



Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit

Tätigkeitsbericht

2014

Inssan e.V.

Ansprechpartnerin:

Aliyeh Yegane

Inssan e.V.

Tel: 030 - 20 61 96 39/ 0177 6272887

E-Mail: antidiskriminierung@inssan.de

Einleitung

Das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit baut auf den Erfahrungen und Ergebnissen des Netzwerks gegen Diskriminierung von Muslimen auf, das seit August 2010 in einer Kooperation von Inssan und dem ADB des TBB erfolgreich durchgeführt wurde und wesentlich das Bewusstsein einerseits der Muslime für Ihre Bürger- und Menschenrechte auf Diskriminierungsschutz sowie zur Stärkung des Vertrauens in der islamischen Community in den deutschen Rechtsstaat beigetragen sowie andererseits die Berliner Öffentlichkeit für die alltägliche Realität antimuslimischer Diskriminierung sensibilisiert hat. Das Netzwerk hat sich seit seinem Bestehen als bundesweit einzige Beratungsstelle mit dem Schwerpunkt islamfeindlicher Diskriminierung zu einem wichtigen Ansprechpartner und Akteur auch über die Berliner Landesgrenzen hinweg entwickelt.

Das Jahr 2014 barg für die Arbeit des Netzwerks ganz besondere Herausforderungen: da die Förderung durch die Open Society Foundation 2013 ausgelaufen war, konnte nur noch eine Projektstelle (Teilzeit) finanziert werden. Hinzu kam, dass die langjährige Projektmitarbeiterin und Inssan e.V. Mitbegründerin Lydia Nofal aufhörte, die nicht nur das Projekt nach jahrelanger Tätigkeit für Inssan entwickelt und konzeptioniert sondern auch durch ihr jahrelanges Engagement in der islamischen Community, ein weitreichendes Netzwerk und Vertrauensverhältnisse zu einer Vielzahl der Akteure in den verschiedenen Moscheevereinen aufgebaut hatte. Ihr Weggang war ein großer Verlust und brachte einen gewissen Einschnitt in die Arbeit des Netzwerks. Auch die Kooperation mit dem ADNB war mit Ende 2013 formell beendet. Allerdings kann das Netzwerk aufgrund der geringen eigenen Personalausstattung keine eigene Antidiskriminierungsberatung anbieten und ist auf die Kooperation angewiesen. Von der zu Jahresbeginn neu eingestellten Projektleiterin musste der Verein sich schon im März wieder trennen und zur Weiterführung der Arbeit rasch eine neue, den Anforderungen der Projektarbeit entsprechenden, Mitarbeiterin finden. Glücklicherweise gelang das relativ kurzfristig, es bestand dann allerdings für die neue Projektleiterin nicht mehr die Möglichkeit einer Übergabe und Einarbeitung durch die ehemaligen Projektmitarbeiterinnen. Die neue Mitarbeiterin konnte so nicht nahtlos an die bestehenden Netzwerkbeziehungen und Erfolge anknüpfen. Zudem stellte sich heraus, dass ein Großteil der bisherigen Kontakte und Vereinbarungen auf einer sehr personenzentrierten Basis aufgebaut waren und darum nicht ohne weiteres daran angeknüpft werden konnte. Auch lang keine Evaluierung der bisher verwendeten Methoden und Empowermentinstrumente des bisherigen Projektverlaufs vor, aus der ersichtlich wäre, wie die MuslimInnen am besten erreicht und mobilisiert werden konnten, damit sie ihre Diskriminierungserlebnisse melden. Aufgrund dieser finanziellen sowie personellen Veränderung in 2014 kam es zu einer Stagnation und um an die vorhergehenden Erfolge anknüpfen und diese weiterentwickeln zu können, mussten zunächst die Netzwerkstrukturen neu etabliert, die Kooperation mit dem ADNB sowie den muslimischen Akteuren auf neue Grundlagen gestellt und bisherige Empowerment-Instrumente evaluiert und Konzepte zur Weiterentwicklung erstellt werden. Auch stellten sich Fragen, wie nach dem Weggang einer Mitarbeiterin, die eine Schlüsselfigur in der muslimischen Community ist, nachhaltige Strukturen der Netzwerkarbeit aufgebaut und die Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen verbessert und verlässlich gestaltet werden kann.

