

# Rechtsdurchsetzung durch Betroffene rassistischer und antisemitischer Gewalt seitens öffentlicher Stellen des Landes Berlin



# INHALT

---

## 03

EINFÜHRUNG

---

## 04

RECHTSDURCHSETZUNG DURCH  
BETROFFENE RASSISTISCHER  
UND ANTISEMITISCHER GEWALT

---

## 05

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DEN  
UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG UND  
RECHTSDURCHSETZUNG

---

## 06

NACHWEIS EINES VERSTOSSES  
GEGEN DAS DISKRIMINIERUNGS-  
VERBOT GEMÄSS § 2 LADG

---

## 07

WAS IST EIN GEDÄCHTNIS-  
PROTOKOLL?

---

## 08

LISTE  
VERBANDSKLAGEBERECHTIGTER  
VERBÄNDE

---

## 09

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UND  
BERATUNGSPERSPEKTIVE -  
UNTERSTÜTZUNG FÜR  
BETROFFENE RASSISTISCHER  
UND ANTISEMITISCHER GEWALT

---

## 11

VERSTÖSSE GEGEN DAS  
DISKRIMINIERUNGSVERBOT  
GEMÄSS DEM BERLINER  
LANDESANTIDISKRIMINIERUNGS-  
GESETZ (LADG)

---

## 13

FÄLLE MELDEN!

---

# Einführung

Diese Handreichung zum Thema rassistischer und antisemitischer Gewalt seitens öffentlicher Stellen des Landes Berlin ist im Zuge einer Online-Podiumsdiskussion am 08.11.2022, organisiert von der Partnerschaft für Demokratie Friedrichshain in Kooperation mit BOX66-Interkulturelles Beratungs- und Begegnungszentrum für Frauen und Familien in Friedrichshain, entstanden. Mit einem Input zum Auftakt von Olenka Bordo Benavides, Leitung der Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain und Kreuzberg sowie der Teilnehmenden diskutierten Natalia Bugaj-Wolfram von Der Paritätische Gesamtverband, Monika Abdelaziz von der Berufs- und Weiterbildungsberatung der BOX66 und Felix Hasselmann von der LADG-Ombudsstelle .

Die Podiumsdiskussion verdeutlichte eine besondere Herausforderung: Viele Fälle von rassistischer und antisemitischer Gewalt gelangen nicht vor Gericht. Die Handreichung ermutigt Betroffene, ihre Erfahrungen zu teilen und Fälle von Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierungen bei den entsprechenden Stellen zu melden. Doch sie sollten in dieser vulnerablen Position nicht damit alleingelassen werden und sich selbst mit der Rechtsdurchsetzung befassen müssen. Die Zusammenarbeit mit Beratungsnetzwerken und der LADG-Ombudsstelle ist hierbei von entscheidender Bedeutung. Diese bieten Betroffenen die notwendige Unterstützung, um ihre Rechte effektiv durchzusetzen und gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Die Handreichung zielt darauf ab, Betroffene über ihre Rechte gemäß dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) zu informieren und ihnen praktische Anleitungen zur Rechtsdurchsetzung zur Verfügung zu stellen. Sie enthält Informationen zur Dokumentation von Diskriminierungsfällen gemäß dem LADG und stellt das LADG-Prüfungsschema vor. Wir möchten Betroffene damit ermutigen, ihre Rechte wahrzunehmen und Fälle von Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierungen bei vertrauenswürdigen Stellen zu melden.

Dabei ist zu betonen, dass die Formulierung *Diskriminierungen* im Laufe der Handreichung auch Antisemitismus und Rassismus im Sinne des Rechtsverständnisses einschließt.

Im Ergebnis stellte auch die Podiumsdiskussion die Wichtigkeit der Benennung von Fällen zu Rassismus und Antisemitismus heraus, um ihre strukturellen Dimensionen sichtbar zu machen und langfristige Veränderungsprozesse anzustoßen.

Die Landesstelle für Gleichbehandlung  
- gegen Diskriminierung hat gemäß § 14  
LADG eine Ombudsstelle einzurichten.  
Diese ist eine Beratungsstelle für  
Betroffene von Diskriminierung durch  
öffentliche Stellen des Landes Berlin.

# Rechtsdurchsetzung durch Betroffene rassistischer und antisemitischer Gewalt

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) schützt vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen des Landes Berlins, in dem es der Berliner Verwaltung und anderen öffentlichen Einrichtungen Berlins Diskriminierung verbietet und – im Falle des Verstoßes gegen dieses Verbot – von Diskriminierung Betroffenen Rechte, wie Schadensersatz, Entschädigung oder den Anspruch auf Unterlassen der Diskriminierung, einräumt.

