

# Selbstverständnis

## LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg

*Beratungsstellen gegen Diskriminierung aus Esslingen, Freiburg, Friedrichshafen (im Aufbau)  
Karlsruhe, Heidelberg, Mannheim, Reutlingen/Tübingen und Stuttgart*

15. August 2018

Im Juni 2016 haben sich alle bestehenden lokalen Beratungsstellen gegen Diskriminierung zu der „LAG Antidiskriminierungsberatung“ zusammengeschlossen, die zum einen der gegenseitigen Unterstützung im Aufbau der Antidiskriminierungsberatung und zum anderen als Ansprechpartnerin für die entstehende Landesantidiskriminierungsstelle, sowie der Landespolitik dient.

Wir orientieren uns an der inhaltlichen Position des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), wie er sie in seinem Grundsatzpapier „*Demokratie leben* heißt Diskriminierung wirksam entgegentreten“ formuliert hat, und treten mit dem Verband für den Aufbau eines **flächendeckenden, niedrighschwelligem und qualifizierten** Beratungsangebotes ein.

### Ziele

Zentrales Anliegen der LAG ist es, allen direkt oder indirekt von Diskriminierung betroffenen Menschen in Baden-Württemberg den niedrighschwelligem Zugang zu einer professionellen Antidiskriminierungsberatung zu ermöglichen. Hierfür sehen wir folgende Eckpfeiler für unabdingbar:

#### 1. Stärkung lokaler Beratungs- und Netzwerkstrukturen

Zentrale Aufgabe ist es, die lokalen Beratungs- und Netzwerkstrukturen zu erhalten, qualitativ weiterzuentwickeln und in den Regionen auszubauen, in denen sie fehlen. Diese Beratungsstrukturen sind zu ergänzen mit einer zentral organisierten, aber von den lokalen Beratungsstellen getragenen Online-Beratung, wie sie aktuell von adis e.V. in enger Abstimmung mit der LAG aufgebaut wird.

#### 2. Landesweite Vernetzung

Die lokalen Beratungs- und Netzwerkstrukturen brauchen eine landesweite Vernetzung. Die LAG Antidiskriminierungsberatung kooperiert mit der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS). Die Aufgaben und Zuständigkeiten sind so aufeinander abzustimmen, dass Synergien entstehen und Doppelstrukturen vermieden werden.

### 3. Politische Öffentlichkeitsarbeit

Um das Thema Diskriminierung in die Öffentlichkeit zu tragen, versteht sich die LAG auch als politische\*r Akteur\*in, die landesweit relevante Themen aus der Beratungsarbeit nach außen vertritt, dabei auf die gesellschaftspolitische Dimension von Diskriminierung und damit einhergehende Machtstrukturen aufmerksam macht und zur kritischen Reflektion auffordert. So fungiert sie als Ansprechpartner\*in für Politik und Öffentlichkeit, gestaltet Diskurse mit und setzt sich dafür ein, gesellschaftlich marginalisierte Positionen sichtbar zu machen.

## Lokale Beratungsstellen gegen Diskriminierung

Das Herzstück einer erfolgreichen AD- Arbeit sind die Beratungsstellen und ihre Netzwerke vor Ort.

Sie sind Anlaufstelle für Menschen, die Unterstützung brauchen, den für sie angemessenen Umgang mit einer erlebten Diskriminierung zu finden. Der kann für die einen darin bestehen, eine Anerkennung dafür zu bekommen, dass das, was sie erlebt haben, diskriminierend war, für die anderen, eine Entschuldigung oder Wiedergutmachung zu erlangen und ggf. auch gerichtlich einzuklagen, für wieder andere, öffentlich gegen die Diskriminierung vorzugehen.

Sie sind zugleich professionelle Fachstellen, die andere Beratungs- und Selbsthilfestrukturen im Rahmen ihrer Netzwerkarbeit qualifizieren, Diskriminierung zu erkennen und ihre Klient\*innen ermutigen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Um dies zu erreichen haben sie über die direkte Beratung hinaus vielfältige Aufgaben. Unter anderem...

