

# Rassismus in der Arbeitswelt



**Begleitende Hinweise zur politischen  
Bildung mit einem Arbeitsplakat**





## VORWORT

Liebe Teamende,

Ihr haltet einige Hinweise für die Arbeit mit dem Plakat „Rassismus in der Arbeitswelt“ in der Hand. Es soll Euch dabei helfen, das Plakat in Eurer Bildungsarbeit besser nutzen zu können.

Dazu möchten wir Euch zunächst einige Überlegungen zur Zielgruppe und nötigen Rahmenbedingungen mitgeben. Im Anschluss machen wir Vorschläge, wie Ihr mit dem Plakat arbeiten könnt. Außerdem gibt es für Euch noch einen inhaltlichen Hintergrundtext, der Hinweise auf weitere Quellen sowie Initiativen und weitere relevante Informationen enthält.

Wir wünschen Euch gute Erfahrungen mit dem Plakat in der Bildungsarbeit!

Eure KJP-Fachgruppe „Für soziale Gerechtigkeit, gegen Ausgrenzung und Rassismus“ beim Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN



## DAS PLAKAT IN DER BILDUNGSARBEIT – RAHMENBEDINGUNGEN

- ▶ Minimaler zeitlicher Umfang für die Arbeit mit dem Plakat sind 1,5 Stunden.
- ▶ Die Einbettung in einen größeren fachlichen und inhaltlichen Kontext, z.B. in das Thema „Arbeit und Chancengerechtigkeit“, ist sinnvoll.
- ▶ Das Plakat ist nicht dafür konzipiert – im Sinne eines reinen Informationsplakates – für sich alleine zu stehen. Nur in Verbindung mit der pädagogisch angeleiteten Auseinandersetzung mit den Inhalten kann es optimal genutzt werden.
- ▶ Ergänzend ist es sinnvoll, sich vorab über lokale, themenverwandte Initiativen und Projekte für den Teil der Handlungsmöglichkeiten zu informieren, um den konkreten lebensweltlichen Bezug für die Teilnehmenden herzustellen.

### PLAKATBESTELLUNG

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V.  
Robertstraße 5a, 42107 Wuppertal  
Telefon: 0202 974040  
Mail: [bildung@arbeitundleben.de](mailto:bildung@arbeitundleben.de)



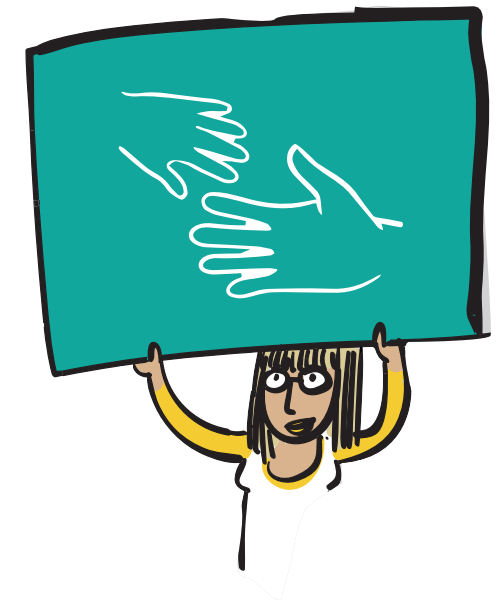


## ZIELE & ZIELGRUPPE

- Die Teilnehmenden haben ein Verständnis von Rassismus und wissen um seine Bedeutung für gesellschaftliche Vorstellungen von Arbeit.
- Die Teilnehmenden kennen rassistische Strukturen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und im Arbeitsleben. Sie können verschiedene Ebenen von Diskriminierung unterscheiden.
- Die Teilnehmenden erkennen Zusammenhänge zwischen einzelnen historischen Epochen und erkennen Kontinuitäten in rassistischen Bildern und rassifizierten Identitäten, die aus dem Kolonialismus herrühren und bis heute Auswirkungen auf Lebens- und Arbeitswelten haben. Sie können einzelne Beispiele für diese benennen und dementsprechend interpretieren und analysieren.
- Sie sind befähigt, bestehende Strukturen in der Arbeitswelt und des neokapitalistischen Wirtschaftssystems kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren.
- Die Teilnehmenden sind motiviert, erarbeitete Inhalte in ihren Alltag und in ihre Arbeit einfließen zu lassen und erarbeiten Ideen dazu.
- Sie kennen die Konzepte des Empowerments und des Powersharings und sind befähigt, diese in ihrem Arbeitsumfeld einzusetzen.
- Die Teilnehmenden kennen verschiedene Möglichkeiten der Partizipation und können die erarbeiteten Inhalte in ihren Alltag transferieren.

Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene ab 16 Jahren, die bereits im Berufsleben stehen oder sich im Übergang von der Schule in den Beruf befinden.

Bei der Arbeit mit dem Plakat können und sollen eigene Erfahrungen der Teilnehmenden zum Thema Rassismus in der Arbeitswelt eingebracht werden. Dies kann mit emotionalen Prozessen, insbesondere bei Teilnehmenden mit Rassismuserfahrungen, verbunden sein. Daher sollte genügend Zeit für die Bearbeitung des Plakates eingeplant werden und das Plakat nicht erst am Ende/ zum Abschluss eines Seminars genutzt werden.



## TEAM & GRUNDHALTUNG

Für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die mit dem Plakat arbeiten möchten, setzen wir grundlegende Kenntnisse voraus. Erfahrung im Umgang mit (unbewussten/ unbenannten) Rassismuserfahrungen von Teilnehmenden ist wichtig, um evtl. entstehende Ohnmachtsgefühle aufgreifen zu können. Außerdem ist eine Sensibilität in Bezug auf vielfältige und hürdenreiche Bildungswege und die verschiedenen Zugänglichkeiten zur Arbeitswelt wichtig.

Wir erachten es als sinnvoll, wenn Teamende mit eigener Rassismuserfahrung im Team vertreten sind. Generell sollte bei der Zusammensetzung des Teams auf intersektionale Perspektiven geachtet werden und mit Blick auf das Thema und die jeweilige Zielgruppe überlegt werden, welche weiteren gesellschaftlichen Positionierungen (z.B. in Bezug auf Geschlecht, Religion usw.) im Team vertreten sein sollen. Darüber hinaus kann die Gruppe auch von unterschiedlichen Bildungsbiographien und/oder Arbeitsfeldern der Teamenden profitieren und es kann durchaus bereichernd sein, den eigenen Bildungsweg reflektiert einzubringen.

Bei der Arbeit zum Thema Rassismus in Gruppen mit Teilnehmenden mit und ohne Rassismuserfahrungen sollte frühzeitig geklärt werden, dass das Teilen eigener Erfahrungen gewünscht ist, aber niemand dazu gezwungen wird. Das bedeutet auch, dass Teilnehmende mit Rassismuserfahrungen nicht dazu aufgefordert werden, von ihren Erfahrungen zu berichten (weder vom Team noch von anderen Teilnehmenden). Falls es dennoch zu solchen Aufforderungen kommt, sollte das Team eingreifen und erklären, dass es allen Teilnehmenden frei steht, ihre eigenen Erfahrungen ins Seminar zu einem Zeitpunkt einzubringen, den sie selbst wählen. Die Arbeit in getrennten Kleingruppen kann in diesem Zusammenhang Sinn machen, um Prozesse von Empowerment und kritischer Weiß-Seins-Reflexion parallel anbieten zu können.

Wir möchten außerdem anregen, Euch im Vorfeld mit dem Thema „Politische Bildung in der Migrationsgesellschaft“, sowie mit dem aktuellen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu „Diskriminierung in Deutschland“ zu beschäftigen.

[www.pedocs.de/volltexte/2013/7531/pdf/Erwachsenenbildung\\_11\\_2010\\_Salgado\\_In\\_der\\_Demokratie.pdf](http://www.pedocs.de/volltexte/2013/7531/pdf/Erwachsenenbildung_11_2010_Salgado_In_der_Demokratie.pdf)

[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_dritter\\_2017.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html)

## DIDAKTISCH-METHODISCHE HINWEISE

### A) KOMPLETTES PLAKAT

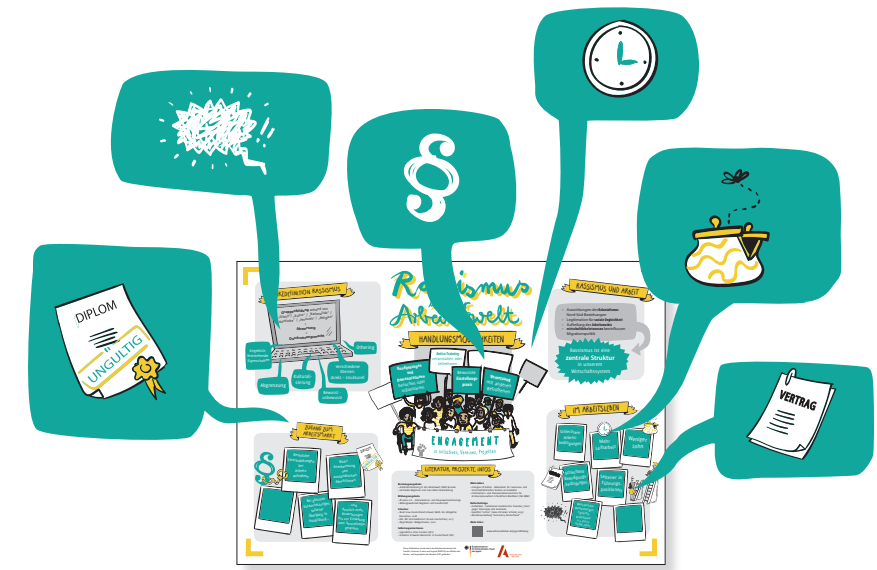
*Anspruchsvoll, für Gruppen mit Vorerfahrung, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (1,5 Stunden)*

- ▶ Teilnehmende schauen sich das Plakat einzeln in Ruhe an (10 min)
- ▶ sie notieren sich offene Fragen, Anmerkungen (5 min)
- ▶ sie kommen in Kleingruppen zusammen und tauschen sich über ihre Fragen und Anmerkungen aus (30 min)
- ▶ Berichte aus den Kleingruppen und angeleitetes Gespräch in großer Runde (30 min); mögliche Fragen: Wie geht es mir nach der Auseinandersetzung mit diesem Thema? Was war neu/überraschend? Für wen? (Diese Frage zielt auf die unterschiedlichen Positionierungen der TN, die meist mit unterschiedlichen Wissensständen einhergehen) Welche offenen Fragen bestehen? Welche Anmerkungen gab es bei uns in der Kleingruppe? Plakatbereiche durchgehen: Theorie I, Theorie II, Praxis I, Praxis II, dazu eigenes/weiteres Wissen der Teilnehmenden erfragen
- ▶ angeleitetes Gespräch: Handlungsempfehlungen nach individueller Schwerpunkt – und Problemlage (15 min), welche fallen den Teilnehmenden noch ein, Vor- und Nachteile; enden mit Motivation der Teilnehmenden, sich gegen Missstände zu engagieren, sowie Aufzeigen verschiedener Möglichkeiten aktiv zu werden. Bei Gruppen, die sich vornehmlich aus Menschen ohne Rassismuserfahrungen zusammensetzen, sollte in der Auseinandersetzung mit Handlungsmöglichkeiten das Problem paternalistischen Handelns thematisiert und gefragt werden, inwiefern Betroffene einbezogen werden können.
- ▶ Abschluss (15 min): Blitzlichtrunde mit einem Gedanken pro Person zu den Inhalten der letzten 1,5 Stunden, zur Selbstreflexion der Teamenden und als Resonanz zur Arbeit mit dem Plakat.

