

Antidiskriminierungs- beratung umsetzen

10 Fragen und Antworten zum
Wie und Warum

Was genau ist eigentlich Antidiskriminierungsberatung konkret?

Wie läuft ein Beratungsprozess ab und wie lange dauert er?

Welche fachlichen Aspekte und Erfahrungen sollten wir beim Aufbau eines Beratungsangebotes berücksichtigen?

Zu diesen und ähnlichen Fragen ist der advd in den vergangenen Jahren immer häufiger mit Vertreter_innen aus Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung im Gespräch gewesen. Zusammen mit den vielfältigen Praxiserfahrung der existierenden Beratungsstellen bildet vor allem dieser kontinuierliche Dialog den Hintergrund der hier gesammelten 10 Fragen und Antworten.

Der Titel **Antidiskriminierungsberatung umsetzen** formuliert die Hoffnung, die wir mit dieser Publikation verbinden: Sie soll einen Einblick in das Thema und die Positionen des advd geben. Zugleich soll sie auch ein Angebot zum Austausch sein und eine Hilfe für Menschen, die sich fachlich und politisch mit Diskriminierung beschäftigen.

Aus Sicht des advd ist ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung notwendig und ein wichtiger Baustein jeder Antidiskriminierungspolitik - oder breiter formuliert: jeder Demokratieförderung, jeder Integrations-, jeder Inklusions- und jeder Vielfaltspolitik.

Wir fordern, dass Antidiskriminierungsberatung fachlich fundiert sein muss und argumentieren, dass sie bei nicht-staatlichen Trägern liegen sollte und nicht als zusätzliche (Querschnitts)Aufgabe ohne zusätzliche Ressourcen von Beratungsstellen erbracht werden kann, die bereits andere Aufträge/ Mandate haben.

Als Verband setzen wir uns dafür ein, dass Antidiskriminierungsberatung flächendeckend aufgebaut wird und für Ratsuchende zugleich niedrigschwellig und wohnortnah ist.

Die ausführlichere Antworten auf das *Was*, *Wie* und *Warum* der Antidiskriminierungsberatung finden Sie auf den folgenden Seiten.

1	WAS IST ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG?Seite 2
2	WARUM IST EIN BERATUNGSANGEBOT NÖTIG?Seite 4
3	WARUM MUSS ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG NICHT-STAATLICH SEIN?Seite 7
4	WARUM BRAUCHT ES EIN SPEZIALISIERTES BERATUNGSANGEBOT? Seite 8
5	WAS MACHT DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG KONKRET? Seite 10
6	WAS SIND DIE FACHLICHEN GRUNDLAGEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG?Seite 12
7	WIE SOLLTE EINE INFRASTRUKTUR FÜR ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG IN DEN BUNDESLÄNDERN AUSSEHEN?Seite 14
8	UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUR = ANLAUFSTELLEN + FACHSTELLENSeite 18
9	WARUM BRAUCHT ES ZUSÄTZLICH ZU OPFERBERATUNG UND MOBILDER BERATUNG EIN WEITERES BERATUNGSANGEBOT?Seite 20
10	WIE SIEHT DIE AKTUELLE SITUATION AUS?Seite 22

DOKUMENTATION POSITIONSPAPIER
Demokratie leben! heißt Diskriminierung wirksam
entgegentreten.....Seite 24

LITERATURSeite 26

1

WAS IST ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG?

Antidiskriminierungsberatung ist ein qualifiziertes Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Ausgehend von der konkreten Einzelfallarbeit umfasst der Ansatz auch die Arbeit an strukturellen Formen von Diskriminierung und die Arbeit als Fachstelle für Organisationen und Multiplikator_innen mit Diskriminierung als Querschnittsthema.

► *Qualifiziertes Unterstützungsangebot für Betroffene: Empowerment und Durchsetzung von Rechten*

Antidiskriminierungsberatung ist ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Auf der Grundlage fachlicher Standards bietet es einen geschützten Raum zur Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen und begleitet Ratsuchende bei konkreten Schritten zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt. Dabei werden psycho-soziale, rechtliche, politische und sozialwissenschaftliche Aspekte einbezogen.

► *Impulsgeber für Veränderungen: Abbau von Diskriminierung in Institutionen und Strukturen*

Ausgehend von der Arbeit in konkreten Einzelfällen gibt Antidiskriminierungsberatung Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen. Diskriminierende Praxen werden sichtbar gemacht und thematisiert, Sensibilisierungs- und Veränderungsprozesse in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen begleitet.

► *Fachstelle für Diskriminierung: Sensibilisierung der Regelstrukturen und zentraler Knoten in Verweisnetzwerken*

Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen sind ein fachliches Querschnittsthema der Sozialen Arbeit. Antidiskriminierungsberatung trägt die fachliche Expertise in die allgemeinen sozialen Beratungsangebote etwa der Kinder- und Jugendhilfe, vernetzt und übernimmt die themenspezifische Beratungsarbeit.

Vier Beispiele aus der Antidiskriminierungsberatung

Selektive Mieterhöhung für Migrant_innen

In einem Wohnkomplex wurde bei den wenigen Familien mit Migrationshintergrund die Miete erhöht, während sie bei allen mehrheitsdeutschen Mieter_innen gleich blieb. Die betroffenen Familien suchten Unterstützung bei einer Antidiskriminierungsberatungsstelle. Gemeinsam sicherten sie Beweise und legten Beschwerden ein. Diese zeigten leider nicht die gewünschte Wirkung. Deshalb entschieden sich die Betroffenen zu einer Klage und wehrten sich erfolgreich. In der Entscheidungsfindung und während des Prozesses wurden sie kontinuierlich von der Beratungsstelle begleitet.

Ethnisierende Zuschreibungen im Bewerbungsgespräch

M. war zu ihrem ersten Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Immer wieder bezogen sich die Interviewer_innen im Gespräch auf ihre und die Herkunft ihrer Eltern. Zugleich führten sie inhaltliche Positionen M's mehrfach auf ihren Migrationshintergrund und ihre „kulturelle Herkunft“ zurück. M. fand dieses Verhalten unangemessen. Sie fühlte sich zunehmend unwohl und als Person und Fachfrau nicht gesehen. Das drückte sie in dem Gespräch auch aus. Als unmittelbares Feedback bekam sie gesagt, dass sie lockerer und weniger defensiv sein solle. Diese Erfahrung beschäftigte M. über Wochen. Sie suchte Unterstützung in einer Antidiskriminierungsberatungsstelle, um für sich zu klären und zu benennen, was in diesem Bewerbungsgespräch passiert ist. Anschließend führte sie eine schriftliche Auseinandersetzung mit dem Unternehmen. Auch dabei wurde sie von der Beratungsstelle begleitet.

Rassistische Einlasskontrollen

An der Diskotür war für H. der Abend oftmals zu Ende während seine mehrheitsdeutschen Freunde in die Clubs kamen. Zusammen mit einer Antidiskriminierungsberatungsstelle führte er ein Testing durch, das die strukturelle Dimension der Diskriminierung sichtbar macht: 7 von 13 getesteten Diskotheken führten rassistische Einlasskontrollen durch. In der Folge entwickelte die Beratungsstelle ein Konzept für diskriminierungsfreie Einlasskontrollen und erprobte es mit veränderungsbereiten Clubs. Darüber hinaus unterstützte sie Betroffene dabei, Klage gegen Clubs zu führen, die zu keiner Veränderung bereit waren.

Stärkung von Regelstrukturen im Umgang mit Diskriminierung

Regelmäßig werden Berater_innen in der Migrationsberatung mit Diskriminierung konfrontiert: entweder weil Klient_innen sie thematisieren, aber auch wenn sie im Auftrag der Klient_innen selbst aktiv werden (z.B. bei Behördenangelegenheiten). Gleichzeitig sind die eigenen Handlungsmöglichkeiten begrenzt: der Beratungsauftrag hat einen anderen Schwerpunkt (z.B. bei Antragstellung unterstützen, um den Aufenthalt zu sichern), es fehlt an Ressourcen (pro Diskriminierungsfall durchschnittlich 15 Stunden) und den spezifischen Kompetenzen (v.a. bezüglich Interventionen) und es kann zu Interessenkonflikten kommen (möglichst konfliktfreie Beziehung zu Sachbearbeiter_innen für eigene Arbeit wichtig). Das sind die Ergebnisse der Interviewstudie¹ einer Antidiskriminierungsberatungsstelle. Daraus entwickelt sie ein Sensibilisierungs- und Schulungsprogramm, um die Handlungskompetenzen zu stärken und Verweisstrukturen aufzubauen.

¹ ADB Sachsen: Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung.
www.antidiskriminierung.org/materialien-mos/diskriminierung-migrationsberatung

2

WARUM IST EIN BERATUNGSANGEBOT NÖTIG?

Von Diskriminierung betroffen zu sein heißt oft: Verletzungs- und Gewalterfahrungen zu verarbeiten und mit der Einschränkung von Teilhabe und Verweigerung von Würde umzugehen.

Zusätzlich stellt sich die Frage: Kann und will ich mich mit den Diskriminierungsverantwortlichen auseinandersetzen und meine Rechte und/oder eine Entschuldigung und Veränderung einfordern. Oftmals kämpfen Betroffene dann auch gegen Widerstände und sind mit starken Machtungleichheiten konfrontiert.

Wenn wir als Gesellschaft wollen, dass Betroffene nicht allein stehen und Diskriminierung abgebaut wird, müssen wir Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufbauen.



Das Erleben von Diskriminierung ist verletzend und kann die persönliche Teilhabe und Lebensgestaltung nachhaltige verschlechtern.

Diskriminierung zu erleben, ist oft mit starken Emotionen wie Ohnmacht, Wut, Rückzug, Angst, Sprachlosigkeit, Zweifel verbunden. Es werden grundlegende Bedürfnisse wie die nach Anerkennung, Zugehörigkeit und Sicherheit verletzt. Das kostet Kraft und löst Stress aus. Besonders wenn es immer wieder und auch in unterschiedlichen Lebensbereichen zu Diskriminierungen kommt, kann das ernste gesundheitliche und biografische Folgen nach sich ziehen. In existentiellen Lebensbereichen wie Bildung, Arbeit, Wohnen oder die Gesundheitsversorgung können selbst einzelne Situationen langfristig Weichen stellen.

Eine professionelle Beratung bietet einen Raum der Reflexion und erkennt das Erleben und die Wirklichkeit der Ratsuchenden an. Sie kann dabei helfen, Gedanken und Gefühle zu ordnen, eine Sprache für und eine Haltung zu dem Erlebten zu finden sowie Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

"Gesetze sind wichtig, aber Gesetze allein reichen nicht, um gesellschaftliche Realitäten zu verändern und um Menschen, die Diskriminierung erleben, darin zu stärken, Diskriminierung entgegenzutreten."

▶ **Wenn Menschen gegen Diskriminierung aktiv werden wollen, haben sie Fragen und wünschen sich, dass sie nicht alles allein machen müssen.**

Während auf einer grundsätzlichen Ebene vieles vielleicht klar ist, entstehen im konkreten Fall wichtige Fragen, von deren Beantwortung viel abhängt: *Ist das eine Diskriminierung? Welche Rechte habe ich? Was kann ich tun? Passt das zu mir/ der Situation? Wie genau muss ich vorgehen und was muss ich dabei beachten? Mit welchen Ergebnissen kann/ muss ich rechnen? Welche Erfahrungen gibt es?* Dies gilt für den rechtlichen Weg (*Wo finde ich einen gute_n Anwalt_in? Was kostet eine Klage? Wie lange geht sie? Muss ich dann aussagen? Steht das in der Zeitung?*) ebenso wie für außergerichtliche Schritte (z.B: *Wird mir jemand zuhören und mir glauben?*).

In ihrem dritten Bericht (2017) formuliert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als einen zentralen Befund:

Auch wenn von Diskriminierung Betroffene das AGG [das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz] kennen, wissen viele Betroffene nicht, wann ein Vorfall als diskriminierend i. S. d. AGG einzustufen ist. Auch verfügen Betroffene häufig nicht über ausreichende Informationen darüber, wie sie sich gegen Diskriminierung zu Wehr setzen können und welche Stellen sie zur Beratung und Unterstützung aufsuchen können. Zudem schrecken Betroffene oft vor den Belastungen, Risiken und dem Aufwand zurück, den Sachverhalt gerichtlich überprüfen zu lassen. Antidiskriminierungsberatung bietet Antworten und unterstützt die persönliche Klärung.²

▶ **Die Thematisierung von Diskriminierung und das Einfordern von Veränderung liegt oftmals einseitig bei den Betroffenen - zusammen mit der Diskriminierungserfahrung entsteht so eine Doppelbelastung.**

Das Gebot der Gleichbehandlung ist ein zentrales demokratisches Prinzip. Trotzdem übernehmen nicht alle Mitglieder der Gesellschaft und alle Institutionen gleichermaßen Verantwortung für seine Umsetzung. Ein großer Teil der Last liegt bei den Betroffenen - sie sprechen Diskriminierung an, beschreiben die Ursachen und Wirkungen, fordern konkrete Veränderungen und tragen den Auseinandersetzungsprozess wesentlich mit. Daraus lässt sich eine weitere Verpflichtung für die Einrichtung einer möglichst umfassenden Unterstützungs- und Beratungsstruktur ableiten. Mit der bewussten Entscheidung, etwas zu unternehmen, engagieren sich Betroffene zugleich auch für eine positive Veränderung der Gesellschaft. Auch das muss anerkannt und unterstützt werden.

² Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (2017). S. 360

► ***Diskriminierung geht mit gesellschaftlichen und situativen Machtgefällen einher. Es braucht ein Korrektiv und eine Stärkung von Betroffenen.***

Gesellschaftliche Machtgefälle, weil Diskriminierung historische Wurzeln hat, die in der Gegenwart noch immer vielfältig in diskriminierenden Handlungen und Haltungen von Einzelnen aber auch von Institutionen fortwirken.

Gleichzeitig leben wir (noch) nicht in einer gelebten Antidiskriminierungskultur. Es gibt noch zu wenig wertschätzend-differenziertes Wissen um unterschiedliche Lebensrealitäten. Ebenso fehlt es an grundsätzlicher Anerkennung der Existenz von Ausschlussmechanismen und Verletzbarkeiten sowie der kritischen Auseinandersetzung mit Privilegien. In konkreten Situationen wird eine Diskriminierungskritik nur selten als Dialogangebot und Gelegenheit zur Übernahme von Verantwortung verstanden, sondern als Angriff und Schuldzuweisung abgewehrt.³ In der Konsequenz finden Auseinandersetzungen oftmals nicht auf Augenhöhe statt, sondern Betroffene kämpfen bergauf - gegen wirkmächtige Normalitätserzählungen, etablierte Praxen („So machen wir das schon immer.“) aber auch Unwissen, Ignoranz und Besitzstandswahrung.

Situative Machtgefälle gibt es, wenn sich Arbeitnehmer_innen gegenüber Arbeitgeber_innen, Eltern gegenüber der Schule oder Antragsteller_innen gegenüber einer Behörde ihre Interessen behaupten wollen.

Häufig haben Ratsuchende erlebt oder sie befürchten, dass sie nicht ernst genommen werden, ihre Wahrnehmung als unsachlich und ihr Anliegen als nicht berechtigt abgetan wird und dass sich ein Konflikt durch eine Beschwerde noch weiter zuspitzt. Die Antidiskriminierungsberatung arbeitet parteilich und hat Werkzeuge, um den gesellschaftlichen und situativen Machtgefällen zu begegnen.

Diskriminierung betrifft viele Menschen: die schwangere Frau auf einer befristeten Stelle, den älteren Mann mit einer chronischen Erkrankung, den gehörlosen Selbstständigen, die Familien, die erst vor kurzem nach Deutschland migriert ist....

Ein Teil von ihnen braucht keine Unterstützung oder findet sie in seinem/ ihrem Umfeld. Sie alle aber müssen die grundsätzliche Möglichkeit haben, Unterstützung in Anspruch zu nehmen - kostenlos und niedrigschwellig.

³ Der konstruktive Umgang mit Diskriminierung ist so erlernbar wie Fahrradfahren erlernbar ist - neben den je persönlichen Fähigkeiten und Interessen geht es dabei auch um kollektiv geteilte Erwartungen an Menschen und passende Lernangebote.

3

WARUM MUSS ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG NICHT-STAATLICH SEIN?

Antidiskriminierungsberatung muss nicht-staatlich/ unabhängig sein, weil nur so sichergestellt werden kann, dass die verschiedenen rechtlichen und außergerichtlichen, vermittelnden und konfrontativen, einzelfallbezogenen und strukturellen Handlungsmöglichkeiten im Interesse der Betroffenen genutzt werden können und Ratsuchende das notwendige Vertrauen entwickeln.

▶ *Staatliche Stellen sind in ihrem Mandat und ihren Handlungsmöglichkeiten begrenzt.*

Institutionen wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes aber auch die zum Teil existierenden Landes- und kommunalen Antidiskriminierungsstellen können um Stellungnahmen bitten, allgemeine rechtliche Informationen geben und sich als neutrale Vermittlungsstelle anbieten. In Fällen, in denen eine Bereitschaft zur Auseinandersetzung auf der diskriminierungsverantwortlichen Seite existiert, können dies effektive und zielführende Handlungsoptionen sein.

In konflikthaften Konstellationen allerdings ist eine parteiliche Unterstützung und Interessenvertretung für Betroffenen nötig. Sie reicht von Interventionen zur Beweissicherung (z.B. Testings) über eine psycho-soziale Begleitung, das Angebot einer Rechtsberatung, die aktive Unterstützung in Beschwerde- und Klageverfahren bis hin zu einer fallspezifischen, positionierten Öffentlichkeitsarbeit. Diese Aufgaben können staatliche Stellen in der Regel nicht übernehmen.

▶ *Unterstützungsangebote müssen für Betroffene einen vertrauenswürdigen Rahmen bieten.*

Die Nutzung von Beratung und die Annahme von Unterstützung sind Vertrauenssache: Ratsuchende offenbaren sich, teilen vertrauliche Informationen und intime Gefühle und müssen mit Konsequenzen rechnen, wenn sie konkrete Schritte einleiten. Gerade in Fällen, in denen staatliche Akteur_innen als diskriminierend oder als mit diskriminierenden Stellen verflochten wahrgenommen werden, stellt sich die Frage des Vertrauens. Einerseits können Ratsuchenden die Befürchtung haben, dass Informationen womöglich weitergegeben werden und das negativen Konsequenzen nach sich zieht. Zum anderen können sie in Zweifel ziehen, dass eine staatliche Stelle gegenüber einer anderen staatliche Stelle tatsächlich kritisch Position beziehen würde. Vor diesem Hintergrund kann die Nicht-Staatlichkeit einer Beratungsstellen für Betroffene im Sinne der Vertrauenswürdigkeit und Glaubwürdigkeit eine wichtige Bedeutung zukommen.

4

WARUM BRAUCHT ES EIN SPEZIALISIERTES BERATUNGSANGEBOT?

Antidiskriminierungsberatung setzt ein breites psychologisches, rechtliches und politisches Wissen sowie eine differenzierte Kenntnis verschiedener Lebensrealitäten und eine reflektierte fachliche und persönliche Haltung voraus. Die konkrete Beratungsarbeit ist ressourcenintensiv.

Es braucht eine Spezialisierung, um Ratsuchenden ein qualifiziertes und tragfähige Unterstützung zu bieten und Regelstrukturen zu entlasten.

▶ *Antidiskriminierungsberatung ist ein eigenständiges Feld der Sozialen Arbeit mit Fachstandards und definierten Interventionsmethoden.*

Die fachliche Unterstützung in Diskriminierungsfällen erfordert ein kontinuierliches, professionelles Arbeiten in einem komplexen psycho-sozialen, rechtlichen, politischen und inhaltlichen Kontext. Für Betroffene geht es um Verletzungs- und Gewalterfahrungen, die auf emotionaler, kognitiver und identitärer Ebene Fragen aufwerfen. Zugleich gibt es rechtliche Definitionen und einen Fachdiskurs, die an die Beurteilung der konkreten Situationen herangetragen und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtstrukturen eingeordnet werden müssen. Die Auseinandersetzung mit verantwortlichen Unternehmen, Verwaltungen, Organisationen und ihren konkreten Vertreter_innen wiederum verlangt ein komplexes Wissen zu Veränderungsprozessen, intra- und extrainstitutionellen Handlungsrahmen sowie Konflikt dynamiken.

Aus diesen vielfältigen Anforderungen ergibt sich ein spezifisches Kompetenzprofil, das eine Vertiefung und Spezialisierung erforderlich macht.

▶ *Beratungsprozesse sind ressourcenintensiv. Sie benötigen durchschnittlich zwischen 15 bis 20 Stunden.*

Beratungsprozesse bestehen meist aus mehreren Interventionsstufen: das Sprechen im geschützten Raum, die Auftragsklärung, Recherchen und Sachverhaltsklärungen. Anschließend folgen oftmals verschiedene außergerichtliche und zum Teil gerichtliche Interventionen.

Pro Beratungsfall werden durchschnittlich zwischen 15 bis 20 Stunden benötigt, mit Abweichungen nach unten (wenn es vor allem um das Sprechen oder konkrete Informationen

geht) und nach oben (etwa bei intensiven Recherchen, komplexen Sachverhalten mit vielen Beteiligten oder fallübergreifenden / strukturellen Interventionen). Auch die Pflege einer Beziehung und das Tragen eines Beratungsprozesses, der sich über Monate, und im Fall einer Klage mit mehreren Instanzen auch über Jahre erstrecken kann, benötigt Aufmerksamkeit und Ressourcen.

- **fallbezogene Recherche** (fallabhängig zwischen 1 - 5 Stunden)
beinhaltet (u.a.): Sicherung von Indizien, rechtliche Einschätzung, vergleichbare Fälle/ Erfahrungsberichte, Hintergrundinformationen zur beschuldigten Seite/ Person/ Organisation, sachrelevante Informationen (z.B. sachliche Rechtfertigungen einer Ungleichbehandlung), Interventionsansätze, Kooperationsmöglichkeiten, Dokumentation
- **Intervention Beschwerdebrief** (fallabhängig zwischen 3 - 5 Stunden)
beinhaltet: Verfassen des Briefes, Abstimmung des Entwurfes mit Klient_in, Einarbeitung evtl. Korrekturen, Fertigstellen/ Abschicken, Nachfragen bei Fristende, Analyse der Antwort, Besprechung der Antwort mit Klient_in, Dokumentation
- **Intervention Vermittlungsgespräch** (ca. 5 Stunden)
beinhaltet: Kontaktaufnahme und Vorbereitung mit Gegenseite (30 min), inhaltliche Vorbereitung mit Klient_in (60 min), Koordination der Termine/Ansprechpartner_innen/ Orte mit allen beteiligten Seiten (30 min), Fahrtzeiten (60 min), Gespräch (60 min), Vor- und Nachbereitung mit Klient_in vor Ort (60 min), interne Auswertung und Dokumentation (30 min)



Regelangebote und ehrenamtliche Strukturen sollen (Anti)Diskriminierung als Querschnittsthema verstehen. Sie sind wichtige Anlauf- und Erstberatungsstellen.

Regelstrukturen wie etwa der Jugendmigrationsdienst, Erziehungs- und Familienberatungsstellen oder offene Jugendtreffs aber auch Beauftragte, Interessenvertretungen und Selbstorganisationen sind wichtige erste Ansprechpartner und Resonanzräume für Betroffene. Als Anlauf- und Erstberatungsstellen sollen sie (Anti)Diskriminierung als fachliches Querschnittsthema in ihrer Praxis verankern, Ratsuchenden eine erste Orientierung geben und an Fachstellen verweisen⁴. Vergleichbar etwa mit dem Thema Kindeswohl braucht (Anti)Diskriminierung einerseits eine breitenwirksame Sensibilisierung und Verankerung im Sinne eines Querschnittsthemas und zugleich qualifizierte Fachstellen, an die in konkreten Fällen und Fragen verwiesen werden kann. In der Realität werden Regelstrukturen diesen fachlichen Anforderungen oftmals noch nicht ausreichend gerecht. Deshalb müssen qualifizierte Antidiskriminierungsstellen auch Sensibilisierungs- und Qualifizierungsarbeit leisten.

"Was die Strukturen betrifft, kann Diskriminierungsschutz etwa mit dem Kindeswohl verglichen werden: Es wäre zu wenig, Kindeswohl nur als Querschnittsaufgabe zu denken.

Es ist selbstverständlich auch ein Querschnittsthema, aber zusätzlich braucht es spezialisierte Stellen, die mit vertieftem Fachwissen und zusätzlichen Ressourcen handeln können."

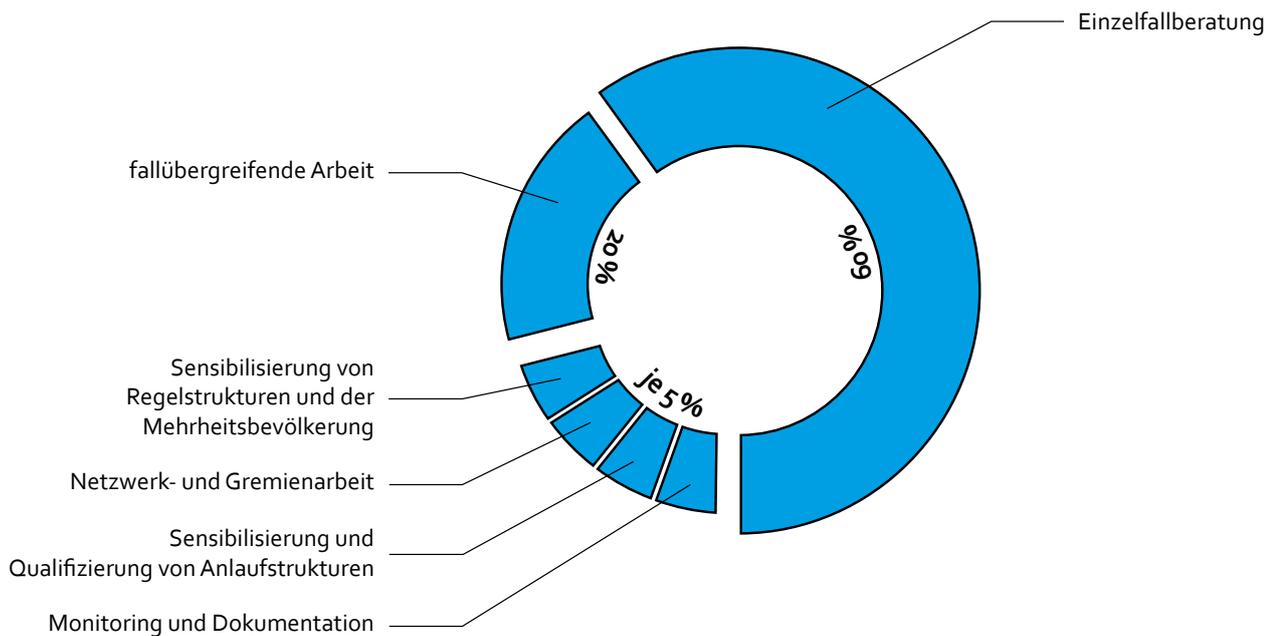
⁴ Vertiefend siehe Kapitel 8.

5

WAS MACHT DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG KONKRET?

Im Zentrum der Antidiskriminierungsberatung steht die Unterstützung und Begleitung von Betroffenen in konkreten Diskriminierungsfällen. Aber auch fallübergreifende/ strukturbezogene Arbeit, Vernetzung und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und von Regelstrukturen gehört zu den Tätigkeitsbereichen.

Übersicht über die Tätigkeitsbereiche der Antidiskriminierungsberatung



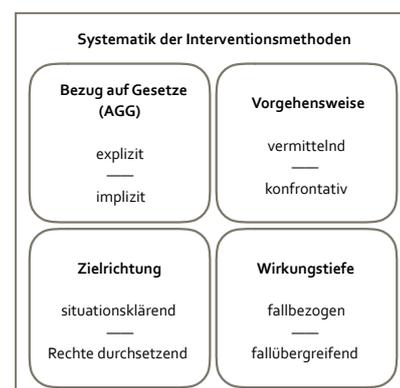
Einzelfallberatung (ca. 60 Prozent)

- 1) Kontakt und Erstgespräch:** Den Einstieg in die Beratung stellen die Kontaktaufnahme durch Klient_innen und eine erste Klärung des Rahmens dar.
- 2) Sprechen im geschützten Raum:** Im Rahmen der Beratung finden Klient_innen zunächst einen Raum, um Diskriminierungserfahrungen in Sprache zu bringen. Dieser Raum ist geschützt - Wahrnehmungen werden nicht in Frage gestellt, (widersprüchliche) Gefühle bekommen Platz und Wertschätzung, die Klient_innen entscheiden frei, ob und wie sie handeln wollen.
- 3) Auftragsklärung und Fallsondierung:** Besteht der Wunsch nach weitergehender Unterstützung wird im Dialog anschließend der Beratungsauftrag geklärt, Abläufe rekonstruiert sowie Fakten und Indizien gesichert. Danach wird gemeinsam mit den Klient_innen das weitere Vorgehen vereinbart.

4) Recherche und Entwicklung einer Handlungsstrategie: Oftmals folgt eine Zeit intensiver Recherchen (rechtlich, strukturell) und gegebenenfalls ein erste Kontaktaufnahme mit der, für die Diskriminierung verantwortlichen Seite. Danach werden die Ergebnisse mit den Klient_innen zusammengetragen und eine, in der Regel mehrstufige Strategie entwickelt, die sowohl die Erwartungen und Zielvorstellungen der Klient_innen als auch die Kompetenzen und Ressourcen der Beratungsstelle berücksichtigt.

5) Umsetzung und Aktualisierung der Handlungsstrategie: Anschließend wird die Strategie umgesetzt. Gerade bei mehrstufigen und längeren Prozessen ist zusätzlich eine kontinuierlich Reflexion und Anpassung nötig (Stimmt das Vorgehen noch für Sie? Was machen Sie mit den (vorläufigen) Ergebnissen?).

6) Abschluss und Dokumentation: Den Abschluss bildet ein Reflektionsgespräch mit den Klient_innen und die Dokumentation in der Fallstatistik. Diese dient der Qualitätskontrolle und der Beschreibung allgemeiner Trends und fallübergreifender Strukturen.



fallübergreifende Arbeit (ca. 20 Prozent)

Aus der Einzelfallarbeit ergeben sich Erkenntnisse über systematische Formen von Diskriminierung in konkreten Lebensbereichen, etwa dass die Praxis diskriminierender Einlasskontrollen in verschiedenen Clubs vergleichbar ist oder dass Benachteiligungen beim Zugang zu Wohnraum bei verschiedenen Anbietern auftreten oder dass Menschen mit einer Duldung kein Konto eröffnen können⁵. Diese Probleme werden aufgegriffen und in einer Kombination von vertiefter Problembeschreibung (zum Beispiel durch Testings und Interviews) und der Entwicklung und Umsetzung von strukturellen Interventionen (z.B. Konzept zur Umsetzung diskriminierungsfreier Einlasskontrollen, Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit, Runder Tisch „Wohnen“, Fachtage oder Schulungskonzepte) begleitet.

Allgemeine Vernetzungs- und Sensibilisierungsarbeit (ca. 20 Prozent)

Die hierunter zusammengefassten Tätigkeiten dienen dazu, die Kooperation mit anderen regionalen Akteur_innen zu fördern, Verweisberatungsstrukturen zu stärken und (Anti)Diskriminierung als wichtiges Querschnittsthema in verschiedenen Lebensbereichen zu verankern.

⁵ Aktuelle Beispiele aus der Arbeit der Mitgliedsorganisationen des advd.

6

WAS SIND DIE FACHLICHEN GRUNDLAGEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG?

Mit den „Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“ (2009) verfügt die Antidiskriminierungsberatung über eine fachliche Grundlage, die den Arbeitsgegenstand, wichtige inhaltliche Prinzipien, den Beratungsablauf und die Interventionsformen sowie Rahmenbedingungen der Arbeit definiert.

Die Standards basieren auf der langjährigen Erfahrung aus der Beratungstätigkeit der Mitgliedsorganisationen des advd und einer machtkritischen Auseinandersetzung mit Beratungsstandards in angrenzenden Feldern der Sozialen Arbeit.

► *Diskriminierungsverständnis*

Die Antidiskriminierungsberatung balanciert drei, sich wechselseitig ergänzende Perspektiven:

Aus einer **fachlich-juristischen Perspektive** wird mithilfe von Kriterien aus den Rechts- und Sozialwissenschaften gefragt, ob bzw. um welche Diskriminierung es sich handelt. Gibt es sachliche Gründe für eine Benachteiligung? Bezieht sich die Benachteiligung auf geschützte Merkmale? Oder: Handelt es sich um eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung?

Zweitens ist Diskriminierung immer auch eine **Diskriminierungserfahrung**⁶. Da sind starke Emotionen, eine subjektive Wirklichkeit, Vorerfahrungen, eine Betroffenheit.

Zum Dritten findet die fachliche und die persönliche Auseinandersetzung vor dem Hintergrund **gesellschaftlicher Machtverhältnisse** statt⁷. Unser Verständnis von Diskriminierung ist der aktuell Zwischenstand der Aushandlung unterschiedlicher Interessen und Bedürfnisse und unterliegt Veränderungen. Zwei historische Beispiele aus dem Bereich Geschlecht: Vor 100 Jahren gab es noch kein Frauenwahlrecht und bis 1976 durften Männer qua Gesetz über die Berufstätigkeit ihrer Ehefrauen entscheiden. Auch aktuell gibt es Auseinandersetzungen, ob bestimmte Formen von Ausschluss und Benachteiligung als Diskriminierung verstanden werden sollen. Das gilt grundsätzlich u.a. für Diskriminierungsdimensionen (z.B. Sozialer Status) und Diskriminierungsformen (z.B. angemessene Vorkehrung) aber auch für konkrete Sachverhalte (z.B. Racial Profiling).

⁶ Ausführlich: siehe Kapitel 2 (Das Erleben von Diskriminierung ist verletzend).

⁷ vgl. auch Frage 2 (Diskriminierung geht mit gesellschaftlichen und situativen Machtgefällen einher)

Inhaltliche Prinzipien

Parteilichkeit

Als Instrument zur Überwindung von Machtdifferenzen stellt die parteiliche Arbeitsweise die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen bewusst in den Vordergrund und betrachtet individuelle Diskriminierungserlebnisse im strukturellen Kontext. Parteilichkeit kann in besonderer Weise von Diskriminierung Betroffenen Vertrauen geben und erfahrener Ohnmacht sowie ungleicher Machtverteilung etwas entgegensetzen. Im Beratungsprozess muss auf Seiten der Beratenden Parteilichkeit benannt und definiert werden, auf Seiten der Betroffenen muss sie gewollt sein.⁸

Empowerment

Empowerment im Sinne (der Erfahrung) von Selbstbestimmung und Selbstermächtigung der Ratsuchenden ist eine wichtige Grundlage und zugleich wesentliches Ziel der Beratungsarbeit. (...). Es zielt darauf ab, dass Ratsuchende sich (wieder) als aktive Akteur_innen erleben. Sie werden darin unterstützt, selbst-bewusst und in Eigenregie für ihre Rechte einzutreten.

Horizontaler Ansatz

(Der Ansatz) beschreibt eine merkmals- und zielgruppenübergreifende Arbeitsperspektive, die die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale im Blick hat und dafür sensibilisiert. Strukturelle Gemeinsamkeiten und inhaltliche Überschneidungen werden herausgearbeitet, um adäquate übergreifende Handlungsstrategien und Interventionsformen entwickeln zu können.

Prinzipien des Beratungsrahmens und der Qualitätssicherung

Zu den Prinzipien des Beratungsrahmens gehören u.a. Vertraulichkeit, Klienten_innenorientierung, Unabhängigkeit und ein niedrigschwelliger, barrierefreier Zugang. Für die Qualitätssicherung sind die Repräsentation verschiedener Lebensrealitäten /Positionierungen im Beratungsteam, Interdisziplinarität und Supervision wichtige Eckpunkte.

Die Prinzipien in der Praxis

Als Weiterentwicklung und Vertiefung der *Standards* hat der advd 2013 die Publikation *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis* veröffentlicht. In dieser werden die Prinzipien und wichtigsten Interventionsformen (u.a. Beschwerdebrief, Vermittlungsgespräch, Testing, Klage) anhand konkreter Beispiels aus der Praxis detailliert dargestellt und diskutiert.

Literatur

advd (2009): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung
www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung

advd (2013): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.
www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis

⁸ Diese und die folgenden Beschreibungen sind eingekürzte Auszüge aus den *Standards*.

7

WIE SOLLTE EINE INFRASTRUKTUR FÜR ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG IN DEN BUNDESLÄNDERN AUSSEHEN?

Die Rahmenbedingungen sind in den 16 Bundesländern zum Teil sehr unterschiedlich. Die Länder unterscheiden sich in ihrer Größe, Binnenstruktur, Einwohner_innenzahl aber auch in ihrer Kollektivgeschichte, politischen und Verwaltungsstruktur sowie bezüglich der Stärke und Ausrichtung der zivilgesellschaftlichen Akteur_innen.

Die Entwicklung einer Beratungsinfrastruktur muss von diesen länder-spezifischen Gegebenheiten ausgehen und setzt einen vertrauensvollen Dialog zwischen zivilgesellschaftlichen und staatlichen Akteur_innen voraus.

▶ *Antidiskriminierungsberatung - aktuell eher die Ausnahme als die Regel*

Im Herbst 2017 sind wohnortnahe Beratungsangebote für Betroffene von Diskriminierung noch immer eher die Ausnahme. Qualifizierte Beratungsstellen existieren nur punktuell in wenigen Regionen und mit einem Schwerpunkt auf großstädtische Ballungsräume. Diese Stellen arbeiten mehrheitlich auf einer prekären Grundlage mit wenig Personal.⁹

Es wird ein zeitnahe und flächenumfassender Ausbau staatlicher und nichtstaatlicher Antidiskriminierungsstellen auf Landes- sowie kommunaler Ebene empfohlen, damit bundesweit ein niedrighschwelliges Beratungsangebot vorgehalten werden kann.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Dritter Bericht, 2017): 5. Empfehlung: Beratung bei Diskriminierung fördern – Beratungsstellen für Antidiskriminierung

⁹ Ausführlicher: siehe Kapitel 10.



Eckpunkte für die Gestaltung einer Beratungs- und Unterstützungsstruktur

Ein für alle Bundesländer einheitliches Modell gibt es nicht und es wäre auch nicht sinnvoll. Es lassen sich jedoch einige Eckpunkte formulieren:

- **Antidiskriminierungsstrukturen aus spezialisierten AD-Beratungsstellen und Anlaufstellen**
Die Beratungsstruktur sollte aus spezialisierten Fachstellen (Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung) und einem breiten Netz von Anlaufstellen (Erst- und Verweisberatung) bestehen (siehe Kapitel 8).
- **Regionale/ lokale Verankerung**
Die Beratungsstellen sollten regional verankert und eingebunden sein. Nur wenn Antidiskriminierungsberatung ein Teil eines Gemeinwesens und der regionalen Strukturen ist, können Klient_innen wohnortnah beraten werden, funktionierende Verweisstrukturen entstehen, Kooperationspartner_innen einbezogen und fallübergreifend Interventionen durchgeführt werden. Eine einzelne zentralisierte Stelle kann das in einem Flächenland nicht leisten.
- **Horizontalität**
Bei der Einrichtung des Beratungsangebotes sollten alle Diskriminierungsmerkmale und Zielgruppen berücksichtigt werden - entweder durch zielgruppenübergreifende Beratungsstellen (z.B. Sachsen) oder ein koordiniertes Netz zielgruppenspezifischer Beratungsstellen (z.B. Berlin).
- **Verankerung des Themas (Anti)Diskriminierung auf staatlicher Seite**
Beratungsstellen brauchen ein starkes Gegenüber auf Seiten der Landes. Dies können wie beispielsweise in Berlin, Schleswig-Holstein oder Hessen Landesantidiskriminierungsstellen sein. Aufgabe dieser Stellen ist es, politisch, fachlich und strukturell zum Thema Antidiskriminierung zu arbeiten.
- **Hauptamtliche Beratungsstellen**
Die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung sollte hauptamtlich erbracht werden. Für Ehrenamtliche oder Berater_innen auf Honorarbasis ist es erheblich schwieriger, eine verlässliche Begleitung, besonders bei längerfristigen Beratungsprozessen zu garantieren. Zusätzlich können sie nur schwer die Expertise aufbauen, die durch eine kontinuierliche Arbeitspraxis und regelmäßige Fallberatung entsteht. Aufgrund der grundsätzlichen Prekarität ist mit einer erhöhten Fluktuation zu rechnen, was auf der Ebene der Beratungsstelle mehr Instabilität, Wissensverlust und die Schwächung von Netzwerken bedeutet.¹⁰
- **Antidiskriminierungsberatung ist Teamarbeit.**
Antidiskriminierungsberatung ist auch für Berater_innen anspruchsvoll und kräftezehrend. Das Arbeitsfeld ist strukturell konflikthaft und es geht darum Veränderungsimpulse zu setzen. Das ist kein Rahmen für Alleinkämpfer_innen. Die Beratung lebt von Austausch, Multiperspektivität, Rückhalt in einem Team und einer solidarisch-empowernden Arbeitsatmosphäre. Eine Antidiskriminierungsberatungsstelle mit einer einzelnen Stelle womöglich in Teilzeit ohne starke fachliche Anbindung ist keine gute Idee.
- **Beratung nach Fachstandards**
Die Qualität des Beratungsangebotes muss über die Auseinandersetzung mit Fachstandards sichergestellt werden. Ausführlich: siehe Kapitel 6.

¹⁰ Mit diesem Punkt soll die wichtige Arbeit, die Ehrenamtler_innen und Honorarkräfte auch im Bereich der AD-Beratung faktisch leisten, nicht diskreditiert werden. Das Argument bezieht sich vielmehr auf eine strukturelle Ebene und plädiert für eine stabilere Lösung für alle Beteiligten.

- **Kontinuität**

Antidiskriminierungsberatung braucht den Aufbau einer fachlichen Expertise, stabile Netzwerke und das Vertrauen, das sie sich bei Ratsuchenden, in Communities und Anlaufstellen erarbeitet. Eine stabile, längerfristige Perspektive sowohl auf der Ebene des Trägers als auch für die Berater_innen sollte bei der Konzeption mitgedacht werden. Prekäre Arbeitsbedingungen und kurzfristige Planungshorizonte gefährden die Qualität der Arbeit und binden viel Energie.

- **Beratungsstellen müssen nicht-staatlich/ unabhängig sein.**

Die Stichworte heißen: Nutzung des gesamten Repertoires an Interventionsmethoden, parteiliche Interessenvertretung und Vertrauen von Seiten der Ratsuchenden. Ausführlich: siehe Kapitel 2.

- **Unabhängigkeit der Beratungsstelle und des Trägers**

Da auch konfrontative Auseinandersetzung ein Teil der Arbeit sind, müssen Antidiskriminierungsberatungsstellen eine tatsächliche Unabhängigkeit gewährleisten können. Verteilt sich die Arbeit auf mehrere Träger, muss das zumindest in der Summe möglich sein. Interessenkonflikte können beispielsweise für christliche Wohlfahrtsverbände entstehen, wenn es um Diskriminierung mit Bezug auf die Religion geht. Auch durch unterschiedliche Geschäftsfelder eines Trägers können Konflikte entstehen, etwa wenn es um Diskriminierung durch ein Jobcenter geht und der Träger zugleich auch als Dienstleister im Bereich Qualifizierungsmaßnahmen für das Jobcenter agiert.

- **Ein Träger der Beratungsstelle oder mehrere? Und wenn dann welche?**

Es gibt Bundesländer, in denen sich verschiedene Träger die Arbeit aufteilen und jeweils vor allem regional wirken (etwa in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Berlin). In anderen Bundesländern ist vor allem jeweils ein Träger landesweit aktiv (etwa in Sachsen oder Brandenburg).

Die im advd organisierten Träger sind Selbstorganisationen (z.B. der Türkische Bund Berlin-Brandenburg)¹¹, Organisationen mit einem engen thematischen Schwerpunkt (z.B. ARiC NRW, Opferperspektive Brandenburg) und breit aufgestellte Trägern (z.B. basis & woge (Hamburg)). Bei der Trägerwahl sind vor allem die Gewährleistung der Unabhängigkeit (siehe oben) und, bei der Aufteilung auf mehreren Trägern eine Mindestgröße der jeweiligen Beratungsstellen (siehe Teamarbeit) zu beachten.



Antidiskriminierungsberatung in die Fläche bringen

Wenn es darum geht, Antidiskriminierungsberatung in die Fläche zu bringen, gibt es einen Zielkonflikt zwischen Niedrigschwelligkeit, Wohnortnähe und Qualität einerseits und der Finanzierung andererseits. Qualifizierte AD-Beratungsstellen nach den eben formulierten Kriterien in jeder Kommune wären wünschenswert, die Zahl von aktuell ca. 300 Landkreisen und 100 kreisfreien Städten¹² zeigt jedoch die Dimension, die eine solche Infrastruktur haben müsste. Die Koordinierung verschiedener Akteure und die Qualitätssicherung sind weitere Herausforderungen.

Im Folgenden soll ein Konzept vorgestellt werden, das gerade in die modellhafte Erprobung gestartet ist. Es handelt sich ein Modell mit regional abgestuften Angeboten (analog dem Prinzip der Grund- und Fachversorgung im Gesundheitssystem), das durch eine landesweit aktive Organisation getragen wird. Es entstand im sächsischen Kontext und ist das Ergebnis eines mehrjährigen Prozesses. Eine simple Übertragung in andere Bundesländer ist deshalb nicht ratsam. Es kann jedoch im Sinne eines Good-Practise Denkprozesse anregen und soll trotz vieler offener Fragen zu konkretem Handeln ermutigen.

¹¹ die genannten Beispiele beziehen sich auf Mitgliedsorganisationen des advd

¹² Quelle: Statistisches Bundesamt

Antidiskriminierungsberatung am Beispiel Sachsen¹³

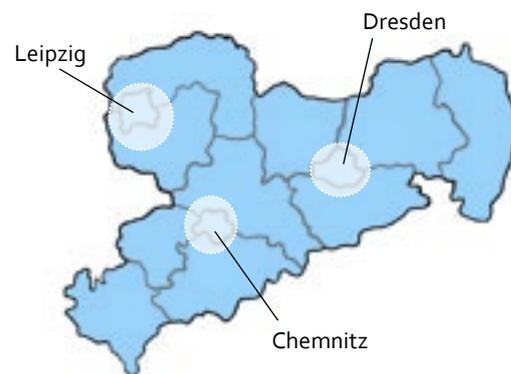
Ein Modellprojekt (2017 - 2020)

Träger:

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Konzept:

Das ADB Sachsen baut an drei zentralen Standorten Beratungsstellen auf, die flächendeckend im Freistaat Sachsen Beratung für Betroffene von Diskriminierung anbieten sollen: im Sinne einer Vollversorgung in den Zonen A und als Basisangebotes in den Zonen B.



➔ Versorgungszone A:

die Großstädte / Ballungsgebiete Leipzig, Chemnitz und Dresden (in den direkten Stadtgebieten ca. 1,5 Mio Einwohner_innen)

- Standorte der Beratungsstellen
- alle Beratungsleistungen
- überwiegend Face-to-Face-Beratung in Komm-Struktur (Klient_innen gehen in die Beratungsstelle)

➔ Versorgungszone B:

zehn Landkreise (ca. 2,5 Mio Einwohner_innen)

Für die Fläche ist eine Kombination von vier Beratungsformaten vorgesehen¹⁴:

- aufsuchende Face-to-Face-Beratung (Berater_innen reisen zu den Klient_innen)
- medienbasierte Beratung (Telefon, Email, Online)
- Back-Office-Unterstützung von Berater_innen vor Ort (Berater_innen aus Anlaufstellen vor Ort bearbeiten mit intensiver fachlicher Unterstützung durch die AD-Beratungsstelle den Fall, z.B. inhaltliche Einschätzungen, Strategieentwicklung, Entwurf Beschwerdebrief etc.)
- Face-to-Face-Beratung in Komm-Struktur

Personelle Ausstattung

- 7 Berater_innen (35h) - Fachliche Leitung und je zwei Berater_innen pro Standort
- Geschäftsführung (35h)
- Referent_in für Öffentlichkeitsarbeit (20h)
- Verwaltungsfachkraft (20h)

Hinzu kommen Sachkosten für Miete, Dolmetscher_innen, Supervision, Fahrtkosten, fachliche Weiterbildung, etc.

Finanzierung

Für das Projekt stehen über einen Zeitraum von 3,5 Jahren Mittel in Höhe von ca. 500.000 € pro Jahr zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt durch den Freistaat Sachsen (Integrationsministerium) im Rahmen eines Werkvertrages.

¹³ Sowohl bezüglich der Einwohner_innenzahl (ca. 4 Mio.) als auch der Fläche (ca. 18000 Quadratkilometer) liegt Sachsen im Mittelfeld aller Bundesländer.

¹⁴ Neben den Beratungsangeboten müssen auch die Konzepte für die Vernetzung und Verankerung in den Regionen und der Anteil an Ressourcen, der in diese Arbeit fließt, angepasst werden.

8

UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUR = ANLAUFSTELLEN + FACHSTELLE

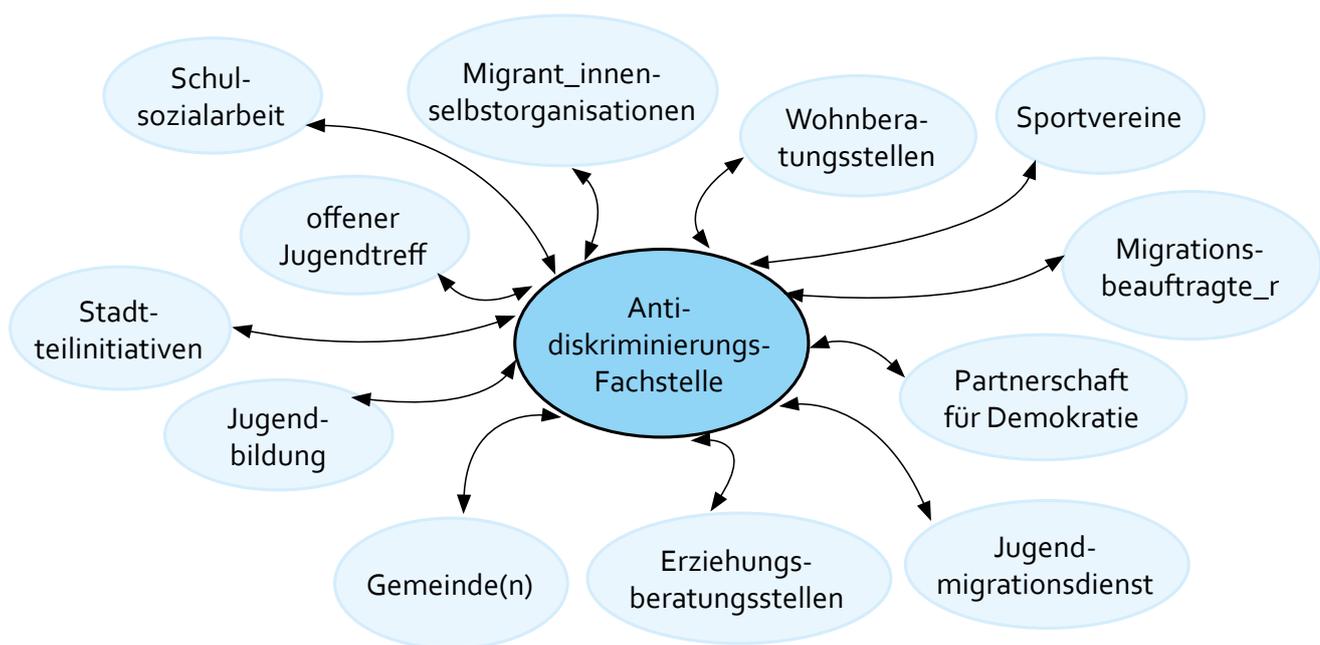
WAS IST DAMIT GEMEINT?

Diskriminierung ist eine Alltagserfahrung. Deshalb müssen Betroffene auch alltagsnah und niedrigschwellig erste Unterstützungsangebote finden, die sie stärken und ihnen den möglichen Weg in eine spezialisierte Beratung bahnen.

Eine umfassende Unterstützungsstruktur braucht ein breites Netz sensibilisierter Anlaufstellen und spezialisierte Beratungsstellen, die Betroffene qualifiziert beraten und die Anlaufstellen vernetzen.

Beispiel für eine Unterstützungsstruktur bestehend aus Anlauf- und Fachstelle

(Bereich Migration)



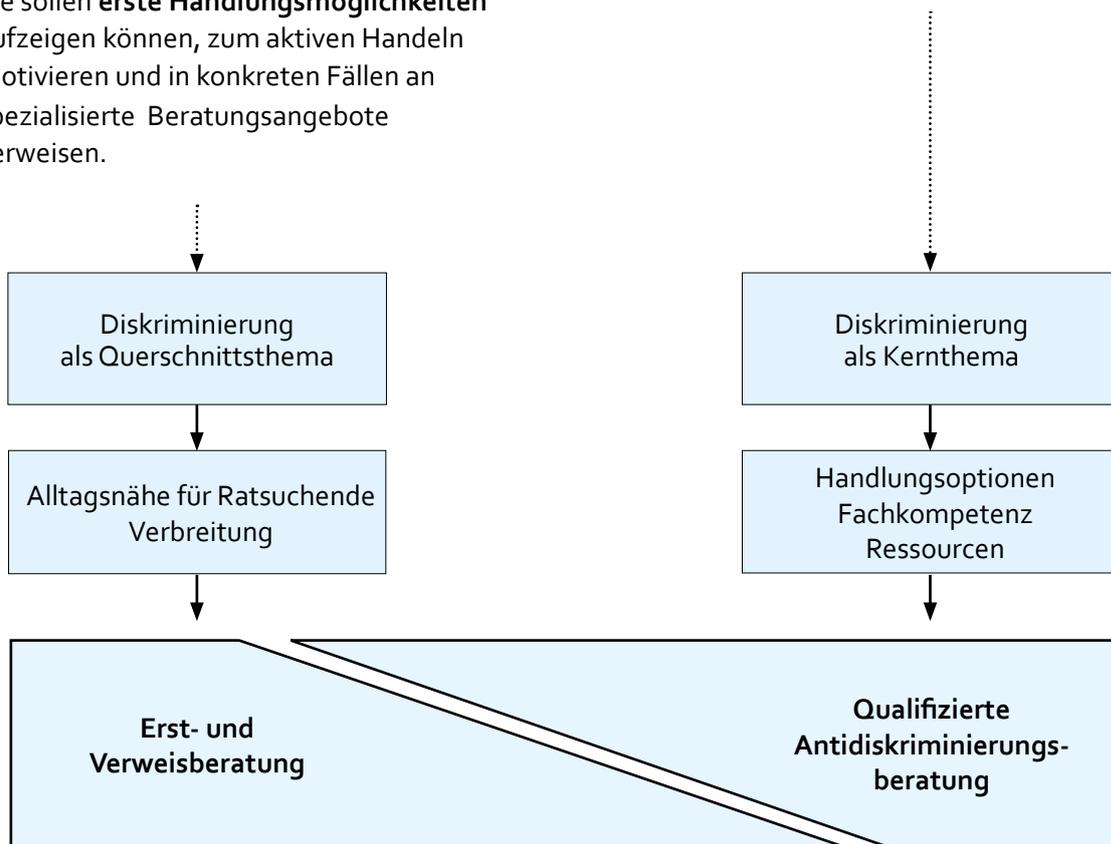
Anlauf- und Erstberatungsstellen sind nah dran an der Alltagswelt von Betroffenen. Es sind community-basierte Organisationen, offene Jugendangebote, zielgruppenspezifische und allgemeine Beratungsangebote (etwa Jugendmigrationsdienst, Erziehungs- und Familienberatung, Schulsozialarbeit), Multiplikator_innen etc.

Im niedrigschwelligen Kontakt und durch gezielte Gruppenangebote, Veranstaltungen (z.B. Empowermentgruppen) können sie **Diskriminierung thematisieren und Diskriminierungserfahrungen aufgreifen.**

Sie sollen **erste Handlungsmöglichkeiten** aufzeigen können, zum aktiven Handeln motivieren und in konkreten Fällen an spezialisierte Beratungsangebote verweisen.

Zusätzlich benötigt es **Antidiskriminierungsberatungsstellen** an die Betroffene verwiesen werden können und die über die Kompetenzen und Ressourcen verfügen, um in konkreten Fällen **umfassend und klient_innenzentriert zu unterstützen.**

Diese Beratungsstellen sollen professionell nach Fachstandards arbeiten. Zusätzlich haben sie die Aufgabe, Regelstrukturen und potentielle Anlaufstellen für (Anti-)Diskriminierung als Querschnittsthema zu sensibilisieren und zu qualifizieren.



9

WARUM BRAUCHT ES ZUSÄTZLICH ZU OPFERBERATUNG UND MOBILER BERATUNG EIN WEITERES BERATUNGSANGEBOT?

Opferberatung, Mobile Beratung und Antidiskriminierungsberatung sind fachlich eigenständige Beratungsansätze. Sie haben sich wechselseitig ergänzende Perspektiven, Expertisen, Zielgruppen und Methoden.

Gemeinsam ist allen drei Ansätzen ein inhaltlich positioniertes Arbeiten an unterschiedlichen Formen der Verletzung von Menschenrechten und demokratischen Grundwerten. In der Praxis gibt es vielfältige Formen der Kooperation und des wechselseitigen Verweises.



Beratung für die Opfer rechter und rassistischer Gewalt

Die Opferberatung unterstützt Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. Dabei geht es in der Regel um strafrechtlich relevante Übergriffe und massive, oftmals physische Gewalterfahrungen. Betroffene erhalten eine psycho-soziale Unterstützung bei der Verarbeitung der Erlebnisse und werden im Rahmen der *strafrechtlichen* Verfolgung der Taten professionell begleitet.

Mehr Informationen erhalten Sie beim *Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG)* ¹⁵.



Mobile Beratung

Die Mobile Beratung ist ein gemeinwesen-orientierter Ansatz. Er unterstützt lokale Akteur_innen bei der Entwicklung und Förderung demokratischer Strukturen und in der Arbeit gegen rechte Strukturen. Dabei geht es ausgehend von einer breit angelegten Situations- und Bedarfsanalyse um die Unterstützung, Entwicklung und die Begleitung konkreter Prozesse und das Coaching von Projekten, Initiativen und Netzwerken, die im kommunalen Rahmen wirken.

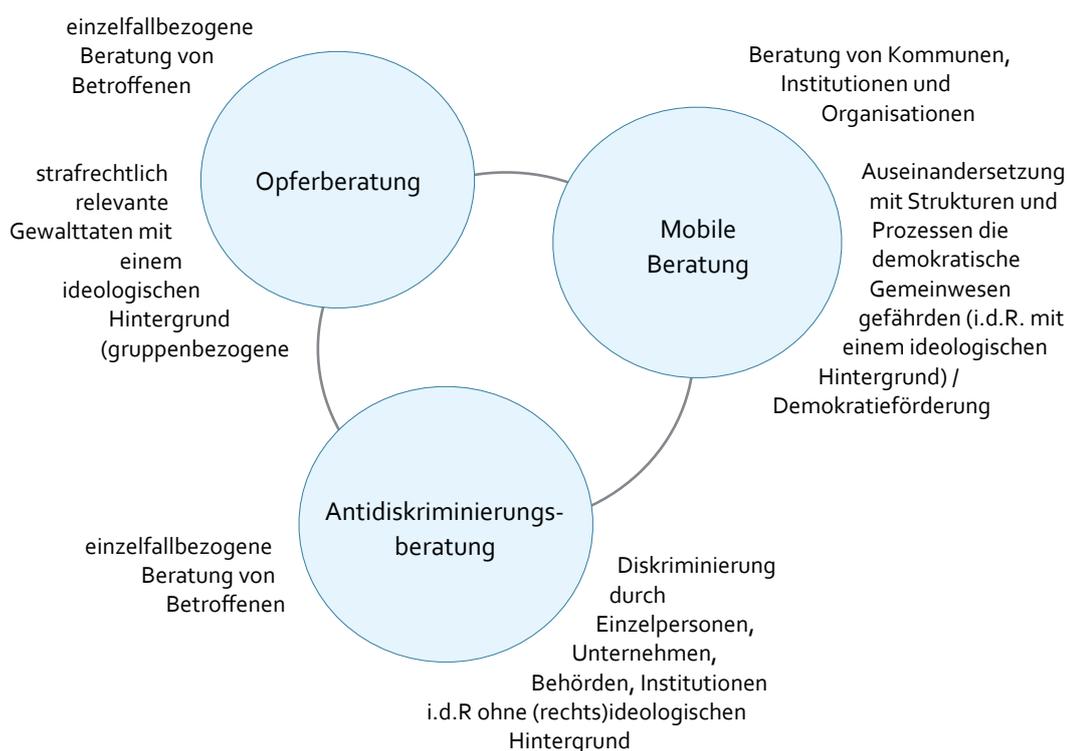
Mehr Informationen erhalten Sie beim *Bundesverband Mobile Beratung* ¹⁶.

¹⁵ www.verband-brg.de

¹⁶ www.bundesverband-mobile-beratung.de

Antidiskriminierungsberatung

Antidiskriminierungsberatung ist ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung - vor allem in den Bereichen Arbeit, Güter und Dienstleistungen, Gesundheit, Bildung, Behörden/Verwaltung. Diskriminierung ist kein Straftatbestand, deshalb müssen Betroffene ihr Recht zivil-, arbeits- oder verwaltungsrechtlich einfordern. Diskriminierung setzt stark an Alltagserfahrungen an und geht in der Regel nicht von politisch radikalisierten Menschen aus. Vielmehr sind Ausschlüsse und Benachteiligungen eingebettet in das (nicht reflektierte) Handeln von Organisationen und Alltagsformen von Rassismus, Ableismus, Heteronormativität etc. Antidiskriminierungsberatung unterstützt Betroffene bei der persönlichen Verarbeitung, Klärung des Sachverhaltes und der Veränderung diskriminierender Praxen.



Bisherige Erfahrungen

In den Bundesländern (unter anderem Sachsen, Brandenburg, Berlin) in denen alle drei Beratungsangebote bereits seit einiger Zeit existieren, gibt es eine enge Kooperationen und wechselseitige Verweise. Bei der Opferperspektive Brandenburg sind Antidiskriminierungsberatung und Opferberatung als eigenständige, fachlich und personell voneinander abgegrenzte Beratungsangebote unter dem Dach der selben Organisation angesiedelt.

Literatur

VBRG (2014): Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. Qualitätsstandards für eine professionelle Beratung. www.verband-brg.de/index.php/publikationen/5-inhalte

Eine Zusammenstellung von Grundlagentexten zu Qualitätsstandards und Selbstverständnis der Mobilen Beratung finden sie unter: www.bundesverband-mobile-beratung.de/ueber-uns/grundlag

10

WIE SIEHT DIE AKTUELLE SITUATION AUS?

Die fachliche Basis für die konkrete Beratungsarbeit existiert: Es gibt eine Praxis, Fachstandards und ein Ausbildungscurriculum für Berater_innen.

Auf der Ebene der Beratungsinfrastruktur hingegen ist noch viel zu tun: Beratungsstellen existieren nur punktuell mit einem Schwerpunkt in großstädtischen Ballungsräumen. Damit zusammenhängend gibt es bislang nur wenige Erfahrungen mit der Umsetzung von Versorgungskonzepten, die flächendeckend ausgerichtet sind und auf politischer Ebene zu wenig Bewusstsein für den Sinn und die Notwendigkeit dieser Strukturen.

► *Das Thema Antidiskriminierung wird zunehmend häufiger besprochen, aber ein fundiertes Wissen und die entscheidenden Schritte fehlen oftmals noch.*

Das Themenfeld Antidiskriminierung hat seit der Diskussion um die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Die Erkenntnis, dass sich ein demokratisches Zusammenleben in einer pluralistischen und vielfältigen Gesellschaft nur unter Einbeziehung einer Antidiskriminierungspolitik erreichen lässt, findet zunehmend mehr Resonanz. In verschiedenen Fachpolitiken (Integration, Inklusion, Gleichstellung, Demographie aber auch Bildung, Arbeit, Sozialpolitik) zieht Diskriminierung als Schlagwort ein. In den Leitbildern von Kommunen, Unternehmen und Organisationen wird Diskriminierungsfreiheit als Ziel formuliert. Vieles davon ist eine Auseinandersetzung in einem frühen Stadium, teilweise muss die Phase der reinen Bekenntnis- und Symbolpolitik noch überwunden werden. Gleichzeitig mangelt es an klaren Vorstellungen und Konzepten: Was wird als Diskriminierung definiert? Welche Maßnahmen sind notwendig und sinnvoll.⁷⁷ Für Beratungsstrukturen auf regionaler Ebene gibt es mittlerweile eine gute Erfahrungsbasis. Die fachliche Diskussion um flächendeckende Konzepte hingegen steckt noch in den Kinderschuhen. Das beginnt bei grundsätzlichen Fragen (z.B.: Was ist ein angemessener Versorgungsschlüssel bezüglich Flächen und Einwohner_innenzahlen?) und setzt sich bei Fragen der praktischen Umsetzung fort. Es gibt bislang wenige Praxiserfahrungen, aus denen anderenorts zu lernen wäre. Das wiederum bedeutet nicht, dass es besser wäre abzuwarten. Vielmehr muss sich das eigene Handeln daran ausrichten.

Wenn es keine fertigen, praxisreifen Konzepte gibt, die sofort übernommen werden könnten, muss im Austausch mit anderen ein eigener Weg gefunden werden.

⁷⁷ Vgl. Kapitel 7.

In vielen Ländern beginnen sich Strukturen gerade erst zu entwickeln

In den meisten Bundesländern ist Antidiskriminierung als Thema mehr oder weniger angekommen. Aktuell sind 11 Bundesländer der „Koalition gegen Diskriminierung“¹⁸ beigetreten, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012 initiiert wurde und als Selbstverpflichtung der Länder u.a. eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit zum Thema, die Stärkung von Anlauf- und Unterstützungsstrukturen für Betroffene sowie die Benennung eines zentralen Ansprechpartners vorsieht. In fünf Bundesländern gibt es Landesantidiskriminierungsstellen, die entweder in Ministerien integriert oder direkt an den Landtag angebunden sind. In vielen Landesaktionsplänen und Fachpolitiken zu den Themen Integration, sexuelle Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung ist Diskriminierung als Themenfeld zumindest benannt. In den meisten Bundesländern existieren regionale und/oder landesweite zivilgesellschaftliche Netzwerke zum Thema Antidiskriminierung. Der Aufbau von spezialisierten Beratungsstrukturen wird angestrebt. Diese Entwicklungen sind teilweise mit den jeweiligen Demokratiezentren koordiniert, zum Teil steht die Zusammenarbeit noch aus.

Die existierenden Beratungsangebote sind prekär, unterfinanziert und nicht flächendeckend.

Aktuell sind wir noch sehr weit von der Vision einer wohnortnahen, niedrig-schweligen und qualifizierten Beratung für Betroffene entfernt. Bundesweit gibt es weniger als 50 Organisationen, die in sehr unterschiedlichem Umfang Antidiskriminierungsberatung anbieten. Um diese Zahl zu kontextualisieren: bundesweit gibt es ca. 400 Kommunen. Hinzu kommt, dass die Organisationen nicht gleichmäßig verteilt sind, sondern sich zum Teil auf einige Städte konzentrieren. In Bundesländern wie Mecklenburg-Vorpommern oder Thüringen beispielsweise existieren aktuell keine Antidiskriminierungsberatungsstellen, in Bayern nur eine von und für die Stadt München - und auch in vielen anderen Bundesländern handelt es sich um schwach Projektfinanzierungen mit nicht selten einer oder wenigen Teilzeitstellen. Eine zweite Zahl: Auf jede_n qualifizierte_n Antidiskriminierungsberater_in (ehrenamtlich, auf Honorarbasis und/oder hauptamtlich) kommen aktuell etwa 1 - 1,5 Mio. Einwohner_innen. Auch hier zur Einordnung eine Gegenüberstellung: In einer aktuellen Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gab jede_r Dritte an, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben¹⁹.

Jede dritte Person hat in den vergangenen 2 Jahren Diskriminierung erlebt.

(Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015)

Auf jede_n AD-Berater_in im Bundesgebiet kommen zwischen 1 bis 1,5 Mio. Einwohner_innen.

(Schätzung des advd, 2017)

¹⁸ www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Koalition_gegen_diskriminierung/Koalition_node.html

¹⁹ Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4

D

DOKUMENTATION

Positionspapier des advd

Demokratie leben heißt Diskriminierung wirksam
entgegentreten**Deutschland braucht eine flächendeckende Beratungs- und
Unterstützungsstruktur für Betroffene von Diskriminierung**

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ist ein wichtiges Unterstützungsangebot für Betroffene und ein zentraler Baustein jeder Demokratieförderung und Antidiskriminierungsstrategie - sie muss flächendeckend aufgebaut werden.

Die Aufstockung des Bundesprogramms *Demokratie leben* bietet die Chance, Antidiskriminierung als notwendigen fachlichen Schwerpunkt weiterzuentwickeln, Betroffene zu stärken und diskriminierende Praxen in unserer Gesellschaft abzubauen.

Es muss um mehr gehen als Rechtspopulismus und Nazis

Rassistische Angriffe, Hate Speech und menschenfeindliche Ideologien sind die sichtbarste Form der Gefährdung eines demokratischen Zusammenlebens. Der kraftvolle Kerngedanke unseres Gemeinwesens ist, dass wir alle gleich in unserer Würde und in den grundlegenden Rechten und Entfaltungsmöglichkeiten sind. Diskriminierung verletzt dieses Selbstverständnis. Konsequenter als bislang müssen auch diese Form des Ausschlusses und der Würdeverletzung angegangen werden.

*Wir verurteilen Anschläge gegen
Gemeinschaftsunterkünfte,*

*müssen aber auch aktiv werden, wenn
Vermieter_innen nicht an Geflüchtete vermieten
möchten oder eine Mindestgültigkeit für
Aufenthaltstitel von zwei Jahren zur Voraussetzung
eines Mietvertrages machen.*

Wir bekämpfen Hate Speech im Netz,

*müssen aber auch reagieren wenn Clubs Männern mit
arabischem Hintergrund unter dem Vorwand „Heute
schon voll.“ systematisch den Zutritt verweigert.*

*Wir machen Azubis gegen
menschenfeindliche Ideologien stark,*

*müssen aber auch handeln, wenn bei
Bewerber_innen neben ihrer fachlichen Kompetenzen
auch der Klang ihres Namens, ihre Religions-
zugehörigkeit, ihre sexuelle Identität, eine
Behinderung und/oder ihr Geschlecht über eine
Einstellung entscheidet.*

Diskriminierungserfahrungen sind verletzend. Wiederholte Diskriminierungen prägen Identitäten und Lebensläufe und sind zudem ein wichtiger Faktor in individuellen und kollektiven Entfremdungs- und Radikalisierungsprozessen.

In Deutschland ist das Thema Diskriminierung strukturell stark unterbelichtet: Trotz weitgehender Gesetze stehen Betroffene in konkreten Situationen oftmals allein, die notwendigen kompetenten Unterstützungsangebote existieren nur in Ausnahmefällen.

Deshalb fordert der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) den Aufbau einer flächendeckenden Beratungs- und Unterstützungsstruktur für Betroffene von Diskriminierung.

Ziel muss ein niedrigschwelliges qualifiziertes Beratungsangebot strukturanalog der Mobilien Beratung und der Opferberatung sein - in allen Bundesländern und in Kooperation zwischen dem Bund und den Ländern.

Konkret fordern wir:

- **Antidiskriminierungsberatung als vierte Beratungssäule in *Demokratie leben* verankern**
Antidiskriminierungsberatung soll als vierte Beratungssäule im Rahmen von *Demokratie leben* (analog der Mobilien Beratung, Opferberatung und Ausstiegsberatung) verankert werden. Dabei sollen sowohl der Bund als auch die Länder Verantwortung für die Entwicklung und die kontinuierliche Arbeit einer unabhängigen Antidiskriminierungsberatung übernehmen.
- **Unabhängigkeit, Horizontalität, Niedrigschwelligkeit und flächendeckende Ausrichtung**
Die zu etablierenden Beratungsstrukturen sollen horizontal (merkmals- und zielgruppenübergreifend) ausgerichtet, nichtstaatlich organisiert und in ihrem Angebot flächendeckend und niedrigschwellig gestaltet werden.
- **Umsetzung in enger Absprache mit Akteur_innen auf Bundes- und Länderebene**
Die konkrete Konzeption und Umsetzung muss in enger Absprache mit den Akteur_innen auf Bundes- und Länderebene erfolgen. Hierbei sind sowohl die Landesdemokratiezentren einzubeziehen als auch die Akteur_innen aus dem Feld der Antidiskriminierungsarbeit wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Landesantidiskriminierungsstellen bzw. die für Antidiskriminierung zuständigen Stellen auf Länderebene sowie die zivilgesellschaftlichen Akteur_innen. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) bietet hierfür gern seine Expertise an.
- **Qualitätssicherung und Definition des fachlichen Rahmens**
Mit der Entwicklung der Beratungsstrukturen einhergehend muss ein Prozess der Qualitätssicherung und der Definition des fachlichen Rahmens initiiert werden. Als Grundlage sollten die Praxiserfahrungen und bereits existierenden „Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“ des advd Berücksichtigung finden.
- **Angemessene Finanzierung**
Der Aufbau und die laufende Arbeit der Beratungsstellen müssen ausreichend finanziert werden. Um den fachlichen Mindeststandards zu genügen und *flächendeckend* aufsuchend arbeiten zu können, ist mit durchschnittlichen Kosten zwischen **400.000 € - 600.000 €** pro Bundesland zu rechnen. Unterschiedliche Größen (Einwohner_innenzahl, Fläche) aber auch Unterschiede in den bereits existierenden Strukturen und Rahmenbedingungen sind dabei zu beachten.

Antidiskriminierungsberatung

advd: Was ist Antidiskriminierungsberatung? Eine Antwort in 3 Minuten und 5 Sprachen. (Erklärfilm)
www.antidiskriminierung.org/betroffene

advd: Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (2. Auflage 2010).
www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung

advd: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert (2013).
www.antidiskriminierung.org/files/Antidiskriminierungsberatung_in_der_Praxis.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (2017).
[insbesondere Kapitel 1.6]
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung (2012).
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Antidiskriminierungsberatung_20120214.html

Weiß, Birte: Konzepte der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung. In: Scherr, El-Mafaalani & Yüksel (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung (2017).

Weiß, Birte & basis und woge: Diskriminierung erkennen und handeln - Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (2010).
www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Handbuch2010.pdf

Darstellung der Arbeit von Antidiskriminierungsberatungsstellen (Auszug)

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB): Was tun gegen Diskriminierung?! Die Arbeit des Antidiskriminierungsbüros in Sachsen (2009). www.adb-sachsen.de/Broschuere_ADB.html

Antidiskriminierungsbüro Köln (2016): Ein bewegendes Jahr, das Spuren hinterlassen hat. Jahresbericht 2015.
www.oegg.de/index.php?de_ab-2008

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB: Antidiskriminierungsreport 2009/10. Daten und Fakten aus der Beratungspraxis des ADNB des TBB (2010).
www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADReport_2009_2010_Webversion.pdf

basis und woge: Antidiskriminierungsberatung in Hamburg. Ergebnisse und Beispiele aus der Beratung (2012).
www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Diskriminierungsreport_2013-1.pdf

Opferperspektive Brandenburg: Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt. An der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren (2013). Verlag Westfälisches Dampfboot.

Erst- und Verweisberatung, Antidiskriminierung als Querschnittsthema

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden Beratung bei Diskriminierung. Erste Schritte und Weitervermittlung (2012). www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile

ADB Sachsen (2013): Diskriminierung als Thema der migrationsbezogenen Beratung.
www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/Projekt-MB-Diskriminierung/ADB-Broschuere-Diskriminierung-als-Thema-in-der-migrationsbezogene-Beratung.pdf

Antidiskriminierungspolitik und -strukturen / Der Kontext von Antidiskriminierungsberatung

advd Positionspapier: Demokratie leben heißt Diskriminierung wirksam entgegenzutreten (2016)
www.antidiskriminierung.org/materialien/advd-positionspapier-vierte-beratungssaecule

Bartel, Daniel: In Bezug auf Antidiskriminierungsberatung ist Deutschland eine einzige Leerstelle mit punktuellen Ansätzen. in: Wissen schafft Demokratie - Schriftenreihe des IDZ (Band 2/2017) in Druck.
www.idz-jena.de/im-dialog/schriftenreihe-wissen-schafft-demokratie

Weiß, Birte & Kobes, Anne: Entwicklung und Stand der deutschen Antidiskriminierungspolitik - eine kritische Auseinandersetzung. in: Opferperspektive Brandenburg: Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt. An der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren (2013). Verlag Westfälisches Dampfboot.

Daten und Studien zu Diskriminierung in Deutschland (Auszug)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (2017). [Teil 1: Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“]
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte: Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Mehrfachdiskriminierung (2011)
fra.europa.eu/en/publication/2011/eu-midis-data-focus-report-5-multiple-discrimination

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt - Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven (2014)
www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Studie_Diskriminierung_am_Ausbildungsmarkt.pdf

LesMigraS: „... nicht so greifbar und doch real“. Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland (2012)
www.lesmigras.de/tl_files/lesmigras/kampagne/Dokumentation%20Studie%20web.pdf

Webarchive für Gutachten, Dossiers und Expertisen zu diskriminierungsrelevanten Themen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Expertisen, Studien und Gutachten zu rechtlichen Fragen, Diskriminierungsmerkmalen und Lebensbereichen
Sammlungen zu relevanter nationaler und europäischer Rechtsprechung
aktuelle Publikationsübersicht mit Links: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Publikationsübersichten/20111020_Publikationsübersicht%20ADS.pdf?__blob=publicationFile&v=19

Deutsches Institut für Menschenrechte: Aktiv gegen Diskriminierung
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung, Berlin
www.berlin.de/lb/ads/studien/index.html

Heinrich-Böll-Stiftung:
www.migration-boell.de/web/diversity/48_72.asp

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen.

► Unser Ziel

Der advd setzt sich für die Etablierung einer diskriminierungssensiblen Alltagskultur ein.

Das bedeutet einerseits die Entwicklung einer Haltung:

- Anerkennung, dass Diskriminierung eine gesellschaftliche Realität und zugleich eine Alltagserfahrung vieler Menschen ist
- Sensibilisierung für die verschiedenen Formen von Benachteiligungen und Würdeverletzungen
- Ermöglichung eines selbst-reflexiven, veränderungsorientierten Dialogs über Diskriminierung und Teilhabe

Es bedeutet zugleich aber auch die Stärkung und Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten:

- von Betroffenen zur Durchsetzung ihrer Rechte
- von Diskriminierungsverantwortlichen für eine verbindliche Verantwortungsübernahme auf individueller und institutioneller Ebene.

► Aufgabenbereiche

- Entwicklung von Fachstandards und Etablierung der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung als Feld der Sozialen Arbeit
- Fachberatung von Organisationen, Unternehmen, Politik und Verwaltung
- Prozessbegleitung des Aufbaus flächendeckender Unterstützungs- und Beratungsangebote auf kommunaler, regionaler und Landesebene
- Ausbildung von Antidiskriminierungsberater_innen sowie von Erst- und Verweisberater_innen
- Weiterbildungen zu den Themen Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Diskriminierung als Querschnittsthema, Erst- und Verweisberatung, Rechtlicher Diskriminierungsschutz, AGG-Beschwerdestelle
- Clearingstelle für Betroffene sowie Unterstützung als rechtlicher Beistand nach § 23 AGG
- Vernetzung und fachlicher Austausch unabhängiger Antidiskriminierungsstellen
- Weiterentwicklung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes
- fallübergreifende Öffentlichkeitsarbeit

Herausgeber

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
Sternwartenstraße 21
04103 Leipzig

info@antidiskriminierung.org
www.antidiskriminierung.org

Tel: 0341 - 30690787

Autor

Daniel Bartel

Oktober 2017

Gefördert von



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

DISKRIMINIERUNG benennen
BETROFFENE unterstützen
GLEICHBEHANDLUNG umsetzen