

Gut beraten!

**Auf dem Weg zu einer flächendeckenden
Antidiskriminierungsberatung
in Deutschland.**

Dokumentation der Fachtagung

Berlin, 13. Oktober 2022



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Inhalt

1. Begrüßung _____	3
2. Eröffnung _____	4
3. Vorstellung der zentralen Ergebnisse und Empfehlungen der Studie _____	6
Diskussion zur Studie _____	10
4. Interaktive Diskussion zu Handlungsempfehlungen und Positionen _____	11
Worin liegen die Stärken des Konzepts? _____	11
Welches sind die wichtigsten nächsten Schritte? _____	13
Was ist Ihnen sonst noch wichtig? Was möchten Sie der ADS mit auf den Weg geben? _____	13
5. Podiumsdiskussion _____	14
Welche Antidiskriminierungspolitik brauchen wir für Deutschland? _____	15
6. Vorstellung der zentralen Ergebnisse und Empfehlungen der Studie „Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung“ _____	21
Handlungsempfehlungen _____	24
Diskussion _____	24
7. Einordnung der Ergebnisse und Ausblick _____	25
Anhang _____	26
Rede der Beauftragten für Antidiskriminierung Ferda Ataman anlässlich der Fachtagung _____	26
Vortragsfolien zur Studie „Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte.“ _____	28
Fotos der Diskussions- und Fragencluster zur Studie sowie zur allgemeinen Antidiskriminierungspolitik _____	37
Vortragsfolien zur Studie „Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung“ _____	43

1. Begrüßung

Als Moderatorin leitete Dörte Maack durch die gesamte Veranstaltung, die mit Publikum vor Ort und Teilnehmenden in einem Livestream durchgeführt wurde. Dörte Maack ist blind, sie machte während ihrer Moderationen das Publikum auch mit der Audiodeskription vertraut, also der akustischen Bildbeschreibung für blinde und sehbehinderte Menschen.



Nach zwei Jahren Pandemie sind viele Gäste der Einladung zur Fachtagung gefolgt. Dörte Maack führt als Moderatorin durch den Tag.



2. Eröffnung



Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung |
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

AGG-Reform, flächendeckende Antidiskriminierungsberatung, finanzielle Mittel: Ferda Ataman verwies in ihrer Eröffnung der Fachtagung auf viele anstehende Herausforderungen in der Antidiskriminierungspolitik.

In ihrer Eröffnungsrede dankte Ferda Ataman den anwesenden und den über einen Livestream zugeschalteten Fachleuten für deren seit Jahren engagierte Antidiskriminierungsberatung. Sie wies darauf hin, dass die politische Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in den vergangenen Jahren mit einer kommissarischen Leitung nicht einfach gewesen sei. Neben der Beratungstätigkeit sei diese politische Arbeit so gut wie möglich weitergegangen, unter anderem mit der Beauftragung der zur Fachtagung vorgestellten Studien.

Für ihre fünfjährige Amtszeit als vom Bundestag gewählte Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung nannte Ataman drei herausragende Betätigungsfelder: die anstehende Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), dieses Gesetz bekannter zu machen sowie die Stärkung der Beratungslandschaft.

Die AGG-Reform werde „kein Zuckerschlecken“, sagte Ataman. Auch das AGG bekannter zu machen sei sehr wichtig: „Alle Menschen in Deutschland sollen ihre Rechte kennen und sie sollen wissen, dass sie sich Hilfe holen können.“ Das von der Regierungskoalition gesetzte Ziel, das AGG von 2006 zu reformieren, werde schon seit Jahren gefordert. Denn es sei leider ein schlechter Kompromiss und zu schwach aufgestellt. „Es hilft Menschen viel zu

selten“, so Ataman. Konkret forderte sie ein Verbandsklagerecht und eine auf ein Jahr verlängerte Frist für rechtliche Schritte wegen einer Diskriminierung. „Und wir müssen dringend prüfen, ob und wie das AGG ausgeweitet werden kann. Das betrifft wichtige Bereiche wie die Diskriminierung durch staatliche Einrichtungen, Justiz, Polizei oder die Frage, ob Menschen künftig aufgrund ihres sozialen Status geschützt werden können oder aus anderen Gründen“, sagte Ataman.

„Alle Menschen in Deutschland sollen ihre Rechte kennen und sie sollen wissen, dass sie sich Hilfe holen können.“

Um die Beratungslandschaft zu stärken, bemühe sich die ADS, gemeinsam mit Bund und Ländern ein Förderprogramm aufzusetzen. Dafür werbe sie gerade für die notwendigen Geldmittel, die noch nicht da seien, sie sei aber zuversichtlich, dass eine Finanzierung gelinge, so Ataman. Dies solle Lücken in unterversorgten Regionen schließen



Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, begrüßt die Gäste.

und bestehende Strukturen unterstützen. Dies könne aber nur ein erster Schritt sein: „Langfristig muss eine verlässliche und nachhaltige Finanzierung in allen Ländern gesichert sein.“

„Sie beraten nicht nur rechtlich, sie bauen auf, sie empowern Menschen und sie geben Hilfe zur Selbsthilfe.“

Ataman bilanzierte, dass in der Antidiskriminierungsberatung und -arbeit in den vergangenen Jahren „extrem viel passiert“ sei. So gebe es inzwischen neun Landesantidiskriminierungsstellen, viele kommunale Antidiskriminierungsstellen in Eigeninitiative und einen Ausbau der zivilgesellschaftlichen Beratungslandschaft. „Die Antidiskriminierungsstellen vor Ort sind von unschätzbarem Wert. Sie sind besonders nah an den Menschen und sie kennen die speziellen Probleme in ihrer Region. Sie beraten nicht nur rechtlich, sie bauen auf, sie empowern Menschen und sie geben Hilfe zur Selbsthilfe. Und sie haben mehr als wir als staatliche Stelle das Vertrauen der Betroffenen“, sagte Ataman. Sie stelle sich die Beratungsstellen

im Land gern wie ein riesiges Sicherheitsnetz vor, das Menschen auffange, die diskriminiert würden. „Aber dieses Netz hat leider noch Löcher und an manchen Stellen ist es nicht nur notdürftig geflickt, sondern hat große Löcher. Um wirklich alle Menschen zu erreichen, die Hilfe brauchen, gibt es noch zu wenig Beratungsstellen und sie arbeiten zu oft prekär.“ Zwar seien viele Städte vergleichsweise gut ausgestattet, es fehle vielerorts aber an einer gesicherten Finanzierung und vor allem an Angeboten in der Fläche. Es sei inakzeptabel, dass zurzeit durchschnittlich auf rund eine Million Einwohner*innen in Deutschland eine Vollzeitstelle für Antidiskriminierungsberatung komme. Deshalb gebe es die Forderung nach einem Ausbau der Strukturen in ganz Deutschland. Die Ausgangsbedingungen, um das zu ändern, seien historisch gut. „Mit den Ländern wollen wir das Netzwerk zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend ausbauen und nachhaltig finanzieren“, zitierte Ataman aus dem Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung. Diese Bereitschaft habe es bisher noch von keiner Regierungskoalition gegeben. Mit den zwei zur Fachtagung vorgelegten Studien für eine flächendeckende Beratung und deren Mindeststandards in der Dokumentation gebe es die Grundlagen für deren Ausbau und Finanzierung.

3. Vorstellung der zentralen Ergebnisse und Empfehlungen der Studie



Daniel Bartel

Antidiskriminierungsverband Deutschland
(zum Zeitpunkt der Studiererstellung)

In der kurzen Vorstellung der umfangreichen Studie ging es um deren Kernaussagen: den Stand der Antidiskriminierungsberatung, den Versorgungsschlüssel für eine angestrebte flächendeckende Beratungslandschaft und die Voraussetzungen für ein solches Konzept.

„Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte.“

Daniel Bartel stellte die durch eine sehr umfangreiche Onlineerhebung, in Zusammenarbeit mit Fokusgruppen und begleitet von einem Gremium, verfasste Studie vor. Sie sei durch den Einfluss vielfältiger Praxiserfahrungen möglich gewesen. Politik, zivilgesellschaftliche Akteur*innen, staatliche Fachorganisationen und die Wissenschaft stimmten weitestgehend überein, dass Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen, die von Diskriminierung betroffen seien, flächendeckend sein sollten. Implizit oder auch sehr ausdrücklich werde davon ausgegangen, dass flächendeckende Angebote nicht vorhanden seien.

Die Studie leiste einen Beitrag, um zu klären, was „flächendeckend“ konkret bedeute und wie flächendeckende Beratungsstrukturen aussehen würden, so Bartel. Zunächst stellte er das Grundverständnis der Antidiskriminierungsberatung für die Studie vor: Antidiskriminierungsberatung ist demnach ein Beratungsangebot für Betroffene von Diskriminierung zu eigenen konkreten Diskriminierungs-



erfahrungen. Die Beratung muss kontinuierlich, institutionalisiert und regelmäßig angeboten werden und von strukturierten Regeln, Prinzipien und fachlichen Standards geleitet sein.

Als Ziel verfolgt Antidiskriminierungsberatung, Menschen bei der Verarbeitung und Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen zu unterstützen, einen geschützten Raum zum Sprechen zu bieten und das Erlebte zu verarbeiten. Sie soll Menschen darin unterstützen, Gleichbehandlung in konkreten Situationen durchzusetzen und einzufordern, auch im Auftrag oder mit dem Mandat von Betroffenen. Außerdem soll sie demnach übergreifend diskriminierende Praxen und diskriminierende Strukturen verändern. Es sei bei Ratsuchenden oft auch ein Impuls, eine Beratung aufzusuchen, um anderen das zu ersparen, was ihnen passiert sei, so Bartel.

