

Hessisches Ministerium für
Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

HESSEN



Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren



Verstehen
Reflektieren
Verändern
Eine Handreichung





INHALT

1	VORWORT	6
2	EINLEITUNG	8
3	WISSENSCHAFTLICHE EINORDNUNG: DR. HARPREET KAUR CHOLIA	16
3.1	Rassismus- und diskriminierungskritisches Denken und Rassismuskritik - eine Annäherung	18
3.2	Literaturverzeichnis	27
4	STUDIEN- UND DATENLAGE ZU RASSISMUS IN DEUTSCHLAND	30
4.1	Datenlage	32
4.2	Wissenswertes zur Entwicklung und Umsetzung lokaler evidenzbasierter Handlungsansätze	38
5	AUSGANGSLAGE	40
5.1	Auftrag von kommunalen Verwaltungen und rechtliche Rahmenbedingungen	43
5.2	Diskriminierungserfahrungen in der Verwaltung	45
5.3	Praxisbeispiel: Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“	49
6	BESTANDSAUFNAHME UND ANSATZPUNKTE FÜR DIE PRAXIS	52
6.1	Die Rolle der WIR-Vielfaltszentren	54
6.2	Institutionellen Rassismus erkennen	56
6.3	Rassismuskritik in kommunalen Verwaltungsstrukturen - Ansätze und Methoden	57
6.4	Netzwerkarbeit der WIR-Vielfaltszentren ist essenziell	61
6.5	Befragung von Mitarbeitenden bei Neueinstellungen	65
6.6	Praxisbeispiel: „Freiwillige Selbstauskunft“ in der Verwaltung	66
7	HANDLUNGSOPTIONEN ZUR VERÄNDERUNG VON STRUKTUREN	70
7.1	Aktionen und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Verwaltung	72
7.2	Verwaltungsinterne Lernräume zur Sensibilisierung schaffen	77
7.3	Aufbau einer kommunalen Antidiskriminierungs- oder Beschwerdestelle	80

8	METHODENBEISPIEL UND JAHRESTAGE	84
8.1	Methode Privilege-Walk	86
8.2	Wichtige Jahrestage	90
9	AUSBLICK	93
10	ARBEITSMATERIAL	94
10.1	Beispielfragebogen „Freiwillige Selbstauskunft“	96
10.2	Checklisten für die eigene rassismuskritische Öffentlichkeitsarbeit	101
10.3	Online-Glossare und lehrreiche Filme	104
11	EXTERNE UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN UND ANLAUFSTELLEN	106
11.1	Deeskalierende und konfliktpräventive Anlaufstellen	108
11.2	Anlauf- und Beratungsstellen für Antidiskriminierung	111
11.3	Akteure aus Hessen für Schulungen, Workshops und Veranstaltungen	117
11.4	Akteure außerhalb Hessens	121
12	LITERATURVERZEICHNIS	129
13	IMPRESSUM	136

Hinweise

Um eine geschlechtergerechte bzw. -umfassende Sprache zu nutzen, wurden in dieser Handreichung möglichst geschlechterneutrale Begriffe und Plural verwendet.

Diese Handreichung enthält sorgfältig geprüfte Hinweise und Links zu Webseiten Dritter, für deren Inhalte letztendlich die jeweiligen Anbietenden bzw. Betreibenden die Verantwortung tragen.

1 VORWORT



Rassismus hat keinen Platz in unserer Gesellschaft – weder im Alltag noch in staatlichen Institutionen. In unserer demokratischen und vielfältigen Gesellschaft ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir uns aktiv für Gleichbehandlung, Teilhabe und Respekt einsetzen. Unsere Verwaltungen spielen dabei eine zentrale Rolle, denn sie gestalten das Leben der Bürgerinnen und Bürger tagtäglich mit und prägen das Vertrauen in den Staat.

Deshalb ist die vielfaltsorientierte Öffnung von Kommunen ein wichtiger Bestandteil unserer kommunalen Integrationsarbeit. Wir stärken die Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte und sensibilisieren die Gesellschaft insgesamt für Diskriminierungsfragen. Wir wollen Rassismus in Verwaltungen erkennen, ihn bekämpfen und die Vielfaltsorientierung von Verwaltungen voranbringen.

Institutionelle Antirassismusbearbeitung ist dabei ein individueller und struktureller Lernprozess für alle Beteiligten, der nicht einfach ist und Mut und Durchhaltevermögen erfordert. Denn für alle in Hessen lebenden Menschen gilt: Extremismus und Rassismus jedweder Form haben in Hessen und unserer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft keinen Platz.

Die Verwaltung soll ein Spiegelbild der Gesellschaft sein – offen, gerecht und vielfältig. Doch wir wissen, dass auch hier strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierungen existieren können. Umso wichtiger ist es, dass wir uns als Verwaltung dieser Verantwortung stellen und uns aktiv gegen Rassismus einsetzen. Wir brauchen eine Verwaltung, die nicht nur reagiert, sondern präventiv handelt, die sich kontinuierlich selbst hinterfragt und in der Lage ist, strukturelle Hürden abzubauen. Dafür bedarf es eines klaren Handlungsrahmens.



Erste landesweite Antidiskriminierungskampagne Hessens – Diskriminierung vorbeugen und Betroffenen Hilfe aufzeigen: Diskriminierung ist leider auch in Hessen immer noch Alltag. Die Kampagne „**Hessen. Da geht noch was.**“ zielt darauf ab, die vielen Menschen, die sich gegen Diskriminierung einsetzen, sichtbar zu machen sowie Vorurteilen und u. a. auch Rassismus entgegenzuwirken:

www.da-geht-noch-was.hessen.de

Um diesen gemeinsamen Handlungsrahmen zu definieren und vorhandenes Wissen weiterzutragen, haben WIR-Koordinationen gemeinsam mit meinem Ministerium eine Handreichung aus der Praxis für die Praxis entwickelt. Vorangestellt ist ein Beitrag, der einen Überblick über die aktuelle Studienlage in Deutschland sowie über die rechtlichen Grundlagen für eine menschenrechtsbasierte Verwaltungsarbeit gibt. Die anschließend aufgeführten Instrumente und Handlungsvorschläge zeigen Möglichkeiten auf, wie rassismuskritisches Denken in Verwaltungen verankert werden kann. Sie dienen in erster Linie als Inspiration und sollen vor allem WIR-Fachkräfte dabei unterstützen, die Thematik im eigenen Arbeitsfeld voranzutreiben.

Die WIR-Vielfaltszentren machen es vor! Sie setzen immer wieder wichtige Impulse und bringen so Veränderungen voran. Dafür danke ich allen Beteiligten.

Möge diese Broschüre eine Bereicherung für Ihre persönlichen Begegnungen sein.

Herzliche Grüße

Heike Hofmann

Heike Hofmann

Staatsministerin

Hessisches Ministerium für Arbeit,
Integration, Jugend und Soziales





2

EINLEITUNG

Aktuell wird durch den neu eingesetzten „Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor“ (kurz: NaDiRa) der dringende gesamtgesellschaftliche Handlungsbedarf in besonderer Weise verdeutlicht, den Aktivistinnen, Aktivisten und Meldestellen für Diskriminierungserfahrungen seit längerer Zeit bescheinigen: Rassismus findet in der Mitte der Gesellschaft statt und ist kein Nischenthema oder auf Rechtsextremismus begrenzt. Rassismuserfahrungen beruhen auf strukturell und institutionell verankerten Wirkmechanismen und werden durch das Fortbestehen rassistischer Wissensbestände kontinuierlich reproduziert. Rassismus tritt dabei in unterschiedlichen Formen, auf verschiedenen Ebenen und gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen zutage. Auf der individuellen Ebene zeigt sich im NaDiRa, dass die Mehrheit der Befragten die Ansicht teilt, es gebe in deutschen Behörden rassistische Diskriminierung. 90 Prozent der Befragten erkennen an, dass Rassismus in Deutschland existiert.¹ Im Alltag bedeutet das, dass zwei Drittel

der hiesigen Bevölkerung schon einmal durch eigene Erfahrungen, eigene Beobachtung oder Erzählungen aus dem persönlichen Umfeld mit Rassismus konfrontiert worden sind. Gerade Menschen mit Migrationsgeschichte², People of Color³ und muslimisch gelesene Personen erleben unter anderem durch und in Verwaltungen Rassismus und Diskriminierung in verschiedenen Formen.⁴

In der Doppelfunktion von kommunaler Verwaltung als Arbeitgeberin und staatlicher Dienstleisterin sind vor diesem Hintergrund Diskussionsprozesse hinsichtlich eines rassismuskritischen Handlungsbedarfs, des Zusammenspiels vielfaltsorientierter Öffnungsprozesse, der Zugänge *gesellschaftlich definierter Gruppen* zu staatlichen Dienstleistungen und der Innen- und Außenwirkungen von Verwaltungshandeln notwendig.

Gesellschaftlich definierte Gruppen meint unter anderem Menschen mit und ohne eigene sogenannte Migrationsgeschichte,

-
- 1 Vgl. DeZIM (2022): Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor. https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf (25.04.2023)
 - 2 Die Begrifflichkeit „Menschen mit Migrationsgeschichte“ ist in der gesellschaftspolitischen Diskussion breiter gefasst als der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“. Letzterer ist nicht geeignet, die unterschiedlichen Lebensrealitäten der vielfältigen Bevölkerung (statistisch) abzubilden. „Migrationsgeschichte“ bezieht mehr Menschen mit ein, vor allem auch Menschen, denen ein Migrationshintergrund z. B. aufgrund ihres Aussehens, ihrer Sprache, ihres Namens, ihrer Kleidung, ihrer Religion zugeschrieben wird und auch andere von Rassismus betroffene Menschen.
 - 3 Der Begriff People of Color (Singular Person of Color) wird politisch-solidaritätsstiftend als Selbstbezeichnung marginalisierter Menschen bzw. Communities verwendet, die Rassismus erfahren. Diese Selbstbezeichnung mobilisiert und verbindet sie miteinander „über die Grenzen ihrer eigenen ethnischen, nationalen, kulturellen und religiösen Gruppenzugehörigkeit. (...)“ (Vgl. Ha 2010, S. 82-83)
 - 4 Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte (2022): Themen - Rassistische Diskriminierung. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rassistische-diskriminierung> (25.04.2023) und Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022. Jahresbericht 2021. S. 43 ff. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (24.04.2023)

Menschen mit Selbstbezeichnung aus einer politischen Bewusstseins-schaffung heraus und Menschen, denen ein Nicht-Deutschsein zugeschrieben oder Deutschsein abgesprochen wird. Dazu zählen auch Menschen, die ebenfalls als eine Gruppe verstanden werden, allein durch den Zufall, dass sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit der deutschen Staatsangehörigkeit in Deutschland geboren sind. Durch die Konstruktion dieser Gruppen wird zuweilen übersehen, wie vielfältig unsere Gesellschaft ist und wie heterogen Menschen innerhalb dieser Gruppen sind.

Vielfalt, entgegen der benannten Konstruktionslinien, zeigt sich auch mit Blick auf Lebensphase und -formen, Alter, Geschlecht bzw. sexueller Orientierung, sozioökonomischem, familiärem oder beruflichem Status und Lebenswelten oder auch kulturellen und religiösen Hintergründen. Gerade dadurch können auch verschiedenste Erfahrungsräume, Interessen und Bedarfe erschlossen werden. Für Kommunalverwaltungen – in ihrer Zuständigkeit für *alle* Einwohnerinnen und Einwohner in den (kreisfreien) Städten, Gemeinden bzw. Landkreisen – sind die sich daraus ergebenden unterschiedlichsten Konstellationen und Gemeinschaften mitzudenken.

Als ausführendes Organ staatlicher Dienstleistungen sind Kommunalverwal-

tungen dazu angehalten, dass bereitgestellte bzw. bereitzustellende Angebote und Informationen bei *allen* Menschen ankommen, die in der jeweiligen Gebietskörperschaft leben. Inbegriffen in das Verwaltungshandeln ist auch eine regelmäßige Reflexion der bisherigen Aufgaben und Abläufe. Bezogen auf die jeweiligen Zielgruppen bedeutet dies je nach Dienstleistung, unter anderem bei gesetzlichen Novellierungen und daraus folgenden neuen Vorgaben, etwaige Neuausrichtungen von Maßnahmen oder eine Überprüfung bzw. Veränderung der angewendeten Kriterien für den Leistungsanspruch.

Gleichzeitig verpflichten sich kommunale Verwaltungen als Arbeitgeberinnen der Fürsorgepflicht gegenüber *allen* Mitarbeitenden. Im Zuge von vielfaltsorientierten Öffnungsprozessen zeigt sich mancherorts eine (leichte) positive Entwicklung, die belegt, dass das Personal von Verwaltungen diverser wird. Andererseits sind die Mitarbeitenden, vor allem im höheren Dienst und in den Leitungspositionen, derzeit noch mehrheitlich *weiß*⁵ positioniert. Menschen mit Migrations- oder auch Fluchtgeschichte, Schwarze Menschen⁶ bzw. allgemeiner gefasst People of Color und Menschen unterschiedlichen Glaubens hingegen sind in Verwaltungen noch deutlich unterrepräsentiert und im Hinblick auf ihre Tätigkeiten überqualifiziert.⁷

5 „*Weiß*“ wird zur Hervorhebung kursiv geschrieben, um darauf hinzuweisen, dass „weißsein“ eine kontextabhängige und gesellschaftsbezogene Positionierung darstellt und keine Farbe abbildet.

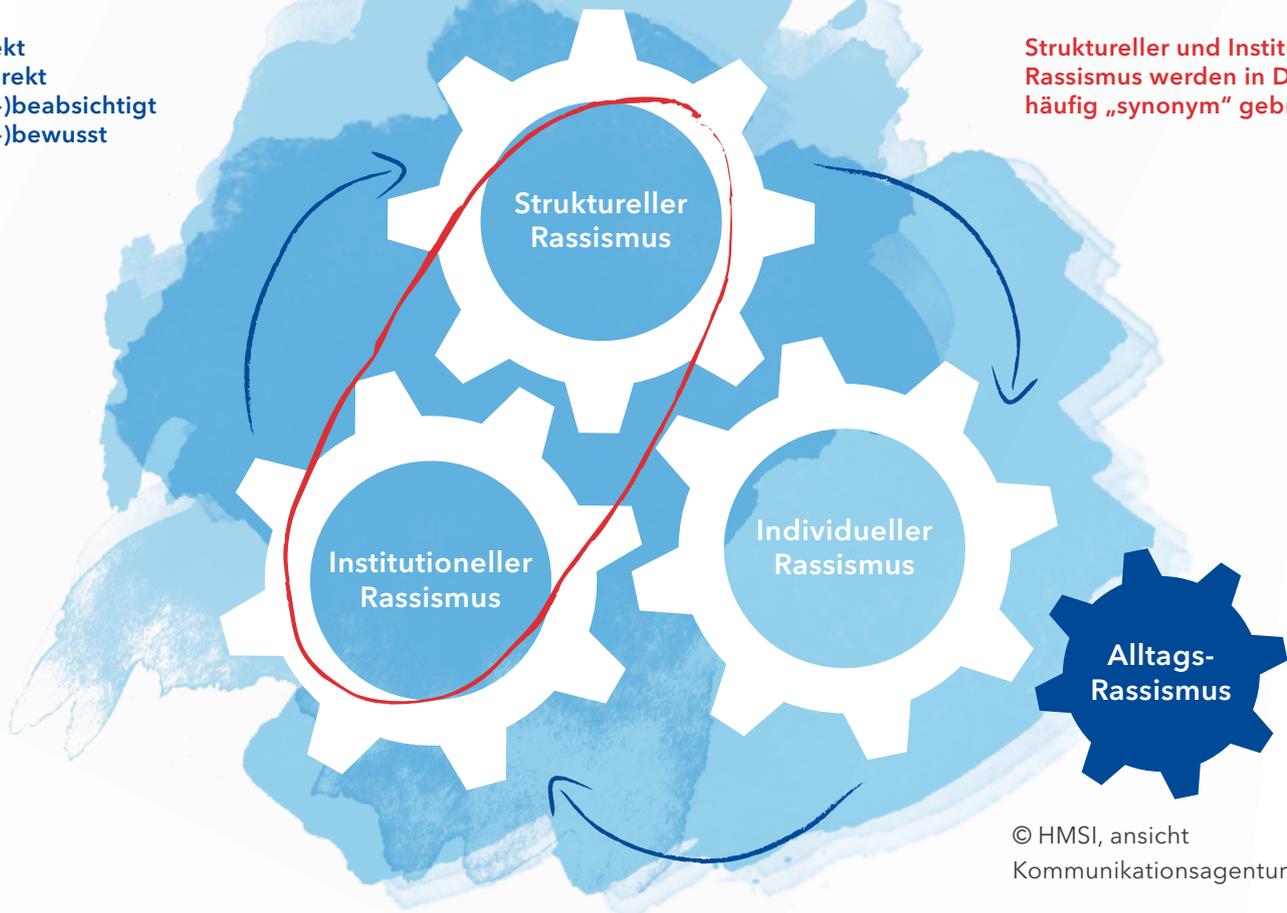
6 „*Schwarze*“ Menschen wird in dieser Publikation mit großem S geschrieben, da es sich um eine Selbstbezeichnung deutschsprachiger Menschen handelt.

7 Vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020) https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Bevoelkerungsforschung-Aktuell-6-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (05.01.2023)

RASSISMUS-FORMEN

direkt
indirekt
(un-)beabsichtigt
(un-)bewusst

Struktureller und Institutioneller
Rassismus werden in Diskursen
häufig „synonym“ gebraucht!



© HMSI, ansicht
Kommunikationsagentur

Auf dem Weg hin zu einer vielfach proklamierten offenen und vielfältigen Gesellschaft, erfährt die Sensibilisierung für diskriminierendes und rassistisches Verwaltungshandeln und entsprechende Wissensbestände höchste Priorität. Rassismus- und diskriminierungskritisches Denken und Handeln im Verwaltungsalltag sind somit gefordert. Dies gilt für die interne und externe Kommunikation ebenso wie im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern⁸. Eine Analyse von Verwaltung als Organisationseinheit gilt gleichermaßen als Teilziel einer vielfaltsorientierten Öffnung. Das bedeutet, die in Verwaltungen vorherrschenden Struk-

turen, wie die einzelnen Organisations-ebenen, Hierarchien und institutionellen Praktiken bzw. Vorgaben – mitunter gesetzlichen Vorgaben – und Machtpositionen, zu hinterfragen bzw. kritisch zu beleuchten.

So unterteilt sich das Feld in Individuellen, Institutionellen und Strukturellen Rassismus. In der Gesamtbetrachtung aller Ebenen, ist es neben der individuellen Reflexion bewusster bzw. unbewusster tief verwurzelter rassistischer Denkstrukturen und des Handelns notwendig, eine Reflexion auf der Ebene der Organisation und ihrer Strukturen durchzuführen. Dabei ist

8 Unter „Bürgerinnen und Bürgern“ sind in dieser Handreichung alle Menschen gemeint, die in einer Stadt, Gemeinde oder einem Dorf leben, unabhängig davon, ob sie wahlberechtigt z. B. nach der Hessischen Gemeindeordnung (§ 8a) sind oder nicht. Damit, dass jede Einwohnerin, jeder Einwohner als Bürgerin oder Bürger anzusehen ist, lehnen sich die Autorinnen und Autoren dieser Handreichung der Global Charter for Human Rights in the City (CISDP Carta-Agenda Tripa: CISDP Carta-Agenda (uclg-cisd.org), S. 9) und der Europäischen Charta zum Schutz der Menschenrechte in der Stadt (CISDP Carta Europea Tripa: CISDP Carta Europea (uclg-cisd.org), S. 10) an.

das Zusammenwirken der Ebenen sowie die Auswirkungen zu beleuchten, die zum Fortbestehen von (rassistischer) Diskriminierung führen.

Auf diesem Weg sind auf allen Ebenen Offenheit und eine neue bzw. konstruktive Fehlerkultur unabdingbar. Es ist eine Abkehr von Schuldzuweisungen gefragt, hin zu einer (neuen) Wahrnehmung von Rassismus und der Anerkennung der Erfahrungen von Betroffenen, seien es Mitarbeitende innerhalb von Verwaltungen oder Bürgerinnen und Bürger, die die staatlichen Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Besonders in der Rolle als bereitstellendes Organ staatlicher Dienstleistungen sind Verwaltungen und kommunale Institutionen dazu angehalten, einen diskriminierungs- und rassistischn-freien Zugang zu gesetzlichen Ansprüchen bzw. zu anderen Verwaltungsdienstleistungen zu gewährleisten. Ziel ist es, Vertrauen zu gewinnen, Benachteiligungen entgegenzuwirken und sich an den Erfahrungsräumen und Bedürfnissen der Menschen zu orientieren.

Ein Prozess der Begegnung ist notwendig, um bestehende Strukturen zu hinterfragen, die ggf. bislang als Normalität angenommen und mit jahrzehntelanger Praxis zementiert wurden. In Behörden und der politischen Praxis muss das Bewusstsein für Rassismus geschärft und ggf. ein Mentalitätswechsel angeregt werden. Dieser sollte mehr Flexibilität bieten und eine Abkehr von starren Verwaltungsverfahren und Handlungsroutinen ermöglichen. Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung besteht Handlungsbe-

darf auf allen Ebenen – individuell, institutionell und strukturell. Daher sind *alle* Mitarbeitenden gefordert, ihr eigenes Handeln und ihre Haltung, ihre Sprache und ihren schriftlichen Kommunikationsstil, ihre etwaigen Vorurteile, Stereotype sowie Privilegien und Machtposition, etc. kritisch zu betrachten und sich zu sensibilisieren. Auf institutioneller Ebene sind die Bewusstseins-schaffung und der Mentalitätswechsel auch nicht gleichförmig zu betrachten, sondern in der Abhängigkeit zu institutionellen Hierarchien und Rollenbildern, ausdifferenzierten Verantwortungsbereichen und den individuellen Stellenprofilen. Beispielsweise ergeben sich für Auszubildende und Studierende in Verwaltungen unterschiedliche Schwerpunkte hinsichtlich der Sensibilisierung im Vergleich zu Leitungspositionen bzw. Führungskräften.

Wichtige Instrumente von Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen im Rahmen vielfaltsorientierter Öffnungsprozesse sind beispielsweise Fortbildungsangebote, Workshops und Coachings. Die Vorurteilsübersetzung (Entstehung - Funktion - Folgen) sowie Beteiligung der Mitarbeitenden an diesen Entwicklungsprozessen sind Ziel wie Anspruch zugleich und deren Grundlage. Das heißt, (es muss deutlich sein) dass die Vielfaltsorientierung keine zusätzliche Aufgabe bedeutet, sondern vorteilhaft und nutzbringend für die berufliche Praxis ist. Sie ermöglicht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter, sich gleichwertig und mit den eigenen fachlichen Expertisen sowie persönlichen Kompetenzen in die jeweiligen Arbeitsteams einzubringen.

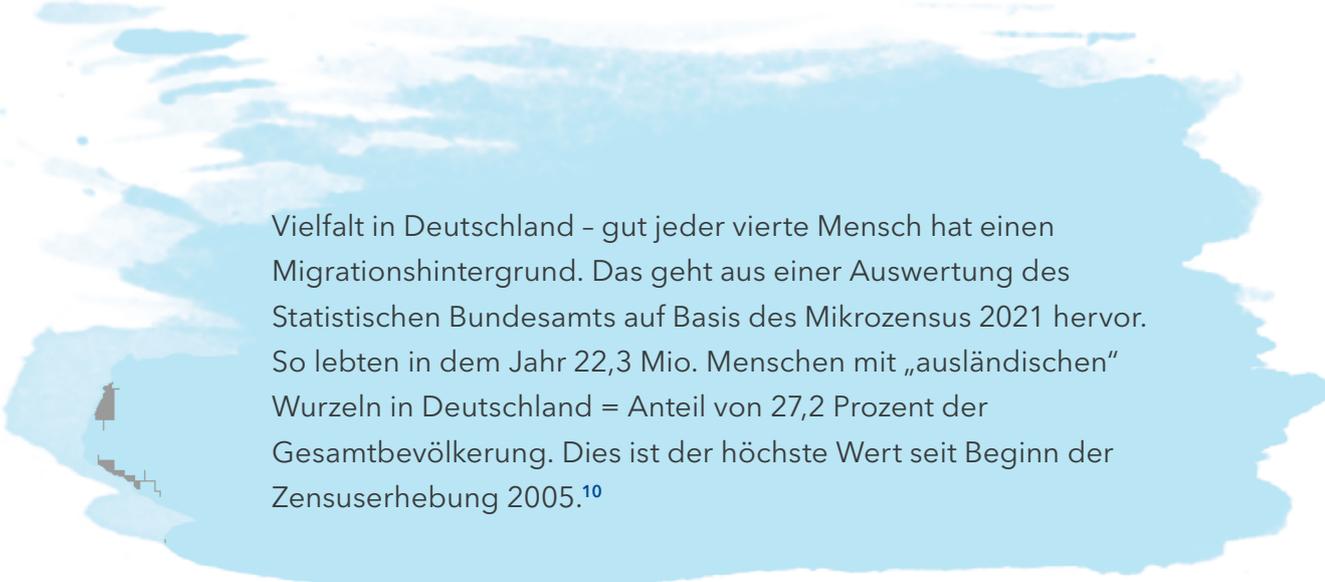
Auch der Beitritt zur Charta der Vielfalt, abteilungsübergreifende Arbeitsgruppen zu Mehrfachdiskriminierung, Befragungen, Teilnahme an den Internationalen Wochen gegen Rassismus, kommunale Leitbilder, Vielfaltskonzepte oder Gütesiegel können weitere Werkzeuge für „offene“ diskriminierungs- bzw. rassistuskritische Verwaltungen sein. Oberstes Leitprinzip, um *allen* Menschen mit der gebotenen Wertschätzung und Empathie zu begegnen, bleibt und ist, die Zugänge zu den Angeboten und Informationen von Verwaltungen zu ermöglichen und vorurteilsfrei notwendige Informationen über die betreffenden Belange bereitzustellen.

Um sich verstärkt mit dem Thema Struktureller bzw. Institutioneller Rassismus in Verwaltungen auseinanderzusetzen wurde eine interkommunale Arbeitsgruppe (AG) im Rahmen des WIR-Programms gegründet. Diese AG setzte sich aus WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren aus den WIR-Vielfaltszentren in Hessen und Fachpersonal des WIR-Referates des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales zusammen. Ziel war, eine Handreichung zu erstellen, die sich mit der Thematik „Struktureller / Institutioneller Rassismus“

auseinandersetzt und dabei den Schwerpunkt auf rassistussensibles Handeln innerhalb von Kommunalverwaltungen legt. Einige WIR-Vielfaltszentren haben schon Maßnahmen erarbeitet oder setzen diese bereits um. So ging es insbesondere darum, bereits vorhandene Informationen und Beispiele guter Praxis zusammenzutragen. Diese Handreichung für die Praxis kann im Rahmen der Publikationsreihe⁹ im WIR-Programm auch als Fortschreibung verstanden werden.

Der AG ging es insbesondere darum, in dem Bewusstsein, dass nicht alle Facetten aufgegriffen und bearbeitet werden können, den Themenkomplex aus wissenschaftlicher Perspektive zu beleuchten, den staatlichen Auftrag von Kommunen und die örtlichen Ausgangslagen hervorzuheben und bereits angewandte Methoden und Praxisbeispiele Kommunen, insbesondere den (neuen) WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren der Vielfaltszentren, als Anregung und Arbeitshilfen zur Verfügung zu stellen. Ergänzt wird diese Handreichung durch Material, eine Sammlung von Anlauf-, Beratungs- und Informationsstellen sowie Workshop anbietende und mögliche Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner.

9 Siehe auch WIR-Publikationen, wie z. B. Praxisleitfaden II – Interkulturelle Schulungsangebote in der Kommune“ (2017), Praxisleitfaden I: Interkulturelle Öffnung. Schwerpunkte: Interkulturelle Kompetenz im Personalauswahlverfahren. Erfassung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (2016) <https://integrationskompass.hessen.de/aktuellesmediathek/publikationen> (25.04.2023)



Vielfalt in Deutschland – gut jeder vierte Mensch hat einen Migrationshintergrund. Das geht aus einer Auswertung des Statistischen Bundesamts auf Basis des Mikrozensus 2021 hervor. So lebten in dem Jahr 22,3 Mio. Menschen mit „ausländischen“ Wurzeln in Deutschland = Anteil von 27,2 Prozent der Gesamtbevölkerung. Dies ist der höchste Wert seit Beginn der Zensuserhebung 2005.¹⁰

10 Vgl. Destatis (2022): Pressemitteilung Nr. 162 vom 12. April 2022. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/04/PD22_162_125.html (25.04.2023)





3

**WISSENSCHAFTLICHE
EINORDNUNG:
*DR. HARPREET
KAUR CHOLIA***

3.1 RASSISMUS- UND DISKRIMINIERUNGS- KRITISCHES DENKEN UND RASSISMUSKRITIK – EINE ANNÄHERUNG

*Namensartikel von Frau Dr. Harpreet Kaur Cholia¹¹,
Leiterin Stabstelle Antidiskriminierung der Stadt Frankfurt*

„Rassismus trifft nicht alle, aber betrifft alle.“

Einleitung

Rassismus und Diskriminierung sind für viele Menschen Realität und Alltag in Deutschland. Es sind nicht nur globale Ereignisse wie die Proteste der „Black Lives Matters“- Bewegung oder die Aufklärungsarbeit zu den rassistischen Morden in Hanau, oder die Debatten über institutionelle Diskriminierung und Rassismus in der Polizei und in den Behörden, um nur einige Beispiele zu nennen, die zu einer Erneuerung der Auseinandersetzungen über historischen, strukturellen, institutionellen und (Alltags-)Rassismus geführt haben. Rassismus ist zu einem zentralen Thema in gesellschaftlichen Diskursen geworden, auch wenn Wissenschaftler*innen, antirassistische Organisationen und (post-)migrantische und Betroffene-Initia-

tiven seit Jahrzehnten die Auswirkungen von Rassismus thematisieren und dazu Wissen produzieren (Cholia & Jänicke, 2021). Bundes- und Landesregierungen widmen sich in den letzten Jahren zunehmend mit geförderten Projekten und Programmen dem Thema. Der im November 2020 verabschiedete Maßnahmenkatalog der Bundesregierung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus fordert ein gestärktes Bewusstsein für rassistische Tendenzen in der Gesellschaft ein. Und allein im Jahr 2022, durch die Benennung und Einsetzung einer Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus, deren kürzlich erfolgte Veröffentlichung des Lageberichts *Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Hand-*

11 Promovierte Soziologin an der Goethe Universität zur Postmigrantischen Gesellschaft mit den Schwerpunkten: Geschlecht, Rassismus, Intersektionalität und urbane Soziologie. Seit 01.09.2022 Leiterin der Stabsstelle für Antidiskriminierung beim Magistrat der Stadt Frankfurt a. M.. Davor Leiterin des Bereichs Diversität & Demokratie und Projektleitung: „Wo kommst Du *eigentlich* her? Lernräume Schaffen für Sensibilisierung, Perspektivenvielfalt und Empowerment“ der GFFB gGmbH Frankfurt a. M. 2020-2022 (Gefördert aus dem AMIF und dem Landesprogramm WIR – Vielfalt und Teilhabe). Im Zeitraum 2015 bis 2021 Vorstandsvorsitzende des Hessischen Flüchtlingsrates. Sie schreibt und veröffentlicht zum Thema Rechter und Rassistischer Gewalt, Diversität und Institutioneller Diskriminierung und Rassismus.

lungsfelder, Maßnahmen¹² und der De-
zim-Studie *Rassistische Realitäten*¹³, gibt
es bundesweit Ansätze zu einer stärkeren
gesellschaftlichen Auseinandersetzung
mit dem Thema auf strukturellen, institu-
tionellen und alltagsbezogenen Ebenen.

Wenngleich das Thema Rassismus und
seine verschiedenen Ebenen immer sicht-
barer werden, ist es bis heute schwierig,
das Thema in gesamtgesellschaftlichen
Debatten nachhaltig zu verankern. Bereits
der Begriff des Rassismus an sich pola-
risiert die Menschen und wird ständig
debattiert. Die Debatte wird aufgrund
zweier Faktoren immer wieder aktuali-
siert. Erstens ist der Begriff komplex und
es gibt auch vielfache Vorstellungen von
dem Begriff. Zweitens ist er ein hochpoli-
tischer Begriff, der in die immer deutlich
sichtbarer werdenden Realitäten von
alltäglichem und institutionellem Rassis-
mus und Diskriminierung eingebunden ist
(Rommelpacher, 2009). Die Schwierigkeit
bei der Diskussion über Rassismus be-
stand in Deutschland schon lange darin,
dass er zumeist als Randphänomen be-
schrieben wurde, als Problem des „rech-
ten Randes“ oder als Problem sogenann-
ter Randgruppen (Mecheril, 2007; Attia
2014). Jedoch zeigen die neuen Ergeb-
nisse der bereits oben genannten Studie
von DEZIM *Rassistische Realitäten*, dass

mindestens 90 Prozent der deutschen
Bevölkerung Rassismus als eine alltäg-
liche Realität wahrnehmen, die auch all-
tägliche und institutionelle Dimensionen
aufweist.¹⁴ Dennoch ist es nach wie vor
schwierig, Rassismus im täglichen Leben
und in den Institutionen und (Arbeits-)
Strukturen, in denen wir uns befinden, zu
benennen, ohne dass es zu Konflikten,
Widersprüchlichkeiten und Unverständnis
gegenüber dem Thema kommt.

Daher hat der folgende Text das Ziel, zum
Thema Rassismus eine wissenschaftliche
Rahmung zu präsentieren, mit einem
(feministischen) postkolonialen histori-
schen Blickwinkel und Impulsen, mit einer
Orientierung an der angloamerikanischen
„Critical Race“ Theorie sowie einem Fokus
auf Literatur und Debatten, die aus dem
deutschsprachigen Kontext stammen.
Das Kombinieren dieser Perspektiven
kann dazu dienen, das Bewusstsein und
die Reflexion der eigenen Rolle und des
Handelns in der Praxis zu schärfen. Die
populären Konzepte wie „Fremdenfeind-
lichkeit“ und „Ausländerfeindlichkeit“ sind
nicht dienlich, da viele Betroffenen als
vermeintlich Fremde und Ausländer sym-
bolisch die Zugehörigkeit zu Deutschland
abgesprochen werden, obwohl viele in
Deutschland aufgewachsen sind und auch
die Staatsangehörigkeit besitzen. Reflek-

-
- 12 Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration;
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2023, 01.02.2023) *Rassismus in Deutschland:
Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen*, Berlin.
 - 13 Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022, 01.11.2022).
*Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum
Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*, Berlin.
 - 14 Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022, 01.11.2022).
*Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum
Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*, Berlin, S.3.

tieren durch diese Linse kann uns dazu bewegen, über die Bedeutung des Umgangs mit Rassismus nachzudenken. Der Text leitet dann über zur Rassismuskritik und zeigt, wie uns eine reflexive Sichtweise in unserem Alltag unterstützen kann, Rassismus zu erkennen und Handlungs-

möglichkeiten zu entwickeln, um dagegen zu wirken. Dieser Text soll wissenschaftliche Perspektiven und Denkweisen aufzeigen, die für den präsenter werdenden alltäglichen Diskurs theoretisch produktiv sein könnten.

Rassismus ein Prozess des „Otherings“

Rassismus wird als eine Ideologie von Herrschaft und Dominanz, sowie als eine diskursive und soziale Praxis verstanden. In der internationalen Forschung wird deutlich, dass es keine einheitliche Begriffsverwendung gibt, da die zahlreichen theoretischen Perspektiven und Disziplinen unterschiedliche Aspekte des Phänomens betonen. Jedoch ist es möglich, Rassismusverständnisse aus verschiedenen globalisierten Orten, wie den angloamerikanischen und europäischen Räumen, zusammenzutragen und Gemeinsamkeiten festzustellen.

Rassismus ist ein Ordnungssystem und eine Konstruktion von Differenz mit einer Machtdimension („Othering“), die ein „Wir“ (positiv) konstruiert, das zu einer Gesellschaft gehört, und ein „Ihr“ (ne-

gativ), das nicht dazu gehört. **Im Zusammenhang mit Studien über Rassismus wird der Begriff „Othering“ gewöhnlich mit der Arbeit von Stuart Hall in Verbindung gebracht.** Stuart Hall, ein britischer Soziologe, ist Mitbegründer der „Cultural Studies“ in Großbritannien und gehörte der postmarxistischen Denkschule an. **Als „Othering“ (Andersmachung)¹⁵ wird ein Mechanismus bezeichnet, bei dem eine Person sich selbst und ihr soziales Ansehen hervorhebt, indem sie Menschen mit anderen Merkmalen als „fremd“ bzw. „andersartig“ kategorisiert.** Hall erklärt, dass eine positive Identität durch die Kontrastierung eines abgewerteten Anderen konstruiert wird und eine wichtige Rolle bei der Entwicklung rassistischer Bilder und Diskurse spielt (vgl. Hall 1997).¹⁶

15 Feministische Werke wie Simone de Beauvoirs *Das zweite Geschlecht* (1993) konzentrierten sich auf das „Othering“ von Frauen als sexuelle Körper, die im Mittelpunkt des „Othering“ stehen. Patricia Hill Collins Arbeit über die „Matrix der Beherrschung“ konzentriert sich ebenfalls auf das „Othering“ in Bezug auf Frauen mit intersektionalen Unterschieden. Auf die Arbeit von Patricia Hill Collins werde ich später im Text eingehen, wenn ich die Bedeutung von intersektionalen Rahmenwerken für die Analyse von Rassismus diskutiere.

16 In seinem Werk *Spectacle of the other* (1997) schreibt Stuart Hall über die Auswirkungen der Klassifizierung und Stereotypisierung verschiedener Formen von Unterschieden in der Gesellschaft und argumentiert, dass Stereotype dazu verwendet werden, die Grenzen zwischen verschiedenen Gruppen von Menschen aufrechtzuerhalten. In seiner Schrift bietet er verschiedene kulturelle Strategien an, die zur Bekämpfung und zum Abbau von Stereotypen eingesetzt werden können. Allerdings warnt er davor, dass es aufgrund des binären Charakters von Stereotypen und nicht-statischen Identitäten (die sich mit der Zeit und dem Ort, an dem man sich befindet, ändern können) eine Herausforderung sein kann, diese zu bekämpfen.

Der Prozess des „Othering“ funktioniert als kultureller Mechanismus, der durch die Betonung von Unterschieden ermöglicht, dass das Selbst aufgewertet und das „Andere“ als „fremd“ und minderwertig eingestuft wird. Dies lässt sich an dem Beispiel der Konstruktion des „Westens“ und des „Okzidents“ verdeutlichen. Hier kann auf Edwards Saids Werk „*Orientalismus*“ (1978) verwiesen werden, das als Schlüsselwerk der postkolonialen Studien gilt. Said stellt dar, wie die westliche Wissenschaft den sogenannten Orient durch den Imperialismus konstruiert hat, der bis in die europäische Aufklärung zurückreicht. Said definiert, wie der Westen mit dem ‚Orient‘ als Teil europäisch-imperialer Wissensproduktion umgegangen ist:

„Der Orientalismus ist ein westlicher Stil zur Beherrschung, Umstrukturierung und Autorität des Orients. ...Ich behaupte, dass man ohne eine Untersuchung des Orientalismus als Diskurs unmöglich die enorm systematische Disziplin verstehen kann, mit der die europäische Kultur in der Lage war, den Orient in der Zeit nach der Aufklärung politisch, soziologisch, militärisch, ideologisch, wissenschaftlich und imaginativ zu verwalten - und sogar zu produzieren.“ (Said 1978, S. 3)¹⁷

Das westliche Denken produzierte Bilder und Wissen über das, was sie als orientalisches betrachteten, und wie Steven Seidman (2013) schreibt, wurde es zur konzeptionellen Linse dafür, wie die Europäer*innen die Welt verstanden (Seidman, 2013, S.44). Er argumentiert, dass der europäische Imperialismus zentral mit der Binarität zwischen „Moderne“ und „Tradition“ operierte (S. 50). Indem er sich auf „vergangene Gesellschaften“ bezog, die vermeintlich von Irrationalität, Kollektivität und Ritualen geprägt waren, konnte der Westen seine Position als individualistisch, fortschrittlich und logisch, also modern, bestätigen. In seinem Werk *The West and the Rest: Discourse and Power* (1992) erörtert Stuart Hall die Entstehung von Diskursen im Zusammenhang mit der europäischen Expansion und kolonialer Aneignung. Nachdem er die historischen Prozesse der Entstehung des Westens untersucht hat, wendet sich Hall der Frage zu, wie man auf Unterschiede stieß und wie sich Diskurse über „den Westen und den Rest“ bildeten. Wie Said vertritt auch er die Ansicht, dass die Entstehung der Idee des Westens für die Aufklärung von zentraler Bedeutung ist (1992, S. 85). Die negative Zuschreibung von Menschen und Gruppen ermöglichte eine Legitimation, ständig einen Unterschied zwischen „wir“ (als Norm) und „die“ (als fremd) zu konstruieren.

17 Die Autorin ist verantwortlich für die Übersetzung des Zitats in die deutsche Sprache.

Rassismus ein gesellschaftliches Verhältnis und ein Ordnungssystem

Aus diesem Grund ist es von entscheidender Bedeutung, die langjährige Geschichte des Rassismus zu kontextualisieren, die ein System von Diskursen und Praktiken geschaffen hat, das Machtverhältnisse legitimiert, reproduziert und unsere Gesellschaft strukturiert. Hierzu ist es auch sinnvoll, über den Begriff „Dominanzgesellschaft“ (Rommelspacher, 1995) näher nachzudenken. Die „Dominanzgesellschaft“, ist ein Begriff und Diskurs, der in den 1990er Jahren von der Psychologin und Pädagogin Birgit Rommelspacher geprägt wurde. Er zeigt nicht nur, wie gesellschaftliche Machtverhältnisse strukturell und in gesellschaftlichen Institutionen wirksam sind, sondern auch durch Menschen auf der individuellen Ebene verinnerlicht und interaktiv ausgeübt wird. Dominanzkultur bedeutet,

„dass unsere ganze Lebensweise, unsere Selbstinterpretationen sowie die Bilder, die wir von anderen entwerfen, in Kategorien der Über- und Unterordnung gefasst sind“ (Rommelspacher, 1995, S. 22)

Im Kontext des Rassismus führte die Konstruktion der Theorie eines „Rassensystems“ auf der Grundlage biologischer Merkmale zur Naturalisierung sozialer und kultureller Unterschiede, was zur Folge hatte, dass die Menschen in rassistischen Kategorien homogenisiert und gleichzeitig in Hierarchien eingeordnet wurden. In diesem Sinne führt es uns zu dem Verständnis, dass Rassismus nicht nur ein individueller Akt der Intoleranz oder des Vorurteils ist, sondern ein System, das gesellschaftliche Hierarchien legitimiert und ordnet, die auf Ausgrenzung und Diskriminierung konstruierter Gruppen basieren. So lässt sich, wie Rommelspacher schreibt, Rassismus als ein „gesellschaftliches Verhältnis“ begreifen (Rommelspacher, 2009). Diese Hierarchisierung der Menschen führt nicht nur zu einer symbolischen Ordnung, sondern ist mit der Durchsetzungskraft gesellschaftlicher Macht und der Legitimation von Ungleichheit verbunden. Durch Unterscheidungen werden Benachteiligungen erzeugt und legitimiert, um privilegierte Interessen durchzusetzen (Mecheril & Melter, 2010, S. 150).

Rassismus als ein Privilegiensystem

Wenn man sich bewusst ist, dass Rassismus die Gesellschaft so ordnet, dass es Gruppen von Menschen gibt, die systematisch benachteiligt werden, bedeutet das im Umkehrschluss, dass es Gruppen von Menschen gibt, die über Privilegien verfügen. Die zumeist unsichtbaren weil

nicht erkannten Privilegien, die die Mitglieder der weißen Dominanzgesellschaft erfahren, dienen dazu, die rassistische Hierarchisierung aufrecht zu erhalten. Dieses System wird oft als „weißes Privileg“ bezeichnet. Dieser Begriff wurde in den späten achtziger Jahren in den

USA in der Disziplin der „ethnischen Studien“ geprägt. Die feministische und antirassistische Wissenschaftlerin Peggy McIntosh zeigte in ihrem bekannten Essay „*White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*“ (1989) 50 alltägliche Beispiele auf, in denen weiße Menschen Privilegien erfahren – in den meisten Fällen, ohne sich dessen bewusst zu sein. Die Metapher des unsichtbaren Rucksacks spiegelt die unsichtbaren Systeme von Privilegien und unverdienten Vorteilen wider. Dieses Werk war wichtig, um Debatten über durch Rassismus produzierte Privilegien in den USA anzustoßen. Diese Debatten hielten später, Anfang 2000, mit der Etablierung der kritischen Weißseins-Forschung¹⁸ auch in Deutschland Einzug.

Wenn verstanden wird, dass Rassismus nicht nur diskriminiert, sondern auch ein Privilegiensystem ist, stellt sich oft die Frage, was dagegen zu tun ist, wenn weiße Personen über gewisse Privilegien verfügen. Es kann hilfreich sein, auf die Antworten zu blicken, die in den Werken postkolonialer Denker*innen wie Gayatri Chakravorty Spivak gegeben werden. Spivak ordnet sich selbst ebenfalls wie Stuart Hall der postmarxistischen Denkschule zu. Aus dem globalen Süden kommend, hat sie jedoch auch mit feministischen und poststrukturellen Ansätzen gearbeitet, die ihr einen kritischen Blick auf den

Eurozentrismus ermöglichten. Ihr Konzept des „Verlernens des eigenen Privilegs als Verlust“ (Spivak, 1990, S. 42) fordert die Anerkennung der Art und Weise, wie dominante Darstellungen das Leben und die Erfahrungen von entmachteten Gruppen ignoriert haben, und diskutiert die Schwierigkeiten des „Verlernens“ von Privilegien.

„Verlernen“ bedeutet in diesem Fall, dass die unausgesprochenen Machtstrukturen, die verwendet werden, um Privilegien zuzuweisen und zu gewährleisten, offen benannt werden. Auch bedeutet es, die Wissensproduktion zu destabilisieren, die an der Begründung und Verwaltung dieser Unterdrückung beteiligt ist und die die Wissensproduktion der Unterdrückten ausgrenzt. Diese herrschende Wissensproduktion wird oft als Objektivität bezeichnet, ohne ihren Wahrheitsgehalt in Frage zu stellen. Spivak lädt jede Person dazu ein, die eigene soziale Position und die damit verbundenen Privilegien kennenzulernen und herauszufordern. Gleichzeitig fordert sie uns auf zu bemerken und anzuerkennen, dass Privilegien nicht nur denen etwas vorenthalten, die sie nicht haben, sondern, dass auch diejenigen, die über Privilegien verfügen, von wesentlichen Werten und Erfahrungen abgeschnitten sind.

18 Kritisches Weißsein ist eine Disziplin, die sich nicht in erster Linie auf die Menschen konzentriert, die diesen Rassismus und diese Diskriminierung erleben, sondern die Strukturen untersucht, die das weiße Privileg im Kontext historischer, sozialer und wirtschaftlicher Analysen hervorbringen.

Also wird es notwendig und hilfreich sein, sich selbst folgende Fragen zu stellen:

- Welche Erfahrungen bleiben uns verschlossen, weil wir bestimmte Privilegien haben?
- Auf welcher Macht gründen unsere Privilegien?
- Welche Ressourcen bleiben uns verschlossen, weil wir privilegiert sind?
- Was und wen können wir nicht hören, wenn wir bestimmte Privilegien haben?

Das klingt zunächst wie eine normale und selbstverständliche Haltung. Wenn aber beobachtet wird, wie bestimmte Stimmen und Positionen gerade auch in Institutionen immer wieder aus dem Fokus der Relevanz gedrängt werden, wird deutlich, worauf diese Forderung abzielt. Das Zuhören selbst ist nicht nur ein Mittel, um Unterdrückte und Privilegierte in ein gleichwertiges Verhältnis zueinander zu versetzen, es ist zudem das Mittel der Destabilisierung von Strukturen, die an

der Produktion von Ungleichheit beteiligt sind. Dieses Konzept wird jedoch noch komplexer, wenn man versteht, dass unsere Privilegien auch davon abhängen, wie sich unsere ethnische und oder soziale Herkunft, unser Geschlecht, unsere sexuelle Orientierung, unser Alter, unsere Klassenzugehörigkeit und andere Identitäten überschneiden und zusammenwirken. Wichtig ist es daher, sich dem Konzept der Intersektionalität zuzuwenden.

Rassismus im Kontext von Intersektionalität

Zeitgleich mit der Entwicklung der kritischen Weißseins-Studien und der ethnischen Studien arbeiteten in den achtziger Jahren Akademiker*innen an der „critical race theory“, für die der Begriff Intersektionalität von der Wissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw geprägt wurde. Der Begriff „Intersektionalität“ wurde von Crenshaw in ihrem Essay *Demarginalising the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory, and Anti-Racist Politics* (Crenshaw, 1989) formuliert. Der Begriff war eine Antwort auf die Notwen-

digkeit, einen Zustand zu beschreiben, in dem bestimmte Menschen von verschiedenen Formen der Ausgrenzung und Unterdrückung betroffen sind. Mit dem Begriff der Intersektionalität wird benannt, dass die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen der Diskriminierung einer Person in der sozialen und gesellschaftlichen Realität existieren.

Crenshaw ist eine prominente Schwarze feministische Juristin, die sich für die Entwicklung einer schwarzen feministischen

Kritik einsetzt und die Tendenz problematisiert, ‚Rasse‘ und Geschlecht als sich gegenseitig ausschließende Kategorien der Erfahrung und Analyse zu behandeln. Sie argumentierte in ihrem bekannten Text außerdem, dass ein einachsiger Rahmen nicht in der Lage ist, die Multidimensionalität der Erfahrungen Schwarzer Frauen zu erfassen. Durch ihre Untersuchung des Antidiskriminierungsrechts, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik legte Crenshaw die theoretischen Grenzen offen, die die Versuche, feministische und antirassistische Analysen zu erweitern, tatsächlich einschränken (S. 154-165). Ihre Kollegin Patricia Hill

Collins siedelt Intersektionalität in einem Feld an, das sie als *Matrix of Domination* (Matrix der Herrschaft) bezeichnet. Collins bezieht sich, im Gegensatz zu Crenshaw, dabei auf die unterschiedlichen Formen von Herrschaft. Die Matrix der Herrschaft zielt auf die Erkenntnis ab, dass die sich überschneidenden Formen von Unterdrückung miteinander in einem organisierten Zusammenhang stehen. Ungeachtet der spezifischen Überschneidungen können wir strukturelle, fachliche, hegemoniale oder zwischenmenschliche Machtinstrumente in sehr unterschiedlichen Formen der Unterdrückung wiederfinden (Collins, 1990).

Rassismus trifft nicht alle, aber betrifft alle - die Notwendigkeit der Rassismuskritik

Wenn Rassismus durch eine historische und auch strukturelle Linse verstanden wird, kann er nicht nur als eine Handlung eines Individuums, sondern als ein gesellschaftliches Verhältnis begriffen werden. Rassismus und seine Intersektionen mit anderen Formen von Ungleichheit durchdringen alle Sphären unseres Lebens. Es ist längst klar, dass er sich auf verschiedenen Ebenen manifestiert - strukturell, in den Institutionen und auch in zwischenmenschlichen Interaktionen im Alltag. In der Auseinandersetzung mit Rassismus ist es entscheidend, ein Verständnis dafür zu entwickeln, wie rassistische Strukturen auf den verschiedenen Ebenen tief verankert sind. Nur dann ist es möglich, Strategien zu entwickeln, die rassistische Strukturen

abbauen und ihnen entgegenwirken. Es ist daher eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, ihn zu bekämpfen und eine rassismuskritische Perspektive zu erarbeiten, auch wenn es ein unangenehmer und schwieriger Prozess ist. Dennoch ist es ein Thema, das uns in unserer Heterogenität auf unterschiedliche Weise bewegt. Es kann Schweigen erzeugen, es kann Formen des Widerstands hervorrufen, es kann Unbehagen verursachen. Sich auf diesen Prozess einzulassen, bedeutet die Notwendigkeit von Denk-, Sprech- und Handlungsweisen, die eine starke Sensibilität, eine klare Haltung, Offenheit für eine Dialogbereitschaft und Selbstreflexionsfähigkeit erfordern.

„In einer rassistischen Gesellschaft reicht es nicht aus, nicht-rassistisch zu sein, wir müssen antirassistisch sein.“¹⁹

- Verständnis - Reflektion - Handlung in der Praxis

Das Zitat stammt von Angela Davis. Davis erinnert uns daran, dass obwohl der Rassismus in unsere Gesellschaft eingewoben ist, sich jeder Mensch aktiv für die Beseitigung der rassistischen Ungleichheiten einsetzen sollte, um eine gleichberechtigte und solidarische Gesellschaft zu schaffen.

Der erste Schritt ist zu verstehen und zu begreifen, was Rassismus ist, wie seine Strukturen und Mechanismen funktionieren, und wie man sie verändern kann. Es erfordert gesellschaftliches und politi-

sches Orientierungswissen, um die eigenen Erfahrungen in alltäglichen Lebenswelten einzuordnen, zu bewerten und zu handeln. Diese Auseinandersetzung bedeutet, dass es nicht nur einer (*Selbst-*) *Reflexionsfähigkeit* bedarf, sondern auch einer *Verletzungsfähigkeit*, sodass man mit den unterschiedlichen Gefühlen und Emotionen, die aufkommen, und der verstärkten Selbst- und Fremdwahrnehmung umgehen kann (Kourabas, 2019). Dieser Prozess ist ein wichtiger Schritt, um Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen und von der Schuldfrage wegzukommen. Autorin und Trainerin Tupoka Ogette bittet ihre weiße Leserschaft, ihren Handlungsappell nicht von Schuldgefühlen abstupfen zu lassen, sondern dies durch ein Gefühl der Verantwortung zu ersetzen (Ogette, 2017, S. 89).

Institutioneller Wandel - Stärkung von Nicht-Betroffenen und Empowerment für Betroffene innerhalb von Institutionen

Veränderungsbereitschaft in der Praxis und in Institutionen erfordert, unsere eigene pädagogische bzw. Verwaltungspraxis herauszufordern und zu hinterfragen. Das Spannungsfeld und die Auseinandersetzungen zwischen den von Rassismus Betroffenen und Nicht-Betroffenen bedürfen eines sensiblen Umgangs. Um den institutionellen Wandel zu fördern, ist es notwendig, mehr Reflexionsräume für Menschen zu schaffen, die nicht von rassistischer Diskriminierung betroffen sind und die strukturell privilegierter sind.

Um eine gesellschafts- und rassismuskritische Haltung innerhalb von Strukturen zu entwickeln, brauchen Institutionen methodische Werkzeuge und Konzepte. Es braucht eine Sensibilisierung mit Wissensinputs, Methoden und Erfahrungsräumen, um den verschiedenen Fragen nachzugehen, die die Belegschaft verunsichern oder Unverständnis hervorrufen. Hier müssen Institutionen sich stärker engagieren. Es ist wichtig, dass Nicht-Betroffene Räume zum Lernen und Verlernen haben. Zum anderen braucht es

19 Originalzitat von Angela Y. Davis: „In a racist society, it is not enough to be non-racist, we must be **anti-racist.**“

Empowerment-Räume, damit Betroffene nicht nur ihre individuellen Erfahrungen besprechen, sondern diese Erfahrungen in lokale, gesellschaftliche und globale Dimensionen einbetten können.

Empowerment ist ein Prozess der Bewusstwerdung über die eigene Positionierung innerhalb der gesellschaftlichen Strukturen und Machtsysteme. Durch diesen Prozess können Menschen eine erhöhte politische und soziale Handlungsfähigkeit gewinnen, mit der sie ihre eigenen Interessen und Belange selbst nach außen vertreten und durchsetzen können. Räume, in denen Betroffene zusammenkommen, um über ihre Strategien im Umgang mit verschiedenen Formen von Gewalt zu sprechen, sind unbedingt zu organisieren und zu installieren. Doch allzu oft werden diese Räume als ein Zusatz zu anderen Angeboten gesehen und den Betroffenen selbst überlassen, ohne dass

die Bedeutung dieser Räume angemessen anerkannt wird. Die Anerkennung und Installierung von Empowerment-Räumen braucht die entsprechenden Ressourcen, die mit der Einrichtung dieser Räume einhergehen. Empowerment-Räume müssen ein Teil der täglichen professionellen Praxis werden.

Dieser Text diente dazu, dem Thema Rassismus einen wissenschaftlichen Rahmen zu geben und diesen mit Vorschlägen für die Praxis zu verbinden. Außerdem sollen dadurch weitere Diskussionen darüber angestoßen werden, wie wichtig es ist, die eigene Positionierung zu reflektieren, Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis zu begreifen, Rassismuskritik in unsere eigenen täglichen Handlungen einzubauen sowie strukturelle Veränderungen in unserem (beruflichen) Alltag zu begleiten und zu unterstützen.

3.2 LITERATURVERZEICHNIS

Attia, I. (2014). Rassismus (nicht) beim Namen nennen. APuZ (Aus Politik und Zeitgeschichte) 64 (13-14), 8-14.

Beauvoir, D. S. (1993). The Second Sex (Everyman's Library CLASSICS). Everyman.

Cholia, H. & Jänicke, C. (2021). Unentbehrlich: Solidarität mit Betroffenen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (1. Aufl.). Edition assemblage.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, *Feminist Theory and Antiracist Politics*, 1989 University of Chicago Legal Forum, (1), Article 8.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022, 01.11.2022). Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2023, 01.02.2023) Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen, Berlin.

Essed, P. (1991). Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory. Sage Publications.

Foroutan, N. (2018). Die Postmigrantische Perspektive: Aushandlungsprozesse in pluralen Gesellschaften, in: Hill, M. Postmigrantische Visionen: Erfahrungen - Ideen - Reflexionen. Transcript.

Hall, S. (1989). Rassismus als ideologischer Diskurs. Das Argument 178, Hamburg: Argument Verlag. S. 913-921.

Hall, S. (1992). The West and the rest: discourse and power. Formations of modernity. Stuart Hall und Bram Gieben (Hrsg), 276-320. Polity Press.

Hall, S. (1997). The Spectacle of the ‚Other‘. In: Hall, Stuart (Hg.), Representation: Cultural Representations and signifying practices. Sage Publications.

Hill-Collins, P. (1990). Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment (Boston: Unwin Hyman, 1990), S. 221-238.

Kourabas, V. (2019). Grundlegende Darstellung zu Rassismuskritik. Was ist Rassismus und was heißt Rassismuskritik? In: Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren - Ein Querschnittsthema. S. 5-18.

https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf (10.03.2023)

McIntosh, P. (1988). White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. Peace and Freedom magazine.

Mecheril, P. (2007). Die Normalität des Rassismus. IDA-NRW (Hrsg.):
Überblick 2007 (2), S. 3-7.

Mecheril, P., Varela, D. M. M. C., Dirim, I., Kalpaka, A. & Melter, C. (2010).
Migrationspädagogik (Bachelor | Master) (1. Aufl.). Beltz.

Ogette, T. (2022). exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen (9. Aufl.).
Unrast Verlag.

Rommelspacher, B. (1995). Dominanzkultur: Texte zu Fremdheit und Macht.
Orlanda.

Rommelspacher, B. (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In Melter,
C. & Mecheril, P. (2009). Rassismuskritik: Band 1: Rassismustheorie und
-forschung (Politik und Bildung) (2. Aufl. 2011). Wochenschau Verlag.

Said, E. (1978). Orientalism. New York: Pantheon.

Seidman, S. (2013). The colonial unconscious of classical sociology.
Postcolonial Sociology, S. 35-54.

Spivak, G. C. (1990). The Post-Colonial Critic. Interview, Strategies, Dialogues.
Hg. Von Sarah Harasym. Routledge.

Theo Goldberg, D. (2002). The Racial State. Wiley.

Zitiervorschlag: Cholia, Harpreet Kaur (2023): Rassismus- und
Diskriminierungskritisches Denken und Rassismuskritik – eine Annäherung.
In: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (Hrsg.):
Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren.
Verstehen – reflektieren – verändern: Eine Handreichung. Wiesbaden.
November 2023





4

STUDIEN- UND DATENLAGE ZU RASSISMUS IN DEUTSCHLAND

“Racism is so universal in this country, so widespread, and deep-seated, that it is invisible because it is so normal.”

Shirley Chisholm²⁰

4.1 DATENLAGE

Studien belegen, dass Rassismus in Deutschland existiert. Laut dem nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) erkennt 90 % der Bevölkerung an, dass Rassismus eine Realität in Deutschland ist. Strukturelle Lebensbereiche wie Bildungssektor, Arbeits- und Wohnungsmarkt wurden von mehr als 80 % der Befragten als Orte identifiziert, in denen rassistische Ausschlussmechanismen begreifbar sind. Trotzdem ist eine Abwehr gegen Rassismuskritik ebenso deutlich festzustellen. Fast 50 % sehen eine Gefährdung der Meinungsfreiheit und 52 % schätzen die Reaktion der von Rassismus Betroffenen als zu ängstlich bzw. 33 % als überempfindlich an²¹. Dies zeigt, dass

Rassismus zwar erkannt wird, die Betroffenen jedoch oft in ihrem Empfinden diskreditiert werden. Dieser Widerspruch mag an einem mangelnden Verständnis über Rassismus und die tatsächlichen Lebenserfahrungen der von Rassismus betroffenen Menschen liegen. Beispielsweise ist 45 % der Befragten (noch) nicht klar, dass die Verwendung des Begriffes „Rasse“ für Menschen falsch ist²². Nicht nur diesem Irrglauben soll entgegengetreten werden, sondern auch der Idee einer kulturbedingten oder angeblich „natürlichen“ Hierarchie der Menschen. Ein Drittel der Bevölkerung ist der Meinung, dass gewisse ethnische Gruppen „von Natur aus“ fleißiger und 27 %, dass „bestimmte Kulturen viel besser [seien] als andere“²³. Dies zeigt eine starke Voreinge-

20 Freie Übersetzung des Zitats: „Rassismus ist dermaßen universal, dermaßen weitverbreitet und tiefverwurzelt in diesem Land, dass er unsichtbar wird, weil er die Regel ist“. / Shirley Chisholm (1924-2005) war eine US-Politikerin mit Migrationsgeschichte, die sich für die Rechte Schwarzer Menschen engagiert hat. Sie war 1968 die erste Schwarze Frau im US-Kongress. Pionierin war sie außerdem als erste Schwarze Person bzw. Frau, die sich für eine Ernennung als Kandidatin für die Präsidentschaftswahlen in den USA beworben hat.

21 Vgl. DeZIM e. V. (2022). S. 03-04.

22 Vgl. ebd. S. 44.

23 Vgl. ebd. S. 46.

nommenheit bezüglich einer imaginierten kulturellen Überlegenheit als Rechtfertigung für eine Hierarchisierung der angenommenen Andersheit. Folglich besteht „Rassismus ohne Rassen“ fort, wie unter anderem Balibar und Hall aufmerksam machen²⁴.

Somit spielt die Erhebung von Daten zu Rassismus und Diskriminierung eine beachtlich aufklärende Rolle. Einerseits zeigt so ein Monitoring auf, wie die Situation in Deutschland oder im regionalen Kontext ist. Andererseits verdeutlicht es, wo die besonderen Bedarfe liegen, damit Verwaltung und Gesellschaft zusammen mit den Betroffenen effektive Maßnahmen zur allmählichen Minderung und Beseitigung von Vorurteilen und Diskriminierung ergreifen können.

Dies ist wichtig, denn Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind in Bezug auf Xenophobie²⁵ ineinander verwoben und das Fortbestehen im deutschen historischen Kontext zu betrachten. Als Folge der

kolonialen und nationalsozialistischen Vergangenheit Deutschlands prägen diese bis heute rassistische Denkweisen, Gesellschaftsstrukturen sowie Ungleichverhältnisse.²⁶ Es zeigt sich zum Beispiel dann, wenn People of Color eine Migrationsgeschichte beigemessen wird, unabhängig davon, wie lange die Person und ihre Vorfahren in Deutschland leben und die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Oder umgekehrt, wenn weiß gelesene Muttersprachlerinnen und Muttersprachler diese Erfahrung nicht machen, „obwohl“ ihre Eltern nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Oder auch wenn Black and People of Color (BPoC)²⁷ trotz eines „deutsch“ klingenden Nachnamens nach der „eigentlichen“ Herkunft gefragt werden. In solchen Fällen zeigt sich eine Ausgrenzung von Menschen, die nicht als weiß gelesen werden sowie eine Migrantisierung des Anderseins. Wer anders aussieht, als die vermeintlich homogene Mehrheit, könne nicht hierhergehören, müsse von woanders kommen und einen (guten) Grund dafür haben, nach Deutschland gekommen zu sein.

24 Vgl. Balibar, Étienne; Wallerstein, Immanuel: *Rasse, Klasse, Nation*. 1. Auflage. Hamburg 1990; Stuart Hall: *Rassismus als ideologischer Diskurs*. In: *Das Argument*. Nr. 178, 1989.

25 Xenophobie (griechisch): Furcht bzw. Angst (Phobie) vor dem Fremden (Xenos). Sie äußert sich durch ablehnende Haltungen bzw. Einstellungen gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte und BPoC. Der Begriff wird synonym für „Fremdenfeindlichkeit“ benutzt, der selbst wiederum ausgrenzend wirkt.

26 Oberndörfer 1994, S. 133-137 und 2016, S. 20 f. Vgl. Oberndörfer, Dieter. (1994). Politik für eine offene Republik. Die ideologischen, politischen und sozialen Herausforderungen einer multikulturellen Einwanderungsgesellschaft. In *Das Manifest der 60. Deutschland und die Einwanderung / mit Beiträgen von Klaus J. Bade ... [et al.]*; herausgegeben von Klaus J. Bade, Hrsg. Klaus J. Bade, S. 133-147. München: C.H. Beck.

Oberndörfer, Dieter (2016). Die Bundesrepublik Deutschland. Demokratisierung durch Zuwanderung? In *Migration und Demokratie*, Hrsg. Rother, Stefan, S. 17-47. Wiesbaden: Springer VS.

27 BPoC - Black and People of Color: Dieser Begriff findet mittlerweile häufiger Verwendung, da darin explizit Schwarze Menschen mit angesprochen werden. In Erweiterung dazu, jedoch seltener, wird zudem auch Black, Indigenous and People of Color (BIPoC) verwendet, darin werden auch indigene Menschen mit einbezogen.

Außerdem wird Migration durch die vorurteilsbehaftete Brille rassifiziert. Menschen mit nichteuropäischer Herkunft wird häufig immer noch ein essenzielles, unüberbrückbares „Anderssein“ zugeschrieben, was stark im Kolonialismus wurzelt²⁸. Anderssein wird in der rassistischen Denkweise nicht vor dem Hintergrund historisch bedingter sozialer Entwicklungs- und Austauschprozesse verstanden. Die Differenz wird als etwas Wesentliches, als Realität, und nicht veränderbar wahrgenommen. Die imaginierten Eigenschaften, die diese Gruppe angeblich besitzt, werden allen Individuen pauschal zugeschrieben und umgekehrt. Die Vielfalt eines jeden Individuums wird ausgeblendet. Es wird durch ein einziges – vielleicht nicht einmal identitätsstiftendes – Persönlichkeitsmerkmal bzw. eine Identitätsdimension, also als die Staatsbürgerschaft, Herkunft, Hautfarbe oder sogar Religion angesehen und darauf reduziert.

Schlussendlich spricht diese **Migrantisierung** des Anderseins den Menschen die Zugehörigkeit zur Gesellschaft ab. Die **Rassifizierung** blendet wiederum das Individuum aus und schreibt ihm vorurteilsbehaftete, stereotypisierte und fremdbestimmte Eigenschaften zu, die das Anderssein abwerten. Somit werden

als fremd gelesene Menschen gezwungen, sich selbst infrage zu stellen und ihre gesellschaftliche Zugehörigkeit zu rechtfertigen²⁹.

Da die Rassifizierung nie auf einer tatsächlichen Existenz von „Rassen“ beruht, sind verschiedene marginalisierte Gruppen davon betroffen. Ein Beispiel dafür sind Menschen muslimischen Glaubens. Laut einer repräsentativen Befragung der Universität Leipzig gibt knapp die Hälfte der Menschen in Deutschland an, sich „durch die vielen Muslimen [...] wie ein Fremder im eigenen Land“ zu fühlen. 27 % stimmen der Aussage zu, dass die Zuwanderung von Muslimen nach Deutschland untersagt werden sollte³⁰. Diese ablehnende Einstellung spiegelt sich in Diskriminierungserfahrungen dieser Menschen in allen Lebensbereichen wider, speziell im Arbeitsmarkt³¹. Besonders häufig diskriminiert sind Frauen mit Kopftuch, welche sich zum Beispiel viermal so oft bewerben müssen, damit sie zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Auch im Vergleich mit muslimischen Männern und Frauen ohne Kopftuch sind sie benachteiligt³². In diesem Zusammenhang lässt sich von einem strukturellen Zwang sprechen, das Kopftuch eher nicht zu tragen. Neben der im Einzelfall schwer beweisbaren Diskriminierung, wie im Bewerbungsver-

28 Vgl. Mbembe, Achille (2013) *Critique de la raison nègre*, Paris. Éditions la Découverte. S. 35

29 Vgl. ebd. (2013) S. 161

30 Mediendienst Integration (2021). Antimuslimischer Rassismus in Deutschland: Zahlen und Fakten. S. 5. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Antimuslimischer_Rassismus.pdf (27.09.2022)

31 Vgl. ebd. (2021). S. 8.

32 Vgl. ebd. (2021). S. 7.

fahren, wird die Stärke der Ausgrenzung besonders deutlich durch jährlich knapp eintausend islamfeindliche Straftaten. Darin eingeschlossen sind gehäufte Angriffe auf Moscheen, deren Zahl sich seit 2010 bis 2019 vervierfacht hat.³³

Sintize und Sinti sowie Roma und Romnja³⁴ wird ebenso die Zugehörigkeit zu Deutschland abgesprochen, wenn gleich historische Quellen belegen, dass sie schon mindestens seit dem 15. Jahrhundert vor Ort sind³⁵. Trotzdem werden sie weiterhin diskriminiert, insbesondere, wenn sie gleichzeitig eingewandert sind. Die Vielfaltigkeit von über 50 Gruppen, die die Gesamtheit Sintize und Sinti sowie Roma und Romnja ausmacht, wird übersehen und ihnen rassistische Elemente beigemessen³⁶. Der „Monitoringbericht zur Gleichbehandlung von Sinti und Roma“ stellt beispielsweise die Diskriminierung in öffentlichem Dienst und sozialer Arbeit vor³⁷.

Alltäglich erlebte Diskriminierungserfahrungen, aber auch Mikroaggressionen gegen rassifiziert wahrgenommene Menschengruppen, unterbinden das Zugehörigkeitsgefühl und versetzen die Menschen in eine Position, in der sie sich ständig rechtfertigen müssen, warum sie deutsch (gut) sprechen, in Deutschland sind oder zu Deutschland gehören. Dabei ist herauszustellen, dass zum Beispiel über 70 Prozent aller Schwarzen Menschen, die in Deutschland leben, in Deutschland geboren sind³⁸. Die Diskriminierung betrifft sie nichtsdestotrotz in allen wesentlichen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Arbeitsleben, in Ämtern, Geschäften und Dienstleistungen, aber auch im Wohnungsmarkt, in der Öffentlichkeit und Freizeit, Kunst, Kultur, im Internet usw.³⁹

33 Vgl. ebd. (2021). S. 9.

34 Sintize und Sinti sowie Roma Romnja: Dies ist die kollektive Selbstbezeichnung der in Deutschland anerkannten nationalen Minderheit.

35 Fings, Carola (2019): Sinti und Roma: Die Geschichte einer Minderheit, München. Verlag C.H.Beck. S. 12

36 Vgl. ebd. (2019). S. 12 ff.

37 Zentralrat Deutscher Sinti und Roma (2020): Monitoringbericht zur Gleichbehandlung von Sinti und Roma & zur Bekämpfung von Antiziganismus III. Antiziganismus in der Verwaltung und in der Sozialen Arbeit. <https://zentralrat.sintiundroma.de/download/12191> (19.09.2022)

38 Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. Online verfügbar unter www.afrozensus.de, S. 7.

39 Vgl. ebd. (2021)

Zentrale Ergebnisse des DeZIM:⁴⁰

- 2/3 der Bevölkerung ist schon einmal mit Rassismus in Berührung gekommen – durch eigene Erfahrungen, Beobachtungen, Schilderungen aus dem näheren Umfeld.
- Über 1/5 der Gesamtbevölkerung (22 %) hat selbst schon Rassismus erfahren.
- Fast die Hälfte (49 %) kennt jemanden, die / der von rassistischen Erfahrungen berichtet hat.
- 45 % haben schon einmal einen rassistischen Vorfall beobachtet.
- Der Aussage „Wir leben in einer rassistischen Gesellschaft“ stimmt die Hälfte (50 %) zu.
- 90 % der Bevölkerung erkennen an, dass es Rassismus in Deutschland gibt.
- 81 % stimmen zu, Menschen könnten sich auch ohne Absicht rassistisch verhalten.
- **Über 65 % ist der Meinung, dass es in deutschen Behörden rassistische Diskriminierung gibt.**
- ...

In Anbetracht der hier kurz skizzierten Daten lassen sich mindestens drei Ansätze zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung feststellen:

1. Eine Erweiterung des Wissensbestandes der Allgemeinheit, was den Irrglauben an „Rasse“ angeht. Hierzu gehört die Aufklärung über die Vielfaltigkeit eines jeden Menschen. Es muss dem Fehlschluss begegnet werden, man könne Menschen durch Verallgemeinerungen und Pauschalierungen angeblich bestehenden Gruppen zuordnen und diese erklären. Das heißt: die rassistische

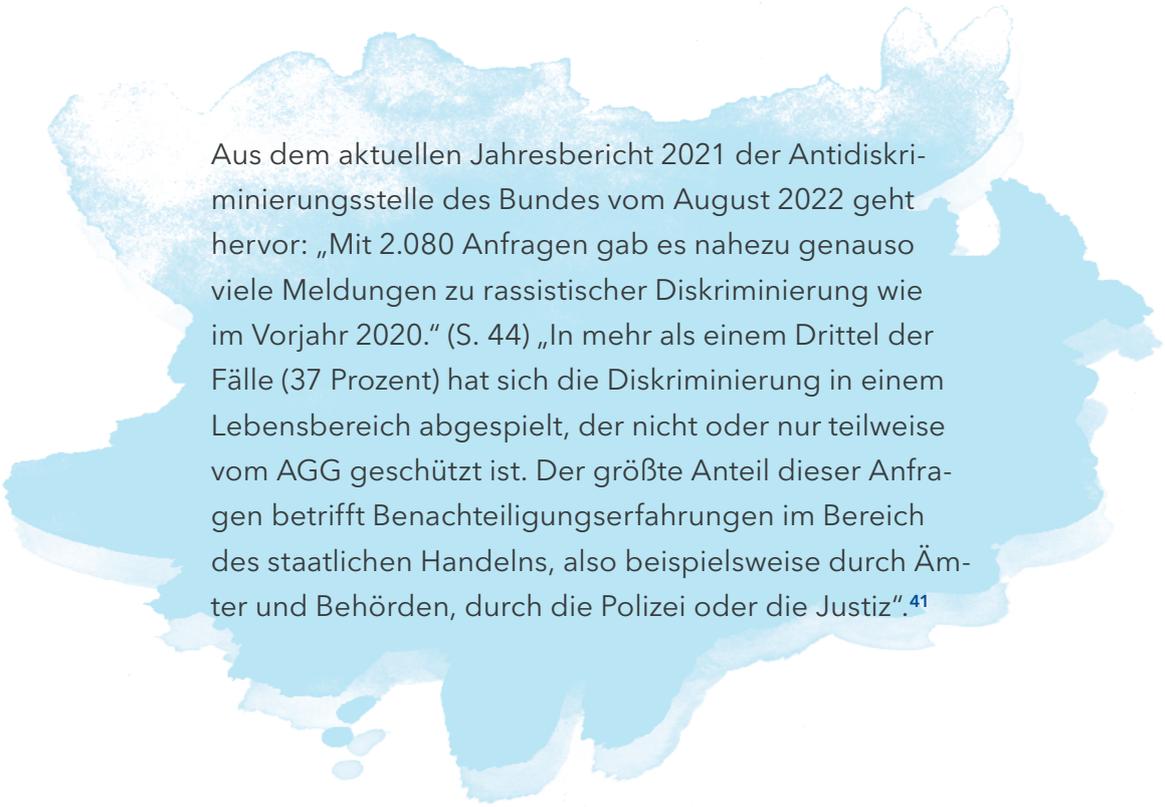
Denkweise, die Diversität übersieht, Menschen und Gruppen gleichsetzt, Gruppen vereinfacht, homogenisiert, stereotypisiert und abwertet muss identifiziert, verdeutlicht und durch Aufklärung, Begegnung und Empowerment von benachteiligten Gruppen überwunden werden. Dazu ist es auch notwendig entsprechende Reflexionsräume zu schaffen.

2. Dazu kommt noch die Durchführung einer Anerkennungspolitik, die erstens erklärt, wie die heutige und auch die „traditionelle“ deutsche Kultur von verschiedenen Einwanderinnen- und

40 Vgl. BMFSFJ (2022): Viele Menschen in Deutschland sind bereit zu Engagement gegen Rassismus. Pressemitteilung zum NaDiRa vom 05.05.2022 (eigene Hervorhebung vorletzter Punkt).

Einwanderergenerationen mitgestaltet wurde. Zweitens wie vielfältig die Gesellschaft Deutschlands ist, da innerhalb einer als einheitlich angesehenen Gruppe zwangsläufig unterschiedliche Gepflogenheiten koexistieren. Und drittens, dass sich „kulturelle Merkmale“ insofern nicht rangordnen lassen, als sie bloß andere Gebräuche bzw. Weltanschauungen und somit intersubjektive Wahrnehmungen von einem anderen Blickwinkel darstellen. Keine Perspektive auf ein Objekt ist besser oder schlechter, sondern lediglich anders.

3. Des Weiteren ist es notwendig, strukturelle Diskriminierung sichtbar zu machen, damit Benachteiligungen in jedem Lebensbereich und geografischem Ort gezielt abgebaut werden. Voraussetzung dafür sind zuverlässige und sorgfältig erhobene Daten, die geschichtliche wie auch soziale und wirtschaftliche Bedingungen und Zusammenhänge einer Gesellschaft berücksichtigen. Nur so können oberflächliche Analysen und Fehlschlüsse vermieden werden.



Aus dem aktuellen Jahresbericht 2021 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom August 2022 geht hervor: „Mit 2.080 Anfragen gab es nahezu genauso viele Meldungen zu rassistischer Diskriminierung wie im Vorjahr 2020.“ (S. 44) „In mehr als einem Drittel der Fälle (37 Prozent) hat sich die Diskriminierung in einem Lebensbereich abgespielt, der nicht oder nur teilweise vom AGG geschützt ist. Der größte Anteil dieser Anfragen betrifft Benachteiligungserfahrungen im Bereich des staatlichen Handelns, also beispielsweise durch Ämter und Behörden, durch die Polizei oder die Justiz“.⁴¹

41 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022): Jahresbericht 2021. Berlin. S. 44-47.

4.2 WISSENSWERTES ZUR ENTWICKLUNG UND UMSETZUNG LOKALER EVIDENZ-BASIERTER HANDLUNGSANSÄTZE

Das Bewusstsein für Rassismus, eine Sensibilisierung für Vielfalt und Individualität, das Wissen über die soziale Konstruiertheit von Menschengruppen und ein Antidiskriminierungsansatz sind Voraussetzungen für den Abbau von Vorurteilen und strukturellen Benachteiligungen. Allerdings sind sie allein nicht ausreichend. Konkrete und evidenzbasierte Maßnahmen sollen zusammen mit bestehenden Verwaltungsstrukturen, Betroffenen und organisierten zivilgesellschaftlichen Gruppen konzipiert werden.

Wie oben beschrieben, können Menschen aus vielerlei Gründen von Rassismus und Diskriminierung betroffen sein. Deshalb ist es wichtig vor einer Bestandsaufnahme auf kommunaler Ebene zunächst vor dem Hintergrund der lokalen Gegebenheit zu überlegen, welche Bevölkerungsgruppen am häufigsten bzw. am intensivsten benachteiligt werden, sei es durch strukturelle, institutionelle oder auch durch bewusste bzw. unbewusste individuelle Handlungen. Es lassen sich Gruppen ableiten, die besonders von Diskriminierung betroffen sind, wie z. B. sogenannte Gast- und Vertragsarbeiterinnen und -arbeiter, Sintize und Sinti sowie Roma und Romnja,

Jüdinnen und Juden, Menschen mit Behinderung oder die von cisgender Heteronormativität⁴² und vom *Weißsein* abweichen ebenso wie religiöse Minderheiten etc. Hinzu kommen noch Dimensionen wie Geschlecht, Sozialstatus, kultureller Hintergrund oder Nichterwerbsfähigkeit, aufgrund derer Diskriminierung häufig erfahren wird. Allerdings sind sie alle weder immer von Rassismus betroffen, noch können alle Dimensionen auf einmal erfasst werden.

Schon im ersten Schritt alle möglichen Merkmale aufnehmen zu wollen, kann zu Frust führen und kontraproduktiv sein. Dementsprechend muss die Verwaltung zunächst überlegen, zu welchen Gruppen Daten erhoben werden können und entsprechende Ziele definieren. Bei der Entscheidung muss ebenso das Vorhandensein von Datensätzen bzw. Organisationen, die zusammen mit der Verwaltung die Datensätze erheben bzw. aufbereiten können, in Betracht gezogen werden. Informationen lassen sich unter anderem beim Mediendienst Integration, Afrozensus, Zentralrat Deutscher Sinti und Roma ebenso wie bei Jahresberichten und verschiedenen Studien der Antidis-

42 Cisgender Heteronormativität: Menschen, deren Geschlechtsidentität dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen und im Geburtenregister eingetragen wurde, werden als Cis-Mann / Cis-Frau bezeichnet. Dies trifft auf eine vermeintliche Mehrheit zu und wird in gesellschaftlichen Wertesystemen, in dem es nur zwei Geschlechter (weiblich / männlich) und demgemäß nur heterosexuelle Beziehungen zwischen Frau und Mann geben kann, als Norm betrachtet und als Heteronormativität bezeichnet. Abweichungen von dieser gesellschaftlichen Weltanschauung werden dadurch unsichtbar gemacht.

kriminierungsstellen des Bundes und der Länder finden. Auch der Landesbericht der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) kann behilflich sein⁴³.

Diese o. g. Berichte, Studien und Daten können Vorbild dafür sein, auf kommunaler Ebene, eigene Evaluationen durchzuführen oder Studien in Auftrag zu geben. Für die Kommunen und Kreise ist es nicht bedeutungslos zu erfahren, wie sie im Vergleich zu anderen Kommunen bzw. Kreisen aufgestellt sind.

Die Dimensionen, die für das Erfassen der Benachteiligung untersucht werden, müssen festgelegt werden. Mögliche Dimensionen sind Zugänge zu Bildung, Wohnungs- und Arbeitsmarkt einschließlich der Besetzung von allen Hierarchieebenen (z. B. Führungspositionen) und die Eignung des Bildungsniveaus der Person und der ausgeübten Tätigkeit im öffentlichen Dienst und privaten Sektor. Bei der Untersuchung des Wohnungsmarkts kann über die individuellen Diskriminierungserfahrungen hinausgehend, auf die Bildung von örtlich konzentrierten Communities ein Augenmerk gelegt werden. Sie können ein Zeichen von Ausgrenzung darstellen und auf Bedarf nach Schutzräumen hinweisen.

Wenn es möglich ist, eine eigene lokale Untersuchung durchzuführen, können Partnerschaften mit anderen Verwaltungsstellen, Universitäten und gesellschaftlichen Organisationen abgeschlossen werden, um methodisch gut fundierte Kenntnisse zu erwerben. Um die Lage vor Ort zu analysieren, Ideen für Maßnahmen zu sammeln und eine statistisch fundierte Grundlage für Lösungsansätze zu haben, die z. B. politische Entscheidungen untermauern können, kann auf die Richtlinien des Europarates⁴⁴ oder auf den Maßnahmenkatalog der Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus⁴⁵ zurückgegriffen werden.

Grundsätzlich sollten Datenerhebungen regelmäßig wiederholt werden, um Entwicklungen von Diskriminierung bzw. Rassismus zu analysieren und die Effektivität der ergriffenen Maßnahmen zu prüfen. Bezüglich der Finanzierung können je nach Situation, Träger und Bereich neben den Land- und Bundesmitteln, wie beispielsweise „Demokratie Leben“ und „Zusammenhalt durch Teilhabe“, auch die EU-Fonds wie der Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF), der Europäische Sozialfonds (ESF) und der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) behilflich sein.

43 Vgl. ECRI (2019): ECRI REPORT ON GERMANY (sixth monitoring cycle). <https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-/16809ce4be> (26.04.2023)

44 Vgl. <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-standards> (18.11.2022)

45 Vgl. Bundesregierung (2020): Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/174226/4f1f9683cf3faddf90e27f09c692abed/20210309-integrationsgipfel-data.pdf> (18.11.2022)





5

AUSGANGSLAGE

An dieser Stelle ist es wichtig zu betonen, dass es bei einem antirassistischen bzw. rassismuskritischen Ansatz in erster Linie nicht darum geht, Rassisten oder „schlechte Menschen“ zu enthüllen⁴⁶, sondern die Aufmerksamkeit auch auf den historisch bedingten Ursprung immer noch bestehender gesellschaftlicher Strukturen, rechtlicher Rahmenbedingungen und Denkmuster ebenso wie auf gutgemeinte Handlungen zu lenken, welche aufgrund internalisierter Vorurteile weiterhin diskriminierend wirken. Zudem können positive Maßnahmen mitunter ihre Wirkung nicht entfalten, wenn Interdependenzen nicht mitgedacht werden.

Neben der sozialen Gerechtigkeit und mit demokratischem Blick auf die Repräsentativität aller Einwohnerinnen und Einwohner auf allen Ebenen der Gesellschaft, ist auch ein wichtiges Argument aus einer verwaltungswissenschaftlichen Perspektive anzuführen. Diese begründet nämlich den Antidiskriminierungsansatz als Querschnittsaufgabe der gesamten Verwal-

tung. Somit kommt auch Verwaltungsmitarbeitenden eine maßgebliche berufliche Rolle dabei zu, die daher möglichst divers aufgestellt sein sollten. In dieser Hinsicht geht es vor allem um die Wirkkraft von kommunalen Verwaltungen und ihren Mitarbeitenden. Ziel ist es, strukturelle Benachteiligungen und zugleich Voreingenommenheiten entgegenzuwirken bzw. diese abzubauen. Dabei kommt dem staatlichen Handeln bei der Antidiskriminierungsarbeit eine besondere Vorbildrolle zu. Aus diesem Grund ist es unerlässlich sich auch mit dem Auftrag und den Rahmenbedingungen von Verwaltungen im Allgemeinen auseinanderzusetzen.

Der Auftrag Kommunalen Verwaltungen leitet sich u. a. aus dem Grundgesetz, der UN-Charta der Menschenrechte, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und auch der Hessischen Verfassung ab. Darin sind der „Gleichheitsgrundsatz“ und das „Benachteiligungsverbot“ verankert. Näheres wird nachfolgend erläutert.

46 Akram, Sadiya (2017): Representative bureaucracy and unconscious bias: Exploring the unconscious dimension of active representation. *Public Administration*, 96 (1). S. 119-133.

5.1 AUFTRAG VON KOMMUNALEN VERWALTUNGEN UND RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die öffentliche Verwaltung dient als administrativer Teil der ausführenden Gewalt dem Vollzug und der Konkretisierung politischer Entscheidungen der Legislative. Die Verwaltung ist also der Regierung gegenüber verantwortlich.⁴⁷

Hervorzuheben ist, dass die Verwaltung selbst ein entscheidender Impulsgeber der Kommunalpolitik ist. Da sich Verwaltungsmitarbeitende hauptberuflich mit den Geschäften der Kommune befassen, sind sie Spezialistinnen, Spezialisten, Trägerinnen und Träger der Fachkompetenz. Sie sind nicht nur Dienstleisterinnen und Dienstleister für die Einwohnerinnen und Einwohner, sondern auch aufgrund ihres fachlichen Wissens diejenigen, von denen Ideen, Initiativen und Projektvorschläge für die räumliche und gesellschaftliche Entwicklung ausgehen. Die Verwaltung prägt daher in entscheidendem Maße den kommunalen Willensbildungs- und Entscheidungsfindungsprozess mit.⁴⁸

Zur Bekämpfung von Diskriminierung sind Ämter und Behörden verpflichtet sich in ihrem Handeln an die Diskriminierungsverbote in Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetz

zes (GG) und an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu halten.⁴⁹

Nach Artikel 3 des **Grundgesetzes** für die Bundesrepublik Deutschland sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich (Abs. 1). Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner „Rasse“, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (Abs. 3).

§ 1 des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**⁵⁰ beinhaltet das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der *ethnischen* Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das bedeutet auch, dass Beschäftigte nicht aufgrund eines oder mehrerer genannter Merkmale benachteiligt werden dürfen.

Falls Benachteiligung besteht, haben Beschäftigte das Recht, sich bei den

47 Vgl. ebd. (2017)

48 Vgl. ebd. (2017)

49 Vgl. ADS <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/staatliches-handeln/aemter-und-behoerden/aemter-und-behoerden-node.html> (25.03.2023)

50 Vgl. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html (18.11.2022)

zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Betroffenen mitzuteilen (§ 13 AGG).⁵¹

Mit der **Hessischen Verfassung** wurde ein Fundament des demokratischen Zusammenlebens geschaffen, das die Demokratie vor jeglicher Gefährdung schützen und vor allem die Grundrechte, wie Gleichheits- und Freiheitsrechte (Menschenrechte), der in Hessen lebenden Bürgerinnen und Bürger sichern soll. In Artikel 26 ist die Unabänderlichkeit der Grundrechte und ihre unmittelbare Bindung, u. a. für die Verwaltung, festgeschrieben.⁵²

Die **Hessische Gemeindeordnung (HGO)** betrachtet die Gemeinde als Grundlage des demokratischen Staates (§ 1). Sie fördert das Wohl ihrer Einwohnerinnen und Einwohner in freier Selbstverwaltung durch die von ihren wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger gewählten Organe. Weiterhin sind die Gemeinden

in ihrem Gebiet, soweit die Gesetze nicht ausdrücklich etwas Anderes bestimmen, ausschließliche und eigenverantwortliche Trägerinnen und Träger der öffentlichen Verwaltung.⁵³

Außer der Sicherstellung von Gleichberechtigung von Mann und Frau in § 4 b der HGO sind dort keine weiteren Menschen benachteiligende Dimensionen abgedeckt, wie beispielsweise intersektionale⁵⁴ Diskriminierung.

Bei intersektionalen Benachteiligungen sind die Diskriminierungsmerkmale nicht getrennt voneinander zu betrachten. Ein Beispiel ist die Diskriminierung von Menschen mit Migrationsgeschichte bei Bewerbungs- und Einstellungsverfahren: Frauen denen beispielsweise aufgrund ihres Namens, ihres Aussehens und der Kleidung (z. B. Kopftuch) auf Bewerbungsfotos eine Migrationsgeschichte zugeschrieben wird, werden bei identischer Bewerbung und Qualifikationen erheblich seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Hier wirken Diskriminierungsmerkmale, wie Geschlecht, die zugeschriebene bzw. ethnische Herkunft und der religiöse Hintergrund der Menschen, sehr spezifisch zusammen.

51 Vgl. IQ-Netzwerk Bremen (2022): Gründe für eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle. Handlungsempfehlungen. https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-2021/wp-content/uploads/Handlungsempfehlungen_Leitfaden_IBS_ADA_220321-1.pdf (24.04.2023)

52 Vgl. Hessische Verfassung (2018) https://hessischer-landtag.de/sites/default/files/dateien/2023-05/Hessische_Verfassung_%28Mai2023%29_web_einseitig.pdf (18.07.2023)

53 Vgl. <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-GemOHE2005rahmen> (18.11.2022)

54 Intersektionalität: Mehrfachbetroffenheit / Mehrfachdiskriminierung. Beschreibt das Zusammenwirken bzw. Überschneiden mehrerer Diskriminierungsformen bzw. -erfahrungen von Individuen / Gruppen..

Diskriminierung kann als eine Form von Gewalt betrachtet werden, da zugeschriebene Merkmale Menschen oftmals abwerten bzw. negative Bewertungen innehaben und / oder als bedrohlich wahrgenommen werden. Diese

Erfahrungen werden auf struktureller und institutioneller Ebene durch Gesetze und Vorschriften reproduziert⁵⁵. Diese Festlegungen stützen diskriminierende Haltungen und Handlungen in öffentlichen Verwaltungen und Gesellschaft.

5.2 DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN IN DER VERWALTUNG

In Verwaltungen erfahren Bürgerinnen oder Bürger unterschiedliche Diskriminierungen. Trotz des Schutzes durch das AGG sind einerseits Bürgerinnen und Bürger im Kontakt zu Ämtern und Behörden beispielsweise durch gesetzliche Regelungen benachteiligt. Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes hat festgestellt⁵⁶, dass z. B. Personen mit Behinderungen in Bezug auf Regelungen bei der Eingliederungshilfe des Sozialamtes von Diskriminierung betroffen sind.⁵⁷ „Ebenfalls wird die Ungleichbehandlung von Menschen nicht deutscher Nationalität bei Ausländerbehörden aufgrund gesetzlicher Vorschriften in der Rechtsanwendung sichtbar und von den Betroffenen teilweise als Diskriminierung

wahrgenommen.“⁵⁸ Hierzu gehören die unterschiedlichen Rechtsvorschriften zwischen Zugewanderten aus EU-Staaten und Drittstaaten oder die strukturelle Diskriminierung zwischen Asylbewerberinnen und -bewerbern je nach Herkunftsland. Darüber hinaus wird laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oft über alle Ämter hinweg von Benachteiligungen in Form von Beleidigungen und unfreundlicher Behandlung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern berichtet.⁵⁹

Andererseits stellen Diskriminierung und Mobbing auch für viele Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung regelmäßige Erfahrungen im Arbeitsleben dar. Dabei machen „Personen mit Migrationshinter-

55 Vgl. Schrader, Laura (2022): Wir machen nicht die gleichen Rassismuserfahrungen, In: Bildung Intersektional, Fachbereich politische Bildung und plurale Demokratie der Bundeszentrale für politische Bildung, Aus Politik und Zeitgeschichte, S. 22.

56 ADS <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/staatliches-handeln/aemter-und-behoerden/aemter-und-behoerden-node.html> (25.04.2023)

57 Eigene Anmerkung: Dazu, ob sich das mit dem am 01.01.2018 beschlossene Bundesteilhabegesetz (BTHG) in der Umsetzung tatsächlich - wie damit beabsichtigt - zum Positiven verändert hat, dazu liegen aktuell noch keine Daten vor.

58 ADS <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/staatliches-handeln/aemter-und-behoerden/aemter-und-behoerden-node.html> (25.04.2023)

59 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. S. 131

grund sogar noch häufiger entsprechende Erfahrungen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Hautfarbe und ihres Aussehens als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund.“⁶⁰ Der Bericht der ADS aus 2017 zeigt weiterhin auf, dass Beschäftigte mit Migrationsgeschichte nicht nur schwerer den Weg in die Verwaltung finden, sondern teils auch deutliche Unterschiede in ihrer Erwerbssituation innerhalb der Verwaltung bestehen. Das hohe Diskriminierungsrisiko von muslimischen Frauen mit Kopftuch auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist ein Beispiel. Sowohl bei der Frage der Einstellung als auch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses wurden der ADS immer wieder (im Berichtszeitraum insgesamt ca. 100) Sachverhalte berichtet, in denen sich muslimische Frauen aufgrund ihrer Entscheidung zum Tragen eines Kopftuchs als benachteiligt ansahen.⁶¹

Weitere Beispiele von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz, die auf der Hautfarbe, der ethnischen Zugehörigkeit oder dem Land der nationalen Herkunft basieren, sind die Erteilung einer unerwünschten Stelle oder Aufgabe, für die Betreffende überqualifiziert sind sowie die Übergehung von Mitarbeitenden bei Beförderungen. Nicht zu vergessen sind mangelnde Wertschätzung gegenüber Kolleginnen und Kollegen mit Migrationsgeschichte trotz ihrer Qualifikation und

Vielfalt an Ressourcen, wie der Mehrsprachigkeit, die sie mitbringen. Die Behandlung Letzterer als Praktikantinnen oder Praktikanten oder die Infragestellung ihrer Kompetenzen, weil Deutsch nicht ihre Muttersprache ist, kommen hinzu⁶².

Die öffentliche Verwaltung auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ist inzwischen verstärkt darum bemüht, einen diskriminierungsfreien Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern zu gewährleisten. Antidiskriminierungskompetenzen sollen nicht nur in der Zivilgesellschaft, sondern auch in der Verwaltung vorangetrieben werden. So bieten öffentliche Verwaltungen für ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte zu den Themen Diversity, Vielfaltsorientierung, Migration und Diskriminierung verschiedene Schulungs- und Fortbildungsangebote an. Auch werden immer mehr Antidiskriminierungsstellen auf kommunaler Ebene eingerichtet.

Deshalb ist es wichtig, dass sich die Leitungsebene klar und verständlich für Vielfalt / Diversity und gegen Diskriminierung positioniert. Dazu sollten Vielfalt / Diversity und Antidiskriminierung als Leitbild der Verwaltung nach innen und außen kommuniziert werden. Das kommunale Leitbild in einer Dienstvereinbarung festzulegen, erhöht die Verbindlichkeit bei der Weiterentwicklung der Verwaltung hin zu einer vielfaltsorientierten

60 Straub / Ette / Weinmann (2021): Diskriminierungs- und Mobbingverfahren in der Bundesverwaltung. S. 129-148. Straub / Ette / Weinmann (2021): Diskriminierungs- und Mobbingverfahren in der Bundesverwaltung. S. 129-148. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/49543/9783847417330.pdf?sequence=1#page=130> (18.11.2022)

61 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). S. 75.

62 Vgl. Straub / Ette / Weinmann (2021). S. 129-148.

Dienstleisterin. Dienstvereinbarungen befassen sich z. B. mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mit Chancengleichheit und der Anwendung positiver Maßnahmen für strukturell benachteiligte Gruppen, mit Mobbing und (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz und weiteren relevanten Themen im Feld von Diversity und Antidiskriminierung⁶³.

Im Hinblick auf Rassismus muss die Rassismusbekämpfung in die Handlungsplanung einfließen – Rassismus muss **explizit benannt** werden, ohne die Chancen der kulturellen Vielfalt in den Hintergrund zu stellen. Zudem braucht es die politische Vorgabe des Parlaments und der Regierung sowie Förderprogramme, um ein präventives Handeln in der Verwaltung umsetzen zu können. Dies ist sowohl auf kommunaler als auch auf Landesebene bzw. Bundesebene erforderlich.

Aufgabe des Landes ist es, für Rahmenbedingungen, Strukturen und Angebote zu sorgen, die die Chancengerechtigkeit und Teilhabe aller ermöglichen. Hierzu hat Hessen insbesondere das Landesprogramm WIR im Jahr 2014 mit verschiedenen Förderschwerpunkten aufgelegt. Einer davon ist die Förderung von innovativen Projekten zur vielfaltsorientierten Öffnung von Kommunen, Vereinen und

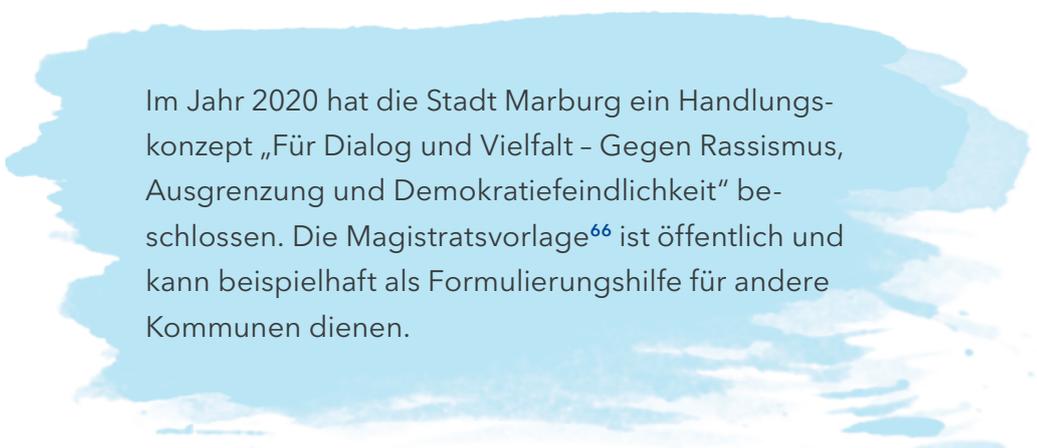
Verbänden bzw. zur Willkommens- und Anerkennungskultur. Ein essenzieller Schwerpunkt ist die Förderung von WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren in allen 33 Landkreisen, kreisfreien Städten und Sonderstatusstädten, die u. a. die zuvor genannten Themen ebenfalls voranbringen. Die Förderung der WIR-Koordinatoren wurde evaluiert. Dementsprechend wurde im Jahr 2020 die gesamte Förderrichtlinie unter dem Titel „Vielfalt und Teilhabe“ novelliert und die bewährte Struktur in den WIR-Regionen mit den WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren ausgebaut und zu WIR-Vielfaltszentren weiterentwickelt. Letztere wurden in allen 33 WIR-Regionen verankert und werden seitens des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales eng begleitet und vernetzt. Hessen fördert zudem die Qualifizierung und den Einsatz von ehrenamtlich engagierten WIR-Integrationslotsinnen und -lotsen sowie von Laiendolmetschenden und die Entwicklung kommunaler Vielfalts- und Integrationsstrategien kleinerer Städte und Gemeinden. Hinzu kommen noch Teilhabe- und Integrationsprojekte sowie die Professionalisierung von Migrantinnen- und Migrantenorganisationen.⁶⁴

63 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen – Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte. S. 12. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf;jsessionid=F9C5E0C94063027D7A517B2BCF665492.intranet222?__blob=publicationFile&v=5 (18.11.2022)

64 Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2020): Förderrichtlinie zum Landesprogramm „WIR – Vielfalt und Teilhabe“, Nr. 1, vom 11.12.2020, StAnz. 53/2020 S. 1427. <https://integrationskompass.hessen.de/förderprogramm/materialien-zum-förderprogramm-wir-0> (26.04.2023)

Des Weiteren hat die Hessische Landesregierung Ende 2022 erstmals einen Gesetzentwurf zur „Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt“ auf den Weg gebracht und im März 2023 verabschiedet⁶⁵. In Verbindung mit der Neuschaffung eines Integrations- und Teilhabegesetzes (IntTG) wird darauf abgezielt, einen verbindlichen Rahmen zu schaffen sowie die Grundsätze hessischer Integrations- und Teilhabepolitik und das hessische Integrationsverständnis rechtlich festzuschreiben. Darüber hinaus enthält das Gesetz neben der Wertschätzung von Vielfalt auch ein klares Bekenntnis gegen Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus sowie gegen jede Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Extremismus.

In diesem Gesetz sind neben anderem auch die bereits bestehenden 33 hessischen WIR-Vielfaltszentren als erfolgreiche integrationspolitische Maßnahme nunmehr festgeschrieben (§ 11 IntTG). Sie haben u. a. die Aufgabe, auf lokaler Ebene vielfaltsorientierte Öffnungsprozesse zu stärken, d. h. diese Prozesse aktiv mitzugestalten, zu begleiten sowie dabei die Themen Rassismus und Diskriminierung in den Fokus zu rücken. Dies wurde den WIR-Vielfaltszentren durch das Gesetz explizit als Ziel und somit Aufgabe „ins Heft“ geschrieben.



Im Jahr 2020 hat die Stadt Marburg ein Handlungskonzept „Für Dialog und Vielfalt - Gegen Rassismus, Ausgrenzung und Demokratiefeindlichkeit“ beschlossen. Die Magistratsvorlage⁶⁶ ist öffentlich und kann beispielhaft als Formulierungshilfe für andere Kommunen dienen.

65 Hessisches Integrations- und Teilhabegesetzes (IntTG) vom 22.03.2023. Gültig ab 04.04.2023. <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-IntGHERahmen> (26.04.2023)

66 Universitätsstadt Marburg <https://marburgmachtmit.de/page/dialog-vielfalt> abrufbar https://static.werdenktwas.de/domain/63/fs/Dialog_und_Vielfalt/OteamFD7.2Rechtsextr_RassismusMagistratsvorlagenVO-7199-2020-FrDialogundVielfalt.pdf (18.11.2022)

5.3 PRAXISBEISPIEL: GÜTESIEGEL „INTERKULTURELLE VIELFALT LEBEN“

Um Menschen mit Migrationsgeschichte einen guten Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, braucht es das Engagement von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Die Auszeichnung „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ wird jährlich an Unternehmen, Freie Träger und Verwaltungen in der Region verliehen, die sich besonders für kulturelle Vielfalt einsetzen. Ziel ist die Stärkung der interkulturellen Vielfalt und gelebten Gleichberechtigung in Organisationen, die Vernetzung wegweisender

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region und ein Austausch von „best practices“.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben eine wichtige Rolle beim Thema Integration. Sie geben Menschen mit Migrationsgeschichte eine Chance, gleichzeitig sind diese Menschen auch eine Chance für die Unternehmen – zum Beispiel, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Prozess

In einem breiten partizipativen Prozess wurde, ausgehend vom Runden Tisch Integration, gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen – Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte – das Siegel entwickelt. Es wird für zwei Jahre in der Kategorie große und kleinere Organisationen verliehen.

Für die Bewerbung füllen die Organisationen einen Fragebogen aus. Dabei können sie in **sechs Modulen** überzeugen:

1. Übergang und Ankommen unterstützen
2. Ressourcen und Fähigkeiten stärken und entwickeln
3. Faire und solidarische Zusammenarbeit fördern
4. Vielfalt für unternehmerische Strategien fruchtbar machen
5. Freiwilliges gesellschaftliches Engagement regional vernetzen
6. In Führung gehen für regional vernetzte Inklusionskultur

Für einen intensiven Austausch von Best-Practice-Lösungen und zur Vernetzung werden jährlich Workshops in Präsenz und digital angeboten.

Nutzen für Unternehmen:

- Steigerung der eigenen Attraktivität als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber
- Gewinnung von Personal
- Bindung von Mitarbeitenden
- Innovation durch Vielfalt
- Verbesserung des Arbeitsklimas
- Steigerung der Kundenzufriedenheit durch Vielfalt

Gute Beispiele aus der Praxis

- Anerkennung im Leben angeeigneter Fähigkeiten
- Unterstützung bei der Wohnungssuche (Eigenregie)
- Unterstützung der Kommunikation mit Behörden
- Gemeinsame Feiern, Ausflüge, Stadtführungen
- Finanzierung von zusätzlichem Deutschunterricht bei einem externen Bildungspartner
- Einsatz der interkulturellen Fähigkeiten im Kundenkontakt
- Fortbildungen der Mitarbeitenden zu Vielfaltsthemen

Beispiel interkommunaler Zusammenschlüsse

Im Februar 2021 haben die Städte Frankfurt a. M. und Hanau - in Gedenken an den rassistischen Terroranschlag vom 19.02.2020 in Hanau - ein Memorandum „Wir stehen zusammen“ über ihre Kooperation im verstärkten Kampf gegen Rassismus und für Akzeptanz und Demokratie geschlossen und veröffentlicht. Dies soll die Kooperation zwischen „stadtRAUMfrankfurt“ und dem „Zentrum für Demokratie und Vielfalt“ Hanau (in dem auch das WIR-Vielfaltszentrum verortet ist) unterstreichen.⁶⁷

67 Amka der Stadt Frankfurt a. M. <https://amka.de/wirstehenzusammen>
Download: <https://amka.de/sites/default/files/2021-02/kooperationsvereinbarung.pdf> (18.11.2022)







6

BESTANDSAUFNAHME UND ANSATZPUNKTE FÜR DIE PRAXIS

Die Analyse der Ausgangslage durch eine Bestandsaufnahme in den Kommunen ist ein wichtiges Instrument. Sie soll zum einen dazu dienen, eine Selbsteinschätzung in den Kommunen vorzunehmen, um zu sehen, wie weit die eigene Institution auf dem Weg hin zu einer vielfaltsorientierten bzw. rassismuskritischen Verwaltung bereits gekommen ist und wo Entwicklungsperspektiven liegen. Dabei können bisherige Erfolge genauso sichtbar gemacht werden, wie noch zu bearbeitende Handlungsbedarfe.

Zum anderen dient sie dazu, einen Überblick darüber zu erhalten, wer innerhalb und außerhalb der Verwaltung bereits mit dem Thema Antirassismusbearbeitung befasst ist, in welchen Fachbereichen weitere Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner gefunden werden können und welche Abteilungen unweigerlich in den Entwicklungsprozess einer Antiras-

sismusstrategie eingebunden werden sollten.

Gleichzeitig ist die Analyse auch ein Anstoß, um über notwendige Veränderungsprozesse ins Gespräch zu kommen, Mitarbeitende zu aktivieren und auf Basis der Analyseergebnisse nächste konkrete Schritte zu planen. Dabei können folgende Leitfragen im Vorfeld nützlich sein, wie z. B.: Welche Methoden und Strategien sind hilfreich? Was ist ein Selbst-Check und welche Kooperationen und Allianzen können beim Thema „rassismuskritische Verwaltung“ unterstützen?

Im Rahmen der WIR-Programmlogik kommt den WIR-Vielfaltszentren eine zentrale Rolle zu, den Prozess hin zu einer rassismuskritischen Verwaltung anzustoßen, mitzugestalten, zu begleiten und voranzubringen.

6.1 DIE ROLLE DER WIR-VIELFALTSZENTREN

In Hessen gibt es in allen 33 Landkreisen, kreisfreien Städten und Sonderstatusstädten, und daher flächendeckend, WIR-Vielfaltszentren. Diese werden seit dem Jahr 2021 aus dem Landesprogramm „WIR - Vielfalt und Teilhabe“ als wichtiger integrationspolitischer Schwerpunkt finanziell gefördert.

Die Arbeit der WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren in den Vielfaltszentren besteht insbesondere in der (Weiter-)

Entwicklung der vielfaltsorientierten Öffnung kommunaler Regelangebote und von Vereinen bzw. Verbänden sowie in der Schaffung von diskriminierungsfreien Zugängen, von Konzepten einer sozialräumlichen Willkommens- und Anerkennungskultur bzw. von Vielfalt und Teilhabe. Mit dem Inkrafttreten des hessischen Integrations- und Teilhabegesetzes (IntTG)⁶⁸ im April 2023 wurde an die WIR-Vielfaltszentren nun auch ein direkter Auftrag des Landes Hessen adressiert,

68 Siehe dazu Kap. 5.2

um u. a. rassismuskritische Arbeit voranzutreiben und entsprechende Strukturen zu schaffen. Konkrete Aufträge in diesem Themenbereich können sich prinzipiell auch in den Zielvereinbarungen zwischen Land und Kommunen wiederfinden oder in Integrations- bzw. Vielfaltskonzepten. Die Arbeit der WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren richtet sich dabei jedoch bisher nach den Bedarfen vor Ort und den lokalen Schwerpunktsetzungen. Sind WIR-Vielfaltszentren als Stabsstellen (z. B. bei der Oberbürgermeisterin, dem Oberbürgermeister, der Landrätin oder dem Landrat) angesiedelt, besteht möglicherweise ein größerer Handlungsspielraum als deren Verortung in einzelnen Fachdiensten.

Möglichkeiten zur Förderung rassismuskritischer Arbeit und Perspektiven in der Verwaltung seitens der WIR-Vielfaltszentren können folgende sein:

- Verankerung in Leitlinien sowie Vielfalt- und Integrationskonzepten
- Initiierung von Arbeitsgruppen oder Runden Tischen zum Thema (in- und extern) oder zu bestehenden Plänen, Leitbildern, Dienstvereinbarungen etc.
- Organisation von Fortbildungen zur Sensibilisierung von Verwaltungsmitarbeitenden inkl. Führungskräften
- Gestaltung und Bewerbung der „Internationalen Woche gegen Rassismus“ und / oder des Diversity-Tages

- Schaffung von Räumen zum Austausch und Reflexion
- Bereitstellung von Informationen zum Thema
- Weiterverweis Betroffener an entsprechende Beratungsstellen
- Schaffung einer Antidiskriminierungs- bzw. Beschwerdestelle vorantreiben
- Beitritt zur „Charta der Vielfalt“
- Öffentlichkeitsarbeit nach innen und nach außen
- Organisation der Befragung von Mitarbeitenden bei Neueinstellungen
- Gütesiegel „Vielfaltsorientierte Kommune“ voranbringen
- Vorbereitung von Magistratsbeschlüssen zur kulturellen Vielfalt

Um die WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren von Landesseite zu sensibilisieren und in ihrer Arbeit zu stärken sowie einen überregionalen Austausch zu fördern, finden immer wieder Vernetzungstreffen u. a. im Themenfeld „Rassismus, Diskriminierung, Vorurteile“ statt. Beispielsweise zu „Bin ich rassistisch? Haltung versus Verhalten“⁶⁹, „Was ist Rassismus und was heißt rassismuskritisch denken? Wissenschaftliche Perspektiven und Impulse für die Praxis“⁷⁰ sowie „Bist du so, wie ich dich seh’? Anti-Bias-Ansatz und die Verbindung zur diversitätsreflektierten und diskriminierungskritischen Praxis“⁷¹ oder auch „Vielfaltssensible bzw. Diversitygerechte Sprache in Verwaltungen“⁷². Dabei geht

69 Adjí Codou Gaye, WIR-Koordination im WIR-Vielfaltszentrum der Stadt Marburg

70 Dr.in Veronika Kourabas, Universität Bielefeld

71 FUMA - Fachstelle für Gender und Diversität NRW (Birol Mertol) in Kooperation mit Dana Meyer

72 Serdar Yazar, BQN Berlin

es immer darum, einerseits Grundlagenwissen zu vermitteln oder aufzufrischen aber auch Selbstreflexionsprozesse bei den WIR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren weiter in Gang zu bringen und andererseits den Transfer in die praktische Arbeit zu ermöglichen. Dabei konnten die WIR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren in geschützten Räumen bei diesen Treffen über ihre individuellen Erfahrungen in der Fachpraxis miteinander ins Gespräch kommen und mögliche Handlungsansätze besprechen. Es gilt einmal mehr, mögliche Schief lagen im Verwaltungsalltag zu entdecken, um dann

gemeinsam Gegenstrategien – im Sinne einer diversitätsreflektierten und diskriminierungskritischen Haltung – zu entwickeln. Ziel war und ist, die Wahrnehmung der WIR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren für die Fachpraxis zu schärfen und neue Zugänge und Gestaltungsmöglichkeiten für die Weiterentwicklung ihrer eigenen Arbeit bzw. den Transfer in die Praxis zu ermöglichen.

Nachfolgend werden neben einer thematischen Einordnung einige Handlungsansätze aus der Praxis der WIR-Vielfaltszentren aufgegriffen und näher erläutert.

6.2 INSTITUTIONELLEN RASSISMUS ERKENNEN

In seinem Buch „Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand“ nutzt El-Mafaalani die Metapher der Welle, die sich an jedem Stein und Felsen unterschiedlich Bahn bricht. Er skizziert somit ein Bild von strukturellem Rassismus, der je nach Organisation und Institution unterschiedlich sichtbar wird oder unsichtbar bleibt.⁷³

Im Rahmen einer vielfaltsorientierten Öffnung von Verwaltungen, Institutionen und Verbänden sind diskriminierungsfreie Zugänge zu Regelangeboten und Strukturen eine wichtige Voraussetzung, um gleichberechtigte Teilhabe und Chancengerechtigkeit zu ermöglichen. Zunächst

stellt sich die Frage, welche Normen, Normalitätsvorstellungen und welche Strukturen im System „Verwaltung“ vorausgesetzt werden und welche Effekte sie mit sich bringen. Diese zu kennen und zu verstehen ist eine wichtige Voraussetzung, um Prozesse oder Gegebenheiten, die Diskriminierungen und Rassismus begünstigen, ansprechen und beheben zu können. Dabei ist auch zu hinterfragen, welche Funktionen Verwaltungen übernehmen und in welchem Auftrag sie handeln. Zusätzlich ist die besondere mögliche Verstrickung von institutionellem und strukturellem Rassismus in Verwaltungen mitzudenken. Zudem stellt sich die Frage nach der Transparenz interner Strukturen und Abläufe.

73 El-Mafaalani, Aladin (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand, Verlag Kiepenheuer & Witsch, Köln, S. 71ff.

So kann erst die Sichtbarmachung rassistischer Strukturen und somit Kenntnis erste Handlungsschritte ermöglichen.

Der Öffnungsprozess sollte nicht länger zugeschriebene Eigenschaften und vermeintliche Bedürfnisse einer sogenannten „Zielgruppe“ fokussieren, sondern ausschließende Wirkungen innerhalb der Strukturen ins Blickfeld rücken. Es geht also auch um die Fragen, 1. wie Verwaltungen in rassistische gesellschaftliche Strukturen eingebettet sind (z. B. in Form von institutionellem Rassismus bei der Personalgewinnung, Arbeitsmarktvermittlung oder bei der Antragstellung in rein deutscher Sprache ohne Unterstützungsstrukturen). 2. Wie sich auch kulturelle Rassismen niederschlagen (z. B. wenn in öffentlichen Medien *Weiß*e als Menschen aus einer überlegenen Gesellschaft stets als Helfende und als Gegenpol BIPoC und Menschen aus ehemals kolonialisierten

Ländern hingegen meist in Notsituationen bzw. vom Westen abhängig abgebildet werden oder wenn zugewanderte Menschen als eine kulturell homogene Gruppe dargestellt werden). 3. inwiefern institutionalisierte Bewertungssysteme innerhalb der Verwaltungsstrukturen zu einer indirekten Benachteiligung bestimmter Menschengruppen führen, die aufgrund der bestehenden gesellschaftlichen Machtkonstellation in ihren Entfaltungsmöglichkeiten und freier Gestaltung ihrer Lebensentwürfe beeinträchtigt werden. Und 4. inwiefern Politik- und Rechtssystem durch ihre Vorgaben zur Ungleichbehandlung beitragen. Denn Rassismus als gesellschaftsstrukturierende und gesellschaftsstrukturierte Unterscheidungspraxis kann neben sichtbarer Gewalt auch ganz selbstverständlich in geteilter Praxis und Wahrnehmung in verschiedenen Institutionen vorkommen.

6.3 RASSISMUSKRITIK IN KOMMUNALEN VERWALTUNGSSTRUKTUREN – ANSÄTZE UND METHODEN

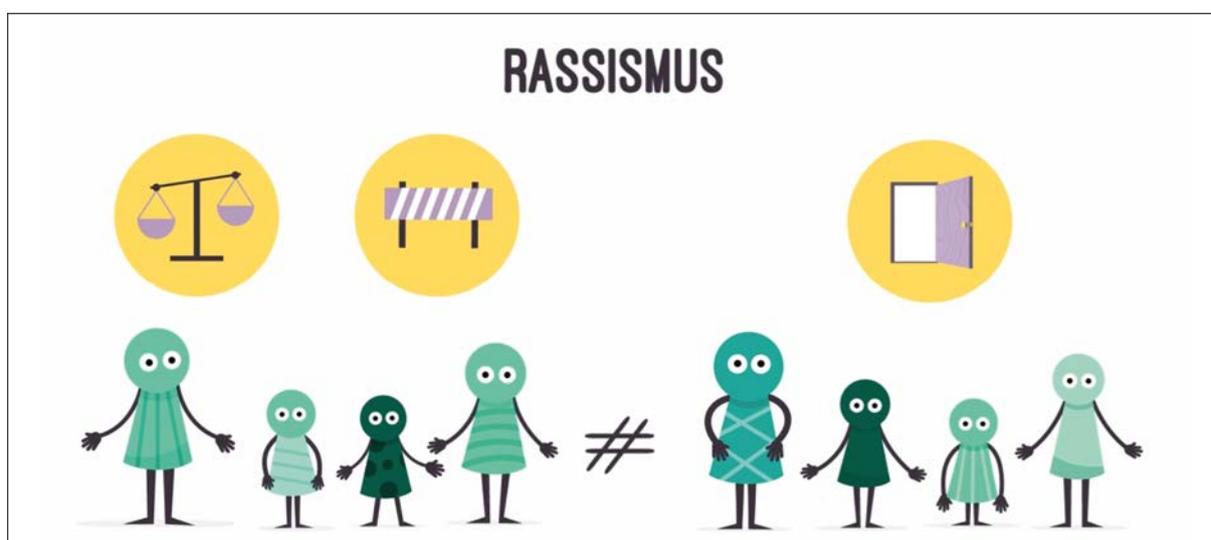
Vielfaltsorientierte Verwaltungen sollten in der Lage sein, ihre Öffnung als Querschnitt zu begreifen und auch zu gestalten sowie eine strukturelle Verbindung von Rassismuskritik und vielfaltsorientierter Öffnung herzustellen. Rassismuskritik ist nicht als ein spezielles Fachgebiet für Expertinnen und Experten zu begreifen, vielmehr ist es ein Grundlagen- und Querschnittsthema in allen Diskursen

und kommunalen Integrationspraxen. Dazu kann beispielsweise die Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses von Rassismus als einem System gehören, in dem (strukturelle) Benachteiligung durch Unterscheidungen zwischen Menschengruppen, denen eine homogene und natürliche Gruppeneigenschaft unterstellt bzw. gerechtfertigt wird. Zur Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses und

einer rassismuskritischen Perspektive auf Verwaltungsstrukturen bedarf es an Räumen und entsprechenden Formaten zum Austausch, zur Sensibilisierung, zur Reflexion und Selbstreflexion eigener Privilegien sowie zur Aushandlung von Handlungsspielräumen. Bei jenen Räumen sollte es sich um Formate handeln, die strukturell auf der gesamten Verwaltungsebene angesiedelt sind und als

top-down- sowie als bottom-up-Methode funktionieren. Als ein Instrument können **Fortbildungen** für Mitarbeitende der Verwaltung als Informationsquelle und Sensibilisierung zu spezifischen Themen fungieren, wie beispielsweise Sensibilisierung von Personalverantwortlichen zu (unbewusster) Diskriminierung im Bewerbungsverfahren.

Erklärvideo „Rassismuskritik“ (3,26 Minuten)⁷⁴



© FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW

Die Implementierung einer strukturellen vielfaltsorientierten Öffnung kann also als Prozess des Change-Managements⁷⁵ angesehen werden, das auf verschiedenen Ebenen stattfindet, sei es in Organisationen, beim Personal, bei Angeboten und Dienstleistungen, in der Kommunikation oder in Netzwerken. Dabei kann **diskriminierungssensible Sprache** sowie die

Einrichtung eines **Beschwerdemanagements** Thema sein.

Um der Frage nachzugehen, inwieweit erste Schritte hin zu einer vielfaltsorientierten, diskriminierungs- bzw. rassismuskritischen Verwaltung bereits erfolgt sind, sollte sich jede Kommunalverwaltung einem Selbst-Check unterziehen, um den Bedarf adäquat erfassen zu können.

74 © FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW <https://www.youtube.com/watch?v=Ch1ZXz-n5s8> (19.04.2023)

75 Vgl. Seng / Warrach 2019

Weiterhin kann die Schaffung von „**inklusi-ven Räumen**“ eine zentrale Rolle spielen, in denen etablierte Machtverteilungen aufgehoben werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen, die Ausschluss-erfahrungen machen, zu ermöglichen. Dies kann beispielsweise im Rahmen der Bereit-stellung von **mehrsprachigen Angeboten**, Informationsmaterialien, gezielten Informa-tionsveranstaltungen, Antragsformularen in einfacher bzw. leichter Sprache sowie in der Etablierung eines (internen) Sprach-pools erfolgen.

Rassismuskritische Arbeit in Verwaltungen kann daher bedeuten, Wege und Formen

des Rassismus zu analysieren, die Kritik an Ordnungen und Praktiken, die Rassis-mus hervorbringen, zu stärken sowie eine Entwicklung von Strategien zu fördern, die rassismuskritischen Denk- und Handlungs-ansätzen Raum geben. Dazu gehört auch die generelle Offenheit gegenüber einer konstruktiven Fehlerkultur. Zudem spielen **Kooperationen** mit unterschiedlichen Ein-richtungen, Organisationen und Vereinen in der Antidiskriminierungsarbeit – intern und extern – sowie deren Einbindung in kommunale Strukturen, eine zentrale Rolle, um eine differenzierte und vielfältige Pers-pektive einnehmen zu können.

Praktische Beispiele:

- Inklusive Räume schaffen
- Entwicklung von Formaten zur Selbstreflexion, Sensibilisierung und Aushandlung
- Selbstcheck der Verwaltung
- Fortbildungsreihe für Mitarbeitende und Auszubildende bzw. Studierende der Verwaltung
- Schaffung einer Kooperationsstruktur
- Installation eines transparenten Beschwerdesystems
- Empowermentangebote
- Diskriminierungssensible Kommunikation

Fragen zum Selbst-Check:

1. Wie ist die Ausgangssituation der Verwaltung und wer nutzt jene Regelangebote?
2. Existieren innerhalb der Verwaltung strukturelle Zugangsbarrieren und welche sind das konkret?
3. Welche Formen von strukturellen Rassismus (Benachteiligung) gibt es in der Stadt- bzw. Landkreisverwaltung?
4. Welche Ausschlussmechanismen wirken auf sozialen, politischen und rechtlichen Ebenen?
5. Wo gibt es Handlungsbedarf?
6. Wo bestehen Anknüpfungspunkte zur Förderung von Prävention?
7. Gibt es eine Beschwerdestelle oder Ombudsstelle in der Verwaltung?

8. Existiert ein gemeinsames Verständnis des Begriffes Diskriminierung, ihrer verschiedenen Formen sowie ihrer Verschränktheit (Intersektionalität)?
9. Wie funktionieren und wirken Diskriminierungsformen in der eigenen Verwaltung?
10. Welche Rolle spielt Rassismuskritik im Selbstverständnis und / oder Leitbild der Verwaltung?
11. Ist Rassismus den Mitarbeitenden ein Begriff und sein Abbau ein klar kommuniziertes gemeinsames Ziel der Chefinnen- und Chefebene / politischen Spitze?
12. Spiegelt sich Rassismuskritik in Entscheidungsprozessen wieder, indem bei Beschlüssen rassismuskritische Perspektiven einbezogen werden?
13. Existieren Schulungsangebote zu den Themen rassismuskritische Verwaltung und Antidiskriminierung?
14. Welche Reflexionsräume gibt es, um sich als Mitarbeiterende im Alltag der Organisation regelmäßig mit Rassismus auseinanderzusetzen und dazu auszutauschen?
15. Existieren Umfragen zu Rassismus- bzw. Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten innerhalb der Verwaltung?

Zur Initiierung, Gestaltung und Umsetzung einer vielfaltsorientierten Öffnung und rassismuskritischen Arbeit als Grundlagen- und Querschnittsthema in Verwaltungen bedarf es zudem der Unterstützung der politischen Spitze. Das Thema sollte neben partizipativen Ansätzen auf operativer Ebene in einem top-down-Prozess verankert sein. Dazu können u. a. Beschlüsse gehören, die die Themen Rassismus und Diskriminierung sowie die Auseinandersetzung damit

als Querschnittsthemen der Verwaltung definieren. Zudem sollten sich Integrations- bzw. Vielfalts- und Teilhabekonzepte sowie thematisch passende und sich überschneidende Pläne, Dienstvereinbarungen etc., ebenfalls diesen Themen sowie dem Umgang mit diesen widmen. Weitere Unterstützungsformen können die personelle und finanzielle Ausstattung der Antidiskriminierungsarbeit sowie die Ansiedlung jener Stellen als Stabsstellen sein.

Rassismus am Arbeitsplatz entgegenwirken

Die „IT WORKS! Die Gesicht Zeigen!-Box für Respekt und Wertschätzung am Arbeitsplatz“ beinhaltet informative und interaktive Methoden, um Einschätzungen, Haltungen und Fragen zu Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus am Arbeitsplatz zu diskutieren und auszutauschen.⁷⁶

76 Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland, Berlin.
<https://www.gesichtzeigen.de/angebote/material/bildungsmaterialien/> (16.12.2022)

6.4 NETZWERKARBEIT DER WIR-VIELFALTSZENTREN IST ESSENZIELL

Netzwerkarbeit ist ein wichtiges Instrument kommunaler Vielfaltsorientierung und Vielfaltsarbeit. Der Aufbau von Netzwerken innerhalb und außerhalb von Verwaltungen dient dem Informationsaustausch und schafft zudem Transparenz der Arbeitsschwerpunkte der WIR-Vielfaltszentren und regionaler Angebote. Zudem stehen die Organisatorinnen und Organisatoren von Netzwerken auch als Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner zur Verfügung. Netzwerke, die von externen Akteurinnen oder Akteuren etabliert werden, sollten von den WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren aktiv unterstützt werden und sich gegebenenfalls bestehenden Netzwerken anschließen. Zum einen um Doppelstrukturen zu vermeiden und den gegenseitigen Informationsfluss zu gewährleisten. Zum anderen, um deren Arbeit wertzuschätzen, sie als wichtige Akteurinnen und Akteure wahrzunehmen und gemeinsam Themen und Ideen voranzubringen. Darüber hinaus können Netzwerke dazu dienen, Zugangshürden verschiedener gesellschaftlicher Gruppen zu erkennen, wahrzunehmen und abzubauen.

Im Innenverhältnis sind fachbereichsübergreifende Netzwerke und der Austausch über verschiedene Fragen und Aktivitäten im Umgang mit mehr Vielfalt im Personal ein wichtiges Format, um auf praxisorientierte Weise konkrete Anregungen für die vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung zu erhalten und sich gegenseitig mit

Fachwissen zu versorgen (z. B. über die Charta der Vielfalt, Personalentwicklung und -gewinnung, etc.). So geht es dabei auch darum, Chancengerechtigkeit unter Mitarbeitenden zu erhöhen und kommunale Verwaltung im Außenverhältnis als Arbeitgeberin attraktiver für qualifizierte Fachkräfte mit und ohne Migrationsgeschichte zu machen. Damit kann dem aktuellen Fachkräftemangel – der auch vor Verwaltungen nicht Halt macht – entgegengewirkt werden.

Die Etablierung, Nutzung und Weiterentwicklung interner sowie externer übergreifender Vernetzungsstrukturen mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren im Themenbereich Antirassismus und Antidiskriminierung schafft positive Synergieeffekte. Netzwerkarbeit kann bei der Umsetzung von Strategien oder Projekten für alle Beteiligten von Vorteil sein. Öffentlichkeitsarbeit kann gebündelt und verbessert sowie die politische Einflussnahme in Netzwerken effektiver und transparenter gestaltet werden. Zudem wird der Zugang zu relevanten Informationen und Wissen erleichtert und die Akteurinnen und Akteure erfahren gegenseitige Unterstützung und Solidarität.

Zu bedenken ist, dass alle WIR-Vielfaltszentren unterschiedliche Kooperations- und Vernetzungsformate mit unterschiedlichen Akteurinnen oder Akteuren haben (z. B. Arbeitsgruppen, Runde Tische, Foren, etc.).

Vernetzung und Kooperation in der Verwaltung z. B.



© HMSI, ansicht Kommunikationsagentur

Daher stellen folgende Akteurinnen und Akteure, die als **Kooperationspartnerinnen, Kooperationspartner, Unterstützerinnen, Unterstützer und Allianzpersonen für die WIR-Vielfaltszentren** fungieren können, lediglich eine Auswahl dar:

- Politische Spitzen / Erste Kreisbeigeordnete oder Erster Kreisbeigeordneter
- DEXT-Fachstellen
- Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Haupt- und Personalamt
- Antidiskriminierungsvereine / -stellen
- Programme „Partnerschaften für Demokratie“ und „Demokratie leben“
- Schulen / Staatliches Schulamt (Netzwerk „Schule ohne Rassismus“)
- Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
- Integrationskommissionen / Ausländerbeiräte⁷⁷
- Zivilgesellschaftliche Organisationen und Initiativen gegen Rassismus⁷⁸

77 Geregelt in der Hessischen Gemeindeordnung.

78 Beispiele sind: Stiftung gegen Rassismus, Initiative Schwarze Deutsche, Neue deutsche Organisationen, Each One Teach One, Zentralrat der Sinti und Roma, Verband Deutscher Sinti & Roma, Zentralrat der Muslime in Deutschland, Verband der Islamischen Kulturzentren, Islamrat für die Bundesrepublik Deutschland.

- Migrationsbeauftragte der Polizei
- Freie, gemeinnützige und kirchliche Träger
- Kommunale Pressestelle

Darüber hinaus wird empfohlen, auch Personen, Beauftragte und Vertretungen für Beschäftigte in Verwaltungen mit einzubeziehen, die sich nicht direkt mit dem Thema rassismuskritische Verwaltung, jedoch mit Antidiskriminierungsthemen beschäftigen. Diese sind z. B.:

- Frauen- / Gleichstellungsbeauftragte
- Antidiskriminierungsbeauftragte (wenn vorhanden)
- Schwerbehindertenvertretung
- Mitglieder des Personalrats
- Sprecherinnen und Sprecher der Auszubildenden

Da dem Thema vielfaltsorientierte Verwaltung aus verschiedenen Perspektiven begegnet werden muss und es in der Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus in vielen Fällen auch um das Erkennen von Machtgefällen geht, ist es sinnvoll, so frühzeitig wie möglich zudem Verwaltungskolleginnen und -kollegen aus Leistungsabteilungen, Führungskräfte bzw. die politische Spitze in den Prozess einzubinden.

Eine Kooperation mit den Stellen der **Leistungsgewährung bzw. der Leistungsabteilungen** ist ebenfalls wichtig, da diese mit vielen Menschen in Kontakt stehen, die potenziell von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Beispielsweise:

- Sozialamt
- Jobcenter
- Ausländerbehörde
- Fachdienst Asyl
- Wohnungsamt

Dementsprechend haben Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Leistungsgewährung eine verantwortungsvolle Aufgabe. Als Beschäftigte im öffentlichen Dienst und somit Teil einer demokratischen Institution, ist es ihre unbedingte Aufgabe die Menschenrechte zu schützen, zu achten und umzusetzen. Schnell kann es in Leistungsabteilungen zu einem Machtgefälle kommen zwischen der Person, die eine Leistung gewährt, und der Person die eine Leistung beantragt. Daher ist Sensibilisierung von Fachkräften und – wie gesagt – **die regelmäßige Reflexion der eigenen Arbeit ein wichtiges Ziel.**

Leistungsbeantragende Personen sind keine Bittstellerinnen oder Bittsteller. Im Leistungsbezug geht es um Rechte von Menschen, die in Gesetzen festgelegt sind. Sachbearbeiterinnen und -bearbeiter führen diese Gesetze aus. Das bedeutet nicht, dass aus individueller Sicht etwas gewährt wird, sondern es werden gesetzlich festgeschriebene Rechte / Leistungen gewährt.

In diesem Sinne sollten insbesondere die Empfangsbereiche, als Türöffner in die Verwaltung, in den Blick genommen werden. Externe Erfahrungen von Bürgerinnen und Bürgern sollten hier genauso in den Fokus rücken wie die Perspektiven und Erwartungen der Mitarbeitenden am Empfang. Dies kann als Maßnahme einer vielfaltsorientierten **Öffentlichkeitsarbeit** begriffen werden.

Im Kontext struktureller Veränderungen ist insbesondere eine Einbindung der **Personalabteilung** bei der Erstellung einer Bestandsaufnahme wichtig.

Die Arbeit in den Bereichen

- Bewerbungsverfahren,
- Qualitätsmanagement,
- Nachwuchsförderung,
- Personalentwicklung und
- regelmäßige Schulung für Mitarbeitende,

macht die Personalabteilung und die **Volkshochschule** zu wichtigen Kooperationspartnerinnen.

Gerade in Zeiten der „Corona-Pandemie“ wurde deutlich, dass auch im Rahmen der gesundheitlichen Versorgung von Menschen mit Migrationsgeschichte bzw. Geflüchteten, im Hinblick auf einen schnellen und mehrsprachigen Zugang zu Gesundheitsinformationen, der Austausch mit dem kommunalen **Gesundheitsamt** einen hohen Stellenwert hat.

Insgesamt zeigt sich erneut, dass die Themen Diversität und Rassismuskritik in der Kommunalverwaltung im Querschnitt

gedacht werden müssen und auch dann, wenn sich nicht von Beginn an alle Abteilungen in der Verantwortung stehen, müssen dennoch alle einen Beitrag für eine rassismuskritische Verwaltung leisten. Zunächst gilt es also, innerhalb der Verwaltung „Verbündete“ zu finden und mit interessierten Kolleginnen und Kollegen daran zu arbeiten, dass Themen wie Rassismus, Vorurteile, Stereotypisierungen und Strukturen, die Diskriminierungen begünstigen können, weiter in den Fokus rücken. Hier kann auch die Gründung einer speziellen Arbeitsgruppe hilfreich sein.

Für eine gelingende Bestandsaufnahme können auch externe Akteurinnen und Akteure ins Boot geholt werden (z. B. migrantische Organisationen, externe Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen, Diversity-Beraterinnen und -Berater). Sicher können im Rahmen bestehender Netzwerke Personen gewonnen werden, die eine weitere Perspektive auf die Arbeit der Verwaltung geben und dadurch dabei helfen können, den eigenen routinemäßigen Arbeitsweisen entgegenzuwirken. Falls vorhanden können auch Quartier- / Stadtteilbüros in die Arbeit einbezogen werden. Sie haben ähnlich wie Jobcenter und Sozialämter meist direkten Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern und können deren Perspektiven und Erfahrungswerte weitergeben.

Nach Identifizierung der Akteurinnen und Akteure folgt die eigentliche Bestandsaufnahme. Hier gilt es möglichst übersichtlich (z. B. in Form einer Excel-Tabelle oder einer Mind-Map), alle Akteurinnen,

Akteure und die bereits durchgeführten Projekte zum Thema zu erfassen, um ein vollständiges Bild zu erhalten. Eine solche Übersicht kann Ausgangspunkt für die

Entwicklung einer kommunalen Antirassismustrategie sein und Dopplungen in der Bearbeitung der Themen vermeiden.

„Zukunftsfähig und inklusiv durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Verwaltung“

Mit dem INQA-Check⁷⁹ können Verwaltungen systematisch ihre Prozesse und Strukturen überprüfen und Handlungs Ideen für vielfaltskompetente Maßnahmen entwickeln. Es kann beleuchtet werden, ob und wie verschiedene Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen der Beschäftigten und deren Lebens- und Arbeitssituationen in internen Prozessen sowie die unterschiedlichen Bedarfe und Lebenslagen von Bürgerinnen und Bürgern im Handeln nach innen und außen berücksichtigt werden.

6.5 BEFRAGUNG VON MITARBEITENDEN BEI NEUEINSTELLUNGEN

Deutschland hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einem der weltweit wichtigsten Einwanderungsländer entwickelt. Kulturelle Vielfalt prägt mehr denn je die deutsche Gesellschaft. In öffentlichen Organisationen spiegelt sich die steigende kulturelle Diversität jedoch nur in geringem Maße wider. Während der Anteil von Menschen aus Einwandererfamilien an der Gesamtbevölkerung in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt

deutlich zugenommen hat, hat sich der Anteil von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst langsamer entwickelt. Die öffentliche Verwaltung stellt unzweifelhaft eine der zentralen Organisationen einer modernen demokratischen Gesellschaft dar und ist nicht nur größte Arbeitgeberin in Deutschland, sondern auch maßgeblich für die Gestaltung von Politik und ihre Umsetzung verantwortlich.

79 Stiftung „Mittelstand - Gesellschaft - Verantwortung“ (Hrsg.) (2019): INQA-Check „Vielfaltskompetente Verwaltung“. Zukunftsfähig und inklusiv durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Verwaltungen. Heidelberg. https://www.inqa-check-vielfalt-verwaltung.de/check-vielfalt-verwaltung/daten/mittelstand/pdf/Check_Vielfaltskompetente_Verwaltung.pdf (18.11.2022)

Insgesamt unterstreicht gerade die Vielfalt der Kulturbegriffe die Einsicht, dass „Kultur“ als ein diskursives Konstrukt zu begreifen ist, das auf unterschiedlichste Weise begriffen, definiert und erforscht werden kann. Der Kulturbegriff verleitet dazu, Kulturen zu stark als homogene Gemeinschaften wahrzunehmen und ihre interne Heterogenität zu vernachlässigen. Dem wirken neue Ansätze, die sich mit Inter-, Multi- und Transkulturalität beschäftigen, entgegen.⁸⁰

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration im Jahr 2012 hat sich die Bundesregierung auf die „Erhöhung des Anteils der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst“ als strategisches Ziel verständigt⁸¹. Vielfaltsorientierte Öffnung ist damit Bestandteil einer Diversitätspolitik, welche die Chancengerechtigkeit für alle Bevölkerungsgruppen auch durch die gleiche Teilhabe von Menschen mit einem sogenannten Migrationshintergrund in allen Hierarchieebenen und Bereichen der öffentlichen Verwaltung anstrebt und ein wichtiger Aspekt der Integrationspolitik ist.⁸²

Um dem Ziel näherzukommen, die gesellschaftliche Vielfalt auch in der öffentlichen Verwaltung abzubilden, sind verlässliche und repräsentative Daten zu den verschiedenen Diversitätsdimensionen unverzichtbar. Daher soll eine Beschäftigungsbefragung in der Verwaltung eine belastbare Datengrundlage zur Untersuchung der Diversität sowie für Maßnahmen im Rahmen der vielfaltsorientierten Öffnung der Verwaltung und damit einhergehenden Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen schaffen.

6.6 PRAXISBEISPIEL: „FREIWILLIGE SELBSTAUSKUNFT“ IN DER VERWALTUNG

Zur Erfassung der Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung folgt hier das Beispiel einer Befragung zur „Freiwilligen Selbstauskunft“.

Verwaltungen in den Landkreisen, kreisfreien Städten und Sonderstatusstädten

verstehen sich als Dienstleistende für alle Menschen in der Region. Zu den Aufgaben gehört es, öffentliche Angebote so zu gestalten, dass sie den unterschiedlichen Bedarfen und dem kontinuierlichen Wandel unserer Gesellschaft gerecht werden.

80 <https://www.bpb.de/lernen/kulturelle-bildung/59917/vielfalt-der-kulturbegriffe/> (20.02.2023)

81 Bundesregierung (2011): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, S. 40

82 Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2020): Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung.

Hierzu gehört auch:

- Die Vielzahl unterschiedlicher Lebensentwürfe und Erfahrungsräume und damit das Potenzial gesellschaftlicher und kultureller Diversität – für den öffentlichen Dienst nutzbar zu machen (Anerkennung).
- Darauf hinzuwirken, dass alle Bevölkerungsgruppen auch unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst vertreten sind (Chancengerechtigkeit).
- Einen wertschätzenden Umgang untereinander – sowohl zwischen den Mitarbeitenden, als auch gegenüber Einwohnerinnen und Einwohnern zu fördern und bewusst zu gestalten (Wertschätzung).
- Werkzeuge für die Konzipierung und Überprüfung von systematischen Organisationsentwicklungsprozessen und die Implementierung von positiven Initiativen (Maßnahmen) zu schaffen.

Neben verschiedenen Maßnahmen wie beispielsweise der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, der mit dieser verbundenen regelmäßigen Beteiligung am bundesweiten Diversity Tag und der Einrichtung eines hausinternen Dolmetscherpools kann ein Fragebogen „Freiwillige Selbstauskunft“ ein wirkungsvolles Instrument zur Datenerhebung bzw. zur Erfassung der Vielfalt in der Kreisverwaltung bilden.

Die Befragung dient als weiterer Baustein im diversitätssensiblen Öffnungsprozess der Kreisverwaltung, neben vielen anderen Maßnahmen, wie z. B. Fortbildungen und Sensibilisierung im Rahmen von Aktionstagen.

Die Konzipierung des Fragebogens ist im Vorfeld mit folgenden Stellen abzustimmen und zu beraten: Personalabteilung, Personalrat, Datenschutzbeauftragte, Büro für Chancengleichheit, Statistikbeauftragte.

Die Befragung selbst erfolgt dabei auf freiwilliger Basis und wird pseudonymisiert erhoben, das heißt, dass durch die Angaben unter besonderen Umständen ggf. Rückschlüsse auf Personen möglich sind.⁸³

Die Ausgabe des Fragebogens erfolgt an alle neuen Beschäftigten bei ihrer Einstellung. Der Fragebogen wird mit allen relevanten Informationen zum Beschäftigungsverhältnis und zum Ziel der Befragung von der Personalabteilung an alle neueingestellten Menschen ausgegeben und von diesen anonym per Hauspost zurückgeschickt (Beispielfragebogen s. Kapitel 10.1).

83 Die Daten werden pseudonymisiert, also anonym erhoben, so dass generell keine Rückschlüsse auf Personen gezogen werden können. Jedoch kann es durch spezielle Antwortkombinationen unter Umständen vorkommen, dass dies dennoch möglich ist, z. B. wenn Merkmalkombinationen sehr selten in der Verwaltung vorkommen. „Pseudonymisierung“ verarbeitet personenbezogene Daten in einer Weise, dass die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können, sofern diese zusätzlichen Informationen gesondert aufbewahrt werden und technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die gewährleisten, dass die personenbezogenen Daten nicht einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person zugewiesen werden.“ (Quelle: Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) Artikel 4 (5)).

Ziel der Befragung

- Monitoring: Dokumentation von Veränderungen der Personalstruktur
- Sichtbarmachung der Vielfalt innerhalb der Verwaltung
- Datenbasierte Grundlage für die Gestaltung von vielfaltsorientierten Öffnungsprozessen

Handlungsgrundlage

- Integrationskonzept der Verwaltung
- Charta der Vielfalt
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1 und § 17
- Nationaler Aktionsplan Integration (NAP-I)

Ausblick

- Ein erstes Jahr der Durchführung dient zunächst als „Testlauf“:
 - » Funktioniert die Ausgabe des Fragebogens?
 - » Wie wird der Fragebogen angenommen?
 - » Ist die Anordnung der Fragen sinnvoll? Welche Fragen werden beantwortet? Gibt es Fragen, die gar nicht beantwortet werden? Muss der Fragebogen angepasst werden?
 - » Welche Rückmeldungen gibt es?
- Gegebenenfalls Umformulierung und Umstellung der Fragen nach Berücksichtigung aller Beteiligten
- Maßnahmen für die Vielfaltsstrategie ableiten
- Im weiteren Verlauf wird empfohlen, eine Vollerhebung in der Kreisverwaltung durchzuführen. Diese sollte durch eine Online-Umfrage erfolgen
- Vorstellung des Fragebogens bei Willkommensveranstaltungen für Auszubildende
- Austausch mit weiteren Querschnittsbereichen der Kreisverwaltung zum Thema Mehrfachdiskriminierung
- Nutzung der Daten für eine zielgerichtete Fortschreibung bereits vorhandener Pläne und Konzepte in der Verwaltung wie z. B.:
 - » Frauenförder- und Gleichstellungsplan
 - » Personalentwicklungskonzept
 - » Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Integrationsleitlinien
 - » Nachwuchsförderungskonzepte
 - » Entwicklungs- bzw. Fortbildungskonzepte der Führungskräfte

Rassismuskritik

Wird in Wissenschaft und Praxis als ein konzeptioneller Ansatz verstanden, der untersucht, wie Rassismus die Gesellschaft u. a. auf struktureller und institutioneller Ebene prägt und die Veränderung von Ungleichheitsverhältnissen anstrebt. Eine rassismuskritische Perspektive lenkt den Blick auf Handlungen und Strategien, mit denen Menschen aus unserer Mitte zu „Anderen“ gemacht werden sollen, um sie aus dem gesellschaftlichen „Wir“ auszuschließen. Rassismuskritik bietet die Möglichkeiten zu hinterfragen, wo und wie bestehende gesellschaftliche Strukturen rassistisch aufgeladene Machtverhältnisse konservieren und fortschreiben.

Sie ist Werkzeug für die Analyse und Sichtbarmachung von gesellschaftlichen Verhältnissen, Institutionen, Handlungen, Diskursen und Strukturen, auch in Verwaltungen, die zur rassistischen Diskriminierung beitragen.⁸⁴

Gerade in der beruflichen Praxis lädt der rassismuskritische Ansatz dazu ein, (eigene) Vorstellungen und Handlungsweisen zu hinterfragen und immer wieder aufs Neue zu durchdenken:

- Können alle Beteiligten in gleicher Weise mitsprechen und mitentscheiden?
- Wer wird überhaupt erreicht und wer bleibt / wird ausgeschlossen von bestehenden Angeboten?
- Wem stehen Angebote offen und wer könnte dabei sein, fühlt sich aber aus spezifischen Gründen gar nicht angesprochen?
- Welche Formate und Angebote sind notwendig?
- Wie müssen sich die Organisation und das Personal weiterentwickeln?

84 Vgl. Kourabas 2019





7

HANDLUNGS- OPTIONEN ZUR VERÄNDERUNG VON STRUKTUREN

Im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung zählen Einzelaktionen bzw. wiederkehrende Aktionen und besonders Bildungs- und Schulungsangebote zu wichtigen Instrumenten, die zur Veränderung von Strukturen in Kommunalverwaltungen und zur Änderung von Haltungen von Verwaltungsmitarbeitenden führen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, kommunale Mitarbeitende, inklusive Führungskräfte, sowie Auszubildende bzw. Studierende zu sensibilisieren und ihr Wissen bzw. ihr Selbstverständnis im Hinblick auf eine vielfaltssensible und rassistismuskritische Verwaltung zu erhöhen. Dies ist Aufgabe ALLER Mitarbeitenden in

allen Fachdiensten / Abteilungen. WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren in den kommunalen WIR-Vielfaltszentren sind ein Teil dieser Verantwortungsgemeinschaft und nicht allein verantwortlich. Letztere können Angebote – bestenfalls im Rahmen ihrer internen Netzwerkarbeit – initiieren bzw. konzeptionell erarbeiten und lediglich in Kooperation oder mit Zustimmung der Fachdienst- bzw. Dezernatsleitung oder der Oberbürgermeisterin / dem Oberbürgermeister bzw. der Landrätin / dem Landrat umsetzen. Beschlüsse der politischen Gremien dazu untermauern den politischen Willen auf lokaler Ebene.

7.1 AKTIONEN UND MASSNAHMEN ZUR SENSIBILISIERUNG DER VERWALTUNG

Maßnahmen können darin bestehen, Rassismus und Diskriminierung direkt zu adressieren. So könnte das Ziel von Aktionen sein, dass Teilnehmende lernen, sich selbst sowie ihr Umfeld rassistismuskritisch zu überprüfen bzw. eine rassistismuskritische Perspektive zu entwickeln. Auch symbolische Aktionen, bei denen es darum geht, eine laute und deutliche Haltung gegen Rassismus und Diskriminierung einzunehmen, zählen dazu.

Doch auch in einem weiteren Kontext, nämlich in der Maßnahmenentwicklung hinsichtlich einer „Vielfaltsorientierten Öffnung von Institutionen“ und der „Entwicklung einer Willkommens- und Anerkennungskultur“ sollte die Arbeit gegen rassistische und diskriminierende

Denkweisen und Strukturen mitgedacht werden.

Die zwei WIR-Oberthemen sind eng mit den Aspekten Antirassismus bzw. Antidiskriminierung verknüpft, da es in beiden Bereichen um die Grundlage geht, auf der Rassismus und Diskriminierung erst entstehen können. Indem die Vielfaltszentren an der Herausbildung einer vielfaltsorientierten Perspektive mitwirken, fördern sie gleichzeitig antirassistische / antidiskriminierende Denkmuster und wirken so präventiv und gestaltend. Denn wer lernt vielfaltsorientiert zu denken, kommt nicht daran vorbei, vermeintliche Wahrheiten zu hinterfragen, im persönlichen wie auch im institutionellen und strukturellen Umfeld. Rassismus und Diskriminierung sind

letztlich Perspektiven, die die Welt und ihre Menschen einteilen und bewerten. Es sind Maßstäbe, nach denen man beurteilt, wer dazugehört und wer nicht und das aufgrund von Äußerlichkeiten. Die Frage, um die sich alles dreht und auf die es unterschiedlichste Antworten im Laufe der Zeit gab, ist doch die Frage von Zugehörigkeit: Über was definiert sich eine Gesellschaft? Und weiter: Über was soll sich UNSERE Gesellschaft definieren? Vielfaltsorientiert betrachtet, stellt man zunächst nüchtern fest, dass unsere Gesellschaft und ihre Menschen vielfältig sind - vielfältig im Aussehen, vielfältig in ihren religiösen Ansichten, vielfältig in ihren sexuellen Ansichten usw. Diese Feststellung sollte jedoch keine Rolle bei der Frage nach gesellschaftlicher Zugehörigkeit (auch Zu-

gehörigkeit bezüglich des sozialen Status) spielen. In einer Vielfaltsgesellschaft sind oberflächliche bzw. äußerliche Merkmale belanglos. Die Frage nach Zugehörigkeit muss vielmehr darüber beantwortet werden, welche Facetten diese Vielfalt in einer demokratischen Gesellschaft ausmachen. Diese Diskussion anzunehmen und zu begleiten, betrifft wiederum das Gestalten von Vielfalt.

Die Entwicklung vielfaltsorientierter Maßnahmen, ist demnach in vielerlei Hinsicht Präventionsarbeit im Hinblick auf die Entstehung von Rassismus und Diskriminierung, denn Letztere negieren eine Weltanschauung, die im Sinne einer vielfaltsorientierten Perspektive entwickelt werden muss.

Mit der **Online-Toolbox zur „antirassistischen Bewusstseinsbildung“** kann aktiv rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz begegnet werden. Sie bietet vier Rubriken wie „Kompetenz stärken“, „Awareness schaffen“, „Veränderungen anstoßen“ und „Empowerment finden“. Bestandteil ist auch ein Online-Kurs für Fach- und Führungskräfte. In 45 Minuten lernen Sie kritischer und selbstbewusster mit dem Thema umzugehen. Der Zugang zum Kurs findet sich unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/toolbox-antirassismus/kompetenz-staerken/online-kurs/>⁸⁵

Diese Art von Maßnahmen (Beispiele s. u.) können somit gute Mittel im Bereich der Arbeit gegen Rassismus und Diskriminierung sein, insbesondere im Rahmen der WIR-Programmlogik. Auf diese Weise könnte auch eine Abgrenzung zu anderen Bereichen gelingen, wie z. B. der Extremismusprävention, Antidiskriminierungs-

stellen oder Programmen, die Rassismus und Diskriminierung direkt adressieren (oft auch ein Schwerpunkt bei Aktionen des Bundesprogramms „Demokratie leben“).

Darüber hinaus eignet sich diese Herangehensweise ggfs. auch im Sinne eines

85 <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/toolbox-antirassismus/> (13.02.2023)

„unterschwelligeren“ sowie „sanfteren“ Zugangs zu diesem, in der Praxis meist sehr hitzig diskutierten Themas. Im Zentrum steht die Auseinandersetzung miteinander, der Blick über den eigenen Tellerrand, das Sehen von Vielfalt – nicht im Sinne des Sehens von „den Anderen“,

sondern des Sehens von dem eigenen, der Vielfalt in der eigenen Gesellschaft. Nichtsdestotrotz wird dabei eine Reflexion der eigenen Position innerhalb des Systems aber auch des persönlichen Mindsets und identitätsgebender Faktoren herbeigeführt.

In-House-Aktionen gegen Rassismus und zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden:

- Aktivitäten zu Jahrestagen (s. Kap. 8)
- Hausmesse für Vielfalt (Seminare, Workshops, Infostände)
- Vielfaltssensible Betriebsausflüge
- Diversity-Kalender und Informationen über religiöse Feiertage und vielfaltssensible Grußkarten
- Kochbuch der Vielfalt (alle Mitarbeitende der Verwaltung werden gebeten ihre Lieblingsrezepte einzubringen)
- Essensangebot der Kantine erweitern
- Mentorinnen- und Mentoren-Programme für neue Beschäftigte

Nachfolgend werden Beispiele für Aktionen und Maßnahmen aufgelistet, die Räume für eine Auseinandersetzung rund um die Themen Vielfalt, Antidiskriminierung und Antirassismus schaffen sollen. Voraussetzung für eine produktive Auseinandersetzung ist, dass eine Atmosphäre des Vertrauens und der Diskretion vorherrscht. Personen dürfen sich nicht für ihre Gedanken und Positionen vorverurteilt fühlen, nur dann kann auch eine Perspektivenvielfalt in einen Diskurs und die anschließende Reflexion eingebracht werden. Dabei kann es in der Anfangszeit von Aktionen und Maßnahmen prozess erleichternd sein, zunächst Mitarbeitende einzubeziehen, die ein intrinsisches Inte-

resse am Thema haben. Zugunsten der notwendigen Perspektivenvielfalt sollte der Kreis im späteren Verlauf jedoch erweitert werden. Fragen, die einen Diskurs bzw. eine Reflexion einleiten, können u. a. sein: Was empfinden wir als Normalität? Welche Vorstellungen haben wir von Moral und gutem Zusammenleben? Welche Rolle spielen Prägung oder Religion? Was wissen wir übereinander? Welche Ängste und Probleme habe ich, bei dem Gedanken an Vielfalt? Welche Fragen, Erwartungen, Forderungen stehen im Raum? Wie sieht dabei die eigene Rolle aus? Welche Erfahrungen bringe ich mit? Worüber sollten wir sprechen? Welche Lösungen wünschen wir uns?

Als Übereinkunft für einen verantwortungsvollen Umgang miteinander sind die folgenden Punkte und Überlegungen wichtig:

- Es geht um gegenseitiges Verständnis und neue Perspektiven.
- Für einen wertschätzenden Umgang miteinander tragen wir gemeinsam Verantwortung.
- Ich mache mir bewusst, dass auch betroffene Menschen meine Zeilen lesen. (Trigger versus. Sensibilität)

Beispiele aus der Praxis:

- Kick-Off-Veranstaltung zum Thema Vielfalt - zweiteilige Reihe: Im ersten Teil tauschten sich Bürgerinnen und Bürger dazu aus, welche Schritte notwendig sind, um den Herausforderungen in einer vielfältigen Gesellschaft zu begegnen und mehr Vielfaltsdimensionen der Stadtbevölkerung zuzulassen. Auf dieser Grundlage diskutierten im zweiten Teil Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen, über konkrete Zukunftsaufgaben, Vorgehensweisen und Formate, die die Stadtgesellschaft in ihrer ganzen Vielfalt ansprechen sollen.
Hintergrund: Bei der Erörterung der Frage, worin unsere Identität als Gesellschaft besteht und inwiefern die institutionelle Struktur diese widerspiegelt, soll die Öffentlichkeit einbezogen werden. Andernfalls besteht die Gefahr, erneut ein einseitiges Bild von Vielfalt zu produzieren. Die Veranstaltung bietet die Möglichkeit „über den eigenen Tellerrand“ zu blicken.
- Interkulturelle Mittagspause: Die Interkulturelle Mittagspause bietet Kolleginnen und Kollegen in der Stadtverwaltung eine Plattform zur Begegnung,

Information, Aufklärung und zum Austausch. In ihrem Rahmen finden verschiedene Formate (z. B. Quiz, Inputvortrag, Zitate als Diskussionsimpuls, Thementische) zu wichtigen Themengebieten der Integrationsarbeit vor Ort statt (z. B. Umgang mit Rassismus und Vielfalt in den Teams innerhalb der Stadtverwaltung / Projekten, Initiativen, Bedarfen in der Kommune). Dabei haben die Teilnehmenden Gelegenheit, die interkulturelle Landschaft im direkten Kontakt kennenzulernen (z. B. durch die Teilnahme von Vereinen bzw. Initiativen, die ihre Projekte vorstellen). Neben diesem interaktiven Teil gibt es einen bunten Mittagstisch. Durch eine Evaluation der Veranstaltung, fließen die Rückmeldungen der Teilnehmenden in die Planung künftiger Treffen ein.

Hintergrund: Unter dem Themenschwerpunkt „Vielfalt und Diskriminierung in unseren Teams“ soll die Veranstaltung Prozesse der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung unterstützen.

Weitere Beispiele können sein:

- Beitritt zur Charta der Vielfalt und Teilnahme an jährlichen Maßnahmen bzw. Aktionsempfehlungen als Inspiration⁸⁶
- Kick-Off Veranstaltung zum Thema vielfaltsorientierte Öffnung
- Gestaltung von Bierdeckeln, Aufklebern o. ä. mit Fakten gegen Vorurteile und zur Sensibilisierung gegen Diskriminierung
- Erstellung einer Übersicht von kommunalen Antidiskriminierungs- bzw. Anlauf- und Beratungsstellen zur Steigerung der Transparenz
- Einrichtung einer offiziellen Anlaufstelle in der bzw. innerhalb der Kommune (z. B. Anonymer Briefkasten)
- Erstellung von Leitlinien oder Aktionsplänen gegen Diskriminierung, Rassismus, Rechtsextremismus, um strukturelle Veränderungsprozesse voranzubringen
- Praxisleitfäden zu diskriminierungsfreiem Sprachgebrauch, leichter Verwaltungssprache bzw. vielfaltssensibler Sprache
- Newsletter, Verbreitung von Studien und Publikationen als wichtige, faktenbasierte Informationsquellen
- Interne Umfrage für alle Mitarbeitenden mit dem Schwerpunkt vielfaltsorientierte Öffnung, Diskriminierung
- Mobile, kostenlose Ausstellung „RECHTSaußen - MITTENDrin? Rechtsextremismus: Erscheinungsformen und Handlungsmöglichkeiten“ des Beratungsnetzwerks Hessen - Gemeinsam für Demokratie und gegen Rechtsextremismus⁸⁷

Eine näher beschriebene Methode sowie wichtige Jahrestage, an denen Aktionen durchgeführt werden können, sind in Kapitel 8 aufgelistet.

Unter der Headline „Rassismus: (K)eine Realität?“ bietet die Charta der Vielfalt Online⁸⁸ einen „Wahrnehmungs-Check“ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 13 Einschätzungsfragen dazu an, wie Deutschland über Rassismus denkt. Daneben kann die eigene Wahrnehmung zum Thema abgeglichen werden.

86 <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/> (18.11.2022)

87 <https://rechts-aussen.de/> (18.11.2022)

88 <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/toolbox-antirassismus/awareness-schaffen/wahrnehmungs-check-rassismus-keine-realitaet/> (12.07.2023)

7.2 VERWALTUNGSINTERNE LERNRÄUME ZUR SENSIBILISIERUNG SCHAFFEN

„Welche Bilder entstehen in den Köpfen z. B. wenn wir bestimmte Begriffe hören oder Personen sehen? Was bedeutet es für Betroffene, wenn ihnen mit Vorurteilen begegnet wird? Mit welchen Methoden bewegen wir Menschen dazu, zu partizipieren und ein Miteinander zu schaffen? Welche Voraussetzung braucht es, um Teilhabe zu ermöglichen?“⁸⁹

Diesen und weiteren Fragen widmet sich das durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds und das Landesprogramm „WIR - Vielfalt und Teilhabe“ von 2020 bis 2022 geförderte Bildungsprojekt „Wo kommst du *EIGENTLICH* her? – Lernräume für Sensibilisierung, Perspektivenvielfalt und Empowerment“. Das Bildungsangebot liefert Lehrmaterial und zielt darauf ab, Grundlagen zu Themen wie Migration, Rassismus, Herkunft und Identität zu vermitteln. Dabei finden insbesondere die Aspekte „Demokratieförderung & Antirassismus, Sensibilisierung & Perspektivenvielfalt, Empowerment & Handlungssicherheit“ Berücksichtigung.

Mit dem Projekt – das auch Kommunen und Landkreise in ihren Verwaltungen umsetzen können – wird inzwischen ein hessenweites digitales modulares Lern- und Lehrangebot zur Verfügung gestellt, welches durch die Verknüpfung verschie-

dener Lernformate zu mehr Wissen bei Beschäftigten, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den oben genannten Themenbereichen führt und somit deren Handlungssicherheit im beruflichen Alltag stärken kann. In 10 Modulen wird ein tiefes Verständnis für gesellschaftliche und globale Zusammenhänge sowie Diversität in Gesellschaft und Beruf vermittelt. Diskriminierende und ausgrenzende Strukturen werden thematisiert und für diese im eigenen beruflichen bzw. kommunalen Umfeld sensibilisiert. Darüber hinaus findet eine Auseinandersetzung mit demokratischen Werten, einem friedlichen Zusammenleben und Gewährleistung der Menschenrechte statt. Das Angebot setzt einerseits auf selbstständiges (digitales) Lernen und individuelle Reflexionsmöglichkeiten. Andererseits wird ein zusätzlicher begleiteter digitaler Erfahrungsraum angeboten, in dem das in den Modulen erworbene Wissen erprobt und reflektiert werden kann und der einen lösungsorientierten Erfahrungsaustausch in Gruppen ermöglicht. Dort werden auch unbewusste diskriminierende Äußerungen thematisiert und erfahrbar. Mit kreative Formaten, wie z. B. Demokratie- und Schreibwerkstatt, Theater, Digital Storytelling oder Empowerment-Trainings, werden die Themen vertieft. Sensible Inhalte sind mit Triggerwarnungen versehen, um Retraumatisierungen möglichst zu vermeiden.

89 <https://www.gffb.de/wo-kommst-du-eigentlich-her/> (23.01.2023)

Durch das Bildungsangebot werden soziale und berufliche Kompetenzen sowohl von angehenden (Auszubildende, Studierende) als auch von bereits im Beruf stehenden kommunalen Fachkräften erweitert. Es kann somit einen Beitrag zur vielfaltsorientierten Öffnung von Kommunen beitragen.

Die Bereitstellung von Online-Materialien und Angebote von hybriden Formaten

ermöglichen die individuelle Anpassung an Lerngruppen und Lernbedingungen. Lernende können somit durch verschiedene Methoden erreicht werden. Auf Anfrage unterbreitet die GFFB gGmbH ein Angebot für eine Beratung zur individuellen Modulzusammenstellung, zur Planung des zeitlichen Schulungsumfangs sowie für die Begleitung durch Expertinnen und Experten und bei Bedarf auch Train-the-Trainer-Schulungen.

Folgende zehn Lernmodule sind über eine Online-Plattform verfügbar:

1. Wo kommst Du *eigentlich* her?
2. Globale Zusammenhänge und Migration
3. Menschenrechte, Grundgesetz und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
4. Herkunft, Identität und Zugehörigkeit
5. Fremdheit, Neugier und Angst
6. Vorurteile und Stereotypisierung
7. Intersektionalität
8. Rassismus
9. Empowerment
10. Deutschland – Land der Vielfalt

Die entwickelten Lehrmaterialien und Lernmaterialien werden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gegen einen Unkostenbeitrag digital zur Verfügung gestellt. Eine ausführliche Handreichung mit Hintergrundwissen, Erläuterungen zu den Modulen und dem pädagogischen Konzept ist online für Trainerinnen und Trainer zugänglich.⁹⁰

Einzelne WIR-Vielfaltszentren bzw. Kommunen, wie die Stadt Frankfurt a. M., der Wetteraukreis, der Main-Taunus-Kreis und der Odenwaldkreis, haben das Angebot im Projektzeitraum als ein Baustein zur vielfaltsorientierten Öffnung der Kommunen bereits genutzt.

Die Materialien wurden von der GFFB in Kooperation mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland, dem Hessischen Flüchtlingsrat und dem Verein Weiterbildung Hessen entwickelt.

Unabhängig von dem zuvor beschriebenen Bildungsprojekt werden in den WIR-Regionen immer wieder auch Schulungen und Workshops zu den Themenfeldern „Antidiskriminierung“ und „Antirassismus“ innerhalb der Verwaltung angeboten. Nachfolgend eine Themenauswahl zur Ideengebung.

90 Vgl. <https://www.gffb.de/wo-kommst-du-eigentlich-her/> und vgl. Projektflyer (23.01.2023)

Beispiele Schulungsthemen, die WIR-Vielfaltszentren vor Ort bereits organisiert oder angestoßen haben:

- Krisenzeiten und Verschwörungstheorien
- Vielfalt – Interkulturelle Kompetenz / Sensibilität für Vielfalt
- Anti-Bias-Trainings z. B. für Auszubildende
- Frauen und Chancengleichheit
- Bildungsarbeit zur Demokratieförderung und Antirassismus
- Diversität und Antidiskriminierung; Diskriminierung und Intersektionalität
- Diskriminierung im Alltag und in Institutionen entgegenwirken
- Respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz. Mögliches Vorgehen und Handlungsoptionen bei diskriminierenden Situationen
- Interkulturelle Kommunikation in der Verwaltung
- Für Leitungs- / Führungskräfte: Diversity-Training / AGG-gerechte Sprache
- Einfache bzw. kultursensible Sprache für eine professionelle und diskriminierungssensible Pressearbeit
- (Alltags-)Rassismus erkennen und handeln
- Rassismus, Diskriminierung und Solidarität
- Islam
- Rassismus im Netz entgegenreten
- Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – was ist Diskriminierung? / Überblick über die entsprechenden Dienstvereinbarungen, Pläne, Leitbilder, etc. / Informationen zur Beschwerdestelle und zum Beschwerdeverfahren in der Verwaltung.

Der Praxisleitfaden „Interkulturelle Schulungsangebote in der Kommune“ des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales enthält eine Einführung in das Grundverständnis interkultureller Schulungen in Kommunen, Arbeitshilfen für die Planung, Organisation und Durchführung sowie Praxisbeispiele.⁹¹

Darüber hinaus kann auch das nachfolgende **Beschäftigtenetzwerk des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales** Vorbild bzw. Praxisbeispiel für Kommunen sein.

Inspiziert von einer ministeriumsinternen Veranstaltung zum Deutschen Diversity-Tag im Jahr 2021, haben Mitarbeitende – mit Unterstützung der Ministeriumsleitung – Anfang 2022 ein BIPoC-Mitarbei-

91 Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (2017): WIR-Praxisleitfaden „Interkulturelle Schulungsangebote in der Kommune“. Wiesbaden. https://integrationskompass.hessen.de/fileadmin/integrationskompass/downloads_go_live/Aktuelles-Mediathek/Publikationen/Praxisleitfaden_Broschuere_15-12-2017-pdf_0.pdf

tenden-Netzwerk ins Leben gerufen. Das als Safer Space⁹² angelegte, selbstorganisierte Netzwerk trifft sich seitdem ca. alle 2 Monate zu einem Arbeits- oder Socialising-Treffen. Im Mittelpunkt stehen zunächst kollegialer Austausch,

Empowerment und Vernetzung. Dies ist im Rahmen der Vielfaltsaktivitäten des Ministeriums und der Landesverwaltung ein weiterer Baustein, um bislang unterrepräsentierte Gruppen zu stärken und sichtbar zu machen.

7.3 AUFBAU EINER KOMMUNALEN ANTIDISKRIMINIERUNGS- ODER BESCHWERDESTELLE

Antidiskriminierungs-, Ombuds- oder Beschwerdestellen in Institutionen und in Kommunalverwaltungen können ein effizientes Mittel sein, um dem Thema Rassismus und Diskriminierung einen höheren Stellenwert in hierarchischen Verwaltungsstrukturen beizumessen. Aufgrund des Beschwerderechts von Mitarbeitenden können und sollen diese Stellen als erste Anlaufstelle für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung fungieren. Darüber hinaus ist es mit diesen Stellen möglich, insbesondere auch präventive Strategien und Maßnahmen (z. B. eine kommunale Antidiskriminierungsrichtlinie) zu entwickeln, die zum Abbau bzw. zur Verhinderung von Diskriminierung führen.⁹³

Mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle kommen Arbeitgebende dabei ihrer Verpflichtung betreffend § 13 (in Verbindung mit § 1) des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nach, ihren Beschäftigten ein Beschwerderecht einzuräumen.⁹⁴ Mit Antidiskriminierungs-, Ombuds- oder Beschwerdestellen werden die betroffenen Beschäftigten in der Wahrnehmung ihrer Rechte gestärkt.

Die Einrichtung einer Beschwerdestelle könnte analog der Einrichtung kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros erfolgen. Innerhalb der Verwaltung unterstützen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auf Grundlage des Hessischen

92 Safer Spaces, ob digital oder in Präsenz, sollen sichere bzw. geschützte Räume und Orte bieten, in dem sich marginalisierte Gruppen austauschen, gegenseitig stärken und unterstützen können. So kann auch über Strategien / Methoden gesprochen werden, um z. B. mit Diskriminierung, Zuschreibung, verbaler Verletzung, etc. umzugehen.

93 Vgl. IQ-Netzwerk Bremen (2022): Gründe für eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle - Handlungsempfehlungen. https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-2021/wp-content/uploads/Handlungsempfehlungen_Leitfaden_IBS_ADA_220321-1.pdf (25.04.2023)

94 Vgl. ebd. IQ-Netzwerk (2022)

Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) die jeweilige Dienststellenleitung bei der Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in der Verwaltung.⁹⁵

Die Aufgaben der kommunalen Beschwerde-, Ombuds- bzw. Antidiskriminierungsstelle kann sich beispielsweise an den Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes orientieren. So könnten von Rassismus bzw. Diskriminierung betroffene Mitarbeitende in einem geschützten Rahmen eine erste Einschätzung darüber erhalten, ob es sich bei einem geschilderten Vorfall z. B. um eine rechtliche Diskriminierung im Sinne des AGG und den darin aufgeführten Dimensionen handelt. Bei einer Stelle, die zugleich auch Diskriminierungsmeldungen im Verwaltungskontext von externen Personen verantwortet, könnte eine solche Einschätzung nach dem AGG ebenso erfolgen. In beiden Fällen könnten Mög-

lichkeiten erarbeitet werden, wie weiter vorgegangen werden soll. Diese Stellen können sich als Mediatorinnen und Mediatoren – auch innerhalb der Verwaltung – zwischen den Beteiligten vermittelnd einsetzen. Es ist sinnvoll, diese Stellen mit dafür ausgewiesenen Fachkräften zu besetzen.

Die Anregung und fachliche Unterstützung zur Schaffung solcher Stellen kann hierbei Aufgabe von WIR-Vielfaltszentren sein. Dabei stellt sich u. a. die Frage, wie die Einrichtung einer offiziellen Beschwerde- bzw. Antidiskriminierungsstelle generell angeregt werden kann und welche Schritte dafür notwendig sind. Eine darüber hinausgehende Vernetzung mit überregionalen Stellen der Antidiskriminierungsarbeit ist dabei sinnvoll (z. B. ADiBe Netzwerk Hessen – Antidiskriminierungsberatung, AdiNet – Antidiskriminierungsnetzwerk Hessen, etc.⁹⁶).

Das IQ-Netzwerk Bremen hat „Gründe für die Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle“ in einem Papier mit rechtlichen und für den Betrieb nutzbringenden Erläuterungen kurz und knapp zusammengefasst, die hilfreich für die Kommunikation in den Kommunen als Argumentationshilfe dienen können.⁹⁷

Durch eine systematische datengeschützte Dokumentation und ein Monitoring von Beratungsanfragen und -zahlen wird Diskriminierung vor Ort umfassender

sichtbar gemacht. So können gerade strukturelle und institutionelle Diskriminierung zielgerichteter bekämpft werden. Wie oben bereits erwähnt, gehört

95 https://www.frauenbueros-hessen.de/cms/front_content.php?idcat=2&lang=1 (25.04.2023)

96 Siehe Kapitel 12

97 IQ-Netzwerk Bremen (2022): Gründe für eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle – Handlungsempfehlungen. https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-2021/wp-content/uploads/Handlungsempfehlungen_Leitfaden_IBS_ADA_220321-1.pdf (25.04.2023)

zum Aufgabenspektrum kommunaler Antidiskriminierungsstellen häufig auch Präventionsarbeit, die im Rahmen von Schulungen und Antidiskriminierungstrainings für unterschiedliche Zielgruppen angeboten werden können. Auch dafür ist eine Bestandsaufnahme der Akteurinnen und Akteure vor Ort sowie unter Umständen die Einbindung von überregionalen Stellen oder externen Beraterinnen oder Beratern sinnvoll.

Grundsätzlich gilt, dass Personalräte, Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte sowie auch Schwerbehindertenvertretungen in ihren Funktionen wichtige Allianzpersonen für die WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren bei der Etablierung dieser Stellen sind. Erster wichtiger Fokus in der Kooperation muss sein, z. B. gemeinsam zu reflektieren, wie die bisherigen Zugangswege ausgestaltet sind und wie der Umgang mit mittelbarer und unmittelbarer rassistischer Diskriminierung von Mitarbeitenden in den Kommunen abläuft. Sinnvoller Bestandteil dabei

ist auch, zu eruieren, ob sich die Stellen in ihren verschiedenen Rollen für das Thema der rassistischen Diskriminierung und den damit für die Betroffenen einhergehenden Problematiken ausreichend informiert bzw. sensibilisiert fühlen und ihnen Informationen zu entsprechenden Beschwerde- oder Beratungsstellen vorliegen. In einem weiteren Schritt können Informationen weitergegeben werden sowie mögliche Vorgehensweisen, Kriterien und Handlungsoptionen für ein Beschwerdeverfahren in der Verwaltung gemeinsam erarbeitet oder entsprechende neue Schulungsformate entwickelt werden. Dabei ist es für die WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren sinnvoll, einen Überblick über beispielsweise die entsprechenden kommunalen Dienstvereinbarungen sowie Leitbilder zu haben und auch die rechtlichen Aufgaben der o. g. Räte, Beauftragten und Vertretungen zu kennen. Sinnvoll ist zudem die rechtzeitige Einbeziehung der personalverantwortlichen Stelle in den Kommunen.







8

METHODENBEISPIEL UND JAHRESTAGE

Zur Unterstützung der Arbeit in der Berufspraxis wird nachfolgend eine Methode dargestellt, die vor Ort in Eigenregie durchgeführt werden kann. Am Ende

werden Filmtipps mit weiteren Methoden zur Impulsgebung aufgeführt. An den Jahrestagen können Aktionen aus Kapitel 7.1 durchgeführt werden.

8.1 METHODE PRIVILEGE-WALK

Mit dieser Methode wird darauf abgezielt, die in der Gesellschaft bestehende Chancenungleichheit und Privilegien zu verdeutlichen und damit eine Reflexion anzustoßen. Die Methode kann entweder mit JA-NEIN-Fragen oder mit Statements durchgeführt werden. Wenn der Satz zu der Person passt oder sie die Frage bejaht, geht sie einen Schritt nach vorne. Die Fragen beziehen sich auf verschiedene *Identitätsdimensionen* und *Lebensbereiche*, sodass am Ende ein Bild entsteht, das die Unterschiede der Lebensrealitäten sichtbar macht. Die Teilnehmenden werden entweder während der Fragen-

reihe oder unmittelbar danach nach ihrer Erfahrung gefragt z. B.: Wie fühlt es sich an so weit vorne / hinten sein? Hatten Sie Ihre Position schon vorher vermuten können? Was kann man aus dem entstandenen Ungleichheitsbild lernen? Wie könnte man dieser Ungleichheit als Individuum, Institution, Führungskraft oder Gesellschaft entgegentreten?

Für eine gelungene Anwendung dieser Methode, gibt es einige Aspekte, die bedacht werden müssen. Die Wichtigsten werden hier aufgeführt.

1) Schritte

Menschen tendieren dazu, Gruppen zu bilden, sich mit der Gruppe gemeinsam zu fühlen und eins sein zu wollen. Deswegen soll zum einen betont werden, dass sie weder unaufgefordert die Position der Kolleginnen und Kollegen analysieren noch untereinander kommunizieren sollen, denn *es geht für jede und jeden ausschließlich*

um die eigene Lebensrealität. Ein Vergleich kommt erst mit der gemeinsamen Auswertung zustande. Zum anderen ist es wichtig zu beachten, dass die Schritte gleich groß sind, d. h. wirklich eine Schrittlänge haben, ansonsten entsteht am Ende nicht das tatsächliche Bild der Ungleichheiten zwischen den Teilnehmenden.

2) Fragen / Statements

Die Fragen oder Statements erfüllen zwei Aufgaben: Zum einen sorgen sie für das

Bewusstwerden, das anhand dieses oder jenes Merkmales ein Ungleichheitsver-

hältnis in der Gesellschaft entsteht. Eine bestimmte Prägung gilt als die erwünschte, weil sie der Mehrheitsgesellschaft oder ihrer Ideale entspricht. Andere Prägungen werden demnach hierarchisiert. Zum anderen dienen die Fragen zur Verdeutlichung der unterschiedlichsten Lebensrealitäten in der Gruppe der Teilnehmenden selbst. Aus diesen Gründen müssen die Fragen je nach Teilnehmendengruppe bedacht werden.

Außerdem sollen verneinte Fragen oder Statements vermieden werden. Sie sind häufig irreführend, weil die Teilnehmenden die Worte „nicht / kein“ manchmal nicht wahrnehmen oder unsicher sind, ob sie einen Schritt gehen müssen. Wenn die Verneinung unverzichtbar ist, sollte die Moderation das Verhalten erklären:

3) Trigger-Gefahr

Um die Fragen zu beantworten, greifen die Teilnehmenden teilweise auf schmerzhaft Erfahrungen zurück, die durch den Schritt oder das Stehenbleiben wiedererlebt werden. Dadurch tauchen Emotionen auf. Jeder muss daher freiwillig entscheiden, ob er oder sie daran teilnimmt. Die Möglichkeit auszusteigen, soll bei der Einführung der Methode angekündigt und betont werden, dass ein Ausstieg jederzeit möglich ist. In solchen Fällen soll die Moderation am Rande mit der ausgestiegenen Person persönlich sprechen, um zu wissen, ob es ihr gut geht, ob sie darüber sprechen bzw. mit den anderen Teilnehmenden ihre Reaktion ansprechen oder eher in Ruhe gelassen werden

„Wenn ich nicht von der Polizei auf der Straße angehalten werde, gehe ich einen Schritt nach vorne“.

Weiterhin ist zu beachten, dass alle Fragen in die gleiche Richtung gehen. Das heißt, ein Schritt nach vorne sollte **immer** eine Privilegierung **oder** eine Benachteiligung darstellen.

Letztlich soll die Fragenanzahl angemessen sein. Weder zu gering, sodass die Unterschiede nicht verdeutlicht werden, noch zu hoch, sodass die Aktivität nicht ermüdend wirkt oder die Identitätsdimensionen nicht mehr greifbar werden. Eine angemessene Anzahl hängt nicht zuletzt auch von der Größe der zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten ab.

möchte. Ihre Entscheidung muss respektiert werden und soll von der Moderation in keine Richtung gelenkt werden.

Wenn die Trigger-Gefahr zu groß ist oder viele Teilnehmende nicht mitmachen wollen, können die Fragen beispielsweise als anonymes Formular ausgefüllt oder die Methode durch Rollenkarten angepasst werden, die fiktive Personen mit Merkmalen, die zur Mehrfachdiskriminierung führen, darstellen. Das Versehen mit mehreren Merkmalen gibt Anlass für die Thematisierung der Intersektionalität und ermöglicht die Arbeit mit zahlreichen Identitätsdimensionen, auch wenn die Teilnehmendengruppe klein ist.

Um noch mehr Abstand zwischen der eigenen Erfahrung und den Rollen der Karten zu schaffen, kann die Analyse der Karten in Gruppen und, je nach Vorkenntnissen der Zielgruppe, basierend auf dem

AGG, gegebenenfalls dem Landesantidiskriminierungsgesetz oder dem Grundgesetz, durchgeführt werden. Diese Version wird auch „Wie im echten Leben“ genannt.

4) Abwehr-Reaktion

Viele Menschen werden zum ersten Mal mit der eigenen privilegierten Position in der Gesellschaft und möglicherweise ihren Vorurteilen konfrontiert. Auf eine Konfrontation oder moralische Belehrung soll verzichtet werden. Gegenüber (1) vorurteilsbeladenen Aussagen müssen klare Grenzen gezeigt werden, (1a) ohne die Person zu verurteilen, damit sowohl (1b) die anderen Teilnehmenden geschützt werden, (1c) aber sich auch die Person durch das Ansprechen ihrer Meinung ohne Zeigefinger rassismus- und diskrimi-

nierungskritisch weiterbilden kann. Dennoch soll (2) die strukturelle Ungleichheit der Gesellschaft nicht geleugnet, sondern mithilfe historischer Erklärungen (2a) zur Erfindung des Rassismus in seinem kolonialen Kontext ebenso wie (2b) zur Verankerung der Ungleichheiten in den Strukturen der Gesellschaft verdeutlicht werden. Zum Schluss soll herausgestellt werden, (3) dass diese heutige Situation aus einer jahrzehnte- bzw. jahrhundertelangen Ausgrenzung entstanden ist. Dementsprechend steht noch viel Arbeit bevor.

5) Privilege-Walk - Statements⁹⁸

1. Alle meine Freunde sehen so aus wie ich.
2. Ich werde **nicht** von Freunden gefragt, wo ich **wirklich** („*eigentlich*“) herkomme.
3. Im Alltag werde ich nicht für mein Deutsch gelobt.
4. Meine Vorgesetzten haben dieselbe Hautfarbe, und zwar alle, wie ich.
5. Wenn ich bei einer Bewerbung abgelehnt werde, kann ich davon ausgehen, dass es weder mit meiner Staats-
- angehörigkeit, noch mit meinem Namen noch mit meiner Hautfarbe zu tun hat.
6. Weder heute noch in der Vergangenheit musste ich einen Antrag stellen, um Arbeiten zu dürfen.
7. In den Werbungen sehe ich Menschen mit meiner Hautfarbe.
8. Die Sprachen, die ich spreche, werden auf Stellenangeboten als Voraussetzung oder „von Vorteil“ ausdrücklich genannt.

98 Viele der Statements kommen aus der Fernseh-Version der Tagesschau: „Wie rassistisch bist du? Das Experiment, Teil 3/3“ <https://www.youtube.com/watch?v=Gdt0hpuHp7Q> (11.01.2023)

9. Wenn ich einen Fehler mache, führen es Menschen **nicht** darauf zurück, dass ich einem bestimmten Geschlecht bzw. einer bestimmten Ethnie angehöre.
10. Ich habe Wahlrecht auf kommunaler, Landes- und Bundesebene.
11. In Radio- oder Fernsehsender sprechen die Moderatorinnen und Moderatoren mit demselben Akzent wie ich.
12. Die Protagonisten von Filmen haben überwiegend alle meine Hautfarbe und sexuelle Orientierung.
13. Ich habe keine sichtbare oder unsichtbare Behinderung.
14. In der Regel sind Menschen meiner Hautfarbe, Religion oder Herkunft nicht als Kriminelle in Filmen und Serien dargestellt. / Menschen meiner Hautfarbe und meiner Herkunftsregion werden nicht als Mafia, Clan oder Gang in Filmen dargestellt.
15. Die Menschen in Führungspositionen, die ich persönlich kenne, haben dieselbe Religionszugehörigkeit, Hautfarbe und sexuelle Orientierung wie ich.
16. Ich kann an Feiertagen meiner Religion teilnehmen, ohne die Tage extra frei nehmen zu müssen. / Die offiziellen Feiertage des Landes, in dem ich lebe, spiegeln Feiertage meiner Religion wieder.
17. Meine Eltern und ich sind mit der deutschen Staatsangehörigkeit geboren.
18. Denken Sie spontan an den Namen eines Wissenschaftlers. Gehen Sie ein Schritt nach vorne, wenn er oder sie dieselbe Hautfarbe oder dasselbe Geschlecht hat wie Sie.
19. Die offizielle Landessprache ist die meiner Muttersprache.
20. Ich habe die Kultur und die Geschichte meiner Vorfahren in der Grundschule gelernt.
21. Ich habe studiert. / Ich habe studiert, ohne nebenbei Vollzeit arbeiten zu müssen bzw. ohne mich um ein Kind oder um meine Eltern kümmern zu müssen.
22. Ich bin mit beiden Elternteilen zuhause aufgewachsen.
23. Als ich Kind war, gab es in meinem Zuhause mehr als 50 Bücher.
24. Der Beruf meiner Eltern hat ein hohes soziales Ansehen.
25. Viele meiner Schulfreundinnen und Schulfreunde üben Berufe hohen sozialen Ansehens aus bzw. sind in Führungspositionen tätig.

Filmtipps

„All That We Share“:

<https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc>

und

„Wie rassistisch bist Du? Das Experiment!“ (3 Teile mit Michail Paweletz):

<https://www.youtube.com/watch?v=RKHQGJD9J-M>

8.2 WICHTIGE JAHRESTAGE

Für eine regelmäßigen Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und rassistische Diskriminierung können nationale und internationale Feier- und Gedenktage aufgegriffen werden. Auf kommunaler Ebene können, je nach Anlass, Aktionstage, Vorträge, Diskussionen,

Lesungen, Schulungen, Fachtagungen, Feste, Ehrungen, (Wander-)Ausstellungen, Kunst- und Theaterprojekte oder andere öffentliche (Informations-)Veranstaltungen organisiert werden. Gleiches gilt für Pressetexte, Plakat- und Postkartenaktionen, sowie auch Podcasts.

Unter vielen Möglichkeiten können folgende Tage und Monate herausgestellt werden:

 **Black History Month (Februar)** – Weltweit feiern Schwarze Menschen inzwischen jedes Jahr den BHM. In den USA und in Deutschland finden regelmäßig im Februar Veranstaltungen statt, die auf vielfältige Weise (historische) Errungenschaften Schwarzer Menschen vergegenwärtigen sollen. Mit Bildungsaktionen und Community-Events wird gewürdigt, dass Schwarze Menschen in Deutschland eine lange Geschichte und Leistungen erbracht haben, sowie dass ihr Widerstand gegen Kolonialismus und Engagement gegen Rassismus Anerkennung verdienen. Die *Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e. V. (ISD)*, die 1990 erstmalig den BHM hier organisiert hat, oder *ADEFRA e. V. – Schwarze Frauen in Deutschland*, sind hier wichtige Akteurinnen und Akteure und mögliche Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner.

 **Internationaler Tag der Muttersprache (21.02.)** – Ist ein Gedenktag zur „Förderung sprachlicher und kultureller Vielfalt und Mehrsprachigkeit“. Er wird seit dem Jahr 2000 jährlich begangen. Weltweit gibt es etwa 6.000 Sprachen, doch die Hälfte von ihnen ist vom Verschwinden bedroht. Die UNESCO feiert deshalb einmal im Jahr den Tag der Muttersprache und erinnert an die Bedeutung der Sprachenvielfalt.

 **Internationaler Tag gegen Rassismus (21.03.)** – Seit 1996 wird dieser Tag von den Vereinten Nationen ausgerufen, um an das am 21. März 1960 stattgefundene Massaker an Schwarzen von Sharpeville in Südafrika, zu erinnern. In diesem Zusammenhang werden in mehreren Städten Deutschlands die jährlichen **Internationalen Wochen gegen Rassismus** organisiert. Dabei unterstützt die Stiftung gegen Rassismus aus Darmstadt die Kommunen bei der Organisation.



Internationaler Roma-Tag (08.04.) –

Der Tag erinnert an den ersten internationalen Roma-Kongress, der 1971 in London stattgefunden hat. Darauf aufbauend können Veranstaltungen zu der jahrhundertelangen Geschichte der deutschen Roma und Romnja organisiert werden, um Vorurteile abzubauen, über die Folgen der systematischen NS-Verfolgung dieser Bevölkerungsgruppe aufzuklären. Auf diese Weise kann zudem eine Vergangenheitsbewältigung und geschichtliche Aufarbeitung bezüglich des Völkermordes gegen Sinti, Sintize, Rom und Romnja stattfinden. Auch die weiterhin bestehende Diskriminierung und Ausgrenzung deutscher und eingewanderter Sinti, Sintize, Rom und Romnja kann an diesem Tag problematisiert werden. Aus der Zivilgesellschaft kann beispielsweise der Zentralrat Deutscher Sinti und Roma oder der Verband Deutscher Sinti und Roma einbezogen werden.



Weltflüchtlingstag (20.06.) –

Durch eine UN-Resolution wurde dieser Tag etabliert, um an die Millionen von Menschen zu erinnern, die aus ihrer Heimat fliehen mussten. 2022 ist das bisherige Jahr mit der höchsten Anzahl von Geflüchteten. Es befinden sich weltweit mehr als 100 Millionen Menschen auf der Flucht, darunter Millionen Kinder. Geflüchtete leiden nicht nur unter völkerrechtswidrigen Pushbacks und unsicheren Reisen, die nicht selten

übers Land oder Meer tödlichen enden. Sie sind außerdem oft Opfer von Rassismus und Diskriminierung. Deswegen können an dem Tag neben aufklärenden Veranstaltungen zu den Schicksalen der Menschen und Anlässen bzw. Gründen der Flucht zur Bewusstseins-schaffung u. a. Ehrungen bürgerschaftlich Engagierter und Organisationen in der Geflüchtetenhilfe geplant werden.



Tag gegen antimuslimischen Rassismus (01.07.) –

Der Tag wird in Deutschland wegen der Tötung von Marwa El-Sherbini am 1. Juli 2009 im Dresdener Landgericht begangen. Der Tag kann auf die Gewalt der Intoleranz aufmerksam machen ebenso wie das vielfältige muslimische „Kulturerbe“ in der europäischen Geschichte. Dies beispielsweise mit Betonung der Rolle muslimischer Denkerinnen und Denker, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Bibliotheken unter anderem in den Bereichen der Chemie, Mathematik, Philosophie für die Renaissance und infolgedessen für die Aufklärung Europas. Viele altgriechische Philosophen wie Aristoteles haben erst dann den Weg zurück nach Europa gefunden und mussten aus dem Arabischen ins Lateinische übersetzt werden. Allerdings muss auch die kulturelle, soziale und wirtschaftliche Bereicherung der heutigen Gesellschaft in Deutschland wertgeschätzt werden.

 **Interkulturelle Woche (September)** – Seit Jahrzehnten finden jedes Jahr Ende September im Rahmen der IKW bundesweit in vielen Städten und auch in ländlichen Regionen über mehrere tausend Events statt, z. B. Informationsveranstaltungen, Feste, Ausstellungen, Theater- und Filmvorführungen sowie Lesungen etc. Der Tag des Flüchtlings ist Bestandteil dieser Aktionswoche und ist nicht zu verwechseln mit dem o. g. Weltweitflüchtlingstag. Zahlreiche Kommunen, Organisationen, Initiativen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bringen sich mit kreativen Ideen ein. Gemeinschaftliches Ziel ist, das gesellschaftliche Zusammenleben vor zu Ort fördern, für die Verbesserung der Rechtsstellung von Migrantinnen, Migranten und Geflüchteten zu sensibilisieren und sich für den Abbau von Vorurteilen, gegen Diskriminierung sowie Rassismus zu engagieren.

 **Tag der Menschenrechte (10.12.)** – Dieser Tag ist der Gedenktag zur UN-Charta bzw. zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR). An diesem Tag finden weltweit verschiedene Aktionen statt.

 **Internationaler Tag der Migrantinnen und Migranten (18.12.)** – Erst seit dem Jahr 2000 wird dieser Tag gefeiert, da am 18. Dezember 1990 die Internationale Konvention zum Schutz der Wanderarbeitenden und ihrer Familienangehörigen von den Vereinten Nationen angenommen wurde. Da Xenophobie und Rassismus im Zusammenhang stehen, kann anlässlich dieses Tages auch das Thema Rassismusbekämpfung angesprochen werden. Neben Diversität, kulturellen und wirtschaftlichen Vorteilen durch Zuwanderung, eignen sich auch Themen wie beispielsweise der demografische Wandel zu Veranstaltungsreihen an diesem Tag.

9 AUSBLICK

Die vorliegende Handreichung zeigt, wie vielschichtig rassismuskritische Arbeit in Verwaltungen ist und sein kann. Ein Patentrezept für die Stärkung des Themas in der eigenen kommunalen Verwaltung gibt es leider nicht. Maßnahmen müssen sich daran orientieren, welchen Handlungsspielraum die WIR-Koordinationen vor Ort haben und wie intensiv sich die jeweilige Institution schon mit der Thematik befasst hat.

Eine Faustregel für die Zielsetzung von Maßnahmen wird jedoch durch die drei titelgebenden Verben - VERSTEHEN, REFLEKTIEREN, VERÄNDERN - beschrieben:

1. **Verstehen**, dass rassistische / diskriminierende Denkweisen, Verhaltensweisen und Strukturen um uns herum existieren. Das hat zwangsläufig Auswirkungen auf die eigene Person und das eigene Handeln.
2. **Reflektieren** dieser Erkenntnis, inwiefern Rassismus und Diskriminierung die Welt und das eigene Denken formen. Wie müsste ein System frei von Rassismus und Diskriminierung aussehen?
3. In die Aktion gehen und **Verändern** - Auf dem Weg zu einer Gesellschaft, in der Rassismus und Diskriminierung keinen Nährboden und keinen Platz haben.

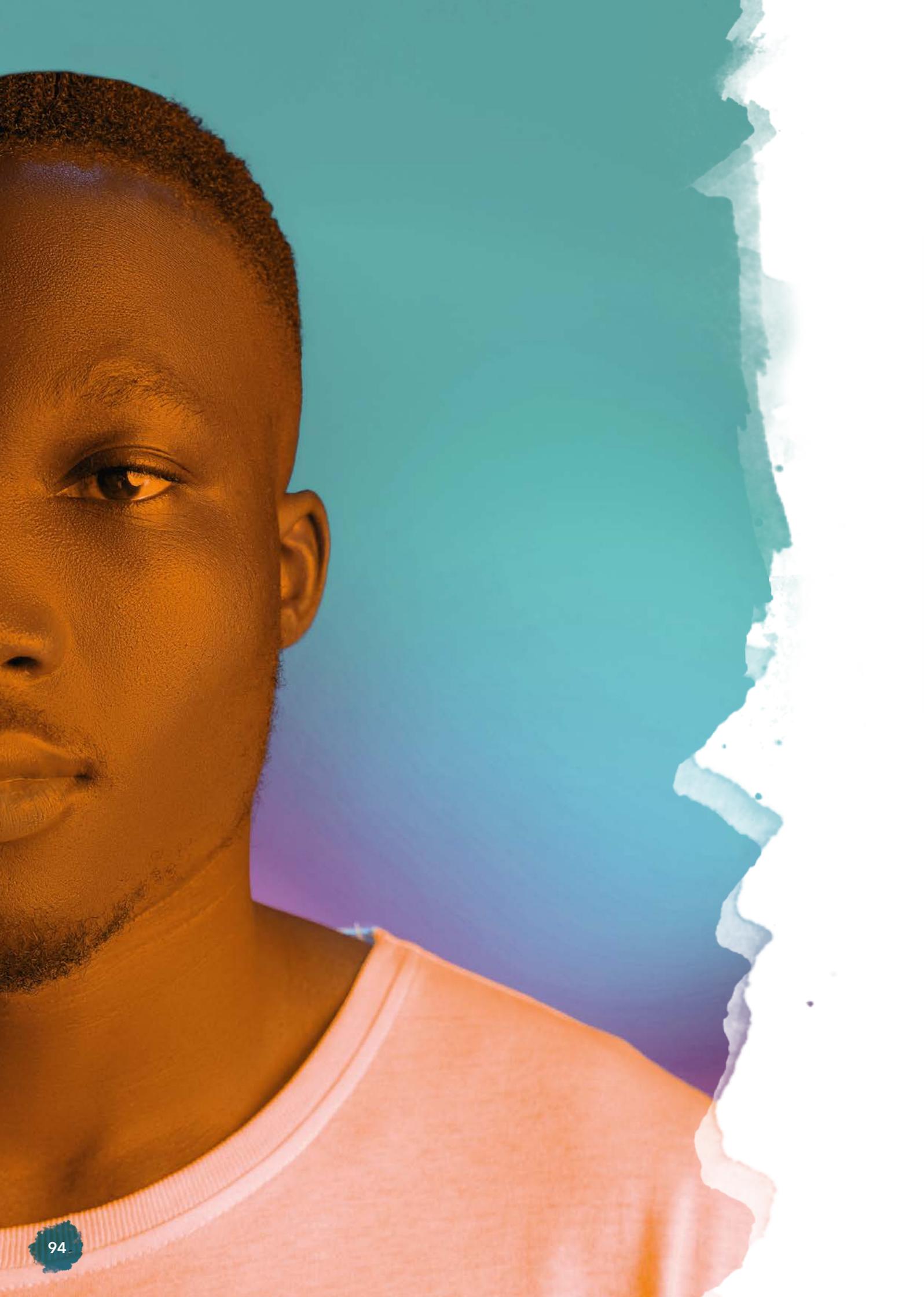
Im Rahmen der WIR-Programmlogik ergibt sich zudem eine besonders spannende Herangehensweise. Die Vielfalts-

zentren können rassismuskritisch agieren, indem sie vielfaltsorientiert arbeiten. Das Ziel ist zu sehen und zu lernen FÜR etwas zu sein statt GEGEN etwas zu sein. Somit wird die Grundlage entzogen, auf der sich Rassismus und Diskriminierung in Köpfen und Strukturen festsetzen können.

Es geht um tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen, die nicht innerhalb einer Generation zu leisten sind. Es gibt nicht die eine große Strategie mit der sich ein Wandel herbeiführen lässt. Vielmehr handelt es sich um eine Etappen-Aufgabe, die zum einen qualifizierte Fachkräfte, wie z. B. WIR-Koordinatorinnen und WIR-Koordinatoren, braucht und zum anderen finanzielle Ressourcen. Nur wenn neben dem Land auch Kommunen in diesen Reformprozess finanziell und personell investieren, kann die Zukunftsfähigkeit von Verwaltungen sowie die Stärkung von Teilhabe und Chancengerechtigkeit gestaltet und erreicht werden. Dabei können auch kleine Maßnahmen, wie etwa der Hinweis auf einen Aktionstag im Intranet, schon erste Schritte in die richtige Richtung sein und einen Reflexionsprozess anstoßen.

Die Autorinnen und Autoren der Handreichung verstehen rassismuskritische bzw. vielfaltsorientierte Arbeit in Verwaltungen als einen langwierigen Prozess, der durchaus von Höhen und Tiefen gekennzeichnet sein kann.

Und dennoch: Beharrlichkeit lohnt sich, denn steter Tropfen höhlt den Stein!





10

ARBEITSMATERIAL

10.1 BEISPIELFRAGEBOGEN

„FREIWILLIGE SELBSTAUSKUNFT“

Fragebogennummer: xxx

Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung Freiwillige Selbstauskunft

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Landkreis / die Stadt XXX versteht sich als Dienstleister / Dienstleisterin für alle Menschen in der Region. Zu unseren Aufgaben gehört es, öffentliche Angebote so zu gestalten, dass sie den unterschiedlichen Bedarfen und dem kontinuierlichen Wandel unserer Gesellschaft gerecht werden.

Als Arbeitgeberin / Arbeitgeber legt die Kreisverwaltung / Stadtverwaltung großen Wert auf die vielfältigen Fähigkeiten und Talente ihrer Mitarbeitenden und hat hierfür mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ein deutliches und sichtbares Zeichen gesetzt. Die Unterzeichnung der Charta unterstreicht unsere Selbstverpflichtung, auf ein Arbeitsumfeld hinzuwirken, in dem wir untereinander und im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern einen offenen und wertschätzenden Umgang pflegen.

Das Leben in **unserem Landkreis / unserer Stadt** ist geprägt von einer Vielzahl unterschiedlicher Lebensentwürfe und Erfahrungsräume. Um dieses Potenzial auch für den öffentlichen Dienst zu erschließen, möchten wir mehr Menschen aus vielfältigen Bevölkerungsgruppen als Mitarbeitende gewinnen, um so der gesellschaftlichen und kulturellen Diversität näher zu kommen. Unser Ziel ist eine Chancengerechtigkeit für alle, auch durch die gleiche Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung. Damit möchten wir nicht zuletzt auch dazu beitragen, dass sich die Menschen **im Landkreis / in der Stadt XXX** mit ihrer kommunalen Verwaltung identifizieren können und ein nachhaltiges Interesse daran entwickeln, unsere öffentliche Infrastruktur aktiv mitzugestalten.

Mit der beiliegenden freiwilligen Selbstauskunft der Beschäftigten wird die Basis dafür geschaffen, Veränderungen in der Personalstruktur zu dokumentieren und die Vielfalt unserer Verwaltung sichtbar zu machen.

Wir freuen uns deshalb sehr, wenn Sie sich an der Befragung beteiligen und bedanken uns im Voraus für Ihre Unterstützung.

Der Fragebogen wird pseudonymisiert erhoben und kann im beiliegenden Umschlag per Hauspost beim **Büro XXX** eingereicht werden. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang folgendes:

Mit Abgabe des Fragebogens erklären Sie sich mit der Datenverarbeitung durch das **Büro XXX** einverstanden. Wir verarbeiten Ihre Daten auf Grundlage Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a DS-GVO pseudonymisiert. Wir weisen Sie darauf hin, dass durch Ihre Angaben in der Umfrage ggf. Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sein können. Die Befragung erfolgt auf freiwilliger Basis. Bei Nichtteilnahme entstehen Ihnen keine Nachteile. Es ist möglich auch nur einzelne Angaben zu machen.

Ihre Einwilligung können Sie ohne nachteilige Folgen verweigern bzw. jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Bezüglich näherer Informationen verweisen wir auf unseren Datenschutzhinweis. Für den Fall, dass Sie zu einem späteren Zeitpunkt von Ihrem Widerrufsrecht Gebrauch machen möchten, notieren Sie sich bitte die Nummer auf Ihrem Fragebogen, um uns diese ggf. zur Löschung Ihrer Daten mitzuteilen.

Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen zum Fragebogen „Freiwillige Selbstauskunft“ haben, wenden Sie sich gerne an das **Büro XXX**.

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung!

Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung Freiwillige Selbstauskunft - Fragebogen

Alle Angaben sind freiwillig.

Die Daten werden pseudonym und streng vertraulich behandelt.

1. Fragen zum (möglichen) Migrationshintergrund

a. Ich besitze die deutsche Staatsangehörigkeit.

- ja
- nein
- keine Angabe

b. Ich bin in Deutschland geboren.

- ja
- nein
- keine Angabe

c. Ich bin nach Deutschland zugewandert.

- ja
- nein
- keine Angabe

d. Mindestens ein Elternteil ist außerhalb Deutschlands geboren.

- ja
- nein
- keine Angabe

e. Unsere Familiensprache ist eine andere als Deutsch.

- ja
- nein
- keine Angabe

f. ..., wenn ja, welche?

- _____
- keine Angabe

2. Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

- < 20 Jahre
- 21 - 30 Jahre
- 31 - 40 Jahre
- 41 - 50 Jahre
- 51 - 60 Jahre
- > 60 Jahre

3. Welches Geschlecht haben Sie? (Selbstbeschreibung)

- Weiblich
 - Männlich
 - Divers
 - ich beschreibe mich selbst wie folgt:
-

- keine Angabe

4. Wie sind Sie auf unsere Stellenausschreibung aufmerksam geworden?

- Stellenanzeige in der Zeitung
 - Internet / online Stellenportal
 - Job Messe
 - privates Netzwerk (Familie, Bekannte etc.)
 - keine Angabe
 - sonstiges:
-

5. In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?

(Mehrfachnennung möglich)

a) Beschäftigungsverhältnis

- unbefristet beschäftigt
- befristet beschäftigt
- keine Angabe

b) zeitlicher Umfang

- Vollzeit
- Teilzeit
- keine Angabe

c) Entgelt / -Besoldungsgruppe

- | Besoldungsgruppe | Entgeltgruppe (TVöD-V) | Entgeltgruppe (TVöD-SuE) |
|---|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> A9 g.D. - A13 g.D. | <input type="checkbox"/> EG 1 - 4 | <input type="checkbox"/> S 2 - S 11a |
| <input type="checkbox"/> A13 h.D. - A16 h.D. | <input type="checkbox"/> EG 5 - 9a | <input type="checkbox"/> S 11b - S 18 |
| <input type="checkbox"/> EG 9b - 12 | | |
| <input type="checkbox"/> EG 13 - 15 | | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges (z. B. Praktikum): | | |

-
- keine Angabe

6. Haben Sie noch Anmerkungen?

10.2 CHECKLISTEN FÜR DIE EIGENE RASSISMUSKRITISCHE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Für eine rassismuskritische Öffentlichkeitsarbeit der WIR-Vielfaltszentren ist eine regelmäßige Auseinandersetzung mit Sprache und dem Zusammenwirken von Sprache, Macht und Rassismus eine grundlegende Voraussetzung. Dabei ist die Reflexion der eigenen sprachlichen Ausdrucksweisen und -gewohnheiten nebst der sensiblen Verwendung von Begrifflichkeiten bzw. Bezeichnungen notwendig. Denn dadurch wird die eigene Aufmerksamkeit auf das „Verletzungspotenzial von Sprache“⁹⁹ gelenkt und das Bewusstsein bei der Erstellung eigener Texte geschärft. Auch die Wirkmächtig-

keit von Foto- und Bildmaterial und eine angemessene Repräsentation verschiedener gesellschaftlicher Gruppen ist bei deren Auswahl zu berücksichtigen und kritisch zu prüfen. Denn rassismuskritische bzw. vielfaltsorientierte Öffentlichkeitsarbeit ist kein „nice to have“ mehr und gerade auch im Hinblick auf das Grundgesetz und auf das AGG eine Notwendigkeit.

Folgende Checklisten¹⁰⁰ können bei der Textarbeit Material- und Bildauswahl unterstützen und als Orientierungshilfe dienen.

99 Vgl. Kourabas (2019), S. 19. https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf (27.12.2022)

100 Die obigen Punkte wurden an den Kontext dieser Handreichung etwas gekürzt sowie angepasst und sind sehr ähnlich den Checklisten des Entwicklungspolitischen Netzwerkes Hessen e. V. (EPN Hessen) <https://www.epn-hessen.de/was-wir-tun/service/oeffentlichkeitsarbeit/rassismus-check/> (12.07.2023), die angelehnt sind an die vom Berliner Entwicklungspolitischen Ratschlag (BER) entwickelten Checklisten für eine rassismuskritische entwicklungspolitische Öffentlichkeitsarbeit (2021) https://eineweltstadt.berlin/wp-content/uploads/2022_checklisten_antirassistische-oeffentlichkeitsarbeit_BER-web.pdf (27.12.2022)

Checkliste zur Erstellung vielfaltsorientierter Texte

- Menschen im Text werden als gesellschaftliche Akteurinnen und Akteure dargestellt und nicht nur als Hilfesuchende und -empfangende oder Opfer.
- Der Text erweist allen kulturellen Orientierungen, Lebens- und Sichtweisen Respekt, sofern diese die Menschenwürde nicht verletzen.
- Die Menschen, deren Geschichte veröffentlicht wird, wurden gefragt und haben dazu schriftlich ihr Einverständnis gegeben.
- Menschen mit Migrationsgeschichte kommen so häufig wie möglich selbst mit Zitaten, Interviews oder eigenen Texten zu Wort.
- Es wurde im Text darauf geachtet nicht zu hierarchisieren.
- Spezifische Potenziale und Ressourcen der dargestellten Lebensrealitäten werden faktenbasiert beschrieben.
- Die Situation wird reflektiert und genau beschrieben, ohne Homogenisierungen, Verallgemeinerungen und Stereotypisierungen.
- Koloniale bzw. rassistische Begriffe bzw. Zuschreibungen werden vermieden.
- Menschen werden nicht auf einzelne Aspekte wie Armut oder ethnische Zugehörigkeit o. ä. reduziert.
- Menschen aus dem Globalen Süden werden weder als Gegenbild zu Europäerinnen oder Europäer beschrieben (werden z. B. keine Oppositionen reproduziert, wie etwa: Natur - Kultur, Korruption - Demokratie), noch als „die Anderen“ dargestellt oder auf ihr angebliches Anderssein reduziert bzw. festgelegt.
- Bei Problemdarstellungen werden Ursachen und Entstehungszusammenhänge und ggf. globale Abhängigkeiten differenziert benannt sowie ein politischer Bezugsrahmen hergestellt.

Checkliste für die Bilderauswahl vielfaltsorientierter Materialien

- Das Einverständnis der Fotografierten wurde eingeholt. Bei Kindern das Einverständnis der Eltern.
- Menschen werden als handelnde Subjekte und nicht als passive Opfer dargestellt.
- Es wird auf Darstellung von Menschen auf Augenhöhe geachtet und stereotype und koloniale Bildtraditionen vermieden.
- Partnerschaften werden in Form von gleichberechtigten Dialogen im Bild dargestellt, d. h. auch Schwarze Expertinnen und Experten bzw. Projektpartnerinnen und Projektpartner.
- Es wird sensibel mit kulturellen Kontexten und Tabus, mit Krankheit und Leid sowie mit Kleidung bzw. Nacktheit umgegangen.
- Die Bildperspektive wird beachtet bzw. Hierarchisierungen vermieden, z. B. das „Herabschauen“ bzw. „Heraufschauen“.
- Die Realität wird in ihrer ganzen Vielfalt gezeigt und es wird vermieden, zu ästhetisieren, zu romantisieren und zu sensationalisieren.
- Der Zusammenhang zwischen Bild und Text ist klar und korrekt.
- Alle Fotos haben Bildunterschriften, die Namen, Ort und Kontext korrekt wiedergeben (bei Bildern, die allein dem Layout dienen, gegebenenfalls im Impressum).

10.3 ONLINE-GLOSSARE UND LEHRREICHE FILME

Filmtipps

Eine viel zu lange Geschichte:

<https://www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/campus/talks/rassismus-arndt-susan-campus-talks-100.html>

ZDF-Film „Die Macht der Vorurteile“:

<https://www.3sat.de/wissen/wissenschaftsdoku/210225-sendung-wido-102.html>

Online-Glossare

Es sind im Web verschiedene hilfreiche Online-Glossare zu finden, die zentrale Begriffe zum Thema erläutern und nützlich für Formulierungen sind z. B. von den NDM

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:a/>

oder von IDA <https://www.idaev.de/researchtools/glossar>

(18.11.2022)





11

**EXTERNE
UNTERSTÜTZUNGS-
MÖGLICHKEITEN UND
ANLAUFSTELLEN**

In diesem Kapitel sind wichtige Adressen, Anlauf- und Beratungsstellen sowie Workshop anbietende bzw. Referentinnen und Referenten auf kommunaler Ebene, auf der Ebene des Landes sowie des Bundes aufgeführt. Die Auflistung ist nicht abschließend.

11.1 DEESKALIERENDE UND KONFLIKTPRÄVENTIVE ANLAUFSTELLEN

Dachverband Opferberatung

Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt.

Sewanstraße 43, 10319 Berlin

Telefon 030 33859777

info@verband-brg.de

<https://verband-brg.de/>

Impuls - Institut für Konstruktive Konfliktbearbeitung

Angebot: Impuls zeigt neue Wege auf bei Konflikten und Gewalt in jedem gesellschaftlichen Zusammenhang und arbeitet z. B. in Stadtteilen und Kommunen, Schulen- und Jugendeinrichtungen sowie auch für Migrantinnen- und Migrantenorganisationen, in Gruppen oder mit Einzelpersonen.

An der Schäferbuche 11, 35039 Marburg

Telefon 06421 681235

info@impuls-marburg.de

<https://impuls-marburg.de/>

Jetzt! Verein für Beratung, Coaching und Bildung - aktiv für Demokratie

Jetzt e. V. bietet in Fällen von auftretenden rechtsextremen oder -populistischen Aktivitäten oder Tendenzen kostenlose Beratung, aber auch Fortbildungen und Seminare an.

<https://jetzt-ev.de/>

Freie Beraterinnen und Berater im Beratungsnetzwerk Hessen:

Silke Sauer-Stork

Pfungststraße 7, 60314 Frankfurt a. M.

Telefon 0172 6086370

info@silke-sauer.de

Eberhard Lang

Telefon 0172 5989717

eberhardlang@t-online.de

Rote Linie - Pädagogische Fachstelle Rechtsextremismus

Die Rote Linie ist hessenweit Ansprechpartner für Personen, die Unterstützung im Umgang mit rechtsextrem affinen jungen Menschen suchen. Ihr Angebot umfasst Beratung, Begleitung, Coaching sowie Fort- und Weiterbildungen.

www.rote-linie.net

Telefon 06421 8890998

kontakt@rote-linie.net

Fachstellen für Demokratieförderung und phänomenübergreifende Extremismusprävention (DEXT)

Unter Berücksichtigung der lokalen Bedarfe sollen diese Stellen unter anderem als eine Anlaufstelle für Erstberatung dienen sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Behörden) organisieren. Sie sollen zudem zu einer lokalen Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure beitragen und lokale Projekte fördern. Zum Themenfeld Extremismus arbeiten die DEXT-Fachstellen intensiv mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die regionale Prävention von politisch motivierter Kriminalität (PMK) in den Polizeipräsidien zusammen.

<https://hke.hessen.de/foerderprojekte/saeule-a/dext>

Violence Prevention Network (VPN)

Das VPN bietet Beratung und Schulungen für Menschen, die sich mit Extremismus und Radikalisierungsprozessen konfrontiert sehen.

Projektteam „Den Extremismus entzaubern“

Leipziger Straße 67, 60487 Frankfurt a. M.

Projektleitung: Thomas Mücke

Telefon 069 27299997

hessen@violence-prevention-network.de

www.violence-prevention-network.de

Hessen gegen Hetze

Es ist eine Meldeplattform des Landes Hessen, die das Ziel hat, Hate Speech im Internet zu bekämpfen:

<https://hessengegenhetze.de/>

Hotline: 0611 3539977

mail@hessengegenhetze.de

**Beratungsnetzwerk Hessen –
gemeinsam für Demokratie und gegen Rechtsextremismus**

Bieten Beratung zur Stärkung eines demokratischen Zusammenlebens und haben sich dabei auf krisenhafte Situationen spezialisiert

Demokratiezentrum Hessen an der Philipps-Universität Marburg

Wilhelm-Röpke-Straße 6 A, 35032 Marburg

Telefon 06421 2821110

kontakt@beratungsnetzwerk-hessen.de

www.beratungsnetzwerk-hessen.de

Pro Prävention – Projekt gegen (religiös begründeten) Extremismus

Fachstelle für Radikalisierungsprävention im Kreis Offenbach: Pro Prävention unterstützt mittels einer Erstberatung Fachkräfte in der Bearbeitung von Konflikten oder Radikalisierungsverdachtsfällen, klärt über extremistische Mobilisierung auf, vermittelt pädagogisches Handlungswissen zum Umgang mit Muslimfeindlichkeit, Ultrationalismus und Radikalisierung und unterstützt Netzwerke in der Entwicklung bedarfsgerechter Präventionsmaßnahmen vor Ort.

Kreis Offenbach

Telefon 06074 81804109

propaevention@kreis-offenbach.de

www.kreis-offenbach.de/Pro-Prävention

RAHMA – Muslimisches Zentrum für Mädchen, Frauen und Familie e. V.

Der Verein ist eine Anlauf- und Beratungsstelle für Mädchen und Frauen mit muslimischem Hintergrund, die sich in schwierigen Not-, Konflikt- und Krisensituationen befinden. Jedoch erhalten auch alle anderen Mädchen und Frauen, unabhängig von Staatsangehörigkeit, Herkunft, Religion und Alter notwendige Beratung, Unterstützung, Begleitung und Betreuung.

www.rahmazentrum.de

RAHMA – Muslimisches Zentrum für Mädchen, Frauen und Familie e. V.

Postfach 12 01 37, 60114 Frankfurt a. M.

Telefon 069 27292868

info@rahmazentrum.de

Für Beratung: Telefon 069 40036213 und 069 40036314

11.2 ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLEN FÜR ANTIDISKRIMINIERUNG

Antidiskriminierungsstelle des Landes Hessen

Die Antidiskriminierungsstelle wurde Anfang 2015 im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) als Stabsstelle eingerichtet. Sie tritt Diskriminierungen und Rassismus entschieden entgegen und setzt sich mit ihrer Arbeit für ein wertschätzendes Miteinander in Hessen ein. Die Stelle befasst sich mit Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des (Lebens-)Alters oder der sexuellen Identität.

<https://soziales.hessen.de/Soziales/Antidiskriminierung/>

Antidiskriminierungsstelle

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales -
Stabsstelle Antidiskriminierung

Sonnenberger Straße 2/2a, 65193 Wiesbaden

ads@hsm.hessen.de

Telefon 0611 32193391

(Beratung: Mittwochs 13-15 Uhr. Freitags 10-12 Uhr. Ansonsten kann eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen werden.)

ADiBe Netzwerk Hessen - Antidiskriminierungsberatung

ADiBe berät und unterstützt Menschen, die diskriminiert wurden, vertraulich und unabhängig. Es wurde im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) eingerichtet und dient als Ergänzung zur Antidiskriminierungsstelle des HMSI. Anders als eine Behörde kann ADiBe sich parteilich an die Seite der Betroffenen stellen, eine juristische Ersteinschätzung anbieten, einzelne Diskriminierungsfälle öffentlich machen und diesen Prozess begleiten. <https://adibe-hessen.de/de>

ADiBe - Leitungsbüro Hessen

im Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e. V.

Ludolfusstraße 2-4, 60487 Frankfurt a. M.

kontakt@adibe-hessen.de

Koordination ADiBe hessenweit

(Netzwerk, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsanfragen)

Ioannis Karathanasis

Telefon 069 71375632 (Mittwoch 14-16 Uhr)

karathanasis@verband-binationaler.de

Leitung Beratung

Ass. jur Swenja Gerhard

Telefon 069 71375616 (Di. 10-12 Uhr, Mi. 16-18 Uhr, Fr. 10-12 Uhr)

gerhard@verband-binationaler.de

ADiBe - Büro Kassel (Nordhessen)

Kleine Rosenstraße 3, 34117 Kassel

Telefon 0561 72989702 (Montag bis Donnerstag 10-15 Uhr)

ADiBe - Büro Marburg (Mittelhessen)

Biegenstraße 22, 35037 Marburg

Telefon 06421 8894829 (Dienstag bis Donnerstag 10-15 Uhr)

AdiNet - Antidiskriminierungsnetzwerk Hessen

In Hessen gibt es insgesamt vier Antidiskriminierungsnetzwerke, die regional zum Themenkomplex Antidiskriminierung arbeiten. Sie vernetzen Initiativen, Akteurinnen und Akteure, die sich gegen Diskriminierung engagieren und bieten Workshops und Veranstaltungen zum Thema Antidiskriminierung an. Diese sind das AdiNet Südhessen, AdiNet Rhein-Main, AdiNet Mittelhessen und AdiNet Nordhessen:

AdiNet Nordhessen

Zum Einzugsbereich des AdiNet Nordhessen gehören die Stadt Kassel, der Landkreis Kassel, der Schwalm-Eder-Kreis, der Werra-Meißner-Kreis, der Landkreis Waldeck-Frankenberg und der Landkreis Hersfeld-Rotenburg:

c/o Sozialer Friedensdienst Kassel e. V.

Annastraße 11, 34119 Kassel

Telefon 0561 7126815

adinet@sfd-kassel.de

AdiNet Mittelhessen

Das AdiNet Mittelhessen hat seinen Sitz im Dezernat für Integration Antidiskriminierung und Teilhabe des Landkreises Gießen und verfolgt dabei ein ähnliches Ziel.

c/o Landkreis Gießen

Stab 95 - Integration, Antidiskriminierung und Teilhabe

Gebäude B Raum B213, Riversplatz 1-9, 35394 Gießen

Telefon 0641 9390-1714

info@adinet-mittelhessen.de

<https://www.adinet-mittelhessen.de>

AdiNet Südhessen

Auch in Südhessen gibt es ein Antidiskriminierungsnetzwerk, der Sitz ist in Heppenheim.

c/o Fabian Salars Erbe e. V.

Von-Humboldt-Straße 2a, 64646 Heppenheim

Telefon 06252 6043807

Mobil 0151 56069099

info@adinet-suedhessen.de

<https://www.adinet-suedhessen.de/>

AdiNet Rhein-Main

Amt für multikulturelle Angelegenheiten

Mainzer Landstraße 293, 60326 Frankfurt a. M.

Telefon 069 21248750

amka.adinet@stadt-frankfurt.de

<https://www.amka.de/adinet>

Clearingstelle Antidiskriminierung der Stadt Frankfurt a. M.

Die Bearbeitung, gegebenenfalls bis zur Akteneinsicht, beschränkt sich hierbei auf Diskriminierungsmeldungen, die sich auf städtische Ämter und Betriebe beziehen. Die Aufgabe der Clearingstelle besteht darin, eingehende Diskriminierungsmeldungen entgegenzunehmen und zu entscheiden, ob der jeweilige Fall entsprechend der städtischen Antidiskriminierungsrichtlinie durch das AmkA bearbeitet werden muss oder an eine andere nichtstädtische Beratungsstelle weiterverwiesen wird.

Amt für Multikulturelle Angelegenheiten

Mainzer Landstraße 293, 60326 Frankfurt a. M.

Frau Izzo

Telefon 069 21230111

amka.antidiskriminierung@stadt-frankfurt.de

<https://www.amka.de/beratungsstellen/clearingstelle-antidiskriminierung>

Koordinierungsstelle Antiradikalisierung, präventive Jugendarbeit und politische Bildung in der Stadt Frankfurt a. M.

Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt a. M.

Pushpa Islam

Lange Straße 25-27, 60311 Frankfurt a. M.

Telefon 069 21245137

pushpa.islam@stadt-frankfurt.de

Antidiskriminierungsstelle Goethe-Universität Frankfurt a. M.

Die Antidiskriminierungsstelle Goethe-Universität ist die zentrale Anlaufstelle für Studierende, Mitarbeitende und andere Angehörige der Universität, die im Uni-kontext Diskriminierung erleben, beobachten sowie Fragen oder Unterstützungsbedarf zum Thema (Anti-)Diskriminierung haben. Die Stelle ist Teil des Gleichstellungsbüros und versteht sich als Beratungs-, Vermittlungs- und Fachstelle. Eschersheimer Landstraße 121-123, 60322 Frankfurt a. M.

Jana Arnold

Telefon 069 79818134

antidiskriminierungsstelle@uni-frankfurt.de

<https://www.amka.de/beratungsstellen/antidiskriminierungsstelle-goethe-universitaet>

Antidiskriminierungsberatung der Universitätsstadt Marburg

Bei der Stelle geht es um Vernetzung mit städtischen Gremien, Institutionen und freien Trägerinnen und Trägern, die sich gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung und Vielfalt einsetzen. Wichtiger Schwerpunkt ist zudem die Beratung von Menschen, die Diskriminierung erlebt haben.

Fachdienst 16 – Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und

Antidiskriminierung, Rathaus, Zimmer 31 / 3. OG, Markt 1, 35037 Marburg

Saba Kidane

Telefon 0621 2011565

antidiskriminierung@marburg-stadt.de

<https://www.marburg.de/portal/meldungen/unabhaengige-beratung-fuer-diskriminierungsopfer-900007984-23001.html>

„beratungsNetzwerk hessen“ -

Gemeinsam für Demokratie und gegen Rechtsextremismus

Das Demokratiezentrum Hessen an der Philipps-Universität Marburg ist dabei zentrale Koordinierungs-, Fach- und Geschäftsstelle des Beratungsnetzwerks und vermittelt Ansprechpersonen vor Ort. Die Beratung erfolgt hessenweit kostenlos und vertraulich für Schulen, Eltern und Familienangehörige, Kommunen, Vereine und andere Hilfesuchende in Fällen von Rechtsextremismus, Antisemitismus und Rassismus. Ebenso gibt es eine breite Palette präventiver Hilfen an.

c/o Demokratiezentrum Hessen

Philipps-Universität Marburg

Wilhelm-Röpke-Straße 6 A, 35032 Marburg

Telefon 06421 2821110

kontakt@beratungsnetzwerk-hessen.de

<https://beratungsnetzwerk-hessen.de/>

Bundesprogramm Demokratie Leben

In jedem Bundesland fördert das Bundesprogramm Angebote der Opfer- und Betroffenenberatung, der Mobilen Beratung sowie der Distanzierungs- und Ausstiegsberatung. Menschen, die z. B. aus rechtsextremen, rassistischen oder menschenfeindlichen Motiven bedroht, beleidigt oder angegriffen werden, erhalten u. a. einen geschützten Raum, um über das Erlebte zu sprechen, Beratung zu juristischen Fragen, Unterstützung bei Polizei- und Behördengängen sowie Hilfe bei der materiellen Bewältigung der Taten.

<https://www.demokratie-leben.de/projekte-expertise/beratungsangebote>

KomPAD - Kompetenznetzwerk Anti-Schwarzer Rassismus

Die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) bildet gemeinsam mit dem Zentralrat der Afrikanischen Gemeinde in Deutschland e. V. (ZAGD) und Each One Teach One e. V. (EOTO) seit September 2021 das Kompetenznetzwerk Anti-Schwarzer Rassismus (KomPAD). Damit soll die Arbeit rund um Anti-Schwarzen Rassismus vertieft, Austausch- und Empowermenträume geschaffen, Bildungs- und Beratungsangebote gestärkt und Strukturen nachhaltig verstetigt werden. Die Arbeit des KomPAD für die ISD wird an zwei Standorten, in Leipzig und Frankfurt a. M., umgesetzt.

Münchenerstraße 48, 60329 Frankfurt a. M.

Folasade Farinde

Telefon 0177 3329403

farinde@isd-bund.org

<https://www.amka.de/beratungsstellen/kompad-kompetenznetzwerk-anti-schwarzer-rassismus>

MBT Hessen - Mobiles Beratungsteam gegen Rechtsextremismus und Rassismus für demokratische Kultur in Hessen e. V.

Das MBT Hessen unterstützt in Ost- und Nordhessen demokratische Initiativen, Institutionen, Parteien und Einzelpersonen, die sich gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus und für die Stärkung einer menschenrechtsorientierten demokratischen Kultur einsetzen. Die Beratung orientiert sich an den Bedürfnissen und Ressourcen der lokalen bzw. regionalen Akteurinnen und Akteure.

Richard-Roosen-Straße 11, 34123 Kassel

Telefon 0561 8616766

info@mbt-hessen.org

<https://mbt-hessen.org/home>

Netzwerk gegen Diskriminierung Hessen

Das Netzwerk bietet offene Sprechzeiten (Di.-Do. von 14-16 Uhr) und vermittelt regionale Ansprechpersonen, bietet aber keine begleitende Beratung an.

Kaiser-Friedrich-Ring 31, 65185 Wiesbaden

Telefon 0611 98995-20

info@netzwerk-gegen-diskriminierung-hessen.de

<https://www.netzwerk-gegen-diskriminierung-hessen.de>

response Hessen

Beratung für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt:

Evangelischer Regionalverband Frankfurt a. M. und Offenbach

Rechneigrabenstraße 10, 60311 Frankfurt a. M.:

<https://response-hessen.de/> und

Meldestelle rassistischer Vorfälle: <https://hessenschauthin.de> (mehrsprachig)

Beratungsstelle response in Frankfurt a. M.

(Regionen West- und Südhessen)

Telefon 069 348770530

kontakt@response-hessen.de

Beratungsstelle response in Kassel (Regionen Nord- und Osthessen)

Telefon 0561 47392190

kassel@response-hessen.de

Spiegelbild - Anlaufstelle für Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Die „Anlaufstelle für Antisemitismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ berät, unterstützt und begleitet Organisationen und Institutionen, bietet Workshops für junge Menschen und Fortbildungen für Fachkräfte und Ehrenamtliche an, die in Feldern tätig sind, in denen „Menschen mit Menschen arbeiten“.

www.spiegelbild.de

Spiegelbild - Politische Bildung aus Wiesbaden

Spiegelgasse 9, 65183 Wiesbaden

Telefon 0611 26759085

mail@spiegelbild.de

Verena Delto - Bildungsreferentin

Mobil: 0179 4823447

verena.delto@spiegelbild.de

LAG - Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauen- und Gleichstellungsbüros

Die LAG ist eine Organisation der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros in Hessen. Sie hat die Lebenswirklichkeit und die soziale Lage von Frauen in Hessen im Blick und vertritt die Rechte und Interessen von Frauen und Mädchen auf einer politischen und gesellschaftlichen Ebene. Sie greift aktuelle Themen und Entwicklungen durch Fachtagungen auf, wirbt öffentlich mit Konzepten für mehr Chancengleichheit und setzt sich für den Erhalt und Ausbau der gesetzlichen Grundlagen für Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz ein.

<http://www.frauenbueros-hessen.de>

11.3 AKTEURE AUS HESSEN FÜR SCHULUNGEN, WORKSHOPS UND VERANSTALTUNGEN

AGAH - Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen

Ist Interessenvertretung der Ausländerbeiräte in Hessen. Sie ermöglicht politische Beteiligungsprozesse und stärkt demokratische Partizipationsmöglichkeiten für Menschen ohne deutschen Pass auf kommunaler Ebene. Sie wirkt damit struktureller Diskriminierung und Benachteiligung entgegen.

Landesausländerbeirat, Kaiser-Friedrich-Ring 31, 65185 Wiesbaden

Telefon 0611 989950

agah@agah-hessen.de

<https://www.agah-hessen.de>

Bildungsstätte Anne Frank Frankfurt a. M.

Die BS Anne Frank bietet neben ihren Ausstellungen und Events auch angepasste diskriminierungs- und rassismuskritische Schulungen und Workshops an.

Hansaallee 150, 60320 Frankfurt a. M.

Telefon 069 5600020

info@bs-anne-frank.de

www.bs-anne-frank.de

Projekt „Stark im Amt“: <https://www.bs-anne-frank.de/stark-im-amt>

Entwicklungspolitisches Netzwerk Hessen e. V.

Veranstalten verschiedene rassismuskritische und vielfaltsorientierte Workshops und Schulungen.

Vilbeler Straße 36, 60313 Frankfurt a. M.

Telefon 069 91395170

info@epn-hessen.de

<https://www.epn-hessen.de/einewelt-terminkalender/>

GFFB gGmbH Frankfurt a. M.

Die GFFB ist ein Sozialunternehmen in dem sich Menschen aus sehr unterschiedlichen sozialen Gruppen, Kulturen und Bedeutungs- und Orientierungsrahmen begegnen. In allen Projekten und Angeboten werden die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden berücksichtigt.

Mainzer Landstraße 349, 60326 Frankfurt a. M.

Telefon 069 951097100

Laura Velis

Telefon 069 951097-121

velis@gffb.de

<https://www.gffb.de>

Projekt „Wo kommst Du EIGENTLICH her?“ Lernräume schaffen für:

Sensibilisierung, Perspektivenvielfalt und Empowerment.

(gefördert 2020-2022 aus dem Landesprogramm WIR - Vielfalt und Teilhabe).

Hessische Landeszentrale für politische Bildung

Die Hessische Landeszentrale ist als Bildungseinrichtung des Landes Hessen fester Bestandteil des politischen Lebens und der politischen Kultur in Hessen und „Werbeagentur für unser Grundgesetz“. Sie klärt über Diktatur, totalitäre Herrschaft und politischen Extremismus von rechts und von links auf und ist „Trainer der Demokratie“ für Bürgerinnen, Bürger und Jugendliche. Sie bietet politische und geschichtliche Informationen u. a. durch zahlreiche Publikationen.

Mainzer Straße 98-102, 65189 Wiesbaden

Telefon 0611 3255-4051

poststelle@hlz.hessen.de

<https://hlz.hessen.de/>

IMIKON – Institut für interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung

Es ist ein Institut mit vielfältiger Erfahrung in Mediation und Ausbildung für Mediation im Profit- und Nonprofitbereich und arbeitet mit zahlreichen Institutionen zusammen. Zudem wird Beratung und Coaching angeboten.

Oberurseler Weg 19, 60439 Frankfurt a. M.

Dr. phil. Lukas Wahab (Leitung)

Telefon 069 95770740

imikon@t-onlinde.de

<http://www.imikon.de/institut.html>

Makista e. V. – Bildung für Kinderrechte und Demokratie

Das Team von Makista bietet Lehr- und Fachkräften sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus zivilgesellschaftlichen und staatlichen Einrichtungen Trainings und Beratung an, stellt Praxis-Materialien zur Verfügung und trägt zur bundesweiten Vernetzung von Initiativen zur Umsetzung der Kinderrechte in Bildungseinrichtungen bei.

Löwengasse 27, Löwenhof – Haus B, 60385 Frankfurt a. M.

Telefon 069 949446740

info@makista.de

<https://www.makista.de/>

Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC)

Das NDC bietet verschiedene Veranstaltungen und Schulungen an, größtenteils für Bildungsinstitutionen aber auch für Vereine und Verbände.

Netzwerk für Demokratie und Courage – Landesnetzstelle Hessen

c/o Hessischer Jugendring

Bleichstraße 11, 65183 Wiesbaden

Julia Müller

Telefon 0611 98873506

Lisa Ortwein

Telefon 0611 98873509

Kerstin Claer-Nungesser

hessen@netzwerk-courage.de

<https://www.netzwerk-courage.de/web/149.html>

Stiftungen gegen Rassismus - IWgR

Seit Januar 2016 werden die Internationalen Wochen gegen Rassismus (IWgR) von der Stiftung koordiniert. Bereits 2008 wurde der Aktionszeitraum auf Grund der Vielzahl von Veranstaltungen und der steigenden Beteiligung auf zwei Wochen ausgeweitet.

Stiftung der Internationalen Wochen gegen Rassismus

Geschäftsstelle

Goebelstraße 21a, 64293 Darmstadt

Telefon 06151 339971

info@stiftung-gegen-rassismus.de

<https://stiftung-gegen-rassismus.de/iwgr>

TU Darmstadt - „Vielfalt bildet! Rassismuskritische Bildungsarbeit gemeinsam gestalten“

Ziel des 2020 angelaufenen Projekts ist es, angehende Bildungsmultiplikatorinnen, Bildungsmultiplikatoren, Lehrerinnen, Lehrer, Pädagoginnen und Pädagogen für Rassismus zu sensibilisieren. Hochschulen, als Bildungsinstitutionen mit einer Unterrepräsentation von People of Color und Jugendlichen mit Migrationsgeschichte, haben als vergesellschaftete Institutionen Teil an der strukturellen Reproduktion von Rassismus und sozialer Ungleichheit. Gleichzeitig verfügen sie auch über das Potenzial, Diskursansätze zu liefern, die die vorhandenen sozioökonomischen Verhältnisse, Narrative und Vorurteilsstrukturen in Frage stellen.

Dr. Olga Zitzelsberger

Alexanderstraße 6, 64283 Darmstadt

Telefon: 06151 1623970

olga.zitzelsberger@tu-darmstadt.de

https://www.pl.abpaed.tu-darmstadt.de/projekte_1/projekt_vielfalt_bildet__index.de.jsp

Verband Deutscher Sinti und Roma – Landesverband Hessen

Der Landesverband Deutscher Sinti und Roma bietet verschiedene Workshops und Schulungen zu Diskriminierung und vor allem Antiziganismus an. Er richtet sich dabei vorzugsweise an Pädagoginnen, Pädagogen und den Bildungsbereich.

Dr. Katharina Rhein

Annastraße 44, 64285 Darmstadt

Telefon 06151 377740

verband@sinti-roma-hessen.de

<https://sinti-roma-hessen.de/>

Werkstatt für Demokratieförderung e. V.

Die Werkstatt für Demokratieförderung ist ein Verein, der sich die Stärkung demokratischer gesellschaftlicher Strukturen durch Bildungsarbeit zum Ziel gesetzt hat. Das Team bietet Workshops, Fortbildungen und Beratungen an.

Schröcker Straße 56, 35043 Marburg

Telefon 06424 9437446

info@werkstatt-demokratie.de

<https://www.werkstatt-demokratie.de/>

11.4 AKTEURE AUSSERHALB HESSENS

ADEFRA e. V. - Schwarze Frauen in Deutschland

Der Verein ist ein kultur- und frauenpolitisches Forum von und für Schwarze Frauen und Save Space für diese. Ebenso ist der Verein Akteur in Bezug auf den Black History Month.

Potsdamer Straße 139, 10783 Berlin

info@generation-adefra.com

<http://www.adefra.com/index.php>

Amadeu Antonio Stiftung

Die Gleichwertigkeit aller Menschen als Antwort auf rassistische Diskriminierung ist deshalb ein zentrales Thema der Stiftung.

Sie setzt Maßnahmen und Projekte um.

Kiana Ghaffarizad

Novalisstraße 12, 10115 Berlin

Telefon 030 24088610

info@amadeu-antonio-stiftung.de

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/>

Antidiskriminierungsverband Deutschland (ADVD)

Der ADVD ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen. Er vermittelt passende Anlaufstellen mit Schwerpunkt auf der Beratung und dem Empowerment von Betroffenen von Diskriminierung. Die advd richtet sich hierbei an Diskriminierte und Beratende und bietet darüber hinaus auch Informationsmaterial an.

<https://www.antidiskriminierung.org/>

Sternwartenstraße 21, 04103 Leipzig

Telefon 0341 99397881

info@antidiskriminierung.org

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat auf ihrer Website Informationen und Beispiele zum Umgang mit Diskriminierung gesammelt. Außerdem gibt es hier ebenfalls Beratungsangebote.

Glinkastraße 24, 10117 Berlin, Telefon 030 18555-1855

Mail Beratung: beratung@ads.bund.de

Mail allgemeine Anfragen: poststelle@ads.bund.de

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>

Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft e. V. Berlin

Die Bildungswerkstatt ist ein Zusammenschluss von Menschen, die seit vielen Jahren gemeinsam freiberuflich im Bereich migrationspädagogischer Bildungsarbeit tätig sind. Sie bieten Workshops, Fortbildungen, Supervision, Prozessbegleitung und Beratung zu den Bereichen Rassismus, Diskriminierung, Empowerment, Gender, Klassismus, Anti-Bias und Diversity an.

Tobias Linnemann

Workshops: Kritische Reflexion von weiß-Sein und Rassismus,

Critical Whiteness, Rassismuskritik

t.linnemann@bildungswerkstatt-migration.de

<http://www.bildungswerkstatt-migration.de/team.html>

Bundeszentrale für politische Bildung

Auch die Bundeszentrale für politische Bildung hat auf ihrer Website einiges an Informationsmaterial zu verschiedenen Formen von Diskriminierung parat.

Adenauerallee 86, 53113 Bonn, Telefon Bürgerservice 0228 99515-0

info@bpb.de

<https://www.bpb.de>

BQN Berlin

Arbeitet / engagiert sich für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen in Bildung und in der Arbeitswelt. Der Fokus liegt auf marginalisierten Bevölkerungsgruppen mit direkter oder familiärer Einwanderungsgeschichte und / oder Rassismuserfahrungen, ohne jedoch Mehrfachdiskriminierungen und -zugehörigkeiten aus dem Blick zu verlieren. BQN berät u. a. Behörden, Betriebe mit Landesbeteiligung zur diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung.

Serdar Yazar

Westhafenstraße 1, 13353 Berlin

Telefon 030 275908720 oder 030 275908722

info@bqn-berlin.de

<https://www.bqn-berlin.de/>

DeGeDe - Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik

Der Landesverband Hessen der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik e. V. engagiert sich für die Demokratiepädagogik im Bundesland Hessen. Der Landesverband wurde 2018 gegründet.

DeGeDe Hessen

c/o Kiko

Löwengasse 27, Haus B, 60385 Frankfurt a. M.

Telefon 069 67864500

<https://www.degede.de/regionen/hessen/>

Diskriminierungskritische Bildung

Hier gibt es ein weitreichendes Angebot an Fortbildungen, Vorträgen und Workshops sowie Beratung, Evaluation und Konzeptentwicklung.

Dr. Jule Bönkost

Luxemburger Straße 31, 13353 Berlin

Telefon 030 46604493

boenkost@diskriminierungskritische-bildung.de

<https://www.diskriminierungskritische-bildung.de>

Diversity Works

Mit seiner Expertise baut Diversity Works auf den Theorien zu Interkulturellem Management und Diversity (Vielfalt) auf. Die Trainerinnen, Trainer, Beraterinnen und Berater sind zertifiziert und haben Berufserfahrung in Unternehmenstraining und -beratung im Diversity-Bereich - auch mit Behörden.

Jürgen Schlicher

Postfach 31 01 19, 47254 Duisburg

Telefon 0203 6049548

info@diversity-works.eu

<https://www.diversity-works.de>

DOSTA - Dokumentationsstelle Antiziganismus

Das Projekt erfasst systematisch antiziganistisch motivierte Vorfälle und unterstützt Betroffene von Diskriminierung. DOSTA bietet Erstberatung, Aufklärungsarbeit über Handlungsmöglichkeiten, bei Bedarf Begleitung zu Beratungsinstanzen sowie Empowermentarbeit und mehrsprachige Materialien.

Geschäftsstelle Amaro Foro e. V.: Obentrautstraße 55, 10963 Berlin

Telefon 030 43205373

dosta@amaroforo.de

<https://amaroforo.de>

Eine Welt der Vielfalt e. V.

Wichtige Säule des Vereins sind die nach dem Bildungsprogramm von EINE WELT DER VIELFALT ausgebildeten freiberuflichen Trainerinnen und Trainer. Bundesweit kooperiert der Verein mit einem Pool von ca. 100 zertifizierten Trainerinnen und Trainern. Diese arbeiten mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten (Gender, ethnische Vielfalt, sexuelle Identität, religiöse und weltanschauliche Vielfalt, Behinderung, sozialer Status etc.) und in unterschiedlichen Branchen, u. a. in der Verwaltung.

Schillerstraße 59, 10627 Berlin

Telefon: 030 3121080

kontakt@ewdv-diversity.de

<https://www.ewdv-diversity.de/ueber-uns/trainer-innen/>

EOTO - Each One Teach One e. V.

Rassismusprävention sowie Empowerment Schwarzer Menschen. Wirkungsorte sind Berlin und bundesweite Angebote. EOTO fungiert als Anlaufstelle für afrikanische, afrikanisch-stämmige und Schwarze Menschen und setzt sich für deren Empowerment ein. Unter anderem bietet EOTO Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an, um deren Sprechfähigkeit zu den Themen rassistischer Diskriminierung und Empowerment zu erhöhen.

Togostraße 76, 13351 Berlin

Telefon 030 51304163

info@eoto-archiv.de

<https://www.eoto-archiv.de>

Florence Brokowski-Shekete - Agentur FBS intercultural communication

Coaching, Trainerin, Beratung, Vorträge und Ansprechpartnerin für Unternehmen (Firmen, Institutionen, Behörden, pädagogische und soziale Einrichtungen) für die Themengebiete: Sprachliche Sensibilisierung und Kommunikation - Ausgrenzung aufgrund des Geschlechts, Alters, der Herkunft, des sozialen Hintergrundes sowie Förderung des interkulturellen Bewusstseins / Zugehörigkeit.

Postfach 12 01 45, 69065 Heidelberg

Telefon 06203 6735632

info@fbs-icc.com

<https://fbs-icc.com/>

FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW

Geschlechterdemokratie und Vielfalt fördern durch die Anerkennung von Verschiedenheit auf der Basis gleicher Rechte und Möglichkeiten.

Limbecker Platz 7, 45127 Essen

Birol Mertol (u. a. Anti-Bias)

Telefon 0201 1850880

fachstelle@gender-nrw.de

<https://www.gender-nrw.de/>

Dana Meyer

Referentin für politische Bildung, Trainerin (u. a. Anti-Bias), Beraterin & Dozentin

Telefon 0151 68559035

dm@anti-bias-meyer.de

<https://www.anti-bias-meyer.de/>

Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland

Gesicht Zeigen ermutigt Menschen, aktiv zu werden gegen Rassismus, Antisemitismus und rechtsextreme Gewalt. Der Verein agiert bundesweit und arbeitet in den Bereichen Aufklärungs- und Projektarbeit.

Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin

Telefon 030 30308080

kontakt@gesichtzeigen.de

<https://www.gesichtzeigen.de/>

GesBiT - Gesellschaft für Bildung und Teilhabe mbH

Im Geschäftsfeld „Demokratie- und Integrationsförderung“ ist die GesBiT mbH mit den unterschiedlichsten Zielgruppen auf den verschiedenen Ebenen Bund, Land und Kommune befasst. Im Themenfeld „Demokratieförderung - gegen Rechtsextremismus, Rassismus und andere Phänomene gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ besitzt die GesBiT umfangreiche Fach- und Prozesskenntnisse in der Beratung, Vernetzung und Kommunikation.

Halil Can

Karl-Marx-Straße 122, 12043 Berlin

Telefon 030 20389940

info@gesbit.de

<https://www.gesbit.de/demokratie-und-integrationsfoerderung/>

IDA-NRW: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuarbeit in Nordrhein-Westfalen

Das IDA-NRW dient Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Jugendsozial- und -bildungsarbeit als Anlaufstelle bei der Suche nach Beratung, Fortbildung und Vernetzung in den Themenfeldern Rassismuskritik, Migrationspädagogik, Empowerment und Rechtsextremismusprävention. IDA bietet auch Fachtagungen und Workshops an.

Karima Benbrahim, Cuso Ehrlich, Cecile Arndt
Volmerswerther Straße 20, 40221 Düsseldorf
Telefon 0211 1592555

info@IDA-NRW.de

<https://www.ida-nrw.de>

Initial C - Diversity - Sensibilisierung - Handlungskompetenz

Bietet (Online-)Seminare und Trainings (z. B. zu Diversity; Rassismus / Diskriminierung im Beruf; Kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Weißsein; Vielfaltskompetenz - vielfaltssensibel kommunizieren und handeln), Vorträge / Keynotes und Beratung für Institutionen oder Mitarbeitende.

Anna Cardinal
Postfach 20 33 54, 20223 Hamburg

info@initial-c.de

<http://initial-c.de/>

MIA - Melde- und Informationsstelle Antiziganismus.

Diskriminierung sichtbar machen, Antiziganismus bekämpfen! MIA, als bundesweite Stelle, bietet Menschen Möglichkeiten zur Vernetzung, zum Empowerment und zur Beteiligung. MIA verfügt über ein Netzwerk zum Austausch und gegenseitigen Unterstützung.

Bundesgeschäftsstelle
Prinzenstraße 84.1, 10969 Berlin
Telefon 030 6900422920

info@mia-bund.de, <https://www.antiziganismus-melden.de/>

Noah Sow Academy - Erfolgreich rassismuskritisch veranstalten

Onlineseminar bzw. Fortbildungsreihe für alle, die Veranstaltungen rassismuskritisch organisieren wollen. In 10 Online-Modulen werden Teilnehmende Schritt für Schritt durch wichtige Themen und Phasen der Veranstaltungsplanung mit Videos, Arbeitsblättern, Quizzes und Checklisten geführt.

Noah Sow ist u. a. Antirassismustrainerin.

CAYA Postbox 54714X, 96035 Bamberg, Telefon 0176 70180207

onlineseminar@noahsow.com

<https://kurse.noahsow.de/lp/erfolgreich-rassismuskritisch-info/>

RAA – Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie Berlin e. V.

Ziel ist es, mit Verbänden, Vereinen, kommunalen Verwaltungen, Jugendfreizeiteinrichtungen sowie weiteren staatlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen in ganz Deutschland Herangehensweisen zu erarbeiten, die ihre Diversitätsorientierung stärken und dabei gleichzeitig zur Fortbildung in diesem Themenfeld beitragen. Im Jahr 2017 hat die RAA Berlin eine Publikation zu Grundsätzen und Qualitätskriterien der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung veröffentlicht.

Telefon 030 24045100

info@raa-berlin.de

<https://www.raa-berlin.de>

Tupokademie – Tupoka Ogette

Tupoka Ogette berät große Organisationen sowie Institutionen und ist Buchautorin (z. B. „exit RACISM – rassismuskritisch denken lernen“). Sie bietet Team- bzw. Gruppen-Workshops an (z. B. Sensibilisierungsworkshops für weiße Menschen, Empowermentworkshops für von Rassismus betroffene Menschen) und Online-Kurse.

booking@tupoka.de

<https://www.tupoka.de>

Universität Bielefeld – Fakultät für Erziehungswissenschaft

Dr.in Veronika Kourabas (Migrationspädagogik und Rassismuskritik)

Telefon 0521 106-67775

veronika.kourabas@uni-bielefeld.de

<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/erziehungswissenschaft/personen/kourabas/>

Zeynep Demir (Sozialisation) https://ekvv.uni-bielefeld.de/pers_publ/publ/PersonDetail.jsp?personId=128645527

Ruhr-Universität Bochum – Sozialwissenschaftliche Bildung

Prof. Dr. Karim Fereidooni

mail@karim-fereidooni.de

<https://www.karim-fereidooni.de/>

Universität Osnabrück – Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien

Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani

aladin@mafaalani.de

<https://www.mafaalani.de/>

**Referent, Migrationsforscher, Diplom-Psychologe,
Promoviert in Pädagogik, Autor**

Dr. Mark Terkessidis

mark.terkessidis@isvc.org

<http://www.terkessidis.de/>

Vielfaltsprojekte GmbH

Sie arbeitet an der Vision einer diskriminierungsfreien Gesellschaft. Mit Interviews über Rassismus in der Süddeutschen Zeitung, mit monatelangen Beratungsprojekten in Unternehmen, mit der Entwicklung von Seminarkonzepten für den Hessischen Jugendring oder als Moderator auf der German American Conference an der Harvard Universität wird aktiv Diversität mitgestaltet.

Hauptstraße 1, 82256 Fürstenfeldbruck

Dr. Lorenz Narku Laing

Telefon: 0172 6225419

laing@vielfaltsprojekte.de

<https://www.vielfaltsprojekte.de/>

12 LITERATUR- VERZEICHNIS

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin.
<https://afrozensus.de/reports/2020/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen – Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte. S. 12.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf;jsessionid=F9C5E0C94063027D7A517B2BCF665492.intranet222?__blob=publicationFile&v=5 (18.11.2022)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (25.04.2023)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022): Jahresbericht 2021. Berlin. Juni 2022. S. 43-47.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (18.08.2022)

Akram, Sadiya (2017): Representative bureaucracy and unconscious bias: Exploring the unconscious dimension of active representation. Public Administration, 96 (1). S. 119-133.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration / Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020): Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes. Berlin.

Bönkost, Jule (2019): Auf dem Weg zu einer diskriminierungskritischen Öffnung – Ein Fragebogen als Werkzeug zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung, in: DeutschPlus e. V., Initiative für eine plurale Republik, Impulse zu Vielfalt 2019 / 1, Berlin.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022): Viele Menschen in Deutschland sind bereit zu Engagement gegen Rassismus. Pressemitteilung zum NaDiRa. Berlin. 05.05.2022.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/viele-menschen-in-deutschland-sind-bereit-zu-engagement-gegen-rassismus--197156>

BMI – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2017): Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen. Berlin. 2. Auflage 2018. S. 10 ff.
https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nap.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Bundesregierung (2020): Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus. Hrsg. Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung. 25.11.2020.
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/174226/4f1f9683cf3faddf90e27f09c692abed/20210309-integrationsgipfel-data.pdf> (18.11.2022)

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.) (2020): Diversität und Chancengleichheit Survey – Beschäftigtenbefragung zur kulturellen Vielfalt in der Bundesverwaltung. Bevölkerungsforschung aktuell. Nr. 6 | 2020.
https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Bevoelkerungsforschung-Aktuell-6-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (05.01.2023)

bpb – Bundeszentrale für politische Bildung (2017): Was ist Verwaltung? Informationen zur politischen Bildung / IZpB. Kommunalpolitik. Bonn.
<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/257317/was-ist-verwaltung/> (18.11.2022)

Deutsches Institut für Menschenrechte (2022):

Themen – Rassistische Diskriminierung.

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rassistische-diskriminierung> (18.08.2022)

Destatis – Statistisches Bundesamt (2022): Gut jede vierte Person in Deutschland hatte 2021 einen Migrationshintergrund. Bevölkerung mit Migrationshintergrund wächst 2021 um 2,0 % auf 22,3 Millionen. Pressemitteilung Nr. 162. 12.04.2022. Wiesbaden.

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/04/PD22_162_125.html (02.09.2022)

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung

DeZIM e. V. (2022): Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Berlin.

https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung

DeZIM e. V. (2022): Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Zusammenfassung. Berlin.

https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/Zusammenfassung_DeZIM-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten.pdf

ECRI – The European Commission against Racism and Intolerance (2019):

ECRI REPORT ON GERMANY (sixth monitoring cycle). ECRI-Secretariat Directorate General of Democracy Council of Europe. Published on 17. March 2020.

<https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-/16809ce4be> (18.11.2022)

El-Mafaalani, Aladin (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand, Verlag Kiepenheuer & Witsch, Köln.

Fings, Carola (2019): Sinti und Roma: Die Geschichte einer Minderheit, München. Verlag C.H.Beck.

Ha, Kien Nghi (2010). „People of Colour“. In: Nduka-Agwu, Adibeli / Hornscheidt, Antje Lann (Hrsg.), Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel Verlag, S. 82-83.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2017): WIR-Praxisleitfaden Interkulturelle Schulungsangebote in der Kommune. Wiesbaden.
https://integrationskompass.hessen.de/fileadmin/integrationskompass/downloads_go_live/Aktuelles-Mediathek/Publikationen/Praxisleitfaden_Broschuere_15-12-2017-pdf_0.pdf

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2018): Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung 2016/2017. Bericht 2018. Wiesbaden.
https://integrationskompass.hessen.de/fileadmin/integrationskompass/downloads_go_live/Aktuelles-Mediathek/Publikationen/Befragung_zur_Vielfalt_in_der_Landesverwaltung_06122018_Klein.pdf

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2020): Förderrichtlinie zum Landesprogramm „WIR – Vielfalt und Teilhabe“, Nr. 1, vom 11.12.2020, StAnz. 53/2020 S. 1427,
https://integrationskompass.hessen.de/fileadmin/integrationskompass/downloads_go_live/F%C3%B6rderprogramm/Foerderrichtlinie_WIR_-_Vielfalt_und_Teilhabe_2021.pdf (20.04.2023)

IQ-Netzwerk Bremen (2022): Gründe für eine Innerbetriebliche Beschwerdestelle. Handlungsempfehlungen.
https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-2021/wp-content/uploads/Handlungsempfehlungen_Leitfaden_IBS_ADA_220321-1.pdf (18.11.2022)

Mbembe, Achille (2013): Critique de la raison nègre, Paris. Éditions la Découverte

Mediendienst Integration (2021). Antimuslimischer Rassismus in Deutschland: Zahlen und Fakten. S. 5.
https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Antimuslimischer_Rassismus.pdf (18.11.2022)

Kourabas (2019): Sprache – Macht – Rassismus. In: Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema, Arbeitspapier, Dortmund. S. 19-24.

https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf (27.12.2022)

Oberndörfer, Dieter (1994): Politik für eine offene Republik. Die ideologischen, politischen und sozialen Herausforderungen einer multikulturellen Einwanderungsgesellschaft. In Das Manifest der 60. Deutschland und die Einwanderung / mit Beiträgen von Klaus J. Bade [et al.]; Hrsg.: Klaus J. Bade, Hrsg. Klaus J. Bade, 133-147. München: C.H. Beck.

Oberndörfer, Dieter (2016): Die Bundesrepublik Deutschland. Demokratisierung durch Zuwanderung? In Migration und Demokratie, Hrsg. Stefan Rother, S. 17-47. Wiesbaden: Springer VS.

Peters, Silke (2019): Rassismuskritik in der Praxis Kommunalen Integrationszentren, In: Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema, Arbeitspapier, Dortmund. S. 26-33.

https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf (27.12.2022)

Schrader, Laura (2022): Wir machen nicht die gleichen Rassismuserfahrungen, In: Bildung Intersektional, Fachbereich politische Bildung und plurale Demokratie der Bundeszentrale für politische Bildung. Aus Politik und Zeitgeschichte, S. 22.

Seng, Sebastian; Warrach, Nora (Hrsg.) (2019): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf.

https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf (21.02.2023)

Seng, Sebastian; Warrach, Nora (Hrsg.) (2020): Rassismuskritische Öffnung II, Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung der Jugend(verbands)arbeit, Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e. V. (IDA), Düsseldorf.

Stiftung „Mittelstand - Gesellschaft - Verantwortung“ (2019): INQA-Check „Vielfaltskompetente Verwaltung“. Zukunftsfähig und inklusiv durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Verwaltungen. Hrsg.: „Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland“ c/o Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Heidelberg.

https://www.inqa-check-vielfalt-verwaltung.de/check-vielfalt-verwaltung/daten/mittelstand/pdf/Check_Vielfaltskompetente_Verwaltung.pdf (18.11.2022)

Straub, Sophie; Ette, Andreas; Weinmann, Martin (2021): Diskriminierungs- und Mobbing Erfahrungen in der Bundesverwaltung. In: Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F. (Hrsg.): Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 55. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich: 129-148.

<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/49543/9783847417330.pdf?sequence=1#page=130> (18.11.2022)

Zentralrat Deutscher Sinti und Roma (2020): Monitoringbericht zur Gleichbehandlung von Sinti und Roma & zur Bekämpfung von Antiziganismus III - Antiziganismus in der Verwaltung und in der Sozialen Arbeit.

<https://zentralrat.sintiundroma.de/download/12191> (19.09.2022)

Internetquellen:

ECRI: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-standards> (18.11.2022)

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/staatliches-handeln/aemter-und-behoerden/aemter-und-behoerden-node.html> (18.11.2022)

<https://www.gesetze-im-internet.de> (18.11.2022)

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-GemOHE2005rahmen> (18.11.2022)

<https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/> (18.11.2022)

<https://rechts-aussen.de/> (18.11.2022)

<https://www.idaev.de/recherchertools/glossar> (18.11.2022)

<https://glossar.neuemedienmacher.de> (18.11.2022)

<https://www.idaev.de/recherchertools/glossar> (18.11.2022)

<https://www.demokratie-leben.de/> (18.11.2022)

<https://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/> (18.11.2022)

<https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/de> (18.11.2022)

https://ec.europa.eu/regional_policy/funding/erdf_en?etrans=de (18.11.2022)

https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-funds/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027_de (18.11.2022)

https://www.verfassungsschutz.de/DE/themen/rechtsextremismus/rechtsextremismus_node.html (26.04.2023)

<https://da-geht-noch-was.hessen.de> (26.04.2023)

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-IntGHErahmen> (26.04.2023)

13 IMPRESSUM

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Sonnenberger Straße 2/2a

65193 Wiesbaden

<https://soziales.hessen.de>

V. i. S. d. P.:

Matthias Schmidt

Redaktion

Wiebke Schindel, Heike Würfel, Daniela Lotz

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Abteilung V, Integration, Referat V 2

landesprogrammWIR@hsm.hessen.de

<https://www.integrationskompass.hessen.de>

Verfasserinnen und Verfasser

Heike Würfel, Referentin HMSI

Christina Arzt, WIR-Koordination Main-Taunus-Kreis

Anina Brenneis, WIR-Koordination Landkreis Darmstadt Dieburg

Cora Ditzel, WIR-Koordination Stadt Hanau

Ivan Garofalo, WIR-Koordination Landkreis Groß-Gerau

Adji Gaye, WIR-Koordination Stadt Marburg

Maruschka Güldner, WIR-Koordination Landkreis Offenbach

Christin Hauer, WIR-Koordination Odenwaldkreis

Julia Kapinus, WIR-Koordination Werra-Meißner-Kreis

Pia Kraft, WIR-Koordination Stadt Offenbach

Diego Ramos Mileli, WIR-Koordination Odenwaldkreis

Tarik Mouhib, WIR-Koordination Stadt Gießen

Vanessa Ngonjo, WIR-Koordination Landkreis Darmstadt Dieburg

Antonia Rösner, WIR-Koordination Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Pelin Schantz, WIR-Koordination Stadt Bad Homburg

Wissenschaftliche Beratung und Namensartikel

Dr. Harpreet Kaur Cholia

Gestaltung, Bildkonzept und Produktion

ansicht Kommunikationsagentur
Haike Boller (verantw.), Lisa Kunz
www.ansicht.com

Bild- und Fotonachweise

Titel, S. 16, 30, 52, 84, 114: Shutterstock.com © Master1305

S. 6: © HMSI

S. 8, 40, 94: Shutterstock.com © Anton Vierietin

S. 70: Shutterstock.com © kimberrywood

Alle Illustrationen im Aquarell-Stil: © ansicht Kommunikationsagentur

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen Blauer Engel.

Wiesbaden, März 2025, 2. Auflage

HINWEISE ZUR VERWENDUNG

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfenden während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Druckschrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



HESSEN



**Hessisches Ministerium für
Arbeit, Integration, Jugend und Soziales**

Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

<https://soziales.hessen.de>