

BfDA

JAHRESBERICHT 2021



IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart

fon 0711 2 37 26 82

mail info@antidiskriminierung-stuttgart.de

web www.antidiskriminierung-stuttgart.de

TRÄGER

Stadtjugendring Stuttgart e.V.:

Burgenlandstr. 15, 70469 Stuttgart

fon 0711 2 37 26 0

fax 0711 2 37 26 90

mail info@sjr-stuttgart.de

web www.sjr-stuttgart.de



V.i.S.d.P. Alexander Schell

ILLUSTRATIONEN el boum, Saliha Soylu (Leichte Sprache)

LAYOUT Anna Feldbein

TEXTBEITRÄGE Team des BfDA

WEITERE INFOS

www.antidiskriminierung-stuttgart.de

www.lag-adb-bw.de

www.antidiskriminierung.org

www.antidiskriminierungsstelle.de

INHALT

Intro & Rückschau.....	S. 4
Wer wir sind.....	S. 8
Berichte aus den einzelnen Arbeitsbereichen.	
Beratung.....	S. 9
Qualifizierung.....	S. 12
Netzwerkarbeit.....	S. 15
Öffentlichkeitsarbeit.....	S. 17
Empowerment.....	S. 20
Finanzierung.....	S. 22
Ausblick.....	S. 22

INTRO & RÜCKSCHAU

Es gibt kein nach der Krise.

Es ist schwer, ein Gefühl für ein Jahr zu bekommen, das wir uns so anders gewünscht haben. Ein Jahr, das wir so anders gebraucht hätten. Die Forderung nach einer möglichst schnellen „Rückkehr zur Normalität“ in der Corona-Krise haben wir von Anfang an kritisch gesehen. Wem nützt diese Normalität? Wen schließt sie aus, wem schadet sie und wer profitiert von ihr? Menschen mit chronischen Erkrankungen, die beispielsweise das Immunsystem schwächen, befinden sich seit zwei Jahren im Ausnahmezustand und für sie ist kein Ende in Sicht. Gleichzeitig haben wir alle gehofft, dass mit den Impfstoffen die Belastung und die Gefahr, die von Corona ausgeht, abnehmen werden. 2021 hat uns eines Besseren belehrt.

Jahresberichten ist es eigen, in die Vergangenheit zu blicken. Unser Verständnis von diskriminierungskritischer Arbeit beinhaltet jedoch immer auch eine Verortung im Hier und Jetzt – seinen sozialen und politischen Zusammenhängen und unserer Rolle darin. Das Jahr 2022 ist bereits vier Monate alt und insbesondere die letzten Wochen haben uns in einen zusätzlichen Schrecken versetzt: am 24.02.2022 hat Wladimir Putin den Überfall auf die Ukraine befohlen. Seitdem herrscht Krieg in der Ukraine. Weitere Millionen von Menschen verlieren geliebte Menschen, ihr Zuhause, ihre Existenz und müssen fliehen.

Auch auf der Flucht werden Menschen unterschiedlich behandelt: BIPOC*, die aus der Ukraine fliehen, erfahren an verschiedenen Stationen ihrer Flucht Rassismus: Schwarze Menschen werden auf den Bahnsteigen zurückgedrängt, Menschen die

* BIPOC steht für Black/Indigenous/Person of color. BIPOC ist eine Selbstbezeichnung und wird als politischer Begriff benutzt, um den gemeinsamen Erfahrungshintergrund, von der weißen Dominanzgesellschaft marginalisiert zu werden, zu beschreiben. (vgl. Fajembola, Nimindé-Dundadengar 2021: Gib mir mal die Hautfarbe)

keinen ukrainischen Pass haben, werden an der Grenze zurückgehalten. Die unerträgliche Wirkmächtigkeit von Rassismus verstärkt die Not von Menschen in Krisensituationen – eine Auswirkung, die wir bereits in der Corona-Krise beobachten konnten. Die fehlende Solidarität und Empathie der europäischen Staaten, die durch ihre Abschottungspolitik seit Jahren Geflüchtete aus etwa Afghanistan, Syrien oder dem Sudan systematisch abweisen, in Lagern an den EU Außengrenzen festhalten oder ihren Tod im Mittelmeer billigend in Kauf nehmen, ist besonders für BIPOC angesichts der Ungleichbehandlung teilweise schwer auszuhalten. Gleichzeitig hat die Community unmittelbar Spendenaktionen gestartet und Hilfen vor Ort organisiert und wir erleben wie handlungsfähig, solidarisch und stark sie ist.

Parallel zu den Schreckensmeldungen des Krieges wurde vom Weltklimarat ein weiterer Teil seines Sachstandberichts veröffentlicht. Erneut wurden die Mitgliedsstaaten zu sofortigem Handeln aufgerufen und die eindringlichen Warnungen scheinen erneut zu verpuffen. Die Pandemie, der Krieg, Waldbrände, Überschwemmungen, Armut und Rassismus: das Kollabieren der von Menschen geschaffenen Systeme und deren Auswirkungen auf die Umwelt drängen sich immer weiter in ihrer Wechselwirkung in unsere Aufmerksamkeit. Die Luft wird im wahrsten Sinn des Wortes dünner.

Während alles immer enger und dringlicher zu werden scheint, rufen wir uns Bayo Akomolafés Worte in Erinnerung: „The times are urgent, let us slow down.“ („Die Zeiten sind dringlich, lasst uns langsamer werden.“) Mit diesen Worten meint Akomolafé keine Strand-Urlaube und Wellness-Tage. Er lädt uns dazu ein, still zu werden, zu atmen, nach innen zu schauen und uns selbst in unseren Verstrickungen in diesem Moment wahrzunehmen – als Individuen, aber vor allem als Gesellschaft.

Die Einladung, inne zu halten, bewegt sich auch in unseren Zellen, wenn wir auf unsere Arbeit im BfDA Stuttgart im vergange-

nen Jahr zurückblicken. Wie auch im Jahr 2020 ist die Zahl der Beratungsanfragen weiter gestiegen. Zum einen die Anfragen der Menschen, die von struktureller Diskriminierung durch die Folgen der Pandemie mit zusätzlicher Härte konfrontiert waren. Zum anderen mussten wir weiterhin unzählige Anfragen von Menschen bearbeiten, die sich durch die Corona Maßnahmen unterdrückt fühlen. Vor allem für BIPOC Berater_innen brachte diese Situation zusätzliche Bedrohung und Belastung mit in die Arbeit.

Eine Studie der Universität Osnabrück hat gezeigt, dass Menschen, die an Demos gegen die Corona-Maßnahmen teilnehmen sehr homogen in ihren Ansichten sind. Auffällig ist, dass es eine verschobene Selbstwahrnehmung gibt und sich die Menschen selbst als Verteidigende demokratischer Grund- und Freiheitsrechte sehen, während sie gleichzeitig rassistischen Aussagen wie „es gibt zu viele Ausländer in Deutschland“ zustimmen. Die Folgen dieser Selbstwahrnehmung haben sich eindrücklich in den Beratungsanfragen, die uns aus dem Spektrum der „Corona-kritischen“ Menschen erreicht haben, wiedergespiegelt.

Der Umgang mit diesen Anfragen war herausfordernd und es wurde dadurch deutlich, dass wir Teil von Strukturen sind, die nicht rassismuskritisch positioniert sind. Um die Arbeitsbedingungen von Antidiskriminierungs-Berater_innen sichtbar zu machen und Grenzen aufzuzeigen, hat sich eine Baden-Württemberg weite Gruppe von Berater_innen gefunden, die Rahmenbedingungen und Sicherheitskonzepte für unsere Arbeit zusammenträgt. Hierbei handelt es sich um mittel- bis langfristige Ziele. Die Planung nachhaltiger Antidiskriminierungsarbeit (AD-Arbeit) wird durch projektgebundene Förderung, befristete Arbeitsverträge und dem stetigen Anstieg der Arbeitsbelastung erschwert. Die Tatsache, dass Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, an der Veränderung dieser Strukturen arbeiten und zur gleichen Zeit die Arbeit selbst erledigen müssen, ist eine Überforderung. Die Rahmenbedin-

gungen und die Positionierung von AD-Arbeit brauchen eine grundlegende Neustrukturierung und entsprechende nachhaltige Ressourcen.

Eine Zuspitzung von Situationen ist herausfordernd und bringt mehr Klarheit mit sich. Auch wenn wir in der Vergangenheit im BfDA nicht immer die richtigen Entscheidungen zur richtigen Zeit getroffen haben, gibt es eine tiefe Bereitschaft, hinzuschauen und dazuzulernen. Es gibt ein ebenso tief gehendes Vertrauen, das durch die teils schwierigen gemeinsamen Erfahrungen im Team entstanden ist. Das alles ist nur möglich, weil wir ein achtsames Miteinander und Selbstreflektion in unserer Arbeit ins Zentrum stellen. Wir mögen ab und zu scheitern, kehren aber immer wieder in die Übung zurück und lernen dazu.

Zum Schluss laden wir erneut Bayo Akomolafé mit seinen Gedanken über die aktuelle Situation in der Welt und einer neuen Perspektive aufs Scheitern ein. Er spricht davon, dass wir „unseren Weg verlieren müssen“ – um wirklich in jedem Moment mit der Veränderlichkeit des Lebens zu sein, auch wenn es unangenehm und bedrohlich ist. Denn was wir nach zwei Jahren Pandemie, katastrophalen Klimaprognosen, alltäglicher Gewalt und dem Ausbruch eines weiteren Krieges auch sagen können, ist, dass die Strategien der Vergangenheit nicht nützlich waren.

Die Krise ist der Moment, der das Wissen über den Weg zur Welt von der wir träumen in sich trägt.

Es gibt kein nach der Krise.

Das ist der Moment.

WER WIR SIND

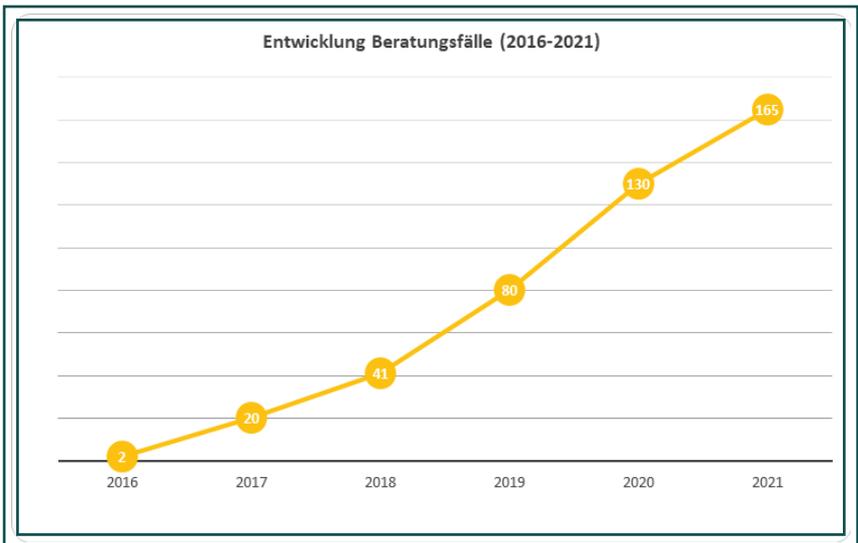
Seit 2016 ist das Büro für Diskriminierungskritische Arbeit (BfDA) in Trägerschaft des Stadtjugendrings Stuttgart e.V. (SJR) eine horizontale, unabhängige Beratungsstelle in Stuttgart. Zentraler Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Beratung im Fall von Diskriminierung. Weitere bedeutende Arbeitsfelder sind Netzwerkarbeit und Qualifizierung, Öffentlichkeitsarbeit sowie Empowerment. Die einzelnen Arbeitsfelder lassen sich dabei nicht immer klar voneinander abgrenzen, sondern fließen ineinander über. So können beispielsweise aus Empowerment-orientierten Angeboten Beratungsanfragen entstehen oder aus Kooperationsgesprächen Fortbildungen.

Mit dem Jahresbericht stellen wir die Arbeit des Büros im Jahr 2021 vor und geben einen Einblick, was unsere Arbeit von außen und innen beeinflusst hat, welche Herausforderungen und Anpassungen zu bewältigen waren und welche thematischen und inhaltlichen Schwerpunkte es gab. Den Bericht schließen wir mit einem Ausblick auf 2022.



BERATUNG

Seit das Büro für diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart im Jahr 2016 seine Arbeit aufgenommen hat, sind die Beratungsanfragen, die uns erreichen, von Jahr zu Jahr gestiegen. Während es im ersten Jahr noch zwei Beratungsanfragen gab, zählten wir für das Jahr 2021 165 Anfragen, die zur Antidiskriminierungsberatung eingingen.



Für Menschen, die diskriminiert wurden, bestehen unterschiedliche Wege, uns zu kontaktieren. Per E-Mail, telefonisch oder auch persönlich. Gemeinsam mit der ratsuchenden Person klären wir dann in einem ersten Gespräch, was die Bedarfe, Wünsche und Ziele sind und wie diese erreicht werden könnten. Dabei kann es sich um die Anerkennung und Verarbeitung der Diskriminierungserfahrung handeln, insbesondere, wenn zum ersten Mal eine solche Anerkennung erfolgt und das Gespräch somit als Anfangspunkt dafür dient, sich auch mit vorherigen, im Leben gemachten Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen und sich Räume zum Austausch und Empowerment zu suchen.

Im Rahmen der Auftragsklärung kann es zu weiteren Schritten oder Interventionen kommen, wie beispielsweise dem Verfassen eines Beschwerdebriefes, einer Bitte um Stellungnahme und/oder Vorbereitung und Begleitung eines gemeinsamen Gesprächstermins mit der diskriminierenden Seite. Welche Schritte als nächstes folgen, stimmen die beratende und die ratsuchende Person gemeinsam ab.

Von essentieller Bedeutung ist dabei der kollegiale Austausch im Team, während dem der Beratungsprozess reflektiert werden kann. Über den Austausch mit den direkten Kolleg_innen bietet eine Intervisionsrunde mit Berater_innen der Beratungsstellen in Baden-Württemberg einen weiteren Raum für kollegiale Fallberatung. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, für besonders herausfordernde Beratungsanliegen eine Supervision hinzuzuziehen.

Wir sind uns der Strukturen, die den Rahmen für unsere Arbeit bilden, bewusst. Bei den Beratungsanliegen, die uns erreichen, handelt es sich nicht um „Ausrutscher“ in einer ansonsten diskriminierungsfreien Welt. Wir wissen, dass dies oft nicht die erste Diskriminierungserfahrung im Leben der Ratsuchenden war und können die Ratsuchenden auch nach Abschluss einer Beratung nicht davor schützen, dass sie erneut Diskriminierung und somit eine Verletzung ihrer Würde erfahren werden. Auch im Beratungsprozess selbst sind wir mit der Realität diskriminierender Strukturen konfrontiert. Unter anderem deshalb liegt unser Fokus auf der Stärkung der Ratsuchenden. Unsere Beratung ist Empowerment-orientiert. Und je nach Bedarf, weisen wir auf entsprechende Angebote hin.

Im Jahr 2021 wendeten sich die meisten Menschen an uns, weil sie rassistische Diskriminierung erfahren hatten. Deutlich wurde, dass es für Ratsuchende teils von großer Bedeutung ist, von Berater_innen begleitet zu werden, die ähnliche Lebensrealitäten und –erfahrungen teilen und die rassistischen Diskriminierungserfahrungen nachvollziehen können.

Auch im Jahr 2021 beschäftigte uns weiterhin die Corona-Pandemie. Dies spiegelte sich unter anderem in den Anfragen zur Maskenpflicht, aber auch in der Arbeits- und Beratungssituation selbst wider. Je nach Infektionsgeschehen fanden Beratungstermine ausschließlich telefonisch statt. Wir versuchten nach Möglichkeit und Bedarf vereinzelt Termine vor Ort zu vereinbaren, wenn es das Pandemiegesehen zuließ. Insbesondere bei emotional sehr belasteten Ratsuchenden erschien uns dies teils notwendig oder auch wenn explizit der Wunsch danach geäußert wurde.

Der zeitliche Aufwand eines Beratungsprozesses variierte unter den insgesamt 165 Beratungsanfragen stark. Durch Interventionen wie Vermittlungsgespräche, Beschwerdebriefe, aber auch eine sich über Wochen oder Monate ziehende Beratung stiegen Dauer und zeitlicher Aufwand teils stark an.

Kategorie	Anz.	Kategorie	Anz.
Rassismus	67	Geschlechtliche Identität	1
Behinderung	23	Sexuelle Identität	1
Andere	21	Sozialer Status	1
Chronische Erkrankung	20	Alter + Behinderung	1
Staatsangehörigkeit / Aufenthaltsstatus	5	Rassismus + Körpergewicht + sozialer Status	1
Geschlecht	4	Behinderung + Antisemitismus	1
Rassismus + Behinderung	4	Religion + Geschlecht	1
Lebensalter	3	Rassismus + Schwangerschaft	1
Lebensalter + Geschlecht	3	Sozialer Status + Geschlecht	1
Religion	2	Aufenthalt + Rassismus	1
Kind / Kinderwunsch / Schwangerschaft	2	Geschlecht + Kind	1

QUALIFIZIERUNG

„Diskriminierungskritisches Arbeiten braucht viele Menschen, die sich mit ihren Möglichkeiten, Kompetenzen und Ressourcen einsetzen und Diskriminierung in der Öffentlichkeit sichtbar machen. Denn Diskriminierung betrifft nicht nur Menschen, die durch diese benachteiligt werden, sondern alle – wenn auch nicht gleichermaßen! Uns geht es darum, ein Fachverständnis von Diskriminierung zu etablieren, dass die gesellschaftliche und institutionelle Dimension in den Fokus rückt. Wir bieten verschiedene Möglichkeiten zur Qualifizierung an: in Vorträgen, Workshops oder Fortbildungen schaffen wir Räume der Reflexion, in denen gemeinsam über Diskriminierung gesprochen und gelernt werden kann.“

So lautet die Einleitung zu unseren Workshops, die wir zum Fachverständnis von Diskriminierung anbieten. Mit aktivierenden und selbstreflexiven Methoden schaffen wir einen Raum, in dem wir gemeinsam lernen können. Notwendig ist eine Bereitschaft, sich mit sich selbst, der eigenen Positionierung innerhalb der Gesellschaft und den darin wirksamen Machtverhältnissen auseinander setzen zu wollen. Auf der Grundlage dieses Verständnisses haben wir in den Workshops verschiedene weitere Themen vertieft. Zum Beispiel „Diskriminierung und Othering“, „Rassismuskritisch denken lernen“, „Diskriminierung und Sprache“ und „Einführung in die AD-Beratung“.

Exemplarisch berichten wir hier über zwei sehr verschiedene Angebote: 1. Eine Bürogemeinschaft in Stuttgart, in der unterschiedliche Vereine, Beratungsangebote, Projekte bis hin zu einer freien Theatergruppe in verschiedenen Konstellationen zusammenarbeiten, nahm an jeweils zwei halbtägigen Online-Workshops teil. Die gemeinsame Arbeit zu den Themen Fachverständnis von Diskriminierung, Othering und Sprache hat

ihnen ermöglicht, problematische Strukturen zu überdenken und neue Perspektiven für ein diskriminierungssensibleres Sprechen und Arbeiten in einem diversen Umfeld zu entwickeln. 2. In sechs zweistündigen Inputs plus Austauschraum wurden zusammen mit dem Frauen- und Therapiezentrum fetz e.V. über 200 Führungskräfte einer Behörde in Stuttgart zum AGG und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschult.

Des Weiteren haben wir Vorträge gehalten oder ermöglicht, in denen wir die Antidiskriminierungsarbeit und das BfDA vorstellten, ebenso wie Vorträge zum AGG, Hate Speech, Umgang mit Racial Profiling oder diskriminierungskritischer Sprache. Aufgrund der Pandemiesituation haben die meisten Angebote online stattgefunden, im Sommer/Herbst konnten einige Workshops und Vorträge vor Ort realisiert werden. Im Themenheft „Rassismus - Geschichte, Spuren, Kontinuitäten“ der Reihe „Bürger & Staat“ der LpB BW wurde ein Artikel von uns veröffentlicht, in dem wir mit ein Gespräch über unsere Arbeit als Antirassismustrainerinnen führten.

Im Rahmen des Aktion Mensch Projekt haben wir unsere Expertise zu Adultismus vertieft und sind zu diesem Thema über Stuttgart hinaus gefragt. Ein Workshop zu Adultismus wurde in Karlsruhe realisiert, weitere Inputs bei landesweiten Fachtagen (BDKJ, der Servicestelle Kinder- und Jugendbeteiligung) sowie der Tagung „Netzwerk Verstärker“ der Bundeszentrale für Politische Bildung in Halle, bei der wir die Pandemie und ihre Folgen aus adultismuskritischer Perspektive betrachtet haben.

Gefördert durch die
**Aktion
MENSCH**

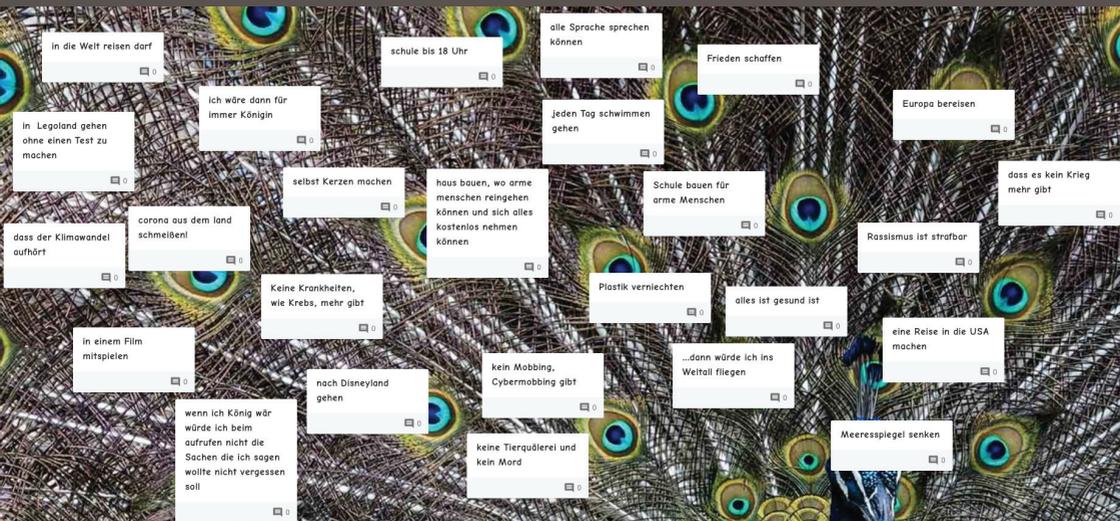
Zudem haben wir die Weiterbildung „Adultismuskritik als pädagogische Handlungskompetenz – Weil ich es kann!“ durchgeführt. Drei der insgesamt fünf Module à drei Tage haben ab Oktober 2021 stattgefunden. Die Weiterbildung ist bundesweit die erste zu diesem Thema. Die Gruppe setzte sich multiprofessionell zusammen und die Arbeitsbereiche sind sehr verschieden, sodass alle von den unterschiedlichen Perspektiven profitieren

konnten. Uns war wichtig, dass wir mit Arbeitsvereinbarungen sowie der Einbindung von Achtsamkeits-Elementen einen guten Raum für alle schaffen. Es war sehr gewinnbringend über einen längeren Zeitraum mit einer festen Gruppe zu arbeiten.

2021 führten wir mehrere Workshops für Kinder zu Diskriminierung und Kinderrechten durch, die Altersgruppen variierten von Grundschule bis Gymnasium. Exemplarisch beschreiben wir an dieser Stelle einen Workshop in Kornwestheim. Hier kam eine Schülerin gemeinsam mit ihrer Schulsozialarbeiterin auf das BfDA mit dem Wunsch zu, gemeinsam ein Planspiel zum Thema Diskriminierung zu konzipieren. Nach einigen Treffen haben wir gemeinsam ein interaktives Workshopangebot gestaltet und im Jugendhaus in Kornwestheim durchgeführt.

In Kooperation mit dem vietnamesischen Kulturverein gab es mehrere Workshops zu Kinderrechten. Im ersten Online-Workshop haben wir die Bedarfe, Wünsche und Vorkenntnisse der Kinder gesammelt (siehe Screenshot). Darauf folgten zwei altersgetrennte Präsenz-Workshops. Die Gruppe der 6 - 10-Jährigen hat nach einem interaktiven Input zum Thema Kinderrechte Bilder gemalt, geschnitten und geklebt; Die Gruppe der 11 - 16-Jährigen ein kurzes Video gedreht. Das Angebot kam gut bei den Kindern an und eine Fortsetzung in 2022 ist geplant.

padlet
 BfDA Stuttgart © 2021
 Wenn ich ein_e König_in wäre...
 Mit Mägge erstellt



NETZWERKARBEIT

Das BfDA pflegt von Anfang an ein vielfältiges Netzwerk innerhalb Stuttgarts, welches sich kontinuierlich erweitert.

Auch 2021 haben wir gemeinsam mit den beteiligten Institutionen an der Planung und Durchführung der Internationalen Wochen gegen Rassismus in Stuttgart (IWgR) mitgearbeitet. Wir sind Mitglied im Begleitausschuss der Partnerschaft für Demokratie, beim Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung BW (LAG). In Stuttgart kooperieren wir mit der Abteilung Integrationspolitik, der Abteilung für individuelle Chancengleichheit und der Beauftragten für Menschen mit Behinderung. Die Landesantidiskriminierungsstelle ist neben der Verwaltung der Finanzmittel auch inhaltlich eine wichtige Ansprechstelle für uns.

Wir stehen im engen Austausch mit unterschiedlichen Migrant_innenorganisationen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Mit ihnen gab es intensive Austauschrunden, teilweise Verweisberatung bzw. die Absprache hierzu. 2021 gab es zudem Austauschrunden zu den Themen diskriminierungskritische Hochschulpolitik und eine Fortführung der Gruppe, die sich mit „Decolonize-Prozessen“ in Stuttgart beschäftigt.

Wir wurden mehrfach zu einer Einschätzung aus diskriminierungskritischer Perspektive auf verschiedene Prozesse und Veranstaltungen in städtischen Organisationen angefragt. Exemplarisch möchten wir an dieser Stelle das Landesmedienzentrum BW (LMZ) erwähnen, welches uns um eine Einschätzung zu Ausschlüssen der eigenen Öffentlichkeitsarbeit bat. Aus diesem Gespräch entstanden ein Input zu diskriminierungskritischer Sprache und die Beteiligung an einem e-learning Modul des LMZ in Form eines Interviews zum Umgang mit diskriminie-

renden Bildungsmaterial in der Schule. Andere Fragestellungen waren Wohnraum, Museum und öffentlicher Raum.

Weitere Themen in der Netzwerkarbeit waren AGG Beschwerden in Betrieben und eine fachliche Einschätzung zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Mit der Stelle Erinnerungskultur Stuttgart, refit, faire Mobilität, dem fiz und Start with A Friend wurden Aufgaben, Zuständigkeiten und mögliche Kooperationen besprochen. Und mit dem advd arbeiten wir an einer Konzeption zur Weiterbildungsmöglichkeiten für Schwarze Berater_innen in der AD-Beratung.

Gefördert durch die

Aktion
MENSCH

Im Rahmen der integrierten Jugendarbeit Innenstadt ist das BfDA im Aktionsrat vertreten und bringt eine diskriminierungskritische Perspektive in die Arbeit ein. Die Aufgaben des Aktionsrats umfassen die kollektive Bedarfsermittlung junger Menschen in der Innenstadt, Information und Austausch zu Unterstützungsangeboten in belastenden Lebenssituationen, Vernetzung mit dem Stuttgarter System der regionalen Trägerkoordination in der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Verbindung mit weiteren Schnittstellen und die Konzipierung und Durchführung von speziellen Aktionen. Hierunter hat sich das BfDA 2021 bei zwei Veranstaltungen eingebracht: 1. Beim Aktionstag „Sag doch was du willst“ ein Jahr nach



der sogenannten „Krawallnacht“. Hier kooperierten wir mit migrantifa0711 im WKV inklusive einem Vortrag zu „Handlungsmöglichkeiten bei Racial Profiling“. 2. Bei der Konzeption, Organisation und Durchführung eines eintägigen Workshops zur Entwicklung einer gemeinsamen Haltung des Aktionsrats in Bezug auf eine Zusammenarbeit mit der Polizei. Beide Veranstaltungen spiegeln einen unseren thematischen Schwerpunkte – dem Racial Profiling – wieder, an dem wir schon länger arbeiten und mit unterschiedlichen Initiativen kooperieren.

Zusätzlich hat sich das BfDA beim Netzwerk Kinderwelten eingebracht und den Online-Fachtag mit dem Titel „Wenn Diskriminierung nicht in den Kummerkasten passt. Impulse für eine diskriminierungssensible Beschwerdekultur“ mit organisiert und moderiert sowie einen Workshop zum Thema rassismuskritische Beschwerde angeboten.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Damit Diskriminierung in der Öffentlichkeit sichtbar ist, sind wir nicht nur in der Qualifizierung mit Workshops und Vorträgen aktiv, sondern auch auf Veranstaltungen präsent oder organisieren diese mit, um unsere Angebote bekannter zu machen.

So haben wir uns an den IWgR 2021 mit verschiedenen Angeboten beteiligt. Darunter das Auftaktgespräch und die Moderation der Veranstaltung BlackHistory in Baden-Württemberg „Was lernen wir eigentlich (nicht)?“

2021 nahmen wir wieder mit einer Laufgruppe am CSD in Zusammenarbeit mit migrantifa0711 teil und beteiligten uns mit einem Infostand bei „See you Sunday“ einem Flinta* und BIPOC Event zum feministischen Kampftag. Aufgrund der Pandemie konnten wir 2021 öffentlich nicht so aktiv sein, wie wir

* F-Frauen, L-Lesben, I-Intergeschlechtliche Personen, N-nichtbinäre Personen, T-Trans*Personen, A-Agender Personen, * - steht für andere Personen, die von Sexismus betroffen sind und durch die anderen Begriffe nicht explizit erwähnt wurden

uns das gewünscht haben und hoffen, dass 2022 mehr vor Ort stattfinden kann.

Unsere Homepage wurde 2021 aktualisiert, eine Übersetzung in Spanisch hinzugefügt sowie die Übersetzung in Leichte Sprache beendet. Für Letzteres hat Saliha Soylu neue Illustrationen erstellt, da die bestehenden Bebilderungen für Leichte Sprache oft wenig diskriminierungssensibel sind. Im Moment arbeiten wir an der Umsetzung von barriereärmeren E-Mailadressen.

Auszug aus der Übersetzung Leichte Sprache

Für Kinder und Jugendliche

Kinder haben Rechte.

Fühlst du dich ungerecht behandelt? Oder hast du nicht die gleichen Möglichkeiten wie andere Kinder?

- Du hast Rechte.
- Es ist egal:
- Wie du aussiehst.
- Wo du herkommst.
- Welche Sprache du sprichst.
- Wie alt du bist.
- Was du glaubst.
- Welches Geschlecht du hast.
- Ob du eine Behinderung hast.



Selbstbestimmt sein

Unsere Angebote sollen Menschen stärken.

Die Menschen lernen:

- Stark zu sein.
- Selbstbewusst zu sein.
- Und auf sich zu achten.

Das nennt sich Empowerment.

Empowerment ist Englisch und heißt ungefähr: Selbst-Verantwortung.

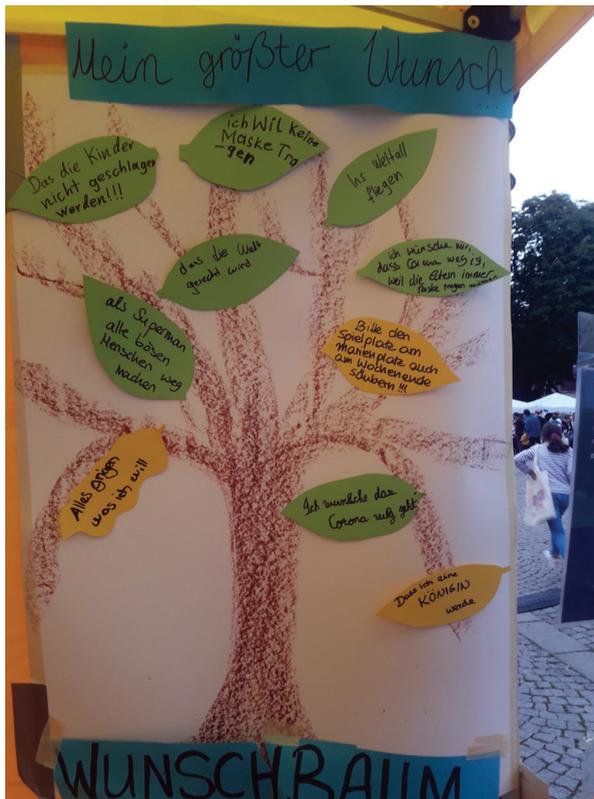
Oder Selbst-Stärkung.



Im September waren wir zusammen mit unserer SJR-Kollegin, die für das Thema Kinderschutz in Vereinen zuständig ist, mit einem Aktionsstand am Stuttgarter Kinderfest beteiligt. Mit unserer Lesecke, Memory und Puzzles waren wir ein Ruhepol auf dem quirligen Fest. Unsere Buch- und Spielauswahl ist grundsätzlich darauf ausgerichtet, vielfältige Lebensrealitäten sichtbar zu machen, damit sich alle Kinder in den Büchern wiederfinden. Wie wichtig Repräsentanz und eine diskriminierungssensible Sprache in Kinderbüchern ist, haben wir dem Oberbürgermeister Herr Nopper bei seinem Besuch am Stand näher gebracht.

Gefördert durch die

**Aktion
MENSCH**



EMPOWERMENT

Der Fokus auf Ressourcen und Stärken ist in unserer Arbeit zentral. Daher unterstützen wir Menschen durch empowerment-orientierte Angebote und Fachberatung in ihrer Selbststärkung und auf ihrem individuellen und gemeinsamen Weg, sich für ihre Rechte einzusetzen. Wir verstehen Empowerment politisch, analog zu seiner Entstehung innerhalb der Schwarzen Bürger_innenbewegung, als Schaffung von Räumen, in denen über die gemeinsame Erfahrung Selbststärkung, Verbundenheit und solidarisches Handeln im Mittelpunkt stehen. Wir beraten Vereine und Organisationen, die selbst Empowerment Angebote entwickeln möchten und entwickeln gemeinsam mit Ihnen Konzepte und stellen Kontakte zu Trainer_innen her. Außerdem bieten wir Empowerment-orientierte Workshops und Beratung zum Thema Achtsamkeit und Selbststärkung in der Antidiskriminierungsarbeit an.

In 2021 haben wir einen Workshop für jüdische Menschen im Rahmen der Empowerment Reihe 2021 der IWgR erarbeitet. Trotz intensiver Konzeptarbeit konnte der Workshop, u.a. aufgrund der Corona-Situation, nicht in 2021 stattfinden und ist nun für 2022 geplant.

Racial Profiling als gängige Polizeipraxis war in mehreren Beratungsfällen Thema und nicht zuletzt im Rahmen des Jahrestages der sogenannten Stuttgarter „Krawallnacht“. Um die Perspektive der Betroffenen in den Mittelpunkt zu stellen und ihnen das rechtliche Grundwissen zur Verfügung zu stellen hat eine Diplomjuristin einen Vortrag gehalten mit anschließender Diskussion und begleitender Beratung, in der ihre umfangreiche Recherchen zur konkreten Situation in Baden-Württemberg bzw. Stuttgart sichtbar wurden.

Ende 2021 konnte ein Vertiefungsworkshop für eine Gruppe muslimischer Fachkräfte, die bereits im Rahmen der Empowerment Reihe zum Thema antimuslimischen Rassismus gearbeitet hatte, angeboten werden.

Über das gesamte Jahr begleiteten wir in regelmäßigen Online-Sitzungen in einer Kooperation mit adis e.V. eine Gruppe Eltern Schwarzer Kinder. Inputs und Austausch zu Themen aus der Gruppe wechselten sich in den Treffen ab. Folgende Themen haben wir gemeinsam bearbeitet: Wie bereite ich meine Kinder auf Rassismus vor? Wie kann ich mit Kita oder Schule zum Thema Rassismus kommunizieren? Wie kann ich mein Kind stärken, sich selbst zu akzeptieren? Wie kann ich mit eigener Wut und Emotionalität umgehen? Innerhalb der Gruppe hat sich eine weitere Gruppe Schwarzer Mütter gebildet, die sich in regelmäßigen Abständen in einem safer space trifft.

Insgesamt sehen wir einen steigenden Bedarf an Empowerment Angeboten. Gleichzeitig ist es in den bestehenden Strukturen oft schwierig Empowermentarbeit zu leisten. Zukünftig wollen wir uns hier dem Thema Nachhaltigkeit widmen und Angebote gestalten, die über einzelne Workshops hinausgehen.



FINANZEN

2021 hat das BfDA von der Stadt Stuttgart 65.000 Euro und vom Land Baden-Württemberg (BW) die Grund- und Zusatzförderung über 80.000 Euro als Fehlbedarfsfinanzierung erhalten. Damit konnten Stellen im Umfang von etwa 210% finanziert werden. Vor allem die Beratung sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung und Qualifizierung. Weitere 130% Stellenprozente wurden 2021 über eine Projektfinanzierung der Stiftung Aktion Mensch bezuschusst, die im April 2022 ausläuft. Gleichzeitig war die Verteilung der Stellenprozente auch 2021 dynamisch. Krankheitsausfälle und Personalwechsel stellten eine große Herausforderung dar, weil es galt, diese durch die im Team verbleibenden Personen auszugleichen.

AUSBLICK

Anfragen nach Beratung, Qualifizierung und Empowerment steigen nach wie vor kontinuierlich an. 2022 werden wir neben den städtischen Mitteln erneut 80.000 Euro aus der Fehlbedarfsfinanzierung des Landes Baden-Württemberg erhalten. Zusätzlich zur Grundfinanzierung durch die Stadt und die Fehlbedarfsfinanzierung durch das Land, hat uns der Gemeinderat weitere Mittel für die AD-Arbeit mit Fokus auf Kinder und Jugendliche bewilligt. An dieser Stelle herzlichen Dank dafür! So ist es möglich, die Stellenprozente, die ab April durch das Ende der Projektförderung wegfallen, zum größten Teil aufzufangen, die erfolgreiche Arbeit weiterzuführen und Schwerpunkte zu vertiefen bzw. neu zu setzen. Wir wollen hier v.a. Empowermentangebote ausbauen und Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung fokussieren. Zudem laufen die Mittel des Landes BW Ende 2022 aus und damit stehen wir vor der Herausforderung, neben den regulären Aufgaben Anträge zu stellen, um

die bestehende Arbeit 2023 in vergleichbarem Umfang weiterführen zu können. 2022 werden wieder Mitarbeitende das Team verlassen, neue Mitarbeitende hinzukommen und neue Kooperationsformen entstehen. Dies ist mit der Herausforderung verbunden, dass vorhandenes Wissen nicht mehr zur Verfügung steht bzw. weitergegeben und neu erarbeitet werden muss und Kapazitäten für Bewerbungsverfahren und Teambildungsprozesse zur Verfügung gestellt werden müssen. Somit stellt sich für uns 2022 die Frage, wie wir gut mit der hohen Arbeitsbelastung und der fehlenden Nachhaltigkeit umgehen, wie wir eine Netiquette für unsere Beratung einführen und die macht- und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung fortsetzen können. Zusammengefasst besteht eine Notwendigkeit darin, bessere strukturelle Arbeitsbedingungen, die den Herausforderungen der inhaltlichen Arbeit eher angemessen sind, zu schaffen.

2021 haben wir begonnen an zahlreichen neuen Arbeitsschwerpunkten, Themen und Konzepten zu arbeiten, die in 2022 fortgeführt werden sollen. Im Bereich Beratung wollen wir aktiv Menschen erreichen, die wir bislang nur schwer oder gar nicht erreichen, u.a. geflüchtete Menschen. Dazu wollen wir direkt mit geflüchteten Menschen kooperieren, passende Angebote schaffen und gezielt auf unsere Arbeit aufmerksam machen.

Im Bereich Empowerment-orientierte Angebote wollen wir weitere Angebote und Räume schaffen und gleichzeitig die strukturellen Herausforderungen, die damit verbunden sind, nicht aus den Augen verlieren. Im Bereich Qualifizierung wollen wir unser Angebot kontinuierlich anpassen und überarbeiten und Schwerpunkte in den Bereichen Adulthood und Klassismus setzen. In der Netzwerkarbeit wollen wir unsere Kooperationen verstärken. Zudem planen wir 2022 unsere Öffentlichkeitsarbeit auszubauen um unsere Sichtbarkeit zu erhöhen und andere Zielgruppen zu erreichen. Als erster Schritt ist ein neuer Social Media Auftritt auf Instagram geplant.

BfDA

www.antidiskriminierung-stuttgart.de

