Ein ganzes Jahr Arbeit bei ARIC-NRW e.V.

JAHRESBERICHT 2020

aric NRW e.V.

INHALT

Vorwort **3**

1 Einleitung **5**

2 Aus den Duisburger Projekten **6**

2.1 Demokratie Leben! Duisburg 6

2.1.1 Bündnis gegen Alltagsrassismus 6

2.1.2 Empowerment-Treffen für von Diskriminierung betroffene muslimische Frauen 7

2.2 „Wissen ist Macht“ – Train the Trainer im Projekt „DU gegen Diskriminierung“ 8

2.3 Empowerment für Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen in Duisburg 9

3 Bildungsbereich **10**

3.1 Fakten und Zahlen im Bildungsbereich 10

3.2 Erfahrungsbericht Online-Trainings 11

3.3 Der dialogische Ansatz 12

4 Immer für die Menschen und an den Strukturen gegen Diskriminierung – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit **14**

4.1 Aus der Beratungsarbeit 14

4.1.1 Diskriminierungsfälle 14

4.1.2 Der systemische Blickwinkel in der Antidiskriminierungsarbeit 15

4.2 Rassismuskritik und Diskriminierungsschutz vermitteln – unser KommAn-Projekt 17

4.3 15 Jahre Tag des Dialogs 18

4.4 Stellungnahmen, Interviews und politisches Engagement 19

4.4.1 „Gegenargumente aus der Steinzeit“ - Stellungnahme zum LADG Berlin 20

4.4.2 „Absichtserklärungen allein reichen nicht aus! Die Landesregierung muss eine Landeskoordinierungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung einrichten.“ - Stellungnahme von ARIC-NRW e.V. zur Anhörung im Integrationsaussschuss 20

4.4.3 Wenn Bilder Stereotypen transportieren – Corona Berichterstattung der Rheinischen Post 23

4.4.4 Mit Expertise gegen Diskriminierung in den Institutionen - Weiteres strukturelles Engagement der Servicestelle 25

4.4.5 Antidiskriminierungsarbeit in NRW - ein Blick zurück und die aktuelle Situation - „Man muss aufpassen, dass die Antidiskriminierungsarbeit nicht das Profil verliert“ 26

4.4.6 „Es sehr verkürzt, das Problem des Antisemitismus nur den Leuten anzuhängen, die seit 2014 in Deutschland sind…“ - Interview mit Prof. Dr. Karim Fereidooni zum Forschungsprojekt „Antisemitismus als soziales Phänomen in der Institution Schule“ 32

Unsere Grundlagen **34**

Medienschau **38**

Impressum **39**

VORWORT

Ein ganzes Jahr Arbeit bei ARIC-NRW e.V.

Über 25 Jahre engagiert sich ARIC-NRW e.V. in Duisburg, NRW und über die Landesgrenzen hinaus.

Wir freuen uns, mit diesem Jahresbericht zum ersten Mal einen umfangreichen Bericht über ein ganzes Jahr Arbeit bei ARIC-NRW e.V. ausführlich und in der gesamten Bandbreite vorzulegen.

Seit Gründung von ARIC-NRW e.V. nach den Brandanschlägen von Solingen und Mölln 1993 hat sich die Arbeit kontinuierlich weiter entwickelt und sich den aktuellen Themen gewidmet. Rassismus und Diskriminierung ins Auge zu blicken, zu benennen und sich aktiv dagegen einzusetzen, hatte immer höchste Priorität. Kontrovers zu diskutieren, eine Haltung zu bewahren und im Dialog zu bleiben war und ist Anliegen von ARIC-NRW e.V..

Wichtige Bausteine waren und sind die Beratung von Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, der Ausbau der Bildungsarbeit und die Entwicklung von Projekten und Kooperationen mit unterschiedlichen Menschen und Organisationen.

In Veranstaltungen, Trainings und Workshops bietet ARIC-NRW e.V. vielen Menschen die Möglichkeit, sich mit Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen, eigene Anteile zu erkennen, zu verstehen und in den Veränderungsprozess zu kommen.

Empowerment als wichtiges Element ist aus der Arbeit nicht wegzudenken. Viele gute Projekte wurden in all den Jahren entwickelt und durchgeführt, darauf sind wir stolz.

Durch vielfältiges Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch der Ehrenamtlichen konnte ARIC-NRW e.V. viel erreichen und ihnen allen gebührt für ihre Arbeit großer Dank.

Für den Vorstand

„Seit den 90er Jahren leistet das Anti-Rassismus Information-Centrum Pionierarbeit im Bereich der Antidiskriminierung und der Betroffenenberatung in NRW. Als verlässlicher Partner stand das Team von ARIC-NRW e.V. dabei stets in konstruktiv-kritischem Austausch mit der Landesregierung und half dabei, die Antidiskriminierungsarbeit im Land weiterzuentwickeln und weitere Beratungsstellen aufzubauen. Ich freue mich auf den weiteren Dialog und wünsche ARIC-NRW e.V. und dem gesamten Team alles Gute für die Zukunft.“

Aslı Sevindim,
Abteilungsleiterin Integration,
Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

D A N K S A G U N G

Wir bedanken uns herzlich bei allen Verbündeten, Freunden, Mitgliedern, Ehrenamtlichen und Kooperationspartner:innen für die Unterstützung der letzten Jahre.

Das Geschäftsführer:innenteam

1 Einleitung

Vor 26 Jahren haben wir, das Anti-Rassismus Informations-Centrum ARIC-NRW e.V., unsere Arbeit in Duisburg aufgenommen, um uns gegen Rassismus und für gleiche Teilhabe zu einzusetzen. Wir verstehen uns als praxisorientierte Anlaufstelle sowohl für Betroffene von Rassismus als auch für Verbündete und in der antirassistischen Arbeit Tätige. Wir haben es zu unserer Aufgabe gemacht, Betroffene, engagierte Menschen, Initiativen und Einrichtungen zu unterstützen und Rassismus in unserer Kommune und dem Land NRW auf unterschiedlichste Weisen zu begegnen. Unser Anliegen ist es, Maßnahmen und Regelungen zur Gleichstellung gegen rassistische Diskriminierung in allen Bereichen der Gesellschaft zu etablieren.

2020 führten wir in Duisburg einige Projekte durch, die ganz im Zeichen des Empowerments standen und sich damit an den Bedarfen in der Kommune orientierten (Kapitel 2). Aus rassismuskritischer Perspektive wurde sich mit je spezifischen Anliegen und Fragen beschäftigt, um Empowerment als festen Bestandteil einer nachhaltigen Antirassismusarbeit in Duisburg mitzudenken. Im Rahmen der Demokratie Leben! geförderten Projekte (Kapitel 2.1) aktivierten wir ein Bündnis gegen Alltagsrassismus (Kapitel 2.1.1). Auch speziell für von Rassismus betroffene muslimische Frauen veranstalten wir Empowermenttreffen und unterstützen die Vernetzung und den Austausch (Kapitel 2.1.2). Innerhalb unseres Projektes „DU gegen Dis“ durften wir eine Train the Trainer Fortbildung für PoC und Multiplikator:innen in Duisburg anbieten und so vorhandene Ressourcen und Kompetenzen nutzen (Kapitel 2.2). Durch die NRWeltoffen-Förderung konnten wir außerdem einige kleinere Onlineangebote für Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen in Duisburg anbieten (Kapitel 2.3).

Ein weiterer Bereich unserer Vereinsarbeit ist der Bildungsbereich (Kapitel 3), in dem wir vielfältige und je zugeschnittene Formate für jede Zielgruppe anbieten können. Über die Themen Rassismus und Diskriminierung zu informieren und für sie zu sensibilisieren ist seit der Gründung ARIC-NRW e.V. als Informationszentrum wesentlicher Bestandteil der Arbeit. Neben Workshops, Trainings und Seminaren (Kapitel 3.1) kamen 2020 auch Onlineformate hinzu (Kapitel 3.2). Grundlagen unserer Bildungsarbeit sind der dialogische Ansatz und die Arbeit in diversen Tandems, die es uns ermöglichen ein Bewusstsein für Rassismus zu schaffen und ihn ausgehend von verschiedenen Bedarfen zu bearbeiten (Kapitel 3.3).

Ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Arbeit ist unsere vom MKFFI-NRW geförderte Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, die das Zusammenwirken institutioneller, struktureller und individueller Diskriminierung aufdeckt (Kapitel 4).

Ausgangspunkt dafür ist unsere Beratung für von Rassismus betroffene Menschen, in deren Rahmen wir individuell und vertraulich alle Menschen beraten, die sich rassistisch diskriminiert fühlen (Kapitel 4.1). Unsere Beratung orientiert sich stets an den Bedürfnissen des Ratsuchenden (Kapitel 4.1.1). Aus systemischem Blickwinkel werden gemeinsam Handlungsmöglichkeiten entwickelt (Kapitel 4.1.2).

Auch in unseren Projekten, wie unserem KommAN-Projekt zu Rassismuskritik und Diskriminierungsschutz, möchten wir als Servicestelle Wissen vermitteln und Begegnungen schaffen, um Vorurteilen entgegenzuwirken (Kapitel 4.2). Unser ältestes Projekt, der Tag des Dialogs, bringt interessierte Duisburger:innen seit über 15 Jahren ins Gespräch (Kapitel 4.3).

Wir verstehen unsere Arbeit als Servicestelle für politische Arbeit und bringen uns entsprechend auf politischer und gesellschaftlicher Ebene ein (Kapitel 4.4). Durch die Sichtbarmachung von Diskriminierungsstrukturen auf verschiedenen Ebenen möchten wir uns in Prozesse einbringen und Position beziehen, um unsere Gesellschaft aktiv mitzugestalten (Kapitel 4.4.1 - 4.4.3), für Rassismus zu sensibilisieren und nachhaltige Strategien für gleiche Teilhabe zu entwickeln (Kapitel 4.4.4 & 4.4.5).

Ausführungen zu unseren Arbeitsgrundlagen, wie den hier verwendeten Begriffe oder unserem Rassismus- und Diskriminierungsverständnis, finden sich auf den letzten Seiten.

2 Aus den Duisburger Projekten

Auch 2020 haben wir in Duisburg verschiedenste Projekte aus unterschiedlichen Förderungen durchgeführt, die sich mit speziellen Fragestellungen zum Diskriminierungsschutz und rassismuskritischen Arbeiten beschäftigten. In diesem Jahr lag der Schwerpunkt unserer Projekte im Bereich Empowerment, also der Stärkung von Rassismus betroffenen Menschen, zu dem es in unserer Kommune Duisburg viel Bedarf gibt. Mit der Verwirklichung der Projekte möchten wir auf die Bedarfe in Duisburg antworten.

2.1 Demokratie Leben! Duisburg

Aus der Förderung Demokratie Leben! Duisburg sind 2020 zwei unserer Projekte entstanden: Das Bündnis gegen Alltagsrassismus, das sich aus Vertreter:innen der Migrantenselbstorganisationen zusammenschloss, sowie die Empowermenttreffen für von Diskriminierung betroffene muslimische Frauen, die sich aus intersektionaler Perspektive heraus ausschließlich an muslimische Frauen richteten.

2.1.1 Bündnis gegen Alltagsrassismus

In Duisburg gibt es eine Vielzahl an Migrantenselbstorganisationen, Akteur:innen, Interessierten und engagierten Bürger:innen, die sich gegen Alltagsrassismus einsetzen bzw. einsetzen möchten. Unser Bündnis gegen Alltagsrassismus, gefördert von Demokratie Leben! Duisburg, dient der gegenseitigen Unterstützung, Information und dem Austausch. Wir möchten einen Rahmen schaffen, um in Duisburg gemeinsam gegen Alltagsrassismus aktiv zu werden.

EIGENE RASSISMUSERFAHRUNGEN AUS DEN BÜNDNISTREFFEN

Eingeladen waren Vertreter:innen der Migrantenselbstorganisationen wie die Alevitische Gemeinde Duisburg Rheinhausen, türkische Mosche-Vereine in Duisburg, Kultur- und Unterstützungsverein der in Deutschland lebenden Türken aus Balıkesir (Bal-Der) e.V., ein Vertreter der arabischen Gemeinde in Duisburg und Einzelpersonen, die im Bereich Antidiskriminierung aktiv sind.

Alle Teilnehmer:innen berichteten, dass sie Diskriminierung, Ungleichbehandlung oder rassistische Pöbeleien und andere Formen von Rassismus erlebt haben. Sie sprachen davon, dass Rassismus nach ihrer Meinung das größte Problem Deutschlands sei.

Die Teilnehmenden berichten über Rassismuserfahrungen im Schulwesen, in dem Kinder mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund eine Andersbehandlung erfahren, aber auch im weiteren beruflichen Werdegang, auf dem Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund nicht die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten haben. Dies sei besonders bei Tätigkeit in politischen Parteien oder bei der Polizei aufgefallen.

Es wird vom Erhalt von Drohbriefen gesprochen, die an muslimische und jüdische Glaubenseinrichtungen gerichtet waren. Auch Wände wurden dort mit rassistischen Parolen beschmiert. Einige Teilnehmer:innen berichteten darüber, dass sie sogar in den städtischen Behörden, wie in der Ausländerbehörde, der ARGE, dem Bezirksamt, der Polizei und dem Ordnungsamt Rassismuserfahrungen gemacht haben. Eine Teilnehmerin berichtete, dass es als Kopftuchträgerin extrem schwierig sei, am gesellschaftlichen, sowie am beruflichen Leben teilzuhaben. Vor allem im Pflegebereich erleben Menschen mit Migrationshintergrund Alltagsrassismus, wenn bestimmte Patient:innen sich nicht von Pflegenden mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund pflegen lassen. Auch rassistische verbale Gewalt mit Bezug auf die NS Zeit stehen für viele auf der Tagesordnung. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wurde ebenfalls thematisiert, gerade in bestimmten Stadtteilen würden kaum Wohnungen an Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund vergeben. Menschen aus Südosteuropa, sowie Geflüchtete seien dem Rassismus noch mehr ausgesetzt.

VERTRAUENSVERLUST IN MEDIEN UND POLITIK

Die Medien, aber auch viele Politiker:innen, schüren den Hass auf Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund. Vor allem durch die AfD hat Rassismus Nahrung bekommen. Terrormorde, wie durch den NSU, sowie der Anschlag in Hanau seien nicht zufriedenstellend aufgeklärt worden. Stadtteile, wie Hochfeld und Marxloh, wo viele Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund leben, bekommen kaum Investitionen von der Kommune. Diese Stadtteile werden von dem kommunalen Politiker:innen und von den Medien negativ dargestellt.

Alle Teilnehmer:innen des Aktivierungsbündnisses sind entweder hier geboren oder leben schon seit über 40 Jahren in Duisburg. Die Identität mit Deutschland und Duisburg war bis 2011-2012 stärker als aus dem Herkunftsland. Die ungeklärten NSU Morde, der Aufstieg der AFD und die immer mehr zunehmende Diskriminierung im Bildungsbereich, im Berufsleben, in der Gesellschaft und bei den Behörden zerstört die Identität zu Deutschland und Duisburg. Viele fühlen sich von den etablierten Parteien und Politiker:innen nicht mehr ausreichend vertreten.

WAS KÖNNEN DIE MIGRANTEN-SELBSTORGANISATIONEN SELBST AKTIV GEGEN RASSISMUS TUN?

Die Teilnehmer:innen erbrachten folgende Vorschläge, um eigenständig nachhaltige Strukturen gegen Alltagsrassismus in Duisburg zu etablieren:

Es soll auf den Dialog gesetzt werden, um etwas zu bewegen. Gerade auch mit konservativeren Vereinen, wie Kegelvereinen, Karnevalsvereinen, Schützenvereinen und Gartenvereinen möchten die Teilnehmenden in den Dialog kommen, um Vorurteilen und Rassismus entgegenzuwirken. Gemeinsam möchten die Teilnehmenden sich ebenfalls am Tag des Dialogs beteiligen, um in der Nachbarschaft ins Gespräch zu kommen. Auch auf Stadtteilfesten soll es einen eigenen Stand des Bündnisses gegen Alltagsrassismus geben. Bei wichtigen Ereignissen möchte das Bündnis gegen Alltagsrassismus gemeinsame Presseerklärung herausgeben und insgesamt enger mit den Politiker:innen und Dezernent:innen in Duisburg zusammenarbeiten. Auch mit dem Kommunalen Integrationszentrum sollen gemeinsame kulturelle und diskriminierungssensible Aktivitäten durchgeführt werden. Auch Ansprechpartner, wie die IHK, werden aufgesucht, um auf die Ungleichbehandlung bei der Jobsuche aufmerksam zu machen und für Alltagsrassismus zu sensibilisieren.

Die Teilnehmer:innen haben sich darauf geeinigt, dass sie sich als Migrantenselbstorganisationen besser vernetzen möchten. Nur durch eine bessere Vernetzung und gemeinsames Handeln ist es möglich, sich gegen Rassismus zur Wehr zu setzen. Die Teilnehmer:Innen möchten daran arbeiten, dass **alle** Menschen, die in Duisburg leben, Duisburg auch als ihre Heimatstadt sehen. Dies ist nur möglich, wenn ein besserer Dialog miteinander geführt wird. Von daher sind sich alle Teilnehmer:innen einig, dass sich dieses Bündnis gegen Alltagsrassismus auch in den nächsten Jahren weiter treffen möchte. An den bereits formulierten Handlungsempfehlungen muss längerfristig gearbeitet werden. Die Teilnehmenden sind guter Dinge, dass Rassismus in Duisburg seinen Nährboden verliert und alle Menschen in Duisburg friedvoll zusammenleben können.

Das Bündnis gegen Alltagsrassismus wird auch im kommenden Jahr 2021 weiter fortgeführt, um die geplanten Vorhaben langfristig umzusetzen und so nachhaltig in Duisburg zu etablieren.

Protokolliert von Mirze Edis

2.1.2 Empowerment-Treffen für von Diskriminierung Betroffene muslimische Frauen

In unserem schon 2019 von Demokratie Leben! Duisburg geförderten Projekt haben wir eine Gruppe muslimischer Frauen begleitet, um mit ihnen über gesellschaftliche Barrieren zur gleichberechtigten Teilhabe zu sprechen und sich über Möglichkeiten zur Stärkung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auszutauschen.

Obwohl das Treffen aufgrund der Pandemie online stattfinden musste, nahmen die Frauen dieses Angebot dankend an, denn zu dem Zeitpunkt war dies die einzige Möglichkeit sich zu treffen.

Nach einer kurzen Einführung konnten sich die Teilnehmerinnen in einer Vorstellungsrunde kennenlernen und auch Vertrauen zueinander aufbauen.

Wir wollten den Teilnehmerinnen die Möglichkeit bieten, sich in einem geschützten Raum wertfrei über ihre Rassismuserfahrungen auszutauschen. Diese Möglichkeit empfanden die Teilnehmerinnen als sehr wertschätzend und essentiell, was sie nochmal in der Abschlussrunde äußerten.

Um ein Verständnis von Rassismus und Diskriminierung zu erhalten, steigen wir mit einem theoretischen Input in dieses Thema ein. Denn auch, wenn die Teilnehmerinnen von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, braucht es eine Bewusstwerdung ihrer Erfahrungen, um das Erlebte zu benennen.

Den Frauen wurde bewusst, dass sie einer Mehrfachdiskriminierung (Intersektionale Perspektive) ausgesetzt sind: Durch das sichtbare Merkmal Kopftuch haben sie erschwerten Zugang z.B. zum Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz.

So berichteten die Teilnehmerinnen von rassistischen und diskriminierenden Erfahrungen:

- **Bei der Wohnungssuche, Ausbildungsplatzsuche, Arbeitsuche**
- **In ihrem Arbeitsumfeld durch Kund:innen und Kolleg:innen**
- **In der Schule durch Lehrer:innen**
- **In öffentlichen Verkehrsmitteln**
- **Bei Elterngesprächen im Kindergarten oder in der Schule**
- **Von verbalen und körperlichen Anfeindungen im öffentlichen Raum (auf Spielplätzen, beim Einkaufen)**

Im weiteren Verlauf konnten sie auch ihre Gefühle benennen, die die Diskriminierungserfahrungen bei ihnen auslösten. Sie berichten von:

- **Identitätskonflikten**
- **Mangelndem Zugehörigkeitsgefühl zu ihrem Wohnort und Lebensmittelpunkt**
- **Ohnmachtsgefühlen**
- **Hemmschwelle im öffentlichen Raum ➔ Rückzug in die eigene Community ➔ Kluft wächst**
- **Resignation und Frustration**
- **Bis hin zu posttraumatischer Belastungsstörung**

Unser Ziel war es, dass die Teilnehmerinnen durch Bewusstwerdung und Selbstreflexion Diskriminierung erkennen und benennen, um die Ungleichbehandlung nicht als selbstverständlich anzunehmen.