### B) PLAKAT IN EINZELNEN THEMENBLÖCKEN

*Nah am Plakatinhalt, Plakat als zentrales Arbeitsmaterial (1,5-3 Stunden)*

- ▶ Teilnehmende bekommen das Plakat mit Überschriften (Inhalte abgedeckt) in Kleingruppen und durchlaufen 5 Runden, Rundendauer 15-30 min, insgesamt 1,5-3 Stunden
- ▶ Sie finden sich für jede Runde in neuer Kleingruppe zusammen (in eigener Verantwortung, durch erneutes Durchzählen, möglich ist auch die Arbeit in getrennten Gruppen, d.h. Teilnehmende mit bzw. ohne Rassismuserfahrung)
  - 1. RUNDE: Definition Rassismus**  
Was verbindet Ihr mit dem Begriff Rassismus? Haltet Eure Ergebnisse auf Karten fest. Deckt die Definition auf! Versteht Ihr die Definition? Was sind Gemeinsamkeiten und Unterschiede?
  - 2. RUNDE: Zusammenhang Arbeit und Rassismus**  
Spiegelstriche nach und nach aufdecken und darüber reden, was damit gemeint sein könnte; mit Hilfe der Teamenden
  - 3. RUNDE: Diskussion in der Kleingruppe zu Rassismus beim Zugang zur Arbeitswelt**  
Welche Beispiele fallen Euch ein? Schon mal was gehört? Falls ja, Austausch darüber, sonst direkt weiter mit Aufdecken der Beispiele und Diskussion darüber, am Ende: Jetzt noch eigene Beispiele?
  - 4. RUNDE: Rassismus in der Arbeitswelt**  
vgl. 3. Runde
  - 5. RUNDE: Handlungsmöglichkeiten**  
Was kann man dagegen tun? Erst eigenes Brainstorming, dann Aufdecken der Handlungsmöglichkeiten auf dem Plakat, Gespräch über Handlungsmöglichkeiten
- ▶ gemeinsamer Abschluss in großer Runde, z.B. als Blitzlichtrunde mit einem Gedanken pro Person zu den Inhalten der letzten anderthalb bzw. drei Stunden



### C) PLAKAT ALS RAHMEN FÜR EINEN SEMINARTAG

*Gemeinsame Erarbeitung der Inhalte, mehr aktive Einbeziehung der Teilnehmenden, mehr Raum für ihr Wissen. (ca. 4,5-6 Stunden)*

- ▶ **EINFÜHRUNG** Rassismus und Arbeit, Plakat-Bereiche als roten Faden einführen
- ▶ **THEORIE I:** Definition Rassismus (1,25-1,5h)  
Erarbeitung einer eigenen Rassismus-Definition der Teilnehmenden (vgl. z.B. Baustein nicht-rassistische Bildungsarbeit):
  - 1. PHASE** frei in Kleingruppe
  - 2. PHASE** Anregungen anderer Autorinnen und Autoren
  - 3. PHASE** zentrale Bestandteile einer eigenen Definition herausarbeiten
  - 4. PHASE** Definition Plakat als Arbeitsgrundlage für die Arbeit mit dem Plakat einführen
- ▶ **THEORIE II: ZUSAMMENHANG RASSISMUS UND ARBEIT** (30-45 min)  
Stichpunkte auf dem Plakat anschauen, im gemeinsamen Gespräch Inhalte erarbeiten, ggf. mit aufbereitetem Hintergrundmaterial (Karte Kolonien, Kapitalismus – was ist das...)
- ▶ **PRAXIS I UND II:** Rassismus beim Zugang zur und in der Arbeitswelt (1,5h)
  - 1. PHASE** Kleingruppenarbeit zu eigenen/ gehörten Beispielen zu Rassismus und Arbeit (wichtig: keine Belangung der Teilnehmenden mit Rassismuserfahrungen)
  - 2. PRÄSENTATION** der Arbeitsergebnisse im Plenum
  - 3. PLENUMSGESPRÄCH** inkl. Einbringen von Beispielen auf Plakat und Hintergrundinformationen aus Hintergrundtext
- ▶ **HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN** (1 Stunde): Blick aufs Plakat, Sammlung weiterer Handlungsmöglichkeiten, vertiefte Auseinandersetzung mit einer Handlungsmöglichkeit nach Wahl (z.B. Einstellungspraxis verändern, Widersprechen bei rassistischen Parolen als Rollenspiel/ Argumentationstraining usw.)
- ▶ anschließend gemeinsamer Abschluss in großer Runde, z.B. als Blitzlichtrunde mit einem Gedanken pro Person zu den Inhalten des Tages

### D) PLAKAT ALS VISUALISIERUNG FÜR EINEN INPUT / FÜR EIN GESPRÄCH

*Ca. 30-45-60 Min, je nach Redefreudigkeit der Teilnehmenden*

- ▶ Arbeit mit einzelnen Bausteinen, aus denen die Teamenden parallel zum Vortrag ein Tafelbild konstruieren können
- ▶ Dazu können Fragen wie folgt gestellt werden, um die Teilnehmenden einzubeziehen, z.B. was versteht ihr unter Rassismus? Wie hängen Rassismus und Arbeit wohl zusammen? Welche Beispiele von rassistischer Diskriminierung im Arbeitsleben fallen euch ein? Was kann man dagegen tun?
- ▶ Sammlung der Antworten aus dem Plenum und anschließendes Clustern am Plakat.



## GLOSSAR

Hier möchten wir einige ausgewählte Punkte auf dem Plakat inhaltlich etwas unterfüttern und Euch eine erste Hilfestellung geben. Die eigene Vorbereitung soll dies aber nicht ersetzen.

### KURZDEFINITION RASSISMUS

Thematisieren wir Rassismus, so bedarf es zuerst einer gemeinsamen Definition als Arbeitsgrundlage. Hierbei orientieren wir uns an Birgit Rommelspacher:

„Zusammenfassend können wir Rassismus also definieren als ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren. Rassismus im modernen westlichen Sinn basiert auf der „Theorie“ der Unterschiedlichkeit menschlicher „Rassen“ aufgrund biologischer Merkmale. Dabei werden soziale und kulturelle Differenzen naturalisiert und somit soziale Beziehungen zwischen Menschen als unveränderliche und vererbbar verstanden (Naturalisierung). Die Menschen werden dafür in jeweils homogenen Gruppen zusammengefasst und vereinheitlicht (Homogenisierung) und den anderen als grundsätzlich verschieden und unvereinbar gegenübergestellt (Polarisierung) und damit zugleich in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung). Beim Rassismus handelt es sich also nicht einfach um individuelle Vorurteile, sondern um die Legitimation von gesellschaftlichen Hierarchien, die auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen basieren. In diesem Sinn ist Rassismus immer ein gesellschaftliches Verhältnis.“

Birgit Rommelspacher, Was ist eigentlich Rassismus?, S.29, in: Paul Mecheril/Claus Melter (Hg.), Rassismuskritik Band 1, 2009.

[www.agpolpsy.de/wp-content/uploads/2017/11/Rommelspacher-Was-ist-Rassismus.pdf](http://www.agpolpsy.de/wp-content/uploads/2017/11/Rommelspacher-Was-ist-Rassismus.pdf)

Dabei wird deutlich, dass Rassismus auch immer als Legitimationslegende fungiert. So legitimiert er neben anderen Differenzen wie Geschlecht, Alter usw. unterschiedliche Positionen im Kontext von Lohnarbeit im Kapitalismus.

### KURZDEFINITION ERWERBSARBEIT

Sprechen wir von Erwerbsarbeit, so orientieren wir uns an der Definition von Eckart Thurich.

„Diejenige Form der Arbeit, mit der Geld verdient werden soll.  
Gegensatz: Haus- und Familienarbeit, ehrenamtliche Arbeit, Hobbyarbeit.“



Eckart Thurich: pocket politik. Demokratie in Deutschland, Bonn 2011.

### KULTUR

Kultur (von lateinisch cultura „Bearbeitung, Pflege, Ackerbau“) bezeichnet im weitesten Sinne alles, was der „Mensch selbst gestaltend“ hervorbringt, im Gegensatz zu der von ihm nicht geschaffenen und nicht veränderten Natur. Kultur wird aber auch als Begriff benutzt, um ein System von Regeln und Gewohnheiten, die das Zusammenleben und Verhalten der Menschen leiten, zu beschreiben.

Nach der weitergefassten Definition sind Kulturleistungen alle formenden Umgestaltungen eines gegebenen Materials, wie in der Technik, der Landwirtschaft oder der bildenden Kunst, aber auch geistige Gebilde bzw. „Subkulturen“, wie Musik, Religion, Recht, Wirtschaft etc.

Wir sehen Kultur hierbei als nicht statischen Begriff, sondern als etwas, das so verschieden und individuell sein kann, wie der einzelne Mensch selbst und grenzen uns hierbei vom Konzept der Leitkultur ab.

Ansgar Nünning, Vielfalt der Kulturbegriffe, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) Dossier kulturelle Bildung, online unter:

[www.bpb.de/gesellschaft/kultur/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe?p=all1](http://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe?p=all1), zuletzt abgerufen am 23.02.2018

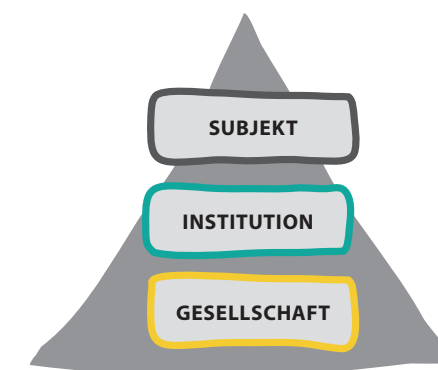
### VOM VORURTEIL ZUR DISKRIMINIERUNG



**DIFFERENZIERUNG** – Vorurteile, Stereotype, Vorannahmen, Normen, Werte...

**MACHT** – situative und gesellschaftliche Macht, z.B. Privilegien, Fähigkeiten, Ressourcen...

### VERSCHIEDENE EBENEN DER DISKRIMINIERUNG



**INDIVIDUELLE EBENE**

Diskriminierung = individuelles Handeln

**INSTITUTIONELLE EBENE**

Strukturelle Diskriminierung in Institutionen

**GESELLSCHAFTLICHE EBENE**

Strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft

### OTHERING

Der Begriff Othering (von engl. other = „andersartig“ mit der Endung -ing“, um das Substantiv bzw. Adjektiv zu einem handelnden Verb zu machen) beschreibt den Gebrauch von und die Distanzierung oder Differenzierung zu anderen Gruppen, um die eigene „Normalität“ zu bestätigen. Im Deutschen könnte man es transitiv mit „jemanden anders(artig) machen“ bzw. „Veränderung“ übersetzen.

Othering beschreibt den Prozess, sich selbst bzw. sein soziales Image positiv hervorzuheben, indem man eine andere oder einen anderen bzw. etwas anderes negativ brandmarkt und als andersartig, das heißt „fremd“ klassifiziert, sei es wegen der konstruierten Kategorie der „Rasse“, der geographischen Lage, der Ethik, der Umwelt oder der Ideologie. In dieser Differenzierung liegt potenzielles hierarchisches und stereotypisches Denken, um die eigene Position zu verbessern und als richtig darzustellen.

Othering ist somit ein Akt, sich mit anderen zu vergleichen und zur gleichen Zeit sich von ihnen zu distanzieren, wobei man meint, dass Menschen und Gesellschaften, deren Leben und historische Erfahrungen von den eigenen abweichen, sich von den eigenen unterscheiden (was wahr ist) und nicht verständlich oder minderwertig sind (was nicht wahr ist). Man befürchtet außerdem, dass sich fremde Einflüsse auf die eigene Kultur ausweiten und sie damit bedrohen könnten.

## ARBEITSHILFEN

### ARBEITSHILFEN ZUM THEMENBLOCK „RASSISMUS UND ARBEIT“

Betrachtet man die Legitimationsfrage von Migration, so stehen im mehrheitsgesellschaftlichen Diskurs ökonomische Interessen in direktem Zusammenhang damit.

Migrierenden wird je nach gesellschaftlicher Beurteilung des Herkunftslandes unterschiedliche Wertigkeit zugesprochen. Dies fußt auf kolonialen Wirtschafts- und Denkmustern, die bis ins gegenwärtige postkoloniale Deutschland tradiert wurden.

„Die Entwicklung von Industrie und eines höheren Lebensstandards im Norden war nur möglich, weil im Süden Land und Bodenschätze geraubt und Menschen versklavt oder als billigste Arbeitskräfte ausgebeutet werden konnten. Auf diese Weise entstanden auch die ungleichen Lohn- und Arbeitsverhältnisse und es setzten sich bis heute wirksame Vorstellungen durch, nach denen bestimmte Menschen und deren Arbeitskraft als „minderwertig“ beurteilt und deshalb schlechter entlohnt werden kann.“

AK Feminismus der Naturfreundejugend Berlin (Hg.), Mein bayrischer Putzmann, oder: was hat das mit Rassismus zu tun?, online abgerufen unter: <https://geschlecht-bestreiken.org/basics/rassismus-2/> , zuletzt abgerufen am 23.02.2018)

Somit ist der Kapitalismus auf Rassismus als Legitimationsdeterminante essentiell angewiesen und speist sich aus dessen strukturierender Wirkmächtigkeit.

### ARBEITSHILFEN ZUM THEMENBLOCK „ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT“

Betrachtet man die Zugänglichkeit des Arbeitsmarktes, so lässt sich an mehreren Punkten ansetzen.

Hier einige Beispiele und Links zum Selbststudium.

- **STRUKTURELLE DISKRIMINIERUNG**

Thomas Hummitzsch

Diskriminierung von Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, online unter: [www.migration-info.de/artikel/2014-04-03/diskriminierung-migranten-dem-ausbildungsmarkt](http://www.migration-info.de/artikel/2014-04-03/diskriminierung-migranten-dem-ausbildungsmarkt), zuletzt abgerufen am 28.02.2017

- **BEWERBUNGSPRAXIS**

STUDIE ZUR DISKRIMINIERUNG VON MÄNNERN MIT TÜRKISCH-KLINGENDEM NAMEN

(Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Diskriminierung am Ausbildungsmarkt, online unter: [www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR-FB\\_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf), zuletzt abgerufen am 27.02.2017)

Studie zur Diskriminierung kopftuchtragender Frauen (Doris Weichselbaumer, Discrimination against female Migrants wearing headscarves, online unter: [ftp.iza.org/dp10217.pdf](http://ftp.iza.org/dp10217.pdf), zuletzt abgerufen am 23.02.2018)

- **EINSTELLUNGSPRAXIS**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes,

Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, S.212, online unter: [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_zweiter\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt abgerufen am 23.02.2018

- **NICHT-ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFSABSCHLÜSSE & UNGLEICHWERTIGKEIT SCHULISCHER ABSCHLÜSSE**

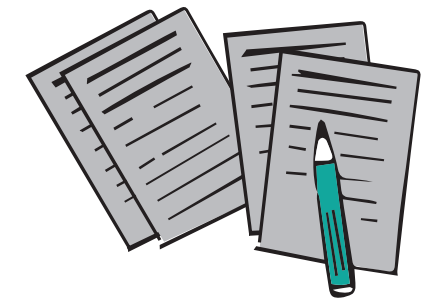
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, S.239, online unter: [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_zweiter\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt abgerufen am 23.02.2018

- **RECHTLICHE EINSCHRÄNKUNGEN**

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen, online unter: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt abgerufen am 23.02.2018



### ARBEITSHILFEN ZUM THEMENBLOCK „IM ARBEITSLEBEN“

Hierbei finden sich im Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sehr viele Anknüpfungspunkte.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, online unter: [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_zweiter\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt abgerufen am 23.02.2018

- Kopftuch, S.185
- Bemerkungen, Beschimpfungen, Mobbing, S. 186
- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Gehaltseinbußen, sowie Belästigung eines Mitarbeiters aufgrund ethnischer Herkunft, ebd.
- Geringer Prozentsatz von Migrant\_innen in der Kernbelegschaft, S. 200
- Prekäre und geringfügige Beschäftigung, S. 202
- Diskriminierung bei Aufstieg und Weiterbildung S. 258, 266
- Geringer Anteil in Führungspositionen, nur etwa 10%, S. 264
- Lohnungleichheit, S. 275
- Beendigungsbedingungen, S. 280

## AUSSERDEM:

- **MIGRANTISCH GEPRÄGTE SAISONARBEIT**

Sebastian Hess

Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft, online unter: [www.uni-goettingen.de/de/kat/download/c7d3195a165e-4ce37335a45bc3a79bao.pdf/Saisonarbeitskraefte%20in%20der%20Landwirtschaft.pdf](http://www.uni-goettingen.de/de/kat/download/c7d3195a165e-4ce37335a45bc3a79bao.pdf/Saisonarbeitskraefte%20in%20der%20Landwirtschaft.pdf) , zuletzt abgerufen am 23.02.2018

- **CAREARBEIT**

Susann Worschech

Care Arbeit und Care Ökonomie: Konzepte zu besserem Arbeiten und Leben, online unter: [www.gwi-boell.de/de/2011/02/22/care-arbeit-und-care-ökonomie-konzepte-zu-besserem-arbeiten-und-leben](http://www.gwi-boell.de/de/2011/02/22/care-arbeit-und-care-ökonomie-konzepte-zu-besserem-arbeiten-und-leben), zuletzt abgerufen am 23.02.2018

- **SCHLECHTERE ARBEITSBEDINGUNGEN, ENTLOHNUNG UND AUSBEUTUNG MIGRANTISCHER ARBEITSKRÄFTE**

Thomas Hummitzsch

Diskriminierung von Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, online unter: [www.migration-info.de/artikel/2014-04-03/diskriminierung-migranten-dem-ausbildungsmarkt](http://www.migration-info.de/artikel/2014-04-03/diskriminierung-migranten-dem-ausbildungsmarkt), zuletzt abgerufen am 28.02.2017

## BILDUNGSANGEBOTE

### ARBEIT UND LEBEN E.V.

AL ist eine Fachorganisation der politischen und sozialen Bildungsarbeit und möchte mit ihren Bildungsangeboten dazu beitragen, dass sich die ARBEIT und das LEBEN der Menschen nach den Kriterien von sozialer Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Solidarität mit dem Ziel einer demokratischen Kultur der Partizipation entwickeln können. Der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN ist der Dachverband der verschiedenen ARBEIT UND LEBEN Einrichtungen in den Ländern und Kommunen.

[www.arbeitundleben.de](http://www.arbeitundleben.de)

### ARBEITSKAMMER/ARBEITNEHMERKAMMER

Die Arbeitskammer im Saarland und die Arbeitnehmerkammer in Bremen bilden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aufgabenschwerpunkte sind u.a. die Wahrnehmung u. Förderung der allgemeinen, wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Bundesland. Darüber hinaus arbeitsmarktbezogene Forschung und Beratung.

