

**adis** e.V.

*Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung*



**Wer wir sind  
Was wir tun**



## Was ist *Anti*Diskriminierung?

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund von zugeschriebenen oder tatsächlichen Merkmalen. Dazu gehören unter anderem Alter, Geschlecht, Körper, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion, rassistische Zuschreibung oder sozialer Status.

Diskriminierung passiert im direkten Kontakt durch Beleidigungen, Abwertung oder Übergriffe. Diskriminierung findet aber auch auf struktureller Ebene in der Gesellschaft statt. Hinter Diskriminierung stecken immer ungleiche gesellschaftliche Machtverhältnisse.

Infolge von Diskriminierung werden Menschen aus unterschiedlichen Räumen in der Gesellschaft ausgegrenzt. Diese Ausgrenzung erschwert den Zugang zu sozialen, ökonomischen oder politischen Ressourcen und hindert diese Menschen und Gruppen gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzuhaben.

### *Antidiskriminierung arbeitet dagegen.*

Menschen erleben ungleiche Behandlung und benachteiligende Strukturen nicht immer bewusst. Es fällt ihnen oft schwer, die Diskriminierung als solche zu erkennen. Denn viele Diskriminierungserlebnisse sind subtil und gehören zum Alltag der Menschen. Immer mehr verinnerlichen sie die ungleichen Verhältnisse. Deshalb ist eine professionelle Antidiskriminierungsarbeit so unerlässlich. Sie begegnet diesen diskriminierenden Mechanismen auf vielfältige Weise, nimmt die Menschen in ihren Erfahrungen ernst und stärkt sie.

adis e.V. hat sich in der Region Reutlingen/Tübingen den Aufbau einer professionellen Antidiskriminierungsarbeit zur Aufgabe gemacht. Schwerpunkte dieser Arbeit sind Beratung, Empowerment, Qualifizierung, Einmischen und Praxisentwicklung.

Unser Ziel ist es, von Diskriminierung betroffene Menschen

- mit ihren Erfahrungen Raum zu geben und wertzuschätzen,
- zu ihrem Recht zu verhelfen,
- Räume, Ressourcen und Netzwerke zur Selbststärkung zur Verfügung zu stellen und
- Teilhabe zu ermöglichen.

Außerdem ist unser Ziel auf struktureller Ebene Veränderungen zu bewirken, indem wir

- vielfältige Bildungsangebote machen,
- gegen Diskriminierung öffentlich Position zu beziehen und
- Fachwissen zur Verfügung stellen.

In unserer Arbeit beziehen wir uns auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Beratungsstandards des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd).



# Antidiskriminierungsberatung

Zentral für die Arbeit von adis e.V. ist das Beratungsangebot für Menschen, die aufgrund einzelner oder mehrerer Merkmale oder Zuschreibungen von Diskriminierung betroffen sind. Diskriminierung findet durch Institutionen, in der Öffentlichkeit, auf dem Berufs- und Wohnungsmarkt oder bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen statt. Die Berater\_innen verstehen sich als parteilich mit den Ratsuchenden. Sie bieten einen geschützten Raum, in dem über die erlebte Diskriminierung offen gesprochen werden kann. Neben einem Gespräch sind weitere Interventionen wie ein Beschwerdebrief, Schlichtungsgespräche mit den Diskriminierungsverantwortlichen, Vermittlung von juristischem Beistand oder Klagebegleitung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz möglich. Ziel der Beratung ist es, dass Ratsuchende von neuen Handlungsmöglichkeiten erfahren und Handlungsstrategien entwickeln. Das Beratungsangebot ist kostenfrei. Es steht ebenso Fachkräften, Multiplikatorinnen zur Verfügung und kann auch von Freund\_innen oder Familie in Anspruch genommen werden.



**beratung@adis-ev.de**  
**07071 14 31 04 10**

## Unser Beratungsteam



**Fall: Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung im religiösen Kontext**

Ein Ratsuchender christlichen Glaubens wurde aus seiner Gemeinde ausgeschlossen. Grund dafür war, dass er sich wiederholt für die Rechte gleichgeschlechtlich liebender Menschen starkmachte. Er nahm Kontakt zu adis e.V. auf, mit dem Ziel etwas gegen den Ausschluss/die Ungerechtigkeit zu unternehmen. Nach einem Beratungsgespräch schrieb die Berater\_in einen Brief an die Gemeinde mit der Bitte um Stellungnahme und dem Vorschlag, ein gemeinsames Gespräch zu führen. Der Pastor erörterte schriftlich, dass sie die Sünde der „Homosexualität“ hassen, den „Sünder“ jedoch lieben. Von diesem Glaubenssatz nahmen sie auch in dem Vermittlungsgespräch keinen Abstand. Der Ratsuchende wurde durch die weiteren Beratungsgespräche in seinem Selbstbewusstsein als „schwuler Christ“ gestärkt. Er suchte sich eine neue liberale Gemeinde. In der Beratung entstand die Idee gemeinsam eine öffentliche Veranstaltung zu organisieren.

