

# Diskriminiert?

Was können Sie tun?!

Ratgeber für Betroffene

## **Impressum**

### Herausgeber

**Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB)**

Tempelhofer Ufer 21

10963 Berlin

Tel. : 030 – 61 30 53 28

Fax.: 030 – 61 30 43 10

E-Mail: [adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)

Homepage: [www.adnb.de](http://www.adnb.de)

### Redaktion

Nuran Yiğit, Maryam Haschemi

### Grafik

Yahya Dodin, [www.yahyadodin.com](http://www.yahyadodin.com)

Veröffentlichung Nr. 13

Dezember 2010

## **Inhaltsverzeichnis**

Vorwort.....	2
1. Was ist Diskriminierung?.....	4
2. Formen der Diskriminierung.....	7
3. Geschützte Lebensbereiche durch das AGG.....	9
4. Diskriminiert? Was können Sie tun?!.....	16
5. Beratung gegen Diskriminierung.....	18
6. Fallbeispiele.....	20
7. Auswahl an Beratungsstellen, Projekten und Institutionen gegen Diskriminierung in Berlin.....	23

## **Vorwort**

---

Dieser Ratgeber richtet sich an Menschen die von Diskriminierung betroffen sind und denen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in vielen alltäglichen Situationen eine Unterstützung sein kann, um sich rechtmäßig gegen Beleidigung oder Diskriminierungen zu wehren.

Das AGG, das es seit 2006 in Deutschland gibt, ist gar nicht oder nur wenig bekannt. Dazu gehört auch das Wissen der Betroffenen über die eigenen Rechte im Alltag. Dieser Ratgeber möchte diese Lücke schließen und Betroffenen von Diskriminierung helfen, sich über die wichtigen Inhalte des AGG zu informieren und das daraus gewonnene Wissen gezielt bei Diskriminierungen im Alltag einzusetzen.

In diesem Ratgeber erfahren Sie, was man unter Diskriminierung versteht, welche Merkmale gesetzlich geschützt sind und welche unterschiedlichen Arten von diskriminierenden Verhalten es geben kann.

Auch werden die verschiedenen Lebensbereiche, in denen Diskriminierung verboten ist, erläutert.

Zum Abschluss informiert der Ratgeber über Institutionen und Beratungsstellen, die man nach einer stattgefundenen Diskriminierung aufsuchen kann, sowie über Checklisten, wie man sich nach einer Diskriminierung verhält und worauf man in einer diskriminierenden Situation achten sollte.

Fallbeispiele, in denen Menschen diskriminiert wurden dienen zur Konkretisierung und Verdeutlichung der angeführten Informationen.

Wir hoffen mit diesem Ratgeber einen Beitrag zu einem gestärkten Umgang mit erlebter Diskriminierung leisten zu können.

Das Team des ADNB des TBB

## 1. Was ist Diskriminierung?

---

Menschen erleben aus verschiedenen Gründen Diskriminierungen. Für einige Menschen ist dies Normalität und Alltag.

Diskriminierung bedeutet, dass Menschen aufgrund bestimmter Gründe (auch *Merkmale* genannt) schlechter oder anders behandelt werden, als andere Menschen. Dies kann durch andere Menschen oder durch Gesetze und Regelungen passieren.

Diskriminierungen können von unterschiedlichen Personen ausgehen: Zum Beispiel fremde Person/en auf der Straße, Chef\_in, Kollege\_in, Mitschüler\_in, Lehrer\_in, Verkäufer\_in, Angestellte\_r in Behörden usw.

Diskriminierung kann an verschiedenen Orten geschehen und sich in verschiedenen Formen äußern. Manchmal werden Menschen offen beschimpft, bespuckt oder geschlagen, manchmal auch durch indirekte Verhaltensweisen ausgeschlossen, wie z.B. ignorieren, böse Blicke, Hand nicht geben usw.

Seit 2006 gibt es in Deutschland ein Gesetz, welches Diskriminierung verhindern soll: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses Gesetz verbietet die un gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Menschen. Leider schützt das Gesetz nicht vor allen Diskriminierungen, sondern beschränkt sich auf ein paar Bereiche. Das Gesetz nennt folgende Gründe (*Merkmale*), aufgrund derer es verboten ist, andere zu benachteiligen:

- Ethnische Herkunft (Menschen nicht-deutscher Herkunft oder denen eine andere Herkunft zugeschrieben wird, z.B. wegen Hautfarbe, Name),
- Behinderung,
- Religion oder Weltanschauung
- Geschlecht
- Sexuelle Identität
- Alter

Gesetzlich sind Diskriminierungen nur aufgrund dieser genannten Gründe (Merkmale) unzulässig. Wenn ein Mensch schlechter behandelt wird, weil er/sie oder seine/ihre Eltern oder Großeltern nicht in Deutschland geboren wurden, dann ist dies verboten. Wenn aber ein Mensch schlechter behandelt wird, weil er/sie arm ist,

dann kann dieses Gesetz ihn/sie nicht schützen, obwohl er/sie diskriminiert wird.

Das Gesetz schützt also nur bestimmte Gründe.

Es schützt Menschen auch dann, wenn der Diskriminierende denkt, dass sein/ihr Gegenüber nicht aus Deutschland kommt und deswegen aus einem Grund diskriminiert wird, der nicht zutrifft.

Manche Menschen werden auch aufgrund mehrerer Gründe diskriminiert. Wenn zum Beispiel eine Frau ein Kopftuch trägt, dann wird sie oft diskriminiert, weil sie eine Frau ist (Geschlecht) und weil sie Muslima ist (Religion). Das nennt man dann *Mehrfachdiskriminierung* oder auch *mehrdimensionale Diskriminierung*.



## 2. Formen der Diskriminierung

---

Es gibt verschiedene Arten der Diskriminierung:

### **Direkte Diskriminierung**

Ein Schwarzer Mann bewirbt sich als Verkäufer. Der Arbeitgeber sagt, dass er seine Kunden nicht von einem Schwarzen Mann bedienen lassen möchte. Der Mann bekommt den Job nicht.

Dies nennt man eine direkte Diskriminierung. Der Grund aus dem er diskriminiert wird, ist seine Hautfarbe. Dies ist nach dem AGG verboten, der Arbeitgeber hätte ihn einstellen müssen.

### **Indirekte Diskriminierung**

Manchmal wirken Regeln oder Handlungen auf den ersten Blick so, als würden sie alle Menschen gleich betreffen, so als seien sie neutral. Bei genauerer Betrachtung stellt man aber fest, dass die Regelung nur bestimmte Menschen trifft - dies nennt man dann eine indirekte Diskriminierung.

Wenn also in einem Fitnessstudio alle Kopfbedeckungen verboten sind, dann richtet sich das zunächst an alle Mitglieder gleichermaßen. Im Ergebnis trifft es letztendlich

vor allem muslimische Frauen, die auch beim Sport ihr Kopftuch tragen wollen, dies aber nicht dürfen und dementsprechend nicht Mitglied werden.

### **Belästigung**

Eine andere Art der Diskriminierung wird Belästigung genannt. Bei Belästigung werden z.B. Witze oder abfällige Bemerkungen gemacht, so dass ein Klima geschaffen wird, das die betroffene Person einschüchtert, beleidigt oder entwürdigt. Von einer sexuellen Belästigung spricht man, wenn es um sexuelle Inhalte geht. Eine sexuelle Belästigung ist auch schon bei anzüglichen Witzen oder ungewollten Berührungen gegeben.

### 3. Geschützte Lebensbereiche durch das AGG

---

Das Gesetz gilt nur für das *Arbeitsrecht* und für einen Teil des *Zivilrechts*, also für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

#### 3.1 Das Arbeitsrecht im AGG

Im Arbeitsrecht ist jede Phase des Arbeitslebens geschützt: Das beinhaltet auch die Bewerbung, die Ausbildung und das Praktikum. Die Arbeitgeber müssen bereits die Stellenausschreibung so schreiben, dass niemand diskriminiert wird, damit die Person, die am besten dafür geeignet/qualifiziert ist, die Stelle bekommt. Dies gilt für alle Gründe (*Merkmale*), die in Kapitel 1 aufgeführt wurden. Es ist somit verboten, z.B. nur „Deutsche“ oder „deutsche Muttersprachler“ einstellen zu wollen.

