

Jahresbericht 2024

Antidiskriminierungsstelle Braunschweig

Inhalt

Allgemeines	3
Beratungstätigkeit	3
Einführung	3
Falldokumentation 2024	4
Beratungsprozess anhand eines Beispielfalls.....	8
Tätigkeiten der Projektkoordination	10
Öffentlichkeitsarbeit.....	10
Netzwerkarbeit.....	10
Kollegiale Vernetzung.....	11
Qualitätsmanagement und Capacity Building/Sharing	12
Veranstaltungsorganisation	13
Erkenntnisse für Braunschweig	13
Ausblick	15

Allgemeines

Mit dem Ratsbeschluss vom September 2021 hat der Rat der Stadt Braunschweig die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle Braunschweig positiv entschieden und die Volkshochschule Braunschweig mit der Trägerschaft des Projektes betraut ([21-16710-01](#)). Die Förderung durch die Stadt Braunschweig wurde für die Haushaltsjahre 2025 und 2026 nach einem ausführlichen externen Evaluationsbericht erneuert ([24-24240](#)).

Die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig (nachfolgend auch ADS/ADS BS) ist eine Beratungsstelle für Betroffene von Diskriminierung. Sie arbeitet auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (nachfolgend auch AGG). Das AGG verbietet Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft und rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität, der Religion, einer Behinderung, des Lebensalters und der sexuellen Orientierung in den Bereichen Arbeit, Wohnungsmarkt und Versorgung mit und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die Beratungsstelle unterstützt betroffene Personen bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen, klärt auf und begleitet bei Interventionen. Sie arbeitet nach den Prinzipien Empowerment, Parteilichkeit, Horizontalität und Vertraulichkeit.

Über die Kernaufgabe der Beratung hinaus hat das Projekt folgende Aufgaben:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Vernetzungs- und Netzwerkarbeit
- Präventions- und Sensibilisierungsarbeit
- Aufbau von Erst- und Verweisberatungsstrukturen
- Qualitätsmanagement und Dokumentation
- Berichterstattung

Das Projekt hat zwei Personalstellen á 75 %. Seit Juni 2022 ist eine Mitarbeiterin (M.A. Kulturwissenschaften) mit der Projektleitung betraut. Seit Oktober 2024 gibt es eine neue Mitarbeiterin (M.A. Gerontologie) in der Position der Beratung. Die Mitarbeiterin in der Beratung hat eine besondere Expertise im Bereich Diskriminierung aufgrund des Lebensalters.

Beratungstätigkeit

Einführung

Diskriminierung ist die Benachteiligung, Schlechterbehandlung oder Abwertung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals. Diskriminierung ist in Deutschland verboten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz legt fest, was unter Diskriminierung zu verstehen ist und schützt Menschen, die aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Orientierung im Arbeitsleben oder bei Alltagsgeschäften benachteiligt werden.

Jede Form einer weniger günstigen Behandlung ist eine Benachteiligung. Es ist dafür nicht ausschlaggebend, dass die Benachteiligung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht. Entscheidend ist die nachteilige Auswirkung auf die Betroffenen, die durch die Ungleichbehandlung entsteht. In der Antidiskriminierungsberatung werden Betroffene nach den Prinzipien der Parteilichkeit, des

Empowerments und der Horizontalität dabei unterstützt, Erfahrungen zu verarbeiten und Gleichbehandlung einzufordern.

Falldokumentation 2024

Im Jahr 2024 hatte die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig 87 neue Kontaktaufnahmen und Beratungen, bei denen mindestens 80 Fälle von Diskriminierung gemeldet wurden. Jede zweite Beratung weist Lebenssachverhalte auf, die mehr als eine Diskriminierungserfahrung beinhalten. Bei diesen Erfahrungen kann es sich um Diskriminierungen durch mehr als eine Person handeln, um intersektionale Verschränkungen mehrerer Merkmale, um Situationen, in denen die erste erlebte Diskriminierung reproduziert wird oder um Wiederholungen alltäglicher Diskriminierungen. Solche Fälle werden zwar unter dem Stichwort „Mehrere“ dokumentiert jedoch nur als ein einzelner Fall gezählt, wodurch sich das Wort „mindestens“ erklärt.

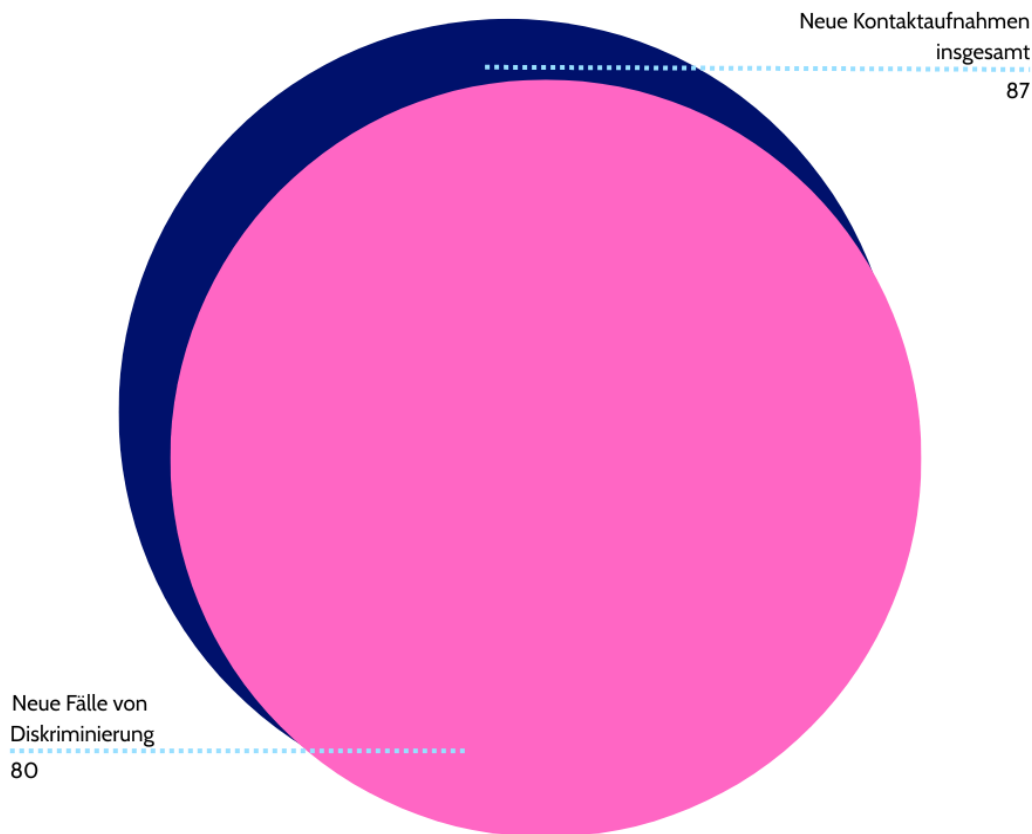


Abbildung 1: Fallzahlen 2024

Ratsuchende wenden sich per Mail, per (mehrsprachigem) Online-Formular oder per Telefon an die Beratung. Die Terminvergabe von Beratungen erfolgt zügig und hängt von der Auslastung der Beratungsstelle ab. Der zeitliche Beratungsumfang beginnt bei mindestens zwei Stunden. Er kann je nach Komplexität des Falles, der Anzahl der Beratungskontakte mit den Ratsuchenden sowie weiteren Beteiligten wie Zeug*innen, Anwalt*innen, Angehörigen etc. und den Aufträgen der ratsuchenden Personen, aus beliebig vielen Beratungskontakten und Aufgaben bestehen und stark variieren. Der bisher längste Fall, den die ADS Braunschweig begleitet hat, dauerte von 2023 bis 2025 und hat ca. 40 Stunden in Anspruch genommen.

Insgesamt ist die Zahl der Kontakte im Vergleich zu 2023 um 55% gestiegen.

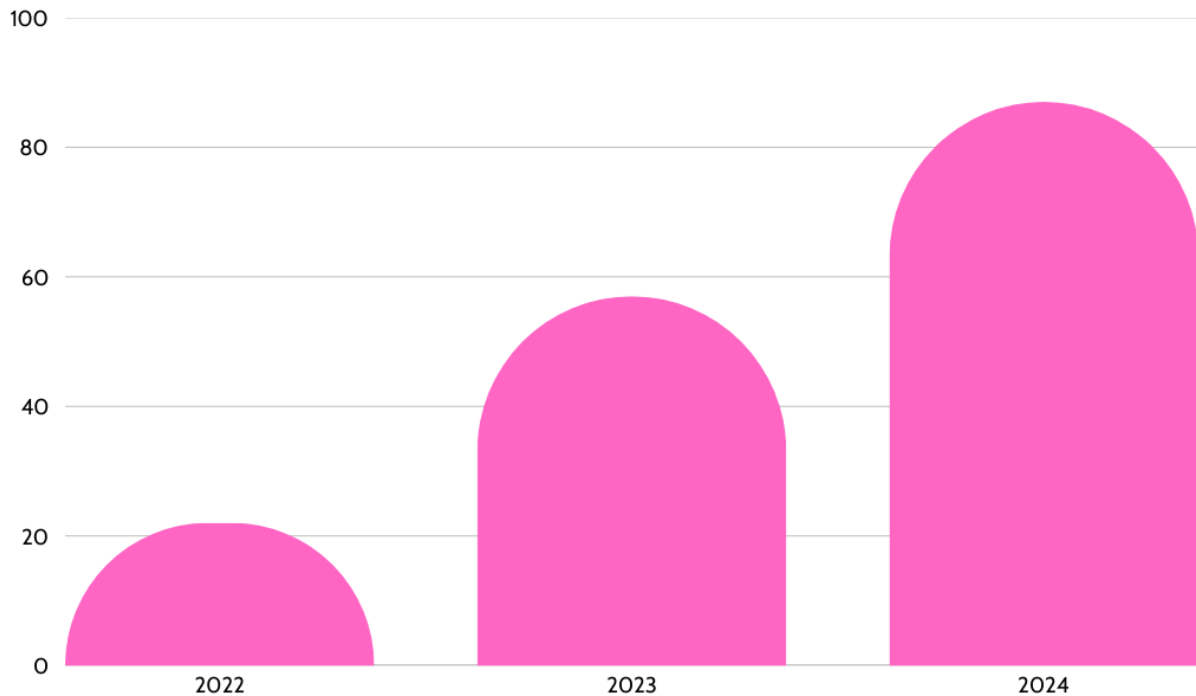


Abbildung 2: Entwicklung der Kontaktaufnahmen 2022-2024

Das mit Abstand am häufigsten vorkommende Diskriminierungsmerkmal in der Beratung sind rassistische Zuschreibungen mit 45 %. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts trat in 27 % der Fälle und eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in 17 % der Fälle auf. Eine Benachteiligung aufgrund des Lebensalters war in 13 % der Fälle der Grund für eine Kontaktaufnahme.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Beratungen aufgrund der ethnischen Herkunft und rassistischer Zuschreibung damit von 70 % auf 45 % gesunken. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kam in 2023 mit 23 % der Fälle 4 Prozentpunkte seltener vor, wobei das Merkmal Behinderung im Vergleich zum letzten Jahr um 3 Prozentpunkte gestiegen ist.

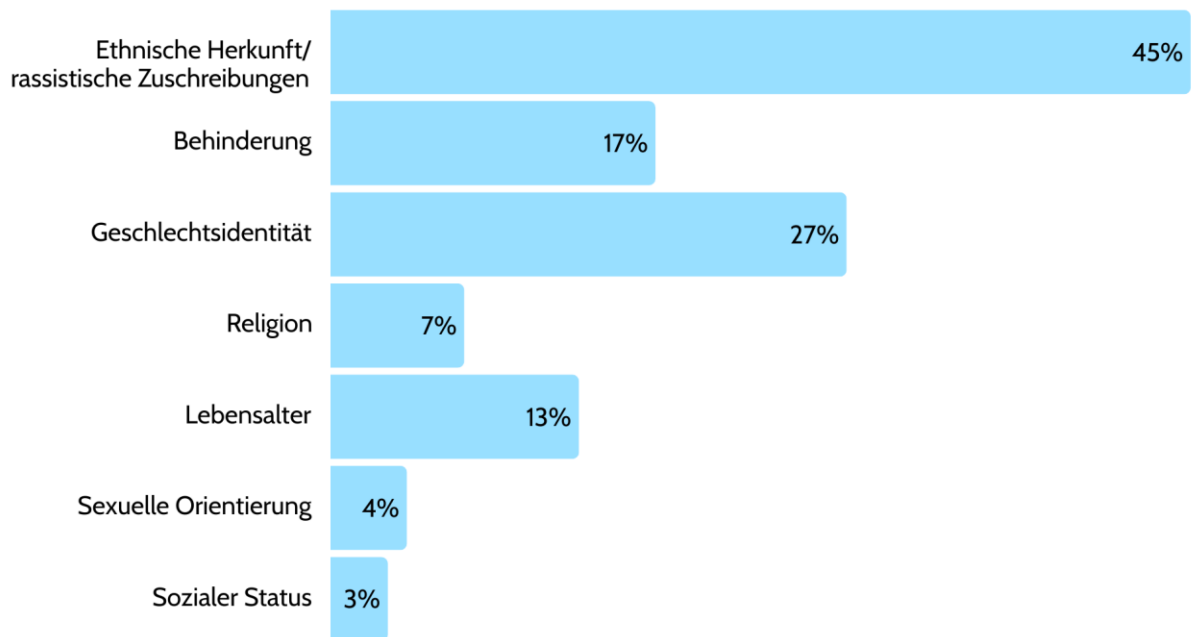


Abbildung 3: Häufigkeit der Diskriminierungsmerkmale

Am häufigsten kamen 2024 Diskriminierungen im Lebensbereich Arbeit mit 27 % vor. Diskriminierungen in den Bereichen Güter und Dienstleistungen und Bildung waren in 2024 in 19 % bzw. 15 % der Fälle von Relevanz. Eine AGG-Relevanz lag 2024 in ca. 50 % der Fälle vor.

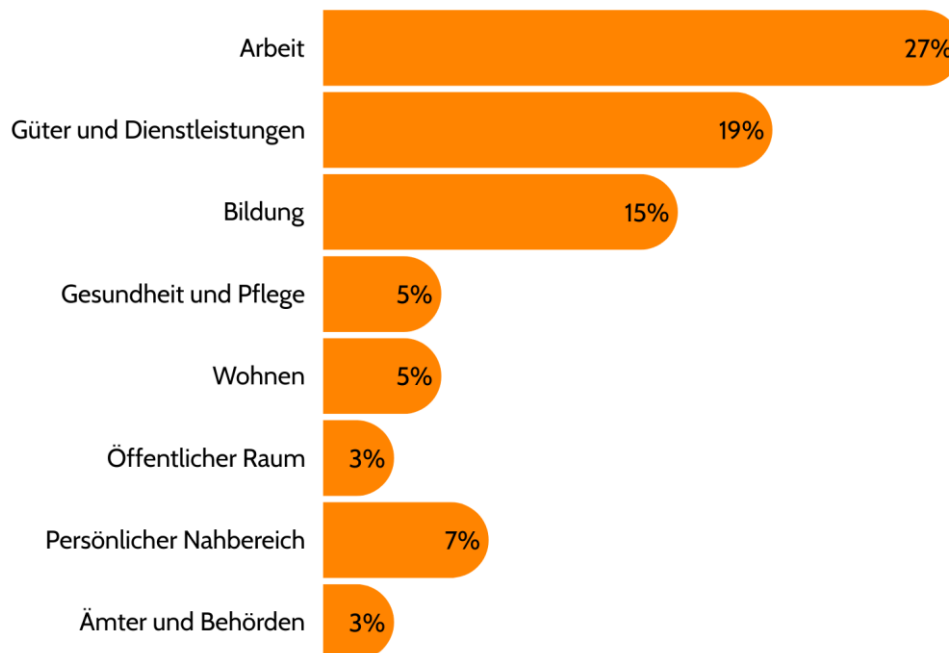


Abbildung 4: Häufigkeit der Lebensbereiche

In 2024 traten die Diskriminierungsfälle bei der ADS Braunschweig mit 37 % am häufigsten in Form von Benachteiligung im Sinne von Verwehr von Rechten auf, gefolgt von Mikroaggressionen und alltäglicher Diskriminierung. Belästigungen fanden in 10 % der Fälle statt und die Unterlassung angemessener Vorkehrungen in 9% der Fälle. Die Aufteilung der Formen von Diskriminierung, mit denen die Dokumentationssoftware arbeitet, obliegen einer sozialwissenschaftlichen Betrachtungsweise von Benachteiligungen.

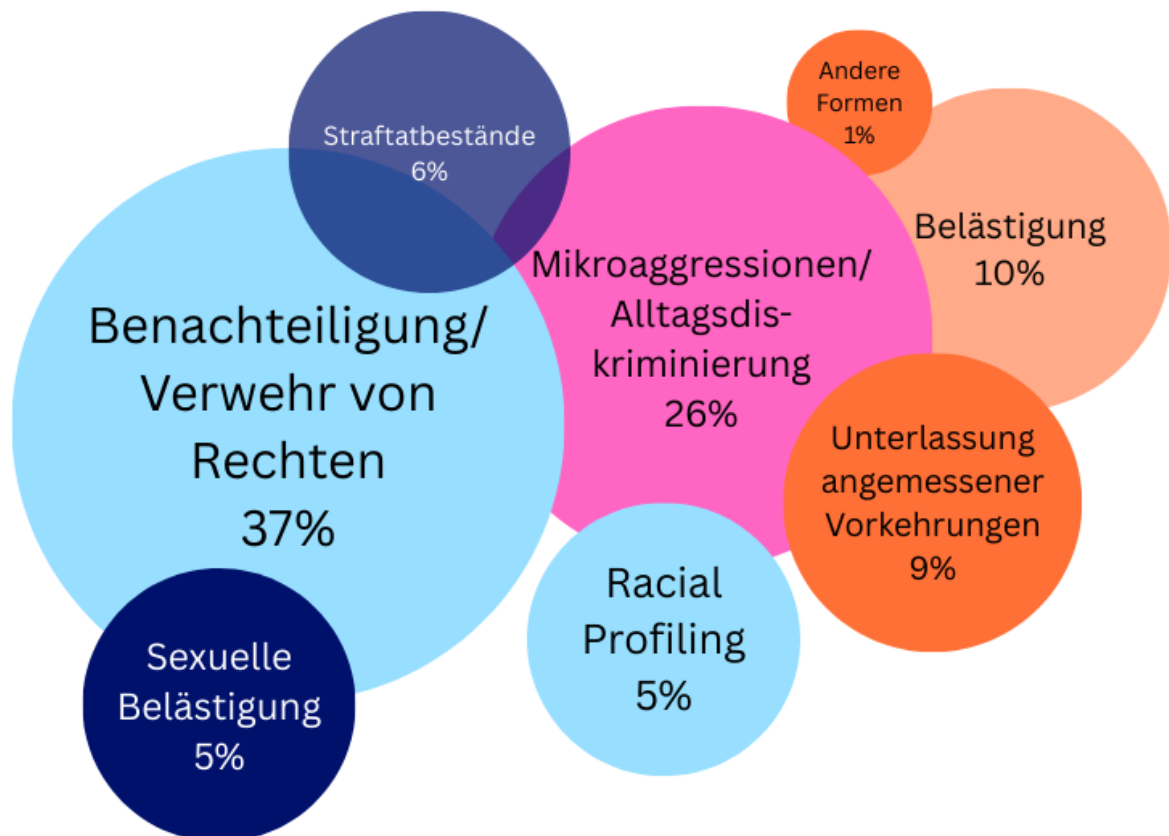


Abbildung 5: Diskriminierungsformen

Das AGG unterscheidet dagegen fünf Formen der Diskriminierung, die sich unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung nennen. Unter einer unmittelbaren Diskriminierung versteht man die weniger günstige Behandlung einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, in einer vergleichbaren Situation. Eine mittelbare Benachteiligung liegt laut AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorgaben Personen wegen eines geschützten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem geschützten Merkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, die Würde der betreffenden Person zu verletzen und ein von Anfeindungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Die sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes und sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betreffenden Person verletzen soll. Dazu zählen beispielsweise Bemerkungen, körperliche Berührungen oder unerwünschte sexuelle Handlungen. Bei einer Anweisung zur Diskriminierung wird jemand dazu aufgefordert, Kolleg*innen oder Mitarbeiter*innen aufgrund eines geschützten Merkmals schlechter zu behandeln als andere.

Beratungsprozess anhand eines Beispielfalls¹



Abbildung 6: Beispielhafter Beratungsprozess

Es gibt drei Geschwisterkinder. Aufgrund der chronischen Erkrankung des dritten Geschwisterkindes tragen zwei Geschwisterkinder, die gemeinsam in die Nachmittagsbetreuung gehen, in definierten Situationen Masken. Das Vorgehen ist mit der Leitung der Nachmittagsbetreuung besprochen. Ein Kind ist weiß und ein Kind ist Schwarz.

Regelmäßig fällt auf, dass das Schwarze Kind aufgefordert wird, die Maske abzunehmen oder die Teilnahme an Aktivitäten wird aufgrund der Maske untersagt. Diese Erfahrung macht das weiße Geschwisterkind nicht. Das Schwarze Geschwisterkind fühlt sich unwohl und möchte nicht mehr in die Betreuung gehen.

Vorgehen in der Beratung:

Der Fall erreicht die Beratungsstelle über einen Elternteil. Es finden zwei Beratungsgespräche statt, das zweite in Anwesenheit der beiden Kinder, die in der Betreuung sind. Die Kinder bestätigen die Wahrnehmung, dass sie ungleich behandelt werden. Gemeinsam wird ein Vermittlungsgespräch mit der Leitung der Nachmittagsbetreuung, den Eltern und den Kindern in Begleitung der Antidiskriminierungsstelle vereinbart.

Im Vermittlungsgespräch wird auf die ungleiche Behandlung hingewiesen. Die Eltern fordern eine Verantwortungsübernahme der Leitung und ein Unterlassen der Ungleichbehandlung. Die Leitung streitet eine Ungleichbehandlung aufgrund rassistischer Zuschreibungen ab. Die Situation verbessert sich nach dem Vermittlungsgespräch.

Auswertung des Falls:

Wenn Kinder zu den Betroffenen gehören, ist es wichtig, die Kinder selbst zu hören und den Wunsch der Eltern mit den Wünschen der Kinder abzugleichen. Es ist davon auszugehen, dass Eltern eine Verbesserung für ihre Kinder wünschen und dennoch sind es die Kinder, die alltäglich mit den möglichen Konsequenzen einer Intervention leben müssen. Bei Unsicherheit kann es hilfreich sein, gemeinsam daran zu erinnern, welche Vertraute (Geschwisterkind, Freund*innen, Betreuer*innen) als stärkende Ressource vor Ort sind. Anderen Betroffenen hilft es, darauf hinzuweisen, dass eine Umgangsweise nicht in Ordnung ist oder dass das eigene Vorgehen andere Personen in der Zukunft vor Diskriminierung schützen kann.

In der Beratung wird anhand der Vorkommnisse gemeinsam erläutert, worin die Schlechterbehandlung liegt. Dazu zählt es, Aussagen, Gesten oder Mimik zu sammeln und das Verhalten der diskriminierungsverantwortlichen Partei im Vergleich zwischen Betroffenen und Personen, die keine geschützten Merkmale aufweisen, zu sehen und einzuordnen. Eigene Erfahrungen nachvollziehbar darlegen zu können, ist für die Betroffenen selbst wichtig – bei Kindern beispielsweise ist die Unterstützung durch die Eltern sinnvoll, sie sollte die Erzählung der Kinder jedoch nicht verzerren. Gleichzeitig können Berater*innen eine Einschätzung zur Stringenz der Erzählung erhalten und Unklarheiten bearbeiten. Auch beiläufige Erzählungen werden gemeinsam mit den Betroffenen eingeordnet, sofern sie für den Fall relevant erscheinen. Es ist immer hilfreich, wenn es Zeug*innen für die Situationen gibt.

In Vorbereitung auf das Vermittlungsgespräch wird gemeinsam mit den Ratsuchenden festgelegt, wer die Verantwortung für die Gesprächsführung übernimmt. Die Berater*innen kennen die Positionen der Ratsuchenden gut und können auf Gegenargumentationen oder widersprüchliche Aussagen, die die Diskriminierungserfahrung entkräften sollen, reagieren, sofern die Ratsuchenden dies nicht selbst tun (möchten). Die Berater*innen stellen das Ziel der Betroffenen in den Mittelpunkt des Gesprächs. Die Ratsuchenden sollen jederzeit ein sicheres Gefühl haben. Das einstündige Gespräch endet im besten Fall mit einer Bitte um Entschuldigung und der Versicherung, dass die Diskriminierung in Zukunft nicht mehr passiert bzw. der Zusage, weitere Forderungen der Betroffenen umzusetzen. Die ADS dokumentiert das Gespräch und lässt die Dokumentation im Anschluss den Ratsuchenden zukommen.

Nach einiger Zeit fragt die ADS BS bei den Ratsuchenden nach, ob sich die Situation verändert, verbessert oder verschlechtert hat. Im Beispielfall ist die betroffene Person zufrieden über eine Verbesserung der Situation, die sie am Verhalten der diskriminierungsverantwortlichen Partei ablesen kann. Gelegentlich spart sie jedoch Aktivitäten aus, bei denen sie eine Maske tragen müsste. Die Eltern sind unzufrieden mit dem Ausgang der Situation, da es ihrer Meinung nach keine Einsicht bei den Verantwortlichen gegeben hat. Eine weitere Intervention wünschen sie nicht.

Ob die Eltern einen Anspruch auf Entschädigung oder Schadenersatz laut AGG haben, hängt u.a. davon ab, ob es sich um ein privatrechtliches oder öffentlich-rechtliches Vertragsverhältnis zwischen Eltern und Betreuungsinstitution handelt. Im Beispielfall kam eine rechtliche Intervention für die Eltern nicht in Frage und es wurde keine rechtliche Beratung in Anspruch genommen.

¹ Der Beispielfall setzt sich aus mehreren Fällen zusammen und Personen, Merkmale und Institutionen wurden verändert.

Tätigkeiten der Projektkoordination

Öffentlichkeitsarbeit

An folgenden Veranstaltungen hat die Antidiskriminierungsstelle aktiv teilgenommen und die Braunschweiger Stadtgesellschaft über ihre Arbeit informiert:

- Braunschweiger Christopher Street Day
- „Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Dienst“ von der Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften
- „Diversity Days“ der TU Braunschweig

Am 08. Oktober 2024 berichtete FFN Radio nach einem Interview mit der Projektleitung über die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Braunschweig.

Das Repertoire an Infomaterialien wurde in 2024 durch neue Flyer in Leichter Sprache und einem Roll-up, das für Infostände genutzt werden kann, erweitert.

Zum Ende des Jahres 2024 versendete und verteilte die ADS Infomaterialien an insgesamt knapp 50 Beratungsstellen, Schulen und andere Multiplikator*innen in Braunschweig wie beispielsweise bildmati e.V., bej e.V. und die Psychologische Beratungsstelle für Studierende der TU Braunschweig.

Die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes in 2024 umfasste u.a. die Pflege des Instagram-Accounts und der Website. 2024 veröffentlichte die ADS demnach:

- Im Rahmen der internationalen Wochen gegen Rassismus einen Artikel zum Thema Rassismus
- 19 Buchempfehlungen für unterschiedliche Zielgruppen
- 5 aktuelle Meldungen u.a. zum Thema rechte Sticker und Schmierereien
- 24 Instagram-Posts zu Veranstaltungen, Literaturempfehlungen und zusätzlichen Hinweisen

Netzwerkarbeit

Auch in 2024 ist die ADS Braunschweig in federführender Verantwortung für das Netzwerk Antidiskriminierung Braunschweig. Am 9. April und am 18. Dezember fanden die halbjährigen Netzwerktreffen im Haus der Kulturen und in der Volkshochschule statt, mit jeweils knapp 50 und 30 Teilnehmer*innen. Beim Netzwerktreffen im Haus der Kulturen stellte das Projekt seinen Jahresbericht 2023 vor und lud als weitere Tagesordnungspunkte das Beratungsprojekt BerBi von amfn e.V und die Fach- und Koordinierungsstelle „Demokratie leben!“ der Stadt Braunschweig für jeweils einen Input ein.

Ab Herbst 2024 sprachen die Mitarbeiterinnen des Projektes proaktiv verschiedene Personen für den Beirat Antidiskriminierung Braunschweig an. Dies erforderte Ansprachen per Mail, persönlich und telefonisch sowie Rechercharbeit zu bestehenden Gremien und ehrenamtlicher Tätigkeit in Braunschweig. Am 27. November 2024 berichtete das Projekt im AVI über die Vorgehensweise und setzte damit eine erste Maßnahme aus dem Evaluationsbericht um. Beim Netzwerktreffen Antidiskriminierung im Dezember stellten sich dann die potentiellen Kandidat*innen vor. Sie zeigten sich interessiert, ihre ehrenamtliche Tätigkeit in 2025 für den Aufbau des Beirates einzubringen und stellvertretend für Diskriminierungsmerkmale mit ihrer Expertise in dem Gremium zu partizipieren.

Weiter ist die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig in der federführenden Leitung für die Arbeitsgruppe „Diskriminierung in der Bildung“. Hier lud die ADS in 2024 zu vier Treffen zu folgenden Themen ein:

- Vorstellung „Schools that care“ (STC), Stadt Braunschweig; Wanderausstellung „Wir melden uns zu Wort“, Stadt Braunschweig/HdK e.V.
- Vorstellung BerBi, amfn e.V.; Bildungsbüro, Stadt Braunschweig
- Vorstellung Medienzentrum & Bücherkoffer, Stadt Braunschweig
- Vorstellung der ADS für Studierende, Ostfalia Hochschule

Die ADS organisierte auch für Arbeitsgruppe Beratung vier Treffen in 2024, die den beteiligten Beratungsstellen die Möglichkeit des informellen Austausches bieten. Die ADS kümmert sich hierbei auch um Räumlichkeiten und Verpflegung. Unterstützend begleitet die ADS weiter die Arbeitsgruppe Hasskriminalität (Federführung: AWO). Die Arbeitsgruppe Awareness (Federführung: Stadt Braunschweig) wurde ebenfalls von der ADS begleitet und lud in 2024 zu vier Veranstaltungen zu folgenden Themen ein:

- Kennenlernen der Arbeitsgruppe Awareness vom Antidiskriminierungsnetzwerk Braunschweig
- Austauschtreffen, Kampagnenplanung
- Vorstellung des Projektes wetakecare vom Pavillon e.V.
- Zusammenarbeit zwischen Awareness-Teams und Security im Clubkontext

Kollegiale Vernetzung

In 2024 fanden verschiedene Vernetzungen mit Braunschweiger Akteuren statt, in deren Tätigkeitsfeld der Antidiskriminierungsarbeit ebenfalls eine Rolle spielt. So stellte die ADS ihr Beratungsangebot u.a. vor, bei:

- sichtbar e.V.
- Behindertenbeirat Braunschweig e.V.
- Sprecher*innenrat der Lebenshilfe e.V.
- Runden Tisch gegen Rassismus

Weiter haben kollegiale Austausche u.a. stattgefunden mit:

- communitybasierten Anti-Rassismus-Beratungsstelle „We act“
- mit der Geschäftsführung des bej e.V.
- mit der DGB Jugend
- mit AMO Braunschweig postkolonial e.V.
- mit dem Projekt BerBi von amfn e.V.

Im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Niedersachsen (Homepage LAG AD NDS) mit dem vnb e.V., der Stadt Göttingen, der Stadt Hannover, diversu e.V. der klugeGören gGmbH, amfn e.V. und ibis e.V. hat das Projekt seine Ressourcen eingebracht:

- beim Fachtag zum Thema Landesantidiskriminierungsgesetz für Niedersachsen am 30. Oktober 2024
- bei einer gemeinsamen Klausurtagung am 23. August 2024

- bei verschiedenen Online-Besprechungen zur Planung weiterer Schritte der Arbeitsgemeinschaft (u.a. Beirat für Rechtshilfefonds)

Eine ideelle Kooperationsvereinbarung in Zusammenarbeit mit der Abteilung Strategische Hochschulentwicklung - Diversity Policies der Technischen Universität Braunschweig wurde in 2024 vorbereitet, um das Angebot der ADS an der Universität für alle Mitglieder der Institution sichtbar zu platzieren und einen erleichterten Zugang zu schaffen. Hier fanden drei fachliche Austauschtreffen statt, die genutzt wurden, um die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit auszuloten.

Qualitätsmanagement und Capacity Building/Sharing

Zum Zwecke des Qualitätsmanagements nahm das Projektteam 2024 an Supervisionen, kollegialen Fall- und Fachberatungen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten teil. Folgende Fachtage, Weiter- und Fortbildungen wurden u.a. besucht:

- Lagebericht der ADS Bund
- Basistraining Fallberatung advd (advd)
- Workshop zum Thema „Traumasensibilität“ (advd)
- 3. Braunschweiger Präventionstag (Stadt Braunschweig)
- Rassismus in der Bildung, Fachtage Hannover (amfn e.V.)
- Gewichtsdiskriminierung in der Familie (Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung, GgG e.V.)
- Gloryfying Obesity (GgG e.V.)
- Training Auswertungsmodul (advd)
- Rechtsdienstleistung in der AD-Beratung (advd)
- Bericht: Inklusionsbarometer Arbeit (Aktion Mensch)
- Digitale Barrierefreiheit (Stiftung Pfennigparade)
- Beratungsstandards für Kinder in der Antidiskriminierungsberatung“ (KidS)

Im Sommer hat eine Mitarbeiterin die Weiterbildung zur qualifizierten Antidiskriminierungsberaterin abgeschlossen.

Weiter arbeitet das Projekt mit der überarbeiteten Nutzungsoberfläche der Dokumentationssoftware „Digitale Akte“. Dafür hat das Projekt auch am Feedbackprozess mit dem Dienstleister für die Software teilgenommen und den advd gemeinsam mit vielen weiteren Antidiskriminierungsberatungsstellen in Deutschland dabei unterstützt, die Software an die Bedarfe der Antidiskriminierungsberatung anzupassen.

Außerdem nahm die ADS an der Studie zu „Fair vor Ort - Standards kommunaler Antidiskriminierungsstellen“ teil und begleitete die Veröffentlichung jener in Berlin durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit ([Studie zu Standards kommunaler AD-Stellen](#)).

Zum Abschluss der ersten Förderperiode hat das Projekt den zu anfangs benannten Evaluationsbericht erarbeitet, der Aufschluss über die Erfolge und über das Entwicklungspotenzial des Projektes gegeben hat. Für den Prozess koordinierte das Projekt die Ansprache der Teilnehmer*innen, organisierte Räumlichkeiten und Verpflegung und übernahm die Terminkoordination mit allen Beteiligten. Der ausgearbeitete [Evaluationsbericht](#) wurde am 28. August 2024 im Ausschuss für Vielfalt und Integration vorgestellt und im Netzwerkverteiler und auf der Webseite allen Interessierten zur Verfügung gestellt.

Der breit angelegte Prozess hat wichtige Erkenntnisse gebracht. Ein zentrales Ergebnis ist der Wunsch der Teilnehmenden, barrierearme und neutrale Räumlichkeiten für die Beratungsstelle einzurichten. Die Entscheidung für den Umzug in den Standort Heydenstraße 2 der Volkshochschule Braunschweig wurde in 2024 getroffen und geht auf diese Erkenntnis ein. Ein weiterer Wunsch ist die ständige Vertretung des Projektes im AVI. Hier haben Abwägungen in 2024 noch keine endgültige Lösung gebracht. Die dritte wichtige Erkenntnis ist der Wunsch der Beteiligten, einen Beirat für das Projekt einzurichten, der aus Vertreter*innen für und Expert*innen zu verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen bestehen und das Projekt fachlich begleiten soll. Hierfür wurden wie oben bereits ausgeführt weitreichende Maßnahmen getroffen.

Veranstaltungsorganisation

In 2024 hat die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig neben den Netzwerktreffen drei eigene Veranstaltungen für die Zielgruppen Betroffene, Arbeitgeber und Schüler*innen organisiert und durchgeführt. Dazu zählen:

- ein Vortrag zum Umgang mit AGG-Beschwerden, der sich an Geschäftsführungen, Personaler*innen, Betriebs- und Personalräte richtete
- ein Empowerment-Workshop für Betroffene von Diskriminierung
- im Rahmen der internationalen Wochen gegen Rassismus in Kooperation mit dem Kinderschutzbund Braunschweig ein Workshop für Schüler*innen der 9. Klasse der Georg-Eckert-Realschule

Erkenntnisse für Braunschweig

Im Folgenden werden die aus der Arbeitspraxis abgeleiteten Erkenntnisse zur Situation der Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig sowie die im Jahr 2024 von der ADS ergriffenen Maßnahmen in Bezug gesetzt.

Allgemeines

In Braunschweig bedarf es einer starken Wissensvermittlung darum, was Diskriminierung ist und in welchen chiffrierten Handlungsformen sie auftreten kann. Dieser Bedarf wird regelmäßig auch außerhalb der Beratungen deutlich. Das Diskriminierungsrisiko bestimmter Personengruppen scheint nicht immer ausreichend gewürdigt und es zeigen sich Unterschiede darin, auf welche Weise Merkmale, auf die sich eine Ungleichbehandlung beziehen kann, in den Blick geraten. Die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig adressiert den Vermittlungsbedarf, indem sie sämtliche Formate und Angebote zielgruppengerecht anpasst. Fachliche Grundlagen und Informationen zu Diskriminierungserfahrungen werden standardisiert eingepflegt und mit Hinblick auf die jeweiligen Anforderungen der Formate durch weitere Inhalte ergänzt. Beispiele helfen bei der Veranschaulichung.

Gleichzeitig scheint sich das Wissen um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und ein Benachteiligungsverbot im Arbeitsleben in Teilen der Stadtgesellschaft, die sich z.B. in verschiedenen

Arbeitskreisen und Netzwerken abbildet, stärker zu verbreiten. Das liegt sicher auch daran, dass weitere Akteure in Braunschweig aus Perspektive der Diskriminierungsmerkmale, zu denen sie selbst vornehmlich arbeiten, auch über Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben und Zivilrechtsverkehr aufklären. Diese Synergien sind begrüßenswert und fördern ein nachhaltiges Bewusstsein. In der Studie „Wege in die Antidiskriminierungsberatung“ gaben 21,8% der Befragten an, das AGG gar nicht zu kennen und 50,6% gaben an, sich unzureichend über das Gesetz informiert zu fühlen (DeZIM, 2024). Um dem entgegenzuwirken, Arbeitgeber*innen über ihre Pflichten und Arbeitnehmer*innen über ihre Rechte aufzuklären, hat die ADS wie oben bereits benannt ein Vortragsformat zu Diskriminierungen im Arbeitsleben entwickelt, das sich an Personaler*innen, Betriebs- und Personalräte und Geschäftsführungen richtet.

Beratungspraxis

Diskriminierungen in Braunschweig treten in allen Lebensbereichen auf und beziehen sich auf alle Merkmale. Auch in 2024 ist das Merkmal ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen das mit Abstand am häufigsten vorkommende Diskriminierungsmerkmal. Es tritt im Arbeitsleben, beim Zugang zum Wohnungsmarkt, in der Bildung, im Umgang mit Behörden und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen etc. auf. Bundesweit ist das Merkmal im Berichtszeitraum von 2021-2023 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit 41% ebenfalls am stärksten vertreten. Ein starker und gesamtgesellschaftlicher Einsatz gegen Rassismus ist demnach notwendig.

In den Beratungen zeigt sich weiter, dass es regelmäßig herausfordernd ist, Einblicke in die Strukturen von Arbeitgebern zu erlangen. Es birgt Risiken für Betroffene, intern Nachfragen zu stellen, noch bevor eine Beschwerde abgegeben wird. Interne Ansprechpartner*innen bei der Beschwerdeführung sollten benannt und AGG-Beschwerdestellen besetzt werden, um die adäquate Bearbeitung einer Beschwerde zu gewährleisten. Fehlende Strukturen beim Arbeitgeber und der Vertrauensverlust von betroffenen Mitarbeiter*innen stehen hier in einem engen Zusammenhang.

Es ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Fälle von Diskriminierung in 2024 in Braunschweig um ein Vielfaches höher liegen als die Fälle, die in der Beratung verzeichnet wurden.² Antidiskriminierungsarbeit in Netzwerken, sichtbare Unterstützungsangebote, der gesellschaftliche Einsatz gegen Diskriminierungsverhalten und die Offenheit auf institutionellen Ebenen, ermutigt Menschen, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Eine Antidiskriminierungsstelle darf als ein wichtiger Teil einer Antidiskriminierungsarchitektur verstanden werden.

² In qualitativen Interviews mit Betroffenen in der Studie „Wege in die Antidiskriminierungsberatung“ gaben knapp 7% der Befragten an, dass sie eine Beratung als Umgangsstrategie mit Diskriminierung, die in den letzten 12 Monaten erlebt wurde, in Anspruch nehmen würden (DeZIM, 2024).

Ausblick

Die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig hat sich mit ihrer Beratungsleistung und den weiteren Tätigkeiten auch in 2024 für Betroffene von Diskriminierung eingesetzt und Ratsuchende dabei unterstützt, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Das öffentlich geförderte Projekt hat durch seine Maßnahmen in der Antidiskriminierungsarbeit einen Mehrwert für die Braunschweiger Bürger*innen geschaffen. Besonders hervorzuheben ist, dass die intensive Arbeit, die in stetige Beratungsleistung, die Organisation von Veranstaltungen, die Pflege und den Ausbau des Netzwerks Antidiskriminierung und seine Arbeitskreise, die Vorbereitung eines Beirates, die Öffentlichkeitsarbeit auf diversen Kanälen und in Weiterqualifizierung geflossen sind, in 2024 deutlich spürbar waren. Die umfassenden Anstrengungen haben den Austausch in die Stadtgesellschaft gefördert und das Bewusstsein für das Thema in Braunschweig gestärkt. Der Anstieg der Beratungsanfragen und der große Zuspruch, den das Projekt in allen Bereichen erfährt, werden als Erfolg gewertet und markieren bereits einige Meilensteine.

Die Erkenntnisse der Evaluation haben bereits zur Umsetzung erster Maßnahmen geführt. Passend zum Umzug in neutrale und barriereärmere Räumlichkeiten plant das Projekt zu Beginn des Jahres 2025 einen Tag der offenen Tür, der Kolleg*innen und Ratsuchenden einen Einblick in die Arbeit des Projektes und einen Raum zum Austausch bietet. Es ist anzunehmen, dass der Umzug die Sichtbarkeit der Stelle beeinflussen und einen niedrigschwelligen Zugang für Ratsuchende schafft.

Der Beirat Antidiskriminierung wird in 2025 die Arbeit aufnehmen und an die erfolgreiche Vorarbeit aus 2024 anknüpfen. Gemeinsam soll das Gremium Schwerpunkte setzen und eine eigene Arbeitsweise entwickeln, wobei es auf die Unterstützung der ADS setzen kann. In einem Beirat aus vornehmlich ehrenamtlich Engagierten liegt viel Potential, das Projekt in der Zivilgesellschaft zu verankern, Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Phänomen adäquat entgegenzuwirken und demokratische Werte zu stärken.

Weiter lotet die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig in 2025 aus, welche weiteren Möglichkeiten die Dokumentationssoftware für die Beratung bietet in Hinblick auf die Auswertbarkeit von fallbezogenen Daten. Eine Überarbeitung des Online-Meldeformulars ist ebenfalls geplant, um weitere Erkenntnisse aus den Meldungen zu ziehen.

Die Evaluation hat außerdem verdeutlicht, dass Erst- und Verweisberatungsstellen eine zentrale Rolle in der Antidiskriminierungsberatung spielen und eine wichtige Zielgruppe für die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig darstellen. Für 2025 plant die ADS deshalb Schulungen für Erst- und Verweisberatungsstellen, um Kolleg*innen aus anderen Beratungsbereichen einerseits für Diskriminierung zu sensibilisieren und andererseits die stadtweite Zusammenarbeit zu stärken.

Literatur:

- Pöggel, Tanita Jill; Kamara, Myriam; Stöffler, Moritz; Fuchs, Leonie; Kechout, Johanna (2024): Wege in die Antidiskriminierungsberatung: Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive. DeZIM Project Report 14, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).