

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
Religionszugehörigkeit, 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 niedrighschwelliges qualifiziertes Beratungsangebot strukturanalog der Mobilen 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 Mobilen 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, Niedrighschwelligkeit und flächendeckende Ausrichtung**
Die zu etablierenden Beratungsstrukturen sollen horizontal (merkmals- und zielgruppenübergreifend) ausgerichtet, nichtstaatlich organisiert und in ihrem Angebot flächendeckend und niedrighschwellig 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 von **400.000 €** pro Bundesland zu rechnen. Unterschiedliche Größen (Einwohner_innenzahl, Fläche) aber auch Unterschiede in den bereits existierenden Strukturen und Rahmenbedingungen sind dabei zu beachten.

Fragen und Antworten zum Thema Antidiskriminierungsberatung

Hintergrundinformationen zum Positionspapier
„Demokratie leben heißt Diskriminierung wirksam entgegenreten“

Was ist Antidiskriminierungsberatung?.....Seite 2

Warum ist ein Beratungsangebot nötig?
Warum spezialisiert? Warum unabhängig?.....Seite 3

Was sind die Aufgaben und fachlichen Grundlagen der
Antidiskriminierungsberatung?.....Seite 5

Wie sollte eine Antidiskriminierungsinfrastruktur in den Bundesländern
personell und finanziell ausgestattet sein?.....Seite 7

Unterstützungsstruktur = Anlaufstellen + Fachstellen.
Was ist damit gemeint?.....Seite 8

Warum braucht es zusätzlich zu Opferberatung und Mobiler Beratung
noch ein weiteres Beratungsangebot?.....Seite 9

Wie sieht die aktuelle Situation aus?.....Seite 10

Was ist Antidiskriminierungsberatung?

- **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 Diskriminierungs als Querschnittsthema: 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 Beratungsangebote der Kinder- und Jugendhilfe, vernetzt und übernimmt die themenspezifische Beratungsarbeit.

Handlungsmöglichkeiten der AD-Beratung anhand der Beispielfälle des Positionspapiers

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.

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.

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 immer wieder auf ihren Migrationshintergrund und ihre „kulturelle Herkunft“ zurück. M. fand das unangemessen, fühlte sich zunehmend unwohl und als Person und themenbezogene Expertin nicht gemeint. Das drückte sie in dem Gespräch auch aus. Als unmittelbares Feedback bekam sie gesagt, dass sie lockerer und nicht so defensiv sein solle. Diese Erfahrung beschäftigte M. über Wochen. Sie suchte Unterstützung in einer Antidiskriminierungsberatungsstelle, um für sich zu klären, was in diesem Bewerbungsgespräch passiert ist. Anschließend führte sie eine schriftliche Auseinandersetzung mit dem Unternehmen. Auch dabei wurde sie von der Beratungsstelle begleitet.

Warum ist ein Beratungsangebot nötig? Warum spezialisiert? Warum unabhängig?

- **Ein Beratungs- und Unterstützungsangebot ist nötig**, weil Diskriminierung und ein selbst-behauptender, Rechte einfordernder Umgang mit Benachteiligungen schnell überfordern kann. Betroffene müssen Verletzungs- und Gewalterfahrungen bewältigen, kämpfen oftmals gegen Widerstände und sind dabei zusätzlich mit Machtungleichheiten konfrontiert.

Das Erleben von Diskriminierung ist verletzend.

Diskriminierung zu erleben, löst starke emotionale Reaktionen (wie Ohnmacht, Wut, Rückzug, Angst, Sprachlosigkeit, Zweifel) aus, kostet Kraft und gefährdet den Zugang und die Teilhabe in existentiellen Lebensbereichen (bspw. Bildung, Arbeit, Wohnen oder Gesundheit).

Die Thematisierung von Diskriminierung und das Einfordern von Veränderung liegt oftmals auf Seiten der Betroffenen und kommt als Belastung zu der Diskriminierungserfahrung hinzu.

Obwohl der Schutz vor Diskriminierung und das Gebot der Gleichbehandlung ein wesentliches rechtsstaatliches Prinzip sind und es entsprechende Gesetze für alle Lebensbereiche gibt, müssen Betroffene ihre Rechte in konkreten Situationen immer wieder gezielt behaupten und für sie kämpfen. Das Ansprechen von Diskriminierung ist dabei eine bewusste Entscheidung von Betroffenen. Aufgrund der in unserer Gesellschaft (noch immer) fehlenden Antidiskriminierungskultur wird die Thematisierung von Seiten der Diskriminierungsverantwortlichen oftmals in einem Konfliktrahmen wahrgenommen. Sie erleben die Kritik als Angriff (nicht als Angebot zu einer Auseinandersetzung) und reagieren abwehrend, relativierend oder aggressiv. Oftmals verfügen sie nicht über die Kompetenzen/ Strukturen zu einer konstruktiven Veränderung.

Diskriminierung geht mit strukturellen und situativen Machtgefällen einher.

Strukturell, weil gesellschaftlich marginalisierte Positionen um Anerkennung und gegen dominante Deutungsmuster, historisch verankerte Vorurteile und Unwissen kämpfen müssen.

Situativ, wenn Arbeitnehmer_innen gegenüber Arbeitgeber_innen, Eltern gegenüber der Schule oder Antragsteller_innen gegenüber einer Behörde ihre Interessen behaupten wollen.

- **Antidiskriminierungsberatung ist ein spezialisiertes Beratungsangebot**, weil die Unterstützung von Betroffenen und die Bearbeitung von Diskriminierung inhaltlich komplex und arbeitsintensiv ist. Dafür braucht es eine spezialisierte, professionelle Infrastruktur. Die Verankerung als Querschnittsaufgabe und/oder in ehrenamtlichen Strukturen reichen nicht.

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 Konfliktdynamiken.

Konkrete Beratungsfälle machen oftmals ein zeitlich intensives Arbeiten nötig (durchschnittlich zwischen 10 - 20 Arbeitsstunden) und können sich, gerade wenn sie rechtliche Auseinandersetzungen beinhalten, schnell über längere Zeitspannen (mehr als ein Jahr) hinziehen.

Regelstrukturen sollen (Anti)Diskriminierung als Querschnittsthema verstehen und als wichtige Anlauf- und Erstberatungsstellen fungieren.

Regelstrukturen wie etwa der Jugendmigrationsdienst, Erziehungs- und Familienberatungsstellen oder offene Jugendtreffs aber auch Beauftragte oder zielgruppenspezifische Interessenvertretungen sind wichtige erste Anlaufstellen 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 verweisen. Vergleichbar etwa 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 aktuell noch nicht gerecht¹. Deshalb müssen qualifizierte Antidiskriminierungsstellen auch Sensibilisierungs- und Qualifizierungsarbeit leisten.

- **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 eingeschränkt.

Institutionen wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes aber auch die wenigen existierenden Landes- und kommunalen Antidiskriminierungsstellen können um Stellungnahmen bitten, allgemeine rechtliche Informationen geben und sich als neutral Vermittelnde anbieten. In Fällen, in denen eine Bereitschaft zur Auseinandersetzung auf der diskriminierungsverantwortlichen Seite existiert, können das zielführende Handlungsoptionen sein. In konflikthaften Konstellationen allerdings ist eine parteiliche Unterstützung der 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.

Unterstützungsangebote müssen für Betroffene einen glaubwürdigen Rahmen bieten.

Beratung und die Annahme von Unterstützung sind Vertrauenssache. Ratsuchende offenbaren sich, teilen vertrauliche Informationen und intime Gefühle und müssen die Konsequenzen tragen, wenn sie konkrete Schritte einleiten. Gerade in Fällen, in denen staatliche Akteur_innen als konkret diskriminierend oder als strukturell verflochten wahrgenommen werden, kann die Unabhängigkeit von Beratungsstellen für Betroffene eine wichtige Bedeutung bekommen.

¹ vgl exemplarisch die Studie „Diskriminierung als Thema der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen“ (www.adb-sachsen.de)

Was sind die Aufgaben und fachlichen Grundlagen der Antidiskriminierungsberatung?

Aufgaben

- Einzelfallberatung und -begleitung (60%)
- Einzelfallübergreifende Arbeit zur Veränderung diskriminierungssensibler Strukturen (20%)
- Sensibilisierung von Regelstrukturen und der Mehrheitsbevölkerung (5%)
- Netzwerk- und Gremienarbeit (5%)
- Sensibilisierung und Qualifizierung von Anlaufstrukturen (5%)
- Monitoring und Dokumentation (5%)

Fachliche Grundlagen

Die fachlichen Grundlagen der Antidiskriminierungsberatung hat der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) in den folgenden Publikationen zusammengefasst und ausgeführt:



Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Dritte Auflage 2015.

Die Eckpunkte sind das Ergebnis der gemeinsamen Praxisreflexion der unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen innerhalb des advd. Die niedergelegten Prinzipien bündeln jahrelange Erfahrungen aus hunderten Beratungsfällen und den dort erprobten und kontinuierlich weiterentwickelten Interventionen.

Das Papier zielt auf eine Qualitätssicherung durch die Definition fachlicher Standards und ist so eine wichtige Etappe im Prozess der Professionalisierung der Antidiskriminierungsberatung.

■ Download: www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung

Inhaltsverzeichnis

Definition von Diskriminierung

1. Inhaltliche Prinzipien

- 1.1 Parteilichkeit
- 1.2 Empowerment der Betroffenen
- 1.3 Horizontaler Ansatz

2. Prinzipien für den Beratungsrahmen

- 2.1 Vertraulichkeit
- 2.2 Ratsuchenden- und Auftragsorientierung
- 2.3 Unabhängigkeit
- 2.4 Niedrigschwelliger Zugang
- 2.5 Barrierefreiheit
- 2.6 Vernetzung/Kooperation

3. Prinzipien der Qualitätssicherung und -entwicklung

- 3.1 Die Teamzusammensetzung/-qualifikation
- 3.2. Handlungsmodell und Interventionen
 - Kontaktaufnahme und Erstgespräch
 - Klärung der Erwartungen und Ziele
 - Fallanalyse und weitere Abklärung
 - Information über Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten
 - Erörterung und Umsetzung der Interventionsmöglichkeiten
 - Kooperation mit anderen Fachdiensten
- 3.3 Systematische Dokumentation



**Antidiskriminierungsberatung in der Praxis.
Die Standards für eine qualifizierte
Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Zweite Auflage 2015.**

Seit der Veröffentlichung der Eckpunkte hat das Thema Antidiskriminierungsberatung weiter an Bedeutung gewonnen. Durch die Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft, zivilgesellschaftliche Initiativen und die Gründung weiterer staatlicher Antidiskriminierungsstellen auf Landesebene (zuletzt Schleswig-Holstein und Thüringen) sind weitere Strukturen entstanden, die sich aktuell zwar noch in der Aufbauphase befinden, aber perspektivisch auch beraterische Aufgaben übernehmen bzw. koordinieren wollen.

Vor diesem Hintergrund zeigt sich die Notwendigkeit einer Verständigung darüber, was Antidiskriminierungsberatung bedeutet und wie sie praktisch umgesetzt wird. Deshalb hat sich der advd entschlossen, seine Standards in Bezug auf die Praxis auszubuchstabieren und zu konkretisieren.

Wir hoffen, dass die vorliegende Publikation den fachlichen Dialog um Antidiskriminierungsberatung bereichert und Berater_innen vor Ort Konzepte und Werkzeuge an die Hand geben kann. Zugleich aber hoffen wir auch, dass sie Entscheidungsträger_innen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene erreichen wird. Ihr Verständnis und politischer Wille ist ein wichtiger Baustein zur Umsetzung wohnortnaher, qualifizierter Antidiskriminierungsstrukturen und zur Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Alltagskultur.

■ Download: www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis

Inhaltsverzeichnis

I Grundlagen und Rahmenbedingung

- Das beraterische Verständnis von Diskriminierung
- Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten
- Kontext von Antidiskriminierungsberatung
- Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien
- Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung
- Mehrfachdiskriminierung und mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung

II Beratungspraxis und Interventionen

- Interventionen gegen Diskriminierung. Ein Überblick
- Sprechen im geschützte(re)n Raum
- Klage und Beistandschaft nach dem AGG
- Beschwerdebrief
- Vermittlung in der Antidiskriminierungsberatung
- Testings als Instrument der Antidiskriminierungsberatung
- Vertragliche Vereinbarung und Contract Compliance
- Diskriminierung sichtbar machen – Medienarbeit als Handlungsstrategie
- Impulse für institutionelle Veränderungen
- Dokumentation von Diskriminierungsfällen

Wie sollte eine Antidiskriminierungsinfrastruktur in den Bundesländern personell und finanziell ausgestattet sein?

Die Rahmenbedingungen in den 16 Bundesländern sind zum Teil sehr unterschiedlich. Sie unterscheiden sich in der Größe, Binnenstruktur, Einwohner_innenzahl aber auch in ihrer politischen Tradition, Verwaltungsstruktur und Organisationslandschaft.

Die Beratungsinfrastruktur für den Bereich Diskriminierung muss von diesen länderspezifischen Gegebenheiten ausgehen, so dass ein einheitliches Strukturmodell nur begrenzt und als Orientierung sinnvoll ist.

Allgemein lassen sich die folgenden Eckpunkte formulieren:

- Die Beratungsstruktur sollte aus spezialisierten Stellen (Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung) und einem breiten Netz von Anlaufstellen (Erst- und Verweisberatung) bestehen.
- Die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung muss professionell erbracht werden (hauptamtlich, fachliche Qualifikation der Berater_innen).
- Wohnortnähe orientiert sich an einer Versorgungsstruktur, die in einem Umkreis von maximal 50 km ein qualifiziertes Beratungsangebot vorhält.

Durchschnittlich ist von der folgenden personellen Mindestausstattung auszugehen:

- 6 VZÄ Beratung mit sich ergänzenden psycho-sozialen, rechtlichen, therapeutischen und sozialwissenschaftlichen Fachkompetenzen auf der Basis einer beraterischen Grundqualifikation
- 1 VZÄ Geschäftsführung
- 0,5 VZÄ Öffentlichkeitsarbeit
- 1 VZÄ Verwaltung

Aufgabe	Anzahl	Stellenumfang	Eingruppierung (TVöD)	
Beratung	6	39 h/ Woche	11	240.000 €
Geschäftsführung	1	39 h/ Woche	13	44.000 €
Öffentlichkeitsarbeit	1	19h/ Woche	11	20.000 €
Verwaltung	1	39 h/ Woche	9	33.500 €
				341.500 €

Hinzu kommen ausreichend Sachmittel:

Sachkosten	
• Miete (mehrere Standorte in Bundesland), Barrierefreiheit, • Dolmetscher_innendienste • Rechtsberatung • Fahrtkosten (aufsuchende Arbeit) • Materialien und Öffentlichkeitsarbeit	60.000 €

Warum braucht es zusätzlich zu Opferberatung und Mobiler Beratung noch ein weiteres Beratungsangebot?

Opferberatung, Mobile Beratung und Antidiskriminierungsberatung haben eigenständige, sich ergänzende Perspektiven, 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.

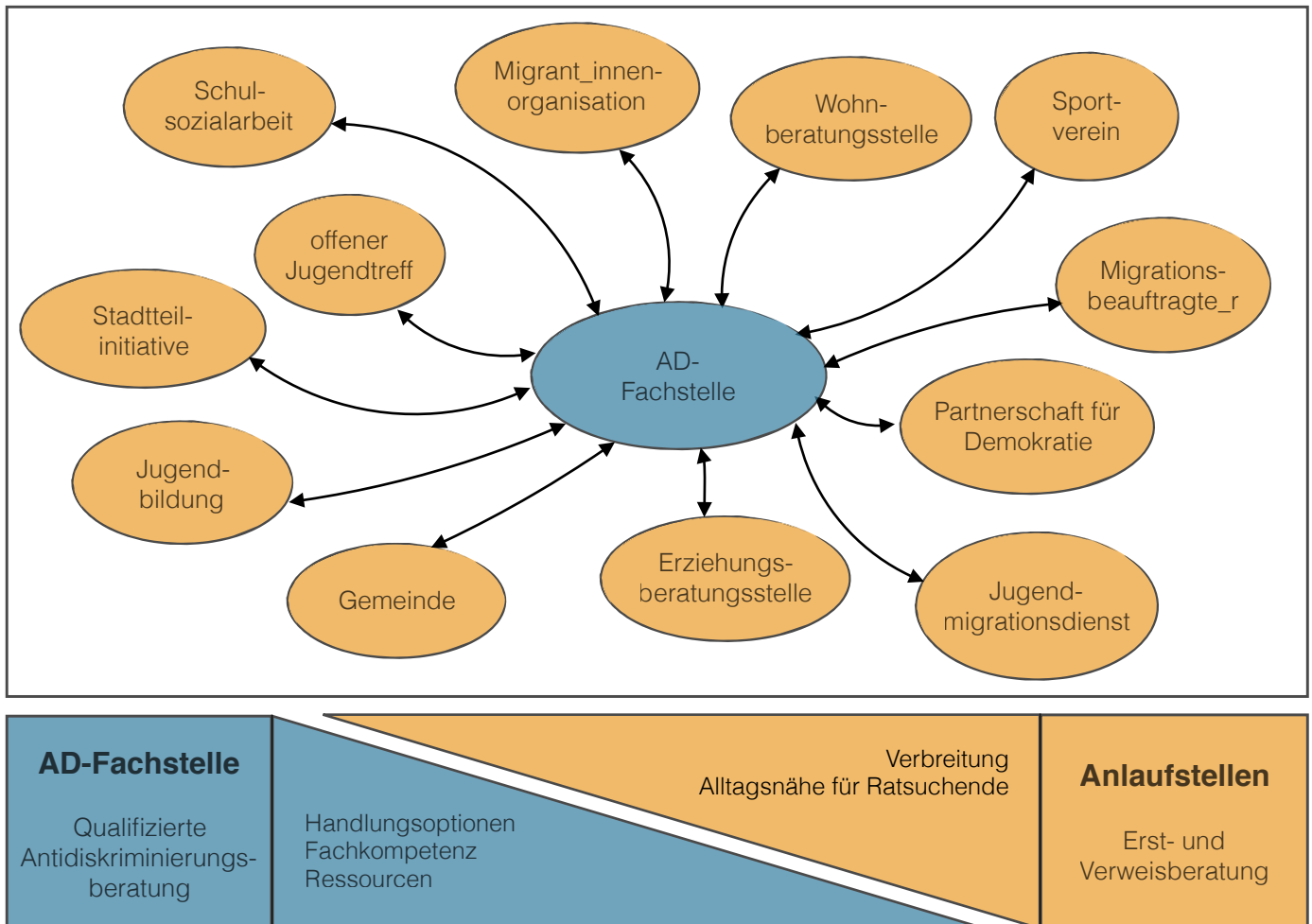
- **Opferberatung** unterstützt Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. Dabei geht es in der Regel um strafrechtlich relevante Übergriffe und massive, oftmals physische Gewalterfahrungen. Betroffene erhalten eine psycho-soziale Unterstützung bei der Bearbeitung der Erlebnisse und werden im Rahmen der *strafrechtlichen* Verfolgung der Taten professionell begleitet.
- **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 oftmals um ein Coaching sowie die Entwicklung und die Begleitung konkreter Projekte, Initiativen, Runder Tische und Netzwerke, die im kommunalen Rahmen wirken.
- **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. AD-Beratung unterstützt Betroffene bei der persönlichen Verarbeitung, Klärung des Sachverhaltes und der Veränderung diskriminierender Praxen.

In den Bundesländern (unter anderem Sachsen, Brandenburg, Berlin) in denen alle drei Beratungsangebote bereits seit einiger Zeit existieren, gibt es gute Erfahrungen der Kooperationen und des wechselseitigen Verweises. Die Beratungsstellen arbeiten jeweils eigenständig und ergänzen sich wechselseitig.

Zum Teil, etwa bei der Opferperspektive Brandenburg sind Antidiskriminierungsberatung und Opferberatung als eigenständige, fachlich und personell voneinander abgegrenzte Beratungsangebote unter dem Dach der selben Organisation angesiedelt.

Unterstützungsstruktur = Anlaufstellen + Fachstellen. Was ist damit gemeint?

Um konsequent und nachhaltig gegen Diskriminierung aktiv zu werden, müssen Betroffene flächendeckend und niedrigschwellig Unterstützung finden. Dafür braucht es ein breites Netz sensibilisierter Anlaufstellen und spezialisierte Beratungsstellen, die Betroffene qualifiziert beraten und die Anlaufstellen vernetzen.



Ein breites Netz von Anlaufstellen...

Anlauf- und Erstberatungsstellen sind nah an der Alltagswelt von Betroffenen. Es sind community-basierte Organisationen, offene Jugendangebote, zielgruppenspezifische und allgemeine Beratungsangebote (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.

... mit einem qualifiziertem Beratungsangebot als Knotenpunkt.

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.

Wie sieht die aktuelle Situation aus?

Das Thema Antidiskriminierung wird regelmäßig besprochen, aber der entscheidende strukturelle Schritt fehlt.

Das Themenfeld Antidiskriminierung hat seit der Diskussion um die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Die Erkenntnis hat sich weitgehend durchgesetzt, dass sich ein demokratisches Zusammenleben in einer pluralistischen und vielfältigen Gesellschaft nur unter Einbeziehung einer Antidiskriminierungspolitik erreichen lässt. In verschiedenen Fachpolitiken (Integration, Inklusion, Gleichstellung, Demographie aber auch Bildung, Arbeit, Sozialpolitik) wird Diskriminierung als Themenfeld definiert. In den Leitbildern von Kommunen, Unternehmen und Organisationen wird Diskriminierungsfreiheit als Ziel formuliert. Allerdings ist vieles davon Symbolpolitik. Es mangelt an konkreten Maßnahmen und einer strukturellen Verankerungen: Was wird als Diskriminierung definiert? Welche Beschwerdemöglichkeiten gibt es für Betroffene? Wie soll mit konkreten Beschwerden verfahren werden? Wer ist zuständig? Mit welchen Kompetenzen? Welche präventiven Maßnahmen gibt es?

In vielen Ländern beginnen sich Strukturen zu entwickeln - Koalition gegen Diskriminierung, Landesantidiskriminierungsstellen, Netzwerke

In den meisten Bundesländern ist Antidiskriminierung als Thema angekommen. Aktuell sind 10 Bundesländer der „Koalition gegen Diskriminierung“ beigetreten, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 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 in Landesministerien oder direkt in den Landtagen angesiedelt sind. In vielen Landesaktionsplänen und Fachpolitiken zu den Themen Integration, sexuelle Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung ist Diskriminierung als Themenfeld aufgeführt. In allen 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 eine engere Zusammenarbeit noch aus.

Ein weiter Weg zu einer ausreichenden Infrastruktur - das konkrete Beratungsangebot ist prekär, unterfinanziert und nicht flächendeckend.

Aktuell sind wir noch sehr weit von einer tatsächlich wohnortnahen, niedrig-schwelligen und qualifizierten Beratung von Betroffenen 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.

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 haben.

Die bestehenden Beratungsstellen werden bis auf wenige Ausnahmen nicht institutionell gefördert und müssen ihr Beratungsangebot mit stark befristeten Projektförderungen (oftmals auf Jahresbasis) und grundsätzlich knapp bemessenen Finanzmitteln bestreiten. Die Sicherung und Weiterentwicklung der fachlichen Qualität der Arbeit und der Kontinuität des grundsätzlichen Angebotes sind unter diesen Rahmenbedingungen nur begrenzt möglich.