Die Studie unterteilt die Art der Antidiskriminierungsberatung in formalisierte Beratungs- und Antidiskriminierungsstellen und in informelle Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie in Angebote mit dem Kernthema Antidiskriminierungsberatung und solche, deren Arbeitsfelder woanders liegen, für die Diskriminierung aber ein wichtiges und relevantes Thema ist. Als Beispiel nannte Bartel die Mieter*innenberatung, für die das Thema „Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum“ relevant sei, ohne dass es der eigentliche Fokus der eigenen Arbeit sei. Die Studie befasst sich mit formalisierten, nach außen hin wahrnehmbaren Stellen mit Diskriminierung als Kernthema, die staatlich (Kommunal- oder Landesebene) oder nicht staatlich sind.

Den aktuellen Stand der Antidiskriminierungsberatung (AD-Beratung) fasste Bartel in zehn Sätzen zusammen:

1. Aktuell gibt es bundesweit circa 100 AD-Beratungsstellen.
2. AD-Beratungsstellen sind klein (Budget, Mitarbeiter*innen, Personalressourcen).
3. Den AD-Beratungsstellen fehlen Stabilität und Nachhaltigkeit in der Finanzierung.

Bartel wies darauf hin, dass das Wort „Beratungsstelle“ groß und institutionell klingen könne, es sich dabei aber oft um kommunal oder regional

arbeitende Einzelpersonen mit 20- oder 30-Prozent-Stellen handle. Dem stünden einige Akteur*innen wie Landesantidiskriminierungsstellen mit einem landesweiten Auftrag, mehreren Standorten und mehr Mitarbeiter*innen gegenüber. Von den befragten Stellen habe jede vierte ihre aktuelle Finanzierung als angemessen und ausreichend beschrieben. Zur Planungssicherheit hätten knapp 50 Prozent angegeben, dass sie von Jahr zu Jahr planen müssten. Das Jahresende bedeute damit für sie auch immer potenziell das Ende der Arbeit, sagte Bartel.

4. Bundesweit gibt es circa 90 Vollzeitäquivalente (VZA) in der AD-Beratung – das entspricht einer Vollzeit-Berater*innenstelle für 922.000 Einwohner*innen.

„Konkret bedeutet diese Zahl eine beratende Person auf anderthalb Leipzig“, sagte Bartel; Leipzig hat rund 600.000 Einwohner*innen.

5. AD-Beratung ist ungleich in der Fläche verteilt (sowohl zwischen Bundesländern als auch zwischen Stadt und Land).

Es gebe große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern und ein großes Gefälle zwischen urbanen Ballungsräumen und eher ländlich geprägten Räumen, so Bartel. Die Beratung sei ein Angebot urbaner Ballungsräume.



Die Studienergebnisse präsentiert Daniel Bartel, ehemals Antidiskriminierungsverband Deutschland.

Die Beratungsstellen konzentrierten sich oft auf die großen Städte, oftmals die Landeshauptstädte, wo der Großteil der Beratung stattfindet. Dort seien sie bekannt und sichtbar, von den großen Städten entfernt sei die Beratung deutlich weniger greifbar.

6. AD-Beratung wird durch nicht staatliche Stellen geleistet und von den Bundesländern finanziert.

Bei den Personalressourcen zeigten sich erhebliche Unterschiede, so verfügten die Landesstellen insgesamt über circa drei Vollzeitäquivalente, die kommunalen über vier und die nicht staatlichen über etwas mehr als 40. Bei den Finanzierungsquellen lagen laut Studie die Länder mit 64 Prozent an der Spitze, gefolgt von 13 Prozent durch die Kommunen, elf Prozent durch andere (zum Beispiel Stiftungen), und bei drei Prozent erfolge die Finanzierung durch den Bund. „Es sind vor allem die Länder, die aktuell in der Verantwortung sind“, sagte Bartel, „und der Bund hat noch ein gutes Feld aufzuräumen.“

7. AD-Beratung arbeitet lebensbereichsübergreifend und etwa hälftig zielgruppen-/merkmalsfokussiert und fachlich fundiert.

Das heiße, die Beratungsstellen arbeiteten zu allen Lebensbereichen wie Arbeit, Bildung, Dienstleistungen, Behörden und etwa zur Hälfte zielgruppenspezifisch. Hier zeige sich ein für die Zukunft wichtiges Thema für die Entwicklung der Beratungsstrukturen: „An welchen Stellen und in welcher Form sind Spezialisierungen auf bestimmte Zielgruppen, auf bestimmte Machtverhältnisse notwendig und sinnvoll“, so Bartel, „und an welchen Stellen sind aber auch Beratungsstrukturen notwendig und sinnvoll, die übergreifend agieren?“

8. AD-Beratung ist qualifiziert und fachlich fundiert.

Die Menschen, die in der Beratung arbeiten, verfügten über vielfältige und tiefgehende Kompetenzen und Qualifikationen, sagte Bartel. Ihre Arbeit basiere auf ausgearbeiteten fachlichen Konzepten, die im Laufe der vergangenen gut 15 Jahre

entwickelt, durch Praxiserfahrungen weiterentwickelt und in Qualifizierungsreihen sowie in Beratungstools umgesetzt worden seien. Hier gebe es gute Grundlagen.

9. AD-Beratung ist ein sich schnell entwickelndes, aber noch junges Handlungsfeld.

Es gebe bis zu 15 oder 20 Jahre zurückreichende Erfahrungen in den Beratungsstellen, gleichzeitig seien mehr als die Hälfte der Stellen in der Studie erst fünf Jahre oder jünger: „Gerade in den letzten Jahren gab es eine starke Dynamik und ein Anwachsen von Beratungsstellen“, so Bartel.

10. Die AD-Beratungsstrukturen sind aktuell nicht flächendeckend.

Auf diesen aktuellen Forschungsstand aufbauend, ging Bartel auf die Frage ein, wie es anders sein könnte. Dazu konzentrierte sich die Studie im Wesentlichen auf ein Konzept für den Umfang, die Verteilung und den Ressourcenbedarf für eine flächendeckende Antidiskriminierungsberatung. Die dafür in der Studie erarbeitete Kennzahl ist der Versorgungsschlüssel. Demnach sollte das Verhältnis eine Vollzeitstelle auf 100.000 bis 200.000 Einwohner*innen nicht unterschreiten. Bei der Verteilung in der Fläche sollte es mindestens einen Beratungsstandort pro Landkreis beziehungsweise kreisfreier Stadt geben. Als Personalschlüssel werden mindestens eine Vollzeitstelle pro Beratungsstandort und mindestens zwei Berater*innen pro Beratungsstandort vorgeschlagen – also eine volle Stelle und mindestens zwei Personen, die diese Arbeit leisten. Als Budgetbedarf der Beratungsstellen veranschlagt die Studie 108.000 Euro pro Vollzeitäquivalent pro Jahr.

Im Hinblick auf die Versorgungsschlüssel wies Bartel auf deren schwierige Berechnung hin. Für die Antidiskriminierungsberatung müssten auch übergeordnete Ziele wie eine gelebte Antidiskriminierungskultur, eine verbesserte Teilhabe und auch die psychische Gesundheit von Menschen berücksichtigt werden, die von Diskriminierung betroffen sind. Ein Versorgungsschlüssel habe auch immer verschiedene Ziele, die miteinander

in Konflikt stünden – nämlich eine hohe Qualität, eine große Verbreitung, aber auch möglichst überschaubare oder niedrige Kosten. „Das Problem ist, dass ich von diesen drei Zielen Qualität, Umfang und Kosten immer nur zwei auf Kosten des dritten umsetzen kann“, so Bartel. Hohe Qualität und hohe Verbreitung bedeuteten steigende Kosten; hohe Qualität und ein niedriger Preis gingen auf Kosten der Verbreitung; eine große Verbreitung zu niedrigeren Kosten bedeute, dass Abstriche bei der Qualität gemacht werden müssten, erläuterte er. Für die drei Varianten entwirft die Studie mehrere Szenarien. (Siehe dazu Vortragsfolien Seite 28 im Anhang sowie Studie ab Seite 216.)

Bartel skizzierte einen notwendigen Rahmen, mit dem das vorgestellte Beratungsangebot tatsächlich funktionieren könne:

- **Sicherstellung der Unabhängigkeit von Antidiskriminierungsberatungsstellen.** Diese sei für staatliche Stellen ein anderes Thema als für nicht staatliche. Auch für nicht staatliche Stellen müssten die Unabhängigkeit und Weisungsunabhängigkeit von den Trägern gewährleistet sein für eine fachlich unabhängige Arbeit.
- **Finanzierung und Sicherung der Nachhaltigkeit.** Um prekäre Arbeitssituationen zu vermeiden, bedürfe es einer Vollfinanzierung des Ressourcenbedarfs, idealerweise mit einem festen Gesamtkostenrahmen für Personal, Sachkosten, Honorare etc., sowie einer Refinanzierungssicherung von mindestens fünf Jahren. Perspektivisch sollte es eine gesetzliche Verankerung der Förderung der Antidiskriminierungsberatung geben.
- **Novellierung des AGG.** Hier könne und sollte die Antidiskriminierungsberatung gesetzlich verankert werden, ebenso die Verpflichtung zur Finanzierung und Förderung von Beratungsstrukturen.



- **Eine übergeordnete, bundeszentrale Fachstruktur.** Diese sollte die Qualitätssicherung betreiben und für fachliche Weiterentwicklung und Qualifizierung sorgen sowie eine Infrastruktur für die systematische Förderung der Kompetenzen der einzelnen Stellen aufbauen und bereitstellen.
- **Monitoring des Konzepts.** Für den Aufbau der Gesamtstruktur sei eine Prozesssteuerung nötig.