[www.arbeitskammer.de/home.html](http://www.arbeitskammer.de/home.html)

[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

### BILDUNGSWERKSTATT MIGRATION & GESELLSCHAFT E.V. BERLIN

Die Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft e.V. ist ein Zusammenschluss von Menschen, die seit vielen Jahren gemeinsam freiberuflich im Bereich migrationspädagogischer Bildungsarbeit tätig sind.

[www.bildungswerkstatt-migration.de](http://www.bildungswerkstatt-migration.de)

### DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND – DGB

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften beziehen Position im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie handeln mit den Arbeitgebern Tarifverträge aus und im Falle eines Arbeitskampfes organisieren sie den Streik und zahlen den Mitgliedern Streikunterstützung.

Sie helfen bei der Gründung von Betriebsräten, unterstützen die Beschäftigten bei betrieblichen Konflikten und vertreten sie bei Streitigkeiten mit ihrem Arbeitgeber. Außerdem genießen Gewerkschaftsmitglieder kostenlosen Rechtsschutz. Außerdem bietet das DGB-Bildungswerk eine Vielzahl von Weiterbildungsveranstaltungen an.

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

### GLOKAL E.V. – MACHTKRITISCHE BILDUNG UND BERATUNG

glokal e.V. ist ein Berliner Verein für machtkritische Bildungsarbeit und Beratung. Ein elementarer Bestandteil ihrer Seminare und Bildungsveranstaltungen sind Nord-Süd-Beziehungen. Ausgangspunkt ihrer Arbeit ist eine postkoloniale und machtkritische Perspektive auf globale, innergesellschaftliche und zwischenmenschliche Verhältnisse.

[www.glokal.org/wer](http://www.glokal.org/wer)

### HAKRA – GEGEN RASSISMUS AUS MINDERHEITENPERSPEKTIVE

Mittels eines speziellen Empowerment-Trainingskonzepts führt HAKRA Seminare und Empowerment-Trainings durch.

[www.jugendhilfeportal.de/projekt/hakra-gegen-rassismus-aus-minderheitenperspektive](http://www.jugendhilfeportal.de/projekt/hakra-gegen-rassismus-aus-minderheitenperspektive)

### KREUZBERGER INITIATIVE GEGEN ANTISEMITISMUS – POLITISCHE BILDUNG IN DER MIGRATIONS-GESELLSCHAFT

Der Bildungsträger KlgA e.V. entwickelt innovative Konzepte für die pädagogische Auseinandersetzung mit Antisemitismus, Islam/ Islamismus/ Antimuslimischer Rassismus und Historisch-politischer Bildung in der Migrationsgesellschaft.

[www.kiga-berlin.org/index.php](http://www.kiga-berlin.org/index.php)

### PHOENIX E.V.

Der bundesweit organisierte Verein führt Anti-Rassismus-Trainings für Weiße und Empowerment-Trainings für Schwarze, Migrantinnen und Migranten sowie People of Color durch.

[www.phoenix-ev.org/einleitung.html](http://www.phoenix-ev.org/einleitung.html)

### UFUQ.DE – PÄDAGOGIK ZWISCHEN ISLAM, ISLAMFEINDLICHKEIT UND ISLAMISMUS

Ufuq.de ist ein anerkannter Träger der freien Jugendhilfe und in der politischen Bildung und Prävention zu den Themen Islam, Islamfeindlichkeit und Islamismus aktiv. Ufuq.de bemüht sich um Alternativen zu den aufgetragten Debatten um „Parallelgesellschaften“, religiös begründete Radikalisierung und eine vermeintliche Islamisierung Deutschlands und arbeitet an der Schnittstelle von politischer Bildung, Pädagogik, Wissenschaft und politischer Debatte.

[www.ufuq.de](http://www.ufuq.de)



## BERATUNGSANGEBOTE

### ANTIDISKRIMINIERUNG IN DER ARBEITSWELT (ADA) BREMEN

Das ADA-Team berät Menschen, die in ihrem Betrieb oder bei der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsuche diskriminiert werden.

[www.ada-bremen.de](http://www.ada-bremen.de)

### INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG – IQ-NETZWERK

Integration durch Qualifizierung (IQ) ist ein Förderprogramm der Bundesregierung zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Es umfasst um die 400 Teilprojekte in ganz Deutschland. Aufgaben- und Handlungsschwerpunkte sind: Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes, sowie interkulturelle Kompetenzentwicklung. AL Beratungsstellen existieren im Rahmen des Netzwerks in Sachsen, Bremen, Hamburg und Sachsen-Anhalt.

[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

### LESMIGRAS – ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND ANTIGEWALTBEREICH DER LESBENBERATUNG BERLIN E.V.

Das Angebot von LesMigraS richtet sich primär an alle Lesben, bisexuellen Frauen, Trans\* und Inter\*. Darüber hinaus haben sie in ihrem Angebot und ihren Auseinandersetzungen einen besonderen Fokus auf die Ressourcen, Bedürfnisse und Mehrfachdiskriminierungen von lesbischen und bisexuellen Frauen, Trans\* und Inter\* (LBTI) of Color, LBTI mit Migrationshintergrund und Schwarzen LBTI. Im Rahmen von Tapesch bieten sie auch Angebote für Schwule an. Tapesch ist das Selbst-Ermächtigungs-Projekt (Empowerment-Projekt) von LesMigraS.

[www.lesmigras.de](http://www.lesmigras.de)

### BERATUNGSANGEBOTE FÜR ARBEITNEHMER\_INNENFREIZÜGIGKEIT

Die Beratungsstellen für Arbeitnehmerfreizügigkeit der AL-Landesorganisationen Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Berlin, Brandenburg und NRW beraten und unterstützen zu Fragen der Entlohnung, der allgemeinen Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Urlaub. Ein Arbeitsfeld das zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die AL Beratungsstellen sind somit Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Arbeit. Arbeiten zu fairen Bedingungen ist dabei der Schwerpunkt der arbeitnehmerorientierten Beratungen.

