

Evaluationsbericht

Ansiedelung der Antidiskriminierungsstelle
Braunschweig und Umsetzung des Konzeptes
Antidiskriminierungsstelle Braunschweig

Juni 2022 – Mai 2024

DIE HELMCKE

Netzwerke+Kooperationen

Diese Evaluation wurde von Martina Helmcke (DIE HELMCKE Netzwerke + Kooperationen) durchgeführt. Sie ist seit 2007 in der Beratung, Qualifizierung und Moderation von Netzwerken sowie in der Bildung von Kooperationen, Kommunikation mit Fördergebern und der Evaluation von Netzwerken tätig. Seit 2018 begleitet und berät sie unterschiedliche Antidiskriminierungsnetzwerke beim Aufbau und bei der Einrichtung von Antidiskriminierungsberatungsstellen. Von März 2020 bis Dezember 2021 übernahm sie auch den Prozess der Entwicklung des Konzeptes der Antidiskriminierungsstelle Braunschweig, der bei der Stadt Braunschweig, Fachbereich 50 Soziales und Gesundheit, Büro für Migrationsfragen, angesiedelt war. www.die-helmcke.de

Für die Richtigkeit der Inhalte:

Martina Helmcke

Freden, 27. Juni 2024



1. Kurzzusammenfassung	4
2. Einführung	4
3. Evaluationsgegenstand und -fragestellung.....	4
3.1 Konzeptentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig	4
3.2 Fragestellung der Evaluation	5
4. Evaluationsdesign, Erhebungs-, Auswertungs- und Bewertungsverfahren	6
5. Ergebnisse.....	7
5.1 Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse	7
5.2 Aktueller Stand der Umsetzung des Konzeptes Mai 2024.....	7
5.3 Wirkung der Trägerschaft und räumlicher Ansiedlung auf die Arbeit der ADS Braunschweig	12
5.4 Zukünftige Optionen für die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle.....	13
6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Netzwerkexpertin und Evaluatorsin	15
6.1 Aktueller Stand der Umsetzung des Konzeptes	15
6.2. Wirkung der Trägerschaft und räumliche Ansiedlung auf die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle	15
6.3 Künftige Optionen für die Arbeit	16
Anlagen.....	18
Anlage 1: Übersicht Beteiligte Initiator*innengruppe (IG). Konzeption (KG) und Evaluation (Eva)	18

1. Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Evaluationsbericht soll die Ansiedlung der Antidiskriminierungsstelle nach drei Jahren Trägerschaft bei der VHS bewerten und als Grundlage für eine Entscheidung über eine weitere Anbindung dienen. Das „Konzept I Antidiskriminierungsstelle Braunschweig“ wurde in den 20 Monaten, in denen die Antidiskriminierungsstelle personell besetzt ist, noch nicht vollständig umgesetzt. Die Ergebnisse zeigen, dass es sinnvoll wäre, zunächst das Potential des Konzeptes mit der Einrichtung eines Beirates, dem Umzug in barriereärmere Räume, einer klareren Kommunikation die Neutralität des Trägers und die Parteilichkeit der Antidiskriminierungsstelle betreffend und dem weiteren Ausbau der Erst- und Verweisberatung, auszuschöpfen. Es wird empfohlen, die Trägerschaft bei der Volkshochschule Braunschweig um zwei bis drei Jahre zu verlängern. Bis dahin kann das Konzept vollständig umgesetzt werden und der Beirat kann nach einer Evaluation eine Empfehlung zum Verbleib der Antidiskriminierungsstelle in der Trägerschaft der VHS abgeben.

2. Einführung

In der Beschlussvorlage vom 14.09.21 (21-16710-01) heißt es *„Die Aufgabe „Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle“ wird mit den in der Begründung dargestellten Auswirkungen für einen Zeitraum von drei Jahren von der Stadt Braunschweig auf die VHS Braunschweig GmbH übertragen.“* *„Mit Hilfe einer ausführlichen Evaluation soll vor Ablauf der Befristung innerhalb des Netzwerkes Antidiskriminierung die Ansiedlung der Antidiskriminierungsstelle bewertet und über die weitere Anbindung entschieden werden.“*

Adressat*innen der Evaluation sind Organisationen aus dem Netzwerk. Aus der ursprünglichen Initiator*innengruppe (10 Personen¹) waren sieben an vorliegender Evaluation beteiligt. Zusätzlich haben sich fünf neue Organisationen beteiligt, die im Netzwerk Antidiskriminierung Braunschweig und in den Arbeitsgruppen aktiv sind und die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Braunschweig auf kollegialer Ebene begleiten. Weitere Adressat*innen waren eine Vertretung der Trägerin und die Mitarbeiterinnen der Antidiskriminierungsstelle, die seit 18 bzw. 20 Monaten dort arbeiten.

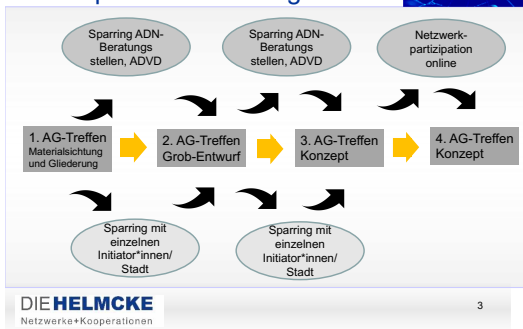
3. Evaluationsgegenstand und -fragestellung

3.1 Konzeptentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig

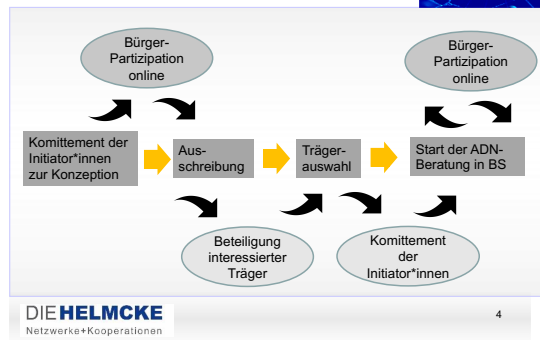
Die Konzeption für die Antidiskriminierungsarbeit und die Auswahl der Trägerin der Antidiskriminierungsstelle wurden in einem partizipativen Prozess im Zeitraum von Mai 2020 bis Juli 2021 erstellt. 49 Braunschweiger Organisationen wurden zu einem potentiellen Nutzen eines Antidiskriminierungsnetzwerkes, möglichen Zielen, Inhalten, Maßnahmen, Themen und ihrer Bereitschaft, sich daran zu beteiligen, befragt. Alle erklärten sich bereit, an einer Kickoff-Veranstaltung teilzunehmen, 46 erklärten ihre Absicht, inhaltlich an Themen mitzuarbeiten. Im Februar 2021 fand das erste Treffen zur Erarbeitung der Konzeption statt. Der Prozess wurde wie folgt abgestimmt:

¹ Aus der Initiator*innengruppe wurden fünf Personen ausgewählt, um an der Konzeptentwicklung mitzuwirken.

Prozess der Konzeptionsentwicklung

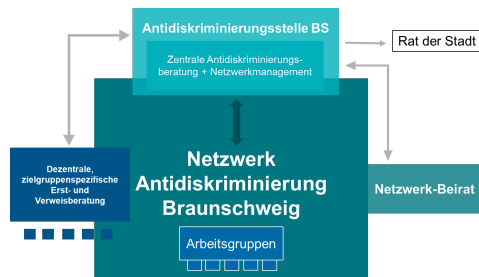


Weiterer Prozess



Als Trägerin der Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig wurde von den in der Konzeptionsgruppe vertretenen Organisationen*² zunächst einvernehmlich die Stadt ausgewählt. Die Ansiedlung sollte im Büro für Migrationsfragen sein.

Konzept für die Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig



Das Konzept wurde auf einer Beteiligungsplattform hochgeladen. In der Zeit vom 29. Mai 2021 bis zum 06. Juni 2021 wurde die Beteiligungsplattform von 1.019 eindeutigen Besucher*innen aufgerufen und erhielt neben inhaltlichen Ergänzungen die Zustimmung der Beteiligten.

Die ehemalige Sozialdezernentin, Frau Dr. Arbogast, entschied vor dem Kick-off am 29. Juni 2021, die ADS anders als ursprünglich geplant nicht in der Verwaltung, sondern bei der VHS anzusiedeln. Diese Entscheidung wurde nach dem Kick-off in einem Treffen der Initiator*innengruppe akzeptiert. Fünf Arbeitsgruppen nahmen ihre Arbeit nach dem Kick-off auf.

3.2 Fragestellung der Evaluation

1. Inwieweit wurde die Konzeption umgesetzt?
2. Welche Art der Kooperation besteht zwischen Euch/ Eurer Organisation und der Antidiskriminierungsstelle?
 - Mitwirkung im Netzwerk/ AG
 - Verweis an Beratungsstelle
 - Fachlicher Austausch

² unter Mitarbeit von: Adama Loguso-Teko (Haus der Kulturen e.V.), Ulrike Adam (Gleichstellungsreferat, Stadt Braunschweig), Mareike Walther (Koordinierungsstelle LSBTI*, Stadt Braunschweig), Tanja Pantazis (Volkshochschule Braunschweig GmbH), Alena Timofeev (AWO Bezirksverband Braunschweig e.V.), Melanie Prost (Koordinierungs- und Fachstelle "Demokratie leben!" Braunschweig) und Audrey Grothe (Stadt Braunschweig, Fachbereich 50 Soziales und Gesundheit, Büro für Migrationsfragen).

- Empowerment
 - Welche Wünsche habt ihr an die Antidiskriminierungsstelle?
3. Rolle zwischen Stadt und der Antidiskriminierungsstelle
 - Welche Probleme seht Ihr bei einem Diskriminierungsfall (Einzelfall und strukturell) innerhalb (von Seiten) der Stadtverwaltung?
 - Welche Befugnisse/ welches Mandat benötigt die Antidiskriminierungsstelle, um diese Probleme zu vermeiden?
 - Wie wichtig ist Ihnen die Unabhängigkeit/ Weisungsfreiheit bei der Durchführung von Interventionen?
 - Hat die VHS Eure Akzeptanz als neutraler Dritter?
 4. Zukünftige Optionen/ Umsetzung der Konzeption
 - Umsetzung der Konzeption: Beirat/ Erst- und Verweisberatungs/Berichte an die Stadt
 - Beirat als Korrektiv/ Empfehlungen gegenüber Stadt und Antidiskriminierungsstelle
 - Platz im AVI (Diskriminierten Menschen eine Stimme geben)
 - Verlängerung der Trägerschaft bei der VHS um 2 Jahre, Einrichtung eines Beirates oder Steuerungsgruppe

4. Evaluationsdesign, Erhebungs-, Auswertungs- und Bewertungsverfahren

Die Evaluation wurde in drei Schritten vorgenommen:

1. Befragung ADS: Tanja Pantazis (VHS), Franca Özkan (ADS BS/VHS), Anisoara Moldovan (ADS BS/VHS)
2. Ulrike Adam (Gleichstellungsreferat, Stadt Braunschweig) und Mareike Walther (Koordinationsstelle LSBTI*, Stadt Braunschweig) am 06.05.2024 Evaluationsgespräch
3. Evaluationsgespräch am 15.05.2024
 1. Maïke Beninga (LAG AD NDS)
 2. Cihane Gürtas-Yildirim (AWO)
 3. Sonja Keienburg + Praktikant (Stadt Braunschweig)
 4. Adama Logosu-Teko (Haus der Kulturen e.V.)
 5. Anisoara Moldovan (VHS Braunschweig)
 6. Franca Özkan (VHS Braunschweig)
 7. Tanja Pantazis (VHS Braunschweig)
 8. Julian Pelka (Caritas Jugendmigrationsdienst)
 9. Jennie Schmedt-Barnsdorf + Praktikantin (NTFN e.V.)
 10. Alena Timofeev (AWO)
 11. Julia Würth (Refugium e.V.)
4. Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen mit Tanja Pantazis (VHS), Franca Özkan (ADS BS/VHS), Anisoara Moldovan (ADS BS/VHS) am 13.06.2024

Zunächst gab es ein Evaluationsgespräch mit den Mitarbeiterinnen und der Trägerin der Antidiskriminierungsstelle zur Arbeit der Antidiskriminierungsstelle und zur Umsetzung des Konzeptes. In einem zweiten Schritt gab es ein ca. 75-minütiges Evaluationsgespräch mit Ulrike Adam und Mareike Walther am 06.05.2024 entlang des Evaluationsleitfadens. Am 15.05.2024 fand ein dreistündiges Evaluationsgespräch mit allen Beteiligten (Ulrike Adam und Mareike Walther waren verhindert und wurden deshalb vorher befragt) statt.

