

ERKENNEN! BENENNEN! HANDELN!

**Engagement gegen Rassismus
und Diskriminierung**

Eine Handreichung für Migrantenorganisationen

FRUM
KULTUREN DER
STUTT GART



**ARBEITSMATERIAL
FÜR MIGRANTEN-
ORGANISATIONEN**

ERKENNEN! BENENNEN! HANDELN!

**Engagement gegen Rassismus
und Diskriminierung**

Eine Handreichung für Migrantenorganisationen

INHALT

Vorwort	06
1. Was ist Rassismus? Was ist Diskriminierung?	08
2. Warum ist das Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung wichtig? Was kann ich tun?	16
3. Angebote und Best Practices	22
4. Wo erhalte ich Hilfe, wenn ich betroffen bin?	26
Herausgeber und Kontakt	30

VORWORT

Wo fängt Rassismus an? Was ist Diskriminierung? Und wieso sollte ich mich als Verein oder aktive Einzelperson dagegen engagieren? Wie kann ich mich überhaupt engagieren? An wen wende ich mich, wenn ich von Rassismus betroffen bin?

Diese Fragen beantwortet die vorliegende Handreichung. Darüber hinaus werden gelungene Beispiele des Engagements verschiedener Initiativen und Migrant*innenorganisationen dargestellt, die beim Forum der Kulturen Stuttgart e. V. aktiv sind, und es werden Hilfs- und Beratungsangebote präsentiert, an die Sie sich wenden können, wenn Sie Opfer von Rassismus und Diskriminierung werden.

Und eines vorweg: Schlagen Sie sich das Bild eines Skinheads mit Bomberjacke und schweren Schuhen wie Springerstiefel aus dem Kopf! Nur wenige ‚Rechte‘ oder Menschen mit rassistischen Gesinnungen lassen sich anhand solcher Äußerlichkeiten festmachen.

Natürlich ist das Erstarken rassistischer und politisch rechtsextremer Strömungen sowie das ‚Salonfähigwerden‘ offener rechter Parolen etwas, das vielen Menschen zu Recht Angst macht – in diesem Land und weltweit. Aber: Rassismus und Diskriminierung zeigen sich mit verschiedenen Gesichtern, nicht nur in Form von rechter Gewalt oder durch die Etablierung rechter Parteien. Rassismus und Diskriminierung gibt es auf allen Ebenen des alltäglichen Lebens und in der Mitte unserer Gesellschaft!

1. WAS IST RASSISMUS? WAS IST DISKRIMINIERUNG?

1.1. RASSISMUS

Rassismus ist ein schwieriger Begriff, denn es gibt viele verschiedene Definitionen und er ist nicht einfach einzugrenzen. Außerdem wird er oft mit Gewalt oder den grausamen Verbrechen des Nationalsozialismus verknüpft, was die individuelle und gesellschaftliche Auseinandersetzung mit ihm schwer macht. Verständlich – denn jede*r möchte sich von solchen Gräueltaten abgrenzen. Der Begriff des Rassismus bezieht sich aber nicht nur auf offensichtliche Gewalt, er zeigt sich in vielen verschiedenen Formen, oftmals unterschwellig oder ohne bewusste Absicht.

So empfinden viele Menschen die an sich ‚harmlose‘ und vordergründig von Interesse geprägte **Frage nach der ‚tatsächlichen‘ Herkunft** als übergreifend und rassistisch, da sie sich dadurch nicht zu Deutschland zugehörig fühlen, sondern von der fragstellenden Person als fremd oder anders wahrgenommen werden, etwa aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes. Nach dem Motto: „Du hast einen Akzent“ oder „Du bist nicht blond und blauäugig, Du kannst also nicht wirklich aus Deutschland kommen, nicht hier geboren sein.“ Häufig fehlt es dem oder der Fragenden an Sensibilität, denn eine solche private Frage kann das Gegenüber verletzen und ausgrenzen, zumal dessen Antwort für den Moment des Gesprächs in den meisten Fällen keine Rolle spielt.

Leider ist Rassismus auch heute noch eine Erfahrung, die viele Menschen oder Gruppen in Deutschland in ihrem alltäglichen Leben machen müssen – auf Facebook, durch das Schulsystem, beim Einlass in die Diskothek, auf der Arbeit, durch die Polizei oder auf dem Amt. Und zwar immer dann, wenn Menschen aufgrund ihrer äußeren Erscheinung, ihrer Art zu sprechen oder ihrer Art und Weise zu leben anders oder nicht gleich behandelt werden wie Menschen, die einer vordergründigen ‚Mehrheit‘ angehören. Dies kann in Form von **Abwertung, Benachteiligung, Ausgrenzung** oder auch **Bevorzugung** geschehen.

Das diskriminierende Verhalten passiert nicht immer bewusst, sondern kann ungewollt oder aus Gewohnheit angewendet werden. Sogar vermeintlich wohlwollendes Verhalten, wie die bereits skizzierte Frage „Woher kommen Sie?“ oder der Satz „Sie sprechen aber gut Deutsch!“, kann bei den betroffenen Personen als herabwürdigend und als Verletzung ihrer Menschenwürde verstanden werden. Denn sie werden als **fremd** oder **anders** und **nicht ‚der Norm‘** beziehungsweise als nicht den gängigen Vorstellungen von ‚Normalität‘ entsprechend und **als nicht zur Gesellschaft zugehörig** definiert.

