

# JFEs gegen Diskriminierung

## Handreichung für Mitarbeiter\_innen

der offenen Jugendarbeit, der Straßen- und Schulsozialarbeit



## **Impressum**

Bei Fragen, Anregungen oder Interesse  
an der Fachrunde teilzunehmen:

JFEs - Jugendfreizeiteinrichtungen gegen Diskriminierung  
c/o LICHT-BLICHE Netzwerk für Demokratie  
mail@licht-blicke.org  
<http://www.licht-blicke.org>  
030/99 270 555

Herausgeberin: Wiebke Eltze, LICHT-BLICHE, pad e.V.  
Text-/Bildnachweis: Alle Rechte liegen bei den Autor\_innen.  
Berlin 11/2013



## Inhalt

**Über diese Handreichung** S.5

**1. Wer wir sind und was wir wollen** S.7

**2. Grundhaltung/ Umsetzung** S.8

2.1. Selbstreflexion S.8

2.2. Abgestimmtes Handeln im Team S.9

2.3. Reaktionsmöglichkeiten S.10

**3. Reflexionsbogen** S.11

3.1. Grundhaltung und Rahmen S.11

3.2. Umsetzung S.12

3.3. Beispiel für Hausregeln (OSZ Lotis) S.16

**4. Materialien & Bildungsangebote** S.17



\* 1998 - 11 - DISKMINUTORY

fruitoftheloom.com

# Über diese Handreichung

Die vorliegende Handreichung ist ein erstes Arbeitsergebnis des Projekts „Jugendfreizeiteinrichtungen gegen Diskriminierung“ und eine Etappe auf dem Weg hin zu Fachstandards im Umgang mit abwertenden und ausgrenzenden Verhaltensweisen. Sie ist die Essenz aus Fortbildungen, kollegialen Beratungen und einer Vielzahl an inhaltlichen Diskussionen in den letzten drei Jahren. Eine wichtige Feststellung war dabei, dass die angestrebten Standards einen Orientierungsrahmen schaffen sollen – zentral bleibt, wie dieser Rahmen im Sinne der individuellen Haltung und der des Teams gefüllt wird. Um die dafür notwendigen Reflexionsprozesse zu unterstützen, entstand der Reflexionsbogen.

Mit unserer Handreichung möchten wir zu einem weiterführenden Austausch und zur Teilnahme an der Fachrunde JFEs gegen Diskriminierung einladen. Besonders dankbar sind wir für Anregungen und Hinweise über die Anwendbarkeit der Reflexionsfragen und über Erfahrungen im Einsatz der empfohlenen Methoden.

Eine wesentliche Orientierung bei der Entwicklung und Diskussion des Fragenkatalogs bot die Checkliste aus der Publikation „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ der Bildungsinitiative QUEERFORMAT ebenso wie die dort besuchten Seminare.

Parallel dazu wurde die Arbeit – neben der kontinuierlichen Begleitung und Koordination durch Wiebke Eltze von der Netzwerkstelle LICHT-BLICHE – durch das externe Coaching des Mobilen Beratungsteams Ostkreuz in Gestalt von Aylin Karadeniz und Carl Chung unterstützt.

Die Adressen und Links im Anhang sind eine (unvollständige) Sammlung weiterer Unterstützungsangebote in der Auseinandersetzung mit Diskriminierungen und Ideologien der Ungleichwertigkeit. Sie beinhaltet Fortbildungshinweise, Links zu Methoden und Materialien, die im Rahmen des Projekts als sehr hilfreich für die pädagogische Praxis erfahren wurden, so wie beispielsweise die Argumentationstrainings mit Frauke Büttner von Gegenargument. Nicht zuletzt sei auf die Förderung durch den Lokalen Aktionsplan Hohenschönhausen verwiesen, sowie auf die vielen Stunden, die die Mitarbeiter\_innen der beteiligten JFEs in die Entstehung dieser Handreichung investierten.

• JFE Mikado (Kietz für Kids gGmbH)



• Jugend- & Familienzentrum Eitelstraße  
(Sozialdiakonische Jugendarbeit Lichtenberg e.V.)

• OCB (Offener Club Berlin – VaV e.V.)



• Mädchensportzentrum Pia Olymp (Kietz für Kids – Freizeitsport e.V.)

• JFE Welseclub (pad e.V.)



• Offener Klub von Spik e.V.

• JFE Future (Malchower Grashüpfer e.V./Förderverein)



• JFE Holzwormhaus (Sozialdiakonische Jugendarbeit Lichtenberg e.V.)