Diese Rechte können Betroffene außergerichtlich mit der Unterstützung der LADG-Ombudsstelle durchsetzen und/oder auf dem Klageweg vor Gericht geltend machen.

Voraussetzung ist, dass ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des LADG vorliegt. Die LADG-Ombudsstelle bietet hierzu eine kostenlose, unabhängige und vertrauliche rechtliche Einschätzung an. Parallel beraten auch zivilgesellschaftliche Stellen zur Rechtsdurchsetzung nach dem LADG. Zudem sind aufgrund des Verbandsklagerechts des LADG einige Antidiskriminierungsverbände dazu berechtigt, für Personen zu klagen und deren Rechte gerichtlich geltend zu machen. Unerheblich auf welchem Weg – es ist wichtig, gegen Diskriminierung vorzugehen und diese bei einer Stelle Ihres Vertrauens zu melden.

Im Einzelfall, um das diskriminierende Verhalten zu stoppen und Ihre Rechte nach dem LADG durchzusetzen, und zugleich mit Blick auf strukturelle Diskriminierung: Denn Beschwerden tragen dazu bei, strukturelle Diskriminierung sichtbar zu machen, das Antidiskriminierungsrecht wirksam werden zu lassen und gesamtgesellschaftliche Veränderungen anzustoßen.

Hierbei sind Beratungsstellen wie die LADG-Ombudsstelle auch auf die Initiative der von Diskriminierung betroffenen Personen angewiesen. Die Ombudsstelle hat noch kein Initiativrecht und kann im Einzelfall nur tätig werden, wenn sich Personen bei ihr über diskriminierendes Handeln öffentlicher Stellen des Landes Berlin beschweren.

# Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Diskriminierungen und Rechtsdurchsetzung

---

## 01 Diskriminierung melden

Wenn Sie Diskriminierungen erlebt haben, ist es wichtig, den Vorfall zu melden. Kontaktieren Sie die LADG-Ombudsstelle oder andere Beratungsstellen, um Unterstützung zu erhalten. Diese Stellen sind darauf spezialisiert, Ihnen in rassistischen und diskriminierenden Situationen beizustehen und Ihre Rechte zu schützen.

---

## 02 Gedächtnisprotokoll verfassen

Halten Sie den Vorfall so schnell wie möglich in einem Gedächtnisprotokoll fest. Notieren Sie Datum, Ort und den Ablauf der Situation. Beschreiben Sie, welche Arten von Diskriminierung Sie erfahren haben und wer daran beteiligt war. Zeugen\*innenaussagen, falls vorhanden, können ebenfalls hilfreich sein.

---

## 03 Nachweise sammeln

Sammeln Sie alle relevanten Beweise, die Ihre Diskriminierungen nachweisen könnten. Dazu gehören beispielsweise Fotos, Videos, E-Mails oder andere Dokumente, die den Vorfall dokumentieren.

---

## 04 Unterstützung durch Beratungsstellen

Die Beratungsstellen oder die LADG-Ombudsstelle können Sie bei der Dokumentation und dem Sammeln von Beweisen unterstützen. Sie bieten Ihnen auch eine kostenlose und vertrauliche rechtliche Einschätzung an.

---

## 05 Antrag auf Schadensersatz und Entschädigung

Falls die Diskriminierungen zu einem Schaden geführt haben, haben Sie möglicherweise Anspruch auf finanzielle Wiedergutmachung. Die Beratungsstellen können Sie bei der Beantragung unterstützen und Ihnen weitere Informationen zu Ihren Rechten geben.

---

## 06 Vertraulichkeit wahren

Ihre Informationen werden von den Beratungsstellen vertraulich behandelt. Sie können sicher sein, dass Ihre Privatsphäre und Ihre persönlichen Daten geschützt werden.

# Nachweis eines Verstoßes gegen das Diskriminierungs- verbot gemäß § 2 LADG

Erforderlich ist zunächst das Vorliegen von diskriminierendem Handeln einer öffentlichen Stelle des Landes Berlin. Öffentliche Stellen sind Berliner Behörden und andere öffentliche Einrichtungen, wie z. B. das Bürgeramt, Standesamt, Ordnungsamt und andere Ämter, Senats- und Bezirksverwaltungen, Polizei und Feuerwehr, städtische Kitas und Schulen, landeseigene Wohnungsbaugesellschaften oder die Berliner Verkehrsbetriebe.

Zugleich muss die Diskriminierung aufgrund eines im LADG genannten Grundes erfolgen. Zu diesen gehören u. a. rassistische und antisemitische Zuschreibungen. Diskriminierung hat viele Facetten und kann z. B. in Form der unmittelbaren Diskriminierung erfolgen. Dies ist der Fall, wenn eine Person aufgrund eines oder mehrerer der im LADG genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, ohne dass diese Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist. Zugleich nennt das LADG auch die mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung als Formen der Diskriminierung. Nach der Vermutungsregelung des LADG muss eine betroffenen Person Tatsachen glaubhaft machen, die eine Diskriminierung in diesem Sinne überwiegend wahrscheinlich machen. Spricht mehr *für* das Zutreffen der Behauptung als dagegen, muss die jeweilige öffentliche Stelle das Nichtvorliegen einer Diskriminierung beweisen. Diese Regelung erleichtert Betroffenen den Nachweis der Diskriminierung.

Zugleich ist es extrem wichtig, dass Betroffene den Vorfall schnellstmöglich und mit frischer Erinnerung in einem Gedächtnisprotokoll festhalten. In diesem sollten u. a. die folgenden Fragen beantwortet werden: Wann und wo hat der Vorfall stattgefunden? Wie kam es dazu? Was genau ist passiert? Welche Diskriminierung haben Sie erfahren? Wer genau war hierfür verantwortlich? Wer war an dem Vorfall beteiligt? Welche Zeug\*innen gab es? Suchen Sie schnellstmöglich den Kontakt zu einer Beratungsstelle!

# Was ist ein Gedächtnisprotokoll?

## Ziele:

1. **Beweise sichern.** Wichtige Informationen wie Uhrzeiten, Namen von Zeug\*innen oder Abläufe geraten mit der Zeit in Vergessenheit. Ein Gedächtnisprotokoll hilft, um die wesentlichen Fakten zu sammeln und wichtige Details sicher zu erinnern.
2. **Beschwerde vorbereiten.** Das Gedächtnisprotokoll kann später benutzt werden, um sich bei der Ombudsstelle, bei anderen Beratungsstellen oder bei einer\*m Anwält\*in zu beschweren. Sie können erst einmal alles aufschreiben, ob Sie sich wirklich beschweren wollen, können Sie später entscheiden.

**Am besten ist es, wenn das Gedächtnisprotokoll so schnell wie möglich nach dem Vorfall aufgeschrieben wird, wenn die Erinnerung noch frisch ist. Es können auch Stichpunkte sein.**

1. Wann ist der Vorfall passiert? Datum, Uhrzeit, Anfang und Ende

---

2. Wo ist der Vorfall passiert?

---

3. Was ist genau passiert? Wer hat was gesagt und getan? Beschreiben Sie es möglichst genau mit Zitaten und auch mit Zeiten. Sie können auch noch ein extra Blatt verwenden, um es aufzuschreiben.

---

4. Wie endete die Situation?

---

5. Welche Diskriminierungen haben Sie erlitten? Wer war genau dafür verantwortlich? Schreiben Sie z. B. diskriminierende Äußerungen oder Sachbeschädigungen oder Körperverletzungen auf.

---

6. Wer war noch dabei? Wer kann das Geschehen bezeugen? Wenn Sie Namen und Kontaktmöglichkeiten kennen, schreiben Sie diese auch auf.

---

7. Haben Sie nach dem Vorfall schon etwas unternommen? Waren Sie z. B. schon bei einer Beratungsstelle, bei einer\*m Anwält\*in, Ärzt\*in. Wenn ja, wo?

# Liste verbandsklageberechtigter Verbände

## Wieso Verbandsklage?

Unter den Oberbegriff der Antidiskriminierungsrechtlichen Verbandsklage fasst das LADG zwei Instrumente: die strukturbezogene Verbandsklage (§ 9 Abs. 1 LADG) und die Möglichkeit der Prozessstandschaft eines Verbandes (§ 9 Abs. 3 LADG).

Bei letzterer Möglichkeit kann ein berechtigter Antidiskriminierungsverband gemäß dem LADG im Namen und mit Zustimmung der diskriminierten Person klagen, um deren Rechte vor Gericht durchzusetzen. Ein zentraler Vorteil dieser Vorgehensweise liegt darin, dass die betroffene Person nicht direkt am Rechtsstreit beteiligt ist und somit nicht das finanzielle Risiko der Prozesskosten tragen muss.

Die strukturbezogene Verbandsklage ermöglicht es den berechtigten Verbänden, gegen diskriminierendes Verwaltungshandeln vorzugehen, das über die individuelle Betroffenheit hinaus eine weitreichende Bedeutung hat. Dadurch haben die Verbände die Möglichkeit, unabhängig von Einzelfällen gegen strukturell diskriminierende Verwaltungsmaßnahmen rechtlich vorzugehen.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung  
e.V. (BUG)  
info@bug-ev.org

Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.  
info@lv-selbsthilfe-berlin.de

Flüchtlingsrat Berlin e.V.  
buero@fluechtlingsrat-berlin.de

Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V.  
info@freiheitsrechte.org

Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V.  
info@tbb-berlin.de

Lebenshilfe Berlin e.V.  
lebenshilfe@lebenshilfe-berlin.de

Allgemeiner Blinden und  
Sehbehindertenverein Berlin e.V.  
info@absv.de

Die Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungenschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain und Kreuzberg (AuF) ist vom Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg installiert worden. Zu den Angeboten der AuF gehören Beratung und Begleitung von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrenen sowie die Qualifizierung des pädagogischen Personals in Bildungseinrichtungen des Bezirks.

# Diskriminierungsschutz und Beratungsperspektive - Unterstützung für Betroffene rassistischer und antisemitischer Gewalt

Eine macht- und diskriminierungskritische Praxis ist äußerst anspruchsvoll. Sie erfordert adäquate Qualifikationen, Erfahrung, kontinuierliche Reflexion, Geduld sowie eine stetige Professionalisierung. Eine dominanzkritische Haltung spielt dabei eine entscheidende Rolle, um im Falle von Diskriminierungsvorfällen angemessen handeln zu können. Obwohl diese Aspekte die gegenwärtige kritische Personalsituation und die geringe wirtschaftliche Anerkennung nicht ausgleichen können, tragen eine machtkritische Haltung sowie entsprechende Maßnahmen dennoch zu verbesserten Arbeitsbedingungen, einem respektvolleren Miteinander und einer positiveren (Arbeits-) Atmosphäre bei.

Besonders im Umgang mit diskriminierenden, rassistischen und antisemitischen Vorfällen in Institutionen wird dieser Umstand deutlich. Oftmals sind Fachkräfte nicht ausreichend auf solche Situationen vorbereitet oder hinreichend professionalisiert, da der Themenkomplex der Diskriminierungen in der Aus- und Weiterbildung vergleichsweise neu ist, obwohl er gesetzlich verankert ist. Viele der Fachkräfte, die sich damit auseinandersetzen, agieren aus ihrer eigenen Haltung heraus und erhalten bedauerlicherweise wenig Unterstützung auf der Führungsebene. Diese Gegebenheiten führen dazu, dass Diskriminierungserfahrungen häufig normalisiert oder sogar verharmlost werden: Sie werden oft aus einer nicht-professionalisierten oder laienhaften Perspektive betrachtet und behandelt, was zur Folge hat, dass ihre Ernsthaftigkeit und ihre Auswirkungen relativiert oder nicht entsprechend erkannt werden.

An dieser Stelle soll betont werden, dass die Aufdeckung und öffentliche Anprangerung von diskriminierender, rassistischer und antisemitischer Gewalt für keine der beteiligten Parteien angenehm ist. Während die einen im besten Fall ihre Denkweisen und Einstellungen reflektieren und ihre Handlungsansätze anpassen müssen, werden diejenigen, die Diskriminierungen erfahren, dazu gezwungen, sich immer wieder mit der Situation der Ungleichbehandlung auseinanderzusetzen. Diese Auseinandersetzung ist entmutigend, kräftezehrend und erschöpfend.

# Diskriminierungsschutz und Beratungsperspektive - Unterstützung für Betroffene rassistischer und antisemitischer Gewalt

Aus beratender Perspektive ist es daher von Bedeutung, jeden Verdacht auf Diskriminierungen, Rassismus, Antisemitismus und Gewalt zum Gesprächsthema zu machen und angemessen zu bearbeiten. Hierzu gehören stärkende Angebote wie Entlastungsgespräche sowie weitere empowende Maßnahmen, die zur Stärkung, Unterstützung und Regeneration der Betroffenen beitragen. Unsere umfangreiche Beratungserfahrung zeigt, dass das Thematisieren von Diskriminierungserfahrungen und -Vorfällen für alle Beteiligten entlastend ist. Demzufolge ist ausschlaggebend, eine positionierte, parteiische Antidiskriminierungsberatung anzubieten, die sowohl Empowerment als auch psychosoziale und rechtliche Beratung umfasst. Solche Angebote können durch Beratungsk Kooperationen umgesetzt werden.

Dies alles hat Implikationen für Diskriminierungserfahrene, da sie dadurch geschützt und mental sowie emotional entlastet werden: Sie müssen den Akteur\*innen der Institutionen und Einrichtungen nicht ihre gemachten Erfahrungen erklären oder die Auswirkungen dieser auf ihre Lebensrealitäten erläutern. Die Beratungsstellen übernehmen diese entkräftende Arbeit. Für Fachkräfte ist es gleichermaßen entlastend, erfahrene Expert\*innen hinzuzuziehen, die bei der Aufklärung von diskriminierenden Vorfällen unterstützen und die Entwicklung von Lösungsansätzen und Maßnahmen begleiten. Dadurch können sie, insbesondere Führungs- und Leitungskräfte, ihre Verantwortung kompetent und angemessen wahrnehmen.

Es ist dringend zu empfehlen, dass Einrichtungen eine externe Beratung in Anspruch nehmen und diskriminierungskritische sowie diversitätsorientierte Prozesse implementieren. Dies ermöglicht die Umsetzung von Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlich verankerter, machtkritischer Standards des Diskriminierungsschutzes und stärkt ein respektvolles Miteinander. Solche Prozesse können präventiv wirken. Innerhalb dieses Rahmens können Handlungsweisungen und Maßnahmen beschrieben werden, um einen adäquaten Umgang mit diskriminierenden Vorfällen zu gewährleisten. Dadurch wird eine klare Haltung erkennbar, die keine Form von Gewalt toleriert und aktiv gegen Diskriminierungen, Rassismus und Antisemitismus vorgeht, während sie sich gleichzeitig für Vielfalt einsetzt.

Leitfaden für Betroffene von  
rassistischer und  
antisemitischer Gewalt:  
Verstöße gegen das  
Diskriminierungsverbot  
gemäß dem Berliner  
Landesantidiskriminierungs-  
gesetz (LADG)

1

**Diskriminierungen aufgrund  
eines im LADG genannten  
Grundes wie rassistische  
oder antisemitische  
Zuschreibungen**

Das Landesantidiskriminierungsgesetz  
verbietet Diskriminierungen aufgrund  
verschiedener Merkmale wie:

Lebensalter,  
Behinderung,  
chronische Erkrankung,  
Geschlecht,  
sexuelle und geschlechtliche Identität,  
ethnische Herkunft,  
Sprache,  
rassistische und antisemitische  
Zuschreibung,  
Religion und Weltanschauung,  
sozialer Status.

3

**Diskriminierungen seitens einer  
öffentlichen Stelle in Berlin**

Öffentliche Stellen sind staatliche  
Institutionen, Ämter und  
Organisationen, die im Land Berlin tätig  
sind, wie z. B. Bürgerämter,  
Standesämter, Ordnungsämter, Senats-  
und Bezirksverwaltungen, Polizei,  
Feuerwehr, Kitas, Schulen, landeseigene  
Wohnungsbaugesellschaften oder die  
Berliner Verkehrsbetriebe.

2

**Diskriminierungen können auf  
verschiedene Weisen auftreten  
wie etwa durch direkte  
Benachteiligung oder  
mittelbare Diskriminierung,  
Belästigung oder sexuelle  
Belästigung**

Diskriminierungen können sowohl direkt als  
auch indirekt erfolgen. Direkte  
Benachteiligung bedeutet, dass eine Person  
aufgrund eines LADG-geschützten Merkmals  
weniger günstig behandelt wird als andere in  
vergleichbarer Situation, ohne dass dies  
gerechtfertigt ist. Mittelbare  
Diskriminierungen liegen vor, wenn eine  
Regelung oder Maßnahme scheinbar neutral  
ist, aber bestimmte Gruppen benachteiligt.  
Belästigung und sexuelle Belästigung sind  
weitere Formen der Diskriminierung.

4

**Dokumentieren Sie den Vorfall so schnell wie möglich und halten Sie wichtige Informationen fest, wie Zeitpunkt, Ort, Beteiligte und was genau passiert ist**

Es ist wichtig, den Vorfall so bald wie möglich schriftlich festzuhalten, um wichtige Informationen nicht zu vergessen. Notieren Sie Datum, Uhrzeit, Ort, beteiligte Personen und eine Beschreibung des Vorfalls sowie Zeug\*innen, falls vorhanden.

**Wenn Sie vermuten, dass Sie diskriminiert wurden, müssen Sie glaubhaft machen, dass dies wahrscheinlich der Fall ist. Die Vermutungsregelung im LADG erleichtert Ihnen den Nachweis der Diskriminierungen**

Die Vermutungsregelung im LADG besagt, dass Betroffene glaubhaft machen müssen, dass die behaupteten Diskriminierungen wahrscheinlich stattgefunden haben. Wenn mehr dafür spricht als dagegen, liegt die Beweislast bei der betroffenen Person. Dies erleichtert Betroffenen den Nachweis der Diskriminierungen.

5

**Suchen Sie rasch den Kontakt zu einer Beratungsstelle, die Ihnen bei der weiteren Vorgehensweise helfen kann**

Beratungsstellen bieten Unterstützung und Beratungen für Betroffene von Rassismus und Diskriminierungen. Sie können Ihnen bei der Dokumentation des Vorfalls helfen, Sie über Ihre Rechte informieren und Sie bei der Einleitung weiterer Schritte unterstützen.

6

# Fälle melden!

---

Die Meldung von Diskriminierungsfällen spielt eine entscheidende Rolle für Betroffene von Rassismus und Antisemitismus. Durch die Meldung solcher Vorfälle können Betroffene ihre Rechte gemäß dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz besser schützen.

Dadurch können Betroffene besser entscheiden, welcher Weg für sie am besten geeignet ist.

Eine kritische Herangehensweise an Machtverhältnisse und Diskriminierungen erfordert spezielle Kenntnisse und ständige Weiterentwicklung. Leider sind viele Fachleute in Institutionen nicht ausreichend darauf vorbereitet, solche Fälle angemessen zu behandeln, insbesondere wenn es um Diskriminierungen, Rassismus und Antisemitismus geht. Um hier Verbesserungen zu erreichen, sollten diskriminierungskritische Prozesse eingeführt und externe Beratung hinzugezogen werden. Dies hilft, Standards für den Schutz vor Diskriminierungen umzusetzen und den Betroffenen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu helfen.

Sie bieten eine vertrauensvolle Umgebung, in der Betroffene ihre Erfahrungen teilen und ihre Rechte verstehen können.

Durch den Austausch mit Beratenden erhalten Betroffene praktische Anleitungen, wie sie Diskriminierungsfälle dokumentieren und Nachweise erbringen können.

Beratungsnetzwerke helfen dabei, Gedächtnisprotokolle zu verfassen und den richtigen Weg der Beschwerde einzuschlagen. Zudem können Beratungsstellen Betroffene über die verschiedenen Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung informieren. Sie klären über das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz auf und erläutern die Bedeutung des Verbändeklagerechts.

Die Zusammenarbeit mit Beratungsnetzwerken stärkt die Stimme der Betroffenen und trägt dazu bei, strukturellen Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierungen sichtbar zu machen. Gemeinsam können sie gesamtgesellschaftliche Veränderungen anstoßen und ein solidarisches Miteinander fördern. Indem Betroffene auf Beratungsnetzwerke zurückgreifen, erhalten sie die notwendige Unterstützung, um ihre Rechte wirksam durchzusetzen und Rassismus und Diskriminierungen zu bekämpfen.

---

# Impressum

Herausgeber:

Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA)

Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V.

Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain & Kreuzberg

Petersburger Str. 92

10247 Berlin



Redaktion:

Anigo Badiane, Nina Grube - Externe Koordinierungs- und Fachstellen (KuF) der Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain & Kreuzberg

Autor\*innen: Olenka Bordo Benavides, Felix Haßelmann, Khazar Varnosi

Gestaltung: Khazar Varnosi



1. Auflage, Berlin 2023

Diese Broschüre ist kostenfrei erhältlich bei den Externen KuF der Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain & Kreuzberg. Sie ist kann online unter <https://www.via-in-berlin.de/projekt/kuf-demokratie-leben-x-hain/> heruntergeladen werden.

*Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung*

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Gefördert durch

**BERLIN**



Senatsverwaltung  
für Arbeit, Soziales,  
Gleichstellung, Integration,  
Vielfalt und Antidiskriminierung

im Rahmen von

**DEMOKRATIE.  
VIELFALT.  
RESPEKT.**

Das Landesprogramm gegen  
Rechtsextremismus, Rassismus  
und Antisemitismus