# Dokumentation

## 5. Netzwerktreffen
## „Diversitätsorientierte Öffnung der Jugendhilfe“
## 20.01.2023

Bildungsteam Berlin Brandenburg e.V.

# Programm

- **Input und Diskussion „Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz“ mit der Pankower Antisemitismus- und Antidiskriminierungsbeauftragten Monika Flores Martínez**

- **Vorschau auf das nächste Netzwerktreffen**

**Struktur des Inputs**

# Berlins Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

- Fritz, Amina, Miri: fiktive Fälle
- Was ist eine Diskriminierung (für Dich)?
- Wen schützt das LADG? Welche Diskriminierungsformen sind berücksichtigt?
- Wo gilt das LADG?
- Wie erkenne ich, ob das LADG anwendbar ist?
- Wo bekomme ich Hilfe? Was macht die bezirkliche Beschwerdestelle? Wohin können sich Betroffene wenden?

**Input**

# Fritz: Als Rollstuhlfahrer ins Standesamt

Bildnachweis: Andi Weiland | Gesellschaftsbilder.de

**Input**

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person

- wegen 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.
- Auf ein Verschulden der diskriminierenden Person kommt es nicht an.

https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/fragen-und-antworten/

**Input**

§ 2 LADG enthält das zentrale Diskriminierungsverbot: Niemand darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund der folgenden Gründe diskriminiert werden:

- Geschlecht,
- ethnische Herkunft,
- rassistische Zuschreibung,
- antisemitische Zuschreibung,
- Sprache,
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- chronischen Erkrankung,
- Lebensalter,
- sexuelle Identität,
- geschlechtliche Identität sowie
- sozialer Status.

Das LADG schützt auch vor Mehrfachdiskriminierung, also vor Diskriminierung aufgrund mehrerer hier genannter Gründe. Dazu gehört auch die intersektionale Diskriminierung.
https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/fragen-und-antworten/

**Input**

1. Wer ist betroffen? Gibt es einen Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal?
2. Wo war der Vorfall? Fand die Benachteiligung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns statt?
3. Gibt es eine sachlich begründete Rechtfertigung?

- Fokus liegt auf der Wirkung, nicht der Absicht.
- Fokus richtet sich auf die Betroffenen, nicht die Diskriminierenden.
- Entscheidend für eine Benachteiligung ist das Ergebnis, also die Wirkung auf die betroffene Person, nicht das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis et cetera).

# Diskussion des Falls „Fritz“

**Fall 1: Fritz - als Rollstuhlfahrer ins Standesamt**
Geplante Trauung: Trauungen finden nur im denkmalgeschützten historischen Trausaal statt, der nicht mit Rollstuhl zu erreichen ist.

**Ist das eine Diskriminierung nach dem LADG?**
Ja, eine mittelbare Diskriminierung, denn eine allgemeine Regelung wirkt benachteiligend auf eine Gruppe (Rollstuhlfahrer*innen)

**Warum?**
1. Aufgrund eines vom LADG umfassten Merkmals, die Behinderung.

Einschub: Juristische Formulierungen sind teils problematisch: z.B. „Merkmalsträger“*[1] verweist auf die betroffene Person als ursächlich für ein eigentlich gesellschaftliches, historisch gewachsenes Problem, für das die Person nichts kann; Frau Flores versucht daher, die diskriminierende gesellschaftliche Struktur zu benennen. Beispiel: eine Person wurde nicht "aufgrund einer Behinderung/ aufgrund des Lebensalters" diskriminiert, sondern: "aufgrund mangelnder Barrierefreiheit/ einer ableistischen/ altersdiskriminierenden Struktur".