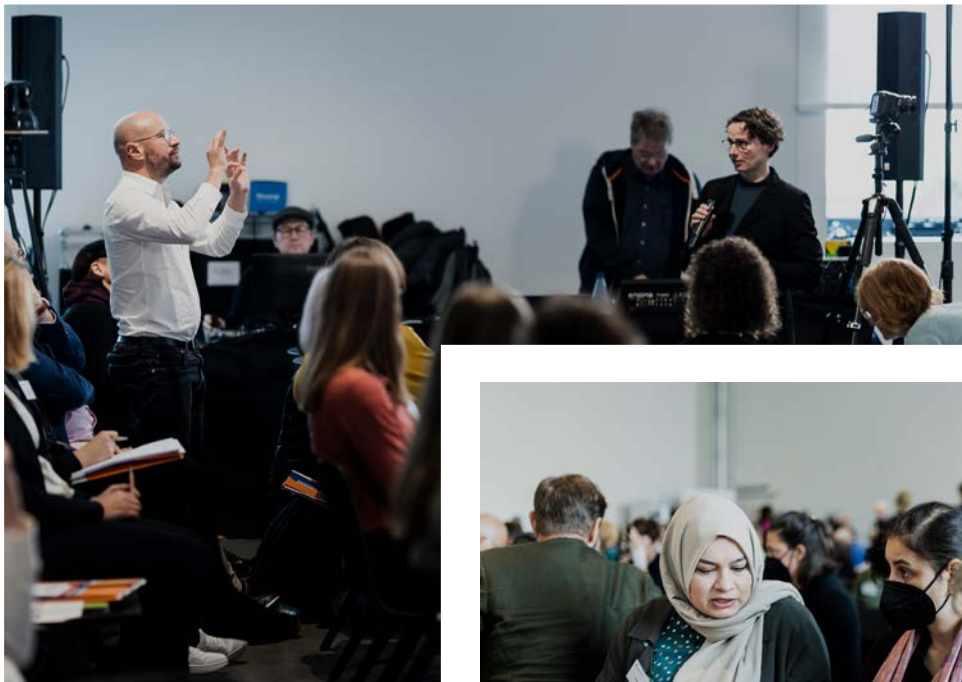
Die Umsetzung der Finanzierung und Koordination des Konzepts hänge viel von Einzelnen, der Politik, den Fachkreisen, aber auch von den Interessenvertretungen der Betroffenen ab. „Eine Zusammenarbeit von Bund und Ländern ist notwendig und unstrittig. Die Rollen müssen gut geklärt werden. Es braucht eine deutlich größere Verantwortungsübernahme des Bundes. Der hat sich bis jetzt relativ vornehm zurückgehalten“, sagte Bartel. Zur Entwicklung neuer Strukturen sollten alle Akteur*innen einbezogen werden, die diese Arbeit aktuell schon auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene leisteten: „Das Ganze idealerweise in einem Paket, das wesentliche Ziele festschreibt im Sinne einer nationalen Gesamtstrategie.“

Diskussion zur Studie

Zur Tätigkeit ehrenamtlicher Beratungsstellen verwies Bartel auf die enorm wichtige Rolle dieser auch selbst organisierten Strukturen. Insbesondere für die Erst- und Verweisberatungsstrukturen, also die Anlaufstellen für Menschen, die erzählten, was ihnen passiert sei, sei diese Selbstorganisation sehr bedeutsam, um Diskriminierung zu erkennen, zu benennen und Wege aufzuzeigen. Diese wichtige Arbeit passiere ehrenamtlich. Da es einen „schmalen Grat zwischen Engagement und Ausbeutung“ gebe, sprach er sich dafür aus, ehrenamtliche Strukturen mit ihren Kompetenzen auf eine klare Basis zu stellen und hier auch hauptamtliche Strukturen zu ermöglichen. In welcher Form das mit einem flächendeckenden Ansatz und einer Gesamtstruktur kombinierbar und umsetzbar sei, sei eine spannende Frage, letztlich auch der Finanzierung. Darauf werde es unterschiedliche Antworten geben für Ballungsräume und ländliche Bereiche. Ein

Teil der Antwort sei eine enge Zusammenarbeit, in der geklärt werde, wo welche Beratungsangebote geleistet werden könnten.

Auf die Frage, ob sich der vorgeschlagene Schlüssel verändern müsse, wenn das AGG reformiert werde und dort weitere Diskriminierungsmerkmale hinzukämen, antwortete Bartel, dass das AGG auch schon jetzt kein Ausschlusskriterium sei. Aktuell sei das Verständnis von Antidiskriminierungsberatungsstellen bereits breiter als die gesetzlichen Grundlagen. Zu fragen sei aber natürlich, was geschehe, wenn der Beratungsbedarf steige und mehr Menschen ihre Rechte einforderten. Die Beratungsschlüssel seien eine Positionsbestimmung und Orientierung für die aktuelle Situation. Es komme dann in der Prozessbegleitung und Evaluation darauf an, gegebenenfalls eine dynamische Entwicklung neu zu bewerten.



*Fragen werden von
Gebärdensprach- und
Schriftdolmetscher*innen
übersetzt.*



*In Murmelrunden werden die
Ergebnisse vom Publikum diskutiert.*

4. Interaktive Diskussion zu Handlungsempfehlungen und Positionen

In einer interaktiven Diskussion konnten sich die Teilnehmenden der Fachtagung zu den vorgestellten Ergebnissen und Empfehlungen der Studie äußern. Die Aussagen wurden bereits während der Veranstaltung in Clustern zusammengefasst.

Worin liegen die Stärken des Konzepts?

Die Beiträge zu den Stärken des vorgestellten Studienkonzepts stellte Heike Fritzsche von der ADS vor. Auf einer Karte sei hervorgehoben worden, dass die Antidiskriminierungsberatung überhaupt Thema sei und jetzt eine Studie vorliege, die den tatsächlichen Status quo der Antidiskriminierungsberatung sichtbar mache. Und zwar ganz konkret wissenschaftsbasiert mit Zahlen und Argumenten, mit denen die Stellen vor Ort sehr gut arbeiten könnten. Das Konzept biete damit erstmals eine Basis und Argumente für die konkrete Auseinandersetzung mit Politik und Verwaltung, um Bedarfe zu operationalisieren und nutzbar zu machen, so Fritzsche. Als weitere Stärke des Konzepts sei genannt worden, dass sie auch Intersektionalität berücksichtige, also Mehrfachdiskriminierungen und deren Überschneidungen. Es sei aber auch darauf hingewiesen worden, dass Intersektionalität noch stärker im Konzept berücksichtigt werden müsse. Mehrfach thematisiert

worden seien Fragen der ehrenamtlichen, Erst- und Verweisberatung und wie diese mit einer professionellen Antidiskriminierungsberatung zusammengedacht werden könnten. Es seien Befürchtungen geäußert worden, dass das Ehrenamt vernachlässigt werden und dass eine angestrebte Professionalisierung sich nicht in der Bezahlung beziehungsweise Eingruppierung des Personals widerspiegeln könnte. Viele Fragen hätten sich um die Qualität der Stellen und die Qualifizierung des Personals gedreht, ebenso um die Frage, ob mit dem vorgeschlagenen Personalschlüssel von zwei Personen überhaupt Qualität in Bezug auf die Diversität des Teams gewährleistet werden könne. Hinsichtlich des Zugangs zur Beratung sei einerseits auf die nötige Inklusion und Barrierefreiheit hingewiesen worden, andererseits seien auch alternative Zugänge wie App-, Online- und Videoberatungen als Möglichkeit vorgeschlagen worden.



Fragen sowie Forderungen an die Politik werden auf Karteikarten festgehalten.

Welches sind die wichtigsten nächsten Schritte?

Ebenso wie beim ersten Fragenkomplex stand auch im zweiten zu den wichtigsten nächsten Schritten das Thema Qualifikation im Fokus, wie Nathalie Schlenzka von der ADS berichtete. Es sei betont worden, die Qualifikation auf allen Ebenen sicherzustellen, also in der Fortbildung und auch bereits in der Ausbildung. Es sei außerdem weiterhin erforderlich, die in der Beratung nötigen Bedarfe zu klären und zu planen. Zur Klärung der aktuellen Situation vor Ort sei angeregt worden, dass bei Besuchen auch jene Orte aufgesucht werden, deren Finanzierung besonders schlecht und deren Stellenbesetzung schwach sei, um diesen Zustand auch hervorzuheben. Die ADS-Leiterin Ferda Ataman hatte zuvor von ihren Besuchen in Beratungsstellen berichtet und weitere angekündigt. Ein wichtiger Punkt in den Wortmeldungen sei gewesen, die Finanzierung zügig sicherzustellen, so Schlenzka. Betont worden sei auch, dass alle Beteiligten aktiv werden müssten, also der Bund, die Länder, die Kommunen, die Zivilgesellschaft, aber auch die Selbstorganisationen. Es dürfe nicht vergessen werden, die Länder mit in die Pflicht zu

nehmen, wenn der Bund aktiv werde. Schon bestehende Strukturen in der Zivilgesellschaft oder bei der Selbstorganisation müssten anerkannt und wertgeschätzt und nicht außen vor gelassen, sondern in das Konzept eingebunden werden, weil dort wertvolle Arbeit geleistet werde. Bei der Finanzierung wurde auf die dringend nötige Nachhaltigkeit und Planungssicherheit hingewiesen, was für alle Akteur*innen gelte, also auch für die der Antidiskriminierungsberatung vorgelagerten Verweisberatungen. Wichtig sei hier auch eine gesetzliche Absicherung. Beim Thema „inklusive Beratung“ wurde die Notwendigkeit der Barrierefreiheit, der Mehrsprachigkeit und der Intersektionalität betont. Es müssten alle AGG-Merkmale und darüber hinausgehende noch nicht geschützte Diskriminierungsmerkmale im Blick behalten werden. Neben der geplanten AGG-Reform seien Landesantidiskriminierungsgesetze gefordert worden, die Schutzlücken schließen müssten, insbesondere für den Bereich Schule. Allgemeiner Appell sei gewesen, schnell zu handeln.

Was ist Ihnen sonst noch wichtig? Was möchten Sie der ADS mit auf den Weg geben?

Was sonst noch wichtig sei und welche Wünsche an die ADS bestehen, fasste Antje Wunderlich zusammen. Eine große Rolle habe das Thema „rechtliche Verbesserungen“ gespielt, die sowohl bei der Reform des AGG als auch dessen Ausweitung berücksichtigt werden sollten. Gewarnt worden sei vor einem Flickenteppich durch verschiedene Landesgesetzgebungen. Bei der Inklusion sei noch mal darauf hingewiesen worden, dabei keine

Menschen zu vergessen und die jeweils benötigten Zugangsformen zu schaffen. Über die Antidiskriminierungsberatung hinaus habe es den Appell gegeben, Diskriminierung in der Gesellschaft insgesamt zu bekämpfen, beispielsweise durch Öffentlichkeitsarbeit und eine Sensibilisierung auf verschiedenen Ebenen. Wichtig dafür sei die Vernetzung aller Akteur*innen.

