

adis e.V.
*Antidiskriminierung
Empowerment
Praxisentwicklung*

Jahresbericht 2018 - adis e.V.



Wir, das adis-Team sind stolz auf das, was wir in den letzten Jahren aufgebaut haben. Aber wir wissen, es wäre nicht möglich gewesen ohne die vielfältige Unterstützung, die wir erhalten haben. Wir möchten uns an dieser Stelle daher herzlich bei all denen bedanken, die unsere Arbeit ermöglicht haben:

- bei den Vorstandskolleg*innen für die viele ehrenamtliche Arbeit
 - bei allen Vereinsmitgliedern für ihre ideelle und direkte Unterstützung
 - bei großen und kleinen Spender*innen, ohne die wir manches nicht finanzieren könnten, was von den Projekten nicht abgedeckt wird
 - bei kommunalen Fürsprecher*innen, ohne die wir bei den Haushaltsverhandlungen keinen Erfolg gehabt hätten
 - bei unseren unmittelbaren Ansprechpartner*innen bei der Stadt Tübingen und der Stadt Reutlingen, dem Ministerium für Soziales und Integration des Landes Baden-Württemberg, der Regiestelle des Programms „Demokratie leben!“, sowie die IQ-Landesnetzwerk für die Geduld und die konstruktive und bereichernde Zusammenarbeit
 - bei den Kolleg*innen der Landeszentrale für politische Bildung, der BAG EJSA oder der Regionaldirektion der Agentur für Arbeit Baden-Württemberg, die uns viele Zugänge eröffnet haben
 - bei den Kolleg*innen das advd und der LAG-Antidiskriminierungsberatung für die produktive Zusammenarbeit
 - bei den Honorarkräften, die unsere Arbeit wertvoll ergänzen
 - und nicht zuletzt bei allen Ratsuchenden, Teilnehmenden in Empowermentgruppen, Fort- und Weiterbildungsteilnehmenden, die uns ihr Vertrauen geschenkt haben!
-

DAS BESTE KAM ZUM SCHLUSS. Am Tag vor unserer Jahresabschlussfeier erreichte uns die Nachricht, dass die Stadt Reutlingen unser Jugendantidiskriminierungsprojekt TALK mit 30.000 € im Jahr fördern will. Dies ist nicht nur eine schöne Anerkennung für die Arbeit des TALK-Teams, es gibt diesem Projekt nach jahrelanger prekärer Projektfinanzierung erstmalig eine einigermaßen solide Basis und hoffentlich ebenfalls eine Zukunftsperspektive. TALK ist nicht nur ein Projekt der ersten Stunde, damals noch vom Runden Tisch Antidiskriminierung in Kooperation mit franz.K und BruderhausDiakonie. Es ist auch eines unserer Herzensprojekte. Der Gedanke, dass wir diese Arbeit nicht weiterführen können, weil sie nicht dauerhaft als Projekt finanziert werden kann, war hart. Dass wir neben einer institutionellen Förderung der Stadt Tübingen nun im vierten Anlauf auch von Reutlingen mitfinanziert werden, eröffnet uns die Möglichkeit, weiterhin in Reutlingen mit dem Thema Antidiskriminierung und unserer Arbeit präsent zu sein.

Nicht nur diese gute Nachricht war für uns ein Grund zum Feiern. 2018 war unser erstes gemeinsames komplettes Jahr mit einem hautamtlichen Team. Wir können auf ein erfolgreiches, spannendes und immer wieder mal auch aufreibendes und überforderndes Jahr zurückblicken.

IM FOLGENDEN wollen wir zuerst im Überblick die wichtigsten Meilensteine und Entwicklungen des vergangenen Jahres nachzeichnen und dabei etwas ausführlicher die Entwicklung der internen Strukturen vorstellen.

Alle hier nur kurz genannten Aktivitäten werden danach im Anschluss entlang unserer **DREI ARBEITSBEREICHE BERATUNG, EMPOWERMENT UND PRAXISENTWICKLUNG**, sowie dem Bereich **ÖFFENTLICHKEITS- UND NETZWERKARBEIT** etwas genauer dargestellt.

Zu den meisten hier vorgestellten Aktivitäten gibt es auf unserer noch im Aufbau befindlichen Website ausführlichere Informationen.

2018

neue Aufgaben – neuer Name – neue Strukturen

Im Januar haben wir unser schönes **Büro in der Aixerstraße** bezogen, in dem wir nun endlich - zu großen Teilen - barrierefrei und für Publikumsverkehr wahrnehmbar und zugänglich Beratung anbieten können. Für uns ebenso wichtig: Der Raum wird auch von Empowerment-Gruppen genutzt. Damit haben nun unsere beiden 2017 begonnenen Bundesmodellprojekte von „Demokratie leben!“ *Antidiskriminierung in die Fläche bringen* sowie *Empowerment - quer gedacht ?!* eine Bleibe.

Ebenfalls im Januar kam das Team **Praxisentwicklung** vom „Fachdienst Jugend, Bildung, Migration“ der BruderhausDiakonie zum Verein. Das Team hat in der Fürststraße in Tübingen seine bereits 2013 begonnene Arbeit fortgesetzt. Für den Verein war dies ein Meilenstein: Er war gegründet worden mit dem Ziel des Aufbaus einer Beratungsstelle. Mit diesem Schritt hat er sich nun weiterentwickelt hin zu einer landesweit anerkannten Fachstelle mit einem breiten Angebot rund um das Themengebiet Diskriminierung. Im Februar haben wir beschlossen, diese neue

Ausrichtung mit einem neuen Namen kenntlich zu machen. Aus dem „Netzwerk Antidiskriminierung“ wurde „**adis e.V.**“.

Im Mai haben wir dies mit einer Kick-Off Veranstaltung zusammen mit unserer langjährigen Weggefährtin Annita Kalpaka von der HAW Hamburg, sowie Mai-Anh Boger von der Uni Bielefeld und vielen Kooperationspartner*innen und Gästen gefeiert. Im Juni kam der Minister für Soziales und Integration Manfred Lucha, um bei einer zweiten Kick-Off-Veranstaltung unsere gemeinsam mit der LAG-Antidiskriminierungsberatung aufgebaute **Online-Antidiskriminierungsberatung** zu eröffnen.

Ebenfalls im Juni gab es dann den nächsten kleinen Meilenstein: wir eröffneten im DGB-Haus in Stuttgart die **Beratungsstelle mira** für die Beratung von Geflüchteten, die Arbeitsausbeutung erleben.

Im Herbst haben wir im Auftrag der Stadt Tübingen die Fach- und Koordinierungsstelle der lokalen Partnerschaft für Demokratie



übernommen und bauen gemeinsam mit dem Amt für Gleichstellung und Integration das Netzwerk **TAKT – Tübingen aktiv gegen Diskriminierung** auf. Und auch das kleine Empowerment-Projekt für Geflüchtete **Takaa Niroo** kam noch dazu. Mehr zu diesen neuen Projekten folgt ...

Wir haben gemeinsam entschieden, dass für das Jahr 2018 und die folgenden Jahre die wichtigste Aufgabe der **Aufbau der Verwaltung** sein wird. Als rein projektfinanzierter Verein mit in jedem Projekt anderen Finanzierungsaufgaben und präzise vorgegebenen Finanzplänen ist das eine Mammutaufgabe. Wir sind froh, wie gut uns das angesichts des schnellen Wachstums und der ständigen Dynamik mit neuen Projekten und Aufgaben gelungen ist. Es hat nicht alles auf Anhieb geklappt, aber im Zusammenspiel unserer Verwaltungs-Kolleg*innen in der Fürststraße, dem Buchhaltungsteam beim Stadtjugendring in Reutlingen und den in den Projekten für Verwaltung und Controlling zuständigen Kolleg*innen etablieren sich neu geschaffene Strukturen und es kommt mehr Routine in die komplexen Abläufe.