Durch den Ansatz des Empowerments können sich die Frauen aus der Ohnmacht lösen und ihre Position stärken. Die Frauen sind somit in der Lage, eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft einzufordern und ihren Lebensraum diskriminierungsfreier zu gestalten. Auch kann hiermit einer immer größer werdenden Kluft in der Gesellschaft entgegengesteuert werden.

In dieser Perspektive ist es wichtig, sich der eigenen Rechte (Gesetze wie AGG, Beschwerdestellen bei Diskriminierung) bewusst zu sein und diese Stellen aktiv aufsuchen.

Die Frauen nahmen vielfältige Anregungen mit nach Hause. So erarbeiteten sie Strategien im Umgang mit ihren Erfahrungen. Sie wollen sich aktiver vernetzen, Netzwerke gründen und pflegen und die Gesellschaft auf die vorhandenen rassistischen und diskriminierenden Strukturen aufmerksam machen. Sie merkten auch an, dass es wichtig ist sich zu bilden und zu stärken, um Teilhabe einzufordern und Grenzen aufzuzeigen.

Die Frauen wollen sichtbar sein und gesehen werden und finden es bedauerlich, dass muslimisch gelesene Frauen für die Stadtgesellschaft mit bedrohlichen Bildern gleichgestellt werden. Diese verursachen bei ihnen Ängste und Verunsicherungen.

2.2 „Wissen ist Macht“ – Train The Trainer im Projekt „DU gegen Diskriminierung“

Unser Projekt „DU gegen Diskriminierung“ in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum in Duisburg zielte auf das Empowerment der Migrant:innencommunity. Denn in Duisburg sind zahlreiche Akteur:innen und Vereine der Migrant:innencommunity zu unterschiedlichen Themen aktiv: Diskriminierung und Rassismus standen in den letzten Jahren stärker im Fokus. Dabei nahmen wir den Wunsch nach Partizipation sowie Methoden- und Wissensvermittlung zum Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus wahr.

Als das Projekt „DU gegen Diskriminierung“ mit der ersten Infoveranstaltung im Juni 2020 startet, war das Interesse sehr groß. Es wird deutlich, dass das Thema Rassismus und Diskriminierung bei den anwesenden Personen sehr präsent und der Wunsch sich einzusetzen sehr groß ist.

Im Zusammenkommen dieser Gruppe wurde direkt zu Anfang deutlich: Hier treffen so viel Engagement und Wissen aufeinander – die beste Voraussetzung für einen stärkenden Gruppenprozess, indem voneinander gelernt werden kann. Genau darum ging es in diesem Projekt, sich gegenseitig zu stärken, vorhandene Ressourcen und Kompetenzen zu nutzen und Bedarfe zu bearbeiten.

Ein geeignetes Format dafür setzte die Train the Trainer Fortbildung. In einer Bedarfsabfrage wurden zu Anfang die Themen geklärt, um die Train the Trainer Fortbildung entlang dieser zu konzipieren. Daraus entstanden die vier Module für die Train the Trainer Fortbildung:

1) **Sensibilisierung für Rassismus und Diskriminierung**
2) **Empowerment im Umgang mit eigenen Rassismuserfahrungen**
3) **Rechtliche und andere Möglichkeiten gegen Diskriminierung**
4) **Argumentationstraining gegen rassistische und menschenverachtende Äußerungen**

Die Gruppe der Train the Trainer Fortbildung bestand aus 13 Duisburger:innen verschiedenen Alters, unterschiedlicher beruflicher Hintergründe und Familienstati. Über den Zeitraum von September 2020 bis Februar 2021 traf sich diese Gruppe in Präsenz und online, um an den einzelnen Modulen zu arbeiten und sich gegenseitig zu stärken.

Mit der Aussage „Wissen ist Macht“ brachte es eine Teilnehmerin des Projektes gezielt auf den Punkt. Die Teilnehmenden konnten ihre eigene Expertise, ihr Wissen, ihr eigene Kompetenzen im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung teilen und erweitern. Darüber hinaus wurden sie dazu qualifiziert, dieses Wissen und diese Kompetenzen als Trainer:innen der Antidiskriminierungsarbeit in die eigenen Vereine oder Communities zu tragen, um Empowerment- und Sensibilisierungsarbeit zu leisten. Wir freuen uns sehr, dass es durch die Fortbildungsreihe weitere engagierte Trainer:innen in Duisburg gibt, die mit ihrer Perspektive und Expertise, einen Beitrag zu einer gleichberechtigten Stadtgesellschaft für alle leisten.

Einen Einblick in das Projekt „DU gegen Dis“ gewährt die Projektdokumentation, in der die Teilnehmenden ihre Erfahrungen und Fotos teilen. Die Broschüre ist als Printversion und PDF-Datei im Herbst 2021 erschienen[1]. Weitere Infos folgen auf unserer Website.

2.3 Empowerment für Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen in Duisburg

Auch unser „NRWeltoffen Projekt 2020“ widmetet sich dem Empowerment von Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen in Duisburg. Ziel war es, vorhandene Ressourcen in der Migrant:innencommunity, bei Akteur:innen und Multiplikator:innen mit Hilfe des Empowermentansatzes zu stärken.

Menschen mit Rassismuserfahrungen wurden an diesem Prozess in unserer Kommune beteiligt. Wir wollten durch unser Projekt vermitteln, dass Menschen mit Rassismuserfahrungen ebenfalls ein gleichberechtigter Teil dieser Gesellschaft sind und sich gegen Rassismus und Diskriminierung engagieren.

Aufgrund der Corona-Pandemie war es nicht möglich, das Projekt wie geplant umzusetzen, da Workshops in Präsenzformat und Gruppengespräche in den Vereinen kaum möglich waren. So wie viele andere Bereiche waren auch wir vom ARIC-NRW e.V. zunächst damit beschäftigt, auf diese besondere Situation zu reagieren, abzuwarten wie es weitergeht und unsere Angebote und Projektideen auf Onlineformate zu übertragen. So konnten die zunächst geplanten Veranstaltungen nicht stattfinden. Besonders für den Bereich des Empowerments war das eine Herausforderung, denn Empowerment lebt davon, dass Menschen in geschützten physischen Räumen zusammenkommen, weil es eines gesonderten Schutz- und Vertrauensverhältnis bedarf. Dies ist in einem Onlineformat schwieriger zu realisieren. Dennoch konnten wir andere Formate von Onlineangebote realisieren, die durch das Teilen von Wissen und gemeinsamen Erfahrungen im Sinne des Empowerments konzipiert waren. Im Herbst konnten drei Onlineveranstaltungen im Rahmen des Projekts realisiert werden: Eine Online-Filmvorführung zum Thema Alltagsrassismus, einen Online-Workshop zur Frage „Wie gestalte ich Online-Workshops“ und eine Online-Veranstaltung „Podcasts – Made in Duisburg“ in Kooperation mit dem Medienforum Duisburg.

Aus den realisierten Online-Veranstaltungen wurde deutlich, dass der Bedarf an Empowermentarbeit in der Kommune nach wie vor groß ist. Antirassismusarbeit kann nur nachhaltig sein, wenn sie immer mit Empowermentarbeit für Betroffene einhergeht. Dafür braucht es weitere Räume und Angebote, in denen Betroffene sich austauschen und empowern können. Außerdem braucht es weitere Projekte und Angebote, die genau diese Perspektiven in der Kommune sichtbar machen.

1 https://aric-nrw.de/files/aricnrw/bilder/materialshop/Projektdoku2021_DUgegenDIS_ARIC-NRW.pdf

3 Aus dem Bildungsbereich

In unserem Bildungsbereich bieten wir verschiedenste Formate der Bildungsarbeit an. 2020 kamen zu den klassischen Präsenzveranstaltungen, wie Seminaren, Workshops, Trainings und Vorträgen, auch Onlineformate hinzu. Die Zielgruppen unserer Bildungsarbeit sind vielfältig und reichen von Lehrer:innen und Schüler:innen an Schulen, Multiplikator:innen bis hin zu Fachkräften und Akteuren der Stadtgesellschaft, aus Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Sozialarbeit und zunehmend auch Führungskräfte und Mitarbeiter:innen aus Unternehmen. Auch NGOs und Migrantenselbstorganisationen qualifizieren sich über unseren Bildungsbereich in ganz NRW und sogar Bundesweit. Dabei arbeiten wir stets nach dem dialogischen Ansatz.

3.1 Fakten und Zahlen Bildungsbereich

Auch der Bildungsbereich von ARIC-NRW e.V. stand 2020 ganz im Zeichen von Umstrukturierung und Digitalisierung. Im Zuge der Coronapandemie gab es zunächst einen Stillstand in unserer gesamten Bildungsarbeit: Sämtliche Veranstaltungen wurden abgesagt oder verschoben. So mussten wir und unsere Trainer:innen uns auch an diese neue Situation anpassen.

„Die Kooperation mit ARIC-NRW e.V. empfinden wir als sehr wertvoll, da wir als Gesellschaft und auch als Unternehmen verstehen müssen, dass wir in einem Land mit rassistischen Strukturen leben. Durch die Kooperation mit ARIC-NRW e.V. ist jeder einzelne für das Thema sensibilisiert und kann das gelernte privat und bei der Arbeit nutzen, um für weniger Rassismus einzustehen."

Felix Erdmann
Ryzon GmbH

In der Zeit von März bis April haben wir Onlineformate für unsere Trainings und Fortbildungen entwickelt. Anfang Mai ging dann das erste ARIC-NRW e.V. - Training online. Mittlerweile gehören Online-Trainings zu unserem alltäglichen Geschäft im Bildungsbereich. Zu unseren Erfahrungen damit gibt es einen kurzen Bericht in Kapitel 3.2.

Erfreulich war auch, dass mit Umzug des ARIC-NRW e.V. -Büros nun ein eigenständiges Büro für den Bildungsbereich, sowie ein Gruppenraum zur Verfügung steht. In dem Gruppenraum können wir mit bis zu 10 Personen auch kleine Veranstaltungen in unseren eigenen Räumlichkeiten durchführen. Diesen Raum stellen wir auch gerne im Sinne von „Powersharing" benachteiligten Gruppen in unserem Sozialraum zur Verfügung.

Trotz Pandemie verzeichneten wir im Bildungsbereich gestiegene Anfragen zu Workshops, Fortbildungen und Vorträgen von ganz unterschiedlichen Stellen, darunter auch vermehrt Unternehmen (z.B. Sportbekleidung, Wohnungsbaugesellschaft). Dadurch, dass wir nun auch Online-Trainings anbieten, bekommen wir auch vermehrt bundeweite Anfragen. Im letzten Jahr ist auch unser Trainer:innenpool gewachsen, sodass wir mittlerweile mit rund 25 freiberufliche Trainer:innen arbeiten. Erfreulich ist auch, dass wir mit Zuwachs von neuen Trainer:innen die Expertise im Bereich Empowerment ausweiten konnten und nun auch vermehrt Empowermenttrainings anbieten.

Hier ein paar Zahlen aus dem Jahr 2020:

- 108 Trainingsanfragen von verschiedenen Stellen für das Jahr 2020
- 83 stattgefundene Trainings und Vorträge bei verschiedenen Auftraggebenden, z.T. mehrtägige Trainings, finanzierte Trainings nicht eingerechnet (NRWeltoffen, DL, KI Duisburg, KOMM-AN, Servicestelle)
- Große Kooperationsprojekte wie z.B. mit der Stadt Solingen. Dort führten wir eine Train the Trainer Fortbildung für Multiplikator:innen in Solingen durch, die Bildungsformate im Kontext Antirassismus und Antidiskriminierung anbieten möchten. Außerdem starten wir die Kooperation mit dem Haus der Jugend in Solingen, das wir über 3 Jahre darin begleiten, sich Rassismus- und Diskriminierungssensibel aufzustellen.

3.2 Erfahrungsbericht Online-Trainings

„Trainings zum Thema Rassismus online durchführen?“ - Vor dieser Herausforderung stand der Bildungsbereich im Zuge der Pandemie Situation.

Mit dem Wissen darum, dass unsere Trainings und Seminare vor allem von den Gruppen, dem Zusammenkommen und dem Dialog leben, stellten wir uns die Frage, ob und wie dies online zu schaffen ist. Und es zeigte sich schnell: Vieles ist auch online möglich. Wir nutzten diese Situation als neue Form des Zusammenkommens und Lernens im digitalen Raum. So haben wir viele Dinge einfach ausprobiert: Kleingruppenarbeit in virtuellen „Break-out Sessions“, digitale Pinnwände oder Filmbeiträge online streamen. Es brauchte sowohl für uns als Trainer:innen als auch für die Teilnehmenden Zeit, um in das digitale Arbeiten reinzukommen. Mittlerweile ist es für uns, wie auch für viele Teilnehmenden, alltäglich.

In den Online-Trainings stellte sich heraus, dass die Ebene, auf der das Lernen stattfindet, eher im kognitiven Bereich anzutreffen ist. Inhalte und Wissen können gut durch Onlineformate vermittelt werden. In unseren Präsenztrainings arbeiten wir mit Methoden des kognitiven und emotional-affektiven Lernens. Letzteres setzen wir vor allem durch praktische Übungen, wie zum Beispiel Aufstellungen um. Das Aufstellen im physischen Raum, z.B. zu dem Thema Privilegien, schafft nochmal eine andere emotionale und physische Erlebensebene für die Teilnehmenden: Sie können sich nicht nur mental, sondern auch physisch und emotional in bestimmte Aspekte hineinversetzen. Diese Ebene des Lernens ist in Onlinetrainings weniger zu erreichen. Das gilt es für die jeweiligen Zielgruppen und Ziele der Trainings mitzudenken. Wie auch unsere Präsenzveranstaltungen schneiden wir jedes Bildungsformat auf die jeweilige Anfrage und Zielgruppe zu. So haben wir auch für die Onlineformate einen breiten methodischen Werkzeugkoffer entwickelt, auf den wir entsprechend der Teilnehmendengruppe zugreifen können.

Ein großer Gewinn durch unsere Onlinetrainings ist der niederschwellige Zugang. So können sich bundesweit Menschen zu den verschiedensten Trainings hinzuschalten. Das spart auch Zeit für evtl. Anfahr-

„Als Johanniter-Jugend positionieren wir uns klar gegen Diskriminierung jeglicher Art und setzten uns für ein demokratisches Miteinander ein. Im Alltag kommt es aber auch zu Situationen, in denen wir Vorurteile hören oder Angriffe miterleben, die zu diesen Werten im Widerspruch stehen. Vor diesem Hintergrund entstand die Kooperation mit ARIC-NRW e.V.. In einer gemeinsamen Fortbildung haben die Trainer:innen von ARIC-NRW e.V. den 15 Teilnehmer:innen Ideen vermittelt, um in diesen Situationen handlungsfähig(er) zu werden. Die Zusammenarbeit haben wir als bereichernd erlebt. In der Planung waren die Kolleg:innen von ARIC-NRW e.V. in der Lage, flexibel und spontan auf ein digitales Setting umzustellen. Wir freuen uns darauf, die Kooperation fortzusetzen und auszubauen.“

Christoph Drews
Jugendbildungsreferent der Johanniter-Jugend NRW

ten und für Menschen ist es leichter, sich einfach von zu Hause oder aus dem Büro in die Veranstaltungen einzuwählen. Das schafft auch eine einfachere Umsetzung von Kontinuität zum Thema. Zum Beispiel können wir mit Gruppen über einen längeren Zeitraum arbeiten, weil wir die Trainings auf zwei oder mehrere Termine ausstrecken können.

So haben sich Onlinetrainings schnell als Teil unserer Bildungsformate etabliert und gehören mit zu unseren festen Bildungsangeboten, die sehr rege angefragt werden.

„Unsere Kooperation mit ARIC-NRW e.V., die wir im letzten Jahr im Rahmen des Projekts samo.faPlus hatten:

- *bedeutet für uns eine Möglichkeit, die zuverlässigen und kompetenten Fachreferent:innen zu finden*
- *hat das Ziel, den Aktiven aus der Migrantenorganisationen aus Köln, NRW und bundesweit die Fachkenntnisse im Bereich „Rassismus und Diskriminierung" zu vermitteln, die sie in ihrer Geflüchtetenarbeit aktiv nutzen können*
- *entstand vor dem Hintergrund einer bisherigen Zusammenarbeit im Rahmen des Projekts KompassF*
- *antwortet auf wichtigen Fragen, wie man in den Zeiten, wenn die Corona-Pandemie erst am Anfang war und mit sich viele Unsicherheiten organisatorischer und technischer Art gebracht hat, eine gute Online-Veranstaltung organisieren kann*
- *Empfinden wir als eine gelungene Zusammenarbeit und hoffen auf eine Fortsetzung in den kommenden Jahren. Dies ist für uns sehr wichtig, da die Anzahl der Diskriminierungsfälle ständig zunimmt, was weitere Antidiskriminierungsarbeit unentbehrlich macht."*

Dr. Eugen Litvinov
Kölner Koordinator des bundesweiten Projekts samo.faPlus

3.3 Der dialogische Ansatz

Wir verstehen unsere Bildungsarbeit als einen wichtigen Teil, um mehr Sensibilität zu den Themen Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft zu erzeugen. Dabei geht es uns vor allem darum, ein Bewusstsein für die Machtverhältnisse Rassismus und Diskriminierung zu schaffen. Das ist der erste Schritt zur Veränderung. In unseren Bildungsveranstaltungen erschaffen wir dieses Bewusstsein, indem wir mit den Teilnehmenden ins Gespräch kommen. Der dialogische Ansatz ist dabei unsere Leitlinie und Perspektive. Folgende Aspekte sind dabei Ausgangspunkt und Notwendigkeit, um diesen Ansatz umsetzen zu können:

„Unsere Kooperation mit dem ARIC-NRW e.V. kam dadurch zustande, dass ich im Wintersemester 2020/2021 am Institut für Journalistik der TU Dortmund erstmals ein Seminar ‚Postkoloniale Studien und die Medien' anbot und einen Anti-Rassismus-Workshop integrieren wollte. Die Studierenden waren so begeistert von dem eintägigen Workshop, dass sie sich anschließend noch ein Argumentationstraining wünschten."

Sigrun Rottmann
Journalistin und Wissenschaftliche Mitarbeiterin
am Institut für Journalistik der TU Dortmund

DAS ARBEITEN IN GRUPPEN MIT DIVERS POSITIONIERTEN MENSCHEN

Als ARIC-NRW e.V. haben wir uns bewusst dazu entschieden, unsere Trainings und Seminare mit divers positionierten Menschen durchzuführen[2]. Dies ist Kern unseres Selbstverständnisses als Verein, indem wir uns als Menschen mit unterschiedlichen Positionierungen, Betroffene von Rassismus und Verbündete des rassismuskritischen Arbeitens, gemeinsam der Thematik widmen. Um Trainings in divers positionierten Gruppen sensibel und nachhaltig gestalten zu können, arbeiten wir mit folgenden Standards:

ARBEITEN IM DIVERS POSITIONIERTEN TRAINER:INNEN-TANDEM

Entsprechend unseres Selbstverständnisses führen wir unsere Trainings grundsätzlich in einem divers positionierten Trainer:innen Tandem durch: Das bedeutet im Tandem sind Trainer:innen mit und ohne eigenen Rassismuserfahrungen. Nach Möglichkeit ist das Tandem ebenfalls gender divers. Mit diesem Ansatz bringen wir eine breitere Perspektive auf die Thematik in die Trainings. Ebenfalls sorgt dies dafür, dass Teilnehmende entsprechend ihrer Positionierung eine Trainer:in als Ansprechperson wählen können.

