



Jahresbericht 2024

*Büro für
Diskriminierungskritische
Arbeit Stuttgart e.V.*

Impressum

HERAUSGEBER_IN	Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart e.V.
TELEFON	0711 2 37 26 82
E-MAIL	info@bfda.de
WEBSEITE	www.bfda.de
Instagram	@bfdastuttgart
ILLUSTRATION	el boum
LAYOUT	Anna Feldbein
FOTOS	Susanne Belz, Shirin Eghtessadi (S. 16, 17), Feyza Dertsiz (S. 21)
TEXTBEITRÄGE	Abduselam Aslandur, Susanne Belz, Shirin Eghtessadi, Georgeos Giannoules, Lida Mantzourani, Kausar Qasim, Robin Wulfert



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	S. 04
2. Vereinsgründung und Trägerwechsel	S. 05
3. Berichte „Basis - Antidiskriminierungsarbeit BfDA Stuttgart“	
3.1. AD - Beratung	S. 08
3.2. Qualifizierung / Sensibilisierung	S. 13
3.3. Empowerment	S. 15
3.4. Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit	S. 18
4. Rechtsberatung	S. 22
5. Schwerpunktberatungsstelle „Anti-Schwarzer Rassismus und Flucht“	S. 24
6. Ausblick	S. 26

1. Einleitung

2024 war ein Jahr der großen Veränderungen. Besser gesagt, ein Jahr, in dem große Veränderungen ihre äußere Form gefunden haben und sichtbar wurden. Am 01.07.2024 hat das Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart e.V. (BfDA) als eigenständiger Verein das Licht dieser Welt erblickt. Es war eine lange Reise deren Ziel seit der Einrichtung des BfDA beim Stadtjugendring Stuttgart e.V. (SJR) 2016 geplant war. Der Weg in die Unabhängigkeit als Verein war gekennzeichnet von vielen intensiven, teilweise langjährigen Auseinandersetzungsprozessen. Unabhängigkeit ist ein hohes Gut der Antidiskriminierungsarbeit - sie ist die zentrale Grundlage unserer Arbeit. Heute mehr denn je.

Das Jahr war für das BfDA daher stark geprägt von sorgfältigen Planungen und der Umsetzung vieler Schritte, die mit der Ausgründung vom bisherigen Träger Stadtjugendring Stuttgart e.V. und der Übernahme aller damit zusammenhängenden Geschäfte einhergingen, die bereits 2023 eingeleitet wurden. Diese bedeutenden administrativen Änderungen haben uns herausgefordert

und werden unsere Aufmerksamkeit auch künftig beanspruchen. Denn die Strukturen sollen sich an unserer Arbeit und unserer Haltung ausrichten und nicht umgekehrt. Parallel zu all den internen Umstrukturierungen führten wir unsere Angebote weiter. Zentraler Schwerpunkt unserer Arbeit ist weiter die Beratung im Fall von Diskriminierung. Weitere bedeutende Arbeitsfelder sind Qualifizierung/Sensibilisierung und Empowerment, Netzwerkarbeit sowie Öffentlichkeitsarbeit.

4

Zusätzlich zur fortlaufenden finanziellen Förderung unserer Arbeit durch die Stadt Stuttgart (LHS) und das Land Baden-Württemberg (BW), erhielten wir 2024 eine spezielle Förderung der LHS für die Einrichtung einer Verwaltungsstelle. Zudem verantworteten wir das Modellprojekt zur Sicherung von Qualitätsstandards im Bereich der juristischen Beratung und des Datenschutzes (kurz: Rechtsprojekt), finanziert über das Land Baden-Württemberg sowie die Schwerpunktberatung zu Antischwarzem Rassismus & Flucht im Rahmen des Förderprogramms „respekt*land“. Mit diesem Jahresbericht stel-

len wir unsere Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsfeldern und Projekten vor. Wir reflektieren die Herausforderungen und Anpassungen, die wir in unseren

thematischen und inhaltlichen Schwerpunkten gemeistert haben. Den Bericht schließen wir mit einem Ausblick auf das Jahr 2025.

2. Vereinsgründung und Trägerwechsel

Seit der Entstehung des BfDA im Jahr 2016 unter der Trägerschaft des SJR Stuttgart war es langfristiges Ziel das Büro für Diskriminierungskritische Arbeit in eine Eigenständigkeit zu überführen. In Baden-Württemberg gibt es bereits einige unabhängige Antidiskriminierungsstellen, die überwiegend von Anfang an unter eigener Trägerschaft gegründet wurden. Daher betrat das BfDA mit der sogenannten Ausgründung neues Terrain.

5



Am 06.03.2024 war es dann so weit, das Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart wurde als e.V. in das Vereinsregister eingetragen.

Dieser Eintragung gingen zunächst Überlegungen zur Satzung voraus. Dabei war die zentrale Frage, wie die bereits achtjährige Arbeit des BfDA, seine Abläufe und Strukturen in Satzungsregelungen umgesetzt werden können. Außerdem war eine weitere Frage, wie die machtkritische Haltung des BfDA in Einklang mit den Vorgaben des Vereinsrechts gebracht werden kann, die beispielsweise einen Vorstand vorsieht. Die Lösung besteht im Wesentlichen darin, dass es einen drei-köpfigen Vorstand gibt, der mit den Beschäftigten auf Augenhöhe arbeitet. Diese Arbeitsweise fand in der Vereinssatzung den Ausdruck der Kollektiven Koordination, der ein machtkritisches Konsent- und Konsensprinzip beschreibt.

Doch war die Arbeit an der Satzung längst nicht die größte Herausforderung in der Vereinsgründung. Aufgrund von Fehlern und Verzögerungen außerhalb des Einflussbereichs des BfDA musste der Stichtag der Eintragung des Vereins mehrmals verschoben werden und damit auch die Ausgründung vom SJR. Schließlich musste die Übertragung der Förderung außerplanmäßig innerhalb des laufenden Kalenderjahres 2024 erfolgen. Das führte überwiegend dazu, dass die bisherige Förderung über den Stadtjugendring formal abgewickelt und neu beim BfDA e.V. begonnen werden musste. Die Finanzberechnungen wurden äußerst komplex. Zahlreiche Verträge mussten vom bisherigen Rechtsträger auf den neuen Verein übertragen werden. Darunter v.a. die Arbeitsverträge der Beschäftigten. Die Aufgaben, die eine arbeitgebende Stelle auszuüben hat, mussten häufig neu erlernt werden. In diese Zeit fiel auch die Verabschiedung von teils langjährigen Beschäftigten des BfDA und die Begrüßung neuer Beschäftigten.

Trotz aller Herausforderungen kann sich das BfDA glücklich schätzen:

- Die Beschäftigten investierten über ihre normale Arbeitspflicht hinaus viel Herzblut in die Gründung und lebten mit den Unsicherheiten, die eine Neu- bzw. Ausgründung mit sich bringt.
- Unsere Förderer_innen, also das Land Baden-Württemberg und die Stadt Stuttgart, haben uns mit viel Verständnis und unkomplizierten Abläufen die Ausgründung ermöglicht und maßgeblich unterstützt.
- Der Stadtjugendring, insbesondere Alexander Schell, hat die Ausgründungsschritte begleitet und stand uns jederzeit mit Tipps und Ideen zur Seite.

Rückblickend können wir sagen, dass uns das Wagnis geglückt ist und wir die fachlich-inhaltliche Arbeit in der Zeit des Umbruchs gut weiterführen konnten. Unsere neue, kleine Organisation mit derzeit acht Beschäftigten hat sich im Bereich der Verwaltung stabilisiert und funktionierende, eigenständige Abläufe etabliert.

Einer weitergehenden Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsarbeit sind wir große Schritte nähergekommen, auch wenn wir weiterhin viel investieren, um unsere Abläufe und Rahmenbedingungen nachhaltig machtkritisch aufzustellen.

7

Happy Birthday
BfDA e.V.



01.07.2024



Nach Monaten von Schweiß, Bürokratie und und und konnten wir uns als Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart unabhängig machen und unseren eigenen Verein gründen.

Wir bedanken uns bei allen, die uns hierbei unterstützend begleitet haben, wie z.B. unser bisheriger Trägerverein der SJR, bei der Übergabe der Geschäftstätigkeiten.



Antidiskriminierungsarbeit- und insbesondere Antidiskriminierungsberatung muss so unabhängig wie möglich sein, um Betroffenen als Antidiskriminierungsstelle einen möglichst vertrauenswürdigen Rahmen bieten und im Interesse der Betroffenen alle Möglichkeiten in Ihrem Sinne ausschöpfen zu können.

Daher feiern wir heute ein bisschen diesen Meilenstein unseres Stuttgarter Büros



3. Berichte „Basis-Antidiskriminierungsarbeit BfDA Stuttgart“

In diesem Kapitel berichten wir über unsere Basis-Arbeit, die gemeinsam von der Stadt Stuttgart

und dem Land Baden-Württemberg finanziert wird.

3.1. AD-Beratung

Die Beratung von Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, ist unser zentrales Angebot. Im Beratungsprozess geht es darum, mit den Menschen zu überlegen, besprechen und entscheiden, ob und wie sie sich gegen die Diskriminierung zur Wehr setzen und wie wir sie dabei unterstützen können. Im Mittelpunkt steht dabei erst einmal, den Menschen Raum zu geben, um über diese Erfahrungen zu sprechen. Dies ist oft der erste Impuls, der viel Kraft (zurück) gibt, da wir zuhören und die Erlebnisse nicht in Zweifel ziehen. Ratsuchende sagen uns oft, dass wir die Ersten sind, die ihre Diskriminierung nicht in Frage stellen, sondern verstehen und Worte haben, um die Situation zu benennen. Im Beratungsverlauf ordnen wir die Schilderungen fachlich und teilweise juristisch ein, sortieren und strukturieren Bedürfnisse und Ziele, um Ideen für ein passendes Vorgehen zu

entwickeln. Dabei ist unsere parteiiche Haltung die Grundlage: wir machen nichts, was die Ratsuchenden nicht wollen. Sie sind jederzeit die Entscheider_innen des Prozesses.

Je nachdem, was für die Situation der Ratsuchenden passt, kommen die Interventionen der Antidiskriminierungsberatung zum Einsatz: wir schreiben Beschwerdebriefe zum Teil mit Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG, bitten um Stellungnahmen, bereiten Gespräche vor oder begleiten zum Gespräch.