Einwurf Teilnehmerin: Der Begriff "Behinderung" ist im aktuellen SGB 9 neu definiert; es ist nicht mehr eine mutmaßliche "Beeinträchtigung" einer Person gemeint, sondern der Ausschluss aufgrund von Barrieren; Wechselwirkung von Barrieren, Einschränkung an Teilhabe "aufgrund von Behinderung". Deshalb ist es laut Teilnehmer*in so eigentlich doch ein guter Begriff, weil er nicht mehr ein Defizit der Person definiert, sondern ein Defizit im "Außen", z.B. mangelnde Barrierefreiheit.*[2]

Beachtet werden muss der Unterschied zwischen individuellen Wahrnehmungen/ Alltagsdefinitionen und juristischen Definitionen von Begriffen. Wichtig: Sensible Wahrnehmung, welche Begriffe die Person selbst verwendet.

---------- juristische Anmerkungen von Imke Behrends:
*[1] Das Wort taucht als solches nicht im LADG auf, aber das LADG spricht von Merkmalen, was die Existenz eines "Merkmalträgers" implizit voraussetzt und genauso problematisch ist.
*[2] In § 2 SGB IX werden zwei Komponenten zur Definition von "Behinderung" herangezogen: "Beeinträchtigung" PLUS Wechselwirkung der gesellschaftlichen Barrieren

# Diskussion des Falls „Fritz“

2. Die zu beurteilende Situation muss im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns stattgefunden haben! Eheschließung ist Verwaltungsakt.
Sachlich begründete Rechtfertigung im Beispiel? Es liegt keine sachliche Begründung für Benachteiligung vor. Zudem gibt es Vorschriften, wonach öffentliche Gebäude barrierefrei zugänglich sein müssen. Von diesen Vorschriften darf nur im gesetzlich bestimmten Ausnahmefall abgewichen werden, was vorliegend nicht gegeben ist.

**Fritz‘ Handlungsmöglichkeiten:**
Möglichkeit 1: an das entsprechende Bezirksamt wenden und sich über Diskriminierung beschweren; jedes BA in Berlin muss mittlerweile gemäß der Rahmendienstvereinbarung zum LADG entsprechende Beschwerdestelle haben, die dann aktiv wird und prüft, was getan werden muss, um die Diskriminierung zu beseitigen (kurzfristig: eine Lösung für Fritz um die Ehe schließen zu können; dann: eine mittelfristige Lösung für alle Menschen schaffen bis entsprechende Baumaßnahmen stattgefunden haben)

Möglichkeit 2: LADG-Ombudsstelle einschalten = unabhängige Stelle, angesiedelt in der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, bezirkliche Beschwerdestellen (zum Teil mit Nichtjurist:innen besetzt) müssen Beschwerdeführende auf diese berlinweit agierende Stelle mit der Möglichkeit zur juristischen Erstberatung hinweisen
-wichtiger Unterschied zwischen behördeninternen Beschwerdestellen und der Ombudsstelle: die Beschwerdestelle prüft nur, während die Ombudsstelle auch berät

Möglichkeit 3: klagen und vor Gericht ziehen; dort kann auch Schadensersatz eingeklagt werden, z.B. wenn man einen finanziellen Nachteil hat (z.B. bei ungerechtfertigter verhinderter Abholung eines Reisepasses im Bürgeramt und dadurch verfallenem Flugticket) Man kann auch darlegen, dass ein „seelischer Schmerz“ erlitten wurde und dafür eine entsprechende Entschädigung in Geld einfordern. Klagegegnerin ist immer die Behörde, nicht einzelne Beschäftigte.

# Diskussion des Falls „Fritz“

**Problem:** es gibt noch nicht genug Klagen, d.h. noch nicht viele Urteile zum LADG, sodass manche Fragen noch nicht juristisch lückenlos beantwortet werden können. Das betrifft z.B. auch die Höhe möglichen Schmerzensgelds. Es wird immer entsprechend des Einzelfalls entschieden. Wichtig ist, dass klagende Personen sich Rechtsbeistand suchen, der sich mit den antidiskriminierungsrechtlichen Gesetzen auskennt.

**Achtung, evtl. auch persönliche Haftung!** Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Benachteiligung durch Beschäftigte einer Behörde: Wenn Entschädigung gezahlt werden muss, kann die Behörde sich von der diskriminierenden Person das Geld für die gezahlte Entschädigungsleistung zurückholen (Regressansprüche). Dafür muss den diskriminierenden Beschäftigten aber Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nachgewiesen werden können

**Konflikt:** Oft wünschen sich Betroffene, dass der*die einzelne Mitarbeiter*in sich persönlich entschuldigt. Wenn Mitarbeitende das tun und Fehlverhalten selbst einräumen, kann Arbeitgeber*in sie für die Entschädigungszahlungen in Haftung nehmen. Eine Entschuldigung auszusprechen wird so zu einem juristischen Risiko!
Gut wäre es, wenn Arbeitgeber*innen sagen, "wenn wir nicht diese diskriminierungssensiblen Strukturen schaffen und die Arbeitnehmer*innen schulen, dann nehmen wir sie auch nicht in die Verantwortung, wenn Diskriminierungen passieren und reichen die Zahlung der Entschädigungsform nicht an die Arbeitnehmer*innen weiter.“ *[3]

**Beim LADG liegt der Fokus auf der Wirkung, nicht auf der Absicht.** Fokus auf der Perspektive der Betroffenen, der geschädigten Person, nicht auf der Seite der Person oder der Struktur, von der die Diskriminierung ausgeht. Deshalb kommt es insbesondere nicht darauf an, ob eine Diskriminierung nicht als eine solche gemeint war.

Es geht nach dem LADG nicht nur um die Notlösung (Trauung in einem kleinen Büro), sondern um Chancengerechtigkeit und einen gleichberechtigte Teilhabe, Fritz müsste wie alle anderen Bürger*innen im historischen, prächtigen, würdevollen Saal getraut werden können.

---------- juristische Anmerkungen von Imke Behrends:
*[3] Ich denke diese Befürchtung ist nur teilweise begründet. Denn das Verhalten der Beschäftigten muss im Blick auf die Vorsätzlichkeit/grobe Fahrlässigkeit im Moment der Diskriminierung bewertet werden, sodass eine nachträgliche Einsicht z.B. die befürchtete Folge nicht hätte. Darüber hinaus spricht das zweite Argument auch dafür, dass Arbeitgebende ihre Beschäftigten regelmäßig schulen müssen, denn sonst können sie in der Regel auch keinen Regress fordern. Insgesamt sei auch angemerkt, dass öffentliche Arbeitgeber bei Regressforderungen gegenüber ihrer Beamt*innen/Beschäftigten eher zurückhaltend sind, was nicht zuletzt an der hohen Hürde "Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit" liegt.

**Input**

# Amina: Mit Kopftuch in die Volkshochschule

Bild: E.Dangschat / mittelstandimportrait.de

**Input**

Auch eine Belästigung ist eine Diskriminierung. Eine solche liegt vor, wenn

- ein unerwünschtes Verhalten, das mit einem oder mehreren der vom LADG erfassten Diskriminierungsgründe in Zusammenhang steht, die Verletzung der Würde eines anderen Menschen bezweckt oder bewirkt
- Beispielhaft sind hier Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, ebenso wie Mobbing, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe.

https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/fragen-und-antworten/

# Diskussion des Falls „Amina“

**Fall 2: Amina - mit Kopftuch in die Volkshochschule**
Amina möchte VHS-Französisch-Kurs buchen und ihr Sprachniveau testen lassen; vor Ort wird sie von Angestellter abweisend behandelt (diese wendet sich erst ab; ignoriert, verzieht Miene, antwortet nicht, schließlich wird ihr nahegelegt erstmal Deutsch zu lernen und einen Integrationskurs zu machen.)

Amina schreibt Gedächtnisprotokoll. Wendet sich an Beschwerdestelle des Bezirks. Hier wird besprochen:
1.) Klärung ihres Eindrucks, weshalb sie diskriminiert wurde: aufgrund von rassistischer Zuschreibung (gelesen als POC, muss Integrationskurs machen), aufgrund des Geschlechts und sichtbaren „religiösen Merkmals“ (Frau mit Kopftuch), aufgrund von Sprache (keine deutsche Muttersprachlerin, Deutsch mit Akzent). Alle diese „Merkmale“ spielten in der geschilderten Situation zusammen (intersektionale Diskriminierung). Sie sind vom LADG geschützt.
2.) Öffentlich-rechtlicher Rahmen: ja, VHS-Beratung
3.) Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt? Nein, es ist kein Grund erkennbar, warum ihr die Französisch-Einstufung verweigert wurde. Aminas Eindruck scheint nachvollziehbar. Beschwerde wird angenommen und geprüft.

Die Beschwerdestelle prüft Sichtweise der Mitarbeiterin. (Kurze Nachfrage aus dem Plenum, was passieren würde, wenn Mitarbeiterin alles leugnen würde. M. Flores: Wenig wahrscheinlich. Eher fühlt sie sich im Recht und begründet ihr Verhalten mit Rücksichtnahme auf Kursleiterin und andere Teilnehmende.) Wenn Diskriminierungsvermutung nicht widerlegt werden kann und keine sachliche Begründung für Abweisung vorliegt, schlägt die Beschwerdestelle Gegenmaßnahmen vor, wie z.B. Schulung der Mitarbeitenden. Zudem wäre eine vorgesetzte Person hinzuzuziehen und könnte auch eine disziplinarische Maßnahme aussprechen, wie z.B. eine Ermahnung.

Diskussion, ob Amina nicht deutlicher auf ihre Beratung und Aufstufung hätte bestehen müssen. Würde sie dann abgelehnt, wäre Diskriminierung klarer. Hinweis: Das LADG sieht auch Belästigung und sexualisierte Belästigung als Diskriminierung an.

# Diskussion des Falls „Amina“

Ignorieren ist eine Form von Ausschluss und kann in bestimmten Zusammenhängen als Belästigung gewertet werden. Wenn man „Merkmalsträger*in“ ist und von Amtspersonen ignoriert wird, liegt es nahe, dass man die Nichtbeachtung mit seinem „Merkmal“ in Verbindung bringt und sich diskriminiert fühlt (Bsp. Person mit Behinderung wird wiederholt nicht direkt adressiert, Dialog findet nur mit nichtbehinderter Begleitperson statt). Es gibt hier keine klare juristische Definition, dies muss verhandelt werden, im Einzelfall bewertet werden.

Es geht bei Diskriminierung in Form der Belästigung u.a. auch um eine Verletzung der eigenen Würde, insbesondere wenn durch das zu kritisierende Verhalten ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschafft wird! Welche Handlungsweisen (z.B. Ignorieren) im Einzelnen vor Gericht als würdeverletzend angesehen würden, hängt von der Sensibilisierung/Diversitätskompetenz/Empathie des Gerichts ab, auch da ist nicht immer genügend Verständnis für die Perspektive der Betroffenen vorhanden.

Frage aus Plenum: Was ist eine „sachlich begründete Rechtfertigung“ im LADG?
Zum Beispiel die Ungleichbehandlung zum Abbau von Diskriminierungen im Rahmen „positiver Maßnahmen“, zum Beispiel die teilweise Bevorzugung/stärkere Berücksichtigung von Frauen gegenüber Männern. Weiteres Beispiel: Blinde Person darf Assistenzhund in öffentliche Gebäude mitnehmen, für andere Bürger*innen ist dies verboten = gerechtfertigte Ungleichbehandlung.*[4]

---------- juristische Anmerkungen von Imke Behrends:
*[4] Schwieriges Beispiel, da die anderen Bürger*innen ja nicht wegen eines LADG-Merkmals "benachteiligt" würden, mithin liegt schon keine gesetzlich relevante Benachteiligung vor.

Input

# Miri: Als Transfrau in der Familienberatung

Bildnachweis: Visit Frankfurt, Andi Weiland | Gesellschaftsbilder.de

# Diskussion des Falls „Miri“

**Fall 3: Miri – als Transfrau*[5] in der Familienberatung**
Miri lebt als trans*Frau und teilt sich das Sorgerecht für die 2 Kinder mit Ex-Frau; bei Erziehungsproblemen ziehen sie die Beratung durch Jugendamt hinzu; keine Person im JA hat Erfahrung mit trans*Elternschaft, so muss Miri immer wieder Sensibilisierung einfordern, erlebt Vorurteile, wird immer wieder mit falschem Pronomen adressiert, muss die MA quasi schulen. Miri schlägt vor, die Beratung in eine speziell auf trans*Elternschaft ausgelegte Stelle zu verlegen. JA-MA bezeichnet Miri als beratungsunwillig. Miri wendet sich an die Antidiskriminierungsbeauftragte des Bezirks - wie sollte deren Reaktion ausfallen?

Es ist eine Diskriminierung, nicht einfach nur geringe Qualität einer Beratung:

1.) es gibt Zusammenhang zu Merkmal (Transidentität) bzw. zu diskriminierender Struktur gegen trans*Personen
2.) es findet im öffentlich-rechtlichen Rahmen statt (Jugendamt)
3) mangelnde Kompetenz der Beratung im Hinblick auf trans*Personen; das Gefühl die Beratenden aufklären zu müssen, verletzt in der Wirkung Miris Menschenwürde, weil sie das Gefühl vermitteln "ich bin anders, nicht normal, für mich ist das alles hier nicht vorgesehen". Miri macht konstruktiven Vorschlag, der abgelehnt wird.

Nachfragen; warum hat niemand im JA die Kompetenz, trans*Eltern zu beraten? Es ist theoretisch möglich, sich zu qualifizieren oder man müsste Nichtkompetenz eingestehen und weiter verweisen an eine spezialisierte Transberatungsstelle.

Eine Cis-Familie würde adäquate Hilfestellung bekommen, Familie mit trans*Mutter bekommt sie nicht, trans*Mutter wird gleichzeitig problematisiert, daher Wahrnehmung der Diskriminierung objektiv nachvollziehbar, keine sachliche Rechtfertigung dafür erkennbar.

---------- juristische Anmerkungen von Imke Behrends:
**[5]** Ich würde empfehlen trans*Frau zu schreiben. Bei der zusammengeschriebenen Schreibweise kann der Eindruck entstehen, dass z.B. eine „Transfrau“ etwas anderes wäre als eine „Frau“. Aus diesem Grunde verwenden viele in diesem Fall trans* als ein Adjektiv, das die Person genauer beschreibt (trans* Frau / trans* Mädchen sowie trans* Mann / trans* Junge)

# Diskussion des Falls „Miri“

Es muss geklärt werden, wie die Zuschreibung "beratungsunwillig" zustande kommt. Gibt es hier keine kompetente fachliche Begründung, muss es zu Reflexion, Problembewusstsein und Entschuldigung kommen. Gegenmaßnahmen: Kompetenzbildung durch Schulungen, Supervision.

- Diskriminierung sollte von Beschwerdestelle bejaht werden
- es muss Abhilfe geschaffen werden
- Die Zuschreibung "beratungsunwillig" muss zurückgenommen werden
- es besteht ein Rechtsanspruch auf diskriminierungsfreie Beratung, was bedeutet, dass auch Kompetenzen im Bereich von Familien mit trans*Eltern(teilen) vorhanden sein müssen

Nachfrage zu Fortbildungen: Das LADG schreibt vor, dass Führungskräfte im öffentlichen Dienst Fortbildungen zum Erwerb/Weiterbildung von Diversity-Kompetenz einschließlich antidiskriminierungsrechtlicher Grundlagen machen müssen (§11 Absatz 4 LADG) – hier gibt es eine jährliche Abfrage und Umsetzungsberichte.

# Fallbeispiele und Fragen aus dem Kreis der Teilnehmenden

- Fälle, die eingehen bei der LADG Ombudsstelle sind häufig sehr komplex und schwer zu bearbeiten, z.B. Eltern denen Kindeswohlgefährdung vorgeworfen wird.
- Anfragen zu Kindeswohlgefährdungsvorwurf sind von Beratungsstelle nicht zu beurteilen, es kann keine Einschätzung gegeben werden, es kann mit den Ratsuchenden das Diskriminierungsmoment reflektiert werden; das Gespräch mit den MA im Jugendamt gesucht werden.
- Kinder und Jugendstärkungsgesetzt (KJSG) enthält den Auftrag, Eltern nachvollziehbar und verständlich zu beraten, gerade im Kontext Kindeswohlgefährdung und wenn Familiengerichte beteiligt sind. Wie ist das wenn es keine Sprachmittlung gibt?
    - Antwort von Monika Flores BA Pankow/ Antidiskriminierungsbeauftragte: Bisher gibt es dazu keine Klage und keine Rechtsprechung; es ist Auslegungssache: Deutsch ist Amtssprache, daher sind Formulare grundsätzlich auf Deutsch. Daher: jein. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf ein Formular in einer bestimmten Sprache, auch nicht in allen Fällen auf Sprachmittlung.
    - das neue Gesetz korreliert mit neuen Vorschriften; zumindest müsste man erstmal darüber aufklären und es braucht auch eine Übersetzung; Beratung muss so passieren, dass es verständlich ist.
- sehr häufig kaputter Aufzug in Bezirksamt/ Jugendamt
    - LADG-Beschwerde wäre hier berechtigt, Aufzugdefekte müssen von Behörde eingeplant und Alternativen vorgehalten werden; als Gegenmaßnahme z.B. eine leicht auffindbare Telefonnummer, die angerufen werden könnte, um die benötigte Dienstleistung digital, telefonisch oder an zugänglicher Stelle bekommen zu können. Es würde dann auch geprüft werden, wie oft der Aufzug defekt ist und was für Maßnahmen dagegen ergriffen wurden, Versäumnisse abstellen.
- Beispiel Stiefkindadoption: Landesrecht steht unter dem Bundesrecht (in dem Stiefkindadoptionen geregelt sind im Bürgerlichen Gesetzbuch, das an dieser Stelle dringend reformiert werden müsste). D.h. das Berliner LADG steht in diesem Kontext unter Vorschriften aus dem Bundesrecht und kann nicht angewendet werden. Das LADG steht aber in Berlin recht weit oben, weil es ein formelles Gesetz (d.h. ein vom Parlament, dem Abgeordnetenhaus, verabschiedetes Gesetz) ist, das über einfachen Verwaltungsvorschriften (z.B. innerbetrieblichen/ innerorganisatorischen, z.B. Gemeinsame Geschäftsordnung (GGO) für Berliner Verwaltung, die kein Gesetz darstellt) steht. Der Erlass eines anderen Gesetzes durch das Parlament steht dagegen auf gleicher Ebene, dann muss abgewogen werden zwischen beiden Gesetzen.

# Fallbeispiele und Fragen aus dem Kreis der Teilnehmenden

**Wichtige Hinweise:**

- Es gibt „Diskriminierungen nach dem LADG“, die eine juristische Konsequenz nach sich ziehen. Außerdem gibt es Diskriminierungen, die aus der Perspektive der Betroffenen als solche empfunden werden. Das LADG umfasst nicht alles.
- Neben den behördeninternen und den unabhängigen Beschwerdestellen gibt es Klagemöglichkeiten vor Gericht. Im Rahmen des Geltungsbereichs des LADG können sowohl Individuen als auch Verbände klagen, die die Interessen der Betroffenen vertreten und ihnen dadurch zeitliche, persönliche und finanzielle Ressourcen ersparen.

# Mögliche Anlaufstellen im Diskriminierungsfall

- Zivilgesellschaftliche Beratungsstellen und Behörden-Hotline 115 verweisen oft weiter auf die LADG-Ombudsstelle https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/
- AnDi-App https://www.diskriminierung-berlin.de/aktuelles/andi-die-berliner-antidiskriminierungs-app
- LADG-Beschwerdestellen der Berliner Bezirksämter (diese müssen eigentlich durch mind. 2 Personen besetzt sein, möglichst viele Merkmale sollen durch die dort tätigen Personen vertreten sein, das ist überhaupt noch nicht der Fall)
- Ombudsstelle der Jugendhilfe: allgemeine Beschwerden https://www.bbo-jugendhilfe.de/
- **Familienbüros in den JÄ** haben wichtige Rolle, sollten gut geschult sein und personell divers besetzt hinsichtlich Diskriminierungsformen, hier gehen Beschwerden oft als erstes ein (existiert noch nicht mind. in Neukölln, Treptow-Köpenick, evtl. Steglitz)
- **Verbandsklage:** in Bezug auf Diskriminierung haben Verbände durchgesetzt, dass gewisse zivilgesellschaftliche Organisationen anstatt individuellen Personen klagen können, in Berlin gibt es bisher 7 solcher anerkannten Verbände:
    - https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/anerkennungsverfahren/
    - Das ist eine gute Möglichkeit, wenn von Diskriminierung Betroffene aus individuellen Gründen keine Klage führen können oder wollen.

# Links und Materialien

- Thema Pflegeschaft als behinderte Frau: Instagram Svenja_Steinke.de
- Deutsches Institut für Jugendhilfe
- Berliner Beratungswegweiser
- Jugendamt meets Migrant*innenselbstorganisationen https://www.berlin.de/jugendamt-pankow/_assets/stab/koordination-fluechtlingsfragen/dokumente/22-01-27-datei_mso_meets_ja.pdf
- Machtgeschichten.de
- Diversity-jugendhilfe.de
- Kinderbuch „Wir gehören dazu!“
    - Wir gehören dazu! Pädagogisches Begleitmaterial zum Kinderbuch -
      Herausgegeben von Fachstelle Kinderwelten/ Institut für den Situationsansatz (ISTA) in Kooperation mit Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) https://sfbb.berlin-brandenburg.de/sixcms/detail.php/871834
      oder https://situationsansatz.de/publikationen/wir-gehoeren-dazu-paedagogisches-begleitmaterial-zum-kinderbuch/
    - Bei Interesse an einer gedruckten Version des Begleitmaterials bitte eine Email schreiben an marie* Friese
      unter mariefriese@sfbb.berlin-brandenburg.de
    - Das Begleitmaterial ist als Arbeitshilfe für pädagogische Fachkräfte gedacht, die mit dem Kinderbuch arbeiten möchten. Die Geschichten im Kinderbuch berühren viele Themen, die allgemein für pädagogisches Handeln wichtig sind: Adultismus, Mehrsprachigkeit, Rechte, Familienkultur, Empowerment. Im Begleitmaterial sind diese Themen den Kinderbuch -Kapiteln zugeordnet. Vertiefungstexte, Reflexionsfragen und Methoden regen die Auseinandersetzung mit diesen Themen an und geben Hinweise, wie das Kinderbuch jeweils einsetzbar ist. Leitend ist dabei der Anspruch, das Recht aller Kinder auf Bildung und auf Schutz vor Diskriminierung als Teil pädagogischer Professionalität zu begreifen.

## Nächstes Netzwerktreffen

Das nächste Netzwerktreffen findet am **31. Mai 2023** ab 9 Uhr statt.
Die Endzeit und das Thema geben wir bald bekannt.

Hier schon einmal der Einwahllink:
https://bildungsteamberlinbrandenburg.my.webex.com/bildungsteamberlinbrandenburg.my/j.php?MTID=m94d0e5a24a2a691959b75175f4e84220

Meeting-Kennnummer: 2378 110 2923
Passwort: 4UMdKiEJM67

Vielen Dank und
bis zum nächsten Mal