

Dokumentation

Fachtag

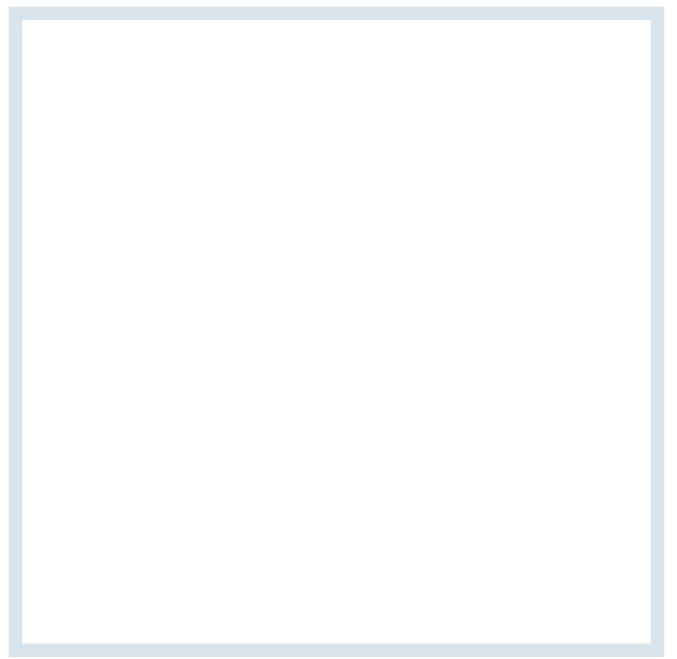
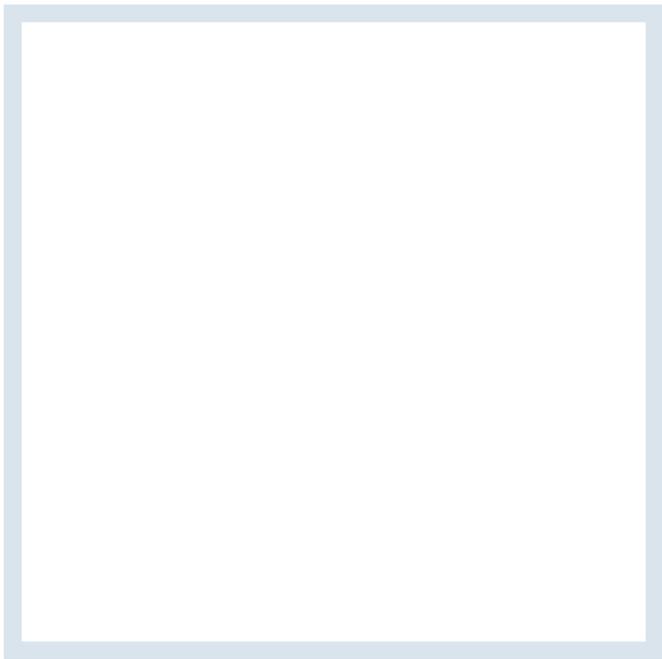
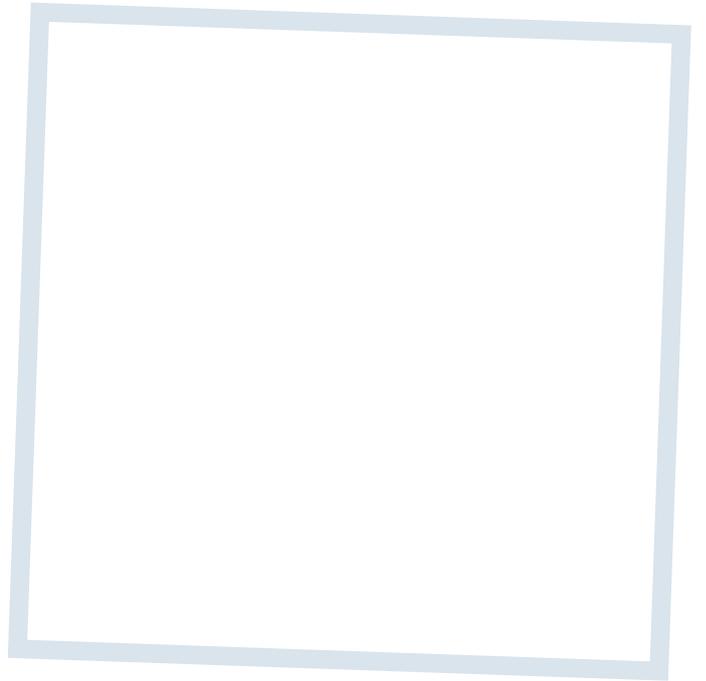
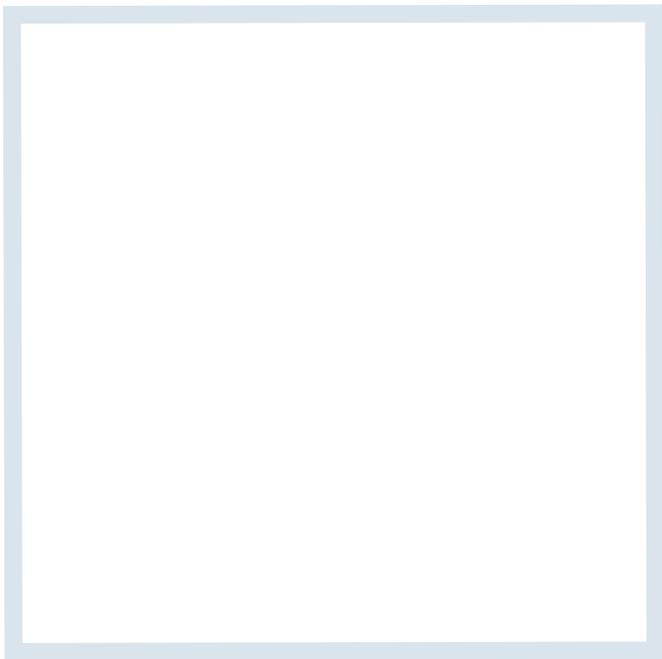
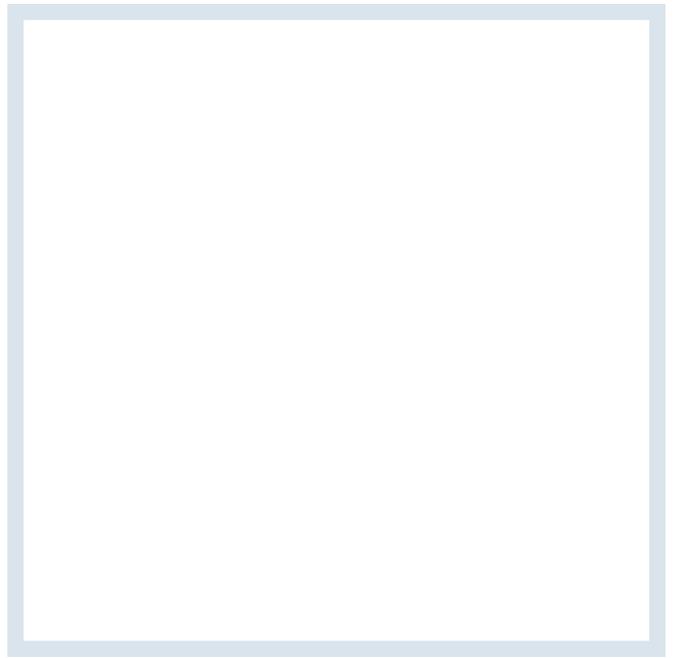
Bedeutung lokaler Antidiskriminierungsarbeit



antidiskriminierungsbüro
mannheim e.v.

STADT MANNHEIM²

Beauftragter für
Integration und Migration



Dokumentation

Fachtag

Bedeutung lokaler Antidiskriminierungsarbeit

Einzelfallberatung und
strukturelle Handlungsansätze

11.12.2018
Mannheim



antidiskriminierungsbüro
mannheim e.v.

STADT MANNHEIM 

Beauftragter für
Integration und Migration



Inhalt

1. Einführung: Antidiskriminierungsarbeit als lokale Aufgabe 7
2. Grußwort von Dr. Peter Kurz, Oberbürgermeister der Stadt Mannheim 9
3. Grußwort von Tina Koch, Leiterin *antidiskriminierungsbüro mannheim e.V.* 13

Teil I: Fokus Einzelfallberatung

4. Diskriminierungsschutz durchsetzen – Die Rolle lokaler Beratungsstrukturen
Heike Fritzsche, Antidiskriminierungsstelle des Bundes 15
5. Gespräch: Diskriminierung sichtbar machen 21
6. Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung:
Das *adb mannheim e.V.* stellt sich vor 25

Interaktion: Wünsche und Kooperationsangebote an das *adb mannheim e.V.*

..... 31

Teil II: Fokus Strukturelle Handlungsansätze

7. Vision einer lokalen Antidiskriminierungsarbeit
Daniel Bartel, Geschäftsführer Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 33
8. Gespräch: Strukturelle Handlungsansätze in der Antidiskriminierungsarbeit
Bereiche: Wohnen und Nachtleben/Diskotheiken 37
9. Auf- und Ausbau lokaler Antidiskriminierungsarbeit –
Bedingungen, Rollen und Planungsstand
Perspektivengespräch 45
10. Tipps zum Weiterlesen 51

Moderation: Andreas Foitzik, adis e.V., Tübingen



antidiskriminierungsbüro
mannheim e.v.

Telefon (06 21) 43 68 90 56
www.adb-mannheim.de

Solidarisch **unter**
Bestimmt **vonei**
Respektvoll **mi**
Vielfältig **füre**



einander
Mannheim
Für ein
in Vielf

www.einander-Mannheim.de

Einführung: Antidiskriminierungsarbeit als lokale Aufgabe

1.



Andreas Foitzik

Unterschiedliche Studien belegen, dass eine Vielzahl von Menschen in Deutschland von Diskriminierung betroffen ist – sei es zum Beispiel aufgrund der (zugeschriebenen) Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität.

Wie in Mannheim, so befinden sich in ganz Baden-Württemberg neue Antidiskriminierungsberatungsstellen im Aufbau, die Menschen unterstützen, sich gegen erlebte Diskriminierung zu behaupten. Diskriminierungen stehen in einem spezifischen Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Um eine lokale Antidiskriminierungskultur zu fördern, sind auch strukturelle Handlungsansätze erforderlich, welche die Einzelfallberatung ergänzen.

Am 11. Dezember 2018 diskutierten in Mannheim rund 120 Teilnehmende mit staatlichen und nichtstaatlichen Schlüsselakteur*innen von Bundes-, Landes- und

kommunaler Ebene über Auftrag und Ansätze sowie Rollen und Erfolgsbedingungen lokaler Antidiskriminierungsarbeit. Der Fachtag richtete sich an Vertreter*innen der Fachöffentlichkeit sowie an kommunale Entscheidungsträger*innen. Er bot Impulse und Kooperationsangebote für bestehende Einrichtungen und Akteur*innen im Themenfeld und zielte auf eine nachhaltige Verankerung des Themas in der strategischen Stadtentwicklung.

Veranstaltungsablauf/ Aufbau der Dokumentation

Der Fachtag gliederte sich in zwei Teile: Am Vormittag lag der Themenschwerpunkt auf der lokalen Einzelfallberatung. Am Nachmittag wurden strukturelle Handlungsansätze vorgestellt und diskutiert. Gerahmt wurde der Fachtag durch Teile der Ausstellung „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ des Antidiskriminierungsbüros Sachsen e.V.

Teil 1: Fokus Einzelfallberatung

Heike Fritzsche von der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** begann mit dem Beitrag „**Diskriminierungsschutz durchsetzen**“ und betonte die Notwendigkeit eines lokalen Beratungsangebots gegen Diskriminierung. Mit Bezug auf aktuelle Forschungsergebnisse zeigte sie auf, dass ein beachtlicher Teil der Bevölkerung von Diskriminierung betroffen ist. Aus der Erfahrung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes braucht es lokale Strukturen, die vor Ort verankert und vernetzt sind, um eine effektive und umfassende Unterstützung von ratsuchenden Menschen gewährleisten zu können.

Die Veranstaltung hatte auch zum Ziel, **Diskriminierung sichtbar zu machen** und das Verständnis für Diskriminierung zu schärfen. Nach dem Impuls von Heike Fritzsche

folgten Videosequenzen, in denen betroffene Menschen von ihren Diskriminierungserfahrungen direkt berichteten. Expert*innen in eigener Sache kommentierten, erläuterten und ergänzten diese Berichte in einer Gesprächsrunde.

Das **antidiskriminierungsbüro mannheim e.V.** präsentierte sich und damit beispielhaft die Arbeit eines Antidiskriminierungsbüros, das als unabhängige Beratungsstelle mit einem parteilichen Ansatz ratsuchende Personen dabei unterstützt, die gemachten Erfahrungen zu verarbeiten und sich gegen Diskriminierung zu behaupten. Neben den grundlegenden Prinzipien und konkreten Arbeitsansätzen wurden auch die Genese und die konkrete Situation in Mannheim vorgestellt.

Teil 2: Fokus Strukturelle Handlungsansätze

Teil 2 des Fachtags widmete sich strukturellen Handlungsansätzen – denn neben der fallbezogenen Beratungstätigkeit umfasst Antidiskriminierungsarbeit auch Handlungsansätze, die auf die Veränderung von Strukturen, institutionellen Regelungen und Gesellschaftsverhältnissen abzielen.

Den Beginn machte **Daniel Bartel** vom **Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)** mit seinem Impuls **„Vision einer lokalen Antidiskriminierungsarbeit“**. Er formulierte sein Konzept einer Antidiskriminierungskultur als eine Frage der Haltung, in der die Qualität der Auseinandersetzung zwischen den betroffenen Stellen zum Ausdruck kommt. Wichtig sei einerseits der Blick für eine vermittelnde Lösung zwischen konfliktiven Parteien, aber andererseits auch die Bereitschaft, in eine konfrontative Auseinandersetzung zu gehen, um für die Werte der Gleichbehandlung einzustehen.

Im anschließenden Programmpunkt wurden konkrete **strukturelle Handlungsansätze in den Bereichen Wohnen und Nachtleben/Diskotheiken** thematisiert. Die Podiumsteilnehmer*innen diskutierten unterschiedliche Problemsituationen, analysierten besondere Dynamiken und berichteten über konkrete Maßnahmen zum Abbau diskriminierender Strukturen in diesen Bereichen.

Den Abschluss des Fachtags bildete ein **Perspektivengespräch** zu der Frage nach Bedingungen, Rollen und Planungsstand zum **Auf- und Ausbau lokaler Antidiskriminierungsarbeit**. Am Podium nahmen **Heike Fritzsche** von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, **Dr. Max Bernlochner** vom Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg sowie **Claus Preißler**, der Integrationsbeauftragte der Stadt Mannheim, teil.

Im **interaktiven Teil** der Veranstaltung konnten die Teilnehmer*innen Erwartungen und Unterstützungsangebote an das *adb mannheim e.V.* richten. Hierbei wurde vielfach der Wunsch kommuniziert, sich im Themenfeld der Antidiskriminierungsarbeit stärker zu vernetzen – sowohl um die Kompetenzen in den eigenen Einrichtungen zu stärken als auch um das Thema Antidiskriminierung stadtweit voranzutreiben.

Finanziert wurde der Fachtag über das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) sowie über das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg.

Grußwort von Dr. Peter Kurz

Oberbürgermeister der Stadt Mannheim

2.



Dr. Peter Kurz

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Ich möchte Sie sehr herzlich begrüßen. Wir freuen uns sehr über diese Veranstaltung, über Ihre Teilnahme und dass wir dieses Thema gemeinsam in einer Arbeitsteilung zwischen öffentlicher Hand und Zivilgesellschaft angehen können.

In Bezug auf die Frage, wie wir unser Zusammenleben gestalten wollen, besitzt das Thema Antidiskriminierungsarbeit eine große aktuelle Relevanz. Schon seit einigen Jahren deutet sich eine Veränderung des gesellschaftlichen Klimas an. Die Universität Bielefeld hat beispielsweise über zehn Jahre hinweg in der Studie „Deutsche Zustände“ den Zusammenhang zwischen sozialen und ökonomischen Verhältnissen und der Entwicklung von Vorurteilen gegenüber gesellschaftlichen Minderheiten in Deutschland erforscht. Die Studie prägte den Begriff der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ und zeigte auf, dass zahlreiche Bürger*innen, die sich zur gesell-

schaftlichen Mitte bzw. Mittelschicht zählen, eine Abgrenzung nach unten sowie gegenüber allen anderen Gruppen vornehmen, die sie in irgendeiner Form als bedrohlich für ihr eigenes Lebensmodell sehen.

Derzeit finden viele Veränderungen auch auf europäischer politischer Ebene statt. In den letzten zehn Jahren ist viel erreicht worden, und die Zeit zwischen dem Beginn von Diskussionen und daraus resultierendem Erfolg in Form von grundlegenden rechtlichen Änderungen ist im historischen Vergleich zum Teil erstaunlich kurz. Ein ganz signifikantes Beispiel ist die gleichgeschlechtliche Ehe, die in der westlichen Welt innerhalb kürzester Zeit rechtliche Verankerung gefunden hat. Die Schnelligkeit im politischen Wandel kann jedoch auch zu einem Widerspruch führen. Es gibt Themen, die in politischen Prozessen eine breite Mehrheit gefunden haben. Doch werden diese Themen noch nicht von großen Teilen der Gesellschaft getragen, was zum Teil sogar zu massiven Gegenbewegungen führt.