Im Jahr 2024 ging die Anzahl der Anfragen in der Beratung im Vergleich zum Vorjahr nach oben. Während wir im Jahr 2023 151 neue Fälle zählten, waren es im Jahr 2024 insgesamt 161 neue Anfragen. 14 Fälle, die im Jahr 2023 begonnen hatten, begleiteten wir 2024 weiter.

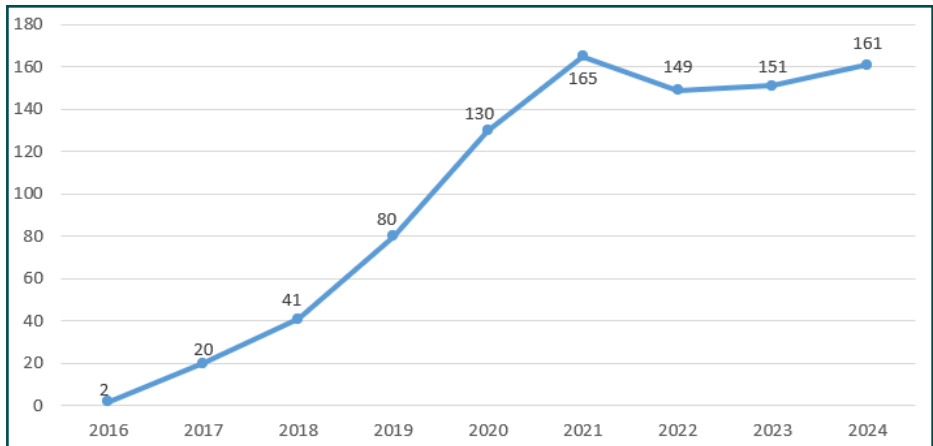
Auffällig war in diesem Jahr, dass Ratsuchende immer wieder äußerten, dass sich die gesellschaftliche Stimmung gegen sie gedreht habe und nun Menschen Äußerungen tätigten, die zuvor unvorstellbar waren.

Zudem haben uns Personen Diskriminierung gemeldet mit dem Ziel, dass ihr Fall in unsere Statistik aufgenommen wird.

Der Ausschlag 2021 steht im Zusammenhang mit Beratungsanfragen aufgrund der Covid-Pandemie.

Entwicklung Neuanfragen (2016-2024)

9



Die meisten Anfragen gingen im Jahr 2024 wie auch in den Jahren zuvor wegen Rassismus ein. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick zu den Diskriminierungsmerkmalen, infolge derer uns im Jahr 2024 folgende Anfragen erreichten.

Kategorie	Anz.	Kategorie	Anz.
Rassismus	72	Sexuelle Identität	3
Behinderung	19	Weltanschauung	1
Mehrdimensional	10	Sozialer Status	1
Geschlecht	8	Sprache	1
Lebensalter	6	Körpergewicht	1
trans*feindlichkeit	4	Antisemitismus	1
Kind / Kinderwunsch / Schwangerschaft	4	Staatsangehörigkeit / Aufenthaltsstatus	1
Chronische Erkrankung	3	Andere	26

10

Die Kategorie Rassismus haben wir in der folgenden Tabelle ausdifferenziert, um die unterschiedlichen Formen von Rassismus sichtbar zu machen. Die meisten Anfragen erreichten uns zu Antimuslimischen (20) und Antis Schwarzen Rassismus (18).

Kategorie	Anz.	Kategorie	Anz.
Antimuslimischer Rassismus	20	Antiasiatischer Rassismus	1
Anti-Schwarzer Rassismus	18	Antilatinx Rassismus	1
Antislawischer Rassismus	5	Antisemitismus	1
Gadje Rassismus	5	Unbekannt/Andere	22

Im Jahr 2024 gingen wie bereits 2023 die meisten Beratungsanfragen im Bereich Arbeit ein. Auffällig war hierbei, dass sich die Anfragen im Vergleich zum Vor-

jahr beinahe verdoppelten (2023: 31; 2024: 60). Am zweithäufigsten war der Lebensbereich Behörden vertreten, gefolgt vom Bereich Bildung.

Lebensbereich	Anz.	Lebensbereich	Anz.
Arbeit	60	Polizei	5
Behörden	17	Persönlicher Nahbereich	3
Bildung	15	Justiz	3
Güter / Dienstleistungen	11	ÖPNV	2
Wohnen	11	Soziale Dienste	1
Gesundheitssystem	8	Medien/internet	1
Öffentlicher Raum	6	Andere	19

77

Die Ratsuchenden konnten uns im Jahr 2024 weiterhin sowohl telefonisch als auch per Mail erreichen und nach Absprache Beratungstermine vor Ort vereinbaren. Seit der Pandemie ist die Anzahl der Beratungstermine vor Ort zurückgegangen, inzwischen finden die meisten Gespräche telefonisch statt. Dies ist für viele Ratsuchenden erleichternd, da Termine flexibler gefunden werden können. Persönliche Gespräche bleiben jedoch essenziell für Personen, die psychisch belastet sind. Unsere Erfahrung zeigt, wie tiefgreifend Diskriminierung Betroffene erschüttert.

Der persönliche und teaminterne Umgang mit stark belasteten Personen ist angesichts begrenzter Kapazitäten und der emotionalen Schwere, die diese Fälle mit sich bringen, eine große Herausforderung. Besonders hohe Bedeutung hat deshalb für uns der kollegiale Austausch, um diese Situationen zu verarbeiten. In Teamsitzungen und Supervisionen reflektieren und besprechen wir Beratungsfälle und fallübergreifende Themen ebenso wie unsere Rolle als Berater_innen und die Rahmenbedingungen der Beratung. Wir sind im Prozess, die Beratung noch verstärk-

ter Empowerment-orientiert zu gestalten und Praxen der Selbst- und Teamfürsorge zu verstetigen.

Anlässlich unseres Neustarts als unabhängiger Einrichtung haben wir unseren Beratungsraum neu gestaltet, um eine noch angenehmere Atmosphäre zu schaffen.



Um Ratsuchende besser zu erreichen, haben wir einen „Beratungsflyer“ entwickelt. Dieser Flyer informiert über unsere Antidiskriminierungsberatung und dient als Leitfaden für Betroffene sowie für andere (Beratungs-)Stellen. Er ermöglicht es Fachkräften, betroffene Personen gezielt an uns zu verweisen oder bei Bedarf selbst Unterstützung zu erhalten.

3.2. Qualifizierung / Sensibilisierung

Unser Wissen und unsere Praxiserfahrungen in den Bereichen Sensibilisierung und Empowerment verknüpfen wir über gemeinsame Reflexionsprozesse bereits seit längerem miteinander. Eine zentrale Erkenntnis ist die Notwendigkeit, auch Sensibilisierungsräume so zu gestalten, dass das Risiko von Diskriminierungserfahrungen für alle Teilnehmende, insbesondere jedoch für diejenigen, die mehrfach marginalisiert sind, minimiert wird. Da wir in den meisten Fällen Workshops mit Teams, die alltäglich in verschiedensten Institutionen zusammenarbeiten, durchführen, sind die Zusammensetzungen der Teilnehmenden sehr heterogen. Heterogen in Bezug auf ihre persönlichen und beruflichen Erfahrungen mit Diskriminierung, ihren Wissensstand, ihre Einstellungen und die Einschätzung der Dringlichkeit der Auseinandersetzung mit Diskriminierung.

Unsere Workshops werden oft von Personen aus Teams angefragt, die im Arbeitsalltag auf Fragen zu Diskriminierung sto-

ßen, für die sie keine Antworten haben und sich daher Input und Begleitung bei uns suchen. Zum Beispiel: Wo genau fängt Diskriminierung an? Wie können wir innerhalb unserer Organisation besser handeln, wenn Diskriminierung passiert – sowohl im Team als auch in der Arbeit mit den Klient_innen? Welchen Einfluss hat die jeweilige gesellschaftliche Positionierung der handelnden Personen auf die diskriminierende Situation? Diese komplexen Fragen erfordern maßgeschneiderte Ansätze, die wir in ausführlichen Vorgesprächen abstimmen und mittels passgenauer Methoden umsetzen. Grundlegend ist dabei das gemeinsame Fachverständnis von Diskriminierung, das im ersten Schritt miteinander erarbeitet wird. Darauf aufbauend ermöglichen wir den Teilnehmenden entweder eine allgemeine Vertiefung, die Vertiefung einer spezifischen Diskriminierungsform oder die konkrete Reflexion der eigenen Abläufe und Handlungen in Bezug auf Diskriminierung – je nachdem, was oben aufliegt für die auftraggebende Stelle.

Auffällig ist in der Rückschau, dass die überwiegende Mehrheit der auftraggebenden Organisationen ihrerseits mit mehrfach marginalisierten Zielgruppen arbeiten.

Für Führungskräfte und Leitungspersonen sind zudem die Pflichten der arbeitgebenden Stelle, die sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergeben, wichtige Inhalte bei Inputs und Workshops. 2024 haben wir insgesamt 18 Grund- und Aufbauworkshops durchgeführt. Inhaltlich und von der Zielgruppe einzigartig war dieses Jahr ein Workshop mit Eltern einer Stuttgarter Eltern-Kind-Initiative, die sich in einem Abendworkshop mit Adultismus befasst haben. Es war ein sehr spannender Austausch- und Reflexionsraum, der allen Beteiligten in intensiver Weise bewusst machte, wie die eigenen biographischen Erfahrungen als Kinder nun die Haltung als Elternteil beeinflussen.



In sieben unterschiedlichen Input-Formaten haben wir über 170 Menschen erreicht, darunter ein Input zum Fachverständnis von Diskriminierung und dem AGG beim verwaltungsinternen Tag zu Antidiskriminierung der Stadt Stuttgart, im Rahmen der Wochen gegen Rassismus. Wir waren zusammen mit dem Fetz e.V. mit Inputs zu Rassismus und Ableismus an der Grundlagen-schulung für die Fachkräfte des Awareness-Teams beteiligt, die im Rahmen der UEFA-Euro 2024 in der Stuttgarter Innenstadt im sog. „Safer Space“ ansprechbar waren. Organisiert und verantwortet wurden die Schulungen von der Landeskoordinierungsstelle Sicherheit im Nachtleben Baden-Württemberg mit dem



Projekt nachtsam, in Zusammenarbeit mit der InStuttgart und der Abteilung für Chancengleichheit der Stadt Stuttgart.

Ein Ausbau der Sensibilisierungs- und Empowermentarbeit war möglich durch die Bewilligung zusätzlicher Finanzmittel über das Land, die gleichzeitig zum Träger-Neustart Mitte des Jahres wirksam wurde. Es stellte sich als richtige Entscheidung heraus, die Gelder in eine Aufstockung von vorhandenem Personal und gleichzeitig einen großen Teil in Honorare für Dritte zu investieren. Dadurch konnten wir unsere Zusammenarbeit mit externen Referent_innen, v.a. im zweiten Halbjahr, deutlich ausbauen. Unsere langjährigen Kontakte zu selbständigen Expert_innen, die uns bei Angeboten unterstützen, die von zwei Personen durchgeführt werden müssen, und die sowohl ad hoc einspringen als auch eigenständig Programme durch-

führen können, erlaubten es uns, sehr gezielt auf spezifische Bedarfe zu reagieren. Zudem war es über die zusätzliche Förderung möglich, Ende des Jahres noch einige Dinge ins Laufen zu bringen, von denen wir im nächsten Kalenderjahr profitieren werden, wie z.B. der Austausch und die Übersetzung des Modells zum Fachverständnis von Diskriminierung in Leichte Sprache.



3.3. Empowerment

2024 war ein Jahr neuer Entwicklungen im BfDA – auch im Empowerment-Bereich. Die Arbeitsbereiche Sensibilisierung und Empowerment haben sich weiter angenähert. Durch die neue Förderung hatten wir die Möglichkeit, die Verschränkung von Sensibilisierung und Empowerment auch konzeptionell weiterzudenken. Wir haben erkannt, dass Empowermenträume innerhalb von Institutionen, die möglicherweise selbst Orte der Diskriminierung sind, noch sorgfältiger strukturiert werden müssen. Zentral ist hierbei die Erkenntnis, dass Verletzungen, die in Empowermenträumen passieren, insbesondere schmerzhaft sind, weil diese eigentlich safer spaces für die Teilnehmenden sein sollten. Es braucht also in diesen Räumen Sensibilisierung für Menschen die von einer Form von Rassismus betroffen und gleichzeitig in anderen Formen von Rassismus privilegiert sind. Diese Erkenntnisse werden kontinuierlich in unsere konzeptionellen Prozesse eingearbeitet und führen dazu, dass wir weiterhin externe Referent_innen und Trainer_innen hinzuziehen, um solche Workshops zu zweit und mit einer größeren Reprä-

sentanz durchführen zu können. Unser Ziel ist es dabei, die Nachhaltigkeit und Ganzheitlichkeit unserer Angebote und unserer Arbeit weiter auszubauen.



16

Ein Beispiel für diese Herangehensweise ist die bereits seit 2023 bestehende Zusammenarbeit mit einer Stuttgarter Ganztagschule. Die Schule hat sich auf den Weg einer rassismuskritischen Weiterentwicklung gemacht, wobei der Fokus auf der empowerment-orientierten Unterstützung der von Rassismus betroffenen Mitarbeitenden liegt. Es gab bereits eine Bandbreite an Angeboten, die auf unterschiedli-

chen Ebenen ansetzten: Sensibilisierungsangebote, unterschiedliche Empowerment-Räume, die wir an den Bedarfen der Betroffenen entlang im Laufe des Prozesses weiterentwickelt haben. Es gab außerdem Beratung und Empowerment-orientierte Supervision für Menschen in Führungspositionen. Während wir häufig für einzelne Angebote angefragt werden, konnten wir hier auf unterschiedlichen Ebenen auf eine nachhaltige Veränderung von diskriminierenden Strukturen hinwirken. Die Zusammenarbeit mit der Schule stellt mit allen Herausforderungen, was Komplexität angeht, einen sprichwörtlichen Leuchtturm dar, an dem wir uns für unsere zukünftige Empowerment- und Sensibilisierungsarbeit orientieren. Gleichzeitig wird daran deutlich, was es alles braucht, wenn eine solche Organisation sich auf einen diskriminierungskritischen Weg begibt. Eine Erkenntnis daraus ist, dass unsere derzeitigen Kapazitäten nicht ausreichen, um eine so große Organisation über einen langen Zeitraum umfassend zu begleiten.

2024 gab es ein neues Format im Empowerment-Bereich. In Kooperation mit adis e.V. in Tübingen

fanden hierdabei vier dreitägige Retreats statt.



Die Zielgruppe der Retreats waren BIPOC FLINTA und der Inhalt des Retreats hat sich an der jeweiligen Jahreszeit ausgerichtet. Das Frühlings-, Sommer-, Herbst und das Winterretreat waren der Unterschiedlichkeit der Jahreszeiten entsprechend sehr verschieden und besonders und wir haben von den Teilnehmenden wertvolle Rückmeldungen erhalten.

Deutlich wurde dabei insbesondere, welche Bedeutung es hat, sich für mehrere Tage aus dem Alltag auszuklinken und zur Ruhe zu kommen.

In den aktuellen politischen Zeiten spielen Rückzugsräume für BI-PoC eine wichtige Rolle.

Die Teilnehmenden haben uns rückgemeldet, dass diese Angebote eine tiefe empowernde Entwicklung bei ihnen angestoßen haben, die sich über Wochen und Monate hinweg weiter entfaltet.

3.4. Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Netzwerkarbeit ist eine auf Dauer angelegte Arbeit, bei der wir mit für uns relevanten Akteur_innen in der Stadt mal lockerer, mal enger je nach Themen und Aktionen oder eben dauerhaft in regelmäßigen Abständen im Austausch sind: mit verschiedensten Beratungsstellen, NGOs und Arbeitskreisen; mit den für uns relevanten Abteilungen der Stadt Stuttgart, wie die Abteilung Integrationspolitik, die Abteilung für Chancengerechtigkeit, die Beauftragte für Menschen mit Behinderung und der Kinderbeauftragten. Weiterhin sind wir Mitglied im Begleitausschuss der Partnerschaft für Demokratie und im Aktionsrat Integrierte Jugendarbeit in der Stuttgarter Innenstadt. In diesem Bereich sind wir Teil der Arbeitsgemeinschaft Beratung öffentlicher Raum, in der v.a. die Praktiker_innen sitzen, die die konkreten Angebote in der Innenstadt umsetzen. Wir

beteiligten uns in regelmäßigen Abständen an verschiedenen Aktionen.

Im Juni waren wir wieder mit einem Aktionsstand beim Stuttgarter Kinderfest vertreten.



Aus den Kontakten der AG Kinderrechte konnte an dieser Stelle eine Verbindung hergestellt werden zwischen einer Autorin aus der Region und der Stadtbibliothek. Die Autorin Anna Mendel

konnte daher für das Kinderfest engagiert werden und aus ihren Kinderbüchern, die aus dem Alltag von autistischen Kindern erzählen, vorlesen. Die Lesung hat an unserem Stand stattgefunden und wurde simultan in Deutsche Gebärdensprache gedolmetscht.

Ein Projekt, das uns sehr lange begleitet hat, konnte Ende 2024 zum Abschluss gebracht werden: Unsere diskriminierungssensiblen ABC-Karten wurden abschließend bearbeitet und gedruckt.

seither bei verschiedenen Formaten im Einsatz. Zum Beispiel bei Sensibilisierungs- und Empowermentangeboten mit Erwachsenen für Anfangs- und Abschlussrunden.



Im ersten Einsatz mit jungen Menschen waren sie im November beim Aktionstag „Palais der Kinderrechte“ des Stuttgarter Netzwerkes zu den Kinderrechten, anlässlich des UN-Kinderrechtetags. Die Kinder beschäftigten sich an unserem Stand mit dem Recht auf Nicht-Diskriminierung und dem Recht auf Freizeit und Erholung. Es wurde überlegt, gesprochen, gemalt und entsprechend der Überschrift den Karten zugeordnet.

Wir erhalten sehr viel positives Feedback für die Karten, insbesondere für die Auswahl der Begriffe, die Illustrationen und den Druck in Brailleschrift. Sie sind



Es ist bedrückend zu sehen, wie intensiv einige junge Kinder bereits von Diskriminierung getroffen sind und gleichzeitig ermutigend, wie selbstbewusst sie die Räume nutzen, die ermöglichen darüber zu sprechen, die Missstände anzuprangern und ihre Rechte einzufordern. Darüber hinaus wurde unsere diskriminierungssensible (Kinder-)Buchauswahl intensiv genutzt – von erwachsenen Bezugspersonen wie auch von den Kindern selbst.



20

Unsere mittlerweile recht gut ausgestattete Buchauswahl hatte noch einen weiteren Auftritt im Stadtpalais: die für ca. 3 Monate andauernde Ausstellung „Erste Klasse Rassismus. Stuttgarts Zeugnis“ hatte im Raum „Mediale

Darstellung“ eine „Schulbibliothek“, in dem eine Vielzahl unserer Bücher während der Ausstellungszeit den Besucher_innen zur Ansicht zur Verfügung stand.



Kontinuierlich engagieren wir uns auf der Landesebene bei der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg und beim Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. (advd). Neben den obligatorischen Sitzungen und Klausuren war unser inhaltlicher Schwerpunkt weiterhin das zuvor entwickelte LAG-Schutzkonzept. Dieses haben wir bei einem landesweiten Vernetzungstreffen mit anderen Beratungsstellen (Leuchttlinie, OFEK, MobiRex) vorgestellt. Auf Bundesebene wurde es unter unserer Federführung abschließend bearbeitet und dem advd übergeben. Deutlich geworden ist, dass das Schutzkonzept, das sich bislang konkret auf mögliche bedrohliche Situationen im AD-Beratungskontext bezieht, um Bedrohungslagen, die in den weiteren Arbeitsbereichen entstehen können, erweitert werden muss. Dieser Bedarf besteht bundesweit und ist relevant für viele zivilgesellschaftlichen (Beratungs-) Stellen, die im Themenfeld Antidiskriminierung aktiv sind und wird daher 2025 fortgesetzt.

4. Rechtsberatung

Seit Anfang 2023 kann das BfDA (ebenso wie die übrigen Antidiskriminierungsstellen in Baden-Württemberg) auf Rechtsberatung in Stuttgart zurückgreifen. Dadurch wurde dem BfDA ermöglicht Rechtsdienstleistungen zu erbringen, das heißt unter Aufsicht eines beim BfDA angestellten Anwalts verbindliche Auskünfte zu erteilen. Seit Beginn des allein über das Land BW finanzierten Modellprojekts zur Sicherung von Qualitätsstandards im Bereich der juristischen Beratung und des Datenschutzes, kurz: Rechtsprojekt genannt, hat sich die Arbeit der BfDA-Berater_innen erleichtert. Der mitunter hohe Aufwand der BfDA-Berater_innen einen verlässlichen Rechtsüberblick in Beratungsfällen zu recherchieren, hat sich durch das Rechtsprojekt reduziert. Im Jahr 2024 wurde das Rechtsprojekt plangemäß weitergeführt, auch die weiteren AD-Stellen im Land haben den Service immer stärker in Anspruch genommen.

Das Rechtsprojekt konnte jegliche Prozesse mit Rechtsbezug begleiten und Qualitätssicherung betreiben. In gewohnter und vielfacher Weise, nämlich über kurze

Rückfragen sowie Absprachen, Sichtung von Dokumenten mit juristischem Bezug, umfangreichen Stellungnahmen zu bestimmten Problemlagen in Beratungsfällen und Bewertung der Rückmeldungen von etwa Rechtsabteilungen von diskriminierenden Stellen, konnte das Rechtsprojekt so die Bearbeitung der Fälle unterstützen.

Im Jahr 2024 setzte das Rechtsprojekt einen Fokus auf die Fortbildung der Berater_innen bei den AD-Stellen, da es einen unvermindert hohen Bedarf an Erstausbildung und Fortbildung gab. Außerdem hat das Rechtsprojekt nach Rücksprache sowie Austausch mit den AD-Stellen eine Handreichung für den Datenschutz bei den AD-Stellen herausgegeben. Diese Handreichung trägt dazu bei, die vielfältigen Themen des Datenschutzes, die für die AD-Beratung relevant sind, zu überblicken.

Das Rechtsprojekt veröffentlichte im Jahr 2024 für AD-Stellen eine sog. Rechtsprechungsübersicht mit der Bezeichnung „Der AD-Fall“. Die Rechtsprechungsübersicht behandelt jeweils ei-

nen Antidiskriminierungsfall auf Grundlage von geeigneten Fällen aus zumeist juristischen Fachzeitschriften. Die Lernziele der Rechtsprechungsübersicht ist es zum einen gerichtliche Weiterentwicklungen im AD-Recht aufzuzeigen, verschiedene Rechtsgebiete in der Arbeit der AD-Beratungsstellen zu verknüp-

fen und grundlegende Gesetzeswertungen aufzuzeigen.

Zusammengefasst ist das BfDA weiter froh, das Rechtsprojekt zum Ende der regulären Laufzeit erfolgreich abgeschlossen zu haben und freut sich über eine Weiterförderung sowie -entwicklung des Projekts durch das Land BW.

23

AUSGABE NO. 12024

Der AD-Fall

Eine Rechtssprechungsübersicht

In dieser Ausgabe

Der 88-jährige Neukunde bei der Bank

S. 2 Sachverhalt

S. 3 Entscheidung des Gerichts

S. 6 Lehren für die AD-Beratungspraxis

Abdulselam Aslandur
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)



Landesparlament Baden-Württemberg
Antidiskriminierungsberatung
Baden-Württemberg



BfDA
Baden-Württemberg
Antidiskriminierungsberatung

Der 88-jährige Neukunde bei der Bank

Heute wird ein Fall besprochen, über den das Amtsgericht Kassel („AG Kassel“ oder „das Gericht“) am 17.9.2023 unter dem Aktenzeichen 435 C 777/23 entschieden hat. Es geht um eine Altersdiskriminierung durch eine Bank. Nachfolgend wird zunächst der Sachverhalt dargestellt und danach die Entscheidung des AG Kassel. Abgeschlossen wird die Darstellung durch die Lehren, die aus dem Fall für die Antidiskriminierungsberatungspraxis („AD-Beratungspraxis“) gezogen werden können. Die Darstellung folgt auf Grundlage des veröffentlichten Urteilstextes. Dabei habe ich Aspekte des Urteils ausgelassen, die für die AD-Beratungspraxis wenig bis keine Relevanz haben.

DAS PROJEKT RECHTSBERATUNG
WIRD GEFÖRDERT DURCH

 **Baden-Württemberg**
Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration
FINANZIERT AUS LANDESMITTELN, DIE DER LAND-
TAG BADEN-WÜRTTEMBERG BESCHLOSSEN HAT.

5. Schwerpunktberatungsstelle „Anti - Schwarzer Rassismus und Flucht“

Das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Projekt „respekt*land“ wurde 2024 mit dem Schwerpunkt Anti-Schwarzer Rassismus und Flucht fortgeführt. Mosaik Deutschland e.V. ist Hauptantragstellerin des Verbundantrags und leitet die Mittel an die beteiligten AD-Stellen in BW weiter. Unser Ziel war es, aufbauend auf den Erkenntnissen des Vorjahres eine Broschüre zu entwickeln, die die spezifischen Herausforderungen Schwarzer Geflüchteter beleuchtet.

Ein zentraler Bestandteil dieser Arbeit waren anonymisierte Interviews mit fünf Schwarzen Geflüchteten, die in Zusammenarbeit mit Refugees4Refugees e.V. durchgeführt wurden. Diese Gespräche ermöglichten einen direkten Einblick in die Erfahrungen der Betroffenen und machten deutlich, mit welchen Herausforderungen sie täglich konfrontiert sind. Insbesondere wurden wiederkehrende Problembereiche identifiziert, darunter:

- Rassismus in Unterkünften, sowohl durch andere Bewoh-

ner_innen als auch durch das Personal

- Fehlende Schutzräume, in denen Schwarze Geflüchtete sich sicher fühlen können
- Mangelnder Zugang zu Informationen und Unterstützungsangeboten, insbesondere aufgrund sprachlicher und institutioneller Barrieren
- Diskriminierung in der Sozialen Arbeit, sowohl durch fehlendes Wissen als auch durch direkte rassistische Erfahrungen mit Sozialarbeiter_innen

24

Im November fand ein Netzwerktreffen statt für Schwarzen Organisationen, die mit Geflüchteten arbeiten. Beteiligt waren unter anderem die Vereine AfroKids International, die Black Community Foundation Stuttgart und Refugees4Refugees. Ziel des Austausches war, die Herausforderungen Schwarzer Geflüchteter aus der Perspektive von Community-basierten Organisationen zu erfassen und zu diskutieren, welche Unterstützungsangebote bisher bestehen und welche Lücken es gibt.

Eine zentrale Erkenntnis des Treffens ist, dass viele bestehenden Beratungsangebote nicht für Schwarze Geflüchtete zugänglich oder nicht ausreichend an ihre Bedarfe angepasst sind. Community-Organisationen berichteten, dass sie oft als erste Anlaufstellen für Schwarze Geflüchtete fungieren, jedoch häufig keine ausreichende finanzielle oder strukturelle Unterstützung erhalten und nicht systematisch in die „offizielle“ Beratungsstruktur eingebunden sind. Notwendig wären jedoch die Anerkennung und langfristige Finanzierung der Community-basierten Beratung als gleichwertige Beratungsform

und eine Stärkung der Zusammenarbeit zwischen AD-Beratung und Community-Organisationen, um Geflüchtete besser zu erreichen.

Zu einem zweiten Netzwerktreffen werden Anfang 2025 neben Community-Organisationen auch Sozialarbeiter_innen und Fachkräfte aus Wohlfahrtsverbänden eingeladen, um die Ergebnisse der Interviews zu präsentieren und über konkrete Handlungsmöglichkeiten zu diskutieren. Der Projektverlauf, die Erkenntnisse und daraus entwickelte Handlungsempfehlungen werden im Frühjahr 2025 in einer Broschüre veröffentlicht.

**DIE SCHWERPUNKTBERATUNGSSTELLE
„ANTI - SCHWARZER RASSISMUS UND
FLUCHT“ WIRD GEFÖRDERT DURCH**



Baden-Württemberg
Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration

FINANZIERT AUS LANDESMITTELN, DIE DER LANDTAG
VON BADEN-WÜRTTEMBERG BESCHLOSSEN HAT.



6. Ausblick

Die einzige Konstante in diesen Zeiten ist Veränderung. Insbesondere auf politischer Ebene sind diese Veränderungen aktuell besorgniserregend: Während wir diese Zeilen schreiben, müssen wir akzeptieren, dass bei den Neuwahlen des Bundestages Parteien hohe Zahlen an Wähler_innenstimmen erhalten haben, die Spaltung und Ausgrenzung als Zukunftsvision anbieten, während soziale Probleme sich unbemerkt weiter ausbreiten und verfestigen. Am Tag nach der Wahl wird die Arbeit von gemeinnützigen Vereinen, die sich für demokratische Werte und gegen Diskriminierung einsetzen, in einen kritischen Fokus gesetzt. Hier in der unmittelbaren Region werden rassistische Aufkleber verteilt, die die Antidiskriminierungssticker der LADS ins Gegenteil verkehren. Aufzählung unvollständig.

Die gesellschaftlichen Veränderungen wirken sich also direkt auf die Antidiskriminierungsarbeit aus – auf unsere Rahmenbedingungen, auf die Diskurse und vor allem auf die Menschen, die sich an uns wenden.

Ausgang unklar.

Es wird im Jahr 2025 darauf ankommen, die Arbeit des „Dafür“ ins Zentrum zu stellen: für Community Care, für Awareness, für Zusammenhalt, für kollektive Fürsorge und dabei die eigenen Ressourcen gut im Blick zu behalten. Diese Räume kreieren Kraft, Mut und Standhaftigkeit. Das brauchen wir für die Arbeit des „Dagegen“: Gegen Ausgrenzung, gegen Herabwürdigung, gegen Diskriminierung, gegen Menschenrechtsverletzung und gegen unterdrückende Machtverhältnisse. 26



