



**Gleichbehandlung  
ist Ihr gutes Recht**

**Ministerielle Antidiskriminierungsarbeit  
in Berlin – Bilanz 2011 bis 2016**

**Hinweise zur Schreibweise:**

An einigen Stellen dieser Veröffentlichung wird zur Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache der Unterstrich, der so genannte Gender Gap, verwendet (z. B.: Bürger\_in). Der Unterstrich weist darauf hin, dass es neben der männlichen und der weiblichen Geschlechtsidentität viele weitere mögliche Geschlechteridentitäten gibt.

Die Bezeichnung „Trans\*“ – mit hochgestelltem Sternchen – weist im deutschsprachigen Raum ebenfalls im heutigen Fachdiskurs als Oberbegriff auf ein breites Spektrum von Identitäten und Lebensweisen von Menschen hin, die sich nicht (nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren (z. B. transsexuell, transident, transgender).

# Inhalt

Vorwort .....	4
Einleitung .....	7
1. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) .....	8
2. Diskriminierung in Berlin – Eine Meinungsumfrage .....	10
3. Beratungsinfrastruktur gewährleisten .....	12
4. Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit intensivieren .....	14
5. Strukturelle Diskriminierungen identifizieren .....	18
6. Rechtlichen Diskriminierungsschutz weiterentwickeln .....	20
7. Diversityprozesse in der Berliner Verwaltung fördern .....	22
8. Diversitykompetenzen vermitteln – LADS Akademie .....	26
9. Emanzipation von LSBTI gewährleisten .....	28
10. Diskriminierungsschutz für Geflüchtete Menschen gewährleisten .....	32
11. Demokratiekompetenzen stärken und Rechtsextremismus verhindern .....	34
Nächste Schritte .....	37
Impressum .....	42

# Vorwort

**Dr. Dirk Behrendt,**  
Senator für Justiz, Verbraucherschutz  
und Antidiskriminierung



Vielfalt und Weltoffenheit sind wichtige und wertvolle Kennzeichen der Metropole Berlin. In unserer Stadt leben und arbeiten Menschen aus 186 Staaten und mehr als 250 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und eine der größten schwullesbischen Communities in Europa ist hier beheimatet. Diese Vielfalt macht unsere Stadt für viele Menschen besonders lebens- und liebenswert.

Die Anerkennung dieser Vielfalt sowie die Förderung eines wertschätzenden, toleranten Miteinanders sind Garanten einer demokratischen Gesellschaft. Aus diesen Gründen ist es ein zentrales Ziel des Berliner Senats, das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung durchzusetzen. Eine staatliche Antidiskriminierungspolitik ist hierfür unerlässlich.

Trotz aller Fortschritte im Bereich der Chancengleichheitspolitik in unserer Stadt, lassen sich auch besorgniserregende gesellschaftliche Entwicklungen beobachten, in denen eine ablehnende Haltung gesellschaftlicher Vielfalt zum Ausdruck kommt und in denen soziale Ängste in pauschalisierende und diffamierende Abwertungen ganzer Bevölkerungsgruppen münden.

Dies stellt die Politik und mit ihr die staatliche Antidiskriminierungsarbeit vor eine große Herausforderung, die verstärkt auch auf eine Demokratieförderung sowie die Prävention von extremistischer Hassgewalt zielen muss – sei diese rassistisch, sexistisch, homophob, behindertenfeindlich, rechtsextremistisch oder islamistisch motiviert.

Wir alle in Berlin tragen eine besondere Verantwortung dafür, eine Kultur der Antidiskriminierung und Chancengleichheit zu etablieren. Fördermaßnahmen und rechtlicher Diskriminierungsschutz werden von Seiten der Politik implementiert und weiterentwickelt, doch eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt benötigt in gleichem Maße die Offenheit und die aktive Unterstützung der Berlinerinnen und Berliner.

Diskriminierungsschutz ist ein grundlegendes Menschenrecht und hat gleichzeitig einen unmittelbaren Nutzen für alle Menschen. Eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Bevölkerung ist ein wichtiges und bereicherndes Merkmal unserer Gesellschaft und ermöglicht einen stabilen sozialen Zusammenhalt.

Zur Wertschätzung der Vielfalt gehört untrennbar, Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern. Dies zu erreichen ist eine langfristige Aufgabe, die durch adäquate Beratungsangebote, nachhaltige gesellschaftliche Sensibilisierung und konsequente Bekämpfung struktureller Diskriminierungen zu erreichen ist. Dazu gehören ein auf die Potentiale der Vielfalt orientiertes Diversity-Management und eine nachhaltige Antidiskriminierungspolitik.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bey', with a long horizontal stroke extending to the right.



# Einleitung

Antidiskriminierungsarbeit hat in Berlin eine lange Tradition. Ihr Erfolg gründet sich dabei ganz erheblich auf die wertvolle Arbeit zahlreicher unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure.

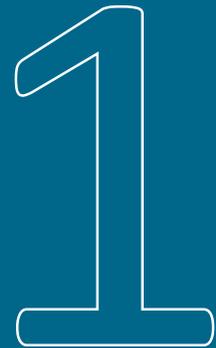
Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft arbeiten zusammen, um Menschen mit einer breiten Palette von Präventions- und Interventionsmaßnahmen vor Diskriminierungen zu schützen.

Ein wichtiges Leitmotiv der Antidiskriminierungspolitik des Senats ist, die Beteiligung verschiedenster gesellschaftlicher Gruppen bei der Entwicklung gemeinsamer Strategien zu ermöglichen. Das Land Berlin möchte eine Politik, die offen ist für unterschiedliche Sichtweisen, die niemanden außen vor lässt und sich stetig weiter entwickelt.

Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt ist eine langfristige Aufgabe, die durch ein professionelles Diversity-Management, nachhaltige gesellschaftliche Sensibilisierungsmaßnahmen und konsequente Bekämpfung struktureller Diskriminierungen zu erreichen ist.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Schwerpunkte der Arbeit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung - über bisher Erreichtes und zukünftige Herausforderungen für die ministerielle Antidiskriminierungsarbeit.

# Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)



2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Sein Ziel ist es, Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Dies war ein wichtiger Meilenstein bei der Weiterentwicklung des wirksamen Diskriminierungsschutzes. Berlin hat bereits einige Monate nach Inkrafttreten des AGG als erstes Bundesland eine „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“, kurz „Landesantidiskriminierungsstelle“ (LADS), eingerichtet.

Angesiedelt ist die LADS bei der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung und verfolgt einen horizontalen Ansatz, d. h. dass es unter Diskriminierungsmerkmalen keine Hierarchien geben darf. Zu den vielfältigen Aufgaben gehören die Vernetzung und Weiterentwicklung der Berliner Beratungsinfrastruktur für von Diskriminierung Betroffene, die breite gesellschaftliche Sensibilisierungsarbeit und die Bekämpfung von struktureller Diskriminierung. Zentrales rechtliches und inhaltliches Fundament ihrer Arbeit ist das AGG.

Transparenz, Dialogbereitschaft und Offenheit sind die wichtigsten Grundprinzipien der Arbeit der LADS. Dazu gehört zivilgesellschaftliche Akteur\_innen nachhaltig einzubinden. Ziele der Zusammenarbeit sind der kontinuierliche Informationsfluss, der regelmäßige Abgleich von Aktivitäten, das Ausbalancieren unterschiedlicher Wahrnehmungen von Diskriminierung und die Entwicklung und Forcierung gemeinsamer Konzepte und Strategien.

Antidiskriminierungsstellen auf ministerieller Ebene gibt es, neben Berlin, in Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Hessen.

## Ziele der Landesantidiskriminierungsstelle

### Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und gegen Diskriminierung

Information und Sensibilisierung von Gesellschaft, Politik und Verwaltung

- Öffentlichkeits- und Kampagnenarbeit
- Veranstaltungen
- Förderung präventiver Maßnahmen

Lokalisierung und Abbau struktureller Diskriminierung

- Fachliche Politikberatung
- Umsetzung von Landesaktionsplänen oder -initiativen

Aufbau einer netzwerkorientierten Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur

- Weiterentwicklung und Steuerung der Beratungsinfrastruktur
- Qualitätsmanagement
- Projektförderung LGBTI

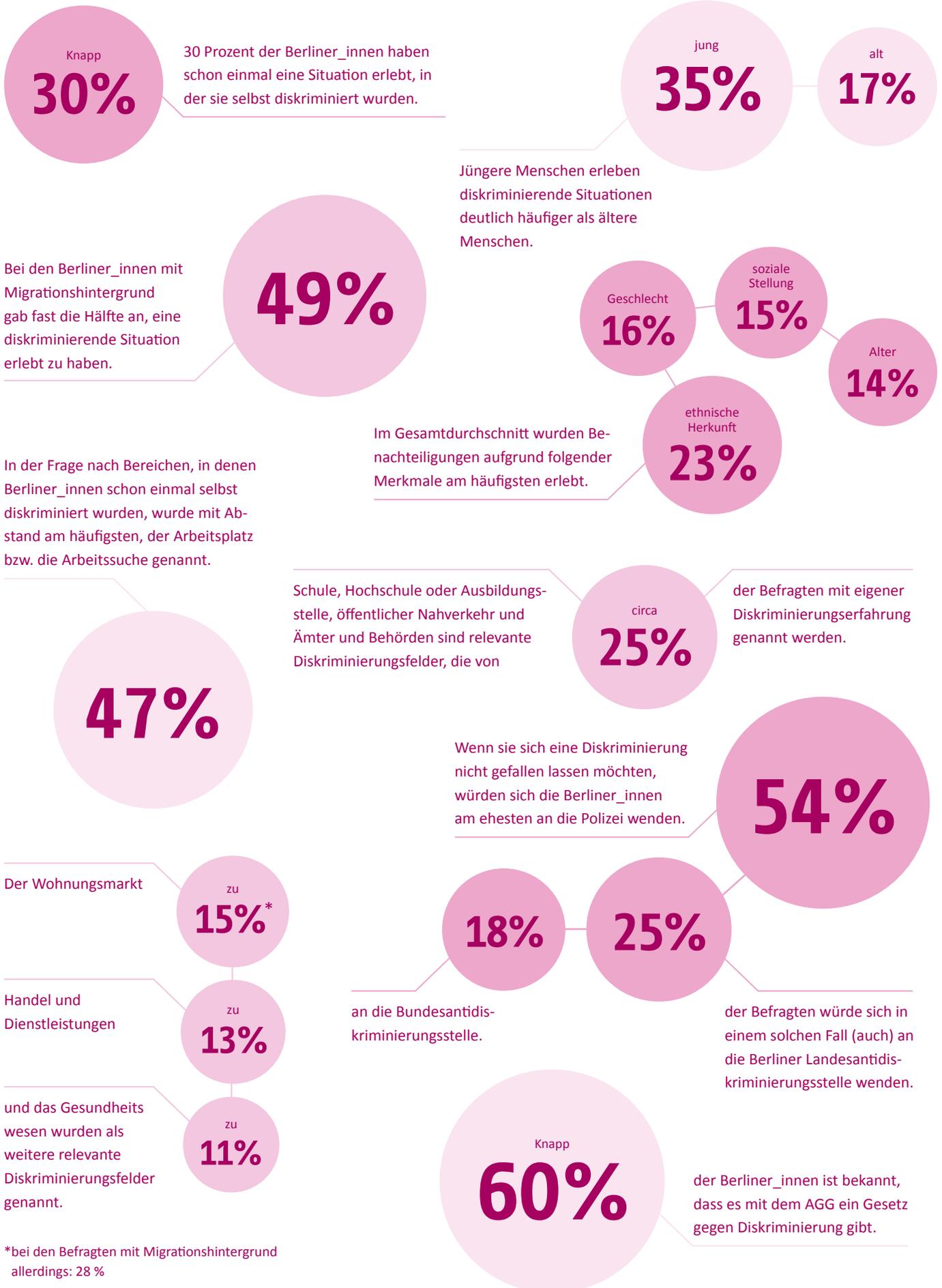
# Diskriminierung in Berlin – Eine Meinungsumfrage



Im Auftrag der LADS wurde Ende 2012 von FORSA erstmals eine auf Berlin bezogene repräsentative Meinungsumfrage zur Wahrnehmung und Einschätzung von Diskriminierung durchgeführt.

Die Ergebnisse belegen, dass Diskriminierung ein sehr relevantes und wichtiges Thema für die Berliner\_innen ist. Viele haben Diskriminierungen beobachtet, viele auch persönlich erfahren. Verglichen mit aktuellen Umfragen auf Bundesebene fällt auf, dass der Diskriminierungsgrund der ethnischen Herkunft in Berlin deutlich häufiger erkannt und benannt wird. Die Berliner und Berlinerinnen beweisen zudem eine hohe Sensibilität, wenn es um eine Ausgrenzung aufgrund des sozialen Status geht. Obwohl dieses Merkmal (bislang) nicht unter den Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fällt, zeigt es im Alltagserleben der Menschen eine sehr reale Diskriminierungswirkung.

## Zentrale Kerndaten der Umfrage



\*bei den Befragten mit Migrationshintergrund allerdings: 28 %

## Beratungsinfrastruktur gewährleisten



Ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen zu überwinden, ist eines der hochrangigsten gesellschaftlichen Ziele. Um dies zu erreichen, haben AGG-Beratungsstellen Freier Träger – flankiert von Öffentlichkeitsarbeit – eine Schlüsselstellung inne.

Bekanntlich entfalten einschlägige Gesetze erst Wirkung, wenn Einzelne sich entscheiden, erlebte Diskriminierung nicht mehr einfach hinzunehmen, sondern aktiv ihre Rechte einzufordern. Ein niedrigschwelliges, dezentrales Beratungsangebot in Freier Trägerschaft erleichtert und befördert solche Entscheidungen deutlich, denn: AGG-Beratungsstellen sind für alle Fragen rund um Diskriminierung eine unbürokratische Hilfe-Stelle; selbst anonyme Erstberatung ist möglich. Hier werden gemeinsam Handlungsmöglichkeiten besprochen und auf Wunsch wird die Klärung des Vorkommnisses übernommen – Schritt für Schritt abgestimmt mit den Ratsuchenden.

Die Beratungsangebote können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Öffentlichkeitsarbeit ist deshalb eine wesentliche und dauerhafte Aufgabe. Sie macht Antidiskriminierungsrecht und niedrigschwellige Antidiskriminierungs- Anlaufstellen in der Bevölkerung bekannt. Jede Beratungsstelle leistet eigene Öffentlichkeitsarbeit. Die LADS setzt gezielt öffentlichkeitswirksame Akzente. Als zentrale Berliner Kontaktstelle für Ratsuchende unterstützt die LADS Bürgerinnen und Bürger durch Vermittlung an geeignete Beratungsstellen.

Es gehört zu den Aufgaben der LADS, Beratung und Unterstützung durch AGG-Beratungsstellen sicherzustellen, ohne dass längere Wartezeit auftreten. Vormalige Beratungsempässe für die AGG-Merkmale „Alter“ und „Behinderung“ konnten geschlossen werden: Seit Ende 2012 wird zu den genannten Merkmalen in einer Beratungsstelle der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin beraten.

Gegenwärtig ist die AGG-Beratungsinfrastruktur in Berlin als bedarfsdeckend einzuschätzen. Angesichts der Zunahme geflüchteter Menschen ist allerdings damit zu rechnen, dass sich dieses Bild sehr schnell ändern wird. Hier gilt es bedarfsgerechte Angebote zu schaffen bzw. bestehende zu erweitern. So ist ein mehrsprachiges Beratungsangebot ebenso notwendig wie der kompetente Umgang mit Traumatisierungen.

## Das AGG-Beratungsnetz der LADS:

### Ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung

- ADNB - Antidiskriminierungsnetzwerk des TBB  
[www.adnb.de/de](http://www.adnb.de/de)
- Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen  
[www.netzwerkdiskriminierung.de](http://www.netzwerkdiskriminierung.de)
- BDB - Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der BRD  
[www.bdb-germany.de](http://www.bdb-germany.de)

### Geschlecht

- Senatsverwaltung Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Abteilung Frauen und Gleichstellung  
[www.berlin.de/sen/frauen/](http://www.berlin.de/sen/frauen/)

### Alter sowie Behinderung

- Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin  
<http://lv-selbsthilfe-berlin.de>

### Sexuelle Identität

- Lesbenberatung / LesMigraS  
[www.lesbenberatung-berlin.de](http://www.lesbenberatung-berlin.de)
- LSVD Berlin / Projekt Regenbogenfamilien  
<http://berlin.lsvd.de>
- Schwulenberatung Berlin  
[www.schwulenberatungberlin.de](http://www.schwulenberatungberlin.de)
- Sonntagsclub  
[www.sonntags-club.de](http://www.sonntags-club.de)

Den Beratungswegweiser finden Sie unter folgendem Link

[www.berlin.de/sen/lads/\\_assets/ueber-uns/materialien/das-berliner-beratungsnetz\\_beratungswegweiser.pdf](http://www.berlin.de/sen/lads/_assets/ueber-uns/materialien/das-berliner-beratungsnetz_beratungswegweiser.pdf)

# Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit intensivieren



Nach den aktuellen EURO-Barometer-Zahlen haben 40 % der in Deutschland befragten Personen Kenntnis über die eigenen Rechte im Diskriminierungsfall und die Existenz von Antidiskriminierungsgesetzen. In Finnland sind es 78 %.<sup>1</sup>

Diese Spanne verdeutlicht, dass Informations- und Öffentlichkeitsarbeit im Zentrum jeder wirksamen Antidiskriminierungspolitik stehen müssen. In der Tat sind sie auch in der zurückliegenden Legislaturperiode zentrale Arbeitsschwerpunkte der Berliner Landesantidiskriminierungsstelle gewesen.

Gegen Diskriminierung vorzugehen, heißt zunächst, sie sichtbar zu machen. Die **LADS-Kampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter – Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht“** verfolgt genau dieses Ziel, die Wahrnehmung für Diskriminierungen zu erhöhen, informiert aber auch über das AGG und zeigt Beratungsmöglichkeiten auf.

Der Kampagnenslogan „Diskriminierung hat viele Gesichter“ wird für verschiedene Merkmalsbereiche aufgegriffen und in einen Zusammenhang mit konkreten Ausgrenzungserfahrungen gestellt.

<sup>1</sup> Quelle: Eurobarometer (Umfrage 2015)

Über die Ausstrahlung im „Berliner Fenster“ – dem Fahrgastfernsehen der Berliner U-Bahn – wird eine große Breitenwirkung erzielt und an einem Wochentag mehr als 1 Mio. Fahrgäste erreicht. Zu sehen ist sie darüber hinaus beim jährlichen CSD und nicht zuletzt auch im „Warte-TV“ der Berliner Bürgerämter.

Die Informationskampagne wird alljährlich thematisch erweitert und adressierte zuletzt auch die Problematik der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft im Bildungsbereich, der nicht immer gegebenen Akzeptanz von Regenbogenfamilien oder der Entgelt(un)gleichheit bei Frauen und Männern. In 2016 stand die Situation geflüchteter Menschen im besonderen Fokus.

Sind Menschen tatsächlich einfach ...



... zu alt  
für den Job?



... zu unwillkommen  
für die Nachbarschaft?



... zu lesbisch  
für die Familie?



... zu weiblich  
für den Aufstieg?



... zu religiös  
für den Ausbildungsplatz?



... zu schwarz  
für den Stadtteil?



... zu behindert für den  
Restaurantbesuch?



... zu schwul  
für das Grundgesetz?



... zu unerwünscht  
für den Bildungserfolg?

Von der LADS organisierte **Fachveranstaltungen** sind ein Forum für zentrale Fragen der Antidiskriminierungspolitik. Hier kommen die einschlägigen Personengruppen aus dem selbsthilfe- und zivilgesellschaftlichen Bereich, aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zusammen. Auch auf diese Weise werden Kooperationsstrukturen aufgebaut und gestärkt.

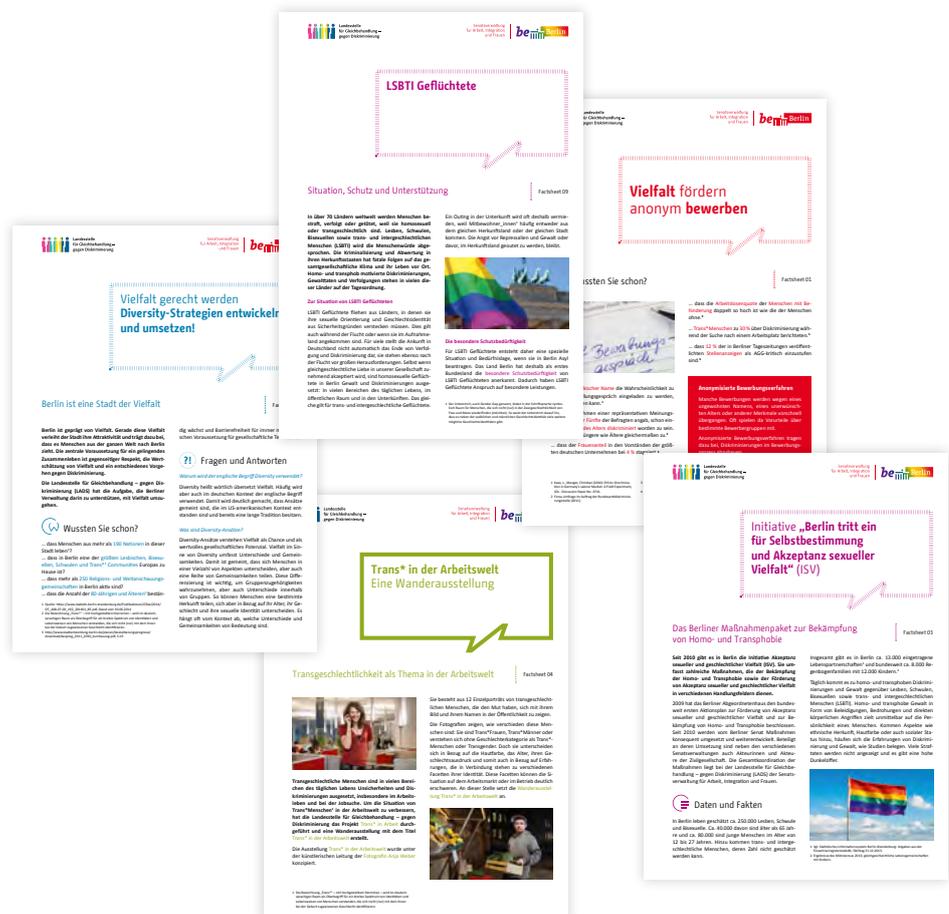
**In den vergangenen Jahren wurden Veranstaltungen unter anderem zu folgenden Themen durchgeführt:**

- „Alter in bester Verfassung“ (in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung)
- „Ländertreffen Antidiskriminierung“ (in Zusammenarbeit mit den Vertreter\_innen der ministeriellen Antidiskriminierungsarbeit auf Länder- und Bundesebene)
- „Polizeiliche Präventionsarbeit in der inklusiven Gesellschaft“ (in Zusammenarbeit mit der Berliner Polizei)

Nicht zuletzt tragen die **Broschüren** der LADS und die in ihrem Auftrag erstellten Expertisen dazu bei, Bürger\_innen zu informieren und fachpolitische Impulse zu geben.

**Einige Beispiele sind:**

- „Diskriminierung sichtbar machen“ (Dokumentation einer LADSFachrunde zu den Anforderungen an Testing-Verfahren im Bereich des Wohnungs- und des Arbeitsmarktes)
- „Für mich bin ich ok ...“ – Transgeschlechtlichkeit als Thema bei Kindern und Jugendlichen
- „Vielfalt fördern – anonym bewerben“





Ein neues Format sind die „LADS-Factsheets“, die in übersichtlicher und handlicher Form die wichtigsten Informationen zu ihren Themenschwerpunkten vom „§ 175 und zur Rehabilitierung der nach 1945 verurteilten Männer“ über den „Diversity-Ansatz“ bis zur „LADS-Akademie“ enthalten.

Das **AGG-Faltblatt** schließlich, das die wichtigsten Fragen und Antworten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz enthält, liegt zwischenzeitlich auch in Englisch, Französisch, Türkisch, Arabisch, Farsi und Russisch vor. Der **LADS-Flyer** steht auch in Leichter Sprache zur Verfügung, ebenso ein Infobrief zum AGG.

Zur Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit der LADS gehört auch die Unterstützung der öffentlichen Anerkennung für Demokratie-Initiativen und die Würdigung des Engagements gegen Diskriminierung und Menschenverachtung. Zu diesem Zweck initiiert die LADS im Rahmen des Berlinweiten Personenbündnisses „**Berliner Ratschlag für Demokratie**“ eine jährliche „**Respekt-Kampagne**“: Demokratie- und Antidiskriminierungsprojekte können ihre Ergebnisse auf einer Plattform öffentlich präsentieren und an einem „Respekt-Wettbewerb“ teilnehmen. Die Gewinner\_innen erhalten Preisgelder und werden von Mitgliedern des „**Berliner Ratschlags**“, z. B. vor einem Spiel von Hertha BSC im Olympiastadion geehrt. Auf diese Weise erhalten Demokratieprojekte in Berlin neben der öffentlichen Würdigung ihrer Arbeit auch eine Ermutigung für weiteres Engagement.

Die „**Berliner Verpflichtung**“ ist ein wichtiges Instrument des Ratschlags, um in Berlin Dialoge und Initiativen zum demokratischen Zusammenleben anzustoßen. Es handelt sich dabei um einen Text, den die Initiator\_innen des Ratschlags verfasst haben. Darin werden Ideen, Ansichten und Werte formuliert, die Berliner\_innen gemeinsam teilen: Anerkennung von Vielfalt und gegenseitiger Respekt. Begleitet wird die „**Berliner Verpflichtung**“ von einem Methodenset mit pädagogischen Materialien, die Anregungen anbieten, um die „**Respekt-Kampagne**“ in Schulen, Firmen, Kirchengemeinden und anderen Orten, wo Menschen aufeinandertreffen, zu thematisieren.

# Strukturelle Diskriminierungen identifizieren



Strukturell ungleiche Behandlungen sind unter anderem in Gesetzen oder Verordnungen institutionalisiert.

In 2010 hatte die LADS in einem Bericht an das Abgeordnetenhaus in 80 Vorschriften des Berliner Landesrechts gut 140 Regelungen mit Altersnormen ausfindig gemacht. Sie ist dabei mit den zuständigen Fachverwaltungen in einen umfassenden Dialog über die Frage eingetreten, ob die jeweiligen Grenzen auch nach den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine Berechtigung haben oder ob sie Menschen in bestimmten Lebensaltern diskriminieren. Dieser Dialog hat zu einer umfassenden Sensibilisierung beigetragen. Seither wurde die LADS bei zahlreichen Verfahren der Gesetz- und Verordnungsgebung bereits in die Vorbereitung einbezogen und konnte den Antidiskriminierungsstandpunkt geltend machen. Eine - noch nicht abgeschlossene - erneute Überprüfung hat ergeben, dass gut zehn Prozent der Regelungen abgeschafft werden konnten.

Im Laufe des Dialogprozesses ist allerdings auch deutlich geworden, dass die Rechtsprechung nach Inkrafttreten des AGG klargestellt hat, dass Altersnormen in vielen Fällen - etwa bei Ruhestandsgrenzen - eine zulässige Ungleichbehandlung ohne diskriminierenden Charakter darstellen.

Das Land Berlin hat im Rahmen der Weiterentwicklung der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (ISV) einen Handlungsschwerpunkt auf die **Stärkung der Selbstbestimmung trans- und intergeschlechtlicher Menschen** gelegt. Diese Personengruppen sind im Alltag zahlreichen, strukturell bedingten Diskriminierungen ausgesetzt, die häufig im Zusammenhang mit der rechtlichen Situation stehen. Hierzu hat die LADS im Oktober 2015 die rechtswissenschaftliche Expertise „Diskriminierungspotenziale gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht“ veröffentlicht. Prof. Dr. Konstanze Plett identifiziert darin eine Vielzahl von Diskriminierungen aufgrund der Rechtslage in allen Lebensbereichen und über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Um diese Diskriminierungen nachhaltig wirkungsvoll bekämpfen zu können, sind gesetzgeberische Regelungen auf Bundesebene unerlässlich. Als einen ersten Schritt hat das Land Berlin deshalb zur 25. GFMK im Juli 2015 einen Beschlussvorschlag zur rechtlichen Absicherung der selbstbestimmten Geschlechtsidentität eingebracht, der mit 15 Ja-Stimmen angenommen wurde.

Der Bereich **gesundheitliche Versorgung** betrifft alle Menschen ein Leben lang und eine gute Gesundheitsversorgung ist ein Menschenrecht. Die Erreichbarkeit dieses Rechtes ist für viele Menschen nicht selbstverständlich und von unterschiedlichen strukturellen Faktoren abhängig. Täglich erleben Menschen aufgrund einer Behinderung, ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe oder Religion, aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität Diskriminierungen. Aber auch sozial Benachteiligte, Menschen in Armut, Menschen ohne Aufenthaltsstatus und geflüchtete Menschen müssen Barrieren überwinden um einen Zugang zur Gesundheitsversorgung zu erhalten. Wie und wo entstehen diskriminierende Strukturen und wie kann diesen entgegengewirkt werden? Dies waren die zentralen Fragen die zum Start des Projektes **„Vielfalt und Gesundheitsversorgung“** führten, das die LADS von September 2014 bis August 2016 durchgeführt hat. Das Projekt leistete einen Beitrag zur Förderung des positiven Umgangs mit Vielfalt, in den Strukturen der Gesundheitsversorgung.

### Projekt Vielfalt und Gesundheitsversorgung – Ergebnisse

- Bericht „Überblick über Vorkommen und Erscheinungsformen von Diskriminierungen in der Gesundheitsversorgung in Berlin“
- Expert\_innen-Interviews in Verwaltung und Beratungsstellen
- Fachrunde mit Berater\_innen zur Ermittlung von Bedarfslagen
- Schwerpunktthema des LADS-Jahrestreffen 2015 „Ungleichbehandlung im Gesundheitswesen“
- TOP-Thema des LADS-Infobriefes 02/2015 „Vielfalt und Gesundheitsversorgung“
- Fachrunde mit Akteur\_innen aus dem Bereich gesundheitliche Versorgung aus Wissenschaft, Beratung und Verwaltung im Mai 2016

# Rechtlichen Diskriminierungsschutz weiterentwickeln



Das AGG hat zweifellos ein wichtiges Signal gegen Diskriminierung gesetzt und grundsätzlich die Bedingungen dafür verbessert, das Recht auf Gleichbehandlung durchsetzbarer zu machen. Auch 10 Jahre nach seinem Inkrafttreten beweist sich, dass das Gesetz notwendig war und ist.

Dennoch gehören Diskriminierungen immer noch zum Alltag vieler Menschen. Und die wenigsten wagen es, den Rechtsweg zu beschreiten. Sehr bedenklich ist beispielsweise die Tatsache, dass eine Klage wegen rassistischer Diskriminierung nur äußerst selten ein Gericht erreicht. Ausnahmen bestätigen die Regel. So wie das sehr bemerkenswerte Urteil des Amtsgericht Kreuzberg zu diskriminierenden Mieterhöhungen (siehe Grafik).

Generell gibt es jedoch in Bezug auf das AGG Probleme der Rechtsmobilisierung, die von der Nichtkenntnis der eigenen Rechte im Diskriminierungsfall über befürchtete Kosten einer Klage bis zu resignativer Grundeinstellung, was Erfolgsaussichten und Vertrauen in die involvierten Bereiche angeht, reichen.

Hinzu kommen deutliche Schwächen und Regelungslücken des AGG als solchem.



### Um die wichtigsten zu nennen:

- Diskriminierungssensible Lebensbereiche, wie Bildung und Behörden, sind vom AGG nicht erfasst.
- Die Fristen für eine Klageeinreichung sind mit zwei Monaten viel zu knapp gesetzt.
- Die Last, sich gegen eine Diskriminierung zu wehren, liegt allein auf Schultern des Diskriminierungsopfers.

Hier nachzubessern, also staatliches Handeln in den Geltungsbereich des Gesetzes einzubeziehen, die Klagefristen zu verlängern und Initiativen in Richtung auf ein Verbandsklagerecht zu entwickeln, ist Aufgabe des Bundesgesetzgebers. Auf Landesebene können die Novelierungsbedarfe des AGG nur sehr bedingt aufgefangen werden.

Es ist deswegen sehr zu begrüßen, dass das AGG in 2016 im Rahmen einer von der Bundesantidiskriminierungsstelle in Auftrag gegebenen **Evaluation** auf seine Wirksamkeit sowie auf Schutz- oder Regelungslücken hin „auf den Prüfstand“ gestellt wurde. Die Berliner LADS hat hier u.a. die Ausweitung der zu schützenden Merkmale um den „sozialen Status“ sowie eine kritische Betrachtung der für den Wohnungsmarkt und für die kirchlichen Arbeitgebenden geltenden Ausnahmeregelungen angemahnt.

Der laufende Überprüfungsprozess spiegelt insgesamt sehr deutlich, dass sich die grundsätzliche Frage nach der Weiterentwicklung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes mit Nachdruck stellt. Die LADS wird die sich aus der Evaluation ergebende Notwendigkeit ergänzender landesrechtlicher Bestimmungen zum Diskriminierungsschutz prüfen und befördern.

## Ein Urteil, das Mut macht

Berliner Gericht verurteilt  
Vermieterin zur Zahlung von

**30.000**  
Euro

Entschädigung wegen diskriminierenden Mieterhöhungen nur für „Mietparteien nichteuropäischer Herkunft.“

# Diversityprozesse in der Berliner Verwaltung fördern



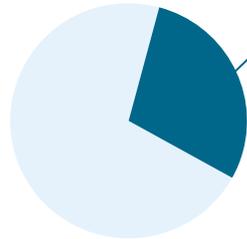
Berlin wirbt mit dem Slogan „sei international, sei vielfältig, sei Berlin.“ Vielfalt ist das, was Berlin auszeichnet und ganz wesentlich zur Anziehungskraft der Stadt beiträgt und ist längst auch zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor geworden.

Dabei verweist der Begriff Vielfalt nicht allein auf die Tatsache, dass Menschen aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands und der Welt nach Berlin ziehen oder der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund derzeit fast 29 Prozent der Berliner Gesamtbevölkerung beträgt.

Vielfalt bezieht sich auf mehr als die ethnische und kulturelle Herkunft. Menschen unterschiedlicher Religionen oder Weltanschauungen, mit und ohne Behinderung, Junge und Ältere, Menschen unterschiedlicher sexueller Identitäten, Frauen, Männer, inter- und transgeschlechtliche Menschen leben und arbeiten in Berlin.

Die zentrale Voraussetzung für das gelingende Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Wertvorstellungen ist die Wertschätzung von Vielfalt und die Förderung einer Kultur der Nichtdiskriminierung. Diesbezüglich ist die Berliner Verwaltung sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeberin als auch als Dienstleisterin gefragt.

Fast **29%**



beträgt der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund der Berliner Gesamtbevölkerung.

Quelle: Eurobarometer (Umfrage 2015)

**Vielfalt fördern  
anonym bewerben**

In ihrer Zuständigkeit für Diversity und Antidiskriminierung hat die LADS auch in dieser Legislaturperiode eine Reihe von Prozessen innerhalb der Verwaltung mit dem Ziel initiiert und begleitet, die Diversitykompetenz der Verwaltung zu fördern und Diskriminierungen abzubauen. Besonders hervorzuheben sind das Pilotprojekt Anonymisierte Bewerbungsverfahren und Aktivitäten der LADS zur Stärkung der Kompetenzen der Verwaltungen im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern.

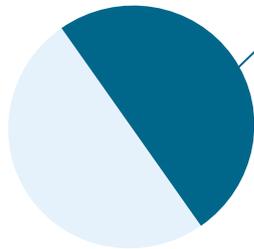
## Vielfalt fördern – anonym bewerben

### Das Pilotprojekt Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Der LADS oblag die fachliche Koordination des **Landesprojekts Anonymisiertes Bewerbungsverfahren**, das in 2014/2015 durchgeführt wurde. Die ehemalige Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, die Bezirke Reinickendorf, Mitte, Pankow und Charlottenburg-Wilmersdorf sowie die „degewo“ waren am Projekt beteiligt und haben innerhalb eines Jahres rund 1000 anonymisierte Bewerbungen sowie Testergebnisse gesichtet und knapp 100 Stellen besetzt.

Es ist ein sehr positives Zeichen, dass alle Projektteilnehmenden signalisiert haben, auch künftig Anonymisierte Bewerbungsverfahren einzusetzen. Dazu hat beigetragen, dass nach ihren Erfahrungen tatsächlich ein „Mehr“ an Chancengleichheit und Objektivität in Rekrutierungsprozessen gewährleistet werden konnte. Zudem haben Qualität und Aussagekraft der im Verfahren ausgewerteten Bewerbungen zugenommen, konnte die Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerbenden verbessert werden und war erkennbar, dass das Verfahren zusätzlich zur Optimierung und Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren beitragen kann.

Jeweils deutlich über **50%**



der in Deutschland Befragten vermuten, dass Alter, Behinderung oder Herkunft eine negative Rolle bei Stellenbesetzungsverfahren spielen.

Quelle: Eurobarometer (Umfrage 2015)

**sei international  
sei vielfältig  
sei berlin**

Anonymisierte Bewerbungsverfahren können nicht jedwede Benachteiligung im Bewerbungsverlauf verhindern. Sie setzen jedoch in der ersten, besonders wichtigen Stufe des Bewerbungsprozesses an und reduzieren die Gefahr einer unbewussten Diskriminierung. Nach außen hin wirken sie vertrauensbildend und ermutigen insbesondere Menschen, die Diskriminierung befürchten oder die diese Erfahrungen bereits gemacht haben, zur Bewerbung. Dem ist hohe Bedeutung beizumessen.

Aufgrund der ermutigenden praktischen Erfahrungen aus dem Pilotprojekt wird die LADS **weiterhin** für das Instrument der anonymisierten Bewerbungsverfahren werben und die Akteure, die es **zum Einsatz bringen** wollen, tatkräftig dabei unterstützen.

### **Diversity in der Bürger\_innenorientierung der Verwaltung**

Von 2013 bis 2015 hat die LADS gemeinsam mit dem Verein Eine Welt der Vielfalt das Diversity-Projekt „**Vielfalt in der Verwaltung**“ konzipiert und umgesetzt. Das Projekt zielte darauf, die Kompetenz der Verwaltung im Kontakt mit der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger zu stärken.

In enger Kooperation mit drei Berliner Bezirken wurden zunächst Ziele und Maßnahmen zur Förderung des Umgangs mit Vielfalt formuliert. Im Anschluss daran wurde der jeweils vereinbarte Maßnahmenkatalog umgesetzt.

**Dieser umfasste in den Bezirken unterschiedliche Schwerpunkte, so wurde beispielsweise:**

- ein Leitfaden zum Thema „Diversity und Sprache“ entwickelt;
- eine Anwohnendenbefragung zur Nutzung eines Parks durchgeführt;
- Schulungen für Bürgerämter und Ordnungsämter durchgeführt;
- an einer Gesamtstrategie zum Thema Diversity gearbeitet.

Chancengleichheit für alle zu fördern, gehört schon sehr lange zu den Zielen des Landes Berlin. Um die Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche und der dort tätigen Personen zu intensivieren, gründete sich 2011 im Rahmen eines Projekts „Berlin – Stadt der Vielfalt“ das **Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit der Berliner Verwaltung**.

Die Treffen des Netzwerks tragen dazu bei, dass sich die Teilnehmenden regelmäßig über ihre Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit informieren. Der Austausch von Erfahrungen mit Strategien und Konzepten trägt dazu bei, die Qualität der Arbeit zu erhöhen. Zudem gelingt es durch die Vernetzung besser, Vorgehensweisen aufeinander abzustimmen und gemeinsame neue Projekte anzustoßen.

**Die Mitglieder sind:**

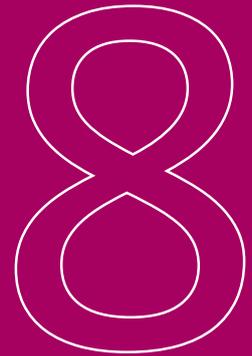
- Abteilung Frauen und Gleichstellung
- Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration
- Fachbereich Seniorenpolitik
- Fachbereich LSBTI
- Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung
- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Seit Juni 2015 führt die LADS das ebenfalls EU-finanzierte Diversity-Projekt **„Berliner Netzwerke für Vielfalt“** durch. In dem Projekt geht es darum, Multiplikator\_innen für Vielfalt innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu vernetzen und zu schulen.

Es wird eine jährliche Veranstaltung für die bisherigen Teilnehmenden der Diversity-Langzeitfortbildungen der LADS angeboten, eine Diversity Werkstatt mit Teilnehmenden aus Wirtschaft, Verbänden, Gewerkschaften etc. organisiert, sowie das Online-Lern- und Sensibilisierungsinstrument „Diversometer“ weiterentwickelt. Daneben werden auch Fachworkshops für die Berliner Verwaltung, sowie eine Diversity-Fortbildungsreihe mit dem Schwerpunkt „Ethnische Herkunft/Hautfarbe“ durchgeführt.

**Wussten Sie schon**, dass die LADS im Rahmen des Projekts Berliner Netzwerke für Vielfalt, im Jahr 2015 gemeinsam mit der Stadt Köln ein **Diversity-Netzwerk auf Kommunalund Landesebene** gegründet hat? Das Netzwerk dient dazu, den Austausch zwischen Verwaltungen in Bezug auf erfolgreiche Instrumente, Erfahrungen, Entwicklungen im Themenfeld zu fördern.

## Diversitykompetenzen vermitteln – LADS Akademie



Berlin ist eine Stadt der Vielfalt. Das bringt viele Chancen aber auch Herausforderungen im Alltag und im Berufsleben mit sich. Die Bildungsangebote rund um das Thema Diversity unter dem Dach der LADS-Akademie fördern eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt, geben Raum zur Reflexion und vermitteln Handlungskompetenz für Berufsleben und Alltag.



Sie richten sich an Mitarbeitende der Berliner Verwaltungen sowie Interessierte aus zivilgesellschaftlichen Initiativen, Vereinen und NGOs. D. h., dass die Gruppen möglichst gleichgewichtig aus Teilnehmenden der Berliner Verwaltungen und der Zivilgesellschaft zusammengesetzt sind. Neben der Expertise der verpflichteten Trainer\_innen sorgt dieser Ansatz in der jährlichen Gesamtevaluation für stets ausgezeichnete Ergebnisse.

Es ist eine besondere Qualität der LADS-Akademie, dass sie mit stetiger Weiterentwicklung der Themen und Angebotsformate auf die Erfordernisse der Zeit reagieren kann. Sowohl Umfang, Lern-Formate als auch inhaltliche Schwerpunktsetzungen konnten zwischen 2011 und 2016 entsprechend angepasst werden. Auch spiegeln sich aktuelle antidiskriminierungspolitische Handlungsfelder der LADS in den Programmkonzepten wider. Die Trainings selbst werden durch die große Bandbreite themenspezifischer Informationsmaterialien der LADS unterstützt.

#### Diese Angebote waren „Highlights“:

- Diversity-Grundlagen und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Diversity-Dimensionen Ethnische Herkunft und Hautfarbe
- Diskriminierung in Verbindung mit Sprache
- Themenfeld sexuelle Identität
- Themenfeld Diversity und Flucht

Die LADS-Akademie bietet in Form niedrigschwelliger Kooperationen Bezirksämtern oder auch landeseigenen Betrieben die Möglichkeit, **Inhouse-Angebote** in Anspruch zu nehmen. Neben Themenfeldern wie gesundheitlicher Versorgung und Diversity werden hier insbesondere Angebote zu Diversity-Grundlagen und zum AGG nachgefragt und umgesetzt.

In 2015 konnten erstmals **Diversity-Trainings in Gebärdensprache** angeboten werden. Neben der Senkung von Barrieren beim Zugang zu Bildung ist hierbei besonders die Sensibilisierung aller Teilnehmenden eines solchen Trainings für Inklusionsprozesse hervorzuheben, die unabhängig von der thematischen Schwerpunktsetzung Bestandteil des Trainings ist.

Die Zusammenarbeit mit der **Landespolizeischule** der Berliner Polizei konnte verstetigt werden. Im Zuge ihrer Ausbildung nehmen die Auszubildenden der Berliner Polizei an einem sechswöchigen Menschenrechtsmodul teil. Die LADS bietet in diesem Rahmen seit April 2009 für alle zukünftigen Polizist\_innen ein Schulungsmodul an. In diesem Modul werden Kenntnisse zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vermittelt, der Diversityansatz vorgestellt und ein Überblick über die Berliner Antidiskriminierungsarbeit gegeben. Dabei werden in einem dialogorientierten Verfahren anhand praktischer Beispiele aus dem Polizeialltag potentielle Konfliktsituationen diskutiert. Jährlich werden etwa 20 Schulungseinheiten, an denen rund 550 Auszubildende teilnehmen, durchgeführt.

Im Kontext der Ankunft von Menschen, die nach Berlin geflüchtet sind, setzt die LADS-Akademie ihr Angebot zu Diversity und Flucht fort. Ergänzt wird es durch ein Workshopformat, das die Möglichkeit bietet, sich gegen rechtspopulistische Positionen stark zu machen, um diesen entschieden entgegenzutreten zu können.

Mit der **LADS-Akademie** fördert der Senat seit 2008 die Diversity-Kompetenz der Verwaltungsmitarbeitenden und der Bürger\_innen gleichermaßen. Jährlich können bis zu 15 Fortbildungsangebote realisiert werden, die für die Teilnehmenden kostenlos sind. Im Vordergrund stehen die Vermittlung theoretischer Grundlagen, die Entwicklung von Handlungskompetenz, der Austausch vielfältiger Perspektiven und die Reflexion eigener Werte und Vorurteile. Das Programm passt sich gesellschaftlichen Entwicklungen an. Die Ergebnisse der jährlichen Evaluation fließen in die Programmgestaltung ein. Das aktuelle Programm können Sie hier herunterladen:

[www.berlin.de/lb/ads/sensibilisierung/lads-akademie/](http://www.berlin.de/lb/ads/sensibilisierung/lads-akademie/)

## Emanzipation von LSBTI gewährleisten



Berlin ist Gründungsmitglied des Netzwerks der Regenbogenstädte (RCN) und hat eine der größten LSBTI Communities in Europa. Schätzungen gehen von 200.000 bis 300.000 Lesben und Schwulen aus, die in Berlin ihren Lebensmittelpunkt haben. Hinzu kommen trans- und intergeschlechtliche Menschen, deren Zahl nicht geschätzt werden kann.

Der Fachbereich für die Belange von LSBTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen) in der LADS fördert Projekte, die LSBTI im Coming-out, in psychosozialen Fragen, bei Diskriminierungen und Gewalterfahrungen beraten und begleiten. Empowermentmaßnahmen, Gruppenangebote und thematische Veranstaltungen gehören ebenfalls zu den Leistungen der geförderten Projekte. Zum Abbau von Vorurteilen und zur Prävention von Homo- und Transphobie werden Aufklärungsarbeit in Schulen und Jugendeinrichtungen, Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte und Sensibilisierung von Berufsgruppen gefördert.



### Handlungsfeld „LSBTI Geschichtsdokumentation und -bildung“

Seit 2011 hat der Fachbereich für die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen, u.a. auf Grund von Beschlüssen des Senats und des Abgeordnetenhauses einen Schwerpunkt auf das Handlungsfeld „LSBTI- Geschichte“ gesetzt: Die heute ältere Generation der in Deutschland lebenden LSBTI ist in Zeiten der strafrechtlichen Verfolgung homosexueller Handlungen und ihrer gesellschaftlichen Ächtung aufgewachsen. Für viele wirkt die Ausgrenzung, die sie in ihrer Jugend erfahren haben, bis heute fort.

Die Rehabilitierung der wegen Verstoß gegen § 175 StGB in den 1950er und 1960er Jahren Verurteilten ist ein längst überfälliger Schritt. Senat und Abgeordnetenhauses haben die Rehabilitierung und die Aufarbeitung der Geschichte von LSBTI in der frühen Bundesrepublik und der DDR zu einem Schwerpunkt gemacht. Geschichtsaufarbeitung und Erinnerungskultur sind ein Beitrag zur Bildung der Gesellschaft und insbesondere der jungen Generation mit dem Ziel, die Errungenschaften heutiger Gleichbehandlungs- und Menschenrechte zu verstehen, sich für sie einzusetzen und sie zu schützen.

### Folgende Maßnahmen wurden in diesem Schwerpunkt durchgeführt:

- der Senat hat zwei Entschließungsanträge zur Rehabilitierung der nach § 175 verurteilten schwulen Männer erfolgreich in den Bundesrat eingebracht (2012 und 2015);
- der Senat hat einen Beschluss zur Erforschung und Dokumentation der Verfolgung und Diskriminierung von Lesben, Schwulen und transgeschlechtlichen Menschen gefasst (2012);
- das Abgeordnetenhaus hat einen Beschluss zur Geschichtsdokumentation und Forschung gefasst, der 10 Punkte umfasst (2015);
- Mitglieder des Senats vertreten das Anliegen in der Öffentlichkeit, z. B. bei Gedenkveranstaltungen;
- ein Koordinierungsgremium zur LSBTI-Geschichtsaufarbeitung wurde einberufen (seit 2012 je zwei Treffen jährlich). Wissenschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft arbeiten eng zusammen;
- die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld startete mit Unterstützung des Senats das Zeitzeug\_innenprojekt „Archiv der anderen Erinnerungen“.

Darüber hinaus veröffentlichte die LADS Broschüren und Expertisen und führte Veranstaltungen durch, u.a. § 175 StGB – Rehabilitierung der nach 1945 verurteilten homosexuellen Männer (2012)“. Im selben Jahr wurde die Expertise zur Rehabilitierung und Entschädigung der nach § 175 und 175a StGB wegen homosexueller Handlungen in der BRD und der DDR Verurteilten (Hans-J. Mengel, 2012) veröffentlicht.

Recherchen zum Leben und Wirken von LSBTI Persönlichkeiten in Berlin, zwischen 1825 und 2006, wurden in einer Broschüre zusammengestellt und auf einer Veranstaltung am 19.11.2015 diskutiert. Zudem wurde eine Expertise zu Lesbische Existenz zwischen 1945 – 1969 (Christiane Leidinger 2015) herausgegeben.



### Initiative sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

2009 hat das Berliner Abgeordnetenhaus den bundesweit ersten Aktionsplan zur Förderung von Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und zur Bekämpfung von Homo- und Transphobie beschlossen. Seit 2010 werden vom Berliner Senat Maßnahmen konsequent umgesetzt und weiterentwickelt. Im Rahmen der Weiterentwicklung wird auch das **Handlungsfeld Trans- und Intergeschlechtlichkeit** ausgebaut.

Das Verständnis der Gesellschaft für und die Akzeptanz der Vielfalt von Geschlechtsidentitäten sowie ihrer individuellen Erscheinungs- und Ausdrucksformen haben sich in den letzten Jahren deutlich verbessert. Nach wie vor erleben Menschen jedoch alltäglich Diskriminierung und Ungleichbehandlung aufgrund ihrer Geschlechtsidentität in allen Lebensbereichen und über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Die LADS initiiert und begleitet mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen und rechtlichen Situation trans- und intergeschlechtlicher Menschen. Diskriminierung betrifft in hohem Maße auch den Zugang zu Arbeit und ihre Situation in der Berufswelt.

An dieser Stelle hat das einjährige Projekt „**Trans\* in Arbeit**“ der LADS angesetzt. Mit finanzieller Unterstützung des PROGRESS- Programms der EU wurden Maßnahmen umgesetzt, um die Situation von transgeschlechtlichen Menschen im Bereich Arbeit und Beruf zu verbessern.

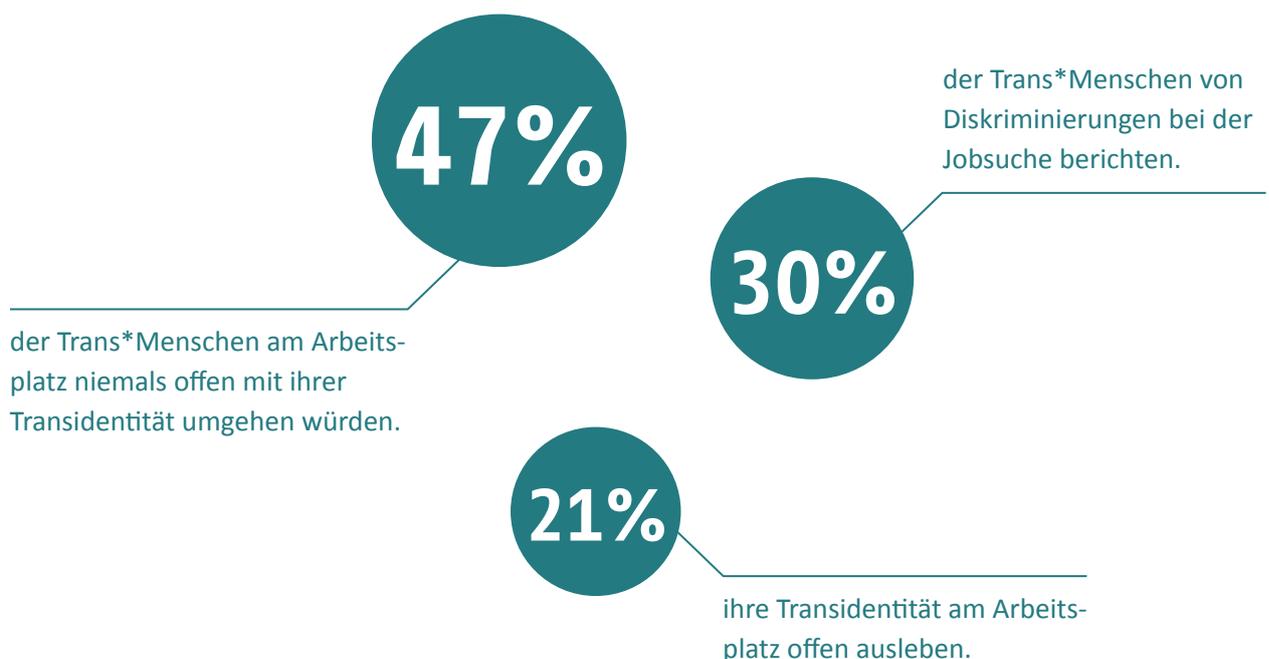
Hierfür ist der Abbau von Vorurteilen und Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität bzw. des Geschlechtsausdrucks im Bereich Arbeit und Beruf von zentraler Bedeutung. Das Projekt „Trans\* in Arbeit“ brachte Schlüsselpersonen aus den Bereichen Arbeit und Beruf mit Trans\*- Aktivist\_innen und Expert\_innen zusammen. Personalverantwortliche und Führungskräfte aus Unternehmen, Betriebs- und Personalratsangehörige, Vertreter\_innen von Jobcentern und der Sozialpartner sowie von LSBTMitarbeiter\_innennetzwerken, Vertreter\_innen der Öffentlichen Verwaltungen sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen und ihre Organisationen setzten sich in vier thematischen Fachrunden zusammen, um lösungsorientiert praxisnahe Instrumente und Materialien zu entwickeln.

**Übersicht zu Trans\* in Arbeit – Materialien:**

- Trans\* in Arbeit – Fragen und Antworten
- Trans\* im Team – Informationen für ein trans\*freundliches Teamklima
- Transition – Was Sie über den Prozess der Geschlechtsangleichung wissen sollten
- Trans\* im Personalmanagement – Informationen für einen kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit im Bereich Personal / HR
- Trans\* im Betrieb - Informationen zu einem kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit für Beschäftigtenvertretungen
- Empowerment für Trans\* in der Arbeitswelt (auch in Leichter Sprache)
- Trans\* im Job: Erst Tabubruch, bald selbstverständlich? - Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit als Thema in der Arbeitswelt

Ein weiteres Highlight des Projektes ist die Wanderausstellung **Trans\* in der Arbeitswelt**, die unter der künstlerischen Leitung der Fotografin Anja Weber entstanden ist. Die Ausstellung besteht aus 12 Einzelporträts von transgeschlechtlichen Menschen, die den Mut haben, sich mit ihrem Bild und ihrem Namen in der Öffentlichkeit zu zeigen.

Auf den Bildern sind Personen zu sehen in ganz unterschiedlichen Berufen und Arbeitsumfeldern: in Büros, Produktions- und Dienstleistungsbetrieben, als Lehrende, als LKW-fahrende. Die Bilder laden ein, über die Lebensgeschichten, Diskriminierungs- und Erfolgserfahrungen transgeschlechtlicher Menschen nachzudenken. Die Wanderausstellung kann bei der LADS kostenfrei ausgeliehen werden.

**Wussten Sie schon, dass ...**

# Diskriminierungsschutz für Geflüchtete Menschen gewährleisten

# 10

Dass die Aufnahme von Millionen geflüchteter und zum Teil traumatisierter Menschen das tägliche Zusammenleben der Gesellschaft in Deutschland für jede\_n spürbar mit ziemlichem Tempo nachhaltig verändern wird, wird, steht inzwischen außer Frage.

Auch wenn es in den meisten Fällen zurzeit noch vorrangig um die Aufnahme und die existenzielle Sicherung des täglichen Lebens geht, so werden nach und nach alle Bereiche der politischen Gestaltung vor neuen und großen Herausforderungen stehen.

Das gilt in besonderem Maße für die Fachpolitik gegen Diskriminierung. Denn sie steht in gewisser Weise als Vermittlerin zwischen beiden Seiten dieses Prozesses der gesellschaftlichen Transformation. Sie hat auf der einen Seite dafür Sorge zu tragen, dass alle Geflüchteten den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung in vollem Umfang genießen. Hier kommt ein spezifischer Informations-, Beratungs- und ggf. Betreuungsbedarf auf die Antidiskriminierungspolitik zu.



Und sie trägt auf der anderen Seite eine Mitverantwortung dafür, dass die Menschen in Deutschland den Respekt vor Menschen aus anderen Herkunftsländern bewahren und sich nicht aus Verunsicherung über die kommenden Veränderungen in pauschale Vorurteile bis hin zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit begeben.

Die Flüchtlingspolitik stellt uns also vor die enorme Herausforderung, den mittlerweile in Europa und Deutschland erreichten Standard des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes allen Beteiligten in jeweils geeigneter Form immer wieder zu kommunizieren und dabei klar zu stellen, dass dieser Diskriminierungsschutz zugleich auch die Regelungsbasis für die Diversityorientierte Zukunft Deutschlands ist.

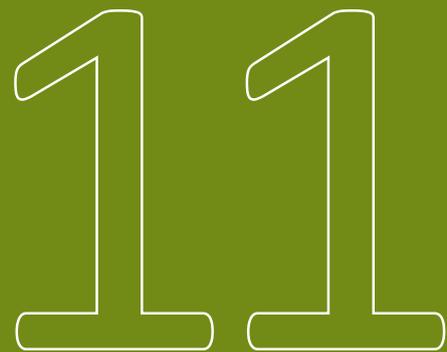
In seinem Senatskonzept hat das Land Berlin als erstes Bundesland die besondere Schutzbedürftigkeit von LSBTI Geflüchteten anerkannt. LSBTI Geflüchtete bedürfen eines besonderen Schutzes bei der Unterbringung sowie einer zielgruppenadäquaten Versorgung. Die LADS hat sich in diesem Zusammenhang zuallererst mit hoher Intensität operativ um die existenziellen Fragen bei der Aufnahme von LSBTI Geflüchteten gekümmert. Darüber hinaus wurde die Beratungsinfrastruktur für LSBTI Geflüchtete ausgebaut und weitere Maßnahmen wie z. B. Fortbildungen zur Sensibilisierung von Heim-

leitungen und Sozialarbeiter\_innen von Flüchtlingsunterkünften sowie von Integrationslots\_innen befinden sich in der Umsetzung. Dabei ist die Bedeutung der Verzahnung der ministeriellen Antidiskriminierungsarbeit mit anderen beteiligten Fachverwaltungen deutlich hervorgetreten.

Der zweite Arbeitsschwerpunkt der LADS im Rahmen des Diskriminierungsschutzes für geflüchtete Menschen besteht in der Prävention von Anfeindungen gegen geflüchtete Menschen aus der Bevölkerung. Geflüchtete Menschen und ihre Unterkünfte sind in Berlin wiederholt einem feindseligem Klima und Angriffen ausgesetzt: darunter sind gewaltförmige Angriffe, Bedrohungen, Beleidigungen gegen Geflüchtete selbst und gegen engagierte Menschen. Im Kontext von Anfeindungen gegen geflüchtete Menschen initiiert die LADS deswegen Präventions- und Interventionsmaßnahmen. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei die Fortbildungs- und Beratungsangebote der Mobilien Beratungsteams. Sie bieten Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der sozialen und Jugendsozialarbeit, an Schulen, in Kitas, in Willkommensinitiativen, aber auch für Leitungen der Flüchtlingsunterkünfte, deren Betreuungs- und Sicherheitspersonal. In konkreten Fallbeispielen werden Handlungsoptionen zur Intervention gegen Anfeindungen eingeübt.

In der öffentlichen Diskussion nehmen auch Berichte über Diskriminierung und Konflikte zwischen Personen oder Gruppen innerhalb des Kreises geflüchteter Menschen, insbesondere in den Unterkünften, einen nicht unerheblichen Raum ein. Hier sind ressortübergreifend abgestimmte moderierende Maßnahmen notwendig, um Fällen der Diskriminierung unter geflüchteten Menschen entgegen zu treten.

# Demokratiekompetenzen stärken und Rechtsextremismus verhindern



Berlin ist eine weltoffene und vielfältige Metropole. Diese Tatsache ist jedoch leider keine Selbstverständlichkeit. Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus bedrohen das Selbstverständnis Berlins als Stadt der Vielfalt.

Diskriminierungen im Alltag, die Schändung von Gedenksteinen, rechtsmotivierte Gewalt – diese Probleme zeigen sich in verschiedenen Facetten, in allen Stadtteilen und allen Gesellschaftsschichten. Rassismus kommt auch unabhängig von rechtsextremen und antisemitischen Haltungen vor. Der Berliner Senat nimmt diese Probleme sehr ernst und hat deswegen vielfältige Aktivitäten zur Eindämmung von Rechtsextremismus, Antisemitismus und Rassismus initiiert.

## Das Landesprogramm fördert die Demokratiearbeit

Das Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus fördert Demokratieinitiativen und ihre Arbeit gegen Menschenverachtung.

**Im Rahmen des Programms werden jährlich etwa 50 Projekte gefördert, deren Aktivitäten sich auf die Arbeitsfelder**

- Stärkung von Demokratie und Menschenrechten,
- Bildung und Jugend für Demokratie, oder
- Demokratie im Gemeinwesen und im Sozialraum richten.

## Das Landesdemokratiezentrum vernetzt die Berliner Demokratiearbeit

Seit Beginn 2015 ist auch das Landesdemokratiezentrum für Vielfalt und Respekt bei der LADS angesiedelt. Gefördert durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“, koordiniert das Landesdemokratiezentrum die Vernetzung von etwa 70 in Berlin ansässigen Projekten, die durch das Bundesprogramm unterstützt werden. Das Landesdemokratiezentrum fungiert als Schnittstelle zwischen dem Landesprogramm und dem Bundesprogramm. Zielsetzung ist es, die Arbeit der Demokratieförderung und der Prävention aller landes- und bundesgeförderten Projekte gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus Homo- und Trans\*phobie, sowie gegen religiös begründete Gewalt zu stärken. Hierbei ist die Unterstützung eines Fachaustauschs der beteiligten Initiativen und Projekte von wesentlicher Bedeutung. Zugleich stellt das Landesdemokratiezentrum eine Beratungsinfrastruktur sicher. Es werden Angebote der Mobilen Beratung, der Ausstiegsberatung, sowie der Opferberatung gewährleistet. Dies geht mit einer Unterstützung der Qualitätsentwicklung der Beratung einher.

Mit der **Landeskonzption „Demokratie, Vielfalt. Respekt.“** verfolgt der Berliner Senat eine Gesamtstrategie für Demokratie gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. Über das **Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus** werden fast 50 Präventionsprojekte gefördert. Das **Berliner Landesdemokratiezentrum für Vielfalt und Respekt** vernetzt über 70 Projekte des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ und die Projekte des Landesprogramms miteinander.

Im **Berliner Beratungsnetzwerk** beteiligen sich Akteur\_innen der Zivilgesellschaft, aus der Wissenschaft und der Verwaltung an der Weiterentwicklung der Landeskonzption.



## Menschenverachtung und Demokratiefeindschaft ächten

Die gesellschaftliche Ächtung von Rassismus, Rechtsextremismus und Antisemitismus ist ein wichtiger Baustein in einer umfassenden Präventionsstrategie. Um dieser Haltung Ausdruck zu verleihen und ein deutliches Signal für Demokratie und Vielfalt in Berlin zu setzen, haben Berliner Persönlichkeiten 2008 den Berliner Ratschlag für Demokratie gegründet. Der „Ratschlag“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, durch Kampagnen, Veranstaltungen und sonstige Aktionen eine Signalwirkung für ein vielfältiges und weltoffenes Berlin zu entfalten. Die LADS koordiniert die Angelegenheiten des Ratschlags und setzt seine Aktivitäten und Botschaften um.

## Koordination und Weiterentwicklung der Berliner Präventionsstrategie

Der strategische Ansatz des Berliner Senats wird in der Berliner Landeskonzption „Demokratie. Vielfalt. Respekt.“ zusammengefasst. Die Koordination und Zusammenführung aller zur Landeskonzption zählenden Maßnahmen erfolgt durch die LADS. Dabei nimmt die Zusammenarbeit mit zahlreichen Initiativen der Zivilgesellschaft eine zentrale Rolle ein. Die LADS koordiniert das „Berliner Beratungsnetzwerk“ aus Vertreter\_innen der Projektträger, der Verwaltung und der Wissenschaft. In diesem Forum wird u.a. die Weiterentwicklung der Berliner Landeskonzption beraten.



# Nächste Schritte

Eine wirksame Antidiskriminierungspolitik muss auf einer antidiskriminierungspolitischen Gesamtstrategie aufbauen. Diese muss in der Lage sein zu verdeutlichen, dass Diskriminierungsschutz ein grundlegendes Menschenrecht ist und gleichzeitig einen wichtigen Nutzen für alle Menschen darstellt. Eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Bevölkerung ist ein zentrales Merkmal unserer Gesellschaft und ermöglicht einen stabilen sozialen Zusammenhalt. Zur Wertschätzung der Vielfalt gehört untrennbar, Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern.

Eine wirksame antidiskriminierungspolitische Gesamtstrategie basiert auf folgenden Eckpunkten:

### Antidiskriminierung ist ein erkennbares Handlungsfeld des Senates

Berlin hat als erstes Bundesland 2007 eine Landesantidiskriminierungsstelle eingesetzt. Sie hat einen maßgeblichen Beitrag zur Sichtbarmachung und Bekämpfung von Diskriminierungen geleistet. Es war an der Zeit, diese zentrale Aufgabe jetzt auch als ein **Ressorthandlungsfeld** der neuen Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung verbindlich zu beschreiben.

### Rechtlichen Diskriminierungsschutz stärken

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** bietet einen weitgehenden Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeits- und Zivilrecht. Wie im Kapitel 6 ausgeführt, wird häufig kritisiert, dass das AGG in einigen Aspekten einen deutlichen Nachbesserungsbedarf aufweist.

Um einen wirksamen Diskriminierungsschutz zu gewährleisten muss das AGG novelliert werden. Das Land Berlin wird eine entsprechende Bundesratsinitiative auf den Weg bringen.

Ferner gehört dazu, dass Berlin durch einen **Entschließungsantrag im Bundesrat** einen Beitrag dazu leistet, dass die Bundesregierung die Blockade gegenüber sog. **5. Antidiskriminierungsrichtlinie der EU** aufgibt und das Antidiskriminierungsrecht in der gesamten EU gestärkt werden kann.

### Aufklärung, Information, Sensibilisierung und Beratung

Obwohl wir in Berlin feststellen können, dass sich die ministerielle Antidiskriminierungsarbeit bewährt hat, ist noch einiges zu tun. Es kommt noch viel zu oft vor, dass in einer Stellenbeschreibung statt „fundierter Deutschkenntnisse“ die „Muttersprache Deutsch“ gefordert wird, Menschen aufgrund ihres Namens keine Wohnung bekommen oder Dienstleistungen verweigert werden, weil jemand keinen deutschen Pass hat.

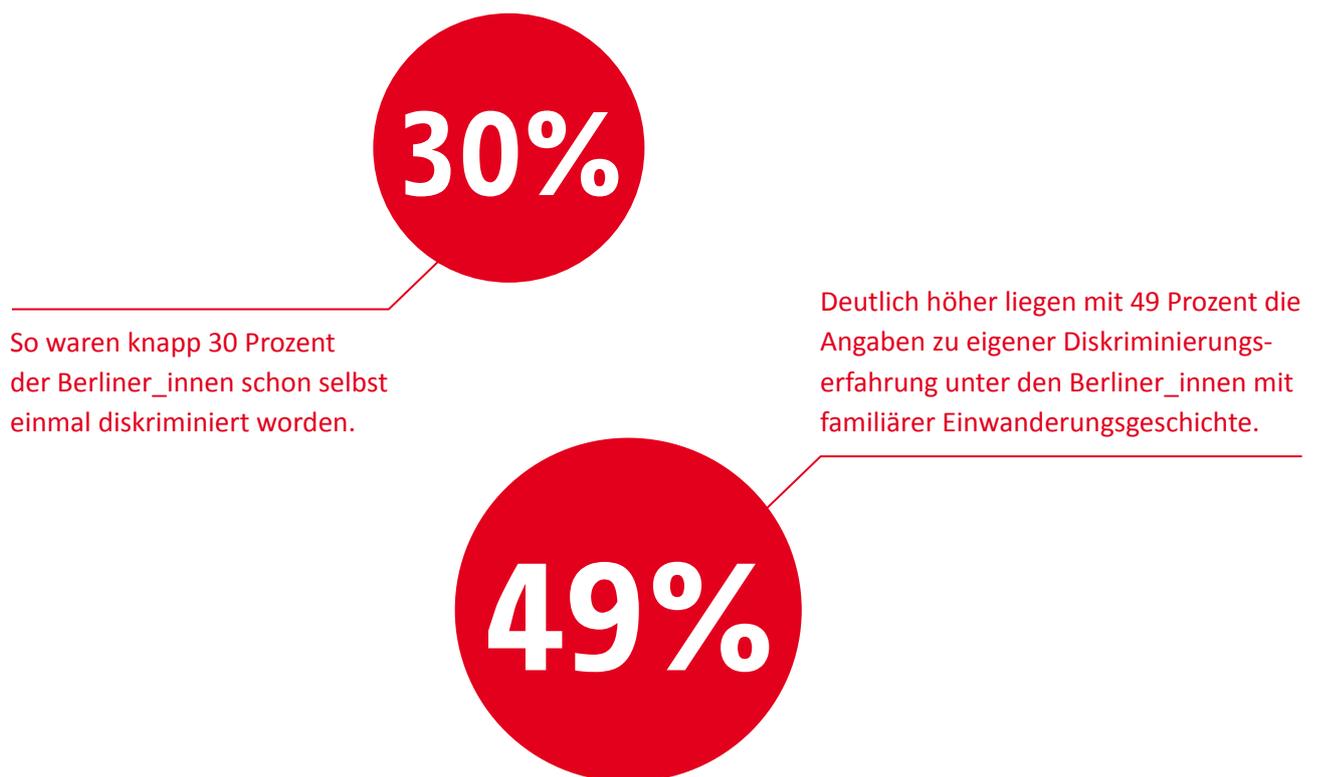
Im Jahr 2012 hat ‚Forsa‘ im Auftrag der LADS eine für Berlin repräsentative Befragung durchgeführt. Es wurde deutlich, dass die gesellschaftliche Brisanz von Diskriminierungen weiter anhält: So waren knapp 30 Prozent der Berliner\_innen schon selbst einmal diskriminiert worden. Deutlich höher liegen mit 49 Prozent die Angaben zu eigener Diskriminierungserfahrung unter den Berliner\_innen mit familiärer Einwanderungsgeschichte.

Auch hier zeigt sich deutlich, wie notwendig **Aufklärung und Beratung** in diesem Zusammenhang sind. So machen zahlreiche Studienergebnisse und die geringe Anzahl der Beratungsfälle und Klagen deutlich, dass Betroffene über die Beratungsangebote und ihre rechtlichen Möglichkeiten nicht ausreichend informiert sind. Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass Menschen häufig aufgrund diffuser Ängste oder aufgrund der Bagatellisierung der Diskriminierungserfahrung davon absehen ihre Rechte wahrzunehmen. In diesem Kontext sind nicht nur **Informationsangebote** wichtig, sondern auch gezielte **Empowermentstrategien**, um Betroffene darin zu bestärken sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Insbesondere auch mit Blick auf den verstärkten Zuzug von Geflüchteten Menschen werden in jeder Hinsicht leicht zugängliche, vielsprachige und die spezifische Situation der Menschen berücksichtigende Informations- und Beratungsangebote immer notwendiger. Diese müssen sukzessive ausgeweitet und stetig weiterentwickelt werden.

### Die gesellschaftliche Brisanz von Diskriminierungen hält weiter an

---



Quelle: Forsa, 2012

Die Beseitigung von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Vielfalt ist eine langfristige Aufgabe, für die Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft gleichermaßen die Verantwortung tragen.

---

### **Diversity Implementierung in der Berliner Verwaltung**

Die Umsetzung von **Diversitystrategien in der Verwaltung** ist eine politische Querschnittsaufgabe. Es geht darum, die Berliner Verwaltung als Arbeitgeberin aber auch als Dienstleisterin stärker für Vielfalt zu sensibilisieren und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Die dabei erforderliche Infragestellung bislang bekannter Abläufe, Auswahlprozesse und Kommunikationswege führt zu Veränderungsprozessen, bei denen auch mit Widerständen zu rechnen ist.

Die Implementierung von Diversity ist eine umfangreiche Managementaufgabe, bei der die Unterstützung der Leitungsebene unabdingbar ist. Dafür ist es notwendig Diversity Mainstreaming verbindlich für die Berliner Verwaltung zu verankern. Dazu gehört, u. a. Dienstleistungen, Personalrekrutierung und Personalentwicklungsmaßnahmen oder die Öffentlichkeitsarbeit auf die Bedürfnisse und Lebenslagen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen anzupassen. Hierfür ist ein langfristiger Organisationsentwicklungsprozess notwendig, der durch die Führungsebene getragen und durch gezielte Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen flankiert werden muss.

Ein Schwerpunkt der Arbeit der LADS wird daher weiterhin darauf liegen, an der Entwicklung einer diversitykompetenten Verwaltung mitzuwirken.

Für das gelungene Zusammenleben und den stabilen sozialen Zusammenhalt der Stadt ist es erforderlich, dass sich alle Menschen mit Respekt und Achtung begegnen, sowohl in der Öffentlichkeit als auch am Arbeitsplatz. Es darf keine Toleranz gegenüber Diskriminierungen geben. Die Beseitigung von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Vielfalt ist eine langfristige Aufgabe, für die Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft gleichermaßen die Verantwortung tragen. Erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit benötigt die breite öffentliche Aufmerksamkeit, einen festen gesellschaftlichen Rückhalt und ausreichende gesetzliche Grundlagen.

**Die LADS wird hierzu weiterhin ihren Beitrag leisten.**



# Impressum

## Herausgeberin

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung  
Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung (LADS)

Salzburger Straße 21–25

10825 Berlin

Tel (030) 9028-1866

[www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)

[antidiskriminierung@senjustva.berlin.de](mailto:antidiskriminierung@senjustva.berlin.de)

## V.i.S.d.P.

Pressestelle der Senatsverwaltung für Justiz,  
Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Tel (030) 9013-3622

## Redaktion:

Damaris Batram

## Fotos:

Titel: Marco Bellucci / Flickr

S. 4: arno

S. 15: LADS

S. 21: beermedia – fotolia.com

S. 29: LADS

S. 30: Anja Weber, Fotografien für die LADS

S. 33: LADS

S. 35: Magnus Hengge, studioadhoc.de

## Gestaltung:

wegewerk GmbH

Berlin, Dezember 2016



Mehr Informationen:  
[www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und zur Werbung für politische Parteien darf sie nicht verwendet werden.

Senatsverwaltung  
für Justiz, Verbraucherschutz  
und Antidiskriminierung



Salzburger Straße 21-25  
10825 Berlin  
Tel (030) 9028-1866  
[www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)  
[antidiskriminierung@senjustva.berlin.de](mailto:antidiskriminierung@senjustva.berlin.de)