Deswegen musste 2014 ein großer Anteil der Arbeitszeit dafür aufgewendet werden die Kontakte und Netzwerke in die muslimischen Gemeinde wieder zu beleben und gegebenenfalls neu aufzubauen, die Kooperation mit dem ADNB auf eine neue Basis zu stellen sowie bisherige Empowermentaktivitäten zur Erreichung der Muslime zu evaluieren und hinsichtlich ihrer Zielerreichung zu bewerten, um auf dieser Grundlage die bestehenden Instrumente und Strategie kritisch zu bewerten und gegebenenfalls zu korrigieren. Hinzu kamen notwendige Tätigkeiten der Öffentlichkeitsarbeit sowie die Notwendigkeit der Mittelaufnahme, um die Personalsituation zu verbessern.

Das führte dazu, dass die ursprünglich im Zuwendungsantrag von 2014 geplante Zahl an Veranstaltungen nicht erreicht werden konnte. Hierdurch kam es zu einem erheblichen Einbruch der Diskriminierungsmeldungen. Es zeigte sich, dass der Großteil der Diskriminierungsmeldungen von den Betroffenen in Folge direkter Ansprache vor Ort bei den Veranstaltungen in den Moscheen oder islamischen Einrichtungen gemacht wurde. Hinzu kam, dass auf dem aktuellen Flyer das Netzwerks als Ansprechstellen neben den Kontaktdaten des Netzwerks gleichermaßen der ADNB angegeben ist und dadurch ein Teil der Meldungen direkt bzw. nur beim ADNB eingehen.

Die Train-the-Trainer Ausbildung konnte nicht so wie sie im Antrag vorgesehen worden war, durchgeführt werden, da sich herausstellte, dass die im Antrag angesetzten zwei Tage zur Fortbildung und Kompetenzvermittlung zur eigenständigen Befähigung der Durchführung von Workshops mit Blick auf die interessierten MuslimInnen nicht ausreichend ist. (Grundsätzlich sollte eine Train-the-Trainer Ausbildung fünf volle Tage umfassen. Bei Teilnehmenden ohne Vorkenntnisse sind mindestens zehn Tage Ausbildung einzuplanen). Hierauf wurde zusammen mit *Eine Welt der Vielfalt e.V.*, einer deutschen Organisation mit langjähriger Expertise im Bereich Diversity Fortbildung und Trainerausbildung und *CEJI*, Brüssel, einer europäischen Diversity Trainings Organisation, die spezifisches Trainingsmaterial zu religionsbezogener Diskriminierung entwickelt hat (auch pädagogisches Material zu Islamfeindlichkeit, siehe hierzu: <http://www.belieforama.eu/>) ein neues, dem Bedarf sowie Diversity Qualitätskriterien entsprechendes Train-the-Trainer Konzept entwickelt. Da deutlich wurde, dass zur Realisierung der neu konzipierten Fortbildung die für 2014 bewilligten Zuwendungen des Senats nicht ausreichen würden, wurde nach zusätzlichen Finanzierungsmöglichkeiten gesucht. Es wurden einige leider erfolglose Anträge gestellt. Für 2015 haben sich aber neue Antragsmöglichkeiten ergeben, die es doch noch ermöglichen, die benötigten Mittel für eine den Diversity-Standards entsprechende, qualifizierte Trainer Ausbildung anbieten zu können. Die Durchführung einer, dem überarbeiteten Train-the-Trainer Konzept entsprechenden Fortbildung wäre dann für Ende 2015/ Anfang 2016 geplant.

Veranstaltungen/ Empowerment

	Datum	Veranstaltungen	Zeit	TNzahl	TNstunden
1.	02.11.	Workshop zu Islamfeindlichkeit und Antidiskriminierung für Jugendliche von JUMA (Jung Muslimisch aktiv)	3	14	42
2.	21.11	Netzwerktreffen	3	13	39
3.	06.12	Trainingsworkshop: „Iman Monitoring und Antidiskriminierung: Gemeinsam aktiv gegen Islamfeindlichkeit“ zusammen mit dem europäischen Projekt: IMAN - <i>Islamophobia Monitoring and Action Network</i>	7	14	98
4.	10.12.	Workshop zu Islamfeindlichkeit und Antidiskriminierung beim Fachtag zu „Angst vor der schleichenden „Islamisierung“. Was bedeutet Antimuslimischer Rassismus für die pädagogische Arbeit.“ des Vereins Mosaik zusammen mit dem Kreisjugendring Rems Murr e.V. in Waiblingen	2	10	20
5.	21.12.	Informationsveranstaltung in der Ibrahim Alkhalil Moschee	1	11	11
			16	62	210

Meldungen

2014 erreichten das Netzwerk 21 Meldungen, davon betrafen:

Jahr	Meldungen	Arbeit	Bildung	Öffentlicher Raum	Sozialer Nahraum	Güter/ Dienstleistungen	Ämter/ Behörden	Sonstiges
2014	21	2	6	9	1	2	1	-

Bei acht der gemeldeten Diskriminierungsfälle bezog sich die Diskriminierung auf das Kopftuch.

Netzwerk

Im Projektzeitraum 2010 bis 2013 gab es eine offizielle Zusammenarbeit mit dem Antidiskriminierungsnetzwerk des TBB (ADNB). Inssan führte Informationsveranstaltungen und andere Empowermentaktivitäten in Moscheen und islamischen Verbänden durch. MuslimInnen, die eine Diskriminierung meldeten und eine weitere Unterstützung und Begleitung wünschten, wurden an das ADNB weitervermittelt, die dann für die Antidiskriminierungsberatung zuständig waren. Diese Kooperation war mit Ende der Projektfinanzierung beendet. In der Zeit des Projektverlaufs war es zu Unstimmigkeiten in der Zusammenarbeit bei einzelnen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichen gekommen, wie z.B. in den Bereichen der Datensammlung und – Dokumentation sowie der Öffentlichkeitsarbeit. Diese Unstimmigkeiten waren bis zum Ende der offiziellen Kooperation nicht geklärt worden, sondern hatten zu einer gewissen Distanzierung geführt.

Mit dem Ziel die Kooperation mit dem Antidiskriminierungsnetzwerk des TBB (ADNB) wieder zu beleben, die Unstimmigkeiten zu klären und die Kooperation auf eine neue Basis zu stellen, gab es am 08.05.2014 ein längeres Treffen mit Mitarbeiterinnen des ADNB sowie der Projektleiterin, Eva Maria Andrades. Hierbei wurde von beiden Seiten die Weiterführung der Kooperation gewünscht und es wurden konkrete Vereinbarungen für eine weitere Zusammenarbeit getroffen. So konnten im Verlauf des Jahres 2014 weiterhin die Beratungsfälle nicht nur an das ADNB weitergeleitet werden, sondern es gab auch eine konstruktive Zusammenarbeit bei der Begleitung der Betroffenen, der Durchführung von Informationsveranstaltungen und bei der Öffentlichkeitsarbeit. Auch gab es fallbezogen einen fachbezogenen Austausch mit den Mitarbeitenden des ADNB. Die Treffen des Beratungsnetzwerk des ADNB wurden regelmässig besucht.

Beim **Netzwerktreffen** der muslimischen Verbände am 21. November nahmen neben den VertreterInnen des Vorstandes von Inssan, Vertreterinnen des Initiativkreises Berliner Muslime (IBMUS), IGMG, des Islamischen Kultur- und Erziehungszentrums (IKEZ), des Bosnischen Islamischen Kultuzentrums, des Rates muslimischer Studierender & Akademiker (RAMSA), des ADNB sowie interessierte Einzelpersonen teil. Da es nach längerer Pause ein erstes Treffen war, ging es vor allem darum, den Kontakt zu verschiedenen muslimischen Organisationen wieder aufzunehmen, die bestehende Situation des Netzwerks gemeinsam zu analysieren und diskutieren und neue Ideen für zukünftige Mobilisierungs- und Empowermentaktivitäten zu sammeln. Ein Hauptthema war die Frage, wie MuslimInnen besser aktiviert werden können und warum die Ausbildung von Antidiskriminierungsbeauftragten in einzelnen Moscheen sich als nicht besonders wirksames Instrument herausgestellt hatte. Gründe hierfür waren die Auswahl der Personen und die hohe

