

Weil du und ich dazugehören.

Für Vielfalt – Gegen Diskriminierung im DRK



”

*Diversity is not about
the others – it is about you.*

(Regine Bendl)

Vorwort



Das DRK steht für Menschlichkeit und **Offenheit** und ist stets darum bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und für benachteiligte Gruppen einzutreten. Die Unparteilichkeit gegenüber Religionen, Nationalitäten, Ethnien oder politischen Überzeugungen ist seit jeher in den Grundsätzen des Roten Kreuzes verankert und stellt damit das Grundprinzip der weltweiten Rotkreuzarbeit dar. Eine vielfaltssensible und diskriminierungskritische Haltung aller Mitwirkenden, sowohl im Hauptamt als auch in der ehrenamtlichen Arbeit, ist dafür die Grundvoraussetzung.

In der Migrationsarbeit spielt die Antidiskriminierungsarbeit schon lange eine wichtige Rolle. Mit ihrem Beitritt zur „Koalition gegen Diskriminierung“ im Jahr 2019 stellt nun auch die Landesregierung NRW klar, dass Diskriminierung in unserer

Gesellschaft kein Randphänomen ist und welche politische Bedeutung Antidiskriminierungsarbeit in allen gesellschaftlichen Bereichen hat.

Der Kampf gegen Diskriminierung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – und auch wir in unserem Verband sind in der Verantwortung, die Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen zu etablieren und zu verankern.

Mit dieser Broschüre wollen wir Ihnen einen Einstieg in das Thema bieten und Handlungsmöglichkeiten für den Umgang mit Diskriminierung aufzeigen. Uns ist bewusst, dass wir im Rahmen dieser Broschüre nicht alle Themen umfassend umschreiben können und freuen uns, wenn Sie bei Interesse an weiteren Themen oder Materialien mit uns in Kontakt treten.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fritz Baur'.

Dr. Fritz Baur

Präsident des
DRK-Landesverbandes
Westfalen-Lippe e.V.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hasan Sürgit'.

Dr. Hasan Sürgit

Vorsitzender des Vorstands
des DRK-Landesverbandes
Westfalen-Lippe e.V.

Diskriminierung in unserer Gesellschaft

Diskriminierung gehört in Deutschland leider zum Alltag und kann uns überall begegnen – ob am Arbeitsplatz, in der Schule, im Bus oder Zug, auf dem Wohnungsmarkt oder in der Diskothek, immer wieder werden Menschen z. B. aufgrund ihrer Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Hautfarbe ausgeschlossen, benachteiligt oder beleidigt.

Dabei kann Diskriminierung verschiedene Erscheinungsformen annehmen. Sie kann uns offen und direkt, zum Beispiel in Form von Beleidigungen, begegnen oder versteckt sein in scheinbar neutralen Regelungen, die jedoch bestimmte Gruppen benachteiligen. Diskriminierung kann sowohl bewusst als auch unbewusst erfolgen und ist oft nur schwer auf den ersten Blick als solche erkennbar.

Bedauerlicherweise sind Diskriminierungserfahrungen in unserer Gesellschaft weit verbreitet. Aktuelle Studien bestätigen, dass rund ein Drittel der Bevölkerung in Deutschland Benachteiligungen erlebt (vgl. BEIGANG et al./Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017). Bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte liegt der Anteil sogar noch höher – mehr als die Hälfte sind mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen in allen Lebensbereichen konfrontiert. Besonders betroffen sind Personen mit vermeintlich „sichtbarem“ Migrationshintergrund.

”
Sicherheit
und Schutz?





Welche Auswirkungen hat Diskriminierung in unserer Gesellschaft?

Diskriminierung wird oft nur als Randthema behandelt. Betroffene Personen oder Gruppen werden häufig nicht ernst genommen und ihre Erfahrungen mit Diskriminierung bagatelisiert. Dabei ist Diskriminierung keinesfalls eine Lappalie und kann gravierende Folgen für die Betroffenen und die Gesellschaft mit sich bringen.

Diskriminierungserfahrungen haben bei den Betroffenen einen großen Einfluss auf die soziale Identität und ihr Verhältnis zu ihrem sozialen Umfeld. Regelmäßige Diskriminierungserfahrungen führen häufig zu Vermeidungshandeln, zu einem **verringerten Sicherheits- und Schutzgefühl** sowie zu mangelndem Vertrauen in staatliche Institutionen wie zum Beispiel Polizei oder Rechtssystem und in die Regierung. Ebenso hat Diskriminierung signifikante Auswirkungen auf die Gesund-

heit der betroffenen Personen. Menschen, die häufig oder regelmäßig Diskriminierung erfahren, leiden deutlich häufiger unter sowohl psychischen als auch körperlichen Erkrankungen. Regelmäßige Diskriminierungserfahrungen und dauerhafte, oft subtile Rassismuserfahrungen verursachen Dauerstress, führen nicht selten zu einem gestörten Identitäts- und Selbstwertgefühl und können Traumatisierungen auslösen (vgl. DIECKMANN et al., 2017).

Die Ergebnisse der SOEP-Innovations-Stichprobe 2016 zeigen deutlich, dass die Lebenszufriedenheit von Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen, deutlich geringer ist, als bei Personen ohne solche Erfahrungen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen, 2018)

Diskriminierungserfahrungen torpedieren mitunter die schon geleisteten Integrationsbemühungen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Besonders Jugendliche, die bereits gut in ihrem Umfeld integriert sind und trotzdem Benachteiligung aufgrund ihrer Herkunft erleben, fühlen sich eher nicht der Gesellschaft zugehörig. Die Folge davon ist häufig der Rückzug zur sogenannten „Eigengruppe“ und eine steigende Bereitschaft zu gewalttätigem Verhalten und Kriminalität.

Die daraus resultierenden Folgen haben Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaft. Vor allem die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssektor verhindert die Teilhabe von betroffenen Menschen in unserer Gesellschaft. Als Folge muss die Gesellschaft diese Nichtintegration durch Maßnahmen und Programme wieder ausgleichen. Diskriminierung ist somit keinesfalls ein Randphänomen, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem.

Ist Ihnen das schon mal aufgefallen?

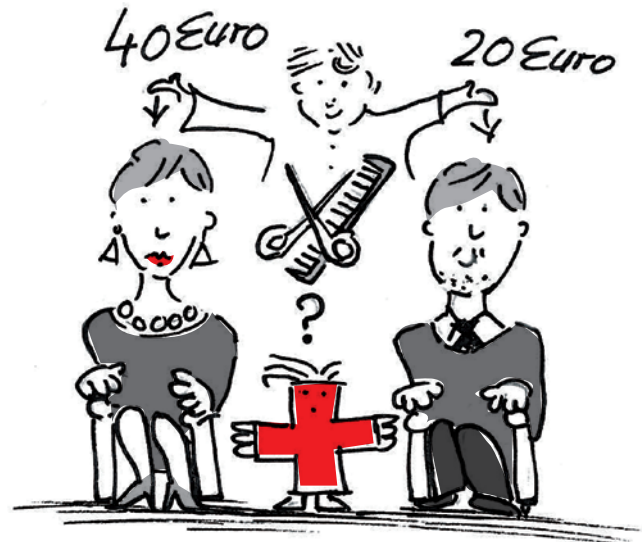
Ob im Frisiersalon, bei der Reinigung oder im Drogeriemarkt – Frauen müssen häufig mehr bezahlen, obwohl die Produkte oder die Dienstleistungen identisch sind.

Diese Preisdifferenzierungen nach dem Geschlecht werden auch als Gender Pricing oder Woman Tax bezeichnet. Es handelt sich um rechtlich relevante Ungleichbehandlungen, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt werden.

Vergleichen Sie doch einmal die Preise in Ihrer Drogerie oder fragen Sie in Ihrem Frisiersalon nach, wie die unterschiedlichen Preise begründet werden.

”

*Gleicher Schnitt,
höherer Preis,
Woman Tax,
Gender pricing*



Diskriminierung beginnt im Kopf

Diskriminierung bedeutet die bewusste oder unbewusste Ungleichbehandlung, Herabwürdigung oder Abwertung von Personen(-gruppen) aufgrund von **Alter, sozialem Status, Behinderung, Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung/Identität, Religionszugehörigkeit oder Sprache**.

Im Unterschied zum Mobbing, wo die Betroffenen meist durch Gelegenheit oder Zufall zum Opfer werden, gibt es bei Diskriminierung in der Regel ein bestimmtes Motiv, welches auf Vorurteilen gegenüber einer Gruppe beruht.

Diskriminierung kann aus unterschiedlichen Motivationen heraus erfolgen, bewusst (z. B. als Beleidigung oder gewalttätiger Übergriff) oder unbewusst (z. B. als Witz „ohne böse Absicht“). Ebenso kann diese direkt (face to face) oder indirekt stattfinden, wenn eigentlich neutrale Regelungen für alle Menschen bestimmte Gruppen benachteiligen (z. B. Formulierungen in Stellenausschreibungen, die bestimmte Gruppen ausschließen).

Bei Diskriminierung werden drei Ebenen unterschieden:

- **individuelle Ebene:** die Art und Weise, wie wir uns anderen Menschen im Alltag gegenüber verhalten. Persönliche Einstellungen, Gefühle und Vorurteile können im persönlichen Kontakt zu diskriminierenden Äußerungen und Handlungen führen.
- **institutionelle/strukturelle Ebene:** Regeln, Gewohnheiten und Abläufe einer Institution oder Gesellschaft, die zur regelmäßigen Benachteiligung bestimmter Minderheiten führen. Aufgrund gesellschaftlich gültiger Konventionen, Gebräuche und Traditionen wird die Privilegierung bzw. Schlechterstellung einzelner Gruppen als „normal“ verstanden und selten hinterfragt.
- **symbolische Ebene:** Diskriminierung wird häufig auch durch Sprache, Bilder oder Lieder transportiert. In diesen werden zum Beispiel Rollenverständnisse, Zuschreibungen von Ungleichwertigkeit und Abwertung manifestiert.



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

In Deutschland gibt es kein allumfassendes Antidiskriminierungsgesetz. Stattdessen gibt es einzelne Diskriminierungsverbote in mehreren Gesetzen, Rechtsverordnungen und Verwaltungsrichtlinien.

Im Jahr 2006 trat das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** in Kraft.

Das AGG verfolgt das Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1).

Die Einführung des AGG kann man durchaus als Meilenstein der deutschen Antidiskriminierungspolitik bezeichnen. Jedoch besteht auch weiterhin noch Verbesserungsbedarf am bestehenden Gesetz, welches noch nicht alle Dimensionen von Diskriminierung umfasst.



Warum ist die Antidiskriminierungsarbeit wichtig für das DRK?

Die Antidiskriminierungsarbeit ist bereits in unseren Grundsätzen angelegt und bildet dadurch die Grundlage unserer Arbeit. Die Unparteilichkeit gegenüber Religionen, Weltanschauungen, Nationalitäten, Ethnien oder politischen Überzeugungen ist ein Grundprinzip des DRK. Wertschätzung und Achtung von Vielfalt sind seit vielen Jahren handlungsleitend in allen Arbeitsfeldern und Gliederungen. Doch wird der Mangel an Vielfalt oft nicht als Defizit wahrgenommen und somit nicht entsprechend darauf reagiert.

Antidiskriminierungsarbeit bedeutet, dass Menschen, unabhängig von beispielsweise ihrer Hautfarbe, religiösen oder sexuellen Orientierung oder Behinderung im DRK gleichberechtigt mitwirken und einen vollwertigen Zugang zu unseren Angeboten und Leistungen erhalten. In unseren Arbeitsfeldern treten wir als DRK für benachteiligte Gruppen und Personen ein und unterstützen diese mit unseren Angeboten. Grundvoraussetzung dafür ist eine vielfaltssensible und diskriminierungskritische Haltung aller Mitwirkenden.

Auch bei uns gibt es sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt weiterhin institutionelle Barrieren, die eine diversitätsorientierte Teilhabe aller Menschen verhindern. Wenn wir uns in unserem DRK-Umfeld umschaun, können wir sehen, dass wir die gesellschaftliche Vielfalt nicht in all ihren Facetten abbilden. Das DRK kann nach außen hin wie eine geschlossene Gemeinschaft wirken, was den Zugang vieler Gruppen erschwert. Manche Gliederungen wirken in sich geschlossen und sind hierarchisch aufgebaut, die Abläufe sind „standardisiert“, was es für potenzielle Interessierte erschweren kann, in diese Gruppen hineinzukommen und sich dauerhaft zu beteiligen und sich wohlfühlen.

Das Ansehen des DRK ist nach außen hin bestimmt von seinen humanitären Aufgaben unter der Prämisse der Rotkreuzgrundsätze. Deshalb dürfen Benachteiligung und Diskriminierung nicht geduldet werden. Die Grundsätze der Rotkreuzarbeit zu diskutieren und zu leben, ist unser Anliegen.

Antidiskriminierungsarbeit im DRK bedeutet auch, als Verband eine klare Position gegen Diskriminierung zu beziehen und die Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen zu verankern.

”

*Wertschätzung
und Achtung
von Vielfalt*



Schweigen ist nicht neutral

Es kommt immer wieder vor, dass Personen mit Diskriminierung konfrontiert werden. Sie können selbst von Diskriminierung betroffen sein oder Zeug*innen von Diskriminierung werden und somit indirekt beteiligt sein. Jeder und jede Einzelne kann selbst auch unbewusst und unbeabsichtigt diskriminierend handeln. Durch unser Verhalten, aber auch durch das Wegsehen bei Diskriminierung in unserem Umfeld, können wir dafür verantwortlich sein, dass Menschen benachteiligt, ausgeschlossen und herabgewürdigt werden. Was kann jeder und jede Einzelne von uns im DRK tun, um unsere Organisation für Diskriminierung zu sensibilisieren?

- **Informieren Sie sich über Diskriminierung.** Nur wer Diskriminierung erkennt, kann auch dagegen vorgehen. Auf Seite 16 finden Sie hilfreiche Links und Materialien.
- **Reflektieren Sie Ihre persönlichen Haltungen und Vorurteile.** Alle Menschen haben Vorurteile. Es ist wichtig, sich dieser bewusst zu sein. Dazu gehört auch, die eigenen, oft unbewussten Privilegien zu hinterfragen. Welche Privilegien haben Sie? Sind Sie sich dieser bewusst? Und wären Sie bereit, Ihre Privilegien zu teilen?
- **Hinterfragen Sie Ihre eigenen Abwehrmechanismen.** Aussagen wie „Seien Sie doch nicht so sensibel!“ oder „Es war doch nur einen Witz!“ zeigen, wie diskriminierende Aussagen bagatellisiert werden und die Auseinandersetzung mit Diskriminierung den betroffenen Personen zugeschoben wird.

- **Es ist wichtig, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen und gegen Diskriminierung vorzugehen.** Diese Verantwortung darf nicht nur den von Diskriminierung betroffenen Personen überlassen werden und ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.
- **Hinterfragen Sie die Strukturen und Abläufe in Ihrer Organisation.** Welche Strukturen und Abläufe verhindern vielleicht die ehren- oder hauptamtliche Mitarbeit im DRK? Weil „wir es immer schon so gemacht haben“ ist kein Grund, es die nächsten 20 Jahre weiterhin so zu machen.



*Denken Sie darüber nach:
Wenn Sie sich nicht klar gegen
Diskriminierung positionieren,
beziehen Sie auch Position.*



Konkrete Handlungsmöglichkeiten in diskriminierenden Situationen

- **Nehmen Sie betroffene Personen mit ihrer Diskriminierungserfahrung ernst.** Bagatellisieren Sie die Situation nicht. Wenn Sie selbst nicht von Diskriminierung betroffen sind, ist es fast unmöglich, sich in jemanden hineinzusetzen, der bzw. die häufig Diskriminierung erlebt hat.
- Sind Sie Zeuge oder Zeugin von Diskriminierung? **Sprechen Sie die beteiligten Personen an und suchen Sie das Gespräch mit der Person, die diskriminierend handelt.** Hinterfragen Sie die Beweggründe.
- **Bewegen Sie sich weg von der persönlichen Ebene hin zu der Sachebene,** indem Sie zum Beispiel auf das Mandat oder die DRK-Grundsätze verweisen.
- **Suchen Sie eine interne Beschwerdestelle auf oder informieren Sie Ihren Vorgesetzten.** Bleiben Sie nicht allein mit Ihren Erfahrungen und suchen Sie Unterstützung.
- Fehlt Ihnen die Unterstützung oder sind Sie unsicher, welche möglichen Schritte Sie noch unternehmen können? **Wenden Sie sich an eine qualifizierte Beratungsstelle.** Die Kontaktdaten der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit in NRW finden Sie unter <https://integrationsagenturen-nrw.de>.

Wie sind wir aufgestellt?

Die folgenden Fragen regen Sie möglicherweise dazu an, den Umgang mit Diskriminierung in Ihrem DRK-Kontext zu reflektieren.

- Nehme ich in meinem Alltag rassistische und/oder diskriminierende Aussagen oder Sprache wahr?
- Wie gehe ich mit rassistischen und/oder diskriminierenden Aussagen im Arbeitskontext um?
- Wie sicher fühle ich mich im Umgang mit dem Thema Diskriminierung?
- Wie ist Antidiskriminierung strukturell in der Organisation verankert?
- Ist Antidiskriminierungsarbeit in unserem Leitbild verankert?
- Ist Antidiskriminierung ein Thema von Compliance? Gibt es jemanden, der/die für Diskriminierungsfragen verantwortlich ist?
- Verfügt meine Organisation über Beschwerdemöglichkeiten und Konfliktlösungsmechanismen bezüglich Vielfalt, Gleichstellung und Diskriminierung?
- Wie ist die gesellschaftliche Diversität in der Organisation abgebildet?
- Wird bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden (Haupt- und Ehrenamtliche) auf eine vielfaltsbewusste Ansprache geachtet?

Hören Sie nicht bei diesen Fragen auf – bringen Sie das Thema auf den Tisch!

Nur wenn wir offen über Diskriminierung sprechen, können wir mögliche Probleme sichtbar machen und miteinander Maßnahmen gegen Diskriminierung entwickeln.



»
Bei
Diskriminierung
genau
hinschauen

Glossar

Dimension

Der Begriff Dimension bezieht sich auf eine erkennbare Eigenschaft, die eine Person von anderen unterscheidet. Im AGG sind folgende Diskriminierungsdimensionen festgelegt: „Rasse“ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

Farbenblindheit

Wenn Unterschiede so behandelt werden, als existierten sie gar nicht. „Farbenblindheit“ übersieht, dass „Weißsein“ in der Gesellschaft eine unsichtbare, unbewusste Norm ist. Es ist wichtig, dass Unterschiede bewusst gemacht anstatt totgeschwiegen werden.

Mehrfachdiskriminierung/Intersektionalität

Menschen sind oft mehreren Diskriminierungen ausgesetzt. Wenn eine Person durch mehrere Diskriminierungskategorien unabhängig voneinander benachteiligt wird (Beispiel: Ein Mensch wird zum einen aufgrund seiner Herkunft diskriminiert, zum anderen aufgrund seiner Behinderung), wird dies als Mehrfachdiskriminierung bezeichnet. Intersektionalität bedeutet, dass eine Person durch verschiedene Diskriminierungskategorien gleichzeitig benachteiligt wird (Beispiel: Eine muslimische Frau wird nicht als Frau oder Muslima diskriminiert, sondern auch als muslimische Frau).