5. Podiumsdiskussion



Ferda Ataman

Unabhängige
Bundesbeauftragte für
Antidiskriminierung |
Leiterin der Anti-
diskriminierungsstelle
des Bundes



Melissa Salazar

Projektleiterin für
Qualifizierung und
Strukturentwicklung im
Antidiskriminierungs-
verband Deutschland



Marina Chernivsky

OFEK e.V. –
Beratungsstelle bei
antisemitischer Gewalt
und Diskriminierung



Gökyay Akbulut

MdB, DIE LINKE,
Obfrau im Ausschuss
für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Schahina Gambir

MdB, Bündnis 90/
Die Grünen, Mitglied
im Ausschuss für
Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Gyde Jensen

MdB, FDP, stellvertre-
tendes Mitglied im
Ausschuss für Familie,
Senioren, Frauen und
Jugend



Dr. Katja Leikert

MdB, CDU,
Obfrau im Ausschuss
für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Kaweh Mansoori

MdB, SPD,
Mitglied im
Rechtsausschuss

Welche Antidiskriminierungspolitik brauchen wir für Deutschland?

Im ersten Teil der Podiumsdiskussion ging es um den Stellenwert der Antidiskriminierungspolitik in insgesamt krisenhaften Zeiten. Die Vertreterinnen des Antidiskriminierungsverbands Deutschland und der Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung schilderten ihre Tätigkeit und die aktuellen Herausforderungen und Schwierigkeiten dieser Arbeit.

Zu Beginn der Diskussion sagte **Ferda Ataman**, dass das Thema Antidiskriminierungspolitik angesichts anderer Krisen nicht nur nicht wegrutschen dürfe aus der gesellschaftlichen Debatte, sondern „erst mal überhaupt reinrutschen“ müsse. Es sei ständig im Blick zu behalten, intersektional, es fehle der Querschnittsblick. „Es gibt keinen guten oder schlechten Zeitpunkt für Gesellschaftspolitik. Die Gesellschaft ist immer da und sie braucht immer eine Moderation, ein Management, damit sie gut zusammenleben kann“, so Ataman. Es gehe derzeit sehr stark um das Thema „Verteilung und Entlastungspakete“. Ihre erste Frage als Antidiskriminierungsbeauftragte dabei sei, ob alle Gruppen mitgedacht seien. „Und wenn wir alle Gruppen sagen, meinen wir auch alle Gruppen.“ Es sei zu erleben gewesen, dass dabei beispielsweise Rentner*innen oder Studierende vergessen worden seien. Es sei wichtig und wünschenswert, von vornherein besonders vulnerable Gruppen im Blick zu haben. Gerade Gruppen, die am schwersten von Diskriminierung betroffen seien, gelte es in angespannten Zeiten besonders zu beachten. Zum erklärten Politikziel eines flächendeckenden Ausbaus der Beratungslandschaft im Koalitionsvertrag betonte Ataman, dass damit schnell angefangen werden müsse, weil die Legislaturperiode sehr kurz sei. Der geplante flächendeckende Ausbau der Beratung sei eine großartige Chance. Mit Blick auf das AGG von 2006 wies Ataman darauf hin, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern eine mit 36 Planstellen sehr kleine Antidiskriminierungsstelle geschaffen habe. Bei der Forderung nach einem

Ausbau der Strukturen gehe es nicht um eine beliebige Selbst- oder Interessenvertretung, sondern um das Bereitstellen von Strukturen für ein Gesetz, das der Staat selber anbiete. „Wenn ich als Rechtsstaat ein Gesetz zur Verfügung stelle, dann muss ich Strukturen schaffen“, so Ataman.

Marina Chernivsky, Leiterin der Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung OFEK e.V., erläuterte die Arbeit dieser sich um ein spezifisches Diskriminierungsmerkmal kümmernden Beratungsstelle. Die OFEK-Beratungsstellen seien ungewöhnlich, weil sie sowohl Gewalt wie auch Antidiskriminierungsfälle bearbeiteten. Sie seien unter anderem entstanden, weil Antisemitismus zwar vielfach besprochen werde, aber auf eine Art, die das Phänomen trotzdem nicht greifbarer mache. Außerdem werde das Thema sehr stark historisiert, als Teil der Vergangenheit verstanden. Diese Verschiebung in die Vergangenheit habe sich institutionell sehr stark ausgewirkt, sodass Jüdinnen und Juden jahrzehntelang nicht als Träger*innen von Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen verstanden und eingeordnet worden seien. Deshalb sei diese sehr heterogene Gruppe mit bestehenden Angeboten nicht erreicht worden, das Thema Antisemitismus sei eine Leerstelle gewesen. Außerdem seien die Beratungsstellen auch erforderlich gewesen, um einen „communitybasierten und spezialisierten Blick auf dieses Thema nach innen zu ermöglichen und da auch für Sensibilisierung zu sorgen“.

Die Diskriminierung als „Grundrauschen in unserer Gesellschaft“, die bis hin zu extremer Gewalt reiche, solle nicht hingegenommen und auch nicht nur untereinander verhandelt werden, sondern tatsächlich auch gemeldet und dazu beraten werden. Im eigenen Verständnis sei OFEK eine spezialisierte Fachberatungsstelle bei Gewalterfahrung, da Antisemitismus sehr gewaltvoll, sehr gewaltfördernd sei. „Jede Familie, die hier lebt, hat auch eine sehr spezifische Verfolgungsgeschichte, Exilerfahrung, das ist vielleicht den meisten gar nicht bewusst. Die Geschichte ist ja niemals abgeschlossen und diese Gesellschaft ist eine postnationalsozialistische und ist auch eine postkoloniale und vieles mehr und nicht nur eine demokratische oder sich weiterhin demokratisierende“, so Chernivsky. Die Zuwendung zum Antisemitismusthema bedeute, nicht nur nach innen zu arbeiten, sondern auch nach außen, mit einem intersektionalen Ansatz, um Sensibilität für Antisemitismus zu schaffen. Das politische Ziel des flächendeckenden Ausbaus der Beratungsstellen und deren nachhaltige Finanzierung seien „Zauberbegriffe“, weil dies bisher unbekannt sei in der Zivilgesellschaft. „Ich glaube, alle kennen das Gefühl der Verunsicherung. Und im Februar spätestens arbeiten wir an den Anträgen fürs nächste Jahr“, so Chernivsky. Finanzierung sei auch ein Qualitätskriterium, weil zwar zur Not eine Fachtagung abgesagt oder ein Seminar verschoben werden könne, nicht aber die Beratung. Letztere benötige Vertrauen, was bedeute, da und niedrigschwellig zugänglich zu sein. Dies sei nur durch kontinuierliches Arbeiten zu leisten. Kontinuität über Jahre hinweg, eine Unterstützung zur Strukturentwicklung wäre eine Idealvorstellung, ebenso, ein Demokratiefördergesetz zu schaffen.

Melissa Salazar, Projektleiterin für Qualifizierung und Strukturentwicklung im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), hob die Bedeutung der geplanten AGG-Reform und des flächendeckenden Ausbaus der Beratungsstellen im Koalitionsvertrag hervor. Beides werde benötigt und gehe Hand in Hand: „Wenn es kein Gesetz gibt, dann ist es viel schwieriger für die Beratungs-

stellen zu handeln.“ Es sei auch ein Druckmittel, um überhaupt Handlungen und Reaktionen von der anderen Seite zu ermöglichen sowie tatsächlich auch Recht vor Gericht umzusetzen. Es seien das Wissen, die Kapazitäten, die Netzwerke und die Zugänge der Beratungsstellen erforderlich, um das zu unterstützen. Die Beratungsstellen müssten überhaupt erst in die Lage versetzt werden, Qualifizierung, Netzwerkaufbau, Dokumentation, Monitoring zu leisten. Bisher seien die Forderungen aus dem Koalitionsvertrag beispielsweise in den Haushaltsverhandlungen für das Jahr 2023 noch nicht benannt. Es sei noch nicht klar, wie ernst das der Regierung sei. „Um das umzusetzen, muss es jetzt anfangen und wir erwarten, dass der Bund wirklich ganz klar dazu Stellung nimmt, sich dazu bekennt, dass dieser Ausbau der Beratungsstellen wirklich eine gesetzliche Verankerung bekommt“, so Salazar. Außerdem sei eine Kooperation zwischen den Ländern und Kommunen auf allen Ebenen nötig. Diese Kooperation müsse jetzt sichtbar angefangen und dürfe nicht mehr verschoben werden. Die konkrete Beratungstätigkeit beschrieb Salazar als „höchst anspruchsvoll“, sie werde von „höchst qualifizierten“ Leuten geleistet. Insgesamt breite sich die Beratung auf immer mehr Bereiche aus, was die Kenntnis unterschiedlichster Strukturen und Gesetzeslagen erfordere. Es gebe zudem selten einen Beratungsfall, bei dem es nur um ein Diskriminierungsmerkmal gehe, jeder Fall sei intersektional. Das bedeute, dass die Berater*innen für alle Merkmale sensibilisiert werden müssten, das brauche Zeit und Ressourcen. Die komplexe Beratung berge die Gefahr der Überforderung, was durch Supervision, den Austausch mit den Kolleg*innen und ein diverses Team aufgefangen werden müsse, damit die Berater*innen damit nicht allein seien. In den seltensten Fällen stünden diese Strukturen jedoch zur Verfügung. Das führe dazu, dass „extrem engagierte Leute mit ihrem vollen Idealismus“ ausbrennen würden, die Fluktuation sei sehr hoch. Es gehe oft darum, die bestehenden Strukturen überhaupt erst einmal zu erhalten, weil die Leute weggingen. „Das ist eine extrem schwierige, prekäre Situation“, sagte Salazar.

Den zweiten Teil der Diskussion mit Abgeordneten des Bundestags leitete die Moderatorin Dörte Maack mit der Frage nach den konkret als Nächstes geplanten Schritten zum Ausbau der flächendeckenden Beratung ein.

Schahina Gambir (Bündnis 90/Die Grünen) nannte es einen „Riesenerfolg“, dass Ferda Ataman zur Unabhängigen Antidiskriminierungsbeauftragten des Bundes gewählt wurde, da sie eine starke Stimme für unsere offene und plurale Gesellschaft sei und die Stelle viel zu lange vakant gewesen sei. Für Menschen, die Diskriminierung erfahren, sei die Stärkung der ADS ein wichtiges Zeichen. Als wichtigen Teil der AGG-Reform bezeichnete sie es, idealerweise ein Verbandsklagerecht zu schaffen. Genauso wichtig sei der flächenmäßige Ausbau der Beratungsstrukturen mit einem soliden Verteilungsschlüssel, damit Menschen Beratung in der Nähe ihres Wohnorts zur Verfügung stehe und sie niedrigschwellig Zugang fänden. Die Lage in den Ländern sei sehr unterschiedlich, sie müssten ebenso wie die Kommunen mitgenommen werden. Ihr Ziel sei, „bis Ende der Legislaturperiode damit angefangen zu haben, diesen Aufbau zu starten“, so Gambir. Es gehe darum, sich die weißen Flecken anzugucken und strategisch vorzugehen. Es werde in den laufenden Haushaltsberatungen geschaut, was bereitgestellt werden könne. Der Ausbau sei im Koalitionsvertrag verankert, die Ampel sei gewillt, dem nachzukommen. Nichtsdestotrotz werde es nicht gelingen, bis zum Ende der Legislaturperiode alle weißen Flecken zu beseitigen. Es sei wichtig zu kommunizieren, dass in der Gesellschaftspolitik viel aufzuarbeiten sei. Für sie gehöre zur Antidiskriminierungspolitik auch das Demokratieförderungsgesetz, das in dieser Legislaturperiode angegangen werden müsse. Denn damit könne zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit besser unterstützt werden, die parallel zu staatlichen Angeboten ebenfalls eine zentrale Rolle spielen müsse.

Kaweh Mansoori (SPD) räumte ein, dass Geld beim Ausbau der Beratungsstrukturen wichtig sei. „Ich würde nur ungerne den Eindruck erwecken

wollen, als würde Antidiskriminierungspolitik nur daraus bestehen, dass wir das Thema mit Geld bewerfen“, so Mansoori. Die beste Antidiskriminierungsarbeit sei es, Bedingungen zu schaffen, in denen es möglichst gar nicht zu Diskriminierung komme. Als Beispiel nannte er die barrierefreie Mobilität. Es gebe beispielsweise viel öffentliche Infrastruktur wie Bahnhöfe, wo es echten Handlungsbedarf gebe. Als Zweites sei die „Verstetigung von Finanzierung und Planungssicherheit“ gemeinsam mit den Ländern wichtig, wie es der Koalitionsvertrag vorsehe. Es gehe darum, von der Projektitis wegzukommen. Diese Punkte müssten gerade unter schwieriger gewordenen finanziellen Rahmenbedingungen erarbeitet werden. Es werde dauerhaft aber nicht gehen, dass Aufgaben der Länder mit Bundesgeld finanziert würden und die Länder sich aus der Finanzierung zurückzögen. Aktuell seien die Steuereinnahmen der Bundesländer höher als die des Bundes. Klare Ansage der Ampel sei, als Bund die ADS so aufzustellen, dass sie ihre Aufgaben unabhängig wahrnehmen könne. Dies sei neben der Wahl von Ferda Ataman durch den Bundestag auch mit der Ausstattung der Stelle verbunden. Darauf werde im Einzelnen geachtet. Um Menschen in die Lage zu versetzen, bei Diskriminierungen ihre Rechte auch wahrzunehmen, müssten als Drittes praktikable Klagefristen und im Bereich struktureller Diskriminierung auch ein Verbandsklagerecht geschaffen werden. „Das kostet kein Geld, aber das bewirkt extrem viel“, sagte Mansoori.

Gyde Jensen (FDP) sagte, dass es für die verschiedenen Herausforderungen der schon bestehenden Institutionen, Beratungsstellen und dort arbeitenden Menschen im Deutschen Bundestag ein Bewusstsein gebe. Sie betonte, dass es wichtig sei, dafür zu sorgen, dass es gar nicht erst zu diskriminierenden Erfahrungen und Situationen komme.



Das Ziel von Antidiskriminierungsarbeit sei quasi auch ein Stück weit, sich selbst überflüssig zu machen. Sie sprach sich dafür aus, auch diejenigen Akteur*innen an einen Tisch zu holen, die der Diskriminierungsgrund seien, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Man müsse alle Ebenen mitdenken und Antidiskriminierung als gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe begreifen. Deshalb müsse man an allen möglichen Stellen ansetzen, um diese große Aufgabe zu schultern. „Warum schulen wir nicht auch mehr Akteurinnen und Akteure, die dafür sorgen können, dass vielleicht auch Antidiskriminierungsstellen, die dazu arbeiten, entlastet werden, weil man vorher ansetzt?“, fragte Jensen. Gerade in Zeiten einer „unheimlich“ angespannten Haushaltslage habe Politik die Verantwortung, auch unkonventionelle und kreative Lösungen zu finden. Es sei wichtig, mit der großen Erwartungshaltung ehrlich umzugehen. Sie wolle vermeiden, dass am Ende der Legislaturperiode die Enttäuschung groß sei, weil bestimmte Projekte nicht finanziert worden seien. Jensen stellte klar, dass damit selbstverständlich nicht gemeint sei, dass Antidiskriminierungsberatung und -politik nichts kosten dürften. Sie betonte die Wertigkeit und Bedeutung der Antidiskriminierungsarbeit und die der Prävention.

Dr. Katja Leikert (CDU) nannte es interessant, die unterschiedlichen Verortungen der Koalitionäre zu sehen. Diese offene Diskussion brauche es auch. Leikert betonte, dass das Thema auch viel mit Infrastruktur zu tun habe. In ihrer Heimatstadt Hanau müsse man am Bahnhof kerngesund sein und am besten gar keinen Kinderwagen dabei haben: „Sonst kommen Sie weder die Gleise hoch noch runter.“ Diese Dinge müssten mitgedacht werden. Aus einem Aufenthalt in Norwegen während ihres Studiums in den 1990er-Jahren wisse sie noch, dass derartige Infrastrukturfragen dort schon damals automatisch mitgedacht worden seien, anders als in Deutschland. „Das alles ist aus meiner Sicht schon Antidiskriminierungspolitik, die ganz konkret ist vor Ort.“ Diese sei in ihrem Wahlkreis auch eine ganz normale tägliche Arbeit. Beispielsweise mit Blick auf Menschen mit Körperbehinderung gebe es Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB). Es sei nötig, solche Beratungsangebote vor Ort auch zu berücksichtigen und zu schauen, wo es Sinn ergebe, sie weiter auszubauen. Antidiskriminierung fange vor Ort, in jedem Lebensbereich an und habe auch mit Zugang zu tun. Zum vorgestellten Studienkonzept des flächendeckenden Ausbaus sagte sie, dass dies in jedem Fall einen finanziellen Aufwuchs bedeute.

Beim Vergleich mit höheren Ausstattungen der Antidiskriminierungsberatung in anderen Ländern sei auch deren Output zu evaluieren. Es sei auch die Frage zu stellen, ob Geld in Beratungsstellen oder andere Maßnahmen investiert werden solle, beispielsweise bauliche.

Gökay Akbulut (DIE LINKE) bemängelte „falsche Prioritäten“ der Ampelparteien. Gleich zu Beginn der Legislaturperiode sei mit 100 Milliarden Euro „ein gigantisches Rüstungspaket für den Ausbau der Bundeswehr“ beschlossen worden. „Deswegen habe ich jetzt ein Problem mit der Argumentation, dass die Haushaltslage angespannt ist und man nicht für den Ausbau [der Antidiskriminierungsberatung] weitere Gelder zur Verfügung stellen kann.“ Die Linksfraktion setze sich dafür ein, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes „dauerhaft etabliert“ werde im Gesamtgefüge der Bundesorgane und nicht nur für die aktuelle Legislaturperiode, das erfordere natürlich auch Ressourcen und Gelder. Die Linksfraktion arbeite seit Jahren am Ausbau und der Fortentwicklung der ADS.

Für die Reform des AGG forderte Akbulut eine längere Klagefrist gegen Diskriminierungen, gerade im Arbeitsrecht sei die jetzige Zweimonatsfrist nicht realistisch. Auch bei den Ausnahmeregelungen für die Kirchen müsse sich einiges tun, gerade weil dort Diskriminierung von vielen Menschen „systematisch“ stattfinde. Dringend notwendig sei auch ein Verbandsklagerecht. Zu den Diskriminierungsmerkmalen im AGG wolle die Linksfraktion den sozialen Status hinzufügen. Anderenfalls sei es nur noch „Diversity für Elite“ oder für eine bestimmte Schicht der Gesellschaft. „Aber gerade diejenigen, die aufgrund ihrer sozialen Lage ausgeschlossen werden, die hoffen auf Unterstützung.“ Die geforderten flächendeckenden Beratungsstrukturen müssten kontinuierlich und dauerhaft finanziert werden, damit auch Expertise nicht verloren gehe. Die Infrastruktur zu verbessern sei zwar dringend notwendig, damit Inklusion gelinge, das reiche aber nicht aus. Es müssten Prioritäten gesetzt werden bei der Antidiskriminierung, aktuell setze die Ampel Prioritäten in Richtung Militarisierung.