Fluktuation vor allem bei den jungen MuslimInnen (oftmals Studierende), was dazu führte, dass ausgebildete Antidiskriminierungsbeauftragte durch Wegzug o.ä. nicht mehr in der Moschee für die sie da sein sollten, ansprechbar waren. Eine Idee für die bessere Aktivierung und Mobilisierung, die weiterverfolgt werden soll, war die Einrichtung einer virtuellen Plattform, auf die Antidiskriminierungsbeauftragte selbstständig Meldungen eingeben können. Durch solch eine Plattform könnten eventuell auch leichter MuslimInnen eingebunden werden, die nicht einer spezifischen Moschee oder Verband zugehören aber trotzdem aktiv werden wollen. Es wurde vereinbart hierzu mit dem Projekt: *IMAN - Islamophobia Monitoring and Action Network*, dass eine solche Plattform bereits auf europäischer Ebene eingerichtet zusammenzuarbeiten.

Darüber hinaus wurde die Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen des Diskriminierungsschutzes neu geknüpft oder wiederaufgenommen und die Projektkoordinatorin nahm an verschiedenen Fachgesprächen der *Landesstelle für Diskriminierung und Gleichbehandlung (LADS)* sowie der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)* teil. Zudem nahm sie am 28.08.2014 an dem Netzwerktreffen des neu gegründeten *Antidiskriminierungsnetzwerkes für Antidiskriminierungsbüros und Anwaltschaft* das vom Deutschen Institut für Menschenrechte initiiert worden war, sowie am *Netzwerktreffen Menschenrechtsbildung* des Deutschen Instituts für Menschenrechte am 17.11.2014 teil.

Zusätzlich wurden einzelne Treffen zum Austausch mit wichtigen Multiplikatoren im Feld vereinbart, wie mit Ferda Ataman vom Mediendienst Integration, den Projektmitarbeitenden von UFUQ und dem Team von Maxime Berlin des Violence Prevention Networks. Letztere beide Projekte sind vor allem in Berliner Schulen zum Thema Islam und Extremismusprävention tätig und führen Workshops mit SchülerInnen durch. Dadurch sind sie wichtige Multiplikatorinnen im Bereich Schule. Die Mitarbeitenden beider Projekte berichten davon, dass sie sehr oft von SchülerInnen über Diskriminierungserfahrungen in der Schule hören. Deswegen waren sie sehr daran interessiert, betroffene SchülerInnen auf das Netzwerk als Ansprech- und Beratungsstelle verweisen zu können. Bei beiden Treffen wurde den jeweiligen Projekten ein großes Paket Netzwerk-Flyer und Plakate zum Verteilen in den Schulen übergeben.

Am 10. bis 11.10. nahm die Projektleiterin an der Tagung: „Das wird man ja wohl nochmal sagen dürfen! Über den Grenzverlauf zwischen Islamkritik und antimuslimischem Rassismus“ in der Evangelischen Akademie Villigst in Wuppertal teil, bei sie durch die hochwertigen Beiträge, vor allem auch zu rechtlichen Fragestellungen, für die Arbeit wichtige Impulse und Informationen mitnehmen konnte. Auch der bundesweite Austausch mit anderen Akteuren im Feld ermöglichte einen Fachaustausch zu aktuellen Entwicklungen sondern auch die Vernetzung und praxisausgerichtete Diskussion zu Erfahrungen und good practice mit Projekten und Organisationen, die in anderen Bundesländern gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit arbeiten.

Beratung/ Begleitung

Um für die Zusammenarbeit mit dem ADNB hinsichtlich der gemeinsamen Dokumentation und des spezifischen Bedarfs bzw. spezifischer Barrieren bei der Beratung von MuslimInnen konkrete Verbesserungsvorschläge machen zu können und die Zusammenarbeit zu stärken, wurden in einzelnen Fällen die Betroffenen gemeinsam durch die Mitarbeiterin des Netzwerks sowie des ADNB beraten und begleitet. Obwohl dies sehr zeitaufwendig war, trug diese engere Kooperation

wesentlich zu einer Stärkung des Vertrauens von Inssan und ADNB und damit zukünftiger Kooperationsbeziehungen bei.

Darüber hinaus gab es einige Meldungen aus dem Bereich Schule, bei denen es sich um nicht justitiable, nicht klar bestimmbare Diskriminierungsfälle im Kontext der Verhältnisbestimmung von Schule und Religion handelte, und bei denen darum die üblichen Interventionen nicht anwendbar waren. In diesen Fällen unterstützte das Netzwerk die Betroffenen direkt mit Beratung, Begleitung und Mediationsangeboten. Besonders intensiv wurden zwei Fälle betreut: zum einen der Fall, in dem ein muslimischer Verein während des Ramadans in einem Brief an alle Schulen des Bezirks seine Unterstützung anbot, falls es zu Konflikten während des Ramadan mit muslimischen SchülerInnen kommen sollte. Daraufhin erhielt der Verein vom Integrationsbeauftragten des Bezirks ein Schreiben, in dem dieser den Verein scharf für dieses Kooperations- und Mediationsangebot kritisierte. In diesem Schreiben spielte der Integrationsbeauftragte argumentativ die Rechte von SchülerInnen muslimischen Glaubens auf Bildung gegen deren Recht auf (positive) Religionsfreiheit in einer menschenrechtswidrigen Weise aus und stellt indirekt die unzulässige Forderung an den muslimischen Verein, von der Einhaltung religiöser Regeln zurückzutreten. Sein Argument war: „Ich habe kein Verständnis für religiöse Organisationen, die auf die Einhaltung ihrer Regeln beharren“ (sic). Anstatt im Sinne der Aufgabenstellung seines Amtes als Integrationsbeauftragter das aktive Bemühen der Muslime um Anerkennung und Inklusion wertzuschätzen und ihr Vermittlungsangebot als wichtige Brückenbauer für muslimische SchülerInnen und Eltern zur Mehrheitsgesellschaft zu fördern, stellt er indirekt in seinem Schreiben die völlig unzulässige Forderung nach Einschränkung der Grund- und Menschenrechte von den MuslimInnen in Schulen. Zudem steht die Empfehlung des Integrationsbeauftragten im Widerspruch der von der Senatsverwaltung für Bildung und der Deutschen Islamkonferenz herausgegebenen Empfehlungen.

Das Netzwerk unterstützte den betroffenen Verein durch die Einholung von Hintergrundinformationen beim Bildungssenat sowie dem Mitarbeiter für Religionsfreiheit des Deutschen Instituts für Menschenrechte und initiierte ein Gespräch mit einer Vertreterin des Migrationsbeirats der BVV sowie des Landesmigrationsbeirats. Der muslimische Verein entschied sich letztendlich für einen defensiven Umgang aus Angst vor weiterer Stigmatisierung und zog es vor, keine weiteren Schritte zu unternehmen und den Fall auf sich beruhen zu lassen. Allerdings besteht unabhängig von dem Einzelfall weiterhin für alle Berliner Schulen der Bedarf der Orientierungshilfen für SchulleiterInnen und LehrerInnen für den Umgang mit Konfliktfällen während des Ramadan, denn erfahrungsgemäß kommt es jedes Jahr in einzelnen Schulen zu Konflikten während des Ramadans. Aber auch hinsichtlich des Mangels an (antidiskriminierungs-)rechtlichen Kenntnissen bei einzelnen bezirklichen Integrationsbeauftragten ergibt sich ein Fortbildungsbedarf vor allem im Kontext der Religions- und Glaubensfreiheit.

Auch der zweite Fall konnte bislang nicht abschließend geklärt werden, da der betroffene Schüler zunächst keine weiteren Schritte unternommen hatte: in diesem Fall ging es um die verhinderte Einrichtung eines Raumes der Stille an einer Oberschule durch die Schulleitung nachdem es hierzu ein eindeutiges Votum von Seiten der überwiegenden Mehrheit der SchülerInnen gegeben hatte. Das Netzwerk unterstützte den Schülersprecher der Schule durch Beratung über die verschiedenen Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und die Initiierung eines Gesprächs mit dem Beauftragten für Kirchen und Religionsgemeinschaften des Berliner Senats.

Auch bei anderen gemeldeten Diskriminierungsfällen aus Schulen ist der erhebliche Mangel an Kenntnissen der Menschen- und Grundrechte vor allem bei Fragen der Glaubens- und Gewissensfreiheit erschreckend. Hier besteht ein erheblicher Handlungsbedarf, der im Rahmen der bestehenden Projektförderung nicht befriedigend entsprochen werden kann und darum besteht hier weiterhin, wie schon bereits zuvor vom Netzwerk angeregt, der dringende Bedarf der Einrichtung einer spezifischen Clearingstelle zum Thema Schule und Islam sowie die Sensibilisierung und Fortbildung von Berliner Schulen im Bereich der Diversity- und Antidiskriminierungskompetenz mit besonderem Fokus auf die Dimension Religion. (Siehe hierzu auch Alternativbericht S. 22ff).

In der Nacht zum 12.08. war in Berlin-Kreuzberg auf die Mawlana Moschee der bislang größte Brandanschlag auf eine Moschee in Deutschland verübt worden. Hierdurch war nicht nur ein erheblicher Sachschaden entstanden, sondern die mangelnde Kommunikation und Kooperation zwischen Polizei und muslimischen GemeindevertreterInnen verstärkte das Gefühl der Unsicherheit und Schutzlosigkeit unter MuslimInnen. MuslimInnen und islamische Verbände erleben immer wieder, wenn sie antimuslimische Vorfälle anzeigen, Barrieren in den Ermittlungsverfahren (Siehe hierzu Alternativbericht S. 51). Darum griff das Netzwerk das Angebot des Migrationsausschusses der BVV Kreuzberg-Friedrichshain auf, die nächste Ausschusssitzung in einem muslimischen Verein zu organisieren und die Kommunikation und Zusammenarbeit nach dem Moscheebrand von Verwaltung, Ermittlungsbehörden und VertreterInnen des betroffenen Moscheevereins nochmal gemeinsam mit der Bezirksbürgermeisterin Monika Hermann auszuwerten und präventive Strategien zur besseren Kooperation zu diskutieren. Die Sitzung fand am 03.09.2015 in den Räumen der Islamischen Föderation zusammen mit den Mitgliedern der AG Migration, der Bezirksbürgermeisterin, dem Vorstand der Islamischen Föderation und VertreterInnen anderer muslimischer Vereine statt. Die eingebrachten Vorschläge; des Vorsitzenden der AG Migration zur Einrichtung regelmäßiger Sitzungen und Dialoge mit den muslimischen VertreterInnen sowie der Projektleiterin des Netzwerks zur Durchführung von Präventionstreffen bei der im Vorfeld gemeinsam Leitlinien zum Umgang mit islamfeindlicher Hasskriminalität im Stadtteil abgesprochen werden, wurden bedauerlicherweise beide von der Bezirksbürgermeisterin abgelehnt.

Dokumentation und Auswertung

Auch 2014 wurden die im Vorjahr gemeldeten Fälle, die der Kategorie Hasskriminalität entsprachen sowie die Ergebnisse einer Medienrecherche zu bundesweiten Vorfällen islamfeindlicher Hasskriminalität in 2013 dokumentiert und der OSCE für ihren hatecrimesreporting Jahresbericht übermittelt. Sie sind auf dessen website veröffentlicht worden (siehe: <http://hatecrime.osce.org/>).

Aufgrund des Einbruchs der Meldungen wurde für 2014 davon Abstand genommen, die Fälle intensiv auszuwerten und zu veröffentlichen. Stattdessen flossen die Meldungen von 2014 in den im April 2015 herausgegebenen *Alternativbericht zu antimuslimischen Rassismus und Islamfeindlichkeit zum 19. – 22. Staatenbericht Deutschlands an den UN-Antirassismusausschuss* (CERD – Committee on the Elimination of Racial Discrimination) ein. Dieser wurde auch als Hintergrundbericht für einen gemeinsamen Parallelbericht von Selbstorganisationen eingebracht, der vom Diakonie Bundesverband koordiniert und vom Forum Menschenrechte unterstützt wurde. Die Berichte sind auf der Website: <http://rassismusbericht.de/> veröffentlicht worden.

Öffentlichkeitsarbeit

Das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit nahm an der Berliner Islamwoche, die vom 19. bis zum 21. März 2014 stattfand bei der Podiumsdiskussion „Gleich [aber schon] Berechtigt?“ teil. Stellvertretend für das Netzwerk saß Amine Tasdan, ehemalige Mitarbeiterin des Netzwerkes, die die Projektleiterin vertrat, in der Runde mit Christine Buchholz, die LINKE und Biplab Basu, Reach Out. Moderiert wurde die Podiumsdiskussion von Lydia Nofal. Es wurde über die Tätigkeiten und den Erfahrungen des Netzwerkes gesprochen. Es ging hauptsächlich um die Fragen, warum es wichtig ist Diskriminierung zu melden, was man gegen Diskriminierung tun kann und wie groß die Kluft ist zwischen Realität und rechtlicher Ebene. Amine Tasdan wies das Publikum darauf hin, dass für weitere Informationen die Broschüre und der Flyer des Netzwerkes mitgenommen werden kann. Sowohl die Podiumsdiskussion als auch die Broschüre sind bei den Besuchern der Islamwoche angekommen. Es wurden circa. 100 Broschüren und Flyer verteilt. Die Nachfrage nach dem Netzwerk hat sich auch auf Facebook durch eine höhere Besucherzahl widerspiegelt. Die Veranstaltung war eine gute Möglichkeit das Netzwerk bekannter zu machen.

Das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit wurde als Experte zur Mitarbeit in der Lenkungsgruppe des europäischen Projekts *„Forgotten women. The impact of Islamophobia on Muslim women“*, das von ENAR (European Network against Racism) in fünf Ländern durchgeführt wird, eingeladen. Die Projektleiterin nahm am 14.10. am ganztägigen Treffen der Lenkungsgruppe in Brüssel teil und traf sich in Berlin mit der Wissenschaftlerin, Asmaa Soliman, die die Studie zur Situation in Deutschland für das Projekt verfasst.

Das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit ging 2014 mit zwei Pressemitteilungen an die Öffentlichkeit: am 02.08.2014 zum Brandanschlag auf die Mevlana Moschee und am 02.11.2014 zum Terroranschlag in Paris, bei der auch für die Unterstützung der gemeinsam von muslimischen Verbänden und u.a. Regierungsmitgliedern und PolitikerInnen aller Parteien organisierten Mahnwache gegen Terror, die am 13.01.2015 vor dem Brandenburger Tor stattfand, geworben wurde.

Im Laufe des Jahres wurde die Website 15554 von 10697 unterschiedlichen Besuchern genutzt. Insgesamt gab es 232.695 Zugriffe. Auf facebook wurden regelmässig aktuelle Informationen gepostet und so konnte auch hier die Zahl der Nutzer erhöht werden und liegt aktuell bei 767 Followern.

Zusammenfassung

Obwohl das Jahr 2014 für das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit sehr große Herausforderungen mit sich brachte, kann im Rückblick auf Erfolge zurückgeblickt werden, die zum Aufbau nachhaltiger Strukturen beigetragen haben: Die bisherige Empowermentarbeit konnte ausgewertet und analysiert und Ansatzpunkte und Konzepte für die Weiterentwicklung identifiziert werden. Zu deren Umsetzung wurden erste Schritte unternommen. Wichtige Kooperationen und die Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsnetzwerken konnten aufgebaut und wesentlich gestärkt werden

Allerdings zeigte sich auch in diesem Jahr, dass die Projektkonzeption mit einer halben Stelle bzw. das Aufgabenprofil, das neben Projektkoordinierungsaufgaben, Veranstaltungsorganisation- und Durchführung in der Community sowie Anlaufstelle und teilweise Erst-Beratung und Öffentlichkeitsarbeit nicht zu bewältigen ist. Hinzu kommen immer wieder zahlreiche Anfragen an das Netzwerk von Seiten der Medien, Politik und AkteurInnen der Zivilgesellschaft, wie z.B. Fortbildungs- und ReferenInnenanfragen. Dieser Umfang an Tätigkeiten ist bei bester Qualifikation mit einer halben Stelle alleine nicht leistbar. Der Großteil der Aufgaben kann auch nicht durch ehrenamtliche Personen aus den Gemeinden, denen die nötigen Qualifikationen und Kenntnisse oder auch die Kapazitäten fehlen, abgedeckt werden. Um dem großen Empowermentbedarf in den Moscheen sowie den Bildungs- und Politikberatungsbedarf zum Thema Islamfeindlichkeit in der deutschen Gesellschaft in Zukunft professionell entsprechen zu können, wird im kommenden Jahr das Thema Finanzaquise eine wichtige Rolle spielen.