EINE WERTSCHÄTZENDE ATMOSPHÄRE IM (DIGITALEN) RAUM

Eine zentrale Rahmenbedingung ist es, eine wertschätzende Atmosphäre im Lernraum herzustellen. Das ist zum einen auf den physischen Raum bezogen, wie eine angemessene Lernumgebung zu schaffen und sorgfältige Vorbereitung zu treffen. So können sich die Teilnehmenden wohlfühlen. Zum anderen beinhaltet das auch den zwischenmenschlichen Raum: Das Schaffen einer wertschätzenden Kommunikationskultur untereinander, z.B. durch das Vorleben von wertschätzender Kommunikation durch die Trainer:innen oder durch das Aufstellen von Umgangsregeln miteinander.

IN DEN DIALOG TRETEN

In den Bildungsveranstaltungen geht es darum, Wissen zu vermitteln. Vor allem leben die Trainings und Seminare aber von den wertvollen Beiträgen der Teil-

2 Empowermenttrainings für Menschen mit negativen Rassismuserfahrungen ausgenommen.

nehmenden und den gemeinsamen Dialogen über diese Thematik. Im Dialog geht es nicht darum, andere Menschen von etwas zu überzeugen, sondern mit ihnen in Beziehung zu treten. Die dialogische Haltung betont den Respekt vor der Individualität jeder einzelnen Person und damit vor unterschiedlichen Lebensrealitäten, Sozialisation und Erfahrungen. In der Arbeit mit Gruppen verschieden positionierter Menschen (mit eigenen und ohne eigene negative Rassismuserfahrungen) stellt dieses zugleich eine Herausforderung dar. Zum einen kreieren wir mit dem dialogischen Ansatz einen offenen Raum, in dem Dinge gesagt und gefragt werden dürfen. Das ist besonders wichtig, weil Rassismus und Diskriminierung sehr sensible Themen sind und wir in der Arbeit mit verschiedensten Gruppen ganz viel Unsicherheit spüren, das Thema zu behandeln. Zum anderen ist das Schaffen eines möglichst geschützten Raumes für Menschen mit eigenen negativen Rassismuserfahrungen absolute Priorität. Das bedeutet, dass Menschen in unseren Trainings vor der Reproduktion von Rassismus und Diskriminierung geschützt werden sollen. Dieses verlangt von unseren Trainer:innen eine enorme Wachsamkeit gegenüber der Gruppendynamik und Kommunikation und ein unheimliches Gespür dafür, diese Dynamiken zu lenken und auch klar Grenzen zu benennen und zu schaffen.

GESCHÜTZTE RÄUME FÜR TEILNEHMENDE MIT EIGENEN NEGATIVEN RASSISMUSERFAHRUNGEN

Unsere Trainings und Seminare haben den Anspruch, einen möglichst geschützten Raum für alle Teilnehmenden zu schaffen. Gesellschaftliche Machtverhältnisse wie Rassismus sind aber unvermeidlich auch in den Trainingsräumen präsent. Denn das Sprechen über dieses Thema bedeutet nicht zwangsläufig auch, dass Rassismus nicht im Trainingsraum reproduziert werden kann. Durch die Besetzung in einem divers positionierten Trainer:innentandem besteht während der Trainings die Möglichkeit, einen „safer space“ für Teilnehmenden mit eigenen negativen Rassismuserfahrungen direkt umzusetzen. Das bedeutet, dass Teilnehmende of Color jederzeit die Möglichkeit haben mit einer:m Trainer:in of Color in einem separaten geschützten Raum zu sprechen, zu reflektieren und sich zu stärken.

„Durch die Kooperation mit ARIC-NRW e.V. haben wir die Möglichkeit, unseren Zielgruppen innovative Seminarformate anzubieten. Dabei können wir auf die fachliche Expertise der Trainer:innen vertrauen. Aus der Teilnehmer:innenschaft bekommen wir viel positives Feedback zu den mit ARIC-NRW e.V. durchgeführten Seminaren.“

Annika Arnold
Friedrich Ebert Stiftung, Landesbüro NRW

„Kurzfristig brauchten wir Ersatz für einen Trainer für ein ‚Argumentationstraining gegen Stammtischparolen‘. Bei der Suche sind wir auf ARIC-NRW e.V. gestoßen. Unkompliziert und schnell konnte der Kontakt zu einem Referenten hergestellt werden. Da das Training sehr gut angenommen wurde, haben wir weiter mit ARIC-NRW e.V. zusammengearbeitet, um das Training erneut anzubieten.“

Lisa Höfer
Caritasverband Siegen-Wittgenstein e.V
Fachdienst für Integration und Migration
Integrationsagentur

„Die Kooperation mit ARIC-NRW e.V. bedeutet für uns…einen kompetenten Partner an der Seite zu haben
Unsere Kooperation mit ARIC-NRW e.V. hat das Ziel… den positiven Umgang mit Vielfalt zu stärken und Diskriminierungen zu reduzieren.
Unsere Kooperation mit ARIC-NRW e.V. antwortet auf…die Tatsache, dass wir längst in einer vielfältigen Gesellschaft leben, aber noch nicht alle Strukturen darauf ausgerichtet sind.
Die Kooperation mit ARIC-NRW e.V. empfinden wir als…sehr konstruktiv, horizonterweiternd und fachlich hervorragend.“

Benjamin Ülsberg
Kommunales Integrationszentrum
Oberhausen

4 Immer für die Menschen und an den Strukturen gegen Diskriminierung

Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit

Unsere vom MKFFI-NRW geförderte Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit bildet einen wesentlichen Schwerpunkt unserer Arbeit. Wir beraten individuell Menschen, die sich diskriminiert fühlen und erarbeiten mit ihnen Lösungen zur Überwindung von Diskriminierung. Wir beraten und unterstützen Menschen und Einrichtungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen

Im Rahmen unserer Antidiskriminierungsarbeit decken wir das Zusammenwirken institutioneller, struktureller und individueller Diskriminierung auf. Wir machen Diskriminierungsfälle und -strukturen öffentlich, um für das Thema der rassistischen Diskriminierung zu sensibilisieren. Gleichzeitig bringen wir uns auf der politischen und gesellschaftlichen Ebene ein und entwickeln gemeinsam in unterschiedlichen Netzwerken Strategien zur Überwindung von Diskriminierung und Herstellung von Chancengleichheit.

4.1 Aus der Beratungsarbeit

Mittelpunkt unserer Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit bei ARIC-NRW e.V. ist unser Beratungsangebot. Wir beraten von Rassismus betroffene Menschen, die z.B. auf der Arbeitsstelle, bei der Arbeits- oder Wohnungssuche, in der Schule oder bei der Ausbildung aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Sprache oder ihres Aussehens diskriminiert werden. Jede:r ist willkommen, seinen/ihren Fall zu schildern, sich über Rechte zu informieren und gemeinsam Handlungmöglichkeiten zu entwickeln. Unsere Beratung ist für Ratsuchende kostenfrei und erfolgt stets vertraulich.

4.1.1 Diskriminierungsfälle

Unsere Beratungsfälle erreichen uns nicht nur aus Duisburg, sondern auch aus NRW und überregional. Exemplarisch stellen wir hier einige Erfahrungen und Anliegen dar, mit denen sich Menschen an uns wenden:

Eine ratsuchende Person wendet sich an uns und berichtet, dass bei der Besetzung einer Leitungsposition in ihrer Firma auf Anfrage des Auftraggebers ein Mitarbeiter mit „deutschklingenden“ Namen bevorzugt wird.

Eine Person wendet sich mit folgendem Anliegen an uns: Bei der Anmeldung zur weiterführenden Schule wird zusätzlich zur Staatsbürgerschaft der Migrationshintergrund mit abgefragt.

Eine ratsuchende Person wendet sich an uns und berichtet, dass sie und ihr Freund auf einer belebten Straße festgenommen wurden, weil sie bei ihrem Spaziergang im Reichenviertel allein aufgrund Ihres Aussehens als verdächtig wahrgenommen wurden.

Eine ratsuchende Person berichtet, dass sie aufgrund ihres Kopftuches einen Praktikumsplatz nicht bekommt.

Eine Person wendet sich verzweifelt an uns und berichtet, als Mitarbeiter:innen in einem Krankenhaus von Verwandten eines Patienten aufgrund der Hautfarbe mit dem N-Wort beschimpft worden zu sein.

Eine ratsuchende Person wendet sich an uns und berichtet, dass sie bei der Behörde bedrohlich behandelt wurde: Sollte die Person noch weitere Fragen stellen, könne sie noch lange auf ihre Papiere warten.

Eine ratsuchende Mutter wendet sich an uns und berichtet, dass sie ihre Kinder aufgrund ihres eigenen Kopftuches nicht in einem Sportverein anmelden konnte.

4.1.2 Der systemische Blickwinkel in der Antidiskriminierungsarbeit

Menschen erleben Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen. Oftmals greifen diese Ebenen ineinander oder bedingen sich gegenseitig. Um Diskriminierung als gesamtes System zu verstehen, ist es wichtig, alle Ebenen zu kennen.

Aufgrund von Einstellungen, Gefühlen, Vorurteilen und/oder politischen Haltungen erleben People of Colour (PoC)[3] durch rassistisch diskriminierende Äußerungen bzw. Handlungen auf der **persönlichen Ebene Diskriminierung im Alltag**, wie z.B., dass Menschen aufgrund einer vermeintlichen Herkunft, die durch den Nachnamen angenommen wird, die Anmietung einer Wohnung verweigert wird oder dass Kinder, die hier geboren sind, keine Geburtsurkunde bekommen, weil den Eltern die Heimatdokumente fehlen, welche z.B. in einer Fluchtsituation nicht alle mitgeführt werden können.

Im alltäglichen Leben bewegen sich Menschen oftmals in Kontexten, wie Schule, Beruf, Ämter in denen sie ihr Leben existenziell abhängig von institutionellen Vorgaben, Regeln, Gesetze gestalten. **Institutionelle Diskriminierung** ist oft unsichtbar und führt zur Benachteiligung und Andersbehandlung von PoC, zum Beispiel, dass von unterschiedlichen Kommunen zur Einbürgerung der Kinder ein Nachweis zu Deutschkenntnissen im Kindergartenalter eingefordert wird, wobei die Fähigkeiten von Kindern in diesem Alter nicht vorrangig an kognitiven Sprachkenntnissen bemessen werden können.

In jedem politischen System werden Normen und Werte gesetzt, zudem existieren politische und ökonomische Strukturen, die Auswirkungen auf Organisationen haben. Diese erzeugen oftmals Ungleichbehandlungen in Form von eingeschliffenen Gewohnheiten und bewährten Handlungsmaximen für PoC. **Strukturelle Diskriminierung** zeigt sich in Gewohnheiten wie z.B. in Einstellungsverfahren, wie es sich z.B. im niedrigen Anteil von PoC in Verwaltung, Wissenschaft/Bildung und freier Wirtschaft zeigt. Die Mitarbeit in Parteien und politischen Ämtern spiegelt die Diversität der Bevölkerung oftmals nicht wider. Die Grenzen von institutioneller und struktureller Diskriminierung sind fließend.

Medien, Wissenschaft, Literatur und Gespräche in privaten Kreisen orientieren sich an vorherrschende Werte und Normen. Basierend darauf werden Aussagen und Haltungen geäußert und es wird definiert, wer sich als zugehörig zu Deutschland definieren und fühlen darf. Diese unbegründete, wenn nicht gar bestimmte Zuordnung lässt sich gut mit „Wir“ und „Ihr“ Gruppen darstellen. Schauplätze dieser Zuordnungen sind ebenfalls politische Talkshows, Zeitungen, Schulunterricht, Social Media und weitere meinungs- / haltungsbildende Zusammenhänge. Diskriminierende **Aussagen auf der diskursiven Ebene** werden von Einzelnen übernommen und durch Handlungen, wie z.B. Ausschluss von PoC aus Vereinen umgesetzt. Eine Wiederholung von negativen Aussagen zur Zuwanderung und Integration oder die Negierung von Rassismus und Diskriminierung prägen die mehrheitliche Haltung der Bevölkerung.

Rassismus und Diskriminierung müssen nicht immer beabsichtigt sein. Durch nicht hinterfragte Gewohnheiten, Regelungen, Haltungen, Werte, Normen, Abläufe, Verordnungen und Gesetzgebungen können Menschen Rassismus und Diskriminierung erleben.

Aus systemischer Perspektive können diese Ebenen (der individuellen, der institutionellen, der strukturellen und der diskursiven Ebene) als eigene Systeme betrachtet werden, die durch Interaktionen von Menschen ineinander übergreifen. Die Grenzen sind fließend.

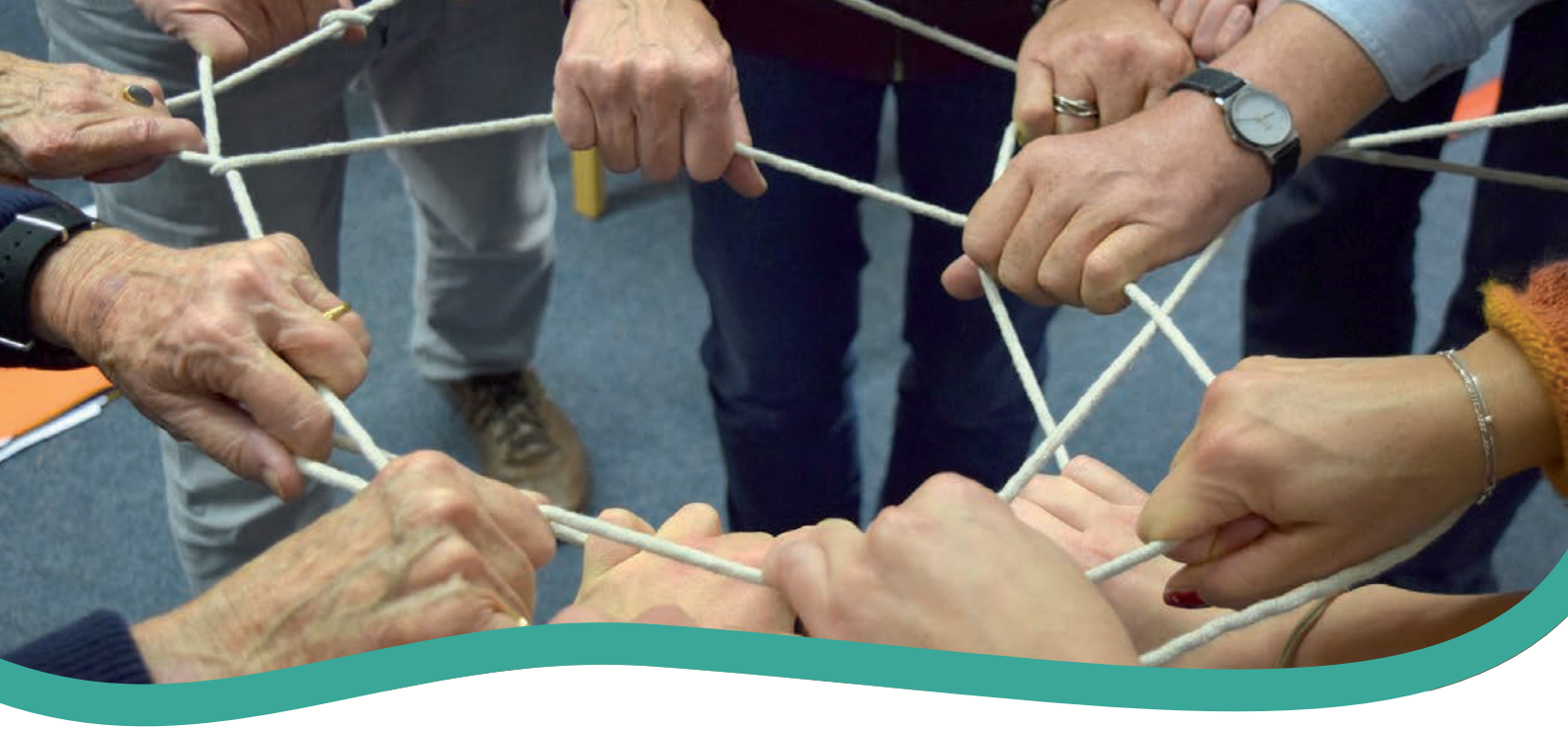
Im Kontext Antidiskriminierungsarbeit können Interaktionen folgende Definitionen haben:

1. Das Handeln der diskriminierenden Person ist eine Interaktion

2. Die erlebte Diskriminierung und ihre Reaktion darauf ist ebenfalls eine Interaktion

Nehmen wir als Beispiel an, eine Person namens Ahmad bewirbt sich auf eine Leitungsposition in der Verwaltung. Das politische System setzt strukturell Normen und Werte fest. Diese definieren wer zu „Uns“ gehört, sich also zugehörig fühlen darf und definiert eine Gruppe der „Anderen“, die sich nicht zugehörig fühlen dürfen. Durch Werte und Normen entstehen Vor-Urteile zu diesen Gruppen. Somit wird unter anderem anhand dieser Vorurteile und Stereotype in Einstellungsverfahren entschieden. Es stellt sich die Frage, inwieweit eine Person der fremd wahrge-

3 Ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer vermeintlich weißen Gesellschaft.



nommen Gruppe der „Anderen“ die gleiche Chance hat, die Stelle zu bekommen oder ob diese Person zwangsläufig eine Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf der individuellen Ebene erlebt.

WAS HEISST DAS FÜR DIE BERATUNG?

In der Antidiskriminierungsberatung nehmen wir die ratsuchende Person in ihren eigenen Systemen und im gesamtgesellschaftlichen Kontext in den Blick. Wir sind parteilich mit der ratsuchenden Person, was die Person gesagt hat, was der Person gesagt wurde, was die Person wahrgenommen hat und wie die Person bisher darauf reagiert hat. Geprägt von eigenen Diskriminierungserfahrungen reagiert jede Person unterschiedlich und hat somit auch unterschiedliche Notwendigkeiten, Erwartungen und Bedürfnisse an die Antidiskriminierungsberatung. Es gibt keine absolute Wahrheit und Reaktion auf Diskriminierung, sondern diese sind bei jeder Person dynamisch und unterschiedlich. Jede Diskriminierung als Ursache erzeugt eine unterschiedliche Wirkung auf Menschen mit rassistischen Diskriminierungserfahrungen.

Die vielfältigen sozialen Systeme, in denen Menschen sich bewegen, sind in der Perspektive der Antidiskriminierungsarbeit beeinflusst von Rassismus und Diskriminierung. Diese Erfahrungen haben große Auswirkungen auf soziale Systeme jenes Einzelnen. In Folgenden sozialen Systemen bewegen wir uns:

- **Herkunftsfamilie**
- **System der eigenen Kleinfamilie**
- **System der Regelsysteme; Schule, Kindergärten etc.**
- **System der Kolleg:innen**
- **Nachbarschaft, Vereine**
- **Sozialraum, Kommune**
- **Gesellschaft, Staat**
- **Und wir selber sind unser eigenen System mit unserer Sozialisation, Erfahrungen, Prägungen, kognitiv Erlerntem und Weiteres.**

VORGEHENSWEISE IN DER SYSTEMISCHEN ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG BEIM ARIC-NRW E.V.

Aus **rassismuskritischer Perspektive** (im Bewusstsein des Vorhandenseins von rassistischen Ungleichverhältnissen in allen Ebenen unserer Gesellschaft) gibt es in der Gesellschaft benachteiligte, von Rassismus betroffene und bevorteilte Menschen. Beispiele dafür sind z.B., dass bei der Wohnungssuche Menschen ohne „fremd“ klingendem Namen keine Probleme haben, einen Besichtigungstermin zu bekommen oder in der Empfehlung zur weiterführenden Schule nicht befürchtet werden muss, dass Lehrer*innen den Migrationshintergrund als weiteres Kriterium zusätzlich zu den Leistungen mit bedenken. Im Bewerbungsgespräch können Menschen ohne Rassismuserfahrungen von einer fairen Behandlung unabhängig der Religion und Herkunft ausgehen. Somit legen wir ein Ungleichverhältnis für Menschen mit und ohne Rassismuserfahrungen in der Gesellschaft offen. In der Antidiskriminierungsarbeit verwenden wir dafür den Begriff der **Positionierung**, um dieses Ungleichverhältnis zu benennen.