Ferda Ataman wies in ihrer Reaktion auf die Statements der Abgeordneten in Bezug auf die Finanzierung darauf hin, dass zwar Prävention von Diskriminierung nötig sei, die sehr viel koste. Da es Diskriminierung eigentlich immer gebe, müssten aber immer auch Maßnahmen und Strukturen dagegen angeboten werden. Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit möglichst allen Akteur*innen verwies Ataman beispielsweise auf die bestehende Kooperation mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hin. Die angesprochene barrierefreie Mobilität für Menschen mit Behinderung sei natürlich „Eins-a-Antidiskriminierungspolitik“. Es gebe aber noch viel mehr als Mobilität, beispielsweise Diskriminierung bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz. Und es gebe noch viel mehr Gruppen als Menschen mit Behinderung, die Diskriminierung strukturell betreffe. Dafür seien Beratungsstellen und Strukturen für die verschiedenen Bedarfe gedacht.

Marina Chernivsky sagte, dass ihre Utopie sei, dass Antidiskriminierungsberatung und -politik zu einem integralen Bestandteil jeder Politik würden. Das würde dazu beitragen, ein ganzheitliches Verständnis der gesellschaftspolitischen Ebene zu entwickeln, was Antidiskriminierungspolitik eigentlich bedeute. In den Statements sei deutlich geworden, dass viele der Themen miteinander zusammenhängen. Der aktuelle Umgang mit dem Thema sei aber angesichts „der grassierenden Gewalt und Diskriminierung von Minderheiten und Gruppen“ in der Bundesrepublik nicht ausreichend, der Wert der Antidiskriminierungsarbeit im Allgemeinen sei noch nicht genügend berücksichtigt. Dem werde auch die Debatte über die Ressourcen nicht gerecht. Trotz erkennbarer Fortschritte bleibe das Thema immer „ein bisschen Extrawurst“, es müsse immer erkämpft werden, sei nicht selbstverständlich. Stattdessen müsse es integraler Bestandteil einer jeden Politik sein.

Melissa Salazar betonte, dass Antidiskriminierungsberatung immer auch Präventionsarbeit sei. Jede Beratung sensibilisiere auch Leute und Institutionen, die diskriminierten. Die Beratungsstellen würden auch jetzt schon ständig von Behörden oder Institutionen bei Baumaßnahmen oder zu

diskriminierungsfreieren oder barrierefreien Strukturen angefragt, weil eben sie die Expertise dazu hätten. „Genau diese Präventionsarbeit wird auch von diesen Beratungsorganisationen geleistet.“ Es werde nicht gesehen, wie viel die Beratungsstellen für die Öffentlichkeits- und Präventionsarbeit leisteten. Dafür brauche es Ressourcen, Kapazitäten, Expertise und die Menschen, das koste Geld. „Lippenbekenntnisse“ reichten nicht aus, es müsse auch konkret gesagt werden, wer diese Beratung leisten könne und wie sie finanziert werde.

Zum Schluss der Diskussion bat die Moderatorin Dörte Maack die Abgeordneten um ihre Wünsche, was sich beim Thema Antidiskriminierungspolitik bis zum Ende der Legislaturperiode getan haben sollte.

Katja Leikert sagte, Antidiskriminierungspolitik habe einen gesamtgesellschaftlichen Anspruch. Sie fände es gut, wenn die Ampel das voranbringe und darüber Einigkeit herstelle. Mit dem Blick der Wahlkreisabgeordneten vor Ort finde sie, dass das Thema in den Strukturen vor Ort anfangs und nicht allein von den Beratungsstellen zu leisten sei. Gleichwohl seien Letztere wichtig, weil beispielsweise Institutionen oder Kommunen vor Ort oft der „Blick für Diversity“ fehle. Dafür müssten sie natürlich finanziert sein.

Gökay Akbulut sagte, dass es bei den Beratungsstellen und in den Strukturen am besten keine weißen Flächen mehr geben sollte. Sie hoffe in den Ländern auf ein wirklich gutes Netz an kompetenten und dauerhaften Beratungen, damit die Betroffenen so bestmöglich unterstützt werden könnten. Dies müsse ausreichend finanziert sein, die mit dem Studienkonzept berechneten 40 Millionen Euro seien „völlig berechtigt“ und sie hoffe, dass sie auch entsprechend bewilligt würden.

Gyde Jensen hoffte auf einen regelmäßigen guten Austausch mit der Antidiskriminierungsbeauftragten Ataman, ebenso auf regelmäßige öffentliche Debatten im Deutschen Bundestag. Sie wünsche sich, dass die „riesige Arbeit“ der Antidiskriminierungspolitik nicht ausschließlich bei der ADS oder den Antidiskriminierungsinstitutionen in der Fläche abgeladen werde. Vielmehr sollten sich alle

verantwortlich dafür fühlen, einen Beitrag zu leisten. Es gehe aber auch darum, ehrlich zu sagen, was bis zum Ende der Legislaturperiode möglich sei, damit am Ende niemand frustriert sei.

Kaweh Mansoori wünschte sich zunächst Ernsthaftigkeit in der Debatte. Er verwahrte sich gegen Vorwürfe von Akbulut, er müsse sich nicht „als Militarist beschimpfen“ lassen. Er habe Zivildienst geleistet und wisse außerdem aus eigener Erfahrung, wie es sei, zu einem Wohnungsinterview nicht eingeladen zu werden, wenn man den falschen Namen habe, oder doppelt so hart arbeiten müsse für die gleiche Anerkennung. Als einen konkreten Punkt, für den er sich persönlich starkmachen wolle, nannte er ein „Antidiskriminierungsrecht mit Zähnen“. Dazu seien praktikable Fristen nötig, mit der realen Chance, Rechte auch wahrnehmen und vor Gericht ziehen zu können. Hinzukommen müsse ein Klagerecht für anerkannte Verbände, auch bei struktureller Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Wohnungssuche sowie für die ADS.

„Antidiskriminierungspolitik ist nicht ‚nice to have‘ [...].“

Auch **Schahina Gambir** zeigte sich verwundert über die Vorwürfe von Akbulut angesichts der gesellschaftlich so großen Herausforderungen. Sie verwies auf die steigende Zahl von Menschen in Deutschland, die die Demokratie ablehnten, sowie die Auswirkungen des Krieges in Europa. Antidiskriminierungspolitik sei für sie „nicht nice to have“, sondern der Baustein, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Neben der Reform des AGG und der Stärkung der ADS werde sie sich für ein Demokratiefördergesetz einsetzen, um Organisationen, Vereine und Stiftungen in ihrer demokratiestärkenden Arbeit zu unterstützen. Außerdem setze sie sich für ein Teilhabe- und Partizipationsgesetz ein, damit alle Menschen, die in Deutschland leben, unter anderem die Möglichkeit zu wählen hätten und insgesamt mehr Chancengerechtigkeit geschaffen werde. Außerdem sprach sie sich dafür aus, im Sinne einer konsequent antirassistischen Politik endlich den Begriff „Rasse“ aus dem Grundgesetz zu streichen.

6. Vorstellung der zentralen Ergebnisse und Empfehlungen der Studie „Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung“



Sophia Aalders

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM)

Camille Ionescu

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM)

In der kurzen Präsentation der Studie wurden die Grundlagen erläutert, auf denen die vorgeschlagenen Mindeststandards entwickelt wurden. Wie dieses Standards konkret umgesetzt werden können, zeigten einige Musterbeispiele.

Sophia Aalders erläuterte, warum Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen erforderlich sind: Die meisten Beratungsstellen in Deutschland dokumentierten ihre Fälle bereits. Dies geschehe aber bisher nicht einheitlich, einzelne Daten würden für die eigene Öffentlichkeitsarbeit veröffentlicht, es sei aber eine übergreifende Auswertung möglich. Die vorgestellten Mindeststandards sollten genau dafür eine gemeinsame Basis schaffen. Ziel des Projekts sei nicht, alles neu zu erfinden, sondern bereits vorhandene Dokumentationssysteme zu kombinieren, diese sollten und könnten auch weiterverwendet werden. Neben einer Basis für die Auswertung könnten Mindeststandards außerdem die Beratung unterstützen. Für die Beratung, die Öffentlichkeitsarbeit und die Forschung beständen zudem unterschiedliche Anforderungen an



die Dokumentation. Für die Beratung sei demnach vor allem wichtig, den einzelnen Fall zu verfolgen und auch Vergleichsfälle zu finden, die bei der Beratung unterstützen könnten. Für die Öffentlichkeitsarbeit gehe es darum, die eigene Arbeit und Entwicklungen sichtbar zu machen und dadurch auch andere Betroffene zu ermutigen und Präventionsarbeit zu leisten. Für die Forschung könnten Daten aus der Beratungspraxis eine wichtige Ergänzung zu Bevölkerungsbefragungen darstellen, um Diskriminierungsdynamiken zu analysieren.

Als Best-Practice-Beispiele wurden drei unterschiedliche Dokumentationsmöglichkeiten vorgestellt:

- Das System des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) ist ein allgemeiner, horizontaler Ansatz für merkmals- oder lebensbereichsspezifische Beratungsstellen.
- Das Meldeportal „I Report“ der CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit – ist merkmalspezifisch für antimuslimischen Rassismus und wurde vor allem für eine Dokumentationsstelle in Österreich entwickelt.
- Außerdem wurde das System für die lebensbereichsspezifische Dokumentation der Anlaufstelle Antidiskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) ausgewählt.

Methodisch erfolgten für die Entwicklung der Mindeststandards in der Studie eine vergleichende Recherche zu bestehenden und genutzten Dokumentationssystemen, eine Analyse mit Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen und danach Workshops mit Expert*innen aus 15 Beratungsstellen. Als Bewertungskriterien wurden die Anonymisierung, die Handhabbarkeit und die Analysekraft ausgewählt. Aalders betonte, wie wichtig es sei, die Anonymisierung und den Datenschutz für die betroffenen oder meldenden Personen und deren Angehörige zu gewährleisten. Dazu gehörten sowohl eine technische Form der Anonymisierung als auch eine inhaltliche, die beispielsweise verhindert, dass Rückschlüsse auf den Ort der Diskriminierung möglich sind. Die Handhabbarkeit

sei für die Beratungspraxis entscheidend. Sie müsse für viele Fälle anwendbar sein, der Umfang dürfe aber auch nicht zu groß werden. Als drittes Kriterium sei die Analysekraft aus verschiedenen Perspektiven relevant. Die Kategorien müssten so präzise sein, dass Vergleichsfälle gefunden werden könnten in der Beratung, die Daten müssten aber auch in der Öffentlichkeitsarbeit genutzt oder in der Wissenschaft analysiert werden können, erläuterte Aalders.

