

Antidiskriminierungsbüro Reutlingen

Erste Skizze für eine Konzeption



Januar 2014

Runder Tisch Antidiskriminierung Reutlingen

www.antidiskriminierung-reutlingen.de

VORWORT	2
<hr/>	
PRINZIPIEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT	4
<hr/>	
PARTEILICHKEIT...	4
EMPOWERMENT...	4
ANWALTSCHAFT ...	5
HORIZONTALER ANSATZ...	5
ZUGEHENDER ANSATZ...	6
BARRIEREFREIHEIT...	6
UNABHÄNGIGKEIT...	7
REFLEKTION...	7
KERNAUFGABEN DES ADB REUTLINGEN	8
<hr/>	
1.) EINZELFALLBERATUNG	8
2.) EMPOWERMENT FÖRDERN	8
3.) VERNETZUNG UND SENSIBILISIERUNG	10
ADB REUTLINGEN: NOTWENDIGE RESSOURCEN UND KOMPETENZEN	12
<hr/>	
ANLAUFSTELLE MIT GESICHT – BARRIEREFREIER ZUGANG IN JEDER HINSICHT!!	12
MITARBEIT IM ADB	12
HAUPTAMTLICHE STRUKTUR	12
HONORAR UND EHRENAMT	13
HOMEPAGE, FACEBOOKPRÄSENZ, NEWSLETTER	13
ÖRTLICHE ZUSTÄNDIGKEIT	13
ANHANG	14
<hr/>	
1.) KONKRETES BEISPIEL EINER EINZELFALLBERATUNG DES ADB	15
2.) KONKRETE BEISPIELE FÜR EMPOWERMENTARBEIT	19
„DAS ALLE MENSCHEN GLEICH SIND...“ – EIN FILM ÜBER DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN IN REUTLINGEN	19
„TALK“ – EIN EMPOWERMENT-PROJEKT	20
3.) KONKRETE BEISPIELE FÜR VERNETZUNG, QUALIFIZIERUNG UND SENSIBILISIERUNG	21
QUALIFIZIERUNG: VON GEMEINWESENENTWICKLUNG HIN ZU ANTIDISKRIMINIERUNGSTRAININGS	21
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	21
DIVERSITY-MANAGEMENT-PROZESSE IN EINRICHTUNGEN	22
4.) MÖGLICHKEITEN FÜR DAS ZUSAMMENSPIEL DER HANDLUNGSFELDER	23
INKLUSIONSBEGLEITER_INNEN ALS „ANTIDISKRIMINIERUNGS COACH“ ...	23
ANLAGE 1: TRÄGER UND INITIATIVEN	24
ANLAGE 2: MATERIAL	25
ANLAGE 3: VERWENDETE QUELLEN	26

VORWORT

Im Jahr 2010 reichte ein junger Schwarzer Mann aus Reutlingen Klage ein, weil ihm wiederholt der Eintritt in eine Reutlinger Diskothek verwehrt wurde. In zweiter Instanz wurde ihm vom Oberlandesgericht Tübingen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Recht gegeben und Schadensersatz zugesprochen. Der Fall erfuhr lokal und bundesweit eine breite Öffentlichkeit. In den Diskussionen, die es im Kontext des sogenannten „Diskofall“ gab, wurde deutlich, dass es sich um keinen Einzelfall handelt. Diskriminierung ist eine alltägliche Erfahrung für viele Menschen, nicht nur in Reutlingen.

In den Diskussionen, die der Vorfall in Fachkreisen entfachte, setzte sich darüber hinaus rasch die Einsicht durch, dass der junge Mann nur deshalb Recht bekam, weil er Beratung und Unterstützung durch das Berliner Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung bekam. In Reutlingen und Umgebung fehlt hingegen eine solche Unterstützungsstruktur, die Menschen in Diskriminierungsfällen berät und vertritt und damit dem 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz überhaupt erst zur Wirkung verhilft.

Angesichts dieser mangelnden Antidiskriminierungsstrukturen gründete sich auf Initiative des soziokulturellen Zentrums franz.K und dem Netzwerk Migration/Integration der Stadt Reutlingen im Frühjahr 2012 eine offene Plattform – der sogenannte „Runde Tisch Antidiskriminierung“¹. Dieser setzt sich zusammen aus verschiedenen Einrichtungen der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege, Vertreter_innen aus dem Bereich Selbsthilfe, sozial-kulturpolitische Initiativen und der kommunalen Verwaltung. Gründungsziel des Runden Tisches ist es, in Reutlingen ein Antidiskriminierungsbüro aufzubauen, das es von Diskriminierung betroffene Menschen ermöglicht, sich professionelle Beratung und Unterstützung zu holen und gegen Diskriminierungstatbestände gegebenenfalls auch rechtlich vorgehen zu können. Darüber hinaus wollen wir daran mitwirken, die Alltäglichkeit von Diskriminierung in der Reutlinger Öffentlichkeit zu thematisieren, eine Sensibilisierung für diese Thematik zu bewirken und somit auch präventiv zu verhindern. Damit implementieren wir einen Prozess gemeinsamer Wachsamkeit.

¹ Aus dem „Runden Tisch Antidiskriminierung“ ist eine offene Koordinationsgruppe entstanden. Sie plant und organisiert alle weiteren Schritte und Veranstaltungen, verwaltet die Homepage und kümmert sich um die Finanzierung.

Des Weiteren schließen wir nicht nur eine Lücke im bestehenden Beratungsangebot, sondern erfüllen auch einen politischen Auftrag, der sich aus der EU-Gleichbehandlungspolitik ableitet, in dessen Kontext Deutschland mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gesetzliche Vorgaben gemacht hat. Die von Diskriminierung Betroffenen haben dadurch erstmalig einen rechtlichen Gleichbehandlungsanspruch. Dieser kann allerdings nur geltend gemacht werden, wenn Menschen ihre rechtlichen Möglichkeiten kennen und die entsprechenden Rahmenbedingungen haben, ihre Ansprüche auch durchsetzen zu können. Die Möglichkeit, den Anspruch auf Gleichbehandlung geltend machen zu können, ist derzeit in Reutlingen so gut wie nicht gegeben. Das AGG ist bisher kaum bei den Menschen angekommen, für die es gemacht wurde. Erst durch eine professionelle Antidiskriminierungsberatung können die Betroffenen ihren Handlungsspielraum tatsächlich erweitern. Das AGG ist auf rechtlicher Ebene sicherlich ein Meilenstein, um Diskriminierungsmerkmalen wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion, Behinderung entgegenzutreten². Um das Spektrum von Diskriminierungen in gesellschafts-, bildungs- und arbeitspolitischen Kontexten sowie im privaten Umfeld zu fassen, zu benennen und zu mindern, ist es unser Ziel, für alle diskriminierten Merkmalsgruppen eine Anlaufstelle zu bieten.