Trotz dessen, dass wir rassistische und diskriminierende Verhältnisse in Berichten von Ratsuchenden erkennen, schätzt die ratsuchende Person vorrangig selbstständig das Erlebte ein und wir konzentrieren uns ausschließlich auf ihre Fokussierung. Es ist förderlich, die zugeordnete Positionierung im gesamtgesellschaftlichen Kontext offen zu machen, um hieraus angenommene diskriminierende Sozialisations- und Erfahrungshypothesen zu thematisieren. Für den **Beratungsprozess** einigen sich Berater:in und ratsuchende Person, welches Anliegen im Beratungsprozess bearbeitet werden soll. Daraus ergibt sich der **Auftrag** für die Berater:in.

Antidiskriminierungsberatung erfordert eine **politische Kenntnis der Machtverhältnisse und Ungleich-**

verhältnisse in der Gesellschaft. Darauf aufbauend können **rassistische Diskriminierungsdimensionen** von Ratsuchenden gesellschaftlich eingeschätzt und erklärt werden. Die ratsuchende Person ist somit nicht in der Rolle, die eigene Diskriminierungserfahrung zu „beweisen", sondern wir nehmen jede Erfahrung ernst und entwickeln gemeinsam Lösungsideen.

Mit dieser Kenntnis, unserer Haltung und der wertschätzenden Anerkennung von Betroffenen zeigen wir unsere **Parteilichkeit** und werten keine erlebte Diskriminierungserfahrung in der Beratung.

Abweichende Werte und Normen in Lebenssystemen wie Arbeitsplatz, Schule, Kindergarten, öffentliches Leben, Freizeit und Privatbereich führen zu Diskriminierungserfahrungen, die oftmals mit Verletzung der eigenen **Würde** und **Integrität** einhergeht. Für ratsuchende Personen ist es wichtig, diese im Beratungsprozess oder in der **Beschwerdeführung** wieder herzustellen.

Jeder Beratungsprozess beginnt mit einem **Joining** und der **Anerkennung** des mutigen Schritts, in die Beratungsstelle gekommen zu sein. Damit vermitteln wir der ratsuchenden Person ein sicheres Gefühl und schaffen eine Basis für einen **vertrauensvollen Beratungsprozess im gesicherten Umfeld** und Setting. Im weiteren Vorgehen urteilen wir nicht über rassistische Erfahrung von Einzelnen, sondern sehen die Ursache darin, wie unsere Gesellschaft strukturiert ist. Über einzelne Schritte im Beratungsprozess wird gemeinsam beraten und entschieden. Die ratsuchende Person hat **die Hoheit in Entscheidungen** zu ihrer Beratung. Ohne Einverständnis der ratsuchenden Person setzen wir keine Schritte um. Wir beraten in dem jeweiligen Beratungsfall zu **außergerichtlichen** und **gerichtlichen Interventionsmöglichkeit**. Im Rahmen der fallbezogenen Möglichkeiten entscheidet die ratsuchende Person. Jeder Beratungsprozess endet unabhängig des Werdegangs wertschätzend und verständnisvoll.

Rassistische Erfahrungen sind emotional und psychisch belastend. **Empowerment** ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Beratung. Jede Person soll individuell gestärkt und in guter Anbindung an unterstützende Netzwerke im privaten und öffentlichen Umfeld verabschiedet werden.

4.2 Rassismuskritik und Diskriminierungsschutz vermitteln – Unser KommAn-Projekt

Das Integrationsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen hat im Jahre 2016 das Förderprogramm KOMM-AN NRW aufgelegt, durch welches Kommunen in der Integrationsarbeit und auf dem Gebiet des bürgerschaftlichen Engagements und bei den Herausforderungen, die sich durch Zuwanderung und Flucht ergeben, unterstützt werden.

Wir erhielten eine Förderung im Programmteil III, in dem die Integrationsagenturen der Freien Wohlfahrtspflege bei der Umsetzung von Maßnahmen und Aktivitäten für die sozialraumorientierte Integrationsarbeit unterstützt werden. Mittels der Maßnahmen sollen Prävention und Bekämpfung von allen Formen der Diskriminierung, der Islamfeindlichkeit, des Antisemitismus und des Rassismus gefördert werden.

Im KOMM-AN Projekt 2020 drehte sich alles um das Thema der Verstetigung der zuvor entwickelten Trainingsmodule. In der KOMM-AN Förderperiode 2018/19 wurden Fortbildungsmodule im Themenfeld Geflüchtete, Trauma und Stereotype entwickelt. Parallel entwickelte das Demokratie Leben! - Projekt Kompass F Fortbildungsmodule im Themenfeld Diskriminierungsschutz für Geflüchtete.

Zu diesen Fortbildungsmodulen gab es mehr Anfragen, als wir sie tatsächlich bedienen konnten. Es fehlte an Kapazitäten und weiteren Trainer:innen, die diese Fortbildungsmodule anbieten können. So konnten wir im Jahr 2020 die Verstetigung der entwickelten Fortbildungsmodule durch Modulschulungen mit weiteren Trainer:innen umsetzen. In der Modulschulung, pandemiebedingt auch online, konnten wir weitere Trainer:innen schulen, um die Fortbildungsmodule ebenfalls auch direkt in der Onlineversion anbieten und durchführen zu können, was in der Pandemie-Zeit besonders angefragt wurde.

Ein weiterer Baustein des Projektes war es, die Sensibilisierung von und Kompetenzvermittlung für Lehrkräfte, Fachkräfte und Multiplikator:innen in der Arbeit mit Geflüchteten für die Thematiken Trauma, Stereotype und Diskriminierungsschutz zu verstetigen. So

„Im Rahmen des Landesprogramms ‚Soziale Beratung von Geflüchteten in NRW' fördert die Fachstelle ‚Schulung und Qualifizierung' beim AWO Bezirksverband Niederrhein die verbandsübergreifende Verankerung von Grundlagenwissen zu allen Themen der Flüchtlingshilfe. Unsere Kooperation mit ARIC-NRW e.V. hat das Ziel, Berater:innen geflüchteter Menschen darin zu schulen, rassistische und diskriminierende Denk- und Handlungsweisen zu erkennen und ihnen kompetent begegnen zu können. In ihren Seminaren vermitteln die Referent:innen von ARIC-NRW e.V. den Beratungskräften nicht nur verschiedene Formen und Auswirkungen von Rassismus und Diskriminierung, sondern geben auch Raum, um eigene Positionen und Einstellungen kritisch zu reflektieren. Für uns ist die Zusammenarbeit mit ARIC-NRW e.V. daher wesentlich, um Vorurteile abzubauen und die fachlichen Grundlagen für eine diskriminierungssensible Beratung von geflüchteten Menschen zu verfestigen".

Daniela Weißkopf
Fachstelle „verbandsübergreifende Schulung und Qualifizierung im Bereich der landesgeförderten Flüchtlingsarbeit" im Regierungsbezirk Düsseldorf, Integrationsagentur SELF-i, beim AWO Bezirksverband Niederrhein e.V.

„Die Kooperation mit ARIC-NRW e.V. bedeutet für uns…von fachlicher Expertise auf hohem Niveau im Themenfeld Antirassismus und Antidiskriminierung profitieren zu können!
Die Kooperation mit ARIC-NRW e.V. empfinden wir als…. tolle Bereicherung, die uns nicht nur vom Themenfokus, Ansatz und Angebot überzeugt, sondern auch durch die explizit kritische, reflektierte und politische Haltung, die gut zum macht- und rassismuskritischen Anspruch passt, den wir in unserer Arbeit für ein solidarischeres Zusammenleben zwischen beheimateten und neu angekommenden Menschen verfolgen!"

Projekt Zusammenleben Willkommen - WG-Zimmer für geflüchtete Menschen

konnten wir diese Fortbildungen über feste Partner:innen wie die Paritätische Akademie und die Fachstelle „verbandsübergreifende Schulung und Qualifizierung im Bereich der landesgeförderten Flüchtlingsarbeit" im Regierungsbezirk Düsseldorf, bei der Integrationsagentur SELF-i und beim AWO Bezirksverband Niederrhein e.V. anbieten. Pandemiebedingt musste davon eine Fortbildung leider ausfallen, die andere 2-tägige Fortbildung konnten wir als Onlineformat anbieten. Zusätzlich gab es neue Partner:innen mit denen wir eine Kooperation zur Durchführung der Fortbildungen eingegangen sind, wie z.B. das Projekt „Zusammenleben Willkommen - WG-Zimmer für geflüchtete Menschen".

Darüber hinaus haben wir die in den vorherigen Projekten erstellten Broschüren zur Thematik 2020 auch weiterverbreitet. Zudem wurde in der Fachzeitschrift Migration und Soziale Arbeit über die Projekterkenntnisse zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit ein Artikel veröffentlicht.

Hier geht es zu den Broschüren:

HANDREICHUNG
Erkennen Lernen: Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eigenen Vorurteile in der pädagogischen Arbeit mit Geflüchteten
https://aric-nrw.de/files/aricnrw/docs/pdf/Handreiche_DaZ.pdf

ARBEITSHILFE
Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen - Prävention und Interventionen
https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Arbeitshilfe_Web.pdf

EXPERTISE
Praxisnahe juristische Interventionen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Geflüchtete, Prof. Dr. jur. Dorothee Frings, Hochschule Niederrhein Mitherausgeber: Der Paritätische NRW:
https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Expertise_web.pdf

4.3
15 Jahre Tag des Dialogs

Der Tag des Dialogs ist mit seiner 15-jähriger Laufzeit unser ältestes Projekt und mit seinen vielen Unterstützer:innen, kreativen Umsetzungen und unerwarteten Begegnungen von besonderer Reichweite und in diesem Umfang einmalig in Deutschland. Inzwischen nehmen jährlich durchschnittlich 600 Interessierte am »Tag des Dialogs« an unterschiedlichen Orten in Duisburg teil, um sich mit anderen Duisburger:innen auszutauschen.

Vor 15 Jahren startete der erste Tag des Dialogs, der nach dem Vorbild des »Dag van de Dialoog« aus den Niederlanden initiiert wurde. Diese erste Runde mit zwei Dialogtischen und 16 Gästen fand in dem damals noch nicht fertig renovierten Bistro der Alten Feuerwache in Hochfeld statt und war der Aufschlag für eine inzwischen feste Institution im vielfältigen Duisburg. Trotz Baustelle und Improvisation sprang die Inspiration eines gemeinsamen Dialogs auf die Gäste über und einige der Gäste nehmen bis heute an der jährlichen Veranstaltung teil.

Mit Stolz können wir sagen, dass der Tag des Dialogs aufgrund seiner vielen Unterstützer:innen 2020 bereits sein 15. Jubiläum feiern durfte.

Am Tag des Dialogs treffen sich Menschen an sogenannten Dialogtischen und begegnen dort Menschen, denen sie sonst vielleicht nicht begegnen würden. Der Rahmen, d. h. die Bewirtung und Gestaltung des Tisches, wird durch die Gastgeber:innen bestimmt. Gastgeber:in kann jede:r sein.

Jedes Jahr hat der Tag des Dialogs ein anders Motto und es gibt vier Leitfragen, die durch das Tischgespräch führen. Durch die Leitfragen werden Unterhaltungen aktiviert - jede:r kann etwas beitragen! Hierdurch eröffnet sich die Möglichkeit zu vielfältigen und interessanten Gesprächen, die auf den eigenen Lebenserfahrungen der Teilnehmenden basieren. Das bietet die Chance, Vorurteilen und Begegnungsängsten entgegenzuwirken und gemeinsam ein Zeichen für eine nachhaltige Dialogkultur in Duisburg zu setzen.

Die Stadt Duisburg, wie auch die Bürgerstiftung Duisburg unterstützen als Kooperationspartner den Tag des Dialogs. Daher wurde auch der Satzteil „Wir sind DU" in das jährlich wechselnde Motto aufgenommen.

Im Laufe der 15 Jahre, in denen wir den Tag des Dialogs veranstalten, haben an unterschiedlichen Orten und mit unterschiedlichsten Gästen viele verschiedene Dialogtische stattgefunden. Bei einem Dialogtisch im Kulturbunker Bruckhausen waren zum Beispiel u.a. alteingesessene Bruckhauser Bürger:innen und Musiker:innen, die das Tonstudio des Kulturbunkers nutzten, an einem Tisch. Am Ende der Gesprächsrunde sagte eine Bruckhauserin: „Das war eine tolle Runde, ohne diesen Dialogtisch wären wir uns nie begegnet –

„Der Tag des Dialogs bedeutet für mich eine Möglichkeit zum offenen Gespräch."

Elisabeth Pater
Gastgeberin Tag des Dialogs 2020

vielen Dank." Bei einem anderen Dialogtisch, an dem sich ehrenamtliche Bürger:innen zusammengesetzt haben, war die Rückmeldung: „Obwohl wir uns schon lange kennen, so intensiv haben wir noch nie miteinander gesprochen. Das war eine tolle Erfahrung."

> ***»Im Dialog geht es nicht um die Frage, woher die Menschen einmal gekommen sind. Die Frage ist, wohin wir in Zukunft gemeinsam gehen. Welches Duisburg wollen und können wir gemeinsam bauen?«***

Dieses Zitat von unserer Schirmherrin Aslı Sevindim zum 10-jährigen Jubiläum trifft genau die Intention das Tag des Dialogs.

Auch in der aktuellen Corona-Situation wollte der Tag des Dialogs Begegnungen ermöglichen und Menschen zusammenbringen. Dazu wurde das Motto „Wir sind DU – Dialog hat viele Formen" entwickelt, das den Tag des Dialogs 2020 für verschiedenste Formate - neben der klassischen Kaffeerunde, wie in Bruckhausen - öffnete.

So war es gewünscht, die Dialogtische in abgewandeltem Format auszurichten und in ohnehin schon vorhandenen Zusammenhängen, wie in einem Haushalt oder einer Klasse, stattfinden zu lassen. Zum Beispiel war es möglich, mit seinen Kindern ein Bild zum Motto zu malen oder den Dialog innerhalb der Familie stattfinden zu lassen und beim gemeinsamen Kochen oder Kuchen backen miteinander ins Gespräch zu kommen. Es fanden erstmals auch digitale Dialogtische in Form von Videokonferenzen statt oder man trat bei einem gemeinsamen Spaziergang in einen Dialog zum Motto ein. Auch Umsetzungen wie eine Geschenkbox, die jeder Gast zu einem bestimmten Zeitpunkt bei sich zuhause öffnet und in einen stummen Dialog tritt, in dem Wissen, dass auch andere diese Geschenkbox bekommen haben, haben stattgefunden und ließen die Duisburger Dialoggemeinschaft trotz der widrigen Umstände auf vielfältige Weise sichtbar werden.

Der »Tag des Dialogs« lebt von der jährlichen Wiederholung und dem langfristigen Engagement der Gastgeber:innen und Gäste, die sich in unterschiedlichsten Rahmen begegnet und miteinander ins Gespräch gekommen sind. Ein Dialog, der Vorurteile abbauen hilft, ist in solchen schwierigen Zeiten, wie im Jahr 2020, eine besondere Herausforderung und besonders wichtig.

Wir bedanken uns ganz herzlichst bei den vielen Gastgeber:innen und noch viel viel mehr Teilnehmenden, die sich nachhaltig für ein friedliches Zusammenleben in Duisburg engagieren und dafür einstehen.

4.4 Stellungnahmen, Interviews und politisches Engagement

Unsere Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit bei ARIC-NRW e.V. versteht ihre Arbeit als eine politische und engagiert sich über die Beratung von Menschen mit Rassismuserfahrungen hinaus. Auch strukturell und institutionell möchten wir Strategien entwickelt und Prozesse anstoßen, die nachhaltig Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung und Regelungen zur Gleichstellung in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft etablieren. Unser politisches Engagement umfasst nicht nur das Verfassen von Stellungnahmen, mit denen wir uns kritisch einbringen, sondern auch das Führen von Fachinterviews zu einschlägigen Bereichen der Arbeit und die aktive Mitarbeit an politischen und gesellschaftlichen Prozessen im Bereich Antidiskriminierung.

> *„In der Rolle sehe ich ein Stück weit ARIC-NRW e.V., das da auch richtigerweise den Finger in die richtige Wunde legen muss."*
>
> **Marijo Terzic**
> Kommunales Integrationszentrum der Stadt Duisburg

„Mit ARIC-NRW e.V. verbindet das GBB Aachen eine langjährige, konstruktive Zusammenarbeit. Wir haben einige der wichtigsten Meilensteine zum Schutz gegen Diskriminierung gemeinsam entwickelt. Beispiele hierfür sind u. a. der online AGG-Rechtsratgeber, die Konzipierung und Durchführung einer ersten Qualifizierungsreihe für AD - Berater:innen in NRW, die Mitbegründung des Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) sowie der Stiftung „Leben ohne Rassismus". Die jahrelange Vernetzung der ADBs in NRW durch ARIC hat die AD-Arbeit ganz wesentlich mitgestaltet und vorangebracht."

Isabel Teller
Gleichbehandlungsbüro (GBB)
im Pädagogischen Zentrum Aachen e.V.

4.4.1
„Gegenargumente aus der Steinzeit" – Stellungnahme zum LADG Berlin

Zum Erlass des ersten Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) in Berlin haben wir mit Blick auf Gegenargumente kritisch Stellung genommen und fordern gemeinsam mit anderen Servicestellen sowie Engagierten nach wie vor auch einen verbesserten rechtlichen Diskriminierungsschutz in NRW.

Als erstes Bundesland will nun Berlin endlich 14 (!) Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein Landesantidiskriminierungsgesetz verabschieden, das die landesrechtlichen Regelungslücken schließt, welche das AGG als Bundesgesetz zwangsläufig hinterlassen hat.

Nach der Verabschiedung des Landesantidiskriminierungsgesetzes, das Bürger:innen auch vor staatlicher Diskriminierung schützt, ist die Aufregung groß. Jüngst wird sogar die Rücknahme des Gesetzes gefordert, welches demokratisch verabschiedet wurde. Die meisten Gegenpositionen attackieren die Beweislasterleichterung, die fälschlicherweise als Beweislastumkehr bezeichnet wird. Diese ermöglicht Betroffenen von Diskriminierung die bessere Rechtsdurchsetzung nach erlittener Diskriminierung und ist in dieser Form auch schon im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankert, das 2006 von der rot-schwarzen Regierung verabschiedet wurde. Was für das Verhältnis zwischen Bürger:innen untereinander gilt, deren Diskriminierungsfreiheit das AGG in Privatgeschäften sichern möchte, sollte für das Verhältnis von Bürger:innen und Staat erst recht gelten.

Als hätte es in der Antidiskriminierungspolitik keinerlei Entwicklung gegeben, wird dieses Gesetz nun von verschiedenen Seiten, allen voran von Bundesinnenminister Horst Seehofer, angegangen. Es scheint, als hätten die Kritiker, zumeist eigentlich Profis in Fragen des Rechtsstaates, sich nur sehr grob mit der Materie beschäftigt. Da tauchen Argumentationen auf, die an den erbitterten Privilegien verteidigenden und häufig sachfremden Widerstand im Gesetzgebungsverfahren zum AGG vor 15 Jahren erinnern.

Essenziell im Diskriminierungsschutz ist der Ausgleich des Machtungleichgewichtes zwischen den von Diskriminierung Betroffenen und den dafür Verantwortlichen. Dafür ist die **Beweislasterleichterung** ein zentrales Instrument.

Seit langem fordert ARIC-NRW e.V. gemeinsam mit anderen Antidiskriminierungsstellen und als Mitglied der Stiftung „Leben ohne Rassismus" einen verbesserten rechtlichen Diskriminierungsschutz in NRW, um die Regelungslücken des AGG zu schließen.

Ein Beispiel ist die folgende Stellungnahme:

4.4.2
„Absichtserklärungen allein reichen nicht aus! Die Landesregierung muss eine Landeskoordinierungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung einrichten." – Stellungnahme von ARIC-NRW e.V. zur Anhörung im Integrationaussschuss

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Anhörung bzgl. der Drucksache 17/7913 „Absichtserklärungen allein reichen nicht aus! Die Landesregierung muss eine Landeskoordinierungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung einrichten."