Für die eigentlichen Mindeststandards wurde in der Studie ein System mit mehreren Ebenen entwickelt, das die Dokumentation für verschiedene Stellen nutzbar machen soll. Wie in einer Art Tabelle oder Liste könnten verschiedene Möglichkeiten gewählt werden, die sich immer weiter verfeinern und bei denen es immer auch die Möglichkeit der offenen Angabe gebe, sagte Camille Ionescu. Die einzelnen Kategorien könnten auf verschiedene Ebenen verschoben werden, wenn dies für die Beratungsschwerpunkte sinnvoll sei. Die sieben geeigneten Themenbereiche sind in der Studie: Fallbeschreibung, Diskriminierungsmerkmal, Lebensbereich, Diskriminierungsform, Verursacher*innen und verursachende Mechanismen, Beratungsverlauf und soziodemografische Daten. Diese Bereiche seien notwendig für eine nachvollziehbare Falldokumentation und würden auch in den meisten Dokumentationssystemen bereits verwendet, so Ionescu. Als Beispiele für Diskriminierungsmerkmale nannte Ionescu die am AGG orientierten Merkmale Geschlecht, sexuelle Identität, Lebensalter, Behinderung/chronische Erkrankung, Religion und Weltanschauung, Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft, sozioökonomischer Status, äußere Erscheinung, Familienstand. Die verschiedenen Ebenen erläuterte Ionescu an einem Beispiel: Auf der ersten Ebene würde Behinderung/chronische Erkrankung vermerkt, auf der zweiten dies danach aufgeschlüsselt, ob es sich um eins von beidem handelt, auf der dritten Ebene würden diese dann genauer bezeichnet, immer auch mit der Möglichkeit, neben den Beispielen weitere hinzuzufügen. (Siehe Vortragsfolien Seite 43 im Anhang der Dokumentation.)

Für die offene Fallbeschreibung wurden diese Leitfragen erstellt:

- Wer hat die Diskriminierung erlebt?
- Wo hat die Diskriminierung stattgefunden?
- Wie hat die Diskriminierung stattgefunden?
- (Wie) Haben verschiedene Diskriminierungsmerkmale zusammengewirkt? Handelte es sich um intersektionale Diskriminierung?
- Von wem ging die Diskriminierung aus?
- Wie hat das Umfeld reagiert?
- Was ist im Vorfeld der dokumentierten Beratung mit dem Fall passiert?
- Was wurde von der Beratungsstelle unternommen?
- Wie ist der Fall ausgegangen?

Als Praxis Herausforderungen schilderte Ionescu bei der Handhabbarkeit vor allem die zeitliche Herausforderung, wozu auch die Zeit für regelmäßige Schulungen gehöre, für die wiederum finanzielle Ressourcen notwendig seien. Für die angestrebte Genauigkeit brauche es ein übereinstimmendes Verständnis der Kategorien. Dazu sei der regelmäßige Austausch nötig. Als lernendes System sollten darüber hinaus Sachverhalte, die beispielsweise immer wieder in den offenen Angaben auftauchten, neu in das System einfließen. Für die technische Umsetzung biete sich ein programmiertes System mit Filterführung an, wie im

System des advd. Dabei führe das Programm durch das System, es sei aber wichtig, dass dies auch per Hand funktioniere, durch Ankreuzen. Ionescu betonte, dass Datenschutz und Anonymisierung sowohl technisch als auch inhaltlich gewährleistet werden müssten. Für die Perspektivität der Dokumentation sei eine Kombination gewählt worden, das bedeute, die Perspektive der Berater*innen ebenso zu berücksichtigen wie die der betroffenen Personen. Für die soziodemografischen Daten werde empfohlen, diese von der ratsuchenden Person selbst ausfüllen zu lassen. Das Ergebnis der Beratung sei oft nur vorläufig oder im Nachhinein festzuhalten, zu diesem Punkt müssten Praxiserfahrungen abgewartet werden. Es sei zu hoffen, dass dies Fälle schneller wieder auffindbar mache und kläre, welche Fortschritte sich ergeben hätten.

Als Fazit könnten Mindeststandards in der Dokumentation:

- die Beratungspraxis strukturieren und es erleichtern, Vergleichsfälle zu finden, möglicherweise auch für Stellen, die noch nicht so ausführlich dokumentieren und damit als Inspiration dienen
- die Öffentlichkeitsarbeit einzelner Stellen durch vergleichbare Daten unterstützen
- die Forschung zu Diskriminierung ergänzen, besonders dadurch, dass die Erhebungen zusätzlich eine rechtliche Einschätzung durch qualifizierte Berater*innen enthalten und außerdem mehr Aussagen zu Reaktionen auf Diskriminierungen ermöglichen

Handlungsempfehlungen

In der Studie und im Vortrag wurde betont, dass die Mindeststandards als lernendes System betrachtet werden sollten und müssen. Dazu sei auch eine regelmäßige Evaluation nötig, um beispielsweise die offenen Angaben auszuwerten und gegebenenfalls noch in den Kategorien zu ergänzen

oder zu streichen. Für die Dokumentation selbst und auch für die interne Evaluation und den regelmäßigen Austausch sei die Ausstattung der Beratungsstellen mit entsprechenden Ressourcen notwendig.

Diskussion

In der Diskussion der Studie wurde deutlich, dass es einen großen Bedarf und auch eine Nachfrage nach einheitlichen Erfassungsgrundlagen für die Dokumentation in den Beratungsstellen gibt. Mehrfach wurde darauf hingewiesen, wie wichtig diese Daten langfristig für statistische Zwecke und eine Einschätzung bestehender Bedarfe sind. Nathalie Schlenzka von der ADS stellte in diesem Zusammenhang klar, dass es keine Pläne für eine zentrale Datenbank gebe. Es gehe darum, die verschiedenen Daten zusammenzuführen, ohne zentrale Datenbank und unter besonderer Berücksichtigung des Datenschutzes und der Anonymisierung der Daten. Außerdem sei eine staatliche Stelle wie die ADS auch nicht der richtige Ort für eine zentrale Datenbank, so Schlenzka. Weiter wurde angeregt, auch Möglichkeiten zu schaffen, die Perspektiven von Verursacher*innen von Diskriminierungen zu

dokumentieren als Hilfestellung für gerichtliche Auseinandersetzungen, aber auch als Gradmesser dafür, wie diskriminierend die Gesellschaft allgemein ist. Außerdem wurde vorgeschlagen, auch mitzudokumentieren, wer die Beratung durchgeführt hat. Dies könne für Peer-Beratungen und Erstberatungen relevant sein, um herauszufinden, ob es möglicherweise bestimmte Hemmungen in diesen Beratungen oder bestimmte Bedarfe für solche Beratungen gebe. Thema war auch die Notwendigkeit eines gemeinsamen Verständnisses von Diskriminierungskategorien. Es wurde zudem auf Fragen des Datenschutzes und der Sicherheit der Daten eingegangen, hier wurde auf die besondere Sensibilität der Daten und des Umgangs mit ihnen aufgrund der aktuellen Erfahrungen der Betroffenen und auch aus historischen Gründen hingewiesen.

7. Einordnung der Ergebnisse und Ausblick



Nathalie Schlenzka

Referatsleiterin Forschung der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Daniel Scherr

Stellvertretender Leiter des Referats Beratung
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Bei der Einordnung der Ergebnisse zu den Mindeststandards der Dokumentation ging es um den langfristigen, aber auch ganz praktischen Nutzen der Datenerhebung aus Forschungs- und Beratungspraxissicht.

Nathalie Schlenzka erläuterte, dass die ADS die zweite Studie beauftragt habe, um in Zukunft möglicherweise Daten für Statistiken gewinnen zu können. Als Anschluss sei geplant, in Diskussionen mit den verschiedenen Antidiskriminierungsberatungsstellen und der Zivilgesellschaft Daten für den nächsten ADS-Bericht an den Bundestag zusammenzuführen. Die genaue Umsetzung, auch technisch, müsse noch geklärt werden. Die vorliegende Studie bringe dies aber als Grundlage einen großen Schritt weiter. Das Interesse an bundesweit nennbaren Zahlen sei bei allen Beteiligten groß. Diese Daten seien wichtig, um genau belegen zu können, was noch fehle, was funktioniere, was weiterhelfe und wo gesetzlich nachgebessert werden müsse. Sie seien damit auch wertvoll als Quelle für die Forschung. In den vorgestellten Konzepten seien auch die notwendigen Ressourcen für Dokumentationen berücksichtigt. „Es ist ja klar, dass das ein integraler Bestandteil von Antidiskriminierungsberatung ist und nicht eine Extrasache.“

Daniel Scherr berichtete aus der Beratungspraxis der ADS. Dokumentation klinge zwar eher technisch und trocken, sei aber Teil des täglichen Geschäfts. Die vorliegende Studie habe bereits bei der Überarbeitung des Bewertungssystems der ADS geholfen. Die Dokumentation sei ein wichtiger Baustein, um auch die Qualität zu verbessern. Mit den Mindeststandards könnten unter anderem Perspektiven geklärt, praktische Anleitungen gegeben und auch Fragen wie Datenschutz und Anonymisierung geklärt werden. Mindeststandards gäben ein Instrument an die Hand, um die Daten bundesweit vielleicht irgendwann flächendeckend vergleichen, auswerten und auch monitoren zu können. Der konkrete Mehrwert der Mindeststandards für die Dokumentation sei, dass sie sowohl einen „gemeinsamen Wissensspeicher“ als auch ein Tool für Best Practice und die Öffentlichkeitsarbeit bilden könnten. Für die Anwendung und das nötige Begriffsverständnis sei ein kontinuierlicher Austausch in den Beratungsteams, aber auch zwischen verschiedenen Beratungsstellen erforderlich. Dies sei eine Daueraufgabe und damit auch Ressourcenfrage, die bei „der Förderung unbedingt auch strukturell mitbedacht werden“ müsse.

