

ANTIDISKRIMINIERUNGSGES- MELDEBEREICH REPORTE

**DISKRIMINIERUNGSFÄLLE –
DATEN UND FAKTEN AUS DER ADNB-BERATUNGSPRAXIS
PERSPEKTIVEN AUF ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT
SPEZIAL: DOKUMENTATION DER JUBILÄUMSFEIER –
20 JAHRE ADNB DES TBB**

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB

ADNB

The logo features a central yellow circle with a pink circle overlapping its bottom-right portion. This is set against a white background, which is itself inside a light blue ring, and finally a larger light blue outer ring. The text 'ANTI-DISKRIMINIERUNGSREPORT' is written in a black, stylized, outlined font across the yellow and pink circles.

ANTI-
DISKRIMI-
NIERUNGS-
REPORT

IMPRESSUM

Herausgeber

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin
des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

Richard-Sorge-Straße 13
10249 Berlin
Tel.: 030-55 06 59 05
Fax: 030-55 06 54 42
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
www.adnb.de

Redaktionsleitung

Barbara Gande (federführend),
Nilgün Çakan, Alaleh Shafie-Sabet

Autor*innen

Barbara Gande, Nilgün Çakan, Charlotte Heyer,
Dilay Kurtulmaz, Ioannis Demosthenous,
Alina Georgescu, Alaleh Shafie-Sabet,
Louis Gaebel, Tony Gehrman, Marc Skott,
Rebecca Kronsteiner, Nadia, Dr Josylyn Segal

Lektorat

Elisa Barth

Fotos Jubiläumsfeier: 20 Jahre ADNB des TBB

Birnur Ece
IG: @straight.outta.wedding

Gestaltung

Sina Otto, Berlin
www.sina-otto.com

Druck

Concept Medien & Druck GmbH, Berlin

Verantwortliche

Der Vorstand des Türkischen Bundes in Berlin-
Brandenburg e.V.
Vereinsregister im Amtsgericht Charlottenburg
VR 13438 B

V.i.S.d.P. Ayşe Demir

Dezember 2023

INHALT

EINLEITUNG	6
1 DISKRIMINIERUNGSFÄLLE 2020–2022	8
Diskriminierungsmeldungen 2003–2022	10
Beratungsgespräche	12
Wo wurde diskriminiert?	13
Diskriminierungsgründe – Was wird erfasst?	16
Rassistische Diskriminierung und ihre Formen	18
Rechtliche Einschätzung	19
Interventionen gegen Diskriminierung	20
2 PERSPEKTIVEN AUF ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG	22
Die Notwendigkeit der AGG-Reform aus Sicht der Antidiskriminierungsarbeit	24
Schutzlücken im AGG: Fallbeschreibungen	26
Interviews mit Ratsuchenden zu den Schutzlücken im AGG	27
Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz	30
AD-Arbeit im Wandel: Was macht die Beratungspraxis beim ADNB aus?	32
Rückblicke auf die Jahre 2020-2022: Corona-Zeit und Bürosuche	34
Visionen: Wo geht es hin?	37
3 DOKUMENTATION DER JUBILÄUMSFEIER: 20 JAHRE ADNB DES TBB	38
Grußworte	42
Podiumsgespräch	44
Abschlussrede Alaleh Shafie-Sabet	45
Danksagung	45
4 ANHANG	47
Diskriminiert? Das können Sie tun	48
Das ADNB im Überblick	49

EINLEITUNG

Der vorliegende Antidiskriminierungsreport 2020-2022 ist die achte Publikation dieser Art des ADNB des TBB. Dieser Report behandelt die vergangenen drei Jahre 2020, 2021 und 2022, statt dem sonst üblichen zwei-Jahres-Rhythmus. Vieles ist passiert in diesen drei Jahren: eine Pandemie, Kriege und Fluchtgeschehen, der Terroranschlag von Hanau, aber auch das Inkrafttreten des Berliner LADGs, Bündnisarbeit zur Reformierung des AGGs und für das ADNB der Umzug in neue Räume. Einen Grund zum Feiern hatten wir mit unserem 20-jährigen Jubiläum in diesem Jahr.

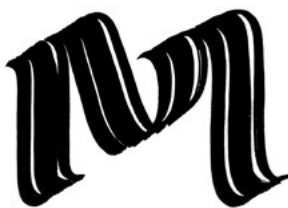
die Erfahrung, dass politische Ereignisse, sei es der Angriffskrieg in der Ukraine, die Entwicklungen in Afghanistan, die Corona-Pandemie oder auch die Silvesternacht in Berlin von 2022 auf 2023, die Lebensrealitäten von Menschen mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen prägen. Dies erkennen wir insbesondere in den Fallkonstellationen der Meldungen, die uns erreichen. Denn Rassismus und rechtsextremes Gedankengut schaffen immer noch eine lebensbedrohliche Realität vieler Menschen in Deutschland. Der TBB und somit auch das ADNB erlebten Anfang 2020 zwei bedrohliche Momente in Form von Cyberkriminalität und einer Buttersäure-Attacke, worauf wir in Kapitel zwei des Reports näher eingehen werden.

Der vorliegende Report beginnt mit einer Vorstellung unsere Statistiken und Fallzahlen.

Während wir bis 2020 mit unserem alten Dokumentationssystem gearbeitet haben, erfassen wir seit 2021 unsere Fallzahlen mit dem Dokumentationssystem des advd. Durch den Wechsel war es nicht möglich, über einen Zeitraum von drei Jahren exakt die gleichen Diskriminierungskategorien miteinander zu vergleichen. Zu bestimmten Diskriminierungskategorien können wir nur zum Jahr 2020 Aussagen treffen. Das neue Dokumentationssystem bringt bestimmte Maßeinheiten mit sich, die wir für die Jahre 2021 und 2022 miteinander vergleichen und auswerten.

Viele der Fälle von Diskriminierung, die an uns herangetragen wurden, haben am Arbeitsplatz stattgefunden: Menschen wurden ausgegrenzt, geandert¹, beleidigt, belästigt und finden sich zum Teil in extremen Abhängigkeitsverhältnissen wieder. Diese Fälle begleiten sowohl die Betroffenen als auch uns als Beratende oft sehr lange, da gerade die Systematik von Mobbing sich über einen langen Zeitraum entwickelt und den Höhepunkt erreicht, wenn die Belastung für die Betroffenen fast nicht mehr aushaltbar ist.

Während der COVID19-Pandemie wurden nicht nur rechtsextreme Parolen lauter, sondern auch die Diskriminierungsformen nahmen andere Formen an. Uns erreichten mehr



it dieser Publikation möchten wir die Chance nutzen, Einblicke in unsere

Arbeit zu geben, die das Team nun schon seit 20 Jahren leistet. Rassismus, Diskriminierung, rassistisches Mobbing – nicht zuletzt mit und nach dem Terroranschlag von Hanau am 19. Februar 2020 – zeigen, dass von Rassismus und Diskriminierung betroffene Menschen noch immer sehr stark um die Anerkennung ihrer Erfahrungen kämpfen müssen. In unserer Beratungstätigkeit machen wir immer wieder

¹ Das Wort „andern“ lehnt sich an den englischen Begriff „othering“ an und meint, dass eine Gruppe oder einzelne Personen als nicht-dazugehörig, „fremd“ oder „anders“ ausgegrenzt wird. Dies geschieht mit einer Unterteilung in „wir“ und „die anderen“, wobei die „anderen“ eine Abwertung erfahren.

Meldungen von antiasiatischem Rassismus, aber auch Meldungen intersektionaler Diskriminierung aufgrund von rassifizierter Zuschreibung sowie Diskriminierung wegen einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung. Die Pandemie verschärfte zudem bereits bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten weiter.

Im zweiten Teil gehen wir auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die dort bestehenden Schutzlücken sowie das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ein. In unserer Beratungsarbeit bemerken wir immer wieder, dass das AGG nur unzureichenden Schutz für Betroffene von Diskriminierung bietet und dass die reaktiven Instrumente (wie eine Klage) eingeschränkt sind. Das ADNB setzt sich deshalb zusammen mit vielen anderen Akteur*innen im Bündnis *AGG Reform – Jetzt!* für einen strukturell besseren bundesweiten Diskriminierungsschutz ein. In unserem Report beschreiben wir nicht nur die Ziele des Bündnisses, sondern zeigen auch anhand prägnanter Fallbeschreibungen, wo das AGG an seine Grenzen stößt. Zudem freuen wir uns, dass zwei Ratsuchende uns hierzu ihre persönlichen Einblicke in einem Interview (auf Englisch) geben. Das am 21.06.2020 in Kraft getretene Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz verleiht uns endlich die dringend notwendigen Werkzeuge, um bei Diskriminierung durch behördliches Handeln zu agieren. Die viel diskutierte und polemisch prophezeite Klagewelle blieb aus – wie auch schon bei der Einführung des AGG. Dies liegt nicht etwa daran, dass keine Diskriminierungen stattfinden, sondern dass die Hürden, vor Gericht zu ziehen, für einzelne Betroffene noch immer sehr hoch sind. Das LADG ist als Landesgesetz allerdings nur in Berlin gültig. In allen weiteren Bundesländern fehlt dieser Rechtsschutz noch immer.

Wir nehmen uns im zweiten Kapitel Zeit, über unsere Arbeit zu reflektieren: Was macht gute Beratung aus? Und wie können wir diese sicherstellen? Die letzten drei Jahre waren nicht nur von der COVID19-Pandemie geprägt, sondern auch von unserer prekären Raumsituation. Wir nutzen hier die Gelegenheit, diese anstrengende Zeit zu dokumentieren. Zu guter Letzt wagen wir noch einen kleinen Ausblick mit Visionen und Wünschen für uns und für die Antidiskriminierungsarbeit im Allgemeinen.

Im dritten Kapitel geht es schließlich um unser 20-jähriges Jubiläum, das wir am 29. September 2023 gefeiert haben. Wir sind glücklich, dieses Jubiläum dank des großen Einsatzes vom gesamten Team und viel Mühe und Achtsamkeit so schön gefeiert zu haben, und möchten dies auch mit Ihnen an dieser Stelle teilen.

Die Arbeit des ADNB geht weiter: Wir sind froh und stolz, diese oft herausfordernde aber auch lohnenswerte gesellschaftspolitische Arbeit immer wieder aufs Neue anzugehen. Wir werden auch weiterhin dafür kämpfen, Betroffenen von Diskriminierung zur Seite zu stehen und hoffen, dass die politische Situation ermöglicht, dass wir auch in Zukunft unserer Arbeit für die Rechte und Würde aller Menschen erfolgreich nachgehen können.

Das Team des ADNB des TBB

DISK

1
KRIMINAL-
UNGSFÄLLE
2020-2022



Die Dokumentation von Beratungsarbeit und Diskriminierungsmeldungen ist ein integraler Bestandteil qualifizierter Antidiskriminierungsarbeit. Sie dient zum einen der Qualitätssicherung durch Reflexion der eigenen Arbeit, zum anderen zeichnet die Dokumentation auch Diskriminierungserfahrungen nach und spiegelt damit die Lebensrealität vieler Menschen wider. Unsere Dokumentation basiert auf den Meldungen, die uns erreichen. Wir gehen dennoch von einer hohen Dunkelziffer von Diskriminierungsfällen aus, die uns nicht erreichen.

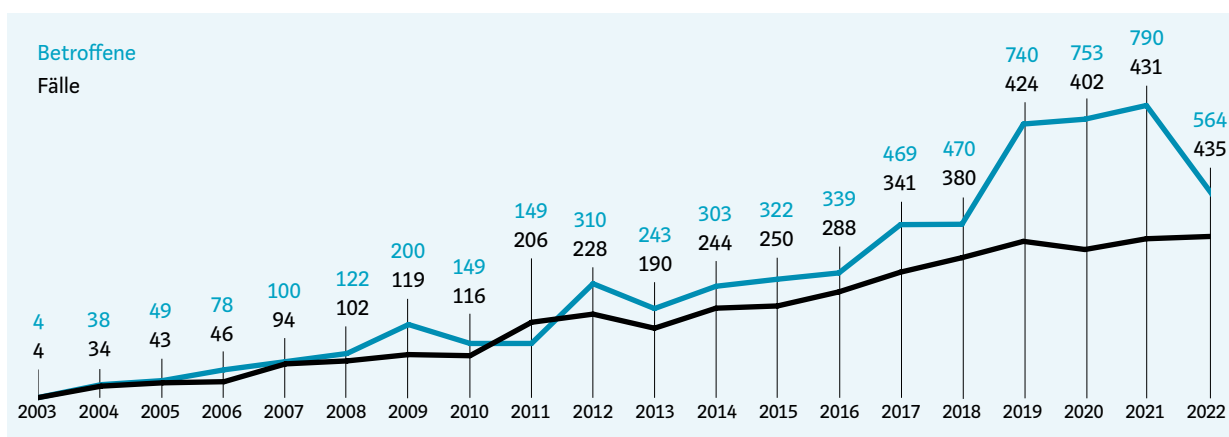
Auch wenn diese Zahlen keinesfalls repräsentativen Anspruch erheben, können wir aus der Einzelfallberatung heraus Erkenntnisse hinsichtlich der Entwicklungstendenzen von Diskriminierung gewinnen und auf dieser Basis politische Strategien entwickeln und sie in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und staatlichen Institutionen vorantreiben, wie wir dies auch in den zweiten Teil dieses AD-Reports zeigen.



DISKRIMINIERUNGSMELDUNGEN 2003–2022

Die Dokumentation von Beratungsarbeit und Diskriminierungsmeldungen ist ein integraler Bestandteil qualifizierter Antidiskriminierungsarbeit. Sie dient zum einen der Qualitätssicherung durch Reflexion der eigenen Arbeit, zum anderen zeichnet die Dokumentation auch Diskriminierungserfahrungen nach und spiegelt damit die Lebensrealität vieler Menschen wider. Unsere Dokumentation basiert auf den Meldungen, die uns erreichen. Wir gehen dennoch von einer hohen Dunkelziffer von Diskriminierungsfällen aus, die uns nicht erreichen.

Auch wenn diese Zahlen keinesfalls repräsentativen Anspruch erheben, können wir aus der Einzelfallberatung heraus Erkenntnisse hinsichtlich der Entwicklungstendenzen von Diskriminierung gewinnen und auf dieser Basis politische Strategien entwickeln und sie in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und staatlichen Institutionen vorantreiben, wie wir dies auch in den zweiten Teil dieses AD-Reports zeigen.



Im Zeitraum von 2020 bis 2022 nahmen die an uns gerichteten Anfragen deutlich zu. Dies entspricht dem beobachteten Anstieg an gemeldeten Fällen von Diskriminierung aus den vorangegangenen Jahren. Durch eine kontinuierliche Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit erfuhren Ratsuchende vom kostenlosen und vertraulichen Beratungsangebot und wandten sich entweder telefonisch, persönlich oder per E-Mail an das ADNB. Häufig waren mehr als eine Person von der Diskriminierung betroffen, etwa im Fall von Diskriminierung im Gesundheitswesen, die nicht nur ein Elternteil betrifft, welches durch den*die behandelnde*n Ärzt*in aufgrund der Sprachkenntnisse Diskriminierung erlebt, sondern auch deren Kinder, die beispielsweise zum Übersetzen im Krankenhaus dabei sind.

Nicht jede Meldung oder Anfrage mündet in einen Beratungsprozess. Oftmals möchten Menschen eine selbst erfahrene oder beobachtete Diskriminierung

auch nur melden, ohne dass sie sich eine weitergehende Beratung oder Intervention wünschen.

Immer wieder melden sich Menschen aus anderen Bundesländern bei uns, die um Rat in einem Diskriminierungsfall suchen. Diese verweisen wir, wenn möglich, an Beratungsstellen in ihrer Nähe und bevorzugt an Mitgliedsorganisationen aus dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).

Oftmals stellt sich heraus, dass es keine entsprechende Organisation wohnortnah gibt, sodass wir dann an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verweisen. In einigen Fällen erreichen uns Anfragen von Menschen, die nicht zu unserer Zielgruppe gehören und/oder sich mit anderen Fragestellungen (Aufenthalt, Sozialrecht, Arbeitsrecht etc.) an uns wenden, die wir ebenfalls weiter verweisen. Hierzu hat sich gezeigt, dass eine enge Zusammenarbeit innerhalb der Netzwerkarbeit mit Beratungsstellen, wie BEMA, KuB oder EOTO fruchttragend ist.

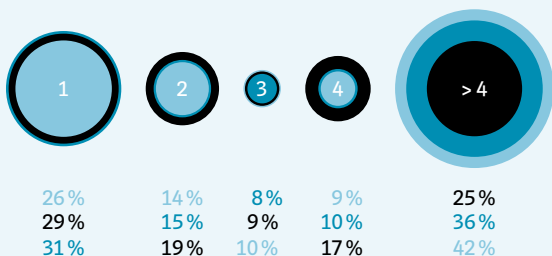
BERATUNGSGESPRÄCHE

Eine Beratung beginnt mit einem Gespräch. Was ist passiert? Wer war beteiligt? Wie geht es der ratsuchenden Person damit? Welche Ressourcen bringt sie mit? Was möchte sie erreichen? Wie können wir die ratsuchende Person dabei unterstützen?