1.2. WARUM WERDEN MENSCHEN VON DRITTEN UNGLEICH BEHANDELT? ERLÄUTERUNG AM BEISPIEL RACIAL PROFILING

An folgendem Beispiel sollen die Vorgänge, die hinter einer **rassistisch motivierten Ungleichbehandlung** verborgen sind, veranschaulicht werden:

Beispiel *Racial Profiling*:

*Polizist*innen kontrollieren auf der Straße ausschließlich junge Männer, die ‚nordafrikanisch aussehen‘. Diese diskriminierende Praxis wird *Racial Profiling* genannt. Die einzelnen, mit dem *Racial Profiling* einhergehenden Bestandteile von Rassismus sind in diesem Fall:*

- **Unterscheidung und Konstruktion von Menschen als Gruppen:** Junge Männer, die ‚nordafrikanisch aussehen‘, werden als einheitliche soziale Gruppe konstruiert. Dahinter steht der Gedanke: „Alle Männer aus Nordafrika oder alle Männer, die ‚nordafrikanisch aussehen‘, sind ‚gleich‘. Unabhängig davon, ob sie in Deutschland geboren und aufgewachsen sind oder aus welchem Land sie eingewandert sind, unabhängig davon, ob sie vom Land oder aus der Stadt kommen, ob sie Männer oder Frauen lieben und unabhängig von ihrer individuellen Geschichte.“
- **Vorurteil/Zuschreibung von Eigenschaften:** „Alle jungen Männer, die ‚nordafrikanisch aussehen‘, sind gleich“, so der Gedanke. Sie werden auf ihre äußere Erscheinung reduziert, der Rest der Person mit all ihren Fähigkeiten und Facetten der Identität und ihrer individuellen Lebensgeschichte wird ausgeblendet. Aufgrund des ‚ausländischen Aussehens‘ wird den jungen Männern mit Vor-Verurteilungen (Vorurteilen) begegnet und ihnen zugeschrieben, dass sie krimineller sind oder ein höheres Gewaltpotential haben als ‚deutsch aussehende‘ Männer.
- **Die Ungleichwertigkeit von Gruppen:** *Racial Profiling* beruht auf dem Vorurteil, dass die Kultur, die Werte und die Lebensweise der nordafrikanischen Männer nicht zu ‚den Deutschen‘ passen. Sie werden verurteilt, per se krimineller und gewalttätiger zu sein – auch gegenüber Frauen – als andere Menschen in Deutschland. Sie entsprechen also nicht der ‚Norm‘.
- **Die Bedeutung von Macht:** Die Polizist*innen kontrollieren in dem Beispiel ohne Sachgrund, denn Verdachtsmomente werden nicht mit in die Bewertung einbezogen. Einziges Kontrollkriterium sind die äußeren Merkmale der jungen Männer und Vorurteile, die damit verbunden werden. Die jungen Männer werden einem Generalverdacht unterstellt und überproportional häufiger von der Polizei kontrolliert als Menschen, die ‚biodeutsch‘ aussehen.

Dies ist ein in unserer Gesellschaft weitverbreitetes Beispiel für rassistisch motivierte Polizeikontrollen, die auf Vorurteilen gegenüber ‚ausländisch aussehenden‘ Menschen beruhen.

Weitere Informationen und Hintergründe zu *Racial Profiling*: www.kop-berlin.de

1.3. VORURTEILE

Doch warum haben wir überhaupt Vorurteile und schreiben anderen Menschen bestimmte Eigenschaften zu, ohne weder deren individuelle Lebensgeschichte noch deren Persönlichkeit zu kennen?

Menschen stecken andere Menschen aufgrund des ersten Eindrucks, aufgrund von Vorerfahrungen oder Berichten in den Medien und Erzählungen von Dritten in sogenannte ‚Schubladen‘ oder Kategorien, um zu prüfen, ob diese Kategorien zu den eigenen Vorstellungen, Werten oder Lebensweisen passen. Das tut jede*r nahezu automatisch, um sich, seine Umwelt, seinen Alltag und seine Position in der Gesellschaft einordnen und sich vor ‚Gefahren‘ schützen zu können.

Problematisch wird es vor allem dann, wenn von einer Erfahrung mit einer einzelnen Person auf eine ganze Gruppe geschlossen wird. Zum Beispiel: *Alle Schwaben und Schwäbinnen sind schlechtgelaunte Spießer*innen, essen Maultaschen und machen Kehrwoche*. Gefährlich wird es, wenn zu dem Vorurteil noch die gesellschaftliche Position und Macht des Verurteilenden hinzukommen, die es ermöglichen, das Leben der ‚vor-verurteilten‘ Person oder Gruppe zu beeinflussen. Zum Beispiel: *Ein Mann darf nicht in den Sportverein, weil er Schwarz ist*. Oder: *Einem Mann mit Kippa wird die Mitfahrt im Bus verweigert*. Differenz, Vorsicht und Neugier sind in Ordnung, aber die Deutung und Beurteilung dieser Differenz als Minderwertigkeit ist eine klare Diskriminierung. Die vor-verurteilte Person oder Gruppe zu benachteiligen oder ihr sogar zu verweigern, am sozialen, ökonomischen, kulturellen oder politischen Leben teilzunehmen, ist Rassismus.

1.4. IN WELCHEN FORMEN KANN RASSISMUS NOCH AUFTRETEN?

Anhand dieser Beispiele (rechts) soll verdeutlicht werden, dass Rassismus nicht als individuell beabsichtigte Tat einer einzelnen Person verstanden werden darf. Es gibt Rassismus, der von Institutionen ausgeht, ebenso wie strukturellen Rassismus. Rassismus nur aus der individuellen Perspektive zu betrachten ist kurzsichtig und fatal, denn es ist ein **gesamtgesellschaftliches Problem**.

Die Autorin und Aktivistin Tupoka Ogette schreibt in ihrem Buch *Exit Racism*: „Wir müssen begreifen, dass Rassismus ein gesellschaftliches soziales Konstrukt ist. Rassismus ist nicht nur die Ausnahme einzelner böser Individuen. Rassismus ist verflochten in allen Strukturen, allen Institutionen, allen Bereichen unserer Gesellschaft. Wir alle wurden in eine Welt hineingeboren, in der Rassismus in unseren Denkmustern, unserer Sprache, unseren Bildern steckt. Wir alle sind rassistisch sozialisiert worden. Das ist nicht das Gleiche wie ‚ein Rassist sein‘.“

Beispiele:

- *Ein Mensch mit ‚ausländisch klingendem‘ Namen bekommt die Wohnung nicht.*
- *Ein Schwarzes Mädchen bekommt trotz guter Noten keine Gymnasialempfehlung.*
- *Politiker*innen behaupten, dass Migrant*innen die Schuld an vielen Problemen in Deutschland haben.*
- *Das Wahlrecht nimmt Menschen, die seit Dekaden in Deutschland wohnen, aufgrund ihres Passes die Möglichkeit der politischen Beteiligung und Repräsentanz.*
- *Das Denken oder die Äußerung, alle Asiat*innen seien schlau und fleißig.*
- *Das Denken oder die Äußerung, Schwarze Menschen seien bessere Sportler*innen und Tänzer*innen als Weiße (siehe Exkurs: Definition der Begriffe Schwarz und Weiß).*

Exkurs: Definition der Begriffe Schwarz und Weiß

Schwarz: Die politisch korrekte und vor allem selbstbestimmte Bezeichnung von und für Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Schwarz wird groß geschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um eine Konstruktion handelt, aber um keine reelle ‚Eigenschaft‘ wie die Farbe der Haut.

