



Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht! Drei Jahre Landesantidiskriminierungsstelle

Tätigkeitsbericht

Zeitraum April 2007 bis April 2010



© Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung



1 Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht!

2 Öffentlichkeit sensibilisieren

2.1 Informationskampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter!“

2.2 Veranstaltungen

2.2.1 Berlin: Für Vielfalt – gegen Diskriminierung

2.2.2 Religion, Gender und Sexualität

2.2.3 Altersdiskriminierung – (k)ein Thema?

2.2.4 Runder Tisch gegen Homophobie

2.2.5 Gemeinsam für Anerkennung und Respekt – Wie kann Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft verhindert werden?

2.2.6 Wege zur Chancengleichheit – Strategien gegen Mehrfachdiskriminierung im Fokus von Gender

2.2.7 Deutscher Name – Halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

2.2.8 Diversity macht Schule: erster Berliner Diversity Day

2.2.9 Girls' Day

2.2.10 Dialogtisch Diskriminierung: einfach - doppelt - mehrfach?

2.2.11 Diskriminierung von Muslimen im Europäischen Kontext

2.2.12 Symposium Respekt für Religiosität und Homosexualität

2.3 LADS auf Tour

2.3.1 Lesbisch-Schwules Stadtfest

2.3.2 Berliner Senior/innenwoche

2.3.3 Come together Cup

2.3.4 Deutscher Präventionstag

2.3.5 Equal Pay Day

2.4 LADS Mitwirkung an Veranstaltungen und das Besuchsprogramm

2.5 Materialien und Veröffentlichungen

2.5.1 www.berlin.de/lads

2.5.2 Newsletter ggLw und LADS



- 2.5.3 AGG Informationsflyer
- 2.5.4 Beratungsführer
- 2.5.5 Broschüre „Mit Kopftuch außen vor?“
- 2.5.6 Broschüre „Altersdiskriminierung – (k)ein Thema?“
- 2.5.7 Broschüre „Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft“
- 2.5.8 Studie „LSBT-Jugendliche - Online gut Beraten?“
- 2.5.9 Broschüre „Deutscher Name – halbe Miete?“

3 Kompetenzen vermitteln

- 3.1 Schulung zum Thema Altersdiskriminierung für Koordinierungsstellen rund ums Alter
- 3.2 Fachaustausch AGG Ansprechstellen in der Verwaltung
- 3.3 Diversitytrainings mit wechselnden Schwerpunkten
- 3.4 Diversity und Antidiskriminierung als Bestandteil der Ausbildung von Polizistinnen und Polizisten

4 Beratungsinfrastruktur weiterentwickeln und Datenerfassung sichern

- 4.1 Antidiskriminierungsberatung in Berlin
- 4.2 Ausbau der Beratungsinfrastruktur
- 4.3 Beschwerdemanagement und Datenerfassung
- 4.4 Netzwerkarbeit und traditioneller Dezemberempfang
- 4.5 Qualitätsmanagement

5 Rechtliche Dimension in der Antidiskriminierungsberatung stärken

- 5.1 Rechtswissenschaftliche Gutachten
- 5.2 Facheinschätzungen zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundsatzfragen aus der Beratungsarbeit

6 Netzwerk- und Gremienarbeit forcieren



7 Anerkennung sexueller Identitäten ausbauen

- 7.1 20 Jahre Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
- 7.2 Projektförderung im Bereich LSBTI - Transparenzbericht
- 7.3 Qualitätsfortbildungen
- 7.4 Arbeitskreis Für gegenseitigen Respekt – gegen Homophobie
- 7.5 Runder Tisch Transgender
- 7.6 Sensibilisierung im Bildungsbereich

8 Gesetzesfolgen abschätzen und Politik beraten

9 Strukturelle Diskriminierung bekämpfen

- 9.1 Europäische Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung
- 9.2 Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung
- 9.3 Altersdiskriminierung - Bericht Altersgrenzen
- 9.4 Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt
- 9.5 2010 – Europäisches Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung
- 9.6 Topthema Mehrfachdiskriminierung

10 Diversity-Prozesse fördern

- 10.1 Charta der Vielfalt
- 10.2 Diversitystrategien für die Berliner Verwaltung: Projekt Stadt der Vielfalt

11 Ausblick 2010 - 2011



Vorwort



Antidiskriminierungsarbeit hat in Berlin eine lange Tradition. Ihr Erfolg gründet sich dabei ganz erheblich auf die wertvolle Arbeit zahlreicher unterschiedlicher 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. Wir möchten eine Politik, die offen ist für unterschiedliche Sichtweisen, die niemanden außen vor lässt und sich stetig weiter entwickelt.

Vor rund vier Jahren ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. 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“, eingerichtet. Angesiedelt ist diese Stelle bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

Die Landesstelle erfüllt eine Vielzahl von Aufgaben. Dazu gehört die Vernetzung und Weiterentwicklung der Berliner Beratungsinfrastruktur für von Diskriminierung Betroffene, die breite gesellschaftliche Sensibilisierungsarbeit und nicht zuletzt die Bekämpfung von struktureller Diskriminierung. Altersgrenzen werden auf den Prüfstand gestellt; die Bekämpfung der Diskriminierung aus ethnischen oder rassistischen Gründen sind Gegenstand eines Landesaktionsplans, die UN-Konvention für Menschen mit Behinderungen wird konsequent umgesetzt werden, der Homophobie wird mit einer Vielzahl präventiver Maßnahmen begegnet und Frauen werden ermutigt, ihr Recht auf gleiches Entgelt durchzusetzen.

Im April ist die Landesstelle 3 Jahre alt geworden. Wir finden, das ist Grund genug, um auf die geleistete Arbeit zurückzublicken. Im Ergebnis dieses Rückblickes ist der vorliegende Arbeitsbericht entstanden, den wir Ihnen gerne präsentieren.



Mit diesem Bericht möchte die Landesstelle alle Interessierten über die Arbeit der letzten drei Jahre informieren und zum „Mitmachen“ einladen.

Das Land Berlin hat mit der Einrichtung der Landesantidiskriminierungsstelle ein deutliches Signal für eine proaktive Antidiskriminierungspolitik gesetzt. Viel – das belegt der Bericht - ist geschafft, doch viel liegt auch noch vor uns. Lassen Sie uns weiterhin gemeinsam daran arbeiten, dass Diskriminierungen in unserer Gesellschaft keinen Raum mehr finden.

Carola Bluhm
Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales



1 Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht!

Vielfalt und Weltoffenheit sind wichtige Kennzeichen der Metropole Berlin und sie leisten zu ihrer besonderen Stellung einen unschätzbaren Beitrag. Menschen aus 186 Staaten leben in Berlin, die Stadt hat eine der größten schwul-lesbischen Communities in Europa und mehr als 250 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sind in Berlin angesiedelt. Diese Vielfalt ist Chance, Herausforderung und Verpflichtung zugleich.

Sie stellt uns vor Herausforderungen, weil Vielfalt auch bedeutet mit Diversität im Denken und Handeln umzugehen. Das Zusammenleben unterschiedlicher Menschen geschieht nicht immer reibungslos und gemeinsame Grundlagen zu definieren ist oft ein schwieriger Prozess.

Vielfalt ist eine Verpflichtung, weil Berlin eine besondere Verantwortung dafür trägt, eine Kultur der Antidiskriminierung und Chancengleichheit zu etablieren. Fördermaßnahmen und rechtlicher Diskriminierungsschutz können und müssen von Seiten der Politik implementiert werden, doch eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt benötigt gleichermaßen die Offenheit und die Unterstützung der Berlinerinnen und Berliner.

Und nicht zuletzt ist Vielfalt Chance, da gerade sie es ist, die Berlin für viele Menschen so lebens- und liebenswert macht.

Aus diesen Gründen gehört es zu den zentralen gesellschaftspolitischen Zielsetzungen des Berliner Senats, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung durchzusetzen. Vor diesem Hintergrund wurde die *Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung* (verwaltungstechnisch liebevoll abgekürzt: LADS) eingesetzt. Sie ist dem Ressort Integration, Arbeit und Soziales zugeordnet. Zum besonderen Profil der Landesstelle gehört es, dass sie auch den *Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen* umfasst. Berlin, Brandenburg und Hamburg sind bisher die einzigen Bundesländer, die - wenn auch mit unterschiedlichem Zuschnitt - auf ministerieller Ebene Antidiskriminierungsstellen eingerichtet haben.

Die LADS hat ihre Arbeit im April 2007 aufgenommen. Zentrales rechtliches und inhaltliches Fundament ihrer Arbeit ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). 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.

Die LADS verfolgt einen horizontalen Ansatz, d. h. dass es unter Diskriminierungsmerkmalen keine Hierarchien geben darf, alle müssen mit der gleichen Entschlossenheit bekämpft werden.

Ziele der Landesantidiskriminierungsstelle



Transparenz, Dialogbereitschaft und Offenheit sind die wichtigsten Grundprinzipien der Arbeit der LADS. Zu diesen Grundprinzipien gehört es zivilgesellschaftliche Akteur/innen in gemeinsame Strategien einzubinden. Interessen- und Migrationsverbände sind inzwischen unverzichtbare Mittler zwischen den „Communities“ und der „Mehrheitsgesellschaft“. Ziele der Zusammenarbeit sind der kontinuierliche Informationsfluss, der regelmäßige Abgleich von Aktivitäten, das Ausbalancieren unterschiedlicher Wahrnehmungen von Diskriminierung und die Entwicklung und Forcierung gemeinsamer Strategien.



Für das Zusammenleben und für den sozialen Zusammenhalt der Stadt ist es ein Muss, 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 gemeinsam die Verantwortung tragen. Erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit benötigt die breite öffentliche Aufmerksamkeit, einen festen gesellschaftlichen Rückhalt und ausreichende gesetzliche Grundlagen.

2 Öffentlichkeit sensibilisieren

Die Euro-Barometer-Zahlen, nach denen nur ein knappes Drittel der EU-Bürger/innen (in Deutschland 27 %, in Finnland 65 %) Kenntnis über die eigenen Rechte im Diskriminierungsfall und die Existenz von Antidiskriminierungsgesetzen hat, belegen deutlich, dass Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zentrale Elemente jeder wirksamen Antidiskriminierungspolitik sein müssen. In Fachkreisen besteht Einigkeit, dass gezielte Maßnahmen zur Sensibilisierung gegenüber Benachteiligungen und Aufklärung über Rechte und Beratungswege dringend erforderlich sind, um wirksam gegen Diskriminierung vorgehen zu können.

2.1 Informationskampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter!“

Gegen Diskriminierung vorzugehen, heißt zunächst sie sichtbar zu machen. Aus diesem Grund startete die LADS im Dezember 2008 erstmals die Kampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter!“. Im *Berliner Fenster* – dem Fahrgastfernsehen der U-Bahn – wurden zwei alternierende 30-Sekunden-Spots der LADS gezeigt. Der Slogan „Diskriminierung hat viele Gesichter“ wurde für verschiedene Merkmalsbereiche visuell aufgegriffen und in einen Zusammenhang mit konkreten Ausgrenzungserfahrungen gestellt. Sind Menschen tatsächlich einfach

- ...zu alt für den Job ?
- ...zu lesbisch für die neue Wohnung ?
- ...zu schwarz für den Stadtteil ?
- ...zu behindert für den Restaurantbesuch ?
- ...zu religiös für den Ausbildungsplatz ?
- ...zu schwul für das Grundgesetz?
- ...zu weiblich für den Aufstieg?



Mit der Informationskampagne verfolgt die LADS das Ziel, die Wahrnehmung für Diskriminierungen zu erhöhen, über das AGG zu informieren und Beratungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die LADS möchte auf diese Weise möglichst viele Menschen erreichen und sie ermutigen, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Das *Berliner Fenster* erreicht an einem Wochentag mehr als 1 Mio. Fahrgäste, sodass die Ansprache einer breiten Öffentlichkeit gewährleistet werden konnte.

Die Kampagne erhielt sehr positives Feedback und wurde 2009 auf Printmedien ausgeweitet. Auch in den nächsten Jahren wird die Kampagne, sowohl im Berliner Fenster als auch durch Plakataktionen, fortgesetzt.

Der Infospot ist auf der Website der LADS eingestellt. Das Kampagneplakat im DinA-2-Format steht ebenfalls zur Verfügung und kann über die Broschürenstelle der Senatsverwaltung bestellt werden. Über die Unterstützung bei der Verbreitung unserer Plakate würden wir uns sehr freuen.

2.2 Veranstaltungen

Von der LADS organisierte Fachveranstaltungen nehmen zentrale Fragen der Antidiskriminierungspolitik auf und bringen Akteur/innen aus dem zivilgesellschaftlichen, wissenschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereich an einen Tisch. Die Veranstaltungen geben nicht nur Raum für inhaltlichen Austausch, sondern bieten die Möglichkeit, Kooperationsstrukturen zu stärken oder neue aufzubauen. Die in den Jahren 2005 bis 2009 durchgeführten Veranstaltungen werden im Folgenden beschrieben.

2.2.1 Berlin: Für Vielfalt – gegen Diskriminierung

Am 8. Oktober 2007, ein Jahr nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, veranstaltete die LADS eine Fachtagung in der *Werkstatt der Kulturen*, um eine erste Berliner Bilanz zu ziehen. Leitfragen waren: Ist mit dem AGG tatsächlich ein Aufbruch zu neuen Ufern gelungen? Können und müssen neue Bündnisse für das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung gewonnen werden? Welcher Stellenwert kommt der Förderung einer Kultur der Vielfalt zu? Können wir aus internationalen Erfahrungen lernen?



Referenten und Referentinnen aus dem wissenschaftlichen, zivilgesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Raum nahmen vor ihrem jeweiligen Hintergrund hierzu Stellung. Die Fachtagung wurde von praxisorientierten Workshops zu den Themenfeldern Personalmanagement, Beratungsarbeit und Konfliktbewältigung begleitet. In der Abschlussrunde wurden schließlich - aus jeweils sehr unterschiedlicher Perspektive - die Voraussetzungen und Grenzen einer nachhaltigen Antidiskriminierungspolitik für Berlin diskutiert.

2.2.2 Religion, Gender und Sexualität

Die Lesbenberatung Berlin und die LADS führten am 30. Mai 2008 gemeinsam eine Veranstaltung im Rathaus Schöneberg zum Thema Religion, Gender und Sexualität durch. Seit vielen Jahren beschäftigen sich beide Veranstalterinnen mit der Förderung von Akzeptanz gegenüber Homosexualität und sexueller Selbstbestimmung innerhalb der Gesellschaft. Hierbei spielen die Lebensbereiche Religion und Glaube für viele lesbische, schwule und transidente Menschen aus verschiedenen persönlichen, kulturellen, sozialen und politischen Gründen eine zentrale Rolle. In dieser Veranstaltung wurden erste Schritte auf dem Weg zu einem konstruktiven Dialog zwischen Verantwortlichen von Religionsgemeinschaften und der LGBTI-Community gemacht.

2.2.3 Altersdiskriminierung – (k)ein Thema?

Der demographische Wandel und der wachsende Anteil älterer Menschen stellen besondere Herausforderungen für unsere Gesellschaft dar. Diese Entwicklung wird häufig jedoch unter negativen Vorzeichen diskutiert. Begriffe wie „Rentnerschwemme“, „Alterslawine“ und „Überalterung“ sowie Vorurteile, die Alter nur mit Pflegebedürftigkeit und mangelnder geistiger Beweglichkeit in Verbindung bringen, sind Beispiele dafür. Im Schatten solcher Altersbilder werden älteren Menschen immer wieder bestimmte Leistungen verweigert. Dies ist auf dem Arbeitsmarkt, im Gesundheits- oder auch im Finanz- und Versicherungswesen zu beobachten. Altersdiskriminierung ist zweifellos ein Thema.

Grund genug für die LADS mit einem Fachtag am 6. Oktober 2008 im Rathaus Schöneberg den Blick auf dieses Diskriminierungsmerkmal zu lenken, das bislang noch nicht so sehr im Mittelpunkt der öffentlichen Wahrnehmung stand. Wir freu-



en uns, dass wir dabei den *Landesseniorenbeirat Berlin* als engagierten Mitstreiter und Mitveranstalter an unserer Seite hatten.



Aufführung „Back to Life“ des Theaters der Erfahrungen im Rahmen der Veranstaltung

Unser Ziel war es für das Thema Altersdiskriminierung zu sensibilisieren und sie in ihren verschiedenen Erscheinungsformen zu betrachten. Es wurde eine Bestandsaufnahme davon gemacht, wie sich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Bekämpfung der Altersdiskriminierung bewährt hat, und es wurden Wege aus der Altersdiskriminierung aufgezeigt. Sehr viele Interessierte sind unserer Einladung gefolgt, diese Fragen mit uns zu diskutieren. Wir wissen, dass wir in der Thematisierung und Bekämpfung von Altersdiskriminierung erste wichtige Schritte gemacht haben, denen viele weitere folgen müssen (s. 9.3).

2.2.4 Runder Tisch „Gemeinsam gegen Homophobie“

Immer wieder werden in Berlin erschreckende Taten gegenüber Lesben und Schwulen sowie Schändungen des Mahnmals der homosexuellen NS-Opfer begangen. Homophobie, d. h. feindliche Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber homosexuellen Menschen, ist nach wie vor ein großes Problem. Aus diesem Grund



hat die LADS in 2008 und 2009 einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Bekämpfung von homosexuellenfeindlichen Taten gelegt (s. 7 und 9.4).

Am 28. Oktober 2008 hat die LADS mit dem Integrations- und Migrationsbeauftragten den *Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen*, das *Islamforum* und den *Arbeitskreis für gegenseitigen Respekt – gegen Homophobie* zu einem Runden Tisch im Roten Rathaus eingeladen.

Im Rahmen des Runden Tisches wurde eine Bestandsaufnahme aus den unterschiedlichen Blickwinkeln zum Thema Homosexuellen- und Transfeindlichkeit in Berlin vorgenommen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit diskutiert. Ein besonderer Fokus der Veranstaltung lag auf der Frage, inwiefern Homo- und Transfeindlichkeit in bestimmten gesellschaftlichen Gruppen verbreitet sind und wie diese Frage diskutiert werden kann, ohne wiederum einzelne Gruppen zu stigmatisieren. Es wurde deutlich, dass eine fundierte und objektive Ursachenanalyse, eine sachliche Diskussionskultur und eine regelmäßiger Austausch erfolgversprechende Strategien sind, um Homophobie nachhaltig zu bekämpfen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Veranstaltung lag auf dem Thema Mehrfachdiskriminierung und wie Lesben, Schwule, trans- und intergeschlechtlichen Personen mit Migrationshintergrund gezielt unterstützt werden können, um ihre Sichtbarkeit in der Stadt zu erhöhen. Diese Sichtbarkeit kann helfen zu verdeutlichen, dass unterschiedliche sexuelle Orientierung auch in den Einwanderungsgruppen zur Lebenswirklichkeit gehören. Die LADS plant den Runden Tisch in regelmäßigen aber größeren Abständen fortzuführen.

2.2.5 Gemeinsam für Anerkennung und Respekt – Wie kann Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft verhindert werden?

Neben den oben genannten Aktivitäten zur Bekämpfung von Homophobie wurde am 25. November 2008 die internationale Fachtagung „Gemeinsam für Anerkennung und Respekt - Wie kann Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft verhindert werden?“ in Berlin durchgeführt. Auf der Tagung ging man der Frage nach, wie Ausgrenzungen von Lesben und Schwulen mit und ohne Migrationshintergrund verhindert werden können. In den Vorträgen und Workshops wurde deutlich, dass passgenaue zielgruppenspezifische Maßnahmen nötig sind, um wirksam vorzugehen und Stigmatisierung einzelner Gruppen zu vermeiden. Die Tagung



trug dazu bei, die Dialogfähigkeit zwischen den Akteur/innen herzustellen, auch wenn die geäußerten Ansichten kontrovers waren. Die über 300 Teilnehmenden der Tagung setzten sich das gemeinsame Ziel, den Kampf gegen Homophobie zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe zu machen. Die Beiträge der Konferenz sind in der Reihe *Dokumente lesbisch-schwuler Emanzipation* Nr. 23 veröffentlicht.

2.2.6 Wege zur Chancengleichheit – Strategien gegen Mehrfachdiskriminierung im Fokus von Gender

Am 7. Oktober 2009 führte die LADS die Veranstaltung „Wege zur Chancengleichheit – Strategien gegen Mehrfachdiskriminierung im Fokus von Gender“ in Kooperation mit der *Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen* im Rathaus Charlottenburg durch.

Vorurteile und Stereotype treffen oft diejenigen in besonderer Weise, die mehrere Merkmale auf sich vereinen. Das bedeutet, bestimmte Merkmalskombinationen können einen verstärkenden Effekt auf das Auftreten von Ausgrenzungen und Ungleichbehandlung haben. In der Tagung wurde die Bedeutung von Geschlecht im Zusammenhang mit weiteren Diskriminierungsmerkmalen diskutiert und Handlungsmöglichkeiten zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierungen entwickelt (s. 2.2.10 und 9.6). Die Leitfragen der Tagung waren: Was verstehen wir unter Mehrfachdiskriminierungen im Fokus von Gender? Welche Strategien sind sinnvoll, um dieser Diskriminierungsform zu begegnen? Welche Erfahrungen haben Projekte und Politik in diesem Feld gemacht?



Podiumsdiskussion mit Nuran Yiğit vom Antidiskriminierungsnetzwerk, Tülin Duman von GLaDT, der Staatssekretärin für Frauen Almuth-Nehring-Venus und der Moderatorin Ekpenyong Ani



Insgesamt hat sich deutlich gezeigt, dass dieses Thema in Deutschland nach wie vor noch am Anfang steht und eine breite Sensibilisierung der Öffentlichkeit für diese Thematik notwendig ist. Mit dieser Fachveranstaltung, an der Rund 100 Interessierte teilnahmen, wurde ein erster Schritt in die richtige Richtung unternommen. Die LADS sieht sich darin bestärkt, die Auseinandersetzung mit der Problematik der Mehrfachdiskriminierung zum ‚Topthema‘ der Zukunft zu erklären.

2.2.7 Deutscher Name - Halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Am 30. November 2009 führte die LADS einen Fachtag zum Thema „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ in der Vertretung der *Europäischen Kommission* durch. Dieser ist auf großes Interesse gestoßen und unter den 120 Teilnehmenden waren zahlreiche Verantwortliche aus der Berliner Wohnungswirtschaft vertreten.

Senatorin Carola Bluhm stellte in ihrer einführenden Grundsatzrede fest, dass die Wahrnehmung von Diskriminierung auf der einen Seite und die empirisch belegten Befunde im Sinne tatsächlich gemeldeter Diskriminierungserlebnisse auf der anderen Seite selten soweit auseinanderfallen, wie das auf dem Wohnungsmarkt der Fall sei. Was der Senat sich aber nicht leisten könne und wolle, sei, vor real erlebter Diskriminierung die Augen zu verschließen und sie nach dem Motto „Keine statistisch belegten Fälle – kein Problem“ zu bagatellisieren. Auf der Tagung, an der Rund 100 Personen teilnahmen, wurden Bestandsaufnahmen aus internationaler und Berliner Sicht präsentiert, neue Methoden der Sichtbarmachung von Diskriminierung vorgestellt, den Erfahrungen und Forderungen aus der Integrations- und Beratungsarbeit Raum gegeben und Wege diskutiert, wie das Gebot der Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt durchgesetzt werden kann. Die Dokumentation kann auf der Website heruntergeladen oder bei der LADS angefordert werden.



nierung vorgestellt, den Erfahrungen und Forderungen aus der Integrations- und Beratungsarbeit Raum gegeben und Wege diskutiert, wie das Gebot der Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt durchgesetzt werden kann. Die Dokumentation kann auf der Website heruntergeladen oder bei der LADS angefordert werden.



2.2.8 Diversity macht Schule: erster Berliner Diversity Day

Am 18. November 2009 fand der erste Berliner *Diversity Day* statt, der von der LADS in Kooperation mit der *Europäischen Agentur für Grundrechte* und der *Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung* in der *Werkstatt der Kulturen* durchgeführt wurde. Unter dem Motto „respect unlimited – Diversity macht Schule“ ging es darum, Engagement für Vielfalt und gegen Diskriminierung an Schulen zu stärken. Es nahmen mehr als 200 Jugendliche teil und 21 Projekte und Organisationen präsentierten sich auf dem Infomarkt mit vielfältigen Angeboten.



Bühnenshow im Rahmen des Diversity Day

Besonders erfreulich war, dass zahlreiche Bewerbungen für den „*Diversity macht Schule Preis*“ eingingen. Den 1. Platz belegte das *OSZ Lise-Meitner* für seine „AG gegen Homophobie“. Den 2. Preis erhielt die *Willy-Brandt-Schule* für ihre Schulzeitung „Diskriminierung überall! Was tun?“ und der 3. Preis ging an die *Ernst-Schering-Schule* für das Projekt „Die Welt stellt sich vor“.

Der *Diversity Day* war vor allem wegen des Einsatzes und der kreativen Ideen der Schulen, Projekte und Verwaltungsmitarbeitenden ein großer Erfolg. Besonders Jugendliche und Schulverantwortliche haben uns viel positives Feedback gegeben. Ein Film zum *Diversity Day* kann auf der LADS Website angesehen werden.



2.2.9 Girls' Day

Die LADS hat sich 2009 erstmals am *Girls' Day* beteiligt. Der *Girls' Day* bietet Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 einmal im Jahr die Möglichkeit, die Arbeitswelt kennen zu lernen und einen Einblick in unterschiedliche Berufe zu gewinnen. Der Aktionstag verfolgt das Ziel, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern. Mädchen werden ermutigt, die Vielfalt ihrer Begabungen zu nutzen und sich auch für Berufe in zukunftsträchtigen Branchen und Führungspositionen zu interessieren. Die wenigen Plätze der LADS waren bereits einige Tage nach der Ausschreibung belegt. Neben dem Kennenlernen der Arbeit der LADS sowie einer Einführung in die Berliner Antidiskriminierungsarbeit,



standen auch ein Besuch der *Lesbenberatung*, ein gemeinsames Mittagessen und ein AGG Quiz auf dem Programm. Auch in den nächsten Jahren ist die LADS beim *Girls' Day* wieder mit dabei.

2.2.10 Dialogtisch „Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach?“

Im Rahmen der *Tage des Interkulturellen Dialogs* haben die LADS und das *Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung* (BUG) einen Dialogtisch veranstaltet. An dem Dialogtisch, der am 2. November in der *Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales* stattfand, nahmen 18 Personen teil.

Die Leitfragen der Diskussion waren: Wie lässt sich Mehrfachdiskriminierung fassen? Wie wird sie von Betroffenen wahrgenommen? Welche Bearbeitungsansätze und Strategien sind sinnvoll, um dieser Form der Diskriminierung wirksam zu begegnen? Zunächst schilderten einige Teilnehmende Situationen, in denen sie (Mehrfach-)Diskriminierungen erlebt hatten. Es wurde sehr deutlich, wie prägend



diese Erfahrungen häufig sind und wie sehr sie Lebenswege beeinflussen können. Ferner wurde über Möglichkeiten gesprochen, wie man gegen Diskriminierungen vorgehen kann. Dabei wurde die besondere Verantwortung des Bildungssystems betont sowie die Notwendigkeit von Zivilcourage. Kritisch wurde angemerkt, dass nicht nur Betroffene, sondern auch diejenigen angesprochen werden müssten, die über Privilegien verfügen und Diskriminierungen ausüben.

Der Dialogtisch hat der LADS interessante Impulse für die Auseinandersetzung rund um das Thema Mehrfachdiskriminierung gegeben. Auch in Zukunft wird sich die LADS an den *Interkulturellen Dialogtagen* von ARIC beteiligen.

2.2.11 Diskriminierung von Muslimen im Europäischen Kontext

Die *Europäische Grundrechteagentur* hat in 2009 einen Bericht über die Diskriminierung von Muslimen veröffentlicht. Die Ergebnisse sind Teil der ersten EU-weiten Erhebung zu den Erfahrungen von Migrant/innen und ethnischen Minderheiten mit Diskriminierung und rassistisch motivierten Straftaten (EU-MIDIS).

Um die Ergebnisse der Studie kennenzulernen und zu diskutieren, wurde am 19. November 2009 ein Fachgespräch durchgeführt, zu dem die *Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland* und die *Europäische Grundrechteagentur* in Kooperation mit der LADS eingeladen hatten. Thomas Schwarz von der Grundrechteagentur stellte die wichtigsten Erkenntnisse des Berichtes sowie spezifische Ergebnisse der Umfrage in Deutschland vor. Die LADS hatte die Gelegenheit, mit einem Kurzbeitrag die Ergebnisse aus dem Berliner Kontext zu kommentieren.





2.2.12 Symposium Respekt für Religiosität und Homosexualität

Die LADS steht in einem stetigen Dialog mit Berliner Politikerinnen und Politikern, Migrationsverbänden, Religionsgemeinschaften und homosexuell lebenden Personen zum Thema Menschenrechte und Respekt gegenüber Homosexualität. In diesem Rahmen hat die LADS am 10. Dezember 2009 Expertinnen und Experten zu einem Symposium mit dem Titel „Respekt für Religion und Homosexualität oder Zumutungen der pluralen Gesellschaft“ in die Senatsverwaltung eingeladen.

Im Ergebnis des Symposiums wurde u. a. folgende These aufgestellt: In der LGBTI-Community gibt es Aufklärungs- und Sensibilisierungsbedarf in Bezug auf die Merkmale „Religiöse Zugehörigkeit“ und „Soziale Zugehörigkeit“ bzw. „Soziale Herkunft“. Es fehlen zielgruppenspezifische Angebote.

Die LADS wird sich im Rahmen der *Initiative Sexuelle Vielfalt* (s. 9.4) intensiv mit diesem Themenfeld auseinandersetzen. Beispielsweise sind Studien geplant, die helfen sollen diese und ähnliche Thesen wissenschaftlich zu untersuchen. Auf der Grundlage dieser Analysen können bedarfsgerechte und passgenaue Angebote entwickelt werden.

2.3 LADS auf Tour

Die Präsenz bei Veranstaltungen ist ein wichtiger Baustein der Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit der LADS. Daher nimmt die LADS regelmäßig an folgenden Berliner Events mit einem Stand oder durch andere Formen der Unterstützung teil:

2.3.1 Lesbisch-schwules Stadtfest

Unter dem Motto „Gleiche Rechte für Ungleiche!“ veranstaltete der *Regenbogenfonds* im Juni 2009 zum 17. Mal Europas größtes lesbisch-schwules Stadtfest am Nollendorfplatz in Schöneberg. Es präsentierte sich ein breites Spektrum an Projekten, Vereinen und Organisationen aus dem LSBTI-Bereich. Darunter auch, wie jedes Jahr, die LADS. Die Aktion „Was verstehst Du unter sexueller Vielfalt?“ fand großen Anklang. An zwei Tagen konnten sich Interessierte über die LADS und den *Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen* informieren und mit dem Team ins Gespräch kommen. Auch in den nächsten Jahren wird die LADS mit einem Stand vertreten sein.



2.3.2 Berliner Senior/innenwoche

Unter dem Motto Jung und Alt gehören zusammen wurden im Juni 2009 im Rahmen der traditionellen *Berliner Senior/innenwoche* für interessierte Bürgerinnen und Bürger zahlreiche Veranstaltungen in allen Berliner Bezirken angeboten. Auf dem Infomarkt am Breitscheidplatz, der die Woche eröffnete, präsentierten sich mehr als 200 Informationsstände von Freiwilligenorganisationen, Bezirksämtern, Verbänden und Selbsthilfegruppen.



Die LADS hat sich in 2009 erstmals an dem Infomarkt mit einem eigenen Stand beteiligt. Viele Interessierte nahmen die Möglichkeit wahr, an der LADS Mitmachaktion zur Frage „Was verstehen Sie unter Altersdiskriminierung?“ und an den regen Diskussionen am Stand teilzunehmen. Die gute Resonanz hat uns darin bestärkt, auch in den nächsten Jahren bei der *Berliner Senior/innenwoche* wieder mitzumachen.

2.3.3 Come together Cup

Am 14. Juni 2009 fand der jährliche *Come together Cup* im Jahn-Stadion statt. Die LADS reiste mit Kind und Kegel an, um einerseits an der Eröffnung der Veranstaltung mitzuwirken und andererseits bei dem Promispiel am Nachmittag aktiv mit zu kicken. Darüber hinaus betätigte sich das Team auch überaus engagiert im Fanblock. Die LADS kommt im nächsten Jahr auf jeden Fall gern wieder.

2.3.4 Deutscher Präventionstag

Der *Deutsche Präventionstag* ist der größte europäische Kongress seiner Art. 2010 findet er erstmals in Berlin statt. Unter dem Schwerpunktthema „Bildung – Prävention – Zukunft“ werden 300 Referentinnen und Referenten sowie mehr als 200



ausstellende Institutionen erwartet. Auch die LADS wird sich und ihre Arbeitsschwerpunkte im Bereich der präventiven Antidiskriminierungsarbeit präsentieren.

2.3.5 Equal Pay Day

Frauen bekommen für die gleiche Arbeit weniger Geld als Männer. Bei durchschnittlich 23 Prozent liegt dieser geschlechtsspezifische Lohnunterschied in Deutschland. Daran hat sich in den vergangenen Jahren leider nur wenig verändert. Deswegen unterstützt die LADS die Aktionen rund um den jährlichen *Equal Pay Day*, die ein Ende dieser Diskriminierung fordern. Aus antidiskriminierungsrechtlicher Sicht ist es notwendig, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz endlich an die europäischen Mindestvorgaben angepasst, der Grundsatz der Entgeltgleichheit in das Gesetz aufgenommen und durch bessere Kontrollmöglichkeiten, effektivere Sanktionen und ein Verbandsklagerecht wirksam umgesetzt wird.



Viele Unterstützer/innen versammelten sich am 26. März 2010 zum Equal Pay Day auf dem Platz des 18. März am Brandenburger Tor in Berlin.



2.4 LADS Mitwirkung an Veranstaltungen und das Besuchsprogramm

Die LADS nimmt im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit häufig an Podiumsdiskussionen, Fachveranstaltungen und Workshops mit Fachbeiträgen teil. Im Folgenden sind die Veranstaltungen aufgeführt, an denen die LADS als Podiumsteilnehmerin, mit Vorträgen, Grußworten oder Präsentationen beteiligt war.

Podien, Grußworte und Vorträge	
07.06.2007	Vortrag „Government action on LGBT-Issues“ auf der Europäischen Tagung für sexuelle und reproduktive Gesundheit
08.06.2007	Vortrag „Government action on LGBT-Issues“ für eine libanesische Delegation in der <i>Heinrich-Böll-Stiftung</i>
13.06.2007	Vortrag „Stiefkindadoptionen bei eingetragenen Lebenspartnerschaften“ für das <i>Landesjugendamt Thüringen</i>
17.-19.08.2007	Vortrag auf dem Familienseminar des <i>Lesben- und Schwulenverbandes</i> in Oberhof
12.-13.09.2007	Mitwirkung an der Europäischen Tagung „Sexual diversity“
24.11.2007	Vortrag „Out in der Schule“ im Rahmen der Reihe „lesbisch-schwule Gesundheit“ in Wien
20.10.2008	Teilnahme am Podium „Integration zwecklos? Migrantische Eliten in Deutschland“ der <i>Heinrich-Böll-Stiftung</i>
04.11.2008	Vortrag „LSBT-Jugendliche – online gut beraten?“ auf dem Fachtag von <i>Lambda Nord</i> in Kiel
11.11.2008	Vortrag auf dem Fachtagung „Ich arbeite also bin ich (?) – Arbeit und Identität in Religionen und Weltanschauungen“ der Werkstatt Religionen und Weltanschauungen
12.11.2008	Vortrag im Rahmen des Workshops „Gender in Diversity“ der <i>Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen</i>
15.11.2008	Laudatio anlässlich der Verleihung des Mete-Eksi-Preises 2008 vom <i>Türkischen Elternverein</i> und der <i>GEW</i>
18.11.2008	Teilnahme am Interkulturellen Dialogtisch „Berlin braucht dich?! – Positive Maßnahmen für mehr Gleichstellung“ vom <i>Migrationsrat, Antidiskriminierungsnetzwerk, GLadT, ReachOut</i>
29.11.2008	Teilnahme am Podium „Wie kann Antidiskriminierungsarbeit eine Metropole sozial gestalten helfen?“ auf der Stadtpolitischen Konferenz des Bildungswerks der Linkspartei Berlin
21.01.2009	Vortrag zum Thema „Altersdiskriminierung“ im Rahmen der Sitzung des <i>Landesseniorenbeirates</i>



10.02.2009	Vortrag im Rahmen der Tagung „Engagement with Muslim communities: Case Study – The Turkish-Muslim community in Germany“ der Projektgruppe <i>Policy Planners</i> des BMI
03.03.2009	Teilnahme Podium „Geschlecht und Integration – Politik zwischen Privatsphäre und öffentlichem Interesse“ der Katholischen Akademie in Berlin
07.03.2009	Laudatio anlässlich der Jubiläumsveranstaltung „5 Jahre Migrationsrat in Berlin-Brandenburg“ des MRBB
08.03.2009	Teilnahme Podium „Frauen und Karriere – Migrantinnen und Führungspositionen“ der Migrationsbeauftragten des Bezirkes Charlottenburg-Wilmersdorf
30.04.2009	Vortrag „Intercultural Mainstreaming und Diversity Management“ im Rahmen der Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Integration der BVV Pankow
25.05.2009	Teilnahme Podium „Mit dem Kopftuch außen vor?“ der zentralen Frauenbeauftragten der TU-Berlin
14.06.2009	Rede anlässlich der Eröffnung des <i>Come together Cup 2009</i> der Schwulen- und Lesbenberatung Berlin
22.06.2009	Teilnahme Podium im Rahmen der Veranstaltung „Sexuelle Vielfalt leben! – Homophobie – Transphobie – Gewalt – Zivilgesellschaft – Bildung – Akzeptanz“ der Linksfraktion im AGH
01.07.2009	Teilnahme Podium auf der Fachtagung „Spielräume nutzen – Impulse schaffen! Überwindung struktureller Diskriminierung durch Positive Maßnahmen“ vom ADNB
18.08.2009	Vortrag im Rahmen des 9. Dialogforum mit muslimischen Vertreterinnen im BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
16.09.2009	Impulsvortrag im Rahmen der Tagung „Respekt und Zuminung“ der FES und des LSVD Berlin
25.09.2009	Laudatio anlässlich des 10jährigen Jubiläums von <i>LesMigras</i>
13.-15.11.2009	Vortrag bei der Tagung „Regenbogenfamilien“ des <i>Lesben- und Schwulenverbandes</i> und der <i>Friederich-Ebert-Stiftung</i>
19.11.2009	Teilnahme Podium „Weiblich, behindert – diskriminiert? Rechte behinderter Frauen und Mädchen stärken“ der FES
25.11.2009	Vortrag im Rahmen des Fachtages „Vielfalt tut gut“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
24.-25.11.2009	Vortrag zum Thema "Diversity und Antidiskriminierungspolitik" im Rahmen des Fachtages der Lokalen Aktionspläne 2009 des Programms „Vielfalt tut Gut“ in Leipzig



25.11.2009	Laudatio anlässlich des Interdialogfest im Rahmen der Interkulturellen Dialogtage 2009 der Antirassistischen Initiative
08.12.2009	Vortrag im Rahmen des Seminars „Anti-Diskriminierungspolitik in Deutschland: Policy-Dokumente und Akteur/innen“ des <i>Otto-Suhr-Institut</i> der FU-Berlin
25.-26.02.2010	Präsentation von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung im Rahmen des Arbeitstreffens der Städtekoalition gegen Rassismus
05.03.2010	Teilnahme an der Podiumsdiskussion „Schwestern zur Sonne, zur Gleichheit ... zur Integration - Migrantinnen in Politik und Gesellschaft“ der <i>Friedrich-Ebert-Stiftung</i>
26.03.2010	Teilnahme Podiumsdiskussion „Berlin geht voraus – gemeinsam gegen Rassismus“ von <i>GLadT, IGMetall, Betak, Migrationsrat in Berlin-Brandenburg</i>

Präsentation der LADS

27.10.2008	Sitzung des <i>Sozialverbandes VdK</i> in der Seniorenfreizeit- und Begegnungsstätte <i>Lebensfreude</i> in Friedrichshain
05.11.2008	Sitzung des <i>Landesbeirates für Menschen mit Behinderungen</i> im Roten Rathaus
09.11.2008	Vertreterrat der <i>Türkischen Gemeinde in Deutschland</i>
13.11.2008	Vorstandssitzung des <i>Migrationsrates in Berlin-Brandenburg</i>
14.11.2008	Sitzung des <i>Arbeitskreises Arbeit, Soziales und Integration</i> der SPD Fraktion
28.01.2009	Sitzung des <i>Arbeitskreises Altersfragen</i> im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
30.01.2009	Neujahrsempfang von <i>Eine Welt der Vielfalt</i>
04.02.2009	Sitzung der Bezirksbeauftragten für MmB und Bezirksbeauftragten für IntMig beim Landesbeauftragten für IntMig
05.03.2009	Sitzung des <i>AWO Fachforums „Behinderte Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Berlin“</i>
06.05.2009	Sitzung des <i>Berliner Beratungsnetzwerkes des Landesbeauftragten für Integration und Migration</i>
04.06.2009	Sitzung des <i>Frauenpolitischen Beirates der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen</i>
22.06.2009	Treffen mit dem UN-Sonderberichterstatter Githu Muigai
05.08.2009	Sitzung der Bezirksbeauftragten für Menschen mit



06.10.2009	Behinderungen beim Landesbeauftragten für MmB
21.10.2009	Vortrag „Diskriminierung – nein danke!“ im <i>Sonntags-Club</i> Sitzung der <i>Landesarbeitsgemeinschaft der Bezirklichen Beauftragten für Integration und Migration</i>
03.02.2010	Treffen mit der <i>Arbeitsstelle Vielfalt Hamburg</i>
25.03.2010	Treffen des Integrationslotsenprojektes des <i>Interkulturellen Familienzentrums Tempelhof-Schöneberg</i>
26.03.2010	Fortbildung für Kita- Berater/innen zum Thema „Regenbogenfamilien“ bei <i>Kinderwelten</i>
07.04.2010	Sitzung des Migrationsbeirates des Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf

Besuchsgruppen in der LADS

18.04.2008	Delegation aus Bilbao
21.01.2009	Außerschulisches Bildungsseminar des <i>Kurt-Löwenstein- Hauses</i> für junge Menschen im Freiwilligen Sozialen Jahr
14.01.2009	Beratungsnetzwerk des <i>Antidiskriminierungsnetzwerkes</i>
08.07.2009	Seminargruppe „Gender, Diversity und Gender Mainstreaming – Kompetenz in Theorie und Praxis“ der <i>FU-Berlin</i>
04.11.2009	AG „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik“ des <i>Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg</i> .
22.01.2010	Seminargruppe „Gender, Diversity und Gender Mainstreaming – Kompetenz in Theorie und Praxis“ der <i>FU-Berlin</i>
27.01.2010	Besuch einer Schüler/innengruppe der Hedwig-Dohm-Schule

Sonstige

2007	Artikel „Familien unterm Regenbogen - gleichgeschlechtliche Lebensweisen in der Erziehungs- und Familienberatung“ für den Band Eckey u. a. (Hrsg.): „Jugend bewegt Beratung“
2009	Artikel „Gleichbehandlung ist ihr gutes Recht!“ für die Homepage der <i>Heinrich-Böll-Stiftung</i>
2009	Schirmfrauschaft für die „Tage des Interkulturellen Dialogs“, veranstaltet von <i>ARIC</i>
2010	Schirmfrauschaft für das „Kulturen im Dialog Fest“, veranstaltet von der <i>Oase Pankow</i>
09.02.2010	Besuch des Projektes <i>barrierefrei kommunizieren</i>



2.5 Materialien für Bürger/innen und Beratungsstellen

Die LADS veröffentlicht Materialien um einerseits Bürger/innen zu informieren und andererseits die Arbeit der AD-Projekte zu unterstützen. Besonderen Anklang finden auch die themenbezogenen Broschüren und Dokumentationen.

Alle Materialien können Sie über www.berlin.de/lads herunter laden oder per Mail über broschuerenstelle@senias.berlin.de bestellen.

2.5.1 www.berlin.de/lads

Die LADS stellt ein aktuelles und umfangreiches Onlineangebot zur Verfügung. Auf ihrer Website können sich Bürgerinnen und Bürger über Aufgaben und Zielsetzungen der Landesstelle, über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, über die Berliner Initiativen gegen Diskriminierung oder über aktuelle Termine und Veranstaltungen zum Themenfeld informieren. Die Reihe fachbezogener Expertisen und Broschüren, die zum Download bereitstehen, wächst ständig. Vor allem aber wird ratsuchenden Berlinerinnen und Berlinern geholfen, die richtigen Ansprechpersonen für Beratung und Unterstützung im Diskriminierungsfall zu finden. Schauen Sie einmal vorbei: www.berlin.de/lads

2.5.2 Newsletter ggLw und LADS

Der erste Infobrief der LADS erschien im August 2009. In seinen Rubriken „Top-Thema“, „Schlaglichter“, „LADS on tour“ u. ä. spiegeln sich die aktuellen Arbeitsschwerpunkte und Angebote der LADS wider. Der Infobrief erscheint vierteljährlich und hat zwischenzeitlich schon eine beachtliche Fangemeinde gefunden.

Der Infobrief des *Fachbereiches für gleichgeschlechtliche Lebensweisen* wird seit 2002 an Abonent/innen monatlich verschickt. Er berichtet über die aktuellen parlamentarischen Vorgänge z. B. über Kleine Anfragen der Abgeordneten zum Thema gleichgeschlechtliche Lebensweisen. Darüber hinaus werden die neuesten rechtlichen Entwicklungen im Bundes- und Landesrecht bekannt gegeben.

Beide Infobriefe können per Mail über antidiskriminierungstelle@senias.berlin.de abonniert werden.



2.5.3 AGG Flyer

Die LADS hat ein AGG-Faltblatt in fünf verschiedenen Sprachen - deutsch, türkisch, russisch, englisch und französisch - veröffentlicht. Die Faltblätter enthalten die wichtigsten Informationen zum AGG und geben Antworten auf Fragen wie „Was ist eine Diskriminierung?“, „Welche Rechte habe ich im Rahmen meiner Beschäftigung?“ und „Wo finde ich Rat und Hilfe im Diskriminierungsfall?“.

2.5.4 Beratungsführer

Einen Überblick über die wichtigsten Anlaufstellen bietet der Beratungsführer der LADS. Er hilft Berlinerinnen und Berlinern im Bedarfsfall die richtige Unterstützung zu finden, listet Adressen der Beratungseinrichtungen auf und enthält ein Protokollmuster, das der Dokumentation von Diskriminierungssituationen dient.

2.5.5 Broschüre „Mit Kopftuch außen vor?“

In Berlin leben rund 100.000 muslimische Frauen. Nur ein geringer Teil von ihnen trägt in der Öffentlichkeit ein Kopftuch. Tatsache ist allerdings, dass Muslima aufgrund dieses Kleidungsstücks immer wieder auf Unverständnis sowie Vorurteile stoßen und gerade im Erwerbsleben, aber auch in der Schule, bei der Wohnungssuche oder im Gesundheitswesen Benachteiligungen erfahren. Die von der LADS und dem Integrationsbeauftragten herausgegebene Broschüre zeichnet solche Fälle nach, will einen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen leisten und muslimische Frauen ermutigen, sich gegen Benachteiligungen zu wehren. Das Themenheft ist sehr beliebt und ist inzwischen in der dritten Auflage erschienen.

2.5.6 Broschüre „Altersdiskriminierung – (k)ein Thema?“

Die Broschüre dokumentiert die Beiträge der gleichnamigen Fachtagung vom 6. Oktober 2008, die die LADS zusammen mit dem *Landesseniorenbeirat Berlin* durchgeführt hat. Im Mittelpunkt der Fachvorträge und Diskussionen standen Themen wie die Einseitigkeit bisheriger Altersbilder, die sprachliche Diskriminierung des Alters, die Wirksamkeit antidiskriminierungsrechtlicher Vorgaben und Beispiele erfolgreicher Strategien zur Gleichbehandlung älterer Menschen.



2.5.7 Broschüre „Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft“

Der *Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen*, als integraler Bestandteil der LADS, hat in der Vergangenheit 24 Fachbroschüren zu verschiedenen Themen rund um LGBTI-Lebensweisen veröffentlicht. Die Broschüre „Homophobie in der Einwanderungsgesellschaft“ enthält Fachbeiträge zu den Themen „Migration, Begehren und Gewalt“, „Schwule und Muslime zwischen Homophobie und Islamophobie“ sowie „Strategien gegen Homophobie in Migrationscommunities“.

2.5.8 Studie „LSBT-Jugendliche - Online gut Beraten?“



"Wie sag ich's meinen Eltern?" ist eine von vielen Fragen, die sich lesbische, schwule, bisexuelle, und transgeschlechtliche Jugendliche immer wieder stellen. Rat und Hilfe suchen sie oft im Internet. Die LADS möchte junge Menschen während der Selbstfindung unterstützen und vor Diskriminierung schützen. Die von der LADS

beauftragte Studie sollte klären, ob junge Menschen zu ihren Fragen online gut beraten werden, wie diese Angebote arbeiten und welches Verbesserungspotenzial es gibt. Die Studie wurde von den Wissenschaftlerinnen Friederike Sobiech und Meike Watzlawik sowie der *TU Braunschweig* durchgeführt. 51 Onlineberatungen haben sich an der Studie beteiligt, die auf der LADS-Website bereit steht.

2.5.9 Broschüre „Deutscher Name – halbe Miete?“

Auf der LADS-Tagung gleichen Titels wurden Bestandsaufnahmen aus internationaler und Berliner Sicht präsentiert, neue Methoden der Sichtbarmachung von Diskriminierung vorgestellt, den Erfahrungen und Forderungen aus der Integrations- und Beratungsarbeit Raum gegeben und Wege diskutiert, wie das Gebot der Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt besser durchgesetzt werden kann.



3 Kompetenzen vermitteln

3.1 Schulung „Altersdiskriminierung“ für Koordinierungsstellen rund ums Alter

Im Nachgang zu der Fachveranstaltung „Altersdiskriminierung – (k)ein Thema?“ führte die LADS einen Fortbildungsworkshop mit den Mitarbeitenden der *Berliner Koordinierungsstellen rund ums Alter* durch. Die Koordinierungsstellen (zwischenzeitlich: *Pflegestützpunkte*) sind in allen Bezirken vertreten und sind dort erste und wichtige Ansprechpersonen in allen Fragen rund um Alter und Pflege.

In der Fortbildung ging es darum, die Sensibilisierung für den Tatbestand und die Erscheinungsformen von Altersdiskriminierung zu erhöhen, Information über antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen wie das AGG zu geben und Grundsätze der antidiskriminierungsbezogenen Beratungsarbeit vorzustellen und einzuüben.

Die Schulungsgruppe zeichnete sich durch überaus aktive Mitarbeit und hohes Engagement aus. Das Feedback der Teilnehmenden war sehr positiv und wir sind überzeugt, dass durch die Schulung die Antidiskriminierungsarbeit in Berlin weitere wichtige Akteurinnen und Akteure gewinnen konnte.

3.2 Fachaustausch AGG Ansprechstellen in der Verwaltung

Die Verwaltung ist als Arbeitgeberin und von ihrem Selbstverständnis als moderne und kundenorientierte Dienstleisterin gefordert, die Vorgaben des AGG umzusetzen. Zwischenzeitlich sind in allen Senatsverwaltungen und Bezirken behördeninterne AGG Beschwerdestellen eingerichtet worden, die auf Einladung der LADS zweimal jährlich zum Erfahrungsaustausch zusammenkommen.

3.3 Diversitytrainings mit wechselnden Schwerpunkten

Wir leben inzwischen in einer in vielerlei Hinsicht heterogenen Gesellschaft. Die Vielfaltigkeit von Menschen kann in unseren Köpfen die unterschiedlichsten Bilder und Assoziationen auslösen. Dies kann diverse Merkmale wie z. B. ethnische Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Identität, Lebensalter, Geschlecht, Religion und auch



Behinderung betreffen. In der Folge können sich Ausgrenzungsstrukturen manifestieren, die sich in erschwerten Zugängen zu Beschäftigung, Wohnraum, Bildung, Gesundheit und anderen Grundleistungen ausdrücken. Oder es zeigen sich individuelle Diskriminierungsmuster wie Beleidigungen oder tätliche Angriffe.



Diversitytrainings sollen Interessierte dabei unterstützen ihre Diversitykompetenz weiter zu entwickeln. Diversitykompetenz ist in den letzten Jahren zu einer wichtigen Schlüsselqualifikation geworden. Sie hilft uns im Alltag und im Berufsleben mit Unterschiedlichkeit von Menschen und Lebenskonzepten sensibel und angemessen umzugehen. Der Diversity-Ansatz geht davon aus, dass kein Mensch frei von Vorurteilen ist. Oft sind wir uns dessen nicht bewusst, denken und handeln allerdings im Alltag und im Berufsleben nach diesen.

Um die Diversitykompetenz weiterzuentwickeln und sich dabei auch gezielt auf bestimmte Merkmalsbereiche konzentrieren zu können, hat die LADS die Diversitytrainings mit thematischen Schwerpunkten konzipiert. Ende 2008 führte die LADS das erste Diversity Sensibilisierungstraining zum Schwerpunkt Menschen mit Behinderung in den Räumen der *Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales* durch. Dies war der Beginn einer Erfolgsgeschichte.

Ursprünglich war geplant, dieses Training nur einmal für eine 18-köpfige Gruppe anzubieten. Doch die sehr bald überquellende Warteliste veranlasste die LADS, weitere Trainings anzusetzen. Inzwischen finden regelmäßig bis zu sechs Trainings zu wechselnden Schwerpunkten pro Jahr statt. Die Trainings umfassen jeweils zwei Tage und werden in der Regel von 09.00 bis 17.00 Uhr durchgeführt. Die Teilnehmenden kommen aus ganz verschiedenen Bereichen, aus der Berliner Verwaltung, von Beratungsstellen, aus Projekten, aus dem Rechtsbereich und anderen mehr.



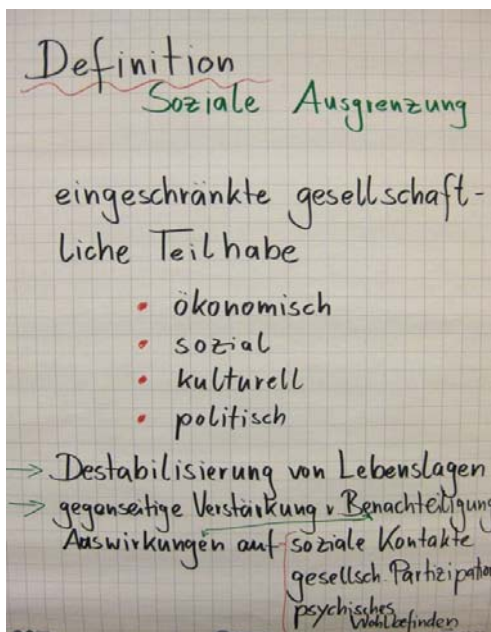
Diversitytrainings zum Schwerpunkt Menschen mit Behinderung

Im Jahr 2008 und 2009 wurden zwei Trainings zu diesem Schwerpunkt und in der zweiten Hälfte des Jahres 2009 wurde ein drittes Training zum Schwerpunkt Menschen mit Behinderung im Kontext von Migration durchgeführt.

Zu Beginn der Trainings wurden die Teilnehmenden motiviert, eigene Erfahrungen und Vorbehalte zu reflektieren. Im interaktiven Gruppenprozess wurden mit Hilfe von Übungen verschiedene Inhalte rund um Diversitykompetenz im Umgang mit Menschen mit Behinderungen thematisiert und erlebbar gemacht. Die zentralen Fragen waren dabei: Wie soll ich auf Menschen mit Behinderungen zugehen? Welche Begriffe sind angemessen? Wann soll ich helfen, wann soll ich mich zurückhalten? Welche Fragen darf ich stellen?

Thematisiert wurden auch individuelle und strukturelle Diskriminierungen, umfassende Barrierefreiheit, die UN-Behindertenrechtskonvention sowie Mehrfachdiskriminierung. Das *Büro des Berliner Beauftragten für Menschen mit Behinderungen* bot als ständiger Kooperationspartner einen komprimierten Überblick über die Landesgesetzgebung für Menschen mit Behinderungen. Schließlich wurden Schritte hin zu einer diskriminierungsfreien Alltagskultur diskutiert.

Diversitytrainings zum Schwerpunkt Soziale Zugehörigkeit



Kaum ein anderes Merkmal wirkt sich so vielfältig auf unser Leben aus, wie der Soziale Status. Unter anderem der Beruf oder die Erwerbslosigkeit, das Einkommen, der Bildungsstand und der Wohnort gehören zu den zentralen Kategorien, die den Sozialen Status eines Menschen widerspiegeln. Soziale Ausgrenzung und Diskriminierung drücken sich in erschwerten Zugängen zu Beschäftigung, Wohnraum, Bildung, Gesundheitsfürsorge und anderen existenziellen Grundleistungen aus. Besonders im Kontext von Mehrfachdiskriminierung, wenn mehrere Ausgrenzungsmerkmale zusammentreffen, wirkt der Soziale Status häufig als verstärkender Faktor.



Im März 2010 wurde das erste Training zu diesem Schwerpunkt durchgeführt. Ziel der Trainings war es, den Blick auf soziale Ausgrenzungsmechanismen zu richten. Die Diversitykompetenz der Teilnehmenden sollte insbesondere zum Schwerpunkt soziale Zugehörigkeit gestärkt werden. Darüber hinaus wurden Handlungsstrategien für die Praxis entwickelt. Folgende Fragen standen im Fokus des Trainings: Mit welchen Merkmalen wird soziale Ausgrenzung häufig verknüpft? Welche Bilder und Vorurteile habe ich in diesem Zusammenhang? Welche gesellschaftlichen Konsequenzen hat soziale Ausgrenzung? Welche Rolle spielt soziale Ausgrenzung in meinem Lebens- oder Arbeitsbereich?

Diversitytrainings zum Schwerpunkt religiöse/weltanschauliche Zugehörigkeit

Im Zusammenhang mit Migrationsbewegungen hat die religiöse und weltanschauliche Vielfalt in Deutschland, wie auch in vielen anderen Teilen Europas, zugenommen. Gleichzeitig bieten moderne Gesellschaften mehr individuelle Freiheiten. Dies hat zur wachsenden Vielfalt an spirituellen Identitäten, Glaubensformen und Weltanschauungen beigetragen: Deutschland ist zur Heimat vieler Religionen und Weltanschauungen geworden.

Religiöse und weltanschauliche Vielfalt bietet nicht nur eine bereichernde Gelegenheit für interkulturelle Verständigung, sondern führt auch zu Ausgrenzung und Konflikten. Laut einer aktuellen Studie der Universität Münster fühlt sich nahezu jeder zweite Deutsche durch die wachsende Vielfalt der Religionen im Land bedroht. Die entstehende Unsicherheit wird in erster Linie auf den Islam bezogen.

Im April 2010 wurde das erste Training zu diesem Schwerpunkt durchgeführt. Ziel der Trainings war es, den Blick auf die Vielfalt religiöser und weltanschaulicher Identitäten zu richten und konkrete Handlungsstrategien für die Praxis zu entwickeln. Im Fokus der Trainings standen die Fragen: Mit welchen Merkmalen werden religiöse und weltanschauliche Zugehörigkeiten assoziiert? Welche Bilder und Vorurteile habe ich in diesem Zusammenhang? Welche Rolle spielt religiöse und weltanschauliche Zugehörigkeit in meinem Lebens- oder Arbeitsbereich?

Das Training war nicht gedacht als Forum für einen interreligiösen Dialog, sondern richtete sich, basierend auf Diversity-Ansätzen, an interessierte Personen unabhängig von ihrem religiösen oder weltanschaulichen Hintergrund oder Fachwissen.



3.4 Diversity und Antidiskriminierung als Bestandteil der Ausbildung von Polizistinnen und Polizisten

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 ein Überblick über die Berliner Antidiskriminierungsarbeit gegeben und Kenntnisse zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vermittelt. Dabei werden in einem dialogorientierten Verfahren anhand praktischer Beispiele aus dem Polizeialltag Konfliktsituationen diskutiert. Bisher haben rund 320 Polizist/innen an den Schulungen teilgenommen. Diese werden in 2010 fortgesetzt.



4 Beratungsinfrastruktur stärken und Datenerfassung sichern

4.1 Antidiskriminierungsberatung in Berlin

Eine der wichtigsten Aufgaben bei der gesellschaftlichen Durchsetzung von Gleichbehandlung ist ohne Zweifel die professionelle Beratung und Unterstützung von Menschen im Diskriminierungsfall. Gerade in Berlin hat die Arbeit gegen Diskriminierung eine lange Tradition. Die Projektlandschaft ist sehr ausdifferenziert, engagiert und kompetent. Auch einschlägige behördliche Einrichtungen sind zahlreich vorhanden. Nichts lag also näher, als die unabhängigen Beratungsstellen und behördlichen Einrichtungen für eine partnerschaftliche Kooperation zu gewinnen.



Die „Findungsphase“ des LADS-Beratungsnetzwerkes war im Jahr 2007. Schon ab Januar des Folgejahres begannen alle Beratungsstellen mit einer vereinheitlichten und datenschutzgerechten Dokumentation der Beschwerden. Diese anonymisierten Daten werden der LADS regelmäßig zur Auswertung zugeleitet. Damit ist die LADS dem Ziel, vor dem Hintergrund des AGG kompetente Beratung und Unterstützung für alle im AGG genannten Merkmale sicherzustellen, einen großen Schritt näher gekommen (eine Übersicht bietet der Beratungsführer der LADS).

Die Zusammenarbeit im LADS-Netzwerk in Berlin ist nicht nur besonders produktiv, sondern mit der einheitlichen Dokumentation, mit der alle Merkmale umfassenden Zusammensetzung und der Kooperation von Freien Träger/innen mit behördlichen Stellen immer noch ein Unikat. Wichtig zu wissen ist: es handelt sich hier um keine geschlossene Gesellschaft! Auf Basis der gemeinsamen Falldokumentation ist jede einschlägige RO oder NRO in Berlin jederzeit im Netzwerk herzlich willkommen.

4.2 Ausbau der Beratungsinfrastruktur

Es ist zu erwarten, dass sich das Wissen um die eigenen Rechte und wie man sie durchsetzen kann, in diskriminierungsgefährdeten Gruppen durch Kampagnen und Medienberichte zum AGG verbreitert. Die Anzahl der Rat und Unterstützung Suchenden wird demnach kurz- und mittelfristig weiter zunehmen. Wie wirksam das AGG bei der Verwirklichung einer Kultur der Gleichbehandlung ist, hängt nicht zuletzt davon ab, ob für Menschen niedrigschwellige vorjuristische und für sie kostenneutrale Anlaufstellen angeboten werden.

Die Glaubwürdigkeit der Berliner Antidiskriminierungsarbeit ist in hohem Maße daran gebunden, dass Menschen schnelle und professionelle Unterstützung bekommen können. Daher müssen anhaltende Beratungsengpässe unbedingt vermieden werden. Sicherzustellen, dass von Diskriminierung Betroffene kompetent beraten und unterstützt werden, ist allerdings ein sich kontinuierlich am Bedarf orientierender Prozess. Die LADS beobachtet die Entwicklung für Berlin und setzt sich dafür ein, bestehende oder zukünftig zu erwartende Engpässe frühzeitig anzugehen. Beispielsweise arbeitet die LADS derzeit mit Hochdruck daran, das Antidiskriminierungs-Beratungsangebot für Menschen zu optimieren, die sich wegen einer Behinderung bzw. ihrer religiösen Zugehörigkeit diskriminiert fühlen.



4.3 Beschwerdemanagement und Datenerfassung

Der im Folgenden thematisierte Aspekt des Beschwerdemanagements in vorjuristischen Anlaufstellen bei Diskriminierung wurde in den zurückliegenden Jahren eher langsam weiterentwickelt. Erst im Rahmen eines Fachsymposiums der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)* im November 2009 ist es hinsichtlich der Bedeutung einer effektiven Datenerfassung im Rahmen der AD-Beratungsarbeit zu einer diskursiven Bewegung gekommen. Im November 2009 lud die ADS die einschlägigen Akteurinnen und Akteure zu einem Fachsymposium. Thematisiert wurden Fragen rund um den Themenkomplex „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung“. Das wohl wichtigste Resultat war eine von der ADS in Auftrag gegebene „Machbarkeitsstudie“ zur Sammlung von Daten zu Diskriminierungsfällen. Die Erhebungsphase wurde kürzlich abgeschlossen.

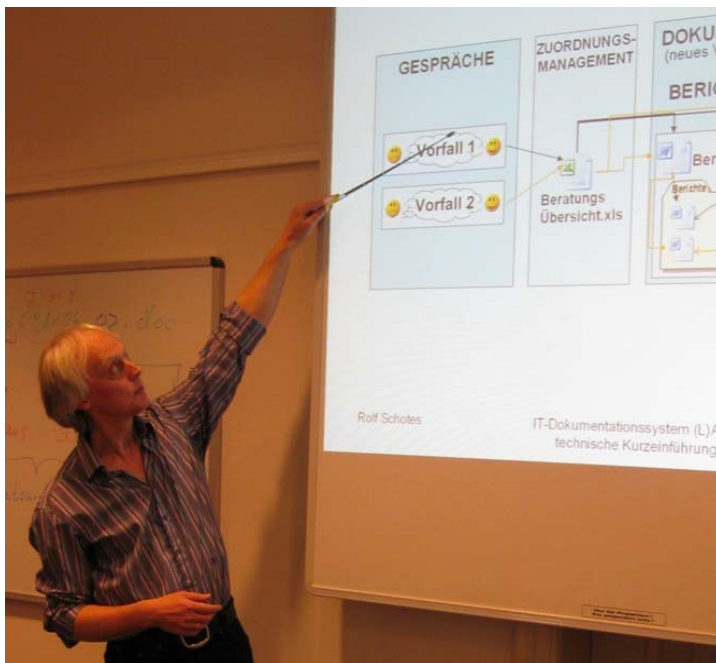
Diese Entwicklung ist außerordentlich zu begrüßen, denn indem die Ratsuchenden ihre jeweils individuell erfahrene Diskriminierung zur Sprache bringen, haben die Beratungsstellen im übertragenen Sinne den ‚Finger am gesellschaftlichen Puls‘ gruppenbezogener Ungleichbehandlung. Durch diesen Wissenstransfer verfügen die Beratungsstellen über einschlägiges Erfahrungswissen hinsichtlich der Erlebnisse der Personen, die ihre Dienste in Anspruch genommen. Je nach Zielgruppe der jeweiligen Träger/innen liegt dieser Wissensfundus in unterschiedlichen Facetten vor. Der Effekt ist, dass sich in den einzelnen Beratungsstellen - und, folglich besonders in ihrer Gesamtheit, ein Wissen um Diskriminierung findet wie wohl nirgendwo sonst. Daher ist es von besonderer Bedeutung, dass dieses für strategische und praktische Handlungsoptionen gewinnbringend nutzbare Erkenntnispotential über neuralgische Bereiche von Diskriminierung stetig ausgebaut wird. Der LADS ist es ein wichtiges Anliegen, dieses Erfahrungswissen mittel- bis langfristig für alle nutzbar zu machen. Die Kooperation im Netzwerk war deshalb von Anfang an durch die Entwicklung einer einheitlichen Falldokumentation geprägt.

Die LADS hat viel Zeit für die inhaltliche und technische Entwicklung eines IT-gestützten Dokumentationssystems aufgewendet. Die eigentliche Herausforderung besteht darin, die Informationen über ein Vorkommnis inhaltlich derart in anonymisierte Daten zu transformieren, dass die Auswertung so aussagekräftig ist wie möglich, ein kaum handhabbarer Datenberg jedoch vermieden wird. Die Frage ‚Was will ich wissen‘ bestimmt die Auswahl der Merkmale anhand derer ein Vorkommnis dokumentiert wird. Diese vorgegebenen Merkmale müssen eindeutige Zuordnungen zu erlauben. Die Merkmale wurden auf der Folie des AGG definiert



um entsprechende Auswertungen vornehmen zu können. Nicht weniger wichtig war zugleich, Diskriminierungen in unterschiedlichen Lebensbereichen dokumentieren zu können. Die gewählte Systematik erlaubt nun bspw. die Bandbreite möglicher Diskriminierungen unabhängig von der AGG-Relevanz abzubilden. Das bedeutet, dass alle von den Ratsuchenden als Diskriminierung empfundenen Vorkommnisse unabhängig von der AGG-Relevanz dokumentiert werden. Bei der Auswertung wird dann entsprechend differenziert.

Ein solches Vorhaben ist nur IT-gestützt sinnvoll zu verwirklichen. Das System muss eine zeitlich und technisch unaufwändige Dokumentation erlauben. Die IT-Stelle der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit, Soziales hat die LADS auf diesem neuen Pfad begleitet und unterstützt. Ohne diese engagierte Unterstützung wäre dieses Vorhaben nicht in der jetzt vorliegenden Qualität umzusetzen gewesen.



Seit Januar 2010 beteiligen sich Expertinnen und Experten am Praxistest des IT-gestützten Dokumentationsystems und arbeiten in der einheitlichen Falldokumentation heraus, was optimiert werden kann bzw. muss. Zum Kennenlernen des neuen Doku-Systems, hatten 2009 einführungsrelevante Schulungen stattgefunden. Angesichts der außergewöhnlichen Kooperationsbereitschaft und Geduld gebührt den Mitgliedern des Netzwerkes ein großer Dank.

Das neue IT-Doku-System stellt ohne Frage eine wichtige Innovation dar. Dennoch ist die Aufbauphase noch in vollem Gange. Der Anpassungsbedarf nach der einjährigen Erprobung wird ggf. eine weitere Pilotphase erfordern. Denn allein eine optimale Dokumentation erlaubt Auswertungen mit aussagekräftigen Ergebnissen. Es lohnt sich also, hier die benötigte Zeit auch zu investieren.



Bevor auf die angekündigten Eckdaten für 2008 und 2009 eingegangen wird, sei der Vollständigkeit halber angemerkt, dass zum Aufdecken struktureller Diskriminierungen andere Methoden geeignet sind. Erst jüngst haben Forscher der Konstanzer Universität dies durch einen ausgeklügelten Feldversuch eindrucksvoll belegen können. Ihnen ist es empirisch gelungen, die strukturelle Chancenlosigkeit von Arbeitsplatzbewerber/innen allein auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Bewerbung unter einem türkischen Namen erfolgte.

Die LADS war bislang zurückhaltend mit Informationen über Auswertungsergebnisse der Dokumentationen oder mit der Herausgabe von Daten, beispielsweise an die (Fach-)Öffentlichkeit oder einschlägige Forschungsgruppen. Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass das Dokumentationssystem noch in den Kinderschuhen steckt und sich konzeptioneller Verbesserungsbedarf erst nach fortlaufender Erprobung zeigt. Ein weiterer wichtiger Grund ist, dass sich die Daten der LADS nur auf das eigene AD-Beratungsnetzwerk beziehen. **Somit bilden die Daten nur einen Ausschnitt der Diskriminierungsproblematik in Berlin ab.** Schon deswegen ist eine Übertragung oder gar Verallgemeinerung ausgeschlossen. Vielmehr soll die allein zwei Jahre umfassende Datenfülle die praktischen Vorzüge eines gemeinsamen Datenpools unabhängiger Stellen in einem Netzwerk illustrieren. Am Beratungsnetzwerk der LADS sind folgende Einrichtungen beteiligt:

- *Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin*
- *Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der BRD*
- *Antidiskriminierungsbüro Berlin*
- *Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen*
- *Schwulenberatung Berlin*
- *Lesbenberatung Berlin*
- *Sonntagsclub*
- *Lesben- und Schwulenverband Deutschland LV Berlin*
- *Netzwerk Behinderte Frauen*
- *Landesvereinigung Selbsthilfe*
- *Eltern beraten Eltern*

Kooperationsgespräche werden zurzeit mit den Koordinierungsstellen Rund ums Alter und der Verbraucherzentrale Berlin geführt.

Da das Datenerfassungssystem erst nach und nach aufgebaut wird, liegen aktuell von sieben der genannten Einrichtungen Zahlen für 2008 und 2009 vor. Die folgenden Zahlen beziehen sich daher auf die LADS selbst sowie auf die Einrichtungen: Schwulenberatung, Sonntagsclub, Lesbenberatung, LSVD Berlin, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen und das ADN.

Im Zeitraum 2008 - 2009 wurden 724 Diskriminierungsbeschwerden bearbeitet. Die Zahl der Beschwerden stieg von 319 Fällen in 2008 auf 403 in 2009 (26%).



Von den gemeldeten Vorkommnissen in 2008 wurden 34% als AGG relevant und 66% als nicht AGG relevant eingestuft. In 2009 waren es 37% Fälle mit AGG Relevanz gegenüber 63% ohne AGG Relevanz.

Es haben mehr Frauen als Männer Beschwerde geführt (405 gegenüber 370). Mit insgesamt 62 Personen ist die Gruppe der transidenten und intersexuellen Personen deutlich repräsentiert.

Merkmale (Mehrfachnennung möglich)	2008		2009	
Alle Beschwerdefälle	Abs.	%	Abs.	%
Ethnische Herkunft	123	36,50	167	35,61
Hautfarbe	24	7,12	18	3,84
Sexuelle Identität	106	31,45	105	22,39
Geschlecht	38	11,28	85	18,12
Behinderung	18	5,34	46	9,81
Alter	15	4,45	11	2,35
Religion	13	3,86	33	7,04
Sozialer Status	nicht	erhoben	4	0,85
	337	100,00	469	100,00

Bereiche (Mehrfachnennung möglich)	2008		2009	
Alle Beschwerdefälle	Abs.	%	Abs.	%
Öffentliche Behörde	63	19,63	85	19,91
Schule, Bildungsbereich	24	7,48	66	15,46
Polizei	15	4,67	15	3,51
Privatwirtschaft	72	22,43	92	21,55
Disco, Bar, Fitnessclub	17	5,30	9	2,11
Geschäftsleben	11	3,43	21	4,92
Öffentlicher Raum	36	11,21	24	5,62
Sozialer Nahraum	26	8,10	30	7,03
Gesundheitswesen	22	6,85	29	6,79
Wohnungsmarkt	12	3,74	17	3,98
ÖPNV	11	3,43	5	1,17
Sonstige	12	3,74	34	7,96
	321	100,00	427	100,00



4.4 Netzwerkarbeit und traditioneller Dezemberempfang

Die LADS koordiniert das Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk, organisiert regelmäßige Netzwerktreffen und bietet bedarfsorientierte Fortbildungen an. In diesem Zusammenhang wird auch der traditionelle Dezemberempfang für das Beratungsnetzwerk durchgeführt. Am Anfang stand die Idee, den Akteurinnen und Akteuren der Berliner Antidiskriminierungsarbeit in einem festlichen Rahmen die Wertschätzung für die geleistete Arbeit auszudrücken und in informeller Atmosphäre Raum für vertiefende Kontakte zu bieten. Die Idee hat sich bewährt und der Dezemberempfang ist inzwischen schon eine kleine Tradition.

Beim Empfang 2009 war es Senatorin Carola Bluhm ein Anliegen, die Verantwortlichen persönlich kennenzulernen. Sie bedankte sich für das stetige Engagement in der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Gleichbehandlung: „Sie alle haben die Antidiskriminierungsberatung in Berlin mit gestaltet. Sie sind heute unverzichtbarer Bestandteil des Handlungsfeldes“. Anschließend gab es bei einem leckeren Buffet viel Raum für informelle Gespräche mit der Senatorin sowie den Netzwerkangehörigen.

4.5 Qualitätsmanagement

Um das noch vergleichsweise neue AGG mit Leben zu füllen, ist - was diesbezügliche Rechte, Pflichten und Verbote angeht - noch viel Energie für seine breite normative Verankerung in der Bevölkerung einzusetzen. Nur wenige Strategien dürften dabei so wirksam sein wie das vernetzte Arbeiten. Gerade in der Einzelfallarbeit gegen Diskriminierung ist die institutionalisierte Vernetzung zwischen Beratungsstellen nahezu gleichzusetzen mit der Implementierung von Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung.

Das LADS-Beratungsnetzwerk ist noch sehr jung und bereits jetzt sind die Vorzüge eklatant. Wie bereits erwähnt, ist eine wichtige gemeinsame Aufgabe die Dokumentation der Beschwerdefälle. Zusätzlich finden regelmäßig Netzwerktreffen statt, die dem fachlichen Erfahrungsaustausch und der gegenseitigen Information dienen. Themenbezogen werden externe Expertinnen und Experten geladen, beispielsweise zuletzt zu Fragen des Datenschutzes. Das LADS-Netzwerk dient ebenso der Vereinfachung von Verfahren bzw. Bündelung von Ressourcen. Wenn z.B. in einem gegebenen Beratungsfall die Rechtslage nicht eindeutig ist, können über die LADS Rechtsgutachten eingeholt werden.



Partnerschaftliche Netzwerkarbeit leistet einen unverzichtbaren Beitrag zur Professionalisierung der Berliner Antidiskriminierungsberatungsinfrastruktur. Das Konzept des Beratungsnetzwerkes hat sich vor allem deswegen bewährt, weil es eine Brücke zwischen organisierter Zivilgesellschaft und behördlichen Einrichtungen bildet. Die LADS versteht sich dabei weitgehend in einer - wenn auch proaktiven – Servicefunktion und wird weiterhin das Netzwerk koordinierend begleiten.

5. Rechtliche Dimension in der Antidiskriminierungsberatung stärken

Dem Recht, und hier insbesondere dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, kommt in der Bekämpfung von Diskriminierung eine entscheidende Bedeutung zu. Um die rechtliche Dimension in der Beratungsarbeit zu stärken, wurde ein praxisnahes System zum Austausch aktueller Rechtsinformationen und -einschätzungen aufgebaut.

Hierzu gehören Gutachten zu zentralen antidiskriminierungsrechtlichen Fragestellungen, Expertisen zu rechtlichen Problemlagen, die sich aus der konkreten Beratungsarbeit ergeben sowie eine Übersicht der aktuellen Rechtsprechung zum AGG.

Durch die Zusammenarbeit mit dem in diesem Fachgebiet renommierten *Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien der Humboldt-Universität*, Frau Prof. Dr. Susanne Baer, konnte diese wichtige rechtswissenschaftliche Begleitung realisiert werden, von der die Beratungsinfrastruktur in Gänze und mittelbar auch die Ratsuchenden profitieren.

Für Interessierte hat die LADS eine Übersicht über die aktuelle Rechtsprechung zum AGG auf die Website gestellt: www.berlin.de/lb/ads/agg/urteile/index.html

5.1 Rechtswissenschaftliche Gutachten

Es liegen bisher drei Gutachten vor, die auf der Website der LADS eingestellt sind:

- Vereinbarkeit von AGG und Neutralitätsgesetz (2008)
- Diskriminierungsschutz in der öffentlichen Auftragsvergabe (2009)
- Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin (2010)



5.2 Facheinschätzungen zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundsatzfragen aus der Beratungsarbeit

Zielgruppe des Instruments der Facheinschätzungen sind Berater/innen aus den Beschwerdestellen in öffentlichen Verwaltungen und aus Antidiskriminierungsprojekten freier Träger sowie die LADS. Inhaltlich standen z.B. folgende Fragestellungen im Mittelpunkt der Kurzexpertisen:

- Können ehrenamtlich Tätige, von denen sich viele im Sozial- und Pflegebereich engagieren, als Beschäftigte im Sinne des AGG betrachtet werden?
- Welche Interventionsschritte kann/ muss das zuständige Gewerbeamt gegen eine diskriminierende Einlasspraxis eines/einer Gewerbetreibenden einleiten?
- Kann auf HIV/AIDS der Behinderungsbegriff des AGG angewandt werden?

6 Netzwerk- und Gremienarbeit forcieren

Wie bereits deutlich betont, ist die enge Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren einer der wichtigsten Schlüssel zu einer erfolgreichen Antidiskriminierungsarbeit. Schlüsselworte in diesem Zusammenhang sind Kontinuität und offener Dialog.

Dabei ist nicht nur wichtig, die Organisationen über bestehende Angebote zu informieren, sondern es muss ein nachhaltiges Bewusstsein für die gemeinsame Verantwortung für die Berliner Antidiskriminierungsarbeit angestoßen werden. Auf diese Weise kann es gelingen, Verbände und Initiativen wirksam einzubinden.

Es existieren Diskriminierungsfelder, die bei den Interessengruppenverbänden und den Migrationsverbänden auf unterschiedliche Wahrnehmungen stoßen und aus diesem Grund kontrovers diskutiert werden. Im negativsten Fall können dadurch Fronten entstehen, die ihrerseits wechselseitige Diskriminierungen begünstigen.

Trotz intensiver Bemühungen ist es unseres Erachtens bisher noch nicht ausreichend gelungen, die unterschiedlichen Interessen und Befindlichkeiten der Akteurinnen und Akteure in einer gemeinsamen Antidiskriminierungsstrategie zu bündeln. Ein kontinuierlicher Dialog bietet die Möglichkeit, kleinste gemeinsame Nenner zu definieren. Die LADS möchte mit ihren Aktivitäten einen Beitrag leisten, die Diskussionen zu diesen Themen zu unterstützen und zu moderieren.



Aus den genannten Gründen arbeitet die Landesstelle stetig daran, die bereits bestehende enge Zusammenarbeit mit den Migrations- und Interessengruppenverbänden zu verstärken. Um die Angebote der LADS an die jeweiligen Zielgruppen heranzutragen, wurden eine Vielzahl von Veranstaltungen besucht sowie Kooperationsgespräche mit zahlreichen Vereinen und Organisationen geführt.



Ferner ist die LADS am *Berliner Islamforum* und dem *Koordinierungsgremium Bund-, Länderreferent/innen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen* beteiligt.

7 Anerkennung sexueller Identitäten ausbauen

Ein wichtiger Teil der Arbeit der LADS ist es, für eine Kultur der Anerkennung unterschiedlicher sexueller Identitäten einzutreten. Da der *Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen* als Teil der LADS die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen vertritt, werden in diesem Themenfeld Projekte und Aktivitäten unterstützt, die die Emanzipation fördern, Diskriminierungen abbauen und die Akzeptanz von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen sowie von trans- und intergeschlechtlichen Identitäten steigern.



7.1 20 Jahre Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Im November 2009 konnte der *Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen* (GGLW) auf eine 20-jährige Geschichte zurückblicken: 1989 wurde er als erste staatliche Stelle in Deutschland eingerichtet, die sich um die Belange von Lesben und Schwulen kümmert. Der Fachbereich war 18 Jahre lang in der für Jugend und Familie zuständigen Senatsverwaltung angesiedelt und ist seit 2007 als Bestandteil der LADS in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.



Der *Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen* hat schnell Anerkennung in Berlin und weit über die Landesgrenzen hinaus gefunden. Andere Bundesländer, Städte und Gemeinden sind seinem Beispiel gefolgt. In den letzten 20 Jahren haben Lesben, Schwule, bisexuelle und transgeschlechtliche Menschen eine vorher nie gekannte gesellschaftliche Sichtbarkeit und Anerkennung erreicht. Das Rechtsinstitut der Eingetragenen Lebenspartnerschaft wurde geschaffen und das AGG bietet Diskriminierungsschutz im Arbeits- und Zivilrecht.

Der Berliner Senat hat mit der Einrichtung des Fachbereichs GGLW einen wichtigen Beitrag zu diesen positiven Entwicklungen geleistet. Trotz großer Fortschritte sind Vorurteile gegenüber LSBTI noch weit verbreitet. Die rechtliche Gleichstellung zu vervollständigen, die gesellschaftliche Akzeptanz zu erhöhen und in Konflikten zwischen LSBTI und anderen gesellschaftlichen Gruppen eine moderierende Rolle zu übernehmen, sind wichtige Aufgaben der Zukunft, die von der LADS mit Nachdruck angegangen werden.



7.2 Projektförderung im Bereich LSBTI – Transparenzbericht

Seit 20 Jahren werden Projekte von Nichtregierungsorganisationen aus dem LSBTI-Bereich durch Zuwendungsmittel gefördert. Die Projekte befassen sich mit der Unterstützung von LSBTI im Coming-out-Prozess und ihrer Emanzipation (Empowerment), dem Abbau von Diskriminierungen und der Verhinderung und Bekämpfung homophober Gewalt sowie der Akzeptanzentwicklung im Bildungswesen und anderen gesellschaftlichen Bereichen.

Im Jahr 2007 wurden 8 Projekte mit einer Fördersumme von 360.000 € unterstützt, in 2008 und 2009 konnte die Arbeit mit einer Fördersumme von jährlich 550.000 € ausgebaut werden. Im laufenden Doppelhaushalt 2010 und 2011 ermöglichte ein Betrag von 750.000 € jährlich die Aufnahme zweier neuer und die Verstetigung laufender Projekte. Die Projekte im Einzelnen sind:

Träger/innen	Projekt
ABqueer	Aufklärungs- und Bildungsarbeit
Gladt	Erstberatung, Gruppen, Veranstaltungen für Migrant/innen
Lesbenberatung	Antidiskriminierungs- und Antigewaltarbeit
Jugendnetzwerk Lambda	Beratung für LSBT-Jugendliche
LSVD-BLSB	MILES; Regenbogenfamilien; Respect Gaymes
Mann-O-Meter	Maneo – Opferhilfe und Gewaltprävention
Rad und Tat	Zentrum Lesben mit Behinderung und im Alter
Schwulenberatung	Antidiskriminierungskoordination; Anders altern
Sonntags-Club	LSBT-Projekt Prenzlauer Berg: Beratung, Gruppen, Veranstaltungen
TransInterQueer	Treffpunkt und Beratung für Trans-, intergeschlechtliche sowie queere Menschen

Zu den ersten acht Träger/innen finden Sie ausführliche Informationen in den Transparenzberichten, die seit 2003 Auskunft über die Leistungen und die Kosten der geförderten Projekte geben. Der Transparenzbericht 2007-2008 ist als Druckexemplar lieferbar (broschuerenstelle@senias.berlin.de). Alle Berichte sind auf der Homepage www.berlin.de/lads/gglw/fachbereich zu finden.



7.3 Qualitätsmanagement

Die LADS arbeitet mit den geförderten Projekten kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Qualität der Projektarbeit. Auf der Grundlage einer Schulung zum Qualitätsmanagement im Jahr 2003 wird jedes Jahr ein Schwerpunktthema ausgewählt mit dem Ziel, die Qualität der Arbeit in diesem Bereich zu dokumentieren, auszuwerten und zu verbessern. Hierzu finden ein bis zwei Fortbildungen jährlich statt. Die Trägerinnen und Träger sind verpflichtet, dazu jeweils einen Kernprozess zu beschreiben. Dieser umfasst Ziele, Zielgruppen, Qualitätskriterien, Struktur- und Prozesskriterien sowie Ergebniskriterien (Erfolgskontrolle).

Die Schwerpunktthemen der Qualitätsentwicklung waren bisher:
2007: Drittmittelakquise
2008: Interkulturelle Kompetenz
2009: Diversitykompetenz zu den Merkmalen ethnische Herkunft und Behinderung

Was ist
Qualitätsentwicklung?
*Wir sagen, was wir tun,
und wie wir es tun,
und wir tun es auch.*

7.4 Arbeitskreis „Für gegenseitigen Respekt – gegen Homophobie“

Ein besonderes Augenmerk gilt dem Abbau von Homophobie. Als zentrales Vernetzungs- und Planungsgremium zu diesem Arbeitsfeld hat die LADS den Arbeitskreis *Für gegenseitigen Respekt – gegen Homophobie* ins Leben gerufen. Um den Dialog zwischen relevanten Akteuren zu diesem Themenfeld zu stärken hat die LADS zudem gemeinsam mit dem Integrations- und Migrationsbeauftragten des Berliner Senats im Oktober 2008 den ersten Runden Tisch gegen Homophobie durchgeführt. Mit diesem Schritt wurde eine Reihe von Initiativen angestoßen, beispielsweise die Initiative *Kreuzberg für Akzeptanz und Gleichbehandlung* von *LesMigras*, *GLadT*, *ADNB* des *TBB* und dem *Migrationsrat Berlin-Brandenburg*.

7.5 Sensibilisierung im Bildungsbereich

Ein wichtiges Ziel der LADS ist es, nicht nur gegen vorhandene Diskriminierung anzugehen, sondern auch der Entstehung von diskriminierendem Verhalten entgegenzuwirken. Dem Bildungsbereich kommt hier eine besondere Bedeutung zu.



In enger Zusammenarbeit mit der *Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung* verfolgt die LADS deshalb das Ziel, in der vorschulischen und schulischen Bildung sowie in der Jugendhilfe für umfassende Aufklärung über gleichgeschlechtliche Lebensweisen und ein akzeptierendes Lebensumfeld für junge Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intermenschen zu sorgen. Ein in diesem Zusammenhang gegründeter *Arbeitskreis Lesben und Schwule in Schule und Jugendhilfe* tagte im Berichtszeitraum dreimal. Schwerpunktthemen der AG waren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Studie „Einstellungen zur Homosexualität“ von Bernd Simon, die Stonewall-Studie „The experience of young gay people in Britain’s schools“ und der Film „My sister Sarah“ von Saddy Choua.

Im Dezember 2008 fand auf Einladung des Landesschulrates und der LADS das Fachgespräch „Offenheit für Homosexualität in der Schule“ statt. Daraus entstanden verschiedene Kooperationen mit verantwortlichen Ansprechpersonen in der Bildungsverwaltung: der *Landeslehrerausschuss* und die *Fachrunde der Schulpsycholog/innen* erhielten eine Einführung, die Notfallpläne für die Berliner Schulen wurden um die Punkte „Antidiskriminierung“ und „Homophobie“ erweitert. Im Jahr 2009 wurden die Aktivitäten in die „Initiative sexuelle Vielfalt“ eingebunden und erhielten hierdurch einen neuen Impuls.

7.6 Runder Tisch Transgender

Trans- und intergeschlechtliche Menschen erfahren Diskriminierungen im Alltag auf Grund ihrer Geschlechtsidentität. Im Prozess der Anerkennung ihrer Identität, der häufig - aber nicht immer - mit geschlechtsangleichenden Maßnahmen verbunden ist, sind sie mit vielen Schwierigkeiten konfrontiert.

In diesem Zusammenhang entstand der *Runde Tisch Transgender*, der sich seit 2005 im halbjährlichen Rhythmus trifft und von der LADS moderiert wird. Ziel ist es die Lebenssituation trans- und intergeschlechtlicher Menschen in Berlin zu verbessern und Diskriminierungen abzubauen. Teilnehmende des Runden Tisches sind Fachkräfte aus Selbsthilfegruppen, der politischen Emanzipationsbewegung, aus dem sozialpädagogischen, psychotherapeutischen und medizinischen Bereich sowie Gutachterinnen und Gutachter.



Die Themen in den letzten drei Jahren waren:

- Die Beratungstätigkeit des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen
- Transgender-Kinder und -Jugendliche
- Intersexualität
- Bestandsaufnahme Problemlagen von transgeschlechtlichen Personen in Berlin
- Grundlagen der Begutachtung zu geschlechtsangleichenden Maßnahmen bei Transsexualität
- Hormontherapie – medizinische, psychologische und soziale Aspekte

Die Broschüre „männlich-weiblich – menschlich? Trans- und Intersexualität“ (2005) gibt einen umfassenden Einblick in das Thema. Sie steht online zur Verfügung. www.berlin.de/lads/gglw/publikationen.

8 Gesetzesfolgen abschätzen und Politik beraten

In Bezug auf Gesetzesinitiativen, Senatsvorlagen und Bundesratsanträge sind immer wieder Voten der LADS gefordert. Zu nennen sind hier beispielsweise die fachlichen Stellungnahmen zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften in der beamtenrechtlichen Hinterbliebenenversorgung, zum *Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus* oder auch zum neuen antidiskriminierungsrechtlichen Richtlinienvorschlag der EU-Kommission.

In den drei Jahren ihres Bestehens hat die LADS rund 30 Kleine Anfragen beantwortet bzw. mitgezeichnet. Dies unterstreicht das parlamentarische Interesse an der Arbeit in dem Handlungsfeld Antidiskriminierungspolitik deutlich. Die damit verbundenen Abstimmungsprozesse innerhalb des Senats haben zu wichtigen Entscheidungen über politische Linien geführt. In Einzelfällen hat die LADS auch zu Petitionen sowie zu Anfragen des *Bundesverfassungsgerichts* Stellung genommen.

Im Folgenden ist eine Auswahl der Kleinen Anfragen und Senatsvorlagen aufgeführt, an denen die LADS mitgearbeitet hat.



Kleine Anfragen

- Welche Maßnahmen plant der Senat im Jahr der Chancengleichheit?
- Ist das AGG in Berlin angekommen?
- Wie wird das Jahr der Chancengleichheit in Berlin umgesetzt?
- AGG und Gleichstellungspolitik
- Hasskriminalität gegen die sexuelle Orientierung
- Eingetragene Lebenspartnerschaften und Erbschaftssteuerreform
- Was hat das Jahr der Chancengleichheit Berlin gebracht?
- Das verflixte siebte Jahr?
- Eingetragene Lebenspartnerschaften in Berlin
- Wie wird das AGG in der Berliner Verwaltung umgesetzt?
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften nach dem Maruko-Urteil des EuGH
- Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Orientierungen im Sport
- Auswirkungen einer Verschärfung der EU-Richtlinien auf die Berliner Wirtschaft
- Wie arbeitet die Antidiskriminierungsstelle?
- Soll *Maneo* Opfer schwuler Gewalt abweisen?
- Was hat die Verlagerung des Fachbereichs gleichgeschlechtliche Lebensweisen in die Landesantidiskriminierungsstelle bisher gebracht?
- Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Orientierung in der Berliner Kinder- und Jugendhilfe
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung
- Gefährliche Homophobie
- Umgang mit gleichgeschlechtlichen Eheschließungen nach nichtdeutschem Recht
- Besoldungsrechtliche Gleichstellung von Ehe und Lebenspartnerschaften
- Altersdiskriminierung in Berlin
- Gleichbehandlung von Lebenspartnerschaft und Ehe und die Prozessfreude Berlin I
- Gleichbehandlung von Lebenspartnerschaft und Ehe und die Prozessfreude Berlin II
- Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Berliner Polizei
- Studie zum Internetangebot für LSBT Jugendliche

Senatsvorlagen

- Landesbesoldungsgesetz (Familienzuschlag)
- Berliner Beamtenversorgungsgesetz
- Berliner Architekten- und Baukammergesetz
- 11. Gesetz zur Änderung des Berliner Kammergesetzes
- Jugenddelinquenz
- Berliner Aktionsplan Homophobie
- Verbot von Diskriminierung aufgrund sexueller Identität ins Grundgesetz
- Modernisierung des Versorgungsrechts
- Beitritt des Landes Berlin zur Charta der Vielfalt
- Vergabegesetz
- Landesgleichstellungsgesetz
- Wohnteilhabegesetz



9 Strukturelle Diskriminierung bekämpfen

Ein wichtiges Aufgabenfeld der LADS ist die Lokalisierung und Bekämpfung struktureller Diskriminierungsformen. In diesem Zusammenhang koordiniert sie eine Reihe von Projekten, Initiativen und Strategien.

9.1 Europäische Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung

Im März 2006 ist Berlin der *Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung* beigetreten. Es gehört zu den Aufgaben der LADS, Berlin in diesem Bündnis aktiv zu vertreten. Das etablierte Bündnis der Städtekoalition ermöglicht es, Antirassismusbearbeitung städteübergreifend zu thematisieren und sich über Erfahrungen und Best Practice auszutauschen. Dementsprechend hat die LADS ihr Vorgehen bezüglich der Erstellung eines *Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung* den deutschen Städtepartnern vorgestellt und wird sich dazu im November 2010 im internationalen Kontext austauschen.

Die im Rahmen der Städtekoalition eingegangenen Verpflichtungen werden im Rahmen eines Bündels vielfältiger Maßnahmen und Strategien verfolgt, mit denen der Senat Fremdenfeindlichkeit und Rassismus begegnet. In diesem Zusammenhang ist das *Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus* von besonderer Bedeutung, das vom *Integrations- und Migrationsbeauftragten des Berliner Senats* umgesetzt wird. Zu dessen Schwerpunkten gehört die Stärkung der demokratischen Jugendkultur und der Zivilgesellschaft.

Im Rahmen des Landesprogramms werden zahlreiche Projekte umgesetzt, die zivilgesellschaftliches Engagement befördern, Institutionen beraten und Opferhilfe anbieten. Gerade im Bildungs- und Erziehungsbereich leisten die vielen Projekte vor Ort, wie *Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage*, sehr wichtige präventive Arbeit. Gleichmaßen unverzichtbar sind die vom Senat geförderten Beratungsstellen für Opfer rechter und rassistischer Gewalt, die den Betroffenen Unterstützung und Hilfe geben.

Der Senat setzt darüber hinaus gehende deutliche Zeichen und hat den *Berliner Ratschlag für Demokratie* ins Leben gerufen, mit dem prominente Berlinerinnen und Berliner aus Politik, Sport und Kultur, Kirchen, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden für den Einsatz gegen Rassismus gewonnen werden konnten.



9.2 Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung

Im Juli 2007 wurde die Erarbeitung eines *Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung* (LAP) vom *Landesbeirat für Integration und Migrationsfragen* beschlossen. Damit setzt Berlin auch in dieser Legislaturperiode einen Schwerpunkt bei der Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung. Der LAP wird als konzeptionelle Grundlage für die Umsetzung von Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgabe in allen Politik- und Verwaltungsbereichen dienen. Die LADS hat Ende 2008 die Federführung für den LAP übernommen.

Das zentrale Ziel des LAP besteht in der Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung in der Verwaltung. In diesem Sinne verfolgt der Landesaktionsplan die folgenden operativen Ziele:

- die Sensibilisierung der Senatsverwaltungen für Diskriminierungsstrukturen,
- die Bestandsaufnahme vorhandener Strategien und Maßnahmen,
- die Bedarfsermittlung sowie
- die Entwicklung und Umsetzung ergänzender bzw. neuer Maßnahmen.

Die konzeptionellen Ausgangsfragen für den Erstellungsprozess lauten:

- Welche verwaltungs-, politik- und organisationsimmanenten Strukturen müssen verändert werden, um Rassismus und ethnische Diskriminierung abzubauen?
- Welche konkreten Maßnahmen müssen durchgeführt werden, um Rassismus und ethnischer Diskriminierung präventiv begegnen zu können?

Aktuell werden für Handlungsfelder der Berliner Verwaltung mittel- und langfristige Ziele definiert, Empfehlungen formuliert und Handlungsschritte zur Zielerreichung festgelegt. Im darauffolgenden Jahr werden die konkret umgesetzt.

Auch in diesem Prozess ist die enge Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft wichtiges Erfolgskriterium. Aus diesem Grund wurden über den *Migrationsrat in Berlin-Brandenburg* zahlreiche Verbände eingebunden, um an der Entwicklung von Empfehlungen mitzuarbeiten.

Mit der Erarbeitung und Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus steht in den nächsten zwei Jahren ein besonders gewichtiges, strukturell und präventiv wirksames Vorhaben auf der Agenda der LADS.



9.3 Altersdiskriminierung - Bericht Altersgrenzen

Der LADS liegt ein einvernehmlich verabschiedeter Berichtsauftrag aus dem *Abgeordnetenhaus* vor, der die Identifizierung und Bewertung aller (!) Altersgrenzen in den Berliner Rechtsvorschriften zum Gegenstand hat. Spiegeln die rechtlich normierten Altersgrenzen das Potenzial älterer Menschen ausreichend wieder oder setzen sie nicht eher (ungerechtfertigte) strukturelle Hürden, die einer gleichberechtigten Teilhabe im Wirtschafts- und Arbeitsleben, im sozialen und politischen Leben entgegenstehen? Der Bericht wird von der LADS in Abstimmung mit den anderen Senatsressorts erstellt und dem Parlament bis Herbst 2010 zugeleitet.

9.4 Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt

Der Senat hat in seiner Sitzung am 16.2.2010 den von der *Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales* vorgelegten Bericht über ein Maßnahmenpaket zur Bekämpfung von Homophobie angenommen. Das Abgeordnetenhaus, dem der Bericht jetzt vorgelegt wird, hatte am 2.4.2009 die *Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt* beschlossen und im Dezember die Finanzierung in Höhe von 2,1 Mio. € für die kommenden zwei Jahre gesichert. Die Initiative beinhaltet die:

- Stärkung von Bildung und Aufklärung durch die Evaluation fachübergreifender Lehrpläne in Schulen und Universitäten, die verpflichtende Weiterbildung verschiedener Akteur/innen zu den Themen Diversity, Antidiskriminierung und Akzeptanz sexueller Vielfalt sowie die Förderung von Vielfalt im Berliner Stadtbild.
- Bekämpfung von Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierter Kriminalität durch Sensibilisierungsarbeit, Stärkung und Unterstützung zivilgesellschaftlicher Akteur/innen in ihrem Engagement für Zivilcourage, Sensibilisierung der Polizei sowie die Ermutigung der Anzeigebereitschaft von Opfern vorurteilsmotivierter Delikte und die effektive rechtsstaatliche Verfolgung der Vergehen.
- Förderung des Wandels in der Verwaltung durch Entwicklung von Diversity-Richtlinien für den Öffentlichen Dienst und Akzeptanzförderung.
- Verbesserung der Erkenntnisgrundlage durch Forschung, Dokumentation von Diskriminierungserfahrungen und Evaluation der Maßnahmen.
- Förderung des Dialoges zwischen Senat, Vertreter/innen aus Sport, Kirchen, Religion, Musik und Migrationsverbänden.
- Förderung der rechtlichen Gleichstellung von Ehe und Lebenspartnerschaft auf Bundesebene durch Initiierung von Bundesratsinitiativen des Berliner Senat



9.5 2010 - Europäisches Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung

2010 ist das *Europäische Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung*. Zentrales Ziel des Europäischen Jahres ist es, das Bewusstsein für die Lage in Armut lebender Menschen zu schärfen, ihren Zugang zu Rechten, Ressourcen und Dienstleistungen zu fördern und Stigmatisierungen und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen.

Der „soziale Status“ ist ein Begriff, der sich einer vorschnellen Definition entzieht. Ohne Frage sind in diesem Zusammenhang der Beruf bzw. die Erwerbslosigkeit, das Einkommen, der Bildungsstand und der Wohnort zentrale Kategorien, die den sozialen Status eines Menschen widerspiegeln. Soziale Ausgrenzung und Diskriminierung drücken sich in erschwerten Zugängen zu Beschäftigung, Wohnraum, Bildung, Gesundheitsfürsorge und anderen existenziellen Grundleistungen aus. Um ein paar Beispiele zu nennen:

- Es ist vielfach belegt, dass in kaum einem Land Bildungsbeteiligung und Bildungserfolg so stark von der sozialen Herkunft abhängen wie in Deutschland.
- Nach dem Bericht der EU-Kommission zu finanzieller Ausgrenzung haben Millionen von Menschen in Europa keinen Zugang zu elementaren Finanzdienstleistungen wie z.B. Konten.
- Die Praxis einiger Unternehmen, nach der die Bonität eines möglichen Kunden u. a. von dessen Wohnort/Stadtteil abhängig gemacht wird (scoring), ist aus datenschutz- und antidiskriminierungspolitischer Sicht höchst umstritten.
- Gesetzlich Versicherte erleben zum Teil eine andere Behandlung gegenüber privat Versicherten, diese hängt mittelbar mit dem sozialen Status zusammen, hier Einkommenshöhe und -art.
- Auch auf dem Wohnungsmarkt prägt der soziale Status stark. Eine alleinerziehende Hartz-IV-Empfängerin mit drei Kindern hat deutlich weniger Chancen als andere Bewerber/innen. In diesem Kontext ist der Aspekt der Mehrfachdiskriminierung von großer Bedeutung, da der soziale Status im Zusammenhang mit anderen Merkmalen negativ verstärkend wirkt.

Besonders in diesem Jahr ist es wichtig darüber zu sprechen, wie auf soziale Ausgrenzung und Diskriminierung reagiert werden kann. Die Relevanz der bisher im AGG genannten und zu schützenden Merkmale ist unbestritten. Ebenso unbestritten ist aber auch, dass sich gesellschaftliche Ausgrenzungsphänomene in Intensität und Bezugspunkten verändern. Die *Langzeitstudie Deutsche Zustände* zeigt dies beispielsweise für Langzeitarbeitslose als „neue“ Adressaten gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auf. Eine zeitgemäße Antidiskriminierungspolitik muss dar-



auf reagieren, indem sie die Diskriminierungswirkung des Merkmals sozialer Status analysiert, problematisiert und rechtliche Weiterentwicklungen anstößt.

Auf nationaler Ebene bietet das AGG einen Diskriminierungsschutz für die Merkmale ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität im Erwerbsleben in der Privatwirtschaft und für bestimmte Bereiche des privaten Vertragsrechts. Nicht geregelt ist die Benachteiligung aufgrund der sozialen Zugehörigkeit bzw. der Herkunft.

Bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung sind zunächst die Sozial-, Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Stadtentwicklungspolitik gefordert. Antidiskriminierungspolitische Instrumente können und sollten hier aber einen Beitrag leisten. Das gilt umso mehr, als es unbestritten ist, dass gesellschaftliche Ausgrenzungsrealitäten sich in Intensität und Bezugspunkten verändern und verschieben. Eine zeitgemäße Antidiskriminierungspolitik muss darauf reagieren und die sehr reale Diskriminierungswirkung des Merkmals sozialer Status beschreiben, problematisieren und mögliche rechtliche Weiterentwicklungen anstoßen.

Dem Problem der sozialen Diskriminierung kann allein durch umfassende strukturelle Veränderungen sowie individuelle Aufklärung beigegeben werden. Dazu könnten aus antidiskriminierungspolitischer Sicht gehören:

- Wissenschaftliche Analyse der Gründe vorhandener sozialer Ungleichheiten
- Erfassung von Diskriminierungsfällen und Unterstützung im Diskriminierungsfall
- Verstärkung positiver Maßnahmen beim Zugang zu Bildung und Arbeit
- Empowerment der Zielgruppe mit dem Ziel der Hilfe durch Selbsthilfe
- Gesellschaftliche Sensibilisierung durch Kampagnen und Diversitytrainings

Die LADS hat im Jahr 2009 damit begonnen das Merkmal soziale Zugehörigkeit bzw. Soziale Herkunft als Schwerpunktthema in die Arbeitsplanung zu integrieren. Zu der Arbeitsplanung gehören sowohl unmittelbar als auch mittelbar mit dem Merkmal Soziale Zugehörigkeit verbundene Maßnahmen, wie z. B. die Durchführung eines *Round-Table zum Thema Berliner Weg zur Bekämpfung der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt* im Juni 2010 in Kooperation mit dem DIM oder die Diskussion des Themas soziale Diskriminierung im Rahmen des Qualitätsmanagements der AD Beratungsstellen der LADS, um hier nur zwei Beispiele zu nennen.



9.6 Topthema Mehrfachdiskriminierung

Das Thema Mehrfachdiskriminierung stellt in der Antidiskriminierungsarbeit ein ganz zentrales und aktuelles Thema dar. Mehrfachdiskriminierungen werden im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zwar erwähnt, es gibt aber bislang keine Rechtsprechung zum AGG, die eine Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale festgestellt hat. Dennoch ist in den letzten Jahren, sicherlich auch durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und eine verstärkte Antidiskriminierungsarbeit, stärker ins Bewusstsein gerückt, dass wir alle Träger/innen verschiedener Merkmale sind, die gerade in ihrer spezifischen Kombination unsere Erfahrungen prägen.

Trotz dieser Erkenntnis entsteht in der öffentlichen Darstellung häufig der Eindruck, dass Diskriminierungen sich in der Regel auf Einzelmerkmale beziehen. Die Realität ist allerdings komplizierter: es lässt sich manchmal kein einzelnes Merkmal herauskristallisieren, auf das sich die erlebte Diskriminierung zurückführen lässt.

Die Ausblendung von Diskriminierungserfahrungen, die sich auf mehr als ein Merkmal beziehen, hat als eine der ersten Anfang der 90er Jahre die US-amerikanische Wissenschaftlerin und Aktivistin Kimberley Crenshaw angesprochen. Sie hat dabei auf die gravierenden Folgen der Ausblendung von verschränkten Formen der Diskriminierung für die Betroffenen hingewiesen. Dabei ging es ihr nicht nur darum, dass spezifische, miteinander verschränkte Diskriminierungsformen juristisch schwer zu verfolgen sind, sie wies auch darauf hin, dass es nur wenig spezielle Anlaufstellen für Menschen gibt, die Mehrfachdiskriminierungen erleben. Am Beispiel von häuslicher Gewalt, die sich gegen schwarze Frauen richtet, konnte sie eindrucksvoll zeigen, dass schwarze Frauen in dieser vulnerablen Situation auch in Bezug auf bestehende Hilfestrukturen Diskriminierungserfahrungen machen, die weder allein auf ihr Geschlecht noch auf ihre Hautfarbe reduzierbar sind. In ihrer Analyse kritisiert Crenshaw die verbreitete Ausblendung von verschränkten Formen der Diskriminierung, die äußerst negative Folgen für die Betroffenen hat. Seit dieser Analyse hat in jüngster Zeit auch in Deutschland eine Vielzahl von Diskussionen und Forschungsarbeiten zu dieser Thematik gegeben.

Die LADS wird sich auch in Zukunft mit aktuellen Entwicklungen wissenschaftlich, praktisch und politisch auseinandersetzen. Dabei geht es insbesondere auch darum, für die alltägliche Arbeit Strategien zu erkunden, wie Mehrfachdiskriminierungen vermieden werden können und wie wirksam auf sie reagiert werden kann.



10 Diversity-Prozesse fördern

10.1 Charta der Vielfalt

Berlin ist als erstes Bundesland im Dezember 2007 der *Charta der Vielfalt* beigetreten. Mit dem Beitritt hat der Berliner Senat erneut unterstrichen, dass er seiner Verantwortung als Arbeitgeber und Dienstleister, der gleiche Chancen nachhaltig fördert, nachkommt. 2009 hat die LADS die Zuständigkeit für die Koordinierung der Umsetzung übernommen.

Nach Auffassung des Senats tragen gezielte Diversity-Prozesse dazu bei, Fortschritte auf dem Weg zu einer modernen Verwaltungskultur zu erzielen, die von Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen und von einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld geprägt ist. Davon profitieren die Beschäftigten des Landes ebenso wie seine Bürgerinnen und Bürger.

Dies zeigt sich konkret durch den umfassenden Diversity-Umsetzungsprozess, in dem sich das Land Berlin befindet. Dieser Prozess hat u. a. zum Ziel, die Personalabläufe unter Diversity-Aspekten systematisch zu prüfen, die Umsetzung des AGG in der Berliner Verwaltung voranzutreiben, die Charta der Vielfalt zum Thema des internen und externen Dialogs zu machen und Diversity-Richtlinien für den Öffentlichen Dienst zu entwickeln.

Um die Zielsetzungen der *Charta der Vielfalt*, die über die Abwehr von Diskriminierungen hinausgehen, zu erreichen, bedarf es eines langfristigen Prozesses. In dessen erster Phase muss das Gewicht auf Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen liegen. Vor diesem Hintergrund hat der integrative Ansatz des Diversity Managements zwischenzeitlich Eingang in das Programm der *Verwaltungsakademie Berlin* (VAK) gefunden. So werden insbesondere im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung Veranstaltungen zum persönlichen Führungsstil und der Akzeptanz menschlicher Vielfalt vermittelt. Weiterhin findet er als Querschnittsthema Aufnahme im betrieblichen Gesundheitsmanagement, in den Angeboten zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz sowie zur strategischen Teamsteuerung. Zudem ist er Inhalt von Schulungen für Beschäftigte der Ordnungsämter, Gesundheitskoordinator/innen, Dozent/innen und Multiplikator/innen sowie generell für Führungskräfte. Grundsätzlich ist es Ziel des Senats, Diversity-Aspekte in die Entwicklung



eines gesamtstädtischen Konzeptes zur Personalplanung und -entwicklung zu integrieren.

Nicht zuletzt geht es darum, jüngere Menschen schon frühzeitig zu ermutigen, sich für Chancengleichheit und gegen Ungleichbehandlung einzusetzen. Mit dieser Zielrichtung beteiligt sich die LADS - wie in 2.2.8 berichtet - in diesem Jahr erstmals auch an den Initiativen rund um den *Diversity Day*, der von der *Europäischen Grundrechteagentur* ins Leben gerufen wurde. In seinem Mittelpunkt steht ein Schulwettbewerb, in dessen Rahmen Projekte ausgezeichnet werden, die sich der Förderung von Vielfalt, der interkulturellen Öffnung und der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit besonders erfolgreich angenommen haben.

10.2 Diversitystrategien in der Berliner Verwaltung: Projekt *Stadt der Vielfalt*

Das Verständnis dafür, dass ein aktives Vorgehen gegen Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Vielfalt zwischenzeitlich zentrale Kriterien geworden sind, an denen sich auch eine moderne Verwaltung messen lassen muss, ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Das Land Berlin hat deswegen jetzt im Rahmen seiner Verwaltungsmodernisierungsprozesse gezielt Mittel für das von der LADS beantragte Projekt *Berlin – Stadt der Vielfalt* bereitgestellt, um die bisherigen Diversity-Prozesse zu bündeln, weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Dabei zielt das Projekt *Berlin - Stadt der Vielfalt* auf die Erhöhung der Diversity-kompetenz innerhalb der Berliner Verwaltung. Um dieses Ziel zu erreichen, besteht die Aufgabe des Projekts sowohl in der Analyse bestehender Diversity-Maßnahmen als auch in der Weiterentwicklung von Diversity-Maßnahmen zu einer Berliner Gesamtstrategie.

Das Projekt entstand vor dem Hintergrund, dass einige Verwaltungen bereits Diversity-Maßnahmen mit dem Ziel durchführen, Chancengleichheit zu gewährleisten und präventiv gegen Diskriminierungen vorzugehen. Dabei sind die in den Einzelverwaltungen durchgeführten Maßnahmen in ihrer Zielsetzung und in ihren Auswirkungen auf das Verwaltungshandeln sehr heterogen. Eine Vernetzung zwischen den einzelnen Projekten existiert häufig nicht, so dass bislang nur wenig Austausch zwischen den Verwaltungen über Erfahrungen hinsichtlich erfolgversprechender Strategien und bestehender Herausforderungen stattfindet. Das Pro-



jekt *Berlin - Stadt der Vielfalt* soll den Dialog zwischen den einzelnen Verwaltungen zum Thema Diversity fördern, damit Synergie-Effekte genutzt werden können.

Die Implementierung von Diversity-Strategien verfolgt in der Regel zwei miteinander in Verbindung stehende Ziele: zum einen soll unter den Beschäftigten eine Kultur der Wertschätzung und Nichtdiskriminierung gefördert werden, zum anderen geht es darum, Angebote und Produkte der Verwaltung an die vielfältige Berliner Bevölkerung anzupassen. Schließlich soll mit Blick auf Best Practice-Beispiele in Bund und EU eine Berliner Gesamtstrategie in Bezug auf Diversity-Implementierung konzipiert werden.

11 Ausblick 2010-2011

Seit vier Jahren bietet das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** 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.

Jedoch wird das AGG immer wieder von Expertinnen und Experten kritisiert, da es in vielen Punkten als unzureichend erachtet wird, um einen wirksamen Diskriminierungsschutz zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang werden häufig das Fehlen von Merkmalen, das nicht ausreichende Verbandsklagerecht, kaum abschreckende Sanktionen bei Verstößen und die eng bemessenen Klagefristen genannt. Langfristiges Ziel muss es daher sein, auf der Grundlage der Rechtsprechung die Schwachpunkte des AGG zu dokumentieren und eine Weiterentwicklung durchzusetzen.

Ein wichtiges Handlungsfeld, um Menschen vor Diskriminierungen zu schützen, ist die Erhöhung der **Akzeptanz des AGG in Unternehmen**. Die Befürchtungen, die insbesondere Wirtschaftsverbände vor Inkrafttreten des AGG äußerten, haben sich nicht bestätigt. Sie hatten auf hohe Kosten und eine zu erwartende Klageflut verwiesen. Obwohl es keine bundesweite Erhebung von AGG-Klagen gibt, ist sehr deutlich geworden, dass die Zahlen gering sind. Dennoch gibt es nach wie vor eine deutliche Abwehrhaltung bei Unternehmen und Unternehmensverbänden gegenüber dem AGG und gegenüber vorhandener Diskriminierung. Häufig wird das AGG als ineffizient und im Grunde unnötig bezeichnet. Ferner würde ein unangemessen



hoher bürokratischer Aufwand entstehen, der in keinem Verhältnis zu tatsächlich vorhandener Diskriminierung stünde. Dies sind nur einige der vorgebrachten Argumente. Um diese Widerstände systematisch anzugehen und die Akzeptanz der Antidiskriminierungsarbeit in der Wirtschaft zu erhöhen bedarf es eines moderierten Dialoges und gezielter Aktionen.

Obwohl wir in Berlin - nicht ganz ohne Stolz - feststellen können, dass sich die inzwischen dreijährige Arbeit der Landesstelle bewährt hat, stehen wir immer noch am **Anfang unserer Arbeit**. 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.

Untersuchungen belegen, wie notwendig **Aufklärung und Beratung** in diesem Zusammenhang sind. Nach einer europäischen Studie aus dem Jahr 2008 sind zwei Drittel der Bürgerinnen und Bürger der Auffassung, dass in ihren Ländern Diskriminierung verbreitet ist. Allerdings hat nur ein knappes Drittel von ihnen Kenntnis von Antidiskriminierungsgesetzen und über die eigenen Rechte im Diskriminierungsfall. In Deutschland ist es sogar nur ein Viertel der Bevölkerung.

Diese Studienergebnisse und die geringe Anzahl der Beratungsfälle und Klagen zeigen deutlich, dass potentiell Betroffene über die Beratungsangebote und ihre rechtlichen Möglichkeiten nicht ausreichend informiert sind. Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass Betroffene häufig aufgrund diffuser Ängste oder aufgrund der Bagatellisierung der Diskriminierungserfahrung davon absehen ihre Rechte aus dem AGG wahrzunehmen. Das AGG kann sein Ziel allerdings nur dann erreichen, wenn Menschen, die benachteiligt worden sind, ihre Rechte auch in Anspruch nehmen. Voraussetzung dafür ist es jedoch, die Rechte zu kennen und die nötige Unterstützung hierfür zu erhalten. In diesem Kontext sind nicht nur **Informationsangebote** wichtig, sondern auch gezielte **Empowermentstrategien**, um Betroffene darin zu bestärken sich gegen Diskriminierung zu positionieren.

Die Umsetzung von **Diversitystrategien in der Verwaltung** ist eine politische Querschnittsaufgabe und erfordert Anstrengungen auf vielen Ebenen. Die gesamte Verwaltung durchläuft einen Wandel des eigenen Selbstverständnisses, und dieser Veränderungsprozess wird nicht ohne Schwierigkeiten vonstattengehen. Nicht nur aus diesem Grund ist es eine herausragende Managementaufgabe, das Ziel der diversitysensiblen Verwaltung zu erreichen. Wie auch schon im Kapitel 10 ausge-



führt, wird ein Schwerpunkt der Arbeit der LADS weiterhin darauf liegen an der Entwicklung einer diversitykompetenten Verwaltung mitzuwirken. Dazu gehört naturgemäß auch die Förderung einer diskriminierungsfreien Verwaltungskultur.

Wie bereits im Abschnitt 9.6 ausgeführt, können **Mehrfachdiskriminierungen** besonders gravierende Rechtsverletzungen erzeugen. Vor allem erleben Frauen und Männer Diskriminierungen aufgrund der anderen durch das AGG geschützten Merkmale - ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität - unterschiedlich. Die Komplexität von Mehrfachdiskriminierungen im Rahmen der Beratungsinfrastruktur aufzufangen, ist eine schwierige Aufgabe. Das Management eines kontinuierlichen Diskussionsprozesses, des Informationsflusses, die Koordination von Aktivitäten und die Abstimmung von Dokumentation und Qualitätsmanagement der zuständigen Akteurinnen und Akteure ist eine Aufgabe, der sich die LADS auch in Zukunft intensiv zuwenden wird.

Zweifelsohne bedeutet eine wirksame Antidiskriminierungspolitik nicht nur die Sicherung und Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens, sondern sie muss weit darüber hinaus reichen. Eine **antidiskriminierungspolitische Gesamtstrategie** 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 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 professionelle Beratung, nachhaltige gesellschaftliche Sensibilisierung und konsequente Bekämpfung struktureller Diskriminierungen zu erreichen ist. Dazu gehören ein auf die Potentiale der Vielfalt orientiertes Diversity-Management und eine konsequente Antidiskriminierungspolitik. Das Land Berlin wird auch weiterhin seinen Beitrag dafür leisten.



Impressum

Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung
Oranienstr. 106, 10969 Berlin

Redaktion und Gestaltung:

Team LADS

Lektorat:

Miriam Vogt

Download der Onlinepublikation:

www.berlin.de/lads

V.i.S.d.P.:

Anja Wollny

Pressestelle der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Dieser Bericht ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Er ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Berlin, Mai 2010