



ROADMAP DIVERSITÄT UND INKLUSION

entstanden im Rahmen des Projekts *Jugend.Sprungbrett.Kultur*
in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk für Diversität und Inklusion
in der kulturellen Jugendbildung

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Verortung	2
2.	Zielsetzung und Prozess der Roadmap-Entwicklung	3
3.	Roadmap <i>Diversität und Inklusion</i> : Wirkbereiche und Meilensteine	4
4.	Wirkbereiche der Roadmap <i>Diversität und Inklusion</i>	6
4.1	ZUGÄNGE	7
4.2	NUTZER*INNEN / ADRESSAT*INNEN	8
4.3	PÄDAGOGISCHE PRAXIS	9
4.4	PROGRAMM / ANGEBOTE	10
4.5	PERSONAL/ TEAM	11
4.6	ORGANISATION	12
5.	Projektausblick	13
6.	Glossar	14
7.	Danksagung	17
	IMPRESSUM	18

1. VERORTUNG

Berlin ist vielfältig. Alle Kinder und Jugendliche dieser Stadt sollen an der kulturellen Kinder- und Jugendbildung teilhaben können und willkommen sein. Deshalb hat die Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung (LKJ) Berlin e.V. 2018 das Modellprojekt *Jugend.Sprungbrett.Kultur* ins Leben gerufen.

Das Recht auf Teilhabe am kulturellen Leben ist ein Menschenrecht und im UN-Sozialpakt Art. 15 Absatz 1 verankert. Es gilt ausnahmslos für alle – ohne Einschränkungen oder Voraussetzungen.

Um dieses Recht auf kulturelle Teilhabe im Bereich der kulturellen Kinder- und Jugendbildung auf allen Handlungsebenen praktisch und konkret umzusetzen, müssen bestehende Teilhabebarrrieren, Zugangseinschränkungen sowie strukturelle Ausschlüsse und Diskriminierungen abgebaut werden.

Ein großes Ziel – das vieler kleiner Schritte bedarf. Einer dieser Schritte ist die Einrichtung eines **Netzwerkes für Diversität¹ und Inklusion² in der kulturellen Jugendbildung**. Zusammen mit Akteur*innen aus der kulturellen Bildung haben wir uns auf den Weg gemacht, um die Roadmap *Inklusion und Diversität* gemeinsam in einem Prozess zu entwickeln. Wir haben uns im Netzwerk sehr intensiv mit konkreten, aktivierenden und realistisch terminierten **Maßnahmen der Organisations-, Qualitäts-, Angebots- und Personalentwicklung** beschäftigt.

2. ZIELSETZUNG UND PROZESS DER ROADMAP-ENTWICKLUNG

Im Netzwerk zur Entwicklung der Roadmap für Diversität und Inklusion haben zahlreiche Akteur*innen und Organisationen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung in Berlin mitgewirkt. Die Ziele des Netzwerks sind (1) Diversitätsgerechtigkeit als Leitsatz in der kultur- und bildungspolitischen Praxis zu etablieren, (2) bedarfs- und ressourcenorientiert organisationale Strategien zu entwickeln und (3) Diversitätsprozesse strukturell zu verankern. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit werden Grundgedanken und Ziele von Inklusions- und Diversitätswicklung mit Erfahrungswissen der Mitwirkenden gestaltet. Wichtige Impulse für diesen Prozess gibt die Online-Befragung zum Stand von Diversität und Inklusion in den Berliner Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung, die 2020 von der LKJ Berlin e.V. durchgeführt wurde. Diese zeigt Handlungsbedarfe unter anderem in Bezug auf Barrierefreiheit sowie fachliche Beratung und Weiterbildung für den Prozess der diversitätsorientierten Öffnung (<https://www.lkj-berlin.de/index.php/projekte/jugendsprungbrettkultur/online-befragung-zum-status-quo>).