Wir sehen den Staat und insbesondere das Land NRW in der Verpflichtung, die Strukturen gegen Rassismus und Diskrimnierung nachhaltig zu stärken und auszu-

„Unsere Kooperation mit ARIC-NRW e.V. entstand nach einer gemeinsamen Info-Veranstaltung bei uns im Verein. Wir waren sehr überzeugt und wussten relativ schnell, dass wir mit dieser wunderbaren Organisation kooperieren möchten. Mit ARIC-NRW e.V. an unserer Seite, möchten wir unsere Trainer, Kinder, Jugendliche und Eltern im Verein für das Thema Rassismus und Diskriminierung sensibilisieren. In erster Linie möchten wir sie darauf aufmerksam machen, dass es in Deutschland/Duisburg Diskriminierung gibt und dass man darauf reagieren muss. Mit den gemeinsamen Info-Veranstaltungen, Schulungen, Ausbildung zu Multiplikatoren und dem regelmäßigen Austausch möchten wir unseren Mitgliedern das passende Werkzeug zum Umgang mit Rassismus und Diskriminierung bieten.
Die Kooperation mit ARIC-NRW e.V. empfinden wir als eine große Bereicherung und freuen uns, die Zusammenarbeit in den kommenden Jahren weiter auszubauen."

Mikail Gülcü
zweiter Vorsitzender des SV Rhenania Hamborn

bauen - vor allem vor dem Hintergrund des Mordes an Regierungspräsident Walter Lübcke, des Anschlages in Halle und der Morde an Jana L. und Kevin S., der Aufdeckung der Planungen der rechtsterroristischen „Gruppe S“ unter Beteiligung eines Beamten der Polizei NRW und den Morden an Gökhan Gültekin, Ferhat Ünvar, Hamza Kurtović, Vili Viorel Păun, Fatih, Saraçoğlu, Sedat Gürbüz, Said Nesar Hashemi, Kalojan Welkow und Mercedes Kierpacz in Hanau.

Das Land NRW ist Vorreiter bei der Förderung von zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Initiativen gegen Diskriminierung, die zumeist zielgruppenspezifisch in Ausnahmefällen Zielgruppen-übergreifend ausgerichtet sind.

Antidiskriminierungsarbeit findet nicht nur in den Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit statt, sondern wird z.B. auch von der Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW und den ihr angeschlossenen Beratungsstellen oder den Kompetenzzentren für selbstbestimmtes Leben geleistet.

Insgesamt ist die Antidiskriminierungspolitik des Landes seit Mitte der 90er Jahre eher fragmentiert und ressortbezogen gestaltet. Zwar braucht es die Vielfalt unterschiedlicher Strategien und Ansätze, um gegen Diskriminierung und für das Empowerment Betroffener wirken zu können. Diesbezüglich ist die Zivilgesellschaft in NRW sehr aktiv und die unterschiedlichen Initiativen im Austausch miteinander. Es wäre jedoch wünschenswert, dass Antidiskriminierungspolitik als eigenes Politikfeld begriffen wird, das auch entsprechender Steuerung und enger Verzahnung einzelner diskriminierungsfeldbezogener und zielgruppenspezifischer Maßnahmen bedarf.

Eine Landesantidiskriminierungsstelle NRW (LADS-NRW) könnte diesbezüglich sicherlich einen wichtigen Beitrag leisten. Auf dem im Antrag beschriebenen Aufgabenspektrum soll im Folgenden auf einige Punkte eingegangen werden:

„Diese Landeskoordinierungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung soll folgende Aufgaben übernehmen:

- ***Als Dachorganisation fungieren, die die Interessen der Servicestellen bündelt und nach außen vertritt;...***
- ***am Ausbau der bereits bestehenden Servicestellen gegen Diskriminierung in NRW mitwirken und Strukturen aufbauen, die einen regelmäßigen Austausch zwischen den Servicestellen sicherstellen;***
- ***Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Servicestellen gegen Diskriminierung und für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aufbauen;...***
- ***Die Sichtbarkeit der Arbeit der Servicestellen gegen Diskriminierung in NRW durch geeignete öffentlichkeitswirksame Maßnahmen erhöhen;“***

Die Landesregierungen taten bisher gut daran, im Sinne der Subsidiarität besonders in diesem Politikfeld **unabhängige** zivilgesellschaftliche Einrichtungen zu fördern, die auch eine gewisse Kontrollfunktion insbesondere bezüglich behördlichen Handelns ausgeübt haben. Sie haben sich in der Regel selbst organisiert und landesweite Netzwerke gebildet, in denen der kollegiale Austausch gepflegt, die Qualifizierung organisiert und die Analyse institutioneller Diskriminierung und die Entwicklung von Gegen- und Öffentlichkeitsstrategien geleistet werden.

„Inzwischen können wir auf eine fast 25-jährige Kooperation mit ARIC-NRW e.V. von der ersten Stunde der Antidiskriminierungsarbeit in NRW zurückblicken. Die gemeinsamen Aktivitäten hatten und haben immer das Ziel, zusammen gegen Diskriminierung in NRW vorzugehen. Sei es bei Lobbyarbeit, gemeinsamen Veranstaltungen oder dem Empowerment von verschiedenen Zielgruppen bringen wir unsere jeweiligen Stärken ein und können uns somit ergänzen. Vielen Dank für die langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit!“

Planerladen gGmbH, Dortmund

Eine Landeskoordinierungsstelle in rein staatlicher Trägerschaft würde den Subsidiaritätsgedanken unterlaufen. Es müsste Sorge dafür getragen werden, dass die Unabhängigkeit der zivilgesellschaftlichen Strukturen gewahrt bleibt. Die LADS-NRW könnte insofern vernetzend wirken, als dass sie die Arbeit eines **Landesnetzwerk gegen Diskriminierung** koordinieren könnte. Ein solches Netzwerk könnte analog zum Landesnetzwerk Rechtsextremismus gegründet werden, in dem staatliche und zivilgesellschaftliche Akteur:innen sich zu Fragen der Radikalisierungsprävention austauschen und die Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rechtsextremismus und Rassismus begleiten. Ein Landesnetzwerk gegen Diskriminierung nimmt primär die von Ausgrenzung Betroffenen in den Blick. Hierbei wären alle Akteur:innen in NRW einzubeziehen, die Zielgruppen- und/oder themenspezifisch Antidiskriminierungsarbeit betreiben. Im Gegensatz zum Landesnetzwerk gegen Rechtsextremismus wäre eine kooperative Lösung von LADS-NRW und Zivilgesellschaft bei der inhaltlichen Steuerung sinnvoll.

Die Landesantidiskriminierungsstelle könnte Impulse aufgreifen, um insbesondere in Landesstrukturen den Diskriminierungsschutz zu verbessern. Exemplarisch seien hier einige Herausforderungen genannt:

- Es fehlt an Antidiskriminierungsinhalten in der **Ausbildung und Weiterbildung von Landesbediensteten** (Lehrer:innen, Polizist:innen, Verwaltungsmitarbeiter:innen). Die Vermittlung sog. interkultureller Kompetenz ist nicht gleichzusetzen mit der Vermittlung einer rassismuskritischen und diskriminierungsensiblen und -kritischen Haltung.
- Es fehlt an einer Verankerung von Antidiskriminierung in die **Curricula von Schulen und Hochschulen** (z.B. in allen pädagogischen und sozialarbeiterischen Aus- und Weiterbildungsgängen)

- Es fehlt an **nachhaltigen Antidiskriminierungsstrategien im Handeln von Landes- und Kommunalen Behörden** und der **Überprüfung der Umsetzung landesrechtlicher Bestimmungen** in Bezug auf Diskriminierungsfreiheit z.B. in den Feldern:

Bildung:
Der Diskriminierungsschutz für Bedienstete, Lehrer:innen und Schüler:innen ist nicht hinreichend bzw. nicht gegeben, da es bisher keine Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierungen gibt. Zudem gibt es auch Umsetzungsdefizite: So ist laut § 30 Schulgesetz NRW die Zulassung von Lernmitteln u.a. davon abhängig, ob „sie nicht ein diskriminierendes Verständnis fördern." Im entsprechenden Runderlass des Schulministeriums findet sich dieser Passus nicht mehr wieder[4].

Wohnen:
Die rigorose Umsetzung des Wohnaufsichtsgesetzes NRW durch einfache Räumungen von Immobilien durch die Ordnungsämter z.B. in Duisburg führt zu Wohnungslosigkeit bei Bürger:innen aus Rumänien und Bulgarien (zumeist Rom* und Romnja*)[5] und damit zu einer Wohnungsmarktdiskriminierung.

Polizeiliches Handeln:
Im NSU-Komplex kumulierte das Zusammenwirken rechtsextremer Gewalt und institutionellem Rassismus. Die jahrelange Versagen der Sicherheitsbehörden der Aufdeckung der Taten des NSU bei gleichzeitigem Generalverdacht gegenüber dem Umfeld der Opfer, die jüngste Aufdeckung der Beteiligung eines Beamten der Polizei NRW an der rechtsterroristischen Zelle „Gruppe S", und nicht zuletzt Racial Profiling, wie im Polizeieinsatz während des Fastenmonats Ramadan im Kölner Hauptbahnhof[6] haben in weiten Teilen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund und People of Colour in unserem Land zu einem Vertrauensverlust in die Sicherheitsbehörden insbesondere auch der Polizei geführt.

Gewerbeaufsicht:
Trotz rechtlicher Handlungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel den Entzug der Gewerbeerlaubnis wegen Unzuverlässigkeit, schreiten die Behörden bei rassistischer Diskriminierung durch Fitnessstudios oder Diskotheken nicht ein.[7]

Umsetzung der Verpflichtungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz:
Das Land NRW ist als Arbeitgeber verpflichtet AGG-Beschwerdestellen stellen für alle Bediensteten einzurichten und dieses über das AGG aufzuklären.[8]

Eine Landesantidiskriminierungsstelle kann eine eigene Antidiskriminierungsstrategie auf Landesebene entwickeln, die das Thema intersektional denkt und nicht nur als Anhängsel „etablierter" Politikbereiche betrachtet. Sie könnte als Steuerungsebene, die Antidiskriminierungsmaßnahmen in einer **Gesamtstrategie:**

- Feldbezogen (Bildung, Behörden, Gesundheit, Wohnen, Arbeitsmarkt, Soziale und Pädagogische Arbeit…)
- Zielgruppen-/Phänomenübergreifend (Ableism, Anti-Romaismus, Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus, Homo- und Transphobie, Klassismus, Sexismus …)

denkt und bündelt.

Da es sich bei den Aufgaben einer LADS-NRW um eine Querschnittsaufgabe handelt ist eine Ansiedelung an die Staatskanzlei sinnvoll. Sie sollte unabhängig arbeiten und mit Rechten

- **der Akteneinsicht in allen Ressorts der Landesregierung,**
- **der Konsultationspflicht bezüglich aller Landesvorhaben in der Antidiskriminierungsarbeit,**
- **zur Überprüfung von Landesregelungen in Bezug auf Diskriminierungsfreiheit,**
- **der Formulierung von Empfehlungen zur Umsetzung der Landesantidiskriminierungspolitik,**

ausgestattet werden Zu empfehlen ist eine fünfjährige Besetzung der Leitung der LADS über die Legislaturperiode hinaus und eine zweijährige Berichtspflicht an den Landtag unter Beteiligung der Zivilgesellschaft.

4 Dank an Bodo Busch AG LSBTI* der GEW NRW für den Hinweis Vgl.: https://bass.schul-welt.de/6043.htm#1- 1p30 & https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Medien/Lernmittel/Kontext/Zulassung.pdf 2 Siehe: http://www.aric-nrw.de/files/pdf/2019-04-08_Offener-Brief_Zwangsraeumung.pdf

5 Siehe: http://www.aric-nrw.de/files/pdf/2019-04-08_Offener-Brief_Zwangsraeumung.pdf

6 Siehe: https://www.report-k.de/Koeln-Nachrichten/Koeln-Nachrichten/Koelner-Hauptbahnhof-Polizeiaktion-wurde-durch-einen-einzigen-Anruf-ausgeloest-und-Polizisten-schauten-live-zu-116584 & https://www.spiegel.de/panorama/justiz/koeln-umstrittene-polizeikontrolle-am-bahnhof-a-1271248.html

7 Vgl. http://www.aric-nrw.de/files/pdf/Gutachten_Diskriminierungsschutz_in_NRW_fin.pdf, S. 28ff.

8 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Beschwerdestelle_und_Beschwerdeverfahren.html

4.4.3
Wenn Bilder Stereotypen transportieren – Corona Berichterstattung der Rheinischen Post

Am 6. April 2020, als die Corona-Infektionszahlen auch in Duisburg nach oben schnellten, erregte ein Artikel der Rheinischen Post in unserem Arbeitsumfeld besonderes Aufsehen. Unter dem Titel „Norden von Duisburg betroffen, Ordnungsamt stellt Verstöße gegen ein Kontaktverbot fest“ wurde eine Bildreihe zum Text veröffentlicht, die nicht nur aus machtkritischer und diskriminierungssensibler Perspektive sehr bedenklich erschien, sondern durch die stigmatisierende Darstellung von People of Color vor allem das friedliche Zusammenleben im vielfältigen Duisburg gefährden könnte.

PRESSE-BERICHTERSTATTUNG IN CORONA-ZEITEN – DIE SÜNDENBÖCKE SIND SCHNELL AUSGEMACHT

In Krisenzeiten, wie aktuell auch während der COVID-19-Pandemie, verschärft sich das Diskriminierungsrisiko von ausgegrenzten und strukturell benachteiligten Menschen in erheblichem Maße: So werden als asiatisch markierte Menschen offen angegriffen oder die Medienberichterstattung zu COVID-19 wird mit asiatisch aussehenden Menschen bebildert.[9] Die Gesundheit und das Leben geflüchteter Menschen werden gefährdet, in dem in Unterkünften laxerer Hygienevorschriften gelten als im sonstigen öffentlichen Leben.[10]

Auch im Kontext der Vorfälle um die hohen COVID-19-Infektionsraten in sog. sozialen Brennpunkten werden Ressentiments, wie etwa in Göttingen geschehen, gegen Muslim:innen oder Rom:nja geschürt und diese Personengruppen verantwortlich gemacht.[11] In eine ähnliche Kerbe schlägt die Rheinische Post in dem Online-Artikel vom 06. April 2020 mit dem Titel „Norden von Duisburg betroffen, Ordnungsamt stellt Verstöße gegen ein Kontaktverbot fest“[12]: Auf den Fotos, die zu diesem Artikel verwendet wurden, sind ausschließlich Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund aufgenommen. Online sind dazu 21 Fotos zu sehen. Einzelne Szenen werden aus unterschiedlichen Perspektiven aufgenommen und veröffentlicht. Obwohl in dem Artikel formuliert ist, dass „im gesamten Stadtgebiet Verstöße gegen die Corona-Bestimmungen festgestellt [wurden]“[13] lässt sich den Fotos entnehmen, dass diese im Gegensatz zur Überschrift nur in einem bestimmten Umfeld im Duisburger Norden mit traditionell hohem Anteil von Menschen mit Migra-

9 Diskriminierungserfahrungen in Zeiten von Corona:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Corona/FAQ/FAQ_node.htm
https://www.deutschlandfunk.de/corona-berichterstattung-der-rassismus-einiger-medien.2907.de.html?dram:article_id=477387

10 Corona-Krise verschärft Situation von Rassismus Betroffenen:
https://www.antidiskriminierung.org/pressemitteilungen/2020/3/23/pressemitteilung-advd-corona-krise-verschrft-situation-von-rassismus-betroffenen
Hohe Ansteckungsgefahr in Flüchtlingsheimen:
https://www.migazin.de/2020/06/02/studie-hohe-ansteckungsgefahr-in-fluechtlingsheimen/

11 Hetze wegen Corona in Göttingen breitet sich aus:
https://www.roma-center.de/hetze-wegen-corona-in-gottingen-breitet-sich-aus/

12 https://rp-online.de/nrw/staedte/duisburg/duisburg-ordnungsamt-stellt-verstoesse-gegen-kontaktverbot-fest_aid-49927411

13 Ebd.

tionshintergrund aufgenommen wurden. Die Kombination von Text und Fotos ergeben für den Betrachter den Schluss, dass nur Menschen mit Migrationshintergrund /of Colour gegen das COVID-19-Kontaktverbot verstoßen haben. Gleichzeitig wird im Bericht nicht deutlich, ob alle abgebildeten Personen diese Verstöße begangen haben.

Die Mitarbeiter:innen der Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit des ARIC-NRW e.V. konfrontierten die Lokal- und Chefredaktion der Rheinischen Post mit den negativen Auswirkungen der Berichterstattung. Wir äußerten die Meinung, dass es sich der Journalist ziemlich einfach macht und der möglichen vorurteilsschürenden Wirkung der doch sehr umfangreichen Bildstrecke (braucht es 21 Bilder zur Dokumentation?) nicht hinreichend Beachtung schenkt. Wir wiesen darauf hin, dass in diesen schwierigen Zeiten, in der viel Angst und Unsicherheit in der Stadtgesellschaft vorhanden ist, Solidarität und Fürsorge füreinander von allen mit allen gefordert ist. Dieser Bericht produziere Bilder, Stigmata und Stereotype, die Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund zu Hauptverantwortlichen für das Infektionsgeschehen machen und den sozialen Frieden gefährden können.

Erfreulicherweise erhielten wir von beiden Redaktionen eine prompte Antwort, die wir in Auszügen hier dokumentieren:

> *„...es ist richtig, dass die Stadt Duisburg am vergangenen Sonntag im gesamten Stadtgebiet Verstöße gegen das Kontaktverbot festgestellt hat. Unser Fotograf hat sich den Mitarbeitern des Ordnungsamtes angeschlossen, die in Hamborn, Marxloh und Meiderich unterwegs waren. Diese Entscheidung basierte keineswegs darauf, dass in diesen Stadtteilen der Anteil an Mitbürgern mit Migrationshintergrund höher ist als in anderen Stadtteilen, sondern lediglich darauf, dass es bei Kontrollen in der jüngeren Vergangenheit genau in diesen Stadtteilen Probleme mit der Einhaltung des Kontaktverbotes gab. Dies hat sich am Sonntag leider wieder bestätigt. Das Ordnungsamt bittet die Medien um Mithilfe, um weiter für das Thema zu sensibilisieren. Im Übrigen haben wir alle gezeigten Personen gepixelt."*

> *„...Wir haben damals eine Schwerpunktaktion der Polizei begleitet, bei der überwiegend Menschen mit Migrationshintergrund auf das Kontaktverbot hingewiesen wurden. Der entsprechend hohe Bevölkerungsanteil in den kontrollierten Stadtteilen hat damit ursächlich zu tun. Eine diskriminierende Haltung lässt sich daraus sicher nicht ableiten; sie liegt uns fern. In der Berichterstattung, insbesondere im Lokalen, ist es unsere Aufgabe zu zeigen, was ist. Die gezeigten Gesprächssituationen empfinden wir nicht als konfrontativ."*

Unserer Ansicht nach liegt das Problem genau in den Antworten: Es ist allgemein bekannt, dass Kriminalitätsstatistiken genau dadurch eine Verzerrung zu bestimmten Gruppen zeigen, weil bestimmte Quartiere und bestimmte Personengruppen (zumeist Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund/People of Colour) nicht selten aufgrund von Racial Profiling besonders im Fokus polizeilicher Kontrollen stehen. Den Widerspruch zwischen Text und Bildern lösen die Antworten der Rheinischen Post nicht auf.

Eine verantwortungsvolle, kritische Berichterstattung über soziale Umstände sollte sich für Hintergründe interessieren und auch für die Wirkung von Bildern. ‚Was ist' liegt eben auch im Auge der Betrachter:in, hier der Leser:in, denen mehrdeutige Informationen vermittelt und die Entwicklung von Zusammenhängen selbst überlassen werden. Die Berichterstattenden sollten diese Zusammenhänge einordnen, um der (Re)Produktion von Ressentiments entgegenzuwirken.

In diesem Fall wären die beengten und prekären Wohn- und Lebensverhältnisse und das rigorose Vorgehen städtischer Behörden, wie der sog. Taskforce, im Kontext von Hausräumungen zu thematisieren gewesen. Zugleich wäre im aktuellen Beispiel auch zu fragen gewesen, ob es seitens der Stadt hinreichend muttersprachliche Informationen zu den COVID-19-Kontaktbeschränkungen gegeben hat. So wurden lediglich schon bestehende Ressentiments gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund/People of Colour auf das aktuelle Pandemiegeschehen übertragen und verstärkt. Zum sozialen Frieden in krisenhaften Zeiten trägt diese Berichterstattung sicherlich nicht bei.

Von Seiten der Chefredaktion der Rheinischen Post gab es über den konkreten Anlass hinaus ein zusätzliches Gesprächsangebot über die Rolle und Verantwortung der Medien in der Migrationsgesellschaft über die aktuelle Rassismusdebatte.

Wir sind gespannt auf den Austausch.

Der angedachte Austausch zu dieser Problematik ist leider ausgeblieben. Wir, ARIC-NRW e.V., standen diesem dialogischen Austausch offen gegenüber.

4.4.4 Mit Expertise gegen Diskriminierung in den Institutionen - Weiteres strukturelles Engagement der Servicestelle

2020 hat sich unsere Servicestelle aktiv in verschiedene politische und gesellschaftliche Prozesse rund um den Themenbereich Antidiskriminierung eingebracht:

- Fachliche Begleitung zur Evaluation und Weiterentwicklung des Integrierten Handlungskonzeptes gegen Rechtsextremismus und Rassismus des

Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesnetzwerks Rechtsextremismus

- Europäischen Bündnis ECCAR (European Coalition of Cities against Racism): ARIC-NRW e.V. engagiert sich seit Entstehen in Duisburg 2016 in der weltweiten UNESCO-Städtekoalition gegen Rassismus. Organisiert werden zum Beispiel die internationalen Wochen gegen Rassismus, im Rahmen derer von ARIC-NRW e.V., dem Kommunalen Integrationszentrum (KI) der Stadt Duisburg und zahlreichen Kooperationspartner:innen ein breites Programm auf die Beine gestellt wurde.
- Experteninterview im Rahmen der Erarbeitung des Handlungskonzept zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW durch die Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW
- Fachliche Expertise zur Erarbeitung der Empfehlungen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutz in NRW für das Teilhabe und Integrationsgesetz des Landesintegrationsrates NRW
- Fachbegleitung der Organisation RIZ Oberhausen e.V.: In Bezug auf die strukturelle Zugänge und Teilhabe in Kooperation mit der Fachberatung Migrantenselbsthilfe
- Mitarbeit im Vorbereitungskreis zum Fachtag „Antidiskriminierungsarbeit in NRW – Einstieg in die Machtkritische Antidiskriminierungsarbeit“ der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit
- Fachberatung der HSPV NRW - Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung bei der Neufassung des Curriculums zum Fach ‚interkulturelle Kompetenz‘

4.4.5 Antidiskriminierungsarbeit in NRW – ein Blick zurück und die aktuelle Situation „Man muss aufpassen, dass die Antidiskriminierungsarbeit nicht das Profil verliert“

Unser Geschäftsführer:innenteam des ARIC-NRW e.V. gibt anlässlich der enormen Aufstockung der Integrationsagenturen und Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit 2020 von 13 auf 42 ein Interview. Gülgün Teyhani (seit 2002 im Verein) und Hartmut Reiners (seit 1995 im Verein) blicken auf die Anfänge und Zukünfte der Antidiskriminierungsarbeit in NRW.

Mascha Liening: ARIC-NRW e.V. wird bereits seit 1997 von der Landesregierung NRW gefördert, zunächst als Antidiskriminierungsbüro und seit 2005 als Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit. Die Gründung des ARIC-NRW e.V., dass sich seit jeher als Anlaufstelle für von Rassismus betroffenen Menschen und in der antirassistischen Arbeit Tätige versteht, antwortete auf die rechtsextremen Terroranschläge in Hünxe, Solingen, Rostock-Lichtenhagen und entstand entsprechend schon 1994, einige Jahre vor Förderung von Antidiskriminierungsarbeit durch das Land NRW. Wenn Ihr Euch an die Anfänge der ADA in NRW zurückerinnert: Wie kam die Förderung der ADBs durch die Landesregierung überhaupt auf die politische Agenda?

Hartmut Reiners: Ausgangspunkt ist tatsächlich der Anschlag 1993 in Solingen, weil dort deutlich wurde, es sind nicht nur die Geflüchteten Ziel des (gewalttätigen) Rassismus, sondern auch Menschen mit Migrationsgeschichte, die schon länger hier leben. Da wurde deutlich, politisch muss was passieren. Es gab und gibt ja die Welle der Mordanschläge, es gab aber gleichzeitig auch eine Verschärfung der Zuwanderungsdebatte, wie die massive Einschränkung des Grundrechts auf Asyl in Deutschland 1992. In der Zeit existierte auch wenig Forschung im Antidiskriminierungsbereich, auch über Rassismus in Deutschland. Parallel haben sich in verschiedenen Städten Antidiskriminierungsbüros gebildet, z.B. das ADB Bielefeld, das BDB in Berlin und auch ARIC-NRW e.V. ist eine Gründung, die da reinpasst. Mitte der 90er haben sich viele Initiativen gegründet, die Antidiskriminierungsarbeit machen wollten. Es gründetete sich der Antidiskriminierungsrat NRW der Migranten:innencommunity, der wiederum Antidiskriminierungsbüros für NRW gefordert hatte.
Und schließlich kam auch die Landesregierung NRW ab 1995 zur Einsicht, dass Strukturen gegen Rassismus und Diskriminierung im Land aufgebaut werden müssen. Ab 1997 wurden Modellprojekte aufs Gleis gesetzt, um Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen auch mittels eigener Untersuchungen zu analysieren, Fallberatung anzubieten und Antidiskriminierungsmaßnahmen zu entwickeln und zu evaluieren.

Gülgün Teyhani: Bei den Anschlägen dürfen wir 1984 Duisburg nicht vergessen. Das ist ganz wichtig. Wir hatten 1984 hier in Duisburg auf der Wannheimerstraße einen Brandanschlag. Für Duisburg der Erste. Ich glaube, aufgrund dieser Anschläge war die Stimmung in der Gesellschaft und die Ausgrenzung und die Vehemenz, wirklich die Bereitschaft Häuser anzuzünden und Menschen umzubringen, sichtbar und hat die Landesregierung auch dazu gezwungen, das Thema Rassismus und Diskriminierung mitzudenken.

Mascha Liening: Und das ARIC-NRW e.V. selbst arbeitete ja schon einige Jahre bevor es die Landesförderung erhalten hat. Was hat sich denn konkret durch die Landesförderung für das ARIC-NRW e.V. bzw. die Arbeit vor Ort in Duisburg geändert?

Hartmut Reiners: Ja, also wir hatten - anders als bei anderen - eine gute Startposition. Wir hatten am Anfang Mittel für die Einrichtung von Stellen, z.B. durch ein Benefizspiel zwischen der SG Solingen und Bayern

München zur Verfügung. ARIC-NRW e.V. war von Beginn Dokumentationszentrum und Informationszentrum, weil es total nötig war, dass Sozialarbeiter:innen und Pädagog:innen sich informieren konnten. Dann gab es kleinere Förderungen vom Land NRW und schließlich bot die Modellprojektförderung für uns die Chance, die Arbeit zu verstetigen und eine Anlaufstelle für von rassistischer Diskriminierung betroffene Menschen einzurichten. Von Anfang an war die bundesweite Vernetzung für uns ein wichtiges Thema. Schon 1996 bei einem Treffen von Antidiskriminierungsbüros aus ganz Deutschland hat ARIC-NRW e.V. auch schon eine tragende Rolle gespielt. Für uns war es sehr wichtig, dass sich Organisationen im Antidiskriminierungsbereich vernetzen, u.a. um besser politisch Gehör zu finden. Durch die Vernetzung und dadurch, dass wir in Duisburg dann irgendwann auch Beratung anbieten konnten, wurden wir dann auch als gestandener Akteur wahrgenommen.

Gülgün Teyhani: Ich glaube, das war ein Perspektivwechsel im ARIC-NRW e.V.. Die Fragen: „Wie wollen wir antirassistisch arbeiten? Wollen wir nur in der Dokumentation bleiben? Wollen wir auch für Betroffene Beratungsangebote machen?“ gewannen an Bedeutung. So nehme ich es wahr, ich war ja damals nicht dabei

Hartmut Reiners: Ja, auch eben als maßgeblicher politischer Akteur auf der Landesebene, spätestens ab da wurden wir ernst genommen. Es gab 1994 schon mal ein erstes Gutachten für den Landtag NRW zu einem rassistischen Erfassungsbogen der Polizei – KP8 –, da tauchte das Z-Wort tatsächlich noch auf. Es gab also schon von Beginn an die Ambitionen, sich politisch einzumischen. Aber erst mit dem nachhaltigen Netzwerk von Antidiskriminierungsinitiativen in NRW (als Kern: Planerladen Dortmund, Gleichbehandlungsbüro Aachen, ADB Südwestfalen, ÖGG/ ADB Köln, ART Essen) war es möglich, langfristig Richtung Verwaltung und Politik agieren zu können.

Mascha Liening: Und innerhalb dieses Netzwerks habt ihr dann die nächsten 8 Jahre gearbeitet, bis es dann zumindest auf Seiten der Landesregierung die nächste größere Änderung gab, nämlich die Förderungen seit 2009 als Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit. Was ist in der Zwischenzeit passiert, auch intern im ARIC-NRW e.V.?

Hartmut Reiners: Also wir hatten im Grunde genommen sehr gute Unterstützung durch das Landeszentrum für Zuwanderung (LZZ-NRW), das es bis 2004/5 gab. Dort gab es einen Qualitätszirkel für Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung, wo viele Akteur:innen aus NRW dabei waren. 2003 wurden, u.a. mit maßgeblicher Unterstützung von Maria Castro Varela do Mar und Paul Mecherlich, die ersten Grundlagen für Standards der Antidiskriminierungsberatung für von Diskriminierung betroffene Menschen veröffentlicht. Außerdem ging es darum, dass sich die AD-Arbeit weiter professionalisiert.
Das Modellprojekt endete 1999. Von 2000-2008 hatten wie nur einen Projektstatus und mussten jährlich im Landtag um unsere Finanzierung kämpfen. Tatsächlich ist es dem Einsatz des damaligen Abteilungsleiters im Integrationsministerium, Toni Rütten, zu verdanken, dass die ADBs aus dem Projektstatus herauskamen und Teil des langfristig angelegten Förderprogramm der sog. Integrationsagenturen wurden. Antidiskriminierung wurde die fachliche vierte Säule in den Integrationsagenturen und dank unseres Dachverbandes, des Paritätischen NRW, konnten wir daran partizipieren. Durch den Verband wurden auch die Einwirkungsmöglichkeiten in die Wohlfahrtsverbände größer. So wurde maßgeblich auf Initiative von ARIC-NRW e.V. hin ein Qualitätszirkel der Antidiskriminierungsarbeit für die o.g. vierte Säule gebildet. Ziel war vor allem, den Ansatz in Richtung der anderen Integrationsagenturen zu verbreitern. Das war sehr bemerkenswert, weil es in den anderen Säulen nie etwas Vergleichbares gab.
Ab 2005 haben wir unsere Fühler in Richtung anderer Initiativen z.B. in Berlin, Leipzig, Oldenburg oder Hamburg ausgestreckt, um die fachliche Weiterentwicklung und politische Interessessenvertretung auf Bundesebene zu verbessern. Gemeinsam mit den meisten anderen ADBS aus NRW haben wir dann 2007 den advd gegründet, um auch ein Gegengewicht zu schaffen zu der wohlfahrtsverbandlichen Sichtweise auf Antidiskriminierungsarbeit.

Gülgün Teyhani: Ja, es ist lobenswert und die Gründung des Bundesverbandes ein Meilenstein. Dennoch ist es auch kritisch zu betrachten. Denn Bei der Gründung waren kaum Migrantenselbstorganisationen dabei. Vielleicht zwei von 7 oder 8. Ich glaube, man muss das gut verstehen, dass der advd nicht aus einer Kraft aus der Migrantencommunity gegründet wurde.

Mascha Liening: Und bei all dieser Professionalisierung und Verstetigung der Antidiskriminierungsarbeit gerade um die Jahre 2005 - 2008 – was hat sich in dieser Zeit für die Betroffenen Menschen in Duisburg vor Ort geändert? Was hat ARIC-NRW e.V. auch dort getan?

Gülgün Teyhani: Ich denke, dass wir mit der intensiven Arbeit zur Entwicklung der Servicestellen beigetragen haben. Es wurde strukturell anerkannt, dass Beratung für Betroffene dringend notwendig ist und ein wesentlicher Bestandteil von Integration sein muss. Die Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit durften schon immer als Integrationsagenturen beraten. Für die Betroffenen ist eine Möglichkeit entstanden, Diskriminierung und Rassismuserfahrungen ansprechen zu dürfen. In einem geschützten Raum, was natürlich eine große Vertrauensarbeit

benötigt hat. Die AD-Beratung, wie wir sie im ARIC-NRW e.V. dann angeboten haben, ist von MSOs in der Community immer schon gemacht worden. Aber nicht in der Form, dass es für Betroffene eine Anlaufstelle gibt, die nach außen für sie aktiv wird.

Hartmut Reiners: Ja und wir haben uns beispielsweise relativ früh zum antimuslimischen Rassismus positioniert, der nach 9/11 rasant angestiegen ist. So haben wir mit dem BFmF Köln 2008 auch eine große Tagung zu Muslim:innen in der Arbeitswelt durchgeführt, damit wir uns auch öffentlich positionieren. Die Beratung, die öffentliche Positionierung und die strukturelle Arbeit, sowie v.a., dass wir in der Außenwahrnehmung auch PoC im Team haben, haben unsere Glaubwürdigkeit erhöht.

Gülgün Teyhani: Ich habe als Women of Colour 2006 im ARIC-NRW e.V. angefangen die Beratung zu machen und es war im ARIC-NRW e.V. immer klar, dass die Tätigkeit als gesamter Bereich der Fallarbeit angesehen wird und in allen Ebenen, wie in der Entwicklung der Standards, in der Beteiligung auf der Metaebene in den Prozessen etc. im ARIC-NRW e.V. Betroffene und Verbündete gemeinsam arbeiten. Nicht, dass die Standards von „Weißen" Menschen ohne Rassismuserfahrungen gesetzt werden und Betroffene dann das operative Geschäft umsetzen. Das hat sich auch immer im Vorstand wieder gespiegelt. Diese Perspektive haben wir uns schon ganz früh gegeben: Verbündete von betroffenen Menschen und Menschen, die sich für eine andere Gesellschaft einsetzen wollen.

Mascha Liening: Und auf dieser Basis haben ARIC-NRW e.V. und die vier anderen etablierten Servicestellen dann bis 2017 gearbeitet, als die Servicestellen von 5 auf 13 aufgestockt wurden und die anderen Wohlfahrtsverbände als Servicestellen dazu gekommen sind. Wie war die Entwicklung bis dahin und wie kam es zur Aufstockung und Erweiterung auf die anderen Wohlfahrtsverbände?

Hartmut Reiners: Für uns war klar, diese 5 Stellen reichen nicht. Wir haben immer einen Blick auf die Niederlande geworfen, die sind etwas kleiner als NRW aber haben eine ähnliche Fläche, ähnliche Bevölkerungszahl und da gab es immer 40 Stellen landesweit. Und was Gülgün gesagt hat, es lief noch einiges über MSOs und ehrenamtliche Büros. Für uns war klar: Wir wollen das auch noch fachlich verbreitern. Dank der Förderung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes konnten wir ab 2013 das Netzwerk „ADBs für NRW!" aufbauen, das von Anfang an auch horizontal, z.B. durch die Beteiligung von LSBTQ:-Organisationen, Frauenorganisationen und Fachstellen, die sich auf Ableismus konzentrieren, aufgestellt war. Auch positionierte Integrationsagenturen waren Teil des Netzwerks. Zentrale Aktivität war ein bundesweit erstmaliges fünf-moduliges Fortbildungsprogramm für Menschen, die in der AD-Beratung tätig sein wollen. Gleichzeitig sind wir im Netzwerk in die Reflektion gegangen, was gute AD-Arbeit an fachlichen und organisatorischen Grundlagen braucht. Das war ein ganz wichtiger Schritt und hat den Weg

geebnet, dass die Wohlfahrtsverbände gesagt haben, wir wollen in diesen Ansatz auch rein und dann kam 2017 die Aufstockung um weitere 8 Stellen bei den anderen Verbänden.

Mascha Liening: Ende des letzten Jahres wurde die Zahl der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit nun noch einmal enorm aufgestockt. Von bisher 13 auf insgesamt 42 Servicestellen, die sich in ganz NRW verteilen und flächendeckend beraten sollen, ähnlich wie in den Niederlanden. Und wie kam es dann zur jetzigen, verhältnismäßig enormen Aufstockung der ADA in NRW, wo vorher recht sparsam damit umgegangen wurde?

Hartmut Reiners: Ja, natürlich finden wir das einen sehr wichtigen Schritt. Das ist ja auch eine Forderung, die wir gemeinsam mit den anderen Antidiskriminierungsbüros seit Beginn der nuller Jahre erhoben haben. Erste Konzepte kommen aus dem Jahre 2000, da haben wir schon gesagt, wir brauchen ein flächendeckendes Netz und haben der Landesregierung Modelle angeboten.

Gülgün Teyhani: Ich würde sagen, das ist schon entstanden aus der Tatsache, dass immer mehr Menschen mit Rassismuserfahrungen in den politischen und institutionellen Strukturen dieses Landes zu arbeiten angefangen haben, z.B. Aladin El-Mafaalani, der hat als Abteilungsleiter Anton Rütten abgelöst. Ich denke, man bringt als betroffene Person immer eine weitere Perspektive mit. In all den Jahren hat das ARIC-NRW e.V. von der Landesregierung, egal welcher politischen Gesinnung, immer ein Landesantidiskriminierungsgesetz gefordert und wir machen es heute. Ich bleibe dabei: Je mehr Menschen mit Rassismuserfahrungen als Entscheidungsträger in Institutionen und Strukturen vertreten sind, umso mehr kann die Perspektive von Betroffenen vertreten werden.
Die bis dahin fünf paritätischen Servicestellen haben immer mit politischer Perspektive gearbeitet und sind entstanden aus diesen Bewegungen. Dann gab es jetzt acht weitere bei den Wohlfahrtsverbänden, die die Arbeit anders ausgefüllt haben. Viele haben da erstmal geschaut, was braucht es und was ist der Auftrag einer Antidiskriminierungsberatungsstelle? Es waren ja nicht von vornherein gesetzte Strukturen. Ich denke, es gab hier eine Erweiterung/Veränderung der AD-Beratung in NRW von einer politischen Perspektive in in eine Perspekte der sozialen Arbeit, die nicht immer mit strukturellem, institutionellem und politischem Bezug arbeitet.

Hartmut Reiners: Man kann auch nochmal ergänzen: Ab Mitte bis Ende der 10er Jahre gab es auch eine entschlossene Interessenvertretung und Positionierung zur Antidiskriminierungsarbeit. Beschleunigt wurde die Entwicklung durch #unteilbar und die Black-Lives-Matter Bewegung. Da hat sich der Paritätische auch an die Spitze gestellt und da war klar: Es bewegt sich etwas. Die großen Wohlfahrtsverbände, die in allen demokratischen Parteien im Landtag gut verankert sind, haben dann einen Beitrag für einen parteiübergreifenden Konsens zur Ausweiterung der Antidiskriminierungsstrukturen geleistet.
Parallel gab es auch in anderen Bereichen Bewegung: Opferberatung, mobile Beratung, Kompetenzzentren selbstbestimmtes Leben haben auch größere Strukturen bekommen. Es gab einen „NRW-Aktionsplan für Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – gegen Homo- und Transphobie“. Da war klar: Das Ministerium muss in der Beratung gegen Rassismus nachziehen. 2019 ist NRW der seit 2011 bestehen Koalition gegen Diskriminierung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beigetreten, mit der sich das Land verpflichtete, die NRW-Antidiskriminierungsstrukturen auszubauen.

Gülgün Teyhani: Das ist so das Strukturelle, was Hartmut sagt, ich will aber auch nochmal die gesellschaftspolitische Ebene aufmachen: Und zwar wo Bücher mit rassistischem Inhalt diskursiv und medial salonfähig geworden sind. Ähnliche Aussagen, die vorher klar als rassistisch und diskriminierend benannt worden sind, tauchen wieder auf. Die Bewegungen auf der Straße - die haben uns im ARIC-NRW e.V. nicht gewundert. Das war uns bekannt, dass es vorhanden ist, aber dann war es sehr offensichtlich und populistisch und umso mehr das offen gesprochen wurde, umso mehr gab es eine Notwendigkeit auf der Gegenseite aus den Communities entstanden Gegenmaßnahmen zu ergreifen. 2017 mit der Aufstockung, das kann man ja mit den anderen Bereichen auch vergleichen, sind Anfragen zur Bearbeitung von Rassismus und Diskriminierung für Vorträge, Fortbildungen von Institutionen, Einrichtungen, Wirtschaft, Schulen massiv gestiegen.

Hartmut Reiners: Es gab weitere Entwicklungen: Die Aufdeckung und Aufarbeitung des NSU-Komplexes, und ich glaube, dass traurigerweise der Mordanschlag auf Walter Lübcke wirklich was bewegt hat. Es wurde dann auch deutlich, dass auch die Leute, die sich einsetzen, gefährdet sind. Das Bedrohungsszenario wurde durch die Anschläge in Halle und Hanau noch mal deutlicher.

Gülgün Teyhani: Genau NSU und die Angst, in der Migrant:innencommunity. Die Problematik, die auf den Straßen immer den ehemaligen Ostbundesländern zugeschrieben wurde, dass es dort die rechte Gewalt auf der Straße gibt, die war dann auch in NRW auf den Straßen, teilweise wöchentlich, zu beobachten. Mit einer Vehemenz und auch rechtspopulistisch. Eigentlich gab es eine gesellschaftliche Entwicklung, die ins Extreme gegangen ist, mit den Anschlägen,

mit der Präsenz auf der Straße, mit Lübke, dem Enden der NSU-Prozesse, den Reaktionen darauf und der Eindruck, der in der Migrant:innencommunity geblieben ist. Mit Halle war eine gesellschaftliche Tatsache geschaffen, wo es nicht mehr möglich war, Rassismus weg zu diskutieren.

Mascha Liening: Was hat sich durch diese Aufstockung für von Rassismus betroffenen Menschen geändert? Antwortet sie wirklich auf die Bedarfe, die entstanden sind?

Hartmut Reiners: 42 Servicestellen hört sich viel an, das sind aber teilweise auch nur halbe Stellen. Es gibt tatsächlich noch leere Flecken in NRW, z.B. auf der Ruhrschiene: Essen, Mülheim, Bochum fehlen, auf der Rheinschiene: Bonn. Also für uns als Anlaufstelle in Duisburg ist es schwierig in Mülheim oder in Oberhausen aktiv zu werden, weil wir die Strukturen nicht kennen und weil wir uns natürlich nicht komplett über das westliche Ruhrgebiet vernetzt haben. Wir haben 54 Kreise und kreisfreie Städte in NRW. Insofern muss man sagen: 42 ist schön, aber wenn man 42 denkt, kann man auch 54 denken, dann wäre es wirklich flächendeckend gewesen.
Auf dem Papier gibt es mehr Anlaufstellen, aber es scheint kein einheitliches Konzept verwendet zu werden, wie von Diskriminierung betroffene Menschen beraten werden sollen. Es wird sich zwar auf die Standards zur AD-Beratung des advd bezogen, aber es ist auch nur ein Bezug, es gibt da keine wirkliche konzeptionelle Arbeit. Das, was 2009 mit unserem Einstieg in die Servicestellen passiert ist, nämlich die Schaffung eines Qualitätszirkel, um z.B. Diskriminierungsbegriffe zu erarbeiten, fehlt leider. So wurde die Expertise der o.g. etablierten Servicestellen im Aufstockungsprozess nur teilweise strukturell einbezogen.
Es ist was anderes, ob eine Stelle die AD-Arbeit macht, wie der advd sie versteht und wie ARIC-NRW e.V. sie auch mitgeprägt hat oder ob die Stelle das als Teil eines Wohlfahrtsverbandes tut: Wie ist das, wenn die Stelle Teil einer großen Struktur ist? Wie wird der Verband von den Ratsuchenden gelesen und gesehen werden v.a. in der Positionierung gegen institutionellen Rassismus und (eigener) struktureller Diskriminierung – hier v.a. in Bezug auf antimuslimischen Rassismus. Und es wird unterschätzt, dass eine Antidiskriminierungsstelle nicht nur eine Angebotserweiterung der bisherigen Dienste darstellt, sondern es ist ein fundamentaler Wechsel von sozialer Arbeit zur sozialen Arbeit als Menschenrechts-Profession, also eine die sich positioniert und sich politisch sieht.

Gülgün Teyhani: Und ich glaube, es ist ein Moment, dass gerade diese Perspektive, der Schutz der Menschenrechte, strukturell und institutionell, dringend notwendig ist. Der Ansatz Antidiskriminierungsberatung ausschließlich als sozialarbeiterische Einzelfallarbeit umzusetzen, erweicht das Thema.. Es benötigt ein politisches Profil und Tatkraft. Wenn wir davon ausgehen, dass die 42 Stellen auch alle an den Strukturen arbeiten würden, hätten wir innerhalb kürzester Zeit Strukturen in den Kommunen, wo Menschen gegen Diskriminierung geschützt sind und wo diese Einzelfälle weniger werden. Und ich glaube, da muss man aufpassen, dass es nicht das Profil verliert. Eine Beratung machen, eine kleine Beschwerde, aber nicht an die Strukturen gehen ist fatal. Damit werden wir die Gesellschaft nicht verändern.

Hartmut Reiners: In den Servicestellen arbeiten durchgängig sehr engagierte Kolleg:innen, die eine begleitende Infrastruktur benötigen, die sehr sinnvoll ist, z.B. die Modellprojekte zur Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation, Qualifizierung, juristischen Begleitung und Supervision. Diese hätte vor den neuen Servicestellen eingerichtet werden müssen. Viele Modelprojekte sind erst Monate gestartet, nachdem in den Servicestellen die Kolleg:innen begonnen haben. Wir bekommen mit, dass diese sich mehr Struktur wünschen würden.

Mascha Liening: Ihr hattet vorhin schon darüber gesprochen, dass gerade auch in Bezug auf das ARIC-NRW e.V. nicht nur die Professionalisierung und die politische Positionierung wichtig war, was hier auch angeklungen ist, sondern, dass das Vertrauen auch ein wichtiger Punkt ist. Das Vertrauen derjenigen die die Beratungsangebote annehmen, das Vertrauen auch in den Communities und MSOs, die ja jetzt wieder bei der Aufstockung der Servicestellen unterrepräsentiert zu sein scheinen. Wie schätzt ihr das ein? Was kann getan werden, um Vertrauen zu stärken?

Gülgün Teyhani: Also aus der Community: Ich hatte letztens ein Gespräch mit einer Frau der ersten Generation, die hier selbst benannte Zugewanderte ist und sagte „Deutschland hat ein Problem. Sie haben ein Problem und wir arbeiten dran“ das hört sich für mich so an wie „wir sind an der Entstehung des Problems nicht beteiligt, aber müssen dagegen arbeiten“. Die Expertise der Betroffenen, die stark in den Migrantenselbstorganisationen vertreten sind, müssen stärker mitberücksichtigt werden. Über den Paritätischen konnten Mitgliedsorganisationen als MSOs in der Aufstockung mit bedacht werden, aber es reicht nicht aus.
Also wenn wir mit unseren Kooperationspartner sprechen, im ARIC-NRW e.V. sind das MSOs der Rom:nja-Communities, muslimische Communities, bulgarische Communities etc., gibt es kein Vertrauen in die Strukturen. Das liegt unteranderem daran, dass sie als Expert:innen keine Anerkennung bekommen. Berater:innen müssen ihre Machtverhältnisse mitdenken, Migrantenselbstorganisationen machen die

Arbeit schon weit vor dem Entstehen weißer Strukturen, auch weit vor ARIC-NRW e.V.. Es ist ein Thema was die Community schon immer begleitet hat.

Mascha Liening: Dann würden wir zur letzten Frage kommen, vieles ist schon angeklungen. Was braucht die ADA NRW für die Zukunft? Wie seht ihr die Zukunft der ADA NRW? Einige Wünsche konnte ich jetzt schon raushören, aber vielleicht mögt ihr es noch einmal formulieren?

Hartmut Reiners: Um es zusammenzufassen: eine AD-Arbeit braucht auch eine AD-Politik und die fehlt in NRW! Es gibt so viele Strukturen, aber es ist keine AD-Politik formuliert.

Gülgün Teyhani: Es braucht eigene Beschwerdestellen in den Institutionen und Strukturen, es braucht kommunale Beschwerdestellen, eine Landesbeschwerdestelle, ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Es braucht eine Aufwertung der MSOs. Wir haben eine Idee der politischen Gesellschaft, in der wir leben möchten, aber wir brauchen einen Weg, wie wir alle dahin kommen und uns beteiligen können und unsere Perspektive verändern müssen. Es braucht nicht nur eine Positionierung der einzelnen Menschen in ihren Privilegien und Erfahrungen, sondern es braucht auch eine Reflektion der Positionierung der Institutionen und Strukturen.

Mascha Liening: Herzlichen Dank für Eure Zeit!

4.4.6 „Es ist sehr verkürzt, das Problem des Antisemitismus nur den Leuten anzuhängen, die seit 2014 in Deutschland sind…“ - Interview mit Prof. Dr. Karim Fereidooni zum Forschungsprojekt „Antisemitismus als soziales Phänomen in der Institution Schule“

Zum Auftakt des Forschungsprojekts „Antisemitismus als soziales Phänomen in der Institution Schule“ hatten wir die Gelegenheit, Prof. Dr. Karim Fereidooni zum Vorhaben, den verwendeten Methoden und Daten zu interviewen. Im Rahmen des Projekts soll seitens der Landesregierung zum ersten Mal eine Studie im Bereich Rassismus und Schule NRW durchgeführt werden. Das Forschungsprojekt ist bis Juli 2022 angesetzt, auf die Ergebnisse sind wir sehr gespannt.

Lieber Herr Fereidooni, die Landesregierung führt zum ersten Mal eine Studie zu Rassismus - in diesem Fall Antisemitismus- in der Schule in NRW durch. Was ist das Besondere an Ihrer Studie?

Wir gehen methodisch andere Wege als andere Studien. Wir führen keine Interviews, sondern machen Unterrichtsbeobachtung auf der einen Seite und auf der anderen Seite wollen wir Unterrichtsmaterialien entwickeln. Wir haben ein Team von drei Personen, einen wissenschaftlichen Mitarbeiter und eine abgeordnete Lehrkraft, unterstützt von einer wissenschaftlichen Hilfskraft. Die beiden Erstgenannten gehen in Schulen und gucken sich den Unterricht in den Fächern evangelischer, katholischer und islamischer Religionslehre sowie Geschichte und Politik an.

Dies geschieht nicht durchgängig, sondern sie werden spezifische Unterrichtssettings beobachten, wie z.B. der Nahost-Konflikt behandelt, der Holocaust im Geschichtsunterricht oder das Judentum in Religion besprochen wird. Dabei kommt ein von uns entwickeltes Analyseraster zur Anwendung. Beispielsweise spielt da eine Rolle, wie die Kommunikationszusammenhänge zwischen Lehrer:innen und Schüler:innen oder innerhalb der Schülerschaft sind, wenn über das Judentum gesprochen wird. Welche Bildsprache wird verwandt, z.B. in den Schulbüchern, wenn Israel oder die israelische Armee thematisiert wird.

Wie grenzen Sie Ihren Beobachtungsgegenstand ein, werden Sie sich auch Lehrpläne vornehmen?

Wir werden uns die o.g. Unterrichtsfächer anschauen und dabei abgleichen, was theoretisch laufen muss und wie das praktisch umgesetzt wird.

Wir nehmen den Unterricht in den Fokus. Ich wurde gefragt, warum wir nicht auf den Schulhof gehen, sondern nur den Unterricht fokussieren. Wir glauben, der Unterricht soll darauf angelegt sein, antisemitistischen Vorstellungen begegnen zu können. Wir schauen uns also v.a. die formelle Phase an, nämlich, was läuft da eigentlich im Unterricht an guten Sachen, aber auch an kritischen Sachen. Darüber hinaus werden wir auch auf den Schulhof gehen.

Uns geht es nicht darum, Lehrer:innenbashing zu betreiben, sondern uns geht es darum, Lehrer:innenbildung besser zu machen. Denn an diese wollen wir die Ergebnisse zurückkoppeln. Wir wollen Fortbildungsmaßnahmen konzipieren mit Hilfe der empirischen Erkenntnisse.

Vom Titel der Studie „Antisemitismus als soziales Phänomen in der Schule“ ausgehend habe ich angenommen, dass es vor allem um die Beobachtung des Verhaltens der Schüler:innen geht.

Es geht sowohl darum, wie sich Schüler:innen im Unterricht äußern, als auch die Lehrkräfte und dabei - meistens unintendiert - antisemitische Stereotypen reproduzieren, obwohl sie eigentlich was Gutes im Sinn haben.

Uns geht es auch darum zu schauen, was passiert eigentlich an Schule total Gutes. Wir wollen uns nicht nur auf die negativen Aspekte beziehen, sondern wir wollen auch gute Modelle heranziehen, damit wir diese in den Lehrkräftefortbildungen aufgreifen können. Es geht sowohl um Schüler:innen als auch um Lehrkräfte. Denn letztere haben eine Multiplikator:innenfunktion.

Für uns stellt sich die Frage nach den Wechselwirkungen mit anderen Formen des Rassismus und der Intersektionalität.

Das Projekt ist auf Antisemitismus fokussiert. Wir werden uns spezifisch anschauen, wie über jüdische Männer oder über jüdische Frauen gesprochen wird. Diese intersektionale Sichtweise haben wir sicherlich mit drin. Nur in einem Forschungsprojekt können wir nicht unterschiedliche Rassismen (Anti-Schwarzen-Rassismus, Antimuslimischen Rassismus oder Gadjé-Rassismus) erforschen. Es geht um Antisemitismus intersektional gedacht.

Geht es auch um die Sprecher:innenrollen z.B. in Bezug auf Gender, von dem/der:jenigen, die im Unterricht agieren?

Wir dürfen das Projekt nicht überdehnen mit allen möglichen Ungleichheitskategorien. Natürlich spielt auch die Sprecher:innenposition auf der Gendermatrix eine Rolle. Aber in erster Linie geht es um die intendierte und unintendierte Reproduktion von Rassismus im schulischen Setting von allen schulischen Beteiligten.

Es gibt die von rechter Seite lancierte Erzählung über den sog. „importierten Antisemitismus", den muslimische Einwander:innen nach Deutschland gebracht haben sollen. Wie gehen Sie in der Studie damit um?

Wir werden uns alle Formen des Antisemitismus anschauen. Wir beziehen uns dabei auf die Studie von Julia Bernstein, die Interviews mit jüdischen und nicht-jüdischen Lehrkräften geführt hat und dabei unterschiedliche Formen des Antisemitismus zugrunde gelegt hat.

Gleichzeitig glaube ich, dass es sehr verkürzt ist, das Problem des Antisemitismus nur den Leuten anzuhängen, die seit 2014 in Deutschland sind. Und, dass sich damit die weiß-christliche Gesellschaft reinwäscht von Antisemitismus.

Sehen Sie eine Übertragbarkeit der Ergebnisse der Studie auf andere Formen des Rassismus?

Wir müssen die unterschiedlichen Rassismen in ihren Spezifika betrachten. So schreibt z.B. der Anti-Schwarzen-Rassismus, schwarzen Menschen eher defizitäre Eigenschaften zu und im Gegensatz dazu der Antisemitismus hegemoniale Eigenschaften den Juden. Was aber sicherlich der Fall ist, dass wir darauf zu sprechen kommen müssen: Was läuft eigentlich in der Ausbildung von Lehrkräften in Bezug auf Antisemitismus entweder gar nicht oder nicht richtig?

Und das hat eine gewisse Übertragbarkeit auf andere Formen des Rassismus. Auch in Bezug auf Anti-Schwarzen-Rassismus, Gadjé-Rassismus oder antimuslimischen Rassismus gibt es Lücken, die

gefüllt werden müssen mit rassismuskritischer Lehrer:innenaus- und -fortbildung. Man verlangt sehr viel von den Lehrkräften, ohne diese in der ersten und zweiten Phase ihrer Ausbildung in Bezug auf diese unterschiedlichen Rassismen zu schulen.

Und das ist Ihr Anspruch, dass möglichst früh in die Ausbildung der Lehrer:innen zu integrieren?
An der RUB machen wir das in der Sozialwissenschaft, wofür ich zuständig bin. Wir thematisieren unterschiedliche Ungleichheitsstrukturen in einem Team-Teaching-Format, welches interdisziplinär – eine Kooperation mit einem Politikwissenschaftler, einer Soziologin und einem Ökonomen aufgestellt ist und binden auch das Schüler:innenlabor mit ein.
In der ersten Phase der Lehrer:innenbildung hängen die Inhalte stark von den Lehrstuhlinhaber:innen ab. Da würde ich mir als erstes wünschen, dass wir zu obligatorischen rassismuskritischen Bestandteilen der Lehrer:innenbildung kommen.

Der zweite Punkt ist, dass z.B. alle Ärzt:innen in Deutschland in einer gewissen Zeit eine bestimmte Anzahl von Fortbildungspunkten sammeln müssen, welches auch von der Ärztekammer nachgehalten wird. Lehrer:innen dagegen können 40 Jahre ihrem Job nachgehen und keine einzige Fortbildungsveranstaltung besucht haben. Das finde ich falsch. Da brauchen wir einen Beschluss etwa in der KMK oder jedenfalls in der Landesregierung NRW, dass obligatorische Fortbildung fest verankert werden. So müssten Lehrkräfte, die sich auf Beförderungsstellen bewerben, in den letzten 5 Jahren 2-3 Fortbildungen besucht haben.

Wann ist mit den ersten Ergebnissen zu rechnen?
Es gibt erste Zwischenergebnisse im Laufe des Frühjahrs/Sommers 2021.

Lieber Herr Fereidooni, vielen Dank für Ihre Ausführungen zu dieser spannenden Studie. Wenn diese Ergebnisse vorliegen, würde ich Sie gern noch einmal befragen.

Das Interview führte Hartmut Reiners, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit bei ARIC-NRW e.V.

LINKS

https://news.rub.de/hochschulpolitik/2020-09-01-neues-forschungsprojekt-gemeinsam-gegen-antisemitismus

https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/schulen-muessen-diskriminierungsfreie-orte-zur-foerderung-des-sozialen-miteinanders

Unsere Grundlagen

Glossar

In diesem Glossar klären wir die Bedeutung und kritische Reflexion einiger verwendeten Begriffe in diesem Jahresbericht. Wenn nicht anders gekennzeichnet, sind die Erläuterungen aus dem Glossar der neuen deutschen Medienmacher:innen.

AUFNAHMEGESELLSCHAFT

wird häufig als Synonym für Deutsche ohne Migrationshintergrund verwendet, wirkt dabei jedoch ausgrenzend, da Eingewanderte und ihre Nachkommen auch zu den Aufnehmenden gehören. Ein klärender Zusatz wie multikulturelle Aufnahmegesellschaft wäre sinnvoll, damit deutlich wird: Es sind die rund 83 Millionen Bürger:innen in Deutschland gemeint.

AUSLÄNDERHASS, FREMDENFEINDLICHKEIT

sind als Synonyme für Rassismus und rassistische Tatmotive ungenau, da es selten um tatsächliche Fremde wie etwa Tourist:innen geht. Von der vermeintlichen »Ausländerfeindlichkeit« sind oft deutsche Staatsangehörige betroffen. Werden Ausländerhass oder Fremdenfeindlichkeit als Motive genannt, gibt das die Perspektive der Täter:innen wieder. Präziser ist es, die Straftaten und Motive als rassistisch, rassistisch motiviert, rechtsextrem, rechtsterroristisch oder neonazistisch zu bezeichnen.