• JFE Full House (pad e.V.)



• Freizeitclub Ausblick e.V.

• „Raus aus der Einbahnstraße“ Xenos-Projekt von publicata e.V.



• pad e.V. • JFE Trialog, (pad e.V.)

# 1. Wer wir sind und was wir wollen

Beleidigungen, Abwertungen und Diskriminierungen aufgrund kollektiver Merkmale gehören zum Alltag in der Jugendarbeit. Adäquat darauf zu reagieren, ist nicht immer leicht für die Mitarbeiter\_innen.

Aus dem Wunsch heraus nach einem abgestimmten Vorgehen, nach Unterstützung und einem kontinuierlichen Austausch, entstand in Berlin Hohenschönhausen / Lichtenberg eine Fachaustauschrunde, die sich seit 2009 / 2010 regelmäßig zu dieser Thematik trifft.

Der Kreis der Fachaustauschrunde erweitert sich kontinuierlich. Immer mehr Mitarbeiter\_innen von Jugendfreizeiteinrichtungen in Hohenschönhausen und Lichtenberg sowie Straßensozialarbeiter\_innen diskutieren seitdem über Standards in der Offenen Jugendarbeit.

Ziel ist es, einen diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, in dem eine Kultur des gegenseitigen Respekts in gemeinsamer Verantwortung entstehen kann. Der Anspruch ist dabei, bereits vorhandene und gelebte Vielfalt zu fördern und sichtbar zu machen.

Die Voraussetzung für ein gemeinsames Vorgehen im Team, Träger und in Netzwerken ist die Verständigung über zentrale Begriffe und Definitionen. So kann Handeln abgestimmt und auch einrichtungsübergreifend den Jugendlichen vermittelt werden. Es geht dabei nicht um vorgegebene Handlungsmuster, welche als einzig richtige gelten, sondern darum, einen Orientierungsrahmen zu schaffen, der Spielraum für inhaltliche Auseinandersetzungen und individuelle Handlungsstrategien bietet. Es geht um eine inhaltliche Positionierung: eine nach außen sichtbare Haltung!

## „Diskriminierung“

Diskriminierung ist eine sachwidrige Unterscheidung und Ungleichbehandlung nach kollektiven Merkmalen wie ethnische und soziale Herkunft, Religion, Lebensentwurf, sexuelle Orientierung, Alter, Geschlecht (-sidentität), körperliche Merkmale etc.

Unter einer sachwidrigen Unterscheidung verstehen wir, wenn gruppenbezogene Merkmale mit zugeschriebenen Eigenschaften in Verbindung gebracht werden.

Zum Beispiel: „Frauen können schlechter Auto fahren“, „Schwarze können besser tanzen“, „Schwule können nicht Fußball spielen“, „Muslimische Männer unterdrücken ihre Frauen“. Diskriminierende Haltungen, Einstellungen und / oder Verhaltensweisen können sich von Abwertung über Ausgrenzung bis hin zu Ausschluss äußern.



## 2. Grundhaltung/ Umsetzung

Die Grundhaltung unserer pädagogischen Arbeit beinhaltet, jegliche diskriminierende Handlungen und Einstellungen nicht zu tolerieren und entsprechend zu reagieren. Die Interventionsmöglichkeiten sind dabei breit gefächert und abhängig vom jeweiligen Zusammenspiel aus Persönlichkeit und Arbeitskontext (z.B. Bin ich allein in der Situation? Habe ich Zeit zu reagieren? Gibt es Betroffene/Schutzbedürftige? Gibt es Schutzbedürftige, die ich gar nicht als solche erkenne?). So liegt beispielsweise eine Herausforderung für Mitarbeiter\_innen darin, zwischen gefestigten Überzeugungen und unreflektierten Aussagen zu unterscheiden.

Hierzu ist es zunächst erst einmal notwendig, sich mit seiner persönlichen Einstellung, sowie denen des Teams auseinanderzusetzen, da die innere Haltung maßgeblich die pädagogische Arbeit bestimmt.

### Wo ist die Grenze?

Die Grenze liegt für uns bei Ungleichwertigkeitsvorstellungen und menschenverachtenden Inhalten, daher beziehen wir uns auf rechtsextreme, rassistische, sexistische und homophobe Musik/Texte, Bekleidungsmarken, Logos etc. Die pädagogischen Interventionsmöglichkeiten bewegen sich dabei stets im Spannungsfeld zwischen Beziehungsarbeit und Grenzziehung.



### 2.1. Selbstreflexion

Wie oben beschrieben, ist die innere Haltung maßgeblich für die pädagogische Arbeit und somit ein wesentliches Kriterium dafür, diskriminierendem Verhalten professionell zu begegnen. Hierzu sollte kontinuierlich Raum geschaffen werden um die eigene Einstellung und die des Teams zu überprüfen. Die Fragen zur Unterstützung der Selbstreflexion sind vielfältig und nicht im Einzelnen aufzulisten. Dennoch sind hier einige Anregungen auf die eingegangen werden kann. Dabei geht es explizit nicht darum festzustellen, wer ein\_e gute\_r Pädagog\_in ist. Die Selbstreflexion dient vielmehr zur kontinuierlichen Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und Handlungskompetenz in der pädagogischen Arbeit:





- Inwieweit interessiert mich das Thema „diskriminierendes Verhalten“ und inwieweit bin ich bereit mich damit auseinanderzusetzen?
- Inwieweit erkenne ich diskriminierende Verhaltensweisen, Einstellungen und Handlungen? (Sensibilisierung durch Aneignung theoretischen Wissens)
- Welche Erfahrungen mit Diskriminierungen habe ich selbst und wie wirken sich diese auf meine Arbeit aus?
- An welchen Stellen trage ich selbst (unbewusst) zu diskriminierenden Einstellungen/Haltungen bei? (z.B. „Heul doch nicht wie ein Mädchen!“) / Inwieweit entspreche ich selbst Rollenklischees und reproduziere diese?
- Inwieweit gebe ich unbewusst gesellschaftliche Normierungen weiter, z.B. indem ich Mädchen frage „hast du schon einen Freund?“ anstatt zu fragen „bist du verliebt?“
- Inwieweit akzeptiere ich diskriminierende Verhaltensweisen?
- Wie vielfältig ist meine eigene Einstellung und wo habe ich vorgefertigte Meinungen? / Wo habe ich selbst Vorbehalte gegenüber bestimmten Personen/Gruppen?
- Wie reagiere ich auf diskriminierende Äußerungen und Handlungen?
- Wo liegen meine eigenen Grenzen?



## 2.2. Abgestimmtes Handeln im Team

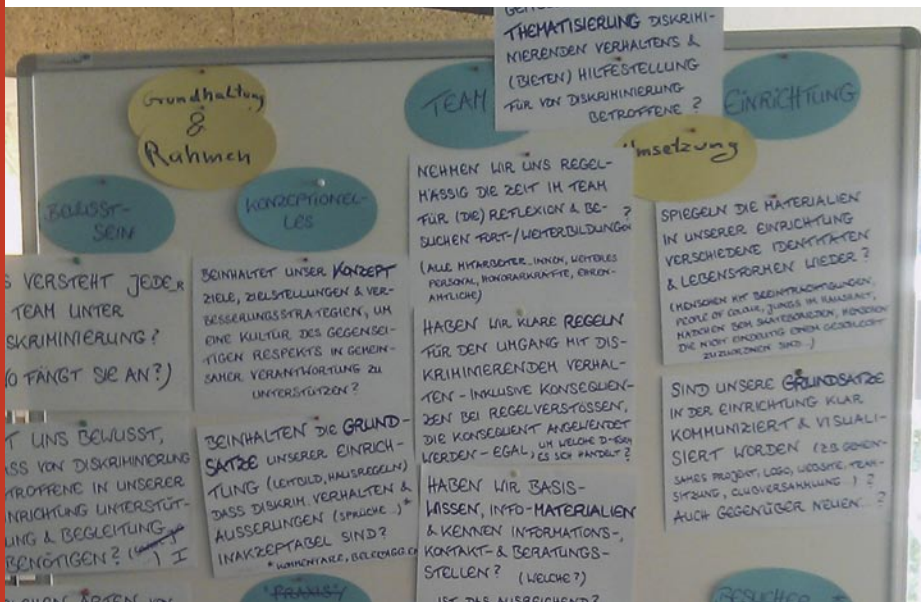
In vielen Arbeitsfeldern der sozialen Arbeit wird nicht allein, sondern im Team agiert. Dies bezüglich ist es wichtig, dass eine gemeinsame Grundhaltung gefunden wird, die ein abgestimmtes Handeln im Team ermöglicht. Hierbei sollten die innere Einstellung der Mitarbeiter\_innen im Team regelmäßig reflektiert, diskutiert und mögliche Handlungsweisen gemeinsam weiter entwickelt werden. Eine Anregung können Arbeitsvorlagen sein, wie das Beispiel - angelehnt - an den Aktionsplan der Bildungsinitiative QUEERFORMAT zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt - auf Seite 13 in dieser Handreichung.



## 2.3. Reaktionsmöglichkeiten

Es gibt unterschiedliche Reaktions- und Interventionsmöglichkeiten, die sich im Spannungsfeld zwischen Beziehungsarbeit und Grenzziehung bewegen. Diese können von – nicht sofort thematisieren – bis hin zur Strafanzeige reichen. Grundsätzlich gilt, dass pädagogische Überlegungen immer Vorrang vor disziplinarischen Maßnahmen haben. Exemplarisch werden hier Reaktionsmöglichkeiten dargestellt, die wie bereits beschrieben auf den jeweiligen Arbeitskontext und die Persönlichkeit anzupassen sind:

- Missbilligung durch Mimik und Gestik ausdrücken (z.B. Augenbrauen hochziehen)
- Missbilligung durch verbale Äußerung einer klaren Positionierung (z.B. „Das wollen wir hier nicht hören!“)
- Paradoxe Intervention (z.B. „Du schwule Sau!“ „Eigentlich müsste es doch schwuler Eber heißen.“)
- Einzelgespräche bzw. Gruppengespräche - Workshops zu den Themen
- Konfrontative Pädagogik
- Verwarnung (z.B. Arbeiten mit gelber und roter Karte)
- Verweis auf Hausregeln
- Verbot/Sanktionen (z.B. Arbeitsaufträge, Hausverbot)
- Strafanzeige



# 3. Reflexionsbogen

## Woran erkennen wir ein sicheres Gefühl im Umgang mit Diskriminierungen?

Für ein sicheres Gefühl im Umgang mit Diskriminierungen sind die Grundhaltung, Konzeption, Leitbild, Fortbildungen, Reflexion, pädagogische Angebote, Vernetzung sowie die Beratung und Begleitung der Kinder, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und pädagogischen Fachkräfte in der gesamten Einrichtung wichtige Anhaltspunkte. Die Frage lautet daher: Wie wird Diskriminierung in unserer Einrichtung bearbeitet?

### 3.1. Grundhaltung und Rahmen



#### Bewusstsein

- Was versteht jede\_r im Team unter Diskriminierung? Wo fängt sie an?
- Ist uns bewusst, dass von Diskriminierung Betroffene in unserer Einrichtung Unterstützung und Begleitung benötigen?
- Welchen Arten von Ausgrenzung und Diskriminierung – aufgrund kollektiver Merkmale wie ethnische und soziale Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität, Bildungsstand oder aufgrund körperlicher und/oder geistiger Beeinträchtigungen – sind wir in unserer Arbeit schon begegnet?
- Welchen Bedarf an Unterstützung gibt es?
- Gibt es Kinder und Jugendliche, die sich aktiv gegen Diskriminierung positionieren?



#### Konzeptionelles

- Beinhaltet unser Konzept Ziele, Zielstellungen und Verbesserungsstrategien, um eine Kultur des gegenseitigen Respekts in gemeinsamer Verantwortung zu unterstützen?
- Beinhalten die Grundsätze unserer Einrichtung (z.B. Leitbild, Hausregeln), dass diskriminierendes Benehmen sowie diskriminierende Äußerungen (Kommentare, Sprüche, Beschimpfungen) inakzeptabel sind?





## Auftreten

- Leben wir als Team Diversität vor? (in Kleidung, Sprache, Lebensstilen, Angeboten...)
- Ist das Miteinander im Team geprägt von Wertschätzung und gegenseitigem Respekt?
- Gibt es eine wertschätzende Haltung gegenüber unterschiedlichen politischen, religiösen oder jugendkulturellen Haltungen? Wenn ja, wie drückt sich diese aus?
- Befürworten und unterstützen wir Mut zur Individualität, sofern dies nicht die Freiheit anderer einschränkt?

## 3.2. Umsetzung

Schaffen wir einen angemessenen Raum zur Thematisierung diskriminierenden Verhaltens und (bieten) Hilfestellung für von Diskriminierung Betroffene?



## Team

- Nehmen wir uns regelmäßig die Zeit für die Reflexion im Team und besuchen Fort-/ Weiterbildungen? (Mitarbeiter\_innen, weiteres Personal, Honorarkräfte, Ehrenamtliche)
- Haben wir klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten, inklusive Konsequenzen bei Regelverstößen, die konsequent angewendet werden - egal um welche Diskriminierungsform es sich handelt?
- Haben wir Basis-Wissen, Info-Materialien und kennen Informations-, Kontakt- und Beratungsstellen? (welche?) Ist das ausreichend? Haben wir Handwerkszeug die nötige Unterstützung zu leisten?
- Was brauchen wir?
- Fördern wir das Bewusstsein für und die Positionierung gegen Diskriminierung?
- Kooperieren wir regelmäßig mit Organisationen, die Informationen, Beratung, Veranstaltungen und Unterstützung für pädagogische Fachkräfte, Eltern und Jugendliche zum Thema anbieten?

# Aktionsplan<sup>\*</sup>

## Konkrete Schritte zum Weitermachen

Was kann ich tun, um in meiner Arbeitsumgebung

- Geschlechterzuschreibungen wahrzunehmen
- Vielfalt wertzuschätzen
- Diskriminierungen abzubauen
- einen konstruktiven Umgang mit Sexueller Vielfalt zu praktizieren?

	Ich persönlich	Meine Einrichtung
Aufhören zu tun:		
Anfangen zu tun:		
Anders machen:		

\*Vgl. [<http://www.queerformat.de>]



## Einrichtung

- Spiegeln die Materialien in unserer Einrichtung verschiedene Identitäten und Lebensformen wieder (Menschen mit Beeinträchtigungen, People of Colour, Jungs im Haushalt, Mädchen beim Skateboarden, Menschen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen sind, Menschen mit Migrationshintergrund in gehobenen beruflichen Positionen...)?
- Sind unsere Grundsätze in der Einrichtung klar kommuniziert und visualisiert worden (z.B. gemeinsames Projekt, Diskussionen, Teamsitzung, Clubversammlung, Website, Logo etc.)? Auch gegenüber neuen Jugendlichen und Mitarbeiter\_innen?



## Besucher\_innen

- Sind Info-Materialien für Jugendliche in der Einrichtung präsent und zugänglich?
- Wissen die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, wo und über wen sie Anlaufstellen finden für unterschiedliche Themen (z.B. bei Diskriminierungen)?
- Positionieren sich unsere Kinder und Jugendlichen aktiv gegen Diskriminierung?



## Projekte und Angebote

- Schaffen wir (auch zu Veranstaltungen) einen Raum, in dem jede\_r gern gesehen und individuell berücksichtigt wird? (z.B. Fußball-Turniere / Kochen für Jungs und Mädchen, Barrierefreiheit bei Veranstaltungen)
- Berücksichtigen und machen wir Angebote und Projekte für die Jugendlichen zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung?





### 3.3. Beispiele für Hausregeln (OSZ Lotis\*)

**1. Diskriminierende Sprüche, rassistische Kleidungsmarken, gemalte oder getragene Symbole oder verbale Angriffe werden wir nicht ignorieren, sondern hinsehen oder anhören.**

**2. Wir werden die entsprechende Person gezielt ansprechen, das unerwünschte Verhalten benennen und u.U. begründen. Bei rechtsextremer Lifestyle-Kleidung ist immer eine pädagogische Bewertung der Haltung der Jugendlichen erforderlich.**

**3. Zugleich werden wir dieser Person die Grenzen des Tolerierbaren und nötige Konsequenzen aufzeigen. Die Art der Konsequenzen hängt von der Schwere des Vorfalls und pädagogischen Überlegungen ab.**

**4. Pädagogische Überlegungen sollten immer Vorrang vor disziplinarischen Maßnahmen haben. Entscheidend ist nicht die erklärte Absicht der „Verfasser“ solcher Äußerungen, sondern ihre eindeutig ausgrenzende, abwertende und menschenverachtende Wirkung.**

\*OSZ Lotis - Oberstufenzentrum Logistik, Touristik, Immobilien, Steuern  
Dudenstr. 35/37, 10965 Berlin

Vgl.: [<http://www.osz-lotis.de/osz-in-berlin/schulprofil/schulentwicklung/leitbild.html>]



## 4. Materialien & Bildungsangebote

### **MBT Ostkreuz – Mobiles Beratungsteam „Ostkreuz“ für Demokratieentwicklung, Menschenrechte und Integration der Stiftung SPI**

Carl Chung (Projektleitung)

Tel.: 030/ 417 25 628

ostkreuz@stiftung-spi.de

[<http://www.mbt-ostkreuz.de/ostkreuz/mbt/index.php>]

Arbeitspapier: „Gegen Diskriminierung und Hass  
in der Einwanderungsstadt Berlin“:

[<http://www.mbt-ostkreuz.de/ostkreuz/mbt/publikationen/Arbeitspapiere/8-Gegen-Diskriminierung-und-Hass.pdf>]

### **Bildungsinitiative QUEERFORMAT c/o KomBi-Kommunikation und Bildung**

Kluckstrasse 11

10785 Berlin

Tel.: 030/ 215 374 2

info@queerformat.de

[<http://www.queerformat.de>]

Publikation: Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der  
pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen:

[[http://www.queerformat.de/fileadmin/user\\_upload/news/Leseprobe.pdf](http://www.queerformat.de/fileadmin/user_upload/news/Leseprobe.pdf)]

### **MBR – Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin**

Chausseestraße 29

10115 Berlin

Tel.: 030 240 45 430

Fax: 030 240 45 319

info@mbr-berlin.de

Handreichung zur Rechtsextremismus -Prävention und -Intervention  
in der Jugendarbeit. Für eine menschenrechtsorientierte Auseinandersetzung  
mit Rechtsextremismus. (2006); Hg: MBR Berlin und VDK e.V.:

[[http://www.mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2012/08/MBR\\_HR\\_Jugendarbeit\\_Web.pdf](http://www.mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2012/08/MBR_HR_Jugendarbeit_Web.pdf)]





## **ReachOut – Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus**

Oranienstraße 159, 10969 Berlin  
info@reachoutberlin.de  
Telefon: 030 - 695 68 339  
[<http://www.reachoutberlin.de/>]



## **Dissens e.V.**

Marzahner Promenade 33  
12679 Berlin  
Telefon 030 - 688 360 310  
[<http://www.dissens.de/>]



## **Gegenargument. Ein Argumentationsseminar**

Trainerin (u.a.) Frauke Büttner  
[<http://www.gegen-argument.de/>]



## **Antifaschistisches Pressearchiv und Bildungszentrum Berlin e.V. – apabiz**

Informationen zur rechtsextremen Szene, Fortbildungen und vieles mehr  
[<http://www.apabiz.de/>]



## **Das Versteckspiel. Lifestyle, Symbole und Codes von Neonazis und extrem Rechten**

Agentur für soziale Perspektiven e.V. (asp):  
Die Broschüre zu rechtsextremen Symbolen, Codes, Bekleidungsmarken,  
Musik sowie Workshops und Seminare  
[<http://www.dasversteckspiel.de/>]



## **DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.**

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit (2003-2008)  
[<http://baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-Phrasensack.pdf>]  
[<http://baustein.dgb-bwt.de/PDF/C4-HeimlicheBotschaften.pdf>]



## **Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.**

Politische Bildungsarbeit, interkulturelle und antirassistische Bildungsangebote  
[<http://www.bildungsteam.de>]



## **[moskito] Netzwerkstelle gegen Rechtsextremismus – für Demokratie und Vielfalt /**

### **Zentrum für Demokratie Treptow-Köpenick**

Was können Sie sagen...? Argumente gegen antimuslimischen Rassismus und rechtspopulistische Parolen (2011):

[[http://www.zentrum-für-demokratie.de/images/downloads/was\\_koennen\\_sie\\_sagen\\_web.pdf](http://www.zentrum-für-demokratie.de/images/downloads/was_koennen_sie_sagen_web.pdf)]



## **„Sarrazins Thesen auf dem Prüfstand. Ein empirischer Gegenentwurf zu Thilo Sarrazins Thesen zu Muslimen in Deutschland“ (Hg. Naika Foroutan)**

[<http://www.heimat.hu-berlin.de/sarrazin2010>]



## **Miteinander e.V. / Arbeitsstelle Rechtsextremismus:**

Argumente. Eine Entgegnung auf Schulungsmaterial der NPD. (2009)

[<http://www.miteinander-ev.de/>]



## **Cultures Interactive**

### **Verein zur interkulturellen Bildung und Gewaltprävention**

[<http://www.cultures-interactive.de/>]



## **Dick und Dünn e.V. – Beratungszentrum bei Ess-Störungen**

[<http://www.dick-und-duenn-berlin.de/>]



## **ju:an – Jugendarbeit gegen Antisemitismus und andere Ungleichwertigkeitsideologien**

[<http://www.projekt-ju-an.de/>]



## **Kiga e.V. – Politische Bildung für die Migrationsgesellschaft**

[<http://www.kiga-berlin.org/>]



## **Netz gegen Nazis**

Onlineplattform

[<http://www.netz-gegen-nazis.de/>]