**Fall: Diskriminierung aufgrund von Behinderung im Gesundheitsbereich**

Ein Ratsuchender mit Sehbehinderung wandte sich an die Beratungsstelle, da seine Krankenkasse ihm aufgrund seiner Blindheit die Nutzung der hauseigenen Fitnessgeräte verweigerte. Die Begründung lautete, dass es für die zuständigen Trainer\_innen unzumutbar sei, die Geräte für ihn einzustellen und ihn während seines Rückentrainings zu beaufsichtigen. Der Ratsuchende trainierte daraufhin in einem privaten Fitnessstudio. Dort war seine Sehbehinderung kein Ausschlusskriterium. Nach mehreren Beratungen entschloss sich der Ratsuchende, schriftlich einzufordern, dass die Krankenkasse die Kosten fürs Fitnessstudio übernehme. Er bekam einen Teil der Kosten erstattet.

## Online-Beratung

In Kooperation mit der LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg bietet adis e.V. eine Online-Beratung an, die landesweit für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zur Verfügung steht. Neben Menschen aus ländlichen Gebieten ist das Angebot auch für andere Zielgruppen interessant: Etwa für Personen, die aufgrund eingeschränkter Mobilität keine Beratungsstelle aufsuchen können, für Jugendliche, die vorwiegend über digitale Medien kommunizieren oder Gehörlose Menschen. Ratsuchende können zwischen schriftlicher Beratung per Mail, Chat, Telefon oder Videoanrufe wählen. Eine Umstellung zur Beratung von Angesicht zu Angesicht ist jederzeit möglich. Neben Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen bietet das Online-Angebot auch fachliche Unterstützung an. Ein weiterer Bereich ist die Online-Empowerment-Arbeit. Hier findet unter Leitung einer Fachperson zu einer festgelegten Zeit ein Gruppenchat statt.

[www.adis-online.com](http://www.adis-online.com)

Die Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung (LAG ADB) ist ein Zusammenschluss der lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung in Baden-Württemberg. In enger Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) arbeitet sie an der Professionalisierung der Beratung durch Fort- und Weiterbildungen. Weitere Aufgaben der Landesarbeitsgemeinschaft sind die langfristige Etablierung der Beratungsstellen durch eine gesicherte Finanzierung, der Ausbau der Beratung in nicht versorgten Regionen sowie die Kooperation aller Beratungsstellen im Online-Beratungsangebot. Koordiniert wird die Landesarbeitsgemeinschaft von adis e.V.

# Empowerment

Für uns ist Antidiskriminierungsarbeit ohne Empowerment nicht möglich und umgekehrt.

Empowerment war von Beginn an ein Schwerpunkt unserer Arbeit. Mittlerweile haben sich mehrere lokale Empowermentgruppen in und rund um adis e.V. entwickelt. Dazu gehören der AK Empowerment in Reutlingen, das Jugendentidiskriminierungsprojekt TALK, die Afrogruppe Tübingen, KaffeeTrans\* und die Exit-Gruppe.

Der Begriff Empowerment meint individuelle und kollektive Selbstermächtigung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen.

Unser Empowerment-Ansatz steht in der Tradition der Kämpfe von marginalisierten Gruppen um Selbstermächtigung, politische Rechte, Zugang zu Ressourcen und eine Veränderung der strukturellen Machtverhältnisse.

Empowerment ist ein Modebegriff, der momentan inflationär gebraucht wird. Zum Beispiel auch für Angebote, bei denen die Selbstoptimierung oder Leistungssteigerung im Vordergrund steht. Davon grenzen wir uns ab.

Empowerment ist für uns ein Prozess. Je nach Bedürfnis, Erfahrung, Forderung oder Kontext kann dieser Prozess für jede\_n Menschen und jede Gruppe unterschiedliche Inhalte haben.

Empowerment bedeutet ...

... in Räumen zu sein, in denen die eigene Identität nicht in Frage gestellt wird

... in Räumen zu sein, in denen Diskriminierungserfahrungen, Schmerz, Wut, Trauer und Verletzung ausgetauscht werden können und Anerkennung finden

... so sein zu können, wie mensch ist

... sich der eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden

... Kraft zu schöpfen

... das eigene Potenzial zu entwickeln

... Solidarität zu erleben

... einen eigenen Umgang mit Diskriminierung zu finden

... Handlungsspielräume zu erweitern

... sich mit anderen zu vernetzen und organisieren

... sich gegen Diskriminierung zu wehren

... marginalisierte Stimmen und Perspektiven sichtbar zu machen

... [gemeinsam] um Ressourcen und politische Teilhabe zu kämpfen

... Wissen über Struktur und Funktion von Diskriminierung zu erlangen

... Diskriminierung nicht als individuelles Versagen zu sehen, sondern als strukturelles Problem, das adressiert und verändert werden kann.

Um sich auszutauschen gibt es im Alltag kaum geschützte Räume. Deshalb geht es in unserer Empowerment-Arbeit auch darum, Räume und Anlässe zu schaffen, in denen Diskriminierungserfahrungen ihren Platz bekommen.

In diesen Empowerment-Räumen werden Folgen von Diskriminierung wie Ohnmachtsgefühle, Selbstzweifel, Entrechtung, Marginalisierung oder Ausgrenzung sichtbar gemacht. Über vielfältige Wege wie Gespräche, künstlerisches Schaffen, Wissenserarbeitung oder Gemeinwesenarbeit wird versucht, diesen Folgen entgegen zu wirken. So werden neue Handlungsspielräume und -strategien entwickelt.

Es entspricht unserem Grundverständnis, dass Empowerment-Räume von Kolleg\*innen mit eigener Diskriminierungserfahrung angeboten werden.

## TALK Projekt

TALK ist ein Reutlinger Antidiskriminierungsprojekt. Es bietet Jugendlichen die Möglichkeit, sich durch Kunst mit ihren Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen und gegenseitig zu empowern. Seit 2015 kommen während des Schuljahrs wöchentlich circa 30 Jugendliche ins franz.K und nehmen an Rap-, Hip-Hop-, Tanz-, Theater- oder Filmworkshops teil. Die Workshops verstehen wir als einen geschützten Raum, in dem Jugendliche ihre Erfahrungen besprechen können und diese Anerkennung finden.

Die Jugendliche entwickeln in den Workshops ihre Potentiale, indem sie Fähigkeiten wie Tanz oder Rap erlernen,

### *TALK- Raptext eines Jugendlichen:*

#### *„Barrierefrei“ von Wheel*

*Ich muss alles geben und irgendwie Fuß fassen//  
Die Leute zu Wort kommen lassen, den Anschluss nicht verpassen//  
Diskriminierung beschäftigt mich auch gegen DICH//  
Denn sogar bei der Deutschen Bahn wird es problematisch//  
Spontan auf Tour - in den Zug? - Keine Chance!  
Weil ich das zwei Tage vorher anmelden muss//  
Auch Im Cineplex beim Film schaun muss ich aufn Putz haun//  
Denn Treppen versperren mir jeden zweiten Raum//  
So kann's nich weiter gehen, wir müssen sowas ändern//  
Wünsch mir Barrierefreiheit mit jedem Tag im Kalender//  
Das Gepäck passt an mein Rolli, jeder Bahnsteig mit Aufzug//  
Automaten in Reichweite - jaman, das wär auch gut!//  
Zurück zur Realität, es gibt noch Orte, wo es geht//  
Wo sich mein Rollireifen dreht, ohne Hindernis im Weg//  
Also bin ich Optimist, es ist nicht aussichtslos//  
Und bewege was mit Message und das pausenlos!//*

sich gegenseitig stärken und ihre Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf Diskriminierung erweitern. Erfahrene Jugendliche werden von den Workshop-Leitenden zu Peer-Coaches ausgebildet, die danach eigene Workshops anbieten.

Am Ende vom Schuljahr führen die TALK-Jugendlichen ihre selbstentwickelte Show im franz.K oder an anderen Veranstaltungsorten auf.

Das TALK-Projekt wird in Kooperation mit dem Kulturzentrum franz.K und dem Fachdienst Jugend Bildung Migration der BruderhausDiakonie durchgeführt.



**TALK**   
P R O J E K T  
#respectconnects!





### KaffeeTrans\*

KaffeeTrans\* ist ein Empowerment-Angebot von und für Menschen, die einen persönlichen Bezug zum Begriff „trans“ haben, egal ob sie sich als trans\*, transsexuell, transgender, genderqueer, agender, gender-non-conforming bezeichnen, nicht immer das gleiche Geschlecht oder gar kein Label für ihr Geschlecht haben oder sich fragen, ob etwas davon auf sie zutrifft. In gemütlicher Atmosphäre können sich im KaffeeTrans\* Menschen treffen, miteinander Kaffee trinken, Musik hören, Infos austauschen, Rat suchen, sich [gegenseitig] empowern... Die Treffen finden jeden ersten Sonntag im Monat von 15 bis 17 Uhr in den Räumen von adis e.V. in der Aixerstraße

12 in Tübingen statt. Für Kuchen und alkoholfreie Getränke ist gesorgt. Dort steht auch eine kleine aber feine Bibliothek mit Büchern, Heften und Filmen rund ums Thema trans, inter, Geschlecht.

KaffeeTrans\* war 2015 das erste Angebot für trans Leute in Tübingen und Umgebung. Der Bedarf war schon lange da, mit adis e.V. als Träger konnte die Idee umgesetzt werden. Inzwischen hat sich das Angebot etabliert und ist landesweit vernetzt.

Kontakt:

[kaffeetrans@adis-ev.de](mailto:kaffeetrans@adis-ev.de)

und

<http://kaffeetrans.adis-ev.de>

### Horizontale Weiterbildung zur Empowerment-Trainer\*in

*Inspiriert von unseren lokalen Empowermentaktivitäten entwickeln wir im Projekt „Empowerment – quer gedacht!“ neue Weiterbildungskonzepte für Empowerment-Trainer\*innen. Da bundesweite Weiterbildungsangebote meist eine bestimmte Diskriminierungsform fokussieren, hat unser horizontales Format Pilotcharakter. In unserer Weiterbildung werden Diskriminierungsformen wie Cis-Heteronormativität, Rassismus und Ableismus bearbeitet. Unser Format ist deswegen horizontal ausgerichtet, da dies der Arbeit mit heterogenen Jugendgruppen entspricht. In den Pilotjahren 2018 und 2019 führen wir diese Weiterbildung für 15 Trainer\*innen in fünf Modulen durch*

# Qualifizierungsangebote

Es ist uns wichtig, auch andere Institutionen und Stellen darin zu unterstützen, in ihrer jeweiligen Aufgabe diskriminierungskritisch Perspektiven zu entwickeln.

Mit dem Ziel, Praxis zu qualifizieren, hat adis e.V. in den letzten Jahren ein vielfältiges Fortbildungsangebot entwickelt.



Das Fortbildungsformat umfasst:

- kurze Workshops
- ein- oder mehrtägige Fortbildungen
- berufsbegleitende Weiterbildungen
- offen ausgeschriebene Angebote
- In-house-Schulungen.

Dabei ist es unser Anliegen:

- eine diskriminierungskritische Öffnung der Organisation zu initiieren oder weiterzuführen,
- Fortbildungsinhalte so nah wie möglich an der Praxis und den Fragen der Teilnehmenden auszurichten.

Hierfür arbeitet der Verein mit einem Pool von qualifizierten Trainer\_innen, Berater\_innen und Supervisor\_innen, die landesweit u.a. folgende Bildungsinhalte anbieten:

- Pädagogischer Umgang mit Diskriminierungserfahrungen
- Unterstützungsarbeit – auf Augenhöhe mit Geflüchteten?!
- Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch auf dem Arbeitsmarkt
- Barrierefreie Homepage
- Leichte Sprache.



## Beispiele der Bildungsarbeit

### Verweisberatung bei Antidiskriminierungsfällen

Wie eine kompetente Erstberatung in Fällen von Diskriminierung gestaltet werden kann und ab wann Ratsuchende an professionalisierte Beratungsstellen verwiesen werden sollten, haben inzwischen weit über hundert Kolleg\_innen verschiedener Einrichtungen in mehreren Fortbildungsdurchgängen erlernt.

### Weiterbildung Antidiskriminierungsberatung

Um uns und Kolleg\_innen anderer Antidiskriminierungsstellen im Land für eine professionelle Antidiskriminierungsarbeit zu qualifizieren, haben wir im Jahr 2014 gemeinsam mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland ein Weiterbildungskonzept entwickelt. Allein in Baden-Württemberg wurden seither in drei Durchgängen 60 Personen als Antidiskriminierungsberater\_innen ausgebildet.

### Pädagogischer Tag

An einer Schule in Rottenburg haben wir einen Pädagogischen Tag für das komplette Kollegium einer beruflichen Schule organisiert, an dem neben pädagogischem Umgang mit Diskriminierungserfahrungen auch Prävention von Rechtsextremismus und religiös begründeter Extremismus bearbeitet wurden.

### Interkulturelle Botschafter\_innen

Mit der einjährigen Weiterbildung zu Interkulturellen Botschaftern (IKBO) haben wir im Projekt clever-iq ein bundesweit beachtetes Konzept aufgestellt. In bisher fünf Durchgängen wurden 80 Migrationsbeauftragte von Jobcenter und Agentur für Arbeit aus ganz Baden-Württemberg darin qualifiziert, kleine Projekte der Interkulturellen Öffnung in ihren Häusern durchzuführen.

### Exit-Weiterbildung

Die Weiterbildung Exit steht für Expressive Arts in Transition und unterstützt geflüchtete Menschen darin, mit Stresssymptomen im Alltag einen Umgang zu finden. Dieser Umgang wird gemeinsam in einer Gruppe durch Bewegung, Atmung und Kunst erlernt. Die Weiterbildung wird in Zusammenarbeit mit dem norwegischen Centre for Violence and Traumatic Stress Studies (NKVTS) durchgeführt.



# Einmischen

Unser Ziel ist es, Antidiskriminierung zum Thema zu machen und dort, wo Diskriminierung auftritt, dagegen Position zu beziehen. Öffentlich Position zu beziehen heißt auch, aktuelle, diskriminierende Debatten aufzugreifen und durch Veranstaltungen und Kampagnen Impulse zu setzen. Darüber hinaus bringen wir das Thema Antidiskriminierung in der lokalen und landesweiten Politik ein. Wir agieren jedoch nie alleine. Wenn wir uns Einmischen, dann in Kooperation mit Anderen – wir entwickeln gemeinsam Strategien, um gesellschaftliche Veränderungsprozesse in Gang zu setzen.

## Arbeitet Uli heute?

Aufgrund von sexualisierten Übergriffen und rassistischen Beleidigungen im Tübinger Nachtleben entwarfen verschiedene Akteur\_innen der Stadt Tübingen die Kampagne „Arbeitet Uli heute?“. Beteiligt waren: Vertreter\_innen der Stadtverwaltung, AGIT (Anlaufstelle sexualisierter Gewalt gegen Frauen und Männer in Tübingen), adis e.V., Tübinger Gastronom\_innen sowie die Polizei. Die Kampagne hat das Ziel, ein klares Zeichen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung im Tübinger Nachtleben zu setzen. Betroffene finden mithilfe eines Code-Wortes schnell und unkompliziert Hilfe. Fragt ein Gast beim Personal „Arbeitet Uli heute?“, wissen die Mitarbeitenden, dass die Person um Hilfe bittet. Plakate und Aufkleber zu „Arbeitet Uli heute?“ weisen in Lokalen auf das Code-Wort hin und rufen zu einem respektvollen Umgang miteinander auf. Über 200 Mitarbeitende der beteiligten Clubs nahmen an einer Schulung mit den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und gesetzliche Grundlagen teil.



## Unterstützungsarbeit mit Geflüchteten

2015 war geprägt vom „Sommer der Migration“, der „Willkommenskultur“ und einer breiten Solidarisierung mit den Geflüchteten. Damit wurde ein Zeichen gegen Rassismus und für weltweite Bewegungsfreiheit gesetzt. Die ehrenamtliche Unterstützung durch Sachspenden, Deutschkurse, Freizeitangebote und Begleitung zu Ämtern, aber auch der alltägliche Kontakt wurde von vielen Geflüchteten und Ehrenamtlichen als positiv beschrieben. Aber auch Grenzen, Fragen und Frustrationen machten sich im Kontakt zwischen Ehrenamtlichen und Geflüchteten bemerkbar.

Bei Fortbildungen, Supervisionen und Workshops in der ehren- und hauptamtlichen Unterstützungsarbeit hörten wir oft ähnliche Frage und Ambivalenzen. Wir sahen deswegen einen großen Bedarf, diese Fragen aufzugreifen und deren Thematisierung einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. In Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik ist das Reflexionsvideo „Unterstützungsarbeit. Auf Augenhöhe mit Geflüchteten?!“ entstanden. Das Video ist auf YouTube und anderen Webseiten abrufbar. Das Video soll darin unterstützen, schwierige Situationen besser zu verstehen, kulturelle Stereotypisierungen bewusst zu machen und Frustrationen auf beiden Seiten zu vermeiden. Zum Video gibt es einen Begleittext und eine Materialsammlung.



Gesellschaft – Film und Podiumsdiskussion zum Thema Antidiskriminierung im Bonhoeffer-Gymnasium Metzingen

# Als Jedi-Ritter am Runden Tisch

METZINGEN. Markus Lemcke ist begeisterter Schachspieler und Autodidakt: Nebenher hat er sich selbst das Programmieren beigebracht und wurde IT-Spezialist. Er ist außerdem ein Mensch mit Handicap, körperlich in seiner Motorik eingeschränkt. Als einer der Protagonisten in Harald Sickingers Film »Dass alle Menschen gleich sind«, war er am Mittwochabend auf der Leinwand im Metzinger Dietrich-Bonhoeffer-Gymnasium zu sehen. Über die anderen Leute, die ihm in den Straßen Reutlingens »wie einem Marsmenschen« hinterherstarren, regt Lemcke sich nicht mehr auf. »Früher bin ich noch in Stress geraten, wenn die Ampel rot geworden ist. Heute denke ich: Ich bin nun einmal auf der Welt, dann müsst ihr halt warten, bis ich rübergelaufen bin.

**»Man muss aufpassen, dass man keine Mecker-Motz-Maschine wird«**

Man müsse, wenn man einer diskriminierten Minderheit angehöre, aufpassen, dass man keine »Mecker-Motz-Maschine« wird, sondern als »Jedi-Ritter« ein Zeichen setzt.



Auf dem Podium: Alexander Schmidt, Christa Herta-Dank, Michelle Grigoruk, Ayse Erdil, Harald Sickinger, Oberbürgermeister Ulrich Fiedler, Alessandra Quesada, Markus Lemcke und Patrick Differt.

FOTO: VEIT

Außer mit Lemcke spricht Sickinger im Film auch mit muslimischen Frauen, Homosexuellen, Menschen mit geistiger Behinderung und Leuten mit Migrationshintergrund. Sie alle sind überzeugt: Viele Menschen begegnen ihnen feindselig, weil sie sie nicht kennen.

Nach der Präsentation des Films sprachen Markus Lemcke und auch Alexander Schmidt, die beide im Film zu sehen waren, in einer Podiumsdiskussion über ihre Erfahrungen. Alessandra Quesada und Michelle Grigoruk vom Jugendgemeinderat moderierten. Geladene Gäste waren Oberbürgermeister Dr. Ulrich Fiedler, der Regisseur Harald Sickinger, Patrick Differt von der Mobilen Jugend-

beratung, Christa Herter-Dank vom Fachdienst Jugend, Bildung, Migration und die Jugendgemeinderätin Ayse Erdil.

Schmidt und Lemcke sind Mitglieder des »Runden Tisches zur Antidiskriminierung Reutlingen«, der ins Leben gerufen wurde, nachdem ein junger Mann wegen seiner Hautfarbe nicht in die Reutlinger Disco »M-Park« gelassen wurde und vor Ort keinen Ansprechpartner fand. »Diskriminierungen sind herabwürdigend und verletzen damit die Menschenrechte«, erklärte Schmidt.

Man kann sich aber wehren, wenn etwa die eigene sexuelle Orientierung als Schimpfwort missbraucht wird. Er selbst bevorzugt den Ausdruck »gleichge-

schlechtlich Liebende« anstatt »Homosexuelle«, das klinge wie etwas Krankhaftes. Lemcke wiederum würde »nur in Notsituationen den Rechtsweg beschreiten, da Beleidigungen viel zu häufig vorkommen und Gerichtsverfahren auch für die Kläger eine große Anstrengung bedeuten«. OB Fiedler sagte, dass deshalb »niederschwellige Möglichkeiten, sich zu äußern, für Diskriminierte geschaffen werden müssen.« Ein kultureller Wandel könne nur durch Vorbilder herbeigeführt werden. Diese sitzen laut Fiedler im Jugendgemeinderat, der ja auch zu einem Großteil Migrationshintergrund habe, sowie in vielen sozialen Einrichtungen in und um Metzingen. (ave)



Reutlinger General-Anzeiger - 15. November 2014

## Veranstaltungen

adis e.V. richtet vielfältige Veranstaltungen in der Region aus. Ein Format ist beispielsweise die Open Space Veranstaltung. Diese Ideenwerkstatt gibt interessierten Menschen die Gelegenheit, niederschwellig ihre Anliegen im Bereich Antidiskriminierung einzubringen. Dabei ergeben sich neben interessanten Diskussionen auch konkrete Projekte in den verschiedenen Arbeitsgruppen des Open Space. So entstand im Jahr 2016 während einer solchen Veranstaltung die Idee zum Projekt »Thekengespräche«. Vertreter\_innen der Stadt Reutlingen und Jugendarbeiter\_innen ermittelten gemeinsam den Bedarf, in Jugendhäusern einen Umgang mit diskriminierender Sprache zu finden. Daraus wurde eine mehrtägige Fortbildung für Mitarbeiter\_innen von Jugendhäusern entwickelt, die sie im Umgang mit diskriminierender Sprache qualifizierte.

Mit Lesungen, Filmreihen, Diskussionen oder Workshops sind wir mit vielfältigen Veranstaltungsformaten in Reutlingen, Tübingen, Rottenburg oder Metzingen präsent. Wichtig ist es uns dabei, Antidiskriminierung in großer thematischer Vielfalt aufzugreifen. So haben wir in den vergangenen Jahren beispielsweise Racial Profiling, pädagogischer Umgang mit LSBTTIQ-Themen in der Jugendarbeit, machtkritische Perspektiven auf Bestattung, barrierefreie Homepages, Diskriminierung von Frauen, die Kopftuch tragen, auf dem Arbeitsmarkt, Intersexualität, Leichte Sprache und vieles mehr zum Thema gemacht. Die Veranstaltungen fanden zum großen Teil in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner\_innen wie Volkshochschulen, den Städten Tübingen, Reutlingen, Rottenburg, der Buchhandlung Osiander und dem Entwicklungspädagogischen Informationszentrum statt.



Ein Highlight war die Lesung von Bachmannpreisträgerin Sharon Dodua Otoo im Kino Museum im Herbst 2017.

Im Wintersemester 2018/19 veranstaltet adis e.V. gemeinsam mit dem Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung der Universität Tübingen eine Studium Generale Reihe mit wöchentlichen Vorträgen (dienstags, 18.15 Uhr) zum Thema »Antidiskriminierung«.

Alle sind herzlich eingeladen. Wir bemühen uns bei unseren Veranstaltungen um einen möglichst barrierearmen Zugang.





# Diskriminierungskritische Praxisentwicklung

Der Bereich diskriminierungskritische Praxisentwicklung setzt an der Schnittstelle zwischen pädagogischer, sozial-arbeiterischer und arbeitsmarktbezogener Praxis und Forschung an und trägt über innovative Projekte zur Weiterentwicklung praxistauglicher Konzepte bei. Im Zentrum stehen Fragen des professionellen Handelns, insbesondere die Entwicklung und Erprobung von Konzepten für den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen. Mit dem Ziel einer diskriminierungskritischen Öffnung verbinden wir strukturelle und institutionelle Entwicklungen mit der Förderung von professionellen Kompetenzen der Mitarbeiter\_innen.

## klever-iq

Das Projekt klever-iq unterstützt und begleitet Institutionen der Arbeitsverwaltung wie Jobcenter und Agentur für Arbeit sowie kleine und mittlere Unternehmen bei Schritten der Interkulturellen Öffnung. In landesweit angebotenen Seminaren erlernen die Teilnehmenden eingespielte Routinen zu hinterfragen und neue Handlungsmöglichkeiten auszuprobieren. In Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften werden seit 2018 auch Personal- und Betriebsräte zum Thema Antidiskriminierung weiterqualifiziert.

## Faire Integration

Geflüchtete Menschen sind meist besonders gefährdet, auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierung oder Ausbeutung zu erfahren. Sie wissen meist wenig über ihre eigenen Arbeitsrechte oder kämpfen aufgrund des unsicheren Aufenthaltsstatus mit besonderen Schwierigkeiten im Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Kooperationsverbund „mira – Mit Recht bei der Arbeit“ bietet das Projekt Faire Integration unter dem Dach des DGB-Hauses Stuttgart Beratung für Geflüchtete und Fachkräfte in arbeits-, sozial- und asylrechtlichen Fragen an.

## Empowerment - quer gedacht

Das Bundesmodellprojekt „Empowerment – quer ge-

dacht!“ hat zum Ziel, auf lokaler Ebene Praxisformate für Empowerment weiterzuentwickeln. Beispiele für diese Praxis sind TALK, bei dem Jugendliche mit Diskriminierungserfahrungen über Kunst Empowerment erfahren oder EXIT, ein erprobter Ansatz aus Norwegen, bei dem mittels Kunst junge Geflüchtete ihre traumatischen Erfahrungen bearbeiten. Neben Praxisformaten entwickeln wir außerdem auch Weiterbildungskonzepte im Bereich Empowerment. Themen der Weiterbildungen sind unter anderem pädagogischer Umgang mit Rassismuserfahrungen über Kulturarbeit, Train-the-Trainer im Bereich antimuslimischer Rassismus oder horizontale Train-the-Trainer-Weiterbildungen.

## Netzwerk rassismuskritische Migrationspädagogik

Seit 2009 tauschen sich Menschen aus Berufsfeldern wie etwa Soziale Arbeit, Schule oder Hochschule zum Thema rassismuskritische Migrationspädagogik aus. Grundlage des Austausches und der Vernetzung ist eine machtkritische Perspektive auf erziehungswissenschaftliche Diskurse und pädagogische Praxis. Aktivitäten des Netzwerks sind unter anderem regelmäßige Austauschtreffen der circa 150 Mitglieder, ein Newsletter mit fachaktuellen Entwicklungen oder fachpolitische Stellungnahmen, die bundesweit circa 1500 Multiplikator\_innen erreichen.



# Unsere Publikationen

In den letzten Jahren haben wir immer wieder Ergebnisse unserer Projektarbeit in Form von Broschüren und DVDs publiziert.

Bis Ende 2017 war der Bereich Praxisentwicklung und damit die Erstellung der Publikationen beim Fachdienst Jugend, Bildung, Migration der BruderhausDiakonie angesiedelt.

Alle Publikationen können umsonst über [info@adis-ev.de](mailto:info@adis-ev.de) bestellt werden.

## Broschüre

### Pädagogischer Umgang mit Antimuslimischem Rassismus



Die Expertise umfasst Studien zum Zusammenspiel zwischen der Erfahrung vor-enthaltener Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft und der Suche nach Anschluss an „antiwestlich“,

religiös orientierte Gruppen. Zudem stellt die Broschüre Praxisprojekte des Empowerments vor, die diese Erfahrungen aufgreifen. Download unter <http://demokratiezentrum-bw.de/wissen-information/eigene-materialien/>

## Broschüre

### Dokumentation Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) und Rassismuskritik



In der Präventionsarbeit beziehen sich Praktiker\_innen meist auf den Ansatz der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, während im Bereich Antidiskriminierung auf

rassismus- und machtkritische Ansätze zurückgegriffen wird. Die Broschüre stellt diese beiden Ansätze einander gegenüber.

Bild

Download unter [https://www.lpb-bw.de/fileadmin/lpb\\_hauptportal/pdf/publikationen/Gruppenbezogene\\_Menschenfeindlichkeit\\_und\\_Rassismuskritik.pdf](https://www.lpb-bw.de/fileadmin/lpb_hauptportal/pdf/publikationen/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_und_Rassismuskritik.pdf)

## DVD/Broschüre

### Ausgeschlossen? Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt

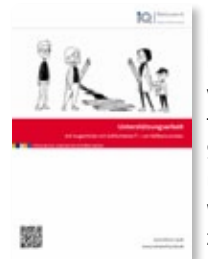


Frauen, die sich entscheiden, ein Kopftuch zu tragen, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt in vielen Branchen kaum möglich.

In den kurzen Filmen von Hanna Smitmans und Karin Burth berichten Frauen\* mit Kopftuch von ihren Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt. Auch kommen Akteur\_innen zu Wort, die versuchen, eine nicht diskriminierende Personalauswahl zu praktizieren.

## DVD

### Unterstützungsarbeit. Auf Augenhöhe mit Geflüchteten?! Ein Reflexionsvideo



Die ehrenamtliche Unterstützungsarbeit von und mit Geflüchteten birgt für beide Seiten große Chancen und stößt doch immer wieder auch an Grenzen. Das Video regt dazu an, die Arbeit auf

Augenhöhe mit Geflüchteten in Fortbildungen oder Gruppendiskussionen zu reflektieren und weiter zu entwickeln. Es soll helfen, schwierige Situationen besser zu verstehen, Stereotypisierungen bewusst zu machen und Frustrationen auf beiden Seiten zu vermeiden.

Download incl. Begleittext unter [www.rassismuskritik-bw.de/erklavideo](http://www.rassismuskritik-bw.de/erklavideo)

## Broschüren

### Das Projekt clever-iq – Bausteine Interkultureller Öffnung und Qualifizierung von Arbeitsmarktakteuren (2014) Qualifizierungsangebote für Mitarbeitende von Jobcenter und Agenturen für Arbeit (2017)



Das Projekt clever-iq führt Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiter\_innen der Jobcenter und der Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg durch. In beiden Broschüren wird der Trainingsansatz vorgestellt sowie Ergebnisse aus den Modellprojekten Interkulturelle Öffnung, Antidiskriminierung und Netzwerkarbeit.

Download unter [www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere.pdf](http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/Dokumentationsbroschuere.pdf)  
[https://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/IQ\\_Qualifizierungsangebote\\_170621.pdf](https://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/IQ_Qualifizierungsangebote_170621.pdf)

## Broschüre

### Leichte Sprache für Institutionen des Arbeitsmarkts (2017)



Dieses Heft ist für den alltäglichen Gebrauch für Mitarbeiter\_innen von Organisationen und Verwaltungen des Arbeitsmarkts konzipiert. Sie finden darin zwölf Regeln

für Leichte Sprache mit Beispielen und einfachen Aufgaben zur Selbstreflexion. Download unter <https://www.netzwerk-iq.de/publikationen/fachpublikationen/leichte-sprache.html>

## DVD

### Aufgeschlossen – Interkulturelle Öffnung im Jobcenter

Eine wirksame und nachhaltige Interkulturelle Öffnung in Institutionen gelingt am besten, wenn alle Beteiligten Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten haben. Anhand der Arbeit des IQ Projekts clever-iq in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Tübingen wird gezeigt, wie ein Interkultureller Öffnungsprozess in der Arbeitsmarktverwaltung gelingen kann.

Download unter <https://www.netzwerk-iq-bw.de/de/video.html>

## Ausblick

Aktuell arbeiten wir an einer Publikation zur Diskriminierungskritischen Schulentwicklung sowie an einer „Übersetzung“ von Menschenrechtsurteilen für die Praxis der Sozialen Arbeit.



# adis e.V.

Ein junger Schwarzer Mann aus Reutlingen reichte 2010 Klage ein, weil ihm wiederholt der Eintritt in eine Reutlinger Diskothek verwehrt wurde. Vom Oberlandesgericht Stuttgart wurde ihm in zweiter Instanz auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Recht gegeben und Schadensersatz zugesprochen. Dieser Erfolg war nur aufgrund der Beratung und Unterstützung einer Berliner Beratungsstelle möglich. Zu diesem Zeitpunkt gab es wie in fast ganz Baden-Württemberg auch in der Region Reutlingen/Tübingen kein professionelles Angebot.

Auf Initiative des Kulturzentrums franz.K und dem Netzwerk Migration/Integration der Stadt Reutlingen gründete sich im Frühjahr 2012 der „Runde Tisch Antidiskriminierung“. Vertreten am Runden Tisch waren verschiedene lokale Einrichtungen, Institutionen und Initiativen. Ihr gemeinsames Ziel war es, die Alltäglichkeit von Diskriminierung in der Öffentlichkeit zu thematisieren und eine professionelle Antidiskriminierungsberatung aufzubauen. Gefördert von Bund, Land und Kommune begannen wir in Kooperation mit dem Fachdienst Jugend Bildung Migration (FJBM) der BruderhausDiakonie mit dem Aufbau eines Antidiskriminierungsbüros. Auch in Tübingen gründete sich im Jahr 2014 ein breit aufgestellter Runder Tisch Antidiskriminierung. Ende desselben Jahres gründeten beide Runden Tische gemeinsam den Verein „Netzwerk Antidiskriminierung e.V.“ – Region Reutlingen/Tübingen. Unter dem Dach des Netzwerks Antidiskriminierung laufen seit 2017 die Antidiskriminierungsprojekte und seit 2018 nun auch die Bereiche Praxisentwicklung und Qualifizierung. Damit hat der Verein in wenigen Jahren eine rasante Entwicklung vollzogen: Der größtenteils von Ehrenamtlichen getragene Runde Tisch ist heute ein Verein, der mittlerweile über zehn Hauptamtliche beschäftigt und sich dementsprechend professionalisiert hat.

Mit dem Netzwerk Antidiskriminierung verfügt die Region Reutlingen/Tübingen über eine qualifizierte Unterstützungsstruktur, die Menschen berät, ihnen zu ihrem Recht verhilft und Diskriminierung zum Thema macht. Darüber hinaus ist der Verein landesweit ein Vorreiter im Bereich diskriminierungskritische Praxisentwicklung. Da der Verein mittlerweile viele verschiedene Tätigkeitsfelder vereint, hat er sich im März 2018 aufgrund der Neuausrichtung in „adis e.V.“ umbenannt.

Infos: Mit unserem Rundbrief informieren wir über Aktuelles aus dem Verein und Veranstaltungen. Anmeldung für den Newsletter erfolgt über die Homepage.

Mitmachen: Wir freuen uns immer über neue Mitglieder! Der Mitgliedsantrag ist auf der Homepage zu finden.

Spenden: Der Verein benötigt immer Eigenmittel. Wir bedanken uns für Spenden!

Spenden unter:  
IBAN DE33 6405 0000 0100 0922 55  
BIC SOLADES1REU

Projektförderungen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Tübingen Universitätsstadt

Gefördert vom

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Demokratie leben!

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ2)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

Stadt Reutlingen

Baden-Württemberg  
MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION



Finanziert von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Stadt Tübingen

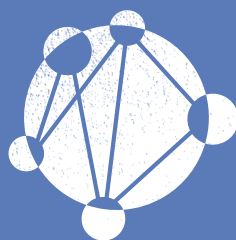


Impressum  
A Foitzik, L. Haug,  
M. Kashefpour  
adis e.V., Museumstraße 7  
72764 Reutlingen  
[www.adis-ev.de](http://www.adis-ev.de)  
[info@adis-ev.de](mailto:info@adis-ev.de)

**adis e.V.**  
[www.adis-ev.de](http://www.adis-ev.de)  
[info@adis-ev.de](mailto:info@adis-ev.de)  
[beratung@adis-ev.de](mailto:beratung@adis-ev.de)

**Vereinssitz:**  
Museumstraße 7  
72764 Reutlingen  
07121/300449

**Antidiskriminierungsberatung  
und Empowerment:**  
Aixerstraße 12, 72072 Tübingen,  
07071/14310410  
**Praxisentwicklung:**  
Fürststraße 3, 72072 Tübingen,  
07071/7955912



**adis** e.V.

*Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung*