

## **Zweck des Handlungskonzepts**

Das vorliegende Konzept soll die fachlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen der Antidiskriminierungsstelle darstellen, an denen sich das unmittelbare Handeln und Wirken der Antidiskriminierungsstelle orientieren soll. Das Konzept wird laufend überprüft und gegebenenfalls erweitert oder abgeändert. Daher wird in der Fußzeile immer der letzte Bearbeitungsstand angegeben.

1

## **Rechtlicher Rahmen und Basis der Arbeit**

Als kommunale Stelle agiert die Antidiskriminierungsstelle grundlegend auf Basis des AGG also dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Diskriminierung wird rechtlich aber nicht nur auf Basis des AGG behandelt. Es gibt zusätzlich auch europäische Richtlinien, die sich der Bekämpfung und Vermeidung von Diskriminierung widmen;

- Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)
- Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG)
- Gender-Richtlinie Arbeitsrecht (2002/73EG)
- Gender-Richtlinie Zivilrecht (2004/113/EG)

Darüber hinaus sind Diskriminierungsfälle unter Umständen auch strafrechtlich relevant wie z.B. in Fällen von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt. Schließlich ist Diskriminierung unter Umständen auch durch das Grundgesetz oder das verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbot verboten wie z.B. beim „Racial Profiling“ also Kontrollmaßnahmen bzw. Personenkontrollen, die einzig auf äußerliche (phänotypische) Merkmale basieren.

Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen orientiert sich die Antidiskriminierungsstelle an den Leitlinien und Positionen der Bundesstelle für Antidiskriminierung und dem Antidiskriminierungsverband Deutschland.

Auf dieser Basis trägt die Antidiskriminierungsstelle zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierung in Mülheim bei.

## **Diskriminierungsverständnis**

Diskriminierung muss zunächst benannt und definiert werden, um sie sichtbar und anfechtbar zu machen. Im Begriffsverständnis gibt es jedoch unterschiedliche Ansätze und Schwerpunktsetzungen, so dass sich zwei allgemeine Begriffsverständnisse herausgebildet haben, die nachfolgend erläutert werden. Diese Unterscheidung ist schematisch. In der Beratungspraxis sind die Grenzen fließend. Ziel der Antidiskriminierungsstelle ist es, im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung des Einzelfalls stets beide Verständnisse im Blick zu haben und im Beratungsprozess zu berücksichtigen.

## Diskriminierung im engeren Sinne nach dem AGG

Das AGG bildet die gesetzliche Grundlage zur Benennung und Einordnung von Diskriminierungsfällen. Diese eher fachlich-juristische Perspektive befasst sich mit den Kriterien, anhand derer das Vorliegen einer Diskriminierung in einer konkreten Situation festgestellt werden kann, und entspricht in Bezug auf die Logik und die Kriterien weitgehend der Vorgehensweise im Rahmen einer rechtlichen Prüfung. Auf dieser Basis lässt sich Diskriminierung als ein Vorgang mit drei definitorischen Merkmalen darstellen. Wir sprechen von Diskriminierung im Sinne des AGG bei einer Benachteiligung eines Menschen, aufgrund eines schützenswerten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung.

2

Unter Benachteiligung ist jede Form der weniger günstigen Behandlung zu verstehen. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird. Ein Beispiel ist die sozialversicherungsrechtliche Benachteiligung von eingetragenen Lebenspartnerschaften gegenüber Ehen. Benachteiligung liegt aber auch vor, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden, zum Beispiel wenn Menschen behinderungsbedingt langsamer schreiben und Klausuren in Regelstudienzeit ablegen müssen.

Der Begriff der Diskriminierung bezieht sich auf Benachteiligungen, die aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen erfolgen, die von der Gesellschaft als schützenswert angesehen werden. Das AGG benennt diese Merkmale. Diese Merkmale sind ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit und nur sehr schwer oder gar nicht zu verändern. Darüber hinaus sind sie aber auch in gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsstrukturen eingebettet, die zu einer systematischen Benachteiligung führen.

Auf dieser Grundlage lässt sich bereits festhalten: Nicht jeder Konflikt bzw. jede Ungleichbehandlung ist auf ein geschütztes Merkmal zurückzuführen, so dass in einem solchen Fall nicht von einer Diskriminierung im Sinne des AGG gesprochen werden kann. So würde z. B. ein Streit in der Nachbarschaft über den Musikgeschmack einer Partei keine Diskriminierung darstellen, da es sich bei dem Musikgeschmack nicht um ein geschütztes Merkmal handelt.

Nachteilsausgleiche (im AGG als positive Maßnahmen bezeichnet) sind ebenfalls eine gerechtfertigte Form der Ungleichbehandlung. Sie begünstigen punktuell und zeitlich begrenzt Angehörige benachteiligter Gruppen. Damit sollen strukturelle Formen der Benachteiligung abgebaut werden. Beispiele für Nachteilsausgleiche sind die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung nach den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder oder Mentoringprogramme.

Eine Ungleichbehandlung muss immer sachlich begründet sein. Im Einzelfall ergeben sich je nach Rechtsgrundlage unterschiedliche Fallkonstellationen. Grundsätzlich gilt jedoch, dass jede Maßnahme oder Regelung zur Erreichung eines legitimen Ziels geeignet und objektiv erforderlich sein muss. Eine Ungleichbehandlung muss sich also rechtfertigen lassen und darf nicht willkürlich oder aus persönlichen Vorlieben erfolgen. Reine Nutzenüberlegungen und Vermutungen reichen nie aus, um eine Benachteiligung zu rechtfertigen. Die Prüfung, ob eine Benachteiligung gerechtfertigt ist, ist nicht einfach. Das AGG stellt je nach Diskriminierungsform und auch für einzelne Diskriminierungskategorien unterschiedliche Anforderungen an die Rechtfertigung. Daher muss immer der Einzelfall geprüft werden.

### **Diskriminierung als diskursiver Begriff und als Erfahrung**

3

Diskriminierung als Erfahrung rückt das Erleben und die Betroffenenperspektive ins Zentrum. In diesem Verständnis ist jeder Fall von Diskriminierung auch eine einschneidende und verletzende Erfahrung, die je nach Schwere der Tat auch nachhaltige Auswirkungen auf den individuellen Lebensweg haben kann. Als diskursiver Begriff zielt der Begriff der Diskriminierung auf die normativen und gesellschaftlichen Maßstäbe ab. Es geht also um Definitionsmacht, um Aushandlungsprozesse und darum, Zielgruppen und Bedürfnisse zu repräsentieren. Damit ist die Annahme verbunden, dass gesellschaftliche Positionen und Maßstäbe nicht statisch verstanden werden dürfen, sondern durchaus veränderbar sind. Häufig ist es jedoch so, dass Minderheiten in der Gesellschaft in einer schwächeren Position sind und sich nur bedingt wirksam an Diskursen und Repräsentationsprozessen beteiligen können. Hinzu kommt, dass Menschen, die einer Minderheit angehören, aufgrund der Machtstrukturen in der Gesellschaft häufig auf ihren Minderheitenstatus reduziert werden. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen wirken sich somit auch auf individuelle Lebensläufe aus. Betroffene geraten daher oft unfreiwillig in Situationen, in denen sie marginalisiert werden und ihre Biographie im öffentlichen Raum rechtfertigen bzw. diskutieren müssen. Dies hat zur Folge, dass diskriminierende Praktiken und Denkmuster historisch gewachsen sind und sich auf der institutionellen Ebene verfestigen. Damit ist gemeint, dass institutionelle Praktiken diskriminierend wirken können, weil sie auf entsprechenden Normen und Vorstellungen beruhen, wie z. B. Frauen vom Arbeitsmarkt auszuschließen, weil sie ein Kopftuch tragen. Die Thematisierung von Diskriminierung und die Forderung nach Veränderung liegen oft einseitig auf den Schultern der Betroffenen - zusammen mit der Erfahrung von Diskriminierung führt dies zu einer doppelten Belastung. Es ist nicht ungewöhnlich, dass die gegenwärtige Situation nur das letzte Glied in einer langen Kette von ähnlichen Erfahrungen ist.

Diskriminierung wird als Unrechtserlebnis aus einer strukturell unterlegenen Position heraus empfunden. Um solche gesellschaftlichen Machtungleichgewichte zu überwinden, bedarf es einer Stärkung der Betroffenen und eines Korrektivs in der Form, die Thematik zu vertreten und das Bewusstsein für diese Probleme zu schärfen.

### **Verbindung der beiden Verständnisweisen in der Antidiskriminierungsarbeit**

Es ist durchaus möglich, dass die Bewertung von Diskriminierung als fachliches und rechtliches Phänomen und als persönliche Erfahrung voneinander abweichen. Diese beiden Sichtweisen in Einklang zu bringen, ist nicht immer einfach. Grundsätzlich steht die persönliche Betroffenheit nicht im Widerspruch zu einer objektiven Bewertung des Geschehens. Maßgeblich für die Auslegung der Diskriminierung im Rahmen des AGG ist vor allem die Rechtsprechung der deutschen Gerichte sowie des Europäischen Gerichtshofs. Auch diese befindet sich noch in der Entwicklung. Da das AGG ein vergleichsweise junges Gesetz ist, ist an vielen Stellen noch unklar, welche Antworten von den Gerichten in bestimmten Fällen zu erwarten sind. Die drei Ebenen - Individuum, Institution und Gesellschaft - greifen ineinander, denn: Es sind immer Individuen, die handeln. Oft wird innerhalb oder im Namen einer Institution gehandelt. Das Handeln basiert auf Werten und Normen. Diese entstehen im gesellschaftlichen Diskurs. Das beraterische Verständnis von Diskriminierung verbindet