[www.aulnrw.de/de/projekte/projekte/arbeitnehmerfreizuegigkeit-fair-gestalten](http://www.aulnrw.de/de/projekte/projekte/arbeitnehmerfreizuegigkeit-fair-gestalten)

### EMPOWER – BERATUNG FÜR BETROFFENE RECHTER, RASSISTISCHER UND ANTISEMITISCHER GEWALT (HAMBURG)

Das Projekt empower von Arbeit und Leben Hamburg unterstützt und berät Betroffene und auch deren Angehörige, Freundinnen und Freunden sowie Zeuginnen und Zeugen eines Angriffs oder einer Bedrohung. Zudem bietet das Projekt Bildungsarbeit zu den Schwerpunkten rechte Gewalt, Rassismus, Antisemitismus sowie Antimuslimischem Rassismus und dem sog. „Antiziganismus“ an.

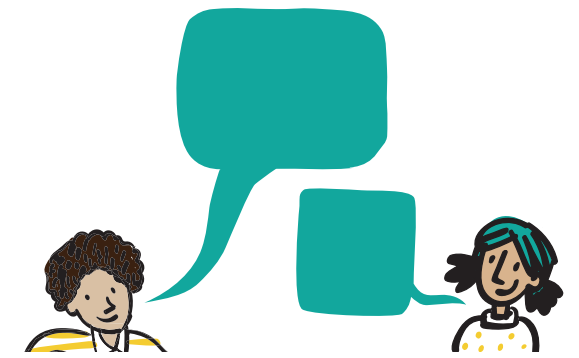
[www.hamburg.arbeitundleben.de/empower](http://www.hamburg.arbeitundleben.de/empower)

### FACHSTELLE MIGRATION & GUTE ARBEIT BRANDENBURG

Die Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg setzt menschenwürdige und faire Arbeitsbedingungen für EU-Bürgerinnen und -Bürger und Geflüchtete durch, die in Brandenburg arbeiten.

Sie bietet arbeitsrechtliche Beratung und Unterstützung, sowie präventive Schulungen und leistet darüber hinaus Vernetzungs- und Sensibilisierungsarbeit auf im Themenfeld Arbeitsausbeutung von Migrantinnen und Migranten und Menschenhandel.

[www.berlin.arbeitundleben.de/migration-und-gute-arbeit/fachstelle-migration-und-gute-arbeit-brandenburg.html](http://www.berlin.arbeitundleben.de/migration-und-gute-arbeit/fachstelle-migration-und-gute-arbeit-brandenburg.html)



## SELBSTORGANISATIONEN

### INITIATIVE SCHWARZE MENSCHEN IN DEUTSCHLAND (ISD BUND E.V.)

Die ISD ist ein Zusammenschluss Schwarzer Menschen, die sich für die Interessen Schwarzer Menschen in Deutschland einsetzen. Der Verein möchte ein Schwarzes Bewusstsein fördern, Rassismus entgegentreten und die Vernetzung Schwarzer Menschen und ihrer Organisationen unterstützen. [isdonline.de/](http://isdonline.de/)

### JUGENDLICHE OHNE GRENZEN – FIGHTING FOR BLEIBERECHT SINCE 2005 (JOG)

JOG ist ein bundesweiter Zusammenschluss von jugendlichen Flüchtlingen. Ihre Arbeit folgt dem Grundsatz, dass Betroffene eine eigene Stimme haben und keine “stellvertretende Betroffenen-Politik” benötigen. [jogspace.net/](http://jogspace.net/)

### WOMEN IN EXILE & FRIENDS

Women in Exile ist eine Initiative von geflüchteten Frauen, die sich 2002 in Brandenburg zusammen gefunden haben, um für ihre Rechte zu kämpfen. Sie haben entschieden, sich als geflüchtete Frauengruppe zu organisieren, weil sie die Erfahrung machen, dass geflüchtete Frauen doppelt Opfer von Diskriminierung sind: Sie werden als AsylbewerberInnen durch rassistische Gesetze ausgegrenzt und als Frauen diskriminiert. <https://www.women-in-exile.net/>

### THE VOICE REFUGEE FORUM GERMANY

The VOICE Refugee Forum ist ein unabhängiges Netzwerk politischer Flüchtlingsaktivisten. 1994 in einem frühen Flüchtlingslager in Mühlhausen in Thüringen als Exilorganisation gegründet (The VOICE Africa Forum), unterstützt und fördert The VOICE Refugee Forum heute die Selbstermächtigung und Selbstorganisation von Flüchtlingen bundesweit. [www.thevoiceforum.org](http://www.thevoiceforum.org)

## ... UND AUSSERDEM:

### NERAS – NETZWERK RASSISMUS AN SCHULEN

NeRaS kritisiert und bekämpft alle Formen von Rassismus und Diskriminierung. NeRaS arbeitet mit den Zielen, gemeinsam mit allen Beteiligten die Mechanismen von Rassismus an Schulen öffentlich sichtbar zu machen und grundlegende Veränderungen durchzusetzen, die sowohl den individuellen als auch den institutionellen Rassismus an Schulen abbauen und gleichzeitig SchülerInnen, LehrerInnen und Eltern stärken und schützen. [neras.de/](http://neras.de/)

### INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E. V. (IDA)

IDA wurde 1990 auf Initiative von demokratischen Jugendverbänden in der Bundesrepublik Deutschland gegründet, um ein Zeichen gegen Rassismus zu setzen. Derzeit sind 27 Verbände Mitglied des IDA. [www.idaev.de/](http://www.idaev.de/)

### MACH MEINEN KUMPEL NICHT AN! DER VEREIN MACH MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Der Verein für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V., bekannt auch als Kumpelverein oder Gelbe Hand ist Teil des gewerkschaftlichen Engagements gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. <https://www.gelbehand.de/home>

## LITERATUR

**Antidiskriminierungsgesetz** (Allg. Gleichbehandlungsgesetz) 2006.

Susan Arndt/ Nadja Ofuatey-Alazard

**Wie Rassismus aus Wörtern spricht: Kerben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache.** Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster 2011.

LEO Berlin und Elina Marmer (Hg.)

**Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanische Diaspora.** Hamburg- Berlin 2015.

[www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden\\_Web\\_barrierefrei-NEU.pdf](http://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf)

Stephan Bundschuh/Ansgar Drücker/ Birgit Jagusch/Hanna Mai (Hg.)

**Holzwege, Umwege, Auswege. Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit,** Düsseldorf 2008.

Çetin/Zülfukar/Taş/Savaş (Hg.), **Gespräche über Rassismus, Perspektiven & Widerstände,** Verlag Yilmaz-günay, Berlin 2015.