Mikroaggressionen

Als Mikroaggressionen werden subtile, unauffällige und verdeckte Äußerungen in der alltäglichen Kommunikation bezeichnet, die einer anderen Person abwertende oder ausgrenzende Botschaften senden, welche sich auf ihre Gruppenzugehörig

keit beziehen (z. B.: „Woher kommst du?“, „Du sprichst aber gut Deutsch!“). Solche Äußerungen zwingen die betroffenen Personen dazu, ihre Existenz und Zugehörigkeit immer wieder erklären zu müssen. Diese Konfrontation mit Mikroaggressionen hinterlässt bei Betroffenen oft tiefe Spuren („Es fühlt sich an wie Tausend kleine Nadelstiche“).

Mobbing

Engl. to mob – anpöbeln, angreifen, über jmd. herfallen.

Mobbing bedeutet, dass eine Person über einen längeren Zeitraum gezielt angefeindet, schikaniert, angegriffen und gedemütigt oder indirekt durch Intrigen und Gerüchte ausgegrenzt wird. Nicht jede Auseinandersetzung oder Ungerechtigkeit ist Mobbing. Meist erfolgen die Anfeindungen und Schikanen systematisch und über einen längeren Zeitraum. Mobbing entwickelt sich oft in einem Umfeld (z. B. Arbeitsplatz), in dem leicht Konflikte durch Über- oder Unterforderung entstehen können. Ursache von Mobbing kann z. B. Machtmissbrauch von Positionen am Arbeitsplatz sein.

Privileg/Privilegien

Ein Privileg ist ein Vorrecht, das einzelnen Personen oder einer Personengruppe zugestanden wird. Privilegiert zu sein heißt u. a., Wahlmöglichkeiten und bessere Chancen zu haben. Privilegien ermöglichen Zugang zu Ressourcen und setzen die Norm – das/der/die Andere ist die Abweichung. Privilegien geben die Sicherheit, repräsentiert zu sein; sie schützen vor Diskriminierung und werden häufig nicht wahrgenommen von denen, die sie haben, weil diese Privilegien für sie selbstverständlich sind.

Rasse

Die Einteilung der Menschen in ‚Rassen‘ hat nach heutiger Erkenntnis keine wissenschaftlich begründete Grundlage. ‚Rasse‘ ist ein rein gesellschaftliches – und kein biologisches Konstrukt und existiert nur als (unbewusste) Denkstruktur in unseren Köpfen.

„Der Begriff der ‚Rasse‘ wird im AGG mit Verweis auf die EU-Richtlinien verwendet. Die Verwendung der Worte ‚aus Gründen‘ soll deutlich machen, dass nicht das Gesetz ein Vorhandensein unterschiedlicher ‚Rassen‘ voraussetzt, sondern diejenigen, die sich rassistisch verhalten. Der Begriff ‚ethnische Herkunft‘ ist weiter gefasst und bedarf wohl einer Auslegung durch die Gerichte.“ (HIERONYMUS, 2008: 28)

Stereotype/Vorurteile

Stereotype sind stark vereinfachte, zusammenfassende und häufiger negative Beschreibungen von anderen Menschen bzw. Menschengruppen.

Vorurteile sind sehr negative Einstellungen gegenüber anderen Menschen oder Menschengruppen. Sie beruhen auf einem Minimum an Wissen über die Anderen, sind oft mit starken Gefühlen verbunden und auch durch gegenteilige Informationen nur schwer abzubauen.

”

„Rasse‘ ist ein rein gesellschaftliches – und kein biologisches Konstrukt und existiert nur als (unbewusste) Denkstruktur in unseren Köpfen.



Weiterführende Links und Materialien

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): **Gleiche Rechte, gleiche Chancen. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): **Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovations-Stichprobe 2016.**

www.antidiskriminierungsstelle.de

[Hier finden Sie auch zahlreiche andere Publikationen, Berichte und Handlungsempfehlungen zum Thema Diskriminierung.]

ARIC-NRW e.V. (2019): **Erkennen Lernen: Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eigenen Vorurteile in der pädagogischen Arbeit mit Geflüchteten.** KOMM-AN-Projekt: Das (Nicht-)Erkennen von Traumata – Stereotype und Vorurteile gegenüber Geflüchteten als Erklärung für „verweigerndes Lernverhalten“.

www.aric-nrw.de

BEIGANG, STEFFEN; FETZ, KAROLINA; KALKUM, DORINA; OTTO, MAGDALENA / Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): **Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung.** Baden-Baden: Nomos.

Bertelsmann Stiftung (2018): **Faktensammlung Diskriminierung. Kontext Einwanderungsgesellschaft.**

www.bertelsmann-stiftung.de

Deutsches Institut für Menschenrechte.

www.institut-fuer-menschenrechte.de

[Es ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es setzt sich dafür ein, dass Deutschland die Menschenrechte im In- und Ausland einhält und fördert.]

DIECKMANN, JANINE; GESCHKE, DANIEL; BRAUNE, INA (2017): **Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft.** Wissenschaft Demokratie, Schriftenreihe des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft 02/2017, hrsg.: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) – Thüringer Dokumentations- und Forschungsstelle gegen Menschenfeindlichkeit.

FECHLER, BERND (2012): **Diversity-Konflikte besprechbar machen.** Die Diskriminierungs-Matrix als Orientierungshilfe in moralisch vermintem Gelände, in: Perspektive Mediation Heft 66, 02/2012. Verlag Österreich.

www.inmedio.de/de/autoren/bernd-fechler

HIERONYMUS, ANDREAS / Hrsg.: migration.works – Zentrum für Partizipation (2008): **Diskriminierung erkennen und handeln! Ein Handbuch für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).** Hamburg.

IQ FSA IKA – IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2019): **Veranstaltungen planen und durchführen. Diversity-sensibel – Nachhaltig – Inklusiv.** www.netzwerk-iq.de

[Auf der Homepage des IQ-Netzwerks gibt es auch weitere Publikationen.]

KAZIM, HASNAIN (2018): **Post von Karlheinz. Wütende Mails von richtigen Deutschen – und was ich ihnen antworte.** München und Hamburg: Penguin / Spiegel Online.

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus NRW.

www.mobile-beratung-nrw.de

[Sie berät nicht nur bei extrem rechten Vorfällen, sondern qualifiziert und begleitet auch anlassunabhängig Menschen und Gruppen zu Themen wie Rechtsextremismus, Rassismus und Demokratiebildung.]

OGETTE, TUPOKA (2018): **Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen.** Münster: Unrast.

RAA – Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V. (2017): **Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien. Ein Handlungsansatz der RAA Berlin.**

www.raa-berlin.de



Was bieten wir als DRK an?

Betroffene von Diskriminierung wenden sich bitte direkt an die Servicestellen für Antidiskriminierung.

Weitere Informationen und Ansprechpartner*innen in Ihrer Nähe finden Sie unter <https://integrationsagenturen-nrw.de>.

Bei Bedarf an Workshops, Trainings oder Fortbildungen zu Diskriminierung und zur Antidiskriminierungsarbeit, zur Begleitung bei der Entwicklung und Umsetzung von Antidiskriminierungskonzepten oder für die Vermittlung an weitere Akteure in der Antidiskriminierungsarbeit wenden Sie sich bitte an den

DRK Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Fachbereich Migration
Sperlichstraße 25
48151 Münster
www.drk-westfalen.de
migration@drk-westfalen.de
0251 9739156

»
*Stärke und
Verantwortung*



Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz
Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Sperlichstraße 25
48151 Münster

Verantwortlich für den Inhalt

Dr. Hasan Sürgit (Vorsitzender des Vorstands)

Konzeption und Autorinnenschaft

Anne Artmeyer, Margreet Toxopéus, Elena Unruh -
Fachbereich Migration

Lektorat

Franz-Helmut Richter – contexte, Münster

Grafik, Layout und Satz

Manfred Teschlade

Illustrationen

© Copyright by Manfred Teschlade 2020

Druck

X-Print Druckerei GmbH, Ankum

Erscheinungsdatum

Juni 2020

© Deutsches Rotes Kreuz - Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

**DRK-Landesverband
Westfalen-Lippe e.V.**

Sperlichstraße 25

48151 Münster

Tel. 0251 9739-0

Fax 0251 9739-106

info@drk-westfalen.de

www.drk-westfalen.de



Gefördert durch:

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

