

Anmeldung

Bitte melden Sie sich **bis zum 22. Oktober** per Fax oder Mail beim VIA Bayern an:

Fax: 089 – 4190 2727

Mail: info@via-bayern.de

Ihre Anmeldung wird nicht bestätigt.

Der Konferenzbeitrag beträgt 10,- € inkl. Mittagsbuffet und wird vor Ort in bar erhoben.

Hiermit melde ich mich verbindlich zur Tagung des VIA Bayern am 5.11.2010 an.

Institution

Name, Vorname

Straße, Haus- Nr.

PLZ, Ort

Tel.

Email

berufliche Tätigkeit

Datum, Unterschrift

Ort

Kleecenter, Kleestraße 21 – 23, 90461 Nürnberg

Anreise mit Öffentlichen Verkehrsmitteln:

- U-Bahn Linie U1 (U 11) bis Maffeiplatz, 800 m Fußweg oder Bus
- Strassenbahn/Tram vom Hauptbahnhof Linie 9 bis Wodanstrasse, 500 m Fußweg
- Linie 7 bis Tristanstrasse, 300 m Fußweg

Anfahrtsskizze unter: www.klee-center.de

Kontakt

Netzwerk Integration Bayern – ein Projekt des VIA Bayern - Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Landwehrstr. 35, 80336 München
Tel. 089 – 4190 27-28, Fax -27
info@net-in-bayern.de
www.net-in-bayern.de



Ansprechpartner

Jakob Ruster, Projektleiter
jakob.ruster@via-bayern.de

Gefördert in der Projektlaufzeit 11/08 – 11/11 durch

- Europäischer Integrationsfonds
- Bundesministerium des Inneren
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen



EUROPÄISCHE UNION



Bundesministerium
des Inneren



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Netzwerk Integration Bayern

Werkstatt- Tagung

Interkulturelle Öffnung und (Anti-) Diskriminierung

5. November 2010
Nürnberg

Interkulturelle Öffnung ist „in“ und wird in vielen Institutionen umgesetzt. Dabei spielen interkulturelle Trainings eine wichtige Rolle. In diesen Trainings kommen oft diskriminierende bzw. rassistische Einstellungen zu Tage. Die Bearbeitung von Diskriminierungsfällen ist durch das AGG vorgegeben. Dennoch tun sich Organisationen oft schwer diskriminierende Einstellungen im Arbeitsalltag zu thematisieren.

Was macht den Umgang mit „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ so schwer? Wie wird Diskriminierung in interkulturellen Öffnungsprozessen thematisiert? Welche Möglichkeiten gibt es für Organisationen über Trainings hinaus mit diskriminierenden Haltungen von Mitarbeitenden umzugehen?

Zu der Werkstatt- Tagung laden wir kommunale Integrationsbeauftragte, Personalverantwortliche, Führungskräfte, Ausländer- und Integrationsbeiräte sowie interessierte Kolleg_Innen ein.

Ablauf

13.00 Imbiss und Kaffee

13.30 – 17.30 Referate und Diskussion

17.30 Ende der Tagung

Moderation: Jakob Ruster, VIA Bayern e.V.

Eine Veranstaltung in Kooperation mit

- LIDIA Netzwerk e.V.
- PlanPlus – freies Institut für angewandte Sozialwissenschaften und Urbanistik

Vorträge / Referent_Innen

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Empirische Befunde und Anregungen für die Intervention

Beate Küpper, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld

Vorurteile sind menschlich. Aber noch menschlicher ist es, sie zu erkennen, zu überdenken und dagegen anzugehen. Im Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wird deutlich, dass Vorurteile gegenüber einer Gruppe, z. B. Einwanderern, oft mit Vorurteilen gegenüber einer anderen Gruppe, z. B. Frauen oder Homosexuellen einhergehen.

Hierbei spielt die grundsätzliche Befürwortung von Hierarchien sozialer Gruppen, d. h. von oben und unten, eine zentrale Rolle. Vorurteile dienen dazu, bestehende Hierarchien zu rechtfertigen und verhelfen demjenigen, der sie äußert, zu scheinbarer Dominanz. Der Vortrag gibt einen Einblick in das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und diskutiert mögliche Funktionen von Vorurteilen, aus denen sich neue Anregungen für die Intervention ableiten lassen.

„Diskriminierung? Sowas gibt’s nicht bei uns“. Zum Verhältnis von Rassismus und interkultureller Öffnung

Mark Terkessidis, Publizist

In diesen Tagen hört man oft reden von der Entwicklung der Potenziale der Einwanderungsgesellschaft und der Notwendigkeit von interkultureller Öffnung. Gleichzeitig aber gibt es enorme Vorbehalte gegen Antidiskriminierungspolitik.

Woran liegt das? In der Bundesrepublik ist das Bewusstsein über Rassismus weiterhin nicht besonders ausgeprägt - der Begriff wird nur auf „extreme“ Phänomene wie Rechtsradikalismus oder Gewalt angewandt und ist hochgradig moralisch aufgeladen. Der Vortrag soll zeigen, dass interkulturelle Öffnung nur möglich ist, wenn sie einher geht mit einer „unmoralischen“ Thematisierung von Diskriminierung.

Antidiskriminierungskultur in Organisationen stärken - Instrumente und Erfahrungen aus Sicht des ADB Sachsen

Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Teilhabe, Fairness und Respekt sind Werte, die in den Leitbildern von Organisationen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Doch wie werden sie umgesetzt? Und was ist nötig, damit sie sich in konkreten Diskriminierungsfällen oder ausgrenzenden institutionellen Abläufen bewähren können?

Mit Betriebsvereinbarungen, Beschwerdestellen und AGG- Schulungen werden drei zentrale Instrumente vorgestellt und kritisch befragt, inwiefern sie einen handlungswirksamen Diskriminierungsschutz strukturell verankern und die Entwicklung einer Antidiskriminierungskultur fördern können.

