

Projektbericht
2016 – 2018

LAG ADB
horizontal
im Dialog
aktiv
Absicht
mutig
stark
Qualifizierung
Fortbildungsangebote
unabhängig Integration AGG
Antidiskriminierung
vernetzt
Wirkung
Perspektive beraten
Würde Netzwerke
Diskriminierung
Sensibilisierung
informieren Kooperationen
selbstbestimmt

Impressum

Herausgeberin:

Büro für Antidiskriminierungsarbeit

fon: (0711) 2 37 26 82

mail: info@antidiskriminierung-stuttgart.de

web: www.antidiskriminierung-stuttgart.de

Träger:

Stadtjugendring Stuttgart e.V.,

Junghansstr. 5, 70469 Stuttgart

fon: (0711) 2 37 26 0

fax: (0711) 2 37 26 90

mail: info@sjr-stuttgart.de

web: www.sjr-stuttgart.de

Fotos: SJR Bildarchiv, Susanne Belz

Redaktion, Konzept und Gestaltung:

Susanne Belz, Maja Vatraj

Textbeiträge:

Susanne Belz, Friederike Hartl,

Anna Lampert

Weitere Infos:

www.antidiskriminierung-stuttgart.de

www.lag-adb-bw.de

www.antidiskriminierung.org

www.antidiskriminierungsstelle.de

V.i.S.d.P.: Alexander Schell, Susanne Belz

Inhalt

4	Grußwort
6	Einleitung
	Berichte aus den einzelnen Arbeitsbereichen
7	Beratung
10	Empowerment
11	Vernetzung und Qualifizierung
15	Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit
16	Finanzierung
17	Ausblick
19	Anhang



Grußwort

Ein Büro für Antidiskriminierungsarbeit in Stuttgart

Sehr geehrte Menschen,

beim Vorstellungsgespräch, bei einer Wohnungsbesichtigung, während der Mittagspause im Kolleg*innenkreis... Diskriminierung begegnet uns immer und überall. Menschen werden ausgegrenzt, beleidigt, benachteiligt und erleben noch viele weitere Formen von Diskriminierung. Sie erleben dies aufgrund unterschiedlicher tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale, wie z.B. Herkunft, Einkommensstatus, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung etc.

Bis zum Aufbau des Büros für Antidiskriminierungsarbeit gab es in Stuttgart vereinzelt merkmalsbezogene Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierung, aber keine Stelle, die sich grundsätzlich und ausschließlich um das weite Feld von Diskriminierungserfahrungen kümmert.

Diskriminierungskritische Arbeit bedeutet den Rechtsaat zu achten und die Menschenrechte zu schützen, Partizipation und Chancengleichheit herzustellen, Menschen zuzuhören und sie ernst zu nehmen - kurzum sie schafft soziales Vertrauen und ist die Grundlage unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Darum haben wir uns für die Gründung eines Büros für Antidiskriminierungsarbeit in Stuttgart stark gemacht und das mit Erfolg!

Eine telefonische Meldung eines Falles von "Diskorassismus" beim Forum der Kulturen Stuttgart e. V., beim Stadtjugendring Stuttgart e. V. und bei den AnStiftern e. V. führte im Jahr 2015 zu der Initiierung eines Büros für Antidiskriminierungsarbeit. Diskorassismus bedeutet, dass Menschen aufgrund ihres Aussehens von Clubbesitzer*innen und Türsteher*innen nicht in Diskos hineingelassen werden – übrigens ein weit verbreitetes Phänomen in Deutschland und sehr häufig sind davon junge Männer betroffen. Die Meldung des Falles führte quasi ins Leere, da es in Stuttgart zu dem Zeitpunkt keine Anlauf- und Beratungsstelle gab für Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Die drei Organisationen erkannten, dass hier Handlungsbedarf besteht und Menschen, die Rassismus und Diskriminierung erfahren, damit nicht allein gelassen werden dürfen, sondern spezifische Hilfe und fachliche Beratung und Begleitung benötigen. So wurde sprichwörtlich in einer Nacht- und Nebelaktion ein Antrag für eine solche Beratungsstelle beim Ministerium für Soziales und Integration eingereicht und glücklicherweise bewilligt. Dies hat in Stuttgart Einiges ins Rollen gebracht.

Die Landeshauptstadt Stuttgart ist bundesweit bekannt für ihre gute Integrationspolitik: bereits 2001 wurde eine Stabstelle für Integration direkt beim Amt des Oberbürgermeisters angesiedelt. Es gibt ein breites Bündnis an Institutionen und Organisationen, das sich für die soziale, kulturelle, politische und ökonomische Teilhabe von Menschen mit Migrationsbiografien in Stuttgart engagiert. Das ist wichtig und gut. Dennoch sind viele Menschen



Susanne Belz, Anna Lampert und Friederike Hartl, Alexander Schell

von ganz unterschiedlichen Vorurteilen, verschiedenen Arten von Ausgrenzung (wie z.B. Rassismus) und Diskriminierung in Stuttgart betroffen. Zu lange wurde dies in Stuttgart so gut wie nicht öffentlich besprochen und zum Thema gemacht, sondern unter den Teppich des Narrativs der guten Integrationspolitik für Alle gekehrt.

Mit der Gründung des Büros für Antidiskriminierungsarbeit Stuttgart und dank der unermüdlichen Arbeit und des großen Engagements der Leiterin des Büros, Frau Susanne Belz, hat sich dies grundlegend geändert. Gemeinsam mit Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen macht sie sich stark gegen Ausgrenzung, gegen Vorurteile und Diskriminierungen sowie für die diskriminierungskritische Öffnung von Institutionen, Ämtern und Vereinen – Tag für Tag. Und wir sind sehr dankbar, dass die Stadt Stuttgart nach Auslaufen der Anschubfinanzierung durch das Land die weitere Finanzierung für das Büro für Antidiskriminierungsarbeit sicherstellt und mit dem Stadtjugendring Stuttgart e.V. dauerhaft ein Träger gefunden wurde.

Anna Lampert & Friederike Hartl

Einleitung

Zweieinhalb Jahre Büro für Antidiskriminierungsarbeit Stuttgart.
Ganz schön viel erreicht und noch ein weiter Weg zu gehen.

Ich bin im August 2016 angetreten, um professionelle Strukturen in Stuttgart für die horizontale, also merkmalübergreifende und zielgruppenoffene, Antidiskriminierungsarbeit aufzubauen. Die häufigste Reaktion war ein irritiertes Kopfschütteln: die Aufgabe an sich ein Mammutprojekt, das Kopfschütteln hat vor allem der im finanziellen Rahmen des Projektes maximal mögliche Stellenumfang von 50% ausgelöst. 50% für Stuttgart.

Nun ist es natürlich so, dass in Stuttgart vor der Einrichtung des Büros an vielen Stellen und von vielen Personen bereits gegen Diskriminierung gearbeitet und beraten wurde, zumeist in Bezug auf ein bestimmtes Merkmal oder eine bestimmte Zielgruppe. Neu war also die horizontale Ausrichtung und den ganz spezifischen Fokus auf Diskriminierung. Wichtig war von Anfang an deutlich zu machen, dass dies ein Angebot ist, das die vorhandene Hilfestruktur ergänzt, auf Kooperation und Verweis angewiesen und ausgelegt ist und nicht als Konkurrenz.

Die beiden aktiven Träger Stadtjugendring Stuttgart e.V. und Forum der Kulturen Stuttgart e.V. haben einen enormen Anteil daran, dass das Büro eine solche Reichweite innerhalb relativ kurzer Zeit erreichen konnte. Von Netzwerken, Ressourcen und know how habe ich und die Arbeit enorm profitiert. Die organisatorische Anbindung an den Stadtjugendring hat überhaupt erst ermöglicht, die ganze Arbeit zu leisten, da eine eingespielte Verwaltung, Büroräume und Ausstattung zur Verfügung gestellt wurde. Ganz besonders wertvoll und unterstützend war und ist die kollegiale Anbindung, die Reflexion und Halt ermöglicht und mich davor bewahrt hat, weitgehend Einzelkämpferin zu sein.

Dieser Bericht gibt Einblicke in die Arbeit der Projektzeit August 2016-Dezember 2018, in der das Büro über die sog. VwV Integration vom Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg gefördert wurde. Durch den Beschluss des Gemeinderates im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017, wurde die Weiterfinanzierung des Büros ab Januar 2019 über den Haushalt der Stadt Stuttgart beschlossen. Herzlichen Dank an alle, die dies möglich gemacht haben

Der Bericht stellt die einzelnen Arbeitsbereiche des Büros vor.

Susanne Belz

Berichte aus den einzelnen Arbeitsbereichen

Antidiskriminierungsarbeit setzt sich zusammen aus Einzelfallberatung für Betroffene von Diskriminierung und der Ermöglichung von Empowerment, Vernetzung und Qualifizierung vorhandener Stuttgarter Akteur*innen unter dieser Perspektive und die Information und Sensibilisierung der Stuttgarter Öffentlichkeit. Diese Arbeitsbereiche greifen ineinander und ergänzen sich gegenseitig.

Beratung

Die spezialisierte Antidiskriminierungsberatung ist eine Kernaufgabe des Büros für Antidiskriminierungsarbeit Stuttgart.

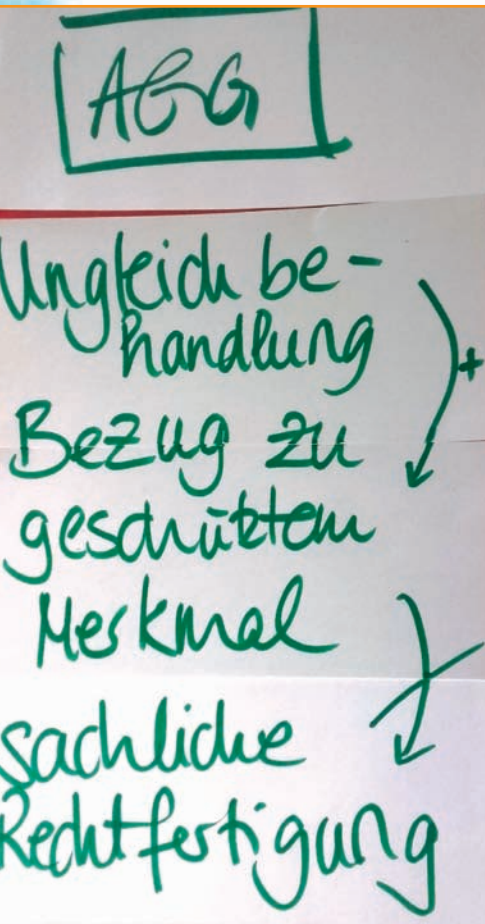
Über die Weiterbildung „Einzelfallberatung in der Antidiskriminierungsarbeit“, die alle Personen absolviert haben, die zusätzlich zur Büroleitung in der Beratung tätig waren, haben wir uns mit Standards und Prinzipien in der Beratung vertraut gemacht. Diese Weiterbildung ermöglichte es uns, mit der Beratung gleich auf einem fachlich hohen Niveau einzusteigen und sie an den Standards, die der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd: Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung) dazu entwickelt hat, auszurichten.

- Wir sind parteilich und betrachten Fälle aus der Perspektive der Ratsuchenden.
- Die Beratung ist vertraulich bietet einen geschützt(er)en Raum für Ratsuchende.
- Wir orientieren uns an den Ratsuchenden und machen nichts, was sie nicht wollen.
- Die Beratung ist unabhängig von staatlichen Einrichtungen, Parteien und politischen Zuordnungen.
- Wir beraten kostenfrei und streben ein zeit- und ortsnahe Angebot an.
- Wir arbeiten horizontal und sind vor Ort gut vernetzt.

Leider sind die aktuellen Räume nicht barrierefrei zugänglich. Bislang ist es gelungen, bei Bedarf individuelle Lösungen zu finden. Es gibt zudem das Angebot des ZsL, Zentrum selbstbestimmt Leben, deren barrierefreie Räume bei Bedarf zu nutzen.

Bereits kurz nach der Einrichtung der Büros kamen vereinzelt Anfragen, die bearbeitet wurden. Neben der Büroleitung war angestrebt, weitere Personen für die Beratung zu beschäftigen. Ab Mai 2017 war fast dauerhaft eine Person mit einer geringfügigen Beschäftigung angestellt. Leider war es bis auf die letzten 3 Monate der Projektlaufzeit, nicht möglich, dies mit einem größeren Umfang auszustatten. Die geringen Personalressourcen haben dazu geführt, dass einige Fälle weiter verwiesen wurden. Vor allem ab Mitte 2018 hat sich dies extrem verschärft.

Die Beratung verzeichnete nach den Sommerferien 2018 einen sprunghaften Anstieg, so dass als erste Maßnahme die Einschränkung auf Fälle aus Stuttgart eingeführt und strikt



eingehalten werden musste. Die Zahl der Verweise in dieser Zeit ist ebenfalls hoch.

Über den gesamten Projektzeitraum ist ein kontinuierlicher Anstieg der Beratungsanfragen zu verzeichnen. Von 2 im Jahr 2016 auf 20 im Jahr 2017 bis zu 41 im Jahr 2018. Da die Anfragen sehr unterschiedlich sind in Bezug auf Thema, Dauer und Intensität haben wir 2018 drei Kategorien eingeführt um die Beratungsfälle zu dokumentieren:

1. Diskriminierungsmeldung, direkter Verweis: Wir bekommen eine Information per Mail, Brief oder Telefon über eine Diskriminierung. Nach der Prüfung der Informationen stellen wir fest, dass wir nicht zuständig sind. Je nach Thema wird eine andere Beratungs- oder Anlaufstelle empfohlen. Wir bekommen auch Informationen über eine Diskriminierung, bei der die Person uns lediglich darüber informieren möchte und um die Aufnahme in die Statistik bittet. Es wird keine weitere Hilfe benötigt.

2. Kurze Anfragen: Wir bekommen eine Anfrage per Mail oder Telefon. Es gibt ein (Telefon-)Gespräch, (mehrere) Mails mit der ratsuchenden Person, bei der das Anliegen eingeschätzt wird und die Anfrage nach Unterstützung und Rat ausreichend bearbeitet werden kann. Sie braucht darüber hinaus keine weitere Unterstützung von uns oder wird anderweitig unterstützt, z.B. durch Anwäl*innen

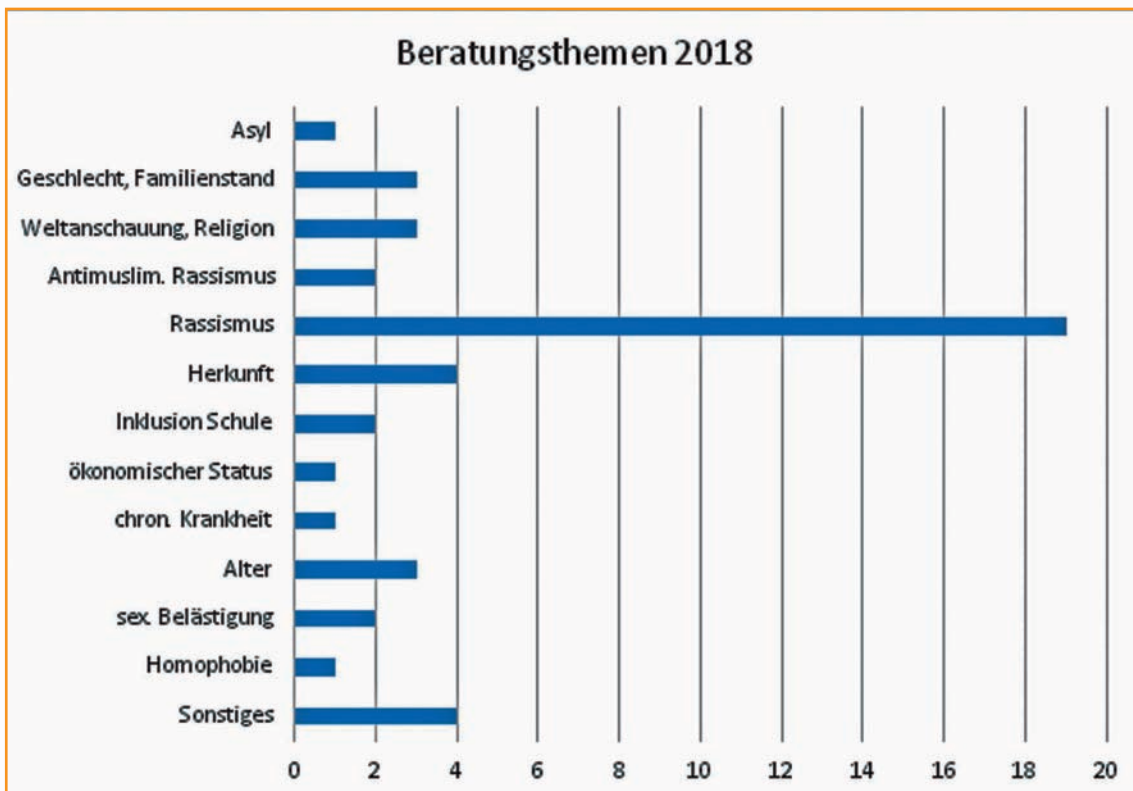
oder andere Beratungsstellen. Um einschätzen zu können, welche Form der Unterstützung und welche Handlungsmöglichkeiten es im spezifischen Einzelfall gibt, ist meistens eine aufwändige(re) Hintergrundrecherche notwendig. So dauern diese kurze Anfragen, je nach Anliegen, pro Fall 1-5 Stunden.

3. Längere Beratung: Wir bekommen eine Anfrage per Mail oder Telefon. Es gibt mehrere Gespräche und/oder Mails mit der ratsuchenden Person, bei der das Anliegen eingeschätzt wird und eine passgenaue Unterstützung mit der ratsuchenden Person entwickelt wird. Je nach Situation kann dies die Vorbereitung und Begleitung zu einem Vermittlungsgespräch sein, mehrere Gespräche als Empowerment, das Verfassen eines Beschwerdebriefs, die Kontaktaufnahme mit der diskriminierungsverantwortlichen Person oder Institution usw. sein. Je nach Intervention und Reaktion ergeben sich daraus mehrere Schlaufen der Bearbeitung und Unterstützung. Die Dauer der Recherchearbeit variiert hier je nach Thema, Anfrage und Dauer der Unterstützung, so dass hier pro Fall die Bearbeitungszeit mit 10 Stunden plus X angegeben werden muss. Mit 5 Ratsuchenden in 2018 standen wir länger als 5 Monate in Kontakt.

	1. Diskriminierungsmeldung	2. Kurze Anfrage	3. Lange Beratung
2016			2
2017		10	10
2018	11	25	16
Insgesamt	11	35	28

Das bedeutet, dass die im ursprünglichen VwV-Projektantrag angestrebte Zahl von 50 Personen, die die Beratungsstelle im Projektzeitraum aufsuchen, bei weitem übertroffen wurde. Bemerkenswert ist dabei, dass das Beratungsangebot weder mit einem gesonderten Flyer noch mit expliziter Öffentlichkeitsarbeit beworben wurde. Dies haben wir bewusst unterlassen (müssen), da es 2018 mit den vorhandenen Ressourcen kaum möglich war, die auch ohne Bewerbung eingehenden Beratungen so zu bewältigen, dass wir dies aus fachlicher Sicht verantworten wollten.

Die Beratungen finden bislang auf Anfrage und in persönlicher Absprache statt, wir sind per Mail und Telefonisch erreichbar. Feste Sprechzeiten konnten bislang nicht eingerichtet werden.



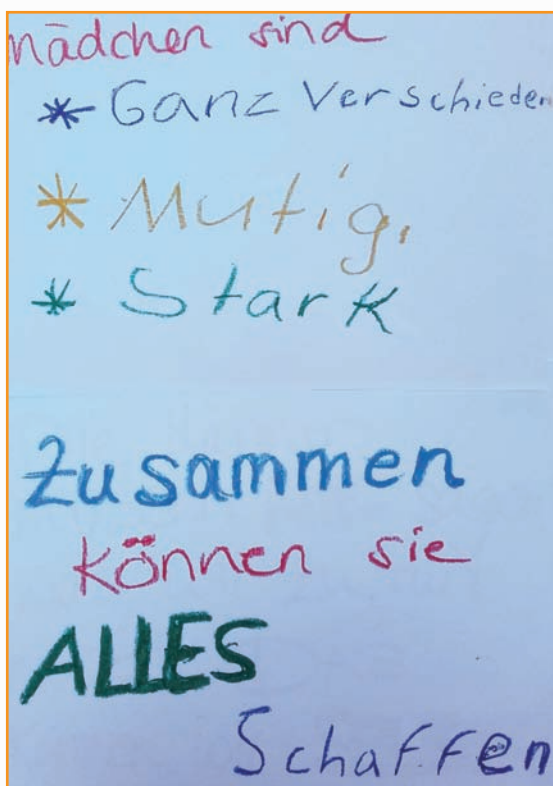
Mehrfachnennungen möglich

Die Themen der Beratung zeigen sehr deutlich, dass rassistische Diskriminierungen der häufigste Grund für Beratung waren, immer wieder gekoppelt mit Geschlecht und/oder Religion. Es überwogen Situationen am Arbeitsplatz bzw. im Zusammenhang mit Arbeit:

ausgrenzende, herabwürdigende Sprüche von Kolleg*innen oder Vorgesetzten, Schlechterstellung beim Aufstieg, Verweigerung des Zugangs zum Arbeitsmarkt bzw. Ausschöpfung verwalteter Möglichkeiten. Unsere Interventionen wie Beschwerdebriefe schreiben und Vermittlungsgespräche mit Ratsuchenden und Diskriminierungsverantwortlichen haben dazu beigetragen, dass sich Situationen geklärt und verbessert haben. Dabei wurde immer wieder deutlich, dass unsere Interventionen sehr ernst genommen wurden und sich die diskriminierenden Stellen kooperativ zeigten. Jedoch ist auch immer wieder deutlich geworden, dass es für viele Stellen eine herausfordernde Situation ist, mit einer Beschwerde wegen Diskriminierung konstruktiv umzugehen und sich auf einen Reflexionsprozess der eigenen Haltung, des Verhaltens und der internen Strukturen einzulassen.

Empowerment

Empowerment, ins Deutsche übersetzbar mit Selbst-Bemächtigung bzw. Selbst-Stärkung zielt auf die Ausweitung von Teilhabe, Machtzugang und Handlungsspielräumen sowohl individuell als auch im Hinblick auf Soziale Gerechtigkeit. Im bisherigen Rahmen war es nur punktuell möglich, Angebote zu unterstützen und aufzubauen. Mehrere Aktionen und kleine Vereine wurden hier unterstützt. Über einen längeren Zeitraum wurde das neu gegründete „Forum Internationale Frauen e.V.“ begleitet. Eine gemeinsame Kooperationsveranstaltung zu Frauenrechten als Menschenrechte im Dezember 2018 war die Fortführung der gemeinsamen Veranstaltungen nach der erfolgreichen Woche der Menschenrechte 2017.



Plakat beim Mädchenaktionstag 2018

Dank der räumlichen Ausstattung des Stadtjugendrings konnten hier einige Treffen in geschützten Räumen für eine Gruppe von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, stattfinden. Einige Veranstaltungen von Vereinen, die sich sehr kompetent gegen Rassismus engagieren, konnten unterstützt werden.

Die größte Maßnahme in diesem Arbeitsbereich war die Durchführung der Interviewstudie „Erfahrungen von (Nicht-)Akzeptanz und (Nicht-)Anerkennung in Deutschland aus Sicht von Menschen mit Migrationshintergrund“ in 2017 und die Umsetzung der Ergebnisse in einen Video. Melz Malayil führte Interviews mit Menschen, die von

Rassismus betroffen sind, um ihre Perspektive zu Themen wie Akzeptanz, Anerkennung, Inklusion, Umgang mit Diskriminierung und Rassismus sowie ihre Wünsche für ein zukünftiges Miteinander zu erfahren. Im Video wurden von Melz Malayil und Kwesi Agye-

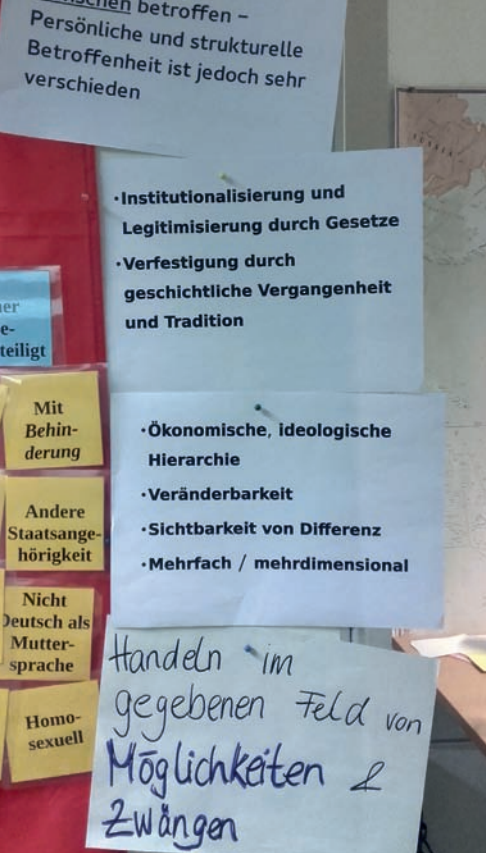
man kleine Ausschnitte aus den Interviews verarbeitet, die Auswirkungen von rassistischen Strukturen auf die individuelle Ebene von Menschen deutlich machen. Das Video wurde bei der Eröffnung der HEIMAT-Internationale Wochen gegen Rassismus im März 2019 das erste Mal gezeigt.



Vernetzung und Qualifizierung

Das Büro für Antidiskriminierungsarbeit ist angelegt als horizontale Anlaufstelle. Das heißt, zielgruppenoffen und merkmalsübergreifend zu arbeiten. Für die Praxis bedeutet dies, zu den verschiedenen Merkmalen von Diskriminierung zu arbeiten und sich mit lokalen Akteur*innen zu vernetzen. Der horizontale Ansatz ist gleichzeitig größter Schatz und Achillesferse der Arbeit: bestimmte Formen von Mehrfachdiskriminierung können überhaupt nur mit einem horizontalen Ansatz wahrgenommen und bearbeitet werden. Denn die gesamten Auswirkungen mancher Diskriminierungsformen können nur erfasst und verstanden werden, wenn die Überschneidungen mitgedacht werden. Gleichzeitig bedeutet es, „für alles“ zuständig zu sein, was allein angesichts der knappen Ressourcen zu einer Überforderung führen muss. Deshalb ist eine enge Verknüpfung zu den bereits in der Stadt vorhandenen Organisationen, die zu Kategorien von Diskriminierung in Stuttgart arbeiten, zentral. Zudem trägt uns die Haltung, dass wir keine Konkurrenz zu vorhandenen Angeboten sein wollen, sondern eine Ergänzung mit einem ganz spezifischen Profil.

Bereits wenige Wochen nach der Arbeitsaufnahme im August 2016 fand ein erster Vernetzungsworkshop statt mit. Daraus ergaben sich z.T. langjährige Kooperationen. So war das Büro 2017 und 2018 beim CSD mit einem Infostand vertreten und wird auch 2019 wieder dabei sein. Die Kontakte, die daraus entstanden sind, haben z.B. auch zu einer Unterstützung der Kundgebung gegen den „Demo für Alle“-Bus im Herbst 2018 geführt. Zu den



Beratungsstellen für schwule und bisexuelle Männer bzw. lesbische und bisexuelle Frauen gibt es sehr kurze Wege.

Kooperationsgespräche mit der Stabstelle für individuelle Chancengleichheit für Männer und Frauen der Stadt Stuttgart mündete in die Präsentation der Arbeit im Rahmen des diversity-Tages 2018 im Rathaus Stuttgart.

Es gibt eine enge Kooperation und Absprache mit der Abteilung Integrationspolitik der Stadt. Die Arbeit des Büros wurde bereits im November 2016 im Internationalen Ausschuss der Stadt vorgestellt.

Zum Thema Alter gelang es, ein Gespräch beim Treffpunkt 50+ der vhs zu führen, das nun einen Vortrag in der Reihe „Montagsgespräche“ im April 2019 nach sich zieht. Der Bereich Kinder und Jugendliche wird bearbeitet durch Kontakte mit dem Netzwerk Kinderwelten Stuttgart.

Mit LEUCHTLINIE, Anlaufstelle für Betroffene rechter Gewalt, gab es z.B. Beratungsverweise, einen gemeinsamen Workshop, verschiedene Fachtage und -gespräche bei denen wir uns gegenseitig besuchten, unterstützten und fortbildeten.

Mit dem ZsL (Zentrum selbstbestimmt Leben) wurde ein Fall gemeinsam beraten, was dazu führte, auch einen gemeinsamen Sensibilisierungsworkshop anzubieten. Die barrierefreien Räume nutzen wir für eine Fortbildungsveranstaltung und es gibt das Angebot, die Räume jederzeit für Beratung nutzen zu dürfen.

Vor allem das Netzwerk, das im Projektzeitraum zum Thema Rassismus über die HEIMAT-Wochen, Internationale Wochen gegen Rassismus Stuttgart entstanden ist, ist von enormer Breite und Intensität. So sind wir festes Mitglied im Organisationsteam der HEIMAT-Wochen. Einen wichtigen Baustein bringen wir ein, indem wir versuchen, auch viele kleinere Akteur*innen, die sich zumeist ehrenamtlich jedoch mit einer außerordentlichen Kompetenz zum Themengebiet engagieren, als Veranstalter*innen und/oder Referent*innen mit einzubinden. Als derzeit vorwiegend weiße Organisation ist es uns ein besonderes Anliegen, hier einen Raum zu schaffen, in dem von Rassismus betroffene Menschen für sich sprechen. Darüber hinaus tragen wir mit eigenen Veranstaltungen zum Fortbildungsangebot bei, ebenso wie zum Schulprogramm und einigen Abendveranstaltungen.

HEIMAT
INTERNATIONALE WOCHEN
GEGEN RASSISMUS
STUTTGART



2017 wurde über das Bundesprogramm Demokratie leben! eine Partnerschaft für Demokratie (PfD) Stuttgart beim Stadtjugendring eingerichtet. Die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten tragen dazu bei, dass das Netzwerk von Vereinen, Verbänden, Institutionen und Organisationen in Stuttgart, die sich mittels Kunst, politischer Bildung, Sozialer Arbeit, Kulturangeboten usw. gegen Diskriminierung, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus positionieren, unter diesem Dach zusammen kommt und sich ver-

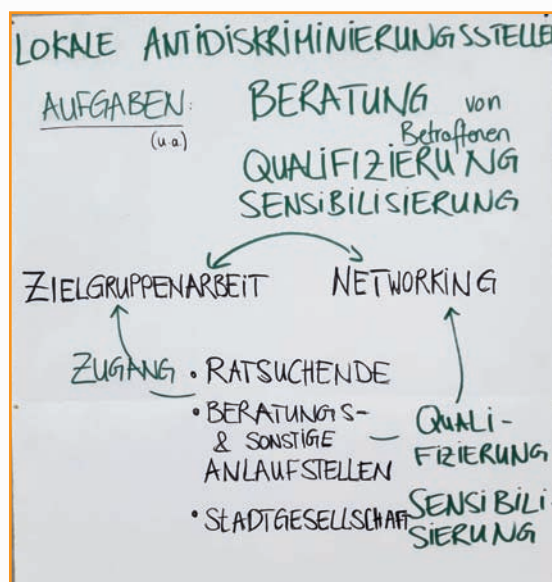
größert. Das Büro für Antidiskriminierungsarbeit ist Mitglied im Begleitausschuss der PfD und dadurch mit den relevanten Akteur*innen vernetzt.

Über Stuttgart hinaus hat sich die LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg etabliert. Die LAG ist der Zusammenschluss aller horizontalen Antidiskriminierungsberatungsstellen in Baden-Württemberg: Freiburg, Tübingen/Reutlingen, Karlsruhe, Mannheim, Heidelberg, Esslingen und Friedrichshafen. Wir setzen uns gemeinsam ein für die Professionalisierung, die Etablierung und den Ausbau von Antidiskriminierungsberatung in Baden-Württemberg. Dazu haben wir ein Papier formuliert, das die Finanzierung einer zukünftigen AD-Beratung aufzeigt, die gesicherte Ressourcen garantieren soll und anstrebt, flächendeckend zu sein. Seit Einrichtung des Büros in Stuttgart sind wir fester Bestandteil der LAG und arbeiten engagiert mit, z.B. im Sprechendenrat.



Die gute, respektvolle Kooperation mit der neugegründeten Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) zeigte sich u.a. bei der Eröffnung der LADS im November 2018, die durch Vorträge und Workshops von der LAG mitgestaltet wurde.

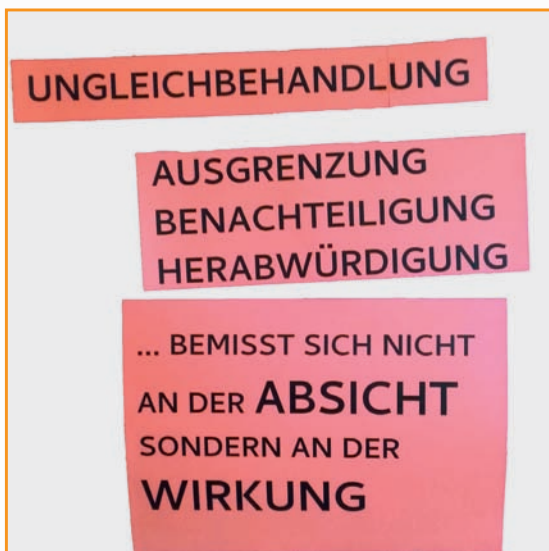
Über die LAG sind wir mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) vernetzt. Vor allem die Weiterbildung zur Einzelfallberatung trägt zu einer bundesweiten Vernetzung bei. Wir profitieren vom advd durch die vielfältigen Materialien und Expertisen, die dort zur Verfügung gestellt wird. Der advd trägt enorm dazu bei, dass sich Antidiskriminierungsberatung als eigenständiges Handlungsfeld auf einem fachlich hohen Niveau bundesweit etabliert. Darüber hinaus gibt es eine Vernetzung zum Projekt KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen von Kinderwelten Berlin. Sie sind die bislang bundesweit einzige Beratungsstelle für junge Kinder im Fall von Diskriminierung. Der Fachaustausch war sehr wertvoll und hilfreich in Bezug auf unseren Antrag bei Aktion Mensch zum Thema Antidiskriminierungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen. Das Projekt startet im Mai 2019.



Qualifizierung und Fortbildung waren zentrale Bereiche in der Arbeit der vergangenen Jahre.

Wir haben hier in zwei Richtungen gearbeitet: nach innen und nach außen.

Nach innen: Neben der Büroleitung haben 7 weitere Personen die Weiterbildung „Einzelfallberatung in der Antidiskriminierungsberatung“ des advd und der LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg (LAG) absolviert, zwei weitere Personen sind in der aktuell laufenden Reihe. In 2018 startete eine interne Fortbildungsreihe für die Mitarbeitenden des Büros und der Träger*innen, die zum Ziel hat, das Fachverständnis von Dis-



kriminierung zu vertiefen und zu einzelnen Dimensionen von Diskriminierung die spezifische Fachkompetenz zu erweitern und die Selbstreflexion in Bezug auf die eigene Positioniertheit zu vertiefen. Zwei ganztägige Fortbildungen haben 2018 stattgefunden: „Rassismuskritisch denken und handeln“ mit Dileta F. Sequeira und „Antidiskriminierung als Trilemma“ mit Dr. Mai-Anh Boger. Die Fortbildungsreihe wird 2019 weitergeführt werden.

Nach außen: Drei Tagesfortbildungen 2017 in Kooperation mit adis e.V. und viele weitere halbtägige Workshops im gesamten Projektzeitraum haben stattgefunden zum Thema Fachverständnis von Diskriminierung, spezifische Antidiskriminierungsberatung und Verweisberatung.

Die Weiterentwicklung des Workshops „Nein zu Diskriminierung“ von Dezember 2017 im Rahmen der „Woche der Menschenrechte“ hat zu der eintägigen Fortbildung „Menschenrechte und Antidiskriminierung: ein untrennbares Paar“ geführt, die im November 2018 bei 0711 für Menschenrechte sehr erfolgreich angeboten wurde.

Im Rahmen von HEIMAT – Internationale Wochen gegen Rassismus lag der Fortbildungsschwerpunkt auf dem Anti-Bias-Ansatz, vorurteilsbewusstes Leben und Handeln. Hier stehen alle Formen von Diskriminierung gleichermaßen im Blickpunkt der Betrachtung und Reflexion.

Insgesamt wurden über diese externen Fortbildungsveranstaltungen in 2017 und 2018 **220** Personen erreicht. Beworben wurden sie über die Netzwerke der Träger*innen und über die während der Projektlaufzeit beständig anwachsenden Kontakte des Büros selber.

Diese Qualifizierungsmaßnahmen haben sich auf mehreren Ebenen ausgewirkt: Sechs Teilnehmende der Weiterbildungsreihe „Einzelfallberatung“ wurden allesamt im Rahmen von eintägigen Fortbildungen „Antidiskriminierungsberatung und Fachverständnis von Diskriminierung“ geschult und darüber für die Weiterbildung gewonnen. Davon waren (oder sind noch) fünf in der konkreten Einzelfallberatung für das Büro tätig.

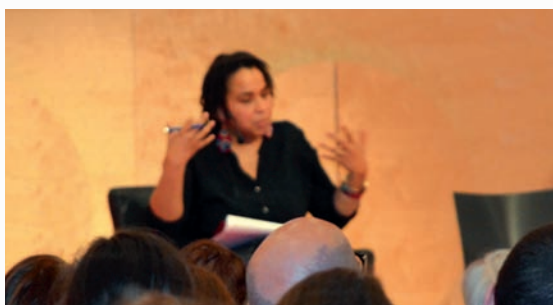
Viele pädagogische Fachkräfte aus Stuttgart, manche sogar aus der Region, die Fortbildungen besucht haben, tragen zur Verbreitung des Wissens und dem Fachverständnis von Diskriminierung bei. Einige Verweisberatungen sind so entstanden.



Dass an den internen Fortbildungstagen neben den Mitarbeiter*innen des Büros auch viele Mitarbeitenden der Träger*innen teilgenommen haben, trägt insbesondere zur Nachhaltigkeit bei. Die Kolleg*innen beim SJR und beim Forum der Kulturen Stuttgart schärfen und erweitern ihre Kompetenzen. Im gemeinsamen Auseinandersetzen und Fortbilden haben wir wichtige Schritte in Richtung einer gemeinsamen professionellen Haltung gemacht, was sich in alle Bereiche der Arbeit auswirkt und damit sehr nachhaltig wirkt.

Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit

In diesem Bereich spielen vor allem HEIMAT – Internationale Wochen gegen Rassismus die entscheidende Rolle. Als fester Bestandteil im Organisationsteam versuchen wir hier für viele verschiedene Zielgruppen ein Sensibilisierungsangebot zu machen. Das Programm bietet Angebote für Schülerinnen und Schüler, für Multiplikator*innen und für die Stuttgarter Öffentlichkeit. Kontinuierlich wurden die Zahl der Kooperationspartner*innen, der Veranstaltungen und auch der Teilnehmenden gesteigert. Mit einem anspruchsvollen Angebot wollen wir zu einer nachhaltigen Fachlichkeit beitragen. Mit Moderation und inhaltlichen Inputs wurden jeweils die Eröffnungsfeiern entscheidend vom Büro mitgestaltet, ebenso wie der Fachtag 2017 zu diskriminierungskritischen Berichterstattung und 2018 der Kreativtag gegen Rassismus.



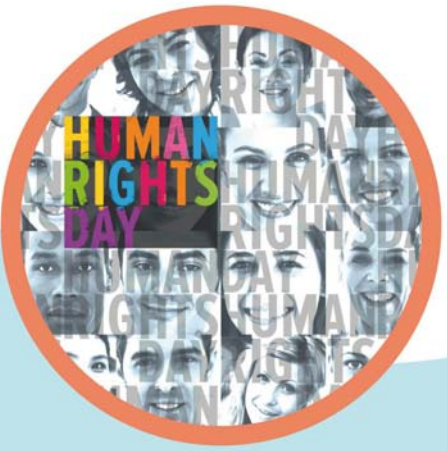
Tupoka Ogette. Lesung aus „exit racism“

Der Hauptvortrag während der HEIMAT-Wochen 2018 wurde vom Büro verantwortet: so hörten am 21. März mehr als 240 Personen Tupoka Ogette, die aus ihrem Buch „exit racism“ las. www.heimat-wochen.de

Ein besonderes Augenmerk verdient die Veranstaltungsreihe „Woche der Menschenrechte 2017“, die in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Menschenrechte des Welthauses organisiert und durchgeführt wurde.



Orgateam und Teilnehmende der Eröffnungsfeier Woche der Menschenrechte 2017



UNGerechtigkeit
sichtbar machen

Woche der Menschenrechte

Dritte Woche der Menschenrechte
im Rahmen der Reihe „Menschenrechts-
verletzungen im 21. Jahrhundert“

Stuttgart, 08. – 13. Dezember 2017

Es ist hier gelungen, ein inhaltlich anspruchsvolles Programm mit sehr vielen kleinen migrantischen Vereinen auf die Beine zu stellen und hier für Sichtbarkeit und Teilhabe zu sorgen.

Die Veranstaltungsreihe wurde insgesamt von 120 Menschen besucht. Insbesondere spannend waren die Gesprächsrunden, in denen die migrantischen Teilnehmer ihre Expertise in Bezug auf die Umsetzung der Menschenrechte in Herkunftsländern und Deutschland einbringen konnten und diese dann mit allen Teilnehmenden diskutiert wurden.

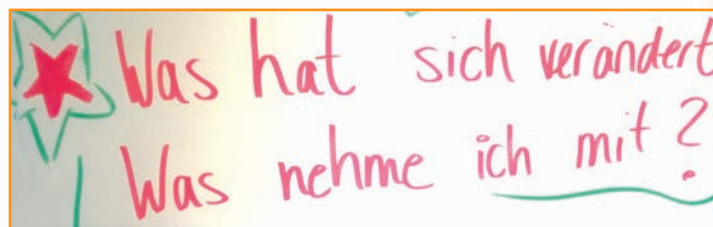
Finanzierung

Das Büro konnte eingerichtet werden aufgrund der Förderung über die Verwaltungsvorschrift Integration (VwV), die im Abschnitt C Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus fördert, wie z.B. den Aufbau lokaler Antidiskriminierungsstrukturen. Die VwV-Finanzierung belief sich auf 40.000 € pro Kalenderjahr, inklusive einem Eigenanteil der Träger*innen von 10.000 € pro Kalenderjahr.

Da die Weiterfinanzierung des Büros für die Zeit nach dem Projektende nicht gesichert war, hat der Stadtjugendring im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017 für den Haushalt 18/19 eine Anschlussfinanzierung ab 2019 in Höhe von 30.000€ beantragt. Diese wurde durch den Gemeinderat bewilligt, so dass eine direkte Weiterfinanzierung ab 1.1.2019 gesichert war. Dieses Signal der Stadt war eine wunderbare Anerkennung unserer Arbeit und hat auch über Stuttgart hinaus Wirkung gezeigt. Seit dieser Entscheidung wurden weitere Büros in Baden-Württemberg von ihren Kommunen finanziell unterstützt bzw. getragen. Mit Abstand der größte Teil des Geldes floß in die die Finanzierung der Personalstelle. Eine 50%-Stelle wurde von August 2016-Dezember 2018 durchgehend finanziert. Hinzu kamen für ca. 1,5 Jahre die Finanzierung einer 450 €-Stelle. Außerdem wurden in den Bereichen Empowerment und Fortbildung/Qualifikation Maßnahmen unterstützt.

Ausblick

Am 20.10.2016 fand im Haus der katholischen Kirche ein Empfang zu „10 Jahre AGG“ mit Frau Christine Lüders, der damaligen Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dem Ministerialdirektor Herr Dr. Hammann im Ministerium für Soziales und Intergration und Daniel Bartel, Geschäftsführer des advd auf Einladung der LAG statt. Tenor war, dass Baden-Württemberg einen enormen Aufholbedarf hat, was die Beratungsstellen im Falle von Diskriminierung betrifft. Antidiskriminierung als Begriff war in Stuttgart nicht geläufig, das Büro für Antidiskriminierungsarbeit Stuttgart gerade 10 Wochen alt.



Rückblickend konnten im Projektzeitraum enorme Veränderungen im Feld erwirkt werden: Diskriminierung als Thema ist aus der öffentlichen Diskussion in Stuttgart aktuell nicht wegzudenken. Viele Engagierte haben zu dieser Entwicklung beigetragen, auch das Büro für Antidiskriminierungsarbeit. Die Wahrnehmung des Büros als kompetente Ansprechpartnerin zeigt sich in den zahlreichen Anfragen nach Statements, Fortbildung und Beratung von Presse, Kooperationspartner*innen, neuen Institutionen und Ratsuchenden. Eine kritische Analyse der Aufgaben und Maßnahmen zeigt die Lücken auf, die im bisherigen Projektzeitraum noch nicht vollumfänglich geschlossen werden konnten: So konnte nicht zu allen AGG-Diskriminierungskategorien eine stadtweite Vernetzung zu relevanten Akteur*innen stattfinden, die zu intensiven Kooperationen führte. Dazu ist das gesamte Themenfeld zu breit und die Ressourcen zu gering. Wie oben sichtbar ist, wurde jedoch zu allen AGG-Merkmalen beraten.

Rückblickend konnten im Projektzeitraum enorme Veränderungen im Feld erwirkt werden: Diskriminierung als Thema ist aus der öffentlichen Diskussion in Stuttgart aktuell nicht wegzudenken. Viele Engagierte haben zu dieser Entwicklung beigetragen, auch das Büro für Antidiskriminierungsarbeit. Die Wahrnehmung des Büros als kompetente Ansprechpartnerin zeigt sich in den zahlreichen Anfragen nach Statements, Fortbildung und Beratung von Presse, Kooperationspartner*innen, neuen Institutionen und Ratsuchenden. Eine kritische Analyse der Aufgaben und Maßnahmen zeigt die Lücken auf, die im bisherigen Projektzeitraum noch nicht vollumfänglich geschlossen werden konnten: So konnte nicht zu allen AGG-Diskriminierungskategorien eine stadtweite Vernetzung zu relevanten Akteur*innen stattfinden, die zu intensiven Kooperationen führte. Dazu ist das gesamte Themenfeld zu breit und die Ressourcen zu gering. Wie oben sichtbar ist, wurde jedoch zu allen AGG-Merkmalen beraten.

Die im Antrag formulierte Idee, einen eigenen Trägerverein zu gründen wurde in einem gemeinsamen Beschluss des Trägerkreises in 2018 vorerst aufgegeben. Bereits zu Beginn 2017 zeichnete sich ab, dass sich einer der 3 Vereine mehr und mehr aus der operativen Trägerkreisarbeit zurückzieht. Gleichzeitig ist durch die örtliche und verwalterische Anbindung des Büros an den Stadtjugendring die Verbindung sehr intensiv. Um nach dem Projektabschluss eine Weiterfinanzierung ab 1.1.2019 abzusichern, wurde bereits bei den Haushaltsverhandlungen 2017 für den Haushalt 18/19 eine Weiterfinanzierung des Büros ab 2019 beantragt. Diese wurde durch den Gemeinderat bewilligt, mit dem Stadtjugendring als (alleinigem) Träger.

Über die Info-Postkarten, den Internetauftritt, einen Roll-up und Visitenkarten hinaus wurden keine Stuttgart-spezifischen Broschüren erarbeitet. Es war immer geplant, auch für die Beratung einen eigenen Flyer zu erstellen und mit diesem das Beratungsangebot zu bewerben. Dies war jedoch aufgrund der Ressourcenlage und -verteilung nicht möglich. Diese Aufgabe steht also für 2019 noch aus. Die Büroleitung wirkte stattdessen aktiv mit, das Selbstverständnis der LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg zu beschreiben und hierfür einen Flyer herauszugeben.

Es ist gelungen, über die Kommune eine lückenlose Weiterfinanzierung des Büros zu erreichen, nachdem mehrere Fraktionen unseren Antrag in den Haushaltsverhandlungen für 18/19 unterstützt haben. Dass dies beim ersten Anlauf und gleich dauerhaft gelang ist ein sehr großer Erfolg – ein herzliches Dankeschön an alle, die uns unterstützt haben. Gleichzeitig ist die Idee, dieses Thema in Stuttgart mit einer 50%-Stelle zu bearbeiten zum Scheitern verurteilt. Daher bleibt es die Aufgabe für 2019 und darüber hinaus für eine deutlich umfangreichere, sichere und projektunabhängige Finanzierung des Büros zu kämpfen.

Im Mai 2019 startet unser langsehntes Projekt „Antidiskriminierungsarbeit für Kinder und Jugendliche – Sensibilisierung – Beratung – Empowerment“, das für drei Jahre von Aktion Mensch gefördert wird. Wir erhoffen uns hier viele neue Erkenntnisse und wollen speziell für diese besonders sensiblen und vulnerablen Gruppen den Schutz vor Diskriminierung, die Unterstützung und eine Umsetzung ihrer Rechte erweitern.

Anhang

Definition Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet Ungleichbehandlung, Abwertung und Benachteiligung von Menschen. Diskriminierung trifft Menschen aufgrund (zugeschriebener) Merkmale und/oder der Zugehörigkeit zu vermeintlichen sozialen Gruppen. Merkmale können sein: Hautfarbe, Herkunft, Aufenthaltsstatus, Sprache, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Alter, Behinderung, Aussehen, sozialer Status und weitere.

Diskriminierung ist gekennzeichnet durch Machtungleichheit und Herrschaftsverhältnisse. Sie findet auf verschiedenen Ebenen statt: zwischen Menschen, in/durch Institutionen und auf gesellschaftlicher Ebene.

- Individuelle Ebene: eine Person handelt aus eigenen diskriminierenden Beweggründen - bewusst und unbewusst.
- Institutionelle Ebene: Diskriminierung passiert als Ergebnis des Handelns einer Organisation (Gesetze, Verordnungen, Handlungsweisungen, institutionelle Routinen oder Unternehmenskultur).
- Gesellschaftliche Ebene: Vorstellungen, Bilder, Vorurteile, Stereotypen, tradierte Geschichten, die definieren, was in der Gesellschaft als „normal“, „besonders“ oder „erklärungsbedürftig“ gilt.

Die Häufigkeit und Intensität, mit der Menschen von Diskriminierung betroffen sind, sind sehr unterschiedlich und haben somit sehr unterschiedlich weit reichende Konsequenzen in der Lebensrealität von Menschen. Diskriminierung geschieht oftmals nicht bezogen auf ein Merkmal, sondern durch die Kombination von mehreren Merkmalen (Mehrfachdiskriminierung).

Diskriminierung kann eine absichtsvolle Schlechterbehandlung sein. Oft passiert Diskriminierung auch ohne Absicht, quasi „aus Versehen“, aus Unachtsamkeit, Nicht-Wissen oder Ignoranz. Es ist für Diskriminierung und die Betroffenen unerheblich, ob eine Person absichtsvoll oder aus Versehen handelt, entscheidend ist die Wirkung, der Effekt, den die Person oder auch eine Regelung oder ein Diskurs hervorbringt - die Verletzung wirkt unabhängig von der Absicht.

Diskriminierung als Dreischritt:

Dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt ein Verständnis von Diskriminierung als Dreischritt zugrunde: „Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen (1) aufgrund eines schützenswerten Merkmals (2) ohne sachliche Rechtfertigung (3)“. (siehe Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung“, S. 9)

(1) Benachteiligung: jede Form der weniger günstigen Behandlung. Wenn Gleiches ungleich oder Ungleiches gleich behandelt werden. Entscheidend dabei ist die Wirkung, das Ergebnis, nicht die Absicht. Benachteiligung kann unmittelbar und mittelbar erfolgen.

(2) Schützenswerte Merkmale: das AGG definiert sechs Merkmale als besonders schützenswert: rassistische Zuschreibung und/oder ethnische Herkunft; das Geschlecht; die Religion und/oder Weltanschauung; eine Behinderung; das Lebensalter; die sexuelle Identität. Diese Aufzählung wird als unvollständig kritisiert.

(3) Sachliche Rechtfertigung: juristisch gesehen ist eine Ungleichbehandlung nur dann Diskriminierung, wenn keine sachliche Begründung vorliegt. Sachliche Begründungen können z.B. Nachteilsausgleiche, Altersbeschränkungen zum Jugendschutz sein.

vgl.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden - Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung

Aktiv werden

\Rightarrow Positionierung

\Rightarrow KONSEQUENZ

alital