungen gibt, die zu reflektieren sind. Das betrifft etwa klassistische Äußerungen ebenso wie ableistische oder sexistische etc..

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko



Video: Sprache und Gerechtigkeit

Sehen Sie sich dieses Video an!

(ab Minute 25:56 bis Minute 44:11)

<https://www.youtube.com/watch?v=nPljj-vB59o>



7.3 Bürger*innenDialoge aus Perspektive eines BIPOC-Bundesverbandes: Ansatz Der Bürger*innenDialog – eine Einführung

Ein Bürger*innenDialog bezeichnet allgemein ein Gesprächsformat, in dem Bürger*innen und Einwohner*innen mit öffentlichen und privaten Institutionen zusammenkommen, um über ein festgesetztes Thema zu diskutieren. Ein guter Dialog kann dazu beitragen, dass mehr Wissen, mehr Verständnis zu dem Thema generiert wird und dass Bürger*innen und Einwohner*innen an demokratischen Prozessen teilhaben und sie beeinflussen können. Anliegen des Projektteams **wir sind viele – gegen rassistismus und diskriminierung** ist es mit den Bürger*innenDialogen in die politischen Diskurse über strukturelle Diskriminierung und Alltagsrassismus, gesellschaftliche Pluralität sowie soziale Gerechtigkeit einzugreifen. Die Interessen der von Rassismus Getroffenen, der Migrant*innen und der Geflüchteten werden dabei in das öffentliche Bewusstsein gebracht. Zudem wird aufgezeigt, dass die Migrant*innenvereine mit ihrem Wissen, ihrer Expertise und ihrem politischen Engagement als Akteur*innen der pluralen und demokratischen Gesellschaft anerkannt und unterstützt werden müssen.

Die Vorbereitung

Wenn man sich für das Format eines Bürger*Dialogs entscheidet, muss zunächst ein Anliegen festgelegt werden: Zu **was** soll ein Dialog mit **wem** geführt werden und **warum**?

Um diese Fragen zu beantworten, werden im ersten Schritt Ideen gesammelt, aktuelle Problemlagen geklärt, Meinungen dazu eingeholt und eine Entscheidung darüber getroffen, über welches Anliegen der Dialog stattfinden wird. Dabei ist es wichtig realistische Erwartungen zu formulieren. Um Ziele zu erreichen, ist es hilfreich, die Ziele nach der **SMART-Formel** zu konkretisieren. Ziele müssen, um erreichbar und überprüfbar zu sein, **spezifisch**, **messbar**, **attraktiv**, **realistisch** und **terminiert** sein.

Bei der Auswahl der zu Wort kommenden Personen sollte auf Diversität geachtet werden. Wessen Perspektive wird hier Raum gegeben und gibt es nicht vielleicht andere Perspektiven, denen man Raum geben sollte? Denn zu fast jedem Thema gibt es Expert*innen aus marginalisierten Gruppen.

Auf Seiten wie **vielfaltfinder.de** oder **spekaerinnen.org** können zum Beispiel verschiedenste Referent*innen recherchiert werden. Zu beachten ist hier, diese nicht als Token zu benutzen. Durch ein diverses Plenum können aufgrund der besseren Abbildung der Gesellschaft sich mehr Einwohner*innen und Bürger*innen angesprochen fühlen und so ihre Beteiligung gestärkt werden.

Sind die Fragen zum Anliegen, Ziel und den Referent*innen geklärt, muss ein Termin festgelegt und Einladungen vorbereitet werden. Hier ist wichtig sich bewusst zu machen, wer auf jeden Fall bei dem Bürger*innenDialog sprechen soll. Ist es beispielsweise unabdingbar das der/die Bürgermeister*in teilnimmt, sollte diese*r bei der Terminfindung mit einbezogen werden. Im Idealfall werden Referent*innen zwei Monate im Voraus angefragt. Dabei ist es hilfreich ein Datum zu benennen, bis wann eine Rückmeldung erfolgen muss, um gegebenenfalls weitere Personen bei Absage anzufragen. Auch die zeitlichen Kapazitäten des Publikums sollten mitbedacht werden: Arbeitszeiten bei Lohnerwerb, Care-Arbeit nach dem Lohnerwerb, Kinderbetreuung, an einem Werktag am Vormittag werden weniger Zuschauer*innen/Teilnehmende dabei sein als am Abend oder am Wochenende.

Nach dem wann ist auch das wie und wo eine existenzielle Frage für den Bürger*innenDialog. Es ist möglich die Veranstaltung in Präsenz durchzuführen, aber auch hybrid oder online. Bei der Wahl müssen verschiedene Faktoren mit einbezogen werden.

Beteiligung im Internet schafft neue, flexible Möglichkeiten, damit sich Einwohner*innen, Bürger*innen, Interessensgruppen, Zivilgesellschaft sowie Träger öffentlicher Belange gehört und eingebunden fühlen. Grundlage für jeden digitalen Dialog sind gut aufbereitete Informationen: verständlich und passgenau.

Unsere Erfahrung bei Infrastrukturprojekten zeigt: Die Aufgaben des Dialogs, über das Vorhaben zu informieren, Entscheidungen zu erklären, aber auch weitere Perspektiven und Bedenken einzuholen, lassen sich gut digital abbilden – gerade auch weil neue Tools für den Dialog genutzt werden können. Die Beteiligungsmöglichkeiten werden gut angenommen, beinhalten aber auch Fallstricke, die im Vorfeld geklärt werden müssen oder auf die reagiert werden muss. Denn: Mut gehört dazu, aber auch eine gute Vorbereitung.



Dazu sollten folgende Fragen gestellt werden und Vor- und Nachteile abgewägt werden: Wie erreiche ich meine Zielgruppe am besten? Was lässt mein Budget zu? Wie barriere- und diskriminierungsfrei kann ich welches Format gestalten mit meinen Ressourcen? Welche äußeren Faktoren spielen eine Rolle (zum Beispiel Covid19-Pandemie)?

Bezüglich Barriere- und Diskriminierungsfreiheit können beispielsweise folgende Punkte zu beachten sein:

- Erreichbarkeit der Räumlichkeiten für Personen mit körperlichen Einschränkungen, mit Rollstuhl oder Kinderwagen. Sind Rampen und/oder Fahrstühle vorhanden? Wenn nicht, welche Alternativen gibt es?
- Kinderbetreuung
- Übersetzung in andere Sprachen (auch Gebärdensprache)
- Kontrastreiche Sicherheitsmarkierungen und Hinweise für sehbehinderte Personen

Unabhängig davon, ob die Veranstaltung in Präsenz, hybrid oder online stattfindet, muss festgelegt werden, wie öffentlich die Veranstaltung sein soll. Dürfen alle Menschen ohne Anmeldung teilnehmen? Dürfen nur angemeldete Personen teilnehmen? Soll nur ein festgelegter Personenkreis teilnehmen? Um Störungen durch Rechte zu vermeiden, kann bei Präsenzveranstaltungen durch die Bekanntmachung einer Ausschlussklausel in jeder Einladung auf den Gebrauch des Hausrechts hingewiesen und davon dann auch Gebrauch gemacht werden. Auch bei Onlineveranstaltungen gibt es Optionen in Softwareprogrammen für die technischen Moderator*innen, Teilnehmer*innen einzuladen beziehungsweise auszuschließen. Dazu unten mehr.

Um möglichst viele Personen zu erreichen, ist es ratsam frühzeitig mit breitgestreuter Werbung zielgruppenspezifisch zu beginnen. Dafür kann beispielsweise ein Flyer gestaltet werden, auf dem die wichtigsten Fakten zusammengetragen sind: Wann (Datum und Uhrzeit)? Wo (Präsenz oder Online/Ort)? Was (Bürger*innenDialog)? Wie (Anmeldung nötig? Wenn ja, wie)? Wenn schon bekannt: Wer spricht?



Der Flyer kann dann beispielsweise über soziale Medien, die Presse, Newsletter oder in Printversion in Cafés, Kultureinrichtungen o.ä. verbreitet werden. Aber auch bei der Öffentlichkeitsarbeit sollte man sich überlegen, wie man möglichst viele verschiedene Personengruppen erreicht. Dabei sollte beispielsweise überlegt werden, wie man Menschen mit wenigen oder gar keinen Deutschkenntnissen erreicht: Kann der Flyer in einfacher Sprache formuliert werden oder in andere Sprachen übersetzt werden? Einfache Sprache ermöglicht zudem auch Menschen mit kognitiven Behinderungen Teilhabe. Denn auch hier sollten Menschen mit Behinderungen mitgedacht werden. Idealerweise werden bereits Hinweise bezüglich Barriere- und Diskriminierungsfreiheit gegeben. Da Barrierefreiheit oftmals vom konkreten und individuellen Bedarf abhängt, ist es ratsam diesen in der Einladung abzufragen. Das kann durch folgenden Zusatz erfolgen „Wir möchten eine inklusive und vielfältige Veranstaltung ermöglichen, damit sich alle bei uns wohlfühlen. Um Ihre Teilnahme durch die Berücksichtigung Ihrer Bedarfe zu unterstützen, wenden Sie sich bitte bis XX/XX/XXXX an Martina Mustermann“. Auch bei einem engen Budget können so möglicherweise kostengünstige und kreative Lösungen gefunden werden. Außerdem sollte auf eine gendersensible Sprache geachtet werden.

Während die ersten Zu- und Absagen eingehen, wird ein konkretes Programm erstellt. Dafür sollte ein genauer Zeitplan erstellt werden. Aufgrund unserer Erfahrungen empfehlen wir, dass die Veranstaltung zwischen zwei und drei Stunden lang sein sollte. Es sollte ausreichend Zeit für die Diskussion eingeplant werden, aber gleichzeitig die Bürger*innen und Einwohner*innen in ihren kognitiven und zeitlichen Kapazitäten nicht überfordert werden. Einzuplanen bei der Programmierung ist also genügend Zeit für den Dialog an sich. „Genügend Zeit“ orientiert sich an der Anzahl der Redner*innen. Dabei sollten mindestens 10-15 Minuten pro Person eingeplant werden. Es ist daher ratsam das Podium nicht zu überfüllen. Zudem sollte ausreichend Zeit eingeplant werden, um Beiträge und Fragen aus dem Publikum zuzulassen. Diese Zeit sollte im Programm auch erkennbar sein, da es so ersichtlich ist, dass das Publikum nicht nur zum Zuhören da ist, sondern aktiv mit einbezogen wird. Vor Beginn des eigentlichen Dialoges ist es empfehlenswert in die Thematik einzuführen, damit Zuschauende und Referent*innen ergänzendes Wissen erhalten und auch beispielsweise die Ziele des Bürger*innenDialogs bekannt sind. Ein klassischer Programmablauf, der sich in unserer Projektarbeit bewährt hat, ist der Einstieg mit einer Begrüßung der Moderation und der Veranstalter*innen, gefolgt von einer Keynote einer/s Expert*in zur Thematik, bis es dann zum Kernstück der Veranstaltung kommt: dem Dialog mit Expert*innen.