Ich halte es für wichtig, dies an den Anfang zu stellen, weil es in einer solchen Situation auch relevant ist, darüber zu sprechen, an welcher Stelle und mit welchem Sprachgebrauch, d.h. wie wir das Thema Antidiskriminierungsarbeit diskutieren. Bei einer Veranstaltung wie dem heutigen Fachtag zur lokalen Antidiskriminierungsarbeit ist man schnell unter sich, was zum Beispiel bestimmte Grundsätze zu Diskriminierungs- oder Vielfaltsthemen betrifft. Wichtig ist jedoch, dass es bei den Themen Vielfalt und Antidiskriminierung um die Gesellschaft insgesamt geht. Es muss ein erklärtes Ziel sein, die Breite der Bevölkerung mit dem zu erreichen, was wir für ein gedeihliches Zusammenleben und für die Entfaltung jedes Einzelnen in seiner Individualität innerhalb unserer Gesellschaft für richtig und

unverzichtbar halten. Daher ist es eine zentrale strategische Frage, wie wir Diskussionen entsprechend voranbringen.

In Mannheim versuchen wir, die Akzeptanz von Vielfalt in der Gesellschaft möglichst breit in der Stadtgesellschaft zu verankern. Breite bedeutet dabei aber auch manchmal, an bestimmten Stellen auf eine gewisse Schärfe in den eigenen Aussagen und Positionierungen zu verzichten. Wir möchten durch die Betonung eines breiten Grundverständnisses viele Menschen und Institutionen erreichen und einbeziehen. Ein gutes Beispiel ist die Mannheimer Erklärung für ein Zusammenleben in Vielfalt.

Die Mannheimer Erklärung hat mit einer Beschreibung der Offenheit gegenüber anderen Kulturen und der Offenheit gegenüber anderen Religionen begonnen. Sie ist einige Jahre später auf alle Vielfaltsdimensionen erweitert worden. Dabei ist es gelungen, die ursprünglichen Akteure nicht zu verlieren, obwohl die Erweiterungen die Ausgangsthemen deutlich überstiegen. Dies ist nicht selbstverständlich und ein bemerkenswertes Ergebnis. Die gemeinsame Anerkennung von Grundwerten, von Vielgestaltigkeit ist ein Erfolg, doch bei einem schriftlichen Bekenntnis sollte es nicht bleiben. Im Zuge der Erweiterung der Mannheimer Erklärung kam eine weitere Dimension mit hinzu: Die freiwillige Selbstverpflichtung zu einem gemeinsamen und aktiven Tun.

Wir haben es folglich nicht bei der Erklärung belassen, sondern daraus ein Bündnis gegründet. Inzwischen haben über 290 Institutionen die Mannheimer Erklärung unterzeichnet und sind damit dem Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt beigetreten. Mit Zeichnung der Mannheimer Erklärung gehen die Akteure unter anderem die Verpflichtung ein, sich gegen Diskriminierung zu engagie-

ren. Eine weitere Dimension ist die Förderung von Chancengleichheit im Sinne eines aktiven Gestaltens einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Das ist der Anspruch, der sich mit der Mannheimer Erklärung verbindet. Und ich denke, dass das Bündnis und die damit gemachten Erfahrungen und Netzwerkstrukturen ein guter Bezugspunkt für die Antidiskriminierungspolitik in unserer Stadt sind.

Die Schaffung von Teilhabemöglichkeiten ist für uns schon immer ein zentraler Ansatzpunkt kommunalen Handelns. Teilhabemöglichkeit bedeutet auch, entsprechende Diskussionsprozesse für alle zu öffnen. Dazu gehört ganz aktuell der Leitbildprozess Mannheim 2030. Dazu gehören auch das schon angesprochene Mannheimer Bündnis und die Antidiskriminierungsarbeit in Mannheim. Wir haben in der Vergangenheit viel Wert auf den allgemein präventiven Ansatz gelegt; jetzt geht es aber auch um die direkte Anstrengung, sich gezielt gegen Diskriminierung zu wenden.

Die Relevanz des Themas und der Bedarf, Diskriminierung entschieden entgegen zu treten, wird später auch im Vortrag von Frau Fritzsche von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutlich, wenn es unter anderem um eine Studie zu Diskriminierungserfahrungen in unserer Gesellschaft gehen wird.

Die rechtliche Grundlage, gegen Diskriminierung vorzugehen, bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006. Dieses Gesetz hat die Rechte, sich individuell gegen Diskriminierung zu wehren, gestärkt und Antidiskriminierungsstrategien gesellschaftlich sichtbar gemacht. Doch obwohl das Gesetz seit nunmehr zwölf Jahren existiert, ist es Vielen noch unbekannt. Es ist noch nicht präsent genug, nicht breit genug in der Bevölkerung verankert. Hier gibt es noch viel Po-

tential und es braucht institutionelle Akteure, die sich stark machen und sich gezielt für den Abbau von Diskriminierung einsetzen.

Wir haben in unserer Stadt bereits eine Vielzahl von Einrichtungen, Initiativen, unterschiedlichen Stellen und Gremien, die sich mit Diskriminierung und menschenfeindlichen Ideologien auseinandersetzen. Auf Initiative des städtischen Integrationsbeauftragten begann 2016 der Prozess, eine qualifizierte Beratungsstruktur gegen Diskriminierung aufzubauen. Diese Beratungsstruktur sollte möglichst unabhängig sein, weil nur so sichergestellt werden kann, dass die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten im Interesse der Betroffenen genutzt werden können und Ratsuchende das notwendige Vertrauen entwickeln. Auch war es ein Ziel, die Beratungsstruktur als Anlaufstelle für alle Menschen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen aufzubauen. Über diesen Ansatz können Mehrfachbetroffenheit und Mehrfachdiskriminierung besser zum Thema gemacht werden. Im Aufbauprozess hatte sich zunächst ein loses „Netzwerk Antidiskriminierungsberatung“ gegründet, in dem sich v.a. soziale Beratungsstellen mit Bezug zum Diskriminierungsthema verbunden haben. Ein Ergebnis aus dieser Netzwerkarbeit war, dass es eine spezialisierte und professionelle Antidiskriminierungsberatung in Mannheim braucht, die als Fachstelle das bestehende soziale Beratungsangebot ergänzt. Erwachsen ist daraus das antidiskriminierungsbüro mannheim e.V., das sich im Dezember 2017 als unabhängige und gemeinnützige Beratungsstelle gegründet hat und mit dem wir heute diesen Fachtag gemeinsam veranstalten.

Beim Aufbau der Antidiskriminierungsfachstelle profitierten wir stark von der Landesdy-

namik in Baden-Württemberg. Ich bedanke mich für das Engagement des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg, das den Aufbauprozess in Mannheim seit 2016 finanziell fördert. Ein Meilenstein war bereits 2013 der Beitritt des Landes zur „Koalition gegen Diskriminierung“, die darauf zielt, den Schutz vor Diskriminierung in allen Bereichen im Land politisch zu verankern. In diesem Zuge wurde erst vor wenigen Wochen die Landesantidiskriminierungsstelle Baden-Württemberg (LADS) eröffnet. Mein Dank gilt auch der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg, die als Zusammenschluss der lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung im Land den Aufbauprozess in Mannheim stark unterstützt hat und weiterhin unterstützt.

Auch vom Mannheimer Gemeinderat wurde der Aufbauprozess positiv bewertet. 2017 haben wir das Thema im Integrationsausschuss behandelt und sind dort zu dem Ergebnis gekommen, die Erfahrungen aus dem Aufbauprozess zu evaluieren, um mit Blick auf den nächsten Doppelhaushalt eine weitere kommunale Unterstützung zu definieren. Wir sind also mitten in einem Prozess, und in diesem Prozess spielt auch die heutige Veranstaltung eine Rolle. Wir hoffen, dass diese Veranstaltung uns über viele fachliche und praktische Erkenntnisse entsprechend auf diesem Weg voranbringt.

Ich wünsche Ihnen einen erfolgreichen Tag und uns allen viel Erfolg in der herausfordernden Arbeit, eine Gesellschaft zu gestalten, die Vielfalt als Stärke empfindet.

Vielen Dank, dass Sie hier sind.

Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister

„Mehr als ein Drittel aller Menschen in Deutschland von Diskriminierung betroffen“

Fachtag zur Antidiskriminierungsarbeit in Mannheim

Am 11.12.2018 fand im Mannheimer Ratssaal der Fachtag „Bedeutung lokaler Antidiskriminierungsarbeit“ statt. Rund 110 Teilnehmende aus Mannheim und darüber hinaus diskutierten über Auftrag, Ansätze und Erfolgsbedingungen lokaler Antidiskriminierungsarbeit.

Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz erklärte in seiner Einführung: „Antidiskriminierungsarbeit ist eine wichtige Strategie, damit sich alle vor Ort zugehörig und wohl fühlen können. Die Ziele ‚Teilhabe ermöglichen schaffen‘ und ‚Arbeit für ein respektvolles Zusammenleben in Vielfalt‘ verlangen auch ein aktives Engagement gegen Diskriminierung.“ Heike Fritzsche von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zitierte die Studie „Diskriminierungserfahrung in Deutschland“ (2015), nach der mehr als ein Drittel aller Menschen in Deutschland in jüngster Zeit Diskriminierung erfahren haben. „Diskriminierung ist weit verbreitet und bei weitem kein Problem von sogenannten Minderheiten“, so Fritzsche. Sie betonte die Wichtigkeit lokaler Antidiskriminierungsstellen, die als Anlaufstellen vor Ort Menschen unterstützen, die diskriminiert werden. Daniel Bartel (Vorsitzender Antidiskriminierungsverband Deutschland) zeichnete die Vision einer Antidiskriminierungskultur, die grundsätzliche Dialogbereitschaft auf allen Seiten beinhaltet, ohne Konfrontationen aus dem Weg zu gehen.

Eingeladen zum Fachtag hatten das seit einem Jahr bestehende, unabhängige antidiskriminierungsbüro mannheim e.V. (adb) und das Büro des Integrationsbeauftragten der Stadt Mannheim. Das antidiskriminierungsbüro mannheim e.V. ergänzt seit Ende 2017 das Beratungsangebot in Mannheim um eine spezialisierte und professionelle Antidiskriminierungsberatung. Darüber hinaus leistet es Sensibilisierungsarbeit durch Veranstaltungen. „Dieser Fachtag ist ein großer Meilenstein für uns, der viele Impulse gegeben und die Vernetzung der Akteure befördert hat“, sagte die Geschäftsstellenleiterin des adb Tina Koch. „Vor allem trägt er zur Verankerung des Themas in der strategischen Stadtentwicklung Mannheims bei.“

„Um eine lokale Antidiskriminierungskultur zu fördern, sind aber auch strukturelle Handlungsansätze erforderlich, die die Einzelfallberatung ergänzen“, ergänzt Claus Preißler, der Integrationsbeauftragte der Stadt Mannheim. Neben den fachlichen Impulsen gab es hierzu Podiumsdiskussionen zu den Themen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und in Diskotheken. Im abschließenden Perspektivengespräch zwischen Vertreter*innen von Bund, Land und Kommune herrschte Einigkeit darüber, dass es für die Sicherung einer lokalen unabhängigen Antidiskriminierungsarbeit der Unterstützung der öffentlichen Hand bedarf.

Zum Abschluss des Fachtags resümiert Chiara Welte, Studentin der Sozialen Arbeit aus Mannheim: „Durch die heutigen Beiträge wurde deutlich vor Augen geführt, dass es zwar viel Engagement gibt, aber auch viel zu tun ist.“

Grußwort von Tina Koch

Leiterin antidiskriminierungsbüro mannheim e.V. (adb)

3.

*Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Dr. Kurz,
liebe Mit-Engagierte gegen Diskriminierung,*

ich begrüße Sie sehr herzlich zu unserem heutigen Fachtag. Gemeinsam mit der Stadt Mannheim freuen wir vom Team des antidiskriminierungsbüro mannheim e.V. uns sehr, dass Sie da sind und dem Thema Diskriminierung Gewicht verleihen!

Wir, das antidiskriminierungsbüro mannheim e.V., kurz adb, veranstalten diesen Fachtag in Kooperation mit der Stadt Mannheim, genauer mit dem Büro des Beauftragten für Integration und Migration der Stadt Mannheim, welches das adb von Anfang an unterstützt hat, quasi „die Hebamme“ des adb mannhaims ist. Treibender Motor war und ist dabei Andreas Schmitt, Koordinator aus eben diesem Büro, dem ich an dieser Stelle ausdrücklich danken will.

Das adb ist eine Beratungsstelle im Aufbau. Das Gründungsziel des unabhängigen, gemeinnützigen Vereins war der Aufbau einer professionellen Beratungsstruktur gegen Diskriminierung vor Ort in Mannheim. Seit einem Jahr ergänzen wir das vielseitige, bestehende, themenspezifische Beratungsangebot in Mannheim. Wir arbeiten ergänzend auf Basis eines horizontalen Ansatzes. Unsere Arbeit ist nicht auf ein bestimmtes „Merkmal“ oder Thema fokussiert, wir sind sozusagen „für Alle“ da, die Diskriminierung – welcher Art auch immer – erfahren.

Zum Einstieg ein paar Fragen. Bitte antworten Sie, indem Sie die Quiz-Postkarte hochhalten, die Sie auf Ihrem Platz finden:

- Wer von Ihnen kommt direkt aus Mannheim?
- Wer kommt von weiter weg?



Tina Koch

- Wer ist schon mehr als drei Jahre auf dem Gebiet der Antidiskriminierungsarbeit tätig?
- Wer ist in der Einzelfallberatung tätig? (Unser Fokus heute in Teil I der Veranstaltung)
- Wer engagiert sich über die Beratung hinaus – zum Beispiel im Bereich Sensibilisierung, Empowerment, Kampagnen, Information, Veranstaltungen usw.? (Unser Fokus heute Nachmittag in Teil II der Veranstaltung)
- Wer von Ihnen hat noch nie Diskriminierung erlebt oder beobachtet?

Bei der Frage, wer noch nie Diskriminierung erlebt oder beobachtet hat, habe ich keine Postkarte oben gesehen. Das heißt: Diskriminierung ist allgegenwärtig!

... Und deshalb sind wir heute hier: Wir alle sind von Diskriminierung in der ein oder anderen Form betroffen. Wir alle arbeiten und engagieren uns für das „Anti“ – also gegen Diskriminierung.

QUIZ gegen Diskriminierung

1. Wo befindet sich das adb - antidiskriminierungsbüro mannheim e.v.?
 - a) Mannheim, Archivplatz 1
 - b) Mannheim, Alphornstraße 2a
 - c) Mannheim, D 1, 1
2. Was ist Diskriminierung?
 - a) Eine Ungleichbehandlung, Benachteiligung oder Ausgrenzung von Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen
 - b) Bevorzugte Einstellung von Frauen im Rahmen eines Förderplans
 - c) Ein interdisziplinärer Studiengang an der Hochschule Mannheim
3. Wofür steht das Kürzel „AGG“?
 - a) Allgemeine Gleichgültigkeit
 - b) Antifaschistisches Gründungsgesetz
 - c) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
4. Seit wann gibt es das AGG?
 - a) seit 2006
 - b) seit 1916
 - c) seit 2016
5. Welches sind keine besonders schützenswerten Merkmale laut AGG?
 - a) Hautfarbe und ethnische Herkunft
 - b) Geschlecht und sexuelle Identität
 - c) Kultur und Brauchtum

Postkarte AGG-Quiz

Diskriminierung ist allgegenwärtig. Angesichts dieses Befundes frage ich mich: In welcher Gesellschaft will ich leben? Wie stelle ich mir Mannheim vor? Wie stellen wir uns eine diskriminierungsfreie Gesellschaft vor? Kann es das überhaupt geben – eine diskriminierungsfreie Gesellschaft? Wie würde diese aussehen? Aber greifen wir nicht gleich nach den Sternen, setzen wir bescheidener, realistischer an: Wie können wir es gemeinsam erreichen, dass es weniger Diskriminierung gibt?

Wir können uns dafür einsetzen, dass z. B. Sprache weniger diskriminierend ist, in der Hoffnung, dass sich so allmählich ein verändertes Bewusstsein, eine veränderte Haltung und dadurch auch anderes Verhalten ergeben – ein Verhalten, das Andere weniger kränkt, verletzt, ausgrenzt, benachteiligt.

Vielleicht eine Gesellschaft, in der Unterschiede, die jetzt noch sehr stark bewertet werden, „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ (der Titel der begleitenden Ausstellung im Foyer) oft zu Abwertung, Ausgrenzung, Benachteiligung führen, neutraler werden – nicht

ausgelöscht, aber weniger bewertet, akzeptiert, gleichberechtigt nebeneinander bestehend.

Wie kommen wir dorthin? An diesem Punkt setzen wir alle hier in unserer täglichen Arbeit an – und genau darüber möchten wir heute diskutieren und uns austauschen. Ebenso soll heute Thema sein: Wie kann Menschen, die Diskriminierung erleben, wirkungsvoll geholfen werden? Dies passiert in der Einzelfallberatung, welche heute Vormittag im Fokus stehen wird.

Was können wir gegen strukturelle Diskriminierung tun (unser Thema am Nachmittag)? Dort setzen wir mit Informationen, Veranstaltungen, Kampagnen – überhaupt dadurch, dass wir das Thema auf den Tisch bringen – an.

Ich sehe diesen Fachtag als Chance zum gegenseitigen Kennenlernen, als Möglichkeit, voneinander zu erfahren, voneinander zu lernen, miteinander zu diskutieren, vor allem miteinander an einem Netzwerk zu bauen – gemeinsam ein Netz zu knüpfen, durch das keine Betroffene, kein Betroffener durchfällt. Dies erreichen wir durch Verzahnen, durch Verweisen in der Beratung, dadurch, dass wir – in Vielfalt – kooperieren. Daher freue ich mich über die große und so positive Resonanz auf unsere Einladung.

Schön, dass Sie alle heute hier sind! Ich freue mich auf einen spannenden Tag, der Viele bewegt, Vieles in Bewegung bringt – und hoffentlich noch lange nachwirkt.

Vielen Dank!

Tina Koch

Diskriminierungsschutz durchsetzen – Die Rolle lokaler Beratungsstrukturen

Heike Fritzsche, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Sehr geehrter Oberbürgermeister Dr. Kurz, Sehr geehrte Tina Koch, sehr geehrte Aktive der Antidiskriminierungsarbeit, liebe Teilnehmende und Interessierte an dieser Tagung,

Ich bedanke mich herzlich für die Einladung zu diesem interessanten Fachtag.

Ich bin sehr gern hier nach Mannheim gekommen, denn es kommt nicht so oft vor, dass man sich aus *kommunaler* Perspektive des großen Themas Antidiskriminierung annimmt. Umso mehr freut es mich, heute hier für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Ihnen sprechen zu dürfen.

Der Tagungstitel steigt mit einem „Anti“ ein. Antidiskriminierung. Ein sperriges Wort, das allzu oft Abwehrreaktionen auslöst; „Anti“, „Gegen“. Mehr als einmal wurde ich gefragt: Antidiskriminierung – Kann man das nicht positiver, integrativer ausdrücken? Das kann man durchaus.

Deshalb möchte ich meinen Impuls zunächst aus einer erfreulichen Perspektive eröffnen: Wir haben für die gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Teilhabe vieler Menschen und verschiedenster Gruppen bis heute sehr viel erreicht.

Die rechtlichen Grundlagen gegen Diskriminierung haben sich in den letzten Jahren deutlich verbessert, zum Beispiel durch:

- UN-Behindertenrechtskonvention
- das Behindertengleichstellungsgesetz
- Entgelttransparenzgesetz
- der Tatbestand „Sexuelle Belästigung“ steht nun im Strafgesetzbuch
- Ehe für Alle

In dieser Reihe steht auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das bundesdeutsche Antidiskriminierungsgesetz, kurz AGG.



Heike Fritzsche

Das AGG schützt sechs Merkmale in den Bereichen Beschäftigung und Beruf sowie Güter und Dienstleistung:

- Alter
- Behinderung und chronische Krankheit
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Religion und Weltanschauung
- Rassistische Diskriminierung

Bereits im Grundgesetz definiert § 3 den Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit. Dieser wirkt jedoch im Verhältnis zwischen Bürger*innen und Staat. Das hat lange eine Lücke gelassen, die mit dem AGG geschlossen wurde: Seit 2006 gilt mit dem AGG auch bei Rechtsverhältnissen zwischen Privaten das Gebot der Nichtdiskriminierung. Wenn Vermieter*in und Mieter*in, Arbeitgeber*in und Bewerber*in, Gaststättenbetreiber*in und Gast, Verkäufer*in und Käufer*in ein Vertragsverhältnis eingehen (wenn sie Verträge anbahnen), dürfen das Alter oder Geschlecht, eine Behinderung oder die Religion, die sexuelle Orientierung oder rassistische Beweggründe keine Rolle spielen, eine Person abzulehnen oder zu benachteiligen.



*Teilnehmer*innen des Fachtags*

Dieses Schutzversprechen vor Benachteiligung war ein Meilenstein für die Bundesrepublik Deutschland. Zwar hat sich nach mittlerweile zwölf Jahren Rechtspraxis gezeigt, dass das Gesetz an der einen oder anderen Stelle einer Weiterentwicklung bedarf. Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes hat 2016 eine umfassende Evaluation mit den Reformbedarfen vorgelegt. Grundsätzlich gilt aber, dass sich jede*r auf den Diskriminierungsschutz berufen kann, wenn er oder sie gegen eine erlittene Benachteiligung vorgehen will. So weit, so gut.

Dass es diesen Schutz nicht nur als normativen Rahmen, sondern als Rechtsanspruch auch wirklich braucht, beweisen eindrücklich die Forschungsergebnisse und die Beratungszahlen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Um eine aktuelle Bestandsaufnahme zu machen, wie es um Diskriminierung in diesem Land bestellt ist, haben wir 2015 die große Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ durchgeführt. Im qualitativen Teil dieser Betroffenenbefragung haben rund 18.000 Menschen ihre Erfahrungen mit Diskriminierungen geschildert.

Im repräsentativen Teil dieser Studie „Dis-

kriminierungserfahrungen in Deutschland“ berichtet knapp ein Drittel der Befragten (31,4 %) davon, in den letzten beiden Jahren Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer der im AGG genannten Merkmale erfahren zu haben. Wenn man auch Diskriminierungserfahrungen aufgrund anderer, vom AGG nicht geschützter Merkmale (z. B. „soziale Herkunft“, äußeres Erscheinungsbild) einbezieht, steigt der Anteil auf 35,6 Prozent.

Es sind somit mehr als ein Drittel aller Menschen in Deutschland, die Diskriminierungen erlebt haben: Diskriminierungserfahrungen sind also weit verbreitet und kein Problem von so genannten Minderheiten.

Um das Bild zu vervollständigen, können die Ergebnisse dieser Befragungen ergänzt werden um die Beschwerdedaten aus unserem Beratungsreferat. Im Schnitt gehen zwischen 2000 und 3000 Beschwerdefälle in unserem Beratungsreferat jährlich ein. In diesem Jahr – 2018 – haben wir bereits jetzt rund 400 Fälle mehr als im letzten Jahr. Die meisten Beratungsanfragen gehen mit Bezug zum Bereich Arbeit und Beschäftigung ein. In letzter Zeit nehmen aber auch Fälle aus dem Bereich Güter und Dienstleistungen zu. Vor allem wegen der Merkmale ethnische Herkunft, Behinderung und Geschlecht beklagen Betroffene besonders häufig Diskriminierung.

All dies haben wir zusammen mit den Beschwerdedaten von 45 unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen in unserem dritten Bericht an den Bundestag zusammengefasst, den wir 2017 vorgelegt haben.

Dieser Überblick über die Situation von Diskriminierung in Deutschland illustriert eindrücklich: Wir brauchen Diskriminierungsschutz, weil es Diskriminierung gibt. Denn Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Problem.

Lassen Sie mich einen Schritt weiter gehen

hin zu der Frage: Führt ein umfangreicher Diskriminierungsschutz auch zu weniger Benachteiligung? Wie effektiv sind unsere Gesetzgebung und Rechtspraxis gegen Diskriminierung? Und was braucht es, damit Diskriminierungsschutz wirkt?

Sie wissen vielleicht: Recht haben und Recht bekommen ist mitunter nicht deckungsgleich. Damit Recht wirkt, muss es allen bekannt sein und durchgesetzt werden. Diese Rechtsdurchsetzung obliegt beim AGG den Betroffenen: Im Falle einer erlittenen Diskriminierung muss der/die Betroffene – in einem äußerst engen zeitlichen Rahmen – individuell seine/ihre Ansprüche geltend machen, vor Gericht ziehen, klagen. Im besten Fall erhalten sie dann nachträglich Satisfaktion durch Schadenersatz oder Entschädigung.

Dieser Weg ist für sehr viele Betroffene sehr schwierig und voraussetzungsvoll, denn:

- sie müssen ihre Rechte kennen und auch wissen, wie man sie durchsetzt
- sie benötigen hohe zeitliche und finanzielle Ressourcen
- sie brauchen die Kraft und die emotionale Stärke, sich z.T. über Jahre mit der erlittenen Würdeverletzung und Benachteiligung auseinanderzusetzen
- und sie müssen die Aussicht haben, dass es sich auch lohnt, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Viele Ratsuchende haben aber in der Diskriminierungssituation genau diese Voraussetzungen nicht. Denn was sind das denn für Benachteiligungsfälle und was für Menschen, über die ich hier rede? Das sind zum Beispiel:

- Die schwangere junge Frau, deren befristeter Vertrag wider alle Versprechungen nicht verlängert wird
- Die kürzlich zugewanderte syrische Familie, die vom Vermieter wegen ihrer Herkunft abgelehnt wird

- Die Frau im Rollstuhl, die wegen mangelnder Barrierefreiheit mal wieder nicht mitfahren kann
- Der schwule Mann, der nicht Blut spenden darf
- Die ausländischen Studenten, die an der Diskotür wieder hören, dass heute „schon zu viele von euch drin sind“
- Die Rentnerin, die wegen ihres Alters ihre neue Küche nicht wie alle anderen Kund*innen auf Ratenzahlung kaufen darf

Viele Betroffene von Diskriminierung sind in einer gesellschaftlich schwachen Position oder haben kein hohes Rechtsbewusstsein. Sie wollen nicht selten einfach Hilfe oder wollen schlichtweg, dass die Diskriminierung aufhört – aber keine Klage ...

Im Übrigen: Diesen Unterstützungsbedarf haben Betroffene von Diskriminierung mit anderen Menschen gemein, die in einer schwierigen oder als ungerecht empfundenen Situation auf Beratung und Begleitung angewiesen sind: Man sucht zum Beispiel Unterstützung bei der Mieterschutzberatung, beim Verbraucherschutz, bei den verschiedensten Angeboten der Sozialberatung. Das alles sind etablierte Angebote, die Menschen zu ihrem Recht verhelfen.



Pausengespräche

Deshalb gilt: Auch die effektive Durchsetzung von Diskriminierungsschutz braucht Unterstützung. Diese Unterstützung muss zeitnah, niedrigschwellig und vor Ort erfolgen. Es braucht einen Ort bzw. eine Stelle, die den Betroffenen hilft, die Situation für sich zu klären, wo über Rechte aufgeklärt wird und Lösungswege aufgezeigt werden.

Der direkte Gang zum/zur Rechtsanwalt/Rechtsanwältin kommt für viele Betroffene nicht in Frage. Viele brauchen nicht allein eine Rechtsberatung. Sie benötigen vielmehr eine umfassende emotionale, aktivierende und empowernde Unterstützung, die ihnen hilft, gut (möglichst gestärkt) aus dieser schwierigen und oft würdverletzenden Situation herauszukommen. Diese Hilfe finden Ratsuchende bei den Anlauf- und Beratungsstellen gegen Diskriminierung vor Ort: in Mannheim, Tübingen, Karlsruhe, Hannover, Leipzig usw.

Natürlich können Betroffene auch bei uns in Berlin anrufen, und viele Menschen tun dies auch. Wir aber können lediglich eine rechtliche Einschätzung geben oder eine Stellungnahme anfordern. Das ist oft schon viel und stärkt die Betroffenen in ihrem eigenen Rechtsbewusstsein für die nächsten Schritte.

Was wir aber nicht können, ist Betroffene zu Gesprächsterminen zu begleiten oder sie bei dem oft längeren Schriftwechsel mit der beschuldigten Seite zu unterstützen. Wir können schwer vor Ort vermitteln, verantwortliche Dritte einbeziehen oder gar eine Klage begleiten. Und wir können nur begrenzt die oft über einen längeren Zeitraum nötige emotionale Unterstützung geben, das notwendige Empowerment leisten.

Hier liegt die Stärke der Beratungsstellen vor Ort: Sie kennen die lokale Situation und wissen genau um die Akteure, die es einzu beziehen gilt. Vor Ort können sich die Stellen entscheidende Netzwerke und die nötige

Vertrauensbasis bei Betroffenenengruppen aufbauen, die es braucht. Über die rechtliche Beratung hinaus können sie sowohl Betroffene, als auch die gesamte Stadtgesellschaft informieren, sensibilisieren, aktivieren gegen Diskriminierung. Sie können langfristig eine Situation vor Ort begleiten und analysieren und strukturelle Veränderungen mit den Akteuren vor Ort anstoßen und damit in die Stadtkultur hineinwirken. Das ist die große Stärke lokaler Stellen.

Auch wir als Bundesstelle sind darauf angewiesen, dass es Beratungsstrukturen vor Ort gibt, an die wir verweisen können. Dies möchte ich an einem Beispiel erläutern:

Eine asylsuchende Frau aus Äthiopien wollte ein Praktikum für eine Küchenaushilfstätigkeit in einem Pflegeheim machen. Das Praktikum sollte Bestandteil eines Landes-Programmes für Maßnahmen zur Integration geflüchteter Menschen werden. Die Bewerberin erhielt eine Absage. Begründung war, dass bei der Essenzubereitung aus hygienerechtlichen Gründen grundsätzlich nicht mit einem Kopftuch gearbeitet werden dürfe.

Verunsichert wandte sich die Frau an eine Beratungsstelle vor Ort. Sie befürchtete, dass es in Deutschland womöglich ein Gesetz geben könnte, dass es Frauen mit Kopftuch verbietet, bestimmte Tätigkeiten auszuführen. Die Beraterin suchte zunächst Kontakt mit dem Arbeitgeber. Ein Gespräch mit der Leitung des Pflegeheims brachte jedoch keine Klärung; mit Kopftuch in der Küche zu arbeiten sei aus Leitungssicht absolut undenkbar, da es eben unhygienisch sei.

Die Beraterin wandte sich dann an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die ADS hat der Heimleitung ein Stellungnahmeersuchen geschickt, in dem sie auf mögliche Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hinwies und über Scha-

denersatz- und Entschädigungsansprüche der Betroffenen informierte. Im Ergebnis ließ sich die Heimleitung durch Darstellung der Rechtslage seitens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes überzeugen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat auch die soziale örtliche Beratungsstelle rechtlich beraten. Vor Ort aber wurde die Petentin durch die Beratungsstelle (mit Unterstützung einer Übersetzerin) sozial und psychologisch betreut. Die Zusammenarbeit hat sich bewährt, da dadurch sprachliche Barrieren überwunden werden konnten und die Petentin eine umfassende Begleitung erhalten hat. Die örtliche Beratungsstelle konnte der Petentin auch eine andere Praktikumsstelle vermitteln.

Diese Ratsuchende hätte auch in Berlin anrufen können. Das hat sie aber nicht. Sie wandte sich an eine Stelle vor Ort. Sie hat vielleicht von Bekannten eine Empfehlung bekommen, konnte sich vielleicht eine Begleitung mitnehmen. In der verzahnten Zusammenarbeit mit der Bundesstelle konnte die lokale Stelle ein gutes Ergebnis für die Betroffene erreichen.

Die Erfahrung der jungen Frau bei den ersten Schritten auf ihrem beruflichen Weg in Deutschland waren: Ja, ich wurde benachteiligt. Aber mir wird zugehört und geholfen, hier habe ich Rechte und kann sie auch durchsetzen. Das war sehr ermutigend für sie.

Viele hochqualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstellen vor Ort bearbeiten ihre Fälle natürlich auch ohne die Unterstützung durch unsere juristische Expertise. Aber wir sind zwingend darauf angewiesen, Ratsuchende an Stellen vor Ort verweisen zu können. Denn zum einen wollen Betroffene oftmals Hilfe und eine*n Ansprechpartner*in vor Ort.

Zum anderen gibt es Fälle, bei denen wir



Pausengespräche

leider nicht weiterhelfen können. Unsere Stelle arbeitet vor dem Hintergrund des AGG. Und der Diskriminierungsschutz des AGG greift nicht in allen Fällen, etwa weil es ein Diskriminierungsfall im Bildungsbereich ist oder der Diskriminierungsgrund der soziale Status ist, der noch nicht geschützt ist. Lokale Stellen haben den Vorteil, dass sie oft einen breiteren Beratungsauftrag haben, als es das AGG uns als Bundesstelle erlaubt. Das ist gut und richtig so.

Im eben beschriebenen Fall ging es um erste Schritte einer jungen Frau bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Andere Diskriminierungsfälle betreffen den Wohnungsmarkt, die Eröffnung eines Bankkontos, die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben (Diskotheken, Fitnessstudios, Vereine), den Umgang mit Ämtern und Behörden oder das Gesundheitswesen. Sie betreffen also alltägliche Lebensbereiche, wo Menschen zusammenfinden.

Die Erkenntnis, dass „Integration vor Ort stattfindet“, hat sich meines Erachtens bereits durchgesetzt. Diskriminierung aber ist das Gegenteil von Integration. Sie führt zu Ausgrenzungserfahrungen, führt zu Rückzug und signalisiert: Wir wollen dich nicht. Oder zumindest nicht gleichberechtigt und auf Augenhöhe. Man kann also schlussfolgern: Auch

die gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Teilhabe entscheidet sich vor Ort. Sie entscheidet sich, wenn ich die gleichen Chancen auf den Job oder die Wohnung habe, wenn ich gut in meiner Nachbarschaft leben kann, wenn ich Kolleg*innen habe, im Sport- und Gartenverein mitmachen kann, wenn ich respektvoll von Ämtern und Behörden behandelt werde, wenn meine Kinder keine Benachteiligung in Schule und Kita erfahren usw.

Um die gerechte Teilhabe im Alltagsleben zu gewährleisten, ist Antidiskriminierung eine zentrale Strategie. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Länder und Kommunen das deut-

liche Signal senden: Diskriminierung ist hier nicht hinnehmbar. Wir stehen für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben in unserer Stadt, in unserem Kreis. Und wir unterstützen Betroffene gegen Benachteiligung, wenn sie es brauchen. Nach diesen Prinzipien wollen wir zusammenleben.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und bin sehr gespannt auf die Ideen und den Austausch des heutigen Tages.

Heike Fritzsche

Unter dem Titel „Diskriminierung sichtbar machen“ und mit dem Ziel, das Verständnis von Diskriminierung zu schärfen, kamen in diesem Programmteil „Betroffene“ auf unterschiedliche Weise zu Wort. Hierzu wurden zunächst Videosequenzen gezeigt, in denen betroffene Menschen von ihren Diskriminierungserfahrungen direkt berichteten. Im ersten Film, von Mario di Carlo, sprachen Mannheimer*innen über ihre Erfahrungen mit Alltagsrassismus. Im zweiten Film, von Harald Sickinger, war das Thema breiter gefasst: Darin kamen Menschen zu Wort, die aufgrund unterschiedlicher (zugeschriebener) Merkmale diskriminiert werden.

Im anschließenden Podiumsgespräch wurde das Gesehene von Expert*innen in eigener Sache kommentiert, ergänzt und eingeordnet. Die Teilnehmer*innen nahmen Bezug auf die Videos, teilten eigene Erfahrungen und tauschten sich darüber aus, was Diskriminierung im Alltag mit Menschen macht, wobei die Perspektive auf Erfahrungen struktureller Diskriminierung gelegt wurde.

Auf dem Podium saßen:

- Angela Jäger, Vorstand PLUS. Psychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V.
- Ruhan Karakul, Rechtsanwältin und Fachanwältin Strafrecht
- Chiara Welte, Studentin der sozialen Arbeit
- Moderation: Andreas Foitzik, adis e.V., Tübingen

Die Podiumsteilnehmer*innen teilten den Eindruck, dass die in den Video-Clips genannten Diskriminierungserfahrungen sie berührten und etwas in ihnen auslösten. Sie bestätigten einige der genannten Erfahrungen, die ihnen aus ihrer Arbeit, ihrem Umfeld oder aus eigenem Erleben wohl bekannt waren.

Bei Chiara Welte stießen die Clips beispiels-



Chiara Welte, Ruhan Karakul und Angela Jäger im Gespräch mit Andreas Foitzik

weise die Frage an, was Diskriminierung eigentlich ist. Für sich persönlich sprechend veranschaulichte sie es wie folgt: „Diskriminierung ist ein Setzen von Grenzen, die eigentlich nicht sein müssten. Ich habe schon Einschränkungen aufgrund meiner Behinderung. Und auch die Menschen in diesen Clips haben schon ihr Päckchen.“ Schwierig sei, dass Betroffenen aufgrund der Diskriminierung und der gesellschaftlichen Vorurteile noch zusätzliche Päckchen auferlegt würden. „Das müsste nicht sein, daran müssen wir arbeiten“, so die Studentin der Sozialen Arbeit.

Ruhan Karakul schilderte, dass sie sich in vielerlei Hinsicht mit dem Thema Diskriminierung befasst habe. Als Frau mit Migrationshintergrund, die einer Religionsgemeinschaft angehört, die im Herkunftsland verfolgt wird, hätte sie einige der Aussagen der Personen aus dem Film auch selbst treffen können. Sie bezog sich zum Beispiel auf den im Film geschilderten Aspekt, als Teil der Gesellschaft anerkannt zu werden. Dass viele Menschen mit Migrationshintergrund nicht als Teil der Gesellschaft anerkannt werden – obwohl sie in Deutschland geboren wurden, hier aufgewachsen und zur Schule gegangen sind und oft mit den Herkunftsländern der Eltern kaum noch etwas zu tun haben – zeigt sich

„Bei den Russen bin ich der Ukrainer, bei den Deutschen der Russe und bei den Ukrainern der Deutsche ...“

„Am Schlimmsten finde ich es im ALLTAG. Man weiß nie, wann man wieder mit jemandem zusammentrifft, der einen schräg anguckt, blöd anredet oder ähnliches.“

Wenn unsere Lehrer fragen: „Kennen die Ausländer auch diesen Ausdruck?“, denke ich: „Was soll denn das? Ich bin hier aufgewachsen. Ich kann nicht mal Türkisch so gut wie Deutsch.“

„Was ich erlebe ist so eine dauerschwebende Diskriminierungserfahrung, so eine unterschwellige. Wenn ich mit meinem Lebenspartner durch die Stadt gehe, traue mich beispielsweise nicht, händchenhaltend zu laufen.“

„Ich habe mal erlebt, wie ein Gastwirt zu einer Familie, die ein behindertes Kind dabei hatte, gesagt hat: „Ihr müsst raus, ihr stört die anderen Gäste.“

Zitate aus den Videosequenzen

zum Beispiel daran, dass sie für ihr „gutes Deutsch“ gelobt werden oder immer wieder gefragt werden, wo sie denn herkämen. „Gibt man als Geburts- oder Wohnort eine deutsche Stadt an, gibt sich die Gesellschaft mit dieser Antwort meist nicht zufrieden.“

Mit Bezug auf den Videobeitrag, in dem ein Mann schildert, dass er nicht mit seinem

Partner öffentlich Händchen hält, machte Ruhan Karakul deutlich, dass es nicht tolerierbar sei, dass Menschen in der Anonymität leben müssten und zum Beispiel ihre sexuelle Identität verbergen müssten. Ebenfalls zum Thema Anonymität und Rückzug schilderte sie: „Auch durch meine Tätigkeit als Justiziarin beim Verband deutscher Sinti und Roma weiß ich, wie stark Diskriminierung sich auf den Alltag von diskriminierten Menschen auswirken kann. Es ist zum Beispiel so, dass einige Sinti und Roma verschweigen, dass sie Sinti/Roma sind, denn sobald sie sich öffentlich dazu ‚bekennen‘, gehen die Vorurteile in den Köpfen der Menschen los, die von faul und kriminell bis hin zu konservativ reichen. Darüber hinaus weiß ich von einigen Familien, die Kinder mit einer Behinderung haben, dass sie sich von der Gesellschaft zurückziehen, weil sie einfach keine Lust auf die Reaktionen – wie zum Beispiel immer wiederkehrend in Form von Mitleid – haben“.

Angela Jäger hob hervor, dass die Clips verdeutlicht hätten, welchen starken Einfluss Diskriminierung auf den Alltag von Betroffenen hat und führte im Weiteren aus, zu welchen Verhaltensänderungen dies führen könne: „Ich bin von den Clips auf unterschiedliche Weise berührt. Zum einen durch den lokalen Bezug zu Mannheim im ersten Clip, aber insbesondere auch, weil in den Clips beschrieben wird, wie Diskriminierung im Alltag „funktioniert“ und wie sie sich auswirkt. Es handelt sich dabei nicht um eine einzelne Situation. Es geht vielmehr darum: Was mache ich jeden Tag, wie ist mein Alltag?“

Als lesbischer Vorstand eines Beratungsvereins im Bereich LSBTIQ wisse sie um „Versteckmechanismen“, die angewendet würden, um Diskriminierungen aus dem Weg zu gehen: „Wir haben kürzlich eine Onlinebefragung unter LSBTIQ-Menschen aus

Mannheim, Heidelberg und der Rhein-Neckar-Region durchgeführt. Diese hat ergeben, dass nur einer von zehn Menschen ohne die Anwendung von ganz alltäglichen Versteckmechanismen seinen Alltag durchläuft.“ Menschen, die potentiell von Diskriminierung betroffen sind, schränken sich demnach also ein, sei es beispielsweise, weil sie ein bestimmtes Buch nicht in der Öffentlichkeit lesen würden, um nicht identifiziert zu werden oder ihre Identität auf andere Art und Weise verbergen würden, zum Beispiel wie im Film genannt, indem sie nicht mit dem/der Partner*in Händchen hielten oder ähnliches. Das „Verstecken“ sei zum einen eine Schutzreaktion der Menschen. Durch das Verstecken werde die Diskriminierung „vermieden“. In einem gewissen Sinne könne man sagen, dass dadurch auch die real existierende Diskriminierung „versteckt“ werde. „Diese Situation führt zu sehr starken Einschränkungen im Alltag von großen Teilen der Gesellschaft, die Diskriminierung erleben, und das sollte nicht so sein.“

Während des Podiumsgesprächs wurde deutlich, dass Diskriminierung für viele Menschen eine Alltagserfahrung ist, die quasi „immer da“ ist und ihr Leben erheblich beeinträchtigt. Viele betroffene Menschen entwickeln Vermeidungsstrategien, um sich Ausgrenzungs- und Benachteiligungserfahrungen nicht auszusetzen. Beispielsweise machen sie sich bzw. eigene Merkmale unsichtbar, um nicht öffentlich erkannt zu werden. Eine Vermeidung von Verletzung in diesem Sinne ist jedoch selbstverletzend und kann die persönliche Teilhabe und Lebensgestaltung nachhal-

tig verschlechtern. Angela Jäger erklärte: „Die Anwendung von ‚Vermeidungsverhalten‘ und ‚sich verstecken‘ kostet viel Energie. Es beeinflusst viele Handlungen und ist psychisch ungesund. Darüber hinaus ist es auch noch ein nicht erfolgreicher Prozess, denn die Vorurteile anderer kann man nicht vorhersehen.“

Neben den oben beschriebenen Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen wurde im Gespräch deutlich, dass die Teilnehmer*innen als Person und in ihrer Expertise wahrgenommen werden und nicht auf ein bestimmtes Merkmal reduziert werden möchten, wie zum Beispiel eine Behinderung oder ihre „Herkunft“. „Meine Behinderung ist ein Teil meines Lebens, sie prägt mich, aber sie ist nicht das, was mich ausmacht“, so Chiara Welte. „Ich möchte als Person wahrgenommen werden und in Erinnerung bleiben, die bestimmte Qualifikationen oder Eigenschaften hat und nicht auf ‚die Frau im Rollstuhl‘ reduziert werden.“

Ruhan Karakul ergänzte: „Auch in Zusammenhängen, in denen professionell über das Thema (Anti-) Diskriminierung gesprochen wird, kommt es immer wieder vor, dass ich eher auf Merkmale, die zu meiner Person gehören, reduziert werde oder aus einer Betroffenenperspektive berichten soll, obwohl ich eigentlich aus fachlicher Perspektive an der Situation beteiligt sein sollte. Ich kann durchaus auch über ‚Betroffenheit‘ sprechen und tue dies aktiv an verschiedenen Stellen, im Sinne der Sensibilisierungsarbeit und Aufklärung, aber ich möchte auch in meiner Expertise wahrgenommen werden.“



Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung: Das adb mannheim e.V. stellt sich vor

6.

Präsentiert von Margret Göth, Lejla Habibović, Tina Koch, Astrid Melz



Tina Koch

Das *antidiskriminierungsbüro mannheim e.V.* (kurz: *adb mannheim*) bietet seit Ende 2017 ein qualifiziertes Beratungsangebot für Menschen, die in Mannheim von Diskriminierung betroffen sind. Als unabhängige Beratungsstelle mit einem parteilichen Ansatz werden die ratsuchenden Personen dabei unterstützt, die gemachten Erfahrungen zu verarbeiten und sich gegen Diskriminierung zu behaupten. Ausgehend von der konkreten Einzelfallarbeit umfasst der Ansatz auch die Arbeit an strukturellen Formen von Diskriminierung und die Arbeit als Fachstelle für Organisationen und Multiplikator*innen mit Diskriminierung als Querschnittsthema.

6.1 Genese des *antidiskriminierungsbüro mannheim e.V.*

In Mannheim gibt es schon seit längerer Zeit zahlreiche Akteur*innen, die sich im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit engagieren. Im Rahmen des „Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben für Vielfalt“ haben sich zum Beispiel rund 290 Einrichtungen vernetzt, um sich gemeinsam für ein respektvolles Miteinander und gegen Diskriminierung

zu engagieren. Auf dieser Grundlage startete der Integrationsbeauftragte der Stadt Mannheim 2016 ein landesgefördertes Projekt, um in Mannheim ein Antidiskriminierungsbüro mit dem Schwerpunkt der Einzelfallberatung aufzubauen.

In der Projektentwicklungsphase führte der Integrationsbeauftragte eine Bedarfsabfrage unter Mannheimer Beratungsstellen durch. Die teilnehmenden Beratungsstellen berichteten von einer hohen Relevanz des Themas. Diskriminierungsfälle schlugen regelmäßig in der Beratungsarbeit auf. Jedoch können die bestehenden Beratungsstellen den Fällen meist nicht in ausreichendem Maße nachgehen, sei es aufgrund mangelnder Ressourcen, einer fehlenden spezifischen Qualifikation im Diskriminierungsthema oder weil der eigene Beratungsauftrag einen anderen Schwerpunkt hat. Im Ergebnis wurde das Projektziel geschärft, eine lokale Antidiskriminierungsberatung aufzubauen, die als spezialisiertes und professionelles Beratungsangebot die bestehende Beratungslandschaft ergänzt.

Im Rahmen des Strukturaufbauprozesses spielte die **Qualifizierung** der Berater*innen eine zentrale Rolle. Durch die Teilnahme an der landesweiten Weiterbildung „Einzelfallberatung in der Antidiskriminierungsarbeit“ wurden die angehenden Berater*innen auf der Grundlage der Qualitätsstandards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland e.V. (advd) hinsichtlich der speziellen Interventionsformen der Antidiskriminierungsberatung sowie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschult. Die Weiterbildung wurde von adis e.V. aus Tübingen in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg (LAG ADB) und dem advd organisiert und umgesetzt.

Parallel zur Weiterbildung wurde der **strukturelle Aufbau** des Büros vorangetrieben, um die Beratung zu organisieren und zugänglich zu machen. Im Zentrum der Strukturaufbauphase stand die **Unabhängigkeit** des Beratungsangebots. Die Antidiskriminierungsberatung wurde über einen **selbstständigen und unabhängigen Verein** im Dezember 2017 realisiert. Nur so konnte sichergestellt werden, dass die verschiedenen rechtlichen und außergerichtlichen, vermittelnden und konfrontativen, einzelfallbezogenen und strukturellen Handlungsmöglichkeiten im Interesse der Betroffenen genutzt werden können und Ratsuchende das notwendige Vertrauen entwickeln.

Die Vereinsmitglieder kommen hauptberuflich aus verschiedenen Arbeitsfeldern und bringen breit gefächerte berufliche Qualifikationen ein. Sie sind auf unterschiedliche Weise – sei es auf persönlicher und/oder beruflicher



Lejla Habibović

Ebene – mit verschiedenen (Anti-)Diskriminierungsbereichen befasst und bringen personenbezogene Diversity-Kompetenzen in die Arbeit mit ein. Die Berater*innen sind nebenberuflich in geringer Teilzeit beschäftigt und werden seit Oktober 2018 durch eine hauptamtliche Geschäftsstellenleitung (50 %) unterstützt. Wesentlich für die Aufbauphase und die laufende Arbeit ist das große Engagement des ehrenamtlich tätigen Vorstands sowie der weiteren Vereinsmitglieder.

Bereits im Oktober 2017 wurde das Beratungsangebot erstmals im Rahmen der Mannheimer „einander.Aktionstage“ öffentlichkeitswirksam präsentiert. Ab November 2017 wurde die tatsächliche Beratungsarbeit aufgenommen und steht seither ratsuchenden Menschen aus Mannheim offen.

6.2 Grundlagen der Beratung

Diskriminierung kann in manchen Fällen offensichtlich sein. Sie wirkt aber vielfach auch auf subtile Weise und ist dann für Betroffene häufig schwer zu (be)greifen, zu benennen und bleibt daher oft ohne Handlungskonsequenz. Die Aufgabe der Antidiskriminierungsberatung besteht darin, in einem ersten Schritt das Wissen bzw. das Verständnis zu vermitteln, was Diskriminierung ist und was nicht. In einem zweiten Schritt unterstützt sie die ratsuchenden Personen, sich gegen die erlebte Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

(1.) Diskriminierungsverständnis

Diskriminierung ist eine **Ungleichbehandlung**, die als Sammelbegriff alle Formen der Schlechterbehandlung, Würdeverletzung, Herabsetzung, Ausgrenzung, Nichtbeachtung und der (sexuellen) Belästigung umfasst. Entscheidend für die Bewertung, ob es sich um eine Diskriminierung handelt, ist die Wirkung einer Entscheidung oder Handlung und nicht

die zugrundeliegenden Motive (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Praxis o.ä.).

Die Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung, wenn sie aufgrund eines zentralen **Persönlichkeitsmerkmals** stattfindet, das von den Personen nur schwer oder gar nicht veränderbar ist. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert sechs schützenswerte Merkmale (Rassistische Zuschreibung/Herkunft, Lebensalter, sexuelle Identität, Geschlecht, Behinderung, Religion/Weltanschauung). Das beratende Verständnis geht über diese Liste hinaus und schließt weitere Merkmale wie beispielsweise die soziale Herkunft oder das allgemeine Aussehen mit ein.

Sind dagegen Ungleichbehandlungen sachlich gerechtfertigt, liegt keine Diskriminierung vor. Anders formuliert: **Nur sachlich nicht begründete Benachteiligungen sind Diskriminierungen**. Ein Beispiel: Wenn ein 12-Jähriger nicht in einen Kinofilm, der ab 18 Jahren freigegeben ist, eingelassen wird, ist dies sachlich gerechtfertigt (Jugendschutzgesetz).

(2.) Inhaltliche Prinzipien der Antidiskriminierungsberatung

Parteilichkeit

Antidiskriminierungsberatung arbeitet auf der Grundlage einer parteilichen Haltung im Beratungsgespräch und mit dem Konzept einer Position beziehenden Unterstützung der Ratsuchenden bei der Umsetzung von Handlungsstrategien. Die Berater*innen stellen sich damit auf die Seite der von Diskriminierung Betroffenen.

Empowerment

Empowerment im Sinne (der Erfahrung) von Selbstbestimmung und Selbstermächtigung der Ratsuchenden ist eine wichtige Grundla-



Astrid Melz

ge und zugleich wesentliches Ziel der Beratungsarbeit. Es zielt darauf ab, dass Ratsuchende sich (wieder) als aktive Akteur*innen erleben. Sie werden darin unterstützt, selbstbewusst und in Eigenregie für ihre Rechte einzutreten.

Horizontaler Ansatz

Der Ansatz beschreibt eine merkmals- und zielgruppenübergreifende Arbeitsperspektive, welche die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale im Blick hat und für diese sensibilisiert. Strukturelle Gemeinsamkeiten und inhaltliche Überschneidungen werden herausgearbeitet, um adäquate übergreifende Handlungsstrategien und Interventionsformen entwickeln zu können.

Das *antidiskriminierungsbüro mannheim e.V.* arbeitet, wie die weiteren in der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg zusammengeschlossenen Beratungsstellen, nach den

Qualitätsstandards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) – abrufbar unter: www.antidiskriminierung.org

6.3 Beratungspraxis/Interventionsformen

Antidiskriminierungsberatung ist ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Auf der Grundlage fachlicher Standards bietet sie einen geschützten Raum zur Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen und begleitet Ratsuchende bei konkreten Schritten zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt (Einzelfallberatung). Ausgehend von der Arbeit in konkreten Einzelfällen gibt Antidiskriminierungsberatung Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen. Diskriminierende Praxen werden sichtbar gemacht und thematisiert, Sensibilisierungs- und Veränderungsprozesse in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen begleitet (Fallübergreifende Arbeit).

(1.) Einzelfallberatung

Im Zentrum der Beratungspraxis steht die Unterstützung und Begleitung von Betroffenen in erlebten Diskriminierungsfällen. Die konkrete Tätigkeit folgt in der Regel folgendem Schema:

- **Kontakt und Erstgespräch**
Einstieg in die Beratung, erste Klärung des Rahmens
- **Sprechen im geschützten Raum**
Geschützter Raum, um Diskriminierungserfahrungen in Sprache zu bringen. Wahrnehmungen werden nicht in Frage gestellt, (widersprüchliche) Gefühle bekommen Platz, Ratsuchende entscheiden frei, ob und wie sie handeln wollen.
- **Auftragsklärung und Fallsondierung**
Klärung des Beratungsauftrags, Abläufe



Margret Göth

werden rekonstruiert sowie Fakten und Indizien gesichert, Vereinbarung über das weitere Vorgehen werden getroffen.

- **Recherche und Entwicklung einer Handlungsstrategie**

Intensive Recherchen (rechtlich, strukturell) und ggf. erste Kontaktaufnahme mit der für die Diskriminierung verantwortlichen Seite. Sicherung der Ergebnisse und Entwicklung einer mehrstufigen Strategie mit dem/der Klient*in, unter Berücksichtigung der Erwartungen und Wünsche der Klient*innen sowie der Kompetenzen und Ressourcen der Beratungsstelle.

- **Umsetzung und Aktualisierung der Handlungsstrategie**

Mögliche Interventionsformen sind Beschwerdebriefe, Vermittlungsgespräche, Testings, Öffentlichkeitsarbeit/ Sensibilisierungsmaßnahmen, Vermittlung von Rechtsberatung, Klage und Beistandschaft nach dem AGG, aber auch Verweisberatung.

- **Abschluss und Dokumentation**

Reflexionsgespräch mit den Ratsuchenden und Dokumentation sowie die Aufnahme in die Fallstatistik zur Qualitätskontrolle und Beschreibung allgemeiner Trends und fallübergreifender Strukturen.

In der Anfangsphase des *adb mannheim* wurden 2018 insgesamt 21 Fälle bearbeitet. Die ratsuchenden Personen machten Diskriminierungserfahrungen vor allem in den Bereichen ethnischer und/oder religiöser Zugehörigkeit und chronischer Erkrankungen. Die häufigsten Interventionsformen waren Vermittlungsgespräche, Beschwerdebriefe und die Vermittlung weiterer Unterstützung. Eine Klagebegleitung fand bisher noch nicht statt.

(2.) Fallübergreifende Arbeit

Aus der Einzelfallarbeit ergeben sich Erkenntnisse über mögliche systematische Formen von Diskriminierung in konkreten Lebensbereichen. Diese Probleme werden aufgegriffen und in einer Kombination von vertiefter Problembeschreibung und der Entwicklung und Umsetzung von strukturellen Interventionen (zum Beispiel Konzept zur Umsetzung diskriminierungsfreier Einlasskontrollen, Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit, Fachtage oder Schulungskonzepte) begleitet.

(3.) Allgemeine Vernetzungs- und Sensibilisierungsarbeit

Die hierunter zusammengefassten Tätigkeiten dienen dazu, die Kooperation mit anderen regionalen Akteur*innen zu fördern, Verweisberatungsstrukturen zu stärken und (Anti-)Diskriminierung als wichtiges Querschnittsthema in verschiedenen Lebensbereichen zu verankern.

In Kooperation mit diversen Partner*innen führt das *adb mannheim* im Bereich der Sensibilisierungsarbeit regelmäßig öffentliche Veranstaltungen durch, wie zum Beispiel „Identification matters! Schwarze Held*innen in der Kinderliteratur“, „Monnemer of Colour. Berichte zum Thema Alltagsrassismus“ oder die Filmvorführung „We want sex!“, welche die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt thematisiert.

Im Bereich der Vernetzungsarbeit ist das *adb mannheim* Mitglied im bereits o.g. „Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt“ und nutzt diese Netzwerkstruktur, um das Thema Antidiskriminierung in dem breiten Bündnisprozess zu stärken. Zur Förderung und Ausbau einer Verweisberatungsstruktur mit weiteren lokalen sozialen Beratungsstellen engagiert sich das *adb mannheim* im Mannheimer „Netzwerk Antidiskriminierungsberatung“.

Zusätzlich aktiv ist das Büro in der ebenfalls bereits erwähnten Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg (LAG ADB), in der die Beratungsstellen gegen Diskriminierung im Land zusammenarbeiten, um u.a. in enger Kooperation mit der Landesantidiskriminierungsstelle Baden-Württemberg (LADS) ein Konzept für ein flächendeckendes Beratungsangebot in Baden-Württemberg zu entwickeln und umzusetzen. Hierbei spielt die bereits implementierte Online-Beratung eine wichtige Rolle.

- Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt:
www.einander-MAnifest.de
- LAG ADB BaWü: <https://lag-adb-bw.de>
- Onlineberatung/adis-online:
www.adis-online.com
- LADS:
www.antidiskriminierungsstelle-bw.de

6.4 Aktuelle Situation und zukünftige Herausforderungen

Das *adb mannheim* ist eine junge Beratungsstelle, die sich weiterhin im Aufbauprozess befindet. Gleichwohl sich das *antidiskriminierungsbüro* steigender Bekanntheit erfreut, liegt die zentrale Herausforderung für 2019 in der Implementierung des Beratungsangebotes. Hierzu bedarf es vor allem einer stärkeren Vernetzung mit weiteren Akteur*innen der (lokalen) Antidiskriminierungsarbeit sowie einer Konsolidierung des bestehenden Angebotes und einer gezielten Förderung der Bekanntheit und des Zugangs zur Beratung. Hierfür wurden zum Beispiel bereits mehrsprachige Flyer gedruckt und eine barrierearme Homepage aufgebaut, um einen niederschweligen Zugang zu fördern.

Aktuell ist die Beratungsarbeit noch ausschließlich über das Landesministerium für Soziales und Integration finanziert. Für eine dauerhafte Etablierung des Beratungsangebotes besteht eine wichtige Aufgabe darin, gemeinsam mit dem städtischen Integrationsbeauftragten und der Landesantidiskriminierungsstelle eine nachhaltige Sicherung der Finanzierung zu erwirken. Denn die Erfahrungen aus anderen lokalen Beratungsstellen zeigen, dass mit einer stärkeren Bekanntheit des Beratungsangebotes und einer wachsenden Sensibilität in der Stadtbevölkerung gegenüber Diskriminierung auch die Fallzahlen ratsuchender Menschen steigen.

Interaktion: Wünsche und Kooperationsangebote an das *adb mannheim e.V.*

Es ist eine übliche Entwicklung, dass es eine gewisse Zeit braucht, bis eine neue lokale Antidiskriminierungsstelle etabliert ist und Betroffene den Weg zur Beratung finden.

Um den Austausch und die Kooperation zwischen den Teilnehmenden des Fachtags und dem *adb mannheim* zu fördern, konnten im Interaktionsteil schriftliche Rückmeldungen, Wünsche, Hinweise oder Kooperationsangebote an das *adb* gerichtet werden. Vielfach genannt wurde der Wunsch, sich im Themenfeld der Antidiskriminierungsarbeit stärker zu vernetzen – sowohl um die Kompetenzen in den eigenen Einrichtungen zu stärken als auch um das Thema Antidiskriminierung stadtweit voranzutreiben. Die Menge der Rückmeldungen war sehr umfangreich und enthielt teilweise personenbezogene Daten, sodass die Beiträge auch aus Platzgründen hier nicht einzeln dargestellt werden können.

Einige Beispiele

(1.) Wünsche an das *adb mannheim*

- Professionelles Handeln
- Viel und regelmäßige Zusammenarbeit und Netzwerkarbeit mit anderen (lokalen und landesweiten) Beratungsangeboten
- Mehr Spezialisierung zum Beispiel auf Antisemitismus, antimuslimischen Rassismus usw.
- Durchführung von Lehrgängen für diskriminierungsarmen Umgang in der ehrenamtlichen Kinder- und Jugendarbeit zum Beispiel
- Unterstützung anderer Institutionen und Organisationen
- Erfolg im Abbau von diskriminierenden Strukturen



Andreas Foitzik stellt die Interaktionsergebnisse vor



Ideen zum Thema „Bekanntheit des adb“

(2.) Hinweise zur Stärkung der Bekanntheit des *adb mannheim*

- Persönliche Vorstellungen überall in der Stadt: in der Politik (Parteien, Fraktionen/ Ausschüsse), in Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften/Betriebsräten, Betroffengruppen, bei anderen sozialen Beratungsstellen
- Informationsstände auf Solidaritätsfesten und Festivals
- Beratungsfälle anonymisiert in Medien veröffentlichen (soziale Medien, Zeitung, Wochenzeitung, RNF, Radio, Gehörlosenzeitung)

- Aktivitäten im schulischen Bereich (zum Beispiel Anknüpfen an Projekte/AGs im Bereich kultureller Bildung/ Netzwerk „Schule ohne Rassismus“) und im außerschulischen Bereich (Jugendarbeit, zum Beispiel in Jugendhäusern/Jugendtreffs)
- Veranstaltungen organisieren, die nicht nur die diskriminierten Personen über Handlungsmöglichkeiten informieren, sondern die Gesellschaft für derartige Probleme sensibilisieren, ohne das Gefühl eines Vorwurfs zu vermitteln (zum Beispiel Poetry Slam, Konzerte, Sommerfeste, Pub Quiz)

(3.) Unterstützungs-/Kooperationsangebote an das *adb mannheim*

- Unterstützung bei der Vernetzung mit privaten Trägern der Kinder- und Jugendarbeit
- Vernetzung mit EUTB (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung), sowie Weiterleitung von Ratsuchenden im Bedarfsfall
- Vermittlung von Dolmetscher*innen auch für „seltenerere“ Sprachen, wenn gewünscht (zum Beispiel für Beratungsgespräche oder auch Flyer)
- Gemeinsame Veranstaltungen/Projekte zum Beispiel im Bereich Alter und Arbeit
- Bereitstellung von Räumen und Technik

Vision einer lokalen Antidiskriminierungsarbeit

Daniel Bartel, Geschäftsführer Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Es ist ein schöner und feierlicher Anlass, wenn ein Antidiskriminierungsbüro wie hier in Mannheim offiziell an den Start geht und langjährige intensive Vorbereitungen und Aufbauarbeiten in ein Beratungsangebot für Betroffene und eine Fachstelle auf lokaler Ebene münden. Ich bedanke mich herzlich für Einladung und die Gelegenheit, beim heutigen Fachtag zum Thema Bedeutung lokaler Antidiskriminierungsarbeit dabei sein zu können.

Das Thema meines Vortrags „Vision einer lokalen Antidiskriminierungsarbeit“ ist von Veranstalter*innenseite bewusst breit gewählt worden und ich möchte die Möglichkeit, mich auf einer grundsätzlicheren Ebene zu bewegen, gern annehmen.

Im Verlauf des heutigen Fachtags wurde immer wieder die Brückenfunktion betont, die Antidiskriminierungsarbeit zukommt – die Brücke oder einen Dialog zwischen Betroffenen und Diskriminierungsverantwortlichen zu schlagen und eine Auseinandersetzung auf Augenhöhe zu ermöglichen. Das ist auch aus meiner Sicht das Kernelement gelingender Antidiskriminierungsarbeit. Aber, und hierauf möchte ich im Folgenden meinen Fokus legen, ein gelingender Dialog auf Augenhöhe ist oft erst das Ergebnis eines längeren Prozesses, der auch andere Phasen hat.

Um es vorwegzunehmen – Antidiskriminierungsarbeit heißt so auch Konflikt, Irritation, Konfrontation, Dissenz, leidenschaftliche Diskussion. Denn: die Auseinandersetzung um Diskriminierung findet im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse statt, die dadurch geprägt sind, dass Augenhöhe und wechselseitige Anerkennung als ebenbürtige Gesprächspartner*innen eben nicht von vornherein existiert, sondern in der Regel



Daniel Bartel

erst, und manchmal auch nur recht mühsam, erarbeitet werden muss. Ich möchte explizit betonen, dass ich das auf der Ebene von Machtverhältnissen festmache, nicht auf der Ebene der konkreten Menschen und ihrer Absichten. In anderen Worten: Es geht nicht darum, dass Menschen bewusst und willentlich die Augenhöhe verweigern – das gibt es im konkreten Fall natürlich auch – sondern dass aufgrund von Machtverhältnissen und damit verbundenen Positionen, durch Selbst- und Problemverständnisse, Sprache, Wissen und Nicht-Wissen etc. systematisch ein Gefälle entsteht, das nicht immer ohne Reibung bearbeitet werden kann.

Was bedeutet das konkret? Zu Machtverhältnissen und ihren Konsequenzen könnte und müsste ich eigentlich deutlich ausführlicher sprechen als hier und jetzt Raum ist. Deshalb nur einige wenige Eckpunkte in der Hoffnung, dass Sie daran anschließen können.

Bezogen auf die Auseinandersetzungen um Diskriminierung bedeuten Machtverhältnisse konkret, dass es privilegierte Positionen (und Menschen) und strukturell benachteiligte Positionen (und Menschen) gibt.

Privilegiert positionierte Menschen sind von den Machtverhältnissen – egal ob sie sich beispielsweise auf das Geschlecht, die Herkunft oder eine Behinderung beziehen – nicht negativ betroffen und in vielen Fällen profitieren sie – oft auch ungewollt und wichtiger noch: unbewusst – von ihnen. Am Beispiel: Ich als weißer Mann um die 40 ohne Akzent kann davon ausgehen, dass mir in der Großzahl der Situationen, und auch hier, erst einmal eine fachliche Expertise zugeschrieben wird – und zwar ohne dass ich irgendetwas dafür tue, einzig qua meiner Positioniertheit als mehrheitsdeutscher Mann und der Rolle, die mehrheitsdeutsche Männer in unserer Gesellschaft haben.

Etwas weiter gefasst bedeutet eine privilegierte Perspektive, dass die positionsspezifischen (männliche – heteronormative, mehrheitsdeutsche und nicht-behinderte) Vorstellungen und Erfahrungen als gesellschaftliche Normalität und „selbstverständlich“ verstanden werden und andere (queere, Schwarze, behinderungserfahrene etc.) Lebensrealitäten unbekannt sind oder nur in stereotyper Form vorkommen. Aus dieser Perspektive wird die Thematisierung von Diskriminierung oftmals als Vorwurf erlebt und erscheint als unverständlich, einseitig und gegebenenfalls auch übertrieben. Um einen unmittelbaren Eindruck von der Kraft und Wirkmächtigkeit dieser individuenübergreifenden gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen zu bekommen, empfehle ich Ihnen den Teil „5 Menschen, 10 Orte“ der Ausstellung „Unterschiede, die einen Unterschied ma-

chen“ des ADB Sachsen draußen im Foyer.

Andererseits gibt es strukturell benachteiligte Positionen (und Menschen), die buchstäblich am eigenen Leib in einer Vielzahl von Situationen und über die gesamte Lebensspanne erfahren, was es bedeutet, Frau und/oder Trans* und/oder Schwarz und/oder behindert etc. zu sein und dass das Gleichheitsgebot eben nicht für alle, sondern nur für einen Teil, den privilegiert positionierten Teil, der Menschen gilt. Wenn ich das Beispiel der Expertise von eben aufgreife: Hochkompetente Kolleginnen of Colour aus der AD-Beratung schildern als eine kollektive Erfahrung, dass sie oftmals sehr darum kämpfen müssen, als Fachfrauen anerkannt zu werden.

Für strukturell benachteiligte Perspektiven (und Menschen) bedeutet es eine Anstrengung, ihre Lebensrealitäten in Sprache zu bringen und verständlich zu machen. Sie liegt nicht als ein gesellschaftlich geteiltes Wissen vor. (So wie ich jetzt auch in 5 Minuten versuche, eine gemeinsame Grundlage zum Thema Machtverhältnisse zu legen, weil auch diese nicht als gemeinsames, geteiltes Wissen – wie etwa die grundlegenden Regeln des Fußballs – vorliegt). Menschen, die strukturell benachteiligt positioniert sind, müssen gesellschaftliche Teilhabe und Anerkennung immer wieder und kontinuierlich einfordern und erkämpfen – etwa indem sie Diskriminierung thematisieren. Für sie geht es darum, einen Umgang mit Ausgrenzungen, Verletzungen und Verletzlichkeiten zu finden, der als Erfahrungsrucksack auch in den jeweils konkreten Auseinandersetzungen und Situationen präsent ist.

Dazu als Fußnote: Dies wird in konflikthaften Auseinandersetzungen von privilegierter Seite schnell als „Betroffenheit“ benannt und im Sinne von fehlender Objektivität, Sach- und Fachlichkeit als unangemessen angesehen

und faktisch abgewertet. Auch dies ist eine Form, wie Machtverhältnisse wirksam werden: Wessen Worte und Erfahrungen haben Gewicht und verkörpern Wahrheitsanspruch und wessen werden als Befindlichkeiten aussortiert? Und: Auch privilegiert positionierte Menschen tragen ihren Rucksack aus fehlendem Wissen, Überforderung und Irritation in Situationen hinein, aber der bleibt in der Regel unsichtbar und außerhalb von Sprache.

Aus der Perspektive von Machtverhältnissen ist Antidiskriminierungsarbeit das Einfordern von Rechten und Teilhabe und eine Kritik an Machtstrukturen.

In konkreten Auseinandersetzungen gibt es oft zunächst kein gemeinsames Verständnis, und bedeutsame Verständnisdifferenzen verlaufen genau entlang der Positioniertheit (privilegiert/strukturell benachteiligt) und der Rollen in der Auseinandersetzung (diskriminierungsverantwortlich/diskriminierungs betroffen). Das zunächst zu verstehen und später damit einen Umgang zu finden, kann als sehr konflikthaft erlebt werden.

Das alles als kleiner Exkurs zu Machtverhältnissen. Ich möchte nun zu meinem Thema der Vision der Antidiskriminierungsarbeit auf der kommunalen Ebene zurückkommen. Antidiskriminierungsarbeit auf lokaler Ebene – einerseits gibt es da eine strukturell-konzeptionelle Ebene: Wer sind die Akteur*innen, die beim Thema Antidiskriminierung dabei sind und wie sind die Kooperations- und Arbeitsstrukturen?

Diesbezüglich ist Mannheim gut aufgestellt und nah an dem, was ich als Vision oder Good Practice formulieren würde:

Es gibt das Antidiskriminierungsbüro als unabhängige Beratungs- und Fachstelle. Es ist schon gesagt worden, dass das *adb* auch ausreichend ausgestattet werden muss, damit

dort eine Einzelfallberatung aber auch die fallübergreifende strukturelle Arbeit geleistet werden kann.

Es gibt die städtischen Akteur*innen, unter anderem die verschiedenen Beauftragten, die grundsätzliche kommunale Selbstverpflichtung und Leitlinie in Form der „Mannheimer Erklärung für ein Zusammenleben in Vielfalt“ sowie deren Umsetzung im Rahmen des „Mannheimer Bündnis“. Perspektivisch sollen in diesem Bündnis „Themeninseln“ entstehen, bei denen sich Akteur*innen themenspezifisch zusammensetzen, um Probleme anzusprechen und Lösungen zu finden. Das sollen dann Vertreter*innen von Zivilgesellschaft, Selbstorganisationen, Vertreter*innen der Stadt oder beispielsweise Vertreter*innen von Diskotheken oder von Wohnungsbaugesellschaften sein.

Interessanter als diesen, ich sage es gern noch einmal, guten formalen Rahmen finde ich für Mannheim die Frage, wie genau und mit welcher Haltung diese Akteur*innen und Strukturen arbeiten und wie die Konzepte konkret mit Leben gefüllt werden. Meine Vision ist, um im Bild der anfangs beschriebenen Brücken zu bleiben, dass es möglich sein muss und – hier die Vision – sogar als Qualitätszeichen und Funktionieren der Strukturen angesehen wird, Brücken zeitweise auch mal abubrechen oder zumindest zu sperren oder lautstark zu blockieren.

Das scheint der Idee des Dialoges und der Zusammenarbeit zunächst zu widersprechen, ist andererseits aber auch ein Grundprinzip eines demokratischen Politik- und Gesellschaftsverständnisses der Vermittlung zwischen unterschiedlichen Interessen und so eine Voraussetzung echter Augenhöhe: Damit Interessen ernsthaft und auf Augenhöhe vermittelt werden können, müssen sie zunächst erst einmal klar und kraftvoll formuliert wer-

den können. Ein zu schneller Konsens oder auch der Wunsch oder die Erwartung eines durchgehenden Einverständnisses ist dem Prozess nicht förderlich.

Idealerweise haben alle Beteiligten gleich ein ähnliches Problembewusstsein und die Bereitschaft zu einer ernsthaften Auseinandersetzung. In meiner langjährigen Arbeit als Antidiskriminierungsberater – auch auf lokaler Ebene – habe ich aber eben auch die Erfahrung gemacht, dass mensch einigen Diskriminierungsverantwortlichen erst einmal ein Problem „machen“ muss. Da erscheint die Diskriminierung zunächst als unproblematisch oder durch sachliche Gründe gerechtfertigt oder als bewahrenswerter Ausdruck von Traditionen/ bewährten Vorgehensweisen oder schlicht als nicht änderbar. Das Problem ist dann erst einmal, dass Betroffene und/ oder das ADB diese Sichtweise nicht teilen und – irritierenderweise – trotzdem und unverändert auf eine Veränderung bestehen. Empörenderweise wählen sie gegebenenfalls sogar Wege – etwa Öffentlichkeitsarbeit, Klage oder Testing – die klar konfrontativ sind und Konflikte zunächst einmal verschärfen bzw. Brücken sperren.

Wer möchte, kann für das zugrundeliegende Spannungsverhältnis oder Zusammenspiel aus Kooperation und übergeordneten Zielen einerseits und phasenweisen harten Auseinandersetzungen gern an die Sozialpartnerschaft aus Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretungen denken.

Ausgehend von dieser Vision und einer unabhängigen, parteilichen Interessenvertretung wünsche ich dem *adb mannheim* den Mut, die Kraft und Entschlossenheit, Diskriminierung fachlich und konsequent aus der Perspektive von Betroffenen zu thematisieren und – wenn

nötig – stachelig und unbequem zu sein und sich, der Stadt sowie kommunal wichtigen Akteur*innen und der Öffentlichkeit eine Auseinandersetzung zuzumuten.

Den städtischen Akteur*innen, die ja bewusst und nicht zufällig die Entscheidung getroffen haben, das *adb* in freie Trägerschaft zu übergeben und auch den Institutionen, Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen, die sich zukünftig in konkreten Situationen auf der sich-verantworten-müssenden Seite einer Auseinandersetzung um Diskriminierung finden werden, wünsche ich den Weitblick, das Ziel und die Form einer konstruktiven Auseinandersetzung nicht aus den Augen zu verlieren und auch Positionen und Wege, die sich zeitweise konfrontativ, unverständlich, vielleicht auch einseitig oder überzogen anfühlen, ernst zu nehmen und selbst-kritisch zu reflektieren.

Die Struktur steht, und mit dem heutigen Fachtag ist ein weiterer wichtiger Schritt in die Öffentlichkeit und auf dem Weg der Etablierung des Antidiskriminierungsbüros, der Sensibilisierung verschiedener Akteur*innen und der intensivierten Vernetzung von Beteiligten auf lokaler Ebene hinzugekommen. Bewähren wird sich dies in der konkreten Arbeit bei der Umsetzung einer gelebten Kultur der Antidiskriminierung, die im Ergebnis Brücken bauen wird, aber zeitweise eben auch blockieren muss. Vielleicht kommen wir ja in einigen Jahren, etwa zum 10-jährigen Bestehen des *adb* wieder zusammen und können dann schauen, welche Erfahrungen Sie – auch im Sinne dieser Vision – miteinander gemacht haben.

Vielen Dank.

Daniel Bartel

Gespräch: Strukturelle Handlungsansätze in der Antidiskriminierungsarbeit

8.

Bereiche: Wohnen und Nachtleben/Diskotheiken

Einführung

Im zweiten Teil des Fachtags wurde der Fokus auf strukturelle Handlungsansätze gelegt, denn neben der fallbezogenen Beratungstätigkeit geht es in der Antidiskriminierungsarbeit auch um fallübergreifende Arbeit, die darauf abzielt, Strukturen und Gesellschaftsverhältnisse zu verändern. Nach dem Impulsvortrag von Daniel Bartel, der eine „Vision einer lokalen Antidiskriminierungsarbeit“ zeichnete, die auf konfrontative Auseinandersetzungen nicht verzichten kann, wurden in einer Podiumsrunde strukturelle Handlungsansätze der Antidiskriminierungsarbeit an konkreten Beispielen in den Bereichen Wohnen und Nachtleben/Diskotheiken besprochen.

Die Podiumsteilnehmer*innen diskutierten über die Situation vor Ort und benannten Probleme aus unterschiedlichen Perspektiven. Sie berichteten beispielsweise über Diskriminierungserfahrungen ihrer Klient*innen in den Bereichen Wohnen und Nachtleben/Diskotheiken und schilderten Maßnahmen für möglichst diskriminierungsfreies Vorgehen bei verschiedenen Prozessen (wie zum Beispiel Wohnungsvergaben oder Einlasskontrollen). Dabei stand auch die Frage im Fokus, welche Handlungsansätze es bereits in Mannheim oder anderenorts gibt, um gegen strukturelle Diskriminierung in den beiden genannten Bereichen vorzugehen und welche Kooperationen helfen könnten, um eine Verbesserung der bestehenden Situation herbeizuführen.

Auf dem Podium saßen:

- Daniel Bartel, Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
- Zora Brändle, EventKultur Rhein-Neckar e.V.
- Anke Schmahl, GBG – Mannheimer Wohnungsbaugesellschaft mbH
- Elena Trendafilova, Quartiermanagement Neckarstadt-West



*Teilnehmer*innen des Podiumsgesprächs zum Thema Wohnen und Diskotheiken/Nachtleben im Gespräch*

- Gerhard Tschöpe, Netzwerk für Gleichbehandlung Freiburg
- Jennifer Yeboah, Quartiermanagement Herzogenried, Diakonisches Werk Mannheim
- Moderation: Andreas Foitzik, adis e.V., Tübingen

Teil 1: Wohnen

Elena Trendafilova arbeitet beim Quartiermanagement Neckarstadt-West und ist im Rahmen des Projekts ANIMA Beraterin für Neuzuwander*innen aus Bulgarien und Rumänien. Sie schilderte die Schwierigkeiten, die Menschen aus diesen Ländern bei der Wohnungssuche in Mannheim haben und berichtete zum Beispiel von Abweisungen, langen Wartezeiten, aber auch von Fällen, wo auf Nachfrage offen zugegeben wurde, dass ein Vermieter eine Wohnung nicht an Bulgar*innen vermieten wollte.

Jennifer Yeboah vom Quartiermanagement Herzogenried ergänzte, dass Diskriminierung in Mannheim nicht nur auf dem Wohnungsmarkt stattfindet. Vielmehr machen Menschen Diskriminierungserfahrungen in vielen Lebensbereichen wie zum Beispiel Bildung, Gesund-

heit, Arbeit oder dem öffentlichen Raum. Am Beispiel der Wohnungssuche beschrieb sie Fälle, bei denen allein ein nicht deutsch klingender Name einer wohnungssuchenden Person zu einer Ablehnung führen kann. Zumindest deutete einiges darauf hin. Zum Beispiel verläuft ein Gespräch mit einem/einer Vermieter*in zunächst positiv, doch nach Nennung des Namens verändert sich schlagartig die Situation und eine Wohnungsbesichtigung ist plötzlich nicht (mehr) möglich. Situationen wie diese kommen leider häufig vor und sind äußerst schwierig. Sie hinterlassen zunächst ein stark verunsicherndes Gefühl bei den betroffenen Menschen, ob sie in dieser Situation tatsächlich diskriminiert wurden oder nicht. Doch durch häufig sich wiederholende Erfahrungen in anderen Lebensbereichen, aufgrund des Namens und der damit assoziierten Herkunft ungleich behandelt zu werden, verfestigt sich dieser Eindruck.

Als Antidiskriminierungsberater aus Freiburg beleuchtete Gerhard Tschöpe die rechtliche Seite von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Verbot von Diskriminierung beim „Zugang zur Versorgung mit öffentlich



Gerhard Tschöpe

verfügbaren Gütern und Dienstleistungen“ verankert. Dies betrifft auch den Zugang zum Wohnungsmarkt sowie bestehende Mietverhältnisse. Wenn die Rechte der Mieter*innen nach dem AGG verletzt werden, haben die Geschädigten ein Recht auf Beseitigung bzw. Unterlassung der Diskriminierung. Dies umfasst auch die Zahlung von Schadensersatz bzw. die Entschädigung für erlittene Persönlichkeitsverletzungen. Die Frist zur Erhebung einer Klage liegt jedoch bei nur zwei Monaten. Hinsichtlich des Wohnungsmarktes gibt es jedoch auch Einschränkungen im AGG. So greift das Diskriminierungsverbot beispielsweise erst bei einem „Massengeschäft“ – d.h. erst dann, wenn ein*e Vermieter*in mehr als 50 Wohnungen vermietet. Diese Einschränkung gilt jedoch nur in Bezug auf eine Diskriminierung aufgrund des Lebensalters, des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder Religion/Weltanschauung. Für Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder der ethnischen Herkunft gilt die Einschränkung „nur bei Massengeschäft“ nicht.

Aus der Erfahrung der Antidiskriminierungsberatung berichtete Gerhard Tschöpe, dass sich Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt häufig bei der Anfrage nach einer Wohnungsbesichtigung zeigt. Menschen, die aufgrund ihrer Sprache oder ihres Namens als nicht-deutsch markiert werden, erhalten häufiger Absagen. Es gibt aber auch Fälle, bei denen zum Beispiel Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund plötzlich höhere Preise oder Kautionen genannt bekommen. Oder nur bei ihnen werden zusätzliche Unterlagen angefordert wie zum Beispiel freiwillige Mieter-selbstauskünfte. In dem Bereich von intentionellen Regelungen zum Beispiel bei Wohnungsbaugesellschaften gibt es manchmal auch Quotierungen in Form von Höchstgrenzen für Mieter*innen ohne deutsche Staats-

bürgerschaft. Diese Regelungen existieren meist mit der Begründung, man wolle Konflikte vermeiden. Jedoch sind sie ein gutes Beispiel für strukturelle Diskriminierung, da die Regel pauschal bestimmte Personen benachteiligt und dies aufgrund von vagen Befürchtungen versucht zu rechtfertigen.

Daniel Bartel vom advd ergänzte, dass über Testingverfahren Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt inzwischen gut dokumentiert ist. Als Testing werden solche Verfahren beschrieben, die eine Diskriminierung durch einen Vergleich zweier Personen oder Personengruppen sichtbar machen. Die realen oder fiktiven Personen begeben sich beide in die zu testende Situation. Die Personen sind in allen entscheidungsrelevanten Merkmalen vergleichbar und unterscheiden sich lediglich bezogen auf ein diskriminierungskritisches Merkmal bzw. eine solche Merkmalskombination. Werden sie unterschiedlich behandelt, muss eine Diskriminierung vermutet werden.

Ein solches Testingverfahren war beispielsweise das groß angelegte Experiment „Hannah und Ismail“, das 2017 von Datenjournalist*innen des Bayerischen Rundfunks und des SPIEGEL durchgeführt wurde. Rund 20.000 Wohnungsanfragen wurden damals mit fiktiv deutschen und nicht-deutschen Profilen durchgeführt. Auf die Anfragen folgten rund 8.000 Antworten von Vermieter*innen. Die Auswertung ergab: Menschen mit ausländisch klingendem Namen werden auf dem Mietmarkt deutlich diskriminiert. Besonders hart trifft es Wohnungssuchende mit türkischer oder arabischer Herkunft. In jedem vierten Fall, in dem ein Deutscher eine Einladung zu einer Besichtigung erhält, werden diese übergangen.

Im Rahmen seiner früheren Tätigkeit als Antidiskriminierungsberater beim Antidiskriminierungsbüro Sachsen hat Daniel Bartel selbst



Jennifer Yeboah

Testingverfahren durchgeführt. Als Ergebnis konnte er feststellen, dass je nach Person, die anfragte (zum Beispiel als „mehrheitsdeutsch gelesene Frau“, „mehrheitsdeutsch gelesener Mann“, „männlicher Geflüchteter“) und in Abhängigkeit vom Wohnungsanbietenden (privat, Wohnungsbaugesellschaft, Genossenschaft) die Reaktionen und – sofern vorhanden – die Begründungen für eine Ablehnung unterschiedlich ausfielen. So wurde beispielsweise die Wohnungsbesichtigungsanfrage eines Mieters mit russischem Akzent mit der Erklärung zurückgewiesen, dass die Wohnung bereits vergeben sei. Als kurze Zeit später ein Mitarbeiter des ADB Sachsen bei demselben Vermieter anrief, um sich nach der Wohnung zu erkundigen, wurde ihm mitgeteilt, dass die Wohnung noch frei sei und bekam einen Terminvorschlag für die Besichtigung.

Die GBG – Mannheimer Wohnungsbaugesellschaft mbH ist mit rund 18.900 Wohnungen die größte kommunale Wohnungsbaugesellschaft in Baden-Württemberg. Sie stellt damit für etwa 13 Prozent der Mannheimer Einwohner*innen Wohnraum zur Verfügung.



Elena Trendafilova

Anke Schmahl arbeitet in dem Bereich Geschäftsentwicklung, Vermietung und Soziales Management bei der GBG Mannheim. Sie erklärte, dass die GBG von der Stadt Mannheim beauftragt ist, Wohnungen insbesondere auch an Menschen zu vermitteln, die auf dem öffentlichen Wohnungsmarkt Schwierigkeiten hätten, eine Wohnung zu finden. Hierunter fallen auch Menschen, die aus verschiedensten Gründen von Diskriminierung betroffen sind. In ihrem Selbstverständnis folgt die GBG dem Prinzip der Fairness, dass jede*r Bürger*in gleich behandelt wird und die gleichen Chancen auf eine Wohnung hat. Die GBG übernimmt Verantwortung, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Darüber hinaus sorgt die GBG seit mehr als 15 Jahren mit einem sozialen Management für ein positives Miteinander und hilft auch in Notlagen. Der Betrieb von Seniorencafés ist hier nur ein Beispiel.

In der Diskussion wurde das Engagement der GBG ausdrücklich als ein wichtiger Beitrag zur sozialen Stadtentwicklung in Mannheim anerkannt und wertgeschätzt. Von den Podiumsteilnehmenden wurde jedoch auch kritisch die Regel der GBG diskutiert, dass eine wohnungssuchende Person die Voraus-

setzung erfüllen muss, seit bereits mindestens zwei Jahren in Mannheim registriert zu sein, bevor sie eine Wohnung über die GBG Mannheim bekommen kann. Elena Trendafilova bedauerte, dass insbesondere Neuzuwanderer*innen aus Rumänien und Bulgarien durch diese Regelung von den Wohnungsangeboten der GBG strukturell ausgeschlossen seien.

Daniel Bartel ergänzte, dass es auch anderenorts Regularien und strukturelle Vorgaben bei Wohnungsbaugesellschaften, Immobilienunternehmen oder Wohnungsgenossenschaften zur Vergabe von Wohnungen gibt, die vordergründig alle Menschen gleich behandeln, jedoch mittelbar Personengruppen ausschließen. So gibt es zum Beispiel auch Regelformulierungen, die voraussetzen, dass die wohnungssuchende Person eine bestimmte Mietdauer zu erfüllen hat oder ein Aufenthaltstitel für die Dauer von zum Beispiel drei Jahren vorzulegen ist, bevor eine Wohnungsbesichtigung überhaupt in Betracht gezogen wird.

Es ist daher eine wichtige Aufgabe, strukturelle Handlungsvorgaben auf ihre mittelbar oder unmittelbar diskriminierenden Wirkungen hin zu reflektieren und zu prüfen, ob es für eine Praxis der Ungleichbehandlung einen sachlichen Grund gibt. Eine solche Prüfung kann durch einen offenen Dialog beispielsweise zwischen den Wohnungsbaugesellschaften und sozialen Beratungsstellen, wie dem *adb mannheim* oder dem Quartiermanagement Neckarstadt-West, unterstützt werden. Wenn Wohnungsbaugesellschaften von wohnungsbezogenen Anliegen jener Menschen erfahren, die sich an Beratungsstellen wenden, gibt es die Möglichkeit, die eigenen Regeln und Strukturen zu reflektieren und ggf. zu verändern, um dem eigenen Anspruch einer fairen Wohnungsvergabe gerecht zu werden. Frau Schmal wies hierzu auf das Beschwerdema-

nagement der GBG hin, das für solche Rückmeldungen gerne genutzt werden soll. Idealerweise können Beschwerden einen Anstoß gegeben, um sich mit bestehenden Strukturen auseinanderzusetzen und Verbesserungen herbeizuführen.

Mögliche Maßnahmen im Bereich Wohnungsmarkt

Abschließend einige mögliche Handlungsperspektiven, die dazu beitragen können, Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zu verringern bzw. bei auftretender Diskriminierung Hilfestellung zum Handeln bieten können:

- **Information über Rechte und mögliche Vorgehensweisen und Anlaufstellen für Betroffene zur Verfügung stellen** (zum Beispiel in Form von Flyern oder Broschüren)
- **Sich wehren:** Diskriminierung benennen, Zeug*innen suchen, sich beschweren, schriftlich eine Entschuldigung oder Entschädigung einfordern, eine Beratungsstelle aufsuchen, ggf. klagen
- **Sensibilisierungsmaßnahmen**, wie zum Beispiel Schulungen und Weiterbildungen für Wohnungsanbietende, Informationsmaterialien für Angestellte und Mieter*innen, Kampagnen, Dienstanweisungen, Umsetzung entsprechender Qualitätsstandards
- **Einführung eines Beschwerde- und Konfliktmanagements** für Mietinteressierte und Mieter*innen
- **Diversity- und antidiskriminierungssensible Überarbeitung von Hausordnungen**
- **Überprüfen und bei Bedarf Anpassen von internen Prozessen und Anforderungen** zur Sicherstellung diskriminierungsfreier Wohnungsvergaben

(zum Beispiel: welche Dokumente sind tatsächlich notwendig, um die Solvenz und Zuverlässigkeit künftiger Mieter*innen abzuschätzen? Für bestimmte Personen, bspw. Menschen, die erst kürzlich zugewandert oder neu in der Stadt sind, kann es schwieriger oder zeitaufwändiger sein, bestimmte Nachweise zu erbringen, wodurch sie benachteiligt sein könnten.)

Teil 2: Nachtleben/Diskotheken

Im zweiten Teil des Podiums lag der Schwerpunkt auf dem Thema Diskriminierung und Nachtleben. Insbesondere Diskotheken sind Orte, an denen es häufig zu Diskriminierungsfällen kommt – sei es beispielsweise bei der Einlasskontrolle oder auf der Tanzfläche in Form von sexueller Belästigung. Im Fokus der Diskussionen steht vielfach die Frage, wie der Zugang zu einem Club geregelt werden kann.

Gerhard Tschöpe klärte über den rechtlichen Rahmen auf: Der Besuch eines Clubs oder einer Diskothek ist im Sinne des AGG (§ 2, Abs. 1, Nr. 5 bis 8) ein „zivilrechtliches Schuldverhältnis“, bei dem es beim Einlass keine Rolle spielen darf, welche Person hinein möchte. Im Rahmen ihres Hausrechts und ihrer wirtschaftlichen Freiheit dürfen Clubverantwortliche zwar vorgeben, welche Kleiderordnung erwünscht ist, welche Verhaltensregeln angebracht sind oder ob der Club eine bestimmte Kundengruppe ansprechen will. Die Einschränkungen müssen aber nach dem AGG sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig sein. So ist es zum Beispiel unzulässig, wenn die Motivation allein im Ausschluss von Personen wegen ihres Alters, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der sexuellen Identität oder einer eventuellen Behinderung liegt.

Folgende Gründe sind laut AGG NICHT ZULÄSSIG, um einer Person, die Einlass erhalten möchte, den Club-Besuch zu verwehren:

- Ethnische Herkunft/Hautfarbe
- Rassistische Gründe
- Geschlecht
- Religion
- Alter
- Behinderung
- Sexuelle Identität

Eine Einlassverweigerung ist zum Beispiel ZULÄSSIG, wenn die Person, die Einlass erhalten möchte:

- ... die gesetzliche Altersbegrenzung nicht erfüllt (siehe Jugendschutzgesetz, § 4)
- ... stark alkoholisiert ist oder unter Drogeneinfluss steht (siehe Gaststättengesetz, § 9)
- ... einen vorab klar angekündigten Dresscode (wie zum Beispiel bei Motto-Partys) nicht einhält oder mit verwahrloster, stark verschmutzter Kleidung Einlass erhalten möchte
- ... bereits Hausverbot hat
- ... aggressiv oder beleidigend auftritt
- ... Waffen oder Drogen mitführt

Vorübergehende Einschränkungen des Einlasses aufgrund von Überfüllung oder einer Gefahrensituation sind grundsätzlich zulässig.

! Kommt es zu einer Abweisung, sollte diese immer klar kommuniziert und begründet werden !

Quelle: Pro-AGG Flyer Hannover

Zora Brändle von EventKultur Rhein-Neckar e.V. gab Einblicke in das Mannheimer Nacht-

leben. Als Vertreterin der Clubszene der Metropolregion Rhein-Neckar berichtete sie aus der Perspektive der Clubbetreibenden. Diese stehen vor der Herausforderung, möglichst allen Gästen einen angenehmen Abend zu ermöglichen und gleichfalls darauf zu achten, dass die Wirtschaftlichkeit und die Sicherheit in den Clubs gewährleistet sind. Zur Veranschaulichung dieser häufig schwierigen Aufgabe berichtete sie von einem Club in Mannheim, der in der Nähe der Landeserstaufnahmestelle für Geflüchtete liegt und gerne von Menschen unterschiedlicher Herkunft besucht wird. Als zunehmend Schwarze Männer als Gäste kamen, traten vermehrt Beschwerden auf. Weibliche Stammgäste meldeten den Clubverantwortlichen, dass sie sich auf der Tanzfläche sexuell belästigt fühlten. Der Club stellte auch fest, dass vermehrt Drogen im Club umgeschlagen wurden. Die Clubverantwortlichen hatten daraufhin versucht, durch deeskalierende Kommunikation mit den Männern die Konfliktsituation zu lösen – jedoch ohne Erfolg. In der Folge blieb der Besuch durch die Stammkundschaft mehr und mehr aus, sodass der Club mit wirtschaftlichen Einbußen zu kämpfen hatte. Eine schwierige Situation: Der Club wollte nicht diskriminieren. Gleichzeitig war er aus wirtschaftlichen Gründen auf die Einnahmen der Stammkundschaft angewiesen.

An dieser Stelle berichtete Gerhard Tschöpe von der Kampagne „Ist Luisa hier?“, die auch in Freiburg im Kontext von Vorfällen sexueller Belästigung in Clubs durchgeführt wurde. Frauen können sich im Falle von sexueller Belästigung oder Gewalt bzw. bei Ängsten vor Übergriffen mit der Frage „Ist Luisa hier?“ unauffällig an das entsprechend geschulte Club-Personal wenden, um zu signalisieren, dass sie in Bedrängnis sind. Das Personal leitet daraufhin geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Frau ein. Laut Tschöpe ist dieses Konzept zwar keine Lösung

für das Gesamtproblem, aber es kann ein erster Schritt in Richtung mehr Sicherheit und Bewusstsein sein. Ausschlaggebend für die Durchführung der Kampagne war ein konkreter Fall: In einem Freiburger Club kam es zu einer sexuellen Belästigung einer jungen Frau seitens eines Mannes mit nichtdeutscher Herkunft. Nach dem Vorfall zogen die Clubverantwortlichen in Erwägung, die offene Türpolitik zu ändern und die Aufenthaltsgenehmigung der Gäste abzufragen. Umgesetzt wurde diese Idee jedoch nicht, da sie gemäß AGG diskriminierend gewesen wäre. Stattdessen bildete sich ein Runder Tisch mit Vertreter*innen aus der Stadtverwaltung sowie von weiteren Stellen wie zum Beispiel der Polizei, Clubbetreibenden und sozialen Organisationen. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe wurden gemeinsam Maßnahmen entwickelt und beispielsweise Fortbildungen zur Kampagne „Ist Luisa hier?“ sowie zu den Themen „sexualisierte Gewalt“ und „Diskriminierung“ für Mitarbeitende an Tür und Theke angeboten.

Daniel Bartel konnte aus seiner Arbeit von einem Fall berichten, bei dem ein Ratsuchender mehrfach die Erfahrung machte, an der Diskotür abgewiesen zu werden, während seine mehrheitsdeutschen Freunde in die Clubs hineinkamen. Ein Testing, das daraufhin zusammen mit einer lokalen Antidiskriminierungsberatungsstelle durchgeführt wurde, machte sichtbar, dass es sich dabei nicht um vereinzelte Ausnahmesituationen handelte. Das Testing verdeutlichte die strukturelle Dimension der Diskriminierung: 7 von 13 getesteten Diskotheken führten rassistische Einlasskontrollen durch. In der Folge entwickelte die Beratungsstelle ein Konzept für diskriminierungsfreie Einlasskontrollen und erprobte es mit veränderungsbereiten Clubs. Zusätzlich unterstützte die Beratungsstelle Betroffene, Klage gegen Clubs zu führen, die zu keiner Veränderung bereit waren.

Das **Konzept für diskriminierungsfreie Einlasskontrollen** umfasste u.a. folgende Punkte:

- Die Verabschiedung einer transparenten Hausordnung, die den Einlass regelt
- Der Aushang eines mehrsprachigen Informationsplakates, das die Besucher über ihre Rechte aufklärt und über Beschwerdemöglichkeiten informiert
- Die Erarbeitung eines Beschwerdeverfahrens für zukünftige Diskriminierungsmeldungen (in Kooperation mit einer externen unabhängigen Stelle)
- Den klaren schriftlichen Auftrag an die beauftragte Security-Firma, Diskriminierungen zu unterlassen
- Bedarfsabhängig: Die Durchführung einer Schulung der Mitarbeiter*innen zum Thema Antidiskriminierung

Quelle:

www.antidiskriminierung.org/s/Mit_Recht_gegen_Rassismus.pdf

An dem Konzept für diskriminierungsfreie Einlasskontrollen wird deutlich, dass das Thema auf institutioneller Ebene verortet werden muss. Daniel Bartel betonte, es seien zwar die Entscheidungen der einzelnen Mitarbeitenden am Eingang, die häufig schnell entscheiden müssen, wer eingelassen wird und wer nicht. Jedoch setzt das Einlasspersonal die Vorgaben der Clubverantwortlichen um, und eine Aufstockung des Sicherheitspersonals kann beispielsweise dazu beitragen, in hektischen Situationen diskriminierende Einlasskontrollen zu vermeiden. In der Türpolitik spiegelt sich die Haltung der Clubverantwortlichen wider. Dabei ist die Sicherstellung von diskriminierungsfreien Einlasskontrollen keine optionale Aufgabe, sondern vielmehr eine gesetzliche Regelung, die es einzuhalten gilt.

Zum Abschluss der Podiumsdiskussion stellte Jennifer Yeboah die Erfahrungen am Diskothekeneingang in einen Zusammenhang mit allgemeinen Ausgrenzungserfahrungen. Es ist wichtig, den Kontext und die besondere Dynamik zu berücksichtigen, dass die Menschen, die in der Regel von Diskriminierung am Eingang einer Diskothek betroffen sind, auch an anderen Orten Diskriminierungserfahrungen machen müssen. Regelmäßige Ausgrenzungserfahrungen führen so zu einer Distanzierung von der Mehrheitsgesellschaft und einer sozialen Fokussierung auf die eigene – beispielsweise ethnische – Gruppe. Und diese Ausgrenzungserfahrungen können Auswirkungen haben, die sich in Form von Frustration, Rückzug, Aggression bis hin zu Depression zeigen. Auswirkungen dieser Art würden dann wiederum häufig als Rechtfertigung einer ablehnenden Türpolitik herangezogen. Für eine strukturelle Veränderung bedarf es allerdings nicht nur in den Bereichen Wohnen und Nachtleben entsprechender Maßnahmen: Jennifer Yeboah appellierte, früh und in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (Kita, Schule, Arbeit, politische Bildung, Sport, Kultur, Gesundheitswesen, etc.) mit vorurteilsbewusster Bildung und Antidiskriminierungsarbeit anzusetzen.

Mögliche Maßnahmen

im Bereich Nachtleben/Diskotheken

Abschließend einige mögliche Handlungsperspektiven, die dazu beitragen können, Diskriminierung im Bereich Nachtleben zu verringern bzw. bei auftretender Diskriminierung Hilfestellung zum Handeln bieten können:

- **Information über Rechte und mögliche Vorgehensweisen und Anlaufstellen für Betroffene zur Verfügung stellen** (zum Beispiel in Form von Flyern oder Postkarten)

- **Sich wehren:** Diskriminierung benennen, Zeug*innen suchen, sich beschweren, schriftlich eine Entschuldigung oder Entschädigung einfordern, eine Beratungsstelle aufsuchen, ggf. klagen
- **Entwicklung von freiwilligen Selbstverpflichtungen, Konzepten zu diskriminierungsfreien Einlasskontrollen, „Pro-AGG-Siegeln“ etc.,** die präventiv verhindern sollen, dass diskriminierende Situationen überhaupt entstehen bzw. im Diskriminierungsfall konkrete Schritte und Anlaufstellen ausweisen
- **Durchführung von Schulungen für Clubbetreibende, Clubpersonal und Sicherheitsdienste,** um für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren und Kenntnisse zum Thema diskriminierungsfreie Einlasskontrollen/Antidiskriminierung/AGG zu vermitteln
- **Höhere Investitionen in Sicherheitspersonal in Clubs,** um in hektischen Phasen durch mehr Personalressourcen deeskalierend wirken zu können und diskriminierende Verhaltensweisen besser vermeiden zu können
- **Breite Bewusstseinsbildung zum Thema diskriminierende Einlasskontrollen und Solidarität mit Betroffenen,** beispielsweise in Form von Medienarbeit (Presse, Radio, Social Media) und öffentlichen Veranstaltungen und darüber hinaus Bekanntmachen von möglichen Unterstützungsmaßnahmen, die Außenstehende Betroffenen anbieten könnten (zum Beispiel Betroffenen in der jeweiligen Situation beistehen, Diskriminierung benennen, als Zeug*in zur Verfügung stehen, diskriminierende Clubs meiden etc.)
- **Wissenschaftliche Datenerhebungen und Testings,** beispielsweise in Form von Abschlussarbeiten von Studierenden, welche die strukturelle/intentionelle Ebene von Diskriminierung in Diskotheken aufzeigen

Auf- und Ausbau lokaler Antidiskriminierungsarbeit – Bedingungen, Rollen und Planungsstand

9.

Perspektivengespräch



Claus Preißler, Andreas Foitzik, Heike Fritzsche und Dr. Max Bernlochner diskutieren die Perspektiven der lokalen Antidiskriminierungsarbeit

Einführung

Sowohl in Mannheim als auch anderenorts wird der Aufbau lokaler Antidiskriminierungsarbeit durch öffentliche Mittel finanziell unterstützt. Im abschließenden Perspektivengespräch mit Vertreter*innen öffentlicher Einrichtungen von Bund, Land und Kommune stand die Frage im Fokus, welche Rollen die staatlichen Institutionen bei der strukturellen Absicherung der lokalen Antidiskriminierungsarbeit spielen können.

Gesprächspartner*innen waren:

- Dr. Max Bernlochner, Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg
- Heike Fritzsche, Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Claus Preißler, Integrationsbeauftragter der Stadt Mannheim
- Moderation: Andreas Foitzik, adis e.V., Tübingen

Aus der Perspektive der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Heike Fritzsche

Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes beschäftigt sich schon seit langem mit der Frage, wie lokale Antidiskriminierungsarbeit stabil finanziert werden kann. Eine Beantwortung ist nicht einfach, da bei

einer bundesweiten Perspektive auffällt, dass die lokalspezifischen Rahmenbedingungen vor Ort sehr unterschiedlich sind.

Auf Bundesebene hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Aufgabe, Personen zu unterstützen, die gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von Diskriminierung betroffen sind. Rund 30 Personen sind derzeit bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beschäftigt.

Auf Landesebene bestehen aktuell fünf Landesantidiskriminierungsstellen: Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Weitere Bundesländer haben sich auf den Weg zu einer solchen Landesstelle gemacht, wie etwa Thüringen oder Brandenburg. Die Landesstellen haben teils verschiedene Mandate und sind ebenfalls finanziell sehr unterschiedlich aufgestellt. Während bspw. in manchen Ländern stärker der Fokus auf der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit liegt, gibt es in Schleswig-Holstein auch eine eigene Beratungsstelle.

Auch vor Ort in den Kommunen stellt sich die Situation äußerst heterogen dar: Die Mehrzahl von lokalen Beratungsstellen ist in zivilgesellschaftlichen und unabhängigen Vereinen und Trägerschaften organisiert, die in der Regel auf öffentliche Zuschussmittel angewiesen sind. Es gibt aber auch einige kommunale Beratungsstrukturen in öffentlicher Hand, wie zum Beispiel in Hannover oder Nürnberg. Gegründet haben sich die lokalen Stellen häufig über zivilgesellschaftliches Engagement. Es ist eher selten, dass, wie in Mannheim, die Initiative von einer städtischen Stelle ausging. Bundesweit gesehen gibt es noch relativ wenige lokale Beratungsstellen, die als Anlaufstellen vor Ort von ratsuchenden Personen genutzt werden können.

Die Frage nach einer strukturellen Absicherung lokaler Antidiskriminierungsarbeit ist



Heike Fritzsche

damit immer auch eine Frage nach den jeweiligen bestehenden Rahmenbedingungen. Welche Akteure sind vor Ort aktiv und wie organisiert? Inwieweit sind entsprechende Strukturen auf kommunaler Ebene und Landesebene vorhanden? Und wie arbeiten die unterschiedlichen Einrichtungen zusammen?

Bei aller Differenzierung kann jedoch allgemein festgehalten werden, dass der Auf- und Ausbau von lokalen Strukturen sehr stark von der Einstellung und dem jeweiligen politischen Willen abhängt, ob Antidiskriminierungsarbeit für notwendig erachtet wird und entsprechende Mittel für die Realisierung zur Verfügung gestellt werden. Das Land Baden-Württemberg geht hier mit sehr gutem Beispiel voran. Seinem Einsatz ist es zu verdanken, dass der Ausbau lokaler Strukturen im Land voranschreitet.

Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stehen hingegen zurzeit leider nur wenige Mittel zur Verfügung, mit denen kleinere Modellprojekte als Impulse gefördert werden können. So wurden beispielsweise 2017 elf Projekte mit einem Gesamtvolumen von 200.000 Euro finanziell unterstützt. Aktuell

kann eine Mitfinanzierung der lokalen Beratungsstellen aus dem Bundeshaushalt nicht in Aussicht gestellt werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet jedoch eine wichtige ideelle Unterstützung, von der auch die lokalen Beratungsstrukturen profitieren: Sie treibt das Thema „Antidiskriminierung“ auf politischer Ebene bundesweit voran. So hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als wichtige Maßnahme in 2012 die „Offensive gegen Diskriminierung“ gestartet und versucht, die Bundesländer für eine „Koalition gegen Diskriminierung“ zu gewinnen. Mit der Initiative wurden die Länder in ihrer Selbstverantwortung angesprochen, dafür Sorge zu tragen, dass der Schutz vor Diskriminierung in allen Bereichen im Land politisch verankert wird. Es ist erfreulich, dass inzwischen mehrere Länder dieser Koalition beigetreten sind, darunter auch Baden-Württemberg.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine Kernkompetenz im Bereich der juristischen Beratung. Sie unterstützt nicht nur direkt Betroffene, sondern steht auch für Anfragen von lokalen Beratungsstellen zur Verfügung. Ein Team von Jurist*innen informiert über AGG-Ansprüche und zeigt Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen auf. In Rücksprache mit den Beratungsstellen vor Ort kann sie auch als Bundesstelle Stellungnahmen anfordern und eine überparteiliche Mediation anbieten.

Ein weiterer Schwerpunkt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes liegt im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Sie führt zum Beispiel Kampagnen durch, um die Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung in der Bevölkerung zu fördern. Lokale Beratungsstellen können auch von einer Vielzahl von Fachma-

terialien profitieren, welche die Antidiskriminierungsstelle des Bundes häufig im Rahmen von Forschungsprojekten entwickelt und größtenteils kostenfrei zur Verfügung stellt. Zusätzlich werden Fortbildungen an verschiedenen Orten angeboten und dadurch die Kompetenzen im Umgang mit Diskriminierung gestärkt. Mit diesen Angeboten ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine wichtige Partnerin für lokale Beratungsstellen.

Aus der Perspektive des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg – Dr. Max Bernlochner

In Baden-Württemberg gibt es den politischen Willen, das Thema Antidiskriminierung im Land nachhaltig und strukturell zu verankern. Diesen Willen brachte das Land 2013 durch den Beitritt zu der von Frau Fritzsche bereits erwähnten „Koalition gegen Diskriminierung“ zum Ausdruck. Zur Umsetzung fördert das Sozialministerium neben dem *adb mannheim* sieben weitere lokale Beratungsstellen im Land: in Esslingen, Freiburg, Friedrichshafen, Heidelberg, Karlsruhe, Reutlingen/Tübingen und Stuttgart. Die Beratungsstellen haben sich zu der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg zusammengeschlossen. Gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft verfolgt das Sozialministerium das Ziel, ein landesweit flächendeckendes Beratungsangebot im Land aufzubauen. Das Instrument der Online-Beratung spielt hierbei eine wichtige Rolle (www.adis-online.com).

Ein weiterer wichtiger Meilenstein zur Gestaltung der Antidiskriminierungsarbeit in Baden-Württemberg war die Errichtung der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS), die am 5. November 2018 in Stuttgart eröffnet wurde. Angesiedelt beim Landesministerium für Soziales und Integration übernimmt die

LADS die Funktion einer zentralen Informations- und Anlaufstelle in Baden-Württemberg zum Thema Antidiskriminierung. Die Kernaufgaben liegen in den Bereichen Informieren, Beraten und Sensibilisieren. Dabei wird sie eng mit den lokalen Beratungsstellen zusammenarbeiten, übernimmt Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit und fungiert als Verweisberatungsstelle in die lokalen Strukturen. Für diese Verweisberatung sind die lokalen Beratungsstellen von hoher Relevanz, da die Ratsuchenden dort persönlich und wohnortnah beraten werden können.

Für die Etablierung und den weiteren Ausbau lokaler Antidiskriminierungsarbeit ist eine Zusammenarbeit zwischen Kommune und Land erforderlich. Beide Institutionen haben ein Interesse daran, sich für ein respektvolles Zusammenleben aktiv einzusetzen und zivilgesellschaftliche Strukturen zu fördern,



Dr. Max Bernlochner

die sich gegen Diskriminierung engagieren. Diese Zusammenarbeit zwischen Kommune und Land muss sich perspektivisch auch in einer gemeinsamen Finanzierung der lokalen Beratungsstrukturen widerspiegeln. Dabei gilt es noch zu klären, welche Stelle welche Anteile übernimmt. So könnte im Falle Mannheim zum Beispiel ein Lösungsweg sein, dass die Kommune das Beratungsangebot für Mannheimer*innen finanziert, während das Land Beratungskosten für Ratsuchende aus angrenzenden Landkreisen deckt. Auf diese Weise könne ein dauerhafter und nachhaltiger Strukturansatz gesichert werden, der auch in die Fläche geht.

Gefragt nach konkreten Plänen des Landes für die weitere Finanzierung der bestehenden lokalen Beratungsstellen wies Dr. Bernlochner darauf hin, dass an dieser Stelle noch keine belastbaren Aussagen getroffen werden können, da diese Frage vom politischen Entscheidungsprozess abhängig sei. Nach Gründung der Landesantidiskriminierungsstelle im November 2018 ist jedoch aktuell davon auszugehen, dass die jetzige Struktur bis 2021 weiter finanziert wird. Dabei ist es die Aufgabe aller Akteure – staatlich wie zivilgesellschaftlich, auf Landes- und kommunaler Ebene – nun das Thema so zu bearbeiten und zu entwickeln, dass es 2021 gute Argumente für eine weitere Finanzierung gibt. Antidiskriminierung ist von struktureller Relevanz und nicht von tagesaktuellen Themen abhängig. Entsprechend ist es wünschenswert, wenn Grundlagen geschaffen werden, die eine kontinuierliche Bearbeitung des Themas sicherstellen. Hierfür braucht es das entsprechende politische Votum.

Aus kommunaler Perspektive – Claus Preißler

Das Thema Antidiskriminierung ist auch aus kommunaler Perspektive von hoher Relevanz. Die Zahlen der Studie „Diskriminierung in Deutschland 2015“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegen eindrücklich, dass eine erhebliche Anzahl von Personen in unserer Bevölkerung von Diskriminierung betroffen ist. Die Themen Diskriminierung bzw. Antidiskriminierung sind jedoch nicht neu, sondern spielen seit mehr als 20 Jahren eine Rolle in der städtischen Strategie zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von marginalisierten Gruppen. Bis zur Gründung des *adb mannheim* als unabhängige Beratungsstelle brauchte es eine lange Vorlaufzeit.

Ein wichtiger Meilenstein war die Mannheimer Erklärung für ein Zusammenleben in Vielfalt. 2009 aufgelegt und 2016 in einem breiten Beteiligungsprozess weiterentwickelt, bringt die Erklärung die gemeinsame Wertegrundlage für ein respektvolles Zusammenleben in unserer Stadt zum Ausdruck. Bei einer bloßen Positionierung mit diesem Papier blieb es jedoch nicht. Die Unterzeichner*innen verpflichteten sich freiwillig, sich gemeinsam für ein respektvolles Miteinander und gegen Diskriminierung zu engagieren. Hervorgegangen ist aus diesem Kreis das Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt, dem inzwischen über 290 institutionelle Bündnispartner*innen aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung angehören. Das Bündnis bietet eine Plattform, auf der Einrichtungen konstruktiv aufeinander zugehen und gemeinsam mit unterschiedlichen Projekten, Veranstaltungen und Aktionen das Zusammenleben in der Stadt gestalten.



Claus Preißler

2016 stellte der Integrationsbeauftragte einen Antrag beim damaligen Landesministerium für Integration, um in Mannheim bis Ende 2018 eine Beratungsstruktur gegen Diskriminierung aufzubauen. Nach einer anfänglichen Vernetzungs- und Qualifizierungsphase unterstützte der Integrationsbeauftragte die ausgebildeten Antidiskriminierungsberater*innen im folgenden Strukturaufbauprozess, der in die Gründung des *antidiskriminierungsbüros mannheim e.V.* mündete. Dabei war es eine bewusste Entscheidung, die Antidiskriminierungsberatung über einen unabhängigen Verein zu organisieren. Denn nur über eine unabhängige Struktur kann sichergestellt werden, dass die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten im Interesse der Betroffenen genutzt werden können und Ratsuchende das notwendige Vertrauen entwickeln. Es ist ein toller Erfolg, heute mit dem *adb mannheim* nun gemeinsam diesen Fachtag ausrichten zu können.

Die professionelle Einzelfallberatung des *adb mannheim* ist ein wichtiges Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Claus Preißler richtete aber auch den Wunsch an die Beratungsstelle, ausgehend von der Arbeit in konkreten Einzelfällen auch

Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen zu geben. Es geht auch darum, diskriminierende Praxen sichtbar zu machen und zu thematisieren sowie Sensibilisierungs- und Veränderungsprozesse in Unternehmen, Organisationen und Verwaltung zu begleiten.

Mit Blick auf die finanzielle Absicherung der lokalen Antidiskriminierungsarbeit in Mannheim schaut Claus Preißler zuversichtlich in die Zukunft. Denn Kommune und Land sind sich einig: Das Thema ist wichtig und braucht mehr Sichtbarkeit. Wir brauchen professionelles Handeln im Feld und wollen das Angebot in die Fläche bringen. Er verwies auf die Eingangsworte des Oberbürgermeisters, der berichtete, dass der gemeinderätliche Integrationsausschuss bereits im November 2017 eine positive Rückmeldung zu Aufbau und Etablierung einer lokalen Beratungsstelle gegen Diskriminierung in Mannheim gegeben hat. Nun sei geplant, zu Beginn des Jahres 2019 dem Gemeinderat eine Beschlussvorlage vorzulegen, um die weitere Finanzierung in 2019 zu sichern und für den Doppelhaushalt 2020/2021 vorzubereiten.

Resümee

In einer Abschlussrunde wurden die drei Gesprächspartner*innen gefragt, was sie dem *adb mannheim* mit auf dem Weg geben wollen.

Dr. Bernlochner betonte die Dynamik der Antidiskriminierungsarbeit und die Aufgabe sowie die Chance, die weitere Entwicklung gemeinsam zu gestalten. Dabei ist ein aktiver Austausch zwischen Bund, Land und Kommune weiterhin notwendig, um am Puls der Zeit bleiben zu können: „Den Dialog, den wir heute führen, müssen wir auch weiterführen.“

Heike Fritzsche hörte am heutigen Tag eine gewisse Erwartungshaltung gegenüber dem

adb mannheim, aus dem auch ein Erfolgsdruck resultiert. Sie wünschte dem *adb*, dass es gut durch diese Anfangsphase kommt und gut mit dem Druck umgehen kann. Sie betonte: „Der Erfolg von Antidiskriminierungsarbeit ist nicht an der Höhe der Fallzahlen zu messen, sondern die Qualität der Beratung ist entscheidend.“

Clauß Preißler reagierte auf die formulierte Erwartungshaltung und wollte dem *adb mannheim* etwas von dem Erfolgsdruck nehmen. Das *adb mannheim* stehe für eine

professionelle Antidiskriminierungsarbeit. Aber es stehe nicht alleine im Themenfeld. Insbesondere für die fallübergreifende Arbeit und den strukturellen Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit lud er die Beratungsstelle ein, sich im Mannheimer Bündnis aufzuheben und durch die Bündnispartner*innen unterstützt zu fühlen: „Wir haben in diesem Mannheimer Bündnis viele Kompetenzen, um die Antidiskriminierungsarbeit in Mannheim gemeinsam weiter zu entwickeln.“

- adb mannheim e.V. (website):
www.adb-mannheim.de
- adb mannheim e.V. (facebook):
www.facebook.com/antidiskriminierungsbüro-mannheim-743841295799587/
- advd (website):
www.antidiskriminierung.org/
- advd (2017): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen – 10 Fragen und Antworten,
www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-umsetzen
- advd (2017): Video: Was ist Antidiskriminierungsberatung? Eine Antwort in 3 Minuten,
www.antidiskriminierung.org/betroffene
- advd, Sara Kinsky (2017): Mit Recht gegen Rassismus. Chancen und Grenzen strategischer Prozessführung im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am Beispiel diskriminierender Einlasskontrollen vor Diskotheken,
www.antidiskriminierung.org/s/Mit_Recht_gegen_Rassismus.pdf
- advd (2013): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards des advd ausbuchstabiert
www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (website):
www.antidiskriminierungsstelle.de
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (facebook):
www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (fortlaufend): Der aktuelle Fall,
www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Der_aktuelle_Fall/der_aktuelle_fall_node.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz,
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Vorleseversion.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): „Mit Rat zur Tat. Perspektiven der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland“. Dokumentation zur Fachtagung in Berlin 2017,
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Dokumentation_Mit_Rat_zur_Tat.pdf?__blob=publicationFile&v=4

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland – Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages,
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Leitfaden „Fair mieten - fair wohnen“ für Mieter*innen und Beratungsstellen
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Wohnungsmarkt.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): „Du darfst rein – gegen Rassismus an der Clubtür“,
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/Diskotheken_20150522.html?nn=6569166
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz,
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden Netzwerke der Antidiskriminierungsarbeit,
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Netzwerke_in_der_Antidiskriminierungsarbeit_20130603.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Mit Rat zur Tat – Fälle aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle,
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/mit_rat_zur_tat_faelle_aus_der_ads.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- LADS, Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (website):
www.antidiskriminierungsstelle-bw.de
- Informationsseite der Stadt Hannover (2013): Diskriminierung beim Einlass in Diskotheken,
www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/Integration-Einwanderung/Antidiskriminierungs%2%ADstelle-ADS
- Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg (website):
lag-adb-bw.de
- Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt:
www.einander-MAnifest.de

- Onlineberatung / adis-online:

www.adis-online.com

- Pro-AGG-Initiative Hannover (2014): Pro-AGG-Flyer: Keine Diskriminierung an der Diskotür,

www.hannover.de/Media/01-DATA-Neu/Downloads/Landeshauptstadt-Hannover/Soziales/Integration-Download/Diverse-Flyer/Pro-AGG-Flyer

Impressum

Herausgeber*innen

adb mannheim e.V.
Alphornstraße 2a
68169 Mannheim
0621 43 68 90 56
info@adb-mannheim.de
www.adb-mannheim.de



antidiskriminierungsbüro
mannheim e.v.

Stadt Mannheim
Beauftragter für Integration und Migration
Rathaus E 5
68159 Mannheim
0621 293 9802
andreas.schmitt2@mannheim.de
www.mannheim.de/buendnis

STADTMANNHEIM²

Beauftragter für
Integration und Migration

Redaktion

Tina Koch, Astrid Melz, Andreas Schmitt

Bildnachweis

Alle Fotos von Roland Schmellenkamp

Gestaltung

ANDREAS KRÖNECK –
Büro für Creation & Kommunikation

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

N  **NACHHALTIGE
INTEGRATION**

Das *adb* und die Stadt Mannheim
sind Mitglied im



einander.**MA**nifest

Mannheimer Bündnis

Für ein Zusammenleben
in Vielfalt

Hinweis zur gendergerechten Sprache

In Bezug auf die geschlechtliche Vielfalt wird in dieser Broschüre keine einheitliche Sprache verwendet. Die unterschiedlichen Schreibweisen resultieren aus der Freiheit der Autor*innen in der Form ihrer eigenen Sprache.

So wie hier verwenden jedoch die meisten Autor*innen den Gender-Star. Dadurch soll nicht nur die männliche und die weibliche

Form abgebildet werden, sondern der Gender-Star schließt auch die Menschen ein, die sich keinem dieser beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können. Insbesondere transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Personen werden so nicht mehr unsichtbar gemacht und diskriminiert. Der Gender-Star stellt somit alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dar.

Dezember 2018

Das Gegenteil von
Diskriminierung ist ...

*„... gleichberechtigte
Teilhabe für Alle“*

*„... respektvolles
Miteinander auf
Augenhöhe“*

„... Liebe“

„... Wertschätzung“

*„... voneinander
Lernen“*

