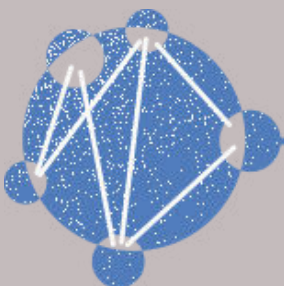


# 2022/23

## JAHRESBERICHT



**adis** e.V.

Antidiskriminierung • Empowerment • Praxisentwicklung



# Das Team



Außerdem sind Robin Wulfert und Addis Habtemariam Teil des adis Teams

Wir, das adis Team, wissen, dass unsere Arbeit nicht möglich wäre, ohne das Vertrauen und die vielfältige Unterstützung von sehr vielen Menschen, Gruppen und Organisationen. Deswegen gehen mit diesem Jahresbericht auch viele Credits und ein großer Dank raus!

## Danke an alle

- Ratsuchenden
- Menschen aus dem Empowerment-Bereich
- Initiativen, Gruppen und Selbstorganisationen, mit denen wir arbeiten
- Teilnehmenden aus Workshops, Fort- und Weiterbildungen
- Vereinsmitglieder
- Mitglieder im adis Rat
- Honorarkräfte
- Kolleg\_innen aus unterschiedlichen Organisationen
- Kolleg\_innen aus dem advd
- Kommunale Fürsprecher\_innen
- Ansprechpersonen bei Städten und Landkreisen
- Projekt-Geldgebende
- kleine und große Spender\_innen

Hier scannen für alles Wichtige  
auf einen Schlag:



# Inhaltsverzeichnis

Jahresbericht 2022-2023

- Das Team
- Editorial
- Was ist adis?
- Team, kollegiale Führung und Verein
- Verwaltung
- Anti-Diskriminierungsberatung
- Trans\*Beratung
- mira- Beratung
- klever Jubiläum
- klever
- Amplifying Voices
- Schulprojekte
- TALK
- TALK Philharmonie Projekt
- Empowermentgruppen
- TAKT
- EXIST
- Nachtsam & Women without Borders
- MHS Projekt (Projekt „Ver\_körperung“)
- Doula Prozess
- Visionsprozess/Was gibt uns Energie
- Verein: MV & adis Rat
- Spenden
- Newsletter & Instagramm

Hier scannen für alles Wichtige  
auf einen Schlag:



# EDITORIAL



Der Ausklang der Corona-Pandemie oder der gesellschaftlichen Beschäftigung damit stellte trotz aller Planungsunsicherheit einen Moment zum Durchatmen in Aussicht. Es kam anders. Der Krieg in der Ukraine 2022 und allen Auswirkungen auf unterschiedlichen Ebenen – Flucht, Militarisierung, ...

Gewalt, Backlash und Rechtsruck ziehen sich gesellschaftlich durch die letzten Jahre. Steigende Zahlen von queer- und transfeindlicher Gewalt, der Mord an Bboy in Tübingen und die Diskriminierung in der Berichterstattung danach.



Für adis e.V. war 2022 ein Jubiläumsjahr. Wir feierten 10 Jahre Runder Tisch Antidiskriminierung in Reutlingen. Das TALK Projekt kooperierte fulminant mit der Philharmonie Reutlingen. In Tübingen fand die Oberbürgermeister\_innenwahl statt, wozu adis sich im Vorfeld einmischte.

Unsere erste Tagung 2012





Intern waren wir mit der Frage beschäftigt, wie sich angesichts gesellschaftlicher Krisen und der Dringlichkeit der Antidiskriminierungsarbeit die Energie erhalten lässt. An verschiedenen Stellen machte sich Belastung bemerkbar. Hier in die kollektive Verantwortung zu gehen und Entlastung z.B. in der Verwaltung zu schaffen, war ein großer Erfolg der kollegialen Strukturen.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über unsere Tätigkeit der vergangenen zwei Jahre. Wir stellen unsere drei Arbeitsbereiche Beratung, Empowerment und Praxisentwicklung mit den verschiedenen Projekten vor sowie unsere lokalen Aktivitäten und die Entwicklungen intern und im Verein. Zu den meisten hier vorgestellten Projekten und Aktivitäten gibt es auf unserer Webseite [www.adis-ev.de](http://www.adis-ev.de) noch weitere Informationen.

Wir fokussieren uns in allen Treffen, Arbeitsmaßnahmen, Veranstaltungen darauf, dass wir mehr Energie generieren, als wir hingeben.

→ Vorbildfunktion wie gesprochen wird + praktiziert wird.  
→ Energie auf lange Sicht da ist für gesellschaftliche Veränderung → Gerechtigkeit  
→ Fülle + Überfließen  
→ Verschiedenheit wahren

→ muss von allen getragen werden  
→ dies - Verantwortung  
→ wir - Reindesichtspunkt unserer

Unsere Haltung beharrlich lokal und in unseren Einflussbereichen Antidiskriminierungsarbeit zu machen, unsere Vorstellungen von einem gerechteren Zusammenleben in unseren Strukturen zu verankern und zu praktizieren und Verbindungen in Machtverhältnissen zu ermöglichen, zeigt sich als schützenswert und hat stärkendes Potenzial angesichts gesellschaftlicher Verhältnisse.

# Was ist adis?



## Inhaltliche Arbeit

adis e.V. steht für Antidiskriminierung und Empowerment.  
Wir haben drei Arbeitsbereiche:

### Empowerment

- Empowermentangebote
- Räume, Ressourcen und Unterstützung

### Beratung

- Antidiskriminierungsberatung
- Beratung zu Arbeit und Arbeitsausbeutung für Geflüchtete
- Trans\*Beratung

### Praxisentwicklung

- Workshops
- Fort- und Weiterbildung
- Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung
- In den Bereich Antidiskriminierung, Empowerment, Powersharing, Communities, Jugendarbeit, Schule, Sozialarbeit, Politik, Arbeitsmarkt, Kunst, Körperarbeit, und anderen Bereichen...

Unsere Angebote gibt es in Tübingen, Reutlingen und Baden-Württemberg.

# Team, kollegiale Führung und Verein

Als Organisationsstruktur haben wir die kollegiale Führung gewählt. Das heißt, zum einen, dass die Verantwortung von allen getragen wird. Zum anderen, dass alle Entscheidungen dort getroffen werden, wo sie auch umgesetzt wird. Die Kollegiale Führung wird im Plenum, in zwei Klausuren und Arbeitskreisen umgesetzt.

Als Team sind wir sehr heterogen zusammengesetzt – mit und ohne Diskriminierungserfahrungen. Wir sind in einem ständigen Lernprozess über den Umgang mit unseren gesellschaftlichen und biographischen Unterschiedlichkeiten. Und am Erproben von Solidarität über Unterschiede hinweg.

adis ist ein eingetragener Verein, der im Dezember 2014 als „Netzwerk Antidiskriminierung – Region Reutlingen Tübingen“ gegründet wurde. 2018 hat sich der Verein in „adis e.V. – Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung“ umbenannt. Der Verein ist gemeinnützig und als Träger außerschulischer Jugendarbeit anerkannt.

# Verwaltung



In den Jahren 2022 und 2023 gab es einige Veränderungen im Verwaltungsteam von adis e.V. Inés Pacheco verließ den Verein im Jahr 2022, und Cordula Trautmann übernahm daraufhin ihre Aufgaben.

Zugleich beschlossen wir, die Buchhaltung und Verwaltung der Vereinsfinanzen selbst zu übernehmen, was zusätzlich zur Projektverwaltung als neue Aufgabe hinzukam. Doch Anfang 2023 wurde deutlich, dass die Verwaltung strukturell überlastet war und so nicht mehr effizient arbeiten konnte.

Um kurzfristig Entlastung zu schaffen, übernahmen viele Kolleg\_innen aus dem Gesamtteam vorübergehend Verwaltungsaufgaben. Mittelfristig sollte jedoch eine neue Stelle geschaffen werden. Seit Mitte 2023 arbeitet Ana Morella Mejias in der nun vierköpfigen Verwaltung.

Wir sind total froh, dass die Verwaltung so überragend zuverlässig arbeitet. Und auch stolz darauf, dass die kurzfristige Entlastung kollektiv funktioniert hat. Allerdings wird an der Verwaltung auch immer wieder deutlich, in welchem Hamsterrad wir uns z.B. durch die Projektfinanzierung befinden. Aus dieser Logik von Knappheit und Kompensation auszusteigen bleibt weiter eine kollektive Aufgabe.



Die grundsätzlichen Fragen, wie die Verwaltung eines projektfinanzierten Vereins so aufgestellt werden kann, dass es nicht permanent zu Überlastung der Kolleg\_innen kommt haben uns in den letzten beiden Jahren stark beschäftigt. Ebenso wie das Zusammenspiel zwischen inhaltlicher Projektumsetzung und Projektverwaltung verbessert werden kann.

Dank des Engagements und der Zuverlässigkeit des Verwaltungsteams konnten wir diese Herausforderungen bewältigen. Die Verwaltung bildet das Herzstück des gesamten Teams, und gerade in diesen schwierigen Übergangszeiten hat sie hervorragende Arbeit geleistet.

Danke an das ganze Verwaltungsteam!!!  
Ohne euch würde nichts gehen!  
Die ganzen adis Inhalte könnten nicht laufen, ohne eure unermüdliche Arbeit, eure Zuverlässigkeit und eure Verantwortungsübernahme.  
Deswegen gehen so viele Credits an euch!


## ANTI-DISKRIMINIERUNGSBERATUNG



*Die Antidiskriminierungsberatungsstelle von adis e.V. ist sowohl regional für Reutlingen/Tübingen als auch überregional tätig.*

Nach dem Abebben der Corona-Pandemie, schleicht sich in der Antidiskriminierungsberatung so langsam wieder die Normalität ein. Immer mehr Beratungen und Teambesprechungen konnten wieder in Präsenz stattfinden. Durch die Möglichkeit wurde die Beratung wieder zugänglicher für Menschen, die digitale oder telefonische Beratung nicht gut für sich nutzen können.

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

<https://adis-ev.de/beratung/transberatung> 

2023 blieb die Anzahl der Beratungsfälle auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr, es waren wieder um die 190 Menschen. Die Beratung steht allen Menschen offen, die von Diskriminierung betroffen sind, jedoch kommen die meisten Anfragen aus dem Bereich Rassismus und Behinderung. Die Interventionen umfassen die Bandbreite von Anerkennung der Diskriminierungserfahrung, Schreiben von Beschwerdebriefen, Vermittlung von rechtlicher Unterstützung, Vermittlungsgesprächen und Klagebegleitung. In vielen Fällen überschritten sich die Diskriminierungskategorien oder es waren mehrere Lebensbereiche betroffenen wie Arbeit, Gesundheitsversorgung und Dienstleistungen. 🇪🇺

***Zusätzlich zu den Büro- und Beratungsräumen im französischen Viertel waren die Beratung im Jahre 2023 auch außerhalb Tübingens sichtbar. Zu festen Zeiten konnten Ratsuchende das Team im Reutlinger Spitalhof antreffen. Auch im Jahr 2024 können alle Ratsuchenden, die es nach Reutlingen näher haben, in der Innenstadt beraten werden. Nach jahrelangem Ringen unterstützt der Kreis Reutlingen unsere Arbeit finanziell, diese Förderung war auch eine Forderung der Stadt Reutlingen an den Landkreis, damit sie uns weiterhin finanziell unterstützt.***

***Ein wichtiger Schwerpunkt in der Antidiskriminierungsberatung liegt auf Fort- und Weiterbildungen. Gemeinsam mit dem advd wurde eine Jahresweiterbildung zu Antidiskriminierungsberatung für neue Mitarbeitende angeboten. Ebenso erreichten uns viele Anfragen von Schulen, Behörden, Ämtern zu Fortbildungen zu den Themen Erst- und Verweisberatung, Einführung von Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Firmen und Organisationen.***



# TRANS\*BERATUNG

Auch in den Jahren 2022 und 2023 wurden bei adis e.V. viele Personen zu Fragen von geschlechtlicher Vielfalt und Transgeschlechtlichkeit beraten. Das Beratungsteam besteht aus Lean Haug (u.a. Zertifikatsstudiengang LSBTIQ\*Beratung, Weiterbildung Antidiskriminierungsberatung) und Robin Wulfert (u.a. systemische\_r Berater\_in, Weiterbildung Antidiskriminierungsberatung).

Die Fallzahlen von Trans\*Beratung und Angehörigenberatung sind in den letzten vier Jahren rapide gestiegen. 2020 wurden ca. 30 Menschen aus der Region Neckar-Alb beraten. Im Jahr 2022 gab es insgesamt 80 Beratungsfälle, davon 50 aus der Stadt Tübingen. Weitere Beratungsanfragen konnten nicht bedient werden oder es gab lange Wartezeiten. 2023 waren die Beratungsanfragen weiter steigend und wurden in ähnlichem Umfang bedient.

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



<https://adis-ev.de/beratung/transberatung>



Gleichzeitig erreicht adis e.V. eine immer größere Nachfrage nach Fachberatung und Qualifizierung zu Trans\*-Themen von unterschiedlichen Einrichtungen in Tübingen: Schulen, Jugendhilfeträger, psychosoziale Arbeit, Fachkräfte und Institutionen aus dem Gesundheitswesen uvm. In Kooperation mit der Uniklinik Tübingen organisieren wir seit 2021 einen Qualitätszirkel für Fachkräfte aus dem Gesundheitsbereich in der Region Tübingen zur Vernetzung und Standardentwicklung in der Versorgungslandschaft. Da die Trans\*-Gesundheitsversorgung in Tübingen im Vergleich zu anderen Städten mit Uniklinikum sehr schlecht ist, ist Sensibilisierung und Fortbildung dringend notwendig.

Finanziert wird die Trans\*Beratung über das Projekt „Landesweite Beratung“ des Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg Beratung (10% Stellenanteile). adis e.V. hat die letzten Jahre im gleichen Umfang Spendengelder zugeschossen. Auch damit kann der Bedarf nicht gedeckt werden. Deshalb bemühten wir uns 2022 um Projektmittel und im Jahr 2023 um kommunale Finanzierung. Die Beratungsstruktur von adis e.V. rund um das Thema Transgeschlechtlichkeit, die in den letzten vier Jahren über wenige Landesgelder, Spendengelder über adis e.V. und viel ehrenamtliche Arbeit entstanden ist, soll zu einer professionellen Struktur ausgebaut werden.

Außerdem starteten wir 2023 eine Spendenkampagne um den Bedarf der Trans\*Beratung und der Trans\*Empowermentangebote langfristig decken zu können.

## mira - Mit Recht bei der Arbeit

Für uns als Team IQ Faire Integration im Beratungsprojekt mira – Mit Recht bei der Arbeit war das Jahr 2023 das erste Jahr einer neuen Förderperiode im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung. Auf dieser Grundlage konnten wir unser Beratungsangebot in fast unverändertem Umfang nahtlos weiterführen.



### ERSTBERATUNG

landesweit über  
820 durchgeführte  
Erstberatungen



### BERATUNGS- GESPRÄCHE

insgesamt weit über  
1000  
Beratungsgespräche  
geführt



**GRUPPEN-  
BERATUNG**  
rund 250 Personen über  
Gruppenberatungen  
erreicht

### REICHWEITE

bei knapp 50  
Veranstaltungen,  
Kooperations- und  
Netzwerkgesprächen  
ca. 800 Fachleute und  
Multiplikator\*innen  
erreich

## Fokus

Im Fokus der Vernetzungsarbeit stand für uns u.a. die Vertiefung der Zusammenarbeit mit der FKS ("Finanzkontrolle Schwarzarbeit") – hier gelang es den mira-Kolleg\*innen Ende 2022 einen Kontakt zu Betroffenen von Arbeitsausbeutung herzustellen. Mira hilet den Kontakt zu einigen der Arbeitnehmenden aus Serbien und unterstützte sie dabei, für den Lohn zu kämpfen, den sie durch harte Arbeit verdient haben, den sie aber vom Subunternehmer eines „familiengeführten traditionellen Unternehmens“ nicht ausbezahlt bekommen hatten.

Wir freuen uns, dass Aja Fukuda Radojević seit dem Jahreswechsel 2023/24 die Projektkoordination von IQ Faire Integration Baden-Württemberg übernommen hat. Wir bedanken uns bei Björn Scherer für die bisherige Aufbauarbeit des Beratungsprojekts in der Rolle der Projektkoordination seit Beginn des Projekts im Jahr 2017.





# Ungleiche Behandlung selbst unter den Opfern von Arbeitsausbeutung

## Solidarität mit Saisonarbeitenden aus Georgien

„Das hätte ich mir in Deutschland nie vorstellen können“, schloss eine Frau, die eine von 150 Arbeiter\_innen aus Rumänien, Ungarn und Serbien war, die zum Arbeiten nach Deutschland gekommen waren. Sie wurden über ein Subunternehmen eingestellt, um für ein „familiengeführtes traditionelles Unternehmen“ in Baden-Württemberg zu arbeiten. Und dann arbeiteten sie 12 Stunden am Tag, Montag bis Freitag, „etwas weniger an Samstagen“ und „nicht jeden Sonntag“. Für manche von ihnen dauerte es Jahre. Sie verdienten jedoch weniger als den Mindestlohn und mussten davon auch noch die Kosten für eine unzureichende Unterbringung und jede „lange Pause“ oder „schlechte Arbeit“ bezahlen.

Als ob das nicht genug wäre, degradierte der Arbeitgeber die Nicht-EU-Arbeiter\_innen weiter, indem er sie für weniger Geld ausbeutete als diejenigen, die aus der EU kamen. Es scheint, dass in diesem Fall die so genannten Drittstaatsangehörige als zweite Klasse von Arbeitnehmenden betrachtet wurden, die alle als Arbeitskräfte ausgebeutet wurden.

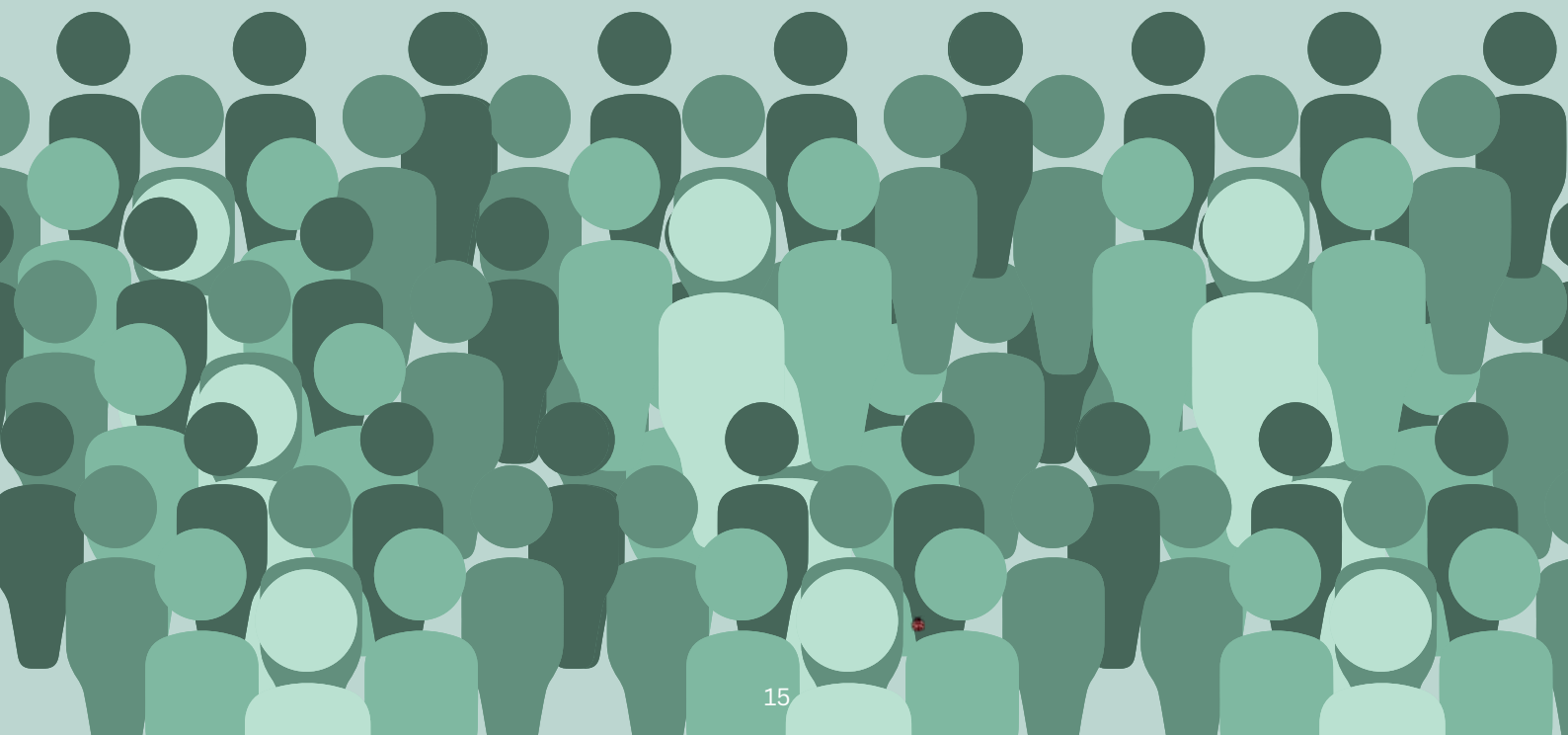
Dank der engen Zusammenarbeit mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit konnte das Team von Faire Integration und Faire Arbeit Baden-Württemberg mit der Beratungsstelle mira – Mit Recht bei der Arbeit, am Ende des Jahres 2022 einen Kontakt zu den Betroffenen herstellen. Auch andere Organisationen wie das FiZ im ViJ e.V., die Mitternachtsmission Heilbronn oder die Fachberatungsstelle Freija in Freiburg sowie die katholische Betriebsseelsorge leisteten vor Ort Unterstützung. Mira hält Kontakt zu einigen der Arbeitnehmenden aus Serbien und unterstützt sie dabei, für den Lohn zu kämpfen, den sie durch harte Arbeit verdient haben. Während wir eine Arbeitsrechtsstrategie zur Lösung der Probleme entwickeln, können wir nicht anders, als uns zu fragen, wie der Subunternehmer dies jahrelang unter dem blauen Himmel eines „familiengeführten traditionellen Unternehmens“ tun konnte.

Über ein Jahr und sechs Monate haben 18 Erntehelfer\*innen aus Georgien um ihren Lohn gekämpft. Sie haben im Frühsommer 2021 auf einem Obsthof in Ailingen am Bodensee Erdbeeren geerntet und viele von ihnen hatten nicht mehr als 300 € Lohn für Feldarbeit von sechs Wochen erhalten. Mit Unterstützung der Beratungsstelle mira – Mit Recht bei der Arbeit, der katholischen Betriebsseelsorge Rothenburg-Stuttgart und ihrer Gewerkschaft IG BAU haben sich die Arbeiter\*innen gegen den Lohnbetrug gewehrt und am 10. Juni 2022 vor dem Arbeitsgericht in Ravensburg in erster Instanz Recht bekommen. Im Dezember 2022 wurde den Saisonarbeiter\*innen in zweiter Instanz vom Landesarbeitsgericht ein Vergleich nahegelegt, der inzwischen von beiden Seiten akzeptiert wurde. Näheres finden Sie in den jeweiligen Pressemitteilungen.

# 10

## FROHES JUBILÄUM

VON INTERKULTURELLER KOMPETENZ  
ZUR REFLEXION VON  
DISKRIMINIERUNGSRISIKEN  
10 JAHRE KLEVER-IQ





# KLEVER IQ

## Ziel

---

k.l.e.v.e.r stand bei der Gründung für „kreativ, lokal, effektiv, vernetzt, ergebnisorientiert und richtungsweisend“. Mit Ende dieser IQ-Förderperiode blicken wir auf 10 Jahre klever-iq zurück. Ein Anlass zu fragen, ob wir diesem Anspruch gerecht geworden sind.

---

So viel können wir sagen: Es erfüllt uns mit Freude und wir sind auch stolz darauf, wie wir uns in diesen zehn Jahren in unseren Inhalten, in unseren Formaten, unseren Kooperationen und nicht zuletzt auch als Team weiterentwickeln konnten.\*

## DAS TEAM

2013 haben Elisabeth Yupanqui Werner, Katrin Muckenfuss und Andreas Foitzik als Teil des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg das Projekt klever-iq gestartet. Die ersten vier Jahre arbeiteten wir unter der Trägerschaft der BruderhausDiakonie. Seit 2017 haben wir gemeinsam mit den Kolleg\*innen der Antidiskriminierungsberatung und der Empowermentarbeit den Verein adis e.V. ([www.adis-ev.de](http://www.adis-ev.de)) gegründet, der seither auch neuer Träger von klever-iq ist.

„Wir“, das sind aktuell Julia Kaiser, Annette Martucci, Björn Scherer und Andreas Foitzik. Elisabeth Yupanqui Werner, die mit ihrer Energie und Kreativität das Projekt über viele Jahre maßgeblich mitgestaltet hat, arbeitet seit letztem Jahr im Empowermentbereich von adis e.V.



# ENTWICKLUNG

## Inhalte

Von Beginn an hatten wir in den Angeboten zur „Interkulturellen Kompetenzentwicklung“ und „Interkulturellen Öffnung“ eine machtkritische Perspektive bei der Reflexion migrationssensibler Beratung. Konflikte in der Beratung versuchten wir nicht (nur) über die bessere Klärung von kulturellen Missverständnissen zu verstehen sondern sahen sie auch als Folge von sozialen oder auch rassistischen Ausgrenzungserfahrungen. Dabei erlebten wir immer wieder Situationen in Seminaren, in denen das „Problem“ allein in der Kultur der „Anderen“ gesucht wurde. Zu fest waren noch die negativ geprägten Bilder, die durch eine fehlende Integrationspolitik und die einseitig geführte öffentliche Debatte über Migration in den Köpfen der Menschen verankert waren. Wir hätten uns damals kaum vorstellen können, wie wir heute mit den gleichen Zielgruppen gemeinsam Diskriminierungsrisiken in den Strukturen und Abläufen ihrer Organisationen identifizieren und nach Wegen suchen, diese abzubauen. Wie wirken sich beispielsweise Bilder über bestimmte Zielgruppen aus, wenn eine Vermittlerin ihre zu knappe Arbeitszeit unter ihren Kund\*innen verteilen und dabei eine festgesetzte Vermittlungsquote erreichen muss? Besteht hier das Risiko, eher die Kund\*innen mit den besten Chancen und nicht die mit dem größten Unterstützungsbedarf zu fördern? Dabei spielen Fragen der – oft unbeabsichtigten - Ungleichbehandlung aufgrund von rassistischen Bildern genauso eine Rolle wie aufgrund von Geschlecht, Behinderung, Alter oder sozialer Herkunft.

**iQ** | Netzwerk  
Baden-Württemberg



## Formate

---

Begonnen haben wir vor allem mit zweitägigen Trainings für Fachkräfte, ohne Zusammenhang mit den institutionellen Rahmenbedingungen. Schon früh haben wir in einer Weiterbildung für Migrationsbeauftragte von Agenturen für Arbeit und Jobcenter („Interkultureller Botschafter\*in“) sehr erfolgreich mit neuen Formaten experimentiert, bei denen wir Seminareinheiten mit kleinen institutionellen Öffnungsprozessen verknüpft haben. Heute arbeiten wir immer systematischer und ganzheitlicher mit Institutionen: Fort- und Weiterbildungen ergänzen Prozesse der Diskriminierungskritischen Öffnung. Und auch die Führungskräfte, die für die Qualitätssicherung die Verantwortung tragen, sind eine wichtige Zielgruppe geworden.



## Kooperationen

---

Unsere zentrale Kooperationspartnerin war von Beginn an die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. Über die Jahre ist das gegenseitige Vertrauen so gewachsen, dass wir gemeinsam ganz neue Konzepte entwickeln konnten. In dem aktuellen Konzept „Diskriminierungskritische Öffnung“ verbinden wir Onlineworkshops zum Thema „Diskriminierungskritische Beratung“ in der Fläche mit intensiven Organisationsberatungen zu Diskriminierungskritischen Veränderungsprozessen mit einzelnen Organisationen. Und auch die Kooperationen mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), den Kammern, Kommunen oder den Welcome-Centern sind heute von einer großen gegenseitigen Wertschätzung und Partnerschaftlichkeit geprägt.

# Team

---

Auch in unserer Zusammenarbeit im Team stehen wir heute an einem ganz anderen Punkt als zu Beginn. Ein Hintergrund für diese Entwicklung war sicherlich der Trägerwechsel von einem großen Sozialunternehmen als Projektträger hin zu einem von uns selbst kollegial geführten Verein. In diesem Verein arbeiten wir in einem vielfach heterogenen Team und entwickeln unsere eigenen Strukturen mit dem Ziel, dass wir die Inhalte, die wir nach außen tragen, auch selbst immer mehr verwirklichen. Und unter diesem Dach haben wir uns als clever-Team auch Raum für unsere eigene Entwicklung genommen und gelernt, bewusster mit unserer Unterschiedlichkeit umzugehen, Konflikte auszuhalten, uns Feedback zu geben und vieles mehr.

Es sind auch Dinge offengeblieben. Es gibt Vorhaben, die wir nicht umsetzen konnten. So war es von Beginn an ein Anliegen, die Stimmen der von Ausgrenzung und Diskriminierung Betroffenen stärker in unsere Arbeit einzubinden und dort zu verstärken. Hier sind wir über erste Ansätze bislang nicht hinausgekommen. Auch sind wir immer wieder unsicher, wie wir die Wirkung unserer Arbeit in den fest etablierten Strukturen bei Arbeitsmarkttakteur\*innen bewerten können.

Nun starten wir - das hoffen wir – ab Januar 2023 mit der neuen IQ-Förderphase in unser elftes Jahr. Die inhaltlichen Veränderungen im IQ Programm führen dazu, dass wir bestimmte Entwicklungen der letzten Jahre nicht fortführen können. So bedauern wir beispielsweise, dass die Unterstützung von Behörden und Unternehmen bei dem Aufbau von Beschwerdestellen und einer Kultur der Besprechbarkeit von Diskriminierung in der neuen IQ Förderrichtlinie so nicht möglich ist. Wir werden als adis e.V. andere Wege finden, an diesem Thema weiterzuarbeiten. Trotzdem blicken wir mit einem gespannten Optimismus auf die nächsten Jahre. Wir werden gemeinsam mit unseren Partner\*innen Wege finden, die Qualität unserer Arbeit weiterzuentwickeln.

Wir bedanken uns an dieser Stelle zuallererst bei allen Kolleg\*innen des IQ Landesnetzwerks für die gute Zusammenarbeit! Der Landeskoordination für das Vertrauen, das sie nun schon seit zehn Jahren in uns investieren. Allen Kolleg\*innen der Verwaltung für ihre Unterstützung und Geduld!

Wir bedanken uns bei allen Kooperationspartner\*innen in Behörden und Unternehmen und hier ganz besonders den Kolleg\*innen der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

Wir bedanken uns auch bei den Kolleg\*innen von adis e.V., mit denen wir uns nun schon seit auch fast zehn Jahren zusammen auf eine wunderbare Lernreise begeben haben.



# KONTINUITÄT UND FOKUS – NEUE FÖRDERPHASE IM PROJEKT KLEVER-IQ

In der neuen Förderphase (2023-2025) fokussiert sich das Projekt auf zwei Hauptbereiche. Aus diesen werden zwei Ausschnitte aus der Projektarbeit vorgestellt.

Der erste Schwerpunkt bleibt die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Eine Gruppe von 16 Migrationsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit hat im September 2023 die einjährige Weiterbildung "Bridging the Gap – Diskriminierungskritische Veränderung gestalten" begonnen. Sehr motiviert sind sie dabei, sich intensiv mit verschiedenen Diskriminierungskategorien auseinanderzusetzen, eigene Erfahrungen zu reflektieren und Ansatzpunkte für strukturelle Veränderungen zu finden.

Der zweite Fokus liegt darauf, Arbeitgebende im Pflege- und Kita-Bereich, die ausländische Arbeitskräfte beschäftigen oder einstellen möchten, dabei zu unterstützen, diskriminierungskritische Aspekte im Onboarding-Prozess zu berücksichtigen. Zwei erfolgreiche Online-Veranstaltungen im Bereich Pflege wurden im Herbst in

Zusammenarbeit mit dem  
Welcome Center

Sozialwirtschaft durchgeführt.

Prof. Dr. Miriam Tariba Richter  
von der HAW Hamburg hielt  
einen Vortrag zum Thema

"Umgang mit Diskriminierung in  
der Pflege" und ermöglichte  
einen Austausch für  
Führungskräfte aus  
verschiedenen

Pflegeeinrichtungen. Beim  
Fachaustausch "Integration in  
den Betrieb" mit der  
Blindeneinrichtung Freiburg  
berichtete Talat Mehmood,  
Qualitätsmanager mit  
Fluchthintergrund, von seiner  
persönlichen Karriere in der  
Einrichtung und erfolgreichen  
Strategien für das Recruiting  
und die Bindung (ausländischer)  
Pflegekräfte.



# Amplifying Voices

## Projektidee:

Amplifying Voices heißt übersetzt die Verstärkung von Stimmen. In politischen Aushandlungsprozessen bleiben die Stimmen und Perspektiven von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen oft ungehört und unsichtbar – sie bekommen oft keinen Raum, keine Resonanz und selten ein Mikrofon.

Das Projekt beschäftigt sich damit, welche wichtige Rolle Empowerment(gruppen) bei der Verstärkung von Stimmen spielt und wie es gelingen kann, dass diese Stimmen von Kommunen und Institutionen nicht nur gehört werden, sondern auch struktureller Lärm wie Rassismus, Ableism und Cis-Heteronormativität abklingen.

### *Was wir machen:*

- Fachberatung
- Coaching
- Supervision
- Lernräume
- Austauschräume
- Netzwerktreffen
- Workshops
- Fort- und Weiterbildungen

### *Für wen:*

- Empowerment-Trainer\_innen, Empowermentgruppen, Communitys, Initiativen, Selbstorganisationen, Vereine, Antidiskriminierungsvereine, ...
- Kommunen, kommunale Einrichtungen, Partnerschaften für Demokratie
- Träger\_innen der Jugend- und politischen Bildungsarbeit
- Kulturelle Einrichtungen

Amplifying Voices wird als Bundesmodellprojekt vom BMFSFJ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gefördert.

# PODCAST



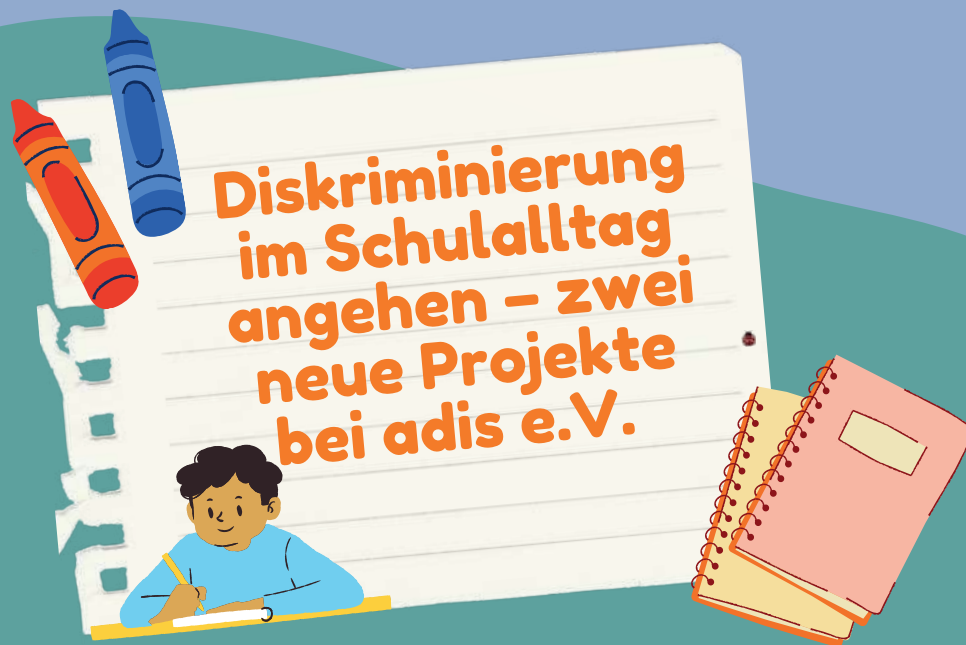
„Wenn du jetzt einen richtig fetten Verstärker hättest, den du mega laut drehen kannst, was würdest du laufen lassen?“

Amplifying Voices – der Podcast verstärkt die Stimmen von wunderbaren Menschen, aus der Empowermentarbeit, aus Communitiys, aus dem Aktivismus gegen Diskriminierung. In jeder Folge dürfen wir anderen Geschichten lauschen und lernen. Wir erfahren von viel Engagement und Mut, Wut und Liebe, Trauer und Lachen, Solidarität und Zuversicht. Pass the Mic!: Eine andere Welt ist spürbar, wenn das Mikro weitergegeben wird!

- Konzept & Produktion: Team Amplifying Voices: Borghild Strähle, Elisabeth Yupanqui-Werner, Josephine Jackson, Lean Haug, Maria Kechaja, Marjam Kashefipour
- Jingle produced by: Lenzio (@lenzio\_)
- Technik & Unterstützung aller Art: KABU (@vo\_kabu\_lar)

- ▶ Spotify: <https://open.spotify.com/show/1PrqZnZvEwdvqCXJrwYtcC>
- ▶ Eigene Homepage: <https://adis-ev.de/adis-podcasts>





Seit September 2022 gibt es bei adis e.V. zwei neue Projekte, die sich mit dem Thema Diskriminierung an Schulen beschäftigen.

Nach dem Projekt IKÖ<sup>3</sup> (2016-2018), in dem in einem mehrjährigen Praxisentwicklungsprozess gemeinsam mit Wissenschaftler\_innen und Praktiker\_innen ein Konzept für eine diskriminierungskritische Schule entwickelt und im Beltz-Verlag (<https://adis-ev.de/diskriminierungskritische-schule>) veröffentlicht wurde, war dieses Handlungsfeld nicht mehr durch ein Projekt abgedeckt. Umso mehr freuen wir uns, dass es uns nun möglich ist, das Thema "Diskriminierungskritische Schule" weiter zu bearbeiten. Wie wichtig dies ist, sehen wir immer wieder in unserer Antidiskriminierungsberatung. Viele Schulen gehen alles andere als souverän mit Beschwerden von Ratsuchenden um. Gleichzeitig erleben wir, dass immer mehr Schulen sich auf den Weg machen und unsere Unterstützung suchen.



**Das Modellvorhaben Quo Vadis? Veränderungen anstoßen – Diskriminierung im Schulalltag angehen - Schulsozialarbeit\_innen als „Change Agents“** richtet sich an Träger und einzelne Kolleg\_innen der Schulsozialarbeit, die sich intensiver mit diskriminierungskritischen Perspektiven der Schulsozialarbeit auseinandersetzen wollen.

Kernstück des Projektes ist ein Kollegialer Lernraum, der im Herbst 2023 starten wird. Damit wollen wir einen Rahmen schaffen, in dem eine Gruppe von engagierten Schulsozialarbeiter\_innen ("Change Agents") ihre Praxiserfahrungen im Bereich Diskriminierung reflektiert, alle Beteiligten in ihren Handlungsspielräumen gestärkt werden und gemeinsam neue Strategien im Umgang mit Diskriminierung entwickeln. In diesem Format gibt es keine Lehrenden und Lernenden im klassischen Sinne, sondern alle Teilnehmer\_innen lernen gemeinsam und übernehmen Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess. Je nach Zusammensetzung der Lerngruppe können wir empowerment-orientierte Räume für Teilnehmer\_innen der Lerngruppe gestalten, die selbst Diskriminierungserfahrungen haben. Flankierend zum Lernraum werden die beteiligten Träger und Schulen mit Inhouse-Maßnahmen unterstützt, die Ergebnisse des Lernraums über die teilnehmenden Kolleg\_innen hinaus strukturell zu verankern.

Das Modellvorhaben wird durch Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) finanziert. Es wird von einem Begleitkreis mit Kolleg\_innen aus Wissenschaft, Verbänden und fachpolitischen Praxisnetzwerken sowie den Trägern kit - Jugendhilfe aus Tübingen und dem Kreis-Jugendring aus Esslingen unterstützt. Die im Begleitkreis vertretenen Verbände sollen auch einen Transfer der Ergebnisse in die Breite ermöglichen. Nach Abschluss des Kollegialen Lernraums wollen wir gemeinsam mit dem Begleitkreis und den Teilnehmenden des Lernraums selbst überlegen, wie das Modellprojekt weiterentwickelt werden kann.

In Kooperation mit dem Antidiskriminierungsbüro Sachsen arbeiten wir im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) an einer Sammlung **„Gute Praxis gegen Diskriminierung in allgemein- und berufsbildenden Schulen“**.

In der Praxissammlung werden Schulen, Kooperationspartner\_innen von Schulen, Bildungsträger oder Institutionen der Schulverwaltung- und Schulaufsicht aufgenommen, die sich mit dem Thema Diskriminierung an Schulen beschäftigen und eine gute Praxis in diesem Bereich etabliert haben. Diese Praxissammlung soll andere Schulen und Organisationen anregen und unterstützen, selbst in diesem Feld aktiv zu werden.

Interessierte Schulen und Organisationen bundesweit können ihre Praxisbeispiele über einen Online-Fragebogen beschreiben. Mit ausgewählten Schulen und Organisationen werden wir in einem einstündigen Online-Gespräch in einen Reflexionsprozess eintreten, um neben den bereits darstellbaren Wirkungen des Praxisansatzes auch die Herausforderungen und Grenzen kennenzulernen. Ziel ist es, keine „Best-Practise“, sondern reflektierte Praxis vorzustellen.

Zu diesem Projekt gehört auch ein Beirat aus Wissenschaftler\_innen und Praktiker\_innen, der das Projektteam berät und das Projekt kritisch reflektiert. Nach Abschluss des Projektes im Herbst 2023 werden die ausgewählten Praxisbeispiele auf der Website der ADS veröffentlicht.





# TALK 2023

Das Jubiläumsjahr!

Wir feiern 10 Jahre Jugendkulturarbeit, Empowerment & HipHop!



Das Jugendkulturprojekt TALK ermöglicht Jugendlichen ab 14 Jahren, sich in Workshops künstlerisch mit ihren Diskriminierungserfahrungen auseinanderzusetzen.

Das Projekt erreicht junge Menschen mit Erfahrungen von Rassismus, Ableismus, Sexismus, LSBTIQ\*-Feindlichkeit, Flucht und sozialer Marginalisierung. Der Bedarf der Jugendlichen ist hoch: die Nachfrage zum Schuljahressbeginn ist jedes Jahr größer als wir Jugendliche in das Projekt aufnehmen können.

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.

Ein Höhepunkt war dieses Jahr definitiv die beeindruckende Jubiläumsshow! Die TALK-Show 10, die unter dem Motto HipHop History stand (weil wir Geschichte geschrieben haben in den 10 Jahren) fand auf dem OpenAir Gelände des Franz.K statt. Daneben gab es weitere erfolgreichen Auftritte bei Festivals in Tübingen (Ract Festival) und Stuttgart (Kessel Festival).

Nach wie vor ist das TALK Projekt aber auf Spenden angewiesen, um die tollen, kreativen Ideen Aller umzusetzen und auch eine Unterstützung zu bieten für Jugendliche in Notsituationen. Spenden über <https://betterplace.org/p109487> oder direkt an das Spendenkonto von adis e.V..

## ► Links:

TALK Projekt | 10. Jubiläumsshow| Youtube-Video-Playlist:

• <https://www.youtube.com/playlist?list=PL6xefd2bZingTbK-jOIUSUIU4t9q60DKO>

Website: <https://talkprojekt.de/>

• Instagram: <https://www.instagram.com/talkprojekt/>

• Youtube: <https://www.youtube.com/@TALKProjekt>

• Spotify: <https://spoti.fi/3CSaPwE>



# Classic meets Hip-Hop

## TALK



### TALK Projekt meets Württembergische Philharmonie Reutlingen

Das Jugendkulturprojekt TALK und die Württembergische Philharmonie Reutlingen kamen zusammen, um ein gemeinsames Projekt umzusetzen: „HipHop X Klassik“ entstand zunächst in den Köpfen (und Herzen), um dann in enger Kooperation den Stoff für die gemeinsame Aufführung im Juli 2022 zu erarbeiten. Der barrierenüberschreitende Prozess des Kennenlernens und gemeinsamen künstlerischen Schaffens in dieser ungewöhnlichen Zusammensetzung von Klassik und HipHop war für alle Beteiligten Künstler\*innen eine Lernreise: Künstlerisch, menschlich und emotional.

In 6 Monaten wurden Rapsongs und Choreographien kreiert, neu arrangiert, Neues komponiert und in einer Show im Juli 2022 auf dem Open-Air-Gelände des Franz.K (Reutlingen) der Öffentlichkeit erstmals präsentiert. Mittlerweile ist das erstaunliche Ergebnis auf dem YouTube - Kanal des TALK Projekts auch zu sehen.

Gerade für Menschen aus marginalisierten Verhältnissen, Jugendlichen mit Armuts- und Diskriminierungserfahrungen, sind die Zugänge zu klassischer Musik und den „Tempeln“ der sogenannten „Hochkultur“ noch nicht erschlossen. Die Mehrheit der Teilnehmenden und Coaches des TALK Projekts hatten bis zu dieser Kooperation noch nie ein klassisches Konzert besucht aber ganz im Spirit der HipHop-Kultur keine Angst davor, es einfach selbst auf die Beine zu stellen. „Create something from nothing“ ist ein relevanter Satz aus dem HipHop, der beschreibt, dass auch wenn wir kaum Ressourcen zur Verfügung haben, es immer wieder wagen, Neues und Erstaunliches zu erschaffen.

#### ► Links:

„HIPHOP trifft KLASSIK“ | Youtube-Video-Playlist: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL6xefd2bZinrGLNPx0-xVDSMauejPlj-m>  
oder unter: [www.youtube.com/@TALKProjekt](https://www.youtube.com/@TALKProjekt)

# AK EMPOWERMENT



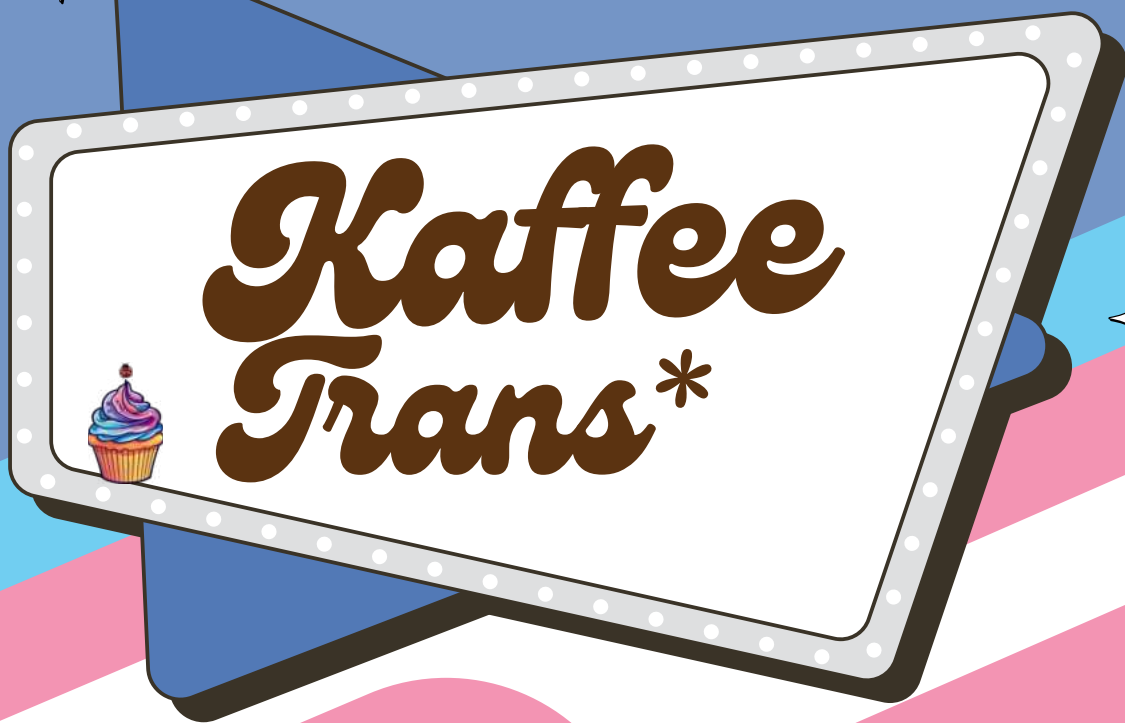
Im AK Empowerment treffen sich Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenssituationen. Die Gruppe zeichnet sich durch eine vertrauensvolle Atmosphäre aus, in der sehr persönliche Themen einzelner besprochen werden. Doch nicht nur in Gesprächen werden Lebensfragen zum Thema, sondern auch im kreativen Austausch. Dazu arbeiteten wir mit Harald Sickinger und der agentur für unschätzbare Werte zusammen.

Die Leitfrage, die wir uns 2022 gaben, lautete „Wodurch entsteht ein wertschätzender Umgang zwischen den Menschen und mit dem Leben auf der Erde? Dies geschah mit einer Ballinstallation unter dem Motto „Meine Welt in der Welt“. Ende des Jahres konnten wir mit Kerstin Rilling (Mitarbeiterin des Kunstmuseum Reutlingen), die uns mit ihrer mobilen Druckwerkstatt besuchte, „Druck machen für ein gutes Leben“.



**Meine Welt  
in der Welt**

TRANS\* EMPOWERMENT



Die Gruppe KaffeeTrans\* trifft sich seit 2016 regelmäßig jeden ersten Sonntag im Monat zum Kennenlernen, gemütlichen Beisammensein und Austausch von Wissen. Zielgruppe sind trans\*, nicht-binäre, genderdiverse Personen und Personen, die sich Fragen zu ihrer eigenen Geschlechtsidentität stellen. Dass Kaffee und Kuchen, Tee und Gebäck zur Verfügung stehen, ist die namensgebende Konstante. Es geht darum, einen Raum zur Verfügung zu stellen, wo Menschen einfach da sein und sich ausprobieren können, ohne komische Blicke oder abwertende Sprüche befürchten zu müssen. Außerdem geht es darum, Erfahrungen auszutauschen und Wissen weiterzugeben, z.B. zu Namensfindung, medizinischen Fragen, Umgang mit Coming out und viel mehr. Es treffen sich Menschen jeglichen Alters und aus der ganzen Region Neckar-Alb. Im April 2023 feierte KaffeeTrans\* seinen 7. Geburtstag mit einer großen Feier und Rückschau auf die letzten Jahre. In dem Zug nahm Co-Gründer\_in Robin Wulfert Abschied aus der Leitungsrolle, die er\_sie seit 2016 ausfüllte und wurde gebührend gefeiert. Das Orga-Team hat sich seit 2022 neu formiert und auf fünf Personen erweitert.





TAKT möchte Menschen in Tübingen, die zum Thema Antidiskriminierung und Empowerment arbeiten stärken und vernetzen.

TAKT unterstützt in Tübingen Vereine, Initiativen, Empowermentgruppen, Institutionen zum Thema Antidiskriminierung und Empowerment. Zum einen durch Projektgelder. Zum anderen durch Vernetzung und Austausch.

2022 und 2023 hatte den Fokus auf den Themen Rassismus und Queer.

Trägerin des TAKT-Projektes ist die Stabsstelle Gleichstellung und Integration der Stadt Tübingen. adis. e.V koordiniert als sogenannte Koordinierungs- und Fachstelle das Projekt.

TAKT wird als „lokale Partnerschaft für Demokratie“ im Rahmen des Programms „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



### TAKT Projekte 2022

- Afro-Kids Tübingen – Empowernde Treffen für Schwarze Kinder
- Schwarzer Feminismus – Online Empowerment für Schwarze/Afro-Diasporische Frauen und FLINTA
- Gambian Community Days
- Radio inTAKT
- Sensibilisierungsworkshop für Eltern und Bezugspersonen Schwarzer Kinder/Kinder of colour
- Stärkungsgruppe für zugewanderte Frauen
- The shiny side of migration.
- CSD Tübingen

### TAKT Projekte 2023

- Afro-Kids
- The Shiny side of Migration
- Info Tag Autismus
- Politische Kunst – Zine-Workshop und Ausstellung mit Podiumsdiskussion
- CSD Tübingen
- Sensibilisierungsworkshop für Eltern und Bezugspersonen neurodivergente Kinder
- Queering masculinities. Ein (Ver-)Lernraum zu Männlichkeiten
- Diskriminierung und „Psyche“: Einführung in die Kritik von Psychismus

### TAKT Jugendprojekte 2022

- Stay Connected
- Here&Queer -Sexuelle Aufklärung
- Kunst und Empowerment
- Frauen gegen Diskriminierung

### TAKT Jugendprojekte 2023

- Mentale Gesundheit von queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Bedarfe von wohnungslos gewordenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Der lange Schatten des Schweigens
- Fit für Vielfalt

# EXIST - miteinander Hoffnung schaffen

## Kunstbasierte „Early Intervention“ für ukrainische Geflüchtete

Dank einer großzügigen Spende der Firma Freudenberg konnten wir den Arbeitsbereich EXIST (Expressive Art in Transition) weiterentwickeln. EXIST ist ein Ansatz, der bei Menschen mit Trauma- und Diskriminierungserfahrung über Kunst Verbundenheit, Kreativität und Stressabbau fördert.

Mit dem Beginn des Krieges kamen viele Menschen aus den Kriegsgebieten in der Ukraine nach Deutschland. Viele von ihnen haben vor der Ausreise schlimme Wochen der Bombardierung, der Angst, der Unsicherheit erlebt. Viele haben Traumata erlebt. Auch wenn sie hier sowohl von den Behörden wie auch den Menschen mit offenen Armen empfangen wurden, finden sie oft wenig psychosoziale Unterstützung. Dabei ist bekannt, dass eine frühe Intervention besonders wirkungsvoll wäre.

Mit dem Programm haben wir 2022 und 2023 folgendes angeboten:

- Arbeit mit Geflüchteten: Über EXIST-Gruppen haben wir über 500 Menschen mit Fluchterfahrung eine mehrwöchige kunstbasierte erste Stabilisierung und über EXIST Workshops eine stärkende Communityerfahrung angeboten
- Qualifizierung und Vernetzung: Wir haben 260 Multiplikator\_innen ausgebildet, die Gruppen und WS anbieten oder Elemente der Arbeit integrieren



# EXIST - miteinander Hoffnung schaffen

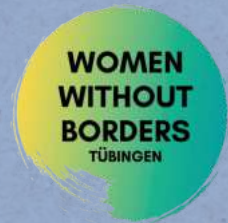
## Wie wirkt das EXIST -Programm?

Menschen, die über zehn Wochen an einer EXIST-Kursreihe teilnehmen konnten, berichten über die stärkende und heilsame unterstützende Wirkung in der Alltagsbewältigung.

- Durch kreativen Ausdruck regen wir Freude und Imagination an.
- Durch kleine Bewegungs- und Atemübungen entsteht eine neue Qualität von Kontakt zu sich selbst, zum eigenen Körper und zu den anderen in der Gruppe.
- Psychoedukative Elemente regen die Selbsthilfe an. Die Teilnehmenden üben neue Strategien der Alltagsbewältigung und kleine stärkende Alltagsrituale gemeinsam ein.
- Durch eine klare Struktur werden individuelle und der Gemeinschaft innewohnende Ressourcen spielerisch erfahrbar gemacht.
- Ein Schwerpunkt liegt dabei auf nicht-sprachliche kunstbasierte Methoden wie gestalterisches Spiel, Malen und Zeichnen, Stimme und Musik. Den Teilnehmenden wird so ein Raum gegeben, in dem sie Gefühle und innere Themen für sich selbst erfahren können.



# WOMEN WITHOUT BORDERS



Women without Borders ist eine Gruppe von Frauen mit Fluchtgeschichte, die sich regelmäßig trifft, um sich auszutauschen, sich zu unterstützen und zu feiern. Gleichzeitig möchten die Teilnehmerinnen von women without borders ihre Stimme erheben, um auf die besondere Situation von Frauen mit Fluchterfahrung in Tübingen, aber auch auf die schwierige Situation von Frauen in Krisenregionen aufmerksam zu machen, wie am internationalen Frauentag am 8. März auf dem Holzmarkt.

Im Sommer dieses Jahres verbrachte die Gruppe ein Wochenende im Schwäbischen Wald. Neben einem Besuch in einem Freizeitpark, Kochevents und viel Spaß, entschied sich die Gruppe im zweiten Halbjahr das Augenmerk auf Frauen in Afghanistan zu legen. Am Tag gegen Gewalt gegen Frauen hielt eine afghanische Teilnehmerin der Gruppe eine bewegende Rede zu der verheerenden Lage für Frauen in Afghanistan und die Gruppe sammelte Spenden für Familien in Afghanistan. Die Gruppe wird von Mitarbeiterinnen des Asylzentrums, agit und adis e.V. unterstützt.



## Nachtsam – mit Sicherheit besser feiern auch in Tübingen

Belästigungen, Übergriffe und Gewalt sind sehr präsent im Nachtleben - leider auch in Tübingen.

Damit auch in Tübingen das Feiern sicher geschieht, entschieden sich adis e.V., agit (Beratungsstelle sexualisierte Gewalt), die Stadt Tübingen und Polizei, bei der Kampagne „nachtsam – mit Sicherheit besser feiern“ anzuschließen wie 13 weitere Städte aus Baden-Württemberg. Die Kampagne wird von dem Landesministerium für Soziales, Gesundheit und Integration gefördert. Ziel ist es die Gastronomie des Nachtlebens zu mehr Sicherheit beim Feiern zu schulen und die Beratungsstellen vor Ort bekannt zu machen. Da sich die landesweite Kampagne hauptsächlich auf sexuelle Belästigung bezieht erweiterten adis e.V. und agit das Schulungskonzept auf die Themen Rassismus und Diskriminierung im Nachtleben. 2022 hielten wir 6 Workshops ab und schulten Mitarbeitende von 16 Location in Tübingen. Neben dem offiziellen nachtsam-Plakat entwarfen wir ein eigenes für Tübingen passendes Plakat, dass nun in allen Locations aushängt, die von uns geschult wurden.



# VER\_KÖRPERUNG - KÖRPERWISSEN ALS RESSOURCE QUEERER COMMUNITIES

Gefördert von der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld

Ziel des Projekts „Ver\_körperung“ war es zu reflektieren, wie Körpererfahrungen und Praktiken in queere/trans Bildungs-, Beratungs- und Empowermentkontexte hineinfließen und diesbezüglich Konzepte zu entwickeln. Das Projekt wurde von April bis Dezember 2023 durchgeführt, das Projektteam bestand aus Robin Wulfert, Lean Haug und Elisabeth Yupanqui-Werner.

Bei den Gesprächen im Team und Werkstattgesprächen mit Expert\_innen stand die Reflektion der vielfältigen Erfahrungen mit Körperwissen im Mittelpunkt. Dabei wurden drei Stränge von Körperarbeit/Ver\_körperung verfolgt:

1

Erkenntnisse aus der communityorientierten Trans\*Beratung wurden evaluiert und die Bedeutung von Körper in der Peer-Beratung hinsichtlich Gelingensfaktoren und Fallstricken reflektiert.

2

Wir reflektierten und probierten Körperpraktiken aus der eigenen Praxis aus. Dazu gehörten Methoden aus Generative Somatics. Die Reflektion eines explizit geschlechterinklusive Sportangebots mit Erfahrungen von Spiel und Flow. Und die Reflektion von Yoga-Angeboten, die sich nicht explizit an trans\*/queere/BIPoC/behinderte Personen richten, aber Inklusion schaffen, z.B. durch Anerkennen verschiedener körperlicher Voraussetzungen und Flexibilität in den Anleitungen oder durch entgenderte Sprache.

3

Gemeinsam mit Leitungspersonen reflektierten wir den Umgang mit Körperwissen in Community-Empowermentangeboten. Vereinzelung und nicht gespiegelt sein ist für viele trans Personen teil der Lebenserfahrung. Niedrigschwellige Communityangebote können das verändern. Gemeinsame Körpererfahrungen (essen, spazieren gehen, diskutieren, singen) sind Teil davon. Es geht dabei nicht nur darum, Erfahrung zu teilen, sondern sich Öffentlichkeit wieder anzueignen, gemeinsam die Stimme zu erheben als transformativen Akt und sich Vorbilder schaffen und sich in die Zukunft vorstellen.

Wir sind dankbar für den Raum gemeinsam zu reflektieren, auszuprobieren und Praxis weiter zu entwickeln. Unsere Erkenntnisse finden weiter Verbreitung in unserer Arbeit mit Adressat\_innen vor Ort und bundesweit. Dazu gehört der Wissenstransfer in Communities über verschiedene queere BIPoC-Räume, Fachberatungen und weitere Beratungskontexte.



# **WECHSEL DES GESCHÄFTSFÜHRENDEN VORSTANDS UND DIE WEITERENTWICKLUNG DER KOLLEGIALEN FÜHRUNG- DER DOULA-VERÄNDERUNGSPROZESS**

Ausgangspunkt unseres Veränderungsprozesses war der langfristig angekündigte Rückzug von Andreas Foitzik aus dem Geschäftsführenden Vorstand - an dieser Stelle nochmals herzlichen Dank an Andreas, für die langjährige intensive Aufbauarbeit unserer adis-Strukturen in seiner Rolle als Geschäftsführender Vorstand.

Am Anfang stand die Idee, dass wir diesen geplanten Wechsel gleichzeitig nutzen, um die Strukturen unserer Kollegialen Führung machtkritisch weiterzuentwickeln und die Verantwortung weiter auf viele Schultern zu verteilen.

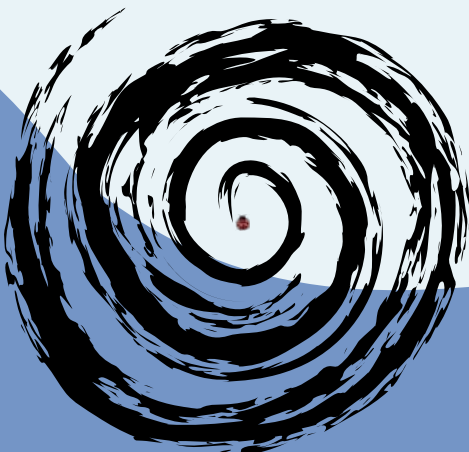
In unserem AK Struktur haben wir diskutiert, wie es gelingen kann, dass Kolleg\*innen in Verantwortung gehen, was es dafür braucht und wie eine Verantwortungsübernahme in diesem Prozess individuell und strukturell unterstützt werden kann.

Wir haben für diesen Prozess den Begriff Doula-Prozess als Synonym verwendet. Eine Doula ist eine nichtärztliche HelferIn. Sie unterstützt eine werdende Elter emotional und physisch vor, während und nach der Geburt.

Im Rahmen von Doula haben wir ein Unterstützungsangebot entwickelt, in dem in verschiedenen Phasen Kolleg\_innen sich damit auseinandersetzen konnten in den Vorstand zu wechseln.

Seit unserer Mitgliederversammlung im November 2023 haben wir einen neuen Vorstand mit nun 5 Personen (statt vorher 2). Gleichzeitig wurden einige Aufgaben, die vorher auf den Vorstand zugeschnitten waren, auf verschiedene andere Verantwortungsbereiche innerhalb von adis verteilt.

Viele Kolleg\_innen erlebten den Doula-Prozess als stärkend und ermutigend und konnten sich in neuen Rollen sehen, die für sie davor nicht vorstellbar gewesen waren.



# Visionarbeit

## *Wie kommen wir von der Vision einer gerechten Welt in eine praktische Umsetzung im hier und jetzt?*

Im Rahmen unseres Visionsprozesses haben wir ein Experiment gestartet, bei dem wir einen wesentlichen Teil unserer Vision für ein Jahr als gemeinsame Ausrichtung festgelegt haben.

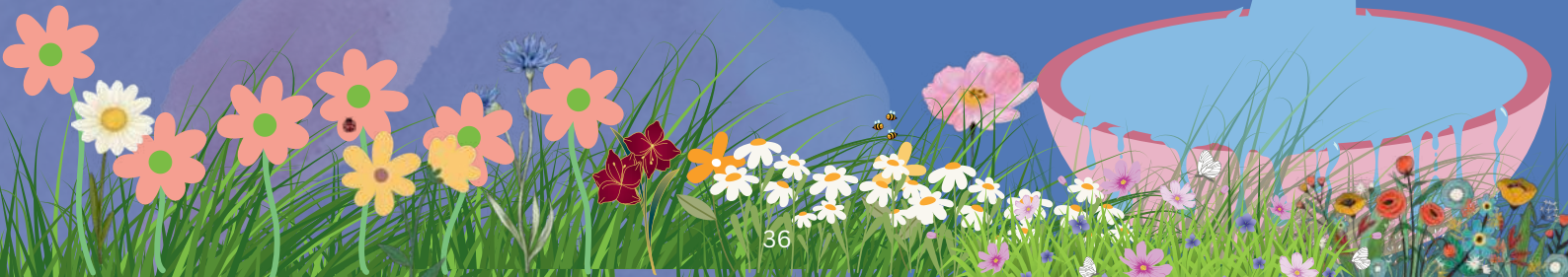
„Wie können wir in unserer Arbeit mehr Energie erzeugen, als wir hineingeben?“

Dies lässt sich bildlich mit einer Schale erklären: Wenn sie gefüllt ist, fließt sie über und teilt von dem Überfluss. Dadurch wird sie selbst nicht leer, und andere können ohne Bedenken davon profitieren.

Wir versuchen uns damit bewusst von der Dynamik der Ausbeutung abzusetzen, die unsere Kapazitäten überlastet und unsere verschiedenen Lebenssituationen ignoriert.

Praktisch bedeutet dies, dass wir bei der Planung neuer Projekte und in unseren Meetings versuchen darauf zu achten, welche Aspekte Energie geben und nehmen. Das fragen wir in der Abschlussrunde ab oder stellen uns die Frage „Wie müsste xxx (Projekt, Veranstaltung...) sein, damit es Dir Energie gibt?“

Obwohl wir viel zu oft noch in alte „Hamsterräder“ zurückfallen, können wir nach einem Jahr Erfahrung feststellen, dass die Frage nach unserer Energie einen selbstverständlicheren Platz in unserem kollektiven Denken und Handeln eingenommen hat. Wir sind nun schneller in der Lage zu erkennen, was dazu beiträgt, unseren „Tank“ zu füllen oder zu leeren. Und das können wir schon mal feiern





**Alexa  
Conradi**  
.....



**Annagreta  
König  
Dansokho**  
.....



**Jana  
Mokali**  
.....



**Gerlinde  
Röhm**  
.....



**Ulrike  
Sammet**  
.....

2021 haben wir dem Wechsel vom ehrenamtlichen zum hauptamtlichen Vorstand das Gremium des adis-Rates entwickelt. 2022 konstituierte sich der adis-Rat.

Der adis-Rat unterstützt und berät den Vorstand und das Plenum bei der Umsetzung der Vereinsziele. Das Plenum und der Vorstand wiederum nutzen die Expertise des adis-Rats bei der Vorbereitung und Prüfung von Entscheidungen.

Der adis-Rat verfügt laut Satzung über mehrere Interventionsmöglichkeiten, wenn durch den Vorstand oder das Plenum die wirtschaftliche Existenz des Vereins oder die Rechtmäßigkeit seiner Geschäftsführung gefährdet wird oder dort Entscheidungen getroffen werden, die den in der Satzung formulierten Ziele des Vereins widersprechen.

Der adis-Rat besteht aus mindestens fünf Mitgliedern, die von der Mitgliederversammlung gewählt werden. Die Amtszeit des adis-Rates beträgt zwei Jahre.



# adis Verein und MV

2022 und 2023 fanden ordentliche Mitgliederversammlung des Vereins statt. Während 2022 eher routiniert aus der Arbeit berichtet wurde, standen 2023 größere Veränderungen und Wahlen an. Bei der Mitgliederversammlung am 16.11.2023 wurde ein neuer geschäftsführender Vorstand gewählt, Andreas Foitzik wurde als geschäftsführender Co-Vorstand verabschiedet.

Die Veränderung vom zweiköpfigen zu einem fünfköpfigen geschäftsführenden Vorstand mit anderen Aufgaben wurde in einem Doula-Prozess strukturell begleitet. (siehe S. 35)

Bei der MV war das Ziel nicht nur zu berichten, sondern die Anwesenden an der Entwicklung des Vereins teilhaben zu lassen und die Veränderung spürbar zu machen. Ein visueller Eindruck davon:

Die anwesenden Mitglieder gaben viele gute Wünsche auf den Weg.

Gewählt wurden als geschäftsführender Vorstand: Annette Martucci, Björn Scherer, Josephine Jackson, Julia Kaiser und Marjam Kashefipour.

Andreas Foitzik wurde mit einem großen Dankeschön als geschäftsführender Co-Vorstand verabschiedet. Das möchten wir an dieser Stelle noch einmal wiederholen: Die adis-Gemeinschaft bedankt sich sehr für alles kümmern, aus-, mit- und weiterdenken, für Ideen und Fragen, für so viel Verantwortungsübernahme im Großen und im Kleinen, für mittragen und ermöglichen, für vor- und nachbereiten, für Unterstützung auf so vielen Ebenen, für Ermutigung – und nun auch dafür, dass du einen Schritt zurück trittst, damit andere einen Schritt weiter gehen können. Andreas Foitzik wurde mit einem großen Dankeschön für all sein Beitragen, Weiterdenken und für seine Verantwortungsübernahme als geschäftsführender Co-Vorstand verabschiedet. Der Dank bezieht sich ausdrücklich auch auf die Entscheidung, jetzt einen Schritt zurück zu treten.



**Wir bedanken uns für alle kleinen und großen Spenden  
im Jahr 2022/2023.**

**Spenden ermöglichen uns, wichtige  
Antidiskriminierungs- und Empowermentarbeit zu  
machen, die wir nicht über Projekte refinanziert  
bekommen.**

**Wir bedanken uns bei allen Einzelpersonen für Ihre Spenden.  
Des Weiteren bedanken wir uns bei der Bosch Stiftung – uns  
insbesondere dem Team Ungleichheit - für eine Spende und die sehr  
vertrauensvolle Zusammenarbeit im gemeinsamen Lernprozess zum  
Thema Powersharing. Wir haben sehr viel mit und von euch gelernt.  
Außerdem bedanken wir uns beim Unternehmen Freudenberg für die  
sehr großzügige Spende und der Freundberg Stiftung für die  
vertrauensvollen Begleitung. Mit der Spende haben wir über zwei Jahre  
das Programm „EXIST - miteinander Hoffnung schaffen. Kunstbasierte  
„Early Intervention“ für ukrainische Geflüchtete“ aufbauen und  
umsetzen können. Abschließend bedanken wir uns bei der Firma  
Kittelberger für ihre Spende an das Projekt Amplifying Voices und beim  
Lions Club Reutlingen für ihre Spende an das TALK Projekt.**

adis e.V. Spendenkonto  
IBAN: DE33 6405 0000 0100 0922 55  
BIC: SOLADES1REU  
BANK: Kreissparkasse Reutlingen  
<https://adis-ev.de/spenden>





## Unsere aktuellen Spendenkampagnen





adis e.V.

# Newsletter

melde dich heute noch an



scanne hier  
mit deinem  
Handy

## Aktuelle Informationen und Updates:

Der adis e.V. Newsletter liefert regelmäßig aktuelle Informationen und Updates zu den neuesten Entwicklungen, Projekten und Veranstaltungen des Vereins. Mitglieder, die sich für den Newsletter anmelden, bleiben somit stets auf dem Laufenden und erfahren als Erste von wichtigen Ereignissen oder neuen Initiativen.

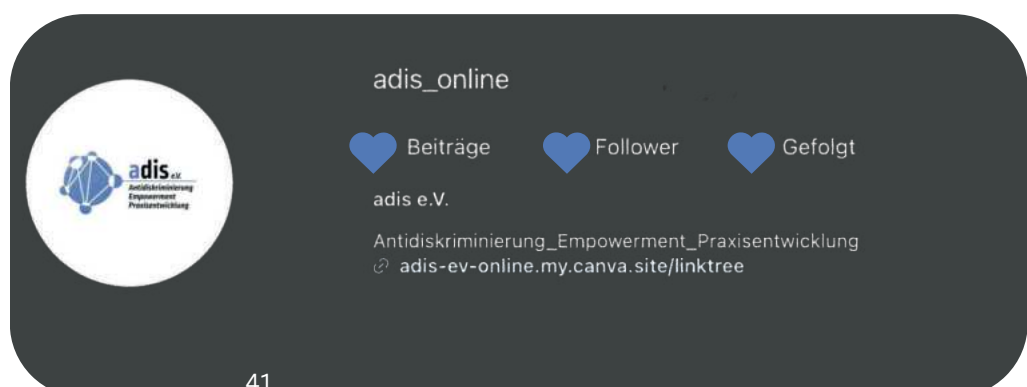
## adis e.V. Instagram



scanne hier  
mit deinem  
Handy

## Bleib immer up-to-date – Echtzeit-Infos direkt auf deinem Feed:

Wenn du unserem Instagram-Account folgst, bekommst du sofortige und aktuelle Infos zu laufenden Projekten, Events und dringenden Anfragen zur Unterstützung. Instagram ermöglicht es uns, blitzschnell Neuigkeiten zu teilen. Du verpasst keine wichtigen Updates oder drängenden Anliegen mehr, da alles direkt in deinem Instagram-Feed auftaucht.



Impressum

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)

Geschäftsstelle

Fürststraße 3,  
72072 Tübingen  
07071-7955912

Beratung und  
Empowerment  
Aixerstraße 12,  
72072 Tübingen  
07071/14310410

Vereinssitz  
Museumstraße 7,  
72764 Reutlingen