Die Roadmap richtet sich an LKJ-Mitgliedsorganisationen sowie an interessierte Akteuer*innen, Initiativen, Träger, Einrichtungen und Institutionen der Kinder- und Jugendkulturarbeit und soll als Orientierung dienen, um notwendige Strukturen und Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion zu erschließen und zu gestalten. Durch die vielfältigen Perspektiven, Positionen und Erfahrungen im Netzwerk bietet die Roadmap konkrete Handlungsanleitungen und gleichzeitig ein hohes Maß an Flexibilität für unterschiedliche Bedarfe, Ressourcen und Entwicklungsstadien in den Einrichtungen. An dieser Stelle ist es uns wichtig, auf die Prozessorientierung hinzuweisen, die der Entwicklung der Roadmap zu Grunde liegt. Die Roadmap *Diversität und Inklusion* bildet ohne Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit den individuellen Arbeits- und Austauschprozess unseres Netzwerks ab. Aufgrund der diversen Erfahrungshintergründe der an der Produktion beteiligten Einrichtungen geht es in den jeweiligen Meilensteinen der Wirkbereiche entsprechend unterschiedlich tief ins Detail. Deshalb möchten wir mit dieser Form der Dokumentation unserer Ergebnisse zu deren Weiterentwicklung und Vertiefung einladen.

3. ROADMAP DIVERSITÄT UND INKLUSION: WIRKBEREICHE UND MEILENSTEINE

Wie können Räume, Kommunikation, Haltungen und Einstellungen, Leitlinien und Führungsstile sowie Routinen in Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung inklusiver und diversitätsgerechter werden? In den Werkstätten und Netzwerktreffen zur Entwicklung der Roadmap wurden Schwerpunkte, Handlungsziele und Handlungsstrategien zu Inklusions- und Diversitätsstrukturen und den damit verbundenen Prozessen diskutiert und verhandelt. Für die Roadmap *Diversität und Inklusion* wurden **sechs Wirkbereiche** in der kulturellen Bildungsarbeit erschlossen, die mit Meilensteinen ausgestaltet sind. Meilensteine und Entwicklungswege der Roadmap wurden als gemeinsame Zielpunkte auf Grundlage der Expertisen im Netzwerk erarbeitet, dabei waren zwei Erkenntnisse entscheidend, die wir aus dem Prozess kommunizieren möchten:

- (1) Die Schwerpunktsetzung und Abgrenzung der Wirkbereiche erwies sich im Prozess als herausfordernd. Die Überlappungen bzw. Verwobenheit der Wirkbereiche zeigt, wie fließend sie ineinander übergehen. Diese Verknüpfung der einzelnen Wirkbereiche erfordert in Diversitäts- und Inklusionsprozessen eine ganzheitliche Betrachtung. Um dieser Komplexität in der kulturellen Bildung zu entsprechen, ist für die Umsetzung der empfohlenen Meilensteine eine mehrdimensionale und intersektionale³ Ausrichtung und Flexibilität der Roadmap notwendig. Start- und Anknüpfungspunkte auf der Roadmap können je nach Bedarf und Entwicklungsstand in den einzelnen Wirkbereichen an die eigenen Strukturen und Ressourcen angepasst werden.

- (2) Im Prozess wurden wiederholt folgende Grundvoraussetzungen für Diversitäts- und Inklusionsentwicklungen in allen Wirkungsbereichen formuliert:
- » eine gemeinsame Verständnisgrundlage von Diversität und Inklusion;
 - » Information und Transparenz in der Kommunikation über Ziele und Prozesse;
 - » Akquisition und Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen (Fördermittel);
 - » Bereitschaft auf Leitungsebene sowie aller Akteur*innen;
 - » Fortbildungen und Schulungsangebote zum Erwerb von Kompetenzen für Diversität und Inklusion;
 - » Aufbau von struktureller Vernetzung und Verbündeten-Netzwerken.