Anhang

Rede der Beauftragten für Antidiskriminierung Ferda Ataman anlässlich der Fachtagung „Gut beraten! Wege zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung“ am 13. Oktober 2022, 13.05 Uhr, im KINDL-Zentrum, Am Sudhaus 3, 12053 Berlin

Liebes Publikum,
liebe Zuhörer*innen, liebe Gäste!

Es ist ja so ein Standardsatz zu Beginn einer Begrüßung: Ich freue mich, heute hier zu sein und zu Ihnen zu sprechen. Es ist aber tatsächlich so: Ich kann meine Begrüßung heute gar nicht anders anfangen! Denn ich freue mich wirklich ganz außerordentlich, heute genau vor diesem Publikum zu stehen: vor Fachleuten, die teils seit vielen Jahren mit hohem Einsatz gegen Diskriminierung kämpfen. Die Menschen begleiten, die Benachteiligung erleben. Die Expert*innen für die Probleme vor Ort sind. Deren wirklich wichtige Arbeit zu oft unter dem Radar stattfindet. Dafür an dieser Stelle von ganzem Herzen Dank! Wir sehen Sie!

Ich freue mich auch über all diejenigen, die gekommen sind, einfach weil sie das Thema interessiert. Weil sie hören wollen, was Antidiskriminierungsberatung leistet – und was es braucht, damit jeder Mensch in Deutschland die Hilfe bekommt, die nötig ist: um gemeinsam einzustehen gegen Rassismus und all seine Ausprägungen. Gegen Behindertenfeindlichkeit. Gegen Ageism. Gegen Homo-, Bi- und Transphobie, gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion. Auch gegen andere Formen der Diskriminierung, zum Beispiel wegen des sozialen Status.

Ich bin sehr froh, hier heute als erste Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vor Ihnen zu stehen. Das insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Antidiskriminierungsstelle vier Jahre lang nur kommissarisch geleitet werden konnte. Ich danke meinem Team, das mich so gut aufgenommen und sich gemeinsam mit mir kopfüber in zahllose Termine und Aufgaben gestürzt hat. Gemeinsam können wir noch so viel erreichen!

Wir wollen in meinen fünf Amtsjahren bewirken, dass die Beratungslandschaft in Deutschland deutlich gestärkt wird. Wir werden die gesteigerte Aufmerksamkeit für das Amt nutzen, um ein Schlaglicht auf die Arbeit der Antidiskriminierungsberater*innen überall im Land zu werfen.

Mir ist wichtig, dass die Fachtagung heute auch eine Gelegenheit zum Austausch ist, untereinander, mit mir und mit dem Team der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, von denen heute viele vor Ort sind. Unser Team pflegt bereits seit Jahren gute und intensive Kontakte zu den Antidiskriminierungsberatungsstellen bundesweit. Wir versuchen zu unterstützen, wo wir können.

Umgekehrt lernen wir auch unglaublich viel. Vor Kurzem habe ich zum Beispiel die Kolleg*innen von ARIC NRW in Duisburg besucht. Es war die erste Beratungsstelle, die ich mir vor Ort ansehen konnte. Und ich habe mir gesagt: Am liebsten würde ich sie alle besuchen. Denn was die so unterschiedlichen Stellen prägt, welche Motivation sie haben, welche Geschichte, welche Möglichkeiten und Erfahrungen, das erschließt sich doch erst so richtig, wenn wir es selbst sehen und erfahren können.

Klar ist: Die Antidiskriminierungsberatungsstellen vor Ort sind von unschätzbarem Wert für Hilfesuchende. Sie sind besonders nah an den Menschen und an den speziellen Problemen in ihrer Region. Sie beraten nicht nur rechtlich, sondern nutzen viele Möglichkeiten, Menschen nach einer diskriminierenden Erfahrung zu stärken. Sie haben das Vertrauen der Betroffenen, und sie können Kontakte vor Ort nutzen, um Lösungen zu finden.

Es ist in den vergangenen Jahren einiges passiert, was den Ausbau der Beratungslandschaft betrifft: Neun Landesantidiskriminierungsstellen gibt es mittlerweile. Kommunen haben in Eigeninitiative Antidiskriminierungsberatungsstellen gegründet. Einige Länder wie zum Beispiel Baden-Württemberg, Sachsen und Nordrhein-Westfalen bauten und bauen ihre zivilgesellschaftliche Beratungslandschaft deutlich aus. Ich stelle mir die Beratungsstellen im Land gern wie ein riesiges Sicherheitsnetz vor. Es fängt die Menschen auf, die diskriminiert werden. Aber das Netz hat noch Lücken. Und an manchen Stellen ist es nur notdürftig geflickt. Denn um wirklich alle Menschen zu erreichen, die Hilfe brauchen, gibt es noch zu wenige Beratungsstellen. Und sie arbeiten zu oft prekär.

Es fehlt vielerorts an einer gesicherten Finanzierung.

Und es fehlt an Angeboten in der Fläche, während viele Städte bereits vergleichsweise gut ausgestattet sind. Um beim Bild zu bleiben: Wenn Hilfesuchende nur wenige Angebote nutzen können, dann wird das Netz an diesen Stellen überlastet. Es droht zu reißen. Genau diese Situation haben wir an vielen Orten: Der Bedarf an Beratung steigt nachweislich an, aber er kann nicht gedeckt werden. Niemand von uns möchte, dass Menschen wochenlang auf eine Rückmeldung aus den Beratungsstellen warten müssen. Sie brauchen sofort Hilfe. Aber das ist vielen Stellen derzeit nicht möglich, leider auch nicht dem Team der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Menschen, die in der Antidiskriminierungsarbeit tätig sind, fordern deshalb überall in Deutschland einen Ausbau der Strukturen. Aber was heißt das genau? Wann haben wir ausreichend Beratung? Welche Qualität muss sie haben? Welche Ausstattung braucht es dafür? Und wie kommen wir zu einer einheitlicheren Dokumentation der Beratungsarbeit?

Diese gibt es bisher nicht, aber wir brauchen sie unbedingt für ein fundiertes Lagebild über Diskriminierung in Deutschland.

All das diskutieren wir heute. Ich werde den Ergebnissen der zwei Studien, die wir vorstellen, nicht vorgreifen. Eine Zahl möchte ich aber in den Raum werfen: Auf durchschnittlich 922.000 Einwohner*innen Deutschlands kommt derzeit eine beratende Person für Antidiskriminierung. Das ist viel zu wenig!

Aber: Wir stehen vor historisch guten Ausgangsbedingungen, um das zu ändern.

Im aktuellen Koalitionsvertrag steht es: „Mit den Ländern werden wir das Netzwerk zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung flächendeckend ausbauen und nachhaltig finanzieren.“ Diese Bereitschaft gab es bisher noch von keiner Regierungskoalition.

Wir machen heute ganz konkrete Vorschläge. Wir setzen uns dafür ein, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Prozess hin zu einer flächendeckenden Beratungslandschaft koordinierend begleiten kann.

Wir würden gern als ersten Schritt ein Förderprogramm auflegen, das erste Lücken in den unterversorgten Regionen schließt und auch bestehende Strukturen unterstützt. Dafür braucht es ausreichende Mittel.

Aber es muss klar sein: Ein solches Programm kann nur ein erster Schritt sein. Es wäre ein Impuls. Langfristig muss aber eine verlässliche und nachhaltige Finanzierung in allen Ländern gesichert sein.

Liebe Zuhörer*innen, ich möchte zum Schluss noch kurz den Blick weiten auf das große Ganze: Gute Beratung auch in der Fläche ist ein zentrales Ziel. Aber sie braucht ein gutes Fundament, um Menschen zu helfen.

Deshalb ist auch das ein ganz wichtiges Thema, das ansteht: die Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des AGG. Auch hier hat sich die Regierungskoalition zum Ziel gesetzt, voranzukommen. Die Antidiskriminierungsstelle und viele andere fordern das seit Jahren. Denn das AGG war

ein Kompromiss und ist seit 2006 zu schwach aufgestellt. Wir arbeiten hart daran, dass es nun wirklich zu Änderungen kommt, die den Menschen wirklich weiterhelfen. Ich kann jetzt schon sagen: Ein Spaziergang wird das nicht. Wir brauchen dafür unbedingt Ihre Unterstützung und Expertise, um mit Nachdruck für diese wichtige Reform zu werben. Wir brauchen die starken Stimmen aus der Praxis!

Wenn wir das Signal senden wollen: Sich gegen Diskriminierung zu wehren, funktioniert und hilft, dann brauchen wir ein starkes Recht. Wir wollen nicht länger, dass Menschen allein vor Gericht gegen ihren Arbeitgeber vorgehen müssen, gegen Vermieter*innen, Hotel- oder Clubbesitzer*innen. Wir brauchen die Möglichkeit einer Verbandsklage.

Wir wollen nicht länger, dass Menschen sich nach einer Diskriminierung praktisch umgehend entscheiden müssen, ob sie rechtliche Schritte einleiten oder nicht. Derzeit sieht das Recht eine Frist von zwei Monaten vor, um Ansprüche geltend zu machen.

Aber wenn eine Frau im Job sexuell belästigt wird oder eine Schwarze Familie bei der Wohnungssuche Rassismus erlebt, dann lässt sich das nicht immer sofort verarbeiten. Es braucht Zeit, sich klar zu werden: Ich habe Rechte, und ich möchte die Möglichkeiten des Rechtsstaats nutzen, um mir das nicht gefallen zu lassen. Deshalb müssen diese Fristen auf mindestens ein halbes Jahr verlängert werden! Und wir müssen dringend prüfen, ob und wie das AGG ausgeweitet werden kann. Das betrifft so wichtige Bereiