

## **Impulsreferat**

# **„Netzwerkarbeit gegen Diskriminierung“**

## **Bei der Gründungsveranstaltung des Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt<sup>1</sup>**

**5.10.2016, Mannheim, Kulturhaus Käfer**

**Andreas Foitzik, Netzwerk Antidiskriminierung e.V. Region Reutlingen/Tübingen**

Ich begrüße die, die ich protokollarisch begrüßen müsste und die, die von einer namentlichen Begrüßung eher überrascht wären. Ich begrüße, die das alles hier möglich gemacht haben, und die, denen nichts anderes übrig blieb, als der Einladung zu folgen. Ich begrüße die, die Mannheim seit Jahren und Jahrzehnten mitgestalten und die, die es in der Zukunft tun wollen. Ich begrüße die, die hier, sind, weil sie sich mehr Anerkennung, mehr Teilhabe, mehr Mitgestaltung erhoffen, wie die, die an den Stellen sitzen, an denen sie dies ermöglichen können. Ich begrüße das vielfältige, quadratische und vor allem das bunte Mannheim!

Ich komme immer gerne nach Mannheim, bin seit vielen Jahren eng mit dem ikubiz verbunden und habe in den letzten Jahren auch die Entwicklung dieses Bündnisses sehr wohlwollend begleitet, meine Kollegin Elisabeth Yupanqui Werner war als Beraterin ja sehr eng eingebunden. Es ist absolut beachtlich, was hier in den letzten Jahren entstanden ist. Drei Aspekte möchte ich aus meiner Perspektive herausheben. Das Bündnis ist breit, tief und aktiv.

Warum breit: Hier möchte ich einen Aspekt herausgreifen. Es treffen sich hier Initiativen, die sich sonst nicht treffen, weil meist doch die Vielfaltsthemen eher „unter sich bleiben“. Wir haben in unserem – viel kleineren – Netzwerk die Erfahrung gemacht, wie gut es tut, über diese Vielfalts- und Antidiskriminierungsschubladen hinauszudenken und über diese Schubladen hinaus zusammenzuarbeiten. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es zwischen den Themenbereichen mehr Gemeinsamkeiten gibt als Trennendes. Die einen nennen es Integration, die anderen Inklusion, die anderen Gleichstellung und meinen doch das gleiche. In der Perspektive Antidiskriminierung sind wir gemeinsam stärker.

Das Bündnis ist aber auch tief: Es ist nicht nur ein Netzwerk auf der Arbeitsebene, sondern die Verantwortungsträger sind aktiv beteiligt. Vielfalt und Antidiskriminierung sind Leitungsthemen. Inklusion, Interkulturelle Öffnung, Gender Mainstreaming, wie Sie es auch nennen wollen, haben mit Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit zu tun und sind Führungsaufgaben. Schön, dass Sie da sind, es braucht Sie ganz dringend!

Und das Bündnis ist aktiv: Dazu muss man nur den Katalog der Bündnisaktionstage „Vielfalt im Quadrat“ durchblättern. Es ist wichtig, die Themen Vielfalt und Diskriminierung in dieser vielfältigen Art zu bespielen. Mit Workshops und Festen, mit Kunst und Kultur, mit Begegnung und Begehung, im Stadtteil oder in der großen Öffentlichkeit, bunt, schräg, ernsthaft, komisch, spirituell, herausfordernd, nachdenklich...

„Schwule Heimat Mannheim“ heißt eine Veranstaltung. Vielleicht geht es genau darum, dass viele Menschen in der Stadt Heimat finden, ohne andere Heimaten aufgeben zu müssen.

Ich komme später darauf zurück, wenn ich ein paar Anmerkungen mache zu den Möglichkeiten und Grenzen von Netzwerken und vor allem Kooperationen in diesem Feld.

Ein Netzwerk ist aber kein Selbstzweck, daher möchte ich zuerst über das inhaltliche Anliegen des Bündnisses sprechen: Vielfalt und Antidiskriminierung, oder genauer über den Zusammenhang von Vielfalt und Antidiskriminierung.

## **1. Vielfalt und Antidiskriminierung**

Engagement für Vielfalt – so meine These, die ich hier ausführen will - ist immer auch Engagement gegen Diskriminierung.

