

# Stellungnahme des Bremer Netzwerkes gegen Diskriminierung

Dezember 2018

Das Bremer **Netzwerk gegen Diskriminierung** basiert auf einem Senatsbeschluss aus dem Jahr 2012, nachdem das Land Bremen die Absichtserklärung „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterzeichnet hatte. Neben vielen anderen Maßnahmen wurde damals eine ressort- und themenübergreifende Vernetzung aller in der Freien Hansestadt Bremen und Bremerhaven existierenden Beratungsstellen im Antidiskriminierungsbereich initiiert und damit das **Netzwerk gegen Diskriminierung** ins Leben gerufen.

Neben einer Antidiskriminierungsberatung im engeren Sinne sind Institutionen, Projekte und Initiativen beteiligt, die eine Erstberatung im Antidiskriminierungsbereich anbieten und Ratsuchende, die sich diskriminiert fühlen, an dafür jeweils spezialisierte Beratungsstellen weiterverweisen - zusammen mit einem niedrigschwelligen Unterstützungsangebot.

Das **Netzwerk gegen Diskriminierung** hat zum Ziel, den Austausch der Akteur\*innen untereinander zu unterstützen, die Zusammenarbeit zu fördern, eine Sensibilität für unterschiedliche Diskriminierungsformen und mehrdimensionalen Diskriminierungen sowie das Wissen um Handlungsmöglichkeiten auszubauen und die Verweispraxis im Antidiskriminierungsbereich zu verbessern. Als Netzwerk betreiben wir außerdem Öffentlichkeitsarbeit, erstellen Handreichungen, organisieren Qualifizierungsmaßnahmen und gehen in den Kontakt mit politischen Vertreter\*innen.<sup>1</sup>

## Zum Hintergrund

Nach einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2017<sup>2</sup> hat jeder dritte Mensch Diskriminierungserfahrungen erlebt. Täglich machen Menschen diskriminierende Erfahrungen. Sie werden aufgrund von ethnischen, religiösen, geschlechtlichen und oder anderen Zuschreibungen diskriminiert und ausgegrenzt. Diskriminierungen zeigen sich in allen Lebensbereichen: in der Politik, in den Bereichen Polizei und Justiz, bei der Arbeits- und Wohnungssuche, in Bildung und Wissenschaft, am Arbeitsplatz, in öffentlichen Verkehrsmitteln, im Gesundheitssystem, in der Disco oder auf dem Fußballplatz. Neben Zugangsbarrieren kommt es zu Beschimpfungen, Anfeindungen und Beleidigungen oder körperlichen Übergriffen und hiervon sind auch wir Mitarbeiter\*innen im Antidiskriminierungsbereich betroffen. Die #me too und die #me two Debatten<sup>3</sup> sind aktuell ein Ausdruck für das Ausmaß der tabuisierten

---

<sup>1</sup> Aktivitäten der letzten Jahre waren u.a. Infostände bei der Bremer Integrationswoche 2016 und 2018, die Veranstaltung eines Fachtages zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen im Jahr 2015, die Organisation einer Fortbildung zum Thema Rechtsextremismus im Jahr 2017 und die Erstellung, Publikation und Neuauflage einer Handreichung zur Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen 2015 und 2016.

<sup>2</sup> Herausgeberin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland – Dritter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Stand: Juni 2017

<sup>3</sup> #me too ist ein Hashtag, das ab Mitte Oktober 2017 durch die Schauspielerin Alyssa Milano populär wurde. Milano ermutigte betroffene Frauen\* dazu, eigene Erfahrungen mit sexualisierter Belästigung zu teilen, um auf das Ausmaß sexualisierter Gewalt aufmerksam zu machen. Das Hashtag wurde seither weltweit millionenfach verwendet. #me two ist ein Hashtag, das Ende Juli durch den deutsch-türkisch-kurdischen Autor Ali Can begonnen wurde und

sexistischen und rassistischen Übergriffe und bildet sich stark in unseren Anfragen durch eine Zunahme von Beratungs- und Veranstaltungsanfragen ab.

Angesichts der deutlichen Zunahme nationalistischer und rechtspopulistischer Einstellungen und Haltungen sowie rassistischer, antifeministischer, heterosexistischer, menschenverachtender Hetze und Gewalttaten, zeigen wir als Netzwerk gegen Diskriminierung Handlungsbedarfe auf und tragen damit zu einer Weiterentwicklung einer Antidiskriminierungspolitik in Bremen bei. In diesem Zusammenhang weisen wir auch darauf hin, dass Rechtspopulismus, Diskriminierung und Ausgrenzung ohne die immer weiter auseinanderklaffende Schere zwischen arm und reich sowie tiefsitzenden Ängsten vor sozialem Abstieg nicht verstehbar und zugleich als Sicherung von Privilegien bestimmter Bevölkerungsgruppen zu begreifen sind.

Alle im Netzwerk organisierten Stellen und Projekte berichten, dass es für Betroffene allein häufig zu schwierig, aufwendig oder aussichtslos erscheint, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Beratungs- und Begleitungsangebote werden hier zum entscheidenden aktivierenden Faktor, um diese Handlungslosigkeit zu überwinden. Obwohl auch dieses gemeinsame Vorgehen leider häufig keine juristischen Erfolge erreichen kann, tragen die Thematisierung von Diskriminierung und die Unterstützung der Betroffenen zu einer diskriminierungssensibleren Kultur und zur Stärkung der betroffenen Menschen bei.

Insgesamt gilt also für unser Netzwerk: Die wachsenden Aggressionen gegenüber Minderheiten erfordern eine Haltung und Praxis der Solidarität mit den Betroffenen um gemeinsam für den Schutz der Menschenwürde sowie die Förderung von Demokratie und Vielfalt einzutreten.

## Problemebenen

**1. Diskriminierungen sind oftmals mehrdimensional, d.h. sie erfolgen aufgrund bestimmter Merkmalskombinationen<sup>4</sup>:** Diskriminierungen sind das Ergebnis von „Einteilungen, die von Menschen in bestimmten Machpositionen gemacht werden“<sup>5</sup> und mit einer Bewertung einhergehen. Diese Einteilungen und Bewertungen basieren meist auf mehrdimensionalen Zuschreibungen, die zu sehr unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken für die Betroffenen führen können: Während einer Frau\*, die psychisch pathologisiert wurde, das Recht auf Mutterschaft abgesprochen wird, wird eine als gesund wahrgenommene Frau\* ab einem bestimmten Alter als unglücklich kinderlos bemitleidet. Hinter beiden Zuschreibungen stecken machtvolle Vorstellungen darüber welche Frauen\*, zu welchem Alter, und mit welchen vermeintlichen genetischen Dispositionen und sozialen Kapazitäten sich fortpflanzen sollen, bzw. müssen, und welchen nicht. Sexismus, Ableismus und Ageismus greifen bei diesem Beispiel ineinander. Auch im Falle von einer indirekten Diskriminierung spielt Mehrdimensionalität oftmals eine wichtige Rolle: Wenn beispielsweise ein Studienstipendium nur für Personen unter

---

Alltagsrassismus thematisiert. Allein innerhalb der ersten Tage wurden daraufhin zigtausende Erfahrungen mit Rassismus geteilt.

<sup>4</sup> In diesem Zusammenhang sollte nicht aus dem Blick geraten, dass es sich bei den Merkmalen häufig um Zuschreibungen bzw. Mutmaßungen handelt, die mit dem Selbstbild der Betroffenen überhaupt nichts zu tun haben müssen – beispielsweise wenn Menschen aufgrund ihres Aussehens als Migrant\*innen wahrgenommen werden, auch wenn sie hier geboren wurden.

<sup>5</sup> Herausgeberin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Mehrdimensionale Diskriminierung- Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Stand 2010, S.26.

30 Jahren ausgeschlossen ist, werden alle älteren Studierenden oder Studieninteressierten von der Fördermöglichkeit ausgeschlossen. Diese Personen haben neben ihrem Alter noch weitere, soziale Positionierungen. Der Ausschluss trifft vermutlich in erster Linie Personen, die Sorgearbeit in der Familie übernommen haben und/oder die durch eine chronische Krankheit oder andere Einschränkung vom ableistischen Bildungssystem behindert wurden. Auch wer ein Studium später (erneut) aufnimmt, weil er\*sie die Hochschulreife durch den zweiten Bildungsweg erreicht, und/oder weil ausländische Abschlüsse nicht anerkannt werden, wird von der Regelung stärker betroffen sein. Kurzum: Diese sozialen Positionierungen verbinden sich zu einer sehr individuellen, komplexen Lebenslage einer Person. Diskriminierung verstehen wir darum als Erfahrung „in der sich verschiedene Achsen der Ungleichheit“<sup>6</sup> überkreuzen.

**2. Die Hürden, sich offiziell zur Wehr zu setzen, sind nach wie vor hoch:** In Übereinstimmung mit den Befunden bestehender Forschung zeigt sich auch in unserer Arbeit, dass ein Großteil der Betroffenen in Folge der Diskriminierungserfahrung nicht dagegen vorgeht. Die wichtigsten Gründe, weshalb auf eine offizielle oder öffentliche Reaktion verzichtet wird, sind Zweifel hinsichtlich der Wirksamkeit einer Klage oder Beschwerde sowie die Angst vor negativen Konsequenzen. In Betrieben, Behörden und Bildungseinrichtungen mangelt es häufig an entsprechenden transparenten Beschwerdewegen und -verfahren und qualifizierten Ansprechpartner\*innen. Beschwerdestellen bzw. zuständige Stellen gemäß AGG wurden bislang nur unzureichend eingerichtet. Viele von Diskriminierungen Betroffene sehen sich (allein) nicht in der Lage, die Anforderungen und Konsequenzen einer offiziellen Beschwerde zu tragen. Darin bilden sich auch die strukturellen Bedingungen stigmatisierter Gruppen, die Tabuisierung und gleichzeitige Bagatellisierung des Themas und der gesellschaftliche, soziale Status der Betroffenen ab. Hier kommt unserer Arbeit in der Antidiskriminierungsberatung eine wichtige Rolle zu.

**4. Das Vorgehen gegen Diskriminierung bleibt häufig ohne rechtliche Konsequenzen:** Der Mut, sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr zu setzen, geht häufig nicht mit positiven Erfahrungen einher. Bei vielen, die etwas gegen die Diskriminierung unternommen haben, hatten die ergriffenen Maßnahmen keinerlei rechtliche Konsequenzen, bei einigen nahmen die Diskriminierungen in Folge einer Thematisierung und Zurückweisung sogar zu. Von positiven Konsequenzen, z. B. einer Entschuldigung, einer Wiedergutmachung oder einer Bestrafung der verursachenden Person, berichten nur wenige der von uns begleiteten Personen. Gleichwohl ist es wichtig, Ratsuchende bei derartigen Interventionen zu unterstützen, auch wenn drohende negative Konsequenzen im Beratungsprozess ausdrücklich thematisiert werden sollten. Denn gerade weil Diskriminierung unter bestimmten Umständen mit Ohnmacht und ähnlichen Gefühlen einhergeht, kann aktives Einsteigen für die eigenen Interessen eine wichtige Quelle dafür sein, das Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit und Würde aufrechtzuerhalten bzw. zurückzugewinnen.

**5. Wesentliche Bereiche des öffentlichen Lebens sind nicht vom rechtlichen Schutz vor Diskriminierung abgedeckt:** Da das AGG als Bundesgesetz nur bundesgesetzlich geregelte Bereiche, wie z.B. das Arbeits-, Dienst- oder Zivilrecht abdeckt, bleiben wesentliche Bereiche des öffentlichen Lebens unberührt. Insbesondere im Bereich des hoheitlichen Handelns z.B. in der Verwaltung, bei der Polizeiarbeit oder im Bildungsbereich fehlen verbindliche und umfassende gesetzliche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung. Schutzlücken bestehen aber nicht nur im landesrechtlichen Diskriminierungsschutz, sondern auch im Hinblick auf bestimmte

---

<sup>6</sup> Ebd., S.4.

Kategorien der Diskriminierung: Wer z.B. aufgrund der sozialen Herkunft oder aufgrund einer chronischen Erkrankung diskriminiert wird, kann diesen Tatbestand nicht auf Grundlage des AGG geltend machen.

**6. Das Angebot einer Antidiskriminierungsberatung ist auch in Bremen prekär, unterfinanziert und nicht ausreichend:** Auch Bremen ist noch sehr weit von einem wohnortnahen, niedrigschwelligen und alle Diskriminierungsformen umfassenden Beratungsangebot für Betroffene entfernt. Die wenigen spezialisierten Stellen, die eine umfassende Antidiskriminierungsberatung anbieten, können weder eine in Bremen flächendeckende Angebotsstruktur vorhalten noch arbeiten sie mit ausreichenden personellen und finanziellen Ressourcen. Die Beratungsanfragen haben in den letzten Jahren stetig zugenommen. Dies ist Ausdruck einer effektiven Öffentlichkeitsarbeit der bestehenden Stellen und eines deutlich geschärften Bewusstseins. Gleichzeitig ist die Anforderung an die Betroffenen, eine Diskriminierung als solche zu identifizieren und dann das passende Beratungsangebot zu finden, weiterhin hoch. Die Antidiskriminierungsberatung ist für Betroffene schwer auffindbar und vielen Ansprechpartner\*innen in Bremen nicht ausreichend bekannt. Dies ist aus unserer Sicht auch in den geringen Ressourcen, die für eine Antidiskriminierungsberatung und entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung stehen, begründet. Es fehlt an Ressourcen um die Antidiskriminierungsarbeit und Niedrigschwelligkeit der Angebote auszubauen und weiter zu entwickeln. Die Ressourcen in den bestehenden Projekten und Institutionen sind durch die eingehenden Beratungsanfragen und Bedarfe im Bereich von Öffentlichkeitsarbeit, Expertisen und Fortbildungsarbeit bereits seit langem ausgeschöpft. Dies bedeutet in der Konsequenz häufig, dass z.T. für Beratungsanfragen lange Wartezeiten zugemutet werden müssen oder die notwendige Öffentlichkeitsarbeit oder die Entwicklung und Durchführung präventiver Maßnahmen und Angebote nur eingeschränkt möglich ist.

### Handlungsbedarfe

- Finanzielle Stärkung und Ausbau der bestehenden Beratungsstellen, um dem Bedarf an Beratungen in einem größeren Umfang als bisher gerecht werden zu können, lange Wartezeiten zu vermeiden, die Öffentlichkeitsarbeit zu verbessern, die Vernetzungsbemühungen zu stärken, weitere Betroffenenengruppen gezielt ansprechen zu können und die Niedrigschwelligkeit der Angebote auszubauen. Dazu gehört auch die Möglichkeit anonymer Beratungsangebote zu entwickeln, z.B. durch den Aufbau einer Onlineberatung.
- Bereitstellung einer finanziellen und personellen Ausstattung zur Koordinierung und Organisation des Netzwerkes gegen Diskriminierung, um damit die Ziele des Netzwerkes zu fördern, die Bekanntmachung der Beratungsangebote zu unterstützen, übergreifende Fortbildungen für die Netzwerkmitglieder zu organisieren und gemeinsame Veranstaltungen und Initiativen zu aktuellen Antidiskriminierungsthemen zu ermöglichen.
- Der Ausbau und die Konkretisierung rechtlich abgesicherter Beschwerde- und Klageverfahren. Sowohl in Betrieben wie auch in der Verwaltung sind keine oder nicht ausreichend transparente Beschwerdewege oder Beschwerdestellen gemäß AGG vorhanden.

- Sensibilisierungen, Qualifizierungen und Fortbildungen für Politiker\*innen, Bedienstete der öffentlichen Verwaltung sowie Unternehmen der Privatwirtschaft organisieren und bereitstellen.
- Eine Diskussion über die Notwendigkeit und konkrete Ausgestaltung eines Bremischen Landesantidiskriminierungsgesetzes voran zu bringen um zu prüfen, wie die Lücken im bestehenden rechtlichen Diskriminierungsschutz zu schließen sind, ohne dabei bereits bestehende gesetzliche Aufträge von Mitgliedern des Netzwerkes gegen Diskriminierung zu beschneiden.
- Eine Landesantidiskriminierungsstelle in Bremen und damit eine zentrale Fachstelle gegen Diskriminierungen für das Land Bremen schaffen.

Das Netzwerk gegen Diskriminierung hat mögliche Aufgabenfelder für die Ausgestaltung einer Landesantidiskriminierungsstelle im Bundesland Bremen und damit die zentrale Fachstelle gegen Diskriminierung definiert. Das Vorgehen gegen die verschiedenen Diskriminierungen soll zusammengeführt und koordiniert werden, um auch Mehrfachdiskriminierungen zu erfassen und bestmögliche Synergieeffekte zu erzielen:

Für die nachfolgend vorläufig und noch nicht abschließend definierten Aufgaben sollen die Zuständigkeiten der zukünftigen Landesantidiskriminierungsstelle einerseits und der einzelnen Mitglieder andererseits noch geklärt werden. Unsere diesbezüglichen Vorüberlegungen bringen wir zu gegebener Zeit gerne ein.

1. Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diskriminierungen vorantreiben.
2. Eine zentrale Anlaufstelle für Diskriminierungs Betroffene sein und damit eine Erst- und Verweisberatung anbieten.
3. Koordinierung und Organisation des Netzwerkes gegen Diskriminierung und den Aufbau umfassender Vernetzungsstrukturen aller Initiativen und Projekte in dem weiten Feld von Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Antirassismus etc.
4. Entwicklung und Bündelung von Qualifizierungs- und Veranstaltungsangeboten. Hierzu gehören unter anderem der Aufbau und die Pflege eines Supervisor\*innen- und Trainer\*innenpools und die Organisation von Empowermentangeboten, auch für Mitarbeiter\*innen der Beratungsstellen.
5. Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau struktureller Diskriminierung, bspw. durch zielgruppenspezifische und kontextspezifische Maßnahmen und Gesetzesvorschläge. Je nach Verortung der Antidiskriminierungsstelle (innerhalb oder außerhalb der Verwaltung) ist die Beteiligung an der Entwicklung von Gesetzesvorschlägen bzw. beratenden Einbeziehung, zu überprüfen.
6. Expertise / Stellungnahmen zu antidiskriminierungsrelevanten Themen, die auf Landesebene genutzt werden.
7. Die Beratung politischer Akteur\*innen, die durch eine gezielte Antidiskriminierungspolitik die Entwicklung von Antidiskriminierungsstrukturen voranbringen können.
8. Die Beauftragung von Studien und Forschungen zu Diskriminierungsrisiken in Bremen und Unterstützung einer qualifizierten Datenerhebung in der Antidiskriminierungsberatung.
9. Die Verbesserung von Beschwerdestrukturen zur Umsetzung der vom Gesetzgeber geforderten zuständigen Stellen gemäß AGG.
10. „Kontrollfunktion“, um Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot zu ahnden.

Die unterzeichnenden Institutionen und Vereine in alphabetischer Reihenfolge:

**ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt**

Bahnhofplatz 22-28  
28195 Bremen  
[info@ada-bremen.de](mailto:info@ada-bremen.de)  
[www.ada-bremen.de](http://www.ada-bremen.de)

**ADE – Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung**

Universitäts-Boulevard 13  
28359 Bremen  
[ade@uni-bremen.de](mailto:ade@uni-bremen.de)  
[www.ade.uni-bremen.de](http://www.ade.uni-bremen.de)

**Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)**

Knochenhauerstraße 20 -25 28195 Bremen <a href="mailto:office@frauen.bremen.de">office@frauen.bremen.de</a> <a href="http://www.frauen.bremen.de">www.frauen.bremen.de</a>	Schifferstraße 48 27568 Bremerhaven <a href="mailto:office-brhv@frauen.bremen.de">office-brhv@frauen.bremen.de</a> <a href="http://www.frauen.bremen.de">www.frauen.bremen.de</a>
---	--

**Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen (LBB)**

Am Markt 20  
28195 Bremen  
[office@lbb.bremen.de](mailto:office@lbb.bremen.de)  
[www.lbb.bremen.de](http://www.lbb.bremen.de)

**Die Migrations- und Integrationsbeauftragte des Landes Bremen**

Bahnhofplatz 29  
28195 Bremen  
[integration@soziales.bremen.de](mailto:integration@soziales.bremen.de)  
[www.integration.bremen.de](http://www.integration.bremen.de)

**Rat & Tat-Zentrum für queeres Leben e.V.**

Theodor-Körner-Straße 1  
28201 Bremen  
[beratung@ratundtat-bremen.de](mailto:beratung@ratundtat-bremen.de)  
[www.ratundtat-bremen.de](http://www.ratundtat-bremen.de)

**SelbstBestimmt Leben e.V. Bremen. Beratungsstelle für behinderte Menschen und ihre Angehörigen**

Ostertorsteinweg 98  
28203 Bremen  
[beratung@slbremen-ev.de](mailto:beratung@slbremen-ev.de)  
[www.slbremen-ev.de](http://www.slbremen-ev.de)

**soliport. Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt solidarisch beraten und unterstützen**

Am Deich 60

28199 Bremen

[info@soliport.de](mailto:info@soliport.de)

[www.soliport.de](http://www.soliport.de)

**Kontakt:**

Netzwerk gegen Diskriminierung Bremen

Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen

Bahnhofplatz 22-28, 28195 Bremen

Telefon: 0421 / 960 89 14

E-Mail: [info@ada-bremen.de](mailto:info@ada-bremen.de)

[www.antidiskriminierung.bremen.de](http://www.antidiskriminierung.bremen.de)