Weiß: Die politisch korrekte Bezeichnung für Menschen, die innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus eine dominante und privilegierte Position inne haben.

Demnach ist Rassismus **tradiertes, kulturelles Wissen**, das wir ‚beigebracht‘ bekommen und das auf weitergegebenen Gesetzen, Normen und Werten beruht.

Der Politikwissenschaftler und Ministerialmitarbeiter Aladin El-Mafaalani definiert in seinem Buch *Das Integrationsparadox* **Rassismus als Kultur und Ideologie, die in Europa entstanden ist**, „(...) bei der weiße Christen Zentrum und Spitze bildeten. Zentrum, weil von weißen Christen als Normalfall ausgegangen wurde. Spitze, weil sie zugleich als Menschheitsideal galten. Alle anderen (...) waren im Vergleich zum ‚weißen Mann‘ defizitär (...) Zu Beginn der Neuzeit wurde die Sklaverei rassistisch. Nicht-Weißen wurde abgesprochen, richtige Menschen zu sein, wodurch Enteignung, Ausbeutung und Versklavung über Jahrhunderte hinweg legitimiert wurden. Der Kolonialismus (...)

nahm Menschen nicht nur Land, Ressourcen und ihre Körper, sondern auch das Menschsein (...) Während Brutalität und Unmenschlichkeit von Weißen ausging und ganz überwiegend Schwarze Opfer wurden, erzählt man bis heute die Geschichte andersherum: Schwarze sind gefährlich, Weiße friedvoll und kultiviert.“

Es ist an uns, diese Erzählungen und dieses kulturelle Wissen zu verlernen, neu zu erzählen und uns gegen Rassismus zu engagieren!

1.5. RASSISMUS IN KURZFORM:

Konstruktion von Gruppen aufgrund der ‚nationalen‘ oder ‚ethnischen‘ Herkunft oder aufgrund von Äußerlichkeiten:

- + Vorurteil/Zuschreibung
- + Ausnutzen von Macht der vorverurteilten Person oder Gruppe gegenüber
- = **Rassismus**

(Quelle: Stiftung für die Internationalen Wochen gegen Rassismus)

1.6. DISKRIMINIERUNG

Rassismus ist nur ein Aspekt von Diskriminierung. In Deutschland gilt seit 2006 das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, das zum Ziel hat, Ungleichbehandlung und Benachteiligung zu verhindern oder zu beseitigen. Es bildet den rechtlichen Rahmen für den Schutz vor Diskriminierung und regelt die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung im Zivilrecht und im Arbeitsleben. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG ist die Ungleichbehandlung einer Person aufgrund eines oder mehrerer Merkmale ohne sachlichen Grund. Im AGG werden insgesamt sechs **besonders schutzwürdige Merkmale** aufgeführt:

- **‚Ethnische‘ Herkunft**
- **Geschlecht**
- **Religion oder Weltanschauung**
- **Körperliche oder geistige Beeinträchtigungen, Behinderungen**
- **Alter**
- **Sexuelle Identität oder Orientierung**

Auch in der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** ist der Schutz vor Diskriminierung verbrieft. In *Artikel II, Verbot der Diskriminierung* heißt es: „Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach ‚ethnischer‘* Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“

In der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* werden mehr schützenswerte Merkmale aufgeführt als im AGG, etwa soziale Herkunft und Vermögen. Einige Initiativen und Organisationen, die diskriminierungskritisch arbeiten, fordern die Aufnahme weiterer Merkmale in das AGG, wie beispielsweise Staatsbürgerschaft, Mutterschaft, Aussehen (zum Beispiel Übergewicht), regionale Herkunft (zum Beispiel Ostdeutsch), Schicht- und Klassenzugehörigkeit (zum Beispiel sozioökonomische Lage oder Bildungsstand), sozialer Status (zum Beispiel Obdachlose, Überschuldete, Analphabet*innen oder Menschen mit vorausgehenden Gefängnis- oder Psychiatrieaufenthalten, Arbeitslose, Menschen, die von Altersarmut betroffen sind).

Zudem gibt es Bewegungen, die ein ‚postkategoriales‘ Antidiskriminierungsgesetz fordern, also ein Gesetz, das ohne festgeschriebene Merkmale oder Kategorien vor Diskriminierung schützt. Die Begründung lautet, dass die Vorurteile und die Zuschreibung zu einer der aufgeführten Gruppen ohnehin konstruiert und nicht real sind: „Nicht besondere Persönlichkeitsmerkmale oder die Zugehörigkeit zu einer Gruppe sind das Problem, sondern die essentialisierende Zuordnung zu sozialen, hierarchisch angeordneten Gruppen mit benachteiligter Intention oder Wirkung“, so Susanne Baer in ihrem Aufsatz *Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity* für die Heinrich-Böll-Stiftung.

* **Anmerkung:** Im Originaltext des AGG und in der *Erklärung der Menschenrechte* wird der Begriff der ‚Rasse‘ anstelle der ‚ethnischen Herkunft‘ gebraucht. Den Rassen-Begriff lehnt das Forum der Kulturen Stuttgart e. V. ausdrücklich ab. Die Vorstellung, Menschen ließen sich in bestimmte ‚Rassen‘ mit Unterscheidungsmerkmalen einteilen, ist rassistisch und widerspricht der Geisteshaltung des Forums der Kulturen Stuttgart e. V.

An folgendem Beispiel können wir Vorgänge, die hinter Diskriminierung und Ungleichbehandlung verborgen sind, nachvollziehen:

Beispiel religiöse Diskriminierung:

*Eine Frau mit Kopftuch bewirbt sich als pharmazeutisch-technische Assistentin in einer Apotheke und bekommt die Arbeit nicht. Die Begründung lautet, dass das islamische Kopftuch als nicht angemessene Kleidung im Auftreten gegenüber Kund*innen empfunden wird.*

Diese Form von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt lässt sich in einzelne Bestandteile aufgliedern:

- **Unterscheidung und Konstruktion von Menschen als Gruppen:**
„Wir = die Deutschen“ beziehungsweise die Kund*innen der Apotheke in der Unterscheidung zu „die Anderen = die Muslim*innen“, in diesem Fall also die Frau mit Kopftuch, die sich bewirbt.
- **Vorurteil/Zuschreibung von Eigenschaften:**
„Alle Frauen mit Kopftuch sind gleich!“, sie werden auf ihr Kopftuch und damit verknüpft auf ihren Glauben reduziert, der Rest der Person mit all ihren Fähigkeiten und Facetten der Identität wird ausgeblendet. Aufgrund des Kopftuches wird der Frau in diesem Beispiel mit Vorurteilen begegnet. Ihrer Person wird zugeschrieben, dass sie sehr religiös, rückwärtsgewandt oder von ihrem Ehemann unterdrückt sei – in jedem Fall eine Person, die abschreckend auf die Kund*innen wirke, da diese vermeintlich andere Werte oder Lebenskonzepte haben.
- **Die Ungleichwertigkeit von Gruppen:**
„Muslim*innen und ihre Lebensweise passen nicht in eine Apotheke und nicht zu den Deutschen, sie haben eine andere Religion und eine andere Kultur und entsprechen nicht der ‚Norm‘ oder der ‚Leitkultur‘.“ Der oder die Apotheker*in befürchtet, dass die Kund*innen deshalb fernbleiben könnten.
- **Die Bedeutung von Macht:**
Der oder die Apotheker*in kann entscheiden, wer den Job bekommt und wer nicht. Hier wird **ohne Sachgrund** entschieden, dass die Frau den Job nicht bekommt, denn ihre beruflichen Qualifikationen werden nicht in die Bewertung einbezogen, einziges Entscheidungskriterium ist ihr Kopftuch.

Dies ist ein in unserer Gesellschaft weitverbreitetes Beispiel für religiöse Diskriminierung, die auf Vorurteilen gegenüber Muslim*innen beruht. Der prominenteste Fall um das Problem mit dem Kopftuch ereignete sich in den 1990er-Jahren. Die junge Deutschlehrerin Fereshta Ludin wurde in Baden-Württemberg aufgrund ihres Kopftuches vom Schuldienst ausgeschlossen. Seitdem wird in einigen Bundesländern bis heute die Gruppe gut ausgebildeter junger Frauen mit Kopftuch systematisch vom Schuldienst ausgeschlossen – ein handfestes Problem mit traurigem Vorbildcharakter, denn: Warum sollten Unternehmen der freien Wirtschaft Frauen mit Kopftuch einstellen, wenn es der Staat nicht tut?

1.7. IN WELCHEN FORMEN KANN DISKRIMINIERUNG NOCH AUFTRETEN?

Beispiele:

- Treppenstufen ohne Rampe oder Aufzug in Museen, öffentlichen Einrichtungen oder Verkehrsmitteln
- Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Verweigerung einer Fortbildung mit der Begründung, dass der/die Arbeitnehmer*in bereits zu alt dafür sei

1.8. DISKRIMINIERUNG IN KURZFORM:

Konstruktion von Gruppen aufgrund eines schutzwürdigen Merkmals im AGG:

- + Vorurteil/Zuschreibung
- + Ausnutzen von Macht der vor-verurteilten Person oder Gruppe gegenüber
- = **Diskriminierung**

2. WARUM IST DAS ENGAGEMENT GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG WICHTIG? WAS KANN ICH TUN?

Jede*r einzelne kann etwas gegen Rassismus und Diskriminierung tun! Auch Sie und Ihre Initiative oder Ihre Migrant*innenorganisation können aktiv werden – und wenn es nur kleine Schritte sind. Denn jeder Schritt zählt.

Rassismus und Diskriminierung sind kein individuelles Problem – dieses Problem betrifft uns alle. Jeder Mensch vereint verschiedene Persönlichkeitsmerkmale und Charakterzüge in sich und kann Benachteiligung, Abwertung und Ungleichbehandlung erfahren.

Rassismus und Diskriminierung sind Gift für unsere Gesellschaft, weil ...

- ... Menschen dadurch soziale, ökonomische, politische und kulturelle Teilhabe und Repräsentanz verwehrt bleiben;
- ... Menschen sich nicht frei entfalten können und nicht entsprechend ihrer Fähigkeiten und Wünsche leben können;
- ... sich Ungleichheit und Ungleichbehandlung manifestieren.

Daraus ergeben sich Konsequenzen für das Zusammenleben, wie zum Beispiel:

- Der gesellschaftliche Zusammenhalt ist bedroht;
- Unsere Demokratie ist gefährdet;
- Gewalttaten bekommen eine scheinbar gesellschaftlich legitimierte Grundlage.

Die Frage, die wir uns daher als aktive Einzelperson oder Migrant*innenorganisation stellen sollten, ist:

In was für einer Gesellschaft wollen wir miteinander leben?

Die Antwort kann nur lauten: **In einer Gesellschaft, die gerecht und fair für alle Menschen ist und in der alle die gleichen Chancen haben. In der alle Menschen als gleichwertiger Teil akzeptiert werden und sich frei entfalten können!**

Ihr Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung ist also ein Engagement für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Denn nur in einer Gesellschaft, in der alle Menschen über gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten verfügen, besteht Vertrauen in den Rechtsstaat, in die Demokratie und ihre Institutionen. Mit Ihrem Engagement als Migrant*innenorganisation haben Sie eine Schlüsselrolle in unserer Gesellschaft! Als zivilgesellschaftlicher Akteur engagieren Sie und die Vereinsmitglieder sich in vielen relevanten Bereichen wie Kultur, Bildung, Sport oder Entwicklungszusammenarbeit und Sie erreichen mit ihrer Arbeit vielfältige gesellschaftliche Gruppen wie Senior*innen, Eltern, Kinder, Geflüchtete und viele mehr. In all diesen Bereichen ist Ihr Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung wichtig.

Mit Ihrem Engagement können Sie sich **für Respekt, Toleranz und Solidarität einsetzen**. Oberste Handlungsmaxime sollte bei Ihrem Engagement stets die **Anerkennung von Vielheit und Unterschiedlichkeit bei Gleichstellung aller Menschen** sein, denn jede*r ist anders, aber alle sind gleich!

2.1. RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER GLEICHBEHANDLUNG

Es gibt rechtliche Grundlagen für die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Menschen, auf die Sie sich in Ihrer alltäglichen Arbeit beziehen können. Im **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland** steht im *Artikel 1, Die Grundrechte*: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt (I.1.). Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich (III.1.).“

Eine weitere rechtliche Basis der Gleichbehandlung ist die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**, auf die sich auch unser Grundgesetz bezieht. In *Artikel 1* steht: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“ Und in der Präambel heißt es, dass dies die Grundlage für Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden in der Welt ist.

Frieden und Demokratie sind nicht selbstverständlich. Daher gilt es, jeden Tag aufs Neue die Entscheidung zu treffen, in seinem Handeln allen Menschen mit gleichem Respekt zu begegnen.

2.2. WAS TUN?

Was kann ich konkret für ein rassismus- und diskriminierungskritisches Zusammenleben tun?
Tipps und Möglichkeiten für Einzelpersonen, für Initiativen oder Migrantenorganisationen:

2.2.1. ALS AKTIVE EINZELPERSON:

- **Nehmen Sie einen Perspektivwechsel ein!** Sprechen Sie MIT Menschen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, NICHT ÜBER sie. Zeigen Sie ehrliches Interesse an deren Erfahrungen und Perspektiven. So werden Sie für verschiedene Lebensrealitäten sensibilisiert.
- **Hören Sie zu!** Es ist wichtig, Betroffenen von Rassismus und Diskriminierung zuzuhören und das Gesagte und Erlebte ernstzunehmen und anzuerkennen. Werden Sie dabei nicht defensiv oder fangen Sie nicht an, sich oder die Gesellschaft zu verteidigen. Nehmen Sie auf und reflektieren Sie!
- **Werden Sie sich Ihrer eigenen Position in der Gesellschaft bewusst!** Nutzen Sie Ihre Privilegien und Ressourcen (Bildung, berufliche Position, Hobby), wenn vorhanden, um andere zu stärken und *power sharing* zu betreiben – also um Macht abzugeben und um neue Handlungsspielräume für andere zu eröffnen.
- **Üben Sie sich in Toleranz und halten Sie Ambivalenzen aus!** Tolerant zu sein und verschiedene Ansichten, Meinungen, Strategien und Positionierungen anzuhören und gewähren zu lassen, auch wenn Sie diese erst mal nicht nachvollziehen können oder sie völlig gegensätzlich zu Ihren Werten und Ihren Überzeugungen sind, erfordert viel Nachsichtigkeit, Weitherzigkeit und Geduld. Üben Sie sich darin!
- **Veranstalten Sie aus Diskriminierungserfahrungen keinen Wettbewerb!** Wenn Menschen über ihre Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen berichten, dann sprechen Sie nicht darüber, wie schlecht es Ihnen selbst geht oder dass andere Menschen oder Gruppen viel stärker von Diskriminierung betroffen sind. Alle Menschen erleben Benachteiligung und jede*r empfindet dabei ganz Unterschiedliches. Diese Empfindungen können nicht bewertet werden.
- **Haben Sie Mut und zeigen Sie Zivilcourage!** Sprechen Sie Rassismus und Diskriminierung an, wenn Sie eine der beiden Phänomene erkennen – und zwar immer. Bieten Sie Hilfe an und stellen Sie sich als Zeug*in zur Verfügung, etwa, wenn Sie *Racial Profiling* beobachten. Weil auch Sie in einer Gesellschaft leben möchten, in der Ungleichbehandlung und Abwertung nicht zum Alltag gehören!
- **Unterstützen Sie Menschen, die betroffen sind und sich wehren möchten!** Wenn sich Ratsuchende an Sie wenden, können Sie dabei helfen, einen Umgang mit dem Erlebten zu finden. Sie können die Menschen ermutigen, ihr gesetzlich verbürgtes Recht auf gleichwertige Behandlung einzufordern, indem Sie sie zu einer der Beratungsstellen gegen Diskriminierung begleiten. Die Kontakte der Beratungsstellen finden Sie weiter unten.

2.2.2. ALS INITIATIVE ODER MIGRANTENORGANISATION

- **Nicht zu widersprechen bedeutet Zustimmung!** Wenn sich ein Vereinsmitglied bei einer Sitzung oder Veranstaltung antisemitisch, antimuslimisch, homophob oder frauenfeindlich äußert, gilt: Zeigen Sie Haltung und äußern Sie Ihre Gefühle dazu („Solche Aussagen finde ich problematisch“, „Wie meinst Du das genau?“). Wenn Sie schweigen, wird sich die Person in ihrer Meinung bestätigt fühlen. Suchen Sie zunächst das persönliche Gespräch mit ihr. Noch besser ist es, im Anschluss eine vereins- oder organisationsinterne Diskussion zu solchen Themen anzuregen.
- **Wissen ist Macht!** Nehmen Sie als Migrant*innenorganisation an Fortbildungen zu Themen wie Vorurteile, Kolonialismus, Antisemitismus oder Menschenrechte teil. Besuchen Sie Workshops zur Sensibilisierung in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung oder laden Sie Referent*innen ein, der/die eine vereinsinterne Fortbildung durchführt. So werden viele Mitglieder sensibel und können Ungleichbehandlung entlarven, dekonstruieren und sich dagegen wehren.
- **Im Leitbild oder in der Satzung des Vereins verankern!** Als Initiative oder Migrant*innenorganisation ist es eine gute Möglichkeit, Antirassismus und Antidiskriminierung in die Vereinsatzung aufzunehmen oder eine klare gemeinsame, antirassistische Haltung, beispielsweise in Form eines Positionspapiers, gesondert zu verabschieden. Wichtig dabei ist, dies vorab mit möglichst allen Mitgliedern zu diskutieren und gemeinsam zu erarbeiten. So setzen sich alle mit diesen Themen auseinander und die überarbeitete Satzung oder das Positionspapier wird vereinsintern getragen. Holen Sie sich Hilfe dazu, wenn möglich. Diese bekommen Sie beispielsweise beim Forum der Kulturen Stuttgart e. V. (www.forum-der-kulturen.de)
- **Werden Sie als Verein aktiv und treten Sie an die Öffentlichkeit!** Ein gutes Medium, um sich klar gegen ‚Rechts‘, rechte Anfeindungen und gegen Diskriminierung zu positionieren, sind öffentlichkeitswirksame Kampagnen und Aktionen. Sie können Postkarten, Plakate und kurze Filme machen oder regelmäßige Posts in den Sozialen Medien erstellen oder teilen. So betreiben Sie politische Öffentlichkeitsarbeit und haben ein klares Profil für den Verein. Informationen und Unterstützung finden Sie unter anderem bei den Landes-Demokratiezentren Deutschland (www.demokratie-leben.de) oder bei den Landesmedienzentren (www.lmz-bw.de) sowie beim Forum der Kulturen Stuttgart e. V. (www.forum-der-kulturen.de)
- **Erstellen Sie eine Netiquette!** Die Facebook-Seite oder eine andere Social-Media-Plattform Ihres Vereines wird mit rassistischen Wortmeldungen überschwemmt. Was können Sie dagegen tun? Generell gilt: Lassen Sie sich nicht auf Diskussionen mit Hetzer*innen ein, es ist nicht zu bewältigen. Löschen Sie den Post, informieren Sie sich über Möglichkeiten, die Nutzung durch Dritte zu beschränken und veröffentlichen Sie auf Ihrer Seite eine sogenannte ‚Netiquette‘ als Regelkatalog für Wortmeldungen und Kommentare. Scheuen Sie sich nicht vor Anzeigen bei der Polizei, wenn Wortmeldungen Straftatbestände vorweisen (Volksverhetzung). Unterstützung bekommen Sie bei mobirex – mobile Beratung gegen Rechts (www.lago-bw.de/fachstelle-mobirex.html)
- **Ihre Privilegien als organisierter Verein nutzen und Verantwortung übernehmen!** Als Migrant*innenorganisation sind Sie ein wichtiger Akteur der Zivilgesellschaft, mit dem viele Institutionen und Organisationen gerne zusammenarbeiten. Nutzen Sie dies, pflegen Sie Kontakte zu Entscheidungsträger*innen und Politiker*innen, leisten Sie Lobbyarbeit für Ihre Themen, organisieren Sie Veranstaltungen und Tagungen, präsentieren Sie Ihre wichtige Arbeit und setzen Sie sich so für Vielfalt und Vielheit in unserer Gesellschaft ein!
- **Bieten Sie Empowerment an!** Wenn Sie im Verein Mitglieder haben, die von Diskriminierung betroffen sind oder sein könnten, schaffen Sie Räume des Empowerments (Selbststärkung und Selbstermächtigung) oder bieten Sie Workshops dazu an. So können nicht nur die Betroffenen eigene Stärken und Potenziale erkennen. Davon profitieren Sie und der gesamte Verein, denn es ermöglicht allen, wieder aktiv zu werden, um selbstbestimmt und eigenmächtig die eigenen Interessen und die Interessen des Vereins nach Außen zu vertreten.
- **Schließen Sie neue Bündnisse und Kooperationen!** Beteiligen Sie sich an Netzwerken von Gleichgesinnten oder bauen Sie ein neues auf! So holen Sie die ‚rechten Wutbürger*innen‘ und die AfD aus dem momentanen Rampenlicht und legen ein Spotlight auf die vielen Menschen, die sich aktivistisch, künstlerisch, politisch, sozial, akademisch oder im Alltag für ein pluralistisches, diskriminierungsbewusstes und diversitäres Deutschland einsetzen. Denn: Wir sind viele und zusammen sind wir mehr!
- **Alle Bereiche Ihres Engagements sind wichtig!** Es ist völlig egal, in welchen gesellschaftlichen Bereichen Sie sich als Migrant*innenorganisation engagieren. Alle Aktivitäten sind wichtig und in allen Bereichen können Sie etwas bewirken. Das Engagement gegen Diskriminierung durch Sportveranstaltungen, künstlerische und kulturelle Angebote, durch Folklore oder die Zusammenarbeit mit Senior*innen, Eltern und Kindern ist oft wirksamer als jeder Fachvortrag. Sie bieten mit Ihrem Engagement die Möglichkeit, Erfahrungen und Erkenntnisse zu teilen, mit Kopf, Herz und Hand gleichzeitig zu lernen, und stiften Gemeinschaft unabhängig von Herkunft.

3. ANGEBOTE UND BEST PRACTICES

Exemplarisch für Möglichkeiten des Engagements gegen Rassismus und Diskriminierung werden im Folgenden Angebote des Forums der Kulturen sowie Aktionen und Angebote einiger Migrantenorganisationen dargestellt.

3.1. ANGEBOTE DES FORUMS DER KULTUREN STUTTGART E. V.

Als Dachverband der Stuttgarter Migrantenvereine setzt sich das Forum der Kulturen Stuttgart e. V. aktiv gegen Benachteiligung, Ausgrenzung und Rassismus ein – und zwar mit folgenden konkreten Angeboten:

- **Beratung und Vermittlung:** Wenn Sie selbst Diskriminierung erfahren oder diskriminierende Äußerungen in Ihrem Verein erleben, beraten wir Sie oder stellen den Kontakt zu Expert*innen her.
- **Plakate, Postkarten und T-Shirts:** Wir planen und führen mit Ihrem Verein öffentlichkeitswirksame Aktionen gegen Rassismus und Diskriminierung durch: Möglich ist die Gestaltung von Plakaten, Postkarten, Kurzfilmen oder T-Shirts, die gemeinsam mit erfahrenen Medienpädagog*innen erarbeitet wird. Gerne helfen wir mit, wenn Ihr Verein eine größere Kampagne durchführen will. Auch als Einzelperson können Sie aktiv werden und sich der bestehenden Arbeitsgruppe *MoVe* (www.forum-der-kulturen.de/angebote/move-interkulturell) anschließen!
- **Einmischen:** Durch Ihre Aktionen und Kampagnen, unsere Netzwerke und unsere Öffentlichkeitsarbeit stellen wir ein gesellschaftliches Bewusstsein für Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung her und werden Bestandteil des politischen Diskurses.
- **Kulturveranstaltungen:** Wenn Sie eine Veranstaltung wie etwa eine Autor*innenlesung oder Tanzperformance zum Thema planen, helfen wir gerne – auch finanzielle Unterstützung ist möglich. Sie können sich ebenso unserem Interkulturellen Theaterensemble (www.forum-der-kulturen.de/angebote/interkulturelles-theaterensemble) anschließen, das sich in seinen Stücken regelmäßig mit den Themen Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzt.
- **Empowerment:** Wir hören Ihnen zu und stärken Ihren Verein, durch Erfahrungsaustausch und Empowerment-Training mit erfahrenen Referent*innen. Sie erkennen Fähigkeiten, um sich, Ihre Vereinsmitglieder oder Ihre Familie zu stärken.
- **Bildungsangebote:** Wir bieten regelmäßig Workshops, Fortbildungen und Vorträge zum Thema an. Gerne auch individuell mit und für Ihren Verein.
- **Kooperationen:** Wir sind Gründungsmitglied des Büros für Antidiskriminierungsarbeit Stuttgart (www.antidiskriminierung-stuttgart.de) und von *HEIMAT – Internationale Wochen gegen Rassismus Stuttgart*. Gerne können Sie bei den Stuttgarter *Wochen gegen Rassismus* mitmachen, die jedes Jahr um den 21. März, den *UN-Gedenktag gegen Rassismus*, organisiert werden (www.heimat-wochen.de).

Weitere Informationen: www.forum-der-kulturen.de

3.2. BEST PRACTICES DER STUTTGARTER MIGRANTENORGANISATIONEN

Engagement gegen religiöse Diskriminierung: **Coexist e. V.**

Coexist e. V. ist ein Verein, dessen Ziel es ist, einen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander zu leisten. Dazu möchten die Vereinsaktiven im Rahmen ihres Engagements und ihrer Kooperationen viel Raum für Begegnungen schaffen. Mit der Vision, dass sich Vorurteile und Diskriminierung am besten durch Begegnungen und Verständigung abbauen lassen, gestalten sie ihre Events vielfältig und in Kooperation mit den verschiedensten Vereinen und Einrichtungen im Raum Stuttgart.

Weitere Informationen: www.coexistev.de

Engagement gegen Sexismus und Musliminnenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt: **WoW – With or Without e. V.**

Die Menschenrechtsorganisation WoW e. V. setzt sich gegen Diskriminierung muslimischer Frauen auf dem Arbeitsmarkt ein. Dazu tragen sie die Problematik mit ihrer *WithOrWithout*-Kampagne in die Gesellschaft und führen Gespräche sowohl mit Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen.

Weitere Informationen: www.wow-withorwithout.com

Engagement gegen Rassismus: **Afrokids International e. V.**

Afrokids International e. V. ist ein gemeinnütziger Verein, der Entwicklungsprojekte in den Bereichen Umwelt, Gesundheit, Bildung, Soziales und Antirassismus durchführt. Neben der interkulturellen und religiösen Bildungsarbeit in Deutschland und in einigen Ländern des afrikanischen Kontinents fördern sie pädagogisch die kulturelle Vielfalt in den Feldern Sprache, Kunst, Theater, Filme, Literatur und Musik.

Weitere Informationen: www.afrokids-international.org

Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung, Interessensvertretung: **ISD – Initiative Schwarze Menschen in Deutschland Bund e. V., Ortsgruppe Stuttgart**

Die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland Bund e. V. vertritt die Interessen Schwarzer Menschen in Deutschland und steht aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus ein. Sie unterstützt auch Schwarze Kinder und Jugendliche in ihrem Umgang mit Erfahrungen und Erlebnissen dieser Art. Über verschiedene Projekte wird dafür der Raum geboten und Fähigkeiten im Umgang mit Rassismus werden vermittelt.

Weitere Informationen: www.isdonline.de

Engagement gegen Islamfeindlichkeit: **JUMA – jung, muslimisch, aktiv, Ortsgruppe Stuttgart**

JUMA steht für ‚jung, muslimisch, aktiv‘ und bietet die Möglichkeit für Muslim*innen, sich aus ihrem religiösen Selbstverständnis heraus in die Gesellschaft einzubringen. Dabei ist es ihr Anliegen, dass die Diskurse über Muslim*innen in Deutschland gemeinsam mit ihnen geführt werden und ihnen dabei auch die Chance gegeben wird, sich auszusprechen. Durch Projekte und Gespräche mit Politiker*innen, Journalist*innen und Personen des öffentlichen Lebens bringen sie ihre Perspektiven ein und möchten so der Diskriminierung gegenüber Muslim*innen entgegenzutreten.

Weitere Informationen: www.juma-ev.de

Engagement gegen Diskriminierung der LGBTIQ-Community mit Migrationserfahrung: **Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg e. V.**

Die Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg e. V. setzt sich für eine offene und pluralistische Gesellschaft in Baden-Württemberg ein, indem sie für die Interessen ihrer Mitgliedsorganisationen und damit für die Belange ihrer Mitglieder eintritt. Nicht nur deren Partizipation und Gleichberechtigung wird gefordert, sondern auch die grundsätzliche Pluralität im Land. Die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund und das Engagement gegen Rassismus aufgrund von ‚ethnischer‘ Herkunft und sexueller Orientierung stehen dabei im Vordergrund.

Weitere Informationen: www.tgbw.de/andrej-ist-anders-selma-liebt-sandra-2

Dies ist nur eine Auswahl von aktiven Migrantenorganisationen. Wenn Sie **Kontakte zu weiteren Migrantenorganisationen** wünschen, melden Sie sich gerne beim Forum der Kulturen Stuttgart e. V.: info@forum-der-kulturen.de

4. WO ERHALTE ICH HILFE, WENN ICH BETROFFEN BIN?

In Deutschland gibt es professionelle Antidiskriminierungsberatung. Wenn Sie oder eine Person, die Sie kennen, von Diskriminierung betroffen sind/ist, können Sie sich an folgende Stellen wenden:

4.1. LADS – ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG

Das Land Baden-Württemberg hat im November 2018 die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) im Ministerium für Soziales und Integration neu eingerichtet. Grundlage der Tätigkeit der LADS ist die unantastbare Menschenwürde, wie sie *Artikel 1.* des Grundgesetzes normiert. Diskriminierungen sprechen Menschen diese Würde ab. Sie verschlechtern das gesellschaftliche Klima für die gesamte Gesellschaft. Antidiskriminierungsarbeit leistet daher einen unverzichtbaren Beitrag zur Weiterentwicklung einer lebendigen und wehrhaften Demokratie in Baden-Württemberg, aber auch im deutschlandweiten und europäischen Kontext. Mehr als ein Drittel der Menschen in Deutschland hat nach eigener Aussage in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung erlebt. Von Diskriminierung betroffen sind deshalb nicht nur einige wenige Personen, sondern ein beachtlicher Teil der Bevölkerung, stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fest (*Diskriminierung in Deutschland, 2017*).

Ziel der Antidiskriminierungsstrategie des Landes ist es, proaktiv ein gesellschaftliches Klima in Baden-Württemberg und darüber hinaus zu schaffen, in dem Diskriminierungen erkannt und sanktioniert werden und Betroffene uneingeschränkter Rückhalt genießen – in ihrem Privat- und Berufsleben sowie in der Öffentlichkeit.

Aufgaben der LADS sind:

- **Erarbeitung von Strategien** zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung.
- **Vernetzung von Akteur*innen** in Baden-Württemberg, deutschlandweit und in Europa.
- **Wirksamkeit als Erst-Anlaufstelle für Betroffene:** Die LADS führt selbst keine Beratungen durch, sondern informiert, welche lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung Betroffene beraten.

Um Betroffene schnell und unbürokratisch zu unterstützen, fördert die LADS in Baden-Württemberg acht lokale Beratungsstellen gegen Diskriminierung. Außerdem fördert sie eine überregionale Beratungsstelle für Betroffene aus Regionen, in denen noch keine Beratungsstelle angesiedelt ist.

Kontakt und weitere Informationen:

www.antidiskriminierungsstelle-bw.de
www.lag-adb-bw.de

4.2. ADIS E. V. – ÜBERREGIONALE BERATUNGSSTELLE GEGEN DISKRIMINIERUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG

adis-online ist die überregionale Beratungsstelle gegen Diskriminierung in Baden-Württemberg. Sie bietet Unterstützung, wenn Menschen direkt oder indirekt von Diskriminierung betroffen sind. Die überregionale Beratungsstelle ergänzt das Angebot der lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung, die in Esslingen, Freiburg, Friedrichshafen, Heidelberg, Karlsruhe, Mannheim, Stuttgart und Tübingen/ Reutlingen angesiedelt sind. Alle Menschen, die nicht im Einzugsgebiet einer dieser lokalen Beratungsstellen wohnen oder arbeiten, können sich an die überregionale Beratungsstelle wenden. Die Beratung kann sowohl in den lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung als auch in der überregionalen Beratungsstelle gegen Diskriminierung per E-Mail, Einzelchat oder Video erfolgen. Sie ist kostenfrei und auf Wunsch anonym.

Kontakt und weitere Informationen zur überregionalen Beratungsstelle gegen Diskriminierung:

Tel. 07071/143 10 41-0
www.adis-online.com

Kontakt und weitere Informationen zu den lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung:

Tel. 07071/143 10 41-0
www.lag-adb-bw.de

4.3. ADS BUND – ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

Die ADS Bund berät Betroffene, informiert die Öffentlichkeit und forscht zum Thema Antidiskriminierung. Sie berichtet regelmäßig an den Deutschen Bundestag über Benachteiligungen und erarbeitet Empfehlungen zu deren Beseitigung und Vermeidung.

Sie können Kontakt zur ADS Bund aufnehmen. Das Beratungsteam mit Jurist*innen kann Sie über Ihre Rechte in einem Fall von Diskriminierung oder sexueller Belästigung informieren, Ihnen Möglichkeiten aufzeigen, ob und wie Sie Ihre Rechte durchsetzen können, eine gütliche Konfliktbeilegung anstreben und Ihnen wohnortnahe Expert*innen nennen.

Kontakt und weitere Informationen:

Tel. 030/185 55 18-55
beratung@ads.bund.de
poststelle@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

KONTAKT UND HERAUSGEBER

Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

Marktplatz 4, 70173 Stuttgart

Anna Lampert

Projektleitung *Antirassismus, Diversity und Interkultur*

Tel. 0711/248 48 08-21

Fax 0711/248 48 08-88

anna.lampert@forum-der-kulturen.de

www.forum-der-kulturen.de

www.facebook.com/FDKStuttgart

Text: Anna Lampert – Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

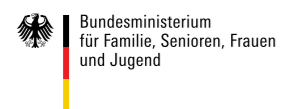
Redaktion: Charlotte Kreuter – Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

Gestaltung: Katharina Jourdan – Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

1. Auflage, Stand: Mai 2020



Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

STUTTGART | 



Dieses Projekt wird aus Mitteln
des Asyl-, Migrations- und
Integrationsfonds kofinanziert



Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

Dachverband der Migrantenvereine
Interkulturbüro

Marktplatz 4, 70173 Stuttgart

Tel. 0711/248 48 08-0

Fax 0711/248 48 08-88

info@forum-der-kulturen.de

www.forum-der-kulturen.de