

Projektdokumentation 2020-2024



**AKTIVIERENDE
ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT
in Bayern**

AUSSPRECHEN

MITSPRECHEN

ANSPRECHEN

Impressum

Herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns e.V. (AGABY)

AGABY

Fürther Str. 22
90429 Nürnberg

www.agaby.de
agaby@agaby.de

November 2024

Grafiken: Simona Koch / gestaltgebung.eu

Die Veröffentlichung wird mittels der Projektförderung durch „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (StMI) ermöglicht. Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ, des BAFzA oder des StMI dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend


im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**




Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration



Vorwort	3
Antidiskriminierung in Bayern: Viele Fäden, kein Strang.	5
Der Projektansatz	9
AUSSprechen: Diskriminierung benennen	13
ANSprechen: Rechte kennen, gegen Diskriminierung wehren	17
MITsprechen: Politisch aktiv werden	20
Netzwerke	25
Was wir erreicht haben	28
Evaluation	32
Das Projekt in Zahlen	36
Ausblick	38
Danksagung	38




Vorwort

Diskriminierung ist die Achillesferse jeder Demokratie mit dem Anspruch, Menschenwürde zu bewahren und Menschen unabhängig von Merkmalen wie ethnischer, kultureller oder religiöser Herkunft, Geschlecht und sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung gleich zu behandeln. Diskriminierungserfahrung kann das Vertrauen in die Demokratie erschüttern und für extremistische und demokratiefeindliche Einstellungen empfänglich machen. AGABY vertritt als Landesorganisation die Interessen der Menschen mit Migrationsgeschichte und -biographien und setzt sich für ein gleichberechtigtes Miteinander in Demokratie und Vielfalt ein. Uns ist es wichtig, dass Menschen mit Diskriminierungserfahrungen nicht allein bleiben. Gleichzeitig wollen wir die gesamte Gesellschaft dafür sensibilisieren, wie verletzend bis gefährlich Rassismus und Diskriminierungserfahrungen jeglicher Art nicht nur für Einzelne, sondern für den Zusammenhalt der Gesamtgesellschaft sein können.

Mit dem Projekt „Aktivierende Antidiskriminierungsarbeit in Bayern“ haben wir den Fokus auf Menschen mit Migrationsgeschichte gelegt. Bei der Ausbildung zu Sprecher*innen gegen Diskriminierung konnten die ehrenamtlich aktiven Migrant*innen durch Auseinandersetzung mit Mechanismen und Strukturen der Diskriminierung in ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen, aber auch (un)bewussten Vorurteilen empowert werden. Sie können nun ihre Expertise in verschiedenen Kommunen in Bayern einbringen, indem sie Rassismus und Diskriminierung

erkennen und ansprechen, aber auch mit-sprechen, welche Schritte zur Prävention und zum Schutz von Betroffenen unternommen werden. Z. B. bietet eine unsere Sprecherinnen als Krankenschwester eine Sprechstunde für ihre vielen migrantischen Kolleg*innen an, die in der Pflege tagtäglich verletzend rassistische und diskriminierende Äußerungen durch Patient*innen und Kolleg*innen erleben. Diese niedrigschwellige Möglichkeit sei sehr wichtig, um von diesen kraftraubenden und schmerzlichen Erfahrungen erzählen zu können. Sie betonte aber auch, dass es professionelle Antidiskriminierungsstellen existieren müssen, an die sie gegebenenfalls verweisen kann.

Ich möchte mich herzlich bedanken bei den Zuständigen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des BMFSFJ, dem bayerischen Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration, bei den Mitarbeiter*innen des Modellprojektes, allen externen Expert*innen und Referent*innen, aber auch meinen ehrenamtlichen Kolleg*innen in den Migrations- und Integrationsbeiräten, die das Projekt ermöglicht und mit Leben gefüllt haben. Ich hoffe sehr, dass wir die entwickelten Erfahrungen und Expertisen durch geeignete Maßnahmen weiterhin in unseren breiten Netzwerken migrantischer Communitys, Kommunen und Fachstellen auch über Bayern hinaus weitergeben können. Ich hoffe auch, dass das Land Bayern zur Stärkung der Demokratie dem wichtigen Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung die nötige Aufmerksamkeit schenkt und die gesetzlichen, finanziellen und personellen Voraussetzungen bereitstellt für



die Weiterentwicklung von lebensortna-
hen Beratungsstellen, sowie für die Ein-
richtung einer Landesantidiskriminie-
rungsstelle zum Monitoring, zur Strate-
gieentwicklungen und zur Unterstützung
kommunaler Antidiskriminierungsstellen
in Bayern.

Denn unser Land soll demokratisch blei-
ben und rassismus- und diskriminie-
rungsfreier werden.

– Mitra Sharifi, Vorsitzende der AGABY

Antidiskriminierung in Bayern: Viele Fäden, kein Strang.

Strukturelle Lücken

Vorweg soll gesagt sein: Seit 2020 hat sich zum Glück vieles verändert in der bayerischen Antidiskriminierungslandschaft, aber auch auf Bundesebene. Seitdem gibt es konkrete Zahlen und Erhebungen, die ein klares Bild von Rassismus und Diskriminierung in Bayern und auf Bundesebene zeichnen. Neben den Jahresberichten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, erschien 2022 z.B. der Report des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusteamers „Rassistische Realitäten – Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“ des DeZIM Instituts¹.

Außerdem gab es mehr Erhebungen, die einzelne Diskriminierungsdimensionen in den Blick nehmen: Der Afrozensus 2020² ist die größte Befragung der deutschen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Bevölkerung. Er nimmt alltäglichen und strukturellen Anti-Schwarzen-Rassismus in den Blick sowie Empowerment und Handlungsstrategien der Community. 2023 erschien außerdem der Be-

richt „Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus“³ und nahm den ansteigenden Antimuslimischen Rassismus mit seinen unterschiedlichen Ausprägungen in den Blick.

All diese Studien machen das Problem von Rassismus und Diskriminierung in Deutschland anhand von Daten und Fakten ansprechbar. Aber trotz dieser großen Fortschritte in der Erhebung (auf Bundesebene), ist die Antidiskriminierungslandschaft in Bayern weiterhin vor allem ehrenamtlich getragen und (groß)städtisch. Es fehlt an übergreifenden Handlungskonzepten und flächendeckenden Anlaufstellen für Betroffene und zivilgesellschaftliche Akteur*innen. Rassismus wird als ein Problem „der Rechten“ behandelt. Es gibt Handlungskonzepte und Strukturen gegen Rechtsextremismus, die sehr wichtige Arbeit leisten. Aber struktureller Rassismus und Alltagsrassismus sind etwas, das die gesamte Gesellschaft angeht und so angegangen werden muss. Es bräuchte eine Antidiskriminierungsstelle und ein Antidiskriminierungsgesetz für Bayern.

Die Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes steigen jedes

¹ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. 2022: „Rassistische Realitäten – Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“

<https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten/>

² Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yildirim-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. www.afrozensus.de

³ CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit in Kooperation mit ZEOK e.V. im Rahmen des Kompetenznetzwerks Islam- und Muslimfeindlichkeit 2023: Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus. https://www.claim-allianz.de/content/uploads/2024/06/20240620_lagebild-amr_2023_claim.pdf

Jahr. 2023 wurden 10.772 Anfragen gestellt (2.000 mehr als noch 2022). 8.303 davon bezogen sich auf ein vom Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) geschütztes Merkmal wie Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität oder auf Diskriminierung aus rassistischen Gründen. 41% dieser Anfragen meldeten Diskriminierung aufgrund rassistischer Gründe, gefolgt von Behinderung und chronischer Krankheiten (25% der Anfragen) und Geschlecht und Geschlechtsidentität (24% der Anfragen)⁴. Konkrete Zahlen für Bayern gibt es nicht, was ein landesspezifisches und landesweites Handeln gegen Diskriminierung erschwert.

Wir freuen uns über die Antidiskriminierungsstelle in Augsburg, die seit Projektbeginn 2020 dazugekommen ist sowie das Modellprojekt einer Antidiskriminierungsstelle, das in Ingolstadt gestartet ist und verstetigt werden soll. Damit sind aber nur sechs bzw. sieben Kommunen in Bayern gegen Diskriminierung aufgestellt. Information und Beratung erhalten Betroffene weiterhin hauptsächlich über zivilgesellschaftlich organisierte und/oder communityspezifische Beratungs- und Informationsangebote. Hier freuen wir uns über die 2023 neu eingerichtete Melde-

und Informationsstelle Antiziganismus MIA Bayern sowie die CLAIM Allianz Bayern.

Fazit: In der Zivilgesellschaft und der faktenbasierten Auswertung von Diskriminierung hat sich seit Projektbeginn 2020 sehr viel getan. Allerdings hinkt die strukturelle Verankerung von Antidiskriminierung weiterhin hinterher.

Die Rolle der Beiräte

Beiräte nehmen oft eine lückenfüllende Position ein und sind als repräsentatives Gremium Ansprechpersonen für Migrant*innen, Geflüchtete und BIPoC⁵. Wenn also die Unterstützung für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung in Bayern verbessert werden soll, gelingt das nur, wenn die Beiräte aktiv eingebunden sind. Deshalb gab es zum Projektstart 2020 eine Bedarfsabfrage, bei der leitfadengestützte Interviews mit 19 Personen aus 17 Beiräten geführt wurden.

Abgefragt wurde, wie die Beiräte ihre Rolle für den Einsatz gegen Diskriminierung einschätzen, welche Herausforderungen sie wahrnehmen und was sie für eine erfolgreiche, diskriminierungskritische Beiratsarbeit brauchen.

Rassismus und Diskriminierung treten in allen Bereichen der Beiratsarbeit auf: Im

⁴ Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: Jahresbericht 2023. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2023.html>

⁵ BIPoC steht für *Black Indigenous and People of Colour* und „ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich selbst nicht so definieren. [...] Schwarz, weiß und PoC sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft.“ Aus dem Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen. URL: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>

Rahmen interkultureller Feste oder Aktionen zu den internationalen Wochen gegen Rassismus; als Konflikte innerhalb des Beirats; herangetragen von Hilfesuchenden in Sprechstunden; aus eigener Betroffenheit und dem Wunsch, dagegen vorzugehen.

Die Beiräte verstehen sich dabei als (1) Mediator*innen, die zwischen Konfliktparteien Vermitteln und Anliegen der Bevölkerung durch Initiativen und Anfragen an die Kommune herantragen. Dafür vernetzen sie sich mit migrantischen Communitys und bemühen sich, ein Sprachrohr für alle zu sein. Als (2) Berater*innen sind die Beiräte Ansprechpersonen für die Kommunen und die Verbindung von Verwaltung/Politik zu den Communitys. Im Bereich Integration übernehmen sie eine Funktion als (3) Lots*innen, geben Neuzugewanderten und Geflüchteten eine Orientierung und unterstützen in allen Lebensbereichen. Zuletzt sehen sie sich als (4) Aktivist*innen, die sich im Stadtleben aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung einsetzen. Der Beirat habe eine gewisse Vorbildfunktion und einen aufklärerischen Auftrag zum Thema Diskriminierung.

