

## Fachtagung „Antidiskriminierungsarbeit in NRW – Einstieg in die Machtkritische Antidiskriminierungsarbeit“ 04. November 2020

**Antidiskriminierungsarbeit und machtkritisches Denken bedingen einander.** Das Wissen darum, mit welchen Privilegien wir ausgestattet sind und inwiefern wir von der Diskriminierung anderer Menschen profitieren, ist für die Antidiskriminierungsarbeit ebenso wichtig, wie die Frage nach den Ausschlüssen und Benachteiligungen, von denen wir selbst betroffen sind. Deshalb ist es gut und wichtig, dass diese Fachtagung den „Einstieg in die Machtkritische Antidiskriminierungsarbeit“ in ihrem Titel trägt.

Wichtiger noch ist, dass ihm **fünf vorbereitende Workshops** vorangestellt waren, die sich in unterschiedlicher Weise mit Diskriminierungsformen und ihren Funktionsweisen auseinandersetzten, hierbei aber auch stets die Frage nach der eigenen Positionierung der Teilnehmer\_innen stellten.

Das Konzept der **Critical Whiteness** wurde im Workshop von Nadine Golly & Adama Ouattara erkundet. Es führt so viele Menschen, die nicht selbst von Rassismus betroffen sind, in eine heilsame und lehrreiche Unsicherheit in Bezug auf ihr Sein in einer Welt, in der ihre Privilegien in direktem Verhältnis zu den Benachteiligungen derer stehen, die von Rassismus betroffen sind.

Verschiedenen Diskriminierungsformen können aus mehreren Richtungen zugleich auf eine Person einwirken. Dies wird in der Idee der **Intersektionalität** verdeutlicht. Ein Begriff, der auf die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw zurück geht. Über das Konzept und seine Relevanz für den Umgang mit Klient\*innen in der ADA wurde mit Shiva Amiri im Workshop gearbeitet.

Seit den frühen 2000'er Jahren wurde in Deutschland der Begriff „Islamophobie“ immer populärer. Er geht auf die Veröffentlichung einer Untersuchung des Bielefelder Instituts für Konflikt- und Gewaltforschung zu "Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit" (GMF) zurück (Quelle: bpb) und bezeichnet eine "generelle ablehnende Einstellung gegenüber muslimischen Personen und allen Glaubensrichtungen, Symbolen und religiösen Praktiken des Islam". Heute wird der Begriff „**Antimuslimischer Rassismus**“ für angemessener gehalten. Nicht nur, weil das Wort „Phobie“ den Grund für rassistisches Denken und Handeln in dem Gefühl der Angst verortet, sondern weil die Mechanismen des Phänomens sich in die Theorie des Rassismus einfügen. In seinem Workshop mit demselben Titel arbeitete Engin Karahan mit den Teilnehmer\_innen zu der Struktur und Wirkweise dieser Form der Menschenfeindlichkeit. Auch hier wurden alle Erkenntnisse in Bezug zur ADA gesetzt und nach Konsequenzen für sie gefragt und diskutiert.

Für viele Menschen klingt **Empowerment** etwas nach Wellness. Etwas, das schön, aber auch entbehrlich ist. In diesem Workshop mit Sanata Nacro wurde die elementare Bedeutung von Empowerment für die deutlich, die von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen betroffen sind. Herausgearbeitet wurde die Frage der machtkritischen Betrachtung und Positionierung in Organisationen für diese Individuen. Im Hinblick auf Empowerment bleiben diese Fragen fortlaufend, denn Empowerment braucht eine ressourcen-bewusste Struktur der Achtsamkeit. „Empowerment ohne Machtanalyse reproduziert Dominanzverhältnisse in Empowermentträumen“, schreibt Jinan Dib, die den Workshop begleitete und moderierte, sehr

treffend in ihrer Rückschau auf die Veranstaltung. Auch hier, wie in allen übrigen Workshops, wurde stets die Frage nach und Diskussion über die Konsequenzen für die ADA gesucht.

**Antisemitismus und Rassismus** sind beides Formen der Menschenverachtung. In vielen Aspekten funktionieren sie ähnlich. Doch die Geschichte des Antisemitismus und seine Verankerung in unserer Gesellschaft ist eine Sache für sich. In dem Workshop „Antisemitismus und Rassismus – Unterschiede, Allianzen, Chancen?“ mit Oliver Fassing und Aylin Kortel wurde vergleichend mit den Begriffen gearbeitet und der Wirkweise des Antisemitismus tiefer nachgegangen. Wie der Titel verrät, ist hier aber nicht Schluss. Mit der Frage nach Allianzen und Chancen wurde auch in die Zukunft gesehen.

## DIE WORKSHOPS

### 1. Empowerment im Kontext der Antidiskriminierungsarbeit, 15.10.2020, 10-14 Uhr.

„Ausgehend von der Frage wie Antidiskriminierungsarbeit empowermentorientiert ausgerichtet werden kann, bietet Sanata Nacro hier einen Raum für die Reflexion der eigenen Praxis. In diesem Online-Workshop werden vor allem strukturelle Rahmenbedingungen und Handlungsebenen eine Rolle spielen, um einen Reflexionsprozess im Hinblick auf das eigene Handeln und die eigene Trägerstruktur anzuregen. Methodisch wird mit Input- und Reflexionsfragen gearbeitet, um einen fachlichen Austausch zu ermöglichen. Sanata Nacros Erfahrungen in der Gestaltung diskriminierungskritischer Mädchen\*arbeit bilden dabei den Ausgangspunkt der Überlegungen.“ **Sanata Nacro, Workshop-Leitung**

**2. Antimuslimischer Rassismus, 20.10.2020, 10-14 Uhr.** „...Der Workshop soll einen Überblick über das Diskriminierungsphänomen „antimuslimischer Rassismus“ geben und Strategien zur Auseinandersetzung erörtern.

In unserem Workshop werden wir uns mit den Hintergründen und Ursachen des Phänomens beschäftigen. Über die Frage nach den praktischen Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen soll nach Möglichkeiten gesucht werden, wie die Auseinandersetzung mit dem antimuslimischen Rassismus in unterschiedlichen Kontexten geführt werden kann.“ **Engin Karahan, Workshop-Leitung**

### 3. Wenn Rassismus ehrlich wäre... - Rassismuskritisch und kritisch-weiß sehen, sprechen, hören, beraten und handeln, 22.10.2020, 10-14 Uhr.

„Der Ansatz dieses Workshops ist es eine kompakte Einführung in die Auseinandersetzung mit Rassismus, dessen Ideengeschichte und Folgen, als auch für eine angeleitete Selbstreflexion zur eigenen Verortung Raum zu geben. Dafür wird es eine Einführung in das Konzept des Kritischen Weißseins und eine Einführung in rassismuskritische und postkoloniale Perspektiven als Analysenkategorien geben.

Wir werden die eigene Positionierung innerhalb rassistischer Ordnungen erkennen und reflektieren, (eigene) rassistische Denk- und Verhaltensmuster im Arbeitsumfeld und Beratungskontext wahrnehmen und Wege, diese aufzubrechen und Prozesse der

Veränderung zu initiieren, ausloten. Dabei wird u.a. auch den Fragen nach Unsicherheiten, Widersprüchen und Grenzen der bisherigen Auseinandersetzung mit dem (eigenen) Weißsein und möglichen Handlungsoptionen nachgegangen und welche Konsequenzen das für die Arbeit hat.“ **Nadine Golly & Adama Ouattara, Workshop-Leitung**

#### **4. Intersektionale Perspektive im Kontext der ADA, 26.10.2020, 10-14 Uhr.**

„In diesem Workshop setzen wir uns zunächst mit den Hintergründen, Funktionsweisen und Inhalten des Intersektionalität Konzeptes auseinander. Dabei übertragen wir das Konzept auf die Praxis der Bildungs- und Beratungsarbeit. Hier beschäftigen wir uns mit der Frage, was eine intersektionale Haltung in der inhaltlichen Arbeit und der Arbeit mit unseren Klient\_innen bedeuten kann. Und, welche Herausforderungen und Chancen ein intersektionaler Blick bieten kann. Dazu betrachten wir Fallbeispiele aus der praktischen Arbeit. Intersektionalitäts-sensibilisierte Arbeit bedeutet immer auch, die Auseinandersetzung mit (eigenen) Macht- und Herrschaftsverhältnissen in der Gesellschaft. Der Workshop ist als ein Lern- und Ver\_lernraum zu verstehen. Somit bedarf die Teilnahme am Workshop eine Offenheit der Teilnehmenden für die eigene Involviertheit in Machtverhältnissen sowie kritische Reflektion in Bezug auf die eigene Arbeit.“

#### **Shiva Amiri, Workshop-Leitung**

Wie erkennen wir Antisemitismus, wie tritt er in Erscheinung und welche Handlungsstrategien gibt es dagegen? Der Workshop bietet Austauschmöglichkeiten und sensibilisiert dafür, unterschiedliche Formen, Merkmale und Funktionen von Antisemitismus zu erkennen. Ziel ist es, eine selbstreflexive, antisemitismuskritische Haltung zu entwickeln und die Perspektiven von Betroffenen ernst zu nehmen. Davon ausgehend werden wir Parallelen, aber auch Unterschiede zu Rassismus herausarbeiten und die Möglichkeiten von Allianzen und gemeinsamen Handlungsstrategien beleuchten.“

#### **Oliver Fassing und Aylin Kortel (Workshop-Leitung)**

### **Der 4. November – Online-Fachtag**

Dieser Fachtag fand aufgrund der Corona-Pandemie virtuell statt. Er wurde mit Hilfe von Johannes Mester und seinem Team zu einem reinen Online-Event. Das Studio hatte seinen Platz beim Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Eine der größten Herausforderungen für das Orga-Team (Kordinator\_innen der Servicestellen ADA sowie Fachkräfte der Servicestellen) bestand darin, Austausch unter den Teilnehmer\_innen möglich zu machen und diesen lebendig zu gestalten.

Glücklicherweise gaben Gäste der Veranstaltung auch reichlich Anlass für Gespräche unter den Teilnehmer\_innen. Michael Mommer, der Vorsitzende des Arbeitsausschusses Migration der LAG FW, eröffnete die Veranstaltung mit einem Grußwort. Aslı Sevindim, Abteilungsleitung Integration im MKFFI, lies sich in einem erfrischend offenen Ton auf die drängenden Fragen der Praxis in der ADA ein und sprach zu den notwendigen Rahmenbedingungen für die Zukunft derselben. Die Keynote zum Thema „Rassismuskritik und Impulse für die ADA“ wurde von der

3



Diplom-Sozialarbeiterin Yasmina Gandouz-Touati gehalten. Was sie in ihrem Vorwort einen Impulsvortrag nannte, war ein schneller, aber kritischer Überblick über die Grundlagen und Wirkweisen des Rassismus. Diskutiert wurden aber auch wichtige Fragen, die Bezug auf die zukünftige Gestaltung der ADA in NRW nahmen.

Nach all diesem Input waren die Teilnehmer\_innen an der Reihe. Schon während der Vorträge hatten sie Gelegenheit, Fragen und Anmerkungen im Chat zu stellen und machten hiervon auch Gebrauch. Nun wurden sie mit konkreten Fragestellungen in Austauschrunden gebeten, um Bedarfe und Wünsche für ihre Arbeit zu ermitteln und diskutieren.

### Michael Mommer

Werfen wir aber zunächst einen Blick auf das, was die aus Sicht der Freien Wohlfahrtspflege an diesem Tag wichtig war. Michael Mommer drückte zunächst seine Freude über die Vorreiterrolle aus, die NRW nach seiner Einschätzung inzwischen mit seinen mittlerweile 36 Stellen in der Antidiskriminierungsarbeit einnehme. Dazu habe auch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel (drei Millionen Euro) durch das MKFFI in 2020 beigetragen. Eine Ausweitung und qualitative Verbesserung der ADA werde so möglich und das Interesse der Verbände, diese Arbeit umzusetzen, sei erfreulich groß gewesen. In einem „verbandsübergreifenden, vorbildlichen Einigungsprozess“ hätten die Verbände in Abstimmung mit dem MKFFI die Verteilung der Mittel verabredet. In diesem Prozess sei auch die Existenz „weißer Flecken“ auf der Landkarte zur Kenntnis genommen worden. Ziel der Abstimmungen sei die Versorgung auch ländlicher Gegenden und der dieser noch unterversorgten Gebiete. In die Zukunft blickt Mommer zuversichtlich. Die Arbeit der ADA sieht er auf einem guten Weg, vorausgesetzt, die finanziellen Mittel stehen auch in Zukunft zur Verfügung. Zur Sicherung der wichtigen Arbeit der Servicestellen ADA könne auch die Verankerung dieser im derzeit sich weiterentwickelnden Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW helfen, regt Mommer an. Dies würde die Freie Wohlfahrt in ihrer Arbeit bestätigen. „Wir würden das sehr begrüßen!“

### Aslí Sevindim

Seit 2019 leitet Aslí Sevindim die Abteilung Integration im MKFFI. In NRW ist die Politikwissenschaftler\_in seit vielen Jahren auch als Journalistin und Autorin bekannt. Sevindims Ansprache an die Teilnehmer\_innen wird auf Augenhöhe gesprochen und wirbt gleich zu Beginn für den Einsatz für Menschen, die Diskriminierungen ausgesetzt sind. Gerade im Lichte der gegenwärtigen gesellschaftlichen Stimmung, in der immer mehr Augenmerk auf Diskriminierungsphänomene gelegt werde, stecke eine Chance für die ADA. Trotz aller Schrecken durch verbale und physische Gewalt gegen einzelne Personengruppen, müsse in den Debatten um Diskriminierung auch die Möglichkeiten gesehen werden, zu vielen Menschen durchzudringen und für eine diskriminierungsarme Gesellschaft zu werben. Sevindim berichtet vom Beitritt des Landes NRW zur Koalition gegen Diskriminierung, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes initiiert wurde und der 11 weitere Bundesländer angehören. Folge des Beitritts des Landes NRW ist die Entwicklung einer Landesantidiskriminierungsstrategie. Eigens hierfür wurde der Arbeitskreis AKADIA – Arbeitskreis für Antidiskriminierungsarbeit gebildet. Vertreten sind hier die verschiedensten Ministerien, die ADA als Querschnittsaufgabe verstünden und gemeinsam daran arbeiten.

In der Pressemitteilung des MKFFI heißt es über den Beitritt des Landes zur Koalition:

„...Weiterhin soll ein verstärkter Einsatz gegen Diskriminierung auch in die Novellierung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes einfließen. Alle Landesministerien prüfen darüber hinaus für die Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030, wie sie einen noch stärkeren Beitrag zu mehr Teilhabe- und Chancengerechtigkeit leisten können.“

Aslı Sevindim ist Austausch wichtig. Sie betonte in ihrer Ansprache mehrmals, wie wichtig der Austausch der Kolleg\_innen aus der ADA untereinander ist. Aber sie wünscht sich auch Austausch der Servicestellen ADA mit dem MKFFI. Die Koordinator\_innen der Servicestellen ADA werden sich in Kooperation mit den Fachkräften der Servicestellen und dem MKFFI überlegen, wie der Austausch zu gewährleisten ist – etwa in Form von Workshops, an welchen sowohl die Fachkräfte, als auch das MKFFI und die Koordinator\_innen teilnehmen.

### **Yasmina Gandouz-Touati**

#### **Keynote: „Rassismuskritik und Impulse für die ADA“**

Yasmina Gandouz-Touati beginnt ihren Vortrag damit, die Grundlagen von Rassismus und Antisemitismus darzulegen und miteinander zu vergleichen. So sehr diese beiden Formen der Diskriminierung ihre eigenen Geschichten und Traditionen der Verachtung haben, so decken sie sich doch in ihrem ideologischen Moment der Ungleichwertigkeit. Über die Erläuterung des Othering und der Konstruktion des Fremden bewegt sich Gandouz-Touati bald auf den Aspekt der Machtkritik zu.

Rassismuskritik und Antisemitismuskritik seien Teilaspekte der Machtkritik. Sie skizziert sie, wie folgt:

1. Zielt darauf ab, auf Rassenkonstruktionen beruhende beeinträchtigende, disziplinierende und gewaltvolle Unterscheidungen zu untersuchen, zu schwächen und alternative Unterscheidungen deutlich zu machen.
2. Beinhaltet macht- und selbstreflexive Betrachtungsperspektiven auf Handlungen, Institutionen, Diskurse und Strukturen.
3. Reflexion und entschiedene Praxis, nicht auf rassistische und antisemitische Handlungs- und Denkformen angewiesen zu sein.

Die Frage der Machtkritik gibt Yasmina Gandouz-Touati umgehend wieder zurück in die Strukturen, die auch die Arbeit der Servicestellen ADA bedingen. Wenn sie in diesem Zusammenhang von „Transkulturellen Teams“ spreche, dann meine sie ausdrücklich Teams, die sich mit Rassismus, Migration, Antisemitismus, Flucht und Asyl beschäftigen und hierbei dezidiert die Perspektiven von People of Color mit einbeziehen. Diesen Perspektiven würde oftmals noch zu wenig Raum gegeben, bisweilen –so stellt sie zur Diskussion - würden diese gar gezielt weggelassen.

## TRANSKULTURELLE TEAMS

*differenzierte Auseinandersetzung zu Themen wie Rassismus, Migration, Flucht oder Asyl unter der Einbeziehung von Perspektiven of Color*

(nicht nur) Repräsentanz im Team, Thematiken, in den Strukturen

Nicht singuläre Aufgabe der einzelnen Einrichtungen, Landesebenen

„Die transkulturelle Zusammensetzung von Teams beschreiben zwar viele Professionelle in sozialen und pädagogischen Arbeitsfeldern als Vorteil, doch sind es **nur wenige, die sie als tatsächliche Notwendigkeit** beschreiben.“ (Castro Varela)

Ziel ist es: Soziale Ungerechtigkeit nicht zu wiederholen oder zu stabilisieren, sondern „herauszufordern“ (vgl. Castro Varela)

(c) Yasmina Gandouz-Touati

Transkulturelle  
Teams

7

## TRANSKULTURELLE TEAMS

- Wer sitzt an „Entscheider\*innen“- Positionen? Wer besetzt z.B. die Geschäftsführung, Hauptamtlichkeit, der Einrichtung? Wie sind Strukturen organisiert und aufgestellt?
  - Wer spricht für wen? Auf welche Kosten geht dieses Sprechen?
- Hauptamtlichkeit und Honorartätigkeit
- Pädagog\*innen of Color sind noch zu häufig als Übersetzer\*innen oder werden nicht mit ihrer Fachlichkeit, sondern ihrer Herkunft verbunden

(c) Yasmina Gandouz-Touati

8

Als ein Beispiel des noch zu optimierenden Umgangs mit Perspektiven von Minderheiten in Teams, nennt die Referent\_in die von People of Color. Diese würden oftmals noch zur Vermittlung und kulturellen Übersetzungsarbeit eingesetzt, in ihrer Fachlichkeit und Kompetenz würden sie aber oftmals noch übersehen. Mehr noch, werde die Kompetenz in der kulturellen Übersetzung bisweilen noch als Gegensatz zur Fachlichkeit interpretiert.

6

Eine weitere Funktion dieser Personen sei die des Aushängeschildes für antirassistische Haltungen in den jeweiligen Einrichtungen. Diese müssten sich fragen, wie sie sich nach außen und innerhalb der eigenen Strukturen zeigen. Der Sprechanteil und die Sichtbarkeit von People of Color in ihrer Fachlichkeit können hier Glaubwürdigkeit in Bezug auf die antirassistische Haltung der Einrichtung herstellen.

Für den bewussten Umgang mit Transkulturalität als Ideal eines Teams bedürfe es ganz zentral der Frage nach der eigenen Positionierung und den damit zusammenhängenden Privilegien. Hier dürfte sich für viele Teilnehmer\_innen des Fachtages ein Kreis geschlossen haben. Sind sie doch in den Workshops im Vorfeld des Tages bereits mit den Fragen nach Privilegien und Positionierung konfrontiert worden. In einem gesellschaftlichen Sinne die Norm zu sein, gehe auch damit einher, unmarkiert, ungesehen, nicht auffällig zu sein. Damit verbunden sind Zugänge und Privilegien, die anderen Menschen verwehrt blieben oder erschwert seien. Das Bewusstsein darüber und die Benennung dessen formuliert Gandouz-Touati als Grundlage jeder positiven Veränderung in Teamstrukturen. Zwei Fragen können hier als Leitfaden zur Auseinandersetzung dienen:

**Wer spricht für wen?**

**Wer spricht mit wem?**

Den letzten Punkt des Vortrages bildet die Frage nach den Netzwerken, die wir in unserer Arbeit spinnen. Sie fügt sich natürlich in die zuvor eingeführte Machtkritik ein, geht es doch auch hier um Zugänge, Hindernisse und Teilhabe. Yasmina Gandouz-Touati mahnt auch in diesem Zusammenhang die Frage nach der eigenen Positionierung und nach Ausschlussmechanismen an.

**NETZWERKE**

Was betrachte ich als Ressource, welche Ressourcen und Kompetenzen erkenne ich überhaupt? Was wird im gesamtgesellschaftlichen Kontext als Ressource anerkannt?

Sehe ich die starken Netzwerke, die es in den Communities of color gibt; kenne ich sie überhaupt?

Über welche Netzwerke verfügt die Einrichtung und ihre Mitarbeiter\*innen?

An welche Arbeitskreise ist das Team angeschlossen, welcher e-mail-Verteiler wird benutzt, wer sind die KooperationspartnerInnen?

Wie werden Netzwerke geknüpft? Welche gemeinsamen Arbeitsgrundlagen gibt es? Vor allem, wenn sie hierarchisch organisiert sind?

(c) Yasmina Gandouz-Touati

Netzwerke

10

## Austausch in Kleingruppen

Nachdem die Teilnehmer\_innen Gelegenheit zum Austausch über die Gedanken von Frau Gandouz-Touati hatten, waren sie nun gefordert, weiter miteinander ins Gespräch zu gehen. Hierzu wurde sie in fünf Kleingruppen gebeten, denen sie gemäß der Workshops zugeordnet waren, die sie im Vorfeld des Fachtages besuchten. Die Workshops haben Ansprüche an die Antidiskriminierungsarbeit der Teilnehmer\_innen gestellt und wollten neue Perspektiven auf sie anregen. Nun wurden die Teilnehmer\_innen nach den Bedarfen und Voraussetzungen gefragt, die sie für die Integration dieser neuen Perspektiven sehen.

Moderiert wurden die Kleingruppen von dem Team, das schon im Vorfeld des Fachtages in die Planung involviert war und teils auch die Workshops begleitete. So war gewährleistet, dass die Gespräche mit hoher Sachkenntnis und Kompetenz moderiert wurden.

### Kleingruppen/Runde1

- 1. Empowerment im Kontext der ADA**  
*mit Jinan Dib (CV Köln)*
- 2. Anti-Muslimischer Rassismus**  
*mit Gülgün Teyhani (ARIC NRW)*
- 3. Wenn Rassismus ehrlich wäre... -**  
*mit Malika Mansouri*
- 4. Intersektionale Perspektive im Kontext der ADA**  
*mit Lisa Marie Rüther (ARIC NRW)*
- 5. Antisemitismus und Rassismus - Unterschiede und Gemeinsamkeiten**  
*Sarah Brüss von Sabra*

**Leitfrage 1:** Welchen zusätzlichen Informationsbedarf haben Sie diesbezüglich?

**Leitfrage 2:** Was sind die eigenen Erfahrungen und Bedarfe zur entsprechenden Thematik, die im Workshop aufgegriffen wurden?

**Leitfrage 3:** Wer unter den Servicestellen besitzt bezüglich der Thematik besondere Expertise?

**Leitfrage 4:** Welche Einrichtungen können unterstützen? An wen kann in der Beratung verwiesen werden? (Verweisberatung)



## Kleingruppen, Runde 2

In Runde 2 der Kleingruppenarbeit zielen die Fragen auf noch mehr auf die Praxis in der ADA ab. Vernetzung und das Wissen um vermittelbare Kompetenzen, sowie die Frage nach geeigneten Fortbildungen waren hier Gegenstand. Die Hoffnung, die die Organisator\_innen damit verbanden, war das Erfassen und Bündeln der aktuellen Bedarfe. Das Streben nach qualitativer Verbesserung der ADA, das von allen Referent\_innen des Tages angesprochen wurde, kann nur vor dem Hintergrund der Kenntnis um die Bedarfe und Nöte der Kolleg\*innen gelingen. So wurde denn auch sehr rege diskutiert und viele Informationen wurden weitergegeben.

- **Leitfrage 1:** Wo drückt der Schuh in der ADA-Arbeit?
- **Leitfrage 2:** Was wird für die Arbeit in der Servicestelle ADA / Integrationsagenturen (mit Schwerpunkt ADA) benötigt?
- **Leitfrage 3:** Wie kann eine sozialräumliche Vernetzung unter Servicestellen und Integrationsagenturen umgesetzt werden?
- **Leitfrage 4:** Welche Erwartungen und Vorstellungen gibt es zu den Kompetenzverbänden?
- **Leitfrage 5:** Wie kann ein dauerhafter Austausch unter allen Servicestellen implementiert werden?
- **Leitfrage 7:** Welcher zusätzliche Informationsbedarf zu welchen Themen besteht?
- **Leitfrage 8:** Welche Fortbildungsbedarfe haben Sie?

## Ergebnisse der Kleingruppenarbeit

Machtkritik zieht sich durch alle Antworten, die wir auf unsere Fragen aus den Kleingruppen erhielten. Und aus machtkritischer Sicht ist es nur folgerichtig, dass in Struktur und Institution nach Missverhältnissen gesucht wird, die die ADA erschweren. So wurde verschiedentlich Kritik daran geäußert, dass die **Befristung vieler Stellen in der ADA** bisweilen eine dauerhafte Entwicklung und strategische Ausrichtung der Arbeit behindere. Kolleg\_innen wechseln aufgrund der Befristungen notgedrungen in andere Arbeitsbereiche oder verlassen die Träger. So gehen Kompetenzen verloren und inhaltlich wichtige Kontakte verlaufen im Sande.

Eng mit den häufigen Befristungen verknüpft ist auch der Wunsch, **Kritik frei äußern** zu können. Für Antidiskriminierung ist es unabdingbar, Missverhältnisse frei ansprechen zu können, um wirksam zu sein. Hierzu wünschten sich unserer Teilnehmer\_innen die **Rückendeckung** ihrer Vorgesetzten und deren Bewusstsein für die Relevanz ihrer Arbeit. In ihrem Vortrag beschrieb Aslı Sevindim die Antidiskriminierungsarbeit des Arbeitskreises Antidiskriminierung auf Landesebene als Querschnittsaufgabe, die nur Sinn mache, wenn sie als solche begriffen würde. Gleiches wurde letztlich im Kreise der Workshopteilnehmer\_innen für ihre Verbände formuliert. **Nur wenn alle sich für die Implementierung diskriminierungskritischer Haltungen in ihren Strukturen (mit-)verantwortlich fühlen, kann Veränderung gelingen.**

Mit am häufigsten wurde der Wunsch nach **Vernetzung unter den ADA-Kolleg\_innen** geäußert. Man kann spekulieren, dass gerade die, die häufig Beistand leisten, auch des Beistandes bedürfen. **Supervisionen** werden überverbandlich gewünscht und noch scheint es hier keine Struktur zu geben, die derlei anbietet. Auch der Wunsch nach **fachlichem Austausch** wurde laut geäußert und oftmals wiederholt. Dies betraf besonders auch den Austausch von Kontakten und Hinweisen auf unterstützende Institutionen. Hierfür bedarf es Gelegenheiten, die über gemeinsame Mittagessen bei Fortbildungen hinaus gehen. Und auch die Anzahl und Finanzierung von **Fortbildungen** selbst war Gegenstand von Kritik. In manchen Dienststellen müsse noch hart um die Finanzierung dieser gerungen werden.

All diesen Gedanken wohnt der große Wunsch nach **Kontakt und Kommunikation** inne. Diese Arbeit eignet sich einfach nicht dazu, sie auf verlorenem Posten zu tun. Das wurde deutlich.

Damit Menschen davon erfahren, welche gute und wichtige Arbeit in der ADA getan wird, wünschten sich manche Teilnehmer\*innen mehr Zusammenarbeit mit den zuständigen Personen der Öffentlichkeitsarbeit in ihren Verbänden. Damit eng verbunden ist die Hoffnung, künftig mehr Wertschätzung für die ADA zu erhalten. Dieser Anspruch wird hier an Verwaltung und Politik gerichtet.

Zuletzt sei noch erwähnt, dass all diese Forderungen von Menschen kamen, die für ihre Aufgabe brennen. Auch das wurde an diesem Fachtag und in den vorangegangenen Workshops deutlich. Das Benennen dessen, was der Veränderung bedarf, entspringt hier dem Wunsch danach, noch besser für Menschen da sein zu können, als es bis jetzt schon gelingt. Es sind Menschen, die uns nach Rat fragen und uns um Fürsprache bitten. Dafür steht die Antidiskriminierungsarbeit in NRW.

## DANK

Dieser Tag und die Workshops, die ihm vorausgingen, wären nicht möglich gewesen, ohne die Arbeit vieler engagierter Menschen, insbesondere der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege sowie der Servicestellen Antidiskriminierungsarbeit. Technische Unterstützung bot Johannes Mester & Team von magentablue. Ein großer Dank geht an das MKFFI und an die Bezirksregierung, die die Arbeit der Servicestellen ADA und der Integrationsagenturen finanziell ermöglichen und maßgeblich an der inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeit beteiligt sind.

## Gäste

**Aslí Sevindim,**

Abteilungsleitung Integration im MKFFI, NRW

**Michael Mommer,**

Michael Mommer, Vorsitz des Arbeitsausschuss Migration  
der LAG FW

**Yasmina Gandouz-Touati,**

Diplom Sozialarbeiterin, Lehrbeauftragte (FH, Bielefeld, Düsseldorf)

## Moderationen

**Jinan Dib** /CV Köln

**Gülgün Teyhani** /ARIC NRW

**Malika Mansouri** /DRK Herford

**Lisa Rüter**/ARIC NRW

**Sarah Brüß** / SABRA

## Beratung

**Barbara Both** / MKFFI (Abteilung Integration)

**Chrissa Stamatopoulou** /MKFFI (Abteilung Integration)

**Iga-Anna Rusin** /MKFFI (Abteilung Integration)

**Florian Kempf** / MKFFI (Abteilung Integration)

**Petra Welzel**/ DiCV Köln e. V.

**Lisa Rüter**/ ARIC e.V.

**Technik:**

**Johannes Mester/magentablue group GmbH**

**Workshopleitung:**

**Sanata Nacro  
Engin Karahan  
Nadine Golly  
Adama Ouattara  
Shiva Amiri  
Oliver Fassing  
Aylin Kortel**

**Moderation und Dokumentation der Fachtagung:**

**Sami Omar**, freier Referent für Rassismus- und Diskriminierungsfragen, Moderator  
[www.sami-omar.de](http://www.sami-omar.de)