das Alltagsverständnis der Betroffenen mit dem juristischen Verständnis und betont dabei die Handlungsorientierung, also die Bewältigung der jeweiligen Geschehnisse. Die Antidiskriminierungsberatung balanciert drei sich ergänzende Perspektiven aus: Aus einer fachlich-juristischen Perspektive wird anhand rechts- und sozialwissenschaftlicher Kriterien gefragt, ob und welche Diskriminierung vorliegt. Gibt es sachliche Gründe für die Benachteiligung? Bezieht sich die Benachteiligung auf geschützte Merkmale? Oder: Handelt es sich um eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung? Zweitens: Diskriminierung ist immer auch Diskriminierungserfahrung. Damit verbunden sind starke Emotionen, eine subjektive Realität, Vorerfahrungen und Betroffenheit. Drittens findet die professionelle und persönliche Auseinandersetzung vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse statt. Das heutige Verständnis von Diskriminierung ist der jeweils aktuelle Zwischenstand in der Aushandlung von unterschiedlichen gesamtgesellschaftlichen Interessen und Bedürfnissen, und es ist dem Wandel unterworfen. Auch in der Gegenwart ist umstritten, ob bestimmte Formen der Ausgrenzung und Benachteiligung als Diskriminierung zu verstehen sind. Dies gilt grundsätzlich u.a. für Diskriminierungsdimensionen (z.B. gesellschaftlicher Status) und Diskriminierungsformen (z.B. angemessene Maßnahmen), aber auch für konkrete Sachverhalte (z.B. Personenkontrollen).

## **Definition der Antidiskriminierungsberatung**

Unter Antidiskriminierungsberatung ist ein qualifiziertes Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung gemeint, mit dem Ziel Handlungsfähigkeit wiederherzustellen und Raum zu schaffen um das Erlebte zu verarbeiten. Im Zentrum steht immer eine konkrete Diskriminierungserfahrung. Die Antidiskriminierungsberatung denkt somit immer die Klärung des Sachverhalts und die psychosoziale Versorgung des Betroffenen zusammen. Je nach Fallkonstellation beinhaltet dieses Unterstützungsangebot die gemeinsame Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Einforderung des Rechts auf Gleichbehandlung. Die Beratung unterliegt stets fachlichen Standards, die eine professionelle Beratungsleistung gewährleisten sollen. Dabei wird stets der aktuelle Stand der Forschung und des Diskurses berücksichtigt. Gleichzeitig erfolgt eine ständige kritische Reflexion der Arbeit durch Fortbildung und supervisorische Maßnahmen. Weitere definitorische Merkmale der Antidiskriminierungsberatung sind die Regelmäßigkeit und Institutionalisierung des Beratungsangebots sowie der in sich strukturierte und prinzipiengeleitete Beratungsprozess. Darüber hinaus ist es ein wesentlicher Aspekt der Antidiskriminierungsberatung, fallübergreifend zu wirken, um Impulse für die Veränderung diskriminierender Praktiken und Strukturen zu geben. Die Beratung zielt immer darauf ab, die Betroffenen in der Auseinandersetzung mit der für die Diskriminierung verantwortlichen Seite zu unterstützen und diese zur Verantwortungsübernahme und Einsicht zu bewegen.

## **Horizontales und lebensbereichübergreifendes Beratungsangebot**

Der Ansatz beschreibt eine merkmals- und zielgruppenübergreifende Arbeitsperspektive, die die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale in den Blick nimmt und dafür sensibilisiert. Dabei wird strikt abgelehnt, einzelne Merkmale zu hierarchisieren oder zu priorisieren. Jeder Fall ist daher in gleicher Weise ernst zu nehmen. Um adäquate übergreifende Handlungsstrategien und Interventionsformen entwickeln zu können, werden strukturelle Gemeinsamkeiten und inhaltliche Überschneidungen herausgearbeitet. Diese Haltung gilt gleichermaßen auch für die unterschiedlichen Lebensbereiche in denen Diskriminierung stattfindet. Auch hier wird nicht weiter differenziert oder kategorisch gefiltert.

5

## **Aufsuchende Arbeitsweise**

Unter dem Prinzip der aufsuchenden Arbeit versteht die Antidiskriminierungsstelle die Verpflichtung, die spezifische Lebenssituation der Betroffenen wahrzunehmen und die Beratungsangebote so zu gestalten, dass sie dieser gerecht werden. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle ist daher stets darauf ausgerichtet, sich an den Lebensumständen der Betroffenen zu orientieren. Angebote und Kontaktaufnahme sollen daher stets niedrigschwellig und unbürokratisch gestaltet sein. Die notwendigen Rahmenbedingungen für Beratungstermine sollen so flexibel wie möglich geschaffen werden.

## **Betroffenenzentrierter Ansatz**

Der Ansatz stellt die Perspektive der Betroffenen in den Vordergrund und fragt primär nach der diskriminierenden Wirkung einer Handlung und nicht nach den Absichten oder Motiven des Handelnden (Täterfokus). Diskriminierungserfahrungen sind unter dieser Prämisse immer auch Gewalterfahrungen, da von einer zum Teil massiven Grenzüberschreitung und Verletzung der Menschenwürde auszugehen ist. Im Mittelpunkt steht daher, die Betroffenen bei der Entwicklung von Bewältigungsstrategien zu unterstützen und ihre Handlungsfähigkeit wiederherzustellen. Im Beratungsverständnis beginnt daher jeder Fall mit den Schilderungen und Bedürfnissen der Betroffenen, wenngleich in der jeweiligen Fallkonstellation weitere Akteure eine Rolle spielen. Darüber hinaus erfordert die Betroffenenorientierung auch die bewusste Wahrnehmung und Würdigung dieser subjektiven Wirklichkeit. Dies gilt auch dann, wenn keine Diskriminierung im rechtlichen Sinne vorliegt. Denn die Lebensrealität der Betroffenen wird durch das Erlebte möglicherweise kurz- oder langfristig negativ beeinflusst, woraus sich der Beratungsbedarf ableiten lässt. Schließlich erleben die Betroffenen die Diskriminierung häufig aus einer strukturell benachteiligten Position heraus und sind dem Machtungleichgewicht mehr oder weniger hilflos ausgesetzt. Dies erzeugt eine zusätzliche Demütigung, die sowohl offen wahrnehmbar als auch subjektiv und lebensweltlich spürbar ist. Auch aus diesem Grund bedürfen die Betroffenen einer besonderen Begleitung und Unterstützung bei der Bewältigung des Geschehens in dieser vulnerablen Situation.

Betroffene werden in direkt und indirekt Betroffene unterteilt:

Direkt betroffen sind diejenigen, die eine eigene Diskriminierungserfahrung gemacht haben oder durch eine Diskriminierungserfahrung im näheren Umfeld emotional belastet sind.

Indirekt Betroffene sind Personen, die einen Diskriminierungsvorfall miterleben und unsicher sind, wie sie damit umzugehen haben.

Das Beratungsangebot steht beiden Zielgruppen gleichermaßen zur Verfügung.

6

## **Beratungsablauf, -umfang und leistung**

Beratungsablauf, -umfang und -leistung sind grundsätzlich flexibel und vom Einzelfall abhängig zu gestalten. Besondere bürokratische Abläufe oder z.B. die Erfüllung von Bedingungen wie im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages sind nicht vorgesehen. Damit soll ein niederschwelliges und betroffenengerechtes Beratungsklima gewährleistet werden, das sich in erster Linie auf die Beratung und die zwischenmenschliche Interaktion an sich konzentriert und organisatorische Aspekte nur im jeweils notwendigen Mindestmaß behandelt. Die Beratung ist stets freiwillig, unverbindlich, kostenlos und kann zu jeder Zeit vom Betroffenen beendet werden. Darüber hinaus unterliegt die Beratung der Schweigepflicht und dem Datenschutz in Form von entsprechenden Datenschutzhinweisen und einer Einwilligung in die Datenverarbeitung, wenn dies im Einzelfall gewünscht wird. Die Entscheidung liegt jedoch immer bei den Betroffenen.

Als strukturierter und prinzipiengeleiteter Prozess basiert die Beratung immer auf der nachfolgend dargestellten Logik:

Der erste Schritt ist das **Gespräch in einem geschützten Raum**. Hier soll den Betroffenen die Möglichkeit gegeben werden, völlig frei und ohne Angst vor Beurteilung oder Konsequenzen über das Erlebte zu berichten. Hierfür bemüht sich die beratende Seite um ein geeignetes Setting, d.h. insbesondere um einen störungsfreien Raum. Alternativ kann die Beratung auch in einem von den Betroffenen selbst gewählten Raum stattfinden, sofern dieser aus möglichen Gründen zusätzliche emotionale Sicherheit bietet. Diese erste Interaktion zwischen Berater:in und Beratungsnehmer:in ist so weit wie möglich nach den emotionalen Schutzbedürfnissen auszurichten. Denkbar sind daher auch ein Telefonat oder eine Videokonferenz. Auf Wunsch der Betroffenen kann das Gespräch und unter Umständen auch der gesamte Prozess anonym erfolgen. In diesem Beratungsschritt steht die ungestörte und vollständige Aufnahme der Schilderung des Geschehenen im Vordergrund. Die Betroffenen können in diesem Moment ihre Emotionen zulassen bzw. ausleben. Die Wirkung dieses Gesprächsangebots ist nicht zu unterschätzen, da bereits der Akt des Sprechens und das Gefühl des gehört zu werden erste Momente der Wiedererlangung von Handlungsfähigkeit darstellen. Zumal das Erzählen selbst auch eine Form der emotionalen Verarbeitung ist. Das Gefühl, im Gespräch ein Gegenüber zu haben, das versteht und glaubt, ohne weitere Begründungen zu verlangen, kann bereits erste positive psychosoziale Wirkungen entfalten, da sich die Betroffenen mit dem Erlebten nicht mehr allein gelassen fühlen.

Zu jeder Beratung gehört eine **Auftragsklärung**. Die Auftragsklärung dient dazu, den Beratungsbedarf gemeinsam zu besprechen und festzulegen. Denn manchmal können Betroffene nicht genau benennen, was sie sich von der Beratung erhoffen. Die Aufgabe der Berater:innen ist es, aus den Schilderungen der Betroffenen ein konkretes Anliegen abzuleiten, was auch vom Betroffenen selbst verifiziert wird. Außerdem wird in dieser Phase geklärt, was der Auftrag an die Berater:innen ist, denn gewisse Problemlagen können durch die Berater:innen gar nicht produktiv adressiert werden. Bei der Auftragsklärung geht es also darum, auf beiden Seiten Klarheit darüber zu schaffen, was erreicht werden soll und was realistischer Weise erreicht werden kann sowie auch, wer welche Rolle in diesem Prozess bekleidet. Die Auftragsklärung bezieht sich sowohl auf den grundsätzlichen Beratungsprozess als auch auf die einzelnen Termine. Ziel und Zweck aller Einzeltermine sind daher immer Gegenstand der gegenseitigen Verständigung. Je nach Fallkonstellation kann die Auftragsklärung eine längere Phase im Beratungsprozess darstellen. Denn nicht immer ist sofort klar, worum es geht. Bis sich ein hinreichend fundiertes Bild der Situation ergibt, sind mitunter mehrere Termine mit zum Teil mehreren Personen in der Fallkonstellation erforderlich.

Auf die Auftragsklärung folgt der **Aktionsplan**. In dieser Phase wird diskutiert, welche konkreten Maßnahmen sinnvoll sind und wie diese umgesetzt werden können. Grundsätzlich orientiert sich diese Phase immer am Bedarf und an der Machbarkeit. Daher können die geplanten Maßnahmen in Art und Umfang sehr unterschiedlich sein. Ebenso wird beidseitig besprochen, in welcher Art und in welchem Umfang die Berater:innen involviert sind. Grundsätzlich ist zu betonen: Die Beteiligten entscheiden und handeln immer eigenverantwortlich. Der Aktionsplan ist nicht statisch zu verstehen. Vielmehr zeigt die Praxis, dass die Umsetzung von Maßnahmen immer wieder Gegenstand von Anpassungen oder Revisionen ist. Daher ist es notwendig, die Wirksamkeit der Maßnahmen kontinuierlich zu reflektieren und die im Beratungsprozess entwickelten Arbeitshypothesen zur Erklärung des Geschehens heranzuziehen.

Jeder Beratungsprozess endet mit einem konkreten **Abschluss**. Grundsätzlich können die Beteiligten die Beratung jederzeit beenden. Ansonsten endet die Beratung immer dann, wenn das vereinbarte Ziel für beide Seiten erkennbar erreicht ist oder die Beratung auf andere Weise zu einem endgültigen Ergebnis führt. Grundsätzlich wird der Abschluss der Beratung durch einen Termin gewürdigt, an dem beide Seiten einvernehmlich das Ende der Beratung bestätigen. Dies impliziert, dass es für den Beratungsprozess keine grundsätzliche zeitliche Begrenzung o.ä. gibt. Die Beratung dauert grundsätzlich so lange, wie es notwendig erscheint, um zu einem positiven Ergebnis zu kommen. Im Abschlussgespräch wird ein Rückblick auf den Beratungsprozess gegeben. Dabei wird die Frage gestellt, ob noch Beratungsbedarf besteht. Außerdem soll hier das Engagement der Beteiligten gewürdigt werden. Der Abschluss einer Beratung ist nicht mit einem vollständigen Kontaktabbruch gleichzusetzen. Selbstverständlich können Betroffene auch danach noch mit entsprechendem Bedarf auf Berater:innen zukommen, insbesondere wenn neue Diskriminierungsvorfälle auftreten. Der Abschluss bezieht sich lediglich auf die Beendigung der Arbeitsbeziehung im jeweiligen Fall.

Ebenso wie das Beratungsangebot orientiert sich auch die Beratungsleistung an den Prinzipien der Betroffenenorientierung und der dauerhaften Angebotsstruktur. Damit ist gemeint, dass alle Beratungsangebote grundsätzlich immer und für alle zugänglich sind. Diese stellen sich wie folgt dar;

- Informierung über Rechte und Handlungsmöglichkeiten sowie Einordnung des Falls
- Psychosoziale Begleitung
- Aktive Begleitung in der Planung und Unterstützung in der Umsetzung von Interventionen
- Falldokumentation
- Fallübergreifende Präventionsarbeit und Verweisberatung

Über die konkrete Ausgestaltung dieser Leistungen entscheidet immer der Einzelfall. Nicht alle gangbaren Wege, insbesondere eingreifende Maßnahmen, sind für die Betroffenen zumutbar. Dies gilt z.B. bei der direkten Auseinandersetzung mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite. Es ist daher immer zu überlegen, welche Schritte angemessen sind. Ziel ist immer die Stärkung der Betroffenen und die Wiederherstellung ihrer Handlungsfähigkeit sowie die Verarbeitung des Geschehenen. Maßnahmen müssen also immer realisierbar und gleichzeitig im Sinne der Betroffenen sein, damit sie als beratungsadäquat gelten können.

8

## **Präventive Maßnahmen**

Unter präventiven Maßnahmen werden alle Maßnahmen verstanden, die zur Sichtbarkeit und Sensibilisierung für das Thema beitragen und die Zielgruppen diesbezüglich weiterbilden. Ziel ist es immer, die Teilnehmenden zu befähigen, diskriminierendes Verhalten bzw. diskriminierende Strukturen und Muster zu erkennen und die eigene berufliche Praxis diskriminierungskritisch zu reflektieren. Über Art und Umfang dieser Maßnahmen wird immer im Einzelfall entschieden. Alle Maßnahmen und Anfragen, die eine thematische Nähe zur Antidiskriminierungsarbeit aufweisen, sind grundsätzlich zu begrüßen. Die Antidiskriminierungsstelle wird regelmäßig eigenständige Angebote im Rahmen von Präventionsmaßnahmen machen. Sie wird auch mit anderen Stellen kooperieren, um gemeinsame Angebote zu entwickeln. Insbesondere durch präventive Maßnahmen und Projekte soll ein Beitrag zur Auseinandersetzung mit Mustern und Strukturen der Diskriminierung und letztlich zu ihrer Überwindung beigetragen werden. Strukturelle Veränderungsprozesse werden darüber hinaus auch durch Einzelfälle angestoßen. Denn individuelle Vorkommnisse und Beschwerden, die innerhalb einer Organisation oder Institution auftreten, spiegeln häufig die dortigen Verhältnisse wider oder machen auf diesbezügliche Mängel aufmerksam. Diese Fälle werden nach Möglichkeit immer auch zum Anlass genommen, die betrieblichen Abläufe einer Institution oder Organisation zu hinterfragen und gemeinsam nach geeigneten Maßnahmen und Anpassungen zu suchen, um neuen Fällen dieser Art systematisch vorzubeugen.

## **Interventive Maßnahmen**

Intervenierende Maßnahmen werden grundsätzlich in gerichtliche und außergerichtliche Interventionen unterteilt. Grundsätzlich geht es bei intervenierenden Maßnahmen um den Einzelfall, also um konkrete Konflikte, zu deren Klärung beigetragen werden soll. Die Antidiskriminierungsstelle verfolgt daher keine allgemeine Interessenvertretung bestimmter Gruppen oder parteipolitische Ziele. In der Regel wird in einem Konflikt eine für beide Seiten einvernehmliche Lösung angestrebt.



Dies setzt allerdings voraus, dass der Konflikt noch keine Eskalationsstufe erreicht hat, die eine solche Lösung kategorisch ausschließen lässt.

**Rechtliche Interventionen** beziehen sich grundsätzlich auf mögliche Ansprüche, wie z.B. Schadensersatzansprüche wegen Diskriminierung und Benachteiligung im Sinne des AGG. Häufig geht es dabei um die Entscheidung zur Klageerhebung und die Prozessführung selbst. Dabei ist nicht zu unterschätzen, dass rechtliche Interventionen letztlich mühsame und kräftezehrende, mitunter auch kostspielige Verfahren auslösen. Auch ist die Einstufung eines Sachverhalts als Diskriminierung im Sinne des AGG nicht gleichzusetzen mit einer entsprechenden gerichtlichen Entscheidung. Ansprüche werden also nicht pauschal zugesprochen, die Klagen müssen erst zu diesem Ergebnis führen. Ob die klagende Partei den Aufwand und auch die Konsequenzen (positiv oder negativ) in Kauf nehmen will, muss sie daher für sich abwägen. Mit dem AGG als gesetzlicher Grundlage wird aber genau dieses Recht eingeräumt und soll letztlich die Möglichkeit eröffnen, den Rechtsweg zu beschreiten. Die Antidiskriminierungsstelle bietet keine Rechtsberatung an und hat auch kein juristisches Mandat. Im Sinne einer AGG-Erst- oder Entscheidungsberatung kann jedoch gemeinsam mit den Betroffenen der Fall analysiert und Handlungsmöglichkeiten abgewogen werden, immer mit dem Ziel, dass die Betroffenen eine möglichst qualifizierte und informierte Entscheidung für sich treffen können. Im Falle einer Klage handeln die Betroffenen eigenverantwortlich. Ob die Antidiskriminierungsstelle in einen Prozess einbezogen werden kann (z.B. in Form einer Zeugenaussage), muss im Einzelfall geklärt werden. Dies ist jedoch nicht generell zu erwarten und sollte daher kein Faktor bei der Erwägung von rechtlichen Schritten sein.

**Außergerichtliche Interventionen** sind alle Maßnahmen, die zur Klärung oder Beilegung eines Konflikts beitragen, ohne dass der Rechtsweg beschritten werden muss. Je nach Fallkonstellation können diese Interventionen unterschiedlich ausfallen. Ziel ist immer eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten. Außergerichtliche Interventionen können ein erster und wirkungsvoller Weg sein, um sich mit einem Konflikt angemessen und ernsthaft auseinander zu setzen, ohne in eine mögliche weitere Konflikteskalation zu geraten. Die Antidiskriminierungsstelle unterstützt und begleitet bei der Konzeption und Durchführung von außergerichtlichen Interventionen.

### **Angebot der kollegialen Beratung**

Fachkräfte, die ihre eigene berufliche Praxis und Rolle diskriminierungskritisch reflektieren möchten, können sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden. In einem geschützten Rahmen wird den Fachkräften die Möglichkeit gegeben, Fragen zu stellen, Gedanken und Unsicherheiten zu äußern und im Gespräch neue Perspektiven und Handlungsstrategien zu gewinnen. Dieses Angebot kann und soll keine allgemeine Supervision ersetzen, da dieses Angebot der kollegialen Beratung einen klar benannten thematischen Rahmen hat.

## Grenzen der eigenen Arbeit und Abgrenzungen zu anderen Handlungsfeldern

Die Grenzen der eigenen Arbeit werden regelmäßig erreicht bei;

...dem Bedarf einer Rechtsberatung

...psychotherapeutischen oder diagnostischen Bedarfen

...monokausalen Anliegen die thematisch zur Gleichstellungsstelle gehören

...der Ermittlung und Verfolgung von Straftatbeständen nach dem Strafrecht

10

Hier kann die Antidiskriminierungsstelle nicht selbst tätig werden, sondern nur unter Umständen im Sinne einer Verweisberatung an andere zuständigen und kooperierenden Stellen vermitteln.

Die Antidiskriminierungsstelle ist eine kommunale und damit staatliche Einrichtung. Sie ist damit auch Teil der Exekutive der jeweiligen Kommunal- bzw. Landespolitik. Das Handeln der Antidiskriminierungsstelle muss sich daher an der Haltung der jeweiligen Leitung orientieren und kann sich nicht über diese hinwegsetzen. Aus diesem Grund ist es der Antidiskriminierungsstelle nicht möglich, durch eigenes Handeln eindeutig interessenvertretend tätig zu werden, wie z.B. durch fallbezogene Öffentlichkeitsarbeit, Klagebegleitung oder die Vertretung konkreter Gruppen.

Die Antidiskriminierungsstelle ist ein spezialisiertes Angebot und unterscheidet sich damit von anderen Beratungsangeboten, die Diskriminierungsschutz als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe ohne fallbezogene Vertiefung verstehen. Die Antidiskriminierungsstelle wird daher immer dann tätig, wenn die Auseinandersetzung mit einer konkreten Diskriminierungserfahrung oder die fallübergreifende, also strukturelle Auseinandersetzung mit Diskriminierung im Mittelpunkt steht. Spezifische Beratungs- und Unterstützungsbedarfe, die sich aus der jeweiligen Lebenssituation der Betroffenen ergeben und z.B. durch sozialarbeiterische Angebote abgedeckt werden, sind nicht Gegenstand der Antidiskriminierungsarbeit. Es kann jedoch auf die jeweils zuständigen und kooperierenden Stellen verwiesen werden.

In der Antidiskriminierungsstelle treffen in erster Linie Menschen aufeinander in der Rolle von Betroffenen und Beratenden. Die daraus folgende Arbeitsbeziehung muss auch zwischenmenschlich tragfähig sein. Sie besteht also nicht nur durch die passende fachliche Expertise zum jeweiligen Sachverhalt, sondern auch durch ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis. Wenn aus etwaigen Gründen mindestens eine der beiden Seiten die Arbeitsbeziehung als nicht mehr tragfähig erachtet, kann keine produktive und lösungsorientierte Beratung mehr stattfinden. In solchen Fällen muss die Beratung abgebrochen werden.

## Verwendete Literatur

Abushi, S., Asisi, P. (2020): Die "Anderen" Empowern? Versuch einer Begriffsbestimmung für die politische Bildung und pädagogische Praxis. Bundesausschuss politische Bildung (bap) e.V. Online verfügbar unter <https://professionpolitischebildung.de/grundlagen/diversitaetsorientierung/empowern/>, zuletzt geprüft am 26.09.2022.

advd (2009): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [https://www.antidiskriminierung.org/s/Eckpunktepapier\\_advd-83y7.pdf](https://www.antidiskriminierung.org/s/Eckpunktepapier_advd-83y7.pdf)

11

advd (2013): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [https://www.antidiskriminierung.org/s/AD\\_in\\_der\\_Praxis\\_advd.pdf](https://www.antidiskriminierung.org/s/AD_in_der_Praxis_advd.pdf)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2013): Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_verweisberatung\\_20121109.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2021): Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_vierter\\_2021.pdf;jsessionid=4BC9B43B408092E79D04D336E81BDBC5.intranet222?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf;jsessionid=4BC9B43B408092E79D04D336E81BDBC5.intranet222?__blob=publicationFile&v=9)

Bartel, D. (2013): Das beraterische Verständnis von Diskriminierung. In: advd (Hrsg.), Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.

Bartel, D. (2013): Interventionen gegen Diskriminierung. Ein Überblick. In: advd (Hrsg.), Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [https://www.antidiskriminierung.org/s/AD\\_in\\_der\\_Praxis\\_advd.pdf](https://www.antidiskriminierung.org/s/AD_in_der_Praxis_advd.pdf)

Bartel, D. (2013): Positioniertheit von Berater\*innen und Beratungsangeboten. In: advd (Hrsg.), Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [https://www.antidiskriminierung.org/s/AD\\_in\\_der\\_Praxis\\_advd.pdf](https://www.antidiskriminierung.org/s/AD_in_der_Praxis_advd.pdf)

Bartel, D. (2016): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen. 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von <https://www.antidiskriminierung.org/s/Antidiskriminierungsberatung-umsetzen-Online.pdf>

Bartel, D. (2019): Vision einer lokalen Antidiskriminierungsarbeit. In: adb Mannheim (Hrsg.), Bedeutung lokaler Antidiskriminierungsarbeit. Fachtagdokumentation. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [https://adb-mannheim.de/wp-content/uploads/2019/10/DokuFachtag2018\\_Web1.pdf](https://adb-mannheim.de/wp-content/uploads/2019/10/DokuFachtag2018_Web1.pdf)

Bukow, W.D. (1996): Feindbild: Minderheit. Ethnisierung und ihre Ziele. Opladen: Leske + Budrich.

Castro V. M., Dhawan, N. (Hrsg.) (2015): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. 2., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage. Bielefeld: transcript.

Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. Berlin.

Foroutan, N. (2019): Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie. Bielefeld: transcript.

Köbberling, G. (2018): Beratung von Opfern rechter und rassistischer Gewalt. Herausforderungen Sozialer Arbeit zwischen individueller Hilfe und politischer Intervention. transcript.

Körper-Stiftung (Hrsg.) (2017): Die superdiverse Stadt. Empfehlungen und gute Praxis. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [https://www.stadtkultur-hh.de/wp-content/uploads/2017/11/Koerber-Stiftung\\_Broschuere\\_\\_Superdiverse\\_Stadt.pdf](https://www.stadtkultur-hh.de/wp-content/uploads/2017/11/Koerber-Stiftung_Broschuere__Superdiverse_Stadt.pdf)

Mangold, A. K. (2021): Demokratische Inklusion durch Recht. Antidiskriminierungsrecht als Ermöglichungsbedingung der demokratischen Begegnung von Freien und Gleichen. Mohr Siebeck.

Merx, A. & Perabo, T. (2018): Kommunale Antidiskriminierungspolitik. Wege zu mehr Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion in Kommunen. In: Gesemann, F. & Roth, R. (Hrsg.), Handbuch Lokale Integrationspolitik. Springer.

Prasad, N., Muckenfuss, K., Foitzik, A. (Hrsg.) (2020): Recht vor Gnade. Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit. Beltz Juventa, Weinheim/Basel

Qualitätszirkel „Beratung bei Diskriminierungsfällen“ (Hrsg.) (2003): Die Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen: Bedeutung, Anforderungen, Perspektiven. Zuletzt abgerufen am 27. Juni 2022 von [http://www.gleichbehandlungsbuero.de/docs/gbb\\_positionspapier.pdf](http://www.gleichbehandlungsbuero.de/docs/gbb_positionspapier.pdf)

Scherr, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Hrsg.) (2017): Handbuch Diskriminierung. Springer VS.

Schulte, A. (2011): Integrationspolitik in der Bundesrepublik Deutschland: Von politischer Opportunität und institutionalisierter Ungleichbehandlung zur menschenrechtsbasierten Politik? In: dms 4 (1), S. 29–60. DOI: 10.3224/dms.v4i1.02.

Schulte, A. (2016): Diversity, ethnisch-kulturelle Vielfalt und Integrationspolitik. In: Petia Genkova und Tobias Ringeisen (Hg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 205–219.