Was passiert in einer Beratung? Die Intensität von Beratungsprozessen ist sehr unterschiedlich. In einigen Fällen genügt es den Ratsuchenden, in einem Gespräch über ihre Rechte und mögliche Interventionen informiert zu werden und Beistand zu erfahren. Allein die Möglichkeit, offen über die Diskriminierung sprechen zu können, verstanden zu werden und einen Raum zur Reflexion zu haben, empfinden viele Ratsuchende schon als hilfreich. Manche Fälle sind sehr zeitintensiv, komplex und der Beratungsprozess geht über Monate und zum Teil Jahre. Das ADNB unterstützt die Ratsuchenden dabei, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und wahrzunehmen.

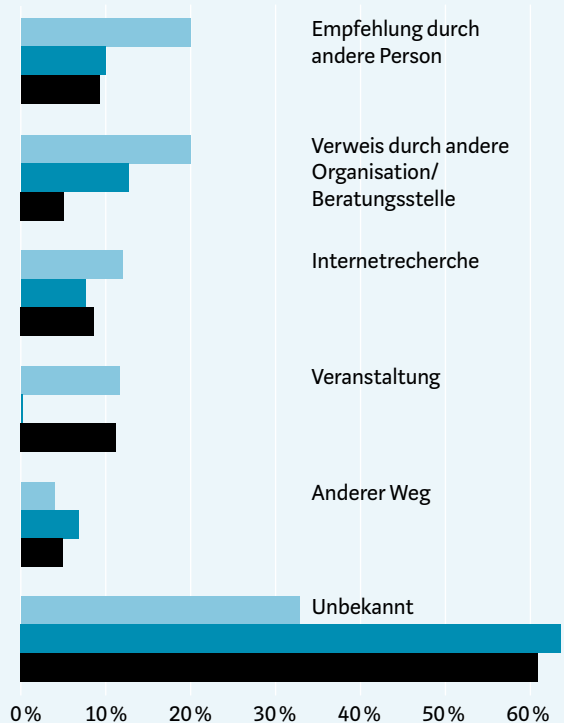
Wie kommen die Ratsuchenden zu uns? Für die Beratungsarbeit ist es wichtig nachzuvollziehen, wie Menschen von uns als Beratungsstelle erfahren und auf welchem Wege sie zu uns kommen. Diese Information dient in erster Linie der Evaluation unserer Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit, um ggf. die Reichweite unserer Beratungsstelle zu erhöhen. Insbesondere in den Fällen, wo uns Ratsuchende mitgeteilt haben, wie sie auf uns aufmerksam wurden, lässt sich zwischen den Jahren 2020 – 2022 erkennen, dass Ratsuchende am häufigsten sowohl über die Empfehlung von persönlichen Kontakten als auch über den Verweis durch andere Beratungsstellen und Organisationen Beratung bei uns aufsuchen.

ANZAHL BERATUNGSKONTAKTE 2020 2021 2022



Das ADNB zeichnet sich unter anderem durch langfristige und professionelle Beratungsprozesse aus. Meistens gibt es deshalb mehr als 4 Beratungskontakte. Da wir aber gleichzeitig Erstkontaktgespräche anbieten, um Menschen schnell an passendere Beratungsstellen unseres Netzwerkes zu verweisen, ist auch der Anteil des einmaligen Kontaktes relativ hoch.

WEGE IN DIE BERATUNG 2020 2021 2022



WO WURDE DISKRIMINIERT?

Diskriminierungen sind die Lebensrealität vieler Menschen und geschehen in jedem Lebensbereich, sei es bei der Arbeit, im Supermarkt, bei Ärzt*innen, in der Bank, in der Schule oder beim Bürgeramt. Dies spiegelt auch unsere Dokumentation wider. In den meisten uns gemeldeten Fällen geht es um Diskriminierung bei der Arbeit oder in der beruflichen Ausbildung bzw. bei der Arbeitssuche, gefolgt von Diskriminierungsfällen im Bereich von Alltagsgeschäften (Güter und Dienstleistungen), bei Ämtern und Behörden sowie im Bereich Bildung.

ARBEIT

In vielen Fällen melden sich Ratsuchende bei uns mit Beschwerden über Diskriminierung im Bereich Arbeit. Diese geschieht z. B. im Bewerbungsprozess oder im bereits bestehenden Arbeitsverhältnis. Gerade im Bewerbungsverfahren ist es schwierig, die Diskriminierung nachzuweisen, da in den meisten Fällen keine Gründe für die Absage mitgeteilt werden. Eine Ausnahme bildet dabei die Diskriminierung aufgrund des Tragens eines Kopftuches, denn in diesem Zusammenhang wird deutlich offener diskriminiert. Erfahrungsgemäß haben viele Arbeitnehmer*innen Angst, die Diskriminierung zu melden oder auch nur anzusprechen, weil sie negative Konsequenzen fürch-

ten. Bei Fällen von rassistischem Mobbing, die häufig an uns herangetragen werden, kann dies die Ängste vor einer weiteren Eskalation berechtiger Weise schüren. Neben der weiterhin selten vorhandenen Diskriminierungseinsicht von Arbeitgeber*innen gewährleisten die wenigsten von ihnen eine professionelle Beschwerdestruktur und entsprechende Verfahren um einer Diskriminierungsmeldung ausreichend nachzugehen. Seit Dezember 2022 kann der TBB durch die neu gegründete Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (FAMAD), andere AD-Beratungsstellen und Arbeitgeber*innen in diesem Bereich beraten.



GÜTER UND DIENSTLEISTUNGEN

Hierunter fallen Diskriminierungen bei der Wohnungssuche, bei Bankgeschäften, im Club und bei weiteren sogenannten Geschäften des alltäglichen Lebens. Zuletzt standen für das ADNB insbesondere die Bereiche Supermärkte und Bankgeschäfte im Fokus, in denen zahlreiche teilweise eklatante Fälle gemeldet wurden. Über die letzten Jahre erreichten uns einige Fälle zu rassistischer Diskriminierung durch die Kontrolleur*innen der BVG und S-Bahn, die teilweise mediale Aufmerksamkeit bekam. Im Jahr 2021 konnten wir einen Gerichtserfolg verzeichnen, in welchem ein Ratsuchender gegen Anti-Schwarzen-Rassismus in einem Fitnessstudio vorging. Die Diskriminierungen im Güter- und

Dienstleistungsbereich sind weitreichend. Seit Juli 2017 wenden sich Ratsuchende bei Fällen von Wohnungsmarktdiskriminierung an die Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt „Fair mieten – Fair wohnen“, welche als Projekt des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg sowie dem UrbanPlus Büro für Stadtforschung und urbane Projekte, entstanden ist.



WO WURDE DISKRIMINIERT?

ÄMTER UND BEHÖRDEN

In diesem Bereich werden uns Diskriminierungen vor allem durch Polizei, Jobcenter, Justiz/Gerichte und Jugendämter gemeldet. Bei Beschwerden über das Jobcenter geht es häufig um rassistische Äußerungen seitens der Sachbearbeiter*innen, die in der Regel nicht nachweisbar sind, da sie im Vieraugen-gespräch geschehen. Das ADNB wendet sich auf den Wunsch der Ratsuchenden mit einer Dienstaufsichtsbeschwerde an das Jobcenter. In einigen Fällen kann ein Wechsel der Bearbeiter*in erreicht werden. Auch wenn die Diskriminierung in aller Regel geleugnet wird, kann eine Beschwerde sinnvoll sein, denn sie führt zu einem Verfahren innerhalb der Behörde, die sich damit beschäftigen und dies auch dokumentieren muss. Dies kann im besten Fall – wenn auch nicht nach außen kommuniziert – für entsprechende Veränderungen in der Praxis führen.

Seit dem, im Juni 2020 verabschiedeten Landesantidiskriminierungsgesetz, haben wir die Möglichkeit, Ratsuchenden, die in Berliner Institutionen diskriminiert werden, mit diesem Gesetz zur Seite zu stehen. Häufig erreichen uns dabei Fälle von Diskriminierung durch die Berliner Polizei. Der 2021/22 medial verfolgte sogenannte „Plansche-Fall“, in welchem eine diskriminierte Person mithilfe des LADG gegen den Bezirk Treptow-Köpenick voring, zählte zu einem unserer betreuten Fälle des noch neuen Gesetzes.



BILDUNG

Auch aus dem Bildungsbereich erreichen uns zahlreiche Diskriminierungsmeldungen. Die meisten betreffen den Bereich Schule, aber auch Meldungen aus Kitas und Hochschulen erreichen das ADNB regelmäßig. Dabei geht es häufig um diskriminierende Sprache der Lehrer*innen, rassistisches Lehrmaterial, Kopftuchverbote oder segregierte Klassen d. h. Klassenaufteilung anhand der Herkunft der Kinder. Gerade in diesen sensiblen Bereichen machen wir Erfahrungen, wie schwierig es ist, über Diskriminierung zu sprechen, und wie sehr Betroffene bei einer Beschwerde negative Konsequenzen fürchten. Zudem bestehen hier nach wie vor Rechtsschutzlücken und es fehlt eine unabhängige Informations- und Beschwerdestelle im Bereich Schule.

GESUNDHEITSWESEN

In den letzten Jahren sind uns vermehrt Fälle von Diskriminierung im Gesundheitswesen zugetragen worden. Dabei berichteten uns Menschen von Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Sprachkenntnisse oder eines zugeschriebenen rassistischen Merkmals. Die Konsequenzen sind verheerend. Menschen, die sich in einer gesundheitlichen Notsituation befinden, werden vom Versorgungssystem ausgeschlossen, Barrieren werden geschaffen oder die Qualität der ärztlichen Betreuung nimmt ab. Aus diesem Grund möchte sich das ADNB auch in den kommenden Jahren intensiver mit dem Fachbereich Gesundheit auseinandersetzen. Wir planen, durch Netzwerkarbeit und Öffentlichkeitsarbeit mehr Sichtbarkeit und Sensibilität für die Thematik zu schaffen. Dabei geht es im Wesentlichen um die Versorgungsniveaus und Ungleichbehandlungen, die Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit und den Einfluss von Diskriminierungssensibilität in der Ausbildung zu medizinischen Berufen.



POLIZEI

Fälle von Diskriminierung durch die Polizei, die uns gemeldet wurden, betreffen häufig rassistisch ausgeübte Kontrollen und Fälle von Racial Profiling. Ebenso zeigen Fälle von Täter-Opfer-Umkehr oder rassistische Zuschreibungen im Kontakt mit der Polizei, dass eine Sensibilisierung zum Thema rassistische Diskriminierung wenig Beachtung im polizeilichen Handeln findet. In den Jahren 2020–2022 haben wir insgesamt 68 Fälle dokumentiert, bei denen Ratsuchende von der Polizei (überwiegend Landespolizei) diskriminiert wurden. Dabei fällt uns eine ähnliche Fallkonstellation immer wieder auf: Nach einem (manchmal diskriminierenden) Vorfall wendet eine von Rassismus betroffene Person sich an die Polizei. Entweder wird der Person kein Glaubengeschenkt oder ihre Diskriminierungserfahrung wird bagatellisiert bzw. die rassistischen Umstände werden nicht als solche wahrgenommen. Zum Teil wird eine Täter-

Opfer-Umkehr vorgenommen, in der die betroffene Person beschuldigt und selbst zum*r Täter*ingemacht wird, oder zumindest für die erfahrene Diskriminierung selbst verantwortlich gemacht wird. In einigen Fällen wird der Person davon abgeraten, juristisch vorzugehen oder eine Anzeige zu erstatten, oder Bitten um Vernehmung von Zeug*innen werden verweigert. Dadurch kommt es oft zu einer Fortsetzung der Diskriminierung durch die Polizei. Durch eine weitere Erprobung des Landesantidiskriminierungsgesetzes erhoffen wir, wirksamer gegen diskriminierende Mechanismen durch die Polizei vorzugehen.

6%

5%

5%

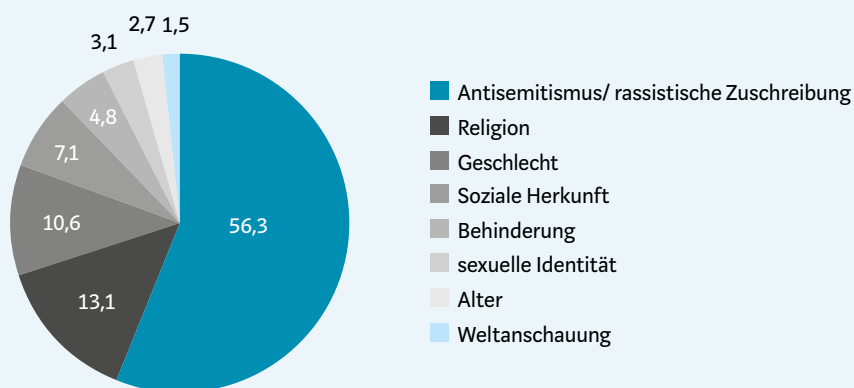


DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE – WAS WIRD ERFASST?

Diskriminierungen geschehen in der Regel intersektional, was bedeutet, dass Diskriminierungsmerkmale nicht einzeln, sondern im Zusammenhang gedacht und untersucht werden müssen. Hierdurch können eigenständige Formen von Mehrfachdiskriminierung sichtbar gemacht werden (z. B. Mann of Color, Muslima mit Kopftuch, Schwarze Trans*Person). Die Faktoren wirken bei einer Diskriminierung zusammen und ermöglichen eine komplexere Analyse, als es bei der Betrachtung der einzelnen Diskriminierungsformen zu erwarten wäre.

Das AGG nennt sechs Diskriminierungsmerkmale: Niemand darf aufgrund der ethnischen Herkunft/ aus rassistischen Gründen, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Geschlechts, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert werden. Im Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), welches 2021 In Kraft getreten ist, werden jedoch weitere Diskriminierungskategorien, wie antisemitische und rassistische Zuschreibung, soziale Herkunft, Sprache oder chronische Erkrankung als schützenswerte Merkmale genannt.

BERATUNGSFÄLLE NACH AGG-& LADG-MERKMALEN IN % IM JAHR 2020



Gestützt auf diesen Katalog von Diskriminierungsmerkmalen dokumentiert das ADNB des TBB die eingegangenen Meldungen. Aufgrund der Zielgruppe des ADNB geht es zumeist um rassistische Diskriminierung (in Verbindung mit Gender, Religion, Klasse, sexueller Identität und anderen Merkmale). Dies ist auch in den Beratungszahlen für das Jahr 2020 zu

erkennen. Die meisten gemeldeten Fälle geschahen aufgrund einer antisemitischen oder rassistischen Zuschreibung. Dabei spielt oftmals das äußere Erscheinungsbild, die Sprachkenntnisse, ein religiöses Symbol oder ein anderes zugeschriebenes oder konstruiertes Merkmal eine Rolle, wenn Menschen rassistisch und antisemitisch diskriminiert werden.

DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE: MACHTVERHÄLTNISSE IN DER BERATUNG

Rassismus

46,4% 2021

45,0% 2022

Geschlecht

11,0%

11,4%

Sprache

8,5%

12,0%

Staatsangehörigkeit/Aufenthaltsstatus

9,9%

10,0%

Sozialer Status

3,9%

3,6%

Chronische Erkrankung

2,0%

4,1%

Religion

4,7%

2,3%

Behinderung

3,1%

2,7%

Antisemitismus

2,6%

1,8%

Lebensalter

1,9%

1,4%

Äußeres Erscheinungsbild

1,1%

1,7%

Familienstand

1,1%

1,2%

Sexuelle Identität

0,9%

1,4%

Adultismus

0,6%

0,5%

Weltanschauung

0,5%

0,5%

Andere

2,2%

0,5%



RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG UND IHRE FORMEN

Rassismus ist ein Machtverhältnis. Dabei werden Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen bzw. Zuschreibungen in Gruppen eingeordnet und hierarchisiert. In einer weiß¹ dominierten Gesellschaft erfahren People of Color Diskriminierung durch Ablehnung, Ausschluss, Beleidigung und indem sie zu „Fremden“ gemacht werden (Othering).

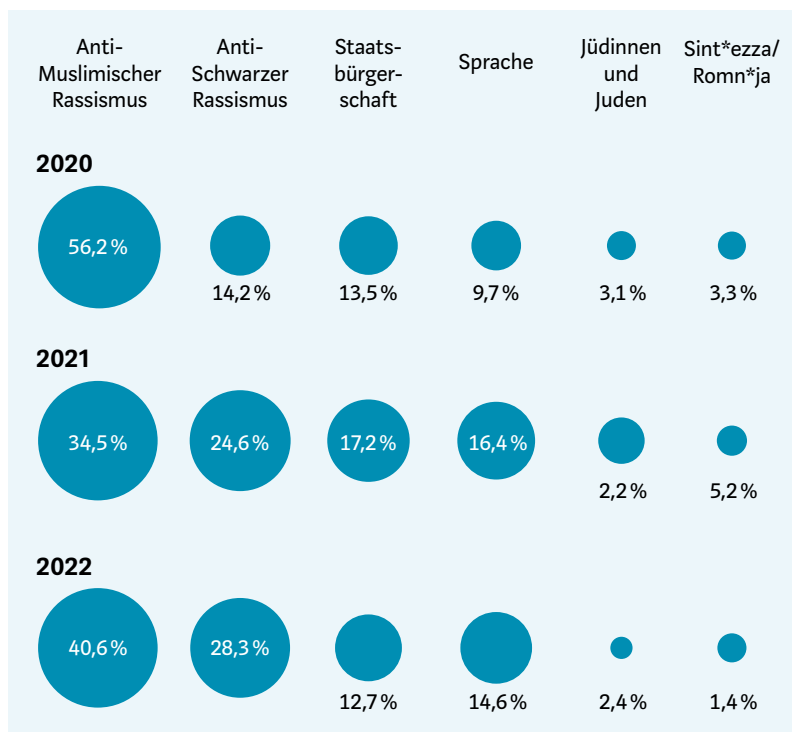
Dabei wird auf unterschiedliche tatsächliche, zugeschriebene und/oder konstruierte Merkmale zurückgegriffen, wie beispielsweise **Aussehen, Herkunft, Religion und Sprachkenntnisse**. In vielen Fällen lässt sich keine klare Aussage treffen, aufgrund von welchen (zugeschriebenen) Merkmalen die Betroffenen diskriminiert wurden, denn in den wenigsten Fällen wird die Diskriminierung offen formuliert und kann deshalb nur anhand von Indizien vermutet werden.

In etwa der Hälfte der uns gemeldeten Fälle von rassistischer Diskriminierung gibt es deutliche Indizien oder eine offene Bezugnahme auf **Sprache, anti-Schwarzen Rassismus, Staatsangehörigkeit und/oder Namen**. Darüber hinaus sind in vielen Fällen

Menschen aufgrund ihrer – nicht selten zugeschriebenen – muslimischen Religionszugehörigkeit von rassistischer Diskriminierung betroffen, was wir als **„Anti-Muslimischen Rassismus“** dokumentieren. Dabei kann in den seltensten Fällen eine Trennung von religiöser, kultureller und ethnischer Diskriminierung vorgenommen werden. Vielmehr werden Menschen aufgrund ihrer – vermuteten – ethnischen Herkunft als muslimisch markiert und diskriminiert.

Weiterhin eklatant ist die Diskriminierung von Muslima, die ein Kopftuch tragen. Sie erleben vielfach Diskriminierung bei der Arbeitssuche, aber auch in anderen Lebensbereichen.

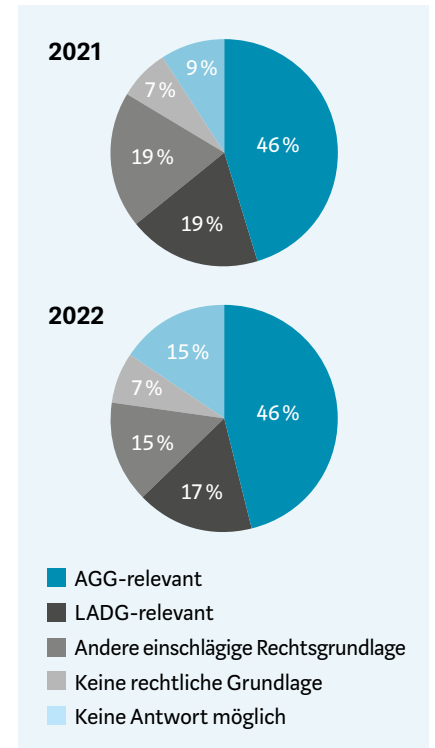
In mehr als zehn Prozent der gemeldeten rassistischen Diskriminierungen in Berlin liegen Indizien für eine Diskriminierung aufgrund der Sprache vor, wenn etwa keine ärztliche Behandlung wegen „mangelnder Deutschkenntnisse“ vorgenommen wird. Die Beständigkeit der Meldungen zu Diskriminierungen in diesem Bereich spricht dafür, Sprache juristisch als direktes Diskriminierungsmerkmal zu etablieren.



¹ Wenn wir von weiß dominierte Gesellschaft oder weißen Menschen sprechen, ist nicht die Hautfarbe gemeint. Dieser Begriff dient der Positionierung von Menschen, die von rassistischen Strukturen potentiell profitieren.

RECHTLICHE EINSCHÄTZUNG

Seit 2021 – und mit dem Inkrafttreten des LADG – ordnen wir die Fälle systematisch rechtlich ein. In beiden Jahren überwogen die uns gemeldeten Fälle mit einem AGG-Bezug (mit den Merkmalen ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, Alter, sexuelle Identität). Wie in den vorherigen Auswertungen näher dargestellt wurde, ging es hierbei oft um Diskriminierungsfälle, die sich im Kontext Arbeit oder Güter und Dienstleistungen ereigneten. Zwischen den Ergebnissen des Jahres 2021 und 2022 gibt es nur geringfügige Abweichungen. So nimmt erneut mit 46% der Anteil der AGG-relevanten Fälle den größten Teil der Fälle ein. LADG-relevante Fälle nehmen mit 17% den zweitgrößten Teil ein und sind nur geringfügig weniger vertreten als im Vorjahr. Andere einschlägige Rechtsgrundlagen, die mit 15% einen um 4% geringeren Anteil im Vorjahr haben, umfassen beispielsweise die Bereiche Strafrecht, Aufenthaltsrecht oder Arbeitsrecht. In den meisten Fällen verweisen wir hier auf andere Beratungsstellen mit dem jeweiligen rechtlichen Fokus. Schließlich haben nach wie vor 7% der Fälle keine rechtliche Grundlage. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise Ratsuchende von einer rassistischen Äußerung seitens Bürger*innen öffentlichen Raum berichten und die inhaltliche Aussage strafrechtlich nicht relevant ist.



INTERVENTIONEN GEGEN DISKRIMINIERUNG

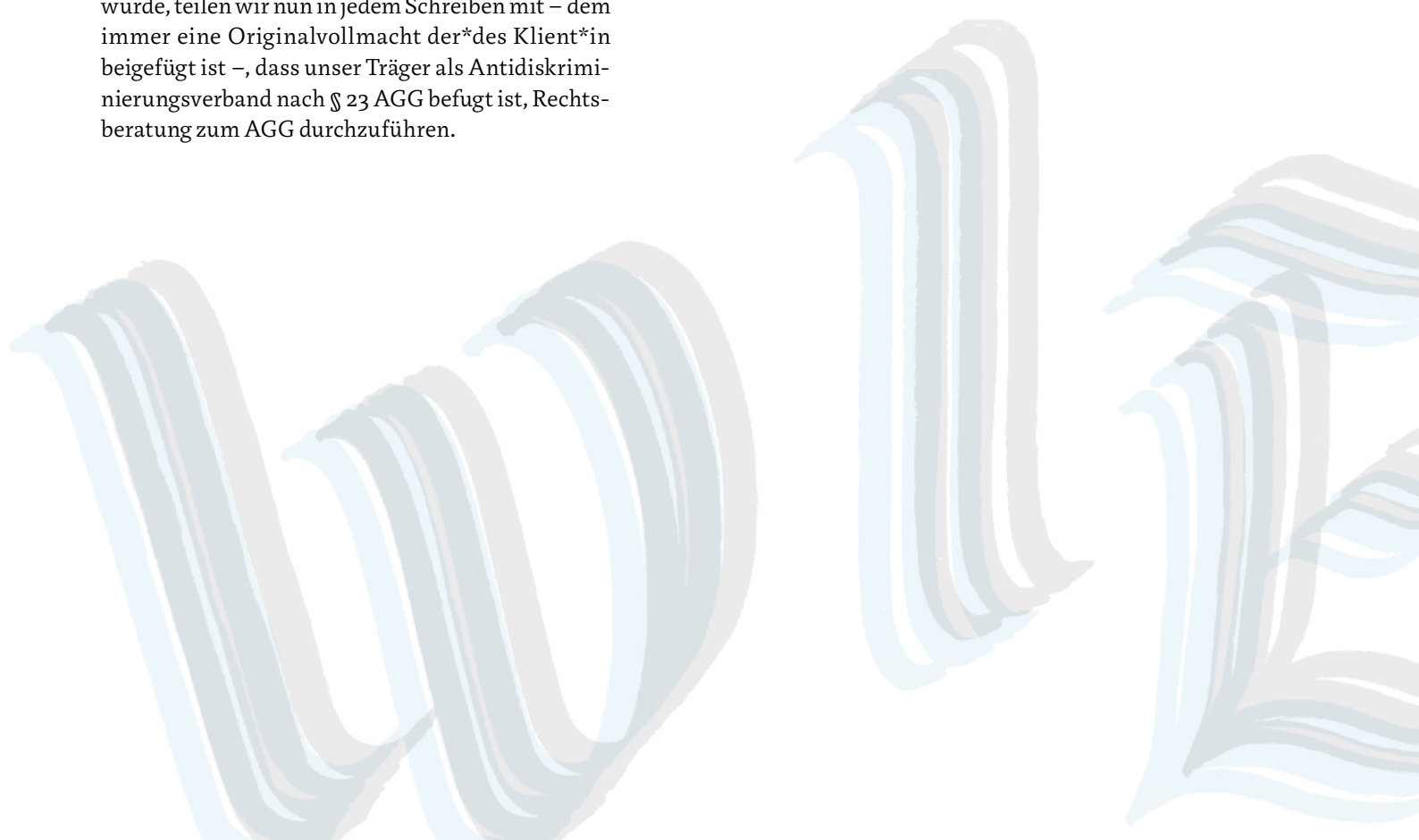
Neben der allgemeinen Beratung in Form von Gesprächen hat das ADNB von 2021 bis 2022 in 80 Fällen auf Grundlage einer Fallanalyse und im Auftrag der Ratsuchenden Beschwerde-schreiben an die jeweils diskriminierenden Parteien verfasst. Diese wurden auf die Diskri-minierung hingewiesen und um Stellungnahme gebeten.

In jeweils neun Fällen hat das ADNB in den Jahren 2021 und 2022 Ratsuchende zu Vermittlungsgesprächen, Schlichtungsverfahren oder Mediationsgesprächen begleitet. Die hieraus in einigen Fällen entstandenen positiven Erfahrungen für die Ratsuchenden, die Berater*innen und teilweise ebenso für diejenigen, die für die Diskriminierung verantwortlich waren, motivieren uns, diese Intervention in geeigneten Fällen verstärkt anzubieten.

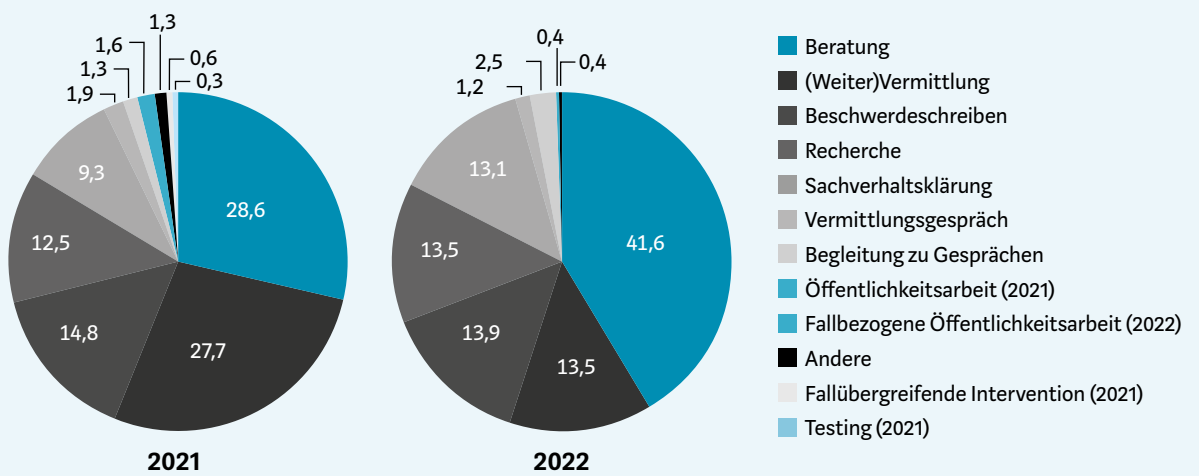
Gegebenenfalls hat das ADNB für die ratsuchende Person auch die Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht. Dies betraf 2021 und 2022 insgesamt 16 Fälle, die aufgrund der weitreichenden rechtlichen Folgen eines besonderen Augenmerks und sorgfältiger Arbeit bedürfen. So werden die Anspruchsschreiben immer mit Einschreiben verschickt, um wenn notwendig vor Gericht die Fristwahrung beweisen zu können. Da 2014 durch einen Beschwerdegegner unsere Tätigkeit als Rechtsberatung in Frage gestellt wurde, teilen wir nun in jedem Schreiben mit – dem immer eine Originalvollmacht der*des Klient*in beigelegt ist –, dass unser Träger als Antidiskriminierungsverband nach § 23 AGG befugt ist, Rechtsberatung zum AGG durchzuführen.

In mehreren Fällen hat das ADNB Ratsuchende an Rechtsanwält*innen verwiesen. Dabei erweist es sich als sehr vorteilhaft, dass enge und gute Kooperationen mit Rechtsanwält*innen bestehen, die diskriminierungssensibel sind und Erfahrungen mit dem AGG haben. Wenn gewünscht, begleiten wir die Ratsuchenden zum ersten Gespräch mit dem*r Anwalt*in. Da Diskriminierungserfahrungen öfter auch psychisch belastend sind, stehen wir in engem Kontakt mit Psycholog*innen und psychosozialen Beratungen.

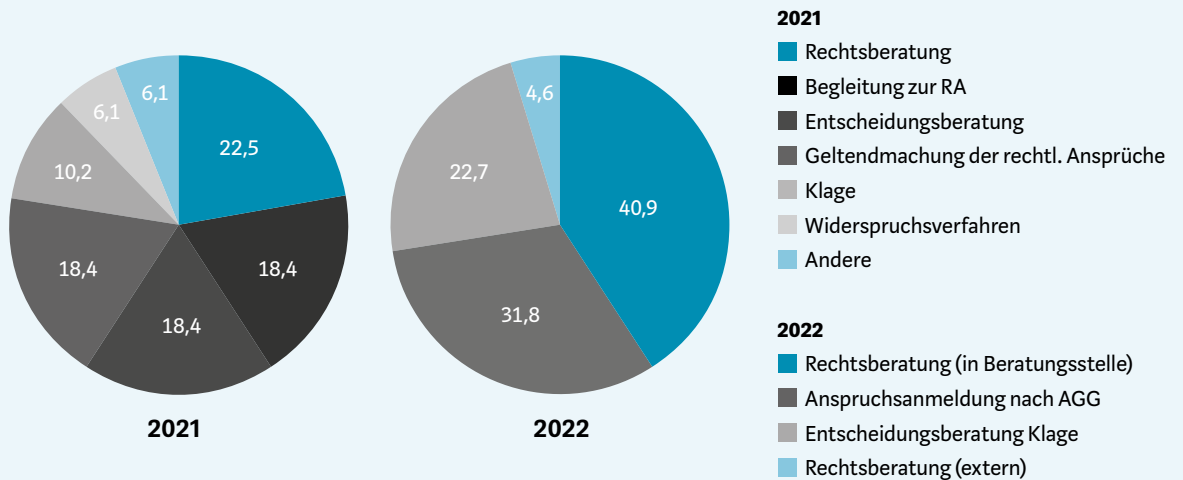
In den Jahren 2020–2022 hat das ADNB in vier Fällen Klient*innen vor Gericht als Beistand unterstützt. Dabei ist es entscheidend, dass eine gute Vorbereitung zusammen mit der Rechtsvertretung erfolgt und die*der Kläger*in auf das Geschehen vor Gericht bestmöglich vorbereitet wird. In zwei weiteren Fällen hat das ADNB Klient*innen vor Gericht begleitet und den Prozess beobachtet.



FÄLLE MIT AUSSERGERICHTLICHEN INTERVENTIONEN IN %



FÄLLE MIT RECHTLICHEN INTERVENTIONEN IN %





2

PERSPEKTIVEN AUF

DISKRIMINIERUNGS-
BERATUNG

DIE NOTWENDIGKEIT DER AGG-REFORM

AUS SICHT DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

– REBECCA KRONSTEINER (ehemalige Mitarbeiterin des ADNB und derzeitige Mitarbeiterin bei FAMAD -

Fachstelle für Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde im Jahr 2006 eingeführt, um verschiedene Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union aus dem Jahr 2000 in Deutschland umzusetzen. Seitdem bildet das AGG die maßgebliche Grundlage für den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung in Deutschland.

Bemerkenswert ist, dass dieses Gesetz über einen Zeitraum von 17 Jahren praktisch unverändert geblieben ist. Dies ist jedoch nicht auf die herausragende Qualität des bestehenden Schutzes vor Diskriminierung zurückzuführen, der keinerlei Anpassungen bedürfen würde. Seit der Verabschiedung des AGG wurden von zivilgesellschaftlichen Vertreter*innen fortwährend erhebliche Mängel des Gesetzes aufgezeigt und kritisiert. Im Jahr 2023 zählt Deutschland somit zu den europäischen Ländern mit den schwächsten Antidiskriminierungsgesetzen. Nach 17 Jahren praktischer Erfahrung traten die erheblichen Schwachstellen des AGG derart deutlich zutage, dass sich im Jahr 2022 mehr als 100 zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungs- und Community-Organisationen aus ganz Deutschland im Bündnis AGG Reform - Jetzt! zusammengeschlossen haben. Mit gemeinsamer Anstrengung wurden die Defizite des AGG in mehreren Sitzungen herausgearbeitet und Mitgliedsorganisationen des Bündnisses sowie juristische Expert*innen entwickelten Vorschläge zur Verbesserung. Im Januar 2023 präsentierte das Bündnis eine umfassende Liste von Ergänzungen zur AGG-Novellierung sowie eine gemeinsame Stellungnahme, in der sich alle Mitgliedsorganisationen auf die folgenden 11 zentralen Forderungen zur Reform des AGG einigten.

1. In seiner gegenwärtigen Form bietet das AGG lediglich Schutz in den Bereichen Beschäftigung sowie Güter und Dienstleistungen. Staatliches Handeln ist nicht erfasst. Dadurch erfüllt das AGG nicht einmal die Mindestanforderungen der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. Es ist schwer nachvollziehbar, warum der rechtliche Schutz vor Diskriminierung durch öffentliche Institutionen nicht auf dem gleichen

Niveau wie bei Privatpersonen liegen sollte. Daher ist es dringend erforderlich, den Anwendungsbereich des AGG auf staatliches Handeln auszuweiten.

2. Es bestehen hohe Hürden für die Rechtsdurchsetzung des AGG, da Betroffene oft nicht über die Mittel für individuelle Klagen gegen diskriminierende Parteien verfügen. Daher sollten kollektive Rechtsdurchsetzungsmechanismen wie die Prozessstandschaft¹ und ein Verbandsklagerecht² im AGG verankert werden. Zudem sollten Rechtshilfefonds und das Recht auf Auskunft für Antidiskriminierungsverbände eingeführt werden. Des Weiteren sollten die Anforderungen für Antidiskriminierungsverbände gemäß § 23 I AGG gesenkt werden, um kleineren Verbänden mit ihrer Fachkompetenz die Teilnahme zu ermöglichen.

3. Antidiskriminierungsberatung ist bisher nur in wenigen Bundesländern verfügbar. Sie ist jedoch ein zentrales Werkzeug gegen Diskriminierung. Deshalb sollte die Förderung zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsberatungsstellen deutschlandweit festgeschrieben und mit einem gesetzlicher Förderauftrag verankert werden.

4. Weiterhin muss der Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungskategorien entsprechend einem horizontalen Ansatz vereinheitlicht werden. Aktuell gibt es mit der Sonderregelung für rassistische Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr (§ 19 II AGG) eine Hierarchisierung der Diskriminierungsformen. Diese muss aufgehoben werden. Alle Merkmale sollen gleich stark geschützt werden.

5. Ein weiterer zentraler Kritikpunkt am AGG ist, dass der geschlossene Katalog der geschützten Diskrimi-

¹ Prozessstandschaft heißt, dass ein Prozess im Namen einer anderen Person geführt werden darf.

² Verbandsklagerecht heißt, dass Verbände, z. B. ein Verein der sich im Bereich Antidiskriminierung einsetzt, das Klagerecht für einen Fall oder eine bestimmte Fallkonstellation ausüben kann.

nierungskategorien in § 1 AGG unvollständig ist und somit große Schutzlücken enthält. Der Katalog sollte dementsprechend mindestens um die Kategorien sozialer Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, chronische Krankheit, Körpergewicht, familiäre Fürsorgeverantwortung und sonstige Differenzmerkmale erweitert und die bereits in § 1 AGG enthaltenen Kategorien konkretisiert werden. Ein offener Katalog an geschützten Kategorien würde gesellschaftlicher Entwicklung Rechnung tragen und auch Grenzfälle von Kategorisierung und Diskriminierung erfassen.

6. Auch die derzeit im § 3 AGG rechtlich anerkannten Formen der Diskriminierung reichen nicht aus, um die tatsächliche Bandbreite von Diskriminierung in der Praxis angemessen zu erfassen. Es ist daher erforderlich, die Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen und Barrierefreiheit als Diskriminierungsformen zu definieren. Zusätzlich sollte der Schutz vor sexueller Belästigung auch im zivilen Rechtsverkehr gewährleistet werden und das Gesetz sollte explizit die sogenannte assoziierte Diskriminierung³ erfassen.

7. Die Geltendmachungsfrist im AGG von nur zwei Monaten ist deutlich zu kurz. Das Bündnis fordert diese Frist auf mindestens 12 Monate zu verlängern. Dies würde ermöglichen, außergerichtliche Lösungswege ohne den Druck einer engen Zeitvorgabe zu nutzen, bevor die drastische Maßnahme einer Klage in Erwägung gezogen werden muss.

8. Die Praxis zeigt, dass der Nachweis von beweiskräftigen Indizien eins der Hauptprobleme bei der Rechtsdurchsetzung in einem Diskriminierungsfall ist. § 22 AGG enthält die Beweislast erleichterung für AGG-Fälle und sollte erweitert und um einen Auskunftsanspruch ergänzt werden.

9. Die europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien, auf denen das AGG basiert, fordern, dass Sanktionen bei Diskriminierung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Die derzeitigen niedrigen Entschädigungssummen, die Diskriminierungsbetroffenen gewährt werden, erfüllen keine dieser europäischen Anforderungen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, sollte das Gesetz explizite Kriterien für die Wirksamkeit von und Abschreckung durch Sanktionen festlegen und die Begrenzung der finanziellen Entschädigung auf drei Monatsgehälter (gemäß § 15 Absatz 2 AGG) ersatzlos gestrichen werden. Zusätzlich sollte im allgemeinen Zivilrecht ein Kontrahierungszwang als Rechtsfolge festgeschrieben werden, wenn der Schutz vor Diskriminierung nur durch Zugang zu vertraglichen Leistungen realisiert werden kann. Arbeitgeber*innen sollten ebenfalls stärker in die Pflicht genommen werden. Trotz der gesetzlichen Verpflichtung sind nach 17 Jahren seit Bestehen des AGG nur wenige Maßnahmen von Arbeitgeber*innen umgesetzt worden. Das AGG bietet kaum einen rechtlichen Rahmen und muss daher die Verpflichtungen der Arbeitgeber*innen konkretisieren, Mindeststandards festhalten, Arbeitgeber*innen zu angemessenen Vorkehrungen und Barrierefreiheit verpflichten und eine wirksame Sanktionierung bei Verstoß gegen die gesetzlichen Pflichten einführen.

10. Auch das Kirchenprivileg nach § 9 AGG muss den europarechtlichen Vorgaben angepasst, bzw. gestrichen werden, da die aktuelle Fassung weitreichende Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot für konfessionelle Arbeitgeber*innen vorsieht, die nicht mit europarechtlichen Bestimmungen vereinbar sind.

11. Schließlich müssen die Befugnisse und Ressourcen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – wie in vielen anderen Ländern bereits geschehen – erweitert werden, um wirksamen Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.

Seit der Erarbeitung der Stellungnahme ist das Bündnis *AGG-Reform-Jetzt!*, an dem sich auch das ADNB und die TBB-Projekte Fachstelle für Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung *FAMAD* und die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt *Fair Mieten – Fair Wohnen* von Beginn an engagieren, stetig mit politischer und Öffentlichkeitsarbeit beschäftigt, um gesellschaftlichen Druck für das Thema der AGG-Reform aufzubauen. Das Bündnis wird weiterarbeiten, um die erste Chance auf nachhaltige Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in Deutschland nicht verstreichen zu lassen.

³ Assoziierte Diskriminierung ist nach der Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die „Benachteiligung einer Person aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer anderen Person, die einer nach § 1 AGG geschützten Personengruppe angehört.“ (aus „Handbuch Diskriminierungsschutz“ unter Downloads auf www.antidiskriminierungsstelle.de)

SCHUTZLÜCKEN IM AGG: FALLBESCHREIBUNGEN

Was bedeuten diese Forderungen nun konkret? Und wie zeigten sich diese Schutzlücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Rahmen unserer Arbeit?

Wir haben einen Auszug aus kurzen Fallbeschreibungen zusammengestellt, um einen konkreten Eindruck der Folgen zu vermitteln:

Eine Person of Color wird am Arbeitsplatz gemobbt und rassistisch diskriminiert. Nach lang andauernder Demütigung erlebt die Person eine depressive Episode und muss sich krankmelden, da sie aufgrund der Diskriminierung nicht mehr arbeitsfähig ist. Bis die Person die Kraft findet, eine Antidiskriminierungsberatung aufzusuchen, ist die zweimonatige AGG-Frist schon abgelaufen.

Ein seit 10 Jahren in Deutschland lebender syrischer Staatsbürger will ein Giro-Konto bei einer Bank abschließen. Die Kontoeröffnung wird ihm jedoch aufgrund der syrischen Staatsbürgerschaft verwehrt. Die Begründung der Bank lautet „aus geschäftspolitischen Gründen“. Das AGG greift hier nicht, denn die Staatsbürgerschaft ist kein gemäß § 1 AGG geschütztes Merkmal.

Eine Person, die freiberuflich in einem COVID19-Testcenter arbeitet, erlebt immer wieder antimuslimische Anfeindungen durch Kolleg*innen und Kundschaft. Da die Person selbstständig beschäftigt ist, schützt das AGG sie leider nicht vor den Diskriminierungen.

Ein Ratsuchender arbeitet an einer Hochschule als studentischer Mitarbeiter und bewirbt sich für die gleiche Stelle um eine Festanstellung. Im Bewerbungsverfahren erlebt er subtile Formen von Rassismus. Als er bereit ist, darüber zu sprechen, ist die AGG-Frist bereits verstrichen. In einer ersten Beratung bei der zuständigen Antidiskriminierungsbeauftragten der Hochschule wird er nicht über die zweimonatige AGG Frist aufgeklärt.

Einer Ratsuchenden wird bei der Arbeit verboten, in privaten Gesprächen mit Kolleginnen auf Türkisch zu sprechen. Es wird damit argumentiert, dass die Amtssprache in Deutschland Deutsch sei. Die Ratsuchende schickt daraufhin eine anwaltliche Geltendmachung nach dem AGG. Allerdings wird Sprache nur durch mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im AGG geschützt und der Ausgang ist somit ungewiss.

Eine Schwarze Krankenschwester wird monatelang von ihren Kolleg*innen rassistisch gemobbt. Aufgrund der psychischen Belastung kündigt sie schließlich. Erst als es ihr an ihrem neuen Arbeitsplatz sehr viel besser geht, fühlt sie sich sicher, etwas zu unternehmen und erfährt von einer Beratungsstelle vom Diskriminierungsverbot des AGG. Das AGG greift jedoch nicht, da die zweimonatige Geltendmachungsfrist bereits abgelaufen ist.

Ein Ratsuchender mit Fluchterfahrung wird in einem Supermarkt kriminalisiert, indem er des Diebstahls beschuldigt wird. Die Mitarbeiterin des Supermarkts beleidigt ihn rassistisch. Bereits zuvor wurde er immer wieder in dieser Filiale rassistisch diskriminiert. Obwohl sich der Verdacht nicht erhärtet, wird die Polizei eingeschaltet. Der Ratsuchende hat einen Zeugen, dennoch dementiert die Rechtsabteilung des Supermarkts die rassistische Diskriminierung durch die Mitarbeiterin und reagiert zudem mit einer Stereotypisierung des Ratsuchenden. Zudem wird dem Ratsuchenden vorgeworfen, er habe die Mitarbeiterin bedroht. Diese meldet allerdings der Polizei nichts Derartiges, obwohl sie diese eingeschaltet hat. Das ADNB berät, macht die Rechte nach dem AGG geltend und schreibt eine Beschwerde. In der Antwort des Supermarktes wird der Ratsuchende erneut rassifiziert. Plötzlich gibt es mehrere Aussagen von Mitarbeitenden der Supermarktfiliale, die den Vorwurf der Bedrohung durch den Ratsuchenden „bezeugen“. An diesem Punkt fällt der fehlende Schutz durch die zu vage Beweislast erleichterung im AGG besonders auf.

INTERVIEWS MIT RATSUCHENDEN ZU DEN SCHUTZLÜCKEN IM AGG

Zwei Ratsuchende haben sich bereit erklärt, uns in Interviews ihre Erfahrungen zum Beratungsprozess und insbesondere zu den Schwierigkeiten mit dem AGG zu berichten. Die Interviews wurden schriftlich geführt. An dieser Stelle möchten wir uns bei ihnen bedanken, dass sie ihre Geschichten zur Verfügung stellen.

Das ADNB bietet Beratung auf mehreren Sprachen an, darunter auch auf Englisch. Da beide Ratsuchenden sich wohler in der englischen Sprache fühlen, wurden die Interviews auf Englisch geführt.

INTERVIEW WITH NADIA

What had happened:

A racialized woman, Nadia, works on a freelance basis for a music business that organizes various events. She/they is also tending for the line-up and taking care that the event will be more diverse and representative for racialised people as well as artists of all genders. As well as that all artist are treated respectfully. Consistently they criticise deficits and are therefore affected by pushbacks and sanctions. A meeting together with the work-giver and the ADNB took place – in this meeting the music business uttered the threat to not give them any freelance jobs anymore. Since Nadia is working on a freelance basis the application of the General Equal Treatment Act (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) gets more complicated and is not guaranteed. The General Equal Treatment Act does not protect freelance work enough. To defend oneself against discrimination whilst depending on freelance jobs comes with the baggage of high financial risks.

We asked Nadia:

ADNB: How did the ADNB support you? Was it helpful or not - why so?

Nadia: *ADNB first listened to my story and helped me contextualise it. Then ADNB helped me explore different ways of asserting my rights and supported me both with the employer – that I no longer wanted to face without witnesses, with the lawyer I consulted, and with a diplomatic outreach to other affected freelancers. It was very useful to have external un-biased support as when one is personally attacked, our judgement can be clouded by sadness and despair. It is also important to get support from an NGO like ADNB to understand what is happening to us in a systemic frame and that it is not an isolated case; knowing that other people are*

going through similar ordeals and find ways to assert their rights or to heal is reassuring and lifts part of the burden.

ADNB: What reactions did you have, when you heard that it will be difficult to go to court in your case?

Nadia: *I was not very surprised. The main reason companies feel they do not have to treat all workers and freelancers equally is because they know there are very few legal consequences to being sexist or racist – among other discriminatory behaviours. Should suing and getting justice be easier for victims, companies would certainly not discriminate as much as they do and without any second thought.*

I was grateful to the lawyer and ADNB to give honest and thorough information so I would not go down the legal route with false hopes. Not only suing is long and complicated, but it is also expensive even if the outcome is successful, the amount that can be gained as compensation does not actually cover the extra work nor the actual loss of work, opportunities, and income.

ADNB: In your opinion, what would people need to be protected better from discrimination? What would you wish to happen in the future?

Nadia: *In order to fight discrimination in the place of work efficiently for all types of workers, the first step would be fast, easy and affordable access to trained lawyers or legal counsel. Then the AGG should protect all workers equally and also take into account the actual loss of work and time, mental health damage, demotivation and loss of self-confidence, when calculating compensation. Being discriminated against at a place of work has long-lasting consequences, way beyond the loss of one or two months of salary, there should also be support for victims re-integrating the work field without prejudice.*

INTERVIEWS MIT RATSUCHENDEN ZU DEN SCHUTZLÜCKEN IM AGG

From the side of companies and employers, there should be information from the State that the same as if they do not respect health and safety rules, or taxation rules, there will be legal and financial consequences. Once companies understand discriminating against workers is illegal and expensive, most of them will get Diversity and Inclusion Training and

will stop this practice that causes financial damage to the whole society by not giving equal professional opportunities to all so we can make our income, build our careers, and fully contribute to society as we all could if our wings were not clipped by discrimination so often.

INTERVIEW WITH DR. JOSYLYN SEGAL

What had happened:

Dr Segal had an account at a Berlin bank for 23 years. On 24.06.2022, she visited a branch to have an important app installed on the spot necessary for online banking. She first approached a bank employee sitting at a desk, and was told she had to take a number to be assisted. She took a number and she heard another bank employee ask her in German, if he could help her. Dr. Segal asked if she could speak with someone in English. The bank employee responded to her in a ridiculing tone, that he was in fact speaking in English. Whilst she stood there flabbergasted by his menacing tone, he proceeded to badger and humiliate directly stating that she was not listening. She told the employee that she wanted to call the bank's phone service for help. The bank employee demanded that she vacate the bank. Trying to understand what was happening, Dr Segal asked if police would be called if she didn't leave the premises. She was told that they would be. She then tried to resolve the matter by telephone. In doing so, she complained about the staff member on the spot. The staff member on the phone assured Dr Segal that she would investigate the incident at the branch. Later, the same staff member called Dr Segal again and said, meaningfully, „It seems to have escalated very quickly.... Maybe because of the heat.“ Dr Segal told the staff member on the phone that she had never had such an experience with a bank employee and that she had felt the hatred in the employee's eyes and felt he could do something to her account. The employee on the phone assured Dr Segal that she did not need to worry about her account. Two days later, Dr Segal received two letters from the bank, both dated 29.06.2022. In one of the letters, her verbal complaint was confirmed, in the other, her account was duly terminated as of 07.09.2022. We see here a case of intersectional discrimination because of

racism and also language. As a counselling centre, we experience that language is a discriminatory characteristic or category in many cases. The General Equal Treatment Act does not protect discrimination because of language.

We asked Dr Josylyn Segal:

ADNB: How did the ADNB support you?

Dr Segal: *Alina Georgescu from ADNB supported me in partnership with EOTO, providing both legal guidance and essential emotional support. Alina offered well-informed advice on potential legal actions to address the issues with [the bank]. She provided a clear and realistic perspective on what ADNB could achieve within the German legal system. What made their assistance even more valuable was the fact that both Alina in tandem with EOTO offered these supportive services in English, my mother tongue. This played a crucial role in helping to mitigate the emotional brutality and the consequences. It provided a sense of comfort and ease during an incredibly challenging time, making Alina's support even more invaluable.*

The support involved explaining the liability of companies and organizations under civil laws established by the government. At the same time, they made it clear that although these laws exist, successful enforcement or upholding of such laws is rarely achieved. Private companies often appear to have the upper hand and seem immune to these laws, allowing them to operate with relative impunity.

ADNB: Was it helpful or not -why so?

Dr Segal: *Yes, it was helpful because it informed me about the available recourse, which made me feel not so alone with such an unsettling and scary feeling. Knowing that informed and knowledgeable people were supporting me, knew about cases like mine, was very validating. They were the first to say and do, more than "I am sorry, this happened." Throughout*

the process, I was given the option to think about possible actions to go forward, and what I want to do.

ADNB: What reactions did you have, when you heard that it will be difficult to go to court in your case?

Dr Segal: *I wasn't surprised when I learned that taking the case to court would be difficult. Initially, I sought legal advice from my lawyer, who had been assisting with my daughter's naturalization process. He believed that my case clearly involved discrimination on different levels. To delve deeper into the matter, he reached out to a colleague who specialized in discrimination cases. This specialized colleague subsequently informed me that, given German laws, the chances of the case going to court and [the bank] being held accountable were extremely slim, if not non-existent. Pursuing legal action was likely to result in me incurring significant legal fees and time investment for minimal, if any, positive outcome. With this sobering realization, it was my lawyer who referred me to seek supportive services with EOTO for guidance on how to navigate and process the situation.*

ADNB: In your opinion, what would people need to be protected better from discrimination?

Dr Segal: *Access to Supportive Services: Targeted individuals facing discrimination must have clear knowledge of the supportive services available to them. This includes resources for legal assistance, counseling, and advocacy.*

Education on Discrimination: People should receive comprehensive education on discrimination, covering everything from everyday microaggressions to blatant acts of discrimination. This should include providing historical context about Germany's role in colonial Africa and scientific race theories and how they perpetuated antisemitism. It's crucial to emphasize that the frequent occurrence of microaggressions doesn't diminish their real, genuine, and hurtful impact on those who experience them.

Combating Subliminal Messages: It's crucial to address subliminal messages in advertising that falsely convey an absence of discrimination toward people of color (and women). Take those ads, for instance, where they show BIPOC and women near points of public transportation. It might look like they're all about diversity and equality, but often it's just a marketing ploy; to think everything's cool. Such advertisements, clearly driven by capitalist motives, mislead the public. It's important to recognize that actions should speak louder than slogans or visuals.

Recognition within the Legal System: The German legal

system and its personnel should acknowledge that discrimination is a rampant festering issue. Germany should not only declare for example, some version of a zero-tolerance policy for discrimination in the public sector but also be prepared to prosecute cases accordingly. Mere lip-service won't suffice; concrete actions are necessary. (Ideal world)

In an ideal world, protecting people from discrimination requires a multifaceted approach, encompassing both education and legal enforcement, and a commitment to addressing subtle forms of discrimination, those sneaky, under-the-radar forms that can be just as damaging, that persist in society. In the real world, it's crucial to ensure that those who understand or are open to understanding the depth and breadth of the issue take meaningful steps to combat discrimination and protect more people from its harmful effects.

ADNB: What would you wish to happen in the future?

Dr Segal: *Recognizing the challenging path ahead, it's crucial to stay actively engaged in listening to and collecting stories from individuals profoundly affected by discrimination. Given the systemic embeddedness of discrimination, it's also essential to prioritize self-care for anyone doing this advocacy work, as it is psychologically draining. If Germany can only evidence their intolerance of discrimination by funding organizations like ADNB and EOTO to do the work of genuine advocacy, then that is how it is. Keep getting the funding. Keep sending those legal letters, advocating for your clients, and ensure broad awareness of the prevalent issue of discrimination in Germany. It's imperative not to allow individual or groups perpetrators of discrimination within companies or public services to evade responsibility, hide their complicity, or use guilt, Holocaust fatigue, or weariness as excuses to obscure their colonial legacies and the ongoing consequences for people of African descent and anyone as a target of discrimination.*

The German government has had ample time to refine its discriminatory practices, and they've become quite adept at reaping the benefits of privilege. The effort to grasp how power dynamics intertwine with microaggressions, discrimination, and ignorance, and how they inflict harm and trauma on individuals, represents a significant leap for German society. With the ubiquity of social media and the internet, leveraging platforms that enable information dissemination without the fear of slander is perhaps an avenue to explore. Instead of hindering progress, the prospect of slander, whether as a defense or consequence, may potentially validate the authenticity of the truths being conveyed.

DAS BERLINER LANDESANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZ – CHARLOTTE HEYER

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG): Ein Blick auf Erfahrungen und Herausforderungen mit dem neuen Gesetz und seinen Anwendungsgebieten

Das LADG trat am 21.06.2020 in Kraft und markierte einen wichtigen Meilenstein im Bereich Diskriminierung durch öffentlich-rechtliches Handeln. Auf Landesebene wurde damit eine wichtige Gesetzeslücke geschlossen. Das ADNB ist seither eine der wenigen Beratungsstellen, die rechtlich zum LADG berät und auch einen Großteil der ersten Klagen begleitet hat. Darunter eine Klage auf Entschädigung gegen die Polizei wegen einer diskriminierenden polizeilichen Maßnahme, die erste LADG-Klage gegen die BVG und die Klage im sogenannten „Plansche-Fall“.

Der Umgang mit dem neuen Gesetz stellte das ADNB vor neuen Herausforderungen, denn es gab keinerlei Rechtsprechung oder rechtswissenschaftliche Literatur zur Orientierung. Gleichzeitig gab das Gesetz den Beratenden eine neue Grundlage für die Unterstützung von Betroffenen. Seit dem Inkrafttreten hat das ADNB insgesamt 131 LADG-relevante Fallanfragen durch Ratsuchende angenommen (Stand: 04.10.23).

Besonders häufig meldeten sich Personen, die durch Behörden wie das Landesamt für Einwanderung, Jugendamt, Bürgeramt, Standesamt und die Polizei sowie an Schulen und Hochschulen Diskriminierung erfahren hatten. (S. Kapitel eins, Grafik „Wo wurde diskriminiert?“ – Ämter und Behörden).

Im Folgenden werden anonymisiert LADG-relevante Fälle wiedergegeben, die dem ADNB im Rahmen der Beratung geschildert wurden und die das ADNB dokumentiert hat (Content Note/Inhaltswarnung: Rassismus, Gewalt, Diskriminierung):

Rassismus/Bürgeramt: Eine ratsuchende Person (im Folgenden A genannt) wollte in einem Bürgeramt den neuen Personalausweis beantragen. Bei der Beantragung musste A die Unterschrift so lange wiederholen und verändern, bis es der Beamtin passte. A bat während des Termins zudem darum, dass die Beamtin langsamer auf Deutsch spricht, damit A es

besser verstehen kann. Daraufhin sprach die Beamtin noch schneller und undeutlicher. Für A war die Erfahrung sehr demütigend. Das ADNB schrieb einen Beschwerdebrief an das Bürgeramt, das erst nach der dritten Erinnerung reagierte und die Diskriminierung schließlich abstritt.

Gadje-Rassismus¹/Ordnungsamt: Eine ratsuchende Person (im folgenden B genannt) war mit einer weißen Freundin an einem großen Platz im Stadtzentrum Berlin verabredet. B war nicht bewusst, dass dort die coronabedingte Maskenpflicht galt. Als B aus der U-Bahn stieg und die Treppen hochlief, setzte sie oben angekommen ihre Atemschutzmaske kurz ab und rief die Freundin an, um zu fragen wo sie sei. Nach dem Telefonat setzte B die Maske wieder auf, da B auffiel, dass ein Großteil der Menschen Masken trug. Die Freundin hatte auf dem Platz gewartet und trug keine Maske, da sie rauchte. Bevor sie sich begrüßten stand ein Herr des Ordnungsamtes vor B und ermahnte sie, dass sie vorher keine Maske aufgehabt habe, das habe er gesehen. Obwohl die Freundin von B darauf aufmerksam machte, dass auch sie keine Maske getragen hatte, nahmen die Ordnungsbeamt*innen nur die Personalien von B auf. Auf den Hinweis, dass sich noch andere weiße Personen auf dem Platz ohne Maske befänden antwortete einer der Beamt*innen, dass sie auch „Deutsche“ kontrollieren würden. B erklärte ihm, dass auch B Deutsch ist. Von keiner der weißen Personen ohne Maske wurden jedoch im Anschluss die Personalien aufgenommen. Das ADNB schrieb einen Beschwerdebrief, der nie verschickt wurde, da die ratsuchende Person aus persönlichen Gründen keine weiteren Kapazitäten für den Interventionsprozess hatte.

Rassismus/Polizei: Ein Ratsuchender (im folgenden C genannt) wurde von der Polizei auf einem E-Scooter angehalten. Nach einem Atemalkoholtest wurde C auf die Polizeiwache mitgenommen. Die Polizist*innen

¹ Rassismus gegen Rom*nja und Sint*izze ausgeübt von Gadje-Personen

verstanden, was C auf Englisch sprach, weigerten sich aber konsequent auf Englisch zu antworten. Zudem machten sie sich über die Sprachkenntnisse von C lustig. Als C „Entschuldigung“ sagte, sagte der eine Beamte sinngemäß: „Ach, jetzt kannst du Deutsch reden.“ und lachte. C bat darum, die Toilette benutzen zu dürfen. Dies wurde C nicht gestattet. Ein Beamter sagte, dass sie C 10 Stunden eine Toilette vorenthalten könnten, bevor das als Menschenrechtsverletzung gelte. Auf der Gefangenenansammelstelle wurde C durchsucht. Wieder betonte C, dass C dringend auf die Toilette müsse. Doch der Beamte ging aus der Zelle und kam nicht mehr wieder. C sprach danach noch weitere 6 Mitarbeiter*innen an, ob C auf die Toilette könne und wurde entweder ignoriert oder es wurde C gesagt, es sei nicht gestattet. Nachdem C noch einmal darauf hinwies, dass C sich „in die Hose machen müsste, wenn C nicht auf die Toilette könne“ und es wieder ignoriert wurde, musste C sich in die Hose urinieren. Erst danach wurde C aus der Zelle und in die 5-10m entfernten Toiletten gelassen. Nach einen ungültigen Atemalkoholtest musste C noch einmal 30-45 Minuten warten bis dieser wiederholt wurde. C wurde dann in die Zelle voller Urin zurückgenötigt, obwohl C darum bat, nicht in dieselbe Zelle zurück zu müssen.

C wollte sich nach der erfolgten Beratung zum LADG weiter vordergründig strafrechtlich beraten lassen. Das ADNB verwies an eine geeignete Stelle.

Anti-Schwarzer Rassismus/Schule: Die Ratsuchenden sind Eltern mehrerer BPoC-5.Klässler*innen einer Grundschule in Neukölln. Der Schul-Präventionsbeauftragte der Polizei war im Rahmen einer Schulmediations-Stunde an der Grundschule der Kinder. In den Wochen zuvor gab es unter den 10 bis 11-jährigen Schüler*innen eine Diskussion in Bezug auf das Thema Racial Profiling. Der Schulsozialarbeiter nahm an, dass der polizeiliche Schul-Präventionsbeauftragte gut geeignet sei, dies mit den Schüler*innen zu thematisieren. Dieser schilderte den Kindern einen Einsatz, bei welchem zwei Schwarze männliche Personen von seinem Kollegen und ihm verdächtigt wurden, mit Drogen zu dealen. Als bei der Durchsuchung der beiden Personen eine vorbeilaufende Passantin die Beamten des Racial Profiling

bezeichnete schrie er diese nach dem Auffinden eines mit weißem Pulver gefüllten Tütchen sinngemäß an, dass das ja wohl nicht Mehl sein könne, dieses würde nicht in kleinen Tütchen herumgetragen werden. Außerdem sagte er den Kindern der Schulklasse, dass er kein Rassist sei, da er ja Drogen gefunden hätte. Des Weiteren verwendete er mehrere Male das N-Wort. Eines der Kinder, das selbst von anti-Schwarzem Rassismus betroffen ist, sagte dass das sehr verletzend sei und er das Wort nicht benutzen darf. Der Schulsozialarbeiter erklärte im Nachhinein, dies sei im Zusammenhang mit dem geschichtlichen Kontext des Wortes geschehen und dass auch er es in Zukunft weiterverwenden werde. Das ADNB begleitete die Ratsuchenden zu einem Mediationsgespräch mit der Schulleitung und einer externen Mediatorin und lies dabei die Expertise der Beratungsstelle einfließen.

In all diesen Fällen kam eine gerichtliche Geltendmachung aus unterschiedlichen Gründen für die Betroffenen nicht in Betracht. Die Beratungserfahrung hat gezeigt, dass sich die meisten Ratsuchenden, eine Rehabilitation durch die Einsicht der diskriminierenden Seite und eine Entschuldigung wünschen. Leider ist dies nicht häufig zu erreichen, da sich die diskriminierende Seite oft uneinsichtig zeigt. Die von den Kritiker*innen des LADG vor Erlass des Gesetzes stark artikulierten Befürchtungen, es führe zu einer „Klagewelle“, sind jedenfalls ausgeblieben. Die gerichtliche Geltendmachung von Rechten stellt für Betroffene oft eine enorme Herausforderung dar. Häufig ist es schwer, Zeugen oder andere „gerichts-feste“ Beweise zu gewinnen. Hinzu kommt das finanzielle Risiko, das eine rechtliche Auseinandersetzung mit sich bringt, sowie die emotionale Belastung. Nicht selten besteht die Gefahr der Retraumatisierung und erneuter Diskriminierung während des Verfahrens.

Das führt leider unter anderem dazu, dass sich viele Menschen gegen ein gerichtliches Verfahren entscheiden und die diskriminierende Praxis damit ohne substanzielle Konsequenzen bleibt. Das ist aber kein LADG-spezifisches Problem, sondern konnte bereits bei Diskriminierungsfällen im Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz beobachtet werden. Die Beratung zum LADG hat aber auch gezeigt, dass

DAS BERLINER LANDESANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZ

einige Betroffene den Rechtsweg trotz der vielen Hürden gehen. Ebenso ist im Rahmen unserer Arbeit sehr deutlich geworden, dass einige Ratsuchende bereits durch das Wissen gestärkt sind, dass es einen rechtlichen Diskriminierungsschutz gibt und die Möglichkeit, für zukünftige Vorfälle Klage zu erheben. Obgleich der Erschwernisse sieht das ADNB weiterhin Potenzial darin, dass mit dem LADG Diskriminierung nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch über

das Werkzeug der Verbandsklage, strukturell sowie institutionell entgegengewirkt werden kann. Für das ADNB ist klar: Das Gesetz ist noch jung und enthält einen weitaus besseren Diskriminierungsschutz als das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Allerdings reicht es allein nicht aus. Es braucht vor allem zusätzliche Rechtshilfefonds für Betroffene sowie Sensibilisierungsprogramme für die diskriminierenden Stellen.

AD-ARBEIT IM WANDEL: WAS MACHT DIE BERATUNGSPRAXIS BEIM ADNB AUS?

– NILGÜN ÇAKAN

Die Frage, was gute Antidiskriminierungsberatung ausmacht, hat in den letzten Jahren zunehmend an Stellenwert gewonnen. Zum einen, weil das Angebot an Beratungsstellen bundesweit zunimmt, zum anderen, weil der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) als Dachverband seit 2016 eine Ausbildung zur Antidiskriminierungsberater*in anbietet. Dadurch wurde Antidiskriminierungsberatung immer weiter professionalisiert und es hat dabei geholfen, qualitativ in die Tiefe zu gehen und auch Fragen in Bezug auf die Beratungsarbeit zu bedenken: Was ist wichtig in der Beratung? Was brauchen die Ratsuchenden? Was brauchen die Beratenden? Wie schaffen wir in der Beratung eine gute Struktur für beide Seiten? Wie können wir gut unterstützen, wie uns gut schützen?

Allerdings gab es für diese Fragen nicht immer Ansprechpersonen und -stellen. Das ADNB hat als eine der ersten vom Senat geförderten Antidiskriminierungsberatungsstellen in Berlin in den letzten 20 Jahren viel Gelegenheit gehabt, diese Fragen aktiv in der Beratungsarbeit zu reflektieren und die Beratungsarbeit immer wieder anzupassen. Ein gutes Konzept mit Blick auf die Haltung der Berater*innen, Empowerment und Interventionswege gehört

dank der wegweisenden Arbeit derjenigen, die das ADNB auf die Beine gestellt haben, seit den Anfängen unserer Beratungsarbeit mit dazu. Vieles jedoch musste von den Beratenden „on the job“ erlernt und weiterentwickelt werden, da es vor 20 Jahren noch keine Ausbildung zur Antidiskriminierungsberater*in gab, geschweige denn eine geförderte AD-Beratungslandschaft, wie wir sie heute kennen.

Seitdem ist viel passiert: Die Verabschiedung des bundesweit geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), das in seiner Vorbildfunktion hoffentlich auch in weiteren Bundesländern ein Gesetz gegen Diskriminierung auf Landesebene anstößt.

Profitiert hat das Team durchweg von den interdisziplinären Kompetenzen der einzelnen Teammitglieder. Diese wertvollen Kompetenzen lagen sowohl im Bereich der Rechtswissenschaften, der Sozialen Arbeit, der Erziehungswissenschaften und den nicht weniger bedeutsamen Geisteswissenschaften, als auch in den handwerklichen Ausbildungen von Teammitgliedern, die sich durch praxisnahe Zugänge bewährt haben.

Unabhängig davon, wer wie lange beim ADNB beraten hat, haben das jeweilige Wissen und die eingebrachten Werkzeuge und Ideen eine nachhaltige Rolle bei der Frage gespielt, wie wir unsere Beratung verbessern können. Dabei ist ganz wichtig: Wir lernen nie aus! Wir können nur besser werden, wenn wir uns die gleichen Fragen unter ihren wandelbaren gesellschaftlichen Voraussetzungen immer wieder neu stellen. Manchmal machen wir größere, manchmal kleinere Sprünge nach vorne. Manchmal bemerken wir, dass wir immer noch keine zufriedenstellende Antwort auf eine Frage gefunden haben, die uns beschäftigt. Das kann auf die Dauer belastend sein, doch ist es gleichzeitig auch wichtig, am Ball zu bleiben, um langfristig Lösungen zu finden. Überhaupt sind Krisen verschiedenster Arten – mal mehr, mal weniger aber doch durchgehend – Teil unserer Arbeit. Je eher wir das annehmen, statt es zu verdrängen, desto besser können wir lernen, damit umzugehen, was es mit uns macht. Wie gehe ich mit Krisen um? Kann ich sie aushalten? Was stärkt mich in meiner Arbeit? Was sind meine besonderen Kompetenzen? Wie gehe ich mit Niederlagen um? Diese Fragen stellen sich Beratenden früher oder später, gewollt oder ungewollt. Eine qualifizierte Begleitung in Form einer Supervision hilft, Gruppendynamiken und Bedürfnisse im Team im Blick zu behalten und hilft ebenso, diese zu benennen und in einen Austausch darüber zu gehen. Auch um herausfordernde Fälle näher zu beleuchten, ist eine Supervision unerlässlich. Regelmäßige Schulungen und Fortbildungen zum AGG und LADG sind ebenfalls eine Bedingung, um eine tiefergehende Expertise im Bereich der AD-Arbeit aufzubauen.

Von der Bereitschaft der einzelnen Beratenden, offen für neue Strategien zu sein, das heißt „outside the box“ zu denken, um sich konzeptionell weiterzuentwickeln, hat das Team als Ganzes immer profitiert. Allein dieser Anspruch macht in manchen Situationen schon viel aus.

Auch mit Blick auf Positionierungen und Prägungen ist es wichtig, bereit und fähig für eine (selbst-)kritische Reflexion zu sein. Manchmal auch, um Grenzen zu setzen, die die Beratenden schützen sollen: Hier kommt wieder die Eigenverantwortlichkeit ins Spiel. Abgesehen von diesen intrinsischen Fragen ist ein

ganz zentrales Thema, dass das ADNB seit Jahren begleitet, die Raumfrage: Was für Räumlichkeiten brauche ich, um hochwertig beraten zu können? Ein Beratungsraum muss viel auffangen können: zum Teil stark vorbelastete, traumatisierte Ratsuchende müssen sich willkommen geheißen fühlen, um Vertrauen zu fassen und somit in einen fruchtbaren Austausch gehen zu können. Nur so können sie weg von der Hilflosigkeit und hin zur Eigenermächtigung kommen.

Professionelle Beratungsarbeit braucht zudem ausreichend Zeit, um gerade in sehr langwierigen Fällen von Diskriminierung fundiert beraten zu können, mitunter auch, um an andere qualifizierte Beratungsstellen zu verweisen, Ziele im Beratungsprozess neu zu verhandeln, zu anderen wichtigen Akteuren (z.B. Anwält*innen) zu „vermitteln“, komplexe Diskriminierungsbeschwerden zu verfassen, auf perfide oder gleichgültige Stellungnahmen der Verantwortlichen für eine Diskriminierung oder deren Ahndung zu antworten, zu Gesprächen zu begleiten, kurz gesagt alles im Blick zu haben oder einfach nur da zu sein.

All dies ist sehr herausfordernd, wenn sich viele akute Beratungsfälle bei den einzelnen Beratenden aneinanderreihen und das hohe Arbeitspensum die eigene Belastungsgrenze überschreitet. Berater*innen stehen hier auch vor der Herausforderung, rechtzeitig einzuschätzen, wann eine qualifizierte Beratung noch möglich ist und wann es die Rahmenbedingungen dafür nicht mehr gibt, noch einen Fall zu übernehmen. In den letzten Jahren hat sich hier viel verändert in der Eigen- und Außenwahrnehmung: Dem Druck, als Berater*in immer mehr Fälle annehmen zu müssen, macht mehr und mehr der Anspruch nach einer eigenverantwortlichen Haltung Platz, die fähig ist, Grenzen zu setzen, um gut arbeiten zu können, vor allem aber, um bestmöglich beraten zu können. Auch findet die Frage, was unsere Arbeit mit uns macht, immer mehr Bedeutung: am besten präventiv, bevor die Beratenden kurz vor dem Burn-out stehen. Wenn kompetente und erfahrene Beratende wegen zu hoher Belastung ausfallen, schadet das allen: der betroffenen Person, dem Team, der Arbeitgeber*in und natürlich den Ratsuchenden.

AD-ARBEIT IM WANDEL: WAS MACHT DIE BERATUNGSPRAXIS BEIM ADNB AUS?

Schlagworte wie Achtsamkeit und Selbstfürsorge, die heutzutage durch ihre Allgegenwärtigkeit schon fast abgegriffen wirken, sind hier wichtiges Mittel zum Selbstschutz. Auch dem Arbeitgebenden fällt hier viel Verantwortung zu: Vertrauen in die Entscheidungen der Arbeitnehmer*innen, ein offenes Ohr und die Möglichkeit, Bedarfe an die Arbeit anzupassen, sind eine wichtige Voraussetzung, damit Beratungsarbeit verbessert werden kann. Gute Beratung kann immer nur gelingen, wenn die Frage „Wo wollen wir hin?“ Beachtung findet. Eben auch, indem die Arbeitgeber*in Rückhalt gibt und diese Weiterentwicklung unterstützt.

Größte Bedeutung käme aber auch einer Regelfinanzierung zu. Das jährliche Bangen um die Beibehaltung der Stellen zehrt nicht nur an den persönlichen Ressourcen der Beratenden (Jobunsicherheit, Prekarität), sondern verunsichert jährlich die nachhaltige Zukunftsgestaltung der Beratungsstellen. Insbesondere die Projektleitung hätte im Rahmen einer Regelfinanzierung mehr Möglichkeiten, sich mit Fragen des Beratungskonzeptes auseinanderzusetzen, statt sich in einen Antragsmarathon begeben zu müssen. Eine gesicherte Finanzierung würde hier große Entlastung schaffen und ermöglichen, dass über das Nötigste hinaus inhaltlich nachhaltig gearbeitet werden kann.

RÜCKBLICKE AUF DIE JAHRE 2020-2022: CORONAZEIT UND BÜROSUCHE

– BARBARA GANDE, CHARLOTTE HEYER UND NILGÜN ÇAKAN

In den Jahren 2020-2022 ist viel passiert, was unsere Beratungsarbeit unmittelbar beeinflusst hat: Die COVID19-Pandemie und Lockdowns, Angriffe auf das ADNB, Schimmel in den Räumen und die Suche nach einem neuen Büro – aber auch Positives wie die Durchsetzung des LADG.

Buttersäure und Phishing-Mails

Anfang 2020, noch bevor die COVID19-Pandemie für plötzliche Lockdowns sorgte, erlebte der TBB einen Schock in Form eines Buttersäure-Anschlags vor der Tür des TBB. Dieser Anschlag konnte nie einer konkreten Täterperson zugeordnet werden. Er verursachte große Unsicherheit in den Teams und natürlich auch beim ADNB. Kurze Zeit darauf wurden die E-Mail-Accounts des TBB gehackt und Phishing E-Mails versandt. Durch schnelles Reagieren konnte der TBB Schlimmeres verhindern und die Daten der Ratsuchenden schützen. Auffällig bleibt aber, wer von diesem Cyberangriff betroffen war: der TBB, die Türkische Gemeinde Deutschland und ein türkischer Pflegedienst. Der Verdacht von rassistisch motivierter

Cyberkriminalität liegt mehr als nahe. Wir haben unsere Schutzmaßnahmen gegen Cyberkriminalität weiter verschärft.

COVID19, Lockdowns und Beratung

Kurz danach stellte sich auch schon unser aller Leben auf den Kopf und aufgrund der COVID19-Pandemie wurde ein landesweiter Lockdown ausgerufen: Wir alle, und somit auch das ADNB Team, mussten unsere gewohnten Arbeitsweisen von heute auf morgen umstellen. Für die Beratungsarbeit hieß das zum einen, den plötzlichen Wechsel ins Homeoffice und zum anderen den Wegfall von persönlichen Beratungssituationen in Präsenz. Eine Kollegin beschreibt es so: „In dieser Zeit haben wir ausschließlich per Telefon

und Online beraten. Das hat sicherlich einige Menschen von der Beratung ausgeschlossen, es für andere aber wiederum niedrigschwelliger gemacht.“

Neben Telefonaten ausschließlich über online-Plattformen miteinander zu kommunizieren, sei es in der Beratung oder in Teamsitzungen, war sehr ermüdend. Der Wegfall unserer gewohnten und erprobten Beratungspraxis war herausfordernd und verlangte den Berater*innen viel ab. Plötzlich mussten wir allein über das Telefon, E-Mail oder über Videocalls eine Vertrauensbasis aufbauen. Die situativen und zeitlichen Übergänge in der Beratung, die dabei helfen, seinem Gegenüber Vertrauen zu vermitteln, wurden abgeschafft: „Herzlich Willkommen, haben Sie leicht hergefunden? Möchten Sie einen Kaffee oder Tee?“ Per Klick war mensch ad hoc in der Beratungssituation und die Erwartungshaltung als Beratende an sich selbst, unvermittelt professionell und produktiv zu sein, hat sich als hemmend herausgestellt. Diese Schwierigkeit ist uns vor allem mit ein wenig Abstand im Nachhinein bewusst geworden. Die kleinen Gesten, Blicke und Worte, mit denen wir üblicherweise Empathie ausdrücken, mussten wir anders gestalten und auszudrücken lernen. Mit der Zeit ging es zumindest wieder, sich mit Masken in Räumen zu treffen – dennoch fehlte mit der Maske die halbe Gesichtsmimik.

Die Beratung war durch diese unvermittelte Umstellung ungewohnt steril. Jegliche Bewegung und somit alle Körperlichkeit war abgeschafft: das Öffnen der Tür, der Blickkontakt, das gegenseitige Vorstellen, die Körpersprache, die kleinen Gesten, die Empathie ausdrücken sollen. Ihre Wirksamkeit im direkten Kontakt mit den Ratsuchenden wurde uns erst jetzt richtig deutlich. Wir bemerkten, wie sehr das Fehlen dieser zwischenmenschlichen Übergänge die Beratung einschränkt.

Beratung fand zwar statt und Betroffene von Diskriminierung konnten sich weiterhin an uns wenden, aber das Zwischenmenschliche, das Informelle im Miteinander war nicht einfach so digitalisierbar. Beratung ohne die Vertrautheit, die wir sonst kannten, wurde zum Alltag, ohne dass wir die Zeit und Möglichkeit hatten, uns damit auseinanderzusetzen.

Homeoffice und Teamarbeit

Auch als Team war dieser Wegfall des Miteinanders nachteilig spürbar. Alle Beratende waren stark ausgelastet. Ein gegenseitiges Auffangen nach einem schwierigen Telefonat oder einer Beratung war nicht mehr gegeben. Stattdessen waren belastende Fälle und Geschichten auf einmal in unseren privaten Wohnräumen. Sich einen Abstand dazu zu schaffen, „die Fälle und Schicksale nicht mit nach Hause nehmen“ wurde zu einer unmöglichen Aufgabe. Das Telefonat zwischendurch konnte diesen Wegfall des Zwischenmenschlichen nicht gänzlich auffangen und so konnten wir in der Konsequenz weniger füreinander da sein. Eine Kollegin beschrieb es auf folgende Weise: „Der tägliche Austausch mit den Kolleg*innen hat sehr gefehlt. Für unserer Beratungsarbeit ist der Wissensaustausch und das gegenseitige Fragenstellen essenziell. Zudem können wir uns auch in schwierigen Lagen besser unterstützen, wenn wir räumlich nicht getrennt sind.“

Manch eine*r mag meinen, Online-Beratung sei effizient, aber für uns war es belastend. Am Ende des Tages hat das einen wesentlichen Unterschied gemacht: Wieder einen ganzen Tag gearbeitet, ohne einmal gelacht zu haben. Schöne Momente in unserer Arbeit fehlten einfach.

Zudem mussten wir uns in den Spannungsfeldern der verschiedenen Sicherheitsbedürfnisse und Regelungen, d.h. Niedrigschwelligkeit, Vertraulichkeit, Unsicherheit und fehlender sozialer Austausch am Arbeitsplatz bewegen.

Sobald die Einschränkungen durch die Pandemie aufgehoben wurden, ging es in gleichem Tempo weiter wie vorher. Wir sind nun allerdings in Bezug auf Beratungen und Veranstaltungen offener für online-Formate und konnten deren Wert für Niedrigschwelligkeit erkennen. Die ständig neuen Anforderungen und Probleme – wie die Suche nach dringend benötigten neuen Räumen – drängten Gespräche über die Pandemiezeit zurück. Wirklich Zeit und Raum, um die schwierige Beratungszeit während der Pandemie zu verarbeiten und uns darüber auszutauschen, hatten wir kaum. Umso wichtiger ist es, sich im AD-Report 2020-2022 noch einmal die Zeit zu nehmen und diesen starken Einschnitt in unser Leben zu betrachten.

RÜCKBLICKE AUF DIE JAHRE 2020-2022: CORONA-ZEIT UND BÜROSUCHE

Wasserschaden und Raumsuche

Während der Pandemie kam es zweimal zu einem Wasserschaden in den Räumen des TBBs. Darunter auch im großen Büroraum des ADN. An einem Freitag im Juli 2021, nach einem Sturm, lief Wasser die Wand hinunter, an anderen Stellen tropfte es von der Decke, der Teppichboden glich Moorboden. Wir behelfen uns so schnell wie möglich mit Eimern, Planen und dem Hochstellen der Technik, um zumindest nicht die gesamte Arbeitseinrichtung durch ein stürmisches Wochenende zu verlieren oder einen Kurzschluss zu riskieren. Zu Beginn der folgenden Woche wurde uns klar, dass das Wasser in unserem Büro noch dazu aus einer Abwasserleitung stammte. Wir richteten uns so gut es ging provisorisch ein, teilten unsere Arbeitstage auf und hatten Rotationen für Homeoffice- und Bürotage, da von den sieben Arbeitsplätzen, auf einmal nur noch drei benutzbar waren.

Der TBB kontaktierte umgehend unsere Hausverwaltung, die jedoch keineswegs hilfreich war. Mehrmals kamen Techniker*innen, stemmten ein Loch in die Decke, wo sich der Wasserschaden gebildet hatte, und stellten dann nur fest: „Da läuft Wasser runter“.

Der TBB bemühte sich weiterhin, die Hausverwaltung zu einer schnellen Reparatur zu bewegen, doch es war ein Kampf gegen Windmühlen. Nach einem halben Jahr, in dem wir zumindest unser Büro soweit trockengelegt hatten, dass wir wieder alle Arbeitsplätze nutzen konnten, bemerkten immer mehr Personen aus unserem Team, dass sie in dem Raum husten mussten, der Hals kratzig wurde oder sie immer schlechter Luft bekamen. In Eigenregie besorgten wir uns einen Raum-Schimmeltest und mussten feststellen, dass es zu einem Schimmelbefall gekommen war. Kurzerhand entschlossen wir uns für

unsere Gesundheit und gegen das Arbeiten in Räume mit Schimmelbefall. Wir waren also wieder in der Situation, uns räumlich aufteilen zu müssen. Für vier Personen richteten wir notdürftig Arbeitsplätze im Büro von anderen TBB-Kolleg*innen ein. Zusätzlich suchten wir nach einem externen Beratungsraum. Im Frühjahr 2021 konnten wir einen externen Raum beim Migrationsrat anmieten, in dem drei Personen arbeiten konnten.

Schon lange war uns klar, dass wir neue Büroräume brauchen. Aus unserer dringlichen Situation heraus, legten wir also umso mehr Energie in die Raumsuche. Dafür nahm sich insbesondere unsere ehemalige Kollegin Rebecca viel Zeit und Energie, während die anderen im Team die Beratungsarbeit stemmten, um Rebecca den Rücken frei zu halten. Nach vielen Besichtigungen schienen endlich Räume in Frage zu kommen: unsere jetzigen neuen Räume in der Richard-Sorge-Straße 13.

Zum 1. November 2022 war es endlich soweit und der Mietvertrag wurde unterschrieben. Allerdings konnten das ADN noch nicht umgehend die neuen Räume beziehen, denn diese mussten erst umgebaut und an unsere Bedürfnisse angepasst werden. Dies geschah von November 2022 bis Februar 2023 durch Umbauarbeiten, für die unsere Projektleitung viele zusätzliche Aufgaben übernahm und sich in kurzer Zeit auch als Ansprechpartnerin für die Baufirma bewährte.

Trotz aller Widrigkeiten fiel uns mit der Perspektive auf die neuen Räume ein großer Stein vom Herzen und wir konnten 2022 abschließen in der Gewissheit, dass es zwar noch viel für den Umzug und Umbau zu tun gab, aber dass wir bald schöne neue und barrierearme Räume mit einem eigenen Beratungsraum haben werden.

VISIONEN: WO GEHT ES HIN? – CHARLOTTE HEYER UND BARBARA GANDE

Es hat sich viel getan rund um das ADNB und wir schauen mit Staunen zurück. Nach dem Rückblick in die Vergangenheit wollen wir nun einen Blick in die Zukunft werfen. Dazu gehören zeitnahe Ziele und langfristige Visionen für unsere Beratungsstelle selbst und für die Antidiskriminierungsarbeit im Allgemeinen.

Zunächst einmal steht weiterhin die Verbesserung der Büroräume im Vordergrund. In zwei Büroräumen ist keine Belüftung durch die Fenster gewährleistet. Hier müssen wir neben unserer Beratungsarbeit weiter recherchieren und mit der Hausverwaltung kommunizieren. Die Schwierigkeit liegt darin, eine finanzierbare aber auch gute Lösung zu finden, die uns mit Frischluft versorgt, aber die Räume nicht zu sehr mit Geräuschen belastet.

Alle Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle spielen eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Ihre unterschiedlichen Kompetenzen, ihre Bemühungen und ihre Belastungen wollen wir berücksichtigen und wertschätzen. Wir möchten daher auch den Fokus darauflegen, wie wir die Beratenden entlasten und ihnen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen können, die sie für ihre Arbeit benötigen. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei Organisationsentwicklung. Das ADNB ist personell gewachsen und sieht die Notwendigkeit, seine internen Strukturen und Prozesse zu überarbeiten, um die steigenden Anforderungen zu bewältigen und effektiver sowie nachhaltiger arbeiten zu können. Dazu gehören unter anderem Beschwerdestrukturen, Evaluationen und Schutzkonzepte für die Beratung.

Ein lang gehegter Wunsch, ist die Schaffung einer Stelle für Öffentlichkeitsarbeit. Eine Professionalisierung in dem Bereich bedeutet zum einen, die Reichweite der Beratungsstelle zu erhöhen und zum anderen für Diskriminierung in der Gesellschaft zu sensibilisieren (Präventionsarbeit). Insbesondere in Bezug auf einzelne Fälle und stetig wiederkehrende Fallkonstellationen möchten wir souveräner und sicherer in der Öffentlichkeit reagieren können. Auch durch Social Media sind die Anforderungen an einen Umgang mit Medien enorm gewachsen, denen wir gerecht werden möchten.

In Bezug auf die AGG-Reform (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verfolgt das Antidiskriminie-

rungsnetzwerk weiterhin die in Zusammenhang mit dem Bündnis AGG Reform - Jetzt! erarbeiteten Ziele. Sollten die Forderungen aus dem Bündnis nicht in der Reform berücksichtigt werden, werden wir weiterhin für einen gesetzlichen Diskriminierungsschutz bei staatlichem Handeln auf Bundesebene eintreten. Hier besteht eine erhebliche Gesetzeslücke. Das ADNB sieht sich mit seiner dreijährigen Praxiserfahrung und Expertise mit dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz diesbezüglich in besonderer Verantwortung.

Ebenso möchte das ADNB die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren im Bereich rassistischen Mobblings am Arbeitsplatz stärken, um hier handlungsfähiger zu werden. Wir haben in den letzten Jahren beobachtet, dass die Fälle mit diesem Schwerpunkt intensiver und häufiger werden.

Das ADNB plant darüber hinaus themenspezifische Veranstaltungen, darunter einen Fachtag zum Thema Diskriminierung im Gesundheitswesen. Diese Veranstaltungen dienen dazu, das Bewusstsein für spezifische Problembereiche zu schärfen und Lösungen zu erarbeiten. Zugleich schaffen diese Veranstaltungen eine Plattform für Austausch.

Eine schon lange bestehende Vision des ADNB liegt darin, den Stellenwert von Antidiskriminierungsrecht in der juristischen Ausbildung zu fördern. Dies trägt dazu bei, zukünftige Rechtsanwält*innen und Richter*innen für die Bedeutung des Themas zu sensibilisieren.

Gleichfalls ist es für das ADNB wichtig, die psychologische und psychosoziale Versorgung für Betroffene von Diskriminierung weiter auszubauen, damit Betroffene die einschneidenden und oft systemisch bedingt wiederkehrenden Erfahrungen verarbeiten können.

Ein weiterer wichtiger Punkt unserer Visionen ist es, endlich unabhängiger von jährlich befristeten Projektförderungen zu werden und den Mitarbeitenden eine stabile Arbeitsplatzsituation zu bieten. Diese Sicherheit zu bekommen würde die Mitarbeiter*innen beruflich und persönlich entlasten und dem Projekt die langfristige Planung erleichtern.

Wir sind froh, unsere Arbeit weiter zu machen und tun dies mit viel Herzblut und Engagement. Die Visionen helfen uns dabei, den Blick auf das große Ganze zu behalten und uns immer wieder in den kleinen Situationen zu vergegenwärtigen, wohin es noch gehen soll.



20 ADNB

3

JUBILÄUM
20
JAHRE

DAS ADNB WIRD 20 JAHRE – RÜCKBLICK AUF DIE JUBILÄUMSFEIER

Das ADNB feierte am 29. September 2023 sein 20-jähriges Bestehen. Dazu wurden neben den aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden weitere Kolleg*innen aus der Antidiskriminierungsberatung, Kooperationspartner*innen, Vertreter*innen aus der Landes- und Bundespolitik, Unterstützer*innen und Freund*innen ins Rathaus Schöneberg eingeladen, um gemeinsam auf 20 Jahre Antidiskriminierungsberatung zurückzublicken, aber auch in den Austausch zu aktuellen und zukünftigen Themen, Herausforderungen und Chancen zu gehen. In den folgenden Kapiteln lassen wir den Abend ein wenig Revue passieren.





GRUSSWORTE

Zu Beginn des Abends begrüßte die Moderatorin und Projektkoordinatorin des ADNB, Charlotte Heyer, die Anwesenden und stellte das Programm für die Feier vor. Es folgte ein musikalischer Auftakt des Chors Kreuzberg Kız Meslek Korosu unter der Leitung von Emrah Gökmen. Die Begrüßungsrede wurde von Prof. Dr. Zülfukar Çetin, Vorstandssprecher des TBB, gehalten, in der die bisherigen Meilensteine des ADNB erwähnt wurden. Danach folgte ein Grußwort von Max Landero, Staatssekretär für Integration, Antidiskriminierung und Vielfalt der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, stellvertretend für die Senatorin Cansel Kiziltepe.



Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung:
Ferda Ataman

Ein weiteres Grußwort sprach Ferda Ataman, die Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Keynote wurde von Saraya Gomis vorgetragen. Aus all den verschiedenen Redebeiträgen lässt sich nachzeichnen, mit welchen Herausforderungen das ADNB und die Berliner AD-Landschaft im Allgemeinen in den letzten Jahren konfrontiert gewesen ist und es noch künftig sein wird. Gleichzeitig wurde klar: In den letzten 20 Jahren hat das ADNB viele gesetzliche, politische und gesellschaftliche Veränderungen vorangetrieben, die es zu würdigen und feiern gilt!

Im Anschluss an die Redebeiträge wurde ein Video präsentiert, in dem ehemalige und aktuelle Projektleiter*innen des ADNB einen persönlichen Einblick in Ihre Erfahrungen beim ADNB geben. Das Video können Sie sich auf unserer Website ansehen: www.adnb.de.

Wir geben im Folgenden die Begrüßungsrede von Prof. Dr. Zülfukar Çetin und die Abschlussrede von Alaleh Shafie-Sabet wieder.

BEGRÜSSUNGSREDE PROF. DR. ZÜLFUKAR ÇETIN

*Sehr geehrter Herr Staatssekretär Max Landero, liebe Ferda Ataman, liebe Saraya Gomis, sehr geehrte Mitglieder des Abgeordnetenhauses, sehr geehrte Vertreter*innen der Verwaltung, sehr geehrte Medienvertreter*innen, liebe ehemalige und aktuelle Kolleg*innen des Antidiskriminierungsnetzwerkes des TBB, liebe Vertreter*innen der NGOs, liebe Freund*innen, herzlich willkommen zur Feier anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Antidiskriminierungsnetzwerkes des TBB – ADNB.*

Das 20-jährige Bestehen des ADNB ist ein wichtiger Grund zum Feiern. Der Grund, warum das ADNB des TBB so lange existiert, bzw. existieren muss, ist dass es leider in allen Bereichen der Gesellschaft massive Diskriminierungen jeglicher Art gibt und die Ungleichheitsverhältnisse sich verschärfen. Aufgrund der Entwicklungen in den letzten Jahren und Heute befürchten wir, dass wir das ADNB und andere Institutionen noch lange brauchen werden, um Diskriminierungen weiter bekämpfen zu können.



Ehemalige Staatssekretärin für Antidiskriminierung und Vielfalt:
Saraya Gomis



Vorstandssprecher des TBB:
Prof. Dr. Zülfukar Çetin

*Seit Jahren koordiniert das ADNB das Interdisziplinäre Beratungsnetzwerk. Dieses setzt sich zusammen aus einem breiten Bündnis von Berliner Beratungsstellen und -projekten, Anwält*innen gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung, sowie aus einem Netzwerk von Professionellen aus verschiedenen Fachrichtungen, die zum Themenfeld Antidiskriminierung arbeiten. Das Interdisziplinäre Beratungsnetzwerk ermöglicht eine engere Zusammenarbeit zwischen Beratern, Anwält*innen und anderen Expert*innen. Durch das Zusammenkommen von Beratungsstellen und Anwält*innen wird Antidiskriminierungsarbeit und -recht sowohl aus der juristischen als auch aus der beratenden und vor allem aus einer machtkritischen Perspektive behandelt.*

*Zunächst möchte ich kurz über die Geschichte und Relevanz des ADNB einiges sagen. Das ADNB des TBB wurde 2003, also noch bevor es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gegeben hat, unter der Trägerschaft des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg gegründet und wird vom Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Berliner Senats gefördert. Ziele des ADNB des TBB waren und sind vor allem die Bekämpfung und Beseitigung rassistischer und anderer Formen der Diskriminierung. Hauptzielgruppen des ADNB des TBB sind vor allem die Menschen, die rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sind. Zu ihnen gehören beispielsweise BIPoC, Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichten, Muslim*innen oder als muslimisch markierte Menschen, Schwarze Menschen, Deutsch-Asiat*innen, Rom*nja und Sinti*zze sowie alle anderen, denen andere Zugehörigkeiten zugeschrieben werden und die deshalb aus rassistischen Gründen diskriminiert werden. Auch die anderen Formen der Diskriminierung finden in der Antidiskriminierungsarbeit des ADNB eine zentrale Rolle. So verfolgt das ADNB einen horizontalen und intersektionalen Ansatz, in dem die mehrdimensionalen Diskriminierungen angegangen werden und Rassismus immer in einem Zusammenhang mit Heteronormativität, Sexismus und klassenbedingter Diskriminierung betrachtet wird. Neben der Unterstützung von Personen, die von Rassismus betroffen sind, organisiert das ADNB Sensibilisierungswshops und Fortbildungen für die Multiplikator*innen, publiziert Berichte, Expertisen und Texte zum Thema der Diskriminierung in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft. Auch Netzwerkarbeit ist eine zentrale Säule des ADNB. Das ADNB ist sowohl auf der lokalen als auch auf der Bundesebene mit unterschiedlichen Beratungsstellen, Institutionen und Organisationen vernetzt.*

*Zum Abschluss möchte ich ein paar Erfolge des ADNB in 20 Jahre Geschichte erwähnen: Das ADNB hat 2007 mit anderen Organisationen im Bereich der Antidiskriminierung den Antidiskriminierungsverband Deutschland mitgegründet. Das ADNB hat zur Konzipierung, Entwicklung und Umsetzung eines Antidiskriminierungsstandards in Deutschland beigetragen. Durch die juristische Unterstützung des ADNB-Teams konnte der TBB im Jahr 2010 gegen die Äußerung des ehemaligen Finanzsenators Thilo Sarrazin eine Klage wegen Volksverhetzung erheben. Auch wenn die Berliner Staatsanwaltschaft die Klage mit dem Argument der Meinungsfreiheit eingestellt hatte, stuft der UN-Ausschuss für die Beseitigung der rassistischen Diskriminierung (CERD) die Äußerungen von Sarrazin als rassistisch ein und rügte die Bundesrepublik in diesem Fall. 2011 bekam das Team des ADNB den Antirassismus-Preis vom Europäischen Netzwerk gegen Rassismus (ENAR) und wurde für seine Empowerment-Arbeit gewürdigt. Das ADNB hat gemeinsam mit anderen Organisationen Kampagnen gegen Racial Profiling konzipiert und durchgeführt. Auch zum Entwurf des neuen Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes hat das ADNB mit seiner langjährigen Expertise beigetragen. Heute unterstützt das ADNB das Bündnis AGGReform – Jetzt!, um endlich einen wirkmächtigen Diskriminierungsschutz in Deutschland zu verankern. Heute gilt das ADNB nicht nur in Berlin, sondern bundesweit als ein wichtiger Akteur in der Antidiskriminierungspolitik. Mit seiner Arbeit leistet das ADNB einen unersetzbaren Beitrag zu einer Antidiskriminierungspolitik und Antidiskriminierungsklima. Daher bedanke ich mich abschließend bei allen ehemaligen und aktuellen Mitarbeiter*innen des ADNB im Namen des TBB vom ganzen Herzen für ihre wichtige Arbeit.*

GRUSSWORTE

GRUSSWORT VON EVA ANDRADES

(ANDISKRIMINIERUNGSVERBAND DEUTSCHLAND)

Eva Andrades, Geschäftsführerin des ADVD musste leider kurzfristig ihre Teilnahme auf dem Podium bei unserer Jubiläumsfeier absagen und hat uns als Gruß folgende Worte per Brief geschickt:

Liebes ADNB,

von Herzen alles Gute von mir und Happy Birthday zum 20-jährigen Bestehen!

Heute nicht dabei sein zu können, schmerzt. Das ADNB ist für mich ein Stück Heimat und ich hätte zu gerne mit euch gefeiert und auf den langen Weg und die vielen Erfolge, die ich zum Teil mit begleiten durfte, angestoßen:

- *tausende von Menschen beraten und unterstützt,*
- *ein riesiges Netzwerk gesponnen und mitbegründet, nicht zuletzt den advd, als bundesweiten Dachverband der unabhängigen Beratungsstellen und meine neue Wirkstätte,*
- *Standards in der Antidiskriminierungsberatung gesetzt,*
- *die Einführung des AGG gefordert und die Umsetzung kritisch bis heute begleitet,*
- *als eine der ersten Beratungsstellen in Deutschland Betroffene bei ihren Klagen begleitet und als Beistand unterstützt und dabei zur Weiterentwicklung des AD-Rechts und der Praxis beigetragen,*
- *die erfolgreiche Individualbeschwerde an den Antirassismus-Ausschuss im Fall Thilo Sarrazin angestoßen und für den TBB koordiniert,*
- *durch ein landesweites Bündnis und eine Kampagne für die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes gekämpft.*

Und vieles vieles mehr!

Und dabei habt ihr nie das Wichtigste aus dem Blick verloren: die Perspektive von Betroffenen ins Zentrum zu stellen und an ihrer Seite zu stehen.

Ich wünsche euch so viel gute Energie auch für die weiteren Jahrzehnte, Anerkennung und Rückendeckung durch die Politik und endlich eine institutionelle Förderung, die eurer Rolle und euren Aufgaben gerecht wird, damit ihr den richtigen Rahmen habt, um Betroffene weiterhin unterstützen zu können und Impulse zu setzen für strukturelle Veränderungen!

Eure ehemalige und auf ewig Fan!

Eva

PODIUMSGESPRÄCH

Nach einer Pause mit einer kleinen Stärkung fand eine Podiumsdiskussion statt.

Podiumsteilnehmer*innen waren Eren Ünsal von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), Maryam Haschemi Yekani (KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen!), Violeta Balog (Amaro Foro), Remzi Uyguner (Fair mieten – Fair wohnen, TBB), Koray Yılmaz-Günay (Migrationsrat Berlin) und Alaleh Shafie-Sabet (ADNB, TBB). Gemeinsam wurde die Frage erörtert, was getan werden kann, um die Antidiskriminierungslandschaft in Berlin zu stärken und Diskriminierung effektiv zu bekämpfen. Dabei wurden vor allem konkrete Forderungen an anwesende Vertreter*innen der Politik herausgearbeitet. Nach der Diskussion hatte auch das Publikum die Möglichkeit, sowohl Fragen an die Podiumsteilnehmer*innen zu stellen, als auch Forderungen zu formulieren.



ABSCHLUSSREDE VON ALALEH SHAFIE-SABET



Vielen Dank an alle Gäste, Unterstützer*innen, Wegbegleiter*innen für den schönen Abend. Danke für die vielen wichtigen und inspirierenden Beiträge und Gedanken.

Mir hat der Abend sehr viel bedeutet, nicht nur, weil das ADNB-Team schon seit fast einem Jahr an der Planung sitzt, viel Energie, Schweiß, Kreativität und Hingabe geleistet hat, sondern weil wir den Abend dafür nutzen konnten, um auf die wichtigen Themen in der Antidiskriminierungsarbeit aufmerksam zu machen. Dabei wurden wichtige Forderungen genannt, wie beispielsweise eine effektive Novellierung des Antidiskriminierungsrechts, damit Betroffene endlich wirksam gegen Diskriminierung vorgehen können [siehe S.24 AGG-Reform oder bundesweite Landesantidiskriminierungsgesetze, die den Menschen auch vor diskriminierenden Behörden schützt]. Es braucht einen flächendeckenden Aufbau von Antidiskriminierungsstrukturen. Dieser Aufbau kann nur funktionieren, wenn ausreichend politische und finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden. Wir erleben in unserer Beratungsarbeit, wie sich Diskriminierung in unserer aller Leben zu jeder Zeit manifestiert. Sie beeinflusst das Miteinander, sie prägt das gesundheitliche, soziale und berufliche Leben von Betroffenen und gibt ihnen das Gefühl der Ohnmacht. Daher ist es umso wichtiger, dass wir standhaft bleiben und gegen Diskriminierung weiter ankämpfen. Wir müssen weiterhin diejenigen unterstützen, die sich in einem Kampf für ihre Rechte und Würde befinden. Wir müssen zuhören, ansprechbar sein und nicht die Kampfeslust verlieren, wenn es um die Beratung von Ratsuchenden geht. Es ist eine Aufgabe, die Mut und Solidarität erfordert.

Wir sind heute aber auch hier, um 20 Jahre Antidiskriminierungsarbeit des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg zu feiern. Wir feiern die Menschen, die in den letzten 20 Jahren die unermüdlige Kraft und den Fortschritt in der Antidiskriminierungsarbeit geleistet haben. Diese Menschen waren

Vorreiter*innen der Antidiskriminierungsberatungsarbeit. Sie haben gezeigt was empowernde Beratungsarbeit heißt, haben ihr Wissen nicht nur in Berlin, sondern auch bundesweit geteilt und haben mit voller Hingabe Betroffene in ihrem Kampf, ihr Recht durchzusetzen, unterstützt. Daher möchte ich mich als erstes bei denjenigen ganz herzlich bedanken, die das ADNB geprägt, zum Wachsen gebracht und zu dem gemacht haben, was es heute ist. Das sind insbesondere alle ehemaligen Mitarbeiter*innen, die in den letzten 20 Jahre beim ADNB gearbeitet haben. Ein besonderer Dank geht an unseren Träger, den TBB. An unsere heutigen Vorstandssprecher*innen, Zülfukar Çetin und Ayşe Demir. Danke euch für euer jahrelanges politisches Engagement, euer Wissen, das ihr mit uns teilt und dafür, dass ihr uns stets unterstützt und zur Seite steht. Besonders möchten wir aber auch Safter Çınar danken, der das ADNB 20 Jahre lang als Vorstandssprecher begleitet, unterstützt und sich auf unermüdlige Weise für seine Themen und Forderungen politisch eingesetzt hat. Lieber Safter, einen herzlichen Dank für die Zusammenarbeit vom gesamten ADNB-Team. Und selbstverständlich möchte ich im Namen des gesamten ADNB-Teams allen TBB Kolleg*innen für ihre Unterstützung und Beteiligung bedanken. Ihr wart eine große Stütze für den heutigen Tag. Als letztes geht natürlich der größte Dank an das gesamte ADNB-Team. Ihr seid so toll! Ich bin so dankbar in eurem Team so herzlich und mit offenen Armen empfangen worden zu sein. Es ist wirklich ein Geschenk, eure Projektleiterin zu sein. Immer ein offenes Ohr zu haben, wenn die Bude brennt, der Frust und Ärger zu groß wird und ein paar aufmunternde Worte benötigt werden für die Seele. Ich lerne so viel von euch, fachlich aber auch persönlich, sei es in der Teamsitzung oder bei der gemeinsamen Mittagspause. **Vielen herzlichen Dank, dass ihr diesen Abend so schön gemacht habt und bis ins Kleinste vorbereitet habt. Vielen Dank.**

DANKSAGUNG

Nach dem Podium fanden noch Danksagungen statt. Es wurde allen ehemaligen und aktuellen Mitarbeitenden sowie der aktuellen Projektleiterin Alaleh Shafie-Sabet Dank für das große Engagement in der Arbeit beim ADNB ausgesprochen. Zum Abschluss der Feier trat ein weiteres Mal der Chor Kreuz-

*berg Kız Meslek Korosu unter der Leitung von Emrah Gökmen auf. Wir bedanken uns bei allen anwesenden Gäste an diesem Abend, dass sie mit uns gemeinsam gefeiert haben und darüber hinaus bei allen Kolleg*innen in der Antidiskriminierungsarbeit, Kooperationspartner*innen und Unterstützer*innen!*



Kreuzberger Chor: Kız Meslek Korosu

4

ANNOUNCING

DISKRIMINIERT? DAS KÖNNEN SIE TUN

BEWAHREN SIE RUHE UND LASSEN SIE SICH NICHT PROVOZIEREN!

Diskriminierungen sind verletzend und entwürdigend.

Trotzdem: Versuchen Sie, Ruhe zu bewahren und sich nicht provozieren zu lassen!

SPRECHEN SIE ZEUG*INNEN AN!

Wenn andere Menschen die Diskriminierung beobachtet haben, sollten Sie diese ansprechen. Fragen Sie sie, ob sie bereit sind, Zeug*innen zu sein. Schreiben Sie die Kontaktdaten (Name, Adresse, Telefonnummer) auf. Die Aussagen von Zeug*innen sind oft die wichtigsten Beweise vor Gericht.

SCHREIBEN SIE ALLES AUF!

Machen Sie so bald wie möglich ein Gedächtnisprotokoll. Darin schreiben Sie alles auf, an das Sie sich erinnern. Wenn andere Personen bei Ihnen waren, bitten Sie diese Personen, auch ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben. Damit können Sie sich besser an Details erinnern und das Geschehene ohne Widersprüche und Lücken erzählen. Das kann in Gerichtsverfahren sehr wichtig werden, weil die andere Seite oft versucht, alles anders darzustellen. Dann müssen Sie das Gericht überzeugen, dass es so passiert ist, wie Sie sagen.

BEWAHREN SIE BEWEISE AUF!

Bewahren Sie alle Beweise gut auf. Briefe, Dokumente, E-Mails, Screenshots vom Computer oder Handy, Einzelverbindungsanweise von Telefonaten und so weiter. All das kann Ihnen später helfen, zu Ihrem Recht zu kommen.

SUCHEN SIE ZEITNAH EINE BERATUNGSSTELLE AUF!

Melden Sie sich bei einer Beratungsstelle. Lassen Sie keine Zeit vergehen. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gibt es eine Zwei-Monats-Frist. Im LADG gibt es eine längere Frist von einem Jahr. Wenn diese Frist verstreicht, wird es für Sie viel schwieriger, an Ihr Recht zu kommen. Auch wenn Sie nicht vor Gericht gehen wollen, kann Ihnen die Beratungsstelle helfen.

DAS ADNB IM ÜBERBLICK

- ▶ **Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung**
- ▶ **Vernetzung von Akteur*innen im Antidiskriminierungsbereich**
- ▶ **Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit**
- ▶ **Politische Interventionen**

DAS ADNB DES TBB

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin ist ein Projekt des Türkischen Bundes in Berlin- Brandenburg e.V. und seit 2003 auf lokaler und bundesweiter Ebene aktiv. Gefördert wird das Projekt aus dem Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Berliner Senats. Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine gleichberechtigte Gesellschaft ein.

Wir verstehen Diskriminierung als mehrdimensionales und sowohl gesamtgesellschaftliches als auch individuelles Phänomen an.

Wir setzen die Perspektiven von Diskriminierten in den Mittelpunkt und betrachten sie in ihrer Verwobenheit mit sozialen Machtverhältnissen.

BERATUNG

Das ADNB des TBB berät und unterstützt Menschen, mit rassistischer und damit zusammenhängenden Diskriminierungserfahrungen (People of Color bzw. Muslime, als muslimisch gelesene Menschen, Schwarze Menschen, Rom*nja, Sint*ezza, Jüd*innen, Menschen mit Migrationsgeschichte und/oder andere), die aufgrund ihrer

- ▶ (zugeschriebenen) Herkunft
- ▶ ihrer Sprache
- ▶ ihrer Religion
- ▶ ihrer Geschlechtsidentität
- ▶ ihrer sexuellen Orientierung
- ▶ einer Behinderung
- ▶ ihres Alters

sowie mehrfach oder aus anderen Gründen diskriminiert werden. Dabei können auch Mobbing, Belästigung, Beleidigung und Nötigung Formen von Diskriminierung darstellen.

Zu den Beratungsprinzipien des ADNB des TBB gehören Vertraulichkeit, Parteilichkeit und Unabhängigkeit. Interessen und Ziele der Ratsuchenden sowie ihr Prozess des Empowerment sind hierbei zentral.

In einem multidisziplinären und mehrsprachigen Team bringt das ADNB des TBB verschiedene Komponenten einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung zusammen. Dazu gehören u. a. die psychosoziale Unterstützung der Klient*innen sowie die fundierte Kenntnis und Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das Verfassen von Beschwerdebriefen, die Einbeziehung anderer Stellen, die Begleitung zu Gesprächen und auch die Beistandschaft vor Gericht gehören zu den Unterstützungsangeboten. Die Beratung ist kostenlos und mehrsprachig.

VERNETZUNG

Antidiskriminierungsarbeit braucht Vernetzung. So kann die Handlungsfähigkeit Einzelner gebündelt werden und nachhaltig zu Veränderung führen. Auch in konkreten Diskriminierungsfällen sind Kooperationen immer wieder von Vorteil, um bestmöglich intervenieren zu können.

In diesem Sinne ist das ADNB des TBB in einer Vielzahl von Kooperationen eingebunden und hat in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen diverse Netzwerke initiiert. In regelmäßigen Abständen bringt das ADNB im Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung und Rassismus verschiedene Beratungsstellen zusammen und schafft Raum für Diskussion zu beratungs- und diskriminierungsrelevanten Themen.

Das ADNB ist Mitglied im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). Der advd ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen. Ziel ist es auf bundesweiter Ebene Antidiskriminierungskultur zu fördern und den Rechtsschutz gegen Diskriminierung nachhaltig zu verbessern.

Im Sinne eines diskriminierungskritischen Bildungssystems setzt das ADNB sich im Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDiSK) für eine unabhängige Informations- und Beschwerdestelle für Kita-Kinder und Schüler*innen, Eltern/Sorgeberechtigte und Mitarbeiter*innen der Bildungseinrichtungen ein.

BILDUNGS- & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die öffentliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung zu fördern ist ein wesentliches Ziel unserer Arbeit. Dazu bedarf es der Sensibilisierung zu Diskriminierung in ihren unterschiedlichen Formen, der Verbreitung von Wissen über Interventionsmöglichkeiten, des gesellschaftlichen Austauschs bei Workshops und Veranstaltungen.

Bildungsarbeit kann Wissen und Kompetenzen vermitteln, die für den Widerstand gegen diskriminierende Strukturen wichtig sind.

In den von uns angebotenen Trainings wird an den eigenen Erfahrungen der Teilnehmer*innen angesetzt, um persönliche Praxis zu transformieren. Empowerment-Workshops, bei denen People of Color* Rassismuserfahrungen vielseitig ausdrücken können und gemeinsam Gegenstrategien entwickeln, bieten einen Raum zur Stärkung und Aktivierung von Handlungspotentialen. Kritische Reflexionsworkshops sollen Menschen dabei unterstützen, Sensibilität für Rassismus zu entwickeln bzw. zu stärken und im Alltag und Beruf umzusetzen.

POLITISCHE INTERVENTIONEN

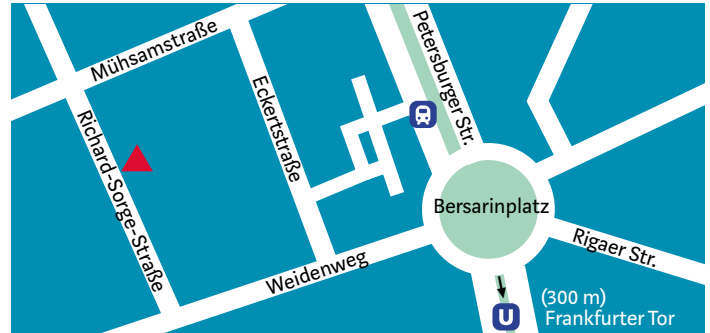
Das ADNB bringt sich mit den Erfahrungen aus der Beratungsarbeit in politische Prozesse ein, wie zum Beispiel mit Forderungen und Kampagnen zur Verbesserung des Antidiskriminierungsrechts und der Unterstützung von Betroffenen von Diskriminierung.

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

KONTAKT

ADNB des TBB
Richard-Sorge-Str.13
10249 Berlin

Tel.: 030 / 55 06 59 05
Fax: 030 / 55 06 54 42
adnb@tbb-berlin.de
www.adnb.de



OFFENE BERATUNG

Dienstag von 15 bis 17 Uhr
Donnerstag von 10 bis 12 Uhr
und nach telefonischer Vereinbarung

ANFAHRT

Mit der U-Bahn Linie 5 bis Weberwiese oder Frankfurter Tor, oder mit der Tram M10 bis zur Haltestelle Bersarinplatz