- ... leisten sie notwendige Öffentlichkeitsarbeit,
- ... vernetzen sie Organisationen, die bisher nur wenig oder gar nicht mit dem Thema konfrontiert waren, aber Zugang zu Personen haben, die zu den potentiell Betroffenen zählen,
- ... schaffen sie Räume des Empowerments,
- ... haben sie Kontakt zu Entscheider\*innen und leisten wichtige Lobbyarbeit,
- ... organisieren sie Fortbildungen, Vorträge und fördern darin eine kritische Reflektion von gesellschaftlichen Machtstrukturen,
- ... veranstalten sie Tagungen und Workshops für Fachkräfte und Interessierte,
- ... präsentieren sie die lokale Netzwerkarbeit in der kommunalen Verwaltung
- ... halten sie Kontakt zu den im Netzwerk organisierten Institutionen
- ... sichern sie ihre Qualität über eine enge Kooperation mit der LAG und dem advd.

## **Prinzipien der Antidiskriminierungsberatung**

Menschen können aufgrund verschiedener (zugeschriebener) Merkmale diskriminiert werden. Die Beratungsstellen gegen Diskriminierung beraten bei Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Sprache, Zugehörigkeit zu einem bestimmten Milieu, Behinderung, Geschlechts, sexuelle Orientierung, Alter, Bildungsstatus, Wohnsituation, Sozialer Status, Gewicht, u.a.

Antidiskriminierungsberatung ist dabei weniger ein juristisches als ein psychosoziales Beratungsangebot, das dem Prinzip des Empowerments verpflichtet ist. Menschen, die Diskriminierungserfahrung machen, kommen in die Beratung, weil sie sich gegen erlittenes Unrecht zur Wehr setzen wollen. Andere können nicht eindeutig einordnen, was sie erleben. Dies kann zum einen daran liegen, dass die Diskriminierung oft nicht bewusst oder gar mit Absicht erfolgt. Zum anderen kann es auch daran liegen, dass ein konkreter Vorfall verschränkt ist mit vielen alltäglichen Erfahrungen, nicht selbstverständlich Anspruch auf Teilhabe und Zugehörigkeit zu haben und immer damit rechnen zu müssen, strukturell oder individuell schlechter behandelt zu werden. Und schlussendlich kann es auch sein, dass sich die Betroffenen längst an die Normalität der unbegründeten Schlechterstellung „gewöhnt“ haben und keine Ansprüche mehr stellen, das (grund)gesetzlich verbürgte Recht auf gleichwertige Behandlung einzufordern.

Das Angebot der Antidiskriminierungsberatung ist daher je nach konkretem Beratungsauftrag vielfältig:

- Sie informieren zu den im AGG und anderen Gesetzen festgeschriebenen Rechten.
- Sie begleiten die Ratsuchenden auch auf psychosozialer Ebene dabei, einen Umgang mit der erlebten Diskriminierung zu finden.
- Sie bieten für mögliche Interventionen eine juristische Beratung und Klagebegleitung, aber auch Unterstützung bei andere Interventionsformen wie Konfliktmediation, Beschwerdebriefe, Testings zum Nachweis nicht offener Diskriminierungen oder Öffentlichkeitsarbeit.
- Sie unterstützen die Ratsuchenden, ihr Erleben gesellschaftspolitisch einzuordnen und vermitteln Kontakt zu Empowermentgruppen oder politischen Gruppen, die sich gegen Diskriminierung wehren.

Die **Prinzipien der Antidiskriminierungsberatung** lassen sich in inhaltliche und fachliche Prinzipien und in Rahmenbedingungen differenzieren. Hier sind diese zusammengefasst dargestellt. Darüber hinaus kommen noch hinzu: die Teamzusammensetzung (Transkulturalität im Team), die Qualifikation der Berater\*innen (Interdisziplinäre Qualifikation), fachliches Vorgehen in der Beratung und die Dokumentation der Beratungsfälle.

#### **A. Parteilichkeit**

Antidiskriminierungsberatung basiert auf dem Prinzip der Parteilichkeit mit der/dem von Diskriminierung Betroffenen und resultiert aus der Analyse bestehender Machtungleichheiten. Diskriminierungsfälle werden somit aus der Perspektive der Ratsuchenden und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Ungleichheitsstrukturen betrachtet.