Aber natürlich sind Menschen unterschiedlich und Arbeitgeber können berechtigte Gründe haben, bestimmte Menschen zu suchen. Dies muss aber nachvollziehbar sein und sachlich begründet werden.

Wenn zum Beispiel für die Stelle Bademeister\_in in der Stellenausschreibung ausdrücklich nur eine Frau gesucht wird, dann ist dies eine Diskriminierung von Männern. Diese Diskriminierung kann aber erlaubt sein, wenn z.B.

in der Badeanstalt bereits ein Bademeister arbeitet und in der Badeanstalt für die Zielgruppe Frauen eine Bademeisterin benötigt wird, dann ist es möglich, gezielt nur nach einer Frau zu suchen. Denn es ist sachlich nachvollziehbar, z.B. an einem Tag, an dem nur Frauen in das Bad kommen, die Aufsicht auch von einer Frau ausüben zu lassen.

Eine spezielle Ausnahme stellen die Religionsgemeinschaften dar. Das AGG erlaubt ihnen, bei bestimmten Stellenangeboten darauf bestehen zu können, dass der/die Bewerber\_in auch die Religion der jeweiligen Religionsgemeinschaft hat. Wenn also ein evangelischer Kindergarten eine/n Leiter\_in sucht, dürfen Menschen, die nicht der evangelischen Kirche angehören, als Arbeitnehmer\_in ausgeschlossen werden.

Bei Arbeitsstellen von Religionsgemeinschaften, deren Tätigkeit die Institution nach außen repräsentieren muss, ist die Religion ein legitimer Grund, Menschen auszuschließen. Dies gilt aber nicht für alle Arbeitsstellen der Religionsgemeinschaften. Zum Beispiel gilt diese Ausnahmeregelung nicht, wenn ein/e Gärtner\_in im evangelischen Kindergarten eingestellt werden soll.

### 3.1.1 Rechte des Arbeitnehmers / Bewerbers

Wichtig ist zu wissen, dass man als Arbeitnehmer\_in das Recht hat, sich gegen die Ungleichbehandlung oder Schlechterbehandlung durch den Arbeitgeber zu wehren. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Die Beschwerde oder die Klage.

Wenn man sich zum Beispiel beim Arbeitgeber darüber *beschwert*, dass andere Kolleg\_innen Witze über die eigene Religion oder Herkunft machen, dann muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass diese Belästigung aufhört. Dies kann auch dazu führen, dass Kolleg\_innen eine Abmahnung vom Arbeitgeber bekommen. Kümmert sich der Arbeitgeber nicht um die Angelegenheit, kann man den Arbeitgeber *verklagen*.

Wenn z.B. eine Stellenausschreibung diskriminierend formuliert ist oder ein/e Bewerber\_in aus diskriminierenden Gründen abgelehnt wird, dann kann man eine Klage auf *Schadensersatz und Schmerzensgeld* für die erlebte Diskriminierung einreichen.

Am Arbeitsplatz und bei der Bewerbung muss man sich Diskriminierung also nicht gefallen lassen und das AGG

gibt den Menschen die Möglichkeit z. B. ihr Recht auf eine Beschwerde durchzusetzen. Wichtig ist nur, dass man sich schnell und *fristgemäß* dagegen wehrt, denn das Gesetz sieht nur einen kurzen Zeitraum für die Möglichkeit einer Beschwerde vor. Wenn man sich erst danach beschwert, dann ist das in der Sache richtig, aber nach dem AGG kann nicht mehr geklagt werden.

Einhaltung von Fristen: Deshalb muss man sich bei einer Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Bewerbung innerhalb von zwei Monaten beschweren und seine *Ansprüche geltend machen*. Das bedeutet, dass man dem Arbeitgeber oder der Firma, welche z.B. ein diskriminierendes Bewerbungsverfahren durchgeführt hat, einen Brief schreiben muss, in dem man sich beschwert und erklärt, dass man die Ansprüche aus dem AGG geltend macht. Diese schriftliche Geltendmachung der Ansprüche nach AGG kann man selbst machen. Ratsam ist aber eine/n Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder Juristen/Juristin aufzusuchen.

Wenn der Arbeitgeber daraufhin nichts unternimmt, kann man innerhalb von drei Monaten gegen ihn eine Klage nach dem AGG einreichen.

Wenn man geklagt hat und es sich nachweisen lässt, dass man diskriminiert wurde, dann kann man *Schadensersatz und/oder Schmerzensgeld* bekommen. Leider gibt es keinen Anspruch, als Bewerber\_in den Arbeitsplatz im Nachhinein noch zu erhalten.

### **3.2 Das Zivilrecht im AGG**

Der Schutz vor Diskriminierung gilt aber auch im sogenannten Privatrecht (*Zivilrecht*), beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Diese regelt aber nur jene Beziehungen, in denen Menschen ein Geschäftsverhältnis haben, also bei allen Verträgen, die wir abschließen: Telefon- und Handyverträge, Einkäufe aller Art, Fitnessstudios, Diskotheken, Versicherungen, Banken. Auch die Vermietung und der Verkauf von Wohnungen fallen darunter.

Viele Menschen werden beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert und wissen nicht, dass sie sich das nicht gefallen lassen müssen. Auch hier kann

man klagen, wenn man aufgrund einer der in Kapitel 1 genannten Merkmale diskriminiert wird.

Gerade bei der Wohnungssuche haben Menschen, die einen nicht „deutsch“ klingenden Namen haben, häufig schwer sich die Wohnung anzusehen. Der Vermieter kann behaupten, die Wohnung sei schon vergeben.

Um heraus zu finden, ob eine Diskriminierung vorliegt, kann man, wenn man abgelehnt wurde, zum Beispiel ein(e) Freund\_in mit einem „deutsch“ klingenden Namen anrufen lassen und fragen, ob die Wohnung noch frei ist. Wenn sie noch frei ist, dann ist dies ein Hinweis (nach dem AGG: Indiz) für eine Diskriminierung. Man kann gegen den/die Vermieter\_in nach AGG klagen.

### **3.2.1 Fristen im Zivilrecht**

Auch hier muss man die Fristen beachten und innerhalb von zwei Monaten seine *Ansprüche geltend machen*. Danach hat man aber mehr Zeit als im Arbeitsrecht, bis man klagen muss: Insgesamt drei Jahre.



### 3.3 Andere Bereiche

Das Gesetz gilt leider in vielen Bereichen nicht, in denen Menschen diskriminiert werden. Das AGG gilt zum Beispiel **nicht** für Schulen oder wenn man durch Polizeibeamte oder in Behörden diskriminiert wird. Dies bedeutet aber nicht, dass man hier diskriminiert werden darf. Hier gibt es dann andere Gesetze, die eine solche Behandlung verbieten.

Manchmal gibt es auch Diskriminierungen, gegen die es kein Gesetz gibt. Aber auch gegen diese Diskriminierungen kann und sollte man sich wehren. Zum Beispiel durch Beschwerdebriefe, Dienstaufsichtsbeschwerde (in Behörden), Einschaltung von Medien und/oder Politiker\_innen. Auch eine Meldung bei einer Antidiskriminierungsstelle kann helfen, Diskriminierungsfälle öffentlich zu machen, auch anonym.

Lassen Sie sich von Antidiskriminierungsstellen und/oder Rechtsanwält\_innen beraten, welche Möglichkeiten und Rechte Sie haben (siehe auch Kapitel 7).

#### **4. Diskriminiert? Was können Sie tun?!**

---

Wenn man diskriminiert wird, kann es passieren, dass man wütend oder aggressiv reagiert. Zu Recht! Aber das hilft oft nicht und kann im Nachhinein gegen die Betroffenen verwendet werden. Unser Rat:

***Nicht provozieren lassen!***

***Ruhe bewahren!***

***Beweise sichern!***

***Zeugen ansprechen!***

***Gedächtnisprotokoll schreiben!***

***Beratungsstelle aufsuchen!***

Bei dem Vorfall selbst sollten Sie immer im Hinterkopf haben, Zeugen oder Beweismittel sicherzustellen. Wenn z.B. Passanten oder andere Kund\_innen dabei waren, dann kann man diese nach ihrem Namen und ihrer Telefonnummer fragen. Oder wenn man eine E-Mail/ Internetseite hat, aus der die Diskriminierung hervorgeht, sollte man diese unbedingt abspeichern.

## Das Gedächtnisprotokoll

Um nichts zu vergessen, sollte man sofort nach der erlebten Situation ein Gedächtnisprotokoll anfertigen. So kann man auch nach längerer Zeit den Vorfall in allen Details nachlesen.

Hier eine **Checkliste** für ein Gedächtnisprotokoll:

- **Wer hat diskriminiert?** Name? Dienstnummer? Falls unbekannt, eine Personenbeschreibung.
- **Wo ist es passiert und wann?** Genaue Ortsbeschreibung? Datum? Uhrzeit?
- **Was genau ist passiert?** Weswegen wurden Sie diskriminiert? Was wurde von wem getan oder gesagt? Hier ist es wichtig, die Situation so exakt wie möglich zu beschreiben und zu versuchen sich an die genauen Worte und Details zu erinnern.
- **Gibt es Beweise?** Wenn ja, welche?
- **Gibt es Zeugen?** Wer war noch dabei? Wer könnte die Situation bezeugen? Kontaktdaten?

## 5. Beratung gegen Diskriminierung

---

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB) berät und unterstützt Menschen mit „Migrationshintergrund“ und People of Color.

People of Color ist eine von Betroffenen selbst gewählte Beschreibung, die aber nicht Hautfarbe, sondern die gemeinsame Erfahrung eines rassistischen Alltags aufgrund unterschiedlicher Merkmale meint.

Das ADNB des TBB berät *People of Color* die aufgrund...

...ihrer ethnischen Herkunft...

...ihrer Hautfarbe oder ihres Aussehens...

...ihrer Sprache...

...ihres Geschlechts...

...ihrer Religion...

...ihrer sexuellen Identität...

...ihrer Behinderung bzw. chronischen Krankheit...

...und/oder ihres Alters...

...Diskriminierung erfahren haben oder erfahren. Hierzu gehören auch Mobbing, Belästigung und Beleidigung.

Zu den Beratungsprinzipien gehören Vertraulichkeit, Parteilichkeit und Unabhängigkeit sowie die Orientierung an den Interessen und Zielen unserer Klient\_innen und ihr Empowerment (Stärkung des Eigenpotentials).

In einem Erstgespräch wird geklärt, um welche Art der Diskriminierung es sich handelt, welches Ziel verfolgt wird und welche Handlungsmöglichkeiten man ergreifen kann.

Die Beratung ist kostenfrei und kann in vier Sprachen erfolgen: Deutsch, Türkisch, Spanisch, Englisch. Nach Voranmeldung sind auch andere Sprachen möglich. Offene Sprechzeiten sind Dienstag von 15:00 – 17:00 Uhr und Donnerstag von 10:00 – 12:00 Uhr. Telefonisch können auch individuelle Termine vereinbart werden (Kontaktdaten in Kapitel 7).

## 6. Fallbeispiele

---

### Diskriminierung bei der Arbeitssuche

Eine Ärztin türkischer Herkunft bewirbt sich im Rahmen ihrer Facharztausbildung zur Allgemeinmedizinerin in einer chirurgischen Praxis in Berlin. Die Stelle wird ihr aufgrund des Kopftuchs verweigert, weil das Tragen des Kopftuchs gegen Hygienevorschriften verstoßen würde. Auf den Einwand, dass sie bisher in Krankenhäusern auch mit Kopftuch gearbeitet habe, und keine Probleme deswegen hatte, erwidert die Ärztin, sie solle dann wieder dorthin zurückkehren. Weiterhin wird ihr gesagt: „Wir leben ja schließlich immer noch in Deutschland und haben deutsche Gesetze und Normen.“ Ablehnungen ihrer Bewerbung aufgrund des Kopftuches sind ihr in 2 weiteren Praxen passiert. Die Betroffene möchte den Fall für die Dokumentation melden, aber keine weiteren Schritte gegen die Arztpraxen einleiten. Dementsprechend kann die Beratungsstelle des ADNB des TBB nicht eigenständig gegen die Ärzte vorgehen, da dies immer mit der Vollmacht der Betroffenen einhergehen muss.

Allerdings kann in diesem Fall unabhängig von dem Einzelfall die Ärztekammer um eine allgemeine Stellungnahme gebeten werden, ob sich tatsächlich Probleme mit den vermeintlichen Hygienevorschriften und Tragen eines Kopftuches ergeben. Falls dies nicht der Fall ist, welche Instrumente und Sanktionsmöglichkeiten stehen der Ärztekammer zu Verfügung, um in solchen Fällen gegen diskriminierende Ärzte vorzugehen.

### Diskriminierung bei der Wohnungssuche

Frau M. ist türkische Herkunft und seit längerem auf Wohnungssuche. Eines Tages entdeckt sie eine neue Wohnungsausschreibung für eine bezahlbare Wohnung in einer guten Lage. Sie ruft früh morgens bei der Hausverwaltung an und bittet um einen Besichtigungstermin. Die Hausverwaltung teilt ihr mit, dass die Wohnung schon vergeben sei. Frau M. hat das Gefühl, dass die Absage mit ihrem Namen zu tun hat und erzählt dies einige Stunden später ihrer deutschen Arbeitskollegin. Diese ruft bei der Hausverwaltung an, um zu testen, ob sie mit einem deutschen Namen Erfolg hat. Die deutsche Arbeitskolle-

gin bekommt sofort einen Besichtigungstermin für die Wohnung. Frau M. wendet sich an das ADNB des TBB. Das ADNB führt darauf noch einmal ein Telefontesting durch und lässt eine Mitarbeiterin mit deutschen Namen und eine mit türkischen Namen anrufen. Auch hier wird der vermeintlich deutschen Frau ein Besichtigungstermin angeboten, während die vermeintliche türkische Frau eine Absage bekommt.

Im Namen der Betroffenen wird ein Beschwerdebrief geschrieben und es werden Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht. Es handelt sich hier um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Frau M. hat sich mittlerweile an einen Rechtsanwalt gewandt und wird gegen die Hausverwaltung klagen.



## **7. Auswahl an Beratungsstellen, Projekten und Institutionen gegen Diskriminierung in Berlin**

---

### **ADNB des TBB**

Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus des Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB

Tel: 030 / 61 30 53 28

adnb@tbb-berlin.de / [www.adnb.de](http://www.adnb.de)

### **Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen**

Empowerment und Beratung von Muslim\_innen. Ein Kooperationsprojekt von Inssan e.V. und ADNB des TBB

Projektbüro: 030 / 20 61 96 39

antidiskriminierung@inssan.de / [www.inssan.de](http://www.inssan.de)

Beratungsbüro: 030 / 61 30 53 28

netzwerk.muslime@tbb-berlin.de / [www.adnb.de](http://www.adnb.de)

### **ReachOut**

Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus

Tel: 030 / 69 56 83 39

info@reachoutberlin.de / [www.reachoutberlin.de](http://www.reachoutberlin.de)

### **OPRA**

Psychologische Beratung für Opfer rechtsextremer, rassistischer und antisemitischer Gewalt

Tel: 030 / 92 21 82 41 (Anrufbeantworter)  
info@opra-gewalt.de / www.opra-gewalt.de

### **GLADT**

Verein türkeistämmiger Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen und Transgendern (LSBTT)

Tel: 030 / 26 55 66 33  
info@gladt.de / www.gladt.de

### **LesMigraS**

Lesbische Migrant\_innen, Schwarze Lesben und Trans\*Menschen. Antigewalt- & Antidiskriminierungsbereich - Lesbenberatung Berlin e.V.

Tel: 030 / 21 91 50 90  
info@lesmigras.de / www.lesmigras.de

### **Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des Berliner Senats (LADS)**

Tel: 030 / 90 28 – 18 66  
antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de  
www.berlin.de/lb/ads/

### **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Tel: 030 / 18 555 1865  
poststelle@ads.bund.de  
www.antidiskriminierungsstelle.de



Diese Broschüre wurde finanziert durch den lokalen Aktionsplan im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Das Projekt ADNB des TBB wird gefördert durch das Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Berliner Senats:

