

Was tun gegen Diskriminierung?!

**Die Arbeit des Antidiskriminierungsbüros
in Sachsen**





Vorwort

Sind Sie in Ihrem Leben schon mal diskriminiert worden? Haben Sie vielleicht beobachtet, wie andere ausgegrenzt wurden? Oder glauben sie, dass Diskriminierungen in unserer Gesellschaft heute kaum noch vorkommen und nur noch eine Ausnahme sind?

Viele Menschen erfahren auch heute noch Ungleichbehandlungen wegen bestimmter Merkmale, z. B. aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts oder ihres Namens. Sie widerfährt ihnen in **alltäglichen Lebenssituationen**, wie auf dem Arbeits- und oder Wohnungsmarkt. Oft bekommen die Betroffenen dann solche oder ähnliche Sätze zu hören: »Wie alt sind Sie?« ... »Tut uns leid, wir suchen ausschließlich junge MitarbeiterInnen für unser Team.« oder »Wie ist ihr Name? Nein, an Ausländer vermieten wir nicht.«

Was können Betroffene in diesen Fällen tun? Welche Möglichkeiten hat das Antidiskriminierungsbüro, Ratsuchende gegen Diskriminierung zu unterstützen? Und wie kann Diskriminierung in der Gesellschaft wirkungsvoll begegnet werden?

Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen engagiert sich seit nunmehr 5 Jahren als **Beratungs-, Bildungs- und Informationsstelle** gegen Ausgrenzung und Benachteiligung. Aus diesem Anlass haben wir für Sie die Broschüre »Was tun gegen Diskriminierung?!« zusammengestellt, die einer breiten Öffentlichkeit erstmals einen Überblick über alle Facetten unserer Arbeit gibt. Das Heft informiert Sie über die Beratungstätigkeit, beschreibt den rechtlichen Rahmen von Antidiskriminierungsarbeit und zeigt

das Spektrum unserer Bildungsangebote auf. Benannt werden aber auch zahlreiche Beispiele von Diskriminierung, die hier und heute in Sachsen passiert sind. Hierfür werden insbesondere **Zahlen und Fakten aus 2008** dargestellt. Schließlich bekommen sie einen Einblick, wie das Antidiskriminierungsbüro konkret arbeitet und vor welchen Herausforderungen, Perspektiven und auch Nöten es 2009 steht.

Indem wir das breite Spektrum unserer Antidiskriminierungsarbeit illustrieren, zeigen wir auch, dass es viele Ansatzpunkte gibt, Diskriminierung wirkungsvoll zu begegnen und zu verhindern. Ob Bildung, Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, politische Auseinandersetzung oder aufsehenerregende Aktion: unser Ziel ist es immer, eine **Antidiskriminierungskultur** in unserem gesellschaftlichen Alltag zu schaffen, die nicht wegsieht und die handelt, wenn Menschen ausgegrenzt und benachteiligt werden.

Diskriminierung hat viele Gesichter - der Kampf dagegen auch!

*Wir wünschen Ihnen eine anregungsreiche Lektüre
Das Team vom Antidiskriminierungsbüro*

Impressum

Herausgeber: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.

Juli 2009

Gestaltung: André Göhlich

Fotos: Betty Pabst, Antidiskriminierungsbüro

Druck: Stadt Leipzig

Auflage: 300

AutorInnen:

Miriam Amin, Daniel Bartel, Heike Fritzsche,

Doris Liebscher, Anne Kobes, Sotiria Midelia,

Ulrich Schuster

Bildernachweis:

- Photo »Deutscher Bundestag« S. 36,
© Deutscher Bundestag/Lichtblick/Achim Melde
- Photo »ADB-Team« S. 9, © Betty Pabst
- Illustrationen S. 26, 30, 31, 32, © Anke Fröhlich
- Vektorgrafiken, © NeubauLaden
- alle anderen Abb., © ADB Leipzig

Inhalt

Das Antidiskriminierungsbüro – gestern, heute, morgen 6

1 Beratung 10

1.1 Welche Rolle spielt die Einzelfallberatung in der Antidiskriminierungsarbeit? 10

1.2 Was macht eine gute Beratung aus? – Grundsätze für die inhaltliche Arbeit, den institutionellen Rahmen und das Beratungsteam 11

1.3 Welche gesetzliche Grundlage gibt es? 12

1.4 Wie ist die Beratung vernetzt? 12

1.5 Wie beraten wir? 13

1.6 Was kann das ADB tun? 13

1.7 Systematische Dokumentation des Diskriminierungsfalles 14

1.8 Beratung in Zahlen – 2008 15

1.9 Beispiele aus dem Beratungsalltag 18

1.10 Testing: Rassistische Einlasskontrollen in Leipziger Diskotheken 24

2 Schulungen und Weiterbildung 25

2.1 Weiterbildung: Seminare und Workshops 2008 25

2.2 Fortbildung »Fair in der Kita« 26

2.3 Seminar »Antidiskriminierungspädagogik in der Sekundarstufe II« 26

2.4 »Antidiskriminierung außerhalb der schulischen Integration« 26

3 Information 27

3.1 Drei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Ausgangslage:

Recht mit wenig Praxis 27

3.1.1 Beratungsstruktur zur institutionellen Unterstützung des klagezentrierten Weges – Antidiskriminierungsstellen 27

3.1.2 Ausgewählte Rechtsprechung 27

3.2 Projekte 31

3.2.1 »Fair in der Kita« 31

3.2.2 EU-Projekt »Right Youth Violence Prevention Programmes« (RYYP) 33

3.3 Ausgewählte Aktivitäten des Antidiskriminierungsbüros 35

3.3.1 Veranstaltungen – ein Rückblick auf 2008 37

3.3.2 »Jung, kriminell und nicht von hier« – rassistische Medien- und Alltagsdiskurse 37

3.3.3 When worst comes to worst 38

3.3.4 Interkulturelle Öffnung der Verwaltung 39

3.4 Kooperation und Netzwerkarbeit 40

4 Chancen und Herausforderungen von Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen 41

Das Antidiskriminierungsbüro - gestern, heute, morgen

WER WIR SIND, WAS WIR MACHEN

Das **Antidiskriminierungsbüro (ADB)** ist eine zentrale Anlaufstelle in Sachsen zu allen Fragen von Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft/rassistischer Zuschreibungen, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, Geschlecht sowie sexueller Orientierung und Identität. Somit ist das Antidiskriminierungsbüro in den Neuen Bundesländern die **einzig horizontal** arbeitende Anlaufstelle für alle genannten Diskriminierungstatbestände. Wir wollen damit ein Signal setzen, dass Diskriminierung als solche wahr- und ernst genommen wird und nicht nur ein Problem gesellschaftlicher Minderheiten ist.

Unsere Arbeit umfasst drei **wesentliche Tätigkeitsfelder**: Einzelfallberatung, Bildungs- und Sensibilisierungsarbeit sowie politische Lobby- und Netzwerkarbeit.

Unsere **Beratung** ist auf Antidiskriminierung spezialisiert: sie unterstützt Betroffene von Diskriminierung, informiert sie über ihre Rechte und begleitet sie bei der Entwicklung geeigneter Interventionsstrategien.

Ein zweiter Schwerpunkt unserer Arbeit sind **Weiterbildungen** in Form von Seminaren, Vorträgen und Workshops zu diskriminierungsrelevanten Themen und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wir informieren, sensibilisieren und diskutieren mit SchülerInnen, Studierenden, PädagogInnen, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, PolitikerInnen und MultiplikatorInnen der Antidiskriminierungsarbeit, um so präventiv gegen Diskriminierung vorzugehen.

Wir möchten Antidiskriminierungsarbeit auf eine breite Basis stellen: Antidiskriminierung muss zur gesellschaftlichen Querschnittsaufgabe werden! Wir versuchen deshalb mit unserer **Informationsarbeit** immer eine breite Öffentlichkeit anzusprechen. Vor diesem Hintergrund organisieren wir Tagungen, Filmreihen und Diskussionsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Antidiskriminierungsinitiativen, nehmen an Podiumsdiskussionen und politischen Anhörungen teil und erarbeiten Gutachten oder Stellungnahmen zu rechtlichen und politischen Themen.

Wir **kooperieren** dazu mit lokalen, regionalen und überregionalen Initiativen/Organisationen und Betroffenenverbänden, mit Politik, Verwaltung und Bildungseinrichtungen sowie mit wissenschaftlichen Institutionen.

GEMEINSAM GEGEN DISKRIMINIERUNG

Leitziel unserer Arbeit ist es immer, Diskriminierung wirksam entgegenzutreten. Wir wollen helfen, nicht-diskriminierendes Verhalten als **Alltagskultur** zu etablieren und ein gesellschaftliches Klima von Akzeptanz, Vielfalt und Teilhabegerechtigkeit zu schaffen. Gerade in den alltäglichen Lebensbereichen wie Arbeit, Schule, Wohnen etc. müssen Menschen bestärkt werden, Verschiedenartigkeit als Bereicherung zu respektieren und einen respektvollen, fairen und diskriminierungsfreien Umgang untereinander zu pflegen. Unsere Antidiskriminierungsarbeit als **gesellschaftliche Querschnittsaufgabe** setzt bei der Mehrheitsgesellschaft an und ist so ein früh ansetzender, präventiver Ansatz gegen Vorurteile, Benachteiligung und Ausgrenzung. Schließlich ist unser Ziel, Betroffene von Diskriminierung effektiv zu unterstützen, sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu begleiten und sie zu stärken, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Wir möchten bestehende Unterstützungssysteme besser bekannt machen und Menschen ermutigen, auch **Alltagsdiskriminierungen** nicht hinzunehmen.



ALLER ANFANG IST SCHWER

Anfang 2005 hatte sich das Antidiskriminierungsbüro Sachsen in der Form eines gemeinnützig arbeitenden Vereins gegründet. Orientiert haben sich die Gründerinnen der »ersten Stunde« hierbei an der positiven Antidiskriminierungsarbeit, die schon seit Jahren ähnliche Büros in Europa und Westdeutschland erfolgreich etabliert hat. Diese Vision vor Augen wollten wir nicht warten, bis auch die Politik den Bedarf einer **spezialisierten Antidiskriminierungsberatung in Sachsen** erkannte. Durch die Gründung eines Antidiskriminierungsbüros erhofften wir uns eine Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen, nicht zuletzt im Zuge des Inkrafttretens des neuen Antidiskriminierungsgesetzes. Diese mutige und rückblickend richtige Entscheidung eröffnete den Weg zur ersten **unabhängigen, niedrigschwellig und horizontal** arbeitenden Anlaufstelle für Antidiskriminierung in Sachsen.

AUF DEM RICHTIGEN WEG

Seither hat sich das Antidiskriminierungsbüro in Leipzig und Sachsen etabliert, ist gewachsen und hat seine Arbeit erheblich professionalisiert. Vom kleinen Büro im Haus der Demokratie sind wir nach langer Suche 2006 in ein

großes und vor allem **barrierefrei** zugängliches Büro umgezogen, haben eine barrierefreie Webseite entwickelt, die Beratung verstetigt, Projekte gestartet u.v.m. Auch bundesweit erfährt unsere Arbeit viel Interesse, Anerkennung und wird als kompetent wahrgenommen. Unsere Meinung und unser Wissen sind gefragt bei parlamentarischen Anfragen, bei Rechtsgutachten, für Podiumsdiskussionen und Veröffentlichungen. Für diese Entwicklung waren stets viel Überzeugung, Herzblut und Einfallsreichtum nötig. Denn insbesondere die **finanzielle Unsicherheit** und die knappen Mittel stellen und stellen noch immer die größte Herausforderung dar.

WOVON FINANZIERT SICH DAS ADB EIGENTLICH?

Eine wichtige Unterstützung der Arbeit des ADB bestand und besteht in der Förderung durch zwei bis drei **ABM**, die seit 2005 in wechselnder Besetzung mitarbeiten und unsere Arbeit maßgeblich bereichern und weiterbringen. Nachteil dieser Maßnahmen ist es jedoch, dass hoch qualifizierte, bestens eingearbeitete und motivierte MitarbeiterInnen in der Regel nach 1 Jahr das Büro wieder verlassen müssen – eine verstetigte Antidiskriminierungsarbeit nach den entsprechenden Qualitätsstandards wird so immer aufs Neue zurückgeworfen.

Umso erfreulicher ist es deshalb, dass uns das **Sozialamt der Stadt Leipzig** seit 2008 mit einer halben Stelle und Sachkostenzuschüssen unterstützt und so die wichtigste Säule des Antidiskriminierungsbüros trägt. Allerdings droht die Absicherung des stetig wachsenden Beratungsbedarfes zukünftig mit dem gegenwärtigen Personalstand gefährdet zu sein.



Weiterhin unterstützen uns regelmäßig ehrenamtlich Tätige in der Sensibilisierungs- und Projektarbeit, bei der das ADB auf die Unterstützung und Projektförderung durch Dritte angewiesen ist, da sie sonst personell und finanziell nicht durchgeführt werden könnten.

Schließlich arbeiten zwei MitarbeiterInnen noch bis August 2010 mit je einer 2/3 Stelle im Fortbildungsprojekt »Fair in der Kita«, das vom Bundesprogramm »**Vielfalt tut gut**« und dem Landesprogramm »**Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz**« finanziert wird.

Die laufenden Ausgaben des Vereins tragen sich über Sachkostenzuschüsse für die ABM, der Stadt Leipzig und dem Amt für Wirtschaftsförderung Leipzig, über Mitgliedsbeiträge, Spenden und über Honorare für Vorträge, Seminare oder Workshops, die wir akquirieren können.

WIE WEITER MIT DEM ADB?

Auch für unsere Arbeit gilt: **Ohne Stamm keine Krone**. All diese Tätigkeiten und Tätigen, die Projekte, die ABM oder das Ehrenamt müssen koordiniert, organisiert, angeleitet, beantragt und verwaltet werden. Nach wie vor werden diese Arbeiten, also die der Geschäftsführung, Buchhaltung und Verwaltung, aber auch Sensibilisierungsprojekte, ehrenamtlich geleistet. Das ADB stößt hier zunehmend an seine Grenzen. Um die Arbeit in bisheriger Qualität und ähnlichem Umfang weiter zu führen, bedarf es notwendigerweise einer längerfristigen Absicherung.

Zeitlich begrenzte Projektarbeit ist wichtig, aber sie muss auf sicheren Füßen stehen können, um das so Erreichte nachhaltig nutzen und weitergeben zu können. Wir werden uns also weiterhin um eine grundlegende Förderung beim Land Sachsen und bei Bundesprogrammen einsetzen (müssen). Wie lang unser Atem sein wird und ob er ausreicht, wird sich zeigen. **Professionelle Antidiskriminierungsarbeit und -Beratung kostet Geld – aber sie ist es wert.**



Das ADB-Team

1 Beratung

Diskriminierung zu erleben ist schmerzhaft. Starke Gefühle der Ohnmacht, Wut, Ungerechtigkeit, vielleicht auch der Hilflosigkeit, Scham oder Isolation können geweckt, Erinnerungen und Ängste lebendig werden. Es stellen sich existenzielle Fragen nach Identität und Teilhabe, nach ökonomischen, rechtlichen und sozialen Konsequenzen und nicht zuletzt nach eigenen Handlungsmöglichkeiten.

Es ist wichtig, Menschen in dieser Situation **Unterstützung** anzubieten: Unterstützung, die sowohl die emotionalen und psychologischen Auswirkungen von Diskriminierungen berücksichtigt als auch die Betroffenen darin stärkt, ihre Rechte wahrzunehmen und durchzusetzen. Die **Antidiskriminierungsberatung** (AD-Beratung) ist ein solches, auf Ungleichbehandlungen und Würdeverletzungen spezialisiertes, professionelles Unterstützungsangebot. Sie arbeitet **einzelfallbezogen, niedrigschwellig und merkmalsübergreifend**. Das heißt, sie steht offen für alle Menschen, die wegen ihres Alters, ihrer Religion, einer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität oder ihrer Herkunft Diskriminierungen erfahren. Ausdrücklich eingeschlossen sind somit auch all jene Fälle ein, in denen mehr als ein Merkmal eine Rolle spielt, etwa wenn eine Frau wegen ihres Geschlechts und ihrer Herkunft benachteiligt wird.

Das Beratungsangebot gilt prinzipiell für sämtliche Lebensbereiche. Aufgrund ihrer herausgehobenen Bedeutung für die gesellschaftliche Teilhabe liegt ein besonderer Schwerpunkt zum einen auf dem Bereich **Arbeit und Berufsleben** und zum anderen auf dem Themenfeld **Güter und Dienstleistungen**, wozu u. a. die Suche nach einer Wohnung, das Eröffnen eines Bankkontos oder der Besuch einer Diskothek gehört.

1.1 WELCHE ROLLE SPIELT DIE EINZELFALLBERATUNG INNERHALB DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT?

In einem Satz formuliert, ist es das Ziel von Antidiskriminierungsarbeit, den Gedanken der **Gleichberechtigung** in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen auf sämtlichen Ebenen zu verankern und eine Kultur der Antidiskriminierung zu etablieren. Dies beinhaltet eine Sensibilität für Diskriminierungen sowie eine offene und konstruktive Herangehensweise an ihre Beseitigung. Die **Einzelfallberatung** ist ein zentraler Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit. Diese hat im Wesentlichen zwei Funktionen. Einerseits richtet sie den Fokus explizit auf die Betroffenen und unterstützt sie in ihren Anliegen. Andererseits werden über die Arbeit an Einzelfällen auch Er-

kenntnisse über strukturelle Zusammenhänge gewonnen (z. B. rassistische Einlasskontrollen in Leipziger Diskotheken). Diese Erkenntnisse wiederum bilden die Grundlage für ein Handeln, das über den Einzelfall hinausgeht und etwa auf politischer oder institutioneller Ebene ansetzt, z. B. über eine breite, themenspezifische Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit oder Weiterbildungsangebote für konkrete Arbeitsfelder.

1.2 WAS MACHT EINE GUTE BERATUNGSARBEIT AUS? - GRUNDSÄTZE FÜR DIE INHALTLICHE ARBEIT, DEN INSTITUTIONELLEN RAHMEN UND DAS BERATUNGSTEAM

Diskriminierungen sind nicht nur im Moment des Geschehens verletzend, sondern können nachhaltige psychische, soziale, ökonomische und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Sie geschehen nicht im luftleeren Raum, sondern sind eingebettet in **gesellschaftliche Machtverhältnisse**, die den wahrgenommenen und tatsächlichen Handlungsspielraum der Betroffenen einschränken. Diskriminierungen werden selten offen benannt und konstruktiv beseitigt, stattdessen erfahren Betroffenen oftmals bagatellisierende, relativierende oder abwehrende Reaktionen sowohl aus ihrem näheren Umfeld als auch in der breiteren Öffentlichkeit. Eine professionelle Beratung muss diese Bedingungen kennen und in Form von Prinzipien in ihrer Arbeit integrieren.



Prinzipien der inhaltlichen Arbeit:

- **PARTEILICHKEIT:** Die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen werden bewusst in den Vordergrund gestellt, jede Beschwerde wird ernst genommen. Zusätzlich werden Maßnahmen ergriffen, um ungleiche Machtverhältnisse zu relativieren und erlittener Ohnmacht und fehlendem Vertrauen zu begegnen. Dies schließt eine kritische Auseinandersetzung mit den Wahrnehmungen, Zielen und Anliegen der Betroffenen nicht aus, sondern stellt im Gegenteil einen reflektierten Rahmen für sie bereit.
- **KLIENTINNENORIENTIERUNG UND VERTRAULICHKEIT:** Die Beratungsarbeit setzt am Anliegen sowie den Vorstellungen und Ressourcen der KlientInnen an und macht sie zum Maßstab der eigenen Arbeit. Die Ziele und Möglichkeiten der BeraterInnen werden transparent gemacht und mögliche Handlungsoptionen gemeinsam besprochen. Jeder Schritt bedarf des ausdrücklichen Einverständnisses der Ratsuchenden. Zu diesem Grundverständnis gehört auch der vertrauliche Umgang mit den Beratungsinhalten.

Prinzipien des institutionellen Rahmens

- **UNABHÄNGIGKEIT:** Die Beratungsarbeit ist unabhängig von staatlichen Institutionen, Parteien und einer politische Zuordnung. Dies ist notwendig, um den eigenen Handlungsspielraum nicht einzuengen. Gleichzeitig stellt dies einen wichtigen vertrauensbildenden Eckpunkt für Betroffene dar.
- **ERREICHBARKEIT:** Das Beratungsangebot bemüht sich, zeit- und ortsnahe sowie möglichst unentgeltlich zu wirken. Weiterhin sind Hürden für spezifische KlientInnengruppen zu berücksichtigen und im Sinne einer umfassenden Barrierefreiheit zu verändern.

Prinzipien für die Anforderungen an das Beratungsteam:

- **TRANSKULTURELLE, DIVERSE TEAMS:** Die Zusammensetzung des Beratungsteams sollte die Vielfalt der KlientInnen und ihre Anliegen möglichst repräsentieren. Dies ist nicht bezüglich aller Diversitymerkmale und Erfahrungshintergründe möglich, bei Personalentscheidungen aber ein wesentliches Kriterium.
- **INTERDISZIPLINARITÄT:** Die Bandbreite der Anliegen und die Komplexität der Sachverhalte macht eine multiperspektivische und interdisziplinäre Arbeit notwendig. Neben der Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsschutz muss das Beratungsteam soziale, rechtliche, psychologische, pädagogische und politische Kompetenzen besitzen und kontinuierlich fortentwickeln.

1.3 WELCHE GESETZLICHE GRUNDLAGE GIBT ES?

Die wesentliche gesetzliche Grundlage bildet neben dem Grundgesetz und einer Reihe gesetzlicher Regelungen auf europäischer Ebene vor allem das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, in dem Diskriminierungssachverhalte, geschützte Merkmale, Schutzbereiche und Verantwortlichkeiten zum Schutz vor Diskriminierung definiert werden.

1.4 WIE IST DIE BERATUNG VERNETZT?

Das ADB ist Mitglied des **Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)** und unser Beratungsteam steht in einem kontinuierlichen fachlichen Austausch mit den anderen Beratungsstellen innerhalb des Verbandes. Zentrale Ergebnisse der konzeptionellen Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der AD-Beratung waren 2008 die Erstellung eines einheitlichen, mehrstufigen Dokumentationssystems zur Erfassung von Beschwerden und Beratungsfällen. Weiterhin haben die BeraterInnen des advd ein Eckpunktepapier erarbeitet, das die Rolle der Beratung innerhalb der Antidiskriminierungsarbeit reflektiert, Grundsätze qualifizierter AD-Beratung festlegt und

die Vorgehensweise im Einzelfall sowie wesentliche Interventionsformen beschreibt.

Auf kommunaler und Landesebene arbeitet das Beratungsteam mit staatlichen und städtischen AkteurInnen, Interessenverbänden, anderen Beratungsstellen sowie einer Vielzahl von Organisationen und Vereinen zusammen und engagiert sich in verschiedenen Netzwerken (Näheres im Kapitel 3.4).

1.5 WIE BERATEN WIR?

In der Regel beginnt der Beratungsprozess mit einem persönlichen **Erstgespräch**. In diesem Erstgespräch geht es uns zunächst einmal darum, eine Beziehung zu den Ratsuchenden aufzubauen und eine Vertrauensgrundlage für die weitere Zusammenarbeit zu schaffen. Die Betroffenen bekommen Raum, um ihre Erfahrungen und Wünsche in ihren eigenen Worten zu formulieren und auch Gefühle, etwa der Verletztheit oder Ohnmacht, zuzulassen. Für die weitere Bearbeitung des Falles klären wir ab, was genau die Ratsuchenden erreichen möchten und welche Unterstützung sie benötigen. Wichtig ist, dass wir unsererseits ein realistisches Bild über **Möglichkeiten und Grenzen** der Beratung vermitteln, damit die Betroffenen einschätzen können, ob sie an der »richtigen Adresse« sind.

Anschließend werden wichtige **Eckpunkte** zusammengetragen. Dazu zählen: Zeitpunkt und Ort der Diskriminierung, Angaben zum/zur VerursacherIn bzw. zu den VerursacherInnen der Diskriminierung, Namen und Anschriften möglicher ZeugInnen. Ferner wird auch in Erfahrung gebracht, ob sich die Beschwerdeführerin/der Beschwerdeführer mit dem Fall noch an andere Stellen und/oder an eineN JuristIn gewandt hat und welche Schritte in dieser Angelegenheit bereits unternommen wurden.



Zeichnet sich nach einer ersten Abklärung der Diskriminierungsbeschwerde der Wunsch nach einem intensiven Beratungskontakt ab, vereinbaren wir weitere Gespräche und suchen gemeinsam nach sinnvollen **Handlungsoptionen und Wegen**, die Möglichkeiten der Betroffenen zu erweitern. Dabei ist uns wichtig, die Kompetenzen, Ressourcen aber auch Grenzen der Ratsuchenden zu sehen. Schließlich sind sie es, die die Konsequenz(en) des gewählten Vorgehens tragen müssen. Deshalb bleibt es auch immer der Betroffenen/dem Betroffenen überlassen, ob sie/er ein von der Beraterin/dem Berater empfohlenes Vorgehen annimmt oder nicht. Sämtliche Schritte und Maßnahmen werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers eingeleitet.

1.6 WAS KANN DAS ADB TUN?

Je nach Art der Beschwerde, dem Ausmaß der erlebten Diskriminierung sowie der gewählten Interventionsform stehen uns folgende Optionen zur Auswahl:

- Wir nehmen Kontakt mit der Einrichtung, Institution, Behörde oder Person auf, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet
- Wir bitten um eine Stellungnahme der/des Beschuldigten

- Wir unterstützen den Betroffenen/die Betroffene bei der Kontaktaufnahme mit der Beschuldigten/dem Beschuldigten, sofern eine externe Intervention durch die Beratungsstelle nicht gewünscht wird
- Wir begleiten und unterstützen in Gesprächen, bei Anhörungen und Verhandlungen und treten vor Gericht als Beistand nach AGG auf
- Wir schalten weitere Stellen (z. B. Ärztekammer, Gewerbeaufsicht oder Gewerkschaften) oder verantwortliche Dritten (z. B. Geschäftsführung, Betriebsrat) ein
- Wir vermitteln an andere Fachdienste, ÄrztInnen, PsychologInnen, RechtsanwältInnen etc.
- Wir beziehen die Politik und politischen Gremien in die Bearbeitung der Beschwerde ein
- Wir machen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu konkreten Diskriminierungsfällen
- Wir führen eigene Untersuchungen durch (z. B. Testing-Methode)
- Wir vermitteln geeignete Mediationsstellen zur außergerichtlichen Konfliktlösung
- Wir führen strategische Prozesse zu Fragen, zu denen es noch keine eindeutige Rechtssprechung gibt



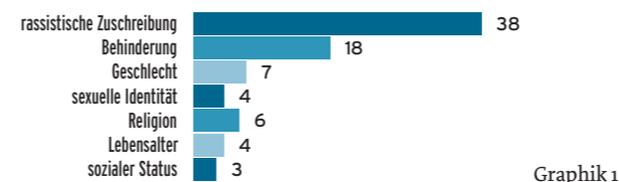
1.7 SYSTEMATISCHE DOKUMENTATION DES DISKRIMINIERUNGSFALLES

Um die Qualitätssicherung der Beratungsarbeit sowie die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Beratungsprozesses zu gewährleisten, erfassen wir alle gemeldeten Diskriminierungsfälle in anonymisierter Form und werten sie systematisch aus. Alle Mitgliedsorganisationen des advd verwenden hierzu das gemeinsam erarbeitete Dokumentationssystem. Eine **systematische Dokumentation** der Diskriminierungsfälle schafft zudem eine wichtige Basis für die (Weiter-)Entwicklung von Interventionsmaßnahmen und bietet im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit die Möglichkeit, anhand konkreter Fallbeispiele für Diskriminierungssachverhalte zu sensibilisieren.

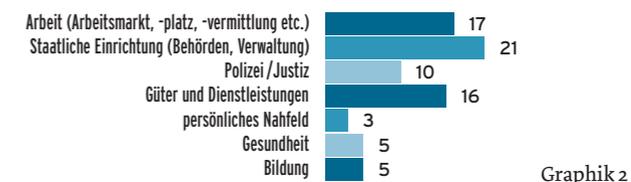
Die im Folgenden dargestellten Zahlen beziehen sich auf die Beratungsarbeit des ADB im Jahr 2008. Der überwiegende Teil der Fälle stammt aus Leipzig, ein kleinerer Teil aber auch aus dem restlichen Gebiet des Freistaates Sachsen.

1.8 BERATUNG IN ZAHLEN - 2008

Im Jahr 2008 ist das ADB in 73 Fällen beraterisch tätig geworden. Zum Vergleich: Im Jahr 2007 waren es insgesamt 58 Fälle. Zum überwiegenden Teil waren es die Betroffenen selbst, selten beteiligte Dritte, die unser Angebot wahrnahmen. Der Anteil männlicher und weiblicher KlientInnen war dabei annähernd gleich. Mehr als ein Drittel der KlientInnen besaßen keinen deutschen Pass.



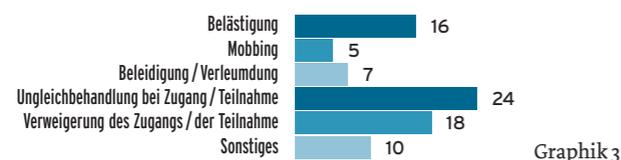
Graphik 1 gibt einen Überblick über die Diskriminierungsgründe. In mehr als der Hälfte der Beratungen spielten rassistische Zuschreibungen, die (vermutete) ethnische Zugehörigkeit, die Nationalität und/oder die Sprache eine wesentliche Rolle. In nahezu jedem vierten Fall ging es um eine Behinderung. Aber auch die anderen im AGG benannten Diskriminierungsgründe sowie der soziale Status waren Grundlage von Ungleichbehandlungen und Ausschlüssen.



Graphik 2 differenziert die Beratungsfälle nach den Lebensbereichen, in denen sie auftraten. Neben dem Feld »Arbeit und Berufsleben«, das eine zentrale Rolle für die Entfaltung der Persönlichkeit und die Verwirklichung von Lebenschancen hat, sind es vor allem staatliche Einrichtungen sowie im Umgang mit Polizei und Justiz, für die Diskriminierungen gemeldet werden. Dies zeigt einen hohen Handlungsbedarf auf. Gleichzeitig kann es aber auch bedeuten, dass staatlichen Akteuren aus Sicht der Betroffenen eine besondere Verantwortung zukommt und Diskriminierungen hier schneller kritisiert werden. Im Gegensatz dazu ist für den Bereich »Güter und Dienstleistungen«, also für Alltagsgeschäfte im weitesten Sinne, bei Betroffenen nach wie vor die Ansicht weit verbreitet, dass GeschäftsinhaberInnen einen sehr weitgehenden Gestaltungsspielraum besitzen, der diskriminierende Praxen erlauben würde. Einschränkungen, die durch das AGG hier existieren, sind wenig bekannt.



Darüber hinaus ist der Leidensdruck in dem Bereich weniger stark, da es in den meisten Bereichen konkurrierende Angebote gibt, die allen Menschen gleichermaßen zugänglich sind. Es liegt nahe, einen anderen Anbieter zu wählen, statt sich zu beschweren.



Graphik 3

Graphik 3 schließlich bildet die erlebten Formen von Diskriminierung ab. Hier stellen Ungleichbehandlungen beim Zugang und der Ausschluss von gesellschaftlichen Ressourcen die wesentlichen Probleme dar. Diese werden in der öffentlichen Diskussion, die sich vorwiegend auf Formen physischer Gewalt konzentriert, in der Regel übersehen. Im Alltag von Betroffenen sind es aber gerade diese alltäglichen Formen der Diskriminierung, die Weichen stellen und zusammen mit Belästigungen eine Erfahrungswelt des Anders-Seins bilden. In den Worten einer Klientin: »Es sind die täglichen, kleinen Schläge, die direkt unter die Haut gehen.«

Unsere Zahlen und die im Folgenden ausschnitthaft dokumentierten Fälle geben nur einen sehr begrenzten Einblick in die Leipziger Wirklichkeit und sollten nicht als repräsentativ missverstanden werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig:

Sichtbarkeit und Eindeutigkeit von diskriminierenden Situationen

Ein wesentlicher Teil der Diskriminierungen wird von den Betroffenen nicht klar erkannt oder sind nicht eindeutig. Dies ist der Fall wenn eine Schlechterbehandlung ohne Nennung von Gründen geschieht oder scheinbar plausible Begründungen existieren (z. B. die Rücksendung von Bewerbungsunterlagen mit einer Standardabsage).

Dies ist auch der Fall bei Ausschlüssen, die wesentlich durch Strukturen oder institutionelle Regelungen bedingt werden und erst in einem Gesamtblick sichtbar werden. Die Unterrepräsentation von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in den höheren Gehaltsklassen und Hierarchiestufen in Unternehmen können hier als Beispiele gelten.

Eigenes kompetentes Eintreten für Gleichbehandlung

Viele diskriminierende oder verletzende Situationen werden von den Betroffenen sehr gut allein gemeistert. Sie verfügen über unterstützende soziale Netze und haben effektive Lösungsideen (z.B. Aussprachen, [Dienstaufsichts-]Beschwerden usw.), sodass sie eine Beratung durch das ADB nicht suchen.

Alltäglichkeit von Diskriminierungen und typische Reaktionen auf ihre Thematisierung

Bestimmte Formen der Diskriminierung werden als Teil einer zu akzeptierenden Normalität wahrgenommen. Betroffene sehen keinen Sinn darin, ihre Rechte einzufordern und suchen sich vielmehr indirekte Wege, um den Benachteiligungen zu entgehen. Dies hängt oftmals auch mit typischen Reaktionen auf die Thematisierung einer Diskriminierung zusammen. Die Wahrnehmung der Betroffenen wird in Frage gestellt, es kommt zu Rechtfertigungsversuchen und das Gegenüber fühlt sich persönlich angegriffen. Am Ende sind die Fronten verhärtet und scheinbar ändert sich nichts. Ein Beispiel hierfür sind rassistische Einlasskontrollen in Diskotheken. Obwohl sie relativ weit verbreitet sind und das ADB sie in Form von Testings in der Vergangenheit wiederholt belegt hat, gab es bislang noch keinen Fall, in dem sich ein Betroffener mit der Bitte um Unterstützung an uns gewandt hat. In Nebensätzen wurden derartige Erfahrungen mehrfach benannt, gefolgt von einem resignierten Abwinken und der Rückkehr zum »eigentlichen« Thema.

Konsequenzen einer Beschwerde

In manchen Fällen stellt sich die Frage nach den Konsequenzen des Widersprechens sehr nachdrücklich. Vor allem im Bereich der Arbeit kann das Einfordern grundsätzlicher Rechte als Angriff oder Nestbeschmutzen (fehl) verstanden werden. Trotz allen rechtlichen Schutzes kann z. B. ein »schlechter Ruf« bleiben, der nachhaltige Folgen für die weitere berufliche Laufbahn hat.



Eigene Betroffenheit

In den meisten Fällen sind Diskriminierungserfahrungen mit einer Verletzung der persönlichen Würde und einer Erschütterung der eigenen Weltsicht (»Das so etwas heutzutage noch passieren kann!«) verbunden und die Auseinandersetzung benötigt Kraft und Ausdauer. Das Bedürfnis, zu vergessen und sich auf Positives zu konzentrieren ist oftmals stark.

Nur diejenigen, die eine professionelle Beratung wünschen und von unserem Angebot erfahren, tauchen schließlich in der Statistik auf. Die Motive, eine Beratung in Anspruch zu nehmen, sind dabei so unterschiedlich wie die Fälle selbst. Verallgemeinernd kann man sagen, dass die meisten KlientInnen **außergerichtliche Lösungen** suchen. In der Regel geht es darum, ungerechte Einschränkungen und Behinderungen in der Lebensgestaltung zu beseitigen. Es geht aber auch um die Anerkennung ihrer Wahrnehmung, um eine Entschuldigung und/ oder um die Beseitigung der diskriminierenden Praxis, von der potentiell auch andere Menschen betroffen sind.



1.9 BEISPIELE AUS DEM BERATUNGSALLTAG

Hinter den Statistiken stehen komplexe Zusammenhänge und persönliche Geschichten. Zur Veranschaulichung der Bandbreite der Anliegen und Illustration der Spannungsverhältnisse, in denen sich unsere konkrete Arbeit bewegt, sollen hier einige der Fälle kurz skizziert werden.

Ponyreiten nur für »gesunde« Kinder?

EINEM MÄDCHEN MIT DOWN-SYNDROM wird der Zutritt zum Ponyreiten verweigert. Die Begründung sagt, dass die Sicherheit des Mädchens aufgrund seiner Behinderung nicht gewährleistet werden könne. Für deutlich jüngere »gesunde« Kinder gelten diese Bedenken und Einschränkungen allerdings nicht. Die Mutter wehrt sich gegen den pauschalisierenden und auf Unkenntnis beruhenden Ausschluss ihrer Tochter und scheint zunächst Erfolg zu haben. Bei einem erneuten Besuch wenige Monate später wiederholt sich der Vorfall mit wenigen Veränderungen.

Gleiches Geld für halbe Arbeit

EINE ARCHITEKTIN, die aufgrund einer Behinderung nur halbtags arbeiten und deshalb nur eingeschränkt verdienen kann, soll dennoch den vollen Mitgliedsbeitrag an die Architektenkammer abführen. Die Mitgliedschaft ist Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit als Architektin.

Wer ich bin, bestimmen Sie?

EINE TRANSFRAU (Transgender von Mann zu Frau) wird in ihrer Schule aufgrund ihrer sexuellen Identität belästigt. Gegen ihren ausdrücklichen und wiederholt formulierten Wunsch, wird sie von LehrerInnen als Mann angesprochen und aufgefordert, die Herrentoilette zu benutzen.

Hinweis zu sexueller Orientierung im Arbeitszeugnis

EINE LESBISCHE FRAU findet den Satz: »Für die Belange der Belegschaft bewies sie ein umfassendes Einfühlungsvermögen.« in ihrem Arbeitszeugnis. Im selben Wortlaut findet sie diese Formel in diversen Listen zu codierten Formulierungen in Arbeitszeugnissen. Dort gilt dies als Hinweis auf die sexuelle Orientierung der Beschäftigten. Nach Rücksprache mit dem ADB zu ihren Rechten fühlt sie sich bestärkt und besteht auf eine Änderung.

Schwarz und gehbeeinträchtigt - Keine weiteren Fragen Euer Ehren?

EIN SCHWARZER AKADEMIKER wird einer Gewalttat verdächtigt, nachdem ihn ein Zeuge aufgrund seiner Hautfarbe und einer Gehbeeinträchtigung wieder erkannt haben will. Der Betroffene beteuert seine Unschuld, legt Beweise vor und stellt Widersprüchlichkeiten der Zeugenaussagen klar heraus. Dennoch kommt es, veranlasst durch Polizei, Staatsanwaltschaft und anschließend die richterliche Instanz, zu einer Anklage. In der Verhandlung bittet die neu hinzugezogene Staatsanwältin nach kurzer Zeit um eine Unterbrechung und beantragt kurz darauf die sofortige Einstellung des Verfahrens. Der Grund: Auch für sie ist die Beweislage lückenhaft und unplausibel, die Zeugenaussagen bestenfalls widersprüchlich und klar entlastend. Der Ansicht, dass es sich hier um keinen ernsthaften Tatverdacht handle, schließt sich die Richterin schließlich an. Der volle Freispruch und die anschließende Entschuldigung sind ein schwacher Trost für den Angeklagten, dessen berufliche und persönliche Zukunft fast zwei Jahre in der Schwebe hing und der nicht grundlos juristische Willkür befürchtete.

Studieren schwer gemacht

EINER UKRAINISCHEN STUDENTIN wird die Verlängerung ihres Aufenthaltstitels verweigert. Die Ausländerbehörde verdächtigt sie, nicht zielgerichtet genug zu studieren. Nach Einschaltung verschiedener Institutionen und eines Rechtsanwaltes wird der Titel verlängert. In Gesprächen mit Verantwortlichen auf Seiten der Universität wird deutlich, dass es sich nicht um einen Einzelfall handelt, sondern in einer Reihe von Fällen Entscheidungen ohne die nötige Sachkenntnis gefällt wurden. In der Zwischenzeit gab es einen Workshop für BehördenmitarbeiterInnen, um die universitätsinternen Abläufe zu vermitteln.

Grenzen der Teilhabe

EINEM BLINDEN MANN wird die Anschaffung einer Schreibmaschine mit Brailleurleiste und Sprachausgabe verweigert. Die zuständige Krankenkasse beruft sich auf die aktuelle Gesetzeslage. Diese bestimmt, dass lediglich schulpflichtige Blinde das Anrecht auf Unterstützung beim Verfassen von Texten haben. Für alle anderen Blinden sei die Teilhabe an der Gesellschaft durch Lesehilfen allein bereits ausreichend gesichert.

Spenden Sie Blut! – Aber bitte kein russisches

EINE FRAU, die im Anmeldebereich eines Blutspendezentrums mit einer Bekannten Russisch gesprochen hatte, wurde als Blutspenderin abgelehnt. Menschen, die aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion stammen, sei aufgrund der Einstufung der Region als Risikogebiet für Hepatitis-erkrankungen eine Spende nicht gestattet. Trotz 8-jährigen Aufenthalts in Deutschland erfolgte eine pauschale Ablehnung ohne die Möglichkeit zur individuellen Prüfung. Auch das Angebot einer selbstständigen Beibringung eines medizinischen Tests wurde abgelehnt.

Zu viel auf einmal

EINE MEHRFACH BEHINDERTE FRAU fühlt sich in ihrem Wohnumfeld von Jugendlichen belästigt. Im Verlauf der Gespräche wird deutlich, dass es sich bei diesen Erfahrungen nur um die Spitze des Eisberges handelt. Der Frau geht es im Zuge der Gespräche zunehmend schlechter und sie entscheidet sich, die Beratung abubrechen.

Wer nicht erwerbsfähig ist, soll auch nicht umziehen dürfen?

EINEM ERWERBSUNFÄHIGEN MANN, der als jüdischer Kontingentflüchtling nach Deutschland kam, verweigert die Ausländerbehörde auch nach vier Jahren rechtmäßigen Aufenthaltes die Aufhebung der Wohnsitzbeschränkung. Zieht er um, verliert er die zum Leben notwendigen, an den Wohnsitz gekoppelten Sozialleistungen. So ist er gezwungen zu bleiben.

Zweierlei Maß

EINE JUNGE FRAU, Mitglied eines Leipziger Fitnessstudios, wird von einem anderen Mitglied in den Umkleidekabinen rassistisch beleidigt. Sie wendet sich mit der Bitte um Unterstützung an die Leitung des Studios. Diese reagiert unterkühlt: Man wolle sich nicht zum Richter aufspielen und könne deshalb nichts unternehmen. Dies sei wie im Supermarkt: Wenn ein Kunde einen anderen beleidigt, würde der Kassierer auch nichts machen können. In weiteren Gesprächen wurde der Betroffenen versichert, dass die andere Frau nicht »ausländerfeindlich« sei und sie die Beleidigung ohne Entschuldigung »schlucken« solle oder eben gehen müsse. Kurz zuvor war im selben Studio einem Mann gekündigt worden, weil er ein anderes Mitglied als »dick« bezeichnet und sich lustig gemacht hatte.

Ein Unterschied, der einen Unterschied macht

EIN JUNGES ÄRZTEPAAR wollte gemeinsam die Bank wechseln. Beide beantragten ein neues Konto bei der gleichen Bank. Beide hatten ein ähnliches Einkommen, gleiche Garantien und keine Schufa-Einträge. Die deutsche Frau bekam das Konto, ihr Freund mit Pass aus einem Balkanland nicht.

Warum eigentlich nicht?

EIN DEUTSCHER MANN will mit seiner slowakischen Frau eine Wohnung bei einer Genossenschaft anmieten. Als verheiratetes Paar möchten beide im Mietvertrag stehen. Die Genossenschaft verweigert dies mit der Begründung, dass die Frau noch keine Aufenthaltserlaubnis habe. Auf Nachfrage kann der Sinn der Regelung nicht erklärt werden.

In ausgelassener Stimmung

EIN MANN AUS SÜDAMERIKA wird am Arbeitsplatz von einer Kollegin wiederholt rassistisch beleidigt. Seine Chefin weiß davon, unternimmt aber nichts. Auf der Weihnachtsfeier schließlich kommentiert sie belustigt: »Deine Hände sind innen hell, außen dunkel. Wie beim Affen.« Der Mann verlässt die Feier und kündigt am nächsten Tag.

Keine Gleichbehandlung, da Diskriminierung

EIN BEKANNTES DEUTSCHES UNTERNEHMEN fragt bei einer Zeitarbeitsfirma 15 MitarbeiterInnen zur kurzfristigen Unterstützung an. Das Arbeitsprofil endet mit folgendem Satz: »Keine Osteuropäer, da Rechenzentrumsbetrieb.«

Nur mal so ...

EINE FRAU blieb vor dem Büro stehen und las interessiert unser Schild. Sie folgte der Einladung zu einem Gespräch, auch wenn es keinen konkreten Beratungsanlass gäbe. Dann erzählte sie von ihren Erfahrungen als Schwarze Deutsche, von alltäglichen Situationen in der Straßenbahn, von Blicken, Kommentaren und davon, dass sie zwar einen der besten Abschlüsse ihres Jahrganges hätte, aber trotzdem keine Arbeit fände, weil in den Geschäften nun einmal keine Schwarzen eingestellt werden. In dem Gespräch ging es darum, dass sie nicht allein ist, dass Andere ähnliche Erfahrungen machen, mit denen sie sich austauschen kann und dass die Ausgrenzungen nicht ihre Schuld sind, sondern Ausdruck rassistischer Strukturen in der Gesellschaft und dass es Möglichkeiten gibt, sich zu wehren.

Am Anfang war es noch lustig ...

SAMSTAGABEND, AUSGEHZEIT. Ein deutscher Mann, der nicht deutsch genug aussieht und seine Freunde kommen nur sehr langsam vorwärts. In regelmäßigen Abständen werden sie von der Polizei angehalten und ihre Personalien überprüft. Seit Auseinandersetzungen im Diskomilieu vor fast einem Jahr in Leipzig ist dies üblich. Am Anfang fanden sie das noch lustig, doch nach der fünften Kontrolle am selben Abend wurde es lästig und als ihr Auto vor einer Imbisskette in der Innenstadt von Polizisten mit Maschinengewehren umstellt wurde, war der Spaß endgültig vorbei.

Frauen zahlen doppelt?

EINER FRAU fallen die unterschiedlichen Preise für die Benutzung der Bahnhofstoiletten für Männer und Frauen auf. Männer können durch die Nutzung eines Pissoirs etwa 50 Prozent billiger ihren Bedürfnissen nachkommen als Frauen.

1.10 TESTING: RASSISTISCHE EINLASSKONTROLLEN IN LEIPZIGER DISKOTHEKEN

In Ergänzung zur Beratungstätigkeit, die aufgrund der Initiative und Entscheidung Betroffener zustande kommt, wird das ADB auch aus eigenem Impuls heraus aktiv. Ziel ist es, damit gehäuft auftretenden Diskriminierungspraxen in bestimmten Bereichen entgegenzutreten.

Ende Mai 2008 führte das ADB ein Testing zum Thema Einlasskontrollen in Leipziger Clubs und Diskotheken durch. Grundidee des **Testings** ist folgende: zwei Personen, die sich nur in einem zentralen Merkmal (etwa zugeschriebene Herkunft) unterscheiden, begeben sich in dieselbe Situation. Werden sie unterschiedlich behandelt, liegt der Verdacht einer Diskriminierung nahe und es wird um eine Erklärung gebeten.

Bereits 2006 hatte das ADB vier Leipziger Clubs mit ernüchterndem Ergebnis getestet: in allen gab es rassistisch motivierte Ausgrenzungen. In anschließenden Gesprächen mit Betreibern und Verantwortlichen auf Seiten der Stadt wurden Möglichkeiten der Veränderung gesucht.

Zwei Jahre später sollte die Nachhaltigkeit der damaligen Interventionen überprüft und ein Überblick über die aktuelle Situation gewonnen werden. Drei Tester mit arabischem bzw. persischem Hintergrund besuchten zusammen mit MitarbeiterInnen des ADB eine Reihe von Clubs in der Innenstadt. **Von insgesamt acht getesteten Clubs kam es in drei davon zu rassistischen Einlasskontrollen.** Zwei der drei Clubs verweigerten den Testern den Eintritt. Die Erklärungen der Securitymitarbeiter waren unter-

schiedlich ausführlich, stellten jedoch in keinem Fall eine sachliche nachvollziehbare Begründung der unterschiedlichen Handlungen dar. Die drei Clubs wurden um schriftliche Stellungnahmen gebeten und zu einer Unterlassung der Diskriminierung aufgefordert. Ein Club war zu einem klärenden Gespräch mit dem ADB und den Testern bereit und veränderte anschließend seine Einlasspraxis. In den anderen zwei Fällen sind Klagen nach dem AGG vorbereitet.

Unsere Beratungszeiten:

Dienstag 14 – 17 Uhr
Donnerstag 9 – 12 Uhr und 14 – 17 Uhr
sowie Termine nach Vereinbarung.

Unsere Beratungsstelle:

Antidiskriminierungsbüro e. V.,
Kochstraße 14,
04275 Leipzig

Fon 0341 – 30 39 492
Fax 0341 – 30 39 971

info@adb-sachsen.de
www.adb-sachsen.de

BeraterInnen:

Miriam Amin, Daniel Bartel

Rufen Sie uns an, kommen Sie vorbei oder schreiben Sie uns. Sie können anonym bleiben und auch nur den Fall beschreiben.

2 Schulungen und Weiterbildung

2.1 WEITERBILDUNG: SEMINARE UND WORKSHOPS 2008

Mit unseren Seminaren und Workshops wollen wir den Antidiskriminierungsgedanken in die gesellschaftliche Breite tragen. Wir **informieren, sensibilisieren** und **diskutieren** mit SchülerInnen, Studierenden, PädagogInnen, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, PolitikerInnen und Beratungsstellen.

Das Antidiskriminierungsbüro führte auch im Jahr 2008 Bildungsveranstaltungen und Vorträge zu verschiedenen Themen durch:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Praxis
- Die betriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG – Aufgaben, Kompetenzen, Verfahren
- Mobbing – Ursachen, Folgen, Handlungsmöglichkeiten
- Diversity Management
- Antidiskriminierungstraining – Antidiskriminierungskultur
- Antidiskriminierungspädagogik

Egal ob **Antidiskriminierungsrecht** oder **Sensibilisierungstraining**: unsere Seminare und Workshops sind immer praxisnah und interaktiv. Unsere TrainerInnen/DozentInnen arbeiten in der Regel im Team und verfügen über juristisches Fachwissen, Erfahrungen in der praktischen Antidiskriminierungsarbeit und in der Bildungsarbeit.



Mit diesem Konzept hatten wir auch 2008 Erfolg. Unser Weiterbildungsangebot wurde von ArbeitgeberInnen, (Gleichstellungs-)Beauftragten, Personalvertretungen und MitarbeiterInnen in Öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen und verstärkt von Vereinen, Verbänden und anderen Beratungsstellen wahrgenommen. Inzwischen hat sich eine regelmäßige Zusammenarbeit mit der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Leipzig sowie der Sächsischen Verwaltungsakademie in Meißen etabliert. Unser Ziel ist es, den Antidiskriminierungsgedanken zukünftig auch in kleine und mittelständige Unternehmen der Privatwirtschaft hineinzutragen.

Ebenso wurden wir von Schulen, Jugendeinrichtungen und Bürgerinitiativen gegen Rechts zu Workshops, Projektschultagen, Vorträgen und Podiumsdiskussionen eingeladen. Besonders freuen wir uns, dass aus dem **Projekt »Fremde Welten?«** (www.adb-sachsen.de/schulprojekt/Web-Site/Enter.html) eine regelmäßige Zusammenarbeit mit dem Schiller Gymnasium in Leipzig entstanden ist.

Auch in den kommenden Jahren wird die Weiterbildung ein fester Bestandteil der Arbeit des ADB sein. Wenn Sie Interesse haben, rufen Sie an oder schreiben Sie uns!

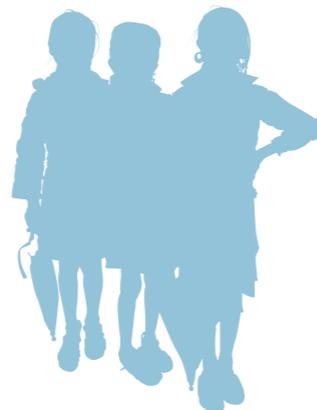
2.2 FORTBILDUNG »FAIR IN DER KITA«

Das Antidiskriminierungsbüro hat im Projekt »Fair in der Kita« eine Fortbildung für ErzieherInnen und SozialpädagogInnen entwickelt und bietet diese Sachsen weit an. Näheres erfahren Sie im Kapitel 3.2.1.



2.3 SEMINAR »ANTIDISKRIMINIERUNGSPÄDAGOGIK IN DER SEKUNDARSTUFE II«

Aufbauend auf den Erfahrungen der Antidiskriminierungsarbeit konzipierten und veranstalteten wir im Wintersemester 2008/2009 das Seminar »Antidiskriminierungspädagogik« für Lehramtsstudierende Gymnasialstufe an der Universität Leipzig. Näheres erfahren Sie im Kapitel 3.2.2.



2.4 »ANTIDISKRIMINIERUNG AUSSERHALB DER SCHULISCHEN INTEGRATION«

Daneben führten wir am Institut für Förderpädagogik der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig »Antidiskriminierung außerhalb der schulischen Integration – Teilhabemöglichkeiten und deren rechtliche Begrenztheit« im Wintersemester 2007/2008 durch. Das Seminar nahm das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Ausgangspunkt, um zum einen weitere Exklusionsrisiken wie Geschlecht, Lebensalter, ethnische Herkunft oder auch die sexuelle Identität/Orientierung zu thematisieren. Zum anderen wurden Teilhabemöglichkeiten außerhalb der schulischen Integration näher beleuchtet und diskutiert.

3 Information

3.1 DREI JAHRE ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) – AUSGANGSLAGE: RECHT MIT WENIG PRAXIS

Auch nach dreijährigem Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist die viel beschworene Klageflut nicht über die deutschen Gerichte hereingebrochen. Klagen, die das Diskriminierungsverbot zum Gegenstand hatten, blieben bislang **Einzelfälle** und betrafen zudem vor allem Benachteiligungen in der Arbeitswelt. Beschwerden wegen diskriminierender Handlungen beim Zugang und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie im Sozialschutz fanden nur selten den Weg zu den Gerichten.

Dass die Quantität der Klagen nicht die Realität widerspiegelt, bestätigt die immer häufigere Beanspruchung unseres Beratungsangebotes. Zugleich bescheinigt die Beratungspraxis dem AGG **zu hohe Barrieren** für die Mobilisierung des Antidiskriminierungsrechts.

Auch fehlt in Deutschland noch immer eine Antidiskriminierungskultur. Die Existenz von Diskriminierung wird grundsätzlich angezweifelt und als ein Randgruppenphänomen behandelt. Daher haben es Maßnahmen und Bestrebungen jenseits gerichtlicher Einzelentscheidungen, die dem tatsächlichen Abbau von Diskriminierung dienen, regelmäßig schwer.

3.1.1 Beratungsinfrastruktur zur institutionellen Unterstützung des klagezentrierten Weges – Antidiskriminierungsbüros/stellen

Beratungsstellen sind für die Nutzung des rechtlichen Schutzes durch das AGG unabdingbar. Sie machen die rechtlichen Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes bekannt, sie fördern und stärken Betroffene im Erkennen und Wahrnehmen ihrer Rechte, sie unterstützen sie beim Bestreiten des Rechtswegs und sie bieten verlässliche Informationen und Einschätzungen über die Chancen und Risiken dieses Weges.

3.1.2 Ausgewählte Rechtsprechung

a) Europäischer Gerichtshof: Hinterbliebenenrente auch für verpartnerte Lesben und Schwule

In der betrieblichen Altersversorgung ist eine Hinterbliebenenrente, die dem überlebenden Ehegatten des Arbeitnehmers zugesagt worden ist, auch dem gleichgeschlechtlichen Lebenspartner zu gewähren. Dies folge aus dem Verbot der Benachteiligung beim Arbeitsentgelt wegen der sexuellen Ausrichtung (Art. 1 RL 2000/78/EG). So hat der Europäische Gerichtshof am 1. 04. 2008 im Rechtsstreit eines Arbeitnehmers gegen ein berufsständisches Versor-

gungssystem, die Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, entschieden.

Da die gegenseitigen Unterhaltsverpflichtungen von LebenspartnerInnen völlig mit denen von EhegattInnen übereinstimmen, befinden sich verpartnerte Beschäftigte hinsichtlich der Hinterbliebenenpension in einer Lage, die mit der ihrer verheirateten KollegInnen vergleichbar ist. Für Schwule und Lesben ist das ein großer Erfolg über den Einzelfall hinaus, da die deutsche Gerichtsbarkeit ihre bisherige Haltung aufgeben und sich nunmehr an diese Entscheidung halten muss. Bund und Länder müssen nun ihre Beamtenversorgungsgesetze so schnell wie möglich mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang bringen und die deutschen Gerichte sind gehalten, die diskriminierenden Gesetze außer Anwendung zu lassen.

EUGH, RECHTSSACHE MARUKO GEGEN VERSORGUNGSANSTALT DER DEUTSCHEN BÜHNEN URTEIL VOM 1. 04. 08, AZ.: – C-267/06

b) Amtsgericht Oldenburg: Rassistische Einlasspolitik einer Diskothek sanktioniert

Ein Student aus Kamerun der Universität Oldenburg verklagte den Inhaber einer Oldenburger Diskothek, wo ihm 2007 wegen seiner Herkunft der Einlass verweigert wurde. Begleitet wurde er dabei von zwei weiteren StudentInnen und einem Uni-Dozenten. Sie wollten einerseits einen gemütlichen Abend verbringen und zum anderen testen, ob der Kameruner in die Disko gelassen werde. Der Richter des Amtsgerichtes Oldenburg erkannte den Vorwurf der Diskriminierung auf der Grundlage des AGG als gegeben an und sprach dem Betroffenen einen Schadensersatz in Höhe von 500 Euro zu.

AMTSGERICHT OLDENBURG, URTEIL VOM 23. 07. 08

c) Europäischer Gerichtshof: Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf Dritte

Die Klägerin, Mutter eines behinderten Sohnes, hatte ihre Arbeitgeberin verklagt, da sie von dieser als »faul« bezeichnet wurde, wenn sie freinehmen wollte, um ihren Sohn zu betreuen. Die Arbeitgeberin warf ihr vor, sie benutze ihr »Scheiß-Kind«, um ihre Arbeitsbedingungen zu manipulieren. Der Gerichtshof entschied, dass das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Erfährt ein/e Arbeitnehmer/in, die/der selbst nicht behindert ist durch einen Arbeitgeber eine Benachteiligung wegen der Pflege eines behinderten Angehörigen, verstößt eine solche Behandlung gegen das Diskriminierungsverbot.

EUGH, URTEIL VOM 17. 07. 08, AZ.: – RS. C-303/06

d) Bundesverfassungsgericht: Die Anerkennung der Geschlechtsänderung darf nicht von einer Scheidung vom/von der Ehepartner/in abhängig gemacht werden

Als Voraussetzung für die personenstandsrechtliche Anerkennung der Geschlechtsänderung mussten Ehepaare, bei denen ein/e Partner/in während der Ehe seine/ihre Transsexualität erkennt, sich bislang scheiden lassen. Be-

gründet wurde das damit, dass eine Ehe nur zwischen Frau und Mann geschlossen werden dürfe, nicht dagegen zwischen zwei Menschen desselben Geschlechts. Das Bundesverfassungsgericht hat jetzt entschieden, dass die rechtliche Anerkennung der Geschlechtsänderung nicht von der Ehelosigkeit abhängig gemacht werden darf. Das verstoße gegen den grundgesetzlichen Schutz von Ehe und Familie. Der Gesetzgeber ist jetzt gefordert, diese diskriminierende und verfassungswidrige Regelung im Transsexuellengesetz schnellstmöglich zu ändern.

BVERFG, URTEIL VOM 27. 05. 08, AZ.: – 1 BVL 10/05

e) Bundesverfassungsgericht: Regelung über Versorgungsabschlag für teilzeitbeschäftigte Beamte ist nichtig

Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass die bisherige Regelung des Versorgungsabschlags für Beamte in Teilzeitbeschäftigung geschlechterdiskriminierend und deshalb nichtig ist. Da vor allem Frauen aus familiären Gründen Teilzeitarbeit leisten, stellt der Abschlag eine mittelbare Frauendiskriminierung dar.

BVERFG, URTEIL VOM 18. 06. 08, AZ.: – 2 BVL 6/07

f) Arbeitsgericht Köln: frauenspezifische Stellenausschreibung rechtmäßig

Eine Beratungs- und Informationsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen richtete eine Stellenausschreibung für eine Beraterin explizit nur an Frauen mit Migrationshintergrund. Ein männlicher Bewerber sah hierin eine Benachteiligung wegen seines Geschlechts und reichte Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beim Arbeitsgericht Köln ein. Das Gericht urteilte, dass



die Eingrenzung der Ausschreibung aufgrund des speziellen Aufgabenprofils gerechtfertigt ist. Ein Verstoß gegen das AGG liegt deshalb nicht vor.

ARBG KÖLN, URTEIL VOM 5. 08. 08 – AZ.: 9 CA 7687/07

g) Bundesarbeitsgericht: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss auch bei der Überprüfung einer Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz beachtet werden.

Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass die Diskriminierungsverbote des AGG auch im Rahmen des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung finden. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein.

BAG, URTEIL VOM 31. 10. 08, AZ.: 2 AZR 701/07

h) Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg: Schadensersatz wegen Nichtbeförderung einer weiblichen Mitarbeiterin in Höhe von 48.214,66 € plus Ausgleich der künftigen Gehaltsdifferenz ohne zeitliche Einschränkung

Ohne eine interne Stellenausschreibung hatte die GEMA einen Mann auf eine Führungsposition gesetzt – alle 27 Führungspositionen sind in Männerhand – obwohl zwei Drittel der Belegschaft Frauen sind. Die Klägerin fühl-

te sich bei der Beförderung übergangen, weil sie sich als gleichrangig qualifiziert ansah und zudem länger als der Konkurrent im Unternehmen tätig ist. Als Indiz für die Diskriminierung ließ die Klägerin ein mathematisches Gutachten anfertigen. Dies verdeutlichte, dass die Besetzung der gehobenen Positionen nicht rein zufällig nur mit männlichen Kollegen erfolgte, sondern der Auswahl ein diskriminierendes Verhalten zugrunde liegt. Die Personalstatistik verhalf der Mitarbeiterin schließlich dazu, die Diskriminierung zu entlarven. Dem Arbeitgeber gelang es auch nicht, den begründeten Verdacht auf Diskriminierung zu widerlegen, da er weder eine Stellenausschreibung noch schriftliche Auswahlkriterien vorlegen konnte. Damit fällt ein deutsches Gericht seine Entscheidung erstmals auf der Grundlage einer statistischen Wahrscheinlichkeitsberechnung.

LAG BERLIN, URTEIL VOM 26. 11. 08, AZ.: 35 CA 7741/07

i) Keine Diskriminierung einer Schülerin, die für ihr ermäßigtes Ticket 1,25 € mehr zahlt als ein SeniorIn

So urteilte das Amtsgericht Mannheim, das über die Klage einer Schülerin zu befinden hatte, die sich gegenüber Senioren und Seniorinnen beim Erwerb ihres Monatstickets diskriminiert fühlte. Im vorliegenden Fall besteht nach Meinung des Richters kein Bedürfnis, den Grundsatz der Gleichbehandlung durchzusetzen. Wenn das Unternehmen sowohl SchülerInnen und SeniorInnen gegenüber anderen Kunden bevorzugt, kann die eine Gruppe nicht auf Gleichbehandlung mit der anderen Gruppe pochen, denn beiden Ermäßigungen liegen unterschiedliche Motivationen zu Grunde mit der Folge, dass auch unterschiedliche Tarife gewählt werden können.

AG MANNHEIM, URTEIL VOM 6. 06. 08, AZ.: 10 C 34/08



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) können Sie bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herunterladen:

www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/das-gesetz.html

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat einen Wegweiser für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) veröffentlicht.

Der Wegweiser dient zur Vermittlung der praktischen Bedeutung des AGGs:

www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/Service/downloads.html

3.2 PROJEKTE

3.2.1. Fair in der Kita

Am 15. August 2007 startete das Antidiskriminierungsbüro das **Modellprojekt »Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und GrundschullehrerInnen – ein Fortbildungsmodul für Sachsen«**. In dem auf drei Jahre angelegten Projekt, welches im Rahmen des Bundesprogramms »Vielfalt tut gut« und durch das Programm »Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz« finanziell gefördert wird, entwickeln und erproben wir ein Fortbildungsmodul für Fachpersonal der Bildungsarbeit mit Kindern von 4 bis 12 Jahren. Die **Fortbildung** vermittelt die Grundlagen einer vorurteilsbewussten Pädagogik und stärkt die Kompetenzen, Diskriminierungen im Berufsalltag zu erkennen und ihnen aktiv entgegenzutreten.

Denn: Jedes Kind muss teilhaben können und tatsächliche Chancengleichheit erfahren, egal ob Junge oder Mädchen, ob mit Migrationshintergrund, mit einer Behinderung oder aus sozial benachteiligten Familien. Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer sind hierbei pädagogische Schlüsselpersonen: Sie sollen erkennen, wenn ein Kind benachteiligt oder ausgeschlossen wird. Und sie sollen eindeutig Position dagegen beziehen, denn Ausgrenzungen und Benachteiligungen hemmen Bildungsprozesse und Entwicklungspotentiale der Kinder.

Mittlerweile haben bereits viele Seminare in der ErzieherInnenausbildung an Berufsfach- und Hochschulen oder in Kooperation mit Weiterbildungsträgern stattgefunden. Die Reaktionen der TeilnehmerInnen haben gezeigt, wie sinnvoll unser Ansatz ist. Manche fühlten sich in ihren ohnehin schon vorhandenen Sichtweisen gestärkt, die



Mehrzahl sah sich zum Nach- und Weiterdenken ange-regt. Das soll nicht heißen, dass es nur übereinstimmende Meinungen zu **Vorurteilen und Benachteiligungen im pädagogischen Alltag** gegeben hat. Sehr oft gab es kontroverse Diskussionen darüber, wann in der Praxis eine Benachteiligung beginnt und wie diese im Arbeitsalltag verhindert werden könnte.

Ist es beispielsweise schon rassistisch, wenn ein/e ErzieherIn ein Kind mit dunkler Hautfarbe als »Mohrenkopf« anspricht? Während oft darauf verwiesen wird, dass dies doch »lieb« gemeint sein kann und eher die Wertschätzung einer offensichtlichen Besonderheit ausdrücken soll, sahen andere den Sachverhalt kritischer. Die Bezeichnung beinhaltet – egal ob bewusst oder unbewusst gebraucht – immer den Verweis auf die lange Tradition der Benachteiligungen von Menschen mit dunkler Hautfarbe, so die Argumentation. Sicherlich ist es für PädagogInnen richtig, unterschiedliche Hautfarben nicht zu übersehen. Kinder sind nicht farbenblind und bemerken schnell, welche äußerlichen Unterschiede es zwischen Menschen gibt. Sie entwickeln aber auch im jungen Alter ein Gespür und ein Interesse dafür, welche Bewertungen Erwachsene mit äußeren Merkmalen verbinden.

Was heißt das für unser Beispiel? Zuerst wird das Kind mit der dunklen Hautfarbe »nur« hier und da als »Mohr«

angesprochen. Doch früher oder später füllt sich dieser Begriff sowohl für das angesprochene Kind als auch die zuhörenden anderen Kinder ringsherum mit allgemeinen Vorstellungen darüber, was ein »Mohr« ist. Und welche/r Erwachsene assoziiert damit nicht Bilder von Schwarzen DienerInnen, die ihren Weißen HerrInnen Speisen und Getränke reichen oder ihnen frische Luft zu fächern? Diese Bilder haben sich durch die Geschichte des Kolonialismus tief als Wahrnehmungsmuster in unsere Köpfe eingepägt und werden bis heute durch moderne Darstellungen von Schwarzer Dienstbarkeit erneuert. Dadurch wird der unreflektierte, vielleicht sogar wohlgemeinte Sprachgebrauch zu einem Stigma für das Kind mit dunkler Hautfarbe, welches seiner Gleichberechtigung, seiner Identitätsentwicklung und seiner kollektiven Zugehörigkeit entgegensteht. Aber auch Weiße Kinder bauen so Vorurteile in die Entwicklung ihrer Wahrnehmungsmuster ein.

Die offene Diskussion solcher und ähnlicher Probleme, die **kritische Reflexion der eigenen Praxis** und das gegenseitige Lernen von den Erfahrungen der Anderen kennzeichnen unsere Seminare. Dabei sind thematisch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen möglich. Zu den inhaltlichen Standards gehören eine allgemeine Auseinandersetzung mit **Benachteiligungen** und **gesellschaftlicher Ungleichheit** sowie die Beschäftigung mit der Entwicklung von **Vor-Vorurteilen** bei kleinen Kindern. In Abhängigkeit von der Dauer des Seminars werden diese Aspekte anhand der Bedeutung von Migrationsgeschichten, Hautfarben, Geschlecht, sexueller Orientierung, sozialem Status und Behinderung im pädagogischen Alltag konkretisiert. In Abstimmung mit den Wünschen der OrganisatorInnen ist das 2-tägige Kernmodul flexibel aufteilbar. Auch eine zeitliche Erweiterung ist möglich.



Fest steht eigentlich nur eins: Es wird im Seminar wohl kaum einer Teilnehmerin oder einem Teilnehmer langweilig. Dafür sorgt neben dem gewollten Meinungsaustausch und den verschiedenen Themenfeldern auch die abwechslungsreiche Seminargestaltung. Übungen, Filme, Gruppenarbeit und kurze Vortragsteile lösen sich ab.

Wenn Sie Interesse an einer Fortbildung in Ihrer Einrichtung haben oder die aktuellen Termine erfahren möchten, wenden Sie sich an:

fair-in-der-kita@adb-sachsen.de

Weitere Informationen erhalten Sie auch unter:

www.fair-in-der-kita.de

AnsprechpartnerInnen:

Heike Fritzsche, Ulrich Schuster

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms »Vielfalt tut gut. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie« sowie durch das Landesprogramm »Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz«.

3.2.2 EU-Projekt »Right Youth Violence Prevention Programmes« (RYPP) in Kooperation mit der Universität Leipzig und der Universität Malmö

Wie entwickeln sich bei Jugendlichen Rassismus und andere diskriminierende Einstellungen und Verhaltensmuster? Wie ist es um die Bildung zur Demokratie in der Schule bestellt? Welche Ansätze verfolgen zivilgesellschaftliche Akteure in Präventionsprogrammen? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des Forschungsprojekts RYPP, an dem das Team des Antidiskriminierungsbüros Leipzig zusammen mit WissenschaftlerInnen des Instituts für Politikwissenschaft der Universität Leipzig und des IMER-Instituts (School of International Migration and Ethnic Relations) an der Universität Malmö von 2007–2009 beteiligt ist. RYPP steht für »right-wing youth violence prevention programmes«, also für Programme, mit denen rechten Einstellungen und rassistisch motivierter Gewalt bei Jugendlichen vorgebeugt werden sollen.

Die WissenschaftlerInnen der Universitäten wollten durch teilnehmende Beobachtung und Interviews herausfinden, welche Bilder bei Jugendlichen über Fremde existieren, welche verschiedenen Trainings und Projektschultage etwa von Nicht-Regierungs-Organisationen angeboten werden, wie sie aufgebaut sind, welche Definitionen von Rechtsextremismus und Rassismus in den Programmen überhaupt zu Grunde gelegt werden und ob sich Beispiele finden lassen, die als Vorbilder auch für andere gelten können.



Im Rahmen der Projektphase 2008 hatte das Antidiskriminierungsbüro Sachsen folgende Aufgaben:

a) Analyse von Trainingsmaterialien und Lehrbüchern

Im Mittelpunkt stand die umfangreiche Recherche und Sichtung der im deutschsprachigen Raum veröffentlichten Handbücher und Trainings zu verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung und Vielfalt. Die Ergebnisse wurden typologisiert, systematisiert und insgesamt sieben Manuale bzw. Trainingsmaterialien für die Arbeit mit Jugendlichen für eine Analyse ausgewählt.

b) Seminar und Handbuch »Antidiskriminierungspädagogik für Jugendliche der Sekundarstufe II«

Aufbauend auf den Erfahrungen der Antidiskriminierungsarbeit wurde ein Seminar für Lehramtsstudierende Gemeinschaftskunde Gymnasialstufe konzipiert und im Wintersemester 2008/2009 an der Universität Leipzig durchgeführt.

Das Seminar vermittelte den Studierenden Wissen über verschiedene **Formen von Diskriminierung**. Bestandteil des Seminars war auch die Stärkung von **Sensibilität** für die große Verantwortung von PädagogInnen bei der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Rollenvorstellungen.

gen und Benachteiligungen. Zum anderen reflektierten die Studierenden diskriminierungsrelevante Strukturen und Mechanismen in der Institution Schule sowie die Bedingungen und Grenzen eigener Handlungsspielräume gegen Diskriminierung im pädagogischen Alltag. Im praxisnahen Schwerpunktteil des Seminars lernten sie **Übungen und Methoden für den Unterricht** kennen und erhielten die Möglichkeit, Methoden auszuprobieren und zu bewerten. Schließlich entwickelten sie eine eigene Modell-Lehrstunde und stellten diese einer interessierten Öffentlichkeit aus Studierenden, DozentInnen und ProfessorInnen vor. Das Seminar war ein großer Erfolg und soll nun regelmäßig an der Universität Leipzig angeboten werden.

O-Töne der Studierenden:

»Endlich ein Seminar mit Lehramtsbezug, das darauf vorbereitet, wie die Realität aussieht.«

»Trotz dass man aufpassen sollte, möglichst ›p.c.« zu handeln, gab es kein Zwangsgefühl oder Zeigefinger.«

»Ich denke jetzt häufiger über Diskriminierung nach.«

»Ich merke selber bei mir, dass mir im Alltag Dinge bewusster auffallen, welche ich vor dem Seminar evtl. anders oder nicht wahrgenommen hätte.«



Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Bildungsarbeit des Antidiskriminierungsbüros und unter fachlicher Begleitung der Universität Leipzig entstand das Buch **»Antidiskriminierungspädagogik. Methoden und Konzepte für die Arbeit mit Jugendlichen in der Sekundarstufe II«**, das im Laufe des Jahres 2009 veröffentlicht wird. Das Handbuch richtet sich an LehrerInnen der Sekundarstufe, an BerufsschullehrerInnen, AusbilderInnen oder an SozialpädagogInnen der schulischen und freien Jugendarbeit. Es thematisiert Diskriminierung und die damit verbundenen negativen Auswirkungen systematisch für verschiedene Vielfaltmerkmale in den jeweiligen gesellschaftlichen Zusammenhängen von Macht und Ungleichheit. Teil eins führt unter dem Titel »Diskriminierung und Gesellschaft« in grundlegende Begriffe und Kontexte von Diskriminierung ein. In Teil zwei »Grundlagen Pädagogischer Praxis gegen Diskriminierung« werden unterschiedliche pädagogische Konzepte gegen Diskriminierung vorgestellt und miteinander verglichen. Außerdem wird die Stellung von PädagogInnen im Schulsystem diskutiert und ihre Chancen und Schwierigkeiten angesprochen, innerhalb des deutschen Bildungssystems diskriminierenden Einstellungen und Praxen zu begeg-

nen. Teil drei gibt didaktische Empfehlungen und stellt ausgewählte Methoden zum Einstieg, zur Auswertung und zur Thematisierung verschiedener Dimensionen von Diskriminierung vor. Neben den Übungen und Seminar-Methoden greifen Arbeitsblätter mit kurzen Textbeiträgen einzelne Aspekte von Diskriminierung und Ungleichheitsideologien auf und vermitteln Hintergrundwissen.

c) Datenbank Antidiskriminierungsmaterialien

Im Laufe des Projektes wurde mit dem Aufbau einer Datenbank begonnen, die PädagogInnen und allen in der Antidiskriminierungsarbeit Tätigen einen umfassenden und aktuellen Überblick über Materialien, Medien und Kontakte gegen Diskriminierung sowie zu unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen und für unterschiedliche Zielgruppen bieten wird. Die Datenbank wird nach Fertigstellung 2009 über die Internetseiten des ADB und der Universität Leipzig für alle Interessierten kostenfrei nutzbar sein.

In Kooperation mit:

Universität Leipzig,
Universität Malmö

Gefördert durch das Programm:

Daphne II. EU-Programme to combat violence against children, young people and women



3.3 AUSGEWÄHLTE AKTIVITÄTEN DES ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜROS

Um einen Eindruck vom weiteren Spektrum der Arbeit des Antidiskriminierungsbüros zu bekommen, werden im folgenden Abschnitt einige ausgewählte Aktivitäten aus 2008 vorgestellt:

- 20. Februar 2008, Einladung als Sachverständige im Sächsischen Landtag im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Soziales, Gesundheit, Familie, Frauen und Jugend zum Thema »Notwendige Ergänzung des Erfahrungsberichts zur Situation von Frauen im öffentlichen Dienst nach § 17 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes«
- 1. März 2008, Schulpräsentation des Projekts »Fremde Welten« zum Tag der offenen Tür der Friedrich-Schiller-Schule/ Gymnasium Leipzig
- 2. April 2008, Workshop »Privilegientest« im Rahmen der Projektwoche »Barrieren Brechen 08« – Herausforderungen und Partizipation im Diskurs über Behinderung und Studium an der Universität Leipzig

- 8. April 2008, in Dortmund und 11. September 2008 in Riesa (Sprungbrett e. V.): Vorträge und strategische Diskussion mit Politik und Zivilgesellschaft zum Thema »Chancen und Grenzen lokaler Demokratie: Was tun gegen Nazis? Mit dem Antidiskriminierungsansatz gegen menschenfeindliche und nazistische Einstellungen und Verhaltensweisen«



- 21. April 2008, Diskussion zum Film »Mit 25 geht's bergab« im Rahmen des Filmfestivals »Übermorgen« der Aktion Mensch in der Cinémathèque Leipzig
- 30. Mai 2008 Beteiligung an der »Integrationsmesse – Migration und Kompetenz« des »Netzwerkes Integration – Migrantinnen in Leipzig« im Werk II Leipzig
- 3. Juni 2008, Workshop: Interkulturelle Öffnung, auf dem Deutschen Präventionstag in Leipzig, in Zusammenarbeit mit iaf e. V. Leipzig
- 4. Juni 2008, Vortrag: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine praktische Anwendung, Lebenszeiten e. V. Leipzig
- 3. Juli 2008, Einführungsvortrag bei der Fachtagung »Ich kenn keinen! Vielfältige Lebensweisen in sächsischen Schulen und Jugendeinrichtungen« an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit in Dresden
- 29./30. September 2008, Teilnahme am Equality Summit (Gleichstellungsgipfel) in Paris als Vertretung des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)

- 7. Oktober 2008, Organisation und Moderation der Podiumsdiskussion »Für Auswärtsspiele brauch ich 'ne Erlaubnis von der Ausländerbehörde«, eine Veranstaltung zu institutioneller Diskriminierung und strukturellem Rassismus im Rahmen der Wanderausstellung »Ballarbeit« Fußball und Migration«
- 15. Oktober 2008, Einladung als Sachverständige vor den Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages zur »Effektivierung des Diskriminierungsschutzes«
- 9. November 2008, Gedenken und Gespräch am Stolperstein im Rahmen der Gedenkveranstaltungen zum Jahrestag der Pogromnacht, Leipzig
- 14./15. November 2008, Teilnahme am Landestreffen des Netzwerkes Tolerantes Sachsen und Moderation einer Worldcafe-Station, Mittweida
- 17. November 2008, Workshop: »Diskriminierung erkennen und handeln!«, Jahrestagung der evangelischen Jugendmigrationsdienste, Bad Salzschlirf
- 22. November 2008, Workshop, »Weltoffenes Sachsen. Alle anders – alle gleich, wie weltoffen ist Sachsen?«,

Jugendpolitisches Forum der sächsischen Bündnis 90/ Die Grünen

- 3. Dezember 2008, Szenische Lesung und Diskussion: »Hilfe, ich bin ein/-e Alltagsrassist/-in!?« in der Frauenkultur Leipzig
- 3./4. Dezember 2008, Workshops zu Alltagsrassismus mit Schüler/-innen der Apollonia-von-Wiedebach-Schule, in Zusammenarbeit mit der Frauenkultur Leipzig
- 8. Dezember 2008, Szenische Lesung und Diskussion: »Hilfe, ich bin ein/-e Alltagsrassist/-in!« im Fischladen Leipzig
- 9. Dezember 2008, Workshop zu Homosexualität und Homophobie, u. a. in Zusammenarbeit mit der Rosa Linde Leipzig, Antidiskriminierungs – und Pro Toleranztag an der Friedrich-Schiller-Schule/Gymnasium
- Beauftragung zur Anfertigung eines Rechtsgutachtens zur »Umsetzung von Entgeltgleichheit in Tarifverträgen« im Auftrag einer Bundestagsfraktion
- Beitrag »Interventionsmöglichkeiten bei Diskriminierungen im schulischen Kontext«, S. 29 ff. in: Diskriminierungserfahrungen von Kölner Schüler/innen im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung, Hrsg: ADB Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V. und Caritasverband für die Stadt Köln e. V.
- Ernennung zum stellvertretenden Beiratsmitglied des Beirates der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



3.3.1 Veranstaltungen - ein Rückblick auf 2008

Das Antidiskriminierungsbüro hat im Jahr 2008 verschiedene Veranstaltungen geplant, organisiert und durchgeführt. Im Folgenden werden exemplarisch drei Veranstaltungen näher vorgestellt.

3.3.2 »Jung, kriminell und nicht von hier« - rassistische Medien- und Alltagsdiskurse in Deutschland und Leipzig

Am 17. März 2008 fand im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2008 die Vortrags- und Diskussionsveranstaltung »Jung, kriminell und nicht von hier« – rassistische Medien- und Alltagsdiskurse in Deutschland und Leipzig » im Geisteswissenschaftlichen Zentrum der Universität Leipzig statt. Margarete Jäger vom Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung (DISS) hielt einen Vortrag über die **(Re)Produktion rassistischer Alltagsdiskurse**. Astrid Tautz vom Antidiskriminierungsbüro sprach zu den aktuellen Debatten um »Jugendkriminalität«, »Ausländerkriminalität« und »Extremismus« und nahm dabei Bezug auf die lokalen Medien. Organisiert und durchgeführt wurde die Veranstaltung vom Antidis-

kriminierungsbüro, vom Forum für kritische Rechtsextremismusforschung Leipzig und vom StudentInnenrat der Universität Leipzig.



Das Podium: v. l.: Astrid Tautz (Antidiskriminierungsbüro Sachsen), Elena Buck (Forum kritische Rechtsextremismusforschung), Dr. Margarete Jäger, Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung (DISS)

3.3.3 Veranstaltung: When worst comes to worst

Im Mai und Juni 2008 veranstaltete das Antidiskriminierungsbüro mit dem Jugendkulturzentrum Conne Island eine vierteilige **Vortragsreihe zu Rassismustheorien**. Die vorgestellten Ansätze fragten nach dem Stellenwert kolonialer Erfahrungen und Diskurse für das Verständnis aktueller Phänomene, rückten das Weiße Subjekt in das Zentrum der Aufmerksamkeit und beleuchteten die Verbindung zwischen rassistischen Ideologien und der kapitalistischen Gesellschaftsform. Den Auftaktvortrag «Am Ende der Weißheit? Grundlagen und Chancen der kriti-



schen Weißseinsforschung in Deutschland« hielt Eske Wollrad, vom Institut für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. In ihrem Vortrag erläuterte Eske Wollrad u. a. die Entstehung und die theoretischen Grundlagen der Weißseinsforschung und wie sich diese von gängigen Rassismustheorien unterscheiden.

Weitere Veranstaltungen waren:

»German Head Hunters – Kopfgeldprämien für »Erdarbeiter – Gastarbeiter – Computer-Inder«. Koloniale Praktiken in der deutschen Migrations- und Integrationspolitik« von Kien Nghi Ha.

»Zwischen den Räumen? Postkoloniale feministische und queere Kritik im deutschen Kontext«. María do Mar Castro Varela, Professorin für Queer und Gender Studies und Nikita Dhawan, Juniorprofessorin für Gender und postkoloniale Studien.

»Differenzen der Krise – Krise der Differenzen. Zum Verhältnis von Antirassismus, Antisemitismus und Antiziganismus« Roswitha Scholz, Dipl.Sozpäd.

3.3.4 Podiumsdiskussion: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Am 1. Dezember lud das Antidiskriminierungsbüro zu einem Gespräch über den aktuellen Stand und möglichen Perspektiven der interkulturellen Öffnung in Leipzig ein. Es referierten Uschi Sorg von der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München, Stojan Gugutschkow, Ausländerbeauftragter der Stadt Leipzig und Vera Ioannidou von der AG zur Gründung eines MigrantInnenbeirates in Leipzig.

Frau Sorg eröffnete das Podium mit einem Überblick über die Erfahrungen der Stadt München. Sie betonte, dass die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ein wichtiger **Schlüssel der Integration** ist. Wesentliche Aspekte hierfür sind die Personalentwicklung, die Organisationsentwicklung und das Qualitätsmanagement.



Das Podium: v. l.: Uschi Sorg, Stojan Gugutschkow, Anke Kästner, Vera Ioannidou

Herr Gugutschkow betonte die Notwendigkeit einer interkulturellen Öffnung auch für Leipzig. Er benannte wichtige Entwicklungen und Schritte, die in Leipzig bereits erfolgt sind, konzeptionell zuletzt mit dem integrierten Stadtentwicklungskonzept 2020 (SEKo), in dem Fragen der **Integration als Querschnittsaufgabe** berücksichtigt werden und im Fachkonzept Soziales breiter ausgeführt sind.

Frau Ioannidou brachte ihre langjährigen Erfahrungen als politisch und sozial engagierte Leipziger Migrantin ein. Auch sie würdigte die Entwicklungen auf kommunaler Ebene, zuletzt den Stadtratsbeschluss zur Gründung eines MigrantInnenbeirates.



3.4 KOOPERATION UND NETZWERKARBEIT

Die Kooperation, Vernetzung und Zusammenarbeit mit verschiedenen staatlichen und unabhängigen Beratungsstellen, Einrichtungen und Initiativen ist für die Arbeit des Antidiskriminierungsbüros essentiell. Die **Vernetzung auf lokaler, regionaler und Bundesebene** stellt die Antidiskriminierungsarbeit auf eine breite gesellschaftliche Basis.

Auf lokaler Ebene kooperiert das ADB u. a. mit dem Netzwerk Integration und Migration und ist dort in zwei Arbeitsgemeinschaften vertreten. Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss aus freien Trägern. Des Weiteren bestehen Kooperationen u. a. mit der Opferberatung bei der RAA Leipzig (<http://raa-leipzig.de>), dem StudentInnenrat der Universität Leipzig (www.stura.uni-leipzig.de) und dem Verband binationaler Familien und Partnerschaften (iaf e. V.) (www.verband-binationaler.de).

Auf regionaler Ebene ist das ADB Mitglied beim Netzwerk »Tolerantes Sachsen« sowie in dessen SprecherInnenrat vertreten. Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von ca. 80 sächsischen Initiativen und Vereinen, die sich gegen Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus engagieren (www.tolerantes-sachsen.de/).



Auf Bundesebene ist das Antidiskriminierungsbüro beim Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) organisiert und aktiv (www.antidiskriminierung.org/), einem bundesweiten Zusammenschluss von unabhängigen Antidiskriminierungsbüros/Antidiskriminierungsstellen und wissenschaftlichen Einrichtungen aus der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Aufgaben des Verbandes sind unter anderem die Entwicklung von Qualitätsstandards in der Antidiskriminierungsberatung und von gemeinsamen Handlungs- und Interventionsstrategien sowie die bundesweite Erfassung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen. Ferner ist das ADB über den advd im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (www.antidiskriminierungsstelle.de/) vertreten.

4 Chancen und Herausforderungen von Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen

Let's talk about discrimination

Wenn es darum geht, in welcher Gesellschaft wir leben wollen, sind als wichtige Schlagworte in Sachsen »Demokratie«, »Toleranz«, »Weltoffenheit« oder »Vielfalt« zu hören. Das ist gut und wichtig. »Antidiskriminierung« ist nicht darunter. Wer aber für eine Gesellschaft eintritt, in der diese Werte grundlegende Prinzipien und Leitideen sind, der darf sich auch nicht scheuen, die Missstände zu benennen, die der Entfaltung dieser Prinzipien und Leitwerte entgegenstehen. Diskriminierung ist einer dieser Missstände, sie hemmt Demokratieentwicklung, Chancengleichheit, Akzeptanz und Teilhabegerechtigkeit.

Deshalb muss Antidiskriminierung zum gesellschaftlich relevanten Thema werden, über das auch gesprochen wird. In unserer Arbeit machen wir nach wie vor die Erfahrung, dass **Alltagsdiskriminierung kein Thema** ist oder sogar tabuisiert wird. Diskriminierung anzusprechen wird allzu oft als Vorwurf und Angriff verstanden, dem mit der reflexhaften Abwehrreaktion »Diskriminierung gibt es bei uns nicht!« begegnet wird.

Um eine Kultur der Antidiskriminierung zu schaffen, muss Diskriminierung **sprachfähig** gemacht werden. Es muss selbstverständlich werden, Benachteiligungen als solche zu benennen. Es muss normal werden anzuerkennen, dass wir uns täglich in Umgebungen bewegen, in denen es zu Diskriminierungen kommen kann und dass sie jedeN treffen kann. Diese Bereitschaft, diskriminierende Missstände offen anzusprechen und somit auch konstruktiv lösen zu können, fehlt noch allzu oft.

Von den Rändern zur Mitte

Gerade in Sachsen stellt organisierter Nazismus zweifelsohne eine große Herausforderung dar. Darüber hinaus aber sind antidemokratische Einstellungen ein Problem aller gesellschaftlicher Schichten, unabhängig vom Lebensalter, der beruflichen Stellung oder Parteizugehörigkeit (vgl. Decker/Brähler: »Vom Rand zur Mitte.« 2006; Heitmeyer, »Deutsche Zustände«, Folge 1–6). Deshalb muss diskriminierenden Einstellungen, Verhaltensweisen und Abläufen in allen gesellschaftlichen Strukturen und aus unserem Alltagsleben heraus entgegengewirkt werden. Gerade in den **alltäglichen Lebensbereichen** wie Arbeit, Schule, Wohnen etc. müssen Menschen zu einem respektvollen, fairen und diskriminierungsfreien Umgang untereinander aufgefordert und ermächtigt werden. Antidiskriminierungsarbeit setzt bei der **Mehrheitsgesellschaft** an und ist so ein früh ansetzender, präventiver Ansatz gegen rassistische, homophobe, behinderten- und andere menschenfeindliche Einstellungen.

Diskriminierung geht uns alle an

Diskriminierung ist **kein Minderheitenproblem**. Sie geht alle an, weil wir in einer Gesellschaft leben, die den Anspruch hat, **Teilhabegerechtigkeit** und **Chancengleichheit** für alle zu gewährleisten. Deshalb muss

Antidiskriminierungsarbeit auch in dieser Breite der Gesellschaft ansetzen. Kurzzeitige Programme, NGOs und einzelne Projekte können diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe nicht allein bewältigen. Antidiskriminierung muss zur **Querschnittsaufgabe** werden: Sie muss einbezogen werden im täglichen Organisationshandeln von der Verwaltung, sie muss Niederschlag finden in den Strukturen aller Bildungsstufen, sie muss bei Entscheidungen über Bezahlung, Einstellung oder Beförderung eine Rolle spielen usw.

Vergleichbar mit dem Prinzip des Gendermainstreamings muss ein **Antidiskriminierungsmainstreaming** etabliert werden, also eine Grundhaltung und ein Leitprinzip, das Antidiskriminierung immer mitdenkt und von vornherein berücksichtigt.

Dieser Schritt folgt aus der Anerkennung, dass es »auch bei uns« Diskriminierung geben kann. Berücksichtigt man mögliche Ausschlüsse bei den eigenen Entscheidungen von vornherein mit, ist dies die beste Prävention gegen spätere Benachteiligung.

Wir fordern deshalb ein **Leitprinzip »Antidiskriminierung«**, dass von den politischen Akteuren auch für Sachsen erarbeitet, diskutiert und verbindlich festgelegt wird.

Symbolische Anerkennung reicht nicht

Jedes Bundesland und auch Sachsen braucht unabhängige und niedrighschwellige Beratungsstrukturen und Anlaufstellen für Antidiskriminierung. Sie müssen sich an den Bedürfnissen und Interessen von Betroffenen orientieren und qualifiziert, professionell und nachhaltig arbeiten. Die Etablierung dieser **nachhaltigen Antidiskriminierungsstrukturen** ist nicht zum Nulltarif zu haben. Grundsätzlich bedarf es deshalb sowohl eines klaren Bekenntnisses als auch der förderpraktischen Konsequenzen durch die politischen Akteure in Sachsen. Signale, dass die Stärkung einer diskriminierungsfreien Alltagskultur gewollt und auch finanziell unterstützt wird, sind in Sachsen bislang leider noch kaum zu hören.



Werden Sie AntidiskriminierungsaktivistIn!

HELFEN SIE MIT, Betroffene von Diskriminierung zu stärken und die Arbeit gegen Benachteiligung auf eine sichere Basis zu stellen. Wir freuen uns über jede Art von Unterstützung. Der Antidiskriminierungsbüro e. V. ist ein eingetragener Verein, der als gemeinnützig anerkannt ist. Ihre Spenden sind daher steuerlich absetzbar. Bitte vergessen Sie nicht, Ihre Anschrift im Verwendungszweck einzutragen, damit wir Ihnen eine **Spendenbescheinigung** ausstellen und zusenden können!

KONTO:

Sparkasse Leipzig

Kontonummer 1 100 391 335

BLZ 860 555 92

WIR DANKEN allen UnterstützerInnen, die unsere Arbeit mitgestalten und mittragen. Das Team des Antidiskriminierungsbüros dankt insbesondere den Ehrenamtlichen, den PraktikantInnen und Förderern.

GEFÖRDERT DURCH:



Bundesagentur für Arbeit



Stadt Leipzig



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



VIelfalt tut gut.
Menschen mit Behinderung
sind Teil der Vielfalt.

Freistaat Sachsen

»Landesprogramm Weltoffenes Sachsen
für Demokratie und Toleranz«



**DISKRIMINIERUNG
MELDEN!**

www.adb-sachsen.de

Kontakt:

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.

Kochstraße 14

04275 Leipzig

Fon 0341-30 39 492

Fax 0341-30 39 971

E-Mail: info@adb-sachsen.de

Web: www.adb-sachsen.de

Dienstag 14 - 17 Uhr

Donnerstag 9 - 12 Uhr und 14 - 17 Uhr

sowie Termine nach Vereinbarung.

Haltestelle Südplatz, Straßenbahnlinie 10 und 11.

Wir sprechen Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch und Spanisch.

Rufen Sie uns an, schreiben Sie uns oder kommen Sie vorbei.

Unser Büro ist barrierefrei erreichbar.