Ein zweiter Schwerpunkt im Jahr 2018 war die Weiterentwicklung der gemeinsam beschlossenen Struktur der **„Kollegialen Führung“**. Wir hatten uns von Beginn an das Ziel gesetzt, eine interne Struktur zu finden, die zu unseren inhaltlichen Aufgaben passt. Wir wollen eine Struktur, die Kompetenzen und Aufgaben auf alle Schultern verteilt, eine Struktur, in der wichtige Dinge gemeinsam entschieden und getragen werden und viele andere Dinge am besten dort entschieden werden, wo sie auch umgesetzt werden. Eine Struktur, in der alle ihre Arbeit selbstständig planen und doch alle immer so arbeiten, dass sie die anderen und deren Belange und Interessen im Blick haben. Eine Struktur, in der zwar jede*r für sich verantwortlich ist, wir doch aber alle füreinander Sorge tragen. Eine Struktur, in der keine Entscheidung getroffen wird, bei der irgendjemand noch größere Bedenken hat, in der wir aber trotzdem den großen Teil unserer Arbeitszeit in die inhaltlichen Aufgaben stecken können und nicht in Sitzungen endlose Debatten führen müssen. Eine Struktur, die für einen Verein bewältigbar ist, der sich auf Dauer keine Geschäftsführung leisten können wird, die für diese Aufgabe freigestellt ist. Wir sind diesem hoch gesteckten Ziel schon ziemlich nahegekommen. In wenigen Plenumssitzungen von Team und Vereinsvorsitzenden

und jährlich zwei Klausurwochenenden werden grundlegende Dinge geklärt und im Konsentprinzip (das bedeutet: „keine*r formuliert einen Einwand gegen eine vorgeschlagene Entscheidung“) entschieden. Viele Dinge werden in den Projektteams entschieden, allgemeine Aufgaben waren und sind in kleine Gruppen verteilt, die weitgehende Kompetenzen haben, zu entscheiden, oder Entscheidungen vorzubereiten: wie z.B. die Bürosuche, die Organisation der Datenablage, das Corporate Design, Regelungen zur Arbeitszeit, neue Projektanträge, Datenschutz, Verbesserungen der Struktur selbst usw. In einem Koordinierungs-/Leitungsteam laufen viele Prozesse zusammen, kleine Dinge werden entschieden, andere fürs Plenum vorbereitet. Alle zwei Wochen trifft sich das Team eine Stunde am Morgen ohne Tagesordnung zu einem Jour fixe, um in einer Runde voneinander mitzukriegen, was so ansteht und wie es allen geht. Da es keine formellen Personalhierarchien gibt, haben wir Mitarbeiter*innengespräche durch Kolleg*innenkreise von drei bis vier Leuten ersetzt. Sie treffen sich mehrmals jährlich, um tiefergehend zu besprechen, wie alle mit der Arbeitsanforderung klarkommen und um jeder*m Kolleg*in einen Raum zu geben, individuelle Perspektiven zu entwickeln.

Formell gibt es dann noch eine Geschäftsführung, seit Ende des Jahres erweitert auf zwei Personen. Sie ist vom ehrenamtlichen Vorstand delegiert, die Dinge zusammenzuhalten und am Ende auch wirtschaftlich zu verantworten. Auf diese (formelle) Struktur könnten wir zurückgreifen, wenn Entscheidungen anstehen, mit denen die kollegiale Führung überfordert wäre. Wir hoffen, dass das nie der Fall sein wird.

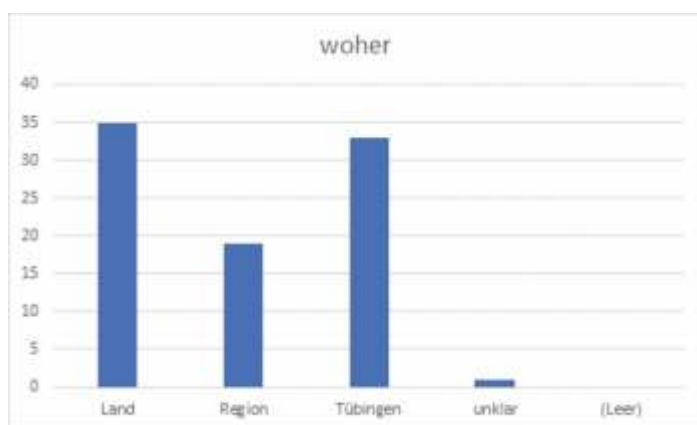
Bereich Beratung

In unserer **Antidiskriminierungsberatung** haben sich die Beratungsanfragen im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Über hundert Menschen suchten Unterstützung. Auffällig war, dass sich vermehrt geflüchtete junge Männer an uns gewandt haben, denen der Einlass in Diskotheken verweigert wurde, die schlechte Behandlung auf dem Arbeitsmarkt oder „racial profiling“ erlebten. Ebenso suchten muslimisch gläubige Frauen, die aufgrund ihres Kopftuchs Benachteiligung sowohl in beruflicher Hinsicht als auch im Alltag erfahren, bei uns Unterstützung. Menschen mit Behinderungen kamen in die Beratung wegen Benachteiligung in der Arbeitswelt, sei es im Bewerbungsverfahren oder durch die Verweigerung von unbefristeten Arbeitsplätzen. Transgeschlechtliche Ratsuchende erfuhren ebenso auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierung als auch durch Ämter oder medizinischer Versorgung.

Manchen Ratsuchenden war in der Beratung vor allem wichtig, ihrer Diskriminierungserfahrung Ausdruck zu verleihen und ernst genommen zu werden. Für andere haben wir Beschwerdebriefe geschrieben oder uns mit Ratsuchenden und den Diskriminierungsverantwortlichen zu Vermittlungsgesprächen getroffen. Viele Beratungsfälle gestalteten sich sehr zeitintensiv, da Recherchearbeit und oft mehrere Briefwechsel nötig waren. Aber wir konnten immer wieder die Erfahrung machen, dass die diskriminierenden Stellen unsere Interventionen sehr ernst nahmen und sich kooperativ zeigten.

wortliche, die sich auf einen Reflexionsprozess ihres Verhaltens einlassen.

Die überwiegenden Anfragen kamen von Menschen aus der Stadt bzw. Region Tübingen. Aufgrund der landesweiten Präsenz unserer Onlineberatung kamen auch vermehrt Anfragen aus ganz Baden-Württemberg, die entweder auf regionale Beratungsstellen weiterverwiesen wurden oder aber von uns beraten wurden.

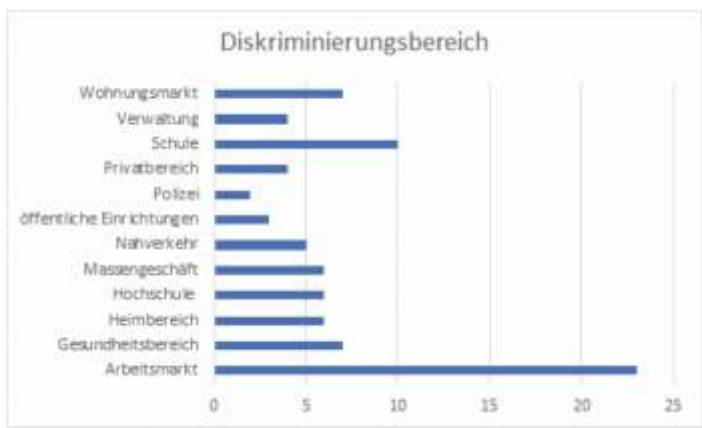


Eine neue positive Entwicklung zeigte sich in der Zusammenarbeit zwischen Beratung und Empowerment. So wurden wir von den einzelnen Gruppen angefragt, unser Beratungsangebot vorzustellen, aber auch gemeinsam Strategien zu entwickeln, um gegen Diskriminierung vorzugehen. Ebenso verwiesen wir Ratsuchende an bestehende Empowermentgruppen. Dies zeigt, dass gerade in der Antidiskriminierungsberatung neben der Stärkung von Menschen im persönlichen Kontakt auch die gemeinsame Solidarität und die Perspektive auf eine Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen unerlässlich ist. Dies brachten wir in vielen Fortbildungen und Vorträgen zum Ausdruck. Im Juni konnten wir in enger Abstimmung mit den anderen Beratungsstellen gegen Diskriminierung und finanziert durch das Bundesmodellprojekt **Antidiskriminierung in die Fläche bringen** sowie das Land Baden-Württemberg im Land die **Onlineberatung** starten. Ziel war es, sowohl in der Region als auch landesweit ein zusätzliches Beratungsformat anbieten zu können, das Menschen einen Zugang eröffnet, die aus welchen Gründen auch immer nicht einfach in die Beratungsstelle kommen können. Speziell hatten wir internetaffine Jugendliche



Dies zeigt, dass unsere Arbeit für alle einen Nutzen bringt, sowohl für Ratsuchende als auch für Diskriminierungsverant-

und Geflüchtete im Blick. Zusätzlich ermöglicht dieses Tool eine zusätzliche datensichere Kommunikation mit den Rat-suchenden, die in die Beratung kommen.



Es gab bis dato bundesweit keine Erfahrung mit dem Einsatz von Onlineberatung in der Antidiskriminierungsberatung. Wir konnten nicht einschätzen, wie schnell und wie frequent sie genutzt werden wird. Es hat sich herausgestellt, dass es aufwendiger ist als gedacht, die Antidiskriminierungsberatung in Regionen bekannt zu machen, in denen keine Beratungsstelle vor Ort ist. Antidiskriminierungsberatung ist ja alles andere als ein etabliertes Beratungsangebot – schon gar nicht in Baden-Württemberg. Es ist nicht „normal“, sich gegen erlebte Diskriminierung zur Wehr zu setzen und sich dabei professionelle Unterstützung zu holen. Das erleben alle neu gegründeten Beratungsstellen gegen Diskriminierung. Ohne die öffentliche Präsenz einer Beratungsstelle vor Ort ist dies noch schwieriger. Aktuell sind wir dabei, dies durch eine gezieltere und stärkere Präsenz im Bereich social media auszugleichen.



Das Jahr 2018 war auch geprägt durch eine sehr kontinuierliche Weiterentwicklung der **LAG-Antidiskriminierungsberatung** (www.lag-adb-bw.de). adis e.V. hat dafür vom Ministerium für Soziales und Integration des Landes ein kleines Budget für die Koordination zur Verfügung. So organisieren wir die Ausbildung

der Berater*innen und die regelmäßigen Treffen. Gemeinsam mit den Beratungsstellen in Freiburg, Karlsruhe, Mannheim, Heidelberg, Stuttgart und Esslingen haben wir die Eröffnungsveranstaltung der Onlineberatung mit Sozialminister Manne Lucha im Juni in Tübingen gestaltet. Zusammen haben wir ein Papier zur zukünftigen Finanzierung der AD-Beratung durch das Land formuliert. Wie hoch der Respekt des Ministeriums für die Arbeit der LAG inzwischen ist, zeigte sich bei der Eröffnung der neuen Antidiskriminierungsstelle des Landes (<http://www.lads-bw.de>), die nicht unwesentlich durch die LAG mitgestaltet wurde.

Seit Herbst sind wir nun auch nach Jahren der engen Kooperation offiziell **Mitglied des advd** (www.antidiskriminierung.org) und werden uns stärker noch bundesweit einbringen (müssen). Damit können wir einen Beitrag dazu leisten, die Antidiskriminierungsberatung als eigenständiges Handlungsfeld fachlich und politisch zu stärken.



Im Sommer ging es mit der offiziellen Einweihung der **mira-Beratungsstelle** im DGB-Haus endlich richtig los mit unserem neuen Projekt **Mit Recht bei der Arbeit** (www.mira-beratung.de). In Kooperation mit der Katholischen Betriebsseelsorge, dem diakonischen Verein für internationale Jugendarbeit e.V. und dem DGB können wir nun Geflüchteten, die auf dem Arbeitsmarkt Arbeitsausbeutung erleben, eine Beratung anbieten. Für uns eine sehr sinnvolle arbeitsrechtliche Ergänzung zur Antidiskriminierungsberatung.

Wir haben das Projekt zunächst bei Jobcentern, Integrationsmanager*innen und Ehrenamtlichen -verbunden mit kurzen Schulungen zum Arbeitsrecht vorgestellt. Immer wieder führen unsere Berater*innen in die Unterkünfte, machten kurze



mira Mit RECHT bei der ARBEIT!

Beratung für Geflüchtete

Infoveranstaltungen und berieten gleich direkt vor Ort aktuelle Fälle. Insgesamt konnten mit diesen Formaten bereits über 700 Personen erreicht werden. Das Angebot wird somit als gute Ergänzung in der bisherigen Beratungslandschaft im Land Baden-Württemberg wahrgenommen.

Ein Großteil der ca. 125 Beratungsfälle des zweiten Halbjahrs kam aus dem Großraum Stuttgart, immer mehr aber auch aus anderen Landesteilen. Anhand dieser Beratungsfälle bestätigt sich die Erwartung, dass gerade Geflüchtete von Arbeitgeber*innen oft ausgenutzt werden. Die Fälle reichen von ungerechter Behandlung bei Entlohnung, Entgeltfortzahlung, Kündigung, Urlaubsansprüchen, bis zu Benachteiligung beim Krankenversicherungsschutz und Arbeitsschutz. In über der Hälfte der Fälle konnte das Anliegen der Ratsuchenden nach ein bis zwei Beratungen im Sinne der Geflüchteten geklärt werden. Bei anderen Fällen waren deutlich mehr Beratungsstunden notwendig. Die Haupt-Herkunftsländer der Ratsuchenden waren Syrien, Afghanistan, Irak, Gambia, Eritrea, Iran und Pakistan. Ca.

80-90% der Ratsuchenden waren Männer, die gezielte Ansprache von Frauen soll ein Schwerpunkt der Beratungsarbeit im Jahr 2019 werden.

Durch die Finanzierung im IQ Programm „Faire Integration“ ist an einen langfristigen Aufbau einer landesweit zuständigen Beratungsstruktur gedacht. adis e.V. wird daher 2019 in Karlsruhe eine zweite mira-Beratungsstelle eröffnen, auch hier in enger Abstimmung mit der lokalen Antidiskriminierungsberatung.

Bereich Empowerment

In unseren Räumen in der Aixerstraße gibt es ein zunehmend breites Angebot an Empowermentarbeit.

Bereits seit 2012 trifft sich regelmäßig eine horizontale, also merkmalsoffene **Empowermentgruppe**, die sich im Rahmen des damaligen Runden Tisches Antidiskriminierung Reutlingen gegründet hat. So war das Thema Empowerment neben dem bereits erwähnten TALK-Projekt von Beginn an und neben der Beratung eine wichtige Säule unserer Arbeit. Dass wir Antidiskriminierungsarbeit nicht losgelöst von Empowerment sehen (können), unterscheidet uns auch von vielen anderen Antidiskriminierungsbüros. Aber erst in den letzten beiden Jahren konnten wir diesen Teil unserer Arbeit immer mehr ausbauen und konzeptionell anders verankern. Möglich wurde dies nicht zuletzt durch die Förderung als Bundesmodellprojekt (*Empowerment – quer gedacht?!*) im Programm „Demokratie leben!“.

Weiterhin trafen sich in der Aixerstraße jeden ersten Sonntag im Monat im **KaffeeTrans*** Menschen, die sich als trans*, transsexuell, transgender, nicht-binär, genderqueer, intergeschlechtlich ... bezeichnen, oder sich fragen, ob sie sich so verorten (<https://kaffeetrans.adis-ev.de/>).

KaffeeTrans*

Empowermentgruppe von und für Trans*Personen in der Region Tübingen Reutlingen

Im letzten Jahr neu entstanden ist die Kooperation mit der Empowermentgruppe **Black Visions & Voices**, eine Empowerment-Gruppe für Schwarze Menschen, Afrodeutsche und Menschen aus der afrikanischen Diaspora, die sich jeden ersten Freitag im Monat trifft, um sich über Erfahrungen auszutauschen, aber auch aktivistische Projekte zu planen. Wir bieten die Räume, und bei Bedarf Fachberatung, kleine Finanzierungen oder stellen unsere Kontakte zur Verfügung (<https://adis-ev.de/blog/2018/11/29/empowermentgruppe-bv%C2%B2-black-visions-voices-tuebingen/>).

Gemeinsam mit dem Verein Bayo Sora e.V. und der Empowermentgruppe Black Visions & Voices haben wir im Herbst 2018 den zweiten African Youth Workshop durchgeführt. Wieder haben sich über 40 Menschen verschiedener Generationen aus der afrikanischen Community getroffen, um sich mehrsprachig über Herausforderungen des Lebens in Tübingen als Person afrikanischen Ursprungs auszutauschen, gemeinsam eigene Ziele und Träume weiter zu entwickeln und konkrete Schritte zu überlegen, sie zu erreichen. Neben dem Austausch spielten dabei das gemeinsame Essen und die Musik eine wichtige Rolle. Mit dabei waren auch etliche Bündnispartner*innen. Diese und andere Aktivitäten, die sich explizit an Geflüchtete richten, werden dankenswerter Weise von der Stadt Tübingen im Rahmen des Projekttopfes „Integration Flüchtlinge“ gefördert.



Aufgrund mehrerer Beratungen von Menschen mit Behinderungen im Rahmen unserer Antidiskriminierungsberatung, bildete sich Ende des Jahres eine **Gruppe junger Akademiker*innen, die aufgrund ihrer Behinderung** trotz erstklassiger Ausbildung keine Arbeit finden. Sie möchten aktiv gegen diese Benachteiligung vorgehen und mit entsprechenden Stellen wie Uni oder Regierungspräsidium ins Gespräch kommen.

Seit November organisiert der Arbeitslosentreff **TAT** mit unserer Fachberatung und Unterstützung **für 6-8 Frauen, die von Prekarität betroffen sind**, eine Stärkungsprogramm in unseren Büroräumen. Auch hier steht neben der individuellen Stärkung und engmaschigen Unterstützung die Stärkung in der Gruppe

durch Austausch mit anderen Menschen in ähnlicher Lage im Zentrum.

Neu ist die **Vernetzung der lokalen Empowermentgruppen**. In regelmäßigen Austauschtreffen werden im Sinne der Praxisentwicklung die eigene Erfahrung reflektiert und die Arbeit weiterentwickelt.

Neben den unabhängigen, aber von uns unterstützten Empowermentgruppen gab es empowermentorientierte Angebote, die wir selbstständig durchführten.

Im Herbst 2018 haben wir gemeinsam mit der Anlaufstelle sexuelle Gewalt Tübingen (agit) das von der Werkstatt Parität finanzierte Projekt **Takaa Niroo** gestartet. Geflüchtete Frauen lernen hier verschiedene Entspannungstechniken, um ihre traumatischen Erfahrungen, die sich häufig in Schlafstörungen, körperlichen Schmerzen und innerer Unruhe ausdrücken, verarbeiten zu können. Wichtig ist dabei u.a. die Psychoedukation und die Vermittlung von Hilfsangeboten, wie z.B. das Beratungsangebot zu sexualisierter Gewalt oder Antidiskriminierungsberatung.

Wir treffen uns mit den Frauen einmal wöchentlich in der Landeserstaufnahmeeinrichtung (LEA) in Tübingen. Jeder Zyklus mit acht Sitzungen endet mit einem gemeinsamen Fest im Frauen*projektezentrum. Es ist für uns sehr beeindruckend, wie

die Frauen im Rahmen von Takaa Niroo Solidarität, Selbststärkung und Wertschätzung erfahren (können). Parallel starten wir im neuen Jahr nun auch eine Gruppe für Männer in Kooperation mit der Jungenarbeits-Einrichtung „Pfunzkerle“.

Das **Jugendantidiskriminierungsprojekt TALK** ermöglicht pro Schuljahr 35 Jugendlichen, sich in Workshops künstlerisch mit ihren Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen. Weitere 200 Jugendliche wurden über zusätzliche einmalige Angebote an Schulen, Institutionen, Veranstaltungen etc. erreicht. Acht erfahrene **TALK**-Jugendliche gaben ihre Erfahrung bereits über ein Peer Coaching Konzept in Workshops an andere weiter.

Das Projekt bietet den Jugendlichen einen Raum, in dem sie mit ihren Erfahrungen von Diskriminierung zur Sprache kommen, sich gegenseitig stärken, einen eigenen Umgang mit Diskriminierung finden, sich künstlerisch ausprobieren, künstlerische Fertigkeiten erlernen und über Aufführungen Aussagekraft und Wirkmächtigkeit erleben können.

Das Projekt erreicht Jugendliche (14-21 Jahre) mit Erfahrungen von Rassismus, Flucht, Behindertenfeindlichkeit und sozialer Marginalisierung. Der Bedarf der Jugendlichen ist hoch: die Nachfrage zu Schuljahresbeginn ist jedes Jahr größer als wir Jugendliche in das Projekt aufnehmen können.



Ein Höhepunkt war auch dieses Jahr wieder die beeindruckende TALK-Show im franz.K, gefolgt von weiteren erfolgreichen Auftritten bei Festivals in Tübingen (Ract) und Reutlingen (inter:komm!).

Bereits zu Beginn des Jahres 2018 war die Finanzierung des TALK-Projektes prekär und ungewiss. Eine Förderung über den Aktionsplan der evangelischen Landeskirche „Inklusion leben“ hat das Projekt nochmal gerettet. Im Rahmen dieses Projektes haben wir im Sommer mit einer Kooperation mit der Kirchengemeinde Hohbuch begonnen. Damit können einige der Peer Coaches ihr Wissen und ihre Kompetenzen wieder in ihr Wohnquartier zurückbringen.

Wir bedanken uns an dieser Stelle insbesondere beim franz.K.. Ohne diese langjährige Kooperation und die Möglichkeiten der Räume und Technik, die wir dort haben, wäre das Projekt so nicht möglich. Ebenso bedanken wir uns bei der BruderhausDiakonie für die Kooperation und bei allen bisherigen Förderer*innen (neben der Evangelischen Landeskirche aktuell die GWG Reutlingen und LAGO) und nicht zuletzt bei allen, die unseren Antrag an die Stadt Reutlingen unterstützt haben, der uns nun endlich in ruhigere Gewässer bringt.

Bereich Praxisentwicklung

Empowerment

Unser Praxisentwicklungs-Ansatz lässt sich ausgehend vom TALK-Projekt exemplarisch zeigen: Wir haben über die Jahre das Projekt über viel Reflexionsarbeit und auch über den Austausch mit anderen Projekten mit ähnlicher Zielrichtung kontinuierlich weiterentwickelt, darüber eine fachliche Expertise zum pädagogischen Umgang mit Diskriminierungserfahrungen über Kunst aufgebaut, die überregional geschätzt wird. Neben verschiedenen Fachveröffentlichungen wurde das Konzept in den letzten Jahren in über 30 Workshops bei Fachtagungen

vorgestellt. Andere Kommunen und Träger der Jugendarbeit lassen sich beim Aufbau ähnlicher Projekte beraten. Und im Herbst ist die **Weiterbildung „Now we are talking!“** angelaufen, in der wir andere Fachkräfte befähigen, ihre Praxis weiterzuentwickeln. Darüber erweitern wir wiederum unser fachliches Netzwerk. Um diese Arbeit zu unterstützen, haben wir ein Video produziert, das die TALK-Arbeit anschaulich macht und in einem Begleitheft verschriftlicht.

Um diese Art von Arbeit zu ermöglichen, hatten wir 2017 im Programm „Demokratie leben!“ das **Bundesmodellprojekt Empowerment – quer gedacht?!** beantragt und bewilligt bekommen. Und hier wird ein weiterer Aspekt des „Prinzips Praxisentwicklung“ sichtbar. Es geht uns immer auch darum, Dinge weiterzudenken, neu zu denken, quer zu denken. Aus der Erfahrung des TALK-Projektes stellten wir die Frage, ob und wie man die Empowermentarbeit auch horizontal, das meint merkmalsübergreifend, denken kann. Oder steht dem das Empowermentprinzip, dass es für Empowerment eines geschützten Raumes bedarf, entgegen? Sind auch in einem Raum, in dem sich Menschen treffen, die in ganz unterschiedlichen Kontexten Diskriminierungserfahrungen machen, Prozesse der Aneignung, der Heilung, der Stärkung möglich? Fünf adis-Kolleg*innen mit ganz unterschiedlichen Vorerfahrungen haben es mit der bundesweit ausgeschriebenen **horizontalen Empowerment-Trainer*innen- Weiterbildung** ausprobiert und sehr viel Energie und Zeit in dieses Projekt gesteckt. Es war eine große Herausforderung, die für alle Beteiligten – Trainer*innen und Teilnehmende – ein großer Gewinn an Lernerfahrung war. Parallel konnten wir Ende des Jahres über unser zweites Bundesmodellprojekt noch eine weitere **Empowerment-Trainer*innen-Weiterbildung** starten, die sich speziell an People of Color (Menschen mit Rassismuserfahrungen) richtet.

In unserem Praxisentwicklungs-Ansatz geht es uns darum, Impulse von außen aufzunehmen und hier im Land unter den regionalen Gegebenheiten zu erproben. In der Regel geht es um Impulse aus anderen Bundesländern. Im Projekt Empowerment-quer gedacht?! geht es aber auch um internationale Impulse. Das von Melinda Meyer in Norwegen entwickelte Programm **Expressiv Arts in Transition (EXIT)** schien uns als Ergänzung und Weiterentwicklung der eigenen Empowerment-Ansätze sehr geeignet. EXIT ist eine Interventionsmethode aus Norwegen, die

hilft, Menschen zu stabilisieren, die unter extremem Stress leben und/oder Traumata überlebt haben. EXIT bedient sich einer klaren Struktur, um das (Wieder-)Entdecken und Stärken von individuellen und der Gemeinschaft innewohnenden Ressourcen spielerisch erfahrbar zu machen, und kombiniert dabei Körpererfahrung durch Fokus auf Atem und Bewegung, darstellendes Spiel, gestalterische Ansätze wie Malen und Zeichnen, Stimme und Musik.

Eine adis-Kollegin hat sich zur EXIT-Trainerin ausbilden lassen und bringt diese Ansätze in unsere Arbeit ein, in die genannten Weiterbildungen ebenso wie im Projekt Takaa Niroo oder TALK. Im Herbst gelang es, Melinda Meyer nach Tübingen zu holen und hier eine dreitägige Fortbildung anzubieten, so dass nun noch mehr Kolleg*innen von adis und Kooperationspartner*innen direkt von ihr geschult wurden.

In unserem Praxisentwicklungs-Ansatz geht es uns ebenfalls darum, eigene Erfahrungen in bundesweite Fachdebatten einzubringen, dort gemeinsam zu reflektieren und dabei immer auch mit anderen Akteur*innen in diesem Feld zu kooperieren. So haben wir gemeinsam mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) eine dreitägige **Werkstatttagung** mit dem Titel **Empowerment – horizontal** gedacht?! angeboten. Die Werkstatttagung verstand sich als Plattform zum Austausch, zur Reflexion und Vernetzung und richtete sich an alle, die sich im deutschsprachigen Raum maßgeblich an der Entwicklung dieses jungen Feldes beteiligen.



Nicht zuletzt geht es in der Kooperation mit Institutionen und Verbänden auch darum, diese bei der fachlichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Daher freuen wir uns sehr über die

Empowerment-quer-gedacht-Kooperation mit der **Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit** (BAG EJSa), die uns die Türen öffnet, um die Themen Antidiskriminierung und Empowerment über Tagungen und Fachgremien einzubringen. Die – nicht nur finanzielle – Unterstützung der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg in diesem Projekt bedeutet uns ebenfalls viel.

Antidiskriminierungsberatung

Weil wir der Überzeugung waren, dass es für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung auch qualifizierte Berater*innen braucht, hatten wir bereits 2015 zu unserer eigenen Qualifizierung den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) mit der Entwicklung eines Weiterbildungskonzeptes beauftragt. Seither führen wir in Kooperation mit dem advd die 12-tägige landesweite **Weiterbildung zur Antidiskriminierungsberater*in** regelmäßig durch und tragen so über unsere eigene Arbeit hinaus zur Professionalisierung dieses jungen Arbeitsfeldes bei.

Als Fachstelle, die gleichzeitig über Expertise und Kontakte in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit wie auch der Arbeitsmarktintegration verfügt, interessieren uns im Feld der Beratungsarbeit darüber hinaus vor allem die Schnittstellen von Antidiskriminierungsberatung zu diesen Arbeitsfeldern. Wie können wir zum einen dazu beitragen, dass die Antidiskriminierungsperspektive in diesen Handlungsfeldern als Teil des professionellen Auftrags gesehen wird, und wie können Übergänge, Verweisberatung und Kooperationen zwischen Antidiskriminierungsberatung und den oben genannten Handlungsfeldern in Zukunft gestaltet werden. Wir arbeiten aktuell an zwei Publikationsprojekten mit. Zum einen wollen wir gemeinsam mit dem advd und verschiedenen Verbänden der Sozialen Arbeit eben diese **Schnittstellen** beschreiben, um sie dann über kleine Broschüren und Tagungen zur Diskussion zu stellen. Zum andern bereiten wir in einer Publikation zur **Bedeutung von Menschenrechtsurteilen für die diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit** 20 Fälle zu Entscheidungen nationaler und internationaler Gerichte/ Gremien im Kontext von Menschen- und Grundrechtsverletzungen so auf, dass sie für die Praxis diskriminierungskritischer (Sozialer) Arbeit herausgestellt eine Handlungsorientierung für Praktiker*innen bieten.

Diskriminierungskritische Öffnung von Institutionen des Arbeitsmarktes

Unser Praxisentwicklungs-Ansatz ließe sich ähnlich an unserem vom Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung“ finanzierten **Projekt *klever-ig*** aufzeigen, in dem wir seit 2013 in Pilotprojekten an Innovationen arbeiten und die Ergebnisse dann in Form von Fort- und Weiterbildungen, sowie Publikationen verbreiten und vertiefen. Ganz besonders liegt uns die Veränderung der Institutionen am Herzen. Daher sind wir in diesem Projekt insbesondere auf die Kooperation mit zentralen Strukturen angewiesen.

Im Mittelpunkt stehen dabei weiterhin die Jobcenter und Arbeitsagenturen. Hier konnten wir im Jahr 2018 in einer vertrauensvollen Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg im ganzen Bundesland mit unserem Trainer*innen-Pool zweitägige Schulungen im Themenfeld migrations-sensible Beratungskompetenz anbieten. Nun bereits zum fünften Mal konnten wir die **Weiterbildung zur*m Interkulturellen Botschafter*in** durchführen, so dass wir nun in nahezu allen Jobcentern und Agenturen für Arbeit die Migrationsbeauftragten geschult haben. Bei der Zertifikatsübergabe waren wieder alle Geschäftsleitungen der beteiligten Häuser anwesend und die

Teilnehmenden konnten die kleinen Öffnungsprojekte vorstellen, die sie begleitet von den adis-Kolleg*innen während der Weiterbildung durchgeführt haben.

Nach dem mehrjährigen Interkulturellen Öffnungsprozess in Jobcenter Tübingen haben wir in Reutlingen einen Öffnungsprozess begleitet: die Agentur für Arbeit und das Jobcenter hat sein **Leitsystem** diskriminierungssensibel überarbeitet. Besonders wichtig für uns war, dass wir hierbei wieder „Expert*innen in eigener Sache“, also Menschen mit verschiedenen eigenen Diskriminierungserfahrungen, als Beratende aktiv in den Prozess einbinden konnten. Dies sehen wir als einen weiteren Aspekt des Praxisentwicklungs-Ansatzes. Es ist für uns spannend zu sehen, wie es Jahr für Jahr mehr möglich wird, unsere eigenen Themen in der Kooperation stark zu machen, unsere Begriffe zu nutzen und unsere Formate einzubringen. Ein weiterer Aspekt des „Prinzips Praxisentwicklung“ ist es, in der Kooperation mit den machtvollen Strukturen Kompromisse zum Beispiel in der Benennung von Angeboten einzugehen, um überhaupt in die Position zu kommen, Veränderungsprozesse mitgestalten zu können, dabei aber nicht stehen zu bleiben, sondern Inhalte und Begriffe weiter zu entwickeln. So haben wir im Projekt *klever-ig* von Beginn an



mit dem Begriff „Interkulturelle Öffnung“ gearbeitet, obwohl wir immer davon überzeugt waren, dass die Engführung auf Kultur problematisch ist.

Nun können wir immer mehr diskriminierungskritische Inhalte und Begriffe in den Vordergrund bringen. So haben wir zum Beispiel ein Konzept für einen Workshop zum Thema **„Beratung von Frauen mit Kopftuch“** entwickelt und durchgeführt, das landesweit stark von Jobcentern und Agenturen für Arbeit nachgefragt wird. Darüber hinaus konnten wir das Format **Supervision** für Arbeitsmarktakteur*innen sowohl im Bereich Jobcenter, als auch im Bereich Welcome-Center weiter etablieren.

So wie es für uns 2013 Neuland war, im Bereich Jobcenter und Agenturen für Arbeit Fuß zu fassen, so sind wir nun wieder neu dabei, in neuen Feldern „anzukommen“. Dies sind immer wieder herausfordernde Prozesse der Erkundung, des Erforschens von „Neuland“, insbesondere im Bereich **Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU)**. Umso mehr freuen wir uns, dass wir nun tatsächlich Kooperationen zu mehreren Firmen haben und sie begleiten konnten. Die Unternehmen hatten sich an uns gewandt aufgrund von innerbetrieblichen Beschwerden zum Thema Diskriminierung. Interessant war, dass diese Konflikte durch die in der Organisation verankerten Strukturen, ein Beschwerdemanagement im weiteren Sinne, benannte Vertrauenspersonen oder AGG-Beauftragte zum Vorschein kamen. Was nochmal zeigt, dass solche Strukturen durchaus auch genutzt werden,

wenn sie bekannt und hinreichend vertrauensvoll sind. Andere Unternehmen ließen sich beraten als Präventivmaßnahme für Konflikte aufgrund von antizipierten abwertenden Haltungen innerhalb der Belegschaft zu muslimischen Geflüchteten oder Frauen mit Kopftuch.

Ähnlich langsam aber stetig entwickelt sich die Kooperation mit den **Gewerkschaften**, im kommenden Jahr wollen wir erstmalig eine mehrmodulige Fortbildungsreihe für Personal- und Betriebsrät*innen zum Thema Antidiskriminierung anbieten. Mit **Kommunen** gibt es ebenfalls erste Kooperationen. Dabei wollen wir mit dem Thema Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch ein Profil entwickeln.

Diskriminierungskritische Bildung

Aus unserem letzten Projekt bei der BruderhausDiakonie, das im Juni 2018 ausgelaufen ist, haben wir den Bereich **Diskriminierungskritische Schule** mitgebracht. In einem mehrjährigen Prozess hatten wir über Werkstattgespräche und Werkstatttagungen mit Expert*innen aus Praxis und Wissenschaft dazu gearbeitet, wie eine Schule in multi-professioneller Zusammenarbeit die Themen Antidiskriminierung und Rechtsextremismus bearbeiten und in der Schulkultur verankern kann. Enge Kooperationspartner*innen waren die Landeszentrale für politische Bildung (LpB) und das Landesinstitut für Schulentwicklung. Herausgekommen ist –



nun bereits unter adis-Regie - eine zweiteilige Publikation beim Beltz Verlag, ein Sammelband als theoretische Einführung und ein Praxisbuch als Reflexionshilfe der Praxis (<https://adis-ev.de/materialien/downloads>). Zur Veröffentlichung der Bände haben wir am 5./6. November in Stuttgart in Kooperation mit der GEW, der BAG EJSA, dem advd und der LpB, eine zweitägige bundesweit ausgeschriebene Tagung veranstaltet. Über 100 Teilnehmende hörten Vorträge von Paul Mecheril (Uni Oldenburg), Saraya Gomis (Antidiskriminierungsbeauftragte des Berliner Senats) und Ulrike Hormel (PH Ludwigsburg) und diskutierten in Workshops Fragen der diskriminierungskritischen Schulentwicklung. Seither werden wir regelmäßig eingeladen zu Fortbildungen an Schulen und in der Lehrer*innen-Ausbildung.

Da wir dazu nun aber kein eigenständiges Projekt mehr haben, können wir in diesem Feld gerade keine großen Weiterentwicklungen planen.



Öffentlichkeitsarbeit und lokale Netzwerkarbeit

Im Jahr 2018 haben wir – angesichts des Aufbaus unserer neuen Strukturen – bewusst auf die traditionellen Formate der Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit des Netzwerks Antidiskriminierung, wie die Runden Tische, die Ideenwerkstatt und die Veranstaltungsreihe, verzichtet. Am Ende haben wir aber doch mehr gemacht als geplant. Neben der Mitgliederversammlung und den drei oben genannten Kick-Off-Veranstaltungen im späten Frühjahr ist dabei vor allem die Reihe „Diskriminierung /Antidiskriminierung“ im **Studium Generale** der Universität Tübingen zu erwähnen, die wir mit dem Zentrum für Gender- und Diversityforschung und dem Institut für Erziehungswissenschaft durchführen. Zu den ersten 2018 stattgefundenen fünf der insgesamt 11 Vorlesungen kamen jeweils über 200 Zuhörende. Für uns eine gute Möglichkeit, das Thema auch an der Uni zu etablieren. Mit einigen der Referent*innen konnten wir zusätzlich noch vertiefende Workshops durchführen.

Zu kurz kam in den letzten beiden Jahren, dass wir uns als adis e.V. in öffentliche Debatten rund um das Thema Diskriminierung **„Einmischen“**. Eine Ausnahme gab es aber: Wir sind beim **Tübinger Stadtlauf** mitgelaufen und haben damit gegen die unerträgliche Blockade der zivilen Seenotrettung protestiert. Gemeinsam mit dem Bündnis Seebrücke und dem Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik konnten wir viele Läufer*innen bewegen, mit der Farbe Orange zum Beispiel durch Armbänder oder T-Shirts ein Zeichen zu setzen gegen die europäische Abschottungspolitik.

Im Oktober haben wir mit dem neuen Projekt **TAKT - Tübingen aktiv gegen Diskriminierung** (www.takt.online) eine Basis gelegt für den Ausbau der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit in Tübingen. Das Amt für Gleichstellung und Integration hat adis e.V. gebeten, die Fach- und Koordinierungsstelle für die neue „Lokale Partnerschaft für Demokratie“ (gefördert durch das



Programm „Demokratie leben!“ zu übernehmen. Für adis bedeutet dies, endlich wieder Personalkapazitäten für die Netzwerkarbeit zu haben. Es bedeutet aber auch, dass wir diese Arbeit in sehr enger Kooperation mit der Stadt Tübingen machen werden. Das ist für uns im doppelten Sinne spannend. Das



Thema Diskriminierung bekommt damit einen ganz anderen Platz in der Tübinger Öffentlichkeit, gleichzeitig geben wir ein Stück weit unsere Unabhängigkeit bezogen auf die Ausgestaltung der lokalen Netzwerkarbeit auf. Die Entscheidung war uns nicht leichtgefallen. Der Schwerpunkt des Projektes liegt zunächst auf rassistische Diskriminierung und steht damit dem merkmals- und zielgruppenoffenen Konzept von adis entgegen.

Wir planen aber, dies in den nächsten Jahren Schritt für Schritt zu öffnen.

Nach den ersten Monaten können wir eine sehr positive Zwischenbilanz ziehen. Die Kooperation ist sehr produktiv und die zwei AufTAKT-Gespräche, die wir im Dezember 2018 mit interessierten Tübinger*innen geführt haben, haben in beeindruckender Weise gezeigt, wie alltäglich Diskriminierungserfahrungen in Tübingen sind. Es war sicher nicht selbstverständlich bei einer städtischen Veranstaltung, dass das erste dieser Gespräche als geschützter Raum für Tübinger*innen mit Rassismuserfahrung /Migrationsgeschichte konzipiert war und von den Anwesenden als sehr wertvoller Raum erfahren wurde. So konnten wir über Räume des Empowerments andere Formen der Beteiligung auf den Weg bringen und sind sehr gespannt, wie das 2019 weiter geht. Wir freuen uns nun sehr auf den offiziellen AufTAKT mit der Veranstaltung am 8./9. Februar (siehe TAKT-Website) und die Möglichkeit, über durch einen Fördertopf im Rahmen von TAKT kleine Projekte aus der Zivilgesellschaft fördern zu können, die weitere Anstöße zum Thema geben können.



TAKT

Tübingen aktiv gegen Diskriminierung Gemeinsam Demokratie gestalten

... für ein offenes und buntes Tübingen ... für ein sicheres Leben für alle

Ausblick 2019

Das Jahr 2019 steht zum einen unter dem Motto, das Aufgebaute zu stabilisieren und weiter zu etablieren. So müssen wir in den Verwaltungsabläufen noch besser werden, um die unmittelbar damit Beschäftigten zu entlasten. Wir müssen aber auch für uns alle eine Balance finden zwischen der Dynamik des Aufbaus einer spannenden Arbeit und dem, was möglich ist. Das Thema Überlastung war eines der wichtigsten Themen zum Jahresende. Oft haben wir zu wenig Zeit, wichtige Arbeiten gut und gründlich zu machen. Oft nehmen wir zu viel mit nach Hause. Das wollen wir anders.

Gleichzeitig steht für das Jahr 2019 notwendiger Weise wieder an, die aufgebaute Arbeit auch in den Jahren danach weiterführen zu können und dafür neue Mittel zu akquirieren. Ende des Jahres laufen die beiden Bundesmodellprojekte aus, so dass sowohl die Beratung als auch die Empowermentarbeit im jetzigen Umfang in Frage steht. Aber wir sind zuversichtlich, hier Lösungen zu finden, die uns ermöglichen, diese Bereiche

Bereich Migration/Rassismus auch die Themen Ableism (Behindertenfeindlichkeit) und Heteronormativität/ LSBTTIQ in adis zu stärken. Für die Arbeit mit Schulen hoffen wir, ebenfalls eine Finanzierung zu finden.

Parallel dazu wird zum Beginn des Jahres die Supervisor*innen-Plattform *Supervision-macht-kritisch* an den Start gehen. Sie bietet die Möglichkeit, Supervisor*innen (DGSv) zu finden, die sich gezielt mit den Themen Diskriminierung, Macht und parteilicher Unterstützung auseinandergesetzt haben und dies in ihrer Supervisionspraxis anwenden. Die hier zusammengeschlossenen Supervisor*innen haben ein gemeinsames Selbstverständnis und qualifizieren ihre Arbeit durch regelmäßige Reflexion weiter. Sie werden Fachtage ausrichten, um dem Diskurs zu macht- und diskriminierungskritischer Supervision einen Raum zu geben. In ähnlicher Weise wollen wir auch die Idee eines adis-Trainer*innen-Pools weiterentwickeln.

Supervision macht kritisch

Eine Plattform kritischer Supervisor*innen

weiterzuentwickeln. Dabei ist unser Ziel, unsere Arbeit immer mehr horizontal, also merkmals- und zielgruppenübergreifend gestalten zu können. Wir werden also darauf achten, neben dem

Nicht zuletzt sollen im neuen Jahr auch die Mitglieder wieder stärker einbezogen werden, dies insbesondere dann, wenn wir uns öffentlich einmischen.

Das adis-Team

Lutz Adam ist ehrenamtlich eine*r der beiden Co-Vorsitzenden von adis e.V. mit geringfügiger Beschäftigung und für geschäftsführende Tätigkeiten im Bereich Personal, Buchhaltung, Datenschutz, Versicherungen und Website zuständig.

Aline Baumstark koordiniert gemeinsam mit Juliane Klug die Verwaltungsstrukturen und ist u.a. zuständig für die Verwaltung der IQ-Projekte clever-iq und Mit Recht bei der Arbeit (mira), sowie das TAKT-Projekt.

Teresa Ceran koordiniert das TALK-Projekt, ist dort auch Coach für den Tanzbereich und gibt vielfältige Workshops im Feld der Jugendkultur- und Empowermentarbeit.

Margarete Brugger kommt 2019 ins adis-Team. Die Freiburgerin war bereits seit einigen Jahren in unserem clever-Trainer*innen-Team und wird nun in Karlsruhe die Beratungsstelle mira aufbauen.

Andreas Foitzik ist in verschiedenen Projekten für Publikationen und für die landesweite Netzwerkarbeit wie die LAG-Antidiskriminierungsberatung zuständig, koordiniert bei clever-iq den Bereich Kommunen und ist im Team des Tübinger TAKT-Projektes. Er ist eine*r der beiden Geschäftsführer*innen von adis e.V.

Lean Haug war ehrenamtlich bis Ende 2018 eine*r der beiden Co-Vorsitzenden von adis e.V. und hier zuständig vor allem für die Öffentlichkeitsarbeit. Daneben war Lean auf Honorarbasis und Elternzeitvertretung eingebunden im Team der horizontalen Empowerment-Trainer*innen-Weiterbildung, der Organisation der Werkstatttagung Empowerment - horizontal gedacht?! sowie der Durchführung von KaffeeTrans*. Ab 2019 wird Lean hauptamtlich im Beratungsteam arbeiten.

Annagreta König Dansokho arbeitet im Antidiskriminierungsberatungsteam, koordiniert den Aufbau der landesweiten Onlineberatung sowie das Projekt Antidiskriminierungsberatung in die Fläche bringen und führt u.a. die Weiterbildung Antidiskriminierungsberatung durch.

Tülay Güler ist zuständig für die arbeitsrechtliche Information und Beratung im Rahmen des Projektes Mit Recht bei der Arbeit (mira) und führt Fortbildungen und Informationsveranstaltungen durch.

Josephine Jackson unterstützt verschiedene lokale Empowermentgruppen und war im Team der horizontalen Empowerment-Trainer*innen-Weiterbildung, führt die POC-Empowerment-Weiterbildung durch und wird auch im TAKT-Team die Empowermentarbeit verantworten.

Julia Kaiser koordiniert das Projekt clever-iq, verantwortet die Durchführung der Fortbildungen, führt die Weiterbildung Interkulturelle Botschafter*innen durch und begleitet dort entstehende Projekte der interkulturellen oder diskriminierungskritischen Öffnung.

Marjam Kashefipour koordiniert das Projekt Empowerment – quer gedacht, führt die Fortbildungsreihe „Now we are Talking“ durch und hat die Werkstatttagung Empowerment - horizontal gedacht?! mitorganisiert. Sie ist zuständig für die lokale Netzwerkarbeit und arbeitet im Team des TAKT-Projektes. Sie ist eine der beiden Geschäftsführer*innen von adis e.V.

Maria Kechaja ist die künstlerische Leitung des TALK-Projektes, ist im Bereich Empowerment für Publikationen zuständig, war im Team der horizontalen Empowerment-Trainer*innen-Weiterbildung und führt die POC-Empowerment-Weiterbildung, sowie die Fortbildungsreihe „Now we are Talking“ durch.

Juliane Klug koordiniert gemeinsam mit Aline Baumstark die Verwaltungsstrukturen und ist u.a. zuständig für die Verwaltung der Projekte von „Demokratie leben“ Empowerment – quer gedacht ?!, Antidiskriminierungsberatung in die Fläche bringen sowie das TALK-Projekt.

Annette Martucci koordiniert im Projekt clever-iq den Aufbau des Bereichs Arbeit mit KMU (Kleine und mittlere Unternehmen) und führt – nicht nur in diesem Bereich – Fortbildungen und Beratungsprozesse durch.

Eva Mattausch arbeitet als Verwaltungskraft im Projekt Mit Recht bei der Arbeit und unterstützt darüber hinaus das gesamte Team sowie die Verwaltung in organisatorischen Aufgaben, Öffentlichkeitsarbeit, Website und Social-Media.

Björn Scherer verantwortet im Projekt clever-iq den Aufbau der Kontakte mit den Gewerkschaften, führt die Weiterbildung Interkulturelle Botschafter*innen durch und begleitet dort Projekte der interkulturellen oder diskriminierungskritischen Öffnung. Er arbeitet im Antidiskriminierungsberatungsteam und koordiniert das Projekt Mit Recht bei der Arbeit (mira).

Borghild Strähle arbeitet im Antidiskriminierungsberatungsteam, führt u.a. die Weiterbildung Antidiskriminierungsberatung durch, koordiniert das Projekt Antidiskriminierungsberatung in die Fläche bringen, sowie die lokale Netzwerk- und Fortbildungsarbeit und das Projekt Takka Niroo. Sie war im Team der horizontalen Empowerment-Trainer*innen-Weiterbildung und hat die Werkstatttagung Empowerment - horizontal gedacht?! mitorganisiert.

Elisabeth Yupanqui Werner ist im Projekt clever-iq für verschiedene Pilotprojekte und den Bereich Supervision zuständig, war im Team der horizontalen Empowerment-Trainer*innen-Weiterbildung, leitete die EXIT-Weiterbildung und koordiniert die Etablierung des EXIT-Ansatzes, u.a. im Projekt Takka Niroo.

Ein paar Zahlen zum Jahr 2018:

In der **Beratung** hat adis e.V. hat in 2018 in der Antidiskriminierungsberatung sowie in der arbeitsrechtlichen Beratung mira zusammen **215** Personen beraten, davon ein Viertel in der Region Tübingen/Reutlingen.

Im **Empowerment** haben wir in der Region Tübingen/Reutlingen in **5** fortlaufenden Gruppen **105** Personen, sowie ca. mit **10** öffentlichen Empowermentaktivitäten ca. **450** Personen erreicht.

Im Bereich **Praxisentwicklungen** haben wir

- in **38** Fachberatungen/Coaching/Supervision von Institutionen und Empowermentgruppen, sowie **15** Werkstattgesprächen und Vernetzungstreffen ca. **450** Personen erreicht, davon ca. ein Drittel in der Region.
- in **7** von uns geleiteten Weiterbildungen und **90** Fortbildungen und Workshops zu den Themenfeldern Antidiskriminierungsberatung, Empowerment, Schule und Arbeitsmarkt hatten wir knapp **1200** Teilnehmende, davon ein gutes Drittel in der Region.
- in **16** Vorträgen zu diskriminierungskritischen Themen und **20** Infoveranstaltungen im Bereich Arbeitsrecht haben wir knapp **1300** Teilnehmende erreicht, davon über 90 % landes- und bundesweit.
- in **3** von uns veranstalteten überregionalen Tagungen erreichten wir ca. **200** Teilnehmende

Bei **öffentlichen Veranstaltungen** hatten wir bei **8** Veranstaltungen über **1000** Gäste, davon die meisten in der Region.

Zusammengenommen haben wir also in **427** Aktivitäten knapp **6000** Menschen erreicht, davon ein knappes Drittel in der Region.

Impressum

adis e.V.
www.adis-ev.de
info@adis-ev.de
beratung@adis-ev.de

Redaktion: Team
Fotos: Eva Mattausch
(außer Bild „african youth“,
dieses ist von Bayo Sora)
Layout: Nils Maisch

März 2019

Vereinssitz

Museumstraße 7, 72764 Reutlingen
07121/300449

Antidiskriminierungsberatung und Empowerment

Aixerstraße 12, 72072 Tübingen
07071/14310410

Praxisentwicklung

Fürststraße 3, 72072 Tübingen
07071-7955912

Die Universitätsstadt Tübingen fördert adis e.V.:

