

Antidiskriminierungsreport

2016
2017

Daten und Fakten aus der ADNB-Beratungspraxis
Perspektiven auf Antidiskriminierungsberatung
Spezial: Dokumentation der Jubiläumsfeier

IMPRESSUM

Herausgeber

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin
des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

Oranienstraße 53
10969 Berlin
Tel.: 030-61 30 53 28
Fax: 030-61 30 43 10
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
Web: www.adnb.de

Redaktion

Eva Maria Andrades, Céline Barry

Gestaltung

Sina Otto, Berlin
www.sina-otto.com

Druck

Concepthaus Medienhaus GmbH, Berlin
www.conceptmedienhaus.de

Dezember 2018

ANTIDISKRIMINIERUNGSREPORT 2016/2017

Spezial: Dokumentation der Jubiläumsfeier zum 15-jährigen Bestehen des ADNB des TBB

EINLEITUNG	4
1 DISKRIMINIERUNGSMELDUNGEN 2016/2017	7
2 PERSPEKTIVEN AUF ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG	15
Aus der Perspektive von Berater*innen: Beratung ist ...	17
Ratsuchende kommen zu Wort: Interviews	18
Briefwechsel mit der Gegenseite	22
Wann ist eine Beratung erfolgreich?	24
3 DOKUMENTATION DER JUBILÄUMSFEIER: 15 JAHRE ADNB DES TBB	25
Begrüßung	29
Grußwort	31
Laudatio	33
Filmischer Rückblick	37
Podiumsgespräch	38
Musik und Dank	42
ANHANG	43
ADNB im Überblick	43
Diskriminiert? Das können Sie tun	45

EINLEITUNG

Der Antidiskriminierungsreport 2016/2017 stellt die sechste Publikation des ADNB des TBB dieser Art dar. Ziel dieser kontinuierlich erscheinenden Dokumentationen ist es, der Öffentlichkeit einen Einblick in die Antidiskriminierungsarbeit des ADNB des TBB zu ermöglichen sowie Statistiken und Hintergrundberichte zu liefern.

Dieses Mal haben wir zudem die am 1. November 2018 stattgefundene Feier zu unserem 15-jährigen Bestehen dokumentiert, weshalb der Report auch erst zum Ende des Jahres erscheint.

Die Diskriminierung von Menschen mit Migrationsgeschichte und People of Color¹ fand in den letzten Jahren in einem Kontext statt, in dem rechtspopulistische Tendenzen weiter anstiegen und zu bundesweiten Wahlerfolgen der AfD führten. Rassistische Hassreden nehmen zu und verschieben die Grenzen des Sagbaren. Das bleibt nicht folgenlos: Die Zahlen dokumentierter rassistischer Gewaltangriffe insbesondere gegen geflüchtete Menschen und Muslime und muslimische Einrichtungen haben sich drastisch erhöht. Rassismus tritt offener zutage und ist damit nicht nur eine Gefahr für davon betroffene Menschen, son-

dern für unsere gesamte demokratische Gesellschaft.

Dies stellte das ADNB des TBB wie viele andere auf diesem Gebiet tätige Organisationen vor besondere Herausforderungen, denn unsere Ziele – die soziale, rechtliche und politische Gleichbehandlung von Menschen mit Migrationsgeschichte und People of Color und die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur – werden zunehmend infrage gestellt.

Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, Projekte zur Demokratiestärkung, zur Stärkung von Menschenrechten und gegen Rassismus und Diskriminierung jeglicher Art zu fördern und zu unterstützen, um dem immer weiter um sich greifenden rassistischen und menschenfeindlichen Rechtspopulismus entgegenzutreten.

Das ADNB des TBB sieht sich als Teil der Antidiskriminierungsarbeit, indem wir einerseits Betroffene von rassistischer Diskriminierung stärken und unterstützen sowie politisch Verantwortliche auf strukturelle Diskriminierungen hinweisen und Veränderungen einfordern.

Die Projektjahre 2016 und 2017 waren für das ADNB des TBB erfreulicherweise auch ein Zeitraum, in dem die Früchte des langfristigen Engagements in Bezug auf Antidiskriminierungsstrukturen sichtbar wurden.

So wurde im Berliner Koalitionsvertrag 2016 die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) verankert, wodurch eine langjährige Forderung des ADNB des TBB und vieler anderer Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit in naher Zukunft in Erfüllung gehen wird. Rechtsschutzlücken im Antidiskriminierungsrecht sollen dadurch geschlossen und Betroffene in ihren Rechten sowie Beratungsstellen in ihrer Beratungs- und Unterstützungsfunktion gestärkt werden. Nicht zuletzt bedeutet ein LADG ein starkes Signal gegen Diskriminierung und hat zudem Ausstrahlungskraft auf andere Bundesländer, die zum Teil noch am Anfang der Diskussion um ein solches Gesetz stehen.

¹ People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren. People of Color bezieht sich dabei nicht auf eine ‚Hautfarbe‘, sondern auf eine benachteiligte Position in der Gesellschaft gegenüber weißen Menschen.

Darüber hinaus konnte gemeinsam mit dem Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit in den Jahren 2016 und 2017 durch eine strategische Prozessführung die Frage nach der Verfassungskonformität des Neutralitätsgesetzes auf die politische Tagesordnung gebracht werden. Der Erfolg einer muslimischen Lehrerin vor dem Arbeitsgericht gegen das Land Berlin wegen Diskriminierung durch das Neutralitätsgesetz zeigt wieder einmal, wie wichtig eine strategische Prozessführung ist. Betroffene brauchen oftmals professionelle Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Insbesondere wenn es um die Klärung von rechtlichen Fragen grundsätzlicher Natur geht, dürfen Betroffene die Prozesslast nicht allein tragen. Nach wie vor ist – auch aufgrund neuer, entgegenstehender Urteile zum Neutralitätsgesetz im Mai 2017 – ungeklärt, wie das Land Berlin sich dazu verhalten wird. Diese Rechtsunsicherheit geht weiterhin zu Lasten von muslimischen Frauen, die ein Kopftuch tragen.

Im diesjährigen AD-Report haben wir neben der Dokumentation der Diskriminierungsmeldungen die Beratungserfahrung des ADNB des TBB als Thema in den Mittelpunkt gestellt. Wie erleben Menschen, die uns aufsuchen, die Beratung? Was ist den Berater*innen in ihrer Arbeit wichtig? Wie reagiert eigentlich die Gegenseite auf unsere Beschwerdeschreiben?

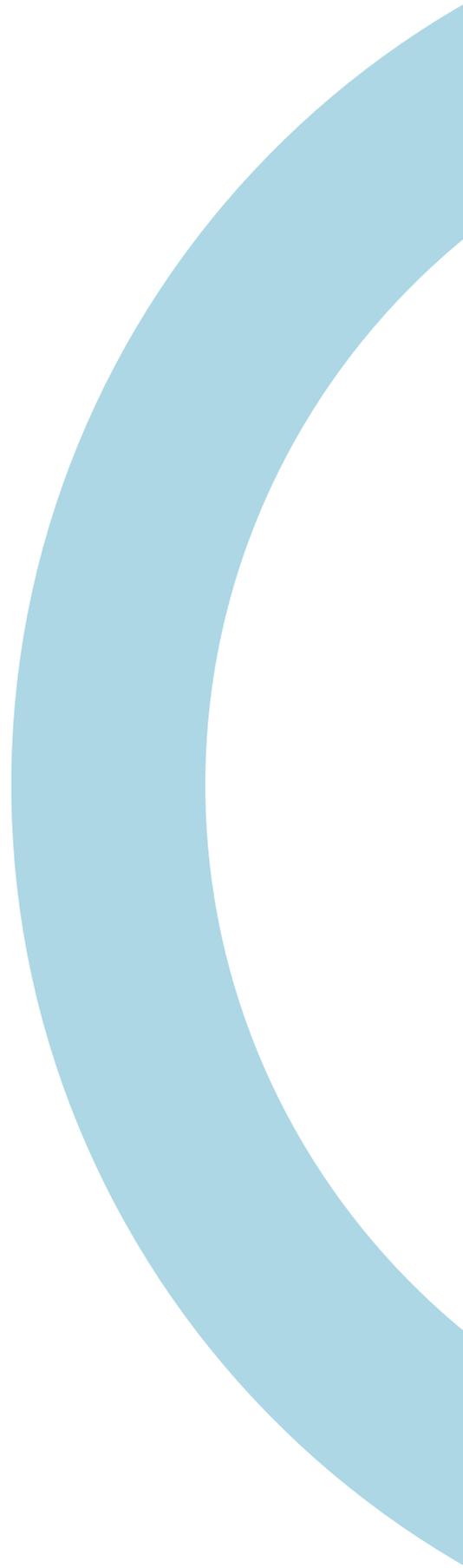
Und was bedeutet eigentlich „Erfolg“ in der Antidiskriminierungsarbeit? Dafür haben wir Berater*innen und Ratsuchende zu Wort kommen lassen und uns damit beschäftigt, wie unsere Beratungsarbeit im weitesten Sinne wirkt.

Im dritten Teil des Antidiskriminierungsreports – der Dokumentation unserer Jubiläumsfeier – schauen der TBB Vorstandssprecher Zülfukar Çetin und Senator Dirk Behrendt in ihren Grußworten auf einige Erfolge des ADNB. Prof. Dr. Iman Attia macht in ihrer Laudatio deutlich, dass der Rechtsruck, den wir in den letzten Jahren erleben, im Zusammenhang mit Errungenschaften der Antidiskriminierungspolitik steht. Im Podiumsgespräch kamen u.a. aktuelle Projekte des Senats und auch die weiter bestehenden Schwierigkeiten für Betroffene von Diskriminierung bei der Durchsetzung ihrer Rechte zur Sprache.

Die Beiträge auf der Jubiläumsfeier machen deutlich, warum Antidiskriminierungsberatung und -arbeit ein wichtiger Pfeiler für die Demokratiestärkung und gegen Rassismus sind.

Eines ist sicher: Uns wird die Arbeit nicht ausgehen, wenn wir uns den Herausforderungen stellen und unsere Aktivitäten weiterentwickeln wollen. Dabei ist es im Sinne von Intersektionalität und Solidarität aus unserer Sicht entscheidend, noch stärker als bisher Bündnisse und Kooperationen mit anderen Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit einzugehen, um auf struktureller Ebene noch stärker wirken zu können.

Das Team des ADNB des TBB



Dokumentation der **Diskriminierungsmeldungen** 2016/2017

1

Die Dokumentation von Beratungsarbeit und Diskriminierungsmeldungen ist integraler Bestandteil qualifizierter Antidiskriminierungsarbeit. Sie dient zum einen der Qualitätssicherung durch Reflexion der eigenen Arbeit, zum anderen zeichnet die Dokumentation auch Diskriminierungserfahrungen nach und spiegelt damit die Lebensrealität vieler Menschen wider. Unsere Dokumentation basiert auf den Meldungen, die uns erreichen. Trotz des in 15 Jahren gewachsenen Bekanntheitsgrads des ADNB ist davon auszugehen, dass sich nur ein sehr geringer Teil der von Diskriminierung Betroffenen an uns wendet.

Dennoch können wir aus der Einzelfallberatung heraus Erkenntnisse hinsichtlich der Entwicklungstendenzen von Diskriminierung gewinnen und auf dieser Basis politische Strategien entwickeln und sie in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und staatlichen Institutionen vorantreiben.

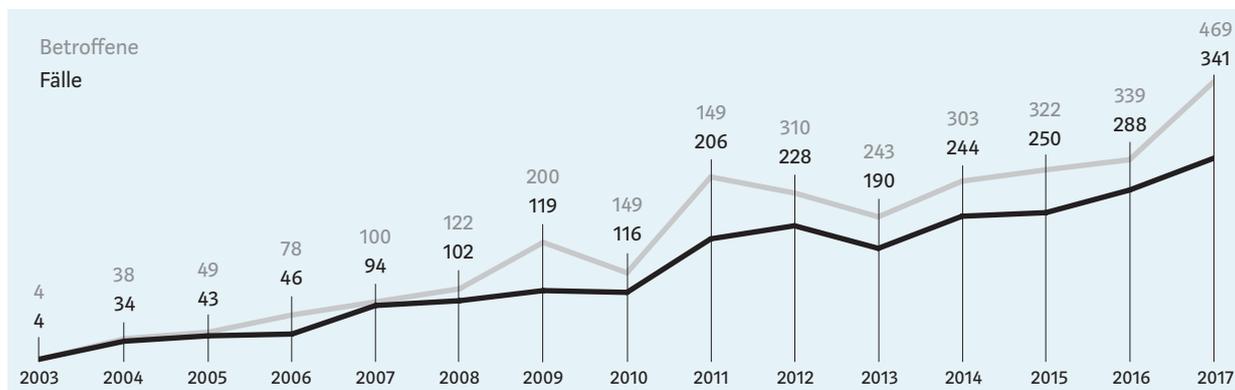
DISKRIMINIERUNGSMELDUNGEN 2003–2017

Auch in den Jahren 2016 und 2017 hatten wir – wie in den Jahren zuvor – einen Anstieg an Anfragen zu verzeichnen. Durch kontinuierliche Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit erfuhren Ratsuchende vom kostenlosen und vertraulichen Beratungsangebot und wandten sich entweder telefonisch, persönlich oder per E-Mail an das ADNB. Häufig waren mehr als eine Person von der Diskriminierung betroffen, etwa im Fall von Wohnungsmarktdiskriminierung, die nicht nur die wohnungssuchenden Eltern, sondern auch deren Kinder betrifft.

Der enorme Anstieg der Meldungen von 2016 auf 2017 ist aber vor allem eine Folge der Einrichtung der Fachstelle für Wohnungsmarktdiskriminierung

beim ADNB des TBB: Die „Fairmieten – Fairwohnen. Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ wird im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung gemeinsam vom TBB und UrbanPlus getragen, wobei der TBB federführend die Beratung und Begleitung der Betroffenen und UrbanPlus die Vernetzung und Strategiebildung übernommen hat. Die Fachstelle hat die Beratungstätigkeit ab 3. Juli 2017 aufgenommen.

Dies hat aufgrund von verstärkter Öffentlichkeitsarbeit, Berichterstattung und Netzwerkarbeit zu vermehrten Anfragen bezüglich Wohnungsmarktdiskriminierung geführt. Für 2017 haben wir diese Meldungen in unsere Dokumentation aufgenommen.¹



¹ Die Fachstelle führt darüber hinaus eine eigene Dokumentation.

Nicht jede Meldung oder Anfrage mündet in einen Beratungsprozess. Oftmals möchten Menschen eine selbst erfahrene oder beobachtete Diskriminierung

auch nur melden, ohne eine weitergehende Beratung oder Intervention zu wünschen. Von den 288 Anfragen mündeten 2016 insgesamt **173 in Beratungsprozesse**.

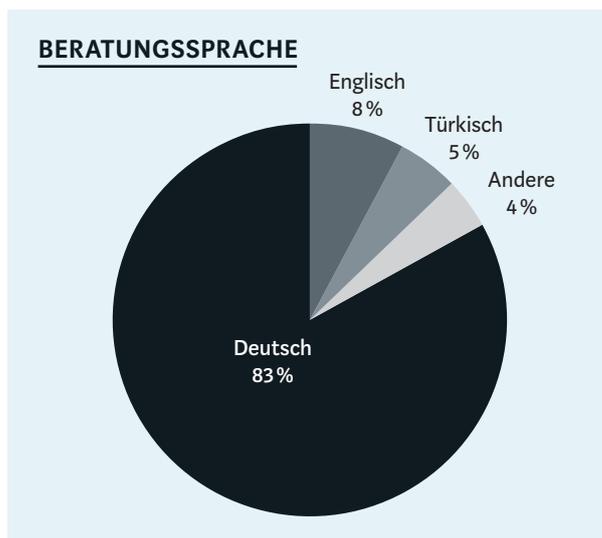
BERATUNGSGESPRÄCHE

Eine Beratung beginnt mit einem Gespräch. Was ist passiert? Wer war beteiligt? Wie geht es der ratsuchenden Person damit? Welche Ressourcen bringt sie mit? Was möchte sie erreichen? Wie können wir sie dabei unterstützen?

Die Intensität von Beratungsprozessen ist sehr unterschiedlich. In einigen Fällen genügt es den Ratsuchenden, in einem Gespräch über ihre Rechte und mögliche Interventionen informiert zu werden und Beistand zu erfahren. Allein die Möglichkeit, offen über die Diskriminierung sprechen zu können, verstanden zu werden und einen Raum zur Reflektion zu haben, empfinden viele Ratsuchende schon als hilfreich. Manche Fälle sind sehr zeitintensiv und der Beratungsprozess geht über Monate und zum

Teil Jahre. Das ADNB unterstützt die Ratsuchenden dabei, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und wahrzunehmen.

In den meisten Beratungsfällen berät das ADNB auf Deutsch. Auf Englisch wird in acht Prozent und auf Türkisch in fünf Prozent der Fälle beraten. Die Zahl der englischsprachigen Ratsuchenden ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Dabei handelt es sich sowohl um Menschen aus dem englischsprachigen Raum als auch um Neuzugewanderte und Geflüchtete.



WO WURDE DISKRIMINIERT?

Menschen können in jedem Lebensbereich Diskriminierung erfahren, sei es bei der Arbeit, in der Nachbarschaft, beim Arzt, in der Bank, in der Schule oder auf dem Bürgeramt. Dies spiegelt auch unsere Dokumentation wider. In den meisten uns gemeldeten Fällen geht es um Diskriminierung im Bereich von Alltagsgeschäften (Güter und Dienstleistungen), bei der Arbeit bzw. Arbeitssuche, gefolgt von Diskriminierung bei Ämtern und Behörden sowie im Bereich Bildung.

GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Hierunter fallen Diskriminierungen bei der Wohnungssuche, bei Bankgeschäften, im Club und bei weiteren sogenannten Geschäften des alltäglichen Lebens.

Zuletzt standen für das ADNB insbesondere die Bereiche Wohnungsmarkt und Bankgeschäfte im Fokus, in denen zahlreiche und zum Teil eklatante

Fälle gemeldet wurden. Für Fälle von Wohnungsmarktdiskriminierung war ab Juli 2017 die neu eingerichtete Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt „Fair mieten – Fair wohnen“ zuständig. Diese wird getragen von „UrbanPlus. Büro für Stadtforschung und urbane Projekte“ und dem Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg.

2016 29 %

2017 42 %

ARBEIT

In vielen Fällen melden sich Ratsuchende mit Beschwerden über Diskriminierung im Bereich Arbeit, sei es bei der Bewerbung oder im bestehenden Arbeitsverhältnis.

Gerade im Bewerbungsverfahren ist es schwierig, die Diskriminierung nachzuweisen, da in den meisten Fällen keine Gründe für die Absage mitgeteilt werden. Eine Ausnahme ist die Diskriminierung aufgrund des Tragens eines Kopftuches, denn in diesem

Zusammenhang wird deutlich offener diskriminiert. Erfahrungsgemäß haben viele Arbeitnehmer*innen Angst, die Diskriminierung zu melden oder auch nur anzusprechen, weil sie negative Konsequenzen fürchten. Die wenigsten Unternehmen und Arbeitgebenden gewährleisten eine professionelle Beschwerdestruktur und entsprechende Verfahren um einer Diskriminierungsmeldung ausreichend nachzugehen.

2016 26 %

2017 19 %

ÄMTER UND BEHÖRDEN

In diesem Bereich werden uns Diskriminierungen vor allem durch Polizei, Jobcenter, Justiz/Gerichte und Jugendämter gemeldet.

Bei Beschwerden über das Jobcenter geht es häufig um rassistische Äußerungen seitens der Sachbearbeitenden, die in der Regel nicht beweisbar sind, da sie im Vieraugengespräch geschehen. Das ADNB wendet sich auf Wunsch der Ratsuchenden mit einer Dienstaufsichtsbeschwerde an das Jobcenter. In einigen Fällen

kann ein Wechsel der Mitarbeiter*in erreicht werden. Auch wenn die Diskriminierung in aller Regel geleugnet wird, kann eine Beschwerde sinnvoll sein, denn sie führt zu einem Verfahren innerhalb der Behörde, die sich damit beschäftigen und dies auch dokumentieren muss. Dies kann im besten Fall – wenn auch nicht nach außen kommuniziert – für entsprechende Veränderungen in der Praxis führen.

2016 22 %

2017 16 %

BILDUNG

Auch aus dem Bildungsbereich erreichen uns zahlreiche Diskriminierungsmeldungen. Die meisten Meldungen betreffen den Bereich Schule, aber auch Meldungen aus Kitas und Hochschulen erreichen das ADNB regelmäßig. Dabei geht es häufig um diskriminierende Sprache der Lehrenden, rassistisches Lernmaterial, Kopftuchverbote oder segregierte Klas-

sen, d.h. Klassenaufteilung anhand der Herkunft der Kinder. Gerade in diesem sensiblen Bereich machen wir die Erfahrung, wie schwierig es ist, über Diskriminierung zu sprechen, und wie sehr Betroffene bei einer Beschwerde negative Konsequenzen fürchten. Zudem bestehen hier nach wie vor Rechtsschutzlücken und es fehlt eine unabhängige Beschwerdestelle.

2016 12 %

2017 12 %

ÖFFENTLICHER RAUM/ SOZIALER RAUM

Hier geschieht die Diskriminierung auf der Straße, auf Parkplätzen, in der Nachbarschaft, an Bushaltestellen und an anderen Orten, an denen Menschen einander begegnen.

Die Diskriminierung, meistens Äußerungen, gehen nicht von einer Institution wie Arbeitgeber*in, Ver-

mieter*in oder Behörde aus, sondern von anderen Menschen, die die Betroffenen mehr oder weniger zufällig treffen. Hier kann bei herabsetzendem Verhalten eine Strafanzeige wegen Beleidigung gestellt werden, wobei das ADNB des TBB unterstützend tätig sein kann.

2016 6 %

2017 3 %

SONSTIGES

2016 5 %

2017 9 %

DISKRIMINIERUNGSMELDUNGEN 2016/2017, AUFGELISTET NACH BEREICHEN

Bereiche	Anzahl 2016	Anzahl 2017	Einzelne Teilbereiche
Arbeitswelt	66	66	Einschl. private Arbeitsvermittlung, berufliche Ausbildung, Ehrenamt, Praktikum, Honorartätigkeiten
Arbeitsplatz	49	53	
Arbeitssuche	17	13	
Güter/Dienstleistungen	81	144	
Wohnen	31	82	Suche, Hausverwaltung/Vermieter*in, Mobbing
Gaststätten/Club	15	15	
Öffentl. Verkehrsmittel	10	7	
Gesundheitswesen	4		
Freizeit/Sport	5	3	
Sonstiges	16	37	u.a. Einzelhandel, Rechtsdienstleistung, Versicherung
Bildung	48	42	
Staatliche Schulen	35	19	
Universität/ Hochschule	5	12	
Sonstiges	8	11	u.a. Weiterbildung, private Schulen, Ausbildungen
Ämter/Behörden	55	54	
Polizei	12	18	
Justiz/Gerichte	6	6	
Jobcenter	5	7	
Jugendamt	8	6	
Ausländerbehörde	10	5	
Sonstiges	14	12	u.a. Schulaufsicht, Bürger-, Ordnungs-, Standesamt
Öffentlicher Raum	9	12	
Sonstiges	29	23	u.a. soziales Umfeld, soziale Dienste, Medien
Insgesamt	288	341	

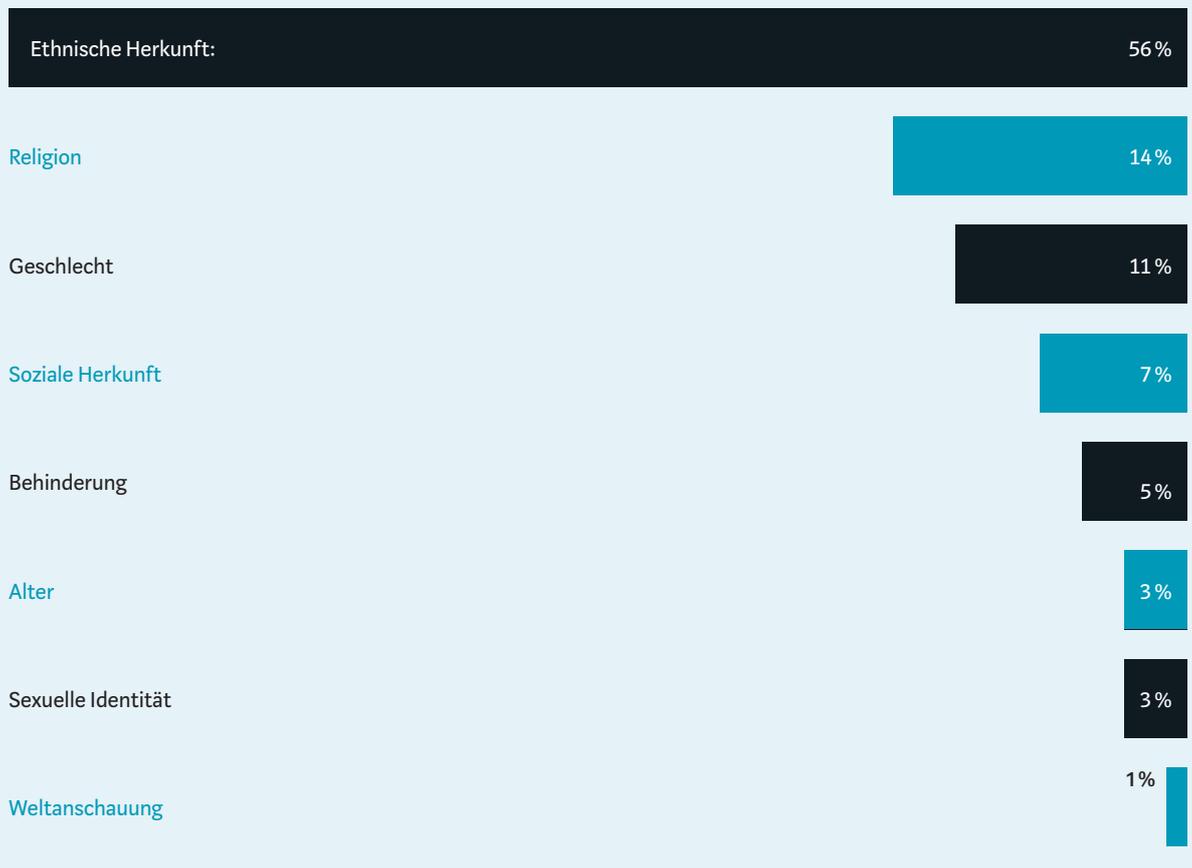
DISKRIMINIERUNGSMERKMALE NACH DEM AGG

Das AGG nennt sechs Diskriminierungsmerkmale: Niemand darf aufgrund der ethnischen Herkunft/aus rassistischen Gründen, der Religion, einer Behinderung, des Geschlechts, der Weltanschauung und/oder der sexuellen Identität diskriminiert werden.

Gestützt auf diesen Katalog von Diskriminierungsmerkmalen plus der Erweiterung auf soziale Herkunft dokumentiert das ADNB des TBB die eingegangenen Meldungen. Aufgrund der Zielgruppe des ADNB – Menschen mit Migrationsgeschichte, PoC, Schwarze Menschen und/oder Muslime – geht es zumeist um

rassistische Diskriminierung. Diskriminierungen von z.B. Muslima, die ein Kopftuch tragen, sind Mehrfachdiskriminierungen, d.h. sie betreffen in der Regel sowohl die ethnische Herkunft als auch das Geschlecht und die Religion. Aber auch darüber hinaus handelt es sich in vielen Fällen um Mehrfachdiskriminierungen.

AGG-MERKMALE – EXEMPLARISCH: 2017



RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG

Rassismus ist ein Machtverhältnis. Dabei werden Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen bzw. Zuschreibungen in Gruppen eingeordnet und hierarchisiert. In einer weiß¹ dominierten Gesellschaft erfahren People of Color Diskriminierung durch Ablehnung, Ausschluss, Beleidigung und indem sie zu „Fremden“ gemacht werden.

Dabei wird auf unterschiedliche tatsächliche, zugeschriebene und/oder konstruierte Merkmale zurückgegriffen, wie beispielsweise Aussehen, Herkunft, Religion und Sprachkenntnisse. In vielen Fällen lässt sich keine klare Aussage treffen, aufgrund welchen Merkmals die Betroffenen diskriminiert wurden, denn in den wenigsten Fällen wird die Diskriminierung offen formuliert, sodass die tatsächlichen Zuschreibungen, die zu der Benachteiligung führen, häufig nur anhand von Indizien vermutet werden können bzw. keine eindeutige Aussage getroffen werden kann.

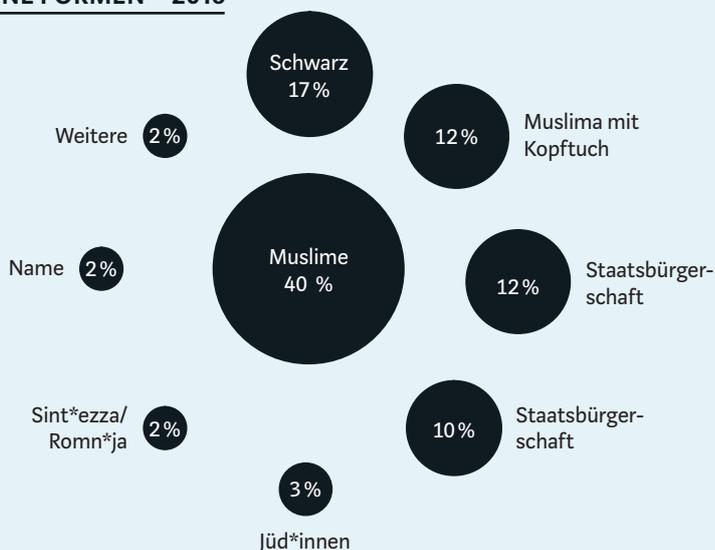
In ca. 50 Prozent der uns gemeldeten Fälle von rassistischer Diskriminierung gibt es aber Indizien oder auch eine offene Bezugnahme auf Sprache, anti-Schwarzen Rassismus, Staatsangehörigkeit und/oder Namen. Darüber hinaus sind in vielen Fällen Menschen aufgrund ihrer – nicht selten zugeschriebenen – muslimischen Religionszugehörigkeit von rassistischer Diskriminierung betroffen, was wir als

„antimuslimischen Rassismus“ dokumentieren. Dabei kann in den seltensten Fällen eine Trennung von religiöser und ethnischer Diskriminierung vorgenommen werden. Vielmehr werden Menschen aufgrund ihrer – vermuteten – ethnischen Herkunft als muslimisch markiert und diskriminiert.

Weiterhin eklatant ist die Diskriminierung von Muslima, die ein Kopftuch tragen. Sie erleben vielfach Diskriminierung bei der Arbeitssuche, aber auch in anderen Lebensbereichen.

In zehn Prozent der gemeldeten rassistischen Diskriminierungen in Berlin liegen Indizien für eine Diskriminierung aufgrund der Sprache vor, wenn etwa kein Mietvertrag wegen „mangelnder Deutschkenntnisse“ abgeschlossen wird. Die Beständigkeit der Meldungen zu Diskriminierungen in diesem Bereich spricht dafür, Sprache juristisch als direktes Diskriminierungsmerkmal zu etablieren.

RASSISMUS UND SEINE FORMEN – 2016



¹ Wenn wir von weiß dominierte Gesellschaft oder weißen Menschen sprechen, ist nicht die Hautfarbe gemeint. Dieser Begriff dient der Positionierung von Menschen, die von rassistischen Strukturen potentiell profitieren.

Perspektiven auf Antidiskriminierungsberatung

2

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung funktioniert nach klaren Prinzipien: Empowerment, Parteilichkeit, Vertraulichkeit, Unabhängigkeit. Als das ADNB des TBB vor 15 Jahren seine Arbeit aufnahm, war qualifizierte Antidiskriminierungsberatung noch wenig institutionalisiert. Im Laufe der Jahre erprobten die Berater*innen vielerlei Methoden, um Ratsuchende in ihren Empowerment-Prozessen zu begleiten, die Wirksamkeit von Antidiskriminierung zu erhöhen und die Belange von People of Color hervorzuheben. Im Austausch mit Berliner und bundesweiten Netzwerken und insbesondere im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 wurden die Standards und Prinzipien für Antidiskriminierungsberatung kontinuierlich konkretisiert. Im Rahmen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), den das ADNB des TBB mit anderen Beratungsstellen gegen Diskriminierung 2007 mitgründete, wurden 2009 das Eckpunkte-Papier *Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung*¹ und 2013 die Publikation *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis*. Die Standards des advd ausbuchstabiert² veröffentlicht, die Berater*innen wertvolle praxisbezogene Handlungsorientierungen geben. Heute zählt der advd in Deutschland zu einer der wichtigsten Ausbildungsstätten für Antidiskriminierungsberatung.

Beratung ist ein Feld, das sich mit den Personen entwickelt, die beraten – im Dialog mit den Ratsuchenden und eingebunden in den gesellschaftlichen Kontext, in dem Diskriminierung stattfindet. Antidiskriminierungsberatung ist, anders gesagt, *work in progress*. Wir wollen das 15-jährige Jubiläum des ADNB dazu nutzen, die Wirksamkeit unserer Arbeit kritisch zu reflektieren und einen Einblick auf die konkrete Beratungspraxis zu werfen.

Dazu formulieren zunächst drei Berater*innen ihre Sichtweisen auf die eigene Beratungsarbeit. Daraufhin lassen wir Ratsuchende selbst zu Wort kommen. Abschließend setzen wir uns mit den Effekten unserer Interventionen auseinander und geben einen kleinen Einblick in die Briefwechsel, die wir mit Unternehmen und Behörden führen. Schließlich werfen wir die Frage auf, die viele Berater*innen beschäftigt: Was macht eine Beratung zu einer erfolgreichen Beratung?

¹ <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung>

² <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis>

A. BERATUNG IST...

Was bedeutet Beratung für mich? Welche Beziehung gehe ich mit den Menschen ein, die sich an mich wenden? Welche Schwerpunkte setze ich? Diese Fragen haben sich die Berater*innen des ADNB des TBB gestellt – hier sind ihre Antworten.

... FÜR SICH ZU SORGEN

*Als Frau of Color musste ich darum kämpfen, in gesellschaftlichen Räumen anzukommen und an gesellschaftlichen Ressourcen teilhaben zu können. Deshalb ist meine Hauptmotivation für die Beratung, dazu beizutragen, Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen für Menschen of Color zu ermöglichen und mich gegen Diskriminierung einzusetzen. Das AGG ermöglicht leider nur selten die optimalen Resultate, die sich unsere Klient*innen wünschen. Dieser innere Konflikt, oft nicht das erfüllen zu können, was sich die Klient*innen erhoffen, ist eine große Herausforderung für die Beratung. Mein Umgang damit knüpft an meine eigenen Erfahrungen an, die*

ich als Person of Color, die selbst eine Beratung aufgesucht hat, gemacht habe. Für mich war es immer wichtig gewesen, Gehör zu finden, ernst genommen zu werden und den gemeinsamen Kampf gegen Diskriminierung sowie die Vernetzung innerhalb der verschiedenen Communities of Color als Momente von Selbstwirksamkeit zu erleben. Das Gefühl zu haben, ich entscheide mich bewusst dafür oder dagegen, etwas zu tun, wenn ich Diskriminierung wahrnehme und in irgendeiner Form thematisiere, bedeutet für mich, Selbstfürsorge zu praktizieren. Im Kontext von Diskriminierung ist Selbstfürsorge einer der wichtigsten Aspekte der Intervention.

Alina

... SOLIDARISCH ZU SEIN

In der Beratung fasziniert mich immer wieder, wie einzigartig jeder Mensch ist. Jede Person und ihr jeweiliges Anliegen so weit wie möglich zu verstehen und mich auf sie einzulassen stellt für mich in der Beratung eine wunderbare Herausforderung dar. So lerne ich mit und von jedem Menschen, der zur Beratung kommt. Die persönlichen Begegnungen bereichern und motivieren mich. Als weiße Person und Juristin habe ich (mindestens) zwei gesellschaftliche Positionen inne, die mir Status, Privilegien und Macht zuweisen. Indem ich mein Können, meine Macht und meine Zeit der Unterstützung

von Menschen, die strukturell diskriminiert werden, widme, möchte ich zur Realisierung der Vision einer Gesellschaft beitragen, in der sich alle Menschen frei entfalten können und als Individuen und Menschen wertgeschätzt werden. Wenn eine Beratung gut gelingt, ist sie ein Beispiel dafür, dass Verständnis, Beziehung und Solidarität über gesellschaftlich gezogene Grenzen zwischen Weißen und People of Color hinweg möglich sind. Dies gibt mir Hoffnung und ist, so glaube ich, auch eine stärkende Erfahrung für die ratsuchende Person.

Kerstin

... IN DIALOG ZU TRETEN

Beratung im Kontext von Diskriminierung und gesellschaftlichen Machtverhältnissen verstehe ich in erster Linie als Begegnung zwischen zwei Menschen, Perspektiven, Lebensrealitäten und gesellschaftlichen Positionen. Entscheidend ist daher die Frage, in welchem Verhältnis diese zueinander stehen. In Anlehnung an den Dialog in der kritischen Pädagogik von Paulo Freire strebt die Beratung in Diskriminierungsfällen eine nicht hierarchische Kommunikation an. Beratung versteht sich so nicht als bloße Hilfeleistung in Form des Anbieten einer vorgegebenen Lösung. Dialog, Bewegung, Interaktion, Ergänzung und Austausch, Wachstum durch Widerspruch und gegenseitige Befruchtung stehen im Mittelpunkt. Sie sind die Voraussetzung

für die gemeinsame Entwicklung einer Handlungsstrategie. Antidiskriminierungsberatung in Anspruch zu nehmen ist eine aktive Entscheidung, gegen Machtverhältnisse vorzugehen, sich zur Wehr zu setzen und eine Veränderung einzuleiten. Die dialogische Beratung fördert die Kompetenzen beider Personen, erweitert ihr Spektrum möglichen Handelns und verbindet ihre politische Bewusstseinsbildung. Die Entwicklung der einen Person ist von der der anderen nicht zu trennen. Insofern birgt der Dialog in der Beratung emanzipatorische Kraft und Veränderungspotenzial angesichts des konkreten Diskriminierungsvorfalles sowie im Hinblick auf die Gesellschaft insgesamt.

Shemi

B. RATSUCHENDE KOMMEN ZU WORT

Um eine weitere Perspektive auf Beratung einzuführen, interviewten wir zwei Ratsuchende des ADNB des TBB zu den Erfahrungen, die sie in der Beratung gemacht hatten. Trotz der benachteiligenden und verletzenden Effekte, die die Diskriminierungen verursachten, zeugen die Interviews von Mut, Solidarität und Hoffnung, kurz: von Empowerment, von Selbstermächtigung als Kern der Beratungsarbeit.

„JE MEHR MENSCHEN WIR UM UNS HABEN, DIE UNS VERSTEHEN UND UNS UNTERSTÜTZEN, DESTO STÄRKER FÜHLEN WIR UNS“

Yasmin ist Studentin und arbeitet neben dem Studium für eine Jugendorganisation, die an Sekundarschulen Berufsorientierungskurse für Schüler*innen benachteiligter Gruppen anbietet. Eines Tages ruft ein Schulleiter Yasmins Teamleiterin Louise zu sich und verlangt, dass Yasmin ihr Kopftuch ablege. Louise ist entsetzt und setzt sich mit zwei weiteren Kolleginnen dafür ein, dass Yasmin nicht aufgrund ihrer Religion diskriminiert werden darf. Sie meldet sich auch beim ADNB des TBB, um sich zu vergewissern, dass der Vorfall nicht in den Anwendungsbereich des Neutralitätsgesetzes fällt, das die Diskriminierung von Lehrerinnen mit Kopftuch in Berlin erlaubt. Trotz des Widerstands der Mitarbeiterinnen beschließt die Geschäftsführung der Organisation, dem Schulleiter entgegenzukommen, und vereinbart einen nicht weniger diskriminierenden Kompromiss mit der Schule: Yasmin könne den Orientierungskurs mit Kopftuch durchführen, aber nicht direkt in den Klassenräumen wie alle anderen, sondern außerhalb in externen Räumen.

Um sich an den Vertrag zu halten, führt Yasmin den Kurs durch. Entwürdigt und enttäuscht entscheidet sie sich jedoch, zu klagen und ihr Recht auf Gleichbehandlung gegenüber ihrem Arbeitgeber, der sie gegen die Diskriminierung hätte schützen müssen, geltend zu machen. Es entwickelt sich ein langwieriger Konflikt mit der Geschäftsführung, in dem Yasmin und die Kolleginnen, die die Diskriminierung nicht akzeptierten und ihr Solidarität erwiesen, gedemütigt, isoliert und gemaßregelt wurden. Trotz zahlreicher Beweise für unterlassenen Schutz erachtet das Gericht das Verhalten des Arbeitgebers nicht als problematisch und Yasmin verliert den Prozess. Heute arbeitet Yasmin nicht mehr für die Organisation. Den drei Kolleginnen, die sich für sie eingesetzt hatten, wurden kurzfristig gekündigt. In diesem Diskriminierungsfall

werden die dramatischen Konsequenzen, die Interventionen haben können, deutlich: Enttäuschung, Repression, schlaflose Nächte, Jobverlust. Gleichzeitig lernte Yasmin den Wert der Solidarität kennen, die sie ein geschwisterliches Bündnis mit ihren Kolleginnen schmieden ließ, das ihr immer wieder neue Kraft gab. Im Interview bringt sie dies zur Sprache.

Was war der Moment, in dem du dich entschlossen hast, eine Beratungsstelle aufzusuchen?

Das war nicht mein erste Diskriminierungserfahrung, aber eine besonders schwerwiegende und ich hatte wenig Erfahrung, wie man in solchen Fällen handelt. Meine damaligen Kolleginnen und heutigen Freundinnen machten mich auf das ADNB aufmerksam und legten mir nahe, ein Beratungsgespräch in Anspruch zu nehmen. Es sollte mir helfen, in Erfahrung zu bringen, wie ich mich in solchen Kontexten schützen kann, und meine Handlungsmöglichkeiten herauszufinden. Da der Kommunikationsprozess mit der Geschäftsführung extrem schwierig war, erschien es mir klug und passend, eine Beratungsstelle aufzusuchen, um mich professionell unterstützen zu lassen.

Wie hast du die Beratung erfahren, wie war das für dich?

*Jedes Mal, wenn ich zur Beratung kam, war ich hinterher sehr zufrieden. Ich habe gespürt, dass ich angenommen wurde. Obwohl die Ergebnisse in meinem Fall nicht wie gewünscht waren, war es schön, Menschen zu haben, die einen verstehen, und zwar intensiv und umfassend, nicht nur an der Oberfläche. Ich wusste, dass ich beim ADNB in einem Schutzraum war, in dem ich meine Gedanken frei äußern konnte, ohne in Zweifel zu verfallen, ob ich etwas Falsches sage, ob ich den Berater*innen trauen kann, ob ich vielleicht weiter benachteiligt werde. Es wurde eine Vertrauensbasis aufgebaut.*

Die Tatsache, dass Diskriminierung etwas sehr Emotionales ist, wird in den meisten Instanzen, sei es vor Gericht oder in

Vermittlungsgesprächen, ignoriert. Diesbezüglich fand ich, dass ich beim ADNB immer sehr gut aufgehoben war. Ich konnte meine emotionalen Tiefs und meine Gedanken offen mit euch teilen. Es ging mir mental nach den Gesprächen, unabhängig davon, was wir besprochen hatten, sehr gut. Deshalb habe ich mich auf die Termine immer sehr gefreut.

Mit meiner Beraterin konnte ich alle Handlungsoptionen besprechen, auch die Risiken, die mein Handeln beinhalten könnte, die Gefahr der Gegenreaktion usw. Ich verstand, dass ich in einem Machtmechanismus verfangen bin, in dem ich vorsichtig und strategisch handeln muss, um nicht noch mehr benachteiligt zu werden. Das war zwar traurig, aber es war halt die Realität und das habe ich gebraucht. So konnte ich mich besser darauf einstellen, was passieren kann, je nach dem, wie ich handele.

Letztlich haben meine Kolleg*innen und ich uns entschieden zu klagen. Das ADNB konnte mir eine erfahrene und diskriminierungssensible Anwältin vermitteln. Von da aus haben wir alle in einem engen Bündnis zusammengearbeitet.

Wie gehst du damit um, dass du nicht erreicht hast, was du dir von der Gegenseite und dem Gericht gewünscht hattest?

Nach dem Gerichtsverfahren war ich tagelang down. Ich war noch nie so enttäuscht worden, dass mein ganzer Körperschmerzte. Ich lenkte mich ab, aber die Wirkung war schließlich, dass ich seitdem viel sensibler für diskriminierende rassistische Äußerungen oder Debatten bin. Viele Bemerkungen beziehe ich heute mehr auf mein Kopftuch, meine Religion wie vorher. Dies ist ein starker Vertrauensverlust gegenüber Institutionen und der Gesellschaft.

Auch bei der Arbeitssuche war ich sehr skeptisch, ich habe mir die Teamkonstellation angeschaut, wie viele People of Color es gibt, und ich dachte, dass ich darüber etwas über die Einstellung des Unternehmens erfahre. Beim Bewerbungsgespräch war ich sehr unsicher. Zum Beispiel war vor mir eine blonde Frau aus dem Raum gekommen und ich dachte sofort, dass sie mich definitiv nicht nehmen würden. Dann hat es aber geklappt. Ich bin die Einzige mit Kopftuch an meiner neuen Arbeitsstelle und es gibt nur wenige Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte, aber ich habe nun einen Raum gefunden, in dem ich mich wohl fühle. Diese Erfahrung gibt mir wieder mehr Vertrauen in die Gesellschaft. Aber in Bezug auf die Gesellschaft auf der Straße oder in der U-Bahn merke ich, dass

ich angreifbarer geworden bin. Ich reagiere allerdings auch mehr, wenn ich angestarrt werde oder rassistische Vorfälle beobachte. Ich sage dann meine Meinung.

Was möchtest du anderen Diskriminierten mit auf den Weg geben?

Ich hatte sehr viele Momente, in denen ich große Angst hatte. Es ging um meine Zukunft, aber ich hatte auch Wahnvorstellungen, welche Nachteile für meine Familie entstehen könnten. Wenn man solche Schritte macht, die potenziell auch öffentlich werden können, ist man nicht mehr als Einzelperson betroffen. Ich hatte Angst vor den Ergebnissen meiner Schritte. Aber ich habe jedes Mal gesehen, dass ich trotz meiner großen Ängste die Schritte gegangen bin und sie niemals bereut habe. Ich habe gemerkt, dass ich auf diese Angst manchmal zugehen muss, um die Diskriminierung nicht zu unterstützen. Wir müssen uns wehren, wir müssen so weit wie möglich gehen, um den

Menschen klarzumachen, dass unabhängig davon, wie viele Verfahren wir verlieren und wie frustriert wir danach sind, wir nicht davon wegkommen dürfen, diese Schritte einzuleiten. Nach dem Gerichtsverfahren, als wir verloren hatten, fragte ich mich: War das nun gut oder habe ich nicht eigentlich noch mal bestätigt, dass sie mit der Diskriminierung durchkommen können? Aber nein, so ist es nicht.

Deshalb möchte ich denen, die Diskriminierung erleben, mitgeben, sich nicht einschüchtern zu lassen, sich nicht durch

Ängste einschränken zu lassen und sich so viel Unterstützung zu holen wie möglich. Denn je mehr Menschen wir um uns haben, die uns verstehen und uns unterstützen, desto stärker fühlen wir uns. Wäre ich bei dem Prozess alleine gewesen, hätte ich mich nicht so stark gefühlt. Als ich beim Prozess zwischen meiner Rechtsanwältin und der ADNB-Beraterin, die Beistand war, saß, fühlte ich mich viel beschützter, als wenn ich direkt und allein neben der Gegenseite hätte sitzen müssen. Und auch die Solidarität meiner Kolleginnen, die sich kompromisslos für mich und gegen Diskriminierung einsetzten, obwohl es sie letztendlich den Job kostete, hat mir sehr viel Kraft gegeben. Ich weiß nun, dass wir über solche Menschen im Leben vorankommen, auch wenn wir auf institutioneller Ebene nicht erfolgreich waren. Auch wenn das auf den ersten Blick wie eine Niederlage aussah, bin ich im Nachhinein mit mir als Mensch zufriedener, weil ich ein Zeichen gegen die Ungerechtigkeit setzen konnte.

Letztlich haben meine Kolleg*innen und ich uns entschieden zu klagen. Das ADNB konnte mir eine erfahrene und diskriminierungssensible Anwältin vermitteln. Von da aus haben wir alle in einem engen Bündnis zusammengearbeitet.

„WENN MEINE WÜRDE VERLETZT WIRD, MÖCHTE ICH MEIN RECHT BEKOMMEN“

Mahmud ist 2015 mit seiner Frau wegen des Kriegs in Syrien nach Deutschland geflohen. Er ist Zahnarzt und beginnt 2017 einen Kurs, um Fachdeutsch für Zahntechniker*innen zu lernen und in Deutschland zu arbeiten. Der Kurs wird vom Jobcenter finanziert, ist aber für Allgemeinmediziner*innen und Mahmud ist besorgt, nicht die für den Beruf als Zahnarzt erforderlichen Sprachkenntnisse erlangen zu können. Nachdem er und ein Mitschüler mit demselben Problem vergeblich versucht haben, mit der Kursleitung ins Gespräch zu kommen, wollen sie die Schule wechseln. Während der Schulwechsel bei anderen problemlos akzeptiert wird, stößt Mahmud beim Jobcenter auf eine Arbeitsvermittlerin, die seinen Antrag auf Schulwechsel für unbegründet hält und ablehnt. Ihr offenkundig feindseliges Verhalten und ihre Anmerkungen, Mahmuds Arbeit werde in Deutschland nicht gebraucht und seine Anwesenheit sei unerwünscht, bringen Mahmud dazu, die Ablehnung des Antrags mit der rassistischen Einstellung der Sachbearbeiterin in Verbindung zu setzen. Er informiert sich über seine Rechte und gelangt über diesen Weg in die Beratung.

Auf die vom ADNB des TBB verfasste Dienstaufsichtsbeschwerde reagiert das Beschwerdemanagement des Jobcenters negativ: Es sei kein Fehlverhalten der Mitarbeiterin zu erkennen, diese habe nach den Vorschriften gehandelt und glaubhaft machen können, keine diskriminierenden Bemerkungen gemacht zu haben. Mahmuds Perspektive war für das Jobcenter nicht von Belang. Nach einem längeren Briefwechsel zwischen ADNB und Jobcenter wird dem Wunsch Mahmuds, die Sachbearbeiterin zu wechseln, schließlich stattgegeben. Die neue Arbeitsvermittlerin verhält sich deutlich respektvoller und der Umgang ist produktiver. Sie deckt darüber hinaus einen Verfahrensfehler und Versäumnisse ihrer Vorgängerin auf. Die Anerkennung der Diskriminierung steht jedoch aus. Hier lässt sich das Dilemma organisationsinterner Beschwerdemechanismen aufzeigen: Kolleg*innen und Vorgesetzte haben meist weniger Interesse an

der Aufklärung von Diskriminierungsvorfällen als daran, Vorwürfe abzuweisen, um nicht in die Kritik zu geraten. Diskriminierung in Behörden zu bekämpfen ist zentral, um strukturelle Diskriminierung von People of Color zu konterkarieren, da hier, wie auch Mahmud im Interview erklärt, über die Zukunft von Menschen entschieden wird.

Wie sind Sie darauf gekommen, eine Beratungsstelle aufzusuchen?

Ich habe in der U-Bahn im Berliner Fenster eine Anzeige von der Landesantidiskriminierungsstelle gesehen und das habe ich mir gemerkt. Nach dem Gespräch mit Sachbearbeiterin im Jobcenter bin ich nach Hause gegangen und habe im Internet recherchiert. Ich fühlte mich beleidigt und diskriminiert. Das war einengend, wie ein Stein auf der Brust. Und die Situation war besonders schlimm, weil ich mich wegen eines Problems an das Jobcenter gewendet hatte, in der Hoffnung, gemeinsam eine Lösung zu finden. Im Gegenteil hatte ich dann eine Person vor mir, die mir feindlich gegenüberstand und immer neue Argumente gegen den Schulwechsel vorbrachte. Sie hat mir deutlich zu verstehen gegeben, dass ich hier nicht erwünscht sei. Sie meinte zu mir, Zahnärzte gebe es in Deutschland genug, ich würde nicht gebraucht und solle zurück nach Syrien gehen. Als ich mich mit „Auf Wiedersehen“ verabschiedete, antwortete Sie: „Oder auch nicht.“

nicht. Ich hatte nicht damit gerechnet, so etwas in einer Behörde zu erleben! Auf der Straße wäre das etwas anderes gewesen, weil auf der Straße viele unterschiedliche Menschen sind, aber in einer Behörde, die helfen soll? Das war schockierend.

Ich habe eingesehen, dass es mit dieser Sachbearbeiterin keine Zusammenarbeit geben konnte. Ich dachte an meine Zukunft und verstand, dass sie mir Steine in den Weg legte. Sie konnte meine Zukunft zerstören. Das war schlimm. Das machte mir Angst. Ich konnte meiner Frau nichts sagen, weil ich nicht wollte, dass sie Angst hat. In der ersten Nacht konnte ich nicht schlafen. Ich fühlte mich allein. Wenn man aus einem Land kommt, in dem Krieg herrscht, und davon ausgeht, hier gebe es Sicherheit, aber man plötzlich in so eine Situation gerät, ist das besonders schlimm. Wenn meine Würde verletzt wird, möchte ich mein Recht bekommen.

Was haben Sie gehofft in der Beratung zu finden?

Es gab zwei Ebenen. Zum einen hoffte ich auf der seelischen Ebene, dass ich Hilfe bekomme und auf Menschen treffe, die sich für Menschen wie mich, die diskriminiert wurden, interessieren. Ich wollte meine Geschichte erzählen, damit sie nicht mehr in meinem Herz blieb. Mir ging es ziemlich schlecht, ich dachte, ich bräuchte eine Therapie. Aber nach dem Gespräch ging es mir besser. Das Wichtigere war aber, dass ich nichts mehr mit dieser Sachbearbeiterin zu tun haben wollte. Und ich wollte, dass es für sie Konsequenzen hat. Teilweise kam ich zur Ruhe, fühlte mich entspannter. Seit ich eine neue Sachbearbeiterin habe, geht es mir besser. Aber ganz zufrieden bin ich nicht, weil das Jobcenter das Problem bislang nicht anerkannt hat. Aber die Beratung hat mir sehr geholfen. Und ich denke, die Intervention durch das ADNB hatte auch Einfluss auf das Jobcenter und hat zu dem Wechsel der Sachbearbeiterin geführt. Nachdem ich das Beratungsgespräch hatte, habe ich meine Frau eingeweiht. Weil ich eine Lösung gefunden hatte und wusste, dass wir Unterstützung bekommen würden. Und dann habe ich das auch meiner Nachbarin erzählt, die mich viel unterstützt.

*„Wichtig ist, sich zu informieren: Was können die Sachbearbeiter*innen für mich tun? Was sind meine Rechte, meine Pflichten? Man braucht dieses Wissen, um bewusst Schritte gehen zu können.“*

Wares das erste Mal, dass Sie in Behörden diskriminiert wurden?

Im Lageso gab es auch einen Vorfall. Die Sachbearbeiterin war sehr unfreundlich. Obwohl nirgends stand, dass man Kopien von Originalen mitbringen muss, hatte ich alle Papiere in Kopie dabei – außer einem. Die Sachbearbeiterin verlangte, dass ich ihr eine vom Bürgeramt beglaubigte Kopie schicken oder einen neuen Termin ausmachen solle, eine Kopie könne sie nicht machen. Meine Begleiterin war empört. Sie schrieb kurz danach einen Tweet, in dem sie sich beschwerte. Das Lageso entschuldigte sich prompt. Aber diese Entschuldigung war nur für die Öffentlichkeit gedacht, ich kann Behörden nicht mehr vertrauen. Dabei sind Behördengänge oft Situationen, die über unser Leben entscheiden.

Was raten Sie anderen diskriminierten Menschen?

*Sie sollten sich direkt an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle wenden und immer in Begleitung zu Behörden gehen. Wenn sie diskriminierende Situationen erleben: Die Ruhe bewahren, damit niemand etwas gegen sie verwenden kann. Wichtig ist, sich zu informieren: Was können die Sachbearbeiter*innen für mich tun? Was sind meine Rechte, meine Pflichten? Man braucht dieses Wissen, um bewusst Schritte gehen zu können.*

BRIEFWECHSEL MIT DER GEGENSEITE

Wie wirken die Interventionen, die wir mit Ratsuchenden umsetzen, auf die Gegenseite? Zunächst ist festzuhalten, dass das ADNB des TBB in vielen Fällen Beschwerdebriefe schreibt.

Dass die Berater*innen im Vergleich zu Telefonaten und persönlichen Gesprächen schnell auf das Instrument der schriftlichen Beschwerde zurückgreifen, rührt auch daher, dass das ADNB mit dem Inkrafttreten des AGG Ratsuchende antidiskriminierungsrechtlich berät und in vielen Fällen für sie die Ansprüche geltend macht. Handelt es sich beispielsweise um Vorfälle am Arbeitsplatz, auf dem Wohnungsmarkt, in Geschäften, Clubs, Banken oder bei Versicherungen, fallen diese in den Anwendungsbereich des AGG. Dann gilt es schnell zu handeln und innerhalb der Zweimonatsfrist schriftlich eine Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG einzureichen, wenn dies gewünscht wird. Es ist zudem immer auch eine strategische Frage, ob das ADNB nach außen als Unterstützer auftritt oder im Hintergrund bleibt.

Eine Geltendmachung kann an sich jede Person selbstständig einreichen, aber oft wünschen sich Ratsuchende, dass ihre Anliegen vom ADNB des TBB übermittelt werden. Die Beschwerdebriefe enthalten in der Regel eine Beschreibung des Vorfalls aus der Perspektive der Ratsuchenden, ihre Forderungen sowie eine Einschätzung aus ADNB-Perspektive, die durch den Hinweis auf den rechtlichen Rahmen des AGG untermauert wird. Dies birgt Vor- und Nachteile: Die Rechte der Betroffenen zu benennen stärkt die Argumentation zwar; die Möglichkeit einer Klageerhebung in den Raum zu stellen kann jedoch dazu führen, dass sich die Adressat*innen dem Inhalt der Beschwerde nicht mit der erforderlichen Offenheit zuwenden, weil sie eher darauf achten, nichts zuzugeben, was im Falle einer Klage gegen sie verwendet werden könnte. Längere Geltendmachungsfristen, wie das ADNB sie seit jeher fordert, würden vorschnelle Eskalationen verhindern und Konfliktparteien Raum bieten, sich auf vorgerichtliche Einigungsprozesse einzulassen.

In ca. 90 Prozent der Fälle erhalten wir eine Reaktion auf unsere Beschwerden. Dabei zeichnet sich ein deutliches Muster ab: In der Regel wird die Diskri-

minierung – insbesondere durch diejenigen, denen Diskriminierung direkt vorgeworfen wird – nicht anerkannt und noch weniger ausgeglichen. Diskriminierungsvorwürfe werden meist mit dem Argument abgewehrt, dass die Diskriminierung keine Absicht gewesen und der Vorfall daher nicht als solche zu ahnden sei, dass nach geltenden Richtlinien gehandelt worden sei oder dass sich der Sachverhalt aus Sicht derjenigen, denen Diskriminierung vorgeworfen wird, völlig anders darstelle. Der Abweisung jeglicher Vorwürfe folgt dabei nicht selten eine textbausteinartige Wiedergabe der offiziellen Antidiskriminierungsrhetorik und die Hervorhebung der eigenen Diversität.

Die Vorstellung, dass Diskriminierung auch in diversen und interkulturell geschulten Teams auftreten kann, liegt den meisten Unternehmen fern.

„Unser Unternehmen beschäftigt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus 27 Nationen. Vielfalt und Inklusion sind ein seit jeher integraler und inhärenter Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Jeder Mitarbeiter wird durch fortwährende Trainings darin geschult. Seien Sie gewiss, dass jeder Mensch, egal welcher ethnischen Herkunft, welchen Geschlechts, welcher religiösen

Zugehörigkeit oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Identität in unserem Haus willkommen ist.“

„Ich selbst bin mit einer Brasilianerin verheiratet, schon von daher liegt mir jede Diskriminierung fern.“

„Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der interkulturellen Beratung ausreichend zu qualifizieren, werden regelmäßig Schulungen zu Beratungskompetenzen und zur Auffrischung interkultureller Kompetenzen durchgeführt. In diesem Jahr wurden bisher allein 259 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult.“

Die Vorstellung, dass Diskriminierung auch in diversen und interkulturell geschulten Teams auftreten kann, liegt den meisten Unternehmen fern. Im Gegenteil wird davon ausgegangen, dass sie ihren antidiskriminierungsrechtlichen und sonstigen Pflichten als Arbeitgeber*innen durch Schulungen Genüge getan

haben. Die meisten Unternehmen und Organisationen sehen sich nicht vor der Aufgabe, noch etwas lernen zu müssen und beispielsweise interne Beschwerdemechanismen weiterzuentwickeln, trotz der Tatsache, dass das AGG Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet. In wenigen Fällen erfahren wir auf unsere Beschwerdeschreiben hin eine ernsthafte und auf die Perspektive der betroffenen Person eingehende Stellungnahme, die auch zu tatsächlichen Konsequenzen führt.

Dennoch ist nicht auszuschließen, dass unsere Interventionen trotz der offenkundigen Abwehr, die sich in den Antwortschreiben ausdrückt, Prozesse der Sensibilisierung auslösen. Manchmal braucht es auch Zeit, bis sich etwas verändert. Zum Beispiel erkannte der Betreiber eines Geflüchteten-Wohnheims das schwerwiegende rassistische Mobbing einiger Mitarbeiter*innen of Color durch die Wohnheimleiterin nicht an, die diskriminierten Mitarbeiter*innen wurden entweder gekündigt oder kündigten selbst. Die schriftlichen

Meldungen der Vorfälle an das Landesamt für Flüchtlinge (LAF) sorgten jedoch im Nachgang dafür, dass der Wohnheimbetreiber im Folgejahr keine öffentlichen Zuwendungen durch das LAF erhielt.

Auch ist fairerweise hervorzuheben, dass uns auch Stellungnahmen erreichen, die wir und die Ratsuchenden als positiv betrachten und die auf eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den

Gesehnissen hinweisen. Zusammengefasst weist dieses Muster jedoch auf die Widersprüchlichkeit des aktuellen sozialpolitischen Kontextes: Auf der einen Seite sind die Themen Vielfalt, interkulturelle Öffnung, Gleichbehandlung mittlerweile im Mainstream angekommen. Auf der anderen Seite ist es häufig praktisch unmöglich, Diskriminierung anerkennen zu lassen. Dies macht umfassende Lobby-Arbeit für eine Kultur der Antidiskriminierung,

Auf der einen Seite sind die Themen Vielfalt, interkulturelle Öffnung, Gleichbehandlung mittlerweile im Mainstream angekommen. Auf der anderen Seite ist es häufig praktisch unmöglich, Diskriminierung anerkennen zu lassen.

die Vielfalt- und Gleichbehandlungsprinzipien durch effektive, betroffenenorientierte und unabhängige Beschwerdestrukturen ergänzt, äußerst dringlich.

WANN IST EINE BERATUNG ERFOLGREICH?

Der erste Impuls, diese Frage zu beantworten, läuft darauf hinaus, dass die Würde der diskriminierten Person wiederhergestellt und die Diskriminierung entschädigt werden muss. Wie wir gezeigt haben, ist dies jedoch selten der Fall.

Auch bei Fällen, in denen Diskriminierung z.B. durch Gerichte, Polizei, Geschäftsführungen oder die Diskriminierungstäter*innen selbst anerkannt wird und Entschuldigung sowie Entschädigung folgen, ist der entstandene Schaden nur schwer vollständig auszugleichen:

wenn die Bewerbungsfrist für einen Studiengang abgelaufen ist, die Wohnung an andere vergeben wurde, der Streit über die Diskriminierung nachhaltige Verletzungen nach sich gezogen hat. Die entsprechenden Beratungsprozesse deshalb als „erfolglos“ zu betrachten, ginge jedoch am Kern dessen vorbei, was wir unter Beratung verstehen, nämlich die Unterstützung von Empowerment. Die Erzählungen der Ratsuchenden zeigen es nur zu gut: **Der Wert einer Beratung liegt darin, dass sie es schafft, Menschen, die sich wehren, auf ihrem Weg zu ermutigen, sie nicht allein zu lassen und mit ihnen Möglichkeiten zu finden, in der von Diskriminierung geprägten Gesellschaft selbstbestimmte Wege zu gehen. Und dies im besten Fall kollektiv und in wechselseitiger Solidarität.** Neben dem Empowerment der Betroffenen ist in der Antidiskriminierungsberatung fallübergreifende Arbeit wichtig. Über den konkreten Einzelfall hinaus können Impulse für die Veränderung von Strukturen und Institutionen gegeben werden, indem wir Erkenntnisse aus der Beratungspraxis öffentlich machen und konkrete Maßnahmen einfordern. Mit Diskriminierungsmeldungen und -beschwerden trägt jede*r Betroffene – unabhängig vom Ausgang des eigenen Verfahrens – dazu bei, Diskriminierung sichtbar zu machen und die Notwendigkeit struktureller Interventionen zu betonen. Auch das bedeutet erfolgreiche Antidiskriminierungsberatung.

Diese wertvollen Ergebnisse, die in der Beratung entstehen, bilden das Fundament unserer politischen Arbeit, die wir im Folgenden anhand der Dokumentation unserer Jubiläumsfeier vertiefter darstellen.

Dokumentation der **Jubiläumsfeier: 15 Jahre** ADNB des TBB



GRAPHIC RECORDING

Graphic Recording ist eine immer verbreitetere Methode, um die Inhalte von Konferenzen und Workshops visuell zusammenzufassen.

ADNB gibt **WORKSHOPS** zur Verarbeitung von **ERFAHRUNG** und **VERLETZUNGEN**.

Durch **NETZWERKARBEIT** ist der ADNB Teil von vielen **BÜNDNISSEN**.

haffen, enschen.

PODIUMSGESPRÄCH

PROJEKTE

1. Fair-Mieten Fair-Wohnen
2. LADG finalisieren

Meilenstein 1. BUNDESLAND

Dirk Behrendt

DISKRI
ADNB ist führend in Antidiskriminierungsarbeit

MODERATION

Safter Cinar
Vorstand TBB

JUBILÄUM

15

JAHRE

ZUGANG ermöglichen!
→ niedrigschwellig

BERATUNG
informieren + aufklären

EVA MARIA ANDRADES
PROJEKTLEITERIN des ADNB d. TBB

Wie hat sich die **ARBEIT** verändert?

POLIT. SITUATION HEUTE

- starker Rechtsruck
- offener Rassismus
- rassistische **GEWALT**
- **AFD** im Parlament

PUBLIKUMSFRAGEN
KOPFTUCH
Gesetze ändern → über die Gerichte

115 Nummer
Ziel → eine Anlaufstelle

Legal Tech
Rechtsdienstleistungen durch Tech (Apps,...)

Wärken!

Staat +

DANKE für die tolle **ARBEIT**

ES GIBT **VIEL** zu tun

Saraya Gornis
Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsverwaltung für Bildung

ENGAGEMENT und **DURCHHALTEN**

Wirken nach **INNEN**

Wir brauchen:
- **KOMPETENZEN**
- **WISSEN &**
- **ERFAHRUNG**

Wunsch **PROFESSIONALISIERUNG**

BEGRÜSSUNG

Dr. Zülfükar Çetin
Dr. Dirk Behrendt

- ## ADNB
- Förderprojekt
2003 gegründet
1. Beratung
 2. Vernetzung
 3. Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Bekämpfung und Beseitigung rassistischer Diskriminierung

KAMPE

David gegen Goliath
Minderheiten in Österreich
antidiskriminierung.com

PODIUMS GESPRÄCH

- ### PROJEKTE
1. Fair-Mieten Fair-Wohnen
 2. LADG finalisieren

Dr. Dirk Behrendt
Senator für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

ZIEL

Gesetz (LADG) verabschieden
dann anwenden
Schulungen
Sensibilisierung stärken!

ERFOLG

Rechtsstaat + Demokratie verteidigen!
Debatte läuft seit 10 Jahren

EMPOWERMENT

↑

KLAGE

gegen Sarrazin
Aussprechung

DISKRIMINIERUNG

Dirk Behrendt:
Der ADNB ist eine tragende Säule gegen

MOERATION

Saffter Ginas
Vorstand TBB

A

DANK

für die tolle ARBEIT
ES GIBT VIEL zu tun

ES GIBT VIEL zu tun

Publikums-FRAGEN
- KOPFTUCH
- 115 Nummer
- Legal Tech
Rechtsdienstleistungen durchs Team...

WIRKEM NACH INNEN

RECHTSSTAAT + DEMOKRATIE

Laudatio

Prof. Dr. Iman Attia

WÜRDE

des Menschen schützen + verteidigen

JUBILÄUM 15 JAHRE ADNB DES TBB

ENGAGEMENT und DURCHHALTEN

WIRTSCHAFTLICHE BEAUFTRAGTE

der Senatsverwaltung für Bildung

GEMEINSAM STRUKTUREN entwickeln

ADNB

gibt WORKSHOPS zur Verarbeitung von **ERFAHRUNG** und **VERLETZUNGEN**

Durch **NETZWERKARBEIT** ist der ADNB Teil von vielen **BÜNDNISSEN**

BETROFFENE

müssen ernst genommen werden

AMERKENNUNG

des TBB im AUSLAND

WICHTIG → ALIANZEN + BÜNDNISSE

→ es gibt einen Senator für ANTI-DISKRIMINIERUNG
→ gute Rechtsprechung
→ viel mehr Beratung
→ viel mehr Studien

WIRTSCHAFTLICHE BEAUFTRAGTE

auf Bundesebene
MIR BRAUCHEN UNTERSTÜTZUNG VOM LAND

Wir brauchen:

- KOMPETENZEN
- WISSEN & ERFAHRUNG

PROFESSIONALISIERUNG

BERATUNG erleichtern!

Eltern stärken!

AKTIV werden bei Diskriminierung von sex. Ausrichtung

Dr. Zülfükar Çetin
Vorstandsmitglied des TBB

MENSCHEN ermutigen zu PARTIZIPIEREN

BEGLEITUNG

der Projekte

ZUGANG

ermöglichen! niedrigschwellig

ARBEIT

Wie hat sich die Polit. Situation HEUTE verändert?

→ starker Rechtsruck
→ offener Rassismus
→ rassistische GEWALT
→ AFD im Parlament

GRAPHIC RECORDING

ANJARIESE

BERATUNG

Informieren + aufklären
EVA MARIA ANDRADES

PROJEKTLEITERIN DES ADNB des TBB

EINLEITUNG

Am 1. November 2018 feierte das ADNB des TBB sein 15-jähriges Jubiläum. Viele Menschen, die das ADNB des TBB in Gegenwart und Vergangenheit aufgebaut und begleitet haben, waren zu Gast. Safer Çınar, Vorstandsmitglied des TBB und mitverantwortlich für die Gründung des ADNBs 2003, führte als Moderator durch die Veranstaltung.



Die Grußworte des TBB-Vorstandssprechers Prof. Dr. Zülfükar Çetin und des Senators für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung Dr. Dirk Behrendt sowie die Laudatio von Prof. Dr. Iman Attia (Alice Salomon Hochschule) zeichneten das Entstehen und Wirken des ADNB des TBB auf der alltäglichen, politischen und juristischen Ebene nach. Anschließend wurden im Rahmen moderierten Panelgesprächs aktuelle Problemfelder und Zukunftsperspektiven diskutiert. Film und Musik verliehen dem Abend den entsprechenden feierlichen Rahmen

BEGRÜSSUNG

**Sehr geehrter Herr Senator Dr. Behrendt,
sehr geehrter Herr Staatssekretär Tietze,
liebe Prof. Dr. Iman Attia, liebe Saraya Gomis,
sehr geehrte Mitglieder des Abgeordnetenhauses,
sehr geehrte Vertreter*innen der Verwaltung,
sehr geehrte Medienvertreter*innen,
liebe ehemalige und aktuelle Kolleg*innen des
Antidiskriminierungsnetzwerkes des TBB,
liebe Freund*innen,**

herzlich willkommen zur Feier anlässlich des 15-jährigen Bestehens des Antidiskriminierungsnetzwerkes des TBB – ADNB. Das 15-jährige Bestehen des ADNB ist natürlich ein Grund zum Feiern. Das ADNB des TBB existiert so lange, weil es in allen Bereichen der Gesellschaft massive Diskriminierung jeglicher Art gibt. Aufgrund der Entwicklungen in den letzten Jahren und heute befürchten wir, dass wir das ADNB und andere Institutionen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus rassistischen, sexistischen und klassenbedingten Gründen noch lange brauchen werden.

Zunächst möchte ich kurz etwas zur Geschichte und Relevanz des ADNB sagen:

Das ADNB des TBB wurde 2003, also bevor es das AGG gegeben hat, unter der Trägerschaft des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg durch die damalige Ausländerbeauftragte von Berlin, Prof. Barbara John, gegründet und wird seither vom Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Senats von Berlin gefördert.

Ziele des ADNB des TBB waren und sind vor allem die Bekämpfung und Beseitigung rassistischer und anderer Formen der Diskriminierung. Zu diesem Zweck bietet das ADNB seit seiner Gründung rechtliche und soziale Beratung für die Betroffenen rassistischer Diskriminierung an. Hauptzielgruppen des ADNB des TBB sind vor allem die Menschen, die rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sind. Zu ihnen gehören beispielsweise Menschen mit Migrationsgeschichten, People of Color, Muslim*innen oder als muslimisch markierte Menschen. Auch die anderen Formen der Diskriminierung spielen in der Antidiskriminierungsarbeit des ADNB eine zentrale Rolle. So verfolgt das ADNB einen horizontalen und intersektionalen



Prof. Dr. Zülfukar Çetin
TBB-Vorstandssprecher

Ansatz, in dem die mehrdimensionalen Diskriminierungen angegangen werden.

Zum anderen organisiert das ADNB Sensibilisierungsworkshops und Fortbildungen für Multiplikator*innen und publiziert Berichte, Expertisen und Texte zum Thema der Diskriminierung in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft.

Auch Netzwerkarbeit ist eine zentrale Säule des ADNB. Das ADNB ist sowohl auf der lokalen als auch auf der Bundesebene mit unterschiedlichen Beratungsstellen, Institutionen und Organisationen vernetzt. Seit Jahren koordiniert das ADNB das Interdisziplinäre Beratungsnetzwerk. Dieses setzt sich zusammen aus einem breiten Bündnis von Berliner Beratungsstellen und -projekten, Anwältinnen gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung sowie aus einem Netzwerk von Professionellen aus verschiedenen Fachrichtungen, die zum Themenfeld Antidiskriminierung arbeiten. Das Interdisziplinäre Beratungsnetzwerk ermöglicht eine enge Zusammenarbeit zwischen Beratenden, Anwalt*innen und anderen Expert*innen. Durch das Zusammenkommen von Beratungsstellen und Anwalt*innen wird Antidiskriminierungsarbeit und -recht sowohl aus der juristischen als auch aus der beratenden Perspektive behandelt.

Zum Abschluss meiner Rede möchte ich ein paar Erfolge des ADNB in 15 Jahren Geschichte erwähnen:

- ▶ Das ADNB hat 2007 mit anderen Organisationen im Bereich der Antidiskriminierung den Antidiskriminierungsverband Deutschland gegründet, in dessen Vorstand heute die Projektleiterin Eva Maria Andrades sitzt. Das ADNB hat in diesem Rahmen zur Konzipierung, Entwicklung und Umsetzung von Standards in der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland beigetragen.

► Mit der Unterstützung des ADNB hat der TBB im Jahr 2010 den ehemaligen Finanzsenator Thilo Sarrazin wegen Volksverhetzung angezeigt, nachdem dieser sich in einem Interview für das Lettre International rassistisch über Berliner Türk*innen und Araber*innen geäußert hatte. Nachdem die Staatsanwaltschaft das Ermittlungsverfahren mit dem Argument der Meinungsfreiheit eingestellt hatte, wandten wir uns mit einer Individualbeschwerde an den UN-Ausschuss gegen jede Form von rassistischer Diskriminierung (CERD), der 2013 die Äußerungen von Sarrazin als rassistisch einstuft und die Bundesrepublik in diesem Fall wegen Verletzung der Anti-Rassismus-Konvention (ICERD) rügte.

Heute gilt das ADNB nicht nur in Berlin, sondern bundesweit als eine wichtiger Akteurin in der Antidiskriminierungspolitik und -recht.

► 2011 erhielt das Team des ADNB den Antirassismus-Preis des Europäischen Netzwerks gegen Rassismus (ENAR) verliehen und wurde für seine Empowerment-Arbeit gewürdigt.

Heute gilt das ADNB nicht nur in Berlin, sondern bundesweit als eine wichtiger Akteurin in der Antidiskriminierungspolitik und -recht.

Mit seiner Arbeit leistet das ADNB einen unersetzlichen Beitrag zu einer Antidiskriminierungspolitik und Antidiskriminierungskultur. Daher

bedanke ich mich abschließend bei allen ehemaligen und aktuellen Mitarbeiter*innen des ADNB im Namen des TBB vom ganzen Herzen für ihre wichtige Arbeit.

GRUSSWORT

Meine Damen und Herren, liebe Anwesende,

dass wir heute 15 Jahre Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin feiern, haben wir auch einem Glücksfall zu verdanken. Denn um ein Haar wäre aus der Idee eines Antidiskriminierungsnetzwerks nichts geworden. Das kam so:

Bereits vor 2003 gab es beim Türkischen Bund Berlin-Brandenburg eine Sozialberatung. Zu dieser Sozialberatung kamen auch immer wieder Menschen, weil sie diskriminiert wurden. Daraus entstand die Idee einer interdisziplinären Beratungsstelle. Also einer Beratungsstelle, die für Menschen offensteht – unabhängig davon, weshalb sie diskriminiert wurden. Und wie das manchmal so ist mit guten Ideen: Es reicht nicht aus sie zu haben. Es bedarf des richtigen Zeitpunkts, diese Idee umzusetzen. Dieser Zeitpunkt war im Jahr 2003 gekommen. An einem Nachmittage im Jahr 2003 erhielten Mitarbeitende des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg die Nachricht, dass für ein solches Projekt beim Land Berlin Gelder zur Verfügung stünden. Um diese Mittel beantragen zu können, musste jedoch ein ausführliches Konzept vorgelegt werden. Das Problem: Die Frist für den Antrag lief am übernächsten Tag ab. Die Mitarbeitenden hatten also genau eine Nacht und einen Tag Zeit, um ein Konzept zu entwickeln und es auf Papier zu bringen. Liebe Frau Ünsal, Sie wissen, wovon ich spreche. Denn Sie gehörten zu denjenigen, die eine Nacht und einen Tag durcharbeiteten. Eine Nacht und einen Tag, um ein tragfähiges und überzeugendes Konzept auf Papier zu bringen. Und am Ende hatten Sie Erfolg. Erfolg für das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin, weil es die Gelder erhielt. Aber auch Erfolg für all diejenigen, die



Dr. Dirk Behrendt
Senator für Justiz,
Verbraucherschutz und
Antidiskriminierung

in den vergangenen 15 Jahren Hilfe und Unterstützung erhalten haben.

Meine Damen und Herren, Ihre Hilfe und Unterstützung ist eine tragende Säule im Kampf gegen Diskriminierung in dieser Stadt. Eine tragende Säule, wenn es darum geht, Menschen im Kampf gegen Diskriminierung beizustehen.

Menschen wie beispielsweise einer jungen Frau, die sich erfolgreich gegen das diskriminierende Verhalten ihres Arbeitgebers zur Wehr setzte. Nach ihrer Elternzeit kehrte diese Frau an ihren Arbeitsplatz zurück. Sie arbeitete in der Passagierabfertigung an einem Flughafen. Anders als vor der Elternzeit trug sie nun ein Kopftuch. Die Frau teilte dies ihrem Vorgesetzten mit. Dieser untersagte ihr daraufhin das Tragen des Kopftuchs. Der Grund: Es sei nicht mit der Verordnung über die Dienstuniform vereinbar. Auch die Luftfahrtbehörde stellt sich quer. Ein Sicherheitsausweis mit einem Lichtbild, auf dem die

Meine Damen und Herren, Ihre Hilfe und Unterstützung ist eine tragende Säule im Kampf gegen Diskriminierung in dieser Stadt. Eine tragende Säule, wenn es darum geht, Menschen im Kampf gegen Diskriminierung beizustehen.

Frau ein Kopftuch trägt, sei nicht möglich. Daraufhin wandte sich die Frau an das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin. Mit Erfolg: Das Netzwerk vermittelte ihr eine Anwältin. Die Anwältin machte Druck. Und das Luftverkehrsamt änderte seine Meinung. Es stellte der Angestellten problemlos einen Ausweis aus, auf dem die Frau mit Kopftuch zu sehen war. In der Folge gestattete das Unternehmen der Frau auch das Tragen eines Kopftuchs während der Arbeit. Mehr noch: Das Unternehmen nahm das Kopftuch ausdrücklich in seine Verordnung über Dienstuniformen auf. Musliminnen dürfen seitdem das Kopftuch während der Arbeit tragen.

Ein anderes Beispiel für die erfolgreiche Arbeit des Antidiskriminierungsnetzwerks ist der Fall einer Berliner Familie, die als Mieter diskriminiert wurden. So erhielten in einem Kreuzberger Mietshaus vor einigen Jahren alle Mieterinnen und Mieter eine Mieterhöhung. Mit Ausnahme von drei muslimischen Familien. Diese erhielten neben der ersten Mieterhöhung eine zweite. Mit der Unterstützung eines Nachbarn, des Netzwerks Mieterstadt e.V., des ADNB und eines Anwalts klagten die Familien wegen Diskriminierung. Eine der drei Familien bekam vor dem Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg Recht: Das Gericht bestätigte eine Diskriminierung und sprach der Familie pro Elternteil 15.000 Euro Entschädigung zu. Damit hatte zum ersten Mal bundesweit ein Gericht auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entschieden.

Liebe Anwesende, diese beiden Beispiele zeigen Erfolge des Antidiskriminierungsnetzwerks. Stellvertretend für unzählige Fälle der vergangenen 15 Jahre zeigen die beiden Fälle zwei zentrale Probleme im Kampf gegen Diskriminierung. Probleme, mit denen viele Diskriminierte in Berlin und ganz Deutschland konfrontiert sind. Probleme, die das Antidiskriminierungsnetzwerk seit 15 Jahren erfolgreich bekämpft.

Problem 1: Es ist häufig ein Kampf David gegen Goliath. Auf der einen Seite große Unternehmen als Arbeitgeber, Behörden oder eben Vermieter, die diskriminieren. Auf der anderen Seite einzelne Privatpersonen, die diskriminiert werden.

Problem 2: Die Folgen der Diskriminierung wiegen unterschiedlich schwer.

Wenn eine Flughafengesellschaft einer Mitarbeiterin kündigt, dann hat das kaum Auswirkungen auf das Unternehmen. Wenn aber diese Mitarbeiterin als junge Mutter ihren Job verliert, dann ist das für diese Frau eine Katastrophe.

Wenn ein Wohnungsunternehmen einer Familie zwei Mal die Miete erhöht, dann spielt das in der Bilanz des Unternehmens kaum eine Rolle. Zwei aufeinanderfolgende Mieterhöhungen können hingegen die finanzielle Existenz der Familie bedrohen. Kurz: Es besteht ein ungleiches Machtgefüge. Ein Machtgefüge

zu Gunsten der Diskriminierenden und zu Lasten der Diskriminierten.

Meine Damen und Herren, was benötigen die Diskriminierten also in einer solchen Situation? Was benötigen die Diskriminierten, um sich in diesem ungleichen Machtgefüge erfolgreich durchsetzen zu können?

- ▶ Sie benötigen jemanden, der ihre Interessen vertritt.
- ▶ Sie benötigen jemanden an ihrer Seite, der sie unterstützt.
- ▶ Sie benötigen jemanden, der ihnen ein Netzwerk bietet, um beispielsweise rechtlichen Beistand zu organisieren.
- ▶ Und sie brauchen jemanden, der ihnen glaubt und sie ernst nimmt.

Meine Damen und Herren, liebe Anwesende, genau das bietet das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin seit nunmehr 15 Jahren.

Seit 15 Jahren nehmen Sie die Probleme der Diskriminierten ernst.

Seit 15 Jahren zeigen Sie den Betroffenen Wege auf, wie sie sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen können.

Seit 15 Jahren vermitteln Sie rechtlichen Beistand.

Seit 15 Jahren unterstützen sie die Betroffenen und vertreten deren Interessen.

Daher gilt mein Dank den außerordentlich engagierten und tatkräftigen Menschen, die Erfolge wie die der jungen Mutter oder der Familie ermöglichen. Ich möchte mich bei dem gesamten Team des Antidiskriminierungsnetzwerkes bedanken. Stellvertretend für den TBB danke ich dir, lieber Safter Çınar. Meine Damen und Herren, liebe Anwesende, ohne Ihre tägliche Arbeit wäre all das nicht möglich. Vielen Dank für diese Leistung. Vielen Dank für diese wichtige Arbeit in den vergangenen 15 Jahren.

Auf dass auch die folgenden 15 Jahre so erfolgreich werden wie die vergangenen.

LAUDATIO

„Schritt für Schritt“

Ich freue mich sehr, dem Antidiskriminierungsnetzwerk zu seinem 15. Geburtstag gratulieren zu dürfen. Es ist mir eine besondere Ehre, anlässlich der heutigen Feier mich mit Ihnen und euch zusammen an die zurückliegende Arbeit des ADNB zu erinnern, an Meilensteine in der Antidiskriminierungsarbeit, an denen das ADNB beteiligt war – häufig genug federführend, immer engagiert und ganz nah an der Seite und aus der Perspektive derjenigen, die Diskriminierung erfahren und etwas dagegen unternehmen.

Als das ADNB vor 15 Jahren seine Arbeit aufnahm, war noch nicht abzusehen, wohin sich das Projekt und sein Träger, der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg, aber auch die Antidiskriminierungsarbeit insgesamt und die Gesellschaft der Bundesrepublik bewegen würden. Wir standen, jedenfalls in Deutschland, noch ganz am Anfang einer – wie uns allen klar war – mühsamen und langwierigen Arbeit, einer Wegstrecke, deren Hürden und Steine wir noch ebenso wenig kannten wie ihre Weggabelungen und Kreuzungen.

Auch wenn die Zunahme rassistischer Gewalt in ihren verschiedenen Formen heute erschreckend zutage tritt, so müssen wir auch anerkennen, dass wir einiges erreicht haben. Die Wucht von Rassismus, aber auch von Sexismus und Ableismus, von Homo- und Transphobie, von Ageismus und Klassismus hängt nicht



Prof. Dr. Iman Attia
Alice Salomon
Hochschule Berlin

Auch wenn die Zunahme rassistischer Gewalt in seinen verschiedenen Formen heute erschreckend zutage tritt, so müssen wir auch anerkennen, dass wir einiges erreicht haben. Die Wucht von Rassismus, aber auch von Sexismus und Ableismus, von Homo- und Transphobie, von Ageismus und Klassismus hängt nicht zuletzt auch damit zusammen, dass diskriminierte Personen und soziale Bewegungen etwas erreicht haben.

zuletzt auch damit zusammen, dass diskriminierte Personen und soziale Bewegungen etwas erreicht haben. Die verbalen und handfesten, latenten und manifesten, strukturellen und alltäglichen Erfahrungen von Aus- und Eingrenzung sowie von Ausbeutung und Unterprivilegierung sind also auch als Reaktion auf die Forderungen nach vollumfänglicher Partizipation und Gleichstellung zu verstehen und auch als Folge der punktuellen Siege, die wir errungen haben.

Denn es ist denjenigen, die gesellschaftliche Entwicklungen nicht wahrhaben wollen und die sich bisher gut durch die politische Mitte vertreten wähnten, deutlich geworden, dass dem nicht mehr so ist, dass sich die Politik ausdifferenziert, dass sich einige in Politik und Gesellschaft bewegt haben und weiter bewegen und dass diskriminierte Minderheiten, die zusammengenommen einen recht großen Anteil an der Gesellschaft ausmachen, sich selbst politisch vertreten und gesellschaftlich ja schon lange einbringen, dass die gehört und ernst genommen werden.

Die derzeitigen Bestrebungen, nationalistische, rassistische, patriarchale und andere Machtverhältnisse aufrechtzuerhalten, stellen also auch Versuche dar, die Errungenschaften in der Antidiskriminierungsarbeit rückgängig zu machen oder zumindest aufzuhalten. Insofern werden die erzielten Kämpfe um Gleichstel-

lung immer wieder durch Rückschritte unterbrochen, sodass die Notwendigkeit vorerst bleiben wird, weiter zu kämpfen und nicht aufzugeben. Für das ADN B kommt Aufgeben ohnehin nicht in Frage.

Das ADN B gehört von Anfang an zu den Projekten, die jene Forderungen und Konzepte mit Leben füllen und in verschiedene Öffentlichkeiten tragen, die die richtigen Fragen stellen und auf zentrale Punkte hinweisen, die wichtige Debatten anstoßen und in Gang halten, die die Politik – auch ungefragt – beraten und Stellung beziehen und damit auch die Praxis voranbringen. Ganz besonders wichtig ist dem ADN B, sich selbst zu vertreten, parteilich für die Interessen von Diskriminierten einzutreten, an der Gestaltung einer gerechteren Gesellschaft mitzuwirken und jenen Platz einzunehmen, der allen Menschen in einer demokratischen Gesellschaft zusteht.

Vor 15 Jahren, zu seiner Eröffnungsveranstaltung, stellte das ADN B sein Programm vor. Darin heißt es:

„Mit der Gründung des Antidiskriminierungsnetzwerkes Berlin des TBB am 16. Juli 2003 möchten wir einen gesellschaftlichen Beitrag dazu leisten, Gleichbehandlung zu fördern, Sensibilisierung in der Öffentlichkeit – sowohl in der Mehrheitsgesellschaft als auch in den Communities – anzuregen, von Diskriminierung Betroffene zu beraten und sie durch ein breites Beratungsangebot sowie durch die gemeinsame Vernetzung der bereits existierenden professionellen Beratungsstellen noch wirksamer zu unterstützen.“

Das ADN B hat seine Arbeitsfelder von Anfang an breit aufgestellt: Beratung, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Vernetzung sind nach wie vor die Bereiche, in denen das Projekt aktiv ist. Getragen wird die Arbeit von dem Willen, die Berliner Bevölkerung für Rassismus und andere Diskriminierungsformen zu sensibilisieren und vor allem jene Menschen zu stärken, die diskriminiert werden.

In Veranstaltungen wird die Berliner Öffentlichkeit über verschiedene Formen von Rassismus informiert

und zu Diskussionen eingeladen. 2004 richtete das ADN B eine Fachtagung zu Handlungsstrategien gegen Antisemitismus aus, 2005 wurden Einblicke in den alltäglichen antimuslimischen Rassismus gegeben und 2007 über Rassismus gegen Sinti*innen und Rom*innen informiert. Da von Rassismus Betroffene aber häufig auch andere Formen von Diskriminierung erleben bzw. Rassismus in der Intersektion mit Sexismus, Klassismus, Homophobie, Ableismus, Ageismus oder Transphobie erfahren können, gilt die Arbeit des ADN B auch diesen Diskriminierungsformen. 2004 etwa fand eine Veranstaltung zu Homo- und Transphobie statt. Und weil Diskriminierung nicht nur durch alltägliche Beleidigungen, böswillige Vermieter*innen oder unverbesserliche Arbeitgeber*innen ausgeübt wird, gerät auch die institutionelle und strukturelle Diskriminierung in den Blick, so etwa 2004 auf einer Veranstaltung. Viele dieser Veranstaltungen werden in Kooperation mit anderen Projekten durchgeführt, etwa

GLADT, LesMigras, BBZ (Beratungs- und Betreuungszentrum für junge Flüchtlinge), Bashe Rroma, um den eigenen Ansprüchen nach Selbstvertretung und nach Vernetzung gerecht zu werden.

Die Netzwerkarbeit hat das ADN B in viele Bündnisse geführt, die über längere Zeiträume gemeinsame Ziele im Blick haben

Die Netzwerkarbeit hat das ADN B in viele Bündnisse geführt, die über längere Zeiträume gemeinsame Ziele im Blick haben: So wurde mit Inssan e.V. das Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen, heute Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit, gegründet. Es hatte die wenig beachtete Diskriminierung von Muslim*innen im Blick, sensibilisierte dafür, erklärte sich solidarisch mit den Diskriminierten und organisierte Podien und Broschüren, sodass Muslim*innen über ihre Erfahrungen sprechen konnten und gehört wurden.

Auch dem Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita gehört das ADN B an, neben Amaro Foro, Black Diaspora School, „Eltern beraten Eltern von Kindern mit und ohne Behinderung“, der Initiative intersektionale Pädagogik (i-PÄD), der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, dem Migrationsrat Berlin-Brandenburg, ReachOut und einigen engagierten Anwalt*innen. Auch dieses Netzwerk

sensibilisiert für Diskriminierung an einem Ort, an dem viele Menschen schon in sehr jungen Jahren ihre ersten und oft genug auch prägendsten Rassismuserfahrungen machen müssen. Das Netzwerk BeNeDiSK setzt sich für eine unabhängige Beschwerdestelle ein mit dem Ziel, Schüler*innen und Kita-Kindern sowie deren Eltern parteiliche und unabhängige Unterstützung anbieten zu können.

Ein weiteres Netzwerk setzt sich zum Ziel, unter dem Namen Ban Racial Profiling verdachtsunabhängige Kontrollen von rassisierten Menschen durch die Polizei zu beenden. Hier arbeitet das ADNB mit der Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt, dem Migrationsrat Berlin-Brandenburg und der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland zusammen. Das sind nur einige Beispiele, die die vielen anderen Netzwerke und Kooperationen, die das ADNB seit seiner Gründung eingegangen ist, ausblendet, die hier aber ausdrücklich mitgemeint sind. Diese Bündnisse sind wichtig, um sichtbar und hörbar zu werden, um den Forderungen Kraft zu verleihen und sich gegenseitig zu unterstützen, sodass irgendwann, manchmal nach sehr langer Zeit, etwas erreicht werden kann.

Die Arbeit des ADNB beschränkt sich aber in keiner Weise darauf, Netzwerke zu knüpfen und öffentliche Veranstaltungen durchzuführen, obwohl die Mitarbeiter*innen damit sicherlich – zumindest zeitweise – genug zu tun hätten. Um dem selbst gesteckten Ziel, die soziale, rechtliche und politische Gleichstellung zu erreichen, näher zu kommen, werden Gutachten, etwa zum Gewerbe-recht, und Stellungnahmen, etwa gegen das Berliner Neutralitätsgesetz, verfasst und regelmäßig wird ein Antidiskriminierungsreport veröffentlicht. In diesem werden Fallbeispiele erörtert, Zahlen vorgelegt, Handlungsmöglichkeiten vorgestellt und Probleme diskutiert.

Im AGG, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, sieht der ADNB von Beginn an ein wichtiges Instrument, um Diskriminierung entgegenzutreten. Zur

Eröffnung des ADNB sprachen die Mitarbeiter*innen über ihren „erwartungsvollen und beobachtenden Blick auf ein Antidiskriminierungsgesetz, die Einrichtung einer Opferberatungsstelle für Menschen nicht-deutscher Herkunft unter Einbezug von Mehrfachdiskriminierung“. Als das AGG schließlich verabschiedet wurde und die Klagen ausblieben, recherchierte das ADNB, womit dies zusammenhängen könnte. Weder ist das AGG in verschiedenen Communities bekannt, noch wissen viele, dass sie gegen die alltägliche, über Jahre und Jahrzehnte erlebte Diskriminierung nun tatsächlich rechtlich vorgehen können. Zu sehr haben sich die Menschen an Rassismus gewöhnt, haben gelernt, ihn zu ignorieren, hinzunehmen oder auf vielfältige andere Weisen damit umzugehen.

Nun steht also dieses hart umkämpfte und sehnlich erwartete Instrument zur Verfügung. Das ADNB trägt es in die Communities, erklärt, was die Jurist*innensprache bedeutet, in welchen Fällen das AGG greift und wo seine Grenzen liegen, was getan werden kann und wohin sich die Menschen wenden können – und bietet konkrete Unterstützung an. Inzwischen führt das ADNB auch Testing-Verfahren durch, um nachzuweisen, dass Diskriminierung vorliegt, wenn die Wohnung ganz plötzlich doch vermietet ist, sobald Hassan anruft, oder der Kitaplatz leider doch nicht mehr frei ist und

Diese Bündnisse sind wichtig, um sichtbar und hörbar zu werden, um den Forderungen Kraft zu verleihen und sich gegenseitig zu unterstützen, sodass irgendwann, manchmal nach sehr langer Zeit, etwas erreicht werden kann.

Leila deswegen nicht aufgenommen werden kann. Personen, die in die Beratungsstelle kommen, wird zugehört, sie werden über ihre Möglichkeiten informiert und, wenn sie dies wünschen, an assoziierte Anwalt*innen weitervermittelt. So erhielt etwa eine Jugendliche, die mit Hinweis auf ihr Kopftuch den gewünschten Ausbildungsplatz als Zahnarzhelferin nicht erhielt, Recht und eine Entschädigung. Die praktischen Erfahrungen des ADNB werden mit jenen anderer Projekte zusammengeführt und zu Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung weiterentwickelt. Es entstand eine Broschüre, die vom Antidiskriminierungsverband Deutschland, dem das ADNB federführend angehört, herausgegeben und 2016 neu aufgelegt wurde.

Die Arbeit mit dem AGG hat deutlich werden lassen, dass es zwar ein wichtiges Zeichen setzt und auch in einigen Fällen zu aner kennenswerten Urteilen führen kann, gleichzeitig aber sehr begrenzt ist, was den effektiven Rechtsschutz und die strukturelle Bearbeitung von Diskriminierung anbelangt. Zusammen mit anderen hat das ADNB deswegen ein breites Bündnis ins Leben gerufen, um mit Hilfe eines Landesantidiskriminierungsgesetzes jene Rechtsschutzlücken zu schließen, die das AGG hinterlässt. Mit dem LADG, für das inzwischen ein Entwurf vorliegt, soll ein klares Zeichen für eine Antidiskriminierungskultur gesetzt werden, die einerseits Rechtsschutz für Betroffene im Blick hat und andererseits strukturelle Diversity-Maßnahmen beinhaltet. Ein ganz zentraler Punkt, für den sich das ADNB und auch der TBB stets stark gemacht haben, ist die Möglichkeit zur Verbandsklage.

Mit diesem Instrument soll einzelnen Betroffenen die Last einer Klage abgenommen werden sowie strukturelle Diskriminierung rechtlich bearbeitet werden können. Die Arbeit am LADG-E hält derzeit an, das ADNB und auch die anderen im Bündnis engagierten Organisationen begleiten und beraten die zuständige Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung kritisch und mit großer Fachkenntnis, sodass wir hoffen können, bald einen weiteren Meilenstein in der Antidiskriminierungsarbeit erreicht zu haben.

An der Seite der Betroffenen zu stehen und ihnen parteilich beizustehen, ihre Sorgen und Ängste, Nöte und Verletzungen, aber auch ihre Wünsche und Visionen, ihre Stärken und Ressourcen in den Mittelpunkt zu stellen, darin ist das ADNB groß!

Zu den selbst gesteckten Aufgaben des ADNB gehört es auch, Empowerment-Workshops anzubieten. In kleinen Gruppen und zusammen mit anderen, die eine ähnliche rassistische Diskriminierung, auch in Intersektion mit anderen Diskriminierungen, erfahren, findet ein Austausch statt. Die Teilnehmer*innen erproben Möglichkeiten, mit ihrer schmerzlichen

Erfahrung umzugehen und die erlittenen Verletzungen zu verarbeiten. In einer Gesellschaft, die sich häufig mehr mit den Täter*innen als mit den Opfern beschäftigt, ist das eine ganz wichtige Arbeit. An der Seite der Betroffenen zu stehen und ihnen parteilich beizustehen, ihre Sorgen und Ängste, Nöte und Verletzungen, aber auch ihre Wünsche und Visionen, ihre Stärken und Ressourcen in den Mittelpunkt zu stellen, darin ist das ADNB groß!

Auch hierzu steht etwas in der Broschüre zur Eröffnungsveranstaltung. Die Vision des ADNB für ein diskriminierungsfreies Berlin besteht darin, „eine Infrastruktur in Berlin [zu entwickeln], die den Menschen, den Betroffenen im Mittelpunkt ihrer Arbeit hat und die sich für deren Menschenwürde einsetzt“. Dieses Ziel hat das ADNB seiner Arbeit in den letzten 15 Jahren zugrunde gelegt und versucht ihm heute noch, und ich bin mir sicher, auch noch in den nächsten 15 Jahren, Schritt für Schritt näher zu kommen, nämlich die Würde des Menschen zu schützen und zu verteidigen.

FILMISCHER RÜCKBLICK: 5 JAHRE ADNB DES TBB

Das ADNB des TBB nutzte die Feier, um einen Dokumentarfilm zu zeigen, den Toan Nguyen, ein ehemaliger Mitarbeiter des Netzwerks, zum fünfjährigen Jubiläum gedreht hatte.

„Wir haben gesehen, dass es wenig Möglichkeiten gab im Diskriminierungsfall kompetente Unterstützung zu bekommen. Deshalb habe wir gesagt: wir machen ein solche Beratungsstelle“



„Es braucht eine vielfältige Beratungsstruktur um geeignete Zugänge für alle zu schaffen“

„Ziel ist eine Gesellschaft ohne Diskriminierung.“



PODIUMSGESPRÄCH

Auf dem Podium stellten Senator Dr. Dirk Behrendt, die Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsverwaltung für Bildung, Saraya Gomis, Eva Maria Andrades, Projektleiterin des ADNB des TBB, und TBB-Vorstandsmitglied Prof. Dr. Zülfukar Çetin aktuelle antidiskriminierungspolitische Handlungsfelder und Kooperationsformen vor, die die Arbeit des ADNB des TBB in Zukunft prägen werden. Moderiert wurde das Gespräch vom TBB-Vorstandsmitglied Safter Çınar. Im Folgenden werden die zentralen Punkte in gekürzter und überarbeiteter Fassung wiedergegeben.



Nachdem Safter Çınar die Teilnehmenden des Podiumsgesprächs um ein Eingangsstatement gebeten hatte, berichtete Senator Dirk Behrendt über Projekte seiner Senatsverwaltung, wie zum Beispiel die Förderung der Fachstelle für Wohnungsmarktdiskriminierung. Anschließend sprach er aus aktuellem Anlass über das im nächsten Jahr kommende Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG).

Dirk Behrendt: (...) Viele der hier anwesenden Verbände waren an der Anhörung zum Entwurf des Landesantidiskriminierungsgesetzes beteiligt. Wir haben sehr kluge, ausführliche und qualifizierte Beiträge bekommen und sind nun dabei, diese auszuwerten. Wir haben die feste Absicht, die letzten Gesetzesanpassungen noch in diesem Jahr zum

Abschluss zu bringen und in Mitzeichnung zu geben. Der Prozess hat länger gedauert, als wir es gewünscht haben, weil es nicht in allen Verwaltungen eine offene Begeisterung für das LADG gab, aus Sorge, was das für sie mit sich bringen und wie sich ihre Verwaltungspraxis durch das Gesetz ändern würde. (...) Die Frauenverwaltung etwa hat die Sorge, dass ihre zu Recht erkämpften Positionen durch das LADG relativiert werden könnten. Wir antworteten darauf, dass dies nicht unsere Absicht sei, sondern dass es um andere Aspekte gehe.

Das war nicht ganz einfach. (...) Aber wir sind jetzt an einem guten Punkt. Wir werden das Gesetz zum Ende des Jahres in Mitzeichnung geben und hoffen auf eine Senatsbefassung im Januar, sodass wir es im Februar dem Parlament zuleiten können. Dann ist es an den Abgeordneten, das LADG in ihren Ausschüssen zu bera-

ten und zu beschließen. Darauf haben wir dann keinen Einfluss mehr, aber wenn wir den Zeitplan so einhalten, sollte es im nächsten Jahr gelingen, dieses Gesetz zu verabschieden. Das wäre ein weiterer wichtiger großer Schritt im Bereich der Antidiskriminierung im Land Berlin. Wir sind das erste Bundesland, das diesen Weg geht. Wir laden alle zum Nachahmen ein, aber dazu müssen wir das erst mal zum Abschluss bringen. (...)

Und dann geht es natürlich darum, das Gesetz mit Leben zu füllen. Die Verabschiedung und das Abdrucken im Gesetz ist ein wichtiger Punkt, aber die Verwaltung muss das dann auch leben. Dahingehend sind wir mit der Landesantidiskriminierungsstelle bereits vorbereitet, Schulungen anzubieten und Begleitungen zu machen, um die verschiedensten Verwaltungen zu befähigen, ein diskriminierungsfreies



Verwaltungshandeln zu ermöglichen. Die Sensibilisierung in Richtung Diversität zu stärken wird eine Daueraufgabe darstellen. (...) Ich hoffe inständig, dass wir das schaffen, weil das endlich der Abschluss einer schon seit über zehn Jahren laufenden Debatte in Berlin sein könnte.

Die Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsverwaltung für Bildung, Saraya Gomis, betonte in ihrem Eingangsstatement die Relevanz der Arbeit des ADNB für ihre Arbeit und berichtet von einem neuen Projekt, das in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft diskriminierungskritische Qualifizierungen für die Schulverwaltung durchführen wird.

Saraya Gomis: *Vielen herzlichen Dank für diese tolle, lange Arbeit, deren Relevanz für meine Arbeit ich tagtäglich wahrnehme. Ich merke immer wieder, wie wichtig es ist, Menschen einen Ort vorschlagen zu können, an den sie sich wenden können und durch den sie Begleitung erfahren. Die Fallzahlen im Bereich Schule sind sehr hoch. Und auch wenn viele positive Schritte geschehen sind, bestehen zahlreiche Probleme fort. Was die Arbeit der Senatsverwaltung für*

*Bildung angeht, ist hervorzuheben, dass es der anhaltende Kampf der Zivilgesellschaft und einzelner Akteur*innen ist, der dazu geführt hat, dass es seit zwei Jahren eine Abordnung wie meine gibt. Das passiert nicht einfach so, sondern verdankt sich dem lange Zeit andauernden Engagement sehr vieler Menschen. Und eine solche Abordnung kann auch nur Teil einer gesamtgesellschaftlichen Strategie sein.*

*Meine Aufgabe ist neben der Erst- und Verweisberatung das Wirken nach innen, in Kooperation mit dem Netzwerk. Dies kommt aus Kapazitätsgründen noch zu kurz. Wir müssen an dieser Stelle tiefer ansetzen und Strukturen entwickeln, in denen Vernetzung kontinuierlich stattfinden kann. Ab 2019 werden wir etwa eine diskriminierungskritische Qualifizierung für das Führungspersonal in unserer Verwaltung anbieten, die in Kooperation mit den Trägern der Stadt entwickelt und begleitet wurde. Das Projekt ist also auch in Bezug auf Vernetzung und Zusammenarbeitspannend. Dort muss es hingehen, wenn es etwa um Professionalisierung im Bereich Wissenschaft und Lehrer*innen-Bildung geht.*

Eva Maria Andrades zeigte sich dankbar über die Wertschätzung, die das ADNB erfährt, und sieht

angesichts auch neuer Herausforderungen die Bündnisarbeit als zentral für die weitere Antidiskriminierungsarbeit an.

Eva Andrades: *Ich bin glücklich, so hier viele Wegbegleiter*innen zu sehen, und ich bin dankbar für die Wertschätzung, die das ADNB des TBB heute erfährt. Das tut gut. Die letzten 15 Jahre waren ereignisreich. Wir haben einiges erreichen können. Man muss allerdings sagen, dass wir uns heute in einer anderen politischen Situation befinden als im Jahr 2003. Ich beobachte zwei grundsätzliche, gegenläufige Entwicklungen in den letzten Jahren: Auf der einen Seite erleben wir gerade einen starken Rechtsruck. Wir leben in Zeiten, in denen Rassismus viel offener zutage tritt und rassistische Gewalttaten zunehmen. Das ist erschreckend und beeinflusst unsere Arbeit. Offen zutage tretender Rassismus und die Tatsache, dass wir die AfD mittlerweile in allen Bundesländern in den Parlamenten haben, haben dafür gesorgt, dass eine andere Stimmung herrscht und unsere Arbeit, unsere Ziele zunehmend infrage gestellt werden. Ich denke, das ist eine große Herausforderung für uns alle. Umso wichtiger sind starke Allianzen und Bündnisse. Vernetzung war heute ein zentrales Thema. Integraler Bestandteil unserer Arbeit war immer das Suchen und Schaffen von Bündnissen. Es ist heute wichtiger denn je zusammenzustehen. Das ist in vielerlei Hinsicht auch gelungen, zum Beispiel mit dem Netzwerk gegen Diskriminierung in Schulen (BeNeDiSK) oder dem Netzwerk gegen die Diskriminierung von Muslim*innen sowie dem aktuellen Bündnis, um das LADG aktiv zu begleiten. Das werden wir in Zukunft sehr stark weiterverfolgen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass es heute mehr Beratungsstellen, mehr Projekte, mehr Förderung gibt. (...)*

Was den Aufbau einer übergreifenden Beratungsstruktur angeht, sind wir nicht am Ende, aber ein ganzes Stück vorangekommen. Die Fachstelle gegen Wohnungsmarktdiskriminierung beim TBB, Each One von EOTO e.V. für Schwarze, Afrikanische und Afrodiasporische Menschen oder ADAS von Life e.V. für den Bereich Schule sowie viele andere Stellen sind geschaffen worden und ermöglichen neue Zugänge für Betroffene. Das ist eine sehr positive Entwicklung. Diskriminierung wird weiterhin ein hartnäckiges Thema sein und je mehr Unterstützungsangebote geschaffen werden, desto besser. Und je enger wir zusammenarbeiten, umso mehr kommt das den Betroffenen zugute.

Zülfukar Çetin stellte in seinem Statement die Arbeit des ADNB in den Kontext der Arbeit des TBB und berichtete von weiteren Projekten des Verbandes.

Zülfukar Çetin: Als TBB unterstützen wir Menschen in unterschiedlichen Bereichen, in denen sie Unterstützung benötigen. Menschen werden aus rassistischen Gründen diskriminiert, aber auch die Verknüpfung mit anderen Diskriminierungen, wie Sexismus, Homophobie und klassenbedingten Strukturen, beschäftigt uns. Der TBB bietet in dieser Hinsicht vielfältige Beratungsprojekte an, in denen Menschen über ihre Rechte informiert werden. Das ADNB des TBB ist sehr wichtig für den TBB; unsere Antidiskriminierungsarbeit geht dabei über das Projekt ADNB hinaus. Wir wollen, dass Menschen in Gesellschaft und Politik partizipieren. Ein Projekt, in dem Partizipation eine starke Rolle spielt, ist etwa „Mein Kind ohne Wenn und Aber“, ein Projekt für Eltern von schwulen, lesbischen, trans*, intersexuellen oder bisexuellen Kindern.

Dort ist das Ziel, Eltern in der Beziehung zu ihren Kindern zu stärken und sie zu ermutigen, gegen die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung aktiv zu werden. Außerdem gibt es das Freiwillige-Soziale-Jahr-Projekt, bei dem Jugendliche mobilisiert und aufgefordert werden, an der Gesellschaft zu partizipieren. Im Jahr erreichen wir ca. 120 Jugendliche, 60 Prozent davon haben eine Migrationsgeschichte. (...) In all diesen Projekten spielt Diskriminierung eine Rolle, weshalb die Begleitung durch das ADNB wichtig ist. Zum Beispiel sehen wir im Beratungsprojekt für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, dass Menschen, die in ihren Herkunftsländern qualifiziert wurden, hier nicht gleichwertig anerkannt werden. Wir adressieren also Diskriminierung auf allen unterschiedlichen Ebenen der Gesellschaft.

Im Anschluss an die Eingangsstatements öffnete Safer Çınar das Gespräch für das Publikum.

Gast: Es gibt den großen Handlungsbereich des Kopftuchverbotsgesetzes, euphemistisch „Neutralitätsgesetz“ genannt, das viele Frauen daran hindert, Lehrerinnen zu werden sowie Stellen in der Justiz zu erhalten, zum Beispiel als Staatsanwältinnen oder Richterinnen. Was kann getan werden, damit das sogenannte Neutralitätsgesetz abgeschafft wird? Ich weiß, dass das ADNB des TBB seit Langem Frauen mit Kopftuch dabei unterstützt, solche Stellen zu beanspruchen. Was kann die Senatsverwaltung für Justiz dazu beitragen?

Dirk Behrendt: Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist glasklar: Ein pauschales Verbot religiöser Symbole ist verfassungswidrig. Dies sollte nicht uminterpretiert, sondern

angewendet werden. Dass dem nicht so ist, bekümmert mich. Nicht nur als Antidiskriminierungssenator, sondern auch als Justizsenator, denn wir sind gehalten, die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts umzusetzen. Der Weg dahin, das Gesetz aufzuheben, ist einsteinig. Das Abgeordnetenhaus hat das Gesetz gemacht und es muss es auch wieder aufheben. Dafür gibt es allerdings momentan keine politische Mehrheit, sodass wir auf den Rechtsweg verwiesen sind. (...) Ich vermute, dass wir aufgrund der festgefahrenen Position des Koalitionspartners (...) weiterhin den Weg über die Gerichte werden gehen müssen. Das ist insbesondere für die Betroffenen bedauerlich. Dass wir diese ganze Diskussion auf dem Rücken junger Muslime austragen, bekümmert mich. (...)

In Bezug auf meinen eigenen Geschäftsbereich ist es so, dass in der Senatsverwaltung Menschen mit Kopftuch arbeiten. Aber in der Justiz sonst nicht, das stimmt. Das steht im Gesetz. Das ist auch das Besondere an dem Berliner Neutralitätsgesetz. Andere Bundesländer haben auf Regelungen für den Bereich Justiz und Polizei vollkommen verzichtet. Das gibt es nur in Berlin. Die Debatte, ob Staatsanwältinnen und Richterinnen ein Kopftuch tragen dürfen, ist eine, die man leidenschaftlich führen kann. Man kann auch darüber nachden-



ken, ob das anders zu beurteilen ist, weil sie viel unmittelbarer staatliche Gewalt und staatliche Autorität verkörpern. Ich selbst bemühe mich, unsere Verwaltung diverser aufzustellen, und ich würde mich darüber freuen, wenn wir wenigstens für die anderen Bereiche – in den Gerichten, den Geschäftsstellen, in der Rechtspflege – die guten Muslima einstellen könnten, die wir jetzt alle ablehnen müssen. Das bedauere ich auch. Aber auch das ist eine Frage der politischen Mehrheit. Da gibt es keine Klagen vor den Gerichten, aber das kann auch noch kommen. Es wäre schön, wenn sich der Gesetzgeber darauf verständigen könnte, das Gesetz für die Justiz auf die Richter*innenbank zu beschränken, und uns für die große Mehrzahl der Mitarbeitenden in den Gerichten ermöglichen würde, Rechtspflegerinnen und Geschäftsstellenmitarbeiterinnen auch mit Kopftuch oder anderen religiösen Symbolen einzustellen.

In der Abschlussrunde teilten die Panel-Gäste ihre Hoffnungen und Erwartungen für die Zukunft.

Zülfukar Çetin: Das Ziel ist, Diskriminierung abzuschaffen. Das ADNB möchte Mehrfachdiskriminierung bekämpfen. Ich bin optimistisch, dass es eine Bewegung gegen Diskriminierung gibt und viele Teile der Gesellschaft sensibilisiert und mobilisiert werden können. Die Arbeit des ADNB zeigt das auch. Auf der anderen Seite bin ich pessimistisch, weil Diskriminierung zunimmt. Um dem entgegenzuwirken, brauchen wir mehr Unterstützung durch den Senat – für unsere eigene Arbeit sowie für die Beratungsstruktur allgemein.

Eva Andrades: Es gibt viel zu tun und wenn ich z.B. – wie heute aus dem Publikum angesprochen – von „Legal Tech“ höre, dann bin ich gespannt, wie sich

unsere Arbeit in Zukunft verändern wird und vielleicht auch neue Möglichkeiten der Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung entstehen. Denn wir sehen, dass insbesondere von Rassismus betroffene Menschen Recht weniger nutzen als andere Gruppen. Das stellt uns vor die Frage: Was brauchen wir? Was für Zugänge müssen wir schaffen? Welche Unterstützung können wir geben, um Menschen diesen Zugang zu ermöglichen? (...) Zudem gibt es strategische Prozesse, die geführt werden sollten, weil es nicht um eine individuelle, sondern um strukturelle Diskriminierung geht. Die Führung strategischer Prozesse eignet sich, um bestimmte Rechtsfragen und Schutzlücken zu klären und Recht fortzubilden. Wir sehen, dass sich Betroffene in der Tat durch alle Instanzen klagen können. Das ist aber auch eine Zumutung. Gerade wenn zum Beispiel in Bezug auf das Neutralitätsgesetz von unserem höchsten Gericht bereits gesagt wurde, dass ein pauschales Verbot verfassungswidrig sei. Frauen müssen diesen Weg beschreiten. Deshalb sagen wir immer wieder, dass wir auf Bundesebene die Möglichkeit der Verbandsklage brauchen. Wir wünschen uns daher, dass das Land Berlin sich dafür einsetzt, dass das AGG in dieser Hinsicht novelliert wird.

Wir werden auf Landesebene in Bezug auf Verwaltungshandeln Verbandsklagen führen können. Ich sehe das mit einer großen Freude und Erwartung. Gleichzeitig stellt sich uns die Frage, ob wir das erfüllen können und ob wir die Mittel dafür haben werden, zu klagen. Wir sagen daher in unserer gemeinsamen Stellungnahme, dass es einer finanziellen Struktur bedarf, zum Beispiel eines Rechtshilfefonds. Die Überlegung ist auch, sich als Verbände zusammenzuschließen. Da sind wir noch am Anfang der Diskussion.

Saraya Gomis: Noch mehr als eine Sensibilisierung wünsche ich mir für die Zukunft eine Professionalisierung. Gerade für meinen Bereich würde das unter anderem das Sprechen über Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus usw. einfacher machen, weg von individualisierten Schuldzuweisungen. So könnten weitere Möglichkeiten, das Themenfeld Schule zu bearbeiten, erprobt werden. Im Bereich Schule sind Klagen eigentlich das Letzte, was Schüler*innen möchten. Sie wollen, dass die Diskriminierung aufhört und sie wieder in Ruhe zur Schule gehen können. Das zu ermöglichen ist weiterhin eine große Aufgabe. Wir brauchen Kompetenzen, Wissen, Netzwerke – einschließlich der Kompetenzen der Zivilgesellschaft. Da haben wir im Bündnis noch viel zu tun.

Dirk Behrendt: Wir wollen die Demokratie, den Rechtsstaat, die offene Gesellschaft verteidigen. Auf dieser Seite stehen der Senat und der amtierende Bürgermeister in erfrischender Deutlichkeit. Daher möchte ich ihnen zusagen, dass wir dahingehend gemeinsam in einem Boot sitzen und uns auf den Weg machen. Es sind keinerlei Kürzungen der Projekte geplant, sondern im Gegenteil eine Ausweitung in den Bereichen, in denen es nötig ist. Wir haben auf der Ebene der Bundespolitik gezeigt, dass wir auf neu auftretende Bedarfe reagieren. Ich bin stolz darauf, wie schnell hier etwa gelungen ist, verschiedene Beratungsinfrastrukturen für Geflüchtete bereitzustellen. (...) An so einem Tag wie heute muss man sich auch vergewissern, wo wir stehen. Dennoch wollen wir auf die Bedarfe hin ausbauen, damit wir auch noch in 15 Jahren in einer offenen, freiheitlichen Gesellschaft miteinander leben können, in der wir uns als Menschen und nicht anhand diskriminierender Sichtweisen begegnen.

MUSIK UND DANK

Çığır rundete den Abend mit alten und neuen Stücken türkeistämmiger Liedermacher*innen über Migration, Diskriminierung und Selbstermächtigung in Deutschland ab.



*„Es wurden Arbeiter
gerufen, doch es kamen
Menschen an“*

Song von Cem Karaka, 1984



Zum Abschluss des offiziellen Teils des Abends bat Eva Maria Andrades aktuelle und ehemalige Mitarbeiter*innen des ADNB auf die Bühne, um sie für ihr Engagement zu würdigen. Nicht alle, die den ADNB seit seiner Entstehung mitgestaltet haben, waren anwesend. Aber sehr viele Kolleg*innen, die dazu beigetragen haben, das Projekt erfolgreich zu machen, waren der Einladung gefolgt.

DISKRIMINIERT? DAS KÖNNEN SIE TUN

BEWAHREN SIE RUHE UND LASSEN SIE SICH NICHT PROVOZIEREN

Diskriminierungen sind verletzend und entwürdigend.

Trotzdem: Versuchen Sie Ruhe zu bewahren und sich nicht provozieren zu lassen!

SPRECHEN SIE ZEUG*INNEN AN

Wenn andere Menschen die Diskriminierung beobachtet haben, sollten Sie diese ansprechen. Fragen Sie sie, ob sie bereit sind, Zeug_innen zu sein. Schreiben Sie die Kontaktdaten (Name, Adresse, Telefonnummer) auf. Die Aussagen von Zeug_innen sind oft die wichtigsten Beweise vor Gericht.

SCHREIBEN SIE ALLES AUF

Machen Sie so bald wie möglich ein Gedächtnisprotokoll. Darin schreiben Sie alles auf, an das Sie sich erinnern. Das kann in Gerichtsverfahren sehr wichtig werden, weil die andere Seite oft versucht, alles anders darzustellen.

- ▶ **Wann und wo hat die Diskriminierung stattgefunden?**
- ▶ **Wer hat diskriminiert? Namen, Dienstnummer, Personenbeschreibung?**
- ▶ **Was ist genau geschehen? Wer hat was gesagt und getan?**
- ▶ **Gibt es Beweise, z.B. Zeug*innen?**

BEWAHREN SIE BEWEISE AUF!

Bewahren Sie alle Beweise gut auf. Briefe, Dokumente, E-Mails, Screenshots vom Computer oder Handy, Einzelverbindungsnachweise von Telefonaten und so weiter. All das kann Ihnen später helfen zu Ihrem Recht zu kommen.

SUCHEN SIE ZEITNAH EINE BERATUNGSSTELLE AUF!

Melden Sie sich bei einer Beratungsstelle. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht eine Zwei-Monats-Frist vor. Wenn diese Frist verstreicht, wird es für Sie viel schwieriger Ihr Recht durchzusetzen. Aber auch wenn Sie nicht vor Gericht gehen wollen, kann Ihnen die Beratungsstelle helfen.

DAS ADNB IM ÜBERBLICK

- ▶ **Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung**
- ▶ **Vernetzung von Akteur*innen im Antidiskriminierungsbereich**
- ▶ **Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit**
- ▶ **Politische Interventionen**

DAS ADNB DES TBB

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin ist ein Projekt des Türkischen Bundes in Berlin- Brandenburg e.V. und seit 2003 auf lokaler und bundesweiter Ebene aktiv. Gefördert wird das Projekt aus dem Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Berliner Senats. Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine gleichberechtigte Gesellschaft ein.

Wir verstehen Diskriminierung als mehrdimensionales und sowohl gesamtgesellschaftliches als auch individuelles Phänomen an.

Wir setzen die Perspektiven von Diskriminierten in den Mittelpunkt und betrachten sie in ihrer Verbundenheit mit sozialen Machtverhältnissen.

BERATUNG

Das ADNB des TBB berät und unterstützt Menschen, mit rassistischer und damit zusammenhängenden Diskriminierungserfahrungen (People of Color bzw. Muslime, als muslimisch gelesene Menschen, Schwarze Menschen, Rom*nja, Sint*ezza, Jüd*innen, Menschen mit Migrationsgeschichte und/oder andere), die aufgrund ihrer

- ▶ (zugeschriebenen) Herkunft
- ▶ ihrer Sprache
- ▶ ihrer Religion
- ▶ ihrer Geschlechtsidentität
- ▶ ihrer sexuellen Orientierung
- ▶ einer Behinderung
- ▶ ihres Alters

sowie mehrfach oder aus anderen Gründen diskriminiert werden. Dabei können auch Mobbing, Belästigung, Beleidigung und Nötigung Formen von Diskriminierung darstellen.

Zu den Beratungsprinzipien des ADNB des TBB gehören Vertraulichkeit, Parteilichkeit und Unabhängigkeit. Interessen und Ziele der Ratsuchenden sowie ihr Prozess des Empowerment sind hierbei zentral.

In einem multidisziplinären und mehrsprachigen Team bringt das ADNB des TBB verschiedene Komponenten einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung zusammen. Dazu gehören u.a. die psychosoziale Unterstützung der Klient*innen sowie die fundierte Kenntnis und Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das Verfassen von Beschwerdebriefen, die Einbeziehung anderer Stellen, die Begleitung zu Gesprächen und auch die Beistandschaft vor Gericht gehören zu den Unterstützungsangeboten. Die Beratung ist kostenlos und mehrsprachig.

VERNETZUNG

Antidiskriminierungsarbeit braucht Vernetzung. So kann die Handlungsfähigkeit Einzelner gebündelt werden und nachhaltig zu Veränderung führen. Auch in konkreten Diskriminierungsfällen sind Kooperationen immer wieder von Vorteil, um bestmöglich intervenieren zu können.

In diesem Sinne ist das ADNB des TBB in einer Vielzahl von Kooperationen eingebunden und hat in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen diverse Netzwerke initiiert. In regelmäßigen Abständen bringt das Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus verschiedene Beratungsstellen zusammen und schafft Raum für Diskussion zu beratungs- und diskriminierungsrelevanten Themen.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband dem unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen aus Deutschland angehören. Ziel ist es auf bundesweiter Ebene Antidiskriminierungskultur zu fördern und den Rechtsschutz gegen Diskriminierung nachhaltig zu verbessern.

Im Sinne eines diskriminierungskritischen Bildungssystems setzt sich BeNeDiSK, das Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita, für eine unabhängige Informations- und Beschwerdestelle für Kita-Kinder und Schüler*innen, Eltern/Sorgeberechtigte und Mitarbeiter*innen der Bildungseinrichtungen ein.

BILDUNGS- & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die öffentliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung zu fördern ist ein wesentliches Ziel unserer Arbeit. Dazu bedarf es der Sensibilisierung zu Diskriminierung in ihren unterschiedlichen Formen, der Verbreitung von Wissen über Interventionsmöglichkeiten, des gesellschaftlichen Austauschs bei Workshops und Veranstaltungen.

Bildungsarbeit kann Wissen und Kompetenzen vermitteln, die für den Widerstand gegen diskriminierende Strukturen wichtig sind.

In den von uns angebotenen Trainings wird an den eigenen Erfahrungen der Teilnehmer*innen angesetzt, um persönliche Praxis zu transformieren. Empowerment-Workshops, bei denen People of Color* Rassismuserfahrungen vielseitig ausdrücken können und gemeinsam Gegenstrategien entwickeln, bieten einen Raum zur Stärkung und Aktivierung von Handlungspotentialen. Kritische Reflexionsworkshops sollen Menschen dabei unterstützen, Sensibilität für Rassismus zu entwickeln bzw. zu stärken und im Alltag und Beruf umzusetzen.

POLITISCHE INTERVENTIONEN

Das ADNB bringt sich mit den Erfahrungen aus der Beratungsarbeit in politische Prozesse ein, wie zum Beispiel mit Forderungen und Kampagnen zur Verbesserung des Antidiskriminierungsrechts und der Unterstützung von Betroffenen von Diskriminierung.

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

KONTAKT

ADNB des TBB
Oranienstraße 53
10969 Berlin

Tel.: 030 / 61 30 53 28
Fax: 030 / 61 30 43 10
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
Web: www.adnb.de

OFFENE BERATUNG

Dienstag von 15 bis 17 Uhr
Donnerstag von 10 bis 12 Uhr
und nach telefonischer Vereinbarung

ANFAHRT

Mit der U-Bahn Linie 8 oder M29 bis
zur Haltestelle Moritzplatz



Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB



Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung



Das Landesprogramm