Sie haben in der Mannheimer Erklärung unterschrieben, sich für die Anerkennung der Gleichberechtigung unterschiedlicher Identitäten und Lebensentwürfe einzusetzen.

Mit der Idee der Anerkennung gehen Sie über die Idee einer Toleranz von Vielfalt hinaus. Von Goethe stammt das wunderbare Zitat: „Toleranz sollte nur eine vorübergehende Gesinnung sein, sie muss zu Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen.“

Toleranz – so könnte man mit Goethe etwas zugespitzt formulieren - hält Abstand. Lässt gewähren. Nimmt den anderen nicht wirklich ernst. Interessiert sich nicht wirklich. Setzt sich nicht auseinander. Geht nicht in Kontakt.

Anerkennung geht weiter. Es geht da nicht darum, alles gut zu finden, sondern wahrzunehmen, dass „die anderen“ Gründe haben, so zu handeln, wie sie handeln. Dass sie das gleiche Recht haben wie ich, diese Gründe zu verteidigen. Dass ich das aushandeln muss. Dass Teilhaben an der Gesellschaft nicht mit Aufgabe des Eigenen verbunden sein muss.

Vielfalt wäre dann so könnte man zusammenfassend sagen, die Möglichkeit für alle Menschen, die zu sein, die sie sind, oder: die zu sein, als die sie sich selbst sehen. Nicht in einer Nische der Subkultur, sondern als selbstverständlicher Teil dieser Gesellschaft.

Eine so verstandene Anerkennung von Vielfalt ist nicht weniger als die Abkehr von einer Idee, die uns seit Jahrzehnten begleitet hat und immer noch stark das Alltagsbewusstsein bestimmt. Eine rückwärtsgewandte, aber mächtige Idee, dass eine Gesellschaft, eine Stadt, eine Belegschaft oder eine Schulklasse am besten funktioniert, wenn sie möglichst homogen ist, wenn Vielfalt also möglichst klein gehalten wird. Integration ist in so einer Idee nur als Anpassung zu denken und das, was nicht anzupassen ist, bleibt weitgehend aus der Gesellschaft ausgeschlossen. Integration wird in dieser Vorstellung immer von Exklusion flankiert.

An drei Beispielen möchte ich zeigen, wie stark verankert diese alte Idee von Integration als Anpassung und Ausschluss noch ist. So ist es eine Mammutaufgabe, die Behindertenkonvention umzusetzen und die von der Idee einer „Sonder“-Pädagogik getragenen exklusiven Strukturen in inklusive Strukturen umzubauen. Es ist eben nicht damit getan, behinderte Kinder in die Regelschulen aufzunehmen, da müssen vielfältige Barrieren abgebaut und neue Konzepte entwickelt werden. Auch im Arbeitsmarkt reicht es nicht, wenn ein paar Vorzeigeautist\*innen in der IT-Branche aufgenommen werden. So lange uns nicht gelingt, die Übergänge zwischen den ersten, zweiten und dritten Arbeitsmarkt wirklich durchlässig für alle zu machen, ist das ist nicht Anerkennung von Gleichberechtigung, sondern das Festhalten an Exklusion.

Diese Idee der Integration über Sonderklassen finden wir wieder der Inklusion von Kindern mit Fluchterfahrung in die Schulen, seit dem letzten Jahr ebenfalls eine Mammutaufgabe. Vielleicht sind diese Klassen von neu zugewanderten Kindern und Jugendlichen, wenn sie gut gemacht sind, ein guter Ort des Ankommens. Doch muss alle Anstrengung darauf gerichtet sein, dass so schnell wie möglich so viel wie möglich Begegnung und Inklusion erfahrbar wird.

Wie befreiend das Gefühl sein kann, in der Gesellschaft dabei zu sein und sich nicht mehr verstecken zu müssen, habe ich erlebt, als ich eingeladen vom Sozialministerium als Moderator einer Arbeitsgruppe bei einem der vier regionalen Beteiligungsworkshops des Aktionsplans für Akzeptanz und gleiche Rechte von schwulen, lesbischen, bi-, inter- oder transsexuellen, queeren Menschen in Ulm teilgenommen habe. Diese Veranstaltung als wirkliche Partizipation zu bezeichnen war eher ein Euphemismus. Aber es war gerade hier in Baden-Württemberg neu für diese Gruppen in diesem öffentlichen Raum unter Anwesenheit wichtiger Vertreterinnen und Vertreter der Landespolitik und der Kommunen ihre Anliegen vortragen zu können. Das war ein erster kleiner, aber für die Beteiligten großer Schritt der Anerkennung von Vielfalt.

„Bunt“ und vielfältig zu sein, aus der Norm zu fallen, ist allerdings nicht nur schön und bereichernd, sondern leider immer noch auch ein Ausgrenzungsrisiko. Das Reden über Vielfalt, wird daher dann problematisch, wenn damit bestehende Ungleichheiten gewissermaßen übertüncht werden. Die Idee der Förderung von Vielfalt muss die Perspektive der Antidiskriminierung mitdenken, so wie wir es in der Mannheimer Erklärung nachlesen können, die viele von Ihnen unterschrieben haben.

*Das Zusammenleben in unserer städtischen Gemeinschaft bedarf der Pflege, der Fürsorge und des Engagements aller gesellschaftlichen Kräfte. Wir wollen einen Beitrag leisten für eine Stadtgesellschaft, die von Inklusion und Solidarität geprägt ist. Niemand darf insbesondere aufgrund der sozialen oder ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der geistigen, psychischen oder körperlichen Fähigkeiten, des Alters, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung herabgewürdigt oder diskriminiert werden.*

An was denken wir jedoch, wenn wir über Diskriminierung reden. An die offensiveren verbalen Beleidigungen und steigenden Angriffe von rechts außen? An Menschen mit offen rassistischen oder homophoben Einstellungen?

Es ist eines der großen Missverständnisse im Reden über Diskriminierung in unserer Gesellschaft, dass oft dieses Reden auf den rechten Rand der Gesellschaft begrenzt bleibt. Wenn wir von Diskriminierung reden, interessiert uns weniger die Gesinnung oder die Absicht des Handelnden. Es geht um die Effekte, die bei den Leuten ankommen.

Zwei Beispiele: In einer Studie des Bonner Instituts für Zukunft der Arbeit wurden 1500 gleiche Bewerbungen mit dem Passbild derselben Frau versendet, ein Teil mit dem Namen Sandra Bauer, ein Teil als Meyrem Öztürk, und bei einem dritten Teil hatte Frau Öztürk ein Kopftuch auf. Es wird Sie nicht überraschen, wer sich wie oft bewerben musste, um zu einem Gespräch eingeladen zu werden. Warum überrascht Sie das nicht? Weil wir es im Grunde alle wissen. Viereinhalb mal so oft musste sich eine Frau mit Kopftuch bewerben. Für eine qualifizierte Stelle sogar siebenmal so oft<sup>2</sup>.

Eine andere Untersuchung ist fast noch beängstigender: in einer Studie hat man Deutschlehrer\*innen Aufsätze zur Korrektur vorgelegt. Kevin hat für den gleichen Aufsatz eine schlechtere Bewertung bekommen als Maximilian<sup>3</sup>.

Das interessante daran ist, dass wir davon ausgehen können, dass die Lehrer\*innen nichts gegen Kevin haben, sondern davon ausgehen, dass sie alle gleich behandeln.

Auch die Personalentscheider\*innen haben sicher in aller Regel keine rechte Gesinnung, sondern machen ihren Job im vermeintlichen Interesse ihres Betriebs. Sie haben nichts gegen die türkische Bewerberin, trauen ihr aber, so zeigen Studien, weniger zu, vermuten, dass eine homogene Belegschaft weniger Probleme macht, oder überlegen, ob die Kundschaft wohl ein Kopftuch akzeptiert.

Ein anderes Beispiel. Ich war im Sommer hier in Mannheim für ein Seminar. Abends wollte ich mit meiner Kollegin, die im Rollstuhl sitzt, in ein Restaurant gehen und sind dabei zufällig in die Abschlussveranstaltung der Maimesse geraten. Eine nette Gesellschaft. Als meine Kollegin gefragt hat, ob es einen barrierefreien Zugang zu dem Restaurant gibt, haben ein paar der umstehenden Männer mich, ihren Begleiter, angesprochen, dass wir sie doch kurz über die Stufe heben können und ohne lange abzuwarten, beherzt zugegriffen.

Alle diese Beispiele zeigen, welche Schwierigkeiten wir mit dem „Zusammenleben in Vielfalt“ noch haben. Das sind ja alles nicht nur kleine Ärgernisse des Alltags, sondern führen in der Folge dazu, dass diese Gesellschaft nicht einhält, was sie verspricht, nämlich allen die gleiche Chance zu geben.

Wenn du das Gefühl hast, du musst dich fünfmal so oft bewerben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, wenn du merkst, dass deine Lehrer\*innen dir nichts zutrauen, wenn dich deine Mitmenschen nicht wie einen erwachsenen Menschen behandeln, weil du in einem Rollstuhl sitzt, baut das nicht nur konkrete Barrieren auf. Es macht auch was mit dir. Es entmutigt. Und auch das führt dazu, dass Menschen ihr Potential nicht abrufen können. Dies wurde in einem einfachen Versuch deutlich gemacht. Wenn man

Mädchen vor einer Mathearbeit darauf hinweist, dass Mädchen in Mathe schlechter sind, sind ihre Leistungen im Test signifikant schlechter.

Das sollte sich unsere Gesellschaft nicht leisten, in der - ich zitiere die Mannheimer Erklärung - *die Menschen ihre Potentiale bestmöglich entfalten können und einen Zugang zur gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben.*

Daher müssen wir Engagement für Vielfalt immer auch als Engagement gegen Diskriminierung verstehen.

Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz hat eben zurecht darauf hingewiesen, dass es hier auch darum geht, „unsere Werte“ zu verteidigen. Erlauben Sie mir hierzu eine kurze Anmerkung. Es ist zurzeit viel davon die Rede, dass die Soziale Arbeit, die Schulen, das Ehrenamt den Geflüchteten „unsere“, also die hier vorgeblich geltenden Werte vermitteln sollen. Dabei passiert eben genau das, was auch im schönen Reden über Vielfalt schnell passiert. Wir vermitteln den Eindruck, dass die Werte, die wir vor uns her tragen, tatsächlich den Alltag bestimmen. Dass also Frauen gleichbehandelt werden wie Männer, Schule und Lesben sich ohne Angst outen können, und die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit keine Nachteile mit sich bringt.

Wäre nicht ein viel angemesseneres und auch weniger von altem kolonialem Denken geprägtes Angebot, wenn wir den Geflüchteten ehrlich sagen, dass sie in einer Gesellschaft gelandet sind, in der sie wie viele hier lebenden Menschen mit einiger Sicherheit wieder Ausgrenzung und Diskriminierung erleben werden. Dass es in dieser Gesellschaft aber möglich ist, sich gegen erlittenes Unrecht zur Wehr zu setzen. Dass ist für mich der Kern einer demokratischen Gesellschaft. Aber auch dieses gesetzlich verankerte Recht ist noch lange nicht wirklich umgesetzt, ich komme darauf zurück.

## **2. Über die Möglichkeiten und Grenzen von Netzwerken und vor allem Kooperationen in diesem Feld**

Dieses große, breite und hoffentlich aktive Netzwerk bietet vielfältige Möglichkeiten, ein tatkräftiges Engagement für Vielfalt und gegen Diskriminierung zu entfalten.

Wenn ich mir von außen hier einen Rat erlauben darf, so würde ich Sie sehr ermutigen, ihre Energie nicht zu sehr auf das große Bündnis zu legen, sondern auf viele vielfältige Kooperationen. Netzwerke, die sehr breit aufgestellt sind, stehen immer in Gefahr, sich mehr mit sich selbst zu beschäftigen, als mit ihrem eigentlichen Anliegen.

Wann sind Sie das letzte Mal zu einer Netzwerksitzung gegangen und hatten die Erwartung, heute passiert was, heute werden wir was bewegen? Wann haben Sie das letzte Mal mit einem großen und breiten Netzwerk wirklich eine positive Energie verbunden? Aber Sie erinnern vielleicht Kooperationen, in denen der Funke übergesprungen ist, in denen was neues entstanden ist, in denen beide Seiten spannende Erfahrungen gemacht haben und neue Möglichkeiten entdeckt haben, ihre jeweiligen Ziele zu verwirklichen.

Aber auch Kooperationen sind kein Selbstzweck. Ich würde von dem Grundsatz ausgehen: Mache nichts mit jemand anderes zusammen, was du besser alleine machen kannst! Kooperationen gelingen meist dann am besten, wenn beide Seiten einen Gewinn drin sehen und nicht eine Seite nur mitmacht, weil sie nicht Nein sagen kann, oder nur weil sie auf einen Imagegewinn hofft. Es ist nichts dagegen einzuwenden, sich einen Imagegewinn zu erhoffen. Dies ist ein plausibles Motiv, sich zu engagieren. Aber es sollte der angenehme Nebeneffekt und eben nicht das Hauptziel sein, sonst wird meist mehr heiße Luft produziert.

Warum braucht es dann überhaupt ein so breites Bündnis?

Es kann und muss erstens der Rahmen sein, der bi-, tri- oder multilaterale Kooperationen überhaupt erst möglich macht. In Reutlingen und Tübingen haben wir gute Erfahrungen mit kleinen drei- bis vierstündigen Open-Space-Treffen gemacht. Sowohl als es uns darum ging, neue Ideen zu entwickeln für die Kooperation von Verwaltung und freien Trägern mit Kooperation mit Migrantenorganisationen als auch jetzt in unserem Antidiskriminierungsnetzwerk. Gebt den Leuten Raum und es entstehen spannende Ideen und es entsteht die Lust, dran zu bleiben. Vor allem aber entstehen ungewöhnliche Kooperationen. Kooperationen, die nicht funktionieren würden, wenn sie von oben verordnet werden. Sie müssen entstehen, in dem sich die Leute kennenlernen.

Es braucht zweitens das Bündnis, damit immer wieder die Möglichkeit geschaffen wird, im Rahmen von Aktionstagen die Ergebnisse zu präsentieren. Dies ist auch eine zusätzliche Motivation, in den Kooperationen durchzuhalten. Einmal, weil damit die Kooperationen von einem Teil der Öffentlichkeitsarbeit entlastet werden, zum andern weil gerade für kleine Partner so auch ein kleines Budget zur Verfügung gestellt werden kann.

Und es braucht schließlich das Bündnis, um die Möglichkeit zu haben, die Stimmung in der Stadt zu beeinflussen. Um unübersehbar zu sein. Um aufstehen, zusammen stehen, um laut sein zu können, wenn es nötig ist. Wie wohltuend für die vielen migrantischen und vor allem die türkeistämmigen Mannheimer\*innen wäre es gewesen, wenn ein solches Bündnis sich deutlich zu Wort gemeldet hätte, als herauskam, dass hinter der Mordserie gegen türkische Landleute wie viele lange vermuten eine rechte Terrorgruppe stand in die Sicherheitsorgane in unglaublicher wiese die Opfer zu Tatverdächtigen gemacht hat<sup>4</sup>. Wie wichtig wäre es, wenn so ein Bündnis sich zu Wort meldet, wenn Parteien mit Positionen, die gegen alles stehen, was die Mannheimer Erklärung vertritt, salonfähig zu werden drohen. Wie wohltuend wäre es, wenn Sie alle da wären, wenn Unterkünfte von Geflüchteten brennen.

Aber auch diese Kooperationen bergen Risiken. Auch sie können selbst zur Diskriminierung beitragen. Sie sind spannend, weil die Partner so vielfältig sind, aber genau diese Vielfältigkeit ist auch eine Herausforderung. Zum einen, weil die Ideen, wie man kooperieren will, oft sehr unterschiedlich sind. Die Kultur eines Wirtschaftsunternehmens unterscheidet sich von der Kultur einer Schule, der Verwaltung, einer Beratungsstelle, einer Selbsthilfegruppe oder einer Migrantenorganisation. Welcher Partner bestimmt die Regeln, nach denen gespielt wird? Wie schnell sind es die großen Partner, die hier dominieren.

Sie kennen alle die Metapher „wir wollen auf Augenhöhe kooperieren“. Gerade in unserem Kontext wird sie besonders gerne bemüht. Das interessante ist, dass wir offenbar ein feines Gespür haben, wo diese Augenhöhe eben nicht selbstverständlich, sonst müssten wir sie nicht extra betonen. Wir haben mit der BruderhausDiakonie in verschiedenen Projekte mit Migrantenorganisationen kooperiert. Da ist uns das sehr deutlich geworden. Auf der einen Seite ein großer Träger, in der Mitte der Gesellschaft, auf der anderen Seite eine kleine Organisation, vorwiegend ehrenamtliche geführt. Eine Augenhöhe wäre erst erreicht, wenn beide Seiten mit dem gleichen Risiko die Kooperation beenden könnten, und nicht der eine mehr auf die Zusammenarbeit angewiesen ist als der andere. Wenn beide also genauso zu gewinnen und zu und zu verlieren hätten. Es ist uns trotzdem gelungen, gut zusammenzuarbeiten, aber eben im Bewusstsein, dass wir nicht auf Augenhöhe sind<sup>5</sup>.

Und trotzdem konnten wir das – und Sie kennen das sicherlich auch - immer wieder auch das zumindest kurzfristige Gefühl erleben, dass alle Unterschiede an Bedeutung verlieren, weil man für die gleiche Sachen unterwegs ist. Doch das bedarf auch der Fähigkeit – gerade auf Seiten der größeren, mächtigeren Partner, sich zurückzunehmen, achtsam zu sein, sich Zeit zu lassen, nachzufragen<sup>6</sup>.

Erlauben Sie mir als Sprecher des Landesnetzwerks Antidiskriminierung am Ende ein paar Sätze zu dem hier in Mannheim geplanten Aufbau einer professionellen Antidiskriminierungsberatung<sup>7</sup>.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wird dieses Jahr zehn Jahre alt. Am 20.10.2016 haben wir als Landesnetzwerk dazu einen Empfang mit Christine Lüders, der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, sowie Sozialminister Manfred Lucha<sup>8</sup>. Dabei werden wir auch deutlich machen, dass die Arbeit, die wir in den letzten Jahren in Baden-Württemberg aufgebaut haben und noch aufbauen nicht unter die Räder des Spardrucks kommen darf.

Nach zehn Jahren ist das AGG noch lange nicht bei den Menschen angekommen, die es am dringendsten brauchen. Die es nicht gewohnt sind, sich zu wehren, weil sie den Mut verloren haben, oder auch, weil sie sich an die Ungleichbehandlung schon so gewohnt haben, dass sie nicht auf die Idee kämen, zu einer Beratung zu gehen.

Der Artikel in einer Reutlinger Lokalzeitung über unser Netzwerk war überschrieben: Wenn die Arbeit des Netzwerks erfolgreich ist, wird es mehr Diskriminierung geben als vorher. Eben weil viele Menschen merken, dass es nicht normal ist, nicht die gleichen Chancen auf Teilhabe zu haben.

Daher braucht diese Beratungsstelle Sie alle. Sie müssen den Menschen sagen, dass es nicht ok ist, was sie erleben. Sie müssen von der Beratungsstelle wissen und die Leute, die Sie erreichen, in den Betrieben, in den Schulen, in den Vereinen, darauf aufmerksam machen. Aus unserer Reutlinger und Tübinger Erfahrung weiß ich, wie wichtig die Netzwerkarbeit ist, dass dieses Beratungsangebot erfolgreich aufgebaut werden kann.

Wir haben vor fast fünf Jahren in Reutlingen mit unserer Arbeit begonnen<sup>9</sup>. Anlass war der Prozess eines schwarzen Reutlinger Jugendlichen, der nicht mehr hinnehmen wollte, dass er

wie viele seiner schwarzen Freund\*innen regelmäßig nicht in die Discos kam. Er hat nach dem AGG geklagt und in zweiter Instanz Recht bekommen, allerdings nur 100 € Schmerzensgeld, „weil das was ihm passiert ist, so alltäglich sei, dass er damit rechnen musste“ (!). Wir waren damals in Reutlingen erschrocken darüber, dass der junge Mann sich nur wehren konnte, weil eine Beratungsstelle aus Berlin ihn unterstützt hat. Es hätte in Reutlingen und auch nicht in anderen Städten Baden-Württembergs niemand gegeben, die oder der ihn hätte wirklich qualifiziert unterstützen können. Für uns war das der Anlass einen Runden Tisch und dann später einen Verein zu gründen, um eine unabhängige Beratungsstelle aufzubauen. Begonnen haben wir mit der Beratung dann im letzten Sommer, wir mussten uns selbst erst qualifizieren. Bis dahin haben wir aber vielfältige Aktivitäten entwickelt, die es ebenso braucht, um eine Beratung überhaupt wirksam werden zu lassen. Wir haben unzählige Kolleg\*innen fortgebildet und sensibilisiert, Diskriminierung zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Wir haben Empowermentgruppen angeboten, in denen Menschen mit Diskriminierungserfahrung sich austauschen und gegenseitig stärken können. Haben ein Jugendkulturprojekt entwickelt, in denen die Jugendlichen sich mit ihren Erfahrungen auseinandersetzen können<sup>10</sup>. Wir haben das Thema in der Öffentlichkeit auf die Tagesordnung gesetzt. Haben um einen kommunalen Zuschuss gerungen, wengleich uns wichtig ist, eine unabhängige Struktur aufzubauen.

In der Beratung erleben wir nun, dass wir tatsächlich vielen Menschen ein echtes Angebot machen können. Dabei spielen rechtliche Schritte bisher kaum eine Rolle. Wir haben einmal unseren Rechtsanwalt eingeschaltet, um bei einem großen Supermarkt ein Hausverbot aufheben zu lassen, dass vier junge Geflüchtete bekommen hatten, die man des Landesdiebstahls verdächtigt hatte, dann aber überhaupt nichts finden konnte. Es ging hier wie in den meisten Fällen aber gar nicht darum, Recht wieder herzustellen. Das wichtigste ist für die meisten, von einer gesellschaftlich anerkannten Stelle bestätigt zu bekommen, dass das nicht ok war, dass es nicht rechtens war, was sie erlebt haben und immer wieder erleben. Es geht oft mehr darum, Alltagsstrategien zu entwickeln, mit diesen Verletzungen irgendwie einen Umgang zu finden. Es ist das Angebot einer Gesellschaft, ihnen zu zeigen, dass sie dazugehören. Dass die das Recht haben, die gleiche Rechte zu haben!

Im Juli haben wir eine Tagung veranstaltet, in der wir diskutiert haben, inwieweit auch im Sinne einer Prävention gegenüber islamistischen Radikalisierungen es wichtig wäre, Räume zu schaffen, die Erfahrung des antimuslimischen Rassismus aufarbeiten zu können. Oder andersrum: inwiefern Jugendliche, die mit diesen Erfahrungen alleine gelassen werden, eher in die Gefahr kommen, sich von dieser Gesellschaft abzuwenden.

Das Arbeitsfeld der Antidiskriminierungsarbeit ist in Baden-Württemberg neu. Wir haben hier einen großen Nachholbedarf. Bitte helfen Sie alle mit, dass die Kolleginnen und Kollegen auch in Mannheim hier ein Angebot entwickeln können, dass den von Diskriminierung betroffenen Menschen das Signal gibt: Wir können vielleicht nicht verhindern, dass ihr hier in Mannheim Diskriminierung erlebt, aber wir helfen euch dabei, dass ihr das nicht hinnehmen müsst.

Wenn ich als Schlusssatz eine kleine Vision formulieren darf, dann würde ich mir wünschen, dass wir alle das Thema Antidiskriminierung nicht mehr von uns wegweisen. Dass wir erkennen, dass wir alle, oft ohne es zu merken, daran beteiligt sind. Dass wir bei uns selbst beginnen. Dass wir unsere eigenen Institutionen, unsere Kooperationen, unsere ganze Arbeit daraufhin prüfen, wo wir Diskriminierung abbauen und die Anerkennung von Vielfalt fördern können.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Erfolg bei der nun anstehenden nächsten Etappe im Aufbau und Ausbau ihres Bündnisses und hoffentlich viele fruchtbare, spannende Vielfaltskooperationen.

Nachbemerkung: Ich wurde nach der Tagung angesprochen, dass von Vertreter\*innen der Sinti und Roma bedauert wurde, dass ihre Erfahrungen in meiner Rede keine Erwähnung gefunden haben. Dies tut mir aufrichtig leid. Vielleicht wird es nie gelingen, alle Diskriminierungsdimensionen in einem Impulsvortrag angemessen zu repräsentieren. Ich möchte mich trotzdem bei den anwesenden Sinti und Roma entschuldigen. Sie vertreten Menschen, die zu oft nicht erwähnt werden und gleichzeitig zu einer Gruppe gemacht wurden, die sowohl historisch, wie aktuell wie kaum eine andere von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen ist<sup>11</sup>.

---

<sup>1</sup> [www.mannheimer.buendnis.de](http://www.mannheimer.buendnis.de)

<sup>2</sup> Vgl. z.B. [www.faz.net/aktuell/wirtschaft/mit-kopftuch-findet-man-schwerer-einen-job-14444256.html](http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/mit-kopftuch-findet-man-schwerer-einen-job-14444256.html)

<sup>3</sup> Siehe [www.lehrerfreund.de/schule/1s/vornamen-lehrer-vorurteile/3578](http://www.lehrerfreund.de/schule/1s/vornamen-lehrer-vorurteile/3578) oder: [www.3sat.de/page/?source=/nano/gesellschaft/163401/index.html](http://www.3sat.de/page/?source=/nano/gesellschaft/163401/index.html)

<sup>4</sup> Siehe auch Aufruf „Gegen institutionellen Rassismus – Pädagog\_innen für eine vollständige Aufklärung des NSU-Komplexes“; [www.rassismuskritik-bw.de/aufruf-paedagoginnen-gegen-institutionellen-rassismus/](http://www.rassismuskritik-bw.de/aufruf-paedagoginnen-gegen-institutionellen-rassismus/)

<sup>5</sup> Ausführlicher in Jutta Goltz, Die Frage der Augenhöhe – eine Arbeitshilfe zur Kooperation mit Migrant\*innenorganisationen und Schlüsselpersonen im Feld der Sozialen Arbeit; herausgegeben von Aktion Jugendschutz Baden Württemberg, [www.ajs-bw.de](http://www.ajs-bw.de); Stuttgart 2015

<sup>6</sup> Siehe auch bezogen auf die ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten: Erklärvideo „Unterstützungsarbeit – auf Augenhöhe mit Geflüchteten?!“

<sup>7</sup> Zu den Standards für eine qualifizierten Antidiskriminierungsberatung empfehle ich die Handreichung des Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. [www.antidiskriminierung.org/files/Antidiskriminierungsberatung\\_in\\_der\\_Praxis.pdf](http://www.antidiskriminierung.org/files/Antidiskriminierungsberatung_in_der_Praxis.pdf)

<sup>8</sup> [www.lpb-bw.de/alle\\_veranstaltungen.html?&no\\_cache=1&tx\\_crilpbeventmodule\\_pi1\[showUid\]=11751](http://www.lpb-bw.de/alle_veranstaltungen.html?&no_cache=1&tx_crilpbeventmodule_pi1[showUid]=11751)

<sup>9</sup> [www.netzwerk-antidiskriminierung.de](http://www.netzwerk-antidiskriminierung.de)

<sup>10</sup> Ausführlicher: Andreas Foitzik: Erfahrungen mit Rassismus im pädagogischen Alltag – Eine Einführung zum Thema Rassismus für Fachkräfte in Jugendhilfe und Schule; herausgegeben von Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW; [www.thema-jugend.de](http://www.thema-jugend.de); 2 €; Münster 2015

<sup>11</sup> Siehe auch Aufruf „Pädagog\_innen gegen Abschiebung von Roma“ [www.rassismuskritik-bw.de/aufruf-paedagoginnen-gegen-abschiebung-von-roma/](http://www.rassismuskritik-bw.de/aufruf-paedagoginnen-gegen-abschiebung-von-roma/)