#### **B. Empowerment der Betroffenen**

Als eine Konsequenz von Diskriminierungserfahrungen erleben sich Betroffene häufig als machtlos und verletzlich. Sie fühlen sich zur Passivität verurteilt, sie sind diejenigen, mit denen etwas gemacht wird. Empowerment ist deshalb ein zentraler Grundsatz qualifizierter Antidiskriminierungsberatung. Es zielt darauf ab, dass Ratsuchende sich (wieder) als aktive AkteurInnen erleben. Sie werden darin unterstützt, selbstbewusst und in Eigenregie für ihre Rechte einzutreten.

#### **C. Horizontaler Ansatz**

Jeder Mensch vereint verschiedene Merkmale in sich und kann aufgrund eines einzelnen oder aufgrund der Kombination seiner Merkmale Diskriminierung erfahren. Gesellschaftlich besonders relevant sind: rassistische Zuschreibungen, die ethnische Herkunft, Religion / Weltanschauung, das Geschlecht, die sexuelle Identität, das Lebensalter oder eine Behinderung. Diesem Aspekt trägt der horizontale Ansatz Rechnung. Er beschreibt eine merkmals- und zielgruppenübergreifende Arbeitsperspektive, die die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale im Blick hat und dafür sensibilisiert.

#### **D. Vertraulichkeit**

Für ein vertrauensvolles, offenes Gespräch ist es notwendig, dass Betroffene alle wesentlichen Informationen, aber auch ihre Gedanken und Gefühle äußern können, ohne Sorge zu haben, dass das Erzählte an Dritte gelangt.

#### **E. Ratsuchenden- und Auftragsorientierung**

Die beraterische Haltung orientiert sich stets an den Ratsuchenden. Das bedeutet, dass Beratungsstellen Ressourcen und Kompetenzen der Ratsuchenden sowie ihre Anliegen und

Vorstellungen stets zur Richtschnur der eigenen Arbeit machen. Zu Beginn der Beratung steht deshalb die Klärung des möglichen Auftrags im Zentrum.

### **F. Unabhängigkeit**

Die Beratungsarbeit der Antidiskriminierungsstellen ist Menschenrechtsarbeit. Sie geschieht somit unabhängig von staatlichen Einrichtungen, Parteien und jeglichen politischen Zuordnungen. Dies ist Voraussetzung, um den Radius des beraterischen Betätigungsfeldes nicht einzuengen. Diskriminierungen kommen auf allen Ebenen und in sämtlichen gesellschaftlichen Strukturen vor. Um diesen effektiv begegnen zu können, ist es für Beratungsstellen gegen Diskriminierung notwendig, sich nicht in Abhängigkeiten zu bringen, die ihre Arbeit reglementieren und nur auf bestimmte gesellschaftliche Bereiche beschränken.

### **G. Niedrigschwelliger Zugang**

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung bedarf eines unentgeltlichen, zeit- und ortsnahe Beratungsangebotes in mehreren Sprachen. Dies ist von grundlegender Bedeutung, um den Zugang zu Beratungsangeboten für Betroffene zu erleichtern bzw. überhaupt erst zu ermöglichen.

### **H. Barrierefreiheit**

Beratungsangebote müssen barrierefrei zugänglich sein. Es ist darauf zu achten, dass die Anforderungen spezifischer Klientinnen- und Klientengruppen an die Räumlichkeiten (bspw. rollstuhlgerecht), Kommunikationsformen (aufgrund von Sprachbarrieren, Sinnesbehinderungen, kognitiven Einschränkungen etc.) sowie institutionellen Abläufen (Berufstätigkeit, Kinderbetreuung) mitgedacht werden.

### **I. Vernetzung/Kooperation**

Für den Beratungsrahmen, in dem Beratungsstelle und Ratsuchende/r agieren können ist die Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure auf lokaler, regionaler wie auch überregionaler Ebene von großer Bedeutung. Daher bedarf es einer Vernetzung der Beratungsstelle sowohl im Kreis der UnterstützerInnen innerhalb der sozialen Menschenrechts- und Antidiskriminierungsarbeit als auch mit unterschiedlichen „externen“ Einrichtungen und Organisationen in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Diskriminierungsfeldern (z. B. mit Schulen, Verbraucherverbänden, Gewerkschaften, Fachdiensten, Rechtsanwälten, Kommunalpolitik etc.).

## Was versteht die LAG unter Empowerment?

Ins Deutsche übersetzt bedeutet Empowerment Selbst-Bemächtigung bzw. Selbst-Stärkung. Empowermentprozesse zielen auf eine Ausweitung von Teilhabe, Machtzugang und Handlungsspielräumen – sowohl individuell als auch im Hinblick auf soziale Gerechtigkeit. Empowerment geht davon aus, dass die Ressourcen und Potentiale zur Selbst-ermächtigung im Menschen selbst bereits vorhanden sind und es dementsprechend vor allem darum geht, Räume zu öffnen, in denen diese aktiviert bzw. zur Geltung kommen können und der Blick weg von den Defiziten hin auf die eigenen Ressourcen gerichtet werden.

Räume des Empowerments bieten eine Grundlage für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen sich gemeinsam selbst und gegenseitig zu stärken, gemeinsam Strategien zu entwickeln und sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Unserer Vorstellung nach steht Empowerment im Gegensatz zu entmündigender und paternalistischer Hilfe. Unsere Arbeit zielt auf eine Kooperation „auf Augenhöhe“. So sehen wir beispielsweise Ratsuchende in der Antidiskriminierungsarbeit als aktive Akteur\*innen. Die Berater\*innen können Betroffene nicht „empowern“. Jedoch können sie die Selbststärkungsprozesse durch parteiliche individuelle Beratung sowie durch andere Maßnahmen bewusst und gezielt begleiten, unterstützen und fördern.

Zusammen mit Betroffenen und nicht Betroffenen wollen die lokale Stellen Solidarität gegen Diskriminierung in der Gesellschaft, in der soziale Diskurs und Medien, in der Institutionen, in den Gesetze, in der Wirtschaft, usw. aufbauen.

Nach dieser Idee bieten die Beratungsstellen gegen Diskriminierung je nach ihren finanziellen Möglichkeiten für Menschen in der Beratung, aber auch in Gruppenangeboten Schutzräume, in denen Erfahrungen geteilt werden können und in denen vor weiterer Diskriminierung geschützt wird. Des Weiteren wird Wissen zu gesellschaftspolitischen Machtstrukturen und Wirkungsweisen von Diskriminierung vermittelt und zu ihren Rechten in Diskriminierungsfällen informiert. Basierend auf eigenen Ressourcen und Potentialen werden konkrete Handlungsstrategien entwickelt und dadurch eine Form von Handlungsermächtigung erwirkt.

## **Koordinierungsstelle der LAG Antidiskriminierungsberatung**

Auch wenn - wie dargestellt - ein wichtiger Teil der Arbeit vor Ort umgesetzt werden muss, so brauchen die lokalen Beratungsstellen für die Weiterentwicklung der Arbeit eine landesweite Koordination und fachliche Unterstützung.

Die landesweite Koordinierungsstelle unterstützt die lokalen/regionalen Beratungsstellen folgendermaßen:

1. Koordination der LAG Antidiskriminierungsberatung, insbesondere Organisation von Treffen zum kollegialen Austausch
2. Konstruktive Kooperation mit den mit dem Thema befassten Institutionen und Netzwerken wie zum Beispiel
  - Demokratiezentrum Baden-Württemberg
  - Opferberatung „Leuchttlinie“,
  - Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg
  - Landesnetzwerk LSBTTIQ
  - DGB-Bezirk Baden-Württemberg
  - IQ Landesnetzwerk
  - Landesinstitut für Schulentwicklung Baden-Württemberg
  - Hochschulen und Verbänden/Landesstrukturen
3. Ansprechpartner\*in für Politik, Bindeglied der Beratungsstellen zur LADS
4. Übernahme der Beratungstätigkeit für nicht versorgte Regionen über online-Beratung und oder Qualifizierung und Begleitung von einzelnen Berater\*innen vor Ort.
5. Weitere Qualifizierungsmaßnahmen für die Beratung und Empowermentarbeit
6. Vermittlung von erfahrenen Anwäl\*innen, dort, wo keine eigenen Beratungsanwälte zur Verfügung stehen (der Aufbau eines Netzwerkes wäre wünschenswert)
7. Fachberatung und Rechtsberatung insbesondere für neue entstehende Beratungsstellen, aber auch für die erfahrenen Berater\*innen bei schwierigen Fällen
8. Ggf. gemeinsame politische Initiativen
9. Bereitstellung von Material zur Öffentlichkeitsarbeit
10. Rechtsberatung