Die Ergebnisse des Gespräches mit den Mitarbeiterinnen und der Trägerin wurden von der Evaluatorin schriftlich festgehalten und den Teilnehmerinnen zur Überprüfung vorgelegt.

Die Ergebnisse des Gespräches mit Ulrike Adam und Mareike Walther wurden von der Evaluatorin schriftlich festgehalten und den Teilnehmerinnen zur Überprüfung vorgelegt.

Die Ergebnisse des Evaluationsgesprächs am 15.05.2024 wurden von Anisoara Moldovan (Verlaufsprotokoll) und Franca Özkan (Ergebnismatrix) mitgeschrieben und von der Evaluatorin überprüft.

5. Ergebnisse

5.1 Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse

Die Mitarbeiterinnen haben den Betrieb der Antidiskriminierungsstelle mit der Antidiskriminierungsberatung nach ADVD Standards weitgehend aufgebaut. Das Konzept wurde weitgehend umgesetzt, allerdings wurde der im Konzept vorgesehene Beirat nicht eingesetzt.

Für fast alle Teilnehmenden ist die Unabhängigkeit bzw. Weisungsfreiheit der Antidiskriminierungsstelle die Voraussetzung für einen niedrighschwelligen Zugang Betroffener zur Antidiskriminierungsstelle und für die parteiliche Beratung. Die VHS wird von den Akteur*innen überwiegend als neutraler Dritter akzeptiert. Die räumliche Anbindung an die Stadt stellt für fast alle ein großes Problem dar. Ausnahmslos sprechen sich alle für die Einrichtung eines Beirates aus und wären mit einer Verlängerung der Trägerschaft um zwei bis drei Jahre bei der VHS einverstanden.

5.2 Aktueller Stand der Umsetzung des Konzeptes Mai 2024

5.2.1 Aufbau der Antidiskriminierungsberatung nach ADVD-Standards:

Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle konnte im Juni 2022 mit Franca Özkan, 75%, Kulturwissenschaftlerin besetzt werden. Sie qualifiziert sich aktuell beim ADVD als Antidiskriminierungsberaterin (Abschluss im Juni 2024).³

Im August 2022 kam Dr. Anisoara Moldovan, 75%, Juristin, als Antidiskriminierungsberaterin dazu. (Sie hat die Qualifizierung beim ADVD bereits in 2023 abgeschlossen)

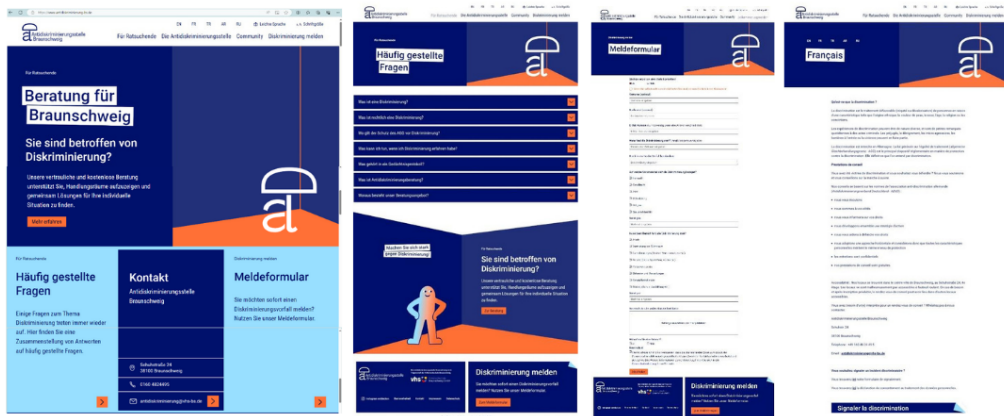
³ Qualifizierung nach ADVD Standard:

Umfang: 10 Monate, 7 Seminare á 16 Stunden

Inhalte:

- Fachliches Diskriminierungsverständnis, qualifizierte Diskriminierungsberatung, Verweisstrukturen
- Positioniertheiten, Positionierung, Selbstfürsorge
- Antidiskriminierungsberatung als Prozess, beraterische Haltung
- Rechtlicher Diskriminierungsschutz und rechtliche Interventionen
- Außergerichtliche Interventionen
- Falldokumentation und Monitoring, Arbeit in Teams

5.2.4 Website ist seit Juni 2023 online: www.antidiskriminierung-bs.de



5.2.5 Vernetzung

Auf Landesebene steht die ADS BS in der LAG AD mit regionalen Akteuren (amfn e.V., diversu e.V., klugeGÖREN gGmbH) im kollegialen Austausch. Die Vernetzung auf Bundesebene fand im Netzwerk der kommunalen AD-Stellen, Teilnahme an der Studie zu „Standards kommunaler Antidiskriminierungsstellen“ und an der „Erhebung zum Beratungsaufkommen unter Antidiskriminierungsstellen“ IDZ (5. Bericht der ADS Bund) statt. Über die ADVD-Qualifizierung wurde ein Austausch mit kommunalen und zivilgesellschaftlichen Stellen unter anderem in Interventionsgruppen möglich.

Die Vernetzung im eigenen Netzwerk fand im Rahmen der Teilnahme an den im folgenden Kapitel dargelegten Arbeitsgruppen und im Rahmen der Bekanntmachung des Angebotes der Antidiskriminierungsstelle statt.

5.2.6 Die Arbeitsgruppen des Antidiskriminierungsnetzwerkes Braunschweig haben wie folgt stattgefunden:

	AG Beratung	AG Bildung	AG Hasskriminalität	AG Sensibilisierung	AG Leitbild	AG Bauen & Wohnen
Häufigkeit	8x, viertelj.	4x in 2023/24, viertelj.	21x seit 2021, 5 Veranstaltungen: 1 Fachtag, 1 öffentliches Dialogformat, 3 Dialoge mit Expert*innen	8x in 2022/23, alle 6-8 Wochen	1x 2021, 1x 2023	-
Anzahl TN bei Treffen	Ø 11 Personen	Ø 13 Personen	Ø 7 Personen	Ø 6 Personen	4 Personen	-
Beteiligte Organisationen	AWO Migrationsberatung, DRK e.V., VSE e.V., VHS, EUTB e.V., Refugium e.V., NTFN e.V., klugeGÖREN	Schulsozialarbeiter*innen, SCHUBS, Caritas Jugend Migrationsdienst	Nibelungen-Wohnbau-GmbH Braunschweig, Freiwilligenagentur Braunschweig e.V., kluge Gören gGmbH, AWO-Bezirksverband Braunschweig e.	Stadt Braunschweig, frauenBUNT e.V., Haus der Kulturen e.V., Freiwilligenagentur, Lebenshilfe e.V.	Stadt Braunschweig, Privatperson, klugeGören gGmbH, ADS	-

	gGmbH, HdK e.V.		V., Braunschweigesches Landesmuseum, AWO-Kreisverband Braunschweig e. V./Medienkoordination Braunschweig, Privatpersonen			
Themen	Austausch über die Beratungstätigkeit der verschiedenen Beratungsstellen: Austausch über diskriminierungsrelevante Aspekte, die im Rahmen der Beratung aufkommen, Kollegiale Beratung über spezifische Fälle, Ablauf der AD Beratung, Beratung mit Sprachmittlung	Austausch über Diskriminierungsgeschehen in Braunschweiger Schulen: MensaMax-Anmeldungsmodalitäten, SCT, CTC, Ausstellungsvorstellung „Wir melden uns zu Wort“ Vorstellung der Beratungsstelle BeRBI, Vorstellung der Angebote vom Bildungsbüro	Hass als gesellschaftliches Phänomen: Hatespeech, steigende Tendenz von Hasskriminalität, Strafverfolgung, Hilfsangebote und Ansprechpersonen für Betroffene	Menschen für Diskriminierung sensibilisieren: Artikel zu diskriminierungsrelevanten Themen, Aktionsplan Inklusion, Leichte Sprache	Leitbild für das Netzwerk Antidiskriminierung erarbeiten	-
Federführung	ADS	ADS	AWO	Stadt Braunschweig	Stadt Braunschweig/ADS	-

5.2.7 Kooperation mit Braunschweiger Organisationen, die mit diskriminierten Menschen arbeiten

5.2.7.1 Erst- und Verweisberatung

Von 10 Organisationen, die an der Evaluation beteiligt waren, haben in fünf von sechs möglichen Fällen Erst- und Verweisberatungen stattgefunden, eine Organisation hat eine „eigene“ Beratungsstelle und verweist nicht. Die anderen Organisationen haben Arbeitsbereiche, aus denen heraus ein Verweis nicht sinnvoll ist.⁴

Die Häufigkeit, in der Diskriminierungsfälle bei Erst- und Verweisberatungsstellen auftreten, reicht von insgesamt zwei Fällen seit der Einrichtung der ADS bis zu mehreren Fällen pro Woche. Der fachliche Austausch der Beratungsstellen, die mit Diskriminierungsbetroffenen arbeiten, vor allem der Austausch über fachliche Gespräche zu Einzelfällen und AGG-Relevanz, findet in der AG Beratung

⁴ Erst- und Verweisberatung hat stattgefunden:

Caritas: Verweisberatung eher durch Respectcoaches möglich, Cihane Gürtas-Yildirim, Sozialberaterin in der Migrationsberatung der AWO: Verweis passiert wöchentlich

Braunschweig inklusiv: 2 Fälle über Behindertenbeirat, NTFN e. V.: eigene Erstberatung, wöchentliche Verweise, Refugium e. V.: wöchentliche Entlastungsgespräche, Verweis ca. 2x pro Monat, Haus der Kulturen: hat eigene Beratungsstelle, verweist nicht

statt. Gegenseitige Unterstützung und Empowerment findet auch in der AG Hasskriminalität statt⁵. Darüber hinaus haben die teilnehmenden Organisationen die Bekanntmachung der ADS stark forciert.

Die beiden Ideen der Initiator*innengruppe, die sich in Ergänzung zum Konzept entwickelt hatten, erstens, die Erst- und Verweisberatungsstellen durch Fallpauschalen in der Anfangsphase zu unterstützen, und zweitens, eine Qualifizierung für diejenigen Organisationen anzubieten, die sich zur Erst- und Verweisberatung bereit erklärt hatten, konnten teilweise realisiert werden (siehe 5.2.7). Eine erste halbtägige Qualifizierung für interessierte Einrichtungen mit Daniel Bartel (advd) wurde 2021 durchgeführt.

5.2.7.2 Die Teilnehmenden der Evaluation (kooperierende Organisationen) wünschen sich von der ADS-Braunschweig:

- Mehr zielgruppenspezifisches Werbematerial
- Sichtbarkeit der ADS erhöhen
- Die Mitwirkung an der AG Hasskriminalität
- Stärkung der Tandemhaftigkeit der Erst- und Verweisberatung und der ADS
- Mehr Austausch zwischen den AGs
- AG Sensibilisierung wieder aktivieren
- Schulungen und Sensibilisierungsarbeit für die Verwaltung (2x)
- Abwägung der aufsuchenden Beratung (Sicherheit der Berater*in vs. Anpassung an Lebensrealitäten von Betroffenen)
- Weitere Veranstaltungen wie die stattgefundene Fachtagung zu rassistischen Einlasskontrollen
- Wunsch danach, mehrsprachige Angebote/Ansprache für NTFN e.V.
- Netzwerkarbeit intensivieren
- Netzwerktreffen mit der Möglichkeit zum Austausch, um mögliche Synergien zu schaffen, in die gemeinsame Arbeit zu kommen und weitere Entwicklung mitgestalten zu können
- Teilnahme der ADS am nächsten Sommerfest des HdK

5.2.8 Der Beirat wurde nicht eingerichtet

Mögliche Gründe dafür sind:

- Die ADS wurde erst ein Jahr nach dem Kick-off besetzt
- Die Verantwortlichen für den Aufbau der Antidiskriminierungsarbeit im Büro für Migrationsfragen (angesiedelt im Fachbereich 50 Soziales und Gesundheit) haben dieses verlassen.
- Verantwortung für Umsetzung der Gesamtkonzeption (Büro für Migrationsfragen) wurde nicht nahtlos (an die ADS/VHS) übergeben
- Ressourcenkonzentration der ADS auf Einrichtung der Beratung
- Funktion des Beirates war nicht deutlich genug

⁵ Fachlicher Austausch findet vor allem über den Austausch in der AG Beratung und auf Landesebene in der LAG Nds, statt. („Ich bin froh, dass die ADS BS Teil der LAG NS ist“, wobei sich die ADS BS für dieses Jahr abgemeldet hat.) Empowerment und gegenseitige Unterstützung findet in der AG Hasskriminalität statt.

5.3 Wirkung der Trägerschaft und der räumlichen Ansiedlung auf die Arbeit der ADS Braunschweig

5.3.1 Unabhängigkeit /Weisungsfreiheit der ADBS bei Interventionen

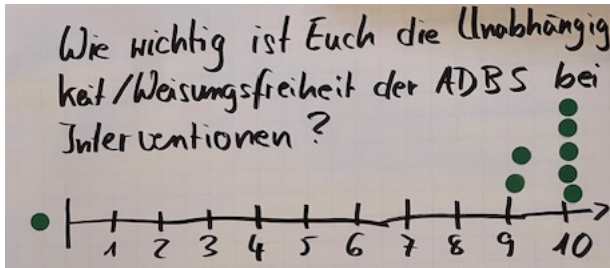


Foto aus dem Evaluationsgespräch vom 15.05.2024

Auf die Frage „Wie wichtig ist Euch die Unabhängigkeit bzw. Weisungsfreiheit der ADS BS bei Interventionen?“ haben fünf von sieben Organisationen auf einer Skala von 0 bis 10 die Wichtigkeit mit 10 angegeben. Zwei Organisationen gaben 9 von 10 an, eine Organisation (die wenig bis gar nicht mit der ADS kooperiert hat) war bei der Frage nicht mehr anwesend. Zwei weitere Personen fanden es sehr wichtig und sprachen sich für eine Weisungsfreiheit von Stadt (Finanzierung) und VHS (Trägerschaft) aus sowie gegen eine räumliche und fachliche Anbindung an die Stadt. Die fachliche Begleitung sahen die zwei Personen eher bei einem Beirat.

Auf die Fragen:

- Welche Probleme seht Ihr bei einem Diskriminierungsfall (Einzelfall oder strukturell) durch innerhalb wurde im Evaluationsgespräch korrigiert in durch) die Stadtverwaltung?
- Welche Befugnisse/ welches Mandat benötigt die Antidiskriminierungsstelle um diese Probleme zu vermeiden?

gab es folgende Rückmeldungen:

- „Die AD-Stelle sollte so unabhängig wie möglich sein.“ Hemmnis für die Ratsuchenden in die Verwaltung zu gehen
- „Die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig war eine politische Entscheidung. Es sollte der Stadt klar kommuniziert werden, wie die Stelle funktioniert.“
- „Meine Meinung wäre eine absolute Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit, aber ich kann mit der VHS schon ganz gut leben, weil ich glaube, dass sie einigermaßen neutral ist.“
- „Die Unabhängigkeit der Stelle ist absolut relevant, sonst ist der Zweck der Stelle fraglich.“
- „Die Mandate sollten so wie bei Gleichstellungsbeauftragten ausgestaltet sein und keine Weisungsgebundenheit.“, „Die ADS sollte Befugnisse zum „Einschreiten“ haben.“
- Unabhängigkeit ist wichtig, freier Träger, Interventionsgruppen wären denkbar, um Unabhängigkeit zu gewährleisten
- Die Verbindung zur Stadt ist problematisch, freier Träger wäre wünschenswert
- „Die Unabhängigkeit einer Antidiskriminierung und die Entkopplung von einem hierarchischen Moment ist wichtig.“
- „Für die Beratung ist die Unabhängigkeit das A&O.“
- „Die Stadt ist nicht weisungsbefugt, lediglich verantwortlich für die sachgerechte Mittelverwendung. Aktuell ist Dr. Christina Rentzsch als Aufsichtsrätin der VHS auch Sozialdezernentin der Stadt.“
- „Es braucht klare Strukturen und Zuständigkeiten, eine Geschäftsstelle der ADS unabhängig von städt. Büros, barrierefrei, kleiner Laden Innenstadt/ VHS oder Ärztehaus

- „Fachliche Zuständigkeit eher beim Beirat, Anregungen für Verfahren, Vorschläge und Empfehlungen“

5.3.2 Akzeptanz des Trägers als „neutraler Dritter“⁶?

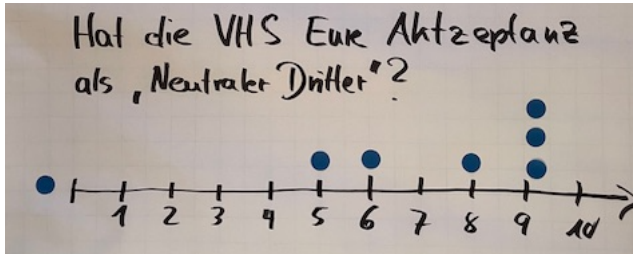


Foto aus dem Evaluationsgespräch vom 15.05.2024

Nach dem Evaluationsgespräch sahen die anwesenden sieben Organisationen die Akzeptanz der VHS als „neutraler Dritter“ wie folgend an: eine mit fünf, eine mit sechs, eine mit acht und drei mit neun (auf einer Skala von 0 bis 10). Die Angaben erfolgten anonym.

In den Gesprächen (05.05.2024 und 15.05.2024) gab es die folgenden Antworten:

„Ich kann mit der Trägerschaft bei der VHS leben, weil es eben auch die Berichte im AVI gibt.“

„Meine Meinung wäre eine absolute Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit, aber ich kann mit der VHS schon ganz gut leben, weil ich glaube, dass sie einigermaßen neutral ist.“

„Unabhängig genug“.

„Unabhängigkeit ist wichtig, freier Träger, Interventionsgruppen wären denkbar, um Unabhängigkeit zu gewährleisten. Die Verbindung zur Stadt ist problematisch, freier Träger wäre wünschenswert. Kann es (die VHS) schlecht von der Stadtverwaltung trennen; offenlegen, wie die Strukturen sind, um die eigene Arbeit gewissenhaft zu machen“

„Neutralität des Trägers VHS ist abhängig von Personen/Vertrauen in Tanja die Rolle neutral wahrzunehmen ist da, trotzdem ADB weisungsfrei von Stadt und VHS.“

Die Sichtbarkeit der Trägerschaft (z.B. durchs Logo) muss abgewogen werden. Einerseits sollte es keine Verschleierung geben, sondern transparent die Zugehörigkeit der Stelle zur VHS gezeigt werden. Andererseits kann eine Überpräsenz der VHS abschreckend wirken. Manche Klient*innen vertrauen der Kommune.

5.4 Zukünftige Optionen für die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle

Hier wurden Probleme der Barrierefreiheit der jetzigen Räumlichkeiten in der Schuhstr. 24, die Trägerschaft durch die VHS als 100%ige Tochter der Stadt, eine Teilnahme im Ausschuss für Integration und Flüchtlinge und die Einrichtung eines Beirates angesprochen:

5.4.1 Barrierefreiheit/ neutrale Räume

In den Gesprächen (05.06.2024 und 15.05.2024) gab es die folgenden Antworten:

- „Die Räumlichkeiten sind unmöglich. Groß, anonym, bedrückend und man fühlt sich klein, wenn man reingeht. Die Rolle der Stadt ist sehr präsent.“

⁶ Neutraler Dritter bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Parteilichkeit in der Beratung gewährleistet wird bzw. dass die Interessen Betroffener vertreten werden statt einem potentiellen Interesse des Trägers.

- „Aufsuchende Beratung ist keine Lösung für das Raumproblem, aber vielleicht eine gute Ergänzung.“
- „Zwiegespalten, ob die räumliche Anbindung problematisch ist, denn die Erfahrung mit Klient*innen zeigt, dass viele Personen, die aus autoritären Regimen kommen, Deutschland/Kommunen vertrauen.“
- Wünscht sich, in die Heydenstraße zu gehen
- Sieht aktuelle Räumlichkeiten als „Hemmnis für die Verweisberatung.“
- „Meine Klient*innen fragen: Aber ist das bei der Stadt? Nein, nein, sage ich dann. Aber das dann auch noch zu erklären, ist eine Sache, die schwer zu vermitteln ist.“
- „Evtl. Hohe Hemmschwelle bzgl. Vertraulichkeit, entkoppelt von der Stadtverwaltung“
- „eine Geschäftsstelle der ADS unabhängig von städt. Büros, barrierefrei, kleiner Laden Innenstadt/ VHS oder Ärztehaus“

5.4.2 Platz im AVI*⁷

Bis auf eine Person, die sich enthalten hat, wünschen sich alle neun beteiligten Organisationen, dass die ADS BS einen Platz im AVI als beratendes Mitglied bekommt. („Diskriminierten Menschen eine Stimme geben“)

5.4.3. Einrichtung eines Beirates

Zusammenstellung des Beirates: „Beirat sollte bestehen aus Vertreter*innen von AGG-Merkmalen + weiteren Merkmalen.“:

- Vertreter*innen zivilgesellschaftlicher Organisationen, die Interessen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen vertreten oder Personen mit eigener Diskriminierungserfahrung in Bezug auf folgende Merkmale:
 - Behinderung und psychische/chronische Erkrankungen (z.B. Lebenshilfe, Behindertenbeirat, Büro für Leichte Sprache, AIDS Hilfe e.V.)
 - Geschlecht (z.B. Frauenbunt e.V. oder sichtbar e.V. - Fachzentrum für sexualisierte Gewalt)
 - Religion (z.B. Muslim*innen/Juden*Jüdinnen)
 - Rassistische Zuschreibungen (z.B. Refugium, AWO Bezirksverband Braunschweig e.V.)
 - Lebensalter (z.B. Seniorenrat, Stadtschülerrat)
 - Sozialer Status (z.B. Sozialverband)
 - Familiärer Status (z.B. Sozialverband)
 - Geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung (z.B. VSE e.V.)
- Personen mit advd-Qualifizierung
- Im Beirat sollte es keinen städtischen Überhang geben
- Beirat sollte sich zweimal jährlich treffen

Im Evaluationsgespräch am 15.05.2024 waren sich die Teilnehmenden einig, dass ein Beirat eingerichtet werden soll für Fälle, die nachgearbeitet werden müssen und bei denen es um strukturelle Diskriminierung geht. Der Beirat sollte die Befugnis haben, Empfehlungen an den Träger darüber abzugeben, wie mit spezifischen Diskriminierungsfällen umgegangen werden kann. Alle relevanten Diskriminierungsmerkmale sollten im Beirat vertreten sein.

Weitere Ideen: Der Beirat bräuchte eine Geschäftsordnung und Aufgabenbeschreibung und sollte vom Träger eingeladen werden. Vorschlag der Netzwerkexpertin im Evaluationsgespräch: Ein Netzwerktreffen im letzten Quartal zur Einrichtung und Legitimation des Beirates einberufen.

⁷ Ausschuss für Vielfalt und Integration, §47 aus der Geschäftsordnung:

„Bürgerinnen/Bürger als Mitglieder von Ratsausschüssen

(1) Der Rat kann neben Ratsfrauen und Ratsherren andere Personen, z. B. Mitglieder von kommunalen Beiräten, jedoch nicht Beschäftigte der Kommune, zu Mitgliedern der Ausschüsse berufen. Sie haben kein Stimmrecht.“

6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Netzwerkexpertin und Evaluatorin

6.1 Aktueller Stand der Umsetzung des Konzeptes

Die ADS hat mit Besetzung der Leitungsstelle im Juni 2022 und der Beratungsstelle im August 2022 den Aufbau der Antidiskriminierungsstelle vorangetrieben. Sie hat Prozesse und Handlungsmöglichkeiten zur Einzelfallberatung, Durchführung von Interventionen, Monitoring und Dokumentation, Sichtbarmachung von Diskriminierung und fallübergreifenden Arbeit entwickelt. Sie hat sich nach außen auf Landes- und Bundesebene vernetzt und nach Innen dafür gesorgt, dass die Organisationen, die mit von Diskriminierung Betroffenen arbeiten ihr Beratungsangebot kennen und Zugang zum Netzwerk finden.

Die Funktion des Beirates wurde nicht eingerichtet. Die Erst- und Verweisberatung wurde im Rahmen der AG Beratung aufgebaut. Hier zeigt sich in der Evaluation Nachholbedarf.

Die Akteure wünschen sich mehr Präsenz der Antidiskriminierungsstelle in den Arbeitsgruppen, die Reaktivierung der AG Sensibilisierung, Intensivierung der Netzwerkarbeit und „Netzwerktreffen mit der Möglichkeit zum Austausch, um mögliche Synergien zu schaffen, in die gemeinsame Arbeit zu kommen und weitere Entwicklung mitgestalten zu können“.

Die Bereitstellung einer Qualifizierung zur Erst- und Verweisberatung könnte nach Ansicht der Evaluatorin und Netzwerkexpertin die Bereitschaft und Frequenz zur Kooperation zwischen Netzwerkakteuren und der Antidiskriminierungsstelle intensivieren und mehr von Diskriminierung Betroffene könnten von den Leistungen der Antidiskriminierungsstelle profitieren.

6.2. Wirkung der Trägerschaft und räumliche Ansiedelung auf die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle

Sowohl die Trägerschaft der Antidiskriminierungsstelle als auch ihre Ansiedelung in städtischen Räumen und deren Kontext wirken sich auf die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle aus. Eine Dimension betrifft die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Antidiskriminierungsstelle von städtischem Zugriff. Die Dimension Barrierefreiheit bedeutet hier mehr als Zugänglichkeit ohne fremde Hilfe. Sie bezieht sich auch darauf, dass Personen die eine potentielle Diskriminierung in behördlichen Räumen erfahren haben, sich in Beratungsräumen, die in einer Behörde verortet sind, nicht sicher fühlen. Der Beratungsraum sollte jedoch ein Safe Space sein.

6.2.1 Unabhängigkeit/ Weisungsfreiheit

„AD-Beratung ist ein interessenvertretendes Beratungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Dafür sollte die fachliche Unabhängigkeit der Beratungsstelle in der Bewertung konkreter Situationen und der Entscheidung für oder gegen spezifische Interventionen (insbesondere auch konfrontative und Rechte durchsetzende) strukturell garantiert sein. Das betrifft sowohl das Verhältnis zum Träger der Beratungsstelle als auch das Verhältnis zu den mittelgebenden Institutionen.“⁸

Formal ist die Trägerin der Antidiskriminierungsstelle eine 100 %-ige Tochter der Stadt. Die Stadt ist den Mitarbeiterinnen der Antidiskriminierungsstelle gegenüber formal nicht weisungsbefugt. Sie hat lediglich die Verantwortung für die sachgerechte Verwendung der Mittel. Beispielsweise wurde in einer AVI Sitzung eine missverständliche Formulierung genutzt, die den Eindruck erweckte, dass die Antidiskriminierungsstelle fachlich im Sozialreferat angegliedert sei. Hinzu kommt, dass die Sozialdezernentin der Stadt Dr. Christina Rentzsch aktuell Aufsichtsrätin der VHS ist.

⁸ „Gut Beraten!“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 236.

Von der Seite der Betroffenen wird die Antidiskriminierungsstelle auf den ersten Blick oft als nicht unabhängig wahrgenommen. Das zeigen die Aussagen unter 5.4.1 und 5.3.1.

6.2.2 Akzeptanz der VHS als „neutraler Dritter“

Obwohl die VHS nach Einschätzung der Studie „Gut Beraten“ nicht als freier Träger eingestuft wird, wird sie von den Akteuren vor Ort überwiegend (siehe 5.3.2) als „neutraler Dritter“ empfunden. Aktuell besitzt die VHS (in der jetzigen personellen Besetzung) das Vertrauen der Akteure. Die VHS könnte die Neutralität des Trägers und die Parteilichkeit in der Beratung durch die Einrichtung eines Beirates, den sie in Fragen des neutralen Auftretens, aber auch in Fragen eigener oder städtischer Befangenheit hinzuzieht, steigern. Die Erfahrung der nächsten Jahre kann zeigen, ob dies gelingt.

6.2.3 Entscheidung über die Trägerschaft der Antidiskriminierungsstelle

Ich empfehle die Trägerschaft bei der VHS um weitere zwei bis drei Jahre zu verlängern. Die bisherigen 18 bzw. 20 Monate reichen meines Erachtens noch nicht aus, um über eine Trägerschaft letztendlich entscheiden zu können. In diesem Zeitraum war es möglich, die ADS aufzubauen und in allen Bereichen Handlungsfähigkeit herzustellen. Allerdings konnte das Konzept noch nicht in allen Teilen umgesetzt werden. Ich empfehle zunächst den Beirat einzusetzen, in barriereärmere Räume umzuziehen, die Erst- und Verweisberatung weiter auszubauen und die Netzwerkarbeit weiter zu aktivieren. Dann sollte die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle unter den veränderten Umständen erneut evaluiert werden, insbesondere mit Bezug auf die Arbeit und Aufgabenerfüllung des Beirates und die Wirkung eines Standortwechsels der Antidiskriminierungsstelle.

Es ist damit zu rechnen, dass Niedersachsen in zwei bis drei Jahren ein Landesantidiskriminierungsgesetz hat, welches eine mögliche Landesförderung an die Erfüllung entsprechender Auflagen bezüglich Neutralität der Trägerschaft koppelt.

6.3 Künftige Optionen für die Arbeit

6.3.1 Barrierefreiheit/ neutrale Räume

Die Einschätzung der an der Evaluation beteiligten zur Barrierefreiheit und Ansiedelung der ADS in der Schuhstr. 24 sind eindeutig: Die räumliche Ansiedelung in der städtischen Verwaltung irritiert und hält Menschen davon ab, sich beraten zu lassen. Ich halte einen Umzug für unumgänglich.

Ein Umzug in die VHS/ Heydenstraße verspricht kostengünstig mehr Barrierefreiheit.

Alternativ könnte auch ein Ladenlokal in der Innenstadt in Betracht gezogen werden, das aber eventuell nicht so kostengünstig realisiert werden kann. Unter Umständen kann die Alleinlage dazu führen, dass die Sicherheit der Mitarbeiterinnen nicht so gewährleistet werden kann, wie die Ansiedelung in der VHS.

Der Stadt/ dem Sozialdezernat der Stadt Braunschweig empfehle ich eine klare Kommunikation bezüglich der Weisungsfreiheit der Antidiskriminierungsstelle von Seiten der Stadt (ähnlich der Gleichstellungsstellen). Das könnte mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz auf Landesebene künftig auch förderrelevant werden.

6.3.2. Platz im AVI

Die Teilnehmenden der Evaluation wünschen sich eine legitime Vertretung von diskriminierten Menschen im Ausschuss für Vielfalt und Integration.

6.3.3 Einrichtung eines Beirates

Ich empfehle die Einrichtung eines Beirates als hierarchiefreie Instanz zur Gewährleistung der Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle von VHS und Stadt.

6.3.3.1 Aufgaben des Beirates

- Gewährleistung der Weisungsfreiheit bei Interventionen in Diskriminierungsfällen, die die Stadt oder die VHS betreffen
- Vertretung der Merkmalsgruppen gegenüber der AD-Stelle
- Empfehlungen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig (inkl. der räumlichen Ansiedelung)
- Beteiligung der Zivilgesellschaft und Unterstützung der Netzwerkarbeit

6.3.3.2 Zusammensetzung des Beirates

Bei der Zusammensetzung des Beirates würde ich den Empfehlungen der Evaluation folgen: Jedes AGG-Merkmal sollte einmal vertreten sein. Ich empfehle bei mehreren in Frage kommenden Organisationen, diejenigen auszuwählen, die bereits konstruktiv mit der ADS zusammenarbeiten. Entsprechend der Liste potentieller Beiratsmitglieder könnte die VHS (Tanja Pantazis) als aktuelle Trägerin einladen und die Bereitschaft zur Mitarbeit im Beirat klären. Die Mitglieder könnten eine einfache Geschäftsordnung erarbeiten. Der Beirat (Zusammensetzung, eventuell auch eine Geschäftsordnung) könnte bei einem Netzwerktreffen durch die Zivilgesellschaft noch in 2024 legitimiert werden.

6.3.4 Klarheit in Bezug auf die Weisungsfreiheit, Neutralität des Trägers und Parteilichkeit der Antidiskriminierungsstelle

Ich empfehle der Stadt und der VHS eine klare Kommunikation nach innen und außen in Bezug auf die Neutralität des Trägers und die Parteilichkeit der Antidiskriminierungsstelle und der Beratung, ähnlich der Gleichstellungsstelle. Ein Umzug aus den städtischen Räumlichkeiten, der dezente Umgang mit dem Logo der VHS in der ID der Antidiskriminierungsstelle und Klarheit in Bezug auf Dezernatszuordnungen könnten dabei helfen, die Hemmschwelle für Ratsuchende zu senken und die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle und der verweisenden Organisationen zu erleichtern.

6.3.5 Stellungnahmen/Erwiderungen nach dem Gespräch am 13.06.2024

Am 13.06.24 fand ein Abschlussgespräch mit Martina Helmcke, Anisoara Moldovan, Tanja Pantazis und Franca Özkan statt. Der Bericht wurde mit den Beteiligten erörtert.

Anlagen

Anlage 1: Übersicht Beteiligte Initiator*innengruppe (IG). Konzeption (KG) und Evaluation (Eva)

Institution	Person	IG	KG	Eva
Antidiskriminierungsstelle VHS	Franca Özkan			x
Antidiskriminierungsstelle VHS	Dr. Anisoara Moldovan			x
AWO, Migrationsberatung	Alena Timofeev	x		x
AWO, Migrationsberatung	Cihane Gürtas-Yildirim			x
Büro für Migrationsfragen	Ursprünglich Audrey Grothe und Samira Ciyow	x	x	
Caritas	Ute Skupin, abgelöst durch Julian Pelka	x	x	x
Demokratie leben	Melanie Prost aktuell Emma Schäfer	x	x	
Gleichstellungsreferat	Ulrike Adam	x	x	x
Haus der Kulturen	Adama Logosu-Teko	x	x	x
Inklusion Stadt Braunschweig	Sonja Keienburg	x		x
LSBTI* Stadt Braunschweig	Mareike Walther	x	x	x
NTFN e. V.	Jennie Schmedt-Barnsdorf			x
Refugium e.V.	Julia Würth			x
Seniorenbeirat	Bei einem Treffen anwesend gewesen, verstorben, keine Nachfolge	x		
VHS	Tanja Pantazis	x		x