DEUTSCHE

steht für deutsche Staatsangehörige. Als Adjektiv oder Substantiv sollte der Begriff nicht dazu dienen, eine ethnische Zugehörigkeit und damit nur die standard-deutsche Bevölkerung zu beschreiben. Denn jede:r fünfte Deutsche hat einen Migrationshintergrund: Und ihr Anteil wächst: Seit dem Jahr 2000 erhalten in Deutschland geborene Kinder von Ausländern (in der Regel) automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit.

DEUTSCHE OHNE MIGRATIONSHINTERGRUND

ist zwar sperrig, aber zur Unterscheidung durchaus geeignet, zumal derselbe Zusatz verwendet wird, der zur Definition von Menschen mit Migrationshintergrund dient.

MEHRHEITSGESELLSCHAFT

ist ein gängiger Begriff, der missverständlich ist. Eigentlich müsste es heißen: Mehrheitsbevölkerung, also die von gut 61 Millionen Deutschen ohne Migrationshintergrund. In einem faktischen Einwanderungsland funktionieren Bezeichnungen wie »die deutsche Gesellschaft« oder »die Gesellschaft in Deutschland« nicht als Synonym für Deutsche ohne Einwanderungsbezug.

MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

sind nach statistischer Definition

- **in Deutschland lebende Ausländer:innen,**
- **eingebürgerte Deutsche, die nach 1949 in die Bundesrepublik eingewandert sind,**
- **sowie in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass, bei denen sich der Migrationshintergrund von mindestens einem Elternteil ableitet.**

Zunächst wurde »Personen mit Migrationshintergrund« in der Verwaltungs- und Wissenschaftssprache verwendet. Doch als durch Einbürgerungen und das neue Staatsangehörigkeitsrecht von 2000 der Begriff Ausländer nicht mehr zutraf, um Einwanderer und ihre Nachkommen zu beschreiben, ging die Formulierung auch in die Umgangssprache ein (siehe auch Einbürgerung und Doppelte Staatsbürgerschaft). Heute wird der Begriff oft als stigmatisierend empfunden, weil damit mittlerweile vor allem (muslimische) »Problemgruppen« assoziiert werden. Gute Alternativen: Menschen aus Einwandererfamilien oder Menschen mit internationaler Geschichte.

MENSCHEN MIT INTERNATIONALER GESCHICHTE

ist eine weitere Alternativformulierung, die im Workshop »Was heißt hier Migrationshintergrund?« beim Diversity-Day 2014 von Heidelberger:innen zusammen mit den NdM entwickelt wurde. Der Begriff berücksichtigt, dass nicht alle Menschen mit ihren Familien eingewandert sind. Er ist umgekehrt auch verwendbar für Standard-Deutsche, also Menschen ohne internationale Geschichte.

MIGRANTEN

werden vom Statistischen Bundesamt als Menschen definiert, die nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik, sondern im Ausland geboren sind. Rund die Hälfte davon sind Deutsche, die andere Hälfte hat eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Diskurs wird dieser Begriff häufig irrtümlich als Synonym für Menschen mit Migrationshintergrund verwendet.

PEOPLE OF COLOR (POC)

ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. PoC sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich ist der Begriff u. a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Schwarz und weiß sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Inzwischen wird häufiger von BPoC (Black and People of Color) gesprochen, um Schwarze Menschen ausdrücklich einzuschließen. Etwas seltener kommt hierzulande die Erweiterung BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) vor, die explizit auch indigene Menschen einbezieht. Singular: Person of Color.

RACIAL PROFILING[15]

Racial profiling liegt vor, wenn Polizist:innen eine Person aufgrund von rassistischen Zuschreibungen anhalten, befragen, durchsuchen und/oder verhaften. Die Person gerät also nicht deshalb ins Visier der Beamt:innen, da sie auf eine konkrete Verdächtigenbeschreibung passt oder sich verdächtigt verhalten hat, sondern da sie von ihnen aufgrund von äußerlichen Merkmalen wie Haut- und Haarfarbe, Kleidung, religiösen Symbolen oder ihrer Sprache als nicht-deutsch gedeutet wird und ihnen deshalb als verdächtig erscheint.

SCHWARZE

„Wenn es um Rassismus, unterschiedliche Erfahrungen und Sozialisationen geht, ist der politisch korrekte Begriff Schwarze. In allen anderen Fällen gibt es aber meistens gar keinen Grund, dazu zu sagen, ob eine Person Schwarz oder weiß ist."[16] Farbige/farbig ist ein kolonialistischer Begriff und negativ konnotiert. Alternativen sind Selbstbezeichnungen People of Color (PoC, Singular: Person of Color), Black and People of Color (BPoC) oder Black and Indigenous People of Color (BIPoC).

SCHWARZE DEUTSCHE

In Deutschland leben mehrere hunderttausend Schwarze Deutsche. Dabei handelt es sich nicht um die Beschreibung einer Hautfarbe, sondern um eine politische Selbstbezeichnung. Begriffe wie »Farbige« oder »Dunkelhäutige« lehnen viele ab. Die Initiative »der braune mob e.V.« schreibt: »Es geht nicht um »biologische« Eigenschaften, sondern gesellschaftspolitische Zugehörigkeiten.« Um das deutlich zu machen, plädieren sie und andere dafür, Schwarz groß zu schreiben.

SINTI

ist die Bezeichnung für Nachfahren der Roma-Gruppen, die bereits im 14. und 15. Jh. in den deutschsprachigen Raum eingewandert sind. Sinti:ze sind die in West- und Mitteleuropa beheimateten Angehörigen der Minderheit. Die Bezeichnung wird jedoch nur in Deutschland, Österreich und Teilen Norditaliens verwendet. Außerhalb des deutschen Sprachraums wird Roma als Name für die gesamte Minderheit genutzt. Der weibliche Singular ist Sintiza (Plural: Sintize), der männliche Singular ist Sinto (Plural: Sinti). Eine Untergruppe der Sinti:ze sind die Manouche, die vorwiegend in Frankreich leben.

TÜRKISCHSTÄMMIGE

(Bürger:innen) ersetzt oftmals die früher gängige Bezeichnung »Türken« und berücksichtigt, dass fast die Hälfte davon inzwischen deutsche Staatsbürger:innen sind. Korrekter ist allerdings die Bezeichnung Türkeistämmige, da viele Einwanderer aus der Türkei Kurd:innen oder Angehörige anderer Minderheiten sind und sich nicht als »türkisch« verstehen.

WEISSE DEUTSCHE

wird oft in Rassismus-Debatten benutzt. Oft herrscht das Missverständnis, es ginge dabei um eine Hautfarbe. Tatsächlich ist mit weiß eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition gemeint. Der Begriff wird als Gegensatz zu People of Color (PoC) verwendet. Dabei müssen sich weiße Menschen nicht selbst als weiß oder privilegiert fühlen.

---

15 2 Netzwerk gegen Diskriminierung - ADBs für NRW (2017): „Menschen wie du neigen zu Straftaten". Köln http://www.gleichbehandlungsbuero.de/docs/Rassistische%20Disktiminierung%20bei%20der%20Polizei_Brochure%20vom%20ADB_K%C3%B6ln.pdf (28.05.2021)

16 zitiert von www.derbraunemob.info

Rassismus- und Diskriminierungsverständnis

Entwickelt unter Rückgriff auf aktuelle wissenschaftliche Diskurse, sowie die langjährigen Erfahrungen aus der Praxis, dient uns unser im Team entwickeltes Rassimsus- und Diskriminierungsverständnis in allen Bereichen als Grundlage. Auch mit unseren Kooperationspartner:innen kommen wir auf dieser Basis zusammen.

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die in alle Lebensbereiche eines Menschen oder von Menschengruppen eingreift. Sie betrifft das soziale, kulturelle, politische, wirtschaftliche und öffentliche Leben. Diskriminierung findet auf individueller, diskursiver, struktureller und institutioneller Ebene statt. Sie trifft Menschen u. a. aufgrund der/des tatsächlicher/n und/oder zugeschriebener/n

- **Sprache, des Aufenthaltsstatus,**
- **Hautfarbe oder der äußeren Erscheinung,**
- **ethnischen Herkunft, Nationalität,**
- **geschlechtlichen Identität,**
- **Alters,**
- **Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung,**
- **der sexuellen Orientierung,**
- **Behinderung,**
- **Familienstandes oder sozialen Status,**
- **weiterer (unveränderlicher) Aspekte der Identität von Menschen.**

Diskriminierung trifft Menschen häufig aufgrund mehrerer Merkmale, die sich gegenseitig verstärken können. Ebenso sind zugeschriebene Merkmale nicht selten der Grund für Benachteiligungen unabhängig davon, ob eine Person das zugeschriebene Merkmal tatsächlich trägt oder sich damit identifiziert. Auch wenn Benachteiligungen nicht beabsichtigt sind, können sie diskriminierend wirken.

Diskriminierung kann unmittelbar und mittelbar erfolgen. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn jemand aufgrund einer oder mehrerer Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in derselben Situation. Eine mittelbare Diskriminierung ist gegeben, wenn eine scheinbar neutrale Praxis oder Regelung dazu führt, dass jemand aufgrund eines oder mehrerer Merkmale in besonderer Weise benachteiligt wird.

Unser Diskriminierungsbegriff erweitert sich auch auf staatlich legitimierte Ungleichbehandlung von Nicht-Staatsangehörigen, die zum einen menschenrechtlich angreifbar ist und zum anderen auf einer gesellschaftlich legitimierten rassistischen Unterscheidungspraxis beruht.

Diskriminierung hat zur Folge, dass

- **Chancengleichheit vereitelt wird,**
- **die Grundfreiheiten beschnitten werden,**
- **die Menschenrechte beeinträchtigt werden,**
- **die Würde und Integrität der Betroffenen verletzt und**
- **die gleichberechtigte Teilhabe im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, rechtlichen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens verweigert wird.**[17]

Diskriminierung spielt sich auf folgenden Ebenen ab:

Individuell:
Einstellungen, Gefühle und Vorurteile führen zu diskriminierenden Äußerungen bzw. Handlungen auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen.

Institutionell:
Institutionalisierte Abläufe, die oft unsichtbar sind, führen zu Benachteiligung. Es kann sich dabei um administrative Regelungen oder etablierte Verfahrensabläufe handeln.

Strukturell:
Strukturelle Barrieren führen zu Benachteiligung auf der Grundlage verfestigter gesellschaftlicher Normen und Bilder. Diese manifestieren sich u. a. in Regeln oder Gesetzen, daher sprechen wir von Regel- oder legaler Diskriminierung.

Diskursiv:
Diskriminierungen werden durch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen, das Denken und Reden über „Uns“ und die „Anderen“ in Wissenschaft, Literatur, in den Medien, Politik oder im Kolleg:innenkreis produziert und reproduziert.[18]

Handlungsleitend für unsere Analyse sind sowohl die rechtlich unzulässige Ungleichbehandlung als auch subjektive Diskriminierungserfahrungen. Subjektive Diskriminierungserfahrungen bilden für die davon Betroffenen eine psychische, physische und soziale Realität, welche auf der Grundlage rassistischer Strukturierung von Gesellschaft stattfinden.[19] Sie beschreiben die „subjektive Diskrepanz zwischen dem individuellen Anspruch auf Teilhabe und Zugehörigkeit einerseits und der erlebten Diskriminierung andererseits.“[20] Dabei wird ggf. eine unterschiedliche

Perspektive zwischen unmittelbar Betroffenen und Außenstehenden bzw. der rechtlichen Ungleichbe-

17 Vgl. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/anti-rassismus-konvention-icerd/#c1516 [Abruf: 14.08.2018]

18 Vgl. Gomolla (2017), S. 134 ff, Scherr (2016), S. 3 ff.

19 Vgl.: Rottleuthner/Mahlmann (2011), S. 23

20 El-Mafaalani, A., Waleciak, J., & Weitzel, G. (2016), S. 55,

handlung deutlich und wirksam, d. h. die Wahrnehmung, inwieweit eine Diskriminierung vorliegt, wie gravierend sie ist, kann sich erheblich unterscheiden. So ist vieles von dem, was Betroffene als Diskriminierung erleben, rechtlich nicht als solche einordbar. Umgekehrt werden oftmals Personen diskriminiert, ohne dies selbst als Diskriminierung wahr zu nehmen.

Erarbeitet im ARIC-Team, April 2019

Rassismus

Rassismus entspringt der historisch gewachsenen Denkweise, dass «Sie» sich von «Uns» dauerhaft unterscheiden. Dieses Gefühl der Differenz dient als das Motiv dafür, dass «wir» unseren Machtvorteil einsetzen, um die «Anderen» auf eine Weise zu behandeln, die wir als grausam oder ungerecht ansehen würden, wenn Mitglieder unserer eigenen Gruppe davon betroffen wären. Rassismus ist somit Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse, die ein System der Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung begründen, derart bzw. mit der Folge, dass ein Respektieren, Teilhaben oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, sozialen, wirtschaftlichen, rechtlichen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen oder privaten Lebens vereitelt, beeinträchtigt oder verweigert wird.

Dies geschieht mittels rassistischer Diskurse, in denen Stereotype, Vorurteile, körperliche oder (imaginierte) kulturelle Merkmale als Zeichen der Differenz Bedeutung zugesprochen wird. Sie rechtfertigen es, «Sie» anhand dieser Merkmale zu markieren und «Uns» gegenüber mittels negativer Deutung dieser Differenzen abzuwerten, um die Basis für Ausgrenzungskriterien zu legen.

Dies kann durch Übertreibung von Unterschieden geschehen, die Konstruktionen einer vermeintlichen Überlegenheit oder ‚natürlicher' Hierarchien sind oder durch die Zurückweisung, Dämonisierung und Verächtlichmachung von Menschen, Ideen und Bräuchen, die ‚anders' sind. Oder aber es wird unterstellt, «Sie» würden nicht bzw. wurden nie diskriminiert, forderten viel zu viel und zu schnell oder würden aus ihrer Situation ungerechtfertigterweise Profit schlagen wollen. Die Definitionsmacht hierfür liegt bei der **«Wir»-**Gruppe.

In der Folge entsteht ein rassistisches Klassifikationssystem, das auf individueller, struktureller sowie diskursiver Ebene soziale, politische und ökonomische Praktiken begründet, um bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen auszuschließen. Rassismus funktioniert als Unterscheidungspraxis, in der die „Wir"-Gruppe festlegt, wer dazu gehört und wer nicht bzw. welche Lebensweisen vermeintlich unvereinbar sind. Dieses Macht- und Entscheidungsverhältnis wird mit der Festschreibung der Unveränderbarkeit und der Allgemeingültigkeit der (konstruierten) Differenzen im Vergleich zur «Sie»-Gruppe legitimiert und dient der Rechtfertigung sozialer Ungleichheiten, Sicherung von Privilegien und Stabilisierung von Herrschaftsverhältnissen.

Für die Betroffenen der «Sie»-Gruppe ist Rassismus Ausdruck von Entindividualisierung und fehlender Wertschätzung, Gewalterfahrungen sowie Ausgrenzung und rassistischer Diskriminierung mit der Folge der Verletzung von Integrität und Würde sowie negativer emotionaler, sozialer und materieller Folgen.

Erarbeitet im ARIC-Team, April 2019

Literatur

Attia, Iman (2014): **Rassismus (nicht) beim Namen nennen**, in PUZ, 13-14/2014, unter: *www.bpb.de/apuz/180854/rassismus-nicht-beim-namen-nennen* [Abruf, 14.08.2018]

Castro Varela, M. d. M. & Mecheril, Pl. (2016): **Einleitende Bemerkungen**, in: Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart. Bielefeld, 2016, S. 7-19

Davis, Earl E.: **Zum gegenwärtigen Stand der Vorurteilsforschung.** In: Vorurteile – ihre Erforschung und Bekämpfung. Frankfurt a. M. (Politische Psychologie, Bd. 3) 1964, S. 51-72

Fredrickson, George M. (2011): **Rassismus – Ein historischer Abriss.** Stuttgart. Reclam

Generalversammlung der Vereinten Nationen, International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 21.12.1965, UNTS 660, S. 195

Hall, Stuart (1989): **Rassismus als Ideologischer Diskurs.** In: Räthzel, Nora (2000): Theorien über Rassismus. Argument Verlag. Hamburg. S. 7-27

Memmi, Albert (1987): **Rassismus.** Frankfurt a.M.

Petersen, Lars-Eric/Six, Bernd (Hg) (2008): **Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung – Theorien, Befunde und Interventionen**, Weinheim, Basel: Beltz Verlag

Rommelspacher, Birgit (2011): **Was ist eigentlich Rassismus.** In: Mecheril, Paul / Melter, Claus (Hg.) (2011): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. 2. Auflage, S. 25-38

Zerger, Johannes (1997): **Was ist Rassismus? – Eine Einführung.** Göttingen. Lamuv

Zick, Andreas (2010): **Spielarten des Rassismus**, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg) (2010) Rassismus & Diskriminierung in Deutschland. Berlin

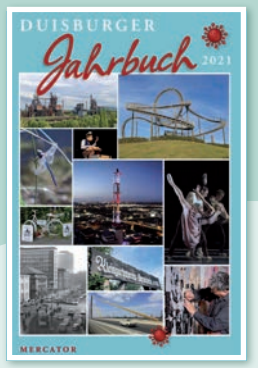
Medienschau

WDR-Sendung „Rassismus - was hat das mit mir zu tun?“ vom 12.10:2020, online abrufbar unter: https://www1.wdr.de/mediathek/av/video-rassismus---was-hat-das-mit-mir-zu-tun--100.html

Presseartikel des Solinger Tageblattes: „Fortbildung über Rassismus sensibilisiert“ vom 11. Juli 2020, online abrufbar unter: https://www.solinger-tageblatt.de/solingen/fortbildung-ueber-rassismus-sensibilisiert-13828918.html

Presseartikel der WAZ: „Tag des Dialogs – Corona verschärft rassistische Vorurteile“ vom 17.11.2020, online abrufbar unter: https://www.waz.de/staedte/duisburg/tag-des-dialogs-corona-verstaerkt-rassistische-vorurteile-id230935958.html

Gülgün Teyhani (2020): Interview, in: Duisburg ist echt nah dran. Neuer Mut in Zeiten von Corona. Online abrufbar unter: https://www.duisburgistecht.de/duisburg-ist-echt-nah-dran/guelguen-teyhani-anti-rassismus-informations-centrum



Ingeborg Steinmann-Berns / Mascha Liening (2020): 15 Jahre Tag des Dialogs und 25 Jahre ARIC-NRW e.V., in: Duisburger Jahrbuch 2021, Mercatorverlag Duisburg, S. 44 – 48.

Projekt Kompass F – Lisa-Marie Rüther (2020): Diskriminierungssensibilität in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten, in: Beate Küpper, Ann Marie Krewer (Hrsg.): Arbeit mit geflüchteten und neuzugewanderten Personen. Eine Handreichung für die Praxis. Verlag Barbara-Budrich Opladen Berlin Toronto, S. 73 – 89.

Gülgün Teyhani / Christina Roth / Lisa-Marie Rüther (2020): Rassismus und rassistische Diskriminierung. Auswirkung auf Kinder und Jugendliche und die Notwendigkeit von Empowerment und Powersharing, in: Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e.V. (Hrsg.): Thema Jugend. Zeitschrift für Jugendschutz und Erziehung. Heft Nr. 1/2020 H 9851: Rechtsextremismus, S. 12 – 16. Online abrufbar unter: http://www.thema-jugend.de/fileadmin/redakteure/THEMA_JUGEND/TJ_1_2020_Web.pdf

IMPRESSUM

Herausgeber:
ARIC-NRW e.V.
Hochfeldstr. 42
47053 Duisburg

V.i.S.d.P.:
Gülgün Teyhani und Hartmut Reiners

Autor:innenteam :
Ayşe Erkan
Gülgün Teyhani
Hartmut Reiners
Ingeborg Steinmann-Berns
Lisa Rüther
Mascha Liening

Lektorat:
Dennis Kurrek

Gestaltung, Layout und Satz:
Adrian Brachman

Gefördert vom

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

INTEGRATIONS-AGENTUREN NRW
Integration. Einfach. Machen.