Fatih Çevikkollu

**Der Integrator,** in: Kien Nghi Ha, Nicola Lauré al-Samarai, Sheila Mysorekar (Hg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland, Münster 2007.

Della, Nancy J.

**Das Wort das Bauchschmerzen macht,** Münster 2014.

Maureen Maisha Eggers/ Grada Kilomba/ Peggy Piesche/ Susan Arndt (Hg.)

**Mythen. Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland,** Münster 2015.

Gabi Elverich/ Karin Reindlmeier

**„Prinzipien antirassistischer Bildungsarbeit“ – ein Fortbildungskonzept in der Reflexion,** in: Gabi Elverich/ Annita Kalpaka/ Annita Reindlmeier (Hg.), Spurensicherung. Frankfurt a.M. 2006.

Karim Fereidooni/ Meral El (Hg.)

**Rassismuskritik und Widerstandsformen.** Springer, Wiesbaden 2017.

Sebastian Friedrich (Hg.)

**Rassismus in der Leistungsgesellschaft. Analysen und kritische Perspektiven zu den rassistischen Normalisierungsprozessen der „Sarrazindebatte“.** 1. Aufl., Münster 2011.

Heinrich-Böll-Stiftung (2013)

**Dossier Empowerment**

[www.heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_empowerment.pdf](http://www.heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf)

ju:an-Projekt der Amadeo Antonio Stiftung (Hg.)

**antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Ein Glossar.** 2014. – kann über das ju:an Projekt bestellt werden

Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hg.)

**Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft.** Münster 2009.

Paul Mecheril/ María do Mar Varela Castro/ Inci Dirim/ Annita Kalpaka/ Claus Melter (Hg.)

**Migrationspädagogik.** Weinheim/Basel 2010.

Rommelspacher, Birgit (2009)

**Was ist eigentlich Rassismus.**

[www.agpolpsy.de/wp-content/uploads/2017/11/Rommelspacher-Was-ist-Rassismus.pdf](http://www.agpolpsy.de/wp-content/uploads/2017/11/Rommelspacher-Was-ist-Rassismus.pdf)

Rosa-Luxemburg-Stiftung

**Dossier Empowerment,** 2015.

[www.antifra.blog.rosalux.de/thema/empowerment](http://www.antifra.blog.rosalux.de/thema/empowerment)

Wiebke Scharathow/ Rudolf Leiprecht (Hg.)

**Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit.** Schwalbach/Ts. 2011.

Noah Sow

**Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus.** aktualisierte Ausgabe, Eigenverlag 2018.

SVK

**Wir sind Heldinnen! Unsere Geschichten,** Berlin 2017.

Birgit Weyhe

**Madgermanes** (Comic), Berlin 2016.

## ANDERE MATERIALIEN:

**Kritische Weißseinsforschung und Rassismus in unserer Sprache** – ein Gespräch mit Frau Prof. Susan Arndt

[www.freie-radios.net/39911](http://www.freie-radios.net/39911)

Metanationale: Re/Positionierung: **Critical Whiteness/Perspectives of Color**

[www.youtube.com/watch?v=T55e9ctpirQ](http://www.youtube.com/watch?v=T55e9ctpirQ)

Grada Kilomba: **Dealing with Racism in Europe**

[www.youtube.com/watch?v=aj3esOI11Pg](http://www.youtube.com/watch?v=aj3esOI11Pg)

Edutainment Attacke! **Wo kommst du her?**

[www.youtube.com/watch?v=rFYlu4WYJ7A](http://www.youtube.com/watch?v=rFYlu4WYJ7A)

Kanak-TV mit Kurzfilmen **„Weißes Ghetto“, „Philharmonie Köln – 40 Jahre Einwanderung“ und „Das Märchen von der Integration“**

[www.kanak-tv.de/volume\\_1.shtml](http://www.kanak-tv.de/volume_1.shtml)

Chimamanda Ngozi Adichie: **The danger of a single story** (auch mit deutschen Untertiteln)

[www.ted.com/talks/chimamanda\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story](http://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story)

mangoes & bullet – **Materialiensammlung für rassismus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln**

[www.mangoes-and-bullets.org/ueber-mangoes-bullets](http://www.mangoes-and-bullets.org/ueber-mangoes-bullets)

Zukkar – Youtube Kanal vom syrischen Schauspieler und Webvideoproduzenten **Firas Alshater**, den er seit September 2015 betreibt

[www.youtube.com/channel/UCZtLoZ52RsNiwbHsRXaSlxQ/about](http://www.youtube.com/channel/UCZtLoZ52RsNiwbHsRXaSlxQ/about)

Datteltäter – Auf eine humorvolle Art erklären muslimische YoutuberInnen den gängigen **Stereotypen und Vorurteilen von und vor allem gegenüber MuslimInnen** den Bildungsdschiad

[www.youtube.com/channel/UCF\\_oOfgq8qwi7HRGTJSSz-g/about](http://www.youtube.com/channel/UCF_oOfgq8qwi7HRGTJSSz-g/about)

MiGAZIN ist ein unabhängiges Online-Magazin mit Themen rund um **Integration und Migration in Deutschland.**

[www.migazin.de](http://www.migazin.de)

Hans Christian Schmid, **Spielfilm Lichter**, 2003.

Wanderausstellung **Homestory Deutschland**

[www.homestory-deutschland.de](http://www.homestory-deutschland.de)

## **IMPRESSUM**

### **Verantwortlich:**

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e. V.  
Robertstr. 5a, 42107 Wuppertal  
Telefon: 0202 974040  
E-Mail: [bildung@arbeitundleben.de](mailto:bildung@arbeitundleben.de)  
[www.arbeitundleben.de](http://www.arbeitundleben.de)

### **Redaktion:**

KJP-Fachgruppe „Für soziale Gerechtigkeit,  
gegen Ausgrenzung und Rassismus“ beim  
Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e. V.

### **Gestaltung:**

Media Nova GmbH, Wuppertal

### **Illustrationen:**

Ka Schmitz ([www.ka-schmitz.de](http://www.ka-schmitz.de))

Diese Publikation wurde durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus Mitteln des Kinder- und Jugendplan des Bundes gefördert.



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend