

ANTI- DISKRIMINIERUNGS- STELLE

TOOLKIT FOR EQUALITY STÄDTISCHE POLITIK GEGEN RASSISMUS

European
Coalition
of Cities



against Racism



International Coalition
of Inclusive and
Sustainable Cities – ICCAR



Co-funded by
the European Union

Warum ist es
notwendig?

Vorbereiten

Umsetzen

Dranbleiben

TOOLKIT FOR EQUALITY

STÄDTISCHE POLITIK GEGEN RASSISMUS

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

DIE STADT WIRD AKTIV IN IHREN FUNKTIONEN ALS

- Demokratische Institution
- **Regelungsinstanz**
- Arbeitgeberin
- Dienstleisterin
- Vertragspartnerin

ECCAR 10 PUNKTE AKTIONSPLAN

1. Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus
2. Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen
- 3. Bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung**
4. Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger/innen
5. Die Stadt als aktive Förderin gleicher Chancen
6. Die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin
7. Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt
8. Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung
9. Förderung der kulturellen Vielfalt
10. Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement

Das Projekt wurde vom ETC Graz koordiniert und mit den folgenden Partner/innen umgesetzt
Stockholm University – SU (Schweden)
University of Padova - Human Rights Centre - HRC Padova (Italien)
Centre for European Constitutional Law – CECL (Griechenland)
Otherness Foundation - NEKI (Ungarn)
Cidalia (Spanien)
European Coalition of Cities against Racism (ECCAR e.V.)
UNESCO als Mitglied von ICCAR

Herausgeber/innen: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Veröffentlichung 2.0 Februar 2017, Graz – Stockholm - Potsdam

Das Toolkit for Equality wurde mit Hilfe der Europäischen Kommission, UNESCO, der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR), Open Society Foundation - At Home in Europe, ETC Graz und den Städten Bern, Bologna, Esch-sur-Alzette, Gent, Graz, Potsdam, Rotterdam, Wien und Zürich umgesetzt.

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme der Europäischen Union (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084) erstellt. Der Inhalt dieser Publikation liegt in der alleinigen Verantwortung des ETC Graz und seiner Partner/innen und spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Europäischen Kommission wider.

EINLEITUNG

Das Toolkit for Equality ist ein Handbuch für Städte zur Umsetzung kommunaler Politiken, die Rassismus und rassistischer Diskriminierung erfolgreich entgegenwirken. Das Toolkit bietet erfahrungsbasierte Schritt-für-Schritt Anleitungen zu konkreten Politiken, die die Umsetzung von der Planung bis hin zur Evaluierung unterstützen sollen. Der gesamte Inhalt beruht auf ausführlichen Interviews mit erfahrenen Verwaltungsmitarbeiter/innen, Politiker/innen, zivilgesellschaftlichen Akteur/innen und Vertreter/innen der Zielgruppen in einer Vielzahl Europäischer Städte.

Unser Ziel war es, möglichst konkrete Anregungen und praxisrelevante Ratschläge zu geben. Wir laden Sie ein, das Toolkit als gesammelte Erfahrung Ihrer Kolleg/innen aus anderen Städten zu lesen und daraus zu verwenden, was Ihnen für Ihre Stadt hilfreich erscheint.

Das Toolkit wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung von Städten und der Erfahrung ihren Mitarbeiter/innen, die ihr Wissen und ihre Zeit mit uns geteilt haben. ECCAR und die Herausgeber/innen danken den teilnehmenden Städten sehr herzlich für ihre Beiträge und für ihre Gastfreundschaft, insbesondere:

Agia Varvara (Griechenland)	Madrid (Spanien)
Athen (Griechenland)	Malmö (Schweden)
Barcelona (Spanien)	Nantes (Frankreich)
Berlin (Deutschland)	Pécs (Ungarn)
Bern (Schweiz)	Potsdam (Deutschland)
Bilbao (Spanien)	Rotterdam (Niederlande)
Bologna (Italien)	Santa Cruz (Spanien)
Botkyrka (Schweden)	Sevilla (Spanien)
Budapest (Ungarn)	Toulouse (Frankreich)
Castilla-La Mancha (Spanien)	Turin (Italien)
Esch-sur-Alzette (Luxembourg)	Valencia (Spanien)
Gent (Belgien)	Wien (Österreich)
Graz (Österreich)	Zürich (Schweiz)

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

WARUM IST ES NOTWENDIG? 10

VORBEREITEN 13

PLANUNG UND EINBINDUNG DER RELEVANTEN AKTEUR/INNEN 13

SCHRITT Erkunden Sie den politischen Willen und sichern Sie sich Unterstützung 13

SCHRITT Schaffen Sie Bewusstsein, dass Diskriminierung ein Problem für die Stadt ist 13

SCHRITT Beschluss des Stadtparlaments 14

SCHRITT Suchen Sie nach geeigneten Akteur/innen 14

KONZEPTENTWICKLUNG 17

SCHRITT Bauen Sie auf existierenden Strukturen auf 17

SCHRITT Bilden Sie einen Gründungsausschuss 17

SCHRITT Einigen Sie sich auf grundlegende Elemente und Arbeitsprinzipien 17

KONZEPT 18

SCHRITT Kalkulieren Sie das Budget 20

UMSETZEN 22

SCHRITT Finden Sie passende Räumlichkeiten 22

SCHRITT Finden Sie eine/n erfahrene/n Person für die Leitung der ADS 22

SCHRITT Gewährleisten Sie den Datenschutz 23

TÄGLICHE ARBEIT 25

SCHRITT Machen Sie die Antidiskriminierungsstelle in ihrer Stadt bekannt 25

SCHRITT Machen Sie die Vorteile der Antidiskriminierungsstelle sichtbar 25

NACHHALTIGKEIT 30

DRANBLEIBEN

31

SCHRITT Definieren Sie die weiterführenden Ziele	31
SCHRITT Definieren Sie die Methoden zum Erreichen der Ziele	31
SCHRITT Verbreiten Sie die Ergebnisse	32
SCHRITT Schaffen Sie eine regionale Drehscheibe für Antidiskriminierungsarbeit	33
SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG	34
WIRKUNG UND ERGEBNIS	35
QUELLEN UND BEISPIELE	36

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

Eine Antidiskriminierungsstelle (ADS) ist eine niederschwellige Beratungsstelle für Personen, die sich diskriminiert oder unfair behandelt fühlen. ADS bieten Rechtsberatung, Konfliktmanagement, Mediation und Unterstützung in unterschiedlichen Fällen von (vermuteter) Diskriminierung. Sie setzen sich gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit ein.

Der Hauptunterschied zwischen einer ADS und einer Gleichbehandlungsstelle liegt darin, dass eine ADS nicht auf Rechtsberatung im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes begrenzt ist, sondern ein größeres Angebot an Unterstützung zur Verfügung stellen kann. Hauptmerkmale einer ADS sind das kostenlose Angebot und Anonymität, daher ist sie leicht zugänglich.

Eine ADS fungiert als Vermittlerin zwischen Opfern oder betroffenen Personen, NGOs, Gleichbehandlungsstellen und jenen, denen diskriminierendes Verhalten vorgeworfen wird, seien es Mitarbeiter/innen des öffentlichen Diensts oder Bürger/innen der Stadt. Eine ADS beugt der Eskalation oder Verbreitung von Konflikten vor, die ansonsten aus Diskriminierung entstehen könnten.

Das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) definiert als **„rassische Diskriminierung“** **„jede auf Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft gründende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung (...)“**.

„*Unterscheidung*“ bedeutet, eine Person auf Basis von Hautfarbe, Abstammung, Geburt, Religion oder Sprache (verbunden mit biologistischen und kulturellen Zuschreibungen) als „anders“ zu definieren und damit ungleiche Rechtsansprüche auf struktureller Ebene zu rechtfertigen. Das Gegenteil von Unterscheidung ist „Gleichstellung“. „Gleichstellung“ ist sowohl als Status als auch Prozess zu verstehen.

„*Ausschließung/Exklusion*“ heißt, jemandem den Zugang zu und Genuss von Menschenrechten zu verwehren. Die Europäische Union hat den von der ILO verwendeten Begriff der „sozialen Ausgrenzung“ übernommen, die Definition aber noch erweitert: soziale Ausgrenzung findet immer dann statt, wenn Personen aufgrund der „*Verwehrung der bürgerlichen, politischen, sozialen, ökonomischen und kulturellen Rechte*“ an der Gesellschaft nicht vollwertig teilhaben und betragen können. Ausgrenzung wird auf eine „*Kombination an miteinander verbundenen Problemen, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, geringer Qualifikation, niedriger Entlohnung, unzureichender Wohnbedingungen, schlechter Gesundheit und Auseinanderbrechen von Familien*“ zurückgeführt. Gesellschaftliche Teilhabe ist sowohl eine Voraussetzung für Menschenrechte als auch eines ihrer wesentlichen Ziele. Das Gegenteil von Ausgrenzung ist „Inklusion“.

„*Beschränkung*“ meint eine Einschränkung des vollen Genusses der Menschenrechte in der Praxis. Das Gegenteil bedeutet, „Chancengleichheit“ vorzufinden.

„*Bevorzugung*“ privilegiert eine Person gegenüber einer anderen aufgrund ihrer Hautfarbe, (ethnischen) Herkunft, Geburt, Religion oder Sprache. Im Gegenzug wird die andere Person gegenüber der ersten benachteiligt. Das positive Gegenstück dazu ist „Gleichbehandlung“.

Eine erfolgreiche Politik gegen rassistisch motivierte Diskriminierung muss daher zum positiven Gegenteil dieser vier Diskriminierungsdimensionen beitragen: **Diskriminierung entgegenzuwirken bedeutet, Gleichstellung, Inklusion, Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu stärken.**

→ ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLEN (ADS) wirken gegen Diskriminierung, indem sie **Gleichbehandlung** und **Chancengleichheit** fördern. Je nach dem gestellten Auftrag tragen sie dazu bei, **Diskriminierung** im Genuss der Menschenrechte zu **verhindern**, zu **beseitigen** und/oder zu **sanktionieren**.

KONTEXT

Das nachfolgende Kapitel entstand aus Interviews mit Personen, die in Antidiskriminierungsstellen, Konfliktpräventions- und Konfliktbewältigungsstellen sowie Rechtsberatungen in den Städten Barcelona (Spanien), Bilbao (Spanien), Bologna (Italien), Graz (Österreich), Madrid (Spanien), Malmö (Schweden), Sevilla (Spanien) und Zürich (Schweiz) arbeiten. Die in den Interviews erhaltenen Informationen wurden durch Recherchen ergänzt. Staatliche Strukturen der jeweiligen Länder (z.B. in Österreich oder der Schweiz) beeinflussen die Kompetenzbereiche der Stadt im Bereich der rassistischen Diskriminierung. Bspw. gibt es in der Schweiz keine Antidiskriminierungsgesetzgebung für den privaten Sektor, rassistische Übergriffe werden entweder nach öffentlichem Recht oder Strafrecht behandelt. Eine andere Situation zeigt sich in jenen Ländern, wo die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien im nationalen Recht umgesetzt wurden.

WARUM IST ES NOTWENDIG?

Welche Vorteile hat es für die Stadt?

- Diskriminierung in verschiedenster Form betrifft nicht nur einzelne Gruppen, sondern die gesamte Gesellschaft. Wenn man sich Diskriminierung in Bezug auf die Vielfalt der definierten Gründe vorstellt, so ist sie kein Minderheitenproblem mehr. Eine ADS, die alle Diskriminierungsgründe abdeckt (Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung etc.), bietet im Grunde genommen ein Service für die gesamte Bevölkerung.
- Diskriminierendes Verhalten kann soziale Konflikte auslösen. ADS helfen bei der Konfliktbewältigung und Verhinderung von Eskalation.
- Eine Stadt kann mit und durch ihre Dienstleistungen zu einer effektiveren Anbieterin von Gleichbehandlung werden.
- Fälle von Diskriminierung schaden dem Image einer Stadt, nicht nur in Bezug auf ihre eigene Bevölkerung, sondern auch, wenn Tourist/innen oder andere Besucher/innen betroffen sind. Sie führen auch zu einem Mangel an gesellschaftlichem Zusammenhalt und Nachhaltigkeit. Eine Stadt kann ihr Image deutlich verbessern, wenn Diskriminierung nicht toleriert wird.
- NGOs, Vereinigungen und/oder Gleichbehandlungsstellen erhalten durch eine ADS eine Partnerin. Sie können Klient/innen, denen sie selbst innerhalb ihrer Möglichkeiten und Kompetenzen nicht helfen können, an sie weitervermitteln.
- ADS bieten Trainings und praktische Unterstützung für Dienstleister/innen auf kommunaler Ebene und sind wichtige Beraterinnen für die städtischen Mitarbeiter/innen in allen Fragen im Zusammenhang mit Nichtdiskriminierung und Gleichberechtigung.
- ADS mit einem breiten Mandat können Lücken im Opferschutz füllen, der meist auf einzelne Zielgruppen gerichtet ist (z.B. Angebote für Kinder, Frauen oder Migrant/innen)
- Mediationsdienstleitungen arbeiten auf gesellschaftlichen Zusammenhalt hin, was bei der Konfliktprävention eine wichtige Rolle spielt.
- Eine ADS agiert indirekt als Beobachtungsstelle (Dokumentation von Fällen, Zahlen, Orten, Fakten und Arten von/über Diskriminierung), die weiter reicht als nationale Antidiskriminierungsgesetze (die in ihrem Anwendungsbereich zumeist begrenzt sind).
- Die jeweilige Falldokumentation kann als Ausgangspunkt für neue Gesetzgebung bzw. Gesetzesanpassung dienen.
- Aufgrund der gesammelten Information können ADS als Anwaltschaften agieren oder zu Lobbyarbeit beitragen, die alte Verhaltensmuster, Routinen und Handlungsweisen hinterfragt und neue anbietet.
- Außergerichtliche Einigungen sparen öffentliches Geld.
- Eine rasche Behandlung von Diskriminierungsfällen spart Folgekosten, die durch Konflikte oder Marginalisierung von Personen entstehen.

Welche Vorteile hat es für Betroffene?

- Opfer von Diskriminierung und Einwohner/innen, die rechtliche Beratung benötigen, finden ein niederschwelliges Kontaktbüro für Beratung und eine Informationsstelle.
- Sie erhalten qualifizierte Beratung, um über die weitere Vorgangsweise informiert entscheiden zu können.
- Selbst wenn ein bestimmter Vorfall nicht durch das Gleichbehandlungsgesetz abgedeckt ist, unterstützen ADS ihre Klient/innen dabei, eine befriedigende Lösung zu finden.
- Dieses Service wird auf Wunsch der Klient/innen angeboten und genau auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten (z.B. Schreiben von Briefen, Interventionen, Mediation, an die Öffentlichkeit gehen, Empfehlung von Anwälten etc.).
- Mediation zwischen den Betroffenen und den Beschuldigten kann eine schnellere, besser zufriedenstellende und kostengünstigere Lösung bieten als ein Gerichtsprozess.
- ADS setzen sich für die Befolgung des und Verbesserungen im Antidiskriminierungsrecht genauso ein wie für andere ergänzende Maßnahmen.
- Konflikte durch Diskriminierung werden verhindert.
- ADS schaffen Bewusstsein durch Informationskampagnen und andere Aktivitäten.
- Eine ADS ist eine unabhängige Stimme, die den Diskriminierungserfahrungen von Einwohner/innen Ausdruck verleiht.
- Migrant/innen (und andere diskriminierte Gruppen) erhalten kostenlosen Zugang zu Recht und Rechtsschutz und werden über ihre Menschenrechte informiert.

ADS sind besonders hilfreich in Städten, wenn

- der Zugang zum Recht aufgrund rechtlicher Beschränkungen im Antidiskriminierungsrecht limitiert ist
- Konflikte ethnischen Unterschieden zugeordnet werden (oder anderen Unterscheidungen, wie Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung)
- es Hinweise auf Diskriminierung in der Stadt gibt (NGO-Berichte, Situationsanalysen)
- sie eine Ergänzung zu den klaren gesetzlichen Ansprüchen sind (als ergänzende Struktur)

EINSCHRÄNKUNGEN

Der Handlungsspielraum der ADS ist nicht eingeschränkt, die Handlungsmöglichkeiten können aber durch das existierende Gleichbehandlungsrecht oder andere Gesetze gegen Antidiskriminierung - oder durch Verfahrensrecht im Allgemeinen - limitiert sein. Manche ADS beschränken ihr Angebot auf öffentliches Recht und können deshalb keine Fälle nach privatem Recht behandeln. Das breite Interventionsangebot der ADS kann die Lücken und Einschränkungen im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht nicht kompensieren. Wenn ein Aspekt von Diskriminierung nicht gesetzlich abgedeckt ist, kann eine ADS zur Lösung einer Situation nur an den guten Willen einer Person appellieren (außer sie kann auch auf ein anderes Gesetz verweisen). Alternative Möglichkeiten Druck auszuüben, wie etwa die Ankündigung, einen Vorfall öffentlich

bekannt zu machen, dürfen nur angewendet werden, wenn die Veröffentlichung die Interessen eines Opfers nicht verletzt, es dazu seine Zustimmung gibt und ihm/ihr dadurch kein Schaden entsteht.

Erwarten Sie nicht, dass das Einrichten einer ADS sofort zu einem Anstieg in gemeldeten Diskriminierungsfällen führt, dass es sofort zu einer Reduzierung der Anzahl von Diskriminierungsfällen kommt oder dass eine ADS alle Bedürfnisse erfüllt, die in den Bereichen Rechtsberatung und Unterstützung existieren.

ADS können nicht generell alle Probleme aller diskriminierten Gruppen lösen, sie ersetzen auch nicht die Notwendigkeit von spezialisierten NGOs. Oft entstehen Probleme außerhalb des Geltungsbereiches des Antidiskriminierungsrechts. Eine ADS kann nicht die einzige Akteurin im Bereich von Gleichbehandlungsarbeit auf kommunaler Ebene sein. Ohne eine starke Zivilgesellschaft haben es lokale ADS schwer, sich mit ihrem Angebotsprofil zu etablieren.

VORBEREITEN

PLANUNG UND EINBINDUNG DER RELEVANTEN AKTEUR/INNEN

1

SCHRITT Erkunden Sie den politischen Willen und sichern Sie sich Unterstützung

Betonen Sie die oben erwähnten Vorteile und sichern Sie sich so politische Unterstützung. Politischer Wille lässt sich auch in einem strategischen Entwicklungsplan oder einem regionalen oder nationalen Aktionsplan festlegen, in dem rechtlicher Schutz und Antidiskriminierungsmaßnahmen als Prioritäten festgelegt werden. Prüfen Sie daher zuerst, ob es bereits Rechtsdokumente gibt, die Aktionen gegen Diskriminierung verlangen. Sollte Ihre Stadt ECCAR-Mitglied sein oder werden wollen, dann stützen Sie Ihre Ansprüche auf die Verpflichtung 3 des ECCAR-Aktionsplans. Verweisen Sie generell auf Menschenrechtsnormen, wann immer Sie für Rechtsschutzprogramme argumentieren.

2

SCHRITT Schaffen Sie Bewusstsein, dass Diskriminierung ein Problem für die Stadt ist

In Fällen von mangelndem Bewusstsein hinsichtlich alltäglicher Diskriminierungen wird empfohlen, „Situation Testings“ in verschiedenen Lebensbereichen zu machen (siehe untenstehenden Kasten). So kann man nachzuweisen, dass Diskriminierung vorkommt und ein Problem ist. Die Ergebnisse eines „Situation Testings“ machen es schwieriger, die Existenz von Diskriminierung zu leugnen. Das Leugnen des Problems bildet oft die erste Verteidigung derjenigen, die Diskriminierung begehen.

Wie man „Situation Testing“ durchführt: zwei Beispiele:

Im Nachtleben: Suchen Sie Testpersonen, die einander in Merkmalen wie Kleidung, Alter, Geschlecht, Benehmen etc. möglichst ähnlich sind. Die Personen sollten sich möglichst nur in jenem Merkmal unterscheiden, das Sie als Diskriminierungsgrund testen wollen, z.B. im ethnischen Aussehen. Schicken Sie die Personen zu diversen Lokalen und Diskotheken und dokumentieren Sie, wie oft ihnen der Eintritt verwehrt wird. Vergleichen Sie die Ergebnisse der Testpersonen. Sie können auch Mitarbeiter/innen der Polizei, der Stadtverwaltung oder von Medien als Testpersonen miteinbeziehen.

Auf dem Wohnungsmarkt: Versenden Sie quasi identische Mails („Hallo, ich heiße... und ich interessiere mich für Ihre Anzeige“), benützen Sie unterschiedliche Namen - einen typisch lokalen und den eines/r Angehörigen einer Minderheit - und dokumentieren Sie, wer von beiden mehr positive Antworten erhält.

Diese Methode wird nicht unbedingt ausreichen, um individuelle Diskriminierung nachweisen zu können (dazu bräuchte es häufigere und genauere Tests), die generellen Ergebnisse können aber ein Hinweis auf verbreitete Diskriminierung sein.

Rechnen Sie damit, dass Feldversuche bei den Getesteten nicht gut ankommen.

Auch wenn Diskriminierung beim Eintritt in Lokale oder Diskotheken nicht zu den drängendsten Themen auf dem Gebiet der Diskriminierung gehört, ist es doch ein Bereich, der insbesondere junge Leute stark betrifft. Diskriminierung im Zugang zu Lokalen kann über die Tests auch relativ einfach nachgewiesen werden.

3

SCHRITT Beschluss des Stadtparlaments

Es gibt einen Beschluss des Stadtparlaments für die Einrichtung einer ADS, der die Aufgabe der Konzeptentwicklung samt adäquater Budgetierung an eine Person oder Institution (vorzugsweise aus der Zivilgesellschaft) überträgt.

4

SCHRITT Suchen Sie nach geeigneten Akteur/innen

Machen Sie erfahrene Personen und Einrichtungen in Ihrer Stadt ausfindig. Befragen Sie Organisationen und Personen, die bereits Diskriminierungsopfern Unterstützung gewähren und/oder Kontakt zu möglichen Opfern haben: einschlägige NGOs, Migrant/innenvereine, zuständige städtische Beiräte, bereits bestehende Antidiskriminierungs- oder Konfliktlösungsstellen, die Polizei (falls sie mit Diskriminierung in Ihrer Stadt befasst ist). Suchen Sie Kontakt zu Vereinigungen der Rechtsanwält/innen. In der Stadtverwaltung sind die Schlüsselpersonen jene verantwortlichen Politiker/innen und Verwaltungsmitarbeiter/innen, die der Dringlichkeit von Antidiskriminierungsarbeit Priorität einräumen.

Beauftragen Sie eine NGO-Arbeitsgruppe für die Erstellung eines Vorschlags und Konzepts. Diese NGO-Arbeitsgruppe kann dann den Gründungsvorstand einer ADS bilden.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

„Situation Testings“ sowie die Publikation der Ergebnisse provozieren Protest und/oder Klagen.

LÖSUNGSANSÄTZE

Rechnen Sie mit der Anschuldigung, Diskriminierung zu provozieren, und mit ähnlichem negativen Druck. Diskutieren Sie die Notwendigkeit, Ergebnisse zu publizieren. In manchen Fällen wird es ausreichen, sie mit den politisch Verantwortlichen zu besprechen.



RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Dieser Prozess kann sehr zeitaufwendig sein.

Hören Sie nicht auf, Lobbying zu betreiben. Arbeiten Sie eng mit Medien, NGOs und Wissenschaftler/innen zusammen (NGOs und Wissenschaftler/innen liefern die Fakten und lokale Medien verbreiten sie). Eine Gründungsphase von etwa zwei Jahren wird nicht nur als normale Zeitspanne angesehen, sondern auch als Erfolgsfaktor hinsichtlich der Nachhaltigkeit und Triebkraft einer solchen Politik.

Es ist schwierig, zentrale politische Akteur/innen von der Notwendigkeit einer ADS gegen ethnische Diskriminierung zu überzeugen.

Wenn es unwahrscheinlich ist, eine politische Mehrheit für eine Stelle gegen rassistische Diskriminierung zu erreichen, kann es hilfreich sein, den Wirkungsbereich der ADS auf alle Diskriminierungsgründe zu erweitern. Auf diese Weise dient die Stelle ausdrücklich der gesamten Stadtbevölkerung (das heißt auch allen Wahlberechtigten). Auch kann intersektionale Diskriminierung (Benachteiligung aus mehreren/wechselwirkenden Diskriminierungsgründen) so besser angesprochen werden.

Es ist schwierig, zentrale politische Akteur/innen und städtische Mitarbeiter/innen davon zu überzeugen, dass sie Teil des „diskriminierenden Establishments“ sind, z.B., wenn sie die Notwendigkeit von Maßnahmen bestreiten, um das Personal der Stadt vielfältiger zusammenzusetzen (damit die Mitarbeiter/innen der Stadt die ethnische Zusammensetzung der Stadtbevölkerung widerspiegeln).

Hier hilft nur eine Kombination von fundierten und überzeugenden Argumenten und konstruktiven Lösungen, um die notwendigen Ergebnisse zu erzielen. Sobald konkrete Lösungen und Ergebnisse vorliegen, steigt das Vertrauen und die Stadt verlässt sich zunehmend auf die ADS.

→ Planung und Einbindung der relevanten Akteur/innen

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Beschränkte Budgets machen es unmöglich, neue Institutionen zu etablieren.

Der politische, soziale und NGO-Fokus auf einzelne Diskriminierungsgründe und damit die Abgrenzungen nach von Identitäten nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung oder sexuelle Orientierung.

Wenn über Opfer von Diskriminierung gesprochen wird, wird schnell in diesen Kategorien gedacht, die damit auch (mit) konstruiert werden. Dieser Zugang wird gleichermaßen von Politiker/innen und Interessen der Zivilgesellschaft gestützt und aufrechterhalten.

LÖSUNGSANSÄTZE

Bauen Sie auf existierenden Strukturen auf (bereits bestehende unterstützende Dienstleistungen, NGOs). Das spart nicht nur Kosten, sondern nützt und stärkt bereits vorhandene Expertise.

Eine ADS kann helfen, Folgekosten von (sozialen) Konflikten und langwierigen Gerichtsprozessen einzusparen. Überlegen Sie auch, unterschiedliche NGOs zu vernetzen und zu schauen, ob diese nicht selbst eine ADS gründen wollen - und in weiterer Folge den notwendigen Druck für eine öffentliche Finanzierung zu erzeugen.

Entscheidend sind Bescheidenheit und die Fähigkeit zuzuhören sowie ein Vertrauensverhältnis zu diskriminierten Gruppen aufzubauen. Gleichzeitig ist die wichtigste Aufgabe der ADS, Gleichberechtigung und Bekämpfung von Diskriminierung im Allgemeinen zu fördern, im Fokus zu behalten.

KONZEPTENTWICKLUNG

5

SCHRITT Bauen Sie auf existierenden Strukturen auf

Finden Sie heraus, ob es in Ihrer Stadt bereits Servicestellen und Angebote für Diskriminierungsopfer gibt. Besprechen Sie mit den jeweiligen Akteur/innen, wie ihre Institutionen gestärkt bzw. wie auf ihrer Erfahrung aufgebaut werden kann.

Tipp! Menschen sind unterschiedlich und benötigen daher unterschiedliche Arten von Hilfe. Es wird daher dringend empfohlen, auf die unterschiedlichen schon vorhandenen Strukturen in der Stadt aufzubauen und verschiedene Unterstützungsleistungen in unterschiedlicher Institutionalisierung anzubieten, und nicht alle Angebote in einer zentralen Stelle zusammenzufassen. Bauen Sie auf eine breite Palette einander ergänzender Institutionen, um eine Antidiskriminierungsstruktur in der Stadt bereitzustellen.

6

SCHRITT Bilden Sie einen Gründungsausschuss

Es wird empfohlen, ein NGO-geführtes Netzwerk zu gründen, das aus unterschiedlichen NGOs und zivilgesellschaftlichen Organisationen Ihrer Stadt besteht, und dieses mit der Aufgabe zu betrauen, das Konzept für ADS zu entwerfen.

7

SCHRITT Einigen Sie sich auf grundlegende Elemente und Arbeitsprinzipien

Die ADS muss unabhängig sein, um ihre Arbeit effektiv durchführen zu können. Gleichzeitig ist sie ihren Stakeholder/innen verpflichtet. Auf lange Sicht gesehen besteht das Ziel einer ADS darin, nicht nur individuelle Fälle zu bearbeiten, sondern auch dazu beizutragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem solche Fälle gar nicht vorkommen. Daher ist nicht nur die Einzelfallberatung wichtig, sondern auch Bewusstseinsbildung sowie Lobbyarbeit, die sowohl die Politik als auch den öffentlichen Diskurs beeinflussen. Diese drei Säulen sollten so kombiniert werden, um eine maximale Wirkung zu erzielen.

KONZEPT

Die Kombination der Ausrichtung an Zielgruppen und des Leistungsangebots prägen eine Antidiskriminierungsstelle. Jede ADS kann ihr eigenes Profil formen. Die folgenden Elemente sollen Anregungen bieten:

Zielgruppe: Ansprechen einer bestimmten Zielgruppe (z.B. eine bestimmte ethnische Gruppe), spezieller Fokus basierend auf einem bestimmten Diskriminierungsgrund (z.B. ethnische Diskriminierung) oder allgemeine Abdeckung aller Diskriminierungsgründe

- Pro und Kontra: Ein Angebot, das alle Formen von Diskriminierung behandelt, kann auch intersektionale Diskriminierung ansprechen. Dem/der Betroffenen wird nicht aufgebürdet, eine Diskriminierungserfahrung hinsichtlich ihrer rechtlichen Grundlage einteilen zu können und sich an die entsprechende Einrichtung wenden zu müssen. Die Akzeptanz der ADS in der Bevölkerung ist größer, weil sie auch der „Mehrheitsbevölkerung“ dient und Gleichberechtigung als ein Grundrecht in den Mittelpunkt stellt, und nicht eine einzelne Gruppe. Auch in der Stadtpolitik und –verwaltung wird die Stelle so besser akzeptiert. Andererseits: Ein breites Aufgabenfeld kann den Arbeitsaufwand erhöhen und größere Ansprüche an das Personal stellen, da weniger Raum für Spezialisierung bleibt. Eine ADS mit Fokus auf eine kleine Zielgruppe kann sich leichter eine Reputation aufbauen und das Vertrauen der bestimmten Zielgruppe erlangen. Damit kann sie Personen erreichen, für die ein Herantreten an ein „offizielleres“ Büro eine zu große Hürde darstellt.

Bandbreite des Angebotes: rechtliche Beratung, Sozialberatung, psychologische Beratung, Intervention, Mediation, Konfliktlösung, Öffentlichkeitsarbeit, Bereitstellung von Beratung oder Begleitung von der Beratung bis zur Vertretung vor Gericht

- Es wird empfohlen, dass jede einzelne ADS eine ausgewogene Mischung an Dienstleistungen (nicht nur Rechtsberatung) anbietet, da jeder einzelne Vorfall von Diskriminierung eine komplexe (auch emotionale) Erfahrung darstellt. Insgesamt sollte in jeder Stadt eine Bandbreite an Leistungen zur Verfügung stehen, um alle Bedürfnisse abdecken zu können.

Zielsetzung des Angebots: Konfliktmanagement, Antidiskriminierung, Interessensvertretung, Durchsetzung von Recht

- Diese Aspekte überschneiden sich. Eine ADS kann sich dennoch auf ein spezielles Ziel ausrichten und ihre Bemühungen dahingehend optimieren. Der konkret gewählte Zugang ergibt sich auch aus den gegebenen Strukturen und lokalen Traditionen und Möglichkeiten, Ungleichheit zu thematisieren. Ebenso wie bei der Bandbreite des

Angebots (s.o.) sind auch bei der Zielsetzung unterschiedliche Ansätze wichtig, um verschiedene Zielgruppen und Diskriminierungssituationen abdecken zu können. Es wird daher empfohlen, eine Reihe von unterschiedlichen Einrichtungen, die unterschiedliche Leistungen anbieten, zu etablieren und zu erhalten.

Institutionalisierung/Nähe zu kommunalen Strukturen: Die Unabhängigkeit der Arbeit einer ADS von öffentlichen Autoritäten muss gewährleistet sein

- Auch die Finanzierungsquellen bestimmen, wie stark eine ADS mit der Stadt verbunden ist. Größere Unabhängigkeit kann durch Kofinanzierung durch andere Quellen, wie verschiedene Verwaltungsebenen (z.B. eine kombinierte Finanzierung der Stadt, der Region und/oder der nationale Ebene), Spenden oder andere NGOs erreicht werden.

Zusätzliche Aufgaben: Lobbying, Bewusstseinsbildung, Trainings und Workshops für verschiedene Zielgruppen (Polizei, Grenzschutz, Unternehmen, Lehrer/innen, Schüler/innen etc.), Falldokumentation, Publikation von Informationsblättern und Berichten, rechtliche Vertretung vor Gericht etc.

- Eine ADO benötigt ausreichende Finanzen, um diese zusätzlichen Aufgaben zu erfüllen.

Zugang: aktivistisch vs. neutral

- Die ADS muss sich entscheiden, ob sie politisch aktiv sein will (Beteiligung an anti-rassistische Demonstrationen, Medienaussendungen etc.) oder nicht. Beide Zugänge haben ihre Vor- und Nachteile: Eine ADS, die sich auf Konfliktlösung konzentriert, wird eine neutrale Position bevorzugen, um in der Vermittlungsarbeit von allen Beteiligten akzeptiert zu werden. Eine ADS, die auf Bewusstseinsbildung setzt, um gegen Leugnung und Verharmlosung von Diskriminierung vorzugehen, wird politisch aktiver auftreten müssen. Eine mittlere Position nehmen Rechtsaktivist/innen ein, die sich auf rechtliche Argumente stützen, um Problemstellungen hinsichtlich der Rechtswahrung und -durchsetzung den Gerichten, Medien und anderen relevanten Akteur/innen zur Kenntnis zu bringen.

Einige zusätzliche Empfehlungen aus den Ergebnissen der ECCAR-Forschung:

- Richten Sie eine Hotline zur telefonischen Beratung ein
- Definieren und konzeptualisieren Sie Ihre Angebote niederschwellig
- Stärken Sie den Gleichbehandlungsfokus etablierter NGOs
- Schaffen Sie Möglichkeiten für außergerichtliche Vermittlung zwischen Betroffenen und Beschuldigten
- Statten Sie die ADS mit den notwendigen Mitteln und Befugnissen aus (z.B. Einsicht in Berichte/Protokolle, Informationsrecht, Recht auf Untersuchung, dem Recht, Stellungnahmen zu publizieren etc.)
- Sorgen Sie für eine klar definierte rechtliche Grundlage
- Alle Beratungsangebote sollten anonym und kostenlos sein
- Die ADS muss unabhängig von den Behörden der Stadt sein
- Entscheiden Sie, ob Sie Fallbeispiele für die Bewusstseinsbildung nützen (Veröffentlichen von schockierenden Ereignissen) oder nicht (um Sensationsgier zu vermeiden)
- Wortwahl: Nennen Sie Ihr Beratungsangebot unter Umständen lieber „Vermittlung bei interkulturellen Konflikten“ als „Kampf gegen Rassismus“, da der Begriff Rassismus bei den Beschuldigten Abwehrreaktionen hervorruft. Beschuldigte werden schnell rassistische Motive bestreiten, wären aber möglicherweise bereit, einzugestehen, dass es einen (interkulturellen) Konflikt gibt. Das kann als Basis für Gespräche über diskriminierendes Verhalten dienen.
- Schaffen Sie eine Datenbank zur Dokumentation von Fallzahlen

8

SCHRITT Kalkulieren Sie das Budget

Die Informationen der befragten Städte zum Budget sind sehr unterschiedlich und hängen von der Größe der Stadt und den Aufgaben der ADS ab. Es wurde berichtet, dass eine Person in Vollzeitstellung 142 bis 300 Fälle pro Jahr (Beratung, Vermittlung und Weiterleitung) bearbeiten kann. Die Zahl der bearbeiteten Fälle pro Jahr hängt allerdings stark von der Art des Falls und der angebotenen Leistungen ab, wobei es große Unterschiede im Aufwand gibt (kurze Abklärung mit Weiterleitung an einen Anwalt/eine Anwältin versus Vermittlungsarbeit zwischen Konfliktgruppen über mehrere Wochen).

Für eine Stadt mit mehr als 200.000 Einwohnern werden vier bis fünf Vollzeitangestellte empfohlen. Wenn Sie die Vorstädte/das Umland einer Stadt oder gar die Region/Bundesland zu ihrem Aktionsradius dazu nehmen möchten, erhöhen Sie um zwei bis drei Vollzeitposten. Eine der befragten ADS, die eine Telefonberatung und eine Kontaktstelle für Asylsuchende, Flüchtlinge und Mitarbeiter/innen des Einwanderungsamts anbietet, arbeitet mit zwei Vollzeitangestellten.

Zusätzliche Ressourcen sind notwendig für die Verwaltung einer ADS, für Dokumentation und Publikationen. Eine ADS in die bestehende Struktur einer Stadt zu integrieren spart Gemeinkosten (für Infrastruktur, Räume, Buchhaltung, Supervision etc.). Seien Sie sich darüber im Klaren, dass diese Integration aber auch weniger Unabhängigkeit bedeutet und nicht unbedingt mit einem niederschweligen Zugang vereinbar ist.

Eine erfahrene Stadt empfiehlt, klein(er) zu beginnen, um einen Schwerpunkt und Professionalität zu entwickeln, die später zu einer Vergrößerung der Stelle führen kann.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Die Annahme, dass jede/r Verwaltungsmitarbeitende ohnehin Beratung und Antidiskriminierungsarbeit leisten kann.

Wenn Sie um mehr Budget für die ADS verhandeln, vergleichen Sie die Situation mit anderen beruflichen Bereichen: Würden Sie jede Person für Stadtplanung nehmen oder würde Ihre Entscheidung auf eine Architektin/einen Architekten oder eine andere Fachperson fallen?

Die ADS befindet sich in der Abteilung für soziale Angelegenheiten (Sozialamt), was den Eindruck vermittelt, Wohltätigkeitsarbeit für arme Menschen zu leisten.

Die ADS muss unabhängig sein. Sollten Räumlichkeiten der Stadt genützt werden, sind solche in der Abteilung des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin zu bevorzugen.

Die Wirtschaftskrise wird als Ausrede für Kürzungen der Mittel verwendet.

Versuchen Sie, einen gemeinsamen Nenner mit den Standpunkten in der Verwaltung herzustellen. Verwenden Sie Managementsprache (z.B. betonen Sie die Vorteile, die eine Stadt durch die ADS hat), wenn Sie für Ihre Dienstleistungen eintreten. Auf diese Art können Ihre Bedenken verstanden werden.

UMSETZEN

9

SCHRITT Finden Sie passende Räumlichkeiten

Eine Empfehlung lautet, mehrere Räumlichkeiten für unterschiedliche thematische Schwerpunkte oder Zielgruppen an verschiedenen Orten in der Stadt zu haben. Hier empfiehlt sich wiederum, auf bestehenden Einrichtungen aufzubauen.

Im Hinblick auf Infrastruktur ist es möglich, dass die Stadt Räume für ein Büro in einem ihrer Gebäude zur Verfügung stellt. Das ist eine kostengünstige Lösung und fördert die konstruktive Zusammenarbeit mit den städtischen Dienstleister/innen. Dies kann die beste Wahl für das Büro einer Ombudsstelle sein, die beauftragt ist, sich mit Beschwerden über diskriminierendes Verhalten durch Mitarbeiter/innen der Stadt zu beschäftigen; als städtische Einrichtung zu gelten führt hier zu höherer Akzeptanz durch die städtischen Bediensteten. Es wird weiters empfohlen, dass eine Antidiskriminierungsstelle (ADS) im Zentrum einer Stadt eingerichtet wird, da dies die Wahrnehmbarkeit fördert und zeigt, dass die Stadt dieser Angelegenheit Wichtigkeit beimisst.

Andererseits kann die Wahrnehmung einer ADS als städtische Einrichtung eine Zugangshürde für Betroffene bilden, da sie Zweifel an der Unabhängigkeit haben könnten. Auch das zu "amtsmäßiges" Erscheinungsbild kann eine zu hohe Schwelle sein, vor allem für Menschen mit wenig Vertrauen in öffentliche Behörden. Um diese Zielgruppe anzusprechen wird empfohlen, dass eine ADS in enger Zusammenarbeit mit gut vernetzten NGOs eingerichtet wird.

10

SCHRITT Finden Sie eine/n erfahrene/n Person für die Leitung der ADS

Anforderungen für die Arbeit:

Erforderliche **Kompetenzen**: Langjährige Erfahrung im Bereich von Diskriminierungsarbeit UND Beratung ist sehr wichtig. Die Person muss Gleichbehandlung nicht nur als zentrales Menschenrechtsthema verstehen, sondern auch als praktische Angelegenheit, die das tägliche Leben der Menschen betrifft.

Die Erfahrung zeigt, dass nur in wenigen Fällen alle rechtlich notwendigen Tatbestandselemente vorhanden sind. Daher sind **rechtliche Kenntnisse** wichtig, ein Fachstudium abgeschlossen zu haben ist allerdings nicht unbedingt erforderlich. Fähigkeiten in **Konfliktmanagement** und **Mediation** und Verständnis für die Dynamiken von Konflikten können wichtiger sein. Allerdings ist es entscheidend, die möglichen rechtlichen Verfahren und deren Konsequenzen zu kennen, um Opfer bei der Entscheidung über die weitere Vorgehensweise gut beraten zu können. Zusätzlich muss die Person mit **dem städtischen institutionellen Rahmen** vertraut sein.

Beratung und Konfliktmanagement sind herausfordernde Tätigkeiten. Mitarbeiter/innen von ADS müssen **psychisch belastbar** sein und ein hohes Ausmaß an intrinsischer Motivation mitbringen.

11

SCHRITT Gewährleisten Sie den Datenschutz

Sorgen Sie für Datenschutz in Ihren Falldokumentation.

Erwägen Sie, eine gemeinsame Datenbank zur Dokumentation aller Aktivitäten der maßgeblichen ADS/NGOs einzurichten, um einen Überblick über die Diskriminierungsfälle zu erhalten: Anzahl der Beschwerden pro Jahr, Art des angebotenen Services, Diskriminierungsgrund oder -gründe, Lebensbereiche, in denen Diskriminierung vorkommt (Arbeit, Wohnen, Bildung etc.), Art der Diskriminierung (direkt, indirekt, Belästigung, Anweisung zur Diskriminierung), Alter, Geschlecht, Nationalität der Klient/innen und Ergebnis der Intervention.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Qualifizierte Mitarbeiter/innen finden.

LÖSUNGSANSÄTZE

Es wird empfohlen, dass die Mitarbeiter/innen einer ADS die Diversität ihrer Klientel widerspiegeln. Sprachkenntnisse und/oder Migrationsgeschichte der Mitarbeitenden können den Zugang zu einer ADS für diese Zielgruppen erleichtern. Ein beruflicher Hintergrund als Sozialarbeiter/in und bei Bedarf verfügbare Dolmetscher/innen können ebenfalls zur hohen Qualität einer Beratung beitragen. Wenn Sie mit Dolmetscher/innen und Übersetzer/innen arbeiten, müssen Sie auf deren Verfügbarkeit achten. Stellen Sie sie direkt an oder schließen Sie einen Vertrag mit einem Dolmetsch-/Übersetzungsservice. Dolmetscher/innen und Übersetzer/innen müssen keinen akademischen Abschluss besitzen, sogenannte „interkulturelle“ Dolmetscher/innen mit Migrationsgeschichte und Übersetzerausbildung sind ebenso qualifiziert.

Sorgen Sie dafür, dass sich Dolmetscher/innen/Übersetzer/innen zur Verschwiegenheit verpflichten.



RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Das Risiko der Überlastung mit individuellen Fällen, was dazu führen kann, dass neben der Einzelfallberatung kaum Zeit für andere Aktivitäten bleibt.

Sprechen Sie mit der Stadt über zusätzliche Ressourcen; schlagen Sie Projekte vor, die sich mit speziellen Themen in der Stadt beschäftigen, z.B. Diskriminierung im Zugang zu Wohnraum oder verpflichtende Trainings zum Thema Nichtdiskriminierung für die städtischen Mitarbeiter/innen. Bedenken Sie, dass das Hervorheben von bestimmten Schlüsselfällen und anderen strukturellen Themen (Trainings und Advocacy) hoffentlich zu einer breiteren Verhaltensänderung führt, die Diskriminierung von vornherein zu verhindern hilft.

All jene Fälle, die nicht gemeldet werden..

Entwickeln Sie einen Fokus auf Outreach-Arbeit.

Die Stadt wird zum Ziel von Beschwerden, was manche Politiker/innen und Verwaltungsmitarbeiter/innen verärgert.

Die ADS hat für die Stadt einen Eigenwert, der wahrgenommen werden muss. Dieser Wert basiert sehr stark auf der Unabhängigkeit und der Professionalität der ADS. Es ist Sache der Stadt, diesen Vorteil zu erkennen, selbst wenn es politische Rückschläge gibt. Es muss verstanden werden, dass Unabhängigkeit notwendig ist und dass es in der Natur der Arbeit liegt, manchmal kritisch gegenüber der Stadt zu sein. Selbst wenn Kritik zu einer Kürzung der Mittel führt, muss die ADS Beschwerden gegen die Stadt aufgreifen und damit professionell umgehen, mit Bezug sowohl auf die Beschwerdeführer/innen als auch auf die Stadt. Andernfalls verliert die ADS das Vertrauen der diskriminierten Personen, was ihre gesamte Arbeit untergraben würde.

TÄGLICHE ARBEIT

12

STEP Machen Sie die Antidiskriminierungsstelle in ihrer Stadt bekannt

Die Erfahrung der Städte zeigt deutlich, dass es notwendig ist, Vertrauen innerhalb der Zivilgesellschaft aufzubauen. Die ADS muss professionelle Arbeit in individuellen Fällen leisten und ihre Arbeit nach außen bekannt machen. Das hilft der ADS, sich als zentrale Akteurin in allen Gleichbehandlungsangelegenheiten zu etablieren und führt zur öffentlichen Wahrnehmung einzelner Fälle. Öffentlichkeit hilft andererseits auch, Gleichbehandlungsthemen im Blick zu behalten. Der Zivilgesellschaft muss insbesondere bewusst sein, dass die ADS von der Politik und Verwaltung unabhängig ist (selbst wenn die Finanzierung durch die Stadt erfolgt).

- Bieten Sie Präsentationen und Workshops zu den Themen Diskriminierung und Recht für Migrant/innenorganisationen, Frauenorganisationen, LGBT-Kreise, ältere Menschen, Beeinträchtigte, Kirchen und religiöse Gemeinschaften, Schulen, Firmen und Gewerkschaften an.
- Investieren Sie in eine gute Zusammenarbeit mit den lokalen Medien (insbesondere ältere Menschen erreichen Sie über Zeitungen). Informieren Sie die lokalen Medien über Fälle (erfolgreich erledigte Beschwerden ermutigen andere diskriminierte Personen in ähnlichen Situationen, sich ebenfalls zu melden); in lokalen Medien besteht Interesse an solchen Fällen, da diese Beschwerden Lokalnachrichten darstellen.
- Nützen Sie soziale Medien, um die Arbeit der ADS zu begleiten und zu dokumentieren, zusätzlich zu den Mainstream-Medien oder wenn diese nicht an den Themen interessiert sind.
- Wenn Ihre Zielgruppe auch aus Asylsuchenden/Flüchtlingen besteht, dann arbeiten Sie mit den Aufnahme- und Unterbringungseinrichtungen zusammen. Stellen Sie dort Informationen über die ADS in den meisten gängigen Sprachen zur Verfügung. Auch die Zusammenarbeit mit Anbieter/innen von Sprachkursen ist wichtig.
- Erstellen Sie Artikel zu Kernthemen über die öffentlich diskutiert wird und tragen Sie dazu bei, den Ausbau von Gleichbehandlung zu einer nationalen Angelegenheit zu machen.

Tipp! Veranstaltungen ermöglichen Ihnen den Zugang zu Personen, die sich diskriminiert fühlen: Die Erfahrung zeigt, dass Betroffene unmittelbar nach einem Vortrag versuchen, mit dem/der Vortragende/n in Kontakt zu kommen. Rechnen Sie mit einem „Ansturm“ von interessierten Personen unmittelbar nach dem Vortrag (kalkulieren Sie genug Zeit ein und halten Sie genug Visitenkarten bereit).

13

SCHRITT Machen Sie die Vorteile der Antidiskriminierungsstelle sichtbar

- Ergebnisse können für lokale Bewusstseinsbildungskampagnen genützt werden
- Erfahrungen und Erkenntnisse können Lobbying für eine neue Gesetzgebung unterstützen
- Durch jährliche Berichte über Vorfälle und Ihre Aktivitäten machen Sie Ihre Leistung sichtbar

Tipp! Werden Sie nie ohne Zustimmung des Opfers tätig. Es liegt im Entscheidungsbereich des Opfers, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. Das ist besonders wichtig, wenn es um die Entscheidung geht, einen Vorfall öffentlich zu machen oder nicht. Das Vertrauen des Opfers zu gewinnen ist nicht nur in jedem einzelnen Fall wichtig, sondern auch für den Aufbau eines längerfristigen Vertrauens auf breiter Basis.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Mitarbeiter/innen werden in ihrer Arbeit angefeindet.

Mitarbeiter/innen müssen sich im Privatleben für ihre Arbeit rechtfertigen.

Unterschätzen Sie nicht die Anfeindungen, denen eine ADS und ihre Mitarbeiter/innen ausgesetzt sind. Supervision und Trainings zu Deeskalation und Kommunikationsstrategien sollten daher regelmäßig angeboten werden.

Besprechen Sie unangenehme Erlebnisse im Team und versuchen Sie, humorvoll damit umzugehen (z.B. erstellen Sie ein Ranking der hässlichsten Anfeindungen).

Für den Erfolg braucht es auch die Bereitschaft, Kritik an den Mächtigen zu üben, nicht nur an Politiker/innen sondern auch an Arbeitgeber/innen, Gewerkschaften etc. In anderen Worten, an jenen, die Kritik hinsichtlich Diskriminierung nicht gewohnt sind und entsprechend unangenehm darauf reagieren können.

Komplexe Fälle mit begrenzten Möglichkeiten für Intervention.

Stellen Sie sich darauf ein, dass Personen mit sehr komplexen Fällen zu ihnen kommen, gerade auch jene, bei denen andere Professionelle keine Lösung finden konnten. Besprechen Sie Fälle im Team und sorgen Sie für Supervision. Besprechen Sie auch, wie mit aussichtslos erscheinenden Fällen umzugehen ist. Machen Sie sich bewusst, dass die ADS nicht alle Fälle erledigen kann.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Auswahl der Leitungsperson ist durch politische Interessen motiviert.

Sehen Sie für die Bestellung der Leitung Verfahren mit einer kollegialen Entscheidung vor (z.B. Bestellung durch das Stadtparlament nach einem öffentlichen Hearing)

Zusammenarbeit und Zuweisungen zwischen NGOs und der ADS funktionieren nicht gut; die ADS ist in der NGO-Szene der Stadt nicht gut bekannt.

Setzen Sie auf persönliches Kennenlernen. Finden Sie heraus, wer für bestimmte Fälle am besten ausgestattet ist; darauf sollten gegenseitige Zuweisungen und Austausch (von Jahresberichten und anderen Materialien) beruhen, gegenseitige Teilnahme in Arbeitsgruppen, gegenseitiger Besuch von Veranstaltungen. Ein Umstand, den Sie bedenken sollten, ist, dass in vielen Städten NGOs keinen Zugang zu „rechtlichen Aktivisten“ haben. Im Hinblick auf ihr Spezialgebiet - Gleichbehandlungsgesetz und seine Anwendung - kann die ADS auf unterschiedliche Weise mithelfen, dass NGOs effektiver arbeiten können, was rückwirkend wiederum das Vertrauen der NGOs stärken kann.

Strukturelle Diskriminierung oder wiederholte Fälle von ähnlichen Diskriminierungsmustern, die vom geltenden Antidiskriminierungsrecht nicht erfasst sind.

Versuchen Sie alternative Möglichkeiten zu finden, um Druck auf Täter/innen auszuüben, z.B. eine breite Medienberichterstattung (sofern das Opfer zustimmt!). Fördern Sie andere mögliche Rechtsinstrumente, wie Verbandsklagen oder das Heranziehen anderer eventuell passender Gesetze. Weisen Sie die Entscheidungsträger/innen wiederholt auf diskriminierende Vorkommnisse hin.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Klient/innen interpretieren einen Konflikt als Diskriminierung und erwarten Unterstützung in ihrer Sicht der Dinge. Es ist schwer zu erklären, dass die Situation anders gelagert sein kann, als sie sie wahrnehmen. Sie gestehen sich ihren Anteil am Konflikt nicht ein.

LÖSUNGSANSÄTZE

Erfahrung in der Beratung ist wichtig. Versuchen Sie bei der betroffenen Person einen Lernprozess einzuleiten, warum es sich um einen Konflikt und nicht um eine Diskriminierung handelt - zumindest vor den Buchstaben des Gesetzes. Der Begriff der Diskriminierung kann in der Alltagssprache etwas anderes bedeuten als im rechtlichen Gebrauch. Schlagen Sie alternative Handlungsmöglichkeiten vor, etwa eine Mediation zwischen zwei betroffenen Parteien oder andere Gesetze, die anwendbar sein könnten (mit potentiellen Möglichkeiten für eine Lösung).

→

Klient/innen kontaktieren eine ADS erst, wenn ein Konflikt bereits eskaliert.

→

Bereiten Sie sich darauf vor - und wenn Ihr Portfolio Bewusstseinsbildungskampagnen umfasst, weisen Sie dort darauf hin, dass es für Klient/innen wichtig ist, Hilfe bereits in einem frühen Stadium zu suchen.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

LÖSUNGSANSÄTZE

Unbeabsichtigte Diskriminierung.

Geben Sie der beschuldigten Person Zeit, ihre Sicht der Dinge zu erklären. Weisen Sie darauf hin, inwiefern diese Sicht und ihre Handlungen durch Vorurteile bestimmt sind. Betonen Sie, dass die Zusammenarbeit mit der ADS ein Vorteil für die Person ist (z.B. Rat zu bekommen, wie man sich in Zukunft in ähnlichen Situationen verhalten kann, um negativen Konsequenzen zu vermeiden). Stellen Sie klar, dass es bei Diskriminierungen oft um diejenigen geht, die die Macht haben, zu diskriminieren; es ist wichtig, den Fokus auf Verhalten zu legen und nicht auf die Einstellungen (weil oft genug diejenigen, die diskriminieren, „gute“ Absichten gegenüber Frauen, Immigranten, Beeinträchtigten etc. haben).
Es bedarf sachlich professioneller Arbeit der ADS, um den Respekt derjenigen, die (unbewusst) diskriminieren, ebenso zu gewinnen wie das Vertrauen derer, die sich diskriminiert fühlen.

Mangelnde Sichtbarkeit einer ADS und Mangel an Ressourcen, um mehr Fälle zu behandeln oder das Service zu verbessern.

Arbeiten Sie mit anderen Organisationen und gut etablierter Infrastruktur (z.B. den Ortsstellen des Roten Kreuzes) zusammen, um Informationsmaterialien über die ADS bereitzustellen

Bereitstellen von zeitgemäßer ganzheitlicher Rechtsberatung.

Fortlaufendes Training und Spezialisierung.

NACHHALTIGKEIT

Eine ADS muss aus einem Beschluss des Stadtparlaments entstehen, sie sollte operative Unabhängigkeit besitzen und sich durch Organe und Arbeitsbereiche nach außen treten. Sie sollte ein Fixposten in der städtischen Budgetplanung sein. Die ADS kann von der lokalen Politik und anderen Faktoren unabhängiger werden, wenn sie nach entsprechenden Beschlüssen regional oder nationalstaatlich ko-finanziert wird (z.B. über regionale Maßnahmen oder im Rahmen eines nationalen Aktionsplans).

Diese Politik ist auf jede Stadt übertragbar. Wesentliches Element ist die Unabhängigkeit der Stelle. Aus Sicht einiger Städte funktioniert das am besten, wenn die ADS durch einen Vorstand aus lokalen NGOs und zivilgesellschaftlichen Organisationen unterstützt und durch die Stadt finanziert und politisch unterstützt wird. Das kann zu höherer Akzeptanz und zu einem besseren Zugang zu den Services der ADS beitragen und Nachhaltigkeit fördern. Es trägt auch zu einem gegenseitigen Lernprozess zwischen der ADS und den NGO-Vertreter/innen bei. Allerdings muss eine gute Kommunikationsstrategie zwischen der ADS und ihrem Vorstand entwickelt werden. Empfehlenswert ist weiters, die Unterstützung für die ADS in einen breiteren Gleichstellungsfokus der Stadt einzubetten.

DRANBLEIBEN

Es wird empfohlen, ADS zu evaluieren, um so herauszufinden, wie die bestehenden Strukturen stärken können. Dies ist insbesondere dann empfehlenswert, wenn wenige Fälle von Diskriminierung gemeldet werden.

Die Analyseziele könnten auf die aktuelle Wirkung und das Funktionieren der einzelnen Angebote ebenso wie auf deren Zusammenarbeit und Netzwerkbemühungen abzielen. Die Evaluierung hat auch den Zweck, die Bedürfnisse der ADS als Dienstleisterin zu eruieren und der Stadt Vorschläge zu unterbreiten, wie diese gestärkt werden können.

14

SCHRITT Definieren Sie die weiterführenden Ziele

Vorgeschlagene Zielvorstellungen (und Argumente dafür) sind:

- Vernetzung von NGOs und Vereinen, die sich mit Rechtsschutz oder gefährdeten Gruppen beschäftigen, und Erweiterung bestehender Netzwerke
- Die kommunale Verwaltung erfährt von den ADS, was sie zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen brauchen und welche Probleme sie in ihrer täglichen Arbeit haben
- Netzwerktreffen der NGOs zum Austausch von Problemen und Erfahrungen, um Verständnis für die gemeinsamen Anliegen zu entwickeln (z.B. Bekämpfung von Diskriminierung)
- Gestärkte Planungskompetenzen der ADS und ihrer Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Kooperation mit Institutionen
- Sichtbarkeit der Antidiskriminierungsarbeit
- Die Antidiskriminierungsstelle verfügt über die Mittel und Instrumente, um in den Regionen aktiver sein zu können
- Gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung aller Akteur/innen, die zu Nichtdiskriminierung arbeiten, um sich nicht als Minderheit innerhalb einer Minderheit zu fühlen
- Erweiterung des Kontexts, z.B. Verbinden der Arbeit zu den Themen Migration, Regionalentwicklung o.Ä.

15

SCHRITT Definieren Sie die Methoden zum Erreichen der Ziele

- Fokusgruppendifkussionen mit den einschlägigen Einrichtungen, um ein lokales oder regionales Antidiskriminierungsnetzwerk zu schaffen (Beschreibung ihrer Arbeit, Vorschläge für Verbesserungen, Bitten um Entwürfe für die Entwicklung eines Netzwerkes von Vereinen)
- Trainings zu Netzwerken und Co-Planung für ADS: Fokusgruppen und Workshops, die sich mit der strategischen Entwicklung des Antidiskriminierungsnetzwerkes beschäftigen. Das ist eine praktische Übung, um sich die Zukunft des Netzwerkes in regelmäßigen Abständen vor Augen zu halten. Das Ziel der Trainings liegt in der strategischen Entwicklung.

16

SCHRITT Verbreiten Sie die Ergebnisse

Verbreiten Sie die Ergebnisse der Netzwerktreffen in öffentlichen Seminaren. Lokale Medien sollen eingeladen werden. Kommunizieren Sie, dass es für die Umsetzung von Politiken, die gesellschaftliche Entwicklung und Menschenrechte verbinden, sowohl einer Verstärkung der Aktivitäten gegen Diskriminierung als auch einer Stärkung der Vereine braucht.

Tipp! Laden Sie lokale Politiker/innen ein und inkludieren Sie sie in alle Veranstaltungen, um den teilnehmenden Vereinen und NGOs das Engagement der Stadt sichtbar zu machen. Gleichzeitig wird den lokalen Politiker/innen die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Vereine auf dem Gebiet des Rechtsschutzes und der Antidiskriminierungsarbeit vor Augen geführt und sie werden an den Handlungsbedarf erinnert.

Um die Motivation der wichtigsten Akteur/innen und deren langfristige Mitarbeit bei solchen Veranstaltungen und Projekten zu erhalten: Tun Sie Ihr Bestes, um die Vorschläge und Erkenntnisse, die in den Fokusgruppen und Trainings erarbeitet wurden, in die Tat umzusetzen. Es ist hilfreich, eine/n politische bzw. öffentliche/n Sprecher/in für das Netzwerk zu haben. Ein/e solche/r Sprecher/in ist eine gute Investition in Bezug auf nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN**LÖSUNGSANSÄTZE**

Garantieren Sie die kontinuierliche Teilnahme von Vereinen in den unterschiedlichen Umsetzungsphasen dieses Prozesses.

Ermöglichen Sie Teilhabe durch Veranstaltungen an Samstagen; vermeiden Sie es, Veranstaltungen kurz vor Ferienzeiten zu organisieren und Treffen und Kurse zu kurzfristig auszuschreiben.

Nicht viele Vereine nehmen aktiv an einer Evaluierung teil.

Führen Sie lieber Fokusgruppen statt individueller Interviews durch. Hier ergibt sich aus dem Interesse am gegenseitigen Austausch ein Anreiz zur Teilnahme.

Vereine und NGOs haben es satt, an Trainings teilzunehmen.

Überzeugen Sie sie davon, dass dies eine Möglichkeit bietet, über die Strukturen des Netzwerkes zu nachzudenken und ihre tägliche Arbeit zu verbessern.

RISIKEN, HERAUSFORDERUNGEN

Unterschiedliche und gegensätzliche Sichtweisen der Netzwerkmitglieder.

LÖSUNGSANSÄTZE

Es zahlt sich aus, ausreichend Zeit in den Netzwerkprozess zu investieren. Die Teilnehmer/innen wollen die Probleme verstehen und an Lösungen arbeiten.

**17****STEP Schaffen Sie eine regionale Drehscheibe für Antidiskriminierungsarbeit**

Ein wichtiger Faktor, um die Nachhaltigkeit von Antidiskriminierungsarbeit zu gewährleisten, ist die Einrichtung eines regionalen Netzwerkes von ADS. Im Zuge dessen ist es wichtig, dass die kommunale Verwaltung ihre Rolle verändert, von der Unterstützung eines Netzwerkes hin zur Teilnahme am Netzwerk als einer selbstverständlich gewordenen Struktur.

SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Schlüsselfaktoren für den Erfolg sind den Interviewten zufolge:

- Politischer Wille, der nicht nur durch die Entscheidung, eine ADS zu einzurichten, zum Ausdruck kommt, sondern auch durch deren Ausstattung mit ausreichenden Mitteln
- Klar definierte Ziele
- Die ADS sind in der Verfassung/den Statuten der Stadt verankert
- Die ADS sind von der Politik und Verwaltung unabhängig, pflegen aber gute Beziehungen
- Das Budget ist ausreichend und gesichert und umfasst auch Öffentlichkeitsarbeit und die Kosten für Bewusstseinsbildung
- Das Personal verfügt über Fachwissen und Erfahrung in Antidiskriminierungsarbeit, Recht und Beratung
- Ein ausgewogenes Beratungsangebot, flexibel genug, um die Bedürfnisse der Personen mit Diskriminierungserfahrung abzudecken
- Das Mandat der ADS ist nicht auf rechtliche Vertretung im Rahmen der bestehenden Gleichbehandlungsgesetze beschränkt; es gibt auch über andere Handlungsmöglichkeiten (z.B. Konfliktvermittlung, Beratung, Interessensvertretung etc.)
- Zugang zu einem Übersetzungs/Dolmetschservice ist vorhanden
- Sichtbarkeit und gute Erreichbarkeit der ADS
- Guter Kontakt zu lokalen Medien/Presse
- Niederschwelliger Zugang zu den Angeboten
- Ausreichend Personal, um Erschöpfung und Fluktuation der Mitarbeiter/innen zu vermeiden (Supervision, Teambesprechungen, Rotation schwieriger Aufgaben etc.)
- Der Rückhalt der Zivilgesellschaft (die sich für Einrichtung und Erhalt der ADS einsetzt)

WIRKUNG UND ERGEBNIS

Menschen, die Diskriminierung erleben, erhalten ein leicht zugängliches und kostenloses Beratungsangebot entsprechend ihren Bedürfnissen. Sie können gut informiert die Entscheidung treffen, wie sie weiter vorgehen wollen, und sind mit dem Ergebnis zufrieden. Konflikte werden auf zufriedenstellende und nachhaltige Weise beigelegt. Die ADS besitzt eine gute Reputation innerhalb der Zielgruppe.

Das langfristige Ziel der ADS ist die Reduzierung von Diskriminierungsvorfällen in der Stadt und die Verringerung von struktureller und indirekter Diskriminierung. Das ist allerdings nur schwer zu messen, da nicht alle Fälle gemeldet werden. Daher ist die Zahl der gemeldeten Fälle ein umstrittener Indikator (ein verbessertes Bewusstsein führt in der Regel zu einem Anstieg der Meldungen, wobei die Zahl der tatsächlichen Fälle möglicherweise zurückgeht).

Die Wirkung einer ADS können bspw. durch folgende Indikatoren gemessen werden:

- Zufriedenheit der Klient/innen mit der Beratung (Feedback-Fragebögen oder Interviews mit den Nutzer/innen der Angebote)
- Die Klientel ist vielfältig (dies ist ein Indikator für Zugänglichkeit; nicht nur Mitglieder einer einzelnen ethnischen Gruppe, nicht nur Personen mit höherer Bildung, nicht nur länger ansässige Stadtbewohner/innen etc. nutzen die ADS)
- Initiativen und Maßnahmen werden auf Basis der Vorschläge der ADS von der Stadt umgesetzt
- In den durchgeführten Trainings: Wissenstest vor und nach der Teilnahme am Trainings
- Kontinuierliches und wachsendes Vertrauensverhältnis zwischen der Stadt und der ADS und wachsende finanzielle Unterstützung

Für das Netzwerk von Antidiskriminierungsbüros und Rechtsschutzservices

- Die Vielfalt der am Netzwerk teilnehmenden Partner/innen und Akteur/innen
- Alle Akteur/innen fühlen sich gehört
- Alle Akteure verfügen über ein profundes Wissen über die lokalen Zusammenhänge und ein echtes und tiefes Interesse an der Sache (sie denken nicht nur innerhalb der formalen Grenzen von Institutionen und Zuständigkeiten, sondern schauen darauf, was die Menschen wissen, was sie tun und welches Instrumentarium sie benützen).

QUELLEN UND BEISPIELE

Steiermark (Österreich): Antidiskriminierungsstelle Steiermark; umgesetzt auf Stadt- und Landesebene:

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark ist eine Erstanlauf-, Clearing-, Beratungs- und Monitoringstelle. Allen sich betroffen fühlenden Menschen wird die Möglichkeit gegeben, sich mündlich, telefonisch, schriftlich oder auf elektronischem Weg an die Stelle zu wenden. Dabei wird der Fall erfasst, über Möglichkeiten des weiteren Vorgehens informiert, Beratung durch zuständige Stellen vermittelt oder in Ermangelung einer zuständigen Stelle Unterstützung in der Sache selbst angeboten, um bestehende Lücken in der Beratung zu schließen. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark dient somit als niederschwellige Erstanlauf- und Clearingstelle (Türöffner-Funktion!) und steht allen in der Steiermark lebenden Menschen, Institutionen und Organisationen, die in der Nichtdiskriminierungsarbeit tätig sind (NetzwerkpartnerInnen), sowie VerantwortungsträgerInnen in Politik und Verwaltung zur Verfügung. Mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle Steiermark soll daher keine Parallelstruktur zu in diesem Bereich bereits engagierten Institutionen und Einrichtungen entstehen, sondern es soll gelingen, fehlende Strukturen in der Beratung abzudecken und die bestehenden Einrichtungen und Aktivitäten zu bündeln und zu stärken und damit der Antidiskriminierungsarbeit in der Steiermark mehr Gewicht zu verleihen.

<http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/>

Zürich (Schweiz): Ombudsstelle der Stadt Zürich:

Die Ombudsstelle der Stadt Zürich bietet eine kostenlose, neutrale und unabhängige Hilfe. Sie kann auf niederschwellige Weise beraten, Beschwerden prüfen und vermittelnd tätig werden. An die Ombudsstelle dürfen Sie sich wenden, unabhängig von Ihrem Alter, Wohnsitz, Ihrer Nationalität und auch, wenn Sie verbeiständet sind. Auch juristischen Personen steht die Ombudsstelle offen. Die Ombudsstelle der Stadt Zürich steht ausserdem allen städtischen Mitarbeitenden bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen und Konflikten am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Die Angaben der Ratsuchenden werden nur mit explizitem Einverständnis und in Absprache an die Verwaltung weitergeleitet. Ansonsten gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit. Niemand erfährt, dass Sie sich an die Ombudsstelle wenden.

https://www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/politik_u_recht/ombudsstelle.html#

Zürich (CH) Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte TikK

TikK versteht es als seine zentrale Aufgabe, bei interkulturellen Konflikten einen differenzierten und fachlich neutralen Blick einzunehmen. Es trägt damit zur Klärung von kulturellen und migrationsbedingten Aspekten bei und unterscheidet diese von anderen relevanten Faktoren. Dies ist eine zentrale Voraussetzung um auf der Handlungsebene adäquate Lösungswege beschreiten zu können. TikK arbeitet deshalb systemisch und betrachtet jeden Konflikt und jeden Auftrag als Einzelfall, für den es gemeinsam mit den Beteiligten eine optimale Lösung zu erarbeiten gilt.

Unsere neutrale Haltung ermöglicht Brücken der Verständigung zu schaffen, Vorurteile abzubauen und gegenseitige Lernprozesse einzuleiten. Wenn immer möglich verfolgen wir eine win-win Situation, damit es keine Verlierer gibt! Bei ungleicher Machtverteilung, Gewalt und rassistischer

Diskriminierung stellt sich TikK auf die Seite der Schwächeren. Unser Handeln orientiert sich an den internationalen verbrieften Menschenrechten.

http://www.tikk.ch/home/page.aspx?page_id=1664

Zürich (CH): SOS Rassismus Deutschschweiz

Die Anlaufstelle SOS Rassismus kümmert sich um Opfer von Rassismus, Diskriminierung, Intoleranz und struktureller Gewalt. Auch Angehörige und Zeugen sind bei uns an der richtigen Adresse. Wir informieren, beraten und gegebenenfalls vermitteln wir die Betroffenen an spezialisierte Institutionen weiter.

<http://www.sosrassismus.ch/>

Zürich (CH): Konfliktophon

Ein Beratungsdienst bei Problemen und Konflikten zwischen Einheimischen und Zugewanderten, und für Opfer von Fremdenfeindlichkeit und rassistischer Diskriminierung. Wir bieten Ihnen telefonische Beratung im Umgang mit Ihrem Problem an, Informationen über andere Institutionen, an die Sie sich wenden können sowie bei Bedarf persönliche Beratung. Wir beraten Sie als Fachleute mit langjähriger Erfahrung im Migrationsbereich. Alle Gespräche sind vertraulich. Nur wenn Sie dies ausdrücklich wünschen, kontaktieren wir auch andere Stellen. Wir sind mit vielen anderen Fachleuten im Kontakt.

<http://www.konfliktophon.ch/angebot.htm>

Bologna (IT): Partizipative Beurteilung und Empowerment des bestehenden territorialen Antidiskriminierungsnetzwerks

Das territoriale Netzwerk gegen Diskriminierung wurde 2007 als Herzstück der Initiativen gegen Diskriminierung der Emilia-Romagna geschaffen. Das Netzwerk besteht aus zwei Typen von Büros: den „Verbindungsbüros“ auf Ebene der Stadt und Metropole und den „Antennen“- oder Vermittlungsbüros“ (auf lokaler Ebene). Die Stadt Bologna hat 2014 ein Memorandum mit der Universität Bologna und der NGO Cospè unterzeichnet, um eine eingehende partizipative Evaluierung des Netzwerks durchzuführen, mit dem Ziel der Überprüfung des aktuellen Einflusses und der Arbeitsweise sowie der Stärkung dieser Strategie. Dies wurde in zwei parallelen Prozessen durchgeführt: einer Serie von Fokusgruppen unter Einbindung von zehn Vereinen, die im Netzwerk aktiv sind, und einem Capacity-building-Kurs für 20 Migrant/innenvereine.

Der Antidiskriminierungsbereich auf der Website der Stadt Bologna bietet externe Links, Berichte und andere Dokumente einschließlich solcher über das territoriale Netzwerk. Die Seite ist nur auf Italienisch verfügbar.

www.cittametropolitana.bo.it/sanitasociale/Engine/RAServePG.php/P/256711180406/T/Anti-discriminazione

Interkulturelles Zentrum „Zonarelli“: <https://centrozonarelli.wordpress.com/>

Malmö (SW): Politik zur Unterstützung eines Antidiskriminierungsbüros in Malmö

Unterstützung für Ziele von Diskriminierung in Malmö auf proaktive Art und Weise, indem z.B. Trainings zu Diskriminierung für das leitende Personal der Stadt Malmö auf Managerebene angeboten wurden. Vorfälle zum Bereich Diskriminierung in Wohnungsangelegenheiten wurden durch Feldversuche getestet. Sie arbeiten an einer ständig wachsenden Vielzahl von Projekten.

Der Strategische Entwicklungsplan gegen Diskriminierung der Stadt Malmö 2014

<http://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Anti-discrimination.html>;

Allgemeine Information über die Antidiskriminierungspolitik der Stadt Malmö auf Englisch

<http://www.malmomotdiskriminering.se/wp-content/uploads/2012/11/English-Engelska.pdf>

Jahresbericht 2014

<http://www.malmomotdiskriminering.se/wp-content/uploads/2015/03/MmD-VerksamhetsBerättelse-2014.pdf>

Barcelona, Madrid, Sevilla (ES): Rechtsberatungsstellen

Beratungsstellen für rechtliche Unterstützung ausländischer Personen (SOJE): Diese Stelle bietet Information und individuelle Beratung zu allen Themen, die die rechtliche Situation von - Menschen ausländischer Herkunft in Madrid betreffen.

<http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Inmigracion/EspInformativos/MadridConvive/Present/Ficheros/ResumenESPA.PLAN%20Madrid-WEB-1.pdf>

Abteilung für Bürgerrechte und Büro für Nichtdiskriminierung des Stadtparlaments von Barcelona:

http://w110.bcn.cat/portal/site/DretsCivils/menuitem.2d5d62cf16397c0e9f993720348a0c/index0647.html?vgnextoid=2d6cf1a68cf2b410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=es_ES

Betreuungs- und Rechtsberatungsservice der Rechtsanwaltskammer von Seville (CLGS): Betreuungs- und Rechtsberatungsservice, das ausländischen BürgerInnen zur Verfügung steht, um ihnen das Recht auf ein gerechtes Verhör und die Befolgung des Artikels No. 22 des Spanischen Grundgesetzes 4/2000 zu gewährleisten. Das bedeutet, ihnen fundamentale Rechte, die einem Menschen von Geburt an eigen sind, unabhängig von ihrer Nationalität und rechtlichen Situation (legal oder illegal) durch das Recht auf eine kostenlose Rechtsberatung zu garantieren.

<http://www.icas.es/servicios-ciudadanos/asistencia-y-orientacion-juridica-a-inmigrantes.html>

Salzburg (AT): Antidiskriminierungsstelle der Stadt Salzburg, auf Gemeindeebene umgesetzt: <http://www.antidiskriminierung-salzburg.at/>

Deutschland: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, auf Bundesebene umgesetzt

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Brandenburg (DE): Anti-Diskriminierungsberatung Brandenburg, auf Landesebene umgesetzt:

<http://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/>

Handbuch für Feldversuche (Migration Policy Group):

www.migpolgroup.com/anti-discrimination-equality/situation-testing/

NOTIZEN