Im Anschluss findet der Austausch mit dem Publikum statt und die Veranstaltung endet mit der Zusammenfassung der Moderation und der Verabschiedung durch die Veranstalter*innen. Damit der Ablauf des Bürger*innenDialogs erfolgreich ist, ist die Wahl der Moderation zentral. Es ist wichtig, dass diese Teile die Teilnehmenden repräsentieren im Sinne von: „Nichts, was ohne uns über uns gemacht wird, ist für uns.“

Die Themen und Ziele des Dialogs werden mit der Moderation gemeinsam im Vorfeld rassismus- und machtkritisch hinterfragt. Zudem muss zu den Referent*innen auf dem Podium ein kurzes Profil erstellt werden, um gemeinsam passgenaue Fragen zu entwickeln. Je nach Beziehung und Position sollten auch die Podiumsteilnehmende in den Prozess der Finalisierung des Konzepts einbezogen werden. Steht das Konzept, müssen alle Referent*innen darüber informiert werden und gegebenenfalls noch einzelne Details mit ihnen abgestimmt werden. Generell ist es ratsam die Teilnehmende über eventuelle Abweichungen vom Programm zu informieren. Dafür kann beispielsweise ein Emailverteiler erstellt werden.

Die Durchführung

Inhaltlicher Ablauf

In der Veranstaltung kann die Moderation dann durch verschiedene Methoden das Anliegen in seiner argumentativ aufgebauten Begründungsweise und aus verschiedenen Positionen aufbereiten. Dies kann durch eine erörternde und spielerische Form aufgezeigt werden, indem beispielsweise Positionen zu verschiedenen Fragen im vorher markierten Raum bezogen werden oder durch Videobeiträge gezeigt werden, die mit vielschichtigen diskursiven Positionen den Raum in seiner Vielfältigkeit auch wirklich verdeutlichen. So fühlen sich vor Beginn des eigentlichen Dialogs alle Anwesenden erwünscht, wodurch ein gemeinsames Thema überhaupt seinen Raum finden kann.



Spielformate und Positionen im Raum zu beziehen, macht es möglich, sich als Individuum zu erleben und nicht als beschriebene Gruppe. Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden die Erfahrung machen, dass sie als Individuen eingeladen und anwesend sind, und das gilt es durch die Moderation zu vermitteln. Diese dramaturgischen Momente der Moderation können im Verlauf des Bürger*innenDialogs immer wieder gesetzt werden, um Stagnationen oder schwierige Situationen ad hoc zu entzerren.

Die Moderation sorgt außerdem dafür, dass auch die Personen, die unsicher sind, ihre Stimme finden und diese nutzen können sowie dass diejenigen, die sich einer klaren Wahrheit bewusst sind, immer mal wieder ins Nachdenken kommen können. Eine Möglichkeit dafür ist, die Personen, die oft nicht repräsentiert sind, gleich zu Beginn zu Wort kommen zu lassen. Zudem sollte die Moderation zu Beginn des Dialogs bestimmte Gesprächsregeln kommuniziert. Dazu gehört, dass diskriminierende und rassistische Äußerungen nicht toleriert werden und die Sanktionierungen bei Verstoß dagegen mitgeteilt werden. Außerdem sollte eine Redezeit festgelegt und diese auch begründet werden. Aus unserer Erfahrung sollte die Redezeit auf 3-5 Minuten begrenzt werden, da sonst gewisse Personen zu viel Raum im Dialog einnehmen.

Die Moderation ist also Spielleiter*in, die den Raum für alle Positionen spielerisch gestaltet und die Spielregeln festlegt, wie auch darauf achtet, dass sie eingehalten werden. Sie stellt nicht nur die vorher erarbeiteten Fragen, sondern fasst kontinuierlich Wortbeiträge der Teilnehmenden verständlich zusammen, reagiert auf die unterschiedlichen Aussagen, hinterfragt und klärt Fragen. Zum Schluss der Veranstaltung ist es die Aufgabe der Moderation ein Fazit zu ziehen, indem sie Ergebnisse formuliert in Bezug auf die vorher festgelegten Ziele und die wichtigsten Momente des Dialogs aufgreift.

Technischer Ablauf

Beteiligung im Internet schafft neue, flexible Möglichkeiten, damit sich Einwohner*innen, Bürger*innen, Interessensgruppen, Zivilgesellschaft sowie Träger*innen öffentlicher Belange gehört und eingebunden fühlen. Grundlage für jeden digitalen Dialog sind gut aufbereitete Informationen: verständlich und passgenau.

Unsere Erfahrung bei Infrastrukturprojekten zeigt: Die Aufgaben des Dialogs, über das Vorhaben zu informieren, Entscheidungen zu erklären, aber auch weitere Perspektiven und Bedenken einzuholen, lassen sich gut digital abbilden – gerade auch weil neue Tools für den Dialog genutzt werden können. Die Beteiligungsmöglichkeiten werden gut angenommen, beinhalten aber auch Fallstricke, die im Vorfeld geklärt werden müssen oder auf die reagiert werden muss. Denn: Mut gehört dazu, aber auch eine gute Vorbereitung.

Sollte sich für ein hybrides oder ein Online-Format entschieden werden, kommt zur inhaltlichen Moderation noch die technische Moderation dazu. Aber wo ist der Unterschied zwischen online und hybrid? Bei einem reinen Online-Format befinden sich alle Personen vor einem Laptop in getrennten Räumlichkeiten. Bei einem Hybrid-Format ist ein Teil der Personen vor Ort und ein Teil online. Dies kann unterschiedlich sein. Es kann sein, dass lediglich das Podium und das Organisationsteam vor Ort sind und das Publikum sich nur online zuschalten kann, oder dass zusätzlich zum Podium und Organisationsteam ein Teil des Publikums vor Ort ist. Je nachdem für welche Variante sich entschieden wird, ist es wichtig dies klar für alle zu kommunizieren, damit es nicht zur Verwirrung kommt. Auch die Aufgaben der technischen Moderation variieren je nach Format. Besonders das Hybride-Format sollte vom Aufwand und den Kosten nicht unterschätzt werden.

Beginnen wir mit der technischen Vorbereitung für die Online-Veranstaltung.

Die Kommunikation mit den Teilnehmenden: Die Teilnehmenden brauchen gute Informationen, damit sie sich auf die Online-Veranstaltung bzw. Hybrid-Veranstaltung vorbereiten können:

- Link zum Meeting mit kleiner Erklärung, wie dieses zu nutzen ist (braucht man einen bestimmten Browser oder eine App?)
- Stabile Internetverbindung
- Laptop und/oder Smartphone
- Kamera
- Mikrofon
- weitere Tools, die genutzt werden sollen, ggf. mit kleiner Erklärung



Drehbuch

Wichtig für einen reibungslosen Ablauf ist die Weitergabe der Elemente, die eingespielt werden sollen, an die Technik. Dafür sollte eine Art Drehbuch für die technische Moderation geschrieben werden, wann welches Element von wem eingeblendet wird. Bei hybriden Formaten ist es dazu wichtig im Drehbuch festzuhalten, wer vor Ort spricht und wer online zugeschaltet wird.

Voraussetzung vor Ort

Bei einem hybriden Format muss zunächst der technische Bedarf geklärt werden. Was ist bereits vor Ort vorhanden? Gibt es ein Konferenzsystem, Mikrophone, eine Leinwand, ein Bildschirm oder eine Kamera? Außerdem muss geklärt werden, wer diese bedienen kann und ob ein Anschluss der Geräte überhaupt technisch möglich ist. Hierfür sollten mindestens zwei bis drei qualifizierte Personen vor Ort sein, die sich nur darum kümmern.

Plattformen und Tools

Um einen Bürger*innenDialog online oder hybrid zu übertragen, kann es mehrere Plattformen geben. Von uns oft genutzt wird Zoom. Es kann aber auch Plattformübergreifend gearbeitet werden. Dafür kann zum Beispiel nur für die Podiumsmitglieder und Moderation ein Zoom Raum eingerichtet werden, der dann über eine andere Plattform wie YouTube, Vimeo oder Facebook gestreamt wird. Zur Interaktion des Publikums kann dann ein Audience Response Tool genutzt werden oder die Chatfunktion. Teilnehmende können sich zum Beispiel beim Audience Response Tool TedMe über ihren Laptop/Computer oder ihr Smartphone über einen PIN zur Veranstaltung anmelden. Falls kein Extra-Bildschirm vorhanden ist, empfiehlt sich, dass ein Smartphone genutzt wird, um über den Laptop/Computer weiterhin dem Vortrag oder der Diskussion folgen zu können.

Meeting Einstellungen

Je nach Plattform variieren mögliche Einstellung. Hier muss sich mit der jeweiligen Plattform und den Bedürfnissen der Veranstaltungen auseinandergesetzt werden. Mögliche hilfreiche Einstellungen bei Zoom können sein, dass der Eintritt von der Moderation bestätigt werden muss, dass alle Personen bei Eintritt stumm sind, die Nutzung des Chats eingeschränkt ist, automatische Speicherung des Chats und vieles mehr.

Technische Moderation

Die Aufgaben der technischen Moderation müssen im Vorfeld geklärt werden. Auch hier empfiehlt es sich je nach Aufwand, dass zwei Personen moderieren. Hilfreich ist es, wenn eine Person auch telefonisch bei Schwierigkeiten erreichbar ist. Zu möglichen Aufgaben können folgende gehören:

- Einlassen der Teilnehmenden
- Einspielen der digitalen Elemente wie Videos oder Slides für Pause
- Chatüberwachung
- Spotlights der sprechenden Personen (Zoomfunktion)
- Mikrofonerlaubnis freischalten für angesprochene Personen
- Entfernen von störenden Personen
- Durchführung von digitalen technischen Check-Ins vor der Veranstaltung

Carolina Morana und Brigitte Lawson



Tipp: „Kommune im Dialog - Ein Leitfaden zur Organisation und Moderation von kontroversen Bürgerversammlungen“
<https://www.slpb.de/veranstaltungen/auf-anfrage/kommune-im-dialog/>



7.4 Dramaturgie der Begegnungen: Bürger*innenDialoge gestalten - Eine Kritische Reflexion und Wegweisende Handlungsempfehlungen zur Gestaltung von Bürger*innenDialogen

Dialogformate sowie Begegnungsformate brauchen eine Dramaturgie, die zum Beispiel den Bürger*innenDialog methodisch vorstrukturiert und mit Hilfe von Rahmenbedingungen und Kommunikationsregeln machtkritisch hinterfragt und ordnet. Ansonsten fällt man auch in einem auf Augenhöhe angelegten Dialog immer wieder unbewusst zurück in Ungleichheitsdynamiken, die man zu überwinden sucht.

Ich möchte eine oft gemachte Erfahrung z. B. in Netzwerkgesellschaften wo für Integration zuständige Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft mit Menschen aus migrantischen Communities zusammenkommen, schildern. Ein sich wiederholendes dominanzkulturelles Muster ist dort, dass die Integrationsbeauftragten sich zu Beginn der Netzwerkveranstaltung zu Wort melden und das Territorium markieren. Nicht selten fallen dann Begriffe wie „bildungsfern“, „kulturell desinteressiert“, „nicht erreichbar“ und „integrationsunwillig“, „sozialer Brennpunkt“ und ähnlich defizitorientierte Begriffe.

Diese abwertende Art über Menschen zu sprechen, die sich im gleichen Raum befinden, bewirkt etwas. Migrantische Menschen spüren, dass sie nicht als Subjekte wahrgenommen werden, sondern als Statist*innen der Projekte und Maßnahmen einer weiß geprägten, dominanzkulturellen Einrichtung. Sie sind austauschbar, es ist irrelevant, was sie sagen, denn der paternalistische Projektblick hat schon einen fixen Ort, eine Position für sie vorgesehen: die des Objekts in einem fremdbestimmten, gewaltvollen Integrationsdiskurs. Zum nächsten Netzwerktreffen kommen sie dann schon nicht mehr. Denn dieses „Sprechen für die Anderen“, das stellvertretende Sprechen, welches sich in vielen Integrationsprojekten zeigt, ist eine gewaltvoll-hegemoniale Praxis. Daher fordern viele Schwarze und Menschen of Colour inzwischen „Nichts, was ohne uns über uns gemacht wird, ist für uns“.

Wie tragen wir diesen dominanzkulturellen Machtdynamiken Rechnung?

Meine Hypothese: es bedarf macht- und rassismuskritisch reflektierter und gesteuerter Prozesse der Konzeption, Planung, Organisation und Umsetzung von Dialog oder Begegnungsformaten, in denen wir methodisch und strukturell gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsdynamiken berücksichtigen.

Wie gehen wir damit um, dass wir es bei Dialogformaten oftmals mit unterschiedlich positionierten, unterschiedlich empowernten Menschen und mit unterschiedlichen Sprechfähigkeiten zu tun haben?

Dramaturgie ist für mich ein großer Teil des Dialogs. Wie können wir ein Gespräch dramaturgisch so inszenieren, dass diejenigen, die innerhalb eines von gesellschaftlichen Ungleichheiten geprägten Raumes – eines realen baulichen sowie auch Diskurs-Raumes –, dass also diejenigen die innerhalb dieser Räume als Objekte dargestellt, beschrieben, und bezeichnet werden, dass diese degradierten Menschen, sprechfähig werden? Es geht hier um die Autonomie des Sprechenden.

Daran schließt die Reihe von Fragestellungen, die ich zur Reflexion geben möchte und bei Vorbereitung und Durchführung von Bürger*innenDialoge Beachtung finden können:

- Wie inszenieren wir dramaturgisch die Selbstzurücknahme der institutionell, diskursiv, gesellschaftlich Privilegierten?
- Wie inszenieren wir dramaturgisch, dass diese über Anwesende nicht gewaltvoll sprechen und über die Menschen nicht so sprechen, so als seien diese abwesend?
- Wie inszenieren wir dramaturgisch eine neues zugewandtes, empowerndes Hinhören, wie bewegen wir Privilegierte dazu, empathisch, nicht-hegemonial hinzuhören?
- Wie inszenieren wir dramaturgisch die Ermächtigung der bezeichneten, dargestellten, zum Objekt degradierten Menschen?
- Wie inszenieren wir dramaturgisch, dass diese Menschen sprechfähig werden und anfangen zu sprechen als Subjekte, nicht in der alten Sprache, in der sie noch Objekte waren – sondern in einer neuen Sprache, in der sie sich selbst nicht mehr als Objekte reproduzieren, sondern über sich als Subjekte sprechen?
- Wie inszenieren wir dramaturgisch, dass diese Menschen einen selbstbestimmten Blick auf sich selbst werfen, jenseits des verinnerlichten paternalistischen weißen, dominanzkulturellen Blicks, der durch die Sozialisation auf sie übertragen wurde?



Das heißt, wir stehen vor der Herausforderung, eine Dramaturgie für eine Atmosphäre zu schaffen, in der die eine Gruppe lernt sich mit Blick auf die eigene Machtposition zu sensibilisieren und freiwillig zurückzunehmen und die andere Gruppe sich zu emanzipieren.

Dies ist keine einfache Aufgabe, denn in heterogen zusammengesetzten Gruppen mit starken Machtgefällen (Sprachkenntnisse, Sprechfähigkeiten, Wissensbestände, Lebensrealitäten- und Bedingungen, SES-Unterschieden) zwischen den Teilnehmer*innen braucht es vor allem niederschwellige, inkludierende Methoden und Schutzräume, in denen selbstbestimmtes Empowerment stattfinden kann. Nur so verlassen wir das selbstbezogene Sprechen und lassen zu, dass ein zugewandtes Hinhören, ein Gehört werden, Anerkannt werden stattfinden kann. Nur so entsteht auf der Seite der Deprivilierten sowas wie Agency, Handlungsmächtigkeit.

Wie schaffen wir solch eine macht- und rassismuskritische Dramaturgie räumlich, institutionell, kommunikativ, methodisch, personell?

Welche Spielregeln (als Teil des Spielens in diesen Dialogformaten) stellen wir auf?

Wenn wir die Zukunft der Bürger*innenDialoge bedenken und die Vision einer Dramaturgie der Spielräume, sollten wir auch im Auge behalten, dass es um Formate, (Langzeit)Strategien, Methoden geht und um die Frage was danach passiert? Wenn die Begegnung stattgefunden hat, was passiert nach ihr? Wir können z. B. Forderungen machen.

Lejla Medanhodžić und Juliane Meckert aus dem Projektteam **wir sind viele – gegen rassismus und diskriminierung** führen weiter: **Es geht also darum Zukunftswerkstätten zu errichten, in denen Regeln gelten die Menschen sichtbar macht und nicht marginalisierte Gruppen reproduziert werden.** In denen man sich jenseits eines vorgefertigten Bildes begegnen darf und in denen man wesentlich seinen Blick gemeinsam erweitern kann. Es gibt keine einzelne Wahrheit es gibt viele Wirklichkeiten, die gemeinsam eine Wahrheit bilden, dieses Wissen ist wichtig, um sich zu begegnen und eine erste Spielregel, um den gemeinsamen Dialog-Raum zu betreten. Man darf mehr erfahren, man darf Neugier mitbringen und vor allem man darf sich auseinandersetzen und dadurch wachsen als Gesellschaft/Gemeinschaft mit einzelnen Individuen, die sichtbar sind in ihrer Pluralität, in ihrer verschiedenen Bedingtheit mit ihren Ängsten, Hoffnungen und Wünschen.

Nur diese sinnlich erlebte Vielfaltigkeit, dieses sich gemeinsam erleben und das gemeinsame spielerische Verhandeln von Positionen ermöglicht es nachhaltig, neue Erfahrungen und Räume zu produzieren und es ist wichtig diese Räume jenseits einer digitalen Welt immer wieder zu errichten. Räume, in denen man eine gemeinsame unmittelbare Erfahrung macht und eingefahrene Bilder und Positionen aufbrechen kann.

Mögliche Spielregeln oder Vorschläge bei Bürger*innenDialoge aus BIPOC-Perspektive:

Wer moderiert den Dialog? Es ist wichtig, dass die **Moderator*innen** Teile der Teilnehmenden repräsentieren im Sinne des: „Nichts, was ohne uns über uns gemacht wird, ist für uns.“

Die Themen des Dialogs oder Begegnungsformats werden von den Moderator*innen gemeinsam im Vorfeld Rassismus und Macht-kritisch hinterfragt und durch verschiedene Formate in ihrer Diskursivität und aus verschiedenen Positionen aufbereitet. Sei es durch eine erörternde spielerische Anrede, ein Spielformat z.B. (Positionen werden zu verschiedenen Fragen im vorher markierten Raum bezogen) oder Videobeiträge (mit vielschichtigen diskursiven Positionen, die den Raum in seiner Vielfaltigkeit auch wirklich eröffnen, werden gezeigt), so dass sich vor Beginn des eigentlichen Dialogs alle Anwesenden erwünscht fühlen und ein gemeinsames Thema überhaupt seinen Raum finden kann. Spielformate wie z. B. Positionen im Raum beziehen, machen es möglich sich auch als einzelne Person/ als Individuum zu erleben und nicht als beschriebene Gruppe. Es ist wichtig das die Teilnehmer*innen, die Erfahrung machen, dass sie als Individuum eingeladenen und anwesend sind, und das gilt es auch durch die Moderator*innen zu vermitteln.

Diese dramaturgischen Momente der Moderator*innen können über den Verlauf des Bürger*innenDialogs immer wieder gesetzt werden um Stagnationen oder schwierige Situation ad hoc zu entzerren. Wichtig ist: es gibt kein richtig und kein falsch! Wir stellen Positionen nebeneinander und müssen keine „Endlösungen und ich weiß ja wie es ist“ anbieten. Endlösungen sind verboten!

Die Moderator*innen stellen sicher, dass auch die Personen, die unsicher sind, ihre Stimme finden und haben, und dass diejenigen, die sich einer klaren Wahrheit bewusst sind, immer mal wieder ins Nachdenken kommen können. Eine Möglichkeit ist die Personen, die oft nicht präsentiert sind, gleich zu Beginn zu Wort kommen zu lassen. Es ist und bleibt ein Dialog, der viel sichtbar machen will.



Es werden Redezeiten spielerisch festgelegt. Das bedeutet z. B., nach einer bis fünf Minuten endet ein Redebeitrag und eine andere Position kann gehört werden.

Die Moderator*innen sind also Spielleiter*innen, die den Raum für alle Positionen spielerisch gestalten und die Spielregeln festlegen, wie auch darauf achten, dass sie eingehalten werden und sie sind auch die Personen, die das große Potenzial, was in solchen Dialogen liegt, mitgestalten.

Leyla Ercan



Gerlinde Meyer / Grafik + Illustration

Eine grafische Darstellung zur Dramaturgie eines Bürger*innenDialogs

7.5 Lesson learned: Worauf müssen die Migrant*innen-organisationen achten, wenn sie Bürger*innenDialoge mit dem Schwerpunkt Queer Migrants vor Ort durchführen?

Der NeMO Bürger*innenDialog „Queeres Leben in Hannover für BIPOCs* und Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte“ am 13.10.2021 in Hannover hat gezeigt, dass es viel zu wenig Safe Spaces und Ressourcen für queere Migrant*innen gibt. Oftmals werden sie unter Migration und Integration subsumiert oder in weißen queeren Räumen untergebracht. Der Leidensdruck in dieser Gruppe ist sehr groß, weil diese Räume keine Safe Spaces sind. Das sind in der Regel gewaltvolle Räume für die Betroffenen, weil die Räume und Communities, in denen sie unterkommen, nicht ausreichend sensibilisiert sind für die besonderen Bedarfe und Bedürfnisse und Verletzlichkeiten von queeren Migrant*innen. Für eine Transperson sind klassische migrantische Vereinsräumlichkeiten selten verletzungsfrei nutzbar, für Schwarze oder Queers of Colour sind weiße, nicht diversitätssensible/rassismuskritische Räume ähnlich gewaltvoll.

Das hat viel damit zu tun, dass es kaum Förderstrukturen gibt, die auf intersektional vulnerable Gruppen zugeschnitten sind. Fördermittelgebenden Instanzen müssen den Blick schärfen für von Diskriminierung besonders betroffene, mehrfach marginalisierte Gesellschaftsgruppen.

Die Förderlogiken – entweder Migration **oder** Queerness – befördern leider auch eine Konkurrenzmentalität und Ressourcenkämpfe unter den Gruppen, die oftmals um die gleichen Töpfe konkurrieren. Queere Migrant*innen kommen dann zu kurz. Mitunter fällt es von Diskriminierung Betroffenen schwer, die Betroffenheit anderer marginalisierter und mehrfach von Diskriminierung betroffenen Menschen auszuhalten. Weil sie oftmals primär mit der eigenen Betroffenheit und Marginalisierung beschäftigt sind. Dann setzen Abwehrmechanismen ein, weil es schwierig ist den Schmerz anderer zuzulassen. Fördermittelgebende Instanzen sollten unbewusste Teile-und-Herrsche-Muster vermeiden.



Foto: MiSO Netzwerk Hannover

Auch braucht es auf der Maßnahmenebene neue intersektionale Strategien, die nicht mehr von einem verkürzt gedachten Additionsprinzip ausgehen: Diskriminierung a + Diskriminierung b = Diskriminierung ab. Ein in einer Gruppenunterkunft untergebrachter queerer männlicher Refuge braucht eine spezifisch auf seine Situation zugeschnitten Schutzmaßnahme, die ganz anders aussehen kann für eine postmigrantisch geprägte Frau mit Transidentität.

Raum ist hier nicht nur als konzeptioneller Schutzraum zu verstehen, sondern es geht tatsächlich um baulich-räumliche Schutzräume.

Leyla Ercan

7.6 Die Stadtgesellschaft kommt zusammen - Werkstatt Empowerment: erzählen, agieren - Netzwerke für gesellschaftliche Wirkung stärken. Eine Retrospektive auf Breakout Session #3 „Netzwerke für gesellschaftliche Wirkung stärken“ vom 18. November 2021

Am zweiten Tag der zweitägigen NeMO-Veranstaltung (17.–18. November 2021) sprachen wir in der Breakout Session #3 mit Referent*innen aus Politik, Zivilgesellschaft, Migrant*innenorganisationen und NeMO-Verbänden über die Stärkung von Netzwerken für soziale Wirkung, auch als ein **lernendes System der Antirassismuarbeit**.

Um den Dialog zu beginnen, haben wir die folgenden Impulsfragen gestellt:

- Wie können wir gut und solidarisch zusammenleben und arbeiten, ohne Ausgrenzungen zu produzieren oder gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren? Diese Frage ist hochaktuell, insbesondere im Zuge der zunehmenden Sichtbarkeit von Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen verschiedener sozialer Gruppen.
- Als Aktivist*innen wollen sich viele für eine diskriminierungsfreie Welt einsetzen. Gerechter. Solidarischer. Lebensfreundlicher. Aber wie kommen wir dorthin?
- Führen die Lösungen, die derzeit diskutiert und teilweise schon umgesetzt werden, zu einem wirklich gerechten Wandel?
- Sollten wir gerade vor lauter Dringlichkeit innehalten und uns fragen: Sind wir auf dem richtigen Weg? Können wir diese Ziele mit dem gleichen Denken und Handeln erreichen, welches uns in diese Lage gebracht hat?
- Was brauchen wir für unsere Handlungsmöglichkeiten in der Arbeit mit geflüchteten Menschen?



Solidaritätskonzept: BV NeMO Arbeit

Innerhalb des NeMO-Netzwerks gibt es ein Solidaritätskonzept bzw. eine Verständigung mit gemeinsamen Interessen und Strategien. Die Verbände arbeiten in Form von Bündnissen und die Besonderheit der Bündnisse ist eine Positionierung in der Nichtpositionierung für Rom*nja/Sint*zze und Mütter, deren Kinder keine Geburtsurkunde erhalten, für Jüdinnen*Juden und gegen Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus sowie gegen Diskriminierung asiatisch gelesener Menschen. Die Verbände suchen themenspezifisch Kooperationspartner*innen aus.

Ein Beispiel dafür ist die Arbeit vor Ort in Potsdam, Erfurt, Braunschweig, Bielefeld, Augsburg, Lübeck und Bochum. Es gibt regelmäßige interne Austauschplattformen, auf denen eine gemeinsame Sprache und damit auch ein gemeinsames Bewusstsein entwickelt wird.

Zentrale Erkenntnisse

Netzwerke können als Räume verstanden werden, deren Authentizität bewahrt werden soll, in denen Austausch stattfindet und Debatten geführt werden. Es geht darum, zu reflektieren, wie diese Räume sein können und sein werden wollen, die Bedürfnisse der Netzwerke real zu bewerten und abzudecken, sowie zu überlegen, welchen Bedarf insbesondere Menschen mit Rassismuserfahrung(en) haben. Darüber hinaus denken wir darüber nach, wie wir diese Menschen erreichen können, um mit ihnen ein Netzwerk aufzubauen. Mit den Rassismuserfahrungen Aller durchlaufen wir einen Politisierungsprozess. Die Antirassismus-Perspektive sollte auch innerhalb der Netzwerke kommuniziert und angewandt werden, um eine wirkungsvolle und nachhaltige Arbeit leisten zu können. Dies ist auch ein Teil der Professionalisierungsstrategie und der Entwicklung der Förderstrukturen. Es ist auch wichtig zu überlegen, wie das Netzwerken mit Menschen funktioniert, die nicht „da“ bzw. „vor Ort“ sind, die nicht zugänglich/erreichbar sind. In diesem Prozess suchen wir nach Besonderheiten und nach dem, was bereits vorhanden ist.

Netzwerke können als Kommunikationsplattform(en) für gemeinsame Angebote dienen und ein Verständnis für kollektive Arbeit entwickeln, gleichzeitig aber auch individuelle Kompetenzen einbringen. Netzwerke verstehen sich als nah an den Bedarfen ihrer Zielgruppe(n) und verfügen über ein großes Fachwissen, mit denen die Lebenssituationen der Adressat*innen interpretieren können. Erfolg ist für sie, wenn Adressat*innen ihre Leistungen und Angebote annehmen sowie Handlungen ändern.

Die Zielgruppen selbst verfügen auch über ein hohes Maß an Expertise und sollen geltend sowie sichtbar gemacht werden. Die Netzwerkakteur*innen betrachten ihre Arbeit nicht wirkungsorientiert, sondern sind an sichtbaren Ergebnissen, z. B. der Sicherung der Ressourcenfrage, interessiert, da dieser Fokus aufgrund der Verortung von Netzwerken außerhalb regulärer Strukturen sinnvoll ist. Das bedeutet, sie müssen sich erst etablieren und behaupten, um die Finanzierung zu sichern. Monetäre Ressourcen führen zu einer Verfestigung etablierter Strukturen im Verwaltungsapparat, gleichzeitig auch zu Konkurrenzen untereinander (Verbünde, Netzwerkstrukturen), hier ist Vorsicht geboten. Neue Handlungsstrategien sind gefragt, ebenso wie Macht- und Ressourcenteilung sowie Inklusion und Wertschätzung. Netzwerke sollten offen und dynamisch sein und langfristig diesen Charakter beibehalten.

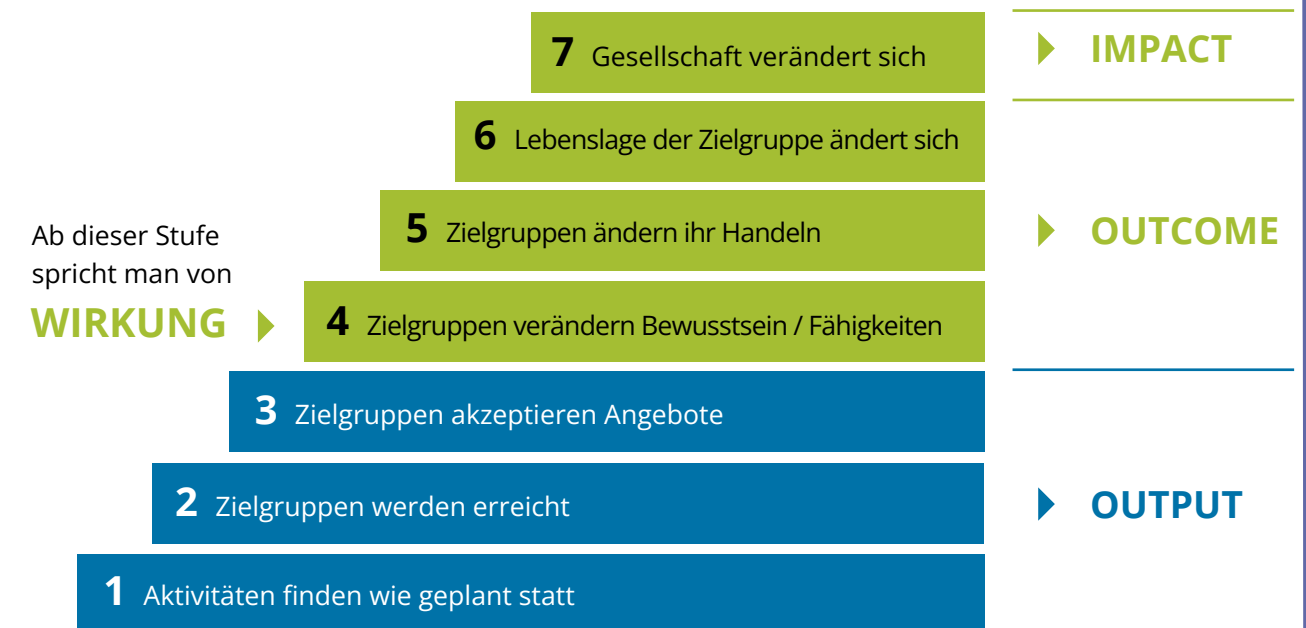
Zukunftsaussichten

Wenn wir über die Zukunft nachdenken und darüber, welche Wege wir gehen wollen und müssen, sollten wir die Antirassismuarbeit gemeinsam gestalten und uns nicht gegenseitig bekämpfen und spalten lassen. Es ist zwingend notwendig, dass wir über die Machtungleichgewichte und Machtverhältnisse nachdenken, denn wenn diese beseitigt sind, können wir authentisch auftreten, handeln und solidarisch miteinander arbeiten. Wir sind uns unserer Unterschiede sowie der historischen Hintergründe/Kontextualisierung bewusst und nehmen diese wahr, wollen aber auch gemeinsame Forderungen nach dem „Recht auf Nicht-Diskriminierung“ stärken. Wir müssen nicht unbedingt **ein WIR** definieren oder gar erzwingen, sondern einen gemeinsamen Nenner für Empowerment und politische Haltung erarbeiten. Es sollten keine Herrschaftsstrukturen reproduziert werden und wir sollten vor allem eine wirkungsorientierte und nachhaltige Vernetzung vorantreiben, nicht nur sichtbaren Ergebnissen von kurzer Dauer hinterherlaufen. Unterschiedliche Existenzrealitäten, die vielleicht noch ungehört sind, sollten stärker in den Fokus rücken, mit einer etablierten Solidaritätskultur, die frei von allen Hierarchieverhältnissen in den Verbänden ist. Hier wird eine gemeinsame Sprache (*ein Common sense/language*) und eine Migrationskompetenz herausgearbeitet. In der Gegenwartsbewältigung brauchen wir eine Fokussierung, eine Machtabgabe und eine Ressourcenteilung.



Jede Person, die zu den Verbänden bzw. Netzwerken kommt, ist ein/eine Bündnispartner*in. **Insgesamt können lokale Netzwerke als eine moderne Form der Problembearbeitung / Wirkungstreppe (Output/Outcome/Impact) verstanden werden.**

Die Wirkungstreppe



Quelle: PHINEO 2017: 5

Darüber hinaus sollte die themenspezifische Vernetzung stärker genutzt und enger an den Bedürfnissen der Verbände ausgerichtet werden, um so die Kooperation zu bewerkstelligen und zu vergrößern. Die Vorteile der Beteiligung an Netzwerken, die nicht ausschließlich mit Ge-/Betroffenheit zu tun haben, sollten vielmehr kommuniziert werden.

Konkrete Ideen für die Arbeit im Jahr 2022 sind eine Fortsetzung der verschiedenen Schulungen und Berater*innenqualifizierung sowie eine Reflexion der bisherigen Arbeit und Vorgehensweisen. Das „Zeit lassen“ für die Reflexion, aber auch für die Entwicklung der gemeinsamen Netzwerkarbeit, Struktur, Visionen sowie „Produkte“ wurde öfter in der Breakout Session genannt. Der Aufbau einer Wissensdatenbank und die Informationen über die Förderlandschaft wurden ebenfalls vorgeschlagen. Im Hinblick auf die Strategieentwicklung und die Netzwerkarbeit sollten bestehende Logiken hinterfragt und ggf. aufgebrochen werden. In all den Handlungsfeldern und bei all der Arbeit, die auf uns zukommt, sollten wir immer an deren Komplexität sowie aber auch an die Möglichkeiten denken, vor allem aber an die „Diversity of Minds“ und Diversity, die wir gemeinsam leben.

Brigitte Lawson und Türkân Deniz-Roggenbuck



8. Handlungsempfehlungen für die Politik auf einen Blick

Abschließend werden hier Handlungsempfehlungen für die Politik formuliert, die umzusetzen notwendig sind, damit die Arbeit von NeMO-Verbänden zur Beteiligung und Partizipation von Migrant*innen an politischen Schnittstellen gewährleistet werden kann. Diese Handlungsempfehlungen resultieren aus der oben beschriebenen Qualifizierungsreihe und den Ergebnissen der Bedarfsforschung (siehe Kapitel 5 und 6), wobei sich hier vier Themenkomplexe ergaben:

- Erhöhung und Verstetigung von materiellen Ressourcen
- Erhöhung und Verstetigung von personellen Ressourcen
- Praxis der Projektförderung
- Einbinden der NeMO-Verbände

Diese werden im Folgenden beschrieben.



Erhöhung und Verstetigung von materiellen Ressourcen

Mehrheitlich wurde die Notwendigkeit formuliert, dass die Migrant*innenorganisationen zu wenig Räumlichkeiten für ihre Arbeit haben und darum die Notwendigkeit sehen, dass diese ausreichend zur Verfügung gestellt werden. Um konkrete Angabe der Anzahl und Größe der Räumlichkeiten festzustellen, bedarf es bei den einzelnen Organisationen konkrete Erhebungen. Zur Erhöhung der materiellen Ressourcen gehört auch, die verstetigte Regelfinanzierung in den jeweiligen Haushalten der Bundesländer, wodurch eine kontinuierliche Arbeit in den Migrant*innenorganisationen unterstützt werden kann. Zur Regelfinanzierung, der es für eine professionelle Arbeit bedarf, gehören auch Ressourcen zur Entwicklung und Weiterentwicklung von antirassistischen Bildungsformaten im kommunalen Raum (z. B. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen). Ebenso braucht es finanzielle Ressourcen für die Entwicklung von Materialien für Kinder und Jugendliche wie Kinderbücher, um dem Bildungsauftrag zur nachhaltigen antirassistischen Bildungsarbeit nachkommen zu können.

Dabei spielt auch die Entwicklung von historischer Bildungsarbeit und die Entwicklung von Bildungsbausteinen zu verschiedenen Themen und zur Entwicklung von Handlungsempfehlungen für z. B. Schulen eine große Rolle, deren kontinuierliche Finanzierung es bedarf. Gerade im pädagogischen Bereich wurde in den letzten Jahren die Bedeutung von Theater- und Kulturarbeit und anderen künstlerischen Interventionen hervorgehoben. Deshalb sind auch für diese Bereiche verstetigte materielle Ressourcen notwendig. Das ist auch bedeutsam für z.B. Ausstellungen in Bezug auf die Situation von Migrant*innen und geflüchteten Menschen, damit die Lebensrealitäten von geflüchteten Menschen und Migrant*innen in der pluralen Gesellschaft deutlich werden. Und, last but not least, geht es auch hier um die Entwicklung digitaler Formate (inklusive Digitalisierung, Webseiten, interner Server/Intranet), deren Infrastruktur ebenfalls die Erhöhung und Verstetigung von materiellen Ressourcen notwendig macht, wie es auch im Koalitionsvertrag der neuen Regierung verankert ist. In Bezug auf die Erhöhung und Verstetigung von materiellen Ressourcen muss insgesamt mit dem Bundesverband NeMO gemeinsam die jeweils gegenwärtig und zukünftig konkrete Höhe des Budgets festgelegt werden.



Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse als Handlungsempfehlungen für die Politik

1. Erhöhung und Verstetigung von materiellen Ressourcen:

- Zur Verfügungstellung von notwendigen Räumen.
- Infrastruktur (inklusive Digitalisierung, Webseiten, interner Server/Intranet).
- Verstetigte Regelfinanzierung in den Haushalten.
- Ressourcen zur Entwicklung und Weiterentwicklung von antirassistischen Bildungsformaten im kommunalen Raum (z.B. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen).
- Ressourcen für die Entwicklung von Materialien für Kinder und Jugendliche wie Kinderbücher.
- Ressourcen für die Entwicklung von historischer Bildungsarbeit und von Bildungsbausteinen zu verschiedenen Themen und zur Entwicklung von Handlungsempfehlungen für z.B. Schulen.
- Ressourcen für Theaterarbeit und anderen künstlerischen Interventionen.
- Ressourcen für Ausstellungen in Bezug auf die Situation von Migrant*innen und geflüchteten Menschen.



Erhöhung und Verstetigung von personellen Ressourcen

Sowohl von den interviewten Expert*innen als auch von den Teilnehmer*innen der Qualifizierungsreihe wurde die Erhöhung der Personalstellen als Handlungsempfehlung in den Vordergrund gestellt, um den gegenwärtigen stark steigenden Arbeitsanforderungen weiterhin gerecht werden zu können. Durch die schnell sich entwickelnde Pluralisierung der Gesellschaft nehmen auch kontinuierlich Beratungsbedarfe für Migrant*innen und geflüchtete Menschen zu. Dazu gehört auch, dass die Dialoge zwischen Zivilgesellschaft und Kommune vertieft werden. Damit verbunden ist auch ein erhöhter Bedarf und Verstetigung von Weiterbildungen für die Mitarbeitenden (auch Schulungen zu Themen wie Antisemitismus und Antirassismus sowie Umgang mit Verschwörungsideologien) sowie die Möglichkeit zur Netzbildung und zum regelmäßigen Austausch. Diesbezügliche erhöhte Bedarfe müssen zwischen NeMO-Verbänden und der Kommunalpolitik festgelegt werden.

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse als Handlungsempfehlungen für die Politik

2. Erhöhung und Verstetigung von personellen Ressourcen

- Erhöhung der Personalstellen.
- Erhöhung und Verstetigung von Weiterbildungen für die Mitarbeitenden (auch Schulungen zu Themen wie Antisemitismus und Antirassismus und Verschwörungsideologien).
- Möglichkeit zur Netzbildung und regelmäßigem Austausch.

Praxis der Projektförderung

Nicht losgelöst von den oben genannten Punkten, gehört die Förderpraxis der Projektförderung. Migrantische Projektarbeit muss verstetigt werden, um durch Planungssicherheit den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen gerecht werden zu können. Dazu gehört die bewährte Praxis der Bürger*innenDialoge, die dauerhaft als Instrument der Zivilgesellschaft implementiert werden könnte. Zentral wurde sowohl von den interviewten Expert*innen als auch von den Teilnehmer*innen der Qualifizierungsreihe der Ausbau bisheriger migrantischer Projektarbeit empfohlen. Auch hier ist eine konkrete Festlegung zwischen BV NeMO-Verbünde und der Politik bzw. Kommunalpolitik notwendig.

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse als Handlungsempfehlungen für die Politik

3. Praxis der Projektförderung

- Verstetigung migrantischer Projektarbeit .
- Verstetigung der Bürger*innenDialoge .
- Ausbau bisheriger migrantischer Projektarbeit .



Einbinden der NeMO-Verbünde

Die bisher sehr erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen NeMO-Verbünde und Vertreter*innen der Politik im kommunalen Bereich wurde von den interviewten Expert*innen und den Teilnehmer*innen der Qualifizierungsreihe sehr geschätzt. Gleichzeitig wurde die Handlungsempfehlung betont, dass diese aufrechterhalten, aber auch intensiviert werden muss. Das bedeutet, dass NeMO-Verbünde in Entscheidungsgremien auf allen Ebenen (wie in den Bereichen von z.B. Bildung, Gesundheit, Arbeit, Wohnen, Sport, Kultur) als Partner*innen der Politik einbezogen werden müssen. Betont wurde die Notwendigkeit der Partizipation der NeMO-Verbünde. Wie diese in der Praxis konkret aussehen kann, muss in gemeinsamen Gesprächen festgelegt werden. Hilfreich hierbei wären verbindliche Absprachen, die im Sinne eines Qualitätsmanagements festgehalten werden. Zudem müssen die NeMO-Verbünde bei der Vergabe von Trägerschaften für Beratungsangebote für von Rassismus Betroffenen berücksichtigt werden.

Auf einen Blick:

Praxishandbuch: Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft

Ergebnisse als Handlungsempfehlungen für die Politik

4. Einbinden der NeMO-Verbünden

- Im kommunalen Bereich.
- Entscheidungsgremien auf allen Ebenen: in den Bereichen von z.B. Bildung, Gesundheit, Arbeit, Wohnen, Sport, Kultur.

Leah Carola Czollek und Prof. Dr. Gudrun Perko

Autor*innen und Beteiligte

Autor*innen und Beteiligte

Gencel Bagci ist seit zwanzig Jahren Teil des Teams im Haus der Kulturen und gut vernetzt in der interkulturellen Community. Außerdem ist er als samo.fa Koordinator in Lübeck tätig.

Martina Becka hat Soziologie studiert, mehrere Jahre als Gleichstellungsbeauftragte in einer Kommune gearbeitet und über 10 Jahre im Ausland verbracht. Inzwischen lebt sie mit ihrer Familie in Stralsund, engagiert sich für Frauenpolitik und singt für ihr Leben gern im Rock- und Popchor Heartbeat.

Dr. Elizabeth Beloe ist Sozial- und Kulturanthropologin. Sie ist Vorstandsvorsitzende von moveGLOBAL und Vorsitzende des Bundesverbandes Netzwerke von Migrant*innenorganisationen e.V. und geschäftsführender Vorstand. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Migration, Internationale Zusammenarbeit, zukunftsfähige Entwicklungsstrategien, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Integration und Konfliktmanagement. Dr. Beloe lehrt im Bereich Menschenrechte und soziale Arbeit in Berlin. Sie vertritt NeMO in nationalen und europäischen Gremien, in Ministerien sowie in Arbeitskreisen. Frau Dr. Beloe leitet das Hauptstadtbüro des Bundesverbandes NeMO in Berlin.

Prof. Dr. Theda Borde ist eine ehemalige Rektorin, Professorin für sozialmedizinische und medizinsoziologische Grundlagen der Sozialen Arbeit, Public Health an der Alice Salomon Hochschule Berlin. Hier engagierte sie sich insbesondere für die Öffnung der Hochschule für sogenannte „nicht-traditionelle Studierende“, die Stärkung des Forschungsbeitrags der Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die hochschulübergreifende Kooperation in der Berlin School of Public Health und die betriebliche Gesundheitsförderung.

Dilek Boyu ist Vorstandsvorsitzende der Brücke der Kulturen Hildesheim e.V.

Miriam Brinks ist ein richtiges Nordlicht: Geboren und aufgewachsen in Flensburg, lebt sie nun seit acht Jahren in Kiel. Hier hat sie den Masterstudiengang „Migration und Diversität“ absolviert und engagiert sich auf verschiedene Weise für eine vielfältigere Gesellschaft. In ihrer Freizeit geht sie gerne an der Kieler Förde joggen.

Leah Carola Czollek, Sozialpädagogin, Leiterin und Mitbegründerin des Instituts »Social Justice und Radical Diversity«. Sie hat Rechtswissenschaften und Soziale Arbeit studiert, ist Mediatorin, Supervisorin, freiberufliche Trainerin und Dozentin an verschiedenen Hochschulen (insbesondere Soziale Arbeit, u. a. an der Fachhochschule Potsdam). Sie entwickelte das Diskriminierungskritische Bildungskonzeptes „Social Justice und Diversity“ mit und ist Ausbilderin für diesen Trainingsansatz. Im Zuge dessen konzipierte sie gemeinsam mit Gudrun Perko das Konzept der »Diskriminierungskritischen Soziale Arbeit« und der »Diskriminierungskritischen Beratung«. Lehr-, Forschungs- und Publikationsschwerpunkte: Social Justice, Diversity, Gender/Queer, Interkulturalität, Interkulturelle Mediation, Dialog, diskriminierungskritische Soziale Arbeit und Beratung in der Sozialen Arbeit.

Türkân Deniz-Roggenbuck ist Inhaberin einer Kulturton-Agentur für Diversität und Transkulturalität. Ihr Portfolio umfasst Moderation, Training und Beratung rund ums Querschnittsthema Diversity. Ihre berufliche als auch persönliche Vielfalt ist von Bewegung zwischen unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten geprägt: als typische Vertreterin der Gastarbeitenden-Enkelgeneration (er)lebt sie Ein- und Ausschlüsse hautnah. In ihren Beratungsprozessen bedient sie sich ihrer Berufsexpertise u.a. als Sozialmanagerin, Journalistin, lizenzierte Trainerin für Interkultur und Diversity, um Lösungsansätze multiperspektivisch anzugehen. Der Dialog und die Passion für dieses Themenspektrum stehen bei ihr daher im Vordergrund. Ihre Berufsexpertise erstreckt sich von Themen zu Integration, Migration, Arbeitsmarktzugängen, Diversity bis hin zu Empowerment und Transkultur aus den Branchen der Verwaltung, freien Wirtschaft bis hin zur Hochschulbildung sowie NGO.

Leyla Ercan studierte Anglistik/Amerikanistik, Germanistik und Sozialpsychologie und beschäftigte sich insbesondere mit Poststrukturalismus und Postkolonialtheorien. Diese Ansätze prägen bis heute ihre Arbeit und ihr Verständnis von „radical diversity“ als: Dekolonisierung des Denkens und Handelns, die Herstellung von sozialer und politischer Sichtbarkeit und Repräsentanz und von Teilhabe- und Ressourcengerechtigkeit. Heute arbeitet sie als Agentin für Diversität am Niedersächsischen Staatstheater Hannover, wo sie für die diversitätsorientierte Öffnung des Hauses in den Bereichen Programm, Publikum, Personal verantwortlich ist. Leyla Ercan ist darüber hinaus als Referentin tätig, mit den Schwerpunktthemen Diversitätskompetenzen, Rassismus- und Diskriminierungskritik, Intersektionalität, Empowerment für Women of Colour, Demokratie- und Menschenrechtsbildung, u.a. an der Georg-August Universität Göttingen, bei der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung, beim Gustav-Stresemann-Institut etc.

Prof. Dr. El-Mafaalani Aladin ist Soziologe und Inhaber des Lehrstuhls für Erziehung und Bildung in der Migrationsgesellschaft an der Universität Osnabrück. Er ist dort sowohl am Institut für Erziehungswissenschaft als auch am Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien (IMIS) angesiedelt. Gleichzeitig betreut er als Beauftragter des NRW Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) die „Koordinierungsstelle für muslimisches Engagement in NRW“ und ist Mitglied des Beirats für Teilhabe und Integration des Landes NRW. Zuvor koordinierte er als Abteilungsleiter im MKFFI die Integrationspolitik des Landes NRW, davor war er Professor für Politikwissenschaft und politische Soziologie an der Fachhochschule Münster und Lehrer am Berufskolleg in Ahlen in Westfalen.

Adama Logosu-Teko ist Vorstandsmitglied des Bundesverbands NeMO e.V. und vertritt den Verband im Haus der Kulturen Braunschweig e.V. Als eingewanderter Mensch kennt Adama Logosu-Teko Rassismus zu gut aus eigener schmerzhafter Erfahrung. Gerade diese Erfahrungen haben ihn dazu bewegt, sich sehr früh Gedanken über die Wirkungsmechanismen von Rassismus und Lösungsansätzen sowie über die Stärkung der Betroffenen zu machen. Antirassismuserbeit vor Ort und Empowerment sind seine Themen. Außerdem bringt er Praxiserfahrung aus der Netzwerkarbeit des Globalen Lernen mit, bei der er mit der Projektarbeit begonnen hat. Dazu kommen Publikationen zum Thema Entwicklungspolitik und Menschenrechte.

Olga Hollek ist seit 2006 in Deutschland. Ausgebildete Lehrerin für darstellende Kunst, sowie in den Fächern Pädagogik und Psychologie. Ihren Abschluss erwarb sie an der Aktobe Stadt K. Zhubanov University und ist seit 2017 Projektkoordinatorin bei VeMo Halle e.V.

Ilhan Işözen ist Gründungsmitglied der Interkulturellen Begegnungsstätte e.V. in Lübeck und ist seit über 30 Jahren in der interkulturellen Arbeit tätig. Er leitet das Haus der Kulturen und teilt sich die lokale samo.fa Koordinierungsstelle mit Gencil Bagci in Lübeck.

Kai Lachmann nach dem Bachelor in Kulturwissenschaften absolvierte er bei der OZ ein Volontariat, blieb der Zeitung treu und arbeitete in den Lokalredaktionen Rostock und Greifswald sowie zwei Jahre lang am Newsdesk. Seit Juni 2019 ist er in der Lokalredaktion Stralsund tätig. Seine Schwerpunkte sind Themen aus den Bereichen Gesellschaft, Kultur, Politik, Wirtschaft. Zudem probiert er gerne Dinge aus und berichtet im Selbsttest darüber.

Brigitte Lawson, ist eine Schwarze Kommunikationswissenschaftlerin, ausgebildete systemische Coachin und Supervisorin. Außerdem ist sie Referentin für Intersektionalität, Diversität-Inklusion, Rassismus- und Machtkritik für die Zielgruppen Verwaltungen, Bildungseinrichtungen und Politik. Im Bundesverband NeMO ist sie Projektleiterin von *wir sind viele* - mit Haltung für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft.

Juliane Meckert arbeitet als freie Schauspielerin, Theatermacherin/Regisseurin, Theaterpädagogin (BuT®) und Autorin in Berlin. Sie ist als Sprecherin für den Rundfunk, für Hörinstallationen, Lesungen und Buchpräsentationen und macht Musik (Trompete/ Gesang) mit der Band Schwarze Risse. 2021 unterstützte zudem das Projekt *wir sind viele* als Koordinatorin.

Lejla Medanhodžić hat mehr als 15 Jahre internationale Erfahrung im Non-Profit-Sektor (Networking, Kommunikation und Medien, Projektmanagement), als Teil von sozialen und feministischen Bewegungen. Sie hat einen Master-Abschluss in Osteuropastudien von der Freien Universität Berlin und einen Bachelor-Abschluss in Politikwissenschaften von der University of Toronto.

Gerlinde Meyer / Grafik + Illustration

Gerlinde Meyer studierte an der Hochschule für Grafik und Buchkunst in Leipzig. 2010 schloß sie Ihr Studium in Illustration und Grafikdesign mit einem Diplom ab. Seitdem arbeitet sie freischaffend als Grafikerin und Illustratorin in Leipzig. Sie ist Mitglied von Pin-On. Mit der Künstlergruppe augenfalter realisiert sie originalgrafische Druckprojekte, Messepräsentationen und Ausstellungen.

Carolina Morana zog es nach dem Studium der Soziologie in Oldenburg, Leipzig und Catania nach Berlin. Als Dozentin an der Universität Potsdam lehrte sie schwerpunktmäßig zu den Themen Bildung und Migration. Seit 2020 ist sie Projektkoordinatorin beim Bundesverband NeMO im Projekt *wir sind viele* - mit Haltung für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft.

Baharan Naghavi studierte Islamwissenschaften, Iranistik sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft an der Freie Universität Berlin. Heute ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Charité Berlin und beschäftigt sich mit kultursensibler Gesundheitsversorgung.

Prof. Dr. Gudrun Perko, ist Philosophin und Professorin für Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Potsdam (Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften). Sie ist Mitbegründerin des Instituts »Social Justice und Radical Diversity« und des Diskriminierungskritischen Bildungskonzeptes „Social Justice und Diversity“ sowie Ausbilderin für diesen Trainingsansatz. Im Zuge dessen entwickelten sie gemeinsam mit Leah Carola Czollek das Konzept der »Diskriminierungskritische Soziale Arbeit«. Lehr-, Forschungs- und Publikationsschwerpunkte: Sozialphilosophie/Sozialwissenschaften, politische Philosophie Ethik, Gender/Queer, Diversity, Social Justice, Mediation, diskriminierungskritische Soziale Arbeit.

Maimouna Ouattara ist in der Elfenbeinküste geboren und lebt seit 2004 in Berlin. Studium der Französischen, Spanischen Philologie und Politikwissenschaft an der Universität Potsdam. Sie ist EineWelt Promotor*in zur Förderung des entwicklungspolitischen Engagements in migrantischen Selbstorganisationen sowie lokale Koordinatorin von samo.fa 3 bei moveGLOBAL.

Satenik Roth ist Dolmetscherin für Armenisch und Deutsch und Vorstandsmitglied bei VeMo Halle e.V.

Gilda Sahebi ist ausgebildete Ärztin und studierte Politikwissenschaftlerin – und arbeitet als freie Journalistin mit den Schwerpunkten Antisemitismus, Rassismus, Frauenrechte und Naher Osten. Sie ist Kolumnistin der „Taz“ und arbeitet unter anderem für den WDR und „Die Welt“. Ihre journalistische Ausbildung absolvierte sie beim Bayerischen Rundfunk, und sie war Autorin für die ZDF-Sendung „Neo Magazin Royale“. Sie ist Referentin bei den Neuen deutschen Medienmacher*innen in Berlin.

Jana Schildt ist Mediatorin und promovierte Friedensforscherin. Für ihre Promotion forschte sie in Ruanda zu der Frage wie Versöhnung nach einem extrem destruktiven Konflikt gelingen kann. Nachdem sie zehn Jahre in den Niederlanden, Spanien, Frankreich, Belgien und Ruanda gelebt und gearbeitet hat, ist Berlin nun ihre Wahlheimat.

Jalid Sehouli ist Kind marokkanischer Eltern, die in den 1960er Jahren aus politischen Gründen aus Marokko nach Deutschland flüchteten und Analphabeten waren. Sehouli wuchs im Berliner Arbeiterbezirk Wedding auf. Nachdem er die Ausbildung zum Krankenpfleger begonnen hatte, erhielt er über das Auswahlverfahren einen Studienplatz für Humanmedizin an der Freien Universität Berlin, wo er von 1989 bis 1995 studierte. Heute ist er Gynäkologe und Onkologe mit dem Schwerpunkt Eierstock-, Bauchfell- und Eileiterkrebs sowie Hochschullehrer und Schriftsteller.

Ute Siebert ist Ethnologin, Coach und Beraterin. Sie engagiert sich seit 2006 im Bereich inter- und transkulturelle Kompetenzen und Transkulturelles Lernen um das Verständnis zu verschiedenen Lebenswelten zu fördern.

Auswertung der Bedarfsanalyse

Elisa Isvari Candra Solarte Galindez, Studentin der Fachhochschule Potsdam, Studiengang Soziale Arbeit
Marike Dümcke, Studentin der Fachhochschule Potsdam, Studiengang Soziale Arbeit
Leah Carola Czollek, wissenschaftliche Leitung des Projekts *wir sind viele - gegen rassismus und diskriminierung* von 2020-2021

Ausbildnerinnen der Qualifizierungsreihe „Diversity-Berater*in in eigener Organisation“

- **Leah Carola Czollek**, siehe oben.
- **Diana-Sandrine Kunis**, Social Justice & Diversity Trainerin, Mitbegründerin des Münchner Institutes „Social Justice & Diversity München“, das Schwersterninstitut von „Social Justice und Radical Diversity“. Sie studierte Kommunikationswissenschaft und Interkulturelle Kommunikation an der LMU. Schwerpunkte: Migration, Interkulturalität, Diversität und Medienwirkungsforschung, diversitätssensible Perspektiven in der Stadtverwaltung. Sie arbeitet in unterschiedlichen Fachbereichen der Landeshauptstadt München. Derzeit ist sie im Pädagogischen Institut im Fachbereich politische Bildung tätig.

Literatur

Vorwort

PERKO, GUDRUN (2020): Social Justice und Radical Diversity - Veränderungs- und Handlungsstrategien. Beltz/Juventa, Weinheim/Basel

Einführung

Bundesverband NeMO e.V. o.D.: Statut und Satzung des Bundesverbandes NeMO e.V. <https://www.bv-nemo.de/der-bundesverband/satzung> (Zugegriffen: 10.02.2022)

Internetseite des BV NeMO-Projekts *wir sind viele - gegen rassismus und diskriminierung*: www.wirsind-viele.de (Zugegriffen: 10.09.2022)

Allgemeines Gleichstellungsgesetz und Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin unter: www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/integrationsarbeit-in-den-bereichen/bekaempfung-von-rassismus und www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/integrationsarbeit-in-den-bereichen/gesellschaft-und-teilhabe

MEUSER, MICHAEL/NAGEL, ULRIKE (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitative empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen.

Kapitel 1

CZOLLEK, LEAH CAROLA/PERKO, GUDRUN/KASZNER, CORINNE/CZOLLEK, MAX (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen, gem. mit, vollständig und stark überarbeitete Neuauflage (Erstveröffentlichung 2012). Weinheim/Basel.

YOUNG, IRIS MARION (1996): Fünf Formen der Unterdrückung. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität. Frankfurt/Main.

CZOLLEK, JONATHAN/EIFLER, NAEMI/CZOLLEK, LEAH CAROLA/ KASZNER, CORINNE/PERKO, GUDRUN/ CZOLLEK, MAX (2021): 68 Trainingskarten. Social Justice und Diversity. Für eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt, Beltz/Juventa, Weinheim/Basel.

CZOLLEK, LEAH CAROLA/PERKO, GUDRUN (2015): Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. Wien.

WINKLER, GABRIELE/DEGELE, NINA (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld.

Weiterführende Informationen über das Institut Social Justice und Radical Diversity unter: www.institut-social-justice.org.

Kapitel 2

CZOLLEK, LEAH CAROLA/PERKO, GUDRUN (2015): Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. Wien.

Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) unter <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>

STAHL-CZECHOWSKA, ANNA:
<https://www.eaf-berlin.de/en/news/partizipationsgesetz-fuer-eine-moderne-verwaltung-und-partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/page/54/> [letzter Zugriff: 31.8.2021].

NIEWIEDZIAL, KATARINA:
<https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung.1061917.php> [letzter Zugriff: 31.8.2021].

Kapitel 3

BAILEY, ZINZI/ KRIEGER, NANCY/ AGÉNOR, MADINA/ GRAVES, JASMINE/ LINOS, NATALIA/ BASSETT, MARY (2017): „Structural racism and health inequities in the USA: evidence and interventions.“ The Lancet, Vol. 389 (10077), Apr. 08, 2017

BARTIG, SUSANNE/ KALKUM, DORIANA/ LE, HA MI/ LEWICKI, ALEKSANDRA (2021): Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen – Wissensstand und Forschungsbedarf für die Antidiskriminierungsforschung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Herausgeberin)

BEIGANG, STEFFEN/ FETZ, KAROLINA/ KALKUM, DORIANA/ OTTO, MAGDALENA (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden

BERGER, MAXIMUS/ SARNYAI, ZOLTÁN (2015): More than skin deep: Stress neurobiology and mental health consequences of racial discrimination. In: Stress 18(1)

BERMEJO, ISAAC/ HÖLZEL, LARS/ KRISTON, LEVENTE/ HÄRTER, MARTIN (2012): Subjektiv erlebte Barrieren von Personen mit Migrationshintergrund bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsmaßnahmen. In: Bundesgesundheitsblatt 2012(55)

BORDE, THEDA (2018): Kommunikation und Sprache. Herausforderungen und Chancen einer diversitätsgerechten Gesundheitsversorgung. In: Gynäkologische Endokrinologie 2017, DOI: 10.1007/s10304-017-0167-6

BRAUN, GRACIA/ ZEEB, HAJO (2021): Gesundheitliche Dimensionen von Rassismus und Diskriminierung. In: Spallek, Jakob/ Zeeb, Hajo (Hrsg.): Handbuch Migration und Gesundheit. Hogrefe

BROSKA, PATRICK/ RAZUM, OLIVER (2017): Herausforderungen einer diversitätssensiblen Versorgung in der medizinischen Rehabilitation. In: Rehabilitation 56(5)

BHUGRA, DINESH/ WATSON, CAMERON/ CLISSOLD, ELLIOT/VENTRIGLIO, ANTONIO (2020): Migrants, Racism and Healthcare (Chapter of a forthcoming book). In: Oxford Textbook of Social Psychiatry.

Oxford: OUP

BUNDESFACHNETZ GESUNDHEIT UND MIGRATION, www.gesundheit-und-rassismus.de (letzter Abruf: 29.12.2021)

DAVID, MATTHIAS/ BORDE, THEDA (2001). Kranksein in der Fremde? Türkische Migrantinnen im Krankenhaus. Frankfurt/M.: Mabuse

DIMITROVA, DESISLAVA ET AL. (2021): Influence of migrant background on patient preference and expectations in breast and gynecological malignancies (NOGGO-expression V study): results of a prospective multicentre study in 606 patients in Germany. In: *BMC Cancer* 2021 Sep 12;21(1):1018. doi: 10.1186/s12885-021-08731-6.

DREWNIAK, DANIEL/ KRONES, TANJA/ WILD, VERINA (2017): Do attitudes and behavior of health care professionals exacerbate health care disparities among immigrant and ethnic minority groups? An integrative literature review. In: *Int J Nurs Stud.* 70

FRANK, LAURA/ ROMMEL, ALEXANDER/ LAMPERT, THOMAS (2017): Die gesundheitliche Situation von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. In: *WIdO-GGW Jg. 17, Heft 2*

GERLACH, HELI/ BECKER, NICOLE/ ABHOLZ, HEINZ H. (2008): Welche Erfahrungen haben deutsche Hausärzte mit Patienten mit Migrationshintergrund? Ergebnisse einer Fokusgruppendifkussion mit Hausärzten. In: *Z Allg Med* 84 (10)

HAMED, SARAH/ THAPAR-BJÖRKERT, SURUCHI/ BRADBY, HANNAH/ AHLBERG, BETH MAINA (2020): Racism in European Health Care: Structural Violence and Beyond. In: *Qualitative Health Research* 30(11)

KOCH, ECKHARDT (2017): Psychiatrische Versorgung und interkulturelle Öffnung. In: Graef-Callies Iris/ Schouler-Ocak Meryam (Hrsg.): *Migration und Transkulturalität*. Stuttgart

LEWICKI, ALEKSANDRA (2021): Gesundheit. In: Merx, Andreas/ Lewicki, Aleksandra/ Schlenzka, Nathalie/ Vogel, Karin (Hrsg.): *Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller,*

sozioökonomischer und religiöser Diversität. Ein Gutachten mit Empfehlungen für die Praxis. Stiftung Mercator, Essen

LIEBIG, THOMAS/ TRONSTAND, KRISTINA ROSE (2018): „Dreifach benachteiligt?: Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge“, OECD, No. 216, OECD Publishing, Paris

MACHLEIDT, WIELANT/ BEHRENS, KATHARINA/ ZIEGENBEIM, MARC/ CALLIESS, IRIS (2007): Integration von Migranten in die psychiatrisch-psychotherapeutische Versorgung in Deutschland. In: *Psychiatrische Praxis* 34(7)

MECHERIL, PAUL (2021): Rassismus als Analysekatgorie. Rassismuskritik als Professionalisierungschance. Impulse 110. Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.

PARADIES YIN ET AL. (2015): Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis. In: *PLoS One*, 2015 Sep 23

PETTE, MATTHIAS/ BORDE, THEDA/ DAVID, MATTHIAS (2004). Kenntnis über die Diagnose und Therapie ihrer Erkrankung bei deutschen und türkischstämmigen Patientinnen vor und nach einem Krankenhausaufenthalt. *J Turkish German Gynecol Assoc* 5 (4): 130-137.

RKI – Robert Koch Institut (2008): Migration und Gesundheit, Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Robert Koch Institut. DOI: 10.25646/3119

RKI - Robert Koch Institut (2015) (Hg.) (2015) Gesundheit in Deutschland 2015. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GesInDtld/GesInDtld_inhalt.html

SAMO.FA (2018): Pressemitteilung. Geflüchtete: Noch nicht wirklich im neuen Alltag angekommen – 5 Schwieriger Zugang für Geflüchtete zum Gesundheitssystem. Unter: <http://www.samofa.de/wp-content/uploads/2018/08/PM-Zugang-Gefl%C3%BChteter-zum-Gesundheitssystem.pdf> [letzter Zugriff: 14.02.2022]

SPALLEK; JACOB/ RAZUM, OLIVER (2007): Gesundheit von Migranten: Defizite im Bereich der Prävention. In: Med Klin 102(6)

YEBOAH, AMMA (2017): „Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland“ In: Fereidooni, Karim/ El, Meral (Hg.) Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden

Kapitel 4

CZOLLEK, LEAH CAROLA/PERKO, GUDRUN/KASZNER, CORINNE/CZOLLEK, MAX (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen, gem. mit, vollständig und stark überarbeitete Neuauflage (Erstveröffentlichung 2012). Weinheim/Basel.

Kapitel 5

MEUSER, MICHAEL/NAGEL, ULRIKE (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen.

Kapitel 6

ALADIN EL-MAFAALANI (2021): „Wozu Rassismus?“ Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistischen Widerstand. In: Verlag Kiepenheuer & Witsch, Köln

Kapitel 7

CZOLLEK, LEAH CAROLA/PERKO, GUDRUN/WEINBACH, HEIKE (2011): Radical Diversity im Zeichen von Social Justice. Philosophische Grundlagen und praktische Umsetzung von Diversity in Institutionen. In: Maria do Mar Castro Varela/Nikita Dhawan (Hg.), Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Lit, Berlin.

CZOLLEK, LEAH CAROLA/PERKO, GUDRUN/KASZNER, CORINNE/CZOLLEK, MAX (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen, gem. mit, vollständig und stark überarbeitete Neuauflage (Erstveröffentlichung 2012). Weinheim/Basel.

CZOLLEK, LEAH CAROLA/PERKO, GUDRUN (2014): Das Konzept des Verbündet-Seins im Social Justice als spezifische Form der Solidarität. In: Anne Broden/Paul Mecheril (Hg.), Solidarität in der Migrationsgesellschaft. Befragung einer normativen Gruppe, IDA, Bielefeld: 153-167

PERKO, GUDRUN/CZOLLEK, LEAH CAROLA (2020): Ein Manifest zur konkreten Utopie. Radical Diversity. In: Perko, Gudrun, Social Justice und Radical Diversity: Veränderungs- und Handlungsstrategien. Weinheim/Basel.

MÜLLER, HERTA (2003): Der König verneigt sich und tötet. München/Wien.

Internetquellen

NIEWIEDZIAL, KATARINA: <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung.1061917.php> [letzter Zugriff: 31.8.2021].

STAHL-CZECHOWSKA, ANNA: <https://www.eaf-berlin.de/en/news/partizipationsgesetz-fuer-eine-moderne-verwaltung-und-partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/page/54/> [letzter Zugriff: 31.8.2021].

Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>

EL-MAFAALANI ALADIN 2021: Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistischen Widerstand. Weitere Informationen unter <https://www.mafaalani.de/wozu-rassismus>

BERTELSMANN-STIFTUNG: Wirkung in lokaler Netzwerkarbeit: Was Beteiligte darunter verstehen und warum es einer Wirkungsdiskussion bedarf – eine explorative Studie mit Praxisempfehlungen unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/90_Synergien_vor_Ort/Studie_Wirkung_in_Netzworkearbeit_FIN.PDF

PHINEO (2017): Wo geht's zur Wirkung? – Stufe für Stufe zur Wirkungslogik Ihres Projekts <https://www.wirkung-lernen.de/wirkung-planen/wirkungslogik/bestandteile/>

Andere Definitionen von Rassismus

- Einführung Themenkomplex Rassismus von Prof. Dr. Nivedita Prasad, siehe <https://irp-cdn.multiscreensite.com/5c840bc2/files/uploaded/Einführung%20ismen%20öffentlich.pdf>
- <https://de.wikihow.com/Rassismus-bei-dir-erkennen>
- <https://www.unicef.de/informieren/aktuelles/blog/fuenf-wege-mit-rassismus-umzugehen/221278>
- <https://familiarfaces.de/wieerklaereichkindernrassismus/>

Wie mache ich Rassismus besprechbar?

- <https://blog.govolunteer.com/8-tipps-wie-du-dich-gegen-rassismus-engagieren-kannst/>
- <https://www.amnesty.de/deutschland-was-kann-ich-tun-bei-rassistischen-angriffen>
- https://bv-nemo.de/fileadmin/user_upload/FdK-Handreichung-Rassismus.pdf
- Rassismus und Diskriminierung im Alltag bekämpfen – Ein filmischer Beitrag von Kindern und Jugendlichen aus dem MiSo Netzwerk Hannover e.V. unter https://www.youtube.com/watch?v=z_bir5oraKsundt=43s

Wir danken!

Dieses Praxishandbuch wäre in dieser Form nicht möglich ohne die Unterstützung von Elizabeth Beloe, Adama Logosu-Teko und Cemalettin Özer und die Mitwirkung bzw. Zusammenarbeit der NeMO-Verbünde, aller Teilnehmer*innen der Empowerment-Workshops, der Dialogveranstaltungen sowie die Teilnehmenden der Qualifizierungsreihe „Diversity-Berater*in in eigener Organisation“ und aller wertenden Autor*innen in diesem Praxishandbuch bzw. Beteiligten der Projektveranstaltung „Die Stadtgesellschaft kommt zusammen“ (November 2021). Für die konstruktive Begleitung durch die Projektgruppe „Bekämpfung von Rassismus und Unterstützung Betroffener“ im Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Bundeskanzleramt) möchten wir ebenfalls danken.

Brigitte Lawson, Carolina Morana und Lejla Medanhodžić

Bildnachweis

Fotos, Illustrationen, Videos:

Titel: Illustration
 Laura Breiling
www.laurabreiling.de

Alex Serdyuk, alexfilm berlin (Foto vom 17.11.2021)
 Für Verwendung der Bilder gelten Urheber*innenrechte

Innenseiten
 Illustrationen für die projektbezogene Online-Kampagne
 Carina Crenshaw
www.sugah.de

Illustration zum Bürger*innenDialog (Seite 153)
 Gerlinde Meyer
www.gerlindemeyer.de

Fotos: Das Copyright ist auf den jeweiligen Seiten vermerkt.

Fotos: The Gender Spektrum Collection
www.genderspectrum.vice.com/
 CC by Gender Spectrum Collection, Zackary Drucker and Alyza Enriquez,
 Creative Commons license



ANNEX

Gewinnung der Interviewpartner*innen

Die Kontaktherstellung mit den Interviewten erfolgte größtenteils über E-Mail und Telefon. Ausschlaggebend für das Interview war, dass die Personen einerseits in Migrant*innenorganisationen bzw. Verbänden aktiv sind und andererseits an Aktivitäten des Bundesverbandes teilgenommen haben.

Erhebungs- und Auswertungsansatz

Zur Auswertung der Interviews wurde die Methodik von Meuser und Nagel (1991) verwendet. Wir haben diese Methodik gewählt, da sie sich besonders für eine kurzzeitige, dennoch intensive Erhebung von thematischen Erkenntnissen eignet. Der Fokus liegt hier auf den persönlichen Erfahrungen und dem Spezialwissen der Interviewten im jeweiligen Arbeits- und Lebensbereich.

Die ausgewählten Personen werden durch ihre Funktion im Forschungsprozess als Expert*innen anerkannt. Sie werden aufgrund ihrer Verantwortung im Anwendungsbereich oder durch ihren privilegierten Zugang zu Informationen in diesem (durch eigene Lebenserfahrung) dieser Kategorie zugeteilt. (Meuser/Nagel 1991: 443) Expert*inneninterviews sind in unserem Forschungsprozess von enormer Wichtigkeit. Gründe dafür beschreiben Bogner/Menz so: „Im theoriegeleiteten Experteninterviews befragen wir Experten, weil ihre Handlungsorientierungen, ihr Wissen und ihre Einschätzung die Handlungsbedingungen anderer Akteur*innen in entscheidender Weise (mit-)strukturieren und damit das Expertenwissen die Dimension sozialer Relevanz aufweist. Nicht die Exklusivität des Wissens macht den Experten für das deutungswissensorientierte Interview interessant, sondern seine Wirkmächtigkeit.“ (Bogner/Menz 2009: 71).

In dem Forschungsprozess wurden Personen befragt, die in unserem Fall „FunktionsträgerInnen innerhalb eines organisatorischen oder institutionellen Kontextes“ (Meuser/Nagel 1991: 444), also in Migrant*innenorganisationen bzw. Verbände, darstellen. Damit intendiert die Studie das Aufzeigen vielfältiger Sichtweisen der befragten Expert*innen. Das spezifische Interesse lag auf dem antirassistischen Bildungsangebot in Bezug auf die Arbeit in Migrant*innenorganisationen und Verbänden.

Die damit einhergehenden „exklusiven Erfahrungen und Wissensbestände“ (Meuser/Nagel 1991: 444) stehen im Fokus der Untersuchung. In diesem Sinne wendet sich die Studie dem professionellen Handlungswissen der Akteur*innen zu, welches forschungsmethodologisch als „Betriebswissen“ (im Unterschied zum Kontextwissen) (Meuser/Nagel 1991: 447) konzeptualisiert werden kann. Dieses Wissen wird durch die Betrachtungsweisen von den Erfahrungsexpert*innen ergänzt.

Da wir nach dem Verfahren der interpretativen Auswertungsstrategie für leitfadenorientierte Expert*inneninterviews arbeiteten, wurden die Gespräche mit Hilfe eines Interviewleitfadens geführt. Dabei galt: „Die thematischen Schwerpunkte des Leitfadens stellen Vorformulierung der theorierelevanten Kategorien dar, die in der Auswertung aufgenommen werden“ (Meuser/Nagel 1991: 454). Dieser Leitfaden basiert auf unseren inhaltlichen Auseinandersetzungen mit dem Themenschwerpunkt antirassistischer Bildungsangebote in Bezug auf die Arbeit in Migrant*innenorganisationen und Verbänden. Auswertend geht es darum, die „Vergleichbarkeit der Texte herzustellen“ (Meuser/Nagel 1991: 451). Hierbei gilt die Prämisse: „Mit dem, was der einzelne Experte vertritt, kann er sich in Gesellschaft dieser oder jener anderen Expert*innen befinden, auch allein dastehen - und es ist das Vorgehen des thematischen Vergleichs, mit dem wir Gemeinsamkeiten und Unterschiede feststellen“ (Meuser/Nagel 1991: 452).

Die Auswertung erfolgte anhand folgender Analyseschritten:

Schritt 1: Paraphrasierung der transkribierten Interviews

Alle aufgezeichneten Interviews wurden transkribiert. „Aufwendige Notationssysteme, die bei narrativen Interviews oder konversations-analytischen Auswertungen unvermeidbar sind“ (Meuser/Nagel 1991: 455), sind hier nicht notwendig. Die Paraphrasen wurden chronologisch aufbereitet. Der Inhalt der Interviews wurde hier möglichst textgetreu wiedergegeben (Meuser/Nagel 1991: 455).

Schritt 2: Thematische Codierung

Der Schritt der Codierung diente dazu, Bedeutungsaspekte für einzelne Themen- und Sinnesabschnitte festzustellen und mit Hilfe thematischer Überschriften, sogenannte Codes, in sinnhafte Textabschnitte einzuordnen. Die einzelnen Textabschnitte wurden in eine passende Reihenfolge gegliedert (Meuser/Nagel 1991: 458).

Schritt 3: Thematischer Vergleich

Der thematische Vergleich stützt sich auf das, Gerüst, das durch die Codes gebildet wurde. Nach diesem können die Interviews textübergreifend miteinander verglichen werden und Bezüge zwischen den Interviewaussagen werden hergestellt. „Passagen aus verschiedenen Interviews, in denen gleiche oder ähnliche Themen bearbeitet werden, werden zusammengestellt, Überschriften werden vereinheitlicht“ (Meuser/Nagel 1991: 459). Die Intention ist, „den Text als individuell- besonderen Ausdruck seiner allgemeinen Struktur zu behandeln. Das Ziel ist, im Vergleich mit den anderen Expert*innentexten das Überindividuell-Gemeinsame herauszuarbeiten, Aussagen über Repräsentatives, über gemeinsam geteilte Wissensbestände, Relevanzstrukturen, Wirklichkeitskonstruktionen, Interpretationen und Deutungsmuster zu treffen“ (Meuser/Nagel 2010: 451f.).

Schritt 4 und 5: Soziologische Konzeptionalisierung und Theoretische Generalisierung

Wie in solchen Bedarfsanalysen möglich, wurden die Schritte 4 und 5 zusammengefügt. Dabei stehen die Bedarfe der Interviewten im Zentrum, deren Ergebnisse (anstelle einer allgemeinen soziologischen Konzeptionalisierung und theoretischen Generalisierung) mit den sozialwissenschaftlichen Theoriegrundlagen und Definitionen der für das Thema zentralen Begriffen verglichen wurden (Kapitel 2, Kapitel 8.1 und 8.2). Eine Kontextualisierung in diesem Sinne ermöglicht schließlich, die Bedarfe von NeMO-Verbänden in dem Praxishandbuch in Form eines erweiterten Fazits gut zu veranschaulichen und schließlich als Handlungsempfehlungen für die Politik auf einen Blick (Kapitel 8) zu formulieren.