Aber die Beiräte treffen auf unterschiedliche Herausforderungen, die ihre Arbeit erschweren: An oberster Stelle stehen mangelndes Personal und Zeit. Beiratsarbeit ist größtenteils Ehrenamt und aufgrund z.T. schlechter Finanzierung lasten die Aufgaben auf wenigen sehr engagierten Einzelpersonen. Im Alltagsgeschäft gehen Vernetzung mit anderen Akteur*innen sowie Fortbildungen und Professionalisierungsprozesse schlichtweg unter.

Diese Überbelastung zusammen mit dem Gefühl fehlender Wertschätzung und Anerkennung durch die Stadtpolitik führt zu schwindender Motivation für die Beiratsmitglieder. Die Wünsche und Forderungen der Befragten lauten deshalb:

Teilhabe auf Augenhöhe mit Politik und Anerkennung ihrer Leistungen in der Gesellschaft. Sie wünschen sich strukturellen Rückhalt durch die Kommunen, die ihre Arbeit erleichtern.

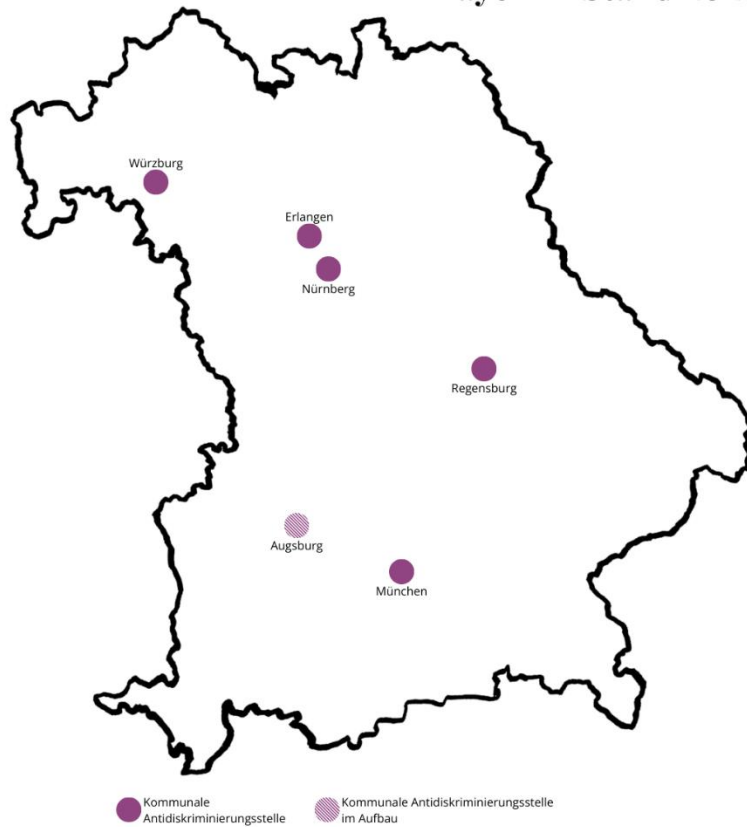
Mehr Sichtbarkeit und Netzwerke vor Ort, die ihnen den Zugang zu ihrer Zielgruppe erleichtert und Entlastung durch mehr Unterstützung verspricht.

Fortbildungen, die Wissen über Rassismus und Diskriminierung vermitteln und ihnen Handlungsmöglichkeiten dagegen aufzeigen.

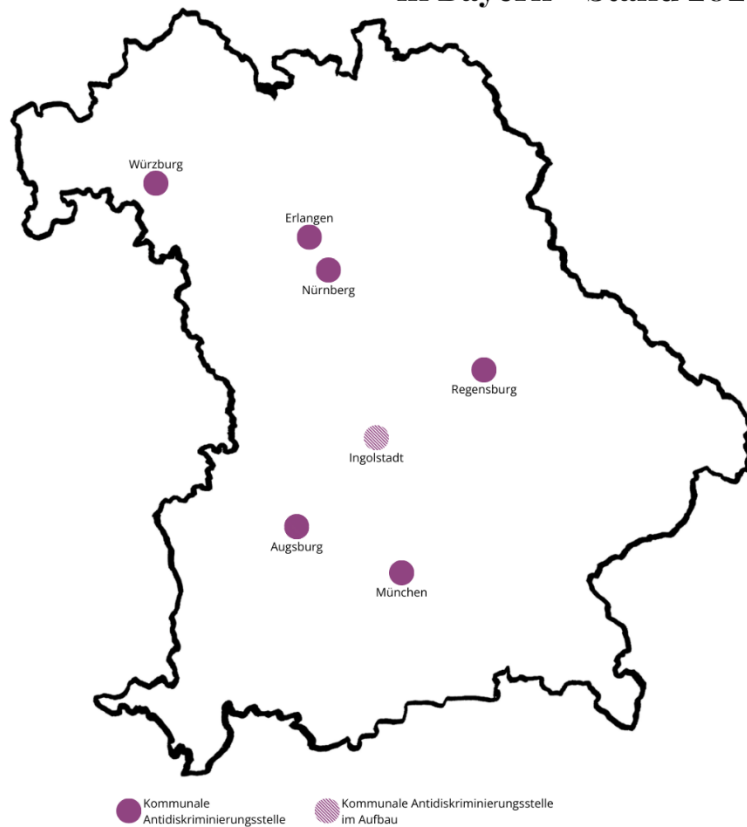
Am wichtigsten: Gute Rahmenbedingungen durch finanzielle und räumliche Ausstattung, um sich den Themen angemessen zu widmen.

Für die Zukunft wünschen sich die Beiräte beim Thema Diskriminierung, wichtigste*r Akteur*in im Bereich Integration zu sein, Antidiskriminierung auf die Agenda der Politik zu platzieren und eine Vorbild- sowie Schutzfunktion für die (migrantische) Bevölkerung vor Ort zu übernehmen.

Antidiskriminierungsstellen in Bayern - Stand 2020



Antidiskriminierungsstellen in Bayern - Stand 2024



Der Projektansatz

Wie alles begann...

Impuls für die Entwicklung des Projekts waren die ersten gesamtgesellschaftlichen Erfahrungen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es machte die gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten sichtbar und bot eine Perspektive, etwas dagegen tun zu können. Erste Klagen verliefen erfolgreich. Gleichzeitig zeigten sich zweierlei Lücken: Es fehlte das Wissen in der Bevölkerung, dass es diesen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung in bestimmten Lebensbereichen gibt. Und es mangelte an Beratungsangeboten, die abseits von Rechtsfragen von Diskriminierung Betroffene betreuen. Weder die Antidiskriminierungsarbeit noch die Integrationsarbeit waren und sind in Bayern durch das Land finanziell und personell abgesichert. Das bedeutet: Die bestehende Struktur musste von Ehrenamtlichen getragen werden. Aus dem Wunsch, gründete AGABY 2015 das Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern (NRDB). Dieses Netzwerk auszuweiten und für eine staatliche Struktur zu kämpfen, war der Impuls des Projekts.

Die Integrationsbeiräte waren Schlüsselpersonen: Sie genießen Vertrauen in Communitys und bei potenziell Betroffenen von Diskriminierung sowie in der kommunalen Politik. Dafür musste Handlungswissen vermittelt werden: Was kann im Rahmen des AGG überhaupt getan werden? Was ist politisch möglich? An wen können Betroffene in Bayern verwiesen werden?

Wichtig: Die Verantwortung für Antidiskriminierungsarbeit kann nicht dauerhaft alleine und vor allem nicht ehrenamtlich getragen werden.

Bereits bei der Entwicklung der Projekthalte wurde deshalb klar, dass politische Wirksamkeit herzustellen ein Schwerpunkt des Projekts sein musste. Es ging darum, zu vermitteln: Wie kann ich Diskriminierungserfahrungen aussprechen, wie ansprechen, an wen adressiere ich sie und wie bringe ich sie ein, um handlungsfähig zu werden?

Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnte das Projekt nicht wie geplant in Präsenz-Workshops und Austauschräumen stattfinden. Aus dieser Notlage heraus entstanden zuerst die Online-Empowerment Workshops „Antidiskriminierungs-ABC“ und „Geschichten im Gepäck“. Um die vielfältigen Ausprägungen von Diskriminierung greifen zu können, wollte das Projekt sich zunächst mit den unterschiedlichen Communitys, Diskriminierungsformen und Selbstbezeichnungen beschäftigen. Als Expert*innen konnten dann Menschen aus unterschiedlichsten Netzwerken gewonnen werden. Und es zeigte sich: Beide Reihen waren ein großer Erfolg und fanden Anklang auch außerhalb der Netzwerke von Engagierten.

Ziel des Projekts war und ist es, an die Erfahrungen der Beiräte anzuknüpfen, ihre Expertise anzuerkennen und sie bestmöglich zu unterstützen. Mit dem Bottom-Up Ansatz sollte die lückenhafte Antidiskriminierungslandschaft in Bayern umstrukturiert werden: Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung sowie migrantisierte

und rassifizierte Personen sollen von Betroffenen zu aktiven „Anwält*innen“ gegen Diskriminierung werden.

Ausgangspunkt dafür war ein rassismus- und diskriminierungskritischer Ansatz, der alle Mitglieder der Gesellschaft umfasst. Ob als Agressor*in oder Gefroffene*r, Rassismus und Diskriminierung betreffen uns alle. Das Projekt erkannte an, dass Rassismus und Diskriminierung auch innerhalb von migrantischen Communitys ein Problem darstellt und bekämpft werden muss. Die Beiräte stehen daher vor einer doppelten Herausforderung, bei der das Projekt sensibel unterstützen muss. Das Projekt baut auf vier Säulen auf:

Empowerment und Professionalisierung

Wir bieten Raum und Ressourcen an, damit sich Betroffene selbstbefähigen und selbstermächtigen können, um gegen Rassismus und Diskriminierung aktiv vorzugehen. Wir sind Verbündete und wenn gewünscht, vertreten wir ihre Interessen und machen ihre Anliegen sichtbar (im Sinne von „power-sharing“, geteilter Macht).

Sichtbarmachung und Sensibilisierung

Statt sich auf einen konstruktiven Diskurs einzulassen, wird das Ansprechen von Rassismus und Diskriminierung zu oft als ein Angriff auf Persönlichkeit und Image abgetan. Wir treten der Tabuisierung entgegen und öffnen den Raum für Lernerfahrungen, Austausch und konstruktiven Streit.

Kommunalpolitischer Einsatz für bayernweite Antidiskriminierungsberatung

Das Beratungsnetz soll durch ehrenamtliche Anlaufstellen in den Integrationsbeiräten ergänzt werden. Indem sie in Verweisberatung geschult und mit hauptamtlichen Stellen vernetzt sind, werden sie zum einen handlungsfähig. Zum anderen erreichen die Angebote auch in ländlichen Räumen eine Zielgruppe, die vielleicht vorher nichts davon wusste. Wichtig: Die ehrenamtlichen Beiräte können und sollen nicht die Aufgaben einer hauptamtlichen Beratungsstelle übernehmen, sondern ein Bindeglied sein.


Vernetzung

Statt vereinzelter Projekte in Kommunen bündeln wir das Wissen über Vernetzungsangebote und Wissenssammlungen.

Die Inhalte dieser vier Schwerpunkte waren in drei Teilbereiche gegliedert: AUSsprechen (Diskriminierung erkennen und benennen), ANSprechen (Argumentativ und rechtlich gegen Diskriminierung vorgehen) und MITsprechen (politisch gegen Diskriminierung aktiv werden).

Das Projekt engagiert sich dafür, alltägliche und strukturelle Diskriminierung zu problematisieren und langfristig als Querschnittsthema in Bayern zu platzieren.

Migrant*innen, Geflüchtete und BIPoC werden vielfach in Angeboten als Problem oder Opfer adressiert, selten als handlungsfähige Akteur*innen. Das Projekt bemüht sich um einen Perspektivwechsel und die Anerkennung von Menschen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrung. Der Peer-to-Peer-Ansatz soll



gleichzeitig demokratiefeindliche und diskriminierenden Einstellungen unter Migrant*innen selbst entgegenwirken.

Die Dokumentation gibt einen Überblick über die Projektjahre 2020-2024. Sie stellt die durchgeführten Maßnahmen vor und deren Wirkungen in verschiedenen Bereichen. Die Auswertung des Projekts regt zur Weiterentwicklung an und betont die Notwendigkeit, politische Bildung und politische Teilhabe von Menschen mit Migrationskompetenz in Bayern weiter zu stärken. Die Dokumentation richtet sich an Akteur*innen der bayerischen Antidiskriminierungsarbeit, Migrant*innen- und Integrationsbeiräte sowie Kommunal- und Landesverwaltung, die mit diesen zusammenarbeiten.

Zielgruppen

- ❖ Mitglieder der Integrationsbeiräte
- ❖ Multiplikator*innen aus dem Arbeitsfeld Antidiskriminierung
- ❖ Betroffene von Rassismus und Diskriminierung
- ❖ Kinder und Jugendliche
- ❖ Multiplikator*innen und Organisationen der Mehrheitsgesellschaft
- ❖ Kommunale / staatliche und wissenschaftliche Stellen der Antidiskriminierungsarbeit

INTEGRATIONSBEIRÄTE ALS SCHLÜSSELFIGUREN

Viele Menschen in Bayern erleben Diskriminierung. Eine Schlüsselrolle in der Antidiskriminierungsarbeit nehmen die Integrationsbeiräte ein. Sie vertreten die Interessen der oft von Diskriminierung betroffenen zugewanderten Menschen, sind Ansprechpartner*innen, interkulturelle Vermittler*innen und mitunter selbst von Diskriminierungen betroffen.

DAS PROJEKT UMFASST:

Empowerment & Professionalisierung – Sichtbarmachung –
Vernetzung der Integrationsbeiräte

MEHR ERFAHREN

Kurzes Projektvideo unter:

➔ youtube.com/AGABY



EMPOWERMENT UND PROFESSIONALISIERUNG

NUR FÜR
MITGLIEDER DER
INTEGRATIONS-
BEIRÄTE

Mit bedarfsorientierten Angeboten werden die ehrenamtlichen Beiratsmitglieder bestärkt und geschult, um als Wegweiser und politisches Sprachrohr für Betroffene aktiv wirken zu können und ein starker Ansprechpartner für Politik und Gesellschaft zu sein.

In einer einjährigen Schulung bilden wir Mitglieder der Integrationsbeiräte Bayerns zu Sprecher*in gegen Diskriminierung aus. Mehr Information und Anmeldung unter:
www.agaby.de

AUSSPRECHEN

DAS SCHWEIGEN BRECHEN UND EIGENE
DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN VERARBEITEN

ANSPRECHEN

ARGUMENTIEREN UND
SITUATIONSGERECHT HANDELN KÖNNEN,
RECHTLICHE GRUNDLAGEN KENNEN

MITSPRECHEN

POLITISCH EINFLUSS NEHMEN UND
ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRUKTUREN MITGESTALTEN

SICHTBARMACHUNG

OFFENE
ANGEBOTE FÜR
ALLE
INTERESSIERTEN

In verschiedenen Seminaren und Workshops werden Diskriminierungserfahrungen auch für Nicht-Betroffene sichtbar und damit erkennbar gemacht. Die Angebote ermöglichen einen ersten Einstieg in das Themenfeld und eröffnen Dialoge untereinander.

Mehr Informationen, aktuelle Termine und Anmeldung finden Sie unter unter:
www.agaby.de

WIR BIETEN

- ◆ Workshops und Seminare (Präsenz und Online)
- ◆ Regionale Vernetzungstreffen
- ◆ Fachtagungen

Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für alle Interessierten möglich.

AUSSprechen: Diskriminierung benennen

Unter dem Schwerpunkt „Sichtbarmachung und Sensibilisierung“ fanden von 2020-2023 fast monatlich 2-stündige Online-Workshops statt. Ziel war es, sowohl innerhalb migrantischer Communitys als auch Menschen ohne Rassismuserfahrung für das Themenfeld Rassismus und Diskriminierung zu sensibilisieren und Migration als Normalität sichtbar zu machen.

Die Empowerment-Workshops richteten sich sowohl an die Mitglieder der Integrationsbeiräte als auch andere zivilgesellschaftliche Akteure aus der Antidiskriminierungsarbeit und Mitglieder der Kommunalverwaltungen. Aufbau: Interaktiver Einstieg über Tools wie z.B. Slido, 30 Min. Input von Referent*innen aus den Communitys oder relevanten Organisationen, 30 Min. Fragerunde und Dialog.

Die Abschlussdokumentation der Online-Empowerment-Workshops wurde außerdem in Leichter Sprache übersetzt und als barrierefreies pdf-Dokument veröffentlicht. Dadurch sollen die Inhalte einer noch breiteren Zielgruppe zugänglich gemacht werden.

Antidiskriminierungs-ABC

Jahrelang (und immer noch) gelten Rassismus und Diskriminierung in der öffentlichen Wahrnehmung als ein Problem „der Rechten“ und bestimmter migrantischer

Gruppen. Damit wird die Verantwortung abgewehrt, sich selbst mit Rassismus und Diskriminierung zu beschäftigen. Rassismus und Diskriminierung sind aber alltäglich, in unseren Köpfen, im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt usw. Und wir können sie nur verändern, wenn wir mit und voneinander lernen.

Bei dem „Antidiskriminierungs-ABC“ handelte es sich um eine Reihe von Online-Workshops, die wichtige Begriffe und Phänomene aus dem Arbeitsfeld Antidiskriminierung erklärte. Expert*innen zeigten die Zusammenhänge einzelner Diskriminierungsformen im Alltag, in Bildungseinrichtungen, Beruf und Ehrenamt auf.

» [Zur Dokumentation: Antidiskriminierungs-ABC](#)

» [Zur Dokumentation in Leichter Sprache: Antidiskriminierungs-ABC](#)

Geschichten im Gepäck

Ca. ein Viertel der deutschen Bevölkerung hat 2022 einen sogenannten „Migrationshintergrund“⁶. Obwohl Migration Realität und Normalität ist, halten sich Stereotype, Vorurteile und rassistische Haltungen hartnäckig in den Köpfen. Das Nicht-Wissen über die Geschichte(n) der Migration verhindert ein vielfältiges und respektvolles Miteinander in unserer (post-)migrantischen Gesellschaft.

Bei „Geschichten im Gepäck“ erzählten Community-Vertreter*innen Geschichten

⁶ Migrationshintergrund bedeutet: „Personen, die entweder selbst nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind oder bei denen mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist.“ Statistisches Bundesamt. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html (letzter Aufruf: 08.11.2023)

migrantischer Gruppen, erklärten Selbstbezeichnungen und stellten die wichtige Arbeit migrantischer Selbstorganisationen vor.

Ziel war die Auseinandersetzung mit den vielfältigen Geschichten des Auswanderns, den Herkunftsländern und den Erzählungen, die die Menschen aus diesen mitnehmen sowie den Unterschieden im „Ankommen“ in Deutschland.

» [Zur Dokumentation: Geschichten im Gepäck](#)

» [Zur Dokumentation in Leichter Sprache: Geschichten im Gepäck](#)

Beratung von Bildung und Wissenschaft

Das Projektteam war außerdem beratend für verschiedene Bildungsakteure tätig. So konnte die erarbeitete Expertise auch an Organisationen außerhalb des Kontextes der Integrations- und Beiratsarbeit weitergegeben werden.

Das Team entwickelte und erprobte Sensibilisierungs- und Dialogworkshops für verschiedene Kontexte: In Kooperation mit der Universität Bayreuth entstanden Studierenden-Workshops zum Thema Rassismus im Sport und für die Ausbildung der Teamer*innen im Rahmen des Kooperationsprojekts „Einmischen!“ mit dem LBE führte das Team Workshops zu Allyship und diskriminierungskritischer Seminargestaltung durch.

Als Berater*innen begleitete das Team außerdem rassismuskritisch die Entwicklung von musealen Ausstellungen (z.B. das Nürnberger Spielzeugmuseum), digitalen

Integrationsangeboten sowie die Entwicklung eines Spiels zur Sozialraumanalyse für einen Wohlfahrtsträger.

Neben der pädagogischen und rassismuskritischen Expertise brachte das Team außerdem seine Kompetenzen im Themenfeld politische Teilhabe in der Migrationsgesellschaft für Interviews ein.

» [Artikel zum Nachlesen](#)

Antidiskriminierungs

Abc

AGABY

Arbeitsgemeinschaft der
Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte
Bayerns

A

wie Antifeminismus

A

wie Antimuslimischer
Rassismus

A

wie Anti-Schwarzer Rassismus

A

wie Antisemitismus

A

wie Antiziganismus

D

wie Diskriminierung

G

wie Genderfalle

G

wie Gewalt von Rechts

K

wie Klassismus

Q

wie Queerfeindlichkeit



GESCHICHTEN IM GEPÄCK

AGABY

Arbeitsgemeinschaft der
Ausländer-, Migrant- und Integrationsbeiräte
Bayerns

A

wie Afrodiaspora

A

wie Afrodiaspora 2.0

A

wie Asiatische Deutsche

G

wie Gastarbeiter*innen

R

wie Russlanddeutsche

S

wie Sinti*zze und Rom*nja

ANSprechen: Rechte kennen, gegen Diskriminierung wehren

Sprecher*innen gegen Diskriminierung



1 Online-Zertifizierungsfeier der Sprecher*innen gegen Diskriminierung am 27.11.2021 / Bild: AGABY

Kern des Projekts war die Schulung „Sprecher*in gegen Diskriminierung“, die 2021 online und 2022 hybrid für Mitglieder der Integrationsbeiräte durchgeführt wurde. Die Sprecher*innen reflektierten ihre eigene Positionierung in diskriminierenden Strukturen, entwickeln Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierung und stärkten ihre politische Stimme auf kommunaler Ebene.

Modul 1: AUSSprechen

Das erste Modul erweiterte das eigene Wissen über unterschiedlichste Diskriminierungsformen. Eigene Diskriminierungserfahrungen wurden im Austausch miteinander besprochen und eingeordnet.

Modul 2: ANSprechen

Im zweiten Modul erarbeiteten die Sprecher*innen gemeinsam Handlungsstrategien, um Diskriminierung aktiv anzugehen. Neben Argumentationsstrategien

lernten die Teilnehmenden auch rechtlichen Grundlagen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kennen.

Modul 3: MITsprechen

Im letzten Modul wurden Strategien des Advocacy-Ansatzes und der Kampagnenplanung auf die konkrete Arbeit im Beirat angewandt. Das Ziel: kommunale Antidiskriminierungsstrukturen mitzugestalten, kompetente Ansprechperson für Betroffene, Politik, Verwaltung und zivilgesellschaftliche Organisationen zu sein sowie eigene Projekte und/ oder Kampagnen durchführen zu können.



2 Zertifizierungsfeier der Sprecher*innen gegen Diskriminierung am 09.12.2022 / Bild: AGABY

„Train the Trainer“: Antidiskriminierung für Beiräte

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Schulung konnten die Sprecher*innen sich zu „Trainer*innen“ fortbilden. Ziel war es, die gelernten Inhalte in den ehrenamtlichen Arbeitsbereich zu tragen.

Das Ergebnis des gemeinsamen Arbeitsprozesses ist ein Grundlagenseminar Antidiskriminierung für Migrations- und Integrationsbeiräte.

» [Zum Methodenhandbuch](#)

Stimmen der Sprecher*innen zu ihren Erfahrungen im Projekt:

„Sprecher*in zu sein bedeutet für mich...

... mehr über die verschiedenen Formen der Diskriminierung in unserer Gesellschaft zu erfahren. Auch die Formen, von denen wir selten hören.“

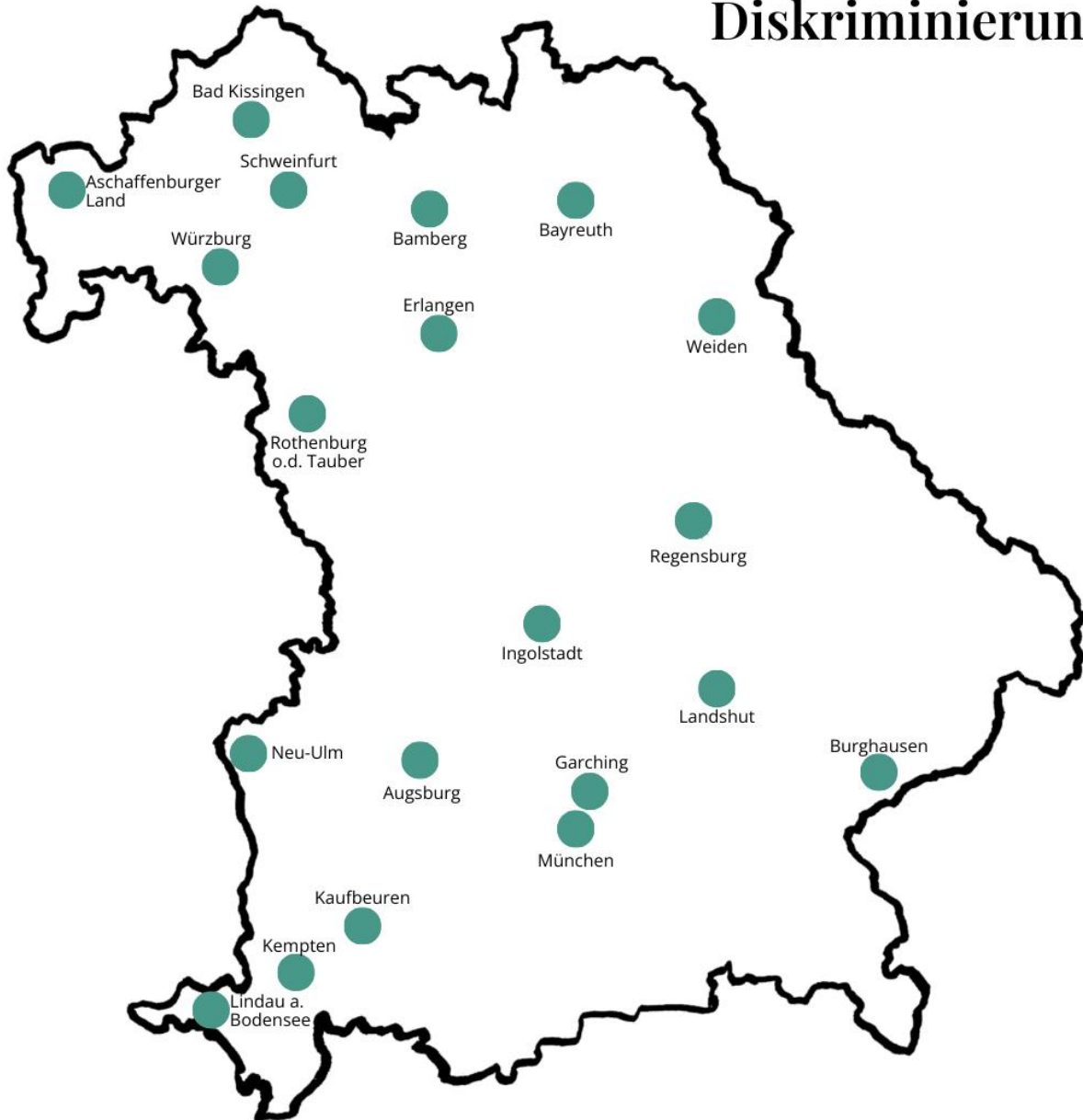
...das Bewusstsein zu schärfen und der Öffentlichkeit zu Themen wie Diskriminierung und Rassismus zu informieren.“

... mich für das demokratische Zusammenleben in der Stadt, in der ich lebe, einzusetzen.“

... eine Partizipation. Bedeutet, mir selbst auch einen Platz in meiner Stadt zu finden.“

... vieles für mich. Es bedeutet für mich, meine Stadt mitzugestalten. Es bedeutet für mich, mich für alle Menschen einzusetzen.“

ehrenamtliche Sprecher*innen gegen Diskriminierung



MITsprechen: Politisch aktiv werden

21. März: Internat. Tag gegen Rassismus



3 Banner zum 21. März 2023

Jedes Jahr zum 21. März, der von den Vereinten Nationen 1966 zum Internationalen Tag gegen Rassismus erklärt wurde, finden bayernweit vielfältige Aktionen der kommunalen Integrationsbeiräte und Veranstaltungen in der Internationalen Woche gegen Rassismus statt.



4 Banner zum 21. März 2021

Im Rahmen des Projekts zeigten die Sprecher*innen gegen Diskriminierung auf Social Media und vor Ort Haltung gegen Rassismus und für Menschenrechte.

→ [Zu den Dokumentationen 21. März](#)

Besuch der Sprecher*innen bei Innenminister Joachim Herrmann

Bei einem Treffen in München tauschten sich die Sprecher*innen gegen Diskriminierung mit Innenminister Joachim Herrmann und Gülseren Demirel über die Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit in Bayern aus.

Zunächst stand der Besuch im Bayerischen Landtag an. Empfangen wurden die Sprecher*innen von der Landtagsabgeordnete Gülseren Demirel, Sprecherin für Integration, Asyl und Flucht und Hamun Tannin, Parlamentarischer Berater für die Fachbereiche Integration und Asyl vom Bündnis 90/die Grünen.

Im Austausch schilderte Demirel die Inhalte des im Parlament eingebrachten landesweiten Antidiskriminierungsgesetzes, für das sie im Mai 2022 im Landtag keine mehrheitliche Zustimmung erhalten hatten. Die Sprecher*innen betonten aus ihrer praktischen Erfahrung, wie hilfreich ein solches Gesetz für ihre eigene Antidiskriminierungsarbeit wäre.



5 Die Sprecher*innen gegen Diskriminierung im Gespräch mit Gülseren Demirel, MdL im bayerischen Landtag am 12.07.2022 / Bild: AGABY

Nach dem Austausch trafen sich die Sprecher*innen mit Staatsminister Joachim

Herrmann im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration. Nach dem freundlichen Empfang stellten die Sprecher*innen sich vor und berichteten über ihre Arbeit seit der Zertifizierungsfeier als zertifizierte Sprecher*innen gegen Diskriminierung vor Ort. Sie berichteten wo sie bereits Erfolge verzeichnen konnten, vor allem aber wo noch große Hürden vor ihnen liegen.

Im Gespräch befragten sie den Staatsminister zur aktuellen Lage der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit in Bayern, wo Staatsregierung Handlungsbedarf sieht und welche Maßnahmen sie ergreift, um Rassismus und Diskriminierung entgegen zu wirken. Sie lobten die schnelle und unkomplizierte Aufnahme der ukrainischen Geflüchteten durch eine schnelle Gesetzgebung und Unterstützung der lokalen Helfer*innen durch die Regierung.



6 Sprecher*innen gegen Diskriminierung beim Austausch mit Innenminister Joachim Herrmann, MdL am 12.07.2022 / Bild: AGABY

Gleichzeitig forderten sie ähnliche Verfahren für alle Geflüchtete, um eine gleiche und vor allem menschlichere Behandlung sicherzustellen. Sie betonten auch hier die Notwendigkeit einer Landesantidiskriminierungsstelle. Strukturlücken im ländlichen Raum, Willkürlichkeit der öffentlichen Verwaltung und fehlende Ressourcen

der Ehrenamtlichen sind nur einige Aspekte, die ihre Arbeit erheblich erschweren. Eine überregionale Stelle könnte dem entgegenwirken.

Landeskonzferenz: Bayern gegen Rassismus und Diskriminierung



7 Landeskonzferenz "Bayern gegen Rassismus und Diskriminierung" am 10.12.2022 / Bild: AGABY, © Lukas Pürmayr

Am 10. Dezember 2022 veranstaltete AGABY zusammen mit dem Bayerische Jugendring (BJR) und dem Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern (NRDB) in Nürnberg die Fachkonferenz zum Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung in Bayern mit über 100 Teilnehmenden.

Nach einem Impuls der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, diskutierten Expert*innen aus Forschung und Antidiskriminierungsberatung die Möglichkeiten und Notwendigkeit einer bayerischen Landesantidiskriminierungsstelle. Mit dabei: Alev Bahadir (Vorsitzende der Kommission Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft des BJR), Hamado Dipama (Vorstand NRDB/ Referent für Antidiskriminierungs- und Antirassismuarbeit AGABY), Dr. Britta Schellenberg (Gründungsdirektorin Zentrum „Den Menschen im Blick“, LMU München), Nathalie

Schlenzka (Leitung Referat Forschung und Grundsatz Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Christine Burmann (Beauftragte für Diskriminierungsfragen der Stadt Nürnberg).



8 Podiumsdiskussion mit Dr. Britta Schellenberg, Nathalie Schlenzka, Hamado Dipama, Christine Burmann, Alev Bahadir (v.l.n.r.) / Bild: AGABY, © Lukas Pürmayr

Im Rahmen von Thementischen vernetzten sich die bayernweit aktiven Akteur*innen und kamen schließlich in einer Diskussionsrunde zusammen, um gemeinsame Anforderungen an eine bayerische Landesantidiskriminierungsstelle zu formulieren.



9 An den Thementischen waren Forschungsstellen, Beratungsstellen und Community-Verbände vertreten. Bild: AGABY, © Lukas Pürmayr

Die Konferenz wurde von den beteiligten Organisationen als gemeinsamer und empowernder Erfolg bewertet. Die Landeskonferenz bot die Gelegenheit, als Zivilge-

sellschaft ins Sprechen über konkrete Forderungen zu kommen und sich über eine gemeinsame Linie auszutauschen.



10 Fishbow-Diskussion über Dos und Dont's einer Landesantidiskriminierungsstelle / Bild: AGABY, © Lukas Pürmayr

Das Fazit: Ein moderner, demokratisch verfasster Staat braucht Werkzeuge, mit denen diese zu Gehör gebracht und ihnen begegnet werden können. Nicht zuletzt ist eine nachhaltige Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierungen ein wichtiger Bestandteil des Schutzes der Demokratie vor ihren Feinden.

[»zur Dokumentation Landeskonferenz](#)

Wahlprüfsteine

2023 wurde ein neuer Bayerischer Landtag gewählt. Zu diesem Anlass wurden, ausgehend von den Landespolitischen Forderungen der AGABY, „Wahlprüfsteine“ entwickelt. Diese überprüften die Wahlprogramme der relevantesten demokratischen Parteien daraufhin, wie sie die Interessen von Menschen mit Einwanderungs- und Fluchtgeschichte sowie deren Nachkommen berücksichtigen.

LANDESPOLITISCHE FORDERUNGEN
DER AGABY ZUR
LANDTAGSWAHL IN BAYERN 2023

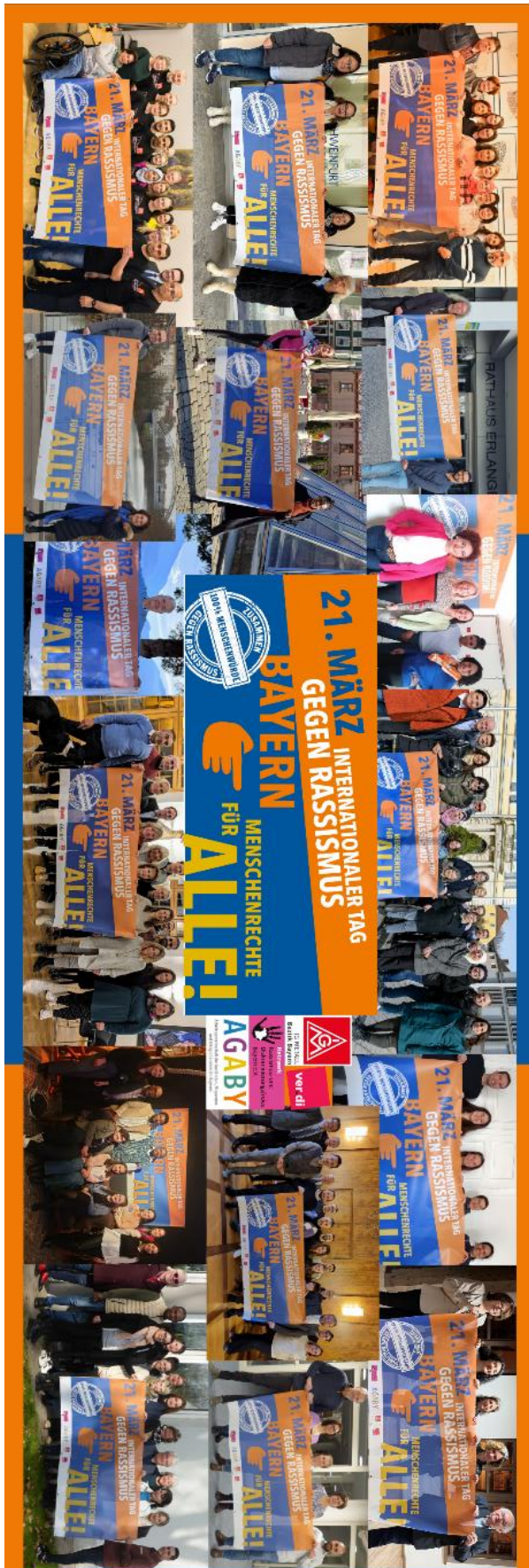
GLEICHBERECHTIGTES ZUSAMMENLEBEN

in Vielfalt verbessern –
Partizipation und
Demokratie fördern

AGABY

Im Anschluss an die Landtagswahl wurde im Rahmen des Seminars „Politisch aktiv als Beirat“ mit den Sprecher*innen und weiteren Beiräten erarbeitet, welchen Einfluss die Landtagswahl auf die Migrationspolitik hat und wie ein Beirat die eigenen Belange an die Politik herangetragen werden können. Das Online-Seminar zeigte den Teilnehmenden Handlungsmöglichkeiten auf, um strategisch mit lokalen MdLs in Kontakt zu treten. So wurden sie angeregt, über ihre kommunale Zuständigkeit hinaus zu denken, sich zu vernetzen und den Grundstein für ihre politische Arbeit mit der neuen Landesregierung zu legen. Zudem gab es Handlungsempfehlungen zur Anleitung und zur Organisation von Podiumsdiskussionen und Gesprächsrunden zu Themen des Beirats.

[» zu den Wahlprüfsteinen 2023](#)



11 Collage der Social-Media-Aktion der bay. Integrationsbeiräte zum 21. März 2024 / Bild: AGABY

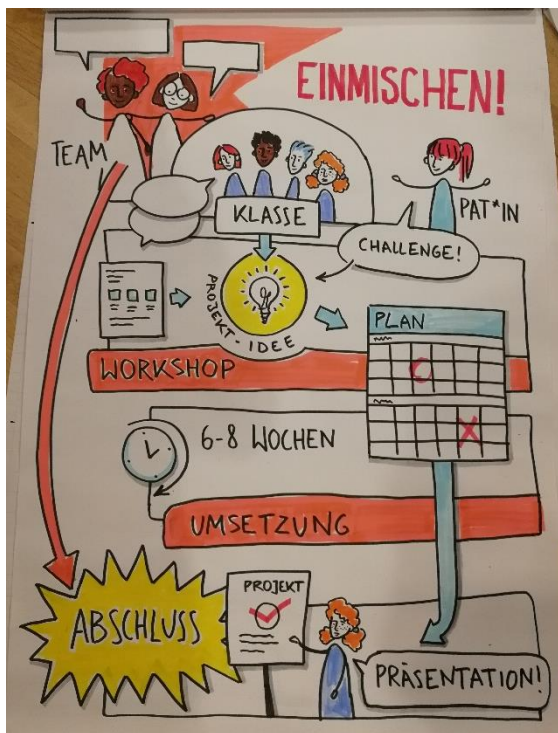
Netzwerke

NRDB

Das Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern ist schon vor dem Projekt enger Kooperationspartner von AGABY gewesen. Der NRDB unterstützte das Projekt vor allem mit seiner Expertise im Bereich Antidiskriminierungsberatung und begleitete die Schulung „Sprecher*in gegen Diskriminierung“ sowie die Online-Empowermentworkshops mit Beiträgen zu Erst- und Verweisberatung und zu Diskriminierung.

» [Website des NRDB](#)

LBE-Kooperation



12 Ablauf Einmischen!-Workshop. Bild: AGABY

In Kooperation mit dem Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (LBE) brachten wir Sprecher*innen gegen Diskriminierung und Ehrenamtliche aus den Beiräten als Pat*innen an Schulen.



13 Beitrag zum Malwettbewerb der 5. und 6. Klassen um auf Diskriminierung aufmerksam zu machen. Bild: AGABY

Im Rahmen der vom LBE geleiteten Workshops, erarbeiteten die Schulklassen Grundlagen zu Anti-Diskriminierung, lernten ehrenamtliches Engagement in diesem Themenfeld kennen und planten mit Unterstützung der Pat*innen ein sechswöchiges Projekt gegen Diskriminierung an ihrer Schule oder in ihrer Stadt.



14 Projektplanung 9. Klasse und Abstimmung für einen Antidiskriminierungs-Workshop für 5. Klassen. Bild: AGABY

Insgesamt waren 14 Mitglieder der Integrationsbeiräte als Pat*innen bei 11 Schulprojekten dabei.

» [Zum Projekt „Einmischen!“ des LBE](#)

Fachtagung für Diversität



15 Fachtagung für Diversität 2023: Wie gelingt Partizipation in der diversen Gesellschaft? Bild: AGABY / © Lukas Pürmayr

In Kooperation mit dem Bezirksjugendring (BezJR) Mittelfranken und der Caritas-Pirckheimer Akademie trafen sich jährlich haupt- und ehrenamtliche Multiplikator*innen aus Jugendarbeit, Bildung und Beratung sowie Integrationsbeirät*innen zur Fachtagung für Diversität.



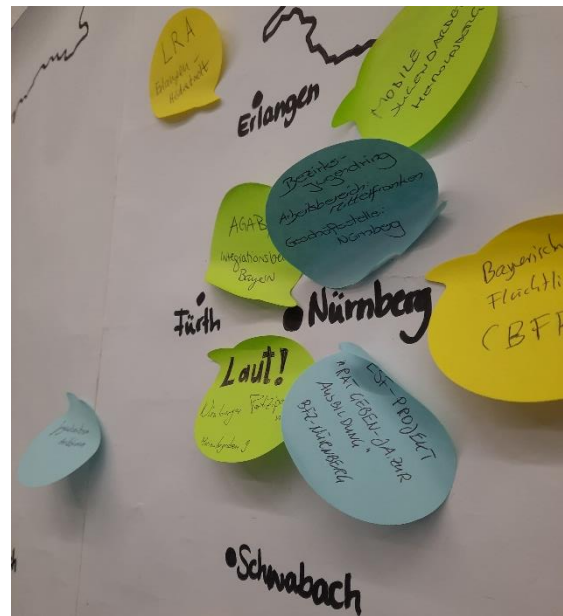
16 Podiumsdiskussion und Beispiele guter Praxis mit (v.l.n.r.) Alev Bahadır (DIDF Jugend Bayern), Jeany Poschauko-Seitz (Deutscher Verband Sinti und Roma Landesverband Bayern e.V.), Dario Ponto (diversity München e.V.), Mariia Kraisman, (JunOst Landesverband Bayern e.V.). Bild: AGABY / © Lukas Pürmayr

Die Themen der bisherigen Fachtagungen:

- ❖ 2021: Rassismus in Deutschland erkennen – benennen – begegnen
- ❖ 2022: Politische Bildung in der Migrationsgesellschaft.
- ❖ 2023: Wie gelingt Partizipation in der diversen Gesellschaft?

- ❖ 2024: Gesellschaft in Krisen – Gesellschaft im Wandel: Umgang mit diskriminierenden Haltungen

Vernetzungstreffen



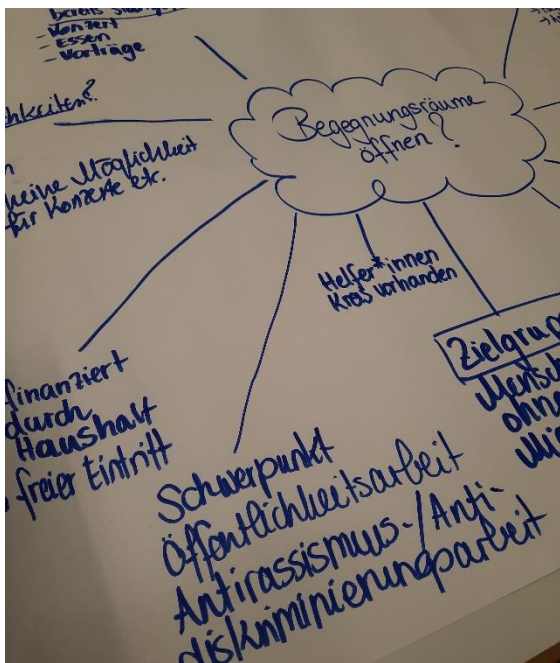
17 Netzwerkkarte Jugend- und Integrationsarbeit in Mittelfranken vom 18.01.2024 Bild: AGABY

Bündnisse sind stärker als Einzelne. Deshalb war eine tragende Säule des Projekts die Vernetzungsarbeit: Sowohl unter den Integrationsbeiräten und Communitys, als auch mit Organisationen der Mehrheitsgesellschaft und anderen Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit.

Das Projektteam vernetzte sich mit relevanten Akteur*innen in Bayern und Modellprojekten bundesweit. Daraus entstanden Kooperationen für die Online-Empowermentworkshops „Antidiskriminierungs-ABC“ und „Geschichten im Gepäck“. Aber es entwickelten sich auch regionale Netzwerke der Sprecher*innen gegen Diskriminierung mit Antidiskriminierungsstellen, der Jugendarbeit und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen.

Highlight war die [Landeskonferenz Bayern gegen Rassismus und Diskriminierung](#), bei der erstmals Engagierte aus ganz Bayern zusammenkamen und die den Nährboden für vertiefte Kooperationen bildete.

Mit dem Bezirksjugendring Mittelfranken wurden Räume geschaffen, um sich mittelfrankenweit kennenzulernen und sich über gemeinsame Herausforderungen auszutauschen. Ziel war es, die mittelfrankenweite Zusammenarbeit zu stärken, Leerstellen zu füllen und Ressourcen nachhaltiger zu verteilen.



18 Arbeitsgruppe Netzwerktreffen Jugend- und Integrationsarbeit in Mittelfranken vom 18.01.2024 Bild: AGABY

Stimmen der Sprecher*innen zu ihren Erfahrungen im Projekt:

„Ein besonderer Moment im Projekt war für mich...

... die Bedeutung von Zivilcourage und die Tatsache, dass will nicht schweigen sollen.“

... als wir am Mikro-Rassismus arbeiteten, der in jedem von uns ist. Es war eine delikate, schwierige, aber äußerst wichtige Arbeit an sich selbst.“

... die Einladung vom Oberbürgermeister. Ein paar Monate später hatten wir unser erstes Pilotprojekt: eine Anlaufstelle, wo die Leute, die Diskriminierungserfahrungen erlebt haben, dahingehen und erzählen.“

... erschrocken festzustellen, wie groß eigentlich das Ausmaß von Diskriminierung in unserer Gesellschaft ist. Das hat mich auch dazu motiviert, mich weiter zu engagieren.“

Was wir erreicht haben

Das Herzstück des Projekts waren die Sprecher*innen gegen Diskriminierung. Nach den Schulungen 2021 und 2022 starteten sie mit ihrer neu gewonnenen Expertise eigene Projekte in ihren Kommunen. Beispielhafte Berichte aus drei Kommunen:

Ingolstadt

Nach der Schulung analysierten Cristina und Silvia aus dem Migrationsbeirat die Strukturen vor Ort. Das Fazit: Es gibt eine sehr große Lücke. Und das, obwohl bereits seit Längerem ein Antrag zur Errichtung einer Antidiskriminierungsstelle im Stadtrat vorlag. Mithilfe des Beirats wurde dieser Antrag reaktiviert, die Sprecher*innen wandten sich an unterschiedliche Kommunale Akteur*innen und wurden schließlich zu einem Gespräch geladen mit dem Oberbürgermeister sowie der Bürgermeisterin für Soziales, Umwelt und Familie. Die eingebrachte Expertise wurde positiv und offen aufgenommen. Im Juli 2022 war es dann soweit: Es wurde eine Antidiskriminierungsstelle als Pilotprojekt für 2 Jahre mit einem Kontingent von 4 Stunden in der Woche eingerichtet.

Die Herausforderung: In dieser Zeit nachweisen, dass es Bedarf für diese Stelle gibt, dass es die Stadtgesellschaft voranbringt und für die Kommune lohnenswert ist. Im Juli 2024 stellte die Antidiskriminierungsstelle die bisherige Arbeit im Migrationsrat vor, woraufhin dieser eine Stellungnahme an die Kommune schrieb. Gefordert wurden mehr Personal und mehr Finanzen. Diese Stellungnahme wurde von einigen Stadträt*innen unterstützt und ein

Antrag auf eine Verstärkung und Ausweitung gestellt.

Einblicke in die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Ingolstadt (Stand Mai 2024, Zeitraum vom 01.10.22 bis 31.05.24): 111 gemeldete Diskriminierungsfälle, davon 62 Fälle rassistischer Diskriminierung, 15 Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und weitere Diskriminierungen wegen Behinderung, Queerfeindlichkeit, Religion, Aussehen und Alter. Diskriminierung fand überwiegend im Bereich, Ämter und Behörden (47%), dann Öffentlichkeit, Freizeit, Schulen, Kindertagesstätten, Internet, Wohnen statt.

Die Antidiskriminierungsstelle kann aber auch andere wichtige Aufgaben übernehmen: Sensibilisierung der Gesellschaft, Aufbau und Ausbau von Netzwerkarbeit, Analyse der Stadtverwaltung, etc.

Wie geht es weiter in Ingolstadt? Die größte Herausforderung aktuell: Kommunale Haushaltssperre und die Finanzen, um die Stelle aufrecht zu erhalten. Der Migrationsrat engagiert sich weiterhin bei Aktionen und Veranstaltungen, zum Beispiel des Bündnisses „Ingolstadt ist bunt“ oder dem neu gegründeten Ingolstädter „Bündnis für Demokratie, Vielfalt und Toleranz“. Das Wissen als Sprecher*innen können Cristina und Silvia auch in ihrer hauptamtlichen Arbeit einsetzen, um Betroffene an Beratungen zu verweisen. Die Herausforderung: Viele Betroffene möchten das Erlebte nicht noch ein weiteres Mal erzählen oder vertrauen Behörden nicht. Dabei braucht es diese Meldungen für die Statistik und wiederum das Geld.

Kempten

Was bringen Statistiken zu Diskriminierungserfahrungen? Im Integrationsbeirat Kempten wurde kontrovers diskutiert, ob es in Kempten überhaupt Diskriminierungserfahrungen gibt. Um diese Frage konstruktiv zu klären, beschloss der Integrationsbeirat, eine ausführliche Erhebung durchzuführen. Abed leitete die Erstellung und Durchführung der Umfrage. Etwa 350 Personen unabhängig von der Herkunft, von der Diskriminierungserfahrung und merkmalsübergreifend haben daran teilgenommen. Nach Besprechung der Ergebnisse im Beirat und mit der kommunalen Verwaltung war klar: Es braucht eine Antidiskriminierungsstelle. Es braucht Menschen, die sich hauptamtlich darum kümmern, um Diskriminierung sichtbar zu machen, Betroffene zu unterstützen und Diskriminierung in Kempten vorzubeugen. Aus den Ergebnissen erarbeitete der Integrationsbeirat einen Beschluss mit der Aufforderung an die Stadtpolitik. Der Oberbürgermeister zeigte reges Interesse, doch gibt es auch hier die Herausforderung der Finanzierung.

Einblicke in die Ergebnisse der Studie: 1/3 der Befragten berichten von Diskriminierungserfahrungen. Vor allem Geschlecht spielt eine Rolle, ebenso Migrationsgeschichte, Hautfarbe etc. Häufiger Betroffen sind weiblich gelesene Personen mit Migrationsgeschichte. Besonders interessant: Von Diskriminierung betroffene Personen haben geringeres Vertrauen in Politik und ein geringeres Sicherheitsgefühl in der Stadt. Damit sollte Diskriminierungsschutz nicht nur als Schutz von Individuen

verstanden werden, sondern auch die gesellschafts- und sicherheitspolitische Dimension mitgedacht werden.

Kaufbeuren

Was tun, wenn es an Geldern fehlt und es vor Ort keine Antidiskriminierungsstelle gibt? Auch in Kaufbeuren gab es keine Aussicht auf Gelder durch die Kommune oder Anerkennung des Problems Rassismus bzw. Diskriminierung. Im September 2022 begannen deshalb die Sprecher*innen Thigis, Maria und Tamur eine ehrenamtliche Sprechstunde gegen Diskriminierung anzubieten. Stand Mai 2024 gab es 10 Fälle, wobei die meisten Fälle über Privatkontakte außerhalb der Sprechstundenzeiten an die Sprecher*innen herangetragen wurden.

Eine weitere Herausforderung: Viele weitere Fälle waren bereits länger her und konnten aufgrund der Verjährung nicht mehr verfolgt werden. Deswegen ist auch die vermutete Dunkelziffer deutlich größer als bisher erhoben. Auch die Bewerbung der Sprechstunde stellte sich als schwieriger heraus als angenommen. Genutzt wurden die „Integreat-App“, Social Media und Flyer. Ein Learning: Es braucht Zeit, bis sich die Neuigkeit über persönliche Kontakte verbreitet und das Angebot besser genutzt wird.

All das benötigt mehr Ressourcen als Ehrenamtliche haben. Auch muss immer wieder betont werden, dass es sich bei diesen Beratungen um Verweisberatung und keine professionelle juristische Beratung handelt. Dafür sind wieder die gebildeten Netzwerke im Rahmen des Projektes hilfreich.

Stimmen der Sprecher*innen zu ihren Erfahrungen im Projekt:

„Für die Zukunft wünsche ich mir...

... dass sich meine Stadt mehr und mehr gegen alle Formen von Diskriminierung engagiert und dass ich und die andere Sprecherin als Experten öfter angefragt werden.“

... dass wir nicht mehr über Diskriminierung sprechen. Dass das überhaupt kein großes Problem mehr in unsere Gesellschaft darstellt und dass wir positive Themen angehen.“

... dass wir in einer Gesellschaft leben, in der die Menschenwürde das höchste Gut für die Menschen ist und dass wir in Integrität im Rahmen von Respekt und Liebe leben.“

...dass es, dass uns Menschheit in der Welt so gut wie möglich geht.“

... jeder in seinem Kreis und seinem Umfeld (auf Diskriminierung) aufmerksam macht und somit schaffen wir in der Zukunft vielleicht, eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu haben.“

Evaluation

Maßnahmen der Qualitätssicherung und Evaluation

Projektbeirat: Unabhängiges Beratungsgremium; halbjährlicher Austausch über die Fortschritte des Projekts mit Empfehlungen aus den jeweiligen Fachbereichen der Berater*innen.

Feedbackbögen und Feedbacktools: Direkte Rückmeldung der Teilnehmenden zu den Maßnahmen und Angeboten.

Projektinterne Evaluation: Anpassung der Projektmaßnahmen zum Ende jedes Quartals. Zusätzliche Rückmeldung im Rahmen der halbjährlichen Team- und Vorstandsklausur.

Austausch im Rahmen des Bundesprogramms und wissenschaftliche Begleitung (DeZIM): Kontinuierliche Vernetzung und Anreize zur regelmäßigen Evaluation und Ideenaustausch

Informelle Gespräche: Enger Kontakt mit Teilnehmenden und direkte Rückmeldung zu Maßnahmen und Angeboten.

Was wir gelernt haben

Online-Formate erleichtern die Teilhabe, brauchen aber mehr Arbeit für ein Gefühl der Verbundenheit. Für eine bayernweite Teilnahme eigneten sich Online-Angebote sehr, da sie finanziell und zeitlich einen geringeren Aufwand für die Teilnehmenden darstellten. Wichtig war die Beachtung besonderer Regeln im digitalen Raum: Mehr Pausen, nicht zu viele Wechsel von Tools/Medien und explizit ausgeschilderte Breakout-Pausenräume für Rückzugsmöglichkeit.

Gleichzeitig zeigte sich in den Online-Formaten eine höhere Unverbindlichkeit. Dieser konnte durch ein Zusammenspiel aus digitalen und persönlichen Begegnungsmöglichkeiten und Regelmäßigkeit entgegengewirkt werden. Auch das individuelle Ansprechen und Nachfragen bspw. per Chat und Anrufen erleichterte den Zugang zur Gruppe.

Situatives Engagement und Unverbindlichkeit erleichtern ehrenamtliches Engagement. Positiv bewertet wurden informelle Austauschräume wie regelmäßige Zoom-Termine ohne inhaltliche Vorgaben bzw. Anwesenheitspflicht und Chatgruppen. In Ergänzung zu Fachveranstaltung ermöglichten diese Formate einen persönlichen Beziehungsaufbau und das Beibehalten eines Wir-Gefühls. Dazu trugen auch Event-bezogene Kampagnen wie zum 21. März bei, die niedrigschwellige Beteiligung und Sichtbarkeit durch das Einsenden von Fotos/Videos und Statements ermöglichten.

Ehrenamt anzuerkennen bedeutet, die Expertise zu wertschätzen und gleichzeitig möglichst individuell zu betreuen, um Überlastung zu verhindern. Im Rahmen der AGABY Landesintegrationsfachtagung, der Landeskonferenz „Bayern gegen Rassismus und Diskriminierung“ und der Fortbildung „Train the Trainer“ wurden Sprecher*innen gezielt als Expert*innen in die Maßnahmen involviert: Sie vertraten ihr Engagement auf dem Podium, stellten gegenüber dem bayerischen Innenministerium ihre Forderungen nach einer Landes-Antidiskriminierungsstelle, präsentierten ihre Arbeit auf einem Markt der Möglichkeiten und leiteten Workshops zu

Antidiskriminierung, Netzwerken, interreligiösem Dialog und kommunaler Projektdurchführung. Als Trainer*innen schulten sie Beiräte und andere Ehrenamtliche zum Thema (Anti-)Diskriminierung. Dabei begleitete das Projektteam sie in individuellen Beratungsgesprächen, was die Beziehungsarbeit förderte, die bedarfsorientierte Anpassung von Maßnahmen und – so nahm es das Projektteam wahr – das Engagement.

Die konstante Beziehungsarbeit war also zentral für das Gelingen aller Maßnahmen und der respektvolle Umgang mit den Unplanbarkeiten des Ehrenamts. „Lieber auf diejenigen konzentrieren, die da sind, als auf die, die nicht da sind“, gab eine Sprecherin als Rückmeldung und betonte, wie wichtig ihr der Austausch in kleinen, familiären Gruppen sei.

Wirkung

Was hat das Projekt in den fünf Jahren bewirkt? Das Ziel des Projekts war, die (Neu-)Strukturierung der Antidiskriminierungsarbeit in Bayern anzustoßen. Das sollte durch die Förderung und Professionalisierung der Zivilgesellschaft vor Ort gelingen. Das Projekt wirkte also auf zwei Ebenen: unserer Zielgruppe und der Gesellschaft als Ganzes. Der konkrete Einfluss oder die Langzeitwirkung, vor allem auf Gesellschaft, ist nicht immer gut messbar. Was wie gut wirkt, zeigt sich oft in informellen Gesprächen und Situationen. Manchmal sind es auch nur neue Ideen oder Perspektiven auf eine diskriminierungskritischere Gesellschaft. Trotzdem konnten wir aus den Rückmeldungen un-

serer Zielgruppen und ihren eigenständigen Projekten feststellen, dass unser Projekt wirkt:

Veränderung in Haltungen und Einstellungen durch erworbenes Wissen: Die Zielgruppen setzten sich kritisch mit ihren eigenen Vorurteilen auseinander und zeigten eine höhere Sensibilität für diskriminierungskritische Sprache. Diese Wirkung zeigte sich im Auseinandersetzen mit Diskriminierung, ihren Formen und Auswirkungen. Bei den Sprecher*innen, die intensiv begleitet wurden, lag eine hohe Bereitschaft und ein hoher Grad an Reflexion vor. Die langfristige Sensibilisierung weiterer Zielgruppen kann schwer nachvollzogen werden. Es gab insgesamt 38 Maßnahmen (Online-Workshops, Vernetzungstreffen, Fachtagungen), die von unterschiedlichen, (nicht-)betroffenen Personen genutzt wurden und Möglichkeiten zur Reflexion boten.

Mit Formaten wie „Antidiskriminierungs-ABC“ und „Geschichten im Gepäck“, der Schulung „Sprecher*in gegen Diskriminierung“, aber auch der Landeskonferenz Bayern gegen Rassismus und Diskriminierung machte das Projekt einen breiten Querschnitt alltäglicher und struktureller Diskriminierung sichtbar. Die Maßnahmen wurden bayern- und z.T. bundesweit besucht.

Erwerb von Kompetenzen und Fähigkeiten: Aufbauend auf das Wissen, erlernten die Zielgruppen Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung. Besonders die Sprecher*innen setzten sich aktiv damit auseinander, als Ehrenamtliche und als politisches Gremium gegen Diskriminie-

rung zu kämpfen. Aber auch Schüler*innen und Multiplikator*innen lernten im Rahmen von Kooperationsprojekten Handlungsmöglichkeiten und setzten diese z.T. in konkreten Projekten um. Zur Professionalisierung der Zivilgesellschaft gehören auch Grundkenntnisse der Selbstorganisation: Wie starte ich eigene Projekte? Wie mache ich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit? Wie vernetze ich mich? Wie trage ich mein Wissen weiter?

Die Hauptzielgruppe besitzt zum Ende des Projekts umfangreiches Wissen über Diskriminierung. Sie können ihre Position und Wichtigkeit von Antidiskriminierung nach außen hin (bspw. im Beirat, auf der trägerinternen Fachtagung oder Politik) kommunizieren. Herausforderung bleibt, wie Wissen in konkrete politische Forderungen und vor allem Handlungsschritte umgesetzt wird.

Organisationsentwicklung: Durch das Schulungsangebot stieß das Projekt die (Weiter-)Entwicklung einiger Organisationen an, die Teil der Zielgruppen waren. Die Integrationsbeiräte gründeten Antidiskriminierungs-AGs, buchten Fortbildungen zum Thema Antidiskriminierung und unterstützten beim Aufbau von (ehrenamtlichen) Antidiskriminierungsstrukturen in ihren Kommunen. In Kooperationen brachte das Projekt einen diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Blick auf die Organisationen und Maßnahmen der Mehrheitsgesellschaft.

Durch Sprecher*innen gegen Diskriminierung konnte kommunal Bewusstsein geschaffen werden, wie wichtig AD-Beratung ist und wie unterversorgt gerade ländliche Regionen sind. Das führte bspw.

in Ingolstadt zur Einrichtung einer modellhaften AD-Beratungsstelle.

Im Rahmen vom 21. März und lokalen Aktionen wie ehrenamtliche Beratungsstunden sowie der bayernweiten Landeskonferenz wurde wiederholt die lückenhafte AD-Struktur bemängelt.

Die Sprecher*innen bieten niedrighschwellige Anlaufstellen in insgesamt 19 Kommunen an, von denen nur 5 eine kommunale AD-Stelle haben. Allerdings sind diese Strukturen keine professionelle Beratung und gehen zu Lasten der Ehrenamtlichen. Die politische Bereitschaft, flächendeckende Beratungsangebote einzurichten, ist weiterhin gering. Einziger Erfolg: Das Modellprojekt in Ingolstadt, bei dem Sprecherinnen vor Ort mit ihrer Expertise einbezogen wurden.

Vernetzung: Das Projekt schaffte es, verschiedene Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit und Communitys bei (Fach-)Veranstaltungen zusammenzubringen, z.B. der bayernweiten Landeskonferenz gegen Rassismus und für eine Antidiskriminierungsstelle. Im lokalen regte das Projekt die Sprecher*innen dazu an, sich selbstbewusst mit anderen Expert*innen und Organisationen vor Ort zu vernetzen. Aber auch AGABY konnte im Laufe des Projektes neue Bündnispartner*innen gewinnen.

Es wurde wiederholt der Austausch mit Politik gesucht: Auf Fachtagungen der AGABY und der Landeskonferenz, in der alltäglichen Beiratsarbeit durch die Sprecher*innen und im Austausch mit dem Innenministerium, das die Sprecher*innen zertifiziert hat. Auf kommunaler Ebene z.B. in Ingolstadt und Augsburg entstand

eine gute Zusammenarbeit, aber die Bemühungen um eine Landesantidiskriminierungsstelle sind aktuell nicht aussichtsreich.

Der Träger wird durch das Projekt zunehmend als Expertin wahrgenommen und bspw. für Workshops und Impulse angefragt. Durch die Maßnahmen entstanden Kooperationen mit Organisationen der sog. Mehrheitsgesellschaft. Die Zusammenarbeit mit MSO bleibt jedoch der Schwerpunkt.

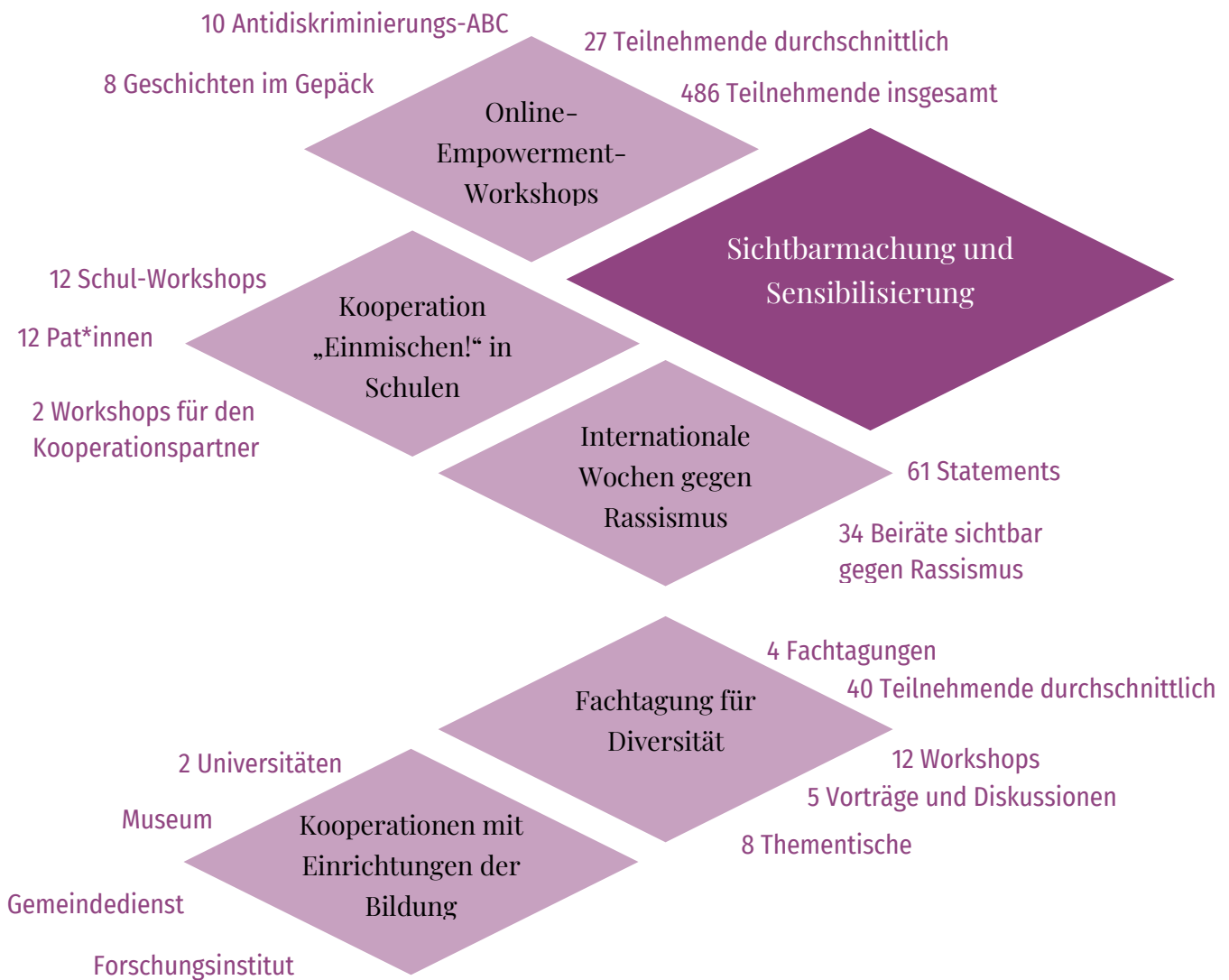
Kritik: wirkliche Augenhöhe in der Zusammenarbeit mit Organisationen der Mehrheitsgesellschaft ist durch ungleiche Ressourcenverteilung schwer erreichbar.

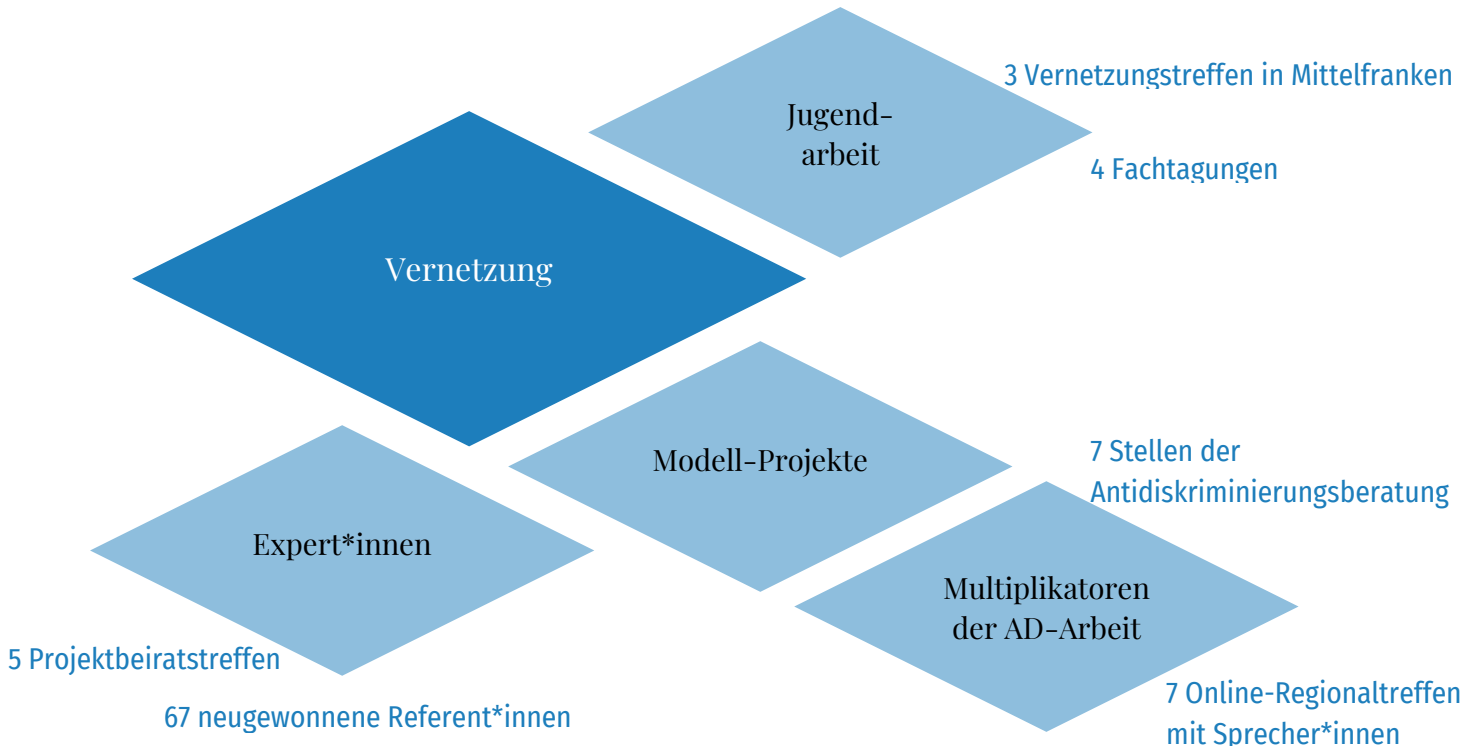
Vernetzung mit kommunalen Stellen gelingt deutlich besser als mit staatlichen Stellen. Der Träger ist inzwischen gut mit allen kommunalen AD-Stellen vernetzt, u.a. durch die Sprecher*innen, und mit Zivilgesellschaft im Themenfeld. Auch mit der Wissenschaft fand im Rahmen von Beratungsgesprächen (Universitäten, Forschungsstellen, Museen, ...) eine Vernetzung statt, die langfristiger ausbaufähig ist.

Über die 5 Projektjahre hat sich der Träger gut mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren im Themenfeld vernetzt. Diese wurden als Referent*innen in die Maßnahmen einbezogen und als Multiplikator*innen über Fachtagungen erreicht. Das Ziel: diese Zusammenarbeit ausbauen und langfristig beibehalten / vertiefen. Außerdem soll die Expertise des Projektteams in andere Gremien wirken und für Transfer sorgen.

Empowerment: Das erworbene Handlungswissen und die Vernetzung verbesserten die Wahrnehmung der Zielgruppen als Aktive und Expert*innen. Besonders der Kontakt mit Politiker*innen und das Vertreten des eigenen Standpunkts diesen gegenüber steigerte das Selbstbewusstsein spürbar und wurde mehrfach von den Sprecher*innen als positive Erfahrung rückgemeldet. Durch die gebotenen Plattformen wie Social Media und Fachtagungen, bekamen die Zielgruppen die Gelegenheit, ihr Engagement sichtbar zu machen und Wertschätzung dafür zu erfahren. Dem Projekt war es auch wichtig, Community-Räume zu öffnen und in diesen untereinander Bestärkung zu erfahren.

Das Projekt in Zahlen





Diskriminierung melden – aber wie(so)?



Ausblick

Wie geht es nun weiter? Zum Projektende können wir das noch nicht genau sagen. Wir hoffen, auf gesellschaftlicher Ebene Veränderungen angestoßen zu haben. Die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen (wie das Erstarren der Rechten, aber auch das Erwachen der Zivilgesellschaft) bereiten Sorgen und machen Hoffnung zugleich. Vor allem aber sind sie ein Aufruf, an unseren Wirkungszielen festzuhalten:

Abbau von Diskriminierung und struktureller Ungleichheit: Die bisherigen Kooperationen sollen bestehen bleiben und als starke Bündnisse wirken. Die gemeinsame Landeskonferenz und die gute Zusammenarbeit im Rahmen des Projektes haben gezeigt, dass es funktionieren kann.

Veränderung der Antidiskriminierungsstruktur in Bayern: Wie zu Beginn festgestellt, tut sich etwas, vor allem in der Zivilgesellschaft. Communitys organisieren sich und leisten trotz Dauerkrisen und Belastung unverzichtbare Arbeit. Jetzt sind die Kommunen und der Freistaat dran. Dass eine Zusammenarbeit gelingen kann, zeigt beispielhaft das Modellprojekt Antidiskriminierungsberatung in Ingolstadt oder die Studie in Kempten.

Dialog und Auseinandersetzung: Auch, wenn sich Zivilgesellschaft und Politik nicht immer einig sind, ist ein anhaltender Dialog miteinander wichtig. Die Stimmen der Aktiven müssen regelmäßig gehört und als Expert*innen anerkannt werden. Aber auch Zivilgesellschaft untereinander muss weiterhin im (kritischen) Dialog bleiben. Mehrheitlich weiße Organisationen

werden durch den Austausch sensibler und öffnen sich diskriminierungskritisch. Communitys schließen sich zusammen und bilden Banden. Menschen mit Diskriminierungserfahrung erhalten Unterstützung und Handlungsmöglichkeiten. Nur dann steuern wir auf eine gerechtere Gesellschaft zu.

Gesellschaftliche Teilhabe und Repräsentation: Diese Veränderung wächst aus der Bevölkerung und muss von der Politik genährt werden. Es braucht weiterhin Programme, die einen Peer-to-Peer-Ansatz fördern und Professionalisierung von Ehrenamt ermöglichen und dieses honorieren.

Danksagung

Wir bedanken uns bei den Mitgliedern der Migrations- und Integrationsbeiräte für ihr ehrenamtliches Engagement. Besonderer Dank gilt den Sprecher*innen gegen Diskriminierung, die Zeit und Kraft aufwenden, um Bayern zu einem diskriminierungskritischen, respektvollen und vielfältigen Ort zu machen.

Wir danken den Kooperationspartner*innen, die das Projekt mitgetragen haben und sich als Bündnispartner*innen gegen Diskriminierung in Bayern einsetzen.

Abschließend danken wir natürlich dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für die Projektförderung „Demokratie leben!“ und dem Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (StMI) für die Ko-Finanzierung des Projekts.

**AKTIVIERENDE
ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT
in Bayern**

AUSSPRECHEN

MITSPRECHEN

ANSPRECHEN

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration