

170 - Kommunales Integrationszentrum
NRWelftoffen

**Bielefelder Handlungskonzept gegen Rassismus und
Rechtsextremismus**

Inhalt

Einführung	4
1. Bedarf eines lokal integrierten Handlungskonzepts	6
2. Bestandsanalyse	9
2.1 Bündnis gegen Rechts.....	9
2.2 Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus	9
2.3 Deutschlandweites Schüler*innen-Netzwerk „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ (SOR-SMC).....	10
2.4 Antidiskriminierungs- / Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung	10
2.5 Arbeitsschwerpunkt Rassismusprävention im Rahmen des Landesprogramms „KOMM-AN NRW“	11
2.6 Kooperation mit den Integrationsagenturen.....	11
2.7 Netzwerk der Migrantenorganisationen	12
2.8 Weitere zivilgesellschaftliche Organisationen in der rassismuskritischen Arbeit	12
2.9 Steuerungskreis des Projektes NRWeltoffen	12
3. Bielefelder Demokratiekonferenz „aktiv gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit“	14
4. Handlungsfelder	15
4.1 Politische Bildung:	15
4.1.1 Ziele.....	16
4.1.2 Maßnahmen	17
4.2 Sport.....	18
4.2.1 Ziele.....	20
4.2.2 Maßnahmen	20
4.3 Medien.....	21
4.3.1 Ziel.....	22
4.3.2 Maßnahme.....	22
4.4 Kultur	23
4.4.1 Ziele.....	23
4.4.2 Maßnahmen	23
4.5 Frauen	24
4.5.1 Ziele.....	25
4.5.2. Maßnahmen	26
4.6 Kinder und Jugendliche	27
4.6.1 Ziele.....	28
4.6.2 Maßnahmen	28
4.7 Stadtteile.....	29

4.7.1 Ziele.....	30
4.7.2 Maßnahmen	31
4.8 Arbeitswelt	31
4.8.1 Ziele.....	33
4.8.2 Maßnahmen	33
5. Mitgliedschaft der Stadt Bielefeld bei der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus e. V.....	34
6. Begriffserklärung	40
6.1 Rassismus.....	40
6.2 Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)	41
6.3 Hate Speech (Deutsch: Hassrede).....	42
6.4 Kontakthypothese.....	42
7. Zusammenfassung und Ausblick	43
8. Literatur	44

Einführung

Bielefeld ist eine Stadt der Vielfalt, in der Menschen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen und sozialen, kulturellen sowie religiösen Hintergründen ihre Heimat haben. Laut der Statistikstelle des Presseamtes leben in Bielefeld 130.960 (38,6%) Menschen mit einem Migrationshintergrund (Stand: 31.12.2018). Insgesamt sind in Bielefeld Menschen aus mehr als 160 Nationen vertreten (vgl. Bielefelder Integrationsmonitoring 2018:14). Betrachtet man die demographische Entwicklung, so haben in Bielefeld 60 % aller Kinder unter 15 Jahren einen Migrationshintergrund (ebd.:8). Zudem sind in dem Beobachtungszeitraum 2012 bis 2016 knapp 7.000 Menschen aus dem Ausland nach Bielefeld zugezogen (ebd.:9). Die Anzahl der in Bielefeld lebenden Personen im Asylverfahren, mit einer Duldung oder einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen betrug im Januar 2018 7.938 (vgl. Bielefeld integriert- Newsletter Februar 2018:4).

In der Stadt Bielefeld gibt es ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl und eine ausgeprägte Hilfsbereitschaft. Beides wurde insbesondere im Kontext der Aufnahme, Unterbringung und Versorgung von geflüchteten Menschen eindrucksvoll unter Beweis gestellt, und zwar sowohl seitens des städtisch koordinierten und geleiteten Arbeitsprozesses „Bielefeld integriert“, als auch seitens der vielen ehrenamtlich tätigen Bielefelder*innen (vgl. Bielefeld integriert- Newsletter Februar 2018). Neben der Unterbringung und sukzessiven Integration der erwachsenen Neuzugewanderten in die Strukturen der Bielefelder Stadtgesellschaft wurden im Jahr 2016 966 und im Jahr 2017 490 Kinder und Jugendliche seitens des Kommunalen Integrationszentrums beraten und erfolgreich in die Primar- und Sek I-Schulen in Bielefeld vermittelt (Integrationsmonitoring: 2018:24).

Ebenso gibt es in der Stadt Bielefeld seit Jahren ein starkes Engagement für die Förderung demokratischer Strukturen bzw. gegen das Aufkeimen von Rassismus in der Stadtgesellschaft. Dies zeigt sich unter anderem im Bereich einer Fortbildungsreihe für Lehrkräfte, bei der Organisation und Koordination der alljährlich im März stattfindenden Aktionswochen gegen Rassismus sowie bei der OWL-weiten Planung, Koordinierung und Durchführung von Projekten im Rahmen des bundesweiten Projektes Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage (SOR-SMC). In diesen Kontext gehört auch, dass das Kommunale Integrationszentrum Bielefeld

seinen Arbeitsschwerpunkt bis zum Jahr 2020 auf Diversität, Demokratieförderung und rassismuskritische Arbeit legt und die Stadt Bielefeld seit 2018 offizielles Mitglied der Europäischen Städtekoalition¹ gegen Rassismus ist.

Eine hohe zivilgesellschaftliche Beteiligung zeigt sich darüber hinaus beispielsweise im „Netzwerk rassismuskritischer Arbeit – Kinder, Jugendliche und Erwachsene“², welches die Aktionswochen mit seinen vielfältigen Projekten prägt. Seit 2016 gestalten zahlreiche Vereine, Einrichtungen, Institutionen und Initiativen mit großem Engagement, Kreativität und Fachlichkeit die Aktionswochen gegen Rassismus in Bielefeld. Ein weiteres wichtiges Gremium ist in diesem Zusammenhang das „Bielefelder Bündnis gegen Rechts“, welches sich ebenfalls aus der Bielefelder Zivilgesellschaft generiert und u. a. Demonstrationen sowie Veranstaltungen organisiert. Das Bündnis pflegt Erinnerungskultur und setzt sich für demokratische Werte und gegen rassistische und diskriminierende Tendenzen ein.

1 Die Europäische Städtekoalition geht auf eine Initiative der UNESCO sowie auf die „Europäische Charta zum Schutz der Menschenrechte in der Stadt“ zurück. Beide Netzwerke stehen inhaltlich eng zusammen und ergänzen sich gegenseitig. Beide verfolgen im Kern das Ziel, auf kommunaler Ebene eine Kultur der Menschenrechte zu unterstützen und praktische Handlungsvorschläge gegen Rassismus und Diskriminierung aufzuzeigen.

2 Siehe www.ki-bielefeld.de

1. Bedarf eines lokal integrierten Handlungskonzepts

Die oben erwähnten Solidarität und Toleranz fördernden, antirassistischen Aktivitäten von städtischen und zivilgesellschaftlichen Kräften in Bielefeld sind ohne Zweifel wichtig für den Erhalt und die Kultivierung demokratischer Werte innerhalb der Stadtgesellschaft. Jedoch ist ein großer Teil dieser Aktivitäten im Kern nicht als ein lokal integriertes und strukturell verankertes Handlungskonzept der Stadt Bielefeld ausformuliert.

Der Bedarf eines solchen lokal integrierten Handlungskonzepts ergibt sich nicht zuletzt aus der Tatsache, dass Rassismus, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit³ nicht ausschließlich durch die Auseinandersetzung mit erkennbaren rassistischen Organisationen oder Personen/Gruppen begegnet werden kann. Organisierte rechtsextreme Strukturen sind in Bielefeld wenig verankert, aus dem Umland kommend treten sie jedoch immer wieder in Erscheinung, zuletzt bei den Demonstrationen für die Holocaust-Leugnerin Frau Ursula Haverbeck („Freiheit für Ursula Haverbeck“ u. a. am 10. November 2018). Vielmehr zeigt sich in vielen gesellschaftlichen Feldern – wie beispielsweise Arbeitswelt, Bildung, Politik, Verwaltung, Wohnungsmarkt – eine strukturelle und institutionelle Benachteiligung bestimmter Menschen(gruppen) (vgl. Gomolla/Radtke 2009).

Auch im alltäglichen Zusammenleben, etwa im Umgang miteinander in der Straßenbahn, beim Einlass in die Diskothek oder im Restaurant lassen sich in Deutschland nicht selten Ungleichbehandlungen erkennen, die Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeiten ausgrenzen (vgl. Zick et al. 2018/19:65 ff.). Zudem führen gesamtgesellschaftliche, rechtspopulistische Tendenzen dazu, dass rechtsextreme und autoritäre Einstellungen in der bundesdeutschen Gesellschaft grundsätzlich eine wachsende Zustimmung erfahren. Nach der aktuellen Leipziger Autoritarismusstudie wird dies in der Dimension der „Ausländerfeindlichkeit“ deutlich. Gegenwärtig vertritt laut dieser Studie fast jeder Dritte ausländerfeindliche Positionen (Decker, Brähler 2018).

3 Siehe Begriffserklärungen

Durch Transnationalisierung (vgl. Biskamp et al. 2018) der Lebenswelten und die global erreichbaren sozialen Medien entstehen soziale Räume, in denen die Radikalisierung von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte eine Rolle spielt. Auch transnational aktive, ultranationalistische, rassistische sowie antisemitische Vereinigungen, deren primäre politische Heimat überwiegend außerhalb Deutschlands angesiedelt ist, stellen eine Gefahr für unsere offene Gesellschaft dar (vgl. Bozay 2016).

Das Engagement gegen die Radikalisierung insbesondere von Jugendlichen mit und ohne Migrationsgeschichte stellt mittlerweile einen weiteren wichtigen Pfeiler der politischen Bildung und Aufklärung dar, die als fortwährende Kernaufgabe gegen Rassismus im engeren und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im weitesten Sinne zu sehen ist. Denn Ultranationalismus, Rechtsextremismus – beispielsweise in Teilen der „migrantischen“ Gruppen – sowie Antisemitismus und Islamismus stellen in Bildungseinrichtungen eine große Herausforderung dar.

Auf diese Ideologien und Handlungsmuster reagiert die Stadt Bielefeld im Rahmen des lokal integrierten Handlungskonzeptes mit folgender Grundhaltung:

- Sicherung eines respektvollen, fairen Umgangs mit allen Bielefelder*innen
- Sicherung der an der Menschenwürde ausgerichteten demokratischen Alltagspraxis des Zusammenlebens
- Erhöhung der gesellschaftlichen Teilhabe aller Bielefelder*innen in allen Handlungsfeldern

Dies wird in Bielefeld etwa im Bereich der Antidiskriminierung und der Inklusion sowie durch Sensibilisierungsmaßnahmen der Gleichstellungsstelle (z.B. für die Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bi-, Trans- und Intersexuellen) sukzessive angestrebt und umgesetzt.

Die Stadt Bielefeld setzt mit ihrem Handlungskonzept auf Kommunikation, Vernetzung und allseitige Kooperationsbeziehungen. Da es sich bei der Bekämpfung von

Rassismus und Diskriminierung um ein Querschnittsthema handelt, sind nicht nur pädagogische Maßnahmen erforderlich, sondern ineinandergreifende Handlungsmaßnahmen. Eine Zusammenarbeit, die sich über unterschiedliche Zuständigkeitsbereiche erstreckt, indem sie städtische und zivilgesellschaftliche Akteur*innen, Bündnisse und Initiativen zielgerichtet einbezieht und fördert, wird nachhaltige Erfolge gegen Rassismus und unterschiedliche Arten gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit⁴ verbuchen können.

Das Bielefelder Handlungskonzept ist langfristig angelegt. Es lehnt sich an die demokratisch pluralistische Vision einer Stadtgesellschaft an, die im Bielefelder Integrationskonzept wie folgt lautet:

„Alle Menschen in dieser Stadt achten und anerkennen sich in ihrer Unterschiedlichkeit. Der Zugang aller Bielefelderinnen und Bielefelder zu wichtigen Ressourcen, wie z. B. Erziehung, Bildung, Ausbildung, Beruf, Kultur, Freizeit und Gesundheit soll ebenso gewährleistet sein, wie die Beteiligung an der räumlichen und sozialen Gestaltung der Stadt. Es soll eine gemeinsame städtische Kultur entstehen, die keine künstlichen Grenzen zwischen Menschen aus verschiedenen Regionen der Welt zieht und keine ethnisch homogenen Gruppen konstruiert.“ (Bielefelder Integrationskonzept 2016, S.10).“

⁴ Siehe Begriffserklärung

2. Bestandsanalyse

Das Bielefelder Handlungskonzept gegen Rassismus und Rechtsextremismus ist ein „lernendes Konzept“. Ausschlaggebend bei der Entwicklung und Erstellung des Konzepts war die Einbindung von Akteur*innen aus städtischen und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Folgende Projekte, Strukturen und Netzwerke sind derzeit in der Stadt Bielefeld im Rahmen rassismuskritischer Arbeit vorhanden:

2.1 Bündnis gegen Rechts

Das Bielefelder Bündnis gegen Rechts besteht seit 2011 und ist ein Zusammenschluss von Organisationen und Einzelpersonen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Zivilgesellschaft. Es tritt aktiv für den Erhalt einer bunten vielfältigen Stadtgesellschaft und gegen die gesellschaftliche und politische Rechtsentwicklung ein. Mit vielfältigen Aktionsformen (Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Demonstrationen) positioniert es sich und wird dabei regelmäßig von vielen Bielefelder*innen unterstützt. Die konsensorientierte Meinungsbildung im Bündnis geschieht durch regelmäßig stattfindende Plenarversammlungen, die öffentlich sind.

Das Bündnis ist in der Bielefelder Gesellschaft breit verankert und verfügt über ein hohes Ansehen hinsichtlich seiner Aktivitäten sowie seiner Mobilisierungsfähigkeit. Es ist vernetzt mit ähnlichen Initiativen in der Region, weshalb regelmäßig eine große Zahl von Menschen aus Ostwestfalen-Lippe den Aufrufen des Bündnisses folgt. Durch die Aktivitäten des Bündnisses konnte die Etablierung von rechtsextremen Bewegungen in Bielefeld verhindert werden.

2.2 Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus

Seit den 1990er Jahren und mit neuer Akzentsetzung seit 2013 fanden in Bielefeld jeweils im März im Rahmen der "Internationalen Wochen gegen Rassismus" mit großem Erfolg Veranstaltungen statt. Das „Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit“ veranstaltete in dieser Zeit bereits mehrfach Fachtage gegen Rassismus. Seit 2016 sind die „Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus“ ein fester und wegweisender Bestandteil in der rassismuskritischen Arbeit. Im Jahr 2019 wurde das Programm zu den „Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus“ ausgeweitet, einer umfangreichen und vielfältigen Veranstaltungsreihe mit Vorträgen, Filmen, Musik,

Theater und vielen weiteren Aktionsformen, die bundesweit ihresgleichen sucht. Insgesamt gab es über 100 Veranstaltungen in Kooperation mit 46 unterschiedlichen Akteur*innen der Stadtgesellschaft (Institutionen, Vereinen, Stadttheater, Kindertageseinrichtungen, Schulen, Gewerkschaften, Jugendeinrichtungen etc.). Da in jedem Jahr neue Netzwerkpartner*innen dazukommen, die neue Kooperationen eingehen und gemeinsame Projekte und weitere Veranstaltungen anbieten, reicht die Zeitspanne der vielfältigen Angebote mittlerweile deutlich über den März hinaus.⁵

2.3 Deutschlandweites Schüler*innen-Netzwerk „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ (SOR-SMC)

Das Netzwerk bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, das Klima an ihrer Schule aktiv mitzugestalten und sich bewusst gegen jede Form von Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt zu wenden. Es ist deutschlandweit das größte bestehende Schüler*innen-Netzwerk. In Bielefeld gehören aktuell 22 Schulen zum Netzwerk und die Zahl steigt stetig. Die Regionalkoordination für den Bereich Ostwestfalen-Lippe liegt u. a. bei dem Kommunalen Integrationszentrum Bielefeld in Kooperation mit der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus (MBR). Das Kommunale Integrationszentrum Bielefeld begleitet und unterstützt die Arbeit der Schulen und organisiert Schüler*innenwochenenden (in Kooperation mit der DGB-Jugend und der MBR). Darüber hinaus koordiniert und vernetzt das Kommunale Integrationszentrum die Projektarbeit in OWL mit den Multiplikator*innen der Region und führt mindestens zweimal jährlich Informations- und Austauschtreffen durch.

2.4 Antidiskriminierungs- / Beschwerdestelle für Opfer von Diskriminierung

Die Antidiskriminierungsstelle für Bielefeld ist eine Anlauf- und Beratungsstelle für Opfer von Diskriminierung. Das Angebot dieser Beschwerdestelle im Kommunalen Integrationszentrum richtet sich an Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Fällen von Diskriminierung bzw. Belästigung aufgrund der

- ethnischen Herkunft,
- Hautfarbe,

⁵ siehe: https://ki-bielefeld.de/userfiles/Veranstaltungsbroschu-re_Antirassismus_110x210_2019_WEB.pdf

- Sprache,
- Religion oder Weltanschauung.

Die Anlauf- und Beratungsstelle steht allen Menschen offen, die sich aus den o. g. Gründen diskriminiert sehen, aber auch Zeug*innen, die einen Diskriminierungsfall beobachtet haben. Es geht vor allem darum, eine Verbesserung der jeweiligen persönlichen Situation der Betroffenen zu erreichen. Darüber hinaus befasst sich die Antidiskriminierungsstelle mit über den Einzelfall hinausgehenden Aufgabenstellungen wie Aufklärung, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit.

2.5 Arbeitsschwerpunkt Rassismusprävention im Rahmen des Landesprogramms „KOMM-AN NRW“

Das Konzept „KOMM-AN NRW – Programm zur Förderung der Integration von Flüchtlingen und Neuzugewanderten in den Kommunen“ des Ministeriums für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration benennt explizit die Prävention von Rassismus als Ziel und fördert Projekte, die diesen Arbeitsschwerpunkt umsetzen. Durch den Zuzug von geflüchteten Menschen aus den aktuellen Kriegsgebieten ist Rassismus in der Mitte der Gesellschaft sichtbarer geworden. Um dem entgegenzuwirken, unterstützt das Förderkonzept KOMM-AN Vereine, Initiativen und freie Träger bei der Schaffung von Begegnungsräumen, Maßnahmen des Zusammenkommens, der Qualifizierung des Ehrenamtes und der Begleitung von Geflüchteten.

2.6 Kooperation mit den Integrationsagenturen

Das Kommunale Integrationszentrum stimmt in regelmäßigen Abständen mit den lokalen landesgeförderten Integrationsagenturen die Strategie zur Prävention von Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung ab. Ein Schwerpunkt der Integrationsagenturen sieht vor, durch die Antidiskriminierungsarbeit Barrieren, Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen zu überwinden, um der gesellschaftlichen Ausgrenzung und der Verletzung von individuellen, politischen und sozialen Rechten entgegenzuwirken. Die drei Integrationsagenturen in Bielefeld (angesiedelt bei den Wohlfahrtsverbänden der Diakonie, des Caritasverbandes und des DRK) richten ihre Integrationsarbeit auf der Grundlage einer Sozialraumanalyse aus und wirken aktiv in den Sozialraum hinein.

2.7 Netzwerk der Migrantenorganisationen

Das Netzwerk der Migrantenorganisationen – koordiniert vom Kommunalen Integrationszentrum - verfolgt das Ziel, zur Entwicklung und Bereitstellung von bedarfsgerechten Vernetzungsmodellen und Strategien beizutragen, damit Migrantenorganisationen ihre Kompetenzen, Ressourcen und Gestaltungspotenziale verstärkt in die Zivilgesellschaft einbringen können.

Bei der Gestaltung des Zusammenlebens in einer pluralistischen Gesellschaft ist die Zusammenarbeit aller Einrichtungen mit den Migrantenorganisationen von großer Bedeutung. Rassismuserfahrungen der Mitglieder von Migrantenorganisationen, aber auch ausgrenzendes Verhalten und rassistische Einstellungen und Handlungen innerhalb der Migrantenorganisationen erfordern einen sensiblen und qualifizierten Umgang in diesem Handlungsfeld.

2.8 Weitere zivilgesellschaftliche Organisationen in der rassismuskritischen Arbeit

Viele weitere Organisationen und Initiativen stellen mit ihrem langjährigen Engagement und mannigfaltigen Aktivitäten unentbehrliche Bielefelder zivilgesellschaftliche Akteur*innen gegen Rassismus und Rechtsextremismus dar. Hierzu gehören unter anderem die im Rat vertretenen demokratischen Parteien, Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus für den Regierungsbezirk Detmold, Antifaschistisches Bündnis Bielefeld, DGB OWL, Argumente und Kultur gegen Rechts e.V., Entschieden gegen Rassismus (EgDR), Arbeit und Leben Bielefeld e.V., Nichtregierungsorganisationen (NRO's), Tanz für Toleranz, etc. Die aufgeführte Liste an zivilgesellschaftlichen Akteuren stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit dar. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Stadt Bielefeld sich durch eine stark engagierte Zivilgesellschaft definiert, welche sich für eine offene, demokratische und tolerante Stadtgesellschaft einsetzt.

2.9 Steuerungskreis des Projektes NRWeltoffen

Für das Projekt NRWeltoffen wurde ein Steuerungskreis, bestehend aus Vertreter*innen der Stadtverwaltung, Migrantenorganisationen, der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus im Regierungsbezirk Detmold, der Universität Bielefeld und

der DGB-Jugend eingerichtet. Dieser begleitete die Arbeit des Projekts quartalsmäßig und unterstützte es durchgehend mit Ideen und Vorschlägen.

Die Bestandsanalyse als Grundlage des Handlungskonzepts basiert auf teilnehmender Beobachtung und themenspezifischen Dialogen mit Bielefelder*innen in mehreren Stadtteilen, die im Rahmen von sogenannten „Stadtteildialogen“ stattfanden. Zusätzlich wurden 13 leitfadengestützte Expert*inneninterviews zu dem Thema geführt – z. B. mit Expert*innen aus Verwaltung (u. a. Ausländerbehörde), Politik und Jugendarbeit (u. a. Stadtsportbund Bielefeld e.V., Bielefelder Jugendring e.V.).

Zudem wurde am 29.06.2018 eine Demokratiekonferenz unter dem Titel „Aktiv gegen Rassismus und Rechtsextremismus“ veranstaltet, an der über 100 Akteur*innen aus Verwaltung, Politik, Quartierssozialarbeit sowie der Zivilgesellschaft ihre Expertise, Erfahrungen und Vorschläge einbrachten, um das Thema Rassismus feldspezifisch zu diskutieren.

Das Projekt NRWeltoffen konnte ferner durch seine Verortung beim Kommunalen Integrationszentrum Bielefeld auf – über viele Jahre gewachsene – Netzwerke mit den zentralen Arbeitsfeldern Bildung und Integration als Querschnitt zurückgreifen. Die Ergebnisse der Bestandsanalyse zeigen auf, dass für die Stadt Bielefeld die Dringlichkeit nicht primär darin besteht, den Hauptfokus auf rechtsextreme Organisationen und Gruppen zu richten. Vielmehr sollen vor allem folgende Bereiche stärker berücksichtigt werden:

- Stärkung präventiver Maßnahmen in Zusammenarbeit mit kommunalen und zivilgesellschaftlichen Organisationen
- Stärkung bzw. Erweiterung von bestehenden zivilgesellschaftlichen und kommunalen rassismuskritischen und Demokratie fördernden Netzwerken
- Bekämpfung von Alltagsrassismus in allen gesellschaftlichen Feldern

Der Hauptschwerpunkt des lokal integrierten Handlungskonzepts liegt somit im Bereich Prävention gegen Rassismus und Rechtsextremismus. Die Präventionsarbeit wird mit einem Fokus auf Fairness umgesetzt, d.h. durch die Förderung einer gerechten Haltung gegenüber allen Menschen auf institutioneller Ebene und in der

Zusammenarbeit von demokratischen zivilgesellschaftlichen Kräften mit den städtischen Arbeitsbereichen. Diese Prozesse werden inhaltlich unterstützt und begleitet.

3. Bielefelder Demokratiekonferenz „aktiv gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit“

Das Kommunale Integrationszentrum Bielefeld veranstaltete im Rahmen des Projekts NRWeltoffen am 29.06.2018 eine Demokratiekonferenz mit dem Titel „Aktiv gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit“. Schon bei der Vorankündigung stieß die Konferenz mit ihrer thematischen Ausrichtung in den politischen Ausschüssen auf großes Interesse. Sie wurde insbesondere im Kontext des aufsteigenden Rechtspopulismus in Europa und Deutschland als eine wichtige und begrüßenswerte Veranstaltung wahrgenommen.

Im Rahmen der Demokratiekonferenz wurden die Themen Rassismus und Rechtsextremismus in einer aktiven und partizipativen Form behandelt. Mehr als 100 Akteur*innen und Multiplikator*innen brachten ihre Erfahrungen und feldspezifischen Expertisen in den Handlungsfeldern Politische Bildung, Arbeitswelt, Quartiere, Kinder und Jugendliche sowie Medien und Kultur ein. Die Teilnehmenden waren Bielefelder Akteur*innen aus Politik, Verwaltung, Quartierssozialarbeit, der sozialen Träger sowie aus den Bereichen Medien und Kultur. Darüber hinaus bereicherten interessierte Bielefelder Einwohner*innen die Veranstaltung mit ihrer aktiven Beteiligung.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Demokratiekonferenz zusammengefasst und anschließend konkrete Handlungsmaßnahmen für die jeweiligen Handlungsfelder vorgeschlagen.

4. Handlungsfelder

4.1 Politische Bildung:

Der Ansatz zur Stärkung politischer Bildung setzt auf langfristige Bildungsprozesse. Politische Bildung hat das Ziel, Zusammenhänge im gesellschaftspolitischen Diskurs erkennbar und erfahrbar zu machen und Toleranz und Kritikfähigkeit zu vermitteln. Die Einwohner*innen Bielefelds sollen als aktive, reflektierte Bielefelder*innen in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe und politischen Beteiligung gestärkt werden.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt darin, Wissen und Kritikfähigkeit in Bezug auf Rassismus, Vorurteile und ihre Ursachen, über die eigene Einbettung in die Gesellschaft und ihre rassistischen Strukturen, sowie über demokratische und antidemokratische Gruppen und Institutionen zu vermitteln. Politische Bildung kann somit dazu beitragen, eine offene Gesellschaft erfahrbar zu machen und Erinnerungskultur zu pflegen. Ein entscheidendes Element ist die Auseinandersetzung mit sozialen und politischen Verhältnissen in der Gesellschaft.

Das Handlungsfeld Politische Bildung wird in Bielefeld von unterschiedlichen Akteur*innen kommunaler Einrichtungen (Volkshochschule, Stadtbibliothek, Museen, Theater und weitere städtische Organisationseinheiten) abgedeckt. Auch Schulen (SOR-SMC), Jugendzentren, Jugendeinrichtungen, Jugendverbände und der Bielefelder Jugendring e. V. leisten einen wichtigen Beitrag zur politischen Bildung von Kindern und Jugendlichen.

Darüber hinaus sind zivilgesellschaftliche Gruppen und Institutionen in diesem Feld aktiv, die teilweise bedeutende Beiträge zur politischen Bildung leisten. Mit ihrem ausgeprägten Engagement tragen sogenannte Flüchtlingsinitiativen und Unterstützungsgruppen, Initiativen gegen Rechts, Gewerkschaften, Kirchen, Parteien, Verbände, Bildungseinrichtungen, die Universität und die Fachhochschule Bielefeld sowie Sportvereine und viele andere mehr zu einer lebendigen, sichtbaren Zivilgesellschaft bei. Aber auch Einzelpersonen engagieren sich durch spontane Zusammenschlüsse in den Stadtbezirken, in Unterstützungsgruppen oder Begegnungsinitiativen. So setzen sich aktive Bielefelder*innen auf vielfältige Weise gegen rassistische und rechte Aktivitäten im Stadtteil zur Wehr. Insgesamt hat

Bielefeld somit eine aktive und lebendige Szene bürgerschaftlichen Engagements, die es zu unterstützen und fördern gilt.

Dennoch werden Bielefelder*innen mit Migrationsgeschichte alltäglich mit rassistischen Äußerungen sowie Diskriminierung, beispielsweise aufgrund fehlender Sprachkompetenzen oder ihrer religiösen Zugehörigkeit, konfrontiert. Auch werden innerhalb der zugewanderten Bielefelder*innen rassistische und diskriminierende Äußerungen und Handlungen sichtbar. Zunehmend treten auch Intoleranz und Hasskommentare in sozialen Medien oder populistische Bewegungen und Parteien mit nationalistischer und völkischer Ideologie auf.⁶ Um dem entgegenzuwirken, bedarf es einer stärkeren Vernetzung und Partizipation seitens der Akteur*innen, die sich in Bielefeld gegen Rassismus engagieren.

Als Ideal für die Entwicklung eines demokratischen Standpunkts gilt zudem die Forderung *"nichts über uns ohne uns"* (Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, 2009), die an Selbst- und Mitbestimmungsrechte von gesellschaftlichen Gruppen anknüpft.

4.1.1 Ziele

1. Politische Bildung wird im Zusammenhang von Rassismus und Rechtsextremismus intensiviert und ausgebaut.
2. Die zivilgesellschaftlichen Strukturen gegen rassistische Aktivitäten und Ideologien sowie gegen jegliche Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit werden gefördert und gestärkt.
3. Die Kooperation der städtischen Einrichtungen wird intensiviert und die Vernetzung im Rahmen der politischen Bildung mit der Bielefelder Zivilgesellschaft ausgebaut.
4. Die Erinnerungskultur für Jugendliche und Erwachsene wird gepflegt und ausgebaut.

⁶Siehe u. a.: <https://www.zeit.de/digital/internet/2018-07/hate-speech-internet-soziale-medien-hasskommentare-studie>
https://www.medienanstalt-nrw.de/fileadmin/user_upload/lfm_nrw/Foerderung/Forschung/Dateien_Forschung/forsaHate_Speech_2018_Ergebnisbericht_LFM_NRW.PDF
http://www.isdglobal.org/wp-content/uploads/2018/07/ISD_Ich_Bin_Hier_2.pdf

4.1.2 Maßnahmen

Zunächst nehmen die unten aufgeführten Handlungsmaßnahmen überwiegend junge Menschen in den Fokus, jedoch sollen auch Erwachsene sukzessiv mit einbezogen werden.

1. Politische Bildung in städtischen Einrichtungen wird gestärkt und ausgebaut. Neue Akteur*innen werden aus der Bielefelder Zivilgesellschaft für dieses Handlungsfeld gewonnen und in ihrer rassismuskritischen Arbeit unterstützt (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Volkshochschule Bielefeld, Kommunales Integrationszentrum; Bielefelder Netzwerk rassismuskritische Arbeit).
2. Die Aktivitäten der AG Erinnerungskultur werden unterstützt. Dadurch können vorhandene Projekte zur Erinnerungskultur, wie z. B. das Besuchen von Gedenkstätten, weiterhin umgesetzt und lokale Projekte zu historischen Orten und Ereignissen in Bielefeld initiiert und durchgeführt werden (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Volkshochschule Bielefeld, Stadtarchiv und Landesgeschichtliche Bibliothek, Historisches Museum Bielefeld).
3. Es werden Bildungsangebote zum Thema (Post)Kolonialismus mit dem historischen Blick auf die Stadt Bielefeld entwickelt. Dabei wird auf bereits bestehende Bildungsangebote und Akteur*innen, die postkoloniale Themen bedienen, verwiesen und eine stärkere Zusammenarbeit angestrebt (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Stadtarchiv und Landesgeschichtliche Bibliothek, Volkshochschule Bielefeld; Welthaus Bielefeld e. V., Uni Bielefeld, FH Bielefeld, Historisches Museum Bielefeld)
4. Ein strukturell etabliertes Peer-Education-Team zur Gedenkstättenarbeit in Bielefeld wird initiiert. Die Erinnerungskultur für Jugendliche und Erwachsene wird gepflegt und ausgebaut (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Volkshochschule Bielefeld, Amt für Jugend und Familie – Jugendamt, Offene Kinder und Jugendarbeit; Bielefelder Jugendring e.V., Stadtsporthund Bielefeld e.V., Stadtarchiv und Landesgeschichtliche Bibliothek, Historisches Museum Bielefeld)

5. Modulare Weiterbildungen junger und älterer Menschen (Schüler*innen und Auszubildende, Erwachsene) als Multiplikatoren*innen zum Thema Rassismus und zu verschiedenen Erscheinungsformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit werden angeboten (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Volkshochschule Bielefeld in Zusammenarbeit mit dem Stadtsportbund Bielefeld e.V., Bielefelder Jugendring e.V., Kommunales Integrationszentrum).
6. Es werden modulare Empowerment-Seminare und Workshops zum Thema Selbstreflexion für Multiplikator*innen aus den Bielefelder Migrantenorganisationen angeboten, die die Themen Rassismus und Rechtsextremismus behandeln und sichtbar machen (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Kommunales Integrationszentrum, Netzwerk Migrantenorganisationen).

4.2 Sport

Sport ist ein gesamtgesellschaftlich relevantes Feld, in dem sich Menschen aller Altersgruppen mit unterschiedlicher Herkunft, Religion, sexueller Orientierung sowie Geschlechteridentität zusammenfinden. Sportliche Aktivitäten haben meist eine verbindende und integrative Wirkung für die Gesellschaft und fungieren dadurch als Vorbild für die Jugend (vgl. Kleindienst-Cachay et al. 2012, Braun 2017, Bundesprogramm: Integration durch Sport 2018).

Sport schafft Räume für soziale Begegnung. Mit der Verbesserung sprachlicher Kompetenzen, Unterstützung der Bildungskarriere sowie Eingliederung in die Arbeitswelt zeigen sich hier sehr positive Einflüsse auf die Systemintegration. Diese Dimension korreliert mit der Sozialintegration, womit beispielsweise Erfahrungen sozialer Unterstützung, gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung sowie der Abbau sozialer Distanzen gemeint sind (vgl. Kleindienst-Cachay et al. 2012, S.50).

Der Abbau sozialer Distanzen macht deshalb den institutionell organisierten Sport mit seinen über 275 Vereinen und über 87.000 Mitgliedern⁷ für die Bielefelder Stadtgesellschaft zu einem unverzichtbaren Handlungsfeld rassismuskritischer Arbeit. Als Dachverband für Bielefelder Sportvereine bietet der Stadtsportbund Bielefeld e.V.

⁷ Wenn die Vereinszahl im direkten Bezug zum Stadtsportbund Bielefeld steht, sind es 225 Sportvereine mit ihren 82.000 Mitgliedern. Für Bielefeld gesamt sind es 275 Vereine mit insgesamt 87.000 Mitgliedern.

Qualifikationen an und unterstützt die Mitgliedsvereine bei der Integration von Menschen mit einer Migrationsgeschichte. Dieses Aufgabenfeld hat sich über die Jahre zu einer wichtigen Querschnittsaufgabe entwickelt. Zudem werden Mitgliedsvereine verstärkt über das Thema interkulturelle Öffnung informiert und sensibilisiert.

Grundsätzlich kann jedoch nicht immer davon ausgegangen werden, dass Anerkennung und Respekt stringente Prinzipien repräsentieren, die sich im Setting Sport notwendigerweise einstellen. Auch im Sport lassen sich Mechanismen des Ausschließens und Praktiken der Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen beobachten. Die Bereitschaft für einen konstruktiven Umgang mit Vielfalt ergibt sich somit nicht zwingend aus der Aufforderungsstruktur des Sports. Trotz zahlreicher Bemühungen ist die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund in den Bielefelder Sportvereinen nach wie vor unterrepräsentiert. Während 38,6% aller Bielefelder*innen einen Migrationshintergrund haben, liegt die Mitgliedschaft in den Sportvereinen im Jahr 2012 nur bei 14,8% (Kleindienst-Cachay et al. 2012, S. 120). Dieses ist nicht nur ein Phänomen, was Mitgliederstruktur der Bielefelder Sportvereine betrifft, sondern ein strukturelles Problem im gesamten Bundesgebiet (Borggreffe et al. 2019).

Neben der Förderung der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen ist es ebenfalls sehr wichtig, stärker gegen jegliche Art von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wie etwa Homo- und Transfeindlichkeit im Setting Sport entgegenzutreten. Eine EU-weite Studie (2018) zu Erfahrungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transpersonen und intersexuellen Menschen im Sport, die im Rahmen der Outsport-Konferenz vorgestellt wurde, konnte aufzeigen, wie stark etwa Homo- und Transfeindlichkeit im Amateur- und Profisport verbreitet sind.⁸ „Outsport, ist das erste europäische Projekt zur Bekämpfung von Diskriminierung im Sport aufgrund sexueller Orientierung und/oder Geschlechtsidentität.“⁹ Laut der Studie waren im Sport 82 % der Interviewten Ziel von homophoben und transphoben Verunglimpfungen und 75 % Opfer von Diskriminierung. Zudem sind Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transpersonen und intersexuelle Menschen in der EU physischen Formen von Gewalt (20 %) und physischen Grenzüberschreitungen (36 %) ausgesetzt.¹⁰

⁸ https://www.queer.de/detail.php?article_id=32323

⁹ <https://www.ran.de/allgemein/news/umfrage-homophobie-und-transphobie-problem-im-europaeischen-sport-112674>

¹⁰ https://www.queer.de/detail.php?article_id=32323

Sowohl im Einsatz gegen Rassismus, als auch gegen jegliche Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bedarf es einer städtisch flankierten institutionellen Unterstützung und Förderung. Deshalb ist die Sensibilisierung für Unterschiedlichkeit und Vielfalt eine wichtige und stetige Aufgabe für den organisierten Sport. Der Prozess der interkulturellen Öffnung sowie das entschiedene Vorgehen gegen Rassismus, Rechtsextremismus, Homo- und Transfeindlichkeit sind wesentliche Bestandteile im Sinne von Teilhabe und Prävention von Vorurteilen und Ausgrenzung.

4.2.1 Ziele

1. Die Partizipation von Bielefelder*innen mit Migrationsgeschichte in Sportvereinen wird gesteigert. Sie sollen sowohl als Teilnehmende als auch als Ehrenamtliche für die Vereinsarbeit gewonnen und gefördert werden.
2. Durch eine gezielte Sensibilisierung des Handlungsfelds Sport für „Fremdheit“, Unterschiedlichkeit und Vielfalt, wird das entschiedene Vorgehen gegen Rassismus, Rechtsextremismus, Homo- und Transfeindlichkeit gestärkt.

4.2.2 Maßnahmen

1. Auf Basis des Integrationskonzeptes der Stadt Bielefeld, der Kooperationsvereinbarung mit dem Kommunalen Integrationszentrum und des Handlungskonzeptes „Bunt-Bewegt, Bielefeld“ des Stadtsportbundes Bielefeld e.V. wird die Zusammenarbeit im rassismuskritischen Feld mit allen Interessierten und potentiellen Akteur*innen intensiviert (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Kommunales Integrationszentrum, Bielefelder Netzwerk Migrant*innenorganisationen, Stadtsportbund Bielefeld e.V.).
2. Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Bielefelder Sportvereine wird unterstützt. Dies geschieht etwa durch Mitgliederschulung und die Gewinnung von Bielefelder*innen mit Migrationshintergrund als Mitglieder und Ehrenamtliche für Sportvereine, in denen sie kaum bis gar nicht aktiv sind. Mit der Installation einer/eines Integrationsbeauftragten in den Vereinen soll die interkulturelle Öffnung in Kooperation mit dem Stadtsportbund Bielefeld e.V. sowie dem Kommunalen

Integrationszentrum gefördert werden (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Kommunales Integrationszentrum; Stadtsportbund Bielefeld e.V.).

3. Die Vernetzung der Bielefelder Sportvereine und weiterer Akteur*innen wird im Kontext rassismuskritischer Arbeit gefördert und unterstützt (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Kommunales Integrationszentrum; Stadtsportbund Bielefeld e.V.).
4. Sportvereine, die von Bielefelder*innen mit einer Migrationsgeschichte gegründet wurden und deren Mitglieder überwiegend aus derselben „Community“ stammen, werden durch gezielte Sensibilisierung – z. B. durch Workshops – für eine interkulturelle Öffnung unterstützt (Mögliche Umsetzungsakteure: Kommunales Integrationszentrum; Stadtsportbund Bielefeld e.V.).

4.3 Medien

In einer Demokratie erfüllen Medien eine grundlegende Funktion, indem sie informieren und zu Austausch und kritischer Beurteilung von Sachverhalten anregen. Als sogenannte vierte Gewalt übernehmen sie darüber hinaus eine Kontrollfunktion, die die klassischen Staatsgewalten (Legislative, Exekutive, Judikative) ergänzt.¹¹ Die journalistische Arbeit orientiert sich dabei am Pressekodex¹², der die Achtung vor der Wahrheit und Wahrung der Menschenwürde postuliert. Hierzu gehören eine gründliche und faire Recherche, die Vermeidung unangemessener und sensationeller Darstellungen und die Tatsache, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Behinderung oder seiner Zugehörigkeit zu einer ethnischen, religiösen, sozialen oder nationalen Gruppe diskriminiert werden darf.

In der medialen Berichtserstattung ist zu beobachten, dass eine differenzierte Auseinandersetzung mit Themen wie Asyl, Flucht und Staatsbürgerschaftsrecht oft nicht gegeben ist und rassistische Vorurteile gegebenenfalls sogar weiter verstärkt und aufgeladen werden.¹³ Sprache verfestigt somit den öffentlichen Diskurs, da sie nicht nur als Ausdrucksmittel fungiert, sondern immer auch als Mittel der Benennung.

¹¹<http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/139163/funktionen-und-probleme>

¹²Pressekodex: letzte Fassung 2005

¹³<http://www.bpb.de/izpb/9694/fremde-in-den-medien>

Dadurch kann sie eine Festschreibung der gesellschaftlichen Realität bewirken. Eine reißerische mediale Darstellung polarisiert zwischen „Tätern“ und „Opfern“, verstärkt die Trennung zwischen „wir“ und den „anderen“ und weist Menschen als nicht dazugehörig aus.

Hinzu kommen neue Entwicklungen, wie Hate Speech¹⁴ im Internet, die sich vor allem gegen all jene richtet, die in der Gesellschaft bereits benachteiligt sind oder sich eben mit diesen solidarisieren. Die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlich benachteiligten Gruppe (Muslime, Frauen Lesben, Schwule, Bi, Trans* und Inter*sexuelle, etc.) setzt sich in den Hassreden, die sich im Internet zunehmend verbreiten, laut einer Umfrage des Europarats vom Jahr 2015, weiter fort¹⁵.

Eine weitere Zielgruppe von Angriffen unterschiedlicher Art sind Journalist*innen selbst. Eine Studie des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld (März 2017)¹⁶ zeigt, dass sie immer stärker von Anfeindungen und persönlichen Angriffen betroffen sind. Hinzukommt, dass der Glaube an die Unabhängigkeit der Medien verloren geht und sich zunehmend Verschwörungstheorien verbreiten.

4.3.1 Ziel

Für Bielefelder Medienschaffende soll das rassismuskritische Themenfeld in aufbereiteter Form angeboten werden.

4.3.2 Maßnahme

Zur Sensibilisierung für eine diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit werden städtischen Mitarbeiter*innen rassismus- und diskriminierungskritische Workshops angeboten (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Kommunales Integrationszentrum in Kooperation mit dem Presseamt/Statistikstelle).

¹⁴Siehe Begriffserklärung

¹⁵Siehe https://www.neuemedienmacher.de/wp-content/uploads/2018/03/20180321_no_hate_speech_flyer_rz-1.pdf (S:4)

¹⁶https://www.neuemedienmacher.de/wp-content/uploads/2018/03/20180321_no_hate_speech_flyer_rz-1.pdf, S.8

4.4 Kultur

Die Bielefelder Kulturszene thematisiert komplexe und diverse Lebensrealitäten von Menschen und fördert die Sichtbarkeit der Diversität einer modernen Einwanderungsgesellschaft. Sie umfasst viele Einrichtungen und Akteur*innen, die den Austausch mit Gastkünstler*innen und Gastproduktionen bedienen und fördern. Das ehrenamtliche Engagement von Kulturschaffenden, die sich in den Stadtbezirken den Themen Kunst und Kultur und entsprechenden Veranstaltungen widmen, ist an dieser Stelle ebenfalls zu nennen.

Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit von Kulturschaffenden, welche vor allem jene Bielefelder*innen anspricht, die die kulturellen Angebote der Stadt wenig bis kaum wahrnehmen, ist von großer Bedeutung. Das Bielefelder Kulturmarketing hat das Thema Diversität und gesellschaftliche Teilhabe an den kulturellen Angeboten der Stadt Bielefeld im Blick und setzt in ihrer Öffentlichkeitsarbeit das bereits in Teilen um. Gefördert durch die Kulturstiftung des Bundes hat das Theater Bielefeld seit Mai 2019 eine Fachstelle für vier Jahre (Agent/in für Diversität) eingerichtet, die sich in den Bereichen Programm, Publikum und Personal für eine stärkere Diversität einsetzen wird. Hierbei geht es insbesondere im Bereich Kunstproduktion und -Konsum darum, die bereits seit Jahrzehnten existente gesamtgesellschaftliche Diversität abzubilden.

4.4.1 Ziele

1. Stärkung von Kulturschaffenden wird in Bezug auf ihre rassismuskritischen Arbeit angestrebt.
2. Zugänge und Partizipationsangebote für Bielefelder*innen werden im Bereich Kultur weiterhin angeboten.

4.4.2 Maßnahmen

1. Für Bielefelder Kulturschaffende werden bei Bedarf Beratungen, Fortbildungen und/oder Workshops zu den Themen Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sowie Diversität angeboten (Kulturamt, Kommunales Integrationszentrum Bielefeld).

2. In Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum startet das Kulturamt eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, welche Bielefelder*innen mit Migrationshintergrund für das breite Kulturprogramm sensibilisiert (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Kulturamt, Kommunales Integrationszentrum).

3. Im Bereich der kulturellen Bildung werden gezielt Angebote aufgenommen, die sich künstlerisch-kreativ mit Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auseinandersetzen (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Kulturamt).

4. Ebenfalls werden im Bereich der kulturellen Bildung Angebote aufgenommen, die sich künstlerisch-kreativ mit diskriminierender Sprache und Hate-Speech¹⁷ auseinandersetzen (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Kulturamt).

4.5 Frauen

In ganz Deutschland ist in den vergangenen Jahren die Zahl rechtsextremer Frauen angestiegen und auch ihre Aktivitäten haben deutlich zugenommen. Die Erforschung der Rolle rechtsextremer Frauen ist noch recht jung. Sichtbar treten rechtsextreme Frauen als Aktivistinnen, Straßenkämpferinnen und Kameradschaftsführerinnen auf, als Koordinatorinnen von Demonstrationen, Internetaktivistinnen und (Lokal-) Politikerinnen. Als Berufsausbildung wählen rechtsextreme Mädchen und junge Frauen gezielt Ausbildungen in den psychosozialen Bereichen, als Mütter engagieren sie sich verstärkt in Elternvertretungen der Schulen und Kindergärten.¹⁸

Rassismus und Rechtsextremismus werden nach wie vor in den typischen Geschlechterrollen betrachtet und somit als typisch männliche Phänomene/Probleme ausgewiesen und behandelt. Frauen wird häufig und teils unbewusst die Fähigkeit und das Interesse abgesprochen, politisch aktiv zu sein und sich in politischen Kontexten zu engagieren und meist als nahezu frei von Rechtsextremismus und Rassismus betrachtet.

¹⁷ Siehe Begriffsdefinition

¹⁸ (Rechtsextreme Frauen - übersehen und unterschätzt. Analysen und Handlungsempfehlungen, Herausgeber: Amadeu Antonio Stiftung)

Diese stereotypen Vorstellungen wandeln sich nur sehr langsam, was als hoch riskante Herangehensweise zu betrachten ist, da sie den ganzheitlichen Blick auf Einfluss und Aktivitäten rechtsextremer Frauen versperrt. Darüber hinaus werden wichtige Akteurinnen rechtsextremer Strukturen nicht als solche erkannt und ihre für andere Gruppen gefährlichen Handlungen verharmlost. Als Folge werden rassistische und antisemitische Einstellungen von Mädchen und Frauen in der Zivilgesellschaft, in den Bereichen Erziehung und Sozialarbeit relativ wenig beachtet und angegangen.

Frauen sind in pädagogischen Arbeitsbereichen deutlich stärker vertreten als Männer, somit sind sie beispielsweise als Erzieherinnen, Sozialarbeiterinnen und Lehrerinnen Multiplikatorinnen einer demokratischen und geschlechterreflektierten Erziehung und können wichtige Aufgaben im Bereich der Prävention von Rechtsextremismus erfüllen. Diese erfordert ein breites Wissen über modernen Rechtsextremismus und Menschenrechte, die Bereitschaft zur eigenen Selbstreflexion insbesondere auch über stereotype Rollenbilder, eine geschlechterreflektierte Arbeit und das Verwenden einer diskriminierungsarmen/-sensiblen Sprache.

Frauen sind aber auch oft von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Ihre Lebensrealitäten zeigen Diskriminierungserfahrungen auf, in denen Rassismus und Sexismus voneinander abhängig und miteinander verwoben sind. Kategorisierungen, wie z.B. nach AGG § 1 „der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ stehen nicht nebeneinander, sondern sind verschränkt, somit müssen Diskriminierungserfahrungen von Frauen auch intersektional betrachtet werden.

4.5.1 Ziele

Eine vorurteilsbewusste Einstellung der Erzieher*innen sollte Voraussetzung für ihre pädagogische Arbeit sein.

1. Frauen werden bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen unterstützt.
2. Mädchen und Frauen werden verstärkt im Zusammenhang mit Rassismus und Rechtsextremismus wahrgenommen.

3. Stereotype Geschlechterrollen werden infrage gestellt und Alternativen aufgezeigt, welche Vielfalt und Individualität fördern und auch Gemeinschaft bieten.

4.5.2. Maßnahmen

1. Maßnahmen für Frauen, die von Rassismus betroffen sind müssen entwickelt werden, z. B. spezifische Beratung, Empowerment-Workshops, Veranstaltungen. (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Gleichstellungsstelle, Kommunales Integrationszentrum).

2. Angestellte und Beamt*innen der Stadt sollen im Umgang mit Rassismus geschult werden, wie es unter Punkt 4.8.2. vorgesehen ist („Bei Bedarf sollen in diesem Zusammenhang Antidiskriminierungstrainings, Fortbildungen und Workshops zu den Themen (Alltags-) Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sukzessive für alle Beschäftigtengruppen angeboten werden“)

3. Um geschlechterreflektierende Maßnahmen gegen Rechtsextremismus auch auf die Bereiche KiTa und Schule auszuweiten, ist die Fortbildung von Lehrkräften, (Schul-)Sozialarbeiter*innen und Pädagog*innen elementar. Neben Grundkenntnissen von Geschlechterforschung stehen rechtsextreme Ideologien über jugendliche Erlebniswelten, geschlechterspezifische Hinwendungs- und Distanzierungsprozesse junger Menschen in rechtsextremen Szenen und Konzepte sowie Methoden geschlechterspezifischer Rechtsextremismusprävention im Fokus dieser Fortbildungsangebote (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Volkshochschule Bielefeld, Amt für Jugend und Familie – Jugendamt: Offene Kinder und Jugendarbeit, Schulamt, Kommunales Integrationszentrum).

4.6 Kinder und Jugendliche

Durch Othering-Prozesse¹⁹ erleben Kinder und Jugendliche mit Migrationsgeschichte, wie sie von der „Mehrheitsgesellschaft“ mit bestimmten Merkmalen belegt werden. Oft wird in der Praxis die Zwei- und Mehrsprachigkeit ignoriert und Mehrfachzugehörigkeit nicht thematisiert. Zudem scheinen die Leistungserwartungen an Jugendliche mit Migrationshintergrund geringer zu sein als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Studien (vgl. Gomolla/Radtke 2009, Diehl/Fick 2016) beschreiben, dass Pädagog*innen tendenziell wenig Interesse an den migrationsgeschichtlichen Hintergründen, Zugehörigkeitsverständnissen und Handlungs- und Deutungspraxen der betreuten Kinder und Jugendlichen zeigen und diesen in den didaktischen Prozessen keine größere Relevanz beimessen²⁰.

Pädagog*innen sollten demnach ein Grund- und Kernverständnis über die Wirkmechanismen von Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit erlernen, sowie gemeinsame Reflexions- und Handlungsstrategien entwickeln. In der Kinder- und Jugendarbeit können Lern- und Erfahrungsfelder demokratischer Teilhabe erprobt und Räume geschaffen werden, damit in Form von Fortbildungen oder Informationsabenden an Schulen und KiTas rassismuskritische Inhalte bearbeitet werden.

Eine subjekt- und lebensweltorientierte Pädagogik, durch die junge Menschen Wertschätzung und Selbstermächtigung erfahren können, kann junge Menschen im Umgang mit diskriminierenden Situationen im Alltag stärken. So können relevante Themen, die sich mit institutioneller Diskriminierung im Allgemeinen beschäftigen, besprochen, aufbereitet und konzeptionell festgehalten werden. Aber auch spezielle Themen wie Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem aufenthaltsrechtliche Fragen finden hier ihren Platz. Die Jugendberufsagentur und die REGE mbH spielen im Übergang Schule/Beruf eine entscheidende Rolle.

Es ist wichtig, Kindern und Jugendlichen partizipative Rechte einzuräumen (UN-Kinderrechtskonvention), damit sie sich durch aktive Teilhabe an den Prozessen in Einrichtungen, wie etwa in Jugendzentren und Schulen, beteiligen können. Das Recht

¹⁹ Mit dem Begriff Othering (engl. other „andersartig“) wird die Differenzierung und Distanzierung zwischen der Gruppe, der man sich zugehörig fühlt (Eigengruppe), von anderen Gruppen beschrieben.

²⁰ https://www.elinamamer.com/wpcontent/uploads/2014/02/fachtagung_alltagsrassismus.pdf

der Kinder jeden Alters auf Partizipation zeigt einen grundlegenden Wandel in der Wahrnehmung der Kinder auf. Sie werden als Rechtssubjekte betrachtet. Das im Artikel 12 der UN-Kinderrechtskonvention garantierte Recht auf Mitsprache und Beteiligung vermittelt und stärkt das Verständnis von Kindern als aktive Mitglieder der Gesellschaft. Somit sind eine Förderung des respektvollen Miteinanders sowie eine offene Diskussions- und Beteiligungskultur für den demokratischen Prozess in hohem Maße ausschlaggebend.

4.6.1 Ziele

1. Kinder- und Jugendarbeit wird im Bereich der Demokratieerziehung und Vermittlung demokratischer Grundwerte gestärkt.
2. Unterschiedliche Lebenswelten von jungen Bielefelder*innen werden ebenfalls als fester Bestandteil der Bielefelder Stadtgesellschaft verstanden und respektiert.

4.6.2 Maßnahmen

1. Projekte, die politische Themen für Kinder und Jugendliche aufbereiten und abstrakte politische Mechanismen vereinfachen, werden gefördert und Jugendlichen angeboten (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Amt für Jugend und Familie - Jugendamt, Kommunales Integrationszentrum, Volkshochschule Bielefeld; Bielefelder Jugending e.V.).
2. Die Zusammenarbeit von offener Kinder- und Jugendarbeit mit dem Bielefelder Jugending e.V. wird im Kontext einer rassismuskritischen Arbeit gestärkt. Es werden vermehrt solche Angebote bereitgestellt, welche die demokratischen Prozesse unserer offenen und rechtsstaatlichen Gesellschaft für junge Menschen erfahrbar und als kontinuierlichen Bestandteil von Gesellschaft begreifbar machen sollen (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Amt für Jugend und Familie – Jugendamt: offene Kinder und Jugendarbeit; Bielefelder Jugending e.V.).
3. Kinder und Jugendliche sollen Lern- und Erfahrungsfelder demokratischer Teilhabe in Jugendeinrichtungen und Sportvereinen erproben und sich mit Begriffen wie

Rassismus und verschiedenen Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auseinandersetzen. Zudem sollen Räume zum Austausch über Diskriminierungserfahrungen gegeben werden, um sich darüber hinaus mit der eigenen Person, eigenen Privilegien und Ausgrenzungsformen auseinanderzusetzen. Hier kommt vor allem der Selbstreflexion als verändernder Moment eine große Bedeutung zu (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Amt für Jugend und Familie – Jugendamt: offene Kinder und Jugendarbeit, Stadtsportbund Bielefeld e.V.).

Da Bildung Ländersache ist und Kommunen und Städte keinen direkten Einfluss auf Schulen haben, werden im Rahmen des vorliegenden Handlungskonzepts keine konkreten Maßnahmen in diesem Handlungsfeld formuliert. Mit einem Aktionsplan hat jedoch sich das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen das Ziel gesetzt, stärker für die Werte unseres demokratischen und freiheitlichen Rechtsstaats gegen jede Form von Gewalt sowie Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Setting einzutreten. Zwischen 2019 und 2022 sollen vorerst 10 Maßnahmen landesweit an öffentlichen Schulen in NRW umgesetzt werden.²¹

4.7 Stadtteile

Die Benachteiligung und Ausgrenzung von bestimmten Gruppen ist in Stadtteilen ein reales, sichtbares Problem. So ist auf dem Wohnungsmarkt zu beobachten, dass ärmere und/oder neuzugewanderte Mieter*innen immer weiter aus öffentlichen Wohnungen verdrängt werden. Die Verengung des Wohnungsmarkts, auch bedingt durch das Auslaufen der Bindungen von Sozialwohnungen, trägt dazu bei, dass Teile der Bielefelder Bevölkerung keinen geeigneten Wohnraum mehr finden. Damit einher geht eine Veränderung der Mieterstruktur, unattraktiver Wohnraum wird an sozial benachteiligte Menschen vergeben.

Die Wohnbedingungen für Menschen mit geringen finanziellen Mitteln verschlechtern sich dadurch in Bielefeld zunehmend. Es ist wichtig, dass mit einer adäquaten Strategie beim Sozialwohnungsbau einer weiteren Segregation entgegengewirkt wird. Geeignete Entwicklungskonzepte, wie der „Stadtumbau West“, tragen zur positiven sozialen Veränderung in den ausgewiesenen Stadtteilen in Bielefeld bei. Die Stadt

²¹ Siehe: <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Praevention/Gewaltpraevention/Aktionsplan/index.html>

Bielefeld setzt diesbezüglich beispielsweise in den Stadtteilen Baumheide, Sieker-Mitte, im nördlichen Innenstadtrand sowie in Sennestadt – je nach soziodemographischen und infrastrukturellen Bedarfen – ein gesamtstädtisches integriertes städtebauliches Entwicklungskonzept um (INSEK).

In Bielefelder Stadtteilen werden teils seit Jahren Projekte durchgeführt und initiiert, die das Zusammenleben im Stadtteil, das nachbarschaftliche Engagement stärken sowie junge und alte Menschen zusammenbringen. Diese Projekte sind generations- und kulturübergreifend. Beispielsweise läuft im Stadtteil Sieker das Taschengeld-Projekt, bei dem Jugendliche für einen geringen Betrag den Müll im Quartier einsammeln. In diesem Rahmen werden sie bezüglich des Umweltschutzes aufgeklärt und fungieren gleichzeitig durch ihre Haltung und Aktivität als Vorbilder für Jung und Alt. Der mittlerweile etablierte „Garten und Kulturverein Sieker“ wird durch die Quartiersbetreuung begleitet. Viele Anwohner*innen engagieren sich im Verein und lernen dadurch Menschen aus der Nachbarschaft kennen. Eine stetige und strukturell verankerte Quartiersbetreuung ermöglicht den Anwohner*innen, in Sprechstunden ihre persönlichen und nachbarschaftlichen Belange zur Sprache zu bringen.

Verschiedene Veranstaltungen in den Stadtteilen, etwa in Form von regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen, appellieren vor allem an einen stärkeren sozialen Zusammenhalt. Ziel ist es, die Lebensqualität in den Stadtteilen zu verbessern, Kooperationen zu entwickeln, Netzwerke aufzubauen und somit den Beteiligungsprozess der Bielefelder*innen zu fördern.

4.7.1 Ziele

1. Die regelmäßige Beteiligung aller Bielefelder*innen in Politik und Gesellschaft wird weiterhin gefördert und in den Planungs- und Beteiligungsprozessen als fester Bestandteil mitgedacht.
2. Bereits bestehende Initiativen und Aktivitäten in den Stadtteilen werden aufgegriffen, hinsichtlich ihrer rassismuskritischen Arbeit zusammengeführt und in ihrer konstruktiven Wirkung für eine offene und friedliche Stadtgesellschaft gestärkt.

4.7.2 Maßnahmen

1. Durch regelmäßig stattfindende Zusammenkünfte, bei denen Quartiersakteure zusammenkommen, werden aktuelle Probleme und Anliegen der Anwohner*innen zu verschiedenen Themen diskutiert und konkrete Handlungsschritte formuliert und adressiert. Das Thema Rassismus- und diskriminierungsfreies Miteinander nimmt dabei einen wichtigen Raum ein. (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Dezernat Soziales, Quartiersmanagement in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum).
2. Unterschiedliche Veranstaltungsformate, wie beispielsweise Ausstellungen, Konzerte, Lesungen, die etwa die Literatur aus den Herkunftskontexten von Bielefelder*innen mit Migrationsgeschichte behandeln, werden mit der Unterstützung von zuständigen Fachstellen geplant und durchgeführt (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Dezernat Soziales, Quartiersmanagement in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum und Fachstelle für Flüchtlinge des Amtes für soziale Leistungen - Sozialamt).
3. Um den Kontakt unter Quartiersbewohner*innen zu fördern, werden Stadtteilstefeste vermehrt veranstaltet und mit einem Kulturprogramm angereichert, welches das diskriminierungsfreie Miteinander fördert (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Dezernat Soziales Quartiersmanagement in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum).

4.8 Arbeitswelt

Die Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Ausgrenzung stellt noch immer eine große Herausforderung für die Arbeitswelt dar. Im Arbeitsalltag werden nach wie vor Menschen(gruppen) mit Vorurteilen und Zuschreibungen von negativen Attributen konfrontiert, die u. a. auf ihrer Zuwanderungsgeschichte, ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung basieren²².

Was die Zugänge zum Arbeitsmarkt angeht, so ist deutlich zu erkennen, dass für geflüchtete Menschen und Neuzugewanderte der Eintritt in den Arbeitsmarkt meist in

²² Siehe: Soli aktuell 8-9/2017

"geringqualifizierten" Arbeitsbereichen erfolgt, wodurch eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschwert wird. Generell nehmen junge Menschen mit Migrationshintergrund einen erschwerten Zugang zu qualitativ hochwertigeren Ausbildungsberufen wahr, der zu einer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt führt (Ausbildungsreport, DGB Jugend NRW, 2015). Auch in Bielefeld zeigen die Ergebnisse des Integrationsmonitorings, dass junge Erwachsene ohne deutsche Staatsbürgerschaft mit einem Anteil von 46,9% im Vergleich zu deutschen Jugendlichen (9,7%) deutlich häufiger im Übergangssystem auf eine duale Ausbildung hoffen (vgl. Bielefelder Integrationsmonitoring 2018).

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht regelmäßig Statistiken und Studien des Zugangs von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Für das Jahr 2018 kann konstatiert werden, dass mehr als ein Drittel der geflüchteten Menschen eine Anstellung in der Arbeitnehmerüberlassung finden, Beschäftigungsverhältnisse in Unternehmen, die wirtschaftliche Dienstleistungen erbringen oder im Hotel- und Gastgewerbe eingehen. Diese Branchen bieten zwar für Geflüchtete und Arbeitslose eine relativ gute Einstiegsmöglichkeit in die Beschäftigung, jedoch liegt dies an der vergleichsweise hohen Fluktuation in diesem Bereich (vgl. Agentur für Arbeit: Arbeitsmarkt kompakt / Oktober 2018).

Die Industrie und Handelskammer (IHK) Ostwestfalen zu Bielefeld engagiert sich mit dem landesweiten Programm „Ankommen in NRW“ für die Eingliederung von neu zugewanderten Menschen mit Fluchterfahrung. Mit einer gleichnamigen Broschüre möchte die IHK NRW Unternehmen dazu motivieren, die Integration von geflüchteten Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen²³.

Die Stärkung des respektvollen Miteinanders und des Zusammenhalts sowie die Anerkennung von Vielfalt gehören zu den wichtigsten Zielen, um Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auch in der Arbeitswelt zu bekämpfen. In der Praxis bedarf es Vorbildern, die sensibel auf Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte reagieren. Demnach sollten Schulen das Thema Diskriminierung in der Arbeitswelt präventiv behandeln, so dass Schüler*innen gestärkt in die Zukunft schauen können.

²³ Siehe: <https://www.ihk-nrw.de/beitrag/angekommen-nr>

Rassismus lässt sich insbesondere durch Kontakterfahrungen reduzieren, indem geeignete Bedingungen geschaffen werden, wie institutionelle Unterstützung, Statusgleichheit, Kooperation und die Möglichkeit zum Kennenlernen (Stichwort: Kontakthypothese²⁴). Fort- und Weiterbildungsangebote in ausgewählten Handlungsschwerpunkten (z. B. Präventionstrainer*innen) können dazu beitragen, dass Rassismus frühzeitig erkannt und der Ungleichbehandlung entgegengewirkt wird. Auch eine stärkere Vernetzung zwischen Wirtschaft und Integrationsakteur*innen ist hier wichtig.

Im Integrationskonzept von 2010 sind konkrete Ziele und detaillierte Maßnahmenvorschläge zu Öffnungsprozessen bzw. zur Personalentwicklung der Stadt Bielefeld erarbeitet und vom Rat beschlossen worden. 2016 wurde das Bielefelder Integrationskonzept inhaltlich erweitert und aktualisiert²⁵.

4.8.1 Ziele

Die Stadt Bielefeld nimmt als Arbeitgeber bei der Sensibilisierung und Qualifizierung ihrer Mitarbeiter*innen zu den Themen (Alltags)Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, sowie interkulturelle Öffnung und Umsetzung des Diversity-Managements eine Vorreiterrolle ein.

4.8.2 Maßnahmen

1. Im Sinne einer diskriminierungsarmen Personalgewinnung sollen die beschlossenen Maßnahmen des Bielefelder Integrationskonzeptes (Diversität, Partizipation und Integration 2016:70 ff.) bei den jeweiligen Bewerbungsverfahren weiterhin berücksichtigt und angewandt werden (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Amt für Personal).
2. Interkulturelle Öffnung ist weiterhin durch die Umsetzung des aktuellen Integrationskonzeptes eine zentrale Zielsetzung für die Stadt Bielefeld. Auch künftig werden in diesem Bereich Schulungen angeboten. Bei Bedarf sollen in diesem Zusammenhang Antidiskriminierungstrainings, Fortbildungen und Workshops zu den Themen Alltagsrassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sukzessive

²⁴ Siehe Begriffserklärung

²⁵ Bielefeld, Integrationskonzept – Diversität, Partizipation und Integration, 2016, S. 67 ff.

für alle Beschäftigtengruppen angeboten werden (Mögliche Umsetzungsakteur*innen: Amt für Personal, Kommunales Integrationszentrum Bielefeld).

3. Durch eine stadtinterne Arbeitsgruppe sollen geeignete Maßnahmen zum Umgang mit Diskriminierung in der Verwaltung entwickelt werden. (Umsetzungsakteur: Amt für Personal).

5. Mitgliedschaft der Stadt Bielefeld bei der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus e. V.

Die Stadt Bielefeld ist seit Mai 2018 offizielles Mitglied der „Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus – European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR)“ der UNESCO, die seit 2004 besteht. Der Aufnahmeantrag wurde auf Betreiben des Bielefelder Integrationsrates in der Sitzung des Rates der Stadt Bielefeld am 04.05.2017 mehrheitlich beschlossen.

Das Konzept dieser „Städtekoalition gegen Rassismus“ basiert auf der Einsicht, dass Diskriminierung vor Ort entsteht und demnach auch vor Ort bekämpft werden muss. Die UNESCO arbeitet heute mit regionalen Städtekoalitionen in sechs Weltregionen, um geeignete, lokal angepasste Strategien zur Rassismusbekämpfung zu entwickeln.²⁶ Die Koalition setzt sich für die proaktive Bekämpfung von ethnisch bedingter Diskriminierung, Benachteiligung und Gewalt auf kommunaler Ebene ein. Dabei legt die ECCAR großen Wert auf bürgernahe und wirkungsnachhaltige Konkretisierungsmaßnahmen der mitwirkenden Städte.²⁷ Die Mitgliedschaft beschränkt sich deshalb nicht allein auf die Unterzeichnung der Beitrittserklärung (öffentliche Positionierung gegen Rassismus) oder auf die Mitwirkung bei den Netzwerktreffen. Hinzu kommt insbesondere die Weiterentwicklung und lokale Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans gegen Rassismus.

Zentrale Aufgabenfelder sind darin z.B. die verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus, die gezielte Unterstützung kultureller Vielfalt sowie die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in jeglicher Form. Weiterhin verpflichtet sich die Stadt

²⁶ Siehe: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/eccar/>

²⁷ Siehe: Ratsbeschluss Stadt Bielefeld vom 04.05.2017

Bielefeld als Mitglied zur Dokumentation aller rassismuskritischen Aktivitäten, zur Anfertigung von Tätigkeitsberichten im Zweijahresturnus, zur Teilnahme am jährlichen Arbeitstreffen der deutschsprachigen Mitgliedsstädte und an den abwechselnd stattfindenden geschlossenen und öffentlichen Generalversammlungen.²⁸

Im Folgenden werden die **10-Punkte des Aktionsplans der Europäischen Städtekoalition** aufgeführt und die jeweiligen Aktivitäten der Stadt Bielefeld zu den einzelnen Punkten dargelegt.

Verpflichtung Nr. 1

VERSTÄRKTE WACHSAMKEIT GEGENÜBER RASSISMUS

Aufbau eines Überwachungs- und Solidaritäts-Netzwerkes

In der Beitrittserklärung zur europäischen Städtekoalition finden sich Verweise auf das Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit, auf das Bielefelder Bündnis gegen Rechts, das Netzwerk Migrantenorganisationen und die Migrationskonferenz des Kommunalen Integrationszentrums Bielefeld. Diese Gremien und Netzwerke sind entscheidende Akteur*innen für die Erfüllung der ersten Verpflichtung und im Steuerungskreis des Projektes NRWeltoffen vertreten.

Verpflichtung Nr. 2

BEWERTUNG DER ÖRTLICHEN SITUATION UND DER KOMMUNALEN MASSNAHMEN

Aufbau einer Datensammlung, Formulierung erreichbarer Ziele und Entwicklung von Indikatoren, um die Wirkung der kommunalen Maßnahmen bewerten zu können.

Mit Diskothekenbetreibern wurden unter Federführung der DEHOGA, der Stadt Bielefeld sowie dem Integrationsrat Vereinbarungen für einen diskriminierungsfreien Zugang zu den Angeboten getroffen.

²⁸ Siehe: ebenda

Verpflichtung Nr. 3

BESSERE UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE OPFER VON RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG

Beratung und Begleitung von Menschen, die Rassismus und Diskriminierung erfahren, damit diese besser für ihre Rechte eintreten können.

Seit 2008 besteht in der Stadtverwaltung eine Antidiskriminierungsstelle, die unmittelbar an das Dezernat des Oberbürgermeisters angegliedert ist. Hinzu kommt die stadtinterne Arbeitsgruppe zum Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz – bestehend aus Verwaltungsmitarbeiter*innen aus relevanten Ämtern –, die konzeptionell den Umgang mit Diskriminierung bearbeiten.

Verpflichtung Nr. 4

BESSERE BETEILIGUNGS- UND INFORMATIONSMÖGLICHKEITEN FÜR DIE BÜRGER*INNEN

Bessere Information der Bürger*innen über ihre Rechte und Pflichten, über Schutzmaßnahmen, rechtliche Möglichkeiten und Sanktionen für rassistisches Verhalten.

Im Rahmen der seit 2011 jährlich stattfindenden Aktionen bzw. Aktionswochen (seit 2016) anlässlich des Internationalen Tags gegen Rassismus wird das Thema unter Federführung des Kommunalen Integrationszentrums in unterschiedlichen Formaten bearbeitet. Mittlerweile sind die Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus im Jahresprogramm verankert und werden durch die mehr als 70 Kooperationspartner*innen vor allem in die Zivilbevölkerung in den Stadtteilen getragen.

Verpflichtung Nr. 5

DIE STADT ALS AKTIVE FÖRDERIN GLEICHER CHANCEN

Förderung gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Eine Interkulturelle Berufs- und Informationsbörse, die sich insbesondere an Neuzugewanderte richtet, ist seit 17 Jahren etabliert. Sie trägt zur zeitnahen Orientierung und Partizipation der Zugewanderten am Arbeitsmarkt bei. An der Börse nehmen alle Beratungsstellen sowie viele Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen teil.

Verpflichtung Nr. 6

DIE STADT ALS ARBEITGEBERIN UND DIENSTLEISTERIN, DIE GLEICHE CHANCEN NACHHALTIG FÖRDERT

Die Stadt verpflichtet sich, als Arbeitgeberin und Dienstleisterin Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu gewährleisten.

Die Maßnahmenvorschläge im Bielefelder Integrationskonzept (2010 verabschiedet, 2016 weiterentwickelt) zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung werden weiterhin sukzessive umgesetzt. Ein Controllingverfahren hinterfragt den Stand der Umsetzung.

Verpflichtung Nr. 7

CHANCENGLEICHHEIT AUF DEM WOHNUNGSMARKT

Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung bei Vermittlung und Verkauf von Wohnungen.

Der vorherrschende Mangel an bezahlbarem Wohnraum darf nicht zu einer Art von Hierarchisierung zulasten von Personen mit geringem Einkommen oder in besonderen Lebenslagen führen (Diversität, Partizipation und Integration 2016:62). Solch eine Hierarchisierung gefährdet insbesondere den Anspruch Bielefelds, eine bunte und weltoffene Stadt zu sein. Bei der Wohnraumversorgung sollten nicht die schwächsten Glieder der Stadtgesellschaft mit anderen Bevölkerungsgruppen konkurrieren. Ein Auseinanderdriften der Stadtgesellschaft in dieser Frage nährt eher Intoleranz und Abschottung und konterkariert die Integrationsbemühungen der Stadt Bielefeld.

**BEKÄMPFUNG VON RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG
DURCH BILDUNG UND ERZIEHUNG**

Entwicklung von Maßnahmen gegen ungleiche Bildungs- und Erziehungschancen;
Förderung von Toleranz und interkultureller Verständigung durch Bildung und
Erziehung.

Das Kommunales Integrationszentrum und die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus koordinieren in Bielefeld und OWL das Netzwerk "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage". Bis heute wurden in Bielefeld 22 Schulen durch Titelverleihung SOR-SMC in das Netzwerk aufgenommen. Zweimal jährlich finden Veranstaltungen für die Schüler*innen und Lehrkräfte der Bielefelder Schulen statt (Lokaltreffen an wechselnden Standorten durch Gastgeberschaft der Schulen). Weiterhin gibt es jährlich ein ganztägiges Regionaltreffen mit mehreren rassismuskritischen Workshops für Schüler*innen und Lehrkräfte aus OWL. Und alternierend werden Wochenendseminare für Schüler*innen angeboten. Darüber hinaus berät die Regionalkoordination des Netzwerks SOR-SMC die Schulen, vermittelt Referent*innen und unterstützt sie inhaltlich und praktisch bei ihren Aktionen.

Nach dem erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierungsreihe für Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter*innen zum diskriminierungsfreiem Miteinander und zur Demokratieförderung findet diese Veranstaltungsreihe erneut mit Ausweitung auf OGS-Mitarbeiter*innen durch das Kommunale Integrationszentrum statt. Auch an dieser Stelle kann erneut auf den Aktionsplan des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen verwiesen werden (u. a. Maßnahme Nr. 8)²⁹.

²⁹ Siehe: <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Praevention/Gewaltpraevention/Aktionsplan/index.html>

Verpflichtung Nr. 9

FÖRDERUNG DER KULTURELLEN VIELFALT

Förderung der kulturellen Vielfalt in den Kulturprogrammen, im öffentlichen Raum und im städtischen Leben.

Die Stadt Bielefeld legt der Politik jährlich die umfangreichen divers ausgerichteten Programmplanungen der städtischen Kultureinrichtungen wie Museen, Kulturamt, städtische Bühnen, Musik- und Kunstschule vor. Darüber hinaus ist der jährliche "Bielefelder Carnival der Kulturen" ein fester Bestandteil des vielfältigen Kulturprogramms der Stadt und des kulturellen Lebens.

Auch im öffentlichen Raum findet Kulturpolitik ihren Platz: Auf Initiative des Integrationsrates wurde ein Platz in einem Stadtteil zum Nelson-Mandela-Platz umbenannt – als Symbol gegen Apartheid und Rassismus.

Verpflichtung Nr. 10

RASSISTISCHE GEWALTTATEN UND KONFLIKTMANAGEMENT

Entwicklung oder Unterstützung von Maßnahmen zum Umgang mit rassistischen Gewalttaten und zur Förderung des Konfliktmanagements.

Die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Bielefeld und der Integrationsrat sind Ansprechpartner*in bei rassistischen Gewalttaten und hinsichtlich des Konfliktmanagements. Die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus für den Regierungsbezirk Detmold unterstützt und berät durch ihre umfangreiche, fundierte Expertise Betroffene und Einrichtungen bezüglich rechtsextremer und rassistisch motivierter Gewalttaten.

6. Begriffserklärung

6.1 Rassismus

Rassismus bezeichnet eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihrer ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit in „naturegegebene“ soziale Gruppen (also „Rassen“) einteilt und hierarchisiert. Menschen werden damit nicht als Individuen, sondern als Mitglieder einer konstruierten Gruppe mit kollektiven, als unveränderbar betrachteten Eigenschaften beurteilt und behandelt.

„Rassen“ – verstanden als soziale Konstruktionen – werden nicht nur mittels äußerlicher Merkmale, sondern auch aufgrund angenommener kultureller, religiöser oder herkunftsmäßiger Unterschiede konstruiert. Sozioökonomische sowie bildungsbezogene Ungleichheiten werden dabei mit ethnischen, kulturellen und/oder religiösen Zugehörigkeiten „begründet“ und als latent biologisch gegeben angenommen. Vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte wird der Begriff Rasse in Deutschland kaum benutzt. Stattdessen ist von unvereinbaren Kulturen, fremden Ethnien oder Ausländern die Rede, welche als unveränderbar „anders“ dargestellt und für unerwünscht erklärt werden. In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Rassismus werden unterschiedliche gesellschaftlich relevante Facetten der sozialen Ungleichbehandlung beleuchtet. So bedeutet Rassismus beispielsweise für den britischen Soziologen Stuart Hall die Markierung von Unterschieden, welche man dazu benötigt, um sich gegenüber anderen abzugrenzen. Diese Markierungen dienen dazu, soziale, politische und wirtschaftliche Handlungen zu begründen. Sie schließen bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen aus, wodurch die ausschließende Gruppe sich einen privilegierten Zugang sichert (vgl. Hall 2004).

Generell beschreibt der moderne Rassismus-Begriff das Phänomen, dass über naturalisierte Gruppenkonstruktionen ökonomische, politische und kulturelle Dominanzverhältnisse legitimiert werden (vgl. Rommelspacher 2005).

6.2 Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)³⁰

Das sozialwissenschaftliche Konzept "Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit", welches seine Ursprünge am Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung in Bielefeld hat, befasst sich mit sozialen Mechanismen der Ausgrenzung von bestimmten Menschengruppen innerhalb einer Gesamtgesellschaft und beinhaltet per Begriffsdefinition die Elemente Antisemitismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie, Abwertung von Obdachlosen, Abwertung von Menschen mit Behinderungen, Islamfeindlichkeit, Sexismus, den Einsatz von Etabliertenvorrechten sowie die Abwertung von Langzeitarbeitslosen. Durch gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wird das Gleichheitsprinzip und dadurch auch die demokratische Grundordnung eines Rechtsstaates in Frage gestellt.

Die Ideologie der Ungleichwertigkeit bildet den Kern gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Hierbei handelt es sich um die Markierung einer „bestimmten“ Gruppe von Menschen in Abgrenzung von der Gesamtgesellschaft, wobei dieser Gruppe bestimmte negative Merkmale zugeschrieben werden. Nach diesen dichotom wirkenden sozialen Ausschließungsmechanismen werden Gruppen von Menschen konstruiert, wodurch der entstandenen „Wir“-Gruppe positive Attribute zugeschrieben werden und einer zweiten Gruppe, welche als „Andere“ konstruiert wird, nicht. Nicht nur durch direkte und offene Abwertung, sondern gerade durch subtile, indirekte Strategien wird dazu beigetragen, soziale, politische und ökonomische Ungleichheit entlang konstruierter Gruppenzugehörigkeiten herzustellen und aufrecht zu erhalten. Die oben aufgeführten Diskriminierungs- und Ausgrenzungsformen sind tief in der Mitte der Gesellschaft wiederzufinden und haben eine gesamtgesellschaftliche Relevanz für soziale Ungleichheit. Die Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben sind massiv, da mit diesen Denk- und Verhaltensmustern Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Wohnung, Arbeit, Bildung, Kultur, Politik etc. sowie andere Teilhabechancen exklusiv gehalten und bestimmten Menschengruppen verwehrt werden.

³⁰ Siehe für mehr Infos zu dem Begriff der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit auf der Website der Universität Bielefeld, Institut für interdisziplinäre Konflikt und Gewaltforschung, <http://www.uni-bielefeld.de/ikg>

6.3 Hate Speech (Deutsch: Hassrede)

Als Hassrede werden laut den „*neuendutschenmedienmachern*“ sprachliche Handlungen gegen Einzelpersonen und/oder Gruppen bezeichnet, die der Abwertung oder Bedrohung dienen. Hassreden treten somit in Form von „Sexismus, (antimuslimischem) Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Klassismus (Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft), Ableismus (Diskriminierung von Behinderten), Homo- und Transphobie“³¹ auf.

6.4 Kontakthypothese

Der US-amerikanische Psychologe Gordon Allport definiert in seiner Kontakthypothese vier Hauptbedingungen, bei deren Realisierung ein Kontakt zwischen zwei unterschiedlichen Gruppen zum Abbau von Vorurteilen führen kann:

1. *Gleicher Status*: In der Kontaktsituation sollen die sich begegnenden Gruppen (Etablierte und „Fremde“) einen gleichen Status wahrnehmen.
2. *Gemeinsame Ziele*: Gruppen arbeiten aktiv am Erreichen von gemeinsamen Zielen.
3. *Intergruppen-Kooperation*: Das gemeinsam erstrebte Ziel soll durch eine Zusammenarbeit und nicht durch eine konkurrierende Haltung der Gruppen gegeneinander erreicht werden.
4. *Unterstützung durch Autoritäten, Normen oder durch geltendes Recht*: Ausgewiesene, vordefinierte soziale Sanktionen erleichtern die Akzeptanz von Intergruppenkontakten und erstellen konsensuelle Normen.

Die Wirkung von persönlichen Kontakten auf die Einstellung gegenüber einer als fremd definierten Gruppe wurde bereits in zahlreichen Studien untersucht. Eine Meta-Analyse von Pettigrew und Tropp (2006) hat gezeigt, dass Personen, die Kontakt zu einer als „fremd“ definierten Gruppe hatten, eine positivere Einstellung gegenüber dieser Gruppe haben, als Personen, die keinen Kontakt hatten. Dies gilt für Vorurteile gegenüber religiösen Gruppen (z. B. Muslim*innen) sowie ethnischen Gruppen (z. B. Araber*innen). Es kann allgemein festgehalten werden, dass Kontakte mit Mitgliedern

31 Siehe: https://www.neuemedienmacher.de/wpcontent/uploads/2018/03/20180321_no_hate_speech_flyer_rz-1.pdf (S.5)

einer anderen Gruppe die eigenen Vorurteile reduzieren. Besonders positiv wirkt Kontakt, wenn er – wie oben angeschnitten – die Zusammenarbeit an gemeinsamen Zielen beinhaltet, auf gleicher Augenhöhe stattfindet und institutionell unterstützt wird. Der unter den oben genannten Bedingungen vollzogene Kontakt wird als optimaler Kontakt bezeichnet (Allport, 1954, Pettigrew 1998).

7. Zusammenfassung und Ausblick

Mit dem „Handlungskonzept gegen Rassismus und Rechtsextremismus“ setzt die Stadt Bielefeld ein deutliches Zeichen in ihrem Engagement für demokratische Grundwerte und gegen rassistische Tendenzen in der Stadtgesellschaft. Durch die hier festgelegten Maßnahmen sollen bereits bestehende städtische und zivilgesellschaftliche Kräfte in ihrer Solidarität und Toleranz fördernden Arbeit gestützt und weitere Aktivitäten initiiert werden.

Eine Stadtgesellschaft zu schaffen, in der alle Bielefelder*innen respektvoll und fair miteinander umgehen und am gesellschaftlichen Leben in all seinen Facetten teilhaben, dies ist ein wichtiges und zugleich sehr ambitioniertes Ziel. Die Umsetzung wird einige Zeit erfordern, aber das Konzept zeigt für alle Handlungsfelder einen gangbaren Weg auf. So werden in den Bereichen Politische Bildung, Sport, Medien, Kultur, Frauen, Kinder / Jugendliche, Stadtteile und Arbeitswelt jeweils aus der Bestandsaufnahme heraus Zielsetzungen und Maßnahmen entwickelt, die – ggf. schrittweise – von den jeweils zuständigen Akteur*innen umgesetzt werden können.

Herzlichen Dank allen Kolleginnen und Kollegen für ihre engagierte Mitarbeit!

8. Literatur

- Allport, G. W. (1954): The nature of prejudice. Oxford, UK: Addison-Wesley
- Arslan, Emre (2009): Der Mythos der Nation im transnationalen Raum. Türkische Graue Wölfe in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag.
- Biskamp, Floris / Cheema, Saba-Nur / Kleff, Sanem / Mendel, Meron / Seidel, Eberhard (2018)
- Borggrefe, Carmen & Cachay, Klaus & Mätzke, Gabrina (2019): Weltmeister werden mit Euch! Aber wie? Eine Studie zum Problem der Unterrepräsentanz von Spielerinnen und Spielern mit Migrationshintergrund im Handball, Hofmann-Verlag GmbH & Co. KG
- Bozay, Kemal / Mangitay, Orhan (2016): „Ich bin stolz, Türke zu sein!“ - Graue Wölfe und türkischer (Rechts-)Nationalismus in Deutschland, Hrsg. Wuppertaler Initiative für Demokratie und Toleranz e.V., Sebastian Goecke, Beratungsstelle der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus im Regierungsbezirk Düsseldorf, Wuppertal
- Braun, Sebastian & Nobis, Tina (2017): Migration and Integration in Germany. In John Nauright & David K. Wiggins (eds.), Routledge Handbook of Sport, Race and Ethnicity. London: Routledge.
- Diehl, Claudia / Patric (2016): Ethnische Diskriminierung im deutschen (S. 3-31), Hrsg. Diehl, Claudia/ Hunkler, Christian / Kristen, Cornelia, VS Springer Verlag, Wiesbaden
- Diversität, Partizipation und Integration, Bielefelder Integrationskonzept 2016
- Decker, Oliver/ Brähler, Elmar (2018): Flucht ins Autoritäre – Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft, Psychosozial-Verlag, Gießen
- Flüchtlinge schützen, Rassismus entgegenreten. Handreichung für Aktive In der Arbeitswelt, Handreichung (2017), 2. Auflage
- Gomolla, Mechthild/Radke, Frank-Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung - Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Hall, Stuart (2004): Ideologie Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften. Hamburg
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2010): „Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity“. Schriften zur Demokratie, Band 24
- Integrationsmonitoring (2018): Daten zur Teilhabe von Bielefelderinnen und Bielefeldern mit Migrationshintergrund in den Jahren 2012-2016
- Kleindienst-Cachay, Christa/Cachay, Klaus/Bahlke, Steffen (2012): Inklusion durch Integration von Migrantinnen und Migranten im organisierten Sport, Reihe Sportsoziologie
- Klose, Alexander / Merx, Andreas (2010): „Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG“. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.)
- Deutschen, Roma und Sinti, in: Fereidooni, Karim/ El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. (Inter)national vergleichende Formen von Rassismus und Widerstand, Wiesbaden, S. 589-612
- Rommelspacher, Birgit (2005): Rassismus – eine Jugendsünde? Aktuelle antirassistische und interkulturelle Perspektiven der Jugendarbeit. IDA, Bonn, 25./26. November 2005

Pettrigrew, T. F. (1998): Intergroup contact theory. Annual Review of Psychology, 49(1), 65-85. Doi:10.1146/annurev.psychy.49.1.65
Zick, Andreas / Küpper, Beate / Berghan Wilhelm (2019): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände - Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/192019 by Verlag J. H. W. Dietz Nachf. GmbH Dreizehnmorgenweg 24, 53175 Bonn

Online-Quellen

- <http://www.bpb.de/izpb/9694/fremde-in-den-medien> [Stand 15.12.2018]
- <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/139163/funktionen-und-probleme> [Stand 15.12.2018]
- https://www.elinamarmer.com/wpcontent/uploads/2014/02/fachtagung_alltagsrassismus.pdf [Stand 05.12.2018]

- http://www.isdglobal.org/wp-content/uploads/2018/07/ISD_Ich_Bin_Hier_2.pdf [Stand 05.12.2018]

- <https://www.ihk-nrw.de/beitrag/angekommen-nr> [Stand 15.01.2019]

- <https://www.ki-bielefeld.de> [Stand 15.01.2019]

- https://www.medienanstalt-nrw.de/fileadmin/user_upload/lfm- [Stand 05.12.2018]

- https://www.neuemedienmacher.de/wpcontent/uploads/2018/03/20180321_no_hate_speech_flyer_rz-1.pdf [Stand 15.01.2019]

- https://www.queer.de/detail.php?article_id=32323 [Stand 03.12.2018]

- <https://www.ran.de/allgemein/news/umfrage-homophobie-und-transphobie-problem-im-europaeischen-sport-112674> [Stand 03.12.2018]

- <http://www.uni-bielefeld.de/ikg> [Stand 15.01.2019]

- <https://www.zeit.de/digital/internet/2018-07/hate-speech-internet-soziale-medien-hasskommentare-studie> [Stand 05.12.2018]

- https://nrw/Foerderung/Forschung/Dateien_Forschung/forsaHate_Speech_2018_Ergebnisbericht_LFM_NRW.PDF [Stand 05.12.2018]
- <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/eccar/> [Stand 05.01.2019]
- <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Praevention/Gewaltpraevention/Aktionsplan/index.html> [Stand 15.08.2019]