² Merkmale wie Armut, Alter, Körpermerkmale, Gesundheitszustand, sozialer Status oder Aufenthaltsstatus sind im AGG bisher bedauerlicher Weise nicht mit einbezogen.

PRINZIPIEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

In den letzten Jahren wurden von den bestehenden Antidiskriminierungsbüros (ADB) Standards einer professionellen Antidiskriminierungsberatung entwickelt, an denen sich auch der hier vorgelegte Konzeptionsentwurf für ein Reutlinger ADB orientiert (siehe S. 26). Diese Standards verdeutlichen auch die unterschiedliche Herangehensweise zu bestehenden Beratungsangeboten. Sie ergeben sich aus der spezifischen Anforderung einer Antidiskriminierungsberatung und begründen so auch die Notwendigkeit dieses zusätzlichen Beratungsangebots.

PARTEILICHKEIT...

Wir verstehen jedes individuelle Diskriminierungserlebnis als einen Konflikt zwischen zwei Parteien, der dadurch bestimmt ist, dass beide Parteien strukturell unterschiedlich mächtige Positionen einnehmen. Zum partiellen Ausgleich dieser Machtdifferenz stellt sich die_der Berater_in parteilich auf die Seite der strukturell ohnmächtigeren Partei und nimmt deren Perspektiven, Interessen und Bedürfnisse als Ausgangspunkt der gemeinsamen Bemühungen um eine erfolgreiche Konfliktklärung.

Damit sich die im Diskriminierungserlebnis erfahrene Ohnmacht der_des Klient_in nicht wiederholt und sie_er ihr_sein Erleben gegenüber der_m Berater_in nicht verteidigen oder beweisen muss, nimmt die_der Berater_in eine die Sichtweisen und Gefühle der_des Klient_in akzeptierende Arbeitshaltung ein.

EMPOWERMENT...

Menschen, die einer bestimmten Gruppe angehören oder ihr zugeschrieben werden, erfahren Diskriminierungen, wenn ihnen der Zugang zu sozialen, ökonomischen und/oder politischen Ressourcen erschwert oder verweigert wird. Diskriminierung geht insofern einher mit einer strukturell geringeren Chance auf Teilhabe innerhalb der Gesellschaft. Menschen, die diskriminierende Strukturen (oft auch subtil) im täglichen Leben erfahren, haben die unterdrückenden Verhältnisse oft verinnerlicht, erleben ihre machtärmere Position als Normalität oder sehen kaum Chancen, aus eigener Kraft etwas daran ändern zu kön-

nen. Hier setzt der ressourcenorientierte und machtkritische Ansatz des Empowerment-Konzepts an. Abgeleitet aus dem angloamerikanischen Wort „power“ - Stärke, Macht – bedeutet empowerment im Deutschen (Selbst-) Bemächtigung, (Selbst-)Stärkung.

Empowermentprozesse zielen auf eine Ausweitung von Machtzugang und Handlungsspielräumen. Das Empowerment-Konzept beinhaltet neben der individuellen Perspektive stets die Dimension der gesellschaftlichen Veränderung hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit.

Empowerment widerspricht entmündigender und paternalistischer Hilfe und zielt auf eine Kooperation „auf Augenhöhe“. Mit dem Fokussieren und Verankern von Empowermentarbeit im ADB Reutlingen reagieren wir auch auf ein grundlegendes Problem jeder Antidiskriminierungsarbeit, die nicht allein von direkt Betroffenen organisiert, sondern auch von Einrichtungen und Menschen getragen wird, die sich eher als Lobby begreifen. Wir wollen mit unserer Arbeit niemanden bevormunden.

Eine professionelle Antidiskriminierungsberatung sieht Ratsuchende als aktive Akteur_innen. Professionelle Berater_innen können Betroffene nicht „empowern“. Jedoch können sie deren Selbststärkungs-Prozesse durch parteiliche individuelle Beratung sowie durch andere Maßnahmen bewusst und gezielt begleiten, unterstützen und fördern. Neben der Selbstbemächtigung von Individuen kommt dem kollektiven Empowerment (s.u. Empowermentgruppen) eine wichtige Bedeutung zu.

ANWALTSCHAFT ...

Das Antidiskriminierungsbüro wird nicht aktiv ohne konkreten Auftrag der_des Ratsuchenden. Die Betroffenen bestimmen alle Schritte des Vorgehens. Dabei werden sie begleitet und nicht geführt. Das ADB kann daneben - losgelöst von konkreten Einzelfällen – im gesellschaftspolitischen Kontext auf Missstände hinweisen und auf ihre Beseitigung hinwirken.

HORIZONTALER ANSATZ...

Angesichts der vielförmigen Facetten von Diskriminierung ist eine professionelle Antidiskriminierungsarbeit ebenso vielfältig zu gestalten. Da jeder Mensch viele Zugehörigkeiten hat, ist davon auszugehen, dass Menschen nicht nur von einer Diskriminierungsform betroffen, sondern mehrfach diskriminiert und so-

mit auch vielfach benachteiligt werden. Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch ist in diesem Fall von intersektionaler Diskriminierung die Rede. Zur Verdeutlichung: Eine Frau mit einer sogenannten Behinderung kann potentiell aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer Behinderung oder auch ihrer sozialen Lage Diskriminierungen erfahren. Der horizontale Beratungsansatz arbeitet mit einer merkmals- und zielgruppenübergreifenden Perspektive. Nur so können angemessene, facettenübergreifende Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden.

ZUGEHENDER ANSATZ...

Eine zugehende Antidiskriminierungsarbeit wartet nicht bis Menschen mit Diskriminierungserfahrungen Beratung und Hilfe suchen. Viele Betroffene haben sich an erlittene Diskriminierungen „gewöhnt“, haben den Glauben daran verloren, Recht zu bekommen oder nicht die psychischen und materiellen Ressourcen, von sich aus aktiv zu werden. Eine professionelle Antidiskriminierungsarbeit sucht den Kontakt zu den Menschen in ihrem Sozialraum und ermutigt sie, sich gegen erfahrene Diskriminierungen zu wehren. Die Entscheidung, ob und welchen Weg sie gehen wollen, bleibt bei den Betroffenen.

BARRIEREFREIHEIT...

Als Barrieren sind hier neben räumlichen Zugangsmöglichkeiten alle gesetzlichen, strukturellen und normalisierten Hindernisse für Menschen gemeint, die dem gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen wie Bildung, Arbeit und Freizeit im Weg stehen. So stellt beispielsweise die ausschließliche Verwendung der deutschen Sprache bei Formularen oder einer akademischen Sprache bei öffentlichen Veranstaltungen eine Normalität her, die für viele Menschen eine große Barriere ist und sie im täglichen Leben benachteiligt.

Auch die Antidiskriminierungsarbeit selbst strebt nach weitest gehender Barrierefreiheit. Alle Bereiche der Antidiskriminierungsarbeit sind so gestaltet, dass sie für jeden Menschen uneingeschränkt zugänglich und nutzbar sind. Einschränkungen der Barrierefreiheit, die auf schwer veränderbaren strukturellen Gegebenheiten beruhen, werden transparent gemacht und individuelle Lösungsmöglichkeiten gesucht.

UNABHÄNGIGKEIT...

Antidiskriminierungsarbeit ist Menschenrechtsarbeit. Aus diesem Grund strebt sie nach einer weitgehenden Unabhängigkeit von staatlichen Einrichtungen und freien Trägern, um das Beraterische Betätigungsfeld und die inhaltliche Parteilichkeit nicht einzuengen. In allen gesellschaftlichen Institutionen und auf allen Ebenen (individuell, diskursiv, strukturell) kommen Diskriminierungen vor. Um diesen effektiv begegnen zu können, ist es wichtig, sich nicht in Abhängigkeiten zu bringen. Die Unabhängigkeit der Beratungsstellen ist ein wichtiges Kriterium für die Glaubwürdigkeit des Angebots und stellt somit die Basis der Vertrauensbildung dar. Darüber hinaus ist im Beratungsprozess die Unabhängigkeit eine notwendige Voraussetzung für das Prinzip der Parteilichkeit.

REFLEKTION...

Für alle Mitarbeitenden stehen verbindliche Reflexionsräume zur Verfügung, in denen die eigene Rolle in der Antidiskriminierungsarbeit reflektiert werden kann. Auf diese Weise werden die jeweiligen Hintergründe der Mitarbeiter_innen - gemeint sind eigene Privilegien oder auch Ausgrenzungserfahrungen - berücksichtigt.

KERNAUFGABEN DES ADB REUTLINGEN

Das Antidiskriminierungsbüro Reutlingen richtet sich gegen alle Formen von Diskriminierung und möchte ein tragfähiges Netzwerk gegen Diskriminierung und gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit einrichten. Es bezieht sich auf die Kriterien des AGG (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) und mitberücksichtigt andere Formen der Diskriminierung (z.B. sozialer Status). Zu den Kernaufgaben des ADB zählen:

1.) *EINZELFALLBERATUNG*

Das zentrale Element des ADB Reutlingen ist die professionelle Beratung von Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Hierzu streben wir die Einrichtung einer Anlaufstelle an.

In der Einzelfallberatung unterstützen wir die Betroffenen in Diskriminierungskonflikten und erweitern ihre Handlungsmöglichkeiten. Damit ermutigen wir die Betroffenen, sich gegen erfahrene Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Ebenso wird unsere Arbeit zugehend sein, indem wir auf Menschen zugehen, die sich an erlittene Diskriminierungen „gewöhnt“ haben, und sie darin bestärken, diese nicht länger hinzunehmen.

Der Beratungsprozess ist die Grundlage für die Begleitung bei einer Vielzahl von Handlungen, deren Ausgang von den Anliegen der Betroffenen und äußeren Rahmenbedingungen abhängt. Zu möglichen Interventionsoptionen gehören die schriftliche oder mündliche Beschwerde, die Aufforderung zur Stellungnahme, Vermittlungsgespräche, die außergerichtliche Schlichtung mit entsprechenden Stellen, die eigene Recherche, ein AGG-Prozess und/oder fallbezogene Öffentlichkeitsarbeit.

2.) *EMPOWERMENT FÖRDERN*

Menschen, die diskriminiert werden, stehen dem Erlebten zumeist mit Ohnmachtsgefühlen und Wut gegenüber und es fehlen oft Mut, Möglichkeiten und „geschützte“ Räume, um der erfahrenen Ungerechtigkeit überhaupt Ausdruck zu verleihen. Hier sehen wir eine unserer Aufgaben durch konkrete Strategien und Maßnahmen solche Kontexte zu schaffen bzw. uns mit bestehenden zu

vernetzen. Ein klassische Form der Empowermentarbeit sind „geschlossene“ themen- oder merkmalspezifische Foren/Empowermentgruppen, in denen Betroffene selber zu Wort kommen und sich austauschen. Kreative und künstlerische Ausdrucksformen wie z.B. Theater, Tanz, Schreiben, Malen oder Gestalten aber auch Dialogforen und politisches Engagement können Wege sein, auf denen es Menschen gelingt, sich aus machtlosen und demoralisierenden Situationen heraus zu entwickeln indem sie die eigene Stärke zusammen mit anderen erkennen. Dadurch werden Betroffene in ihrem positiven Selbstkonzept bestärkt und von außen als Expert_innen in eigener Sache wahrgenommen. Es braucht oft diese Schritte der Selbstvergewisserung und gegenseitiger Ermutigung, damit Betroffene beispielsweise nach erneuten Vorfällen eine Antidiskriminierungsberatungsstelle aufsuchen.

Durch Fortbildungen sowohl inhaltlicher als auch methodischer Art wird eine Qualifizierung der Empowermentgruppe/n stattfinden. Diese und andere Ressourcen und Möglichkeitsräume stellt das ADB bereit, um die Selbstgestaltungskräfte Betroffener zu unterstützen.

Zu den Aufgaben des ADB zählt außerdem das Anstoßen, Qualifizieren und Vernetzen von bereits bestehenden Foren und Aktionsformen, bei denen Menschen mit und ohne Diskriminierung aus den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen miteinander ins Gespräch kommen. Auch diese Empowermenträume und -aktivitäten bieten eine Grundlage, dass Menschen sich selbst und gegenseitig stärken und gemeinsam Strategien entwickeln, um sich für ihre Interessen und gegen Diskriminierung einzusetzen.

Ergänzend zu diesen eher koordinierenden Aufgaben des ADB wird zum einen über Projektfinanzierung und zum andern über den Ausbau des im Runden Tisch Antidiskriminierung bereits angelegten bürgerschaftlichen Engagements auch eigene Empowermentaktivitäten aufgebaut werden, so dass wir möglichst viele der von Diskriminierung betroffenen Gruppen ansprechen und unterstützen.

3.) *VERNETZUNG UND SENSIBILISIERUNG*

Das Vernetzen und Stärken von vorhandenen Beratungsstrukturen ist ein weiteres Kernelement. Dem Antidiskriminierungsbüro geht es bewusst darum, eine Doppelstruktur an Beratung in Reutlingen zu vermeiden. An vielen Stellen findet auch heute schon zielgruppenspezifisch Beratung statt. Diese kann und will das ADB nicht ersetzen. Im Gegenteil, die Arbeit eines ADBs kann nur in der Kooperation funktionieren: Die anderen Beratungsstellen können die Ratsuchenden, die eine spezifische Antidiskriminierungsberatung benötigen, an das ADB weiterleiten oder das ADB in die eigene Beratungsarbeit einbeziehen. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass es auch Beratungseinrichtungen gibt, die die Perspektive der Antidiskriminierungsarbeit bisher zu wenig berücksichtigen. Hier fördert das ADB als spezialisierte Beratungsstelle über Fortbildungen eine Stärkung der Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen. Mögliche Anlaufpunkte sind verschiedene Einrichtungen der Sozialen Arbeit, betriebliche Interessenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, aber auch Angestellte der öffentlichen Verwaltung wie etwa im Bildungsbereich. Das ADB nimmt an dieser Stelle eine vergleichbare Funktion ein, wie wir diese von anderen spezialisierten Beratungsstellen wie Suchtberatung, Kinderschutz, Schuldenberatung, usw. kennen. Das ADB nimmt den Regeleinrichtungen nicht die Arbeit ab, sondern unterstützt sie fachlich und entlastet sie damit bei Fällen, die eine besondere Fachexpertise erfordern.

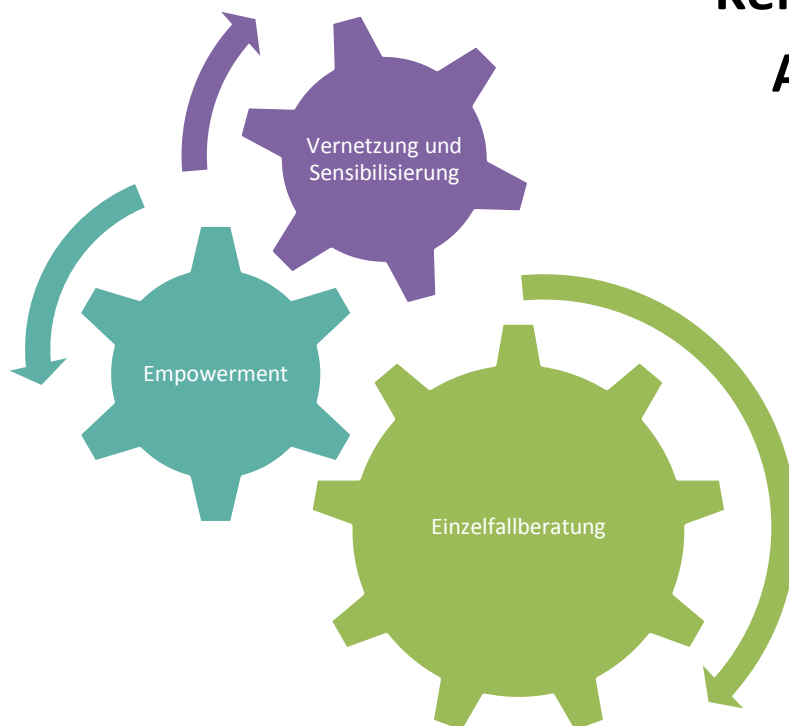
Wie aus der obigen Aufzählung hervorgeht zählt zu diesem Handlungsfeld auch die Vernetzung von Stellen, die bereits einen Auftrag haben, gegen Benachteiligungen vorzugehen (betriebliche Gleichstellungsbeauftragten, AGG-Beauftragte, etc.). Dabei birgt der horizontale Ansatz des ADB die Chance, zu einer Sensibilisierung dieser Multiplikator_innen für andere Merkmalsbereiche (z.B. sexuelle Identität) beizutragen.

Diese Vernetzung ist auch deswegen wichtig, weil bei der Bearbeitung konkreter Einzelfälle alle daran beteiligten Einrichtungen und Beratungsstellen eingebunden werden müssen.

Durch eine spezialisierte ADB-Beratungsstelle wird präventiv Diskriminierung abgebaut und eine Auseinandersetzung in konkreten Diskriminierungsfällen vereinfacht. Vernetzungsarbeit bedeutet für das ADB Reutlingen immer auch

Sensibilisierungsarbeit: so soll auch im Gemeinwesen die Thematik Diskriminierung wahrgenommen und reflektiert werden. Darauf aufbauend setzt sich das ADB Reutlingen für konkretes Handeln gegen und Veränderungen von diskriminierenden Strukturen ein.

Kernaufgaben des ADB Reutlingen



ADB REUTLINGEN: NOTWENDIGE RESSOURCEN **UND KOMPETENZEN**

ANLAUFSTELLE MIT GESICHT – BARRIEREFREIER ZUGANG IN JEDER HINSICHT!!

Ein ADB braucht einen Raum, der öffentlich wahrnehmbar und greifbar ist sowie der Arbeit ein Gesicht verleiht. Diese Räumlichkeiten müssen die Möglichkeit bieten, geschützte Einzelfallberatungen, aber auch Gruppenaktivitäten durchzuführen. Auch müssen die Räume so weit wie möglich barrierefrei sein.

MITARBEIT IM ADB

Grundlage für eine Mitarbeit im ADB ist die Bereitschaft, sich auf Antidiskriminierungsarbeit im Sinne einer parteilichen Perspektive für die Betroffenen einzulassen.

Dabei ist eine heterogene Zusammensetzung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen wünschenswert. Zum einen hat ein heterogenes Team eine bestimmte Außenwirkung, der Zugang für Betroffene ist dementsprechend niedrigschwelliger. Zum anderen kann ein reflektierter Umgang mit eigenen Diskriminierungserfahrungen oder die Zugehörigkeit zu einer potentiell benachteiligten Gruppe von Vorteil in der Antidiskriminierungsarbeit sein, etwa um Vertrauen zu Betroffenen aufzubauen.

HAUPTAMTLICHE STRUKTUR

Für die spezialisierte professionelle Antidiskriminierungsberatung ist ein Team mit entsprechenden Fach-, Methoden, Sozial-, Selbst- und Verwaltungskompetenz notwendig. Der Arbeitsaufwand von Antidiskriminierungsarbeit ist vergleichsweise hoch, da eine große Bandbreite an Themen und Fragestellungen abgedeckt werden muss: unterschiedliche Merkmalsbereiche (Geschlecht, Behinderung, Religion, Herkunft, etc.), spezifische soziokulturelle Selbstverständnisse (gesellschaftliche Konfliktlinien und Diskurse zum Beispiel zu Queer-Bewegung, People of Colour, Inklusion etc.), verschiedene Rechtsgebiete (AGG, Sozialgesetzbuch, Arbeitsrecht, Transsexuellengesetz, etc.), psychosoziale Kenntnisse (viele Betroffene sind mitunter seelisch stark belastet), um nur eini-

ge der erforderlichen Kompetenzen auszuzählen. Dies erfordert ein breites fundiertes Wissen aller Mitarbeiter_innen. Spezifische Kompetenzen der Antidiskriminierungsberatung können aber auch erst im Laufe der Praxis aufgebaut werden.

HONORAR UND EHRENAMT

Ergänzt werden kann das Team durch geschulte Honorarmitarbeiter_innen und evtl. auch durch kontinuierlich arbeitende, geschulte und engagierte ehrenamtliche Mitarbeiter_innen. Dies bietet zusätzliche Möglichkeiten, niederschwellige Angebote einer Erstberatung und Empowermentarbeit für spezielle Zielgruppen zu machen. Die oben beschriebene Einzelfallberatung wird in der Regel nicht von Honorarmitarbeiter_innen ausgeführt werden.

HOMEPAGE, FACEBOOKPRÄSENZ, NEWSLETTER

Das ADB nutzt verschiedene Möglichkeiten der Außendarstellung. Eine erste Internetpräsenz in Form einer Homepage (www.antidiskriminierungsreutlingen.de) hat der Runde Tisch bereits aufgebaut. Dieses Onlineangebot müsste jedoch ausgebaut werden, um für alle Gruppen ein umfassendes Angebot an aktuellen Informationen, Hintergrundberichten und Materialien zur Verfügung zu stellen. Eine Newsletter Funktion, sowie die Nutzung der neuen sozialen Medien wie etwa Facebook sind optional.

ÖRTLICHE ZUSTÄNDIGKEIT

Die Arbeit des ADB ist vorstellbar...

- begrenzt auf die Stadt Reutlingen
- im Kreis Reutlingen mit zusätzlichen Angeboten für und mit den Kreisgemeinden
- oder als überregionales Angebot z.B. für die Region Reutlingen/Tübingen.

Die örtliche Zuständigkeit hängt von der finanziellen Ausstattung und damit von den Geldgebern ab.

ANHANG

1.) KONKRETES BEISPIEL EINER EINZELFALLBERATUNG DES ADB

Im folgenden Fallbeispiel handelt es sich um einen fiktiven Diskriminierungstatbestand, mittels dem wir zeigen wollen, wie die Einzelfallberatung des ADB in Reutlingen aussehen könnte. Alle hier aufgezeigten Handlungsschritte sind fiktiv und orientieren sich an Erfahrungen anderer Antidiskriminierungsberatungsstellen.

A. ist 17 Jahre und Schüler. Er möchte Mitglied in einem Fitnessstudio werden und bekommt telefonisch einen Termin für ein Probetraining. Als er zum Termin erscheint wird ihm an der Rezeption gesagt, er könne heute leider nicht trainieren, es seien schon zu viele „Behinderte“ im Studio. Er diskutiert kurz mit der Mitarbeiterin an der Rezeption, wie das denn sein könne, er habe doch einen Termin. Sie bleibt bei der Entscheidung und schlägt auch noch vor, A. solle das nächste Mal doch vorher anrufen und nachfragen, ob er kommen könne. A. geht geschockt und traurig nach Hause. A. hat zuerst kein Bedürfnis den Vorfall zu klären. Er beschließt, nicht mehr in dieses Fitnessstudio zu gehen. Aber das erfahrene Unrecht lässt ihn dennoch nicht los und mit der Zeit entsteht in ihm der Wunsch nach Klärung.

A. wendet sich an das ADB Reutlingen und bekommt ein erstes Beratungsgespräch.

In einem ersten Beratungsgespräch bekommt A. genügend Raum seine Diskriminierungserfahrung zur Sprache zu bringen. Dieser Raum ist geschützt, d.h. die Beraterin des ADB stellt seine Wahrnehmungen nicht in Frage. Die (teils widersprüchlichen) Gefühle von A. bekommen auf diese Weise Platz und Anerkennung. Durch das Gespräch kann sich A. mit den erlebten Verletzungen auseinandersetzen. Vielen Betroffenen reicht ein solches Beratungsgespräch aus und es werden keine weiteren Gespräche und Interventionen vereinbart.

A. hat den Wunsch nach einer Klärung. Er möchte, dass das erfahrene Unrecht wahrgenommen wird und die Mitarbeiterin zur Rechenschaft gezogen wird. Ein gemeinsames Vorgehen wird festgelegt.

Die Beraterin informiert in weiteren Beratungsgesprächen über verschiedene Handlungsmöglichkeiten und rechtliche Schritte und klärt mit A. den Beratungsauftrag bzw. das weitere Vorgehen. Dieses berücksichtigt sowohl die Erwartungen und Zielvorstellungen von A. als auch die Kompetenzen und Ressourcen des ADB. Die Beraterin rekonstruiert zusammen mit A. die Diskriminierungserfahrung. Sie notieren Abläufe, Fakten und eventuelle Zeugen. Die Beraterin legt mögliche Interventionsmöglichkeiten dar und A. entscheidet.

Im Folgenden werden nun verschiedene Optionen dargestellt:

- **A. und die Beraterin formulieren gemeinsam einen Brief mit der Bitte um Stellungnahme.**

Beschwerden und Aufforderungen zur Stellungnahme sind ein mögliches Mittel, um eine Klärung von Diskriminierungstatbeständen herbeizuführen. Im besten Fall führt dies dazu, dass die diskriminierende Person oder Stelle die Diskriminierung einstellt und/oder sich entschuldigt. Eine Aufforderung zur Stellungnahme kann für Betroffene ein Mittel sein auf einen Missstand hinzuweisen ohne sich dabei auf einen langwierigen Klärungsprozess einzulassen.

- **Es wird ein Vermittlungsgespräch zwischen A. und der Einrichtung vereinbart. Die Beraterin unterstützt Herr O. bei der Vereinbarung und Vorbereitung. Sie begleitet A. beim Vermittlungsgespräch und moderiert dieses.**

In einem Vermittlungsgespräch sind mögliche Ziele der Betroffenen die Anerkennung der Diskriminierungserfahrung und der Wunsch nach Einsicht auf Seiten der Diskriminierungsverantwortlichen. Vermittelnde Gespräche können aber auch auf eine symbolische und/oder materielle Wiedergutmachung abzielen oder auf nachhaltige Veränderung und Beseitigung der Diskriminierung. Vermittlungsgespräche können dementsprechend als konstruktive, außergerichtliche Einigung fungieren.

- **Nachweis von Diskriminierung: Eigene Recherche und Testing**

Wie in vielen anderen Fällen zeigt sich auch im Fall von A., dass Diskriminierung schwer nachzuweisen ist. Deswegen einigen sich das ADB und A. auf

eine durch das AGG und den Europäischen Gerichtshof (EuGH) rechtlich anerkannte Beweislasterleichterung. Dazu gehört die Recherche zu weiteren Hintergründen des Diskriminierungstatbestandes. In diesem Fall würde dies beispielsweise Informationen über den Arbeitgeber oder eine Recherche zu vergleichbaren Fällen und Gerichtsurteilen umfassen. Eine andere Möglichkeit sind sogenannte Testings. Dies ist ein Verfahren, mit dem eine vermutete Diskriminierung durch die Herstellung einer vergleichbaren Situation belegt wird. Bei einem Testing stellen ausgewählte und vorbereitete Testpersonen mit und ohne dem jeweiligen Merkmal eine ähnliche Situation wieder her und zeigen so, dass es sich um eine sich wiederholende Praxis und nicht um einen sich zufällig ereignenden Einzelfall handelt.

➤ **A. entscheidet sich, rechtliche Schritte zu gehen.**

Um die Erfolgsaussichten rechtlicher Schritten einschätzen zu können, ziehen das ADB und A. eine Anwält_in hinzu. Die Anwält_in wägt ab, ob der Rechtsweg eine Lösung des Falls herbeiführen kann.

Seitens des_der Diskriminierten können Gründe diesen Weg zu gehen das Bedürfnis nach einer gerichtlichen Bestätigung des erfahrenen Unrechts oder auch die Zahlung einer Entschädigung sein.

Viele Betroffene wollen auf dem gerichtlichen Weg aber auch andere davor schützen, ähnliches zu erleben. Hier spricht man von einer „strategischen“ Prozessführung. Damit ist gemeint, dass der konkrete Einzelfall einen Präzedenzfall schaffen kann oder womöglich zur abschließenden rechtlichen Klärung eines Sachbestandes bis hin zu einer Gesetzesänderung beiträgt und damit langfristig zu einer wirksamen Veränderung auf Gesetzesebene und einem umfassenderen Diskriminierungsschutz führt. Die Beraterin achtet in diesem Prozess darauf, dass das Anliegen von A. zu jedem Zeitpunkt im Mittelpunkt der Überlegungen steht.

➤ **A. entscheidet sich an die Öffentlichkeit zu treten.**

In manchen Fällen kann es sinnvoll sein, über Öffentlichkeitsarbeit Druck auf die diskriminierende Institution/Struktur aufzubauen. Dazu eignen sich möglichst leicht nachvollziehbare, überschaubare und eindeutig Fälle. Aber auch

nicht direkt lösbare Fälle können hierdurch zumindest ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden.

Bevor der Fall aber an die Öffentlichkeit getragen wird, überprüft die Beraterin zunächst gemeinsam mit A., ob die öffentliche Darstellung nicht zu Lasten von ihm geht. Nach einer ersten Abwägung möglicher Vor- und Nachteile überlegen sie sich mögliche öffentliche Schritte: Zur Wahl stehen eine Veranstaltung, die Presse, Flyer, eine Kampagne, etc. Sie einigen sich darauf, mit Journalist_innen unterschiedlicher Medien zusammenzuarbeiten. Durch Interviews für Zeitungen, das Radio und Fernsehen wird der Fall von A. überregional bekannt und die Öffentlichkeit wird auf die Problematik von Diskriminierung aufmerksam gemacht und sensibilisiert. Andere Betroffene werden durch das Öffentlichmachen des Vorfalls motiviert, ihre alltägliche Erfahrung der Diskriminierung nicht hinzunehmen, sondern sich zu Wehr zu setzen.

A. kommt zum Abschluss des Beratungsprozesses.

In einem abschließenden Gespräch klären die Beraterin und A. gemeinsam, ob der Beratungsprozess abgeschlossen werden kann und ob dem Anliegen von A. angemessen nachgegangen wurde. Außerdem gehen beide gemeinsam der Frage nach, ob und inwiefern die Beratung und die daraus resultierenden Interventionen zu positiven Ergebnissen geführt haben.

2.) KONKRETE BEISPIELE FÜR EMPOWERMENTARBEIT

Wie oben beschrieben, soll das ADB neben der Einzelfallberatung und koordinierenden Tätigkeiten im Bereich Empowerment und Vernetzung weitere, projektbezogene Aktivitäten entfalten. Voraussetzung hierfür sind zusätzliche Mittel, die etwa durch Projektgelder oder bürgerschaftliches Engagement gewonnen werden können. Seit Bestehen des Runden Tisches konnten bereits einige Aktivitäten in diesem Bereich umgesetzt werden, andere sind in der Planung. Zur Veranschaulichung der Potentiale des ADB im Bereich Empowerment sollen im Anschluss einige bereits vollzogene Aktivitäten kurz skizziert werden.

„DAS ALLE MENSCHEN GLEICH SIND...“ – EIN FILM ÜBER DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN IN REUTLINGEN

Mit finanzieller Unterstützung der Paul-Lechler-Stiftung konnte das ADB Reutlingen die Erstellung des Film „Das alle Menschen gleich sind...“ in Auftrag geben. In diesem Film kommen Reutlinger Bürger_innen zu Wort. Sie erzählen über ihre vielfältigen Erfahrungen von Diskriminierung. Der Film ist insofern eine Form von Empowerment, als dass Betroffene in der Öffentlichkeit von ihrem Erlebten erzählen. Der Dokumentarfilm fungiert aber nicht nur als eine Art Sprachrohr, sondern trägt gleichzeitig durch die Darstellung unterschiedlicher Lebenswelten auch zur Sensibilisierung von Menschen mit jeweilig anderen Diskriminierungserfahrungen bei.

Der Film wurde u.a. im Juni 2013 sowohl im soziokulturellen Zentrum franz.K gezeigt, als auch auf der interkulturellen Woche im September 2013. Bemerkenswert waren die an den Film anschließenden Diskussionen, in denen Betroffene, Besucher_innen und Expert_innen sich austauschten. Als Mittel, Diskussionen und somit eine Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierungen zu initiieren eignet sich der Film für Einsätze in Schulen, Antidiskriminierungsschulungen von Betrieben, öffentlichen Einrichtungen und vielem mehr.

„TALK“ – EIN EMPOWERMENT-PROJEKT

Die Idee des Projektes „TALK“ geht auf den Reutlinger „Diskofall“ eines Schwarzen Jugendlichen zurück. Das Projekt greift die Tatsache auf, dass viele Jugendliche in Reutlingen alltäglich rassistische Diskriminierung erleben, darüber aber nicht viel gesprochen oder geschrieben wird. Das Projekt bietet Jugendlichen kreative Räume, in denen sie ihren Erfahrungen von Ausgrenzung und Diskriminierung auf künstlerische Art und Weise Ausdruck verleihen können. Auf diesem Weg sollen die Jugendlichen gestärkt werden, Wünsche und Visionen für ihre Zukunft zu entwickeln und in ihrer Lebenswelt einzusetzen.

Am Workshop nehmen Jugendliche aus Reutlingen mit und ohne Migrationshintergrund teil. Begleitet werden die Jugendlichen von vier professionellen Workshopleiter_innen in den Bereichen Tanz (Hip-Hop), Gesang (Rap), Theater und Film, die die Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren ermutigen, ihre Stimme zu erheben. Die Workshopleiter_innen hören zu, wenn die Jugendlichen „sprechen“ – egal ob mittels Sprache, Tanz, Theater oder Musik. Die Lebensrealität der Jugendlichen und ihre Sicht auf die Dinge werden auf diese Weise wahr und ernst genommen, zum Thema gemacht und konstruktiv bearbeitet. Innerhalb von neun Monaten finden wöchentliche Workshops sowie Kompaktphasen in den Ferien statt – natürlich kostenlos für alle Jugendlichen. Abschließend werden die Workshops in einer gemeinsamen künstlerischen Inszenierung im Mai 2014 im franz.K auf die Bühne gebracht.

Das Projekt „TALK“ wurden in Zusammenarbeit mit den soziokulturellen Zentrum franz.K, dem Verein e.o.t.o. e.V. und dem Fachdienst Jugend, Bildung und Migration der BruderhausDiakonie entwickelt.

3.) KONKRETE BEISPIELE FÜR VERNETZUNG, QUALIFIZIERUNG UND SENSIBILISIERUNG

QUALIFIZIERUNG: VON GEMEINWESENENTWICKLUNG HIN ZU ANTIDISKRIMINIERUNGSTRAININGS

Um Konzepte für eine konkrete Umsetzung des Antidiskriminierungsbüros zu entwickeln, wurden seit Gründung des Runden Tisches Antidiskriminierung verschiedene Veranstaltungen und Fortbildungen durchgeführt. Darüber hinaus wurden auch Betroffene und Nicht-Betroffene in der Thematik Antidiskriminierung qualifiziert. Das Spektrum der hier aufgezählten, durchgeführten Veranstaltungen steht exemplarisch für ähnliche Angebote in der Zukunft. Das Spektrum an Veranstaltungen umfasst:

- Fortbildungen zum allgemeinen Gleichstellungsgesetz,
- Sensibilisierungsworkshop für Menschen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen,
- Workshops „Gemeinwesenentwicklung und Antidiskriminierung“,
- Austausch mit anderen Antidiskriminierungsstellen,
- Antirassismustrainings und
- die Durchführung einer großen Fachtagung zum Thema Antidiskriminierung sowie die anschließende Veröffentlichung der Ergebnisse.

Geplant sind außerdem auch Fortbildungen und Trainings für andere Zielgruppen und zu anderen Themen wie beispielsweise Antihomophobietrainings, Sensibilisierungen zur Altersdiskriminierung, AGG-Schulungen für Mitarbeiter_innen in der Behindertenhilfe u.ä.m.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Im Rahmen der Interkulturellen Woche 2013 hat der Runde Tisch gemeinsam mit den Veranstaltern der IKW und dem Projekt clever-iq des Fachdienstes Jugend, Bildung, Migration der BruderhausDiakonie die Hauptveranstaltung zum Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bestritten. Außerdem wurde der oben genannte Film bei einer weiteren Veranstaltung mit Migrant_innenorganisationen gezeigt.

DIVERSITY-MANAGEMENT-PROZESSE IN EINRICHTUNGEN

Das ADB Reutlingen möchte zur Sensibilisierung von Diskriminierung in Einrichtungen beitragen, sei es in Schulen, Vereinen, öffentlichen Einrichtungen oder Unternehmen.

Bevor die Träger und Initiativen des Runden Tisches Antidiskriminierung auf andere zugehen, haben sie ihre eigenen Organisationen und Institutionen in Bezug auf Diskriminierung beleuchtet. Ein dazu entwickelter Fragenkatalog unterstützt die Reflektion und Aufdeckung von Diskriminierung in den eigenen Zusammenhängen bzw. fördert antidiskriminierende Haltungen und Strukturen.

Darüber hinaus wird das ADB Reutlingen Weiterbildungen und Schulungen zur Thematik Antidiskriminierung für Akteur_innen anbieten, denen es mittels ihrer Funktion möglich ist, auf institutioneller Ebene Diskriminierungen entgegenzuwirken. Als Beispiel sind hier die Beratungen und Schulungen im Bereich Migration für Arbeitsmarktakteur_innen durch das clever-iq Netzwerk Tübingen/Reutlingen zu nennen. Perspektivisch wird das ADB ein eigenständiges, themen- und handlungsübergreifendes Programm für Weiterbildungen und Schulungen entwickeln.

Das Thema Diskriminierung bleibt in vielen Kontexten immer noch sehr abstrakt und ungreifbar. Deshalb ist es über Sensibilisierungsarbeit hinausgehend Ziel des ADBs, diskriminierende Strukturen in Einrichtungen zu verändern.

4.) MÖGLICHKEITEN FÜR DAS ZUSAMMENSPIEL DER HANDLUNGSFELDER

INKLUSIONSBEGLEITER_INNEN ALS „ANTIDISKRIMINIERUNGSCOACH“ ...

Im Zuge einer beantragten Förderung hat das ADB das Konzept der Inklusionsbegleiter_innen entwickelt. Diese werden in Reutlingen ausgebildet, um Menschen mit Assistenzbedarf in ihrem Alltag zu begleiten.

An diesem Projektvorhaben ist gut zu sehen, dass die zuvor skizzierten drei Kernaufgaben (Einzelfallberatung, Empowerment, Vernetzung/Sensibilisierung) in der konkreten Arbeit nicht immer klar voneinander zu trennen sind.

Zielgruppen der Inklusionsbegleiter_innen sind zunächst Menschen mit körperlichen, seelischen, geistigen oder auch altersbedingten Behinderungen. Ergänzend zu den bestehenden Angeboten unterstützen die Begleiter_innen diese Menschen, die oft nicht nur aufgrund ihrer Behinderung, sondern auch durch zusätzliche Marginalisierungen (sozialer Status, Migrationshintergrund, etc.) von der gesellschaftlichen Teilhabe in einem Teilbereich ausgeschlossen sind, in ihrer Lebensgestaltung und -bewältigung.

Ein Schwerpunkt des Projektes ist die zugehende Beratung und Begleitung von einzelnen Betroffenen in Fragen von Diskriminierung. Als Inklusionsbegleiter_innen kommen Personen in Frage, die selbst von individueller oder struktureller Diskriminierung betroffen sind und somit als Expert_innen in eigener Sache tätig werden können oder die aus dem direkten Lebensumfeld der diskriminierten Menschen kommen. Außerdem werden die Inklusionsbegleiter_innen durch fachliche Begleitungen geschult. Auch werden sie sich in Gruppen treffen und ihre Erfahrungen austauschen. Im Sinne der Empowermentarbeit werden so Menschen dazu bemächtigt, sich selbst aktiv mit Fragen von Antidiskriminierung auseinanderzusetzen.

Darüber hinaus soll die im Einzelfall erfahrene Diskriminierung auf der politischen und sozialräumlichen Ebene thematisiert werden, indem eine systematische Vernetzung und Koordinierung aller Akteur_innen stattfindet.

ANLAGE 1: TRÄGER UND INITIATIVEN

TRÄGER DES RUNDEN TISCHES ANTIDISKRIMINIERUNG REUTLINGEN:

- Aidshilfe Tübingen und Reutlingen e.V.
- Arbeiterbildung e.V.
- Asyl-Café Reutlingen
- BAFF (Bildungs- und Freizeitangebote für Menschen mit Behinderung) - Lebenshilfe und BruderhausDiakonie
- BruderhausDiakonie - Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg
- Diakonisches Werk, Bezirksstelle Reutlingen
- DWW Fachstelle IKO
- Förderverein Sozialer Betriebe e.V.
- Hilfe zur Selbsthilfe e.V.
- IG Metall Reutlingen-Tübingen
- Internationaler Bund (IB) e.V., Bildungszentrum Reutlingen
- LWV Eingliederungshilfe GmbH Rappertshofen Reutlingen
- ridaf (Reutlinger Initiative deutsche und ausländische Familien) Reutlingen gGmbH
- Sozialforum Reutlingen
- Soziokulturelles Zentrum franz.K
- Stadt Reutlingen
- Stadtjugendring Reutlingen e.V.
- Theologische Hochschule Reutlingen (staatlich anerkannte FH der evangelischmethodistischen Kirche)
- ver.di, Fils-Neckar-Alb
- Bürgerschaftlich engagierte Einzelpersonen

„KOORDINATIONSKREIS“ (STEUERUNGSGRUPPE)

- BAFF
- BruderhausDiakonie
- DWW Fachstelle IKO Neckar-Alb
- Mobile Jugendarbeit, Hilfe zur Selbsthilfe
- Stadtjugendring
- Bürgerschaftlich engagierte Einzelpersonen

ANLAGE 2: MATERIAL

FILM „...DASS ALLE MENSCHEN GLEICH SIND...“

Im Herbst 2012 begann dieses „Erkundungsprojekt mit der Kamera gegen Diskriminierung“ mit Menschen aus Reutlingen in der Verantwortung von Harald Sickinger und im Auftrag des Runden Tisches Antidiskriminierung Reutlingen. Das Projekt hatte zum Ziel, Erfahrungen von Menschen aus Reutlingen sichtbar zu machen, die nicht über gleichwertige Lebens- und Arbeitsmöglichkeiten verfügen, weil ihnen die dazu erforderlichen Zugänge systematisch verweigert werden.

Aus dem Material wurde ein eindrücklicher Film geschaffen. Darin werden sowohl Menschen sichtbar, die über diese Benachteiligung sprechen als auch Stimmen und Ansichten zum Thema Diskriminierung. Der Film montiert beispielhafte Einzelsituationen, die spürbar machen, was Individuen und Gruppen in ihren Diskriminierungserfahrungen verbindet. Darüber hinaus rückt der Film Veränderungsperspektiven ins Zentrum. Es geht um Haltungen und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung. Der Film geht hierbei von den Blickwinkeln der von Diskriminierung negativ Betroffenen aus. Der Film zeigt, dass sie als Expert_innen selbst maßgeblich dazu beitragen, dass Raum für die Anerkennung aller Menschen entstehen kann. Am Ende des Films rückt die Frage in den Mittelpunkt, wie Betroffene sich im Diskriminierungsfall zu Wehr setzen können.

Das Projekt schuf durch die Beschäftigung mit beispielhaften Einzelerfahrungen Gelegenheiten für Begegnungen, die nicht alleine der Produktion dienten. Es ging vor allem um Verstehen, Verständigung, Solidarität und darum, wie sich etwas in diese Richtung verändern lässt. Der Film kann beim Antidiskriminierungsbüro erworben oder geliehen werden.

BROSCHÜRE „ANTIDISKRIMINIERUNG ZUM THEMA MACHEN“

Die Broschüre dokumentiert die im Dezember 2012 vom Runden Tisch Antidiskriminierung organisierte Fachtagung mit dem Thema „Antidiskriminierung zum Thema machen. Wege zur Umsetzung des AGG auf kommunaler Ebene“. Auf etwa 60 Seiten bietet die Broschüre eine dokumentarische Zusammenstellung der Tagung, auf der unterschiedliche Aspekte von Diskriminierung thema-

tisiert wurden. Zu den Inhalten gehören beispielsweise u.v.a.: Diskriminierungserfahrungen im Alltag, Diskriminierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Möglichkeiten und Grenzen des AGG, Antidiskriminierungsarbeit als Empowerment, Filmausschnitte über Diskriminierungserfahrungen als Medium für solidarisches Handeln als auch Reutlinger Perspektiven. Die Broschüre kann beim Antidiskriminierungsbüro bestellt oder auf der Homepage heruntergeladen werden.

FRAGEBOGEN ZUR REFLEKTION VON DISKRIMINIERUNG IN INSTITUTIONEN UND ORGANISATIONEN

Der vom Runden Tisch Antidiskriminierung entwickelte Fragebogen dient als Grundlage und Anregung zur Thematisierung und Sensibilisierung von Diskriminierung. Die grundsätzliche Idee des Fragekataloges ist es, dass die Institutionen und Träger des Runden Tisches Antidiskriminierung zunächst ihre eigenen Zusammenhänge in Bezug auf Diskriminierung beleuchten bevor sie auf andere zugehen. Der Fragebogen dient als unterstützendes Kommunikationsinstrument, um mögliche Diskriminierungsaspekte zu entdecken und, wo immer es möglich ist, antidiskriminierende Haltungen und Strukturen zu fördern. Der Fragebogen dient der Selbstreflexion und kann alleine, in Teams oder auch in Einrichtungsteilen bearbeitet werden.

ANLAGE 3: VERWENDETE QUELLEN

Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschlands (advd), 2. Auflage, 2010.

http://www.antidiskriminierung.org/files/oegg_Eckpunktepapier_2Auflage.pdf

Weiß, Birte (Hrsg.): Diskriminierung erkennen und handeln! Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), 2010.

http://www.basisundwege.de/fileadmin/user_upload/pdf/Handbuch2010.pdf

Runder Tisch Antidiskriminierung
www.antidiskriminierung-reutlingen.de
info@adb-reutlingen.de

Postanschrift:
Runder Tisch Antidiskriminierung
Hindenburgstr. 33
72762 Reutlingen