Diese Grundvoraussetzungen rahmen Diversität und Inklusion als Querschnittsaufgabe und erfordern einen ständigen Lern- und Weiterentwicklungsprozess bei allen Beteiligten und eine fortwährende Kommunikation darüber. So können Synergien gefördert werden und Ziele prozessorientiert und nachhaltig verfolgt werden. Wir empfehlen inklusions- und diversitätsgerechte Ziele und Prozesse durch regelmäßige Erfassung, Entwicklung und Evaluierung strukturell zu verankern. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die sechs Wirkungsbereiche mit den jeweiligen Zielsetzungen in den einzelnen Bereichen. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die sechs Wirkungsbereiche mit den jeweiligen Zielsetzungen in den einzelnen Bereichen. In jedem Wirkungsbereich sind entlang der Straße, die den Prozess symbolisiert, Schilder zu sehen, die unterschiedliche Meilensteine auf dem Weg beschreiben. Diese definierten Meilensteine dienen der Orientierung und sind – nicht zwingend in abgebildeter Reihenfolge – als Handlungsvorschläge zu verstehen.

4. WIRKBEREICHE DER ROADMAP DIVERSITÄT UND INKLUSION

PERSONAL / TEAM

Von struktureller Diskriminierung⁴ betroffene Menschen sind in Leitungs- und Gestaltungspositionen (gemäß ihrem Anteil in der Bevölkerung) vertreten

PÄDAGOGISCHE PRAXIS

Diskriminierungskritische pädagogische Praxis ist Qualitätsstandard und wird konkretisiert, kommuniziert sowie evaluiert

ORGANISATION

Verankerung der genannten Ziele in der Organisationsstruktur und -kultur.



ZUGÄNGE

Räume und Angebote sind für alle barrierefrei zugänglich

PROGRAMM / ANGEBOTE

Programme sind diskriminierungskritisch konzipiert, fördern Diversitätskompetenz und spiegeln die Vielfalt wider

NUTZER*INNEN / ADRESSAT*INNEN

Teilhabe, Teilgabe, Teilnahme: Angebote werden gemeinsam mit und von Nutzer*innen entwickelt

4.1 ZUGÄNGE

Räume und Angebote sind für alle barrierefrei zugänglich

- » Gemeinsames Verständnis und Bereitschaft für Inklusion und Diversität schaffen
- » Analyse aller Bereiche einer Einrichtung unter Einbezug von Akteur*innen und deren Expertisen
- » Sondieren erforderlicher Maßnahmen und relevanter Schritte
- » Akquisition von Mitteln und Ressourcen

- » Konzept(e) erstellen
- » Maßnahmen aus den Konzepten entwickeln und umsetzen
- » Erfahrungswissen von unterschiedlichen Akteur*innen als Kompetenz zugänglich machen

- » Barrierefreiheit von Medien und Materialien sicherstellen
- » Kommunikationswege (auch informelle) und Öffentlichkeitsarbeit ebenso auf Barrierefreiheit überprüfen

4.2 NUTZER*INNEN/ADRESSAT*INNEN

Teilhabe, Teilgabe, Teilnahme: Angebote werden gemeinsam von und mit Nutzer*innen entwickelt

- » Kommunikation der Bereitschaft zu Inklusion und Diversität
- » Barrierefreie Zugänge: Raum geben (physisch und metaphorisch)
- » Rahmen und Bereitschaft von Seiten der Einrichtung und Nutzer*innen
- » Förderlogik muss Partizipation zulassen: keine Produktorientierung, sondern Prozessorientierung

- » Strukturelle Verankerung von Partizipation, z.B. über Barcamps⁵, Kleingruppenarbeiten
- » Verankerung der Beteiligung von Nutzer*innen in Gremien und Jurys
- » Fördertöpfe explizit für die Umsetzung von Nutzer*innen-Projekten
- » Verbündete Institutionen/ Personen suchen und finden, wie z.B. Schule, Eltern, Einzelfall-Helfer*innen, Brückenpersonen im Sozialraum

- » Verbindliche (Ziel-) Vereinbarungen, insbesondere von Seiten der Einrichtung
- » Gemeinsames Verständnis und Definition von Partizipation
- » Unterstützung von Nutzer*innen bei der Umsetzung und Entwicklung eigener Angebote

4.3 PÄDAGOGISCHE PRAXIS

Diskriminierungskritische pädagogische Praxis ist Qualitätsstandard und wird konkretisiert, kommuniziert sowie evaluiert

- » Verbindliche Regelung mit Fördermittelgebern (Land, Kommunen) und Antragstellung zur Verpflichtung von Schulungen
- » Land Berlin muss Geld zur Verfügung stellen und Inklusion und Diversität bei Fördermitteln berücksichtigen

- » Institution/Leitung muss Inklusion und Diversität fördern wollen und Grundlagen ausbauen:
- » Bewusstsein über strukturelle Diskriminierung⁴ bei Praktiker*innen verankern und handlungsleitend machen
- » Diskriminierungskritische Kompetenz und deren praktische Umsetzung in der pädagogischen Praxis fördern
- » Konzept zur Schulung von Personal sowie Honorarkräften erarbeiten
- » Es braucht Ressourcen (Honorare) und Anreize für Schulungen (oder Teilnahmeverpflichtung)

- » Verankerung von Strukturen für regelmäßige Fortbildungen zu diskriminierungskritischer Praxis
- » Regelmäßige fachlich begleitete Reflexionsmöglichkeiten für: Mitarbeitende, Honorarkräfte, Ehrenamtliche
- » Evaluation der Qualitätsstandards
- » Code of Conduct⁶: Ansprache Teilnehmender, Kinder- und Jugendschutzkonzept, Methodenbox

- » Transparentes Leitbild der Institution
- » Leitlinien für diskriminierungskritisches Arbeiten im Feld der kulturellen Bildung
- » Definition diskriminierungskritischer pädagogischer Praxis nötig
- » Differenzierung verschiedener Handlungsfelder im Bereich der diversitätsorientierten pädagogischen Arbeit
- » Jede Institution benötigt eine*n Diversitätsbeauftragte*n und/oder eine Koordinierungsstelle, um Einrichtungen zu beraten

4.4 PROGRAMM / ANGEBOTE

Programme sind diskriminierungskritisch konzipiert, fördern Diversitätskompetenz und spiegeln die Vielfalt wider

- » Grundhaltung: Inhalte und Formate partizipativ mit Nutzer*innen gemeinsam entwickeln
- » Setting der Einrichtung: Wie sieht das Haus aus? Willkommenskultur, Beschilderung, z.B. Angebote in verschiedenen Sprachen
- » Fortbildungen und Austausch zu macht-, diskriminierungskritischer Bildungsarbeit

- » Diskriminierende Instrumente abschaffen: z.B. Erfassung von „Benachteiligung“
- » Diskriminierungsmerkmale durchbrechen
- » Ziel: pädagogische Arbeit/Bildung frei von Schubladen sowie stärkenorientierte Praxis

- » Empfehlungen und Handreichungen von Selbstorganisationen
- » Diversitätsdimensionen berücksichtigen (z.B. global e.V. zu macht-kritischer Bildung im Kontext von globalem Lernen, Queerformat, Sozialhelden usw.)
- » Entwicklung einer Checkliste: wessen Perspektiven sind vertreten, welche fehlen?
- » Aufnahme ins *QM Handbuch* „Berliner Jugendfreizeitarbeit“⁷

- » Vielfältige Perspektiven: vielfältige Besetzung des Teams, der Programmplaner*innen und Pädagog*innen
- » Vielfalt der Nutzer*innen als Chance: partizipative Ansätze
- » Vielfältige Lebenswelten abbilden: diverses Personal sorgt für diverse Kulturen/Programme außerhalb traditioneller Rollenbilder (queer, Familie, Feminismus)

4.5 PERSONAL/ TEAM

Von struktureller Diskriminierung betroffene Menschen sind in Leitungs- und Gestaltungspositionen (gemäß ihrem Anteil in der Bevölkerung) vertreten

- » Kontinuierliche Bereitstellung von Zeit und Budget
- » Externe Begleitung der Leitung; Evaluation und Reflexion
- » Supervision⁸; Leitung, Team, Team und Leitung
- » Einer Überlastung des Personals entgegenwirken durch klare Rollenverteilung, Anleitung bzw. Mentoring, Netzwerke

- » Zusammenarbeit mit Fachkräften zur Steuerung und Begleitung der Prozesse
- » Prüfung möglicher Barrieren, Haltungen in der Organisation hinsichtlich Ausschreibungen, Anforderungen, Einarbeitung, Fortbildungen und Weiterentwicklung

- » Schulung der Leitungsebene zu diskriminierungskritischen Personal-Auswahlprozessen
- » Schulung Personalabteilung/ Prüfung der genutzten Tools für Bewerbungsverfahren; Stellenausschreibung muss identisch sein mit der Außendarstellung (Website divers?)

- » Personalrekrutierung: Haltung im Auswahlverfahren reflektieren
- » Vermeidung von Tokenism⁹
- » Gehältergerechtigkeit

4.6 ORGANISATION

Verankerung der genannten Ziele in der Organisationsstruktur und -kultur

» Bereitschaft von Vorstand, Beiräten, Geschäftsführung Prozess zu starten, Ressourcen dafür bereit zu stellen, um an einem gemeinsamen Grundverständnis zu arbeiten

» Diese Entscheidung sollte an alle Mitwirkenden transparent, verständlich kommuniziert werden

» Definieren von Zeiträumen und Ressourcen für Fortbildung/zur Selbstreflexion innerhalb der Leitung (Klausuren o.ä.)

» Selbstreflexion und Sensibilisierung innerhalb des Teams

» Entwicklung von diskriminierungskritischen Strukturen: AGG¹⁰ Beschwerdestelle, externe Beratung, Anti-Diskriminierungsklausel, Code of Conduct

» Etablierung von Beauftragungen innerhalb organisationaler Strukturen

» Verbündetensuche

» Regelmäßige Trainings zur Antidiskriminierung, Diversität, Inklusion für alle Mitarbeitenden

» Inklusive Arbeitskulturen schaffen: Code of conduct/Leitbilder

» Entwicklung und fortlaufende Prüfung von Leitlinien/Zielvereinbarungen

» Gemeinsames Verständnis von Diversität und Inklusion wird gelebt, gestaltet, evaluiert und entwickelt sich kontinuierlich weiter

5. PROJEKTAUSBLICK

Anknüpfend an den Prozess der Roadmap-Entwicklung macht das Projekt *Jugend.Sprungbrett.Kultur* es sich zur Aufgabe, Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung auf ihrem individuellen Weg zu begleiten und strebt an, eine Servicestelle für Diversitätsentwicklung zu werden. Dazu gehört die gemeinsame Reflektion über Herausforderungen und Erfolge sowie die Analyse von Best-Practice-Beispielen.

Perspektivisch planen wir:

- » das Netzwerk zu vergrößern,
- » die Arbeit und Aufgabenfelder des Netzwerkes zu erweitern und auszubauen,
- » die Organisation von Schulungen und Vernetzungstreffen,
- » die Entwicklung von Leitfäden und Handreichungen,
- » gemeinsam mit den Einrichtungen der kulturellen Kinder und Jugendbildung den Prozess hin zu Diversität und Inklusion zu gestalten.

Die LKJ Berlin e.V. setzt sich in Politik und Verwaltung für eine Verstetigung und einen Ausbau des Projektes *Jugend.Sprungbrett.Kultur* ein. Diversität und Inklusion sind Teil des Berliner Rahmenkonzeptes Kulturelle Bildung und müssen aus unserer Sicht auch finanziell untersetzt werden.

6. GLOSSAR

*Anmerkung: Im Kontext der Netzwerkarbeit von *Jugend.Sprungbrett.Kultur* wurden und werden insbesondere die facettenreichen Begriffe **Diversität** und **Inklusion** laufend diskutiert, sodass wir uns prozessual einem gemeinsamen Grundverständnis annähern. Deshalb sind vor allem diese Definitionen als **fluide Arbeitsbegriffe** zu begreifen, die sich vorrangig aus dem Austausch- und Aushandlungsprozess des Netzwerks speisen.

1 Diversität*

Synonym verwendet werden auch die Begriffe **Heterogenität**, **Vielfalt** und **Diversity**.

„[Diversität] ist ein Begriff, der im Zuge der Wahrnehmung einer wachsenden Vielfalt von Lebensformen, Lebensstilen, sozialen Milieus (Sozialstruktur), ethnischen Gruppierungen (Ethnizität), Religionen (Religion) Eingang in das Vokabular gesellschaftlicher Selbstbeobachtung, politischer Steuerung und von Organisationsentwicklung gefunden hat [...]. „**Diversity Management**“ ist zu einem wichtigen Teil der Organisationsentwicklung von Unternehmen und Behörden geworden. Der Begriff der D. trägt dem Umstand Rechnung, dass gegenwärtige Gesellschaften durch ein wachsendes Maß an Heterogenität gekennzeichnet sind und dass die Gesellschaftsmitglieder sich dieser Heterogenität in wachsendem Maße bewusst werden, wobei sie diese durchaus unterschiedlich wahrnehmen: als Chance,

als Bereicherung, als Herausforderung, als Bedrohung. Der Begriff der D. wird in einem doppelten Sinne verwendet: deskriptiv als gegenwartsdiagnostische Kategorie der Beschreibung von Gesellschaft und normativ i. S. d. Formulierung von Zielen der Entwicklung von Gesellschaften und Organisationen. Beides, D. als Diagnose und als Wert, ist oft eng miteinander verbunden.“ (vgl. <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Diversit%C3%A4t>)

2 Inklusion*

„Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu gehört. Oder anders: Inklusion ist, wenn alle mitmachen dürfen.“ (Aktion Mensch e.V.) Wenn jeder Mensch unabhängig von Geschlecht, Race, Alter, Klasse, Ability oder Sexualität in und an allen Gesellschafts- und Lebensbereichen **teilhabe**n, **teilnehmen** und **teilgeben** können bzw. nicht daran gehindert wird, kann von Inklusion gesprochen werden.

Und: „Wenn alle Menschen dabei sein können, ist es normal verschieden zu sein.“ (vgl. <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion>)

3 Intersektionalität

Intersektionalität kommt vom englischen Begriff „intersection“, übersetzt „Straßenkreuzung“. Die von der Autorin *Kimberlé Crenshaw* (1989) etablierte Metapher beschreibt die Überlappung verschiedener Unterdrückungs- und Diskriminierungsmechanismen ebenso wie ihre Wechselwirkungen (vgl. <https://www.gwi-boell.de/de/intersektionalitaet>).

4 Strukturelle Diskriminierung

Diskriminierungsphänomene sowohl auf individueller, kultureller als auch auf institutioneller Ebene (vgl. <https://www.ikud.de/glossar/strukturelle-diskriminierung-definition.html>).

5 Bar Camps

Ein Barcamp ist eine prozessorientierte und ergebnisoffene Tagungsform, auch oft als „Unkonferenz“ bezeichnet, die durch die Selbstorganisation der Teilnehmenden gestaltet

wird. Im Vordergrund steht der inhaltliche Austausch der Teilnehmenden entweder in Kleingruppenarbeit oder im Plenum.

6 Code of Conduct

Der Begriff (engl. für „Verhaltenskodex“) meint eine Sammlung bestimmter Verhaltensrichtlinien innerhalb eines Unternehmens oder einer Organisation.

7 QM Handbuch „Berliner Jugendfreizeitarbeit“

QUALITÄTSMANAGEMENT DER BERLINER JUGENDFREIZEIT-EINRICHTUNGEN

(vgl. 4. überarbeitete Auflage 2019, https://www.berlin.de/sen/jugend/jugend/freizeit/qm-handbuch_2019.pdf)

8 Supervision

Der Begriff Supervision (lat. „Von-Oben-Betrachtung“) meint im gegebenen Kontext eine berufsbegleitende beratende Maßnahme, die dazu dient, Probleme oder Konflikte mit Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Externen zu reflektieren und zu evaluieren (vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching, <https://www.dgsv.de>).

9 Tokenism

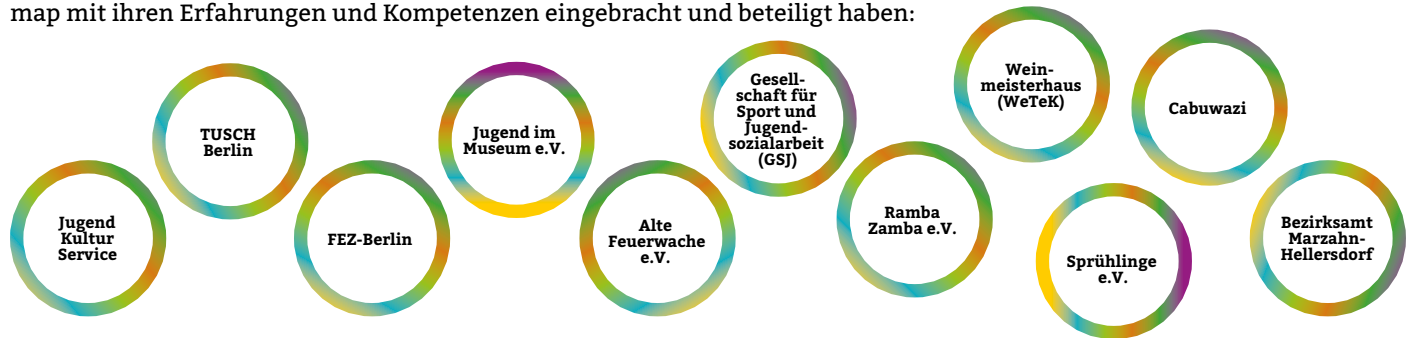
Der Begriff stammt vom englischen Wort „token“ ab. Es bedeutet übersetzt „Symbol“ und wurde Ende 1970 von der Soziologin *Rosabeth Moss Kanter* ins Leben gerufen. Durch „Tokenism“ werden Minderheiten instrumentalisiert, indem sie von Institutionen scheinintegriert werden und in eine Quoten- oder Symbolposition mit Alibifunktion gebracht werden (vgl. Glossar Diskriminierung/Rassismuskritik, <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/tokenism>).

10 AGG

Kürzel für das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, auch „Antidiskriminierungsgesetz“ genannt. Es dient sogenannten schützenswerten Personen und trat 2006 erstmals in Kraft.

7. DANKSAGUNG

Dieses Projekt hätte ohne die aktive Unterstützung unserer Netzwerkpartner*innen nicht zustande kommen können, daher möchten wir uns besonders herzlich bei all denjenigen bedanken, die sich maßgebend bei der Entwicklung der Roadmap mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen eingebracht und beteiligt haben:



Muna Aikins hat den Prozess der Roadmap-Entwicklung nicht nur inhaltlich begleitet und bereichert, sondern auch dessen Ergebnisse in Form der vorliegenden Roadmap konzeptionell zusammengeführt. Herzlichen Dank für diesen herausragenden Einsatz.



Gefördert durch:



IMPRESSUM

Herausgeberin:

LKJ Berlin e.V. und *Jugend.Sprungbrett.Kultur*

Redaktion: Muna Aikins, Marwa Al-Radwany,
Cornelia Schuster, Maria Dubova

Gestaltung: heilmeyerundserнау.com

Erscheinungshinweis: Auflage 1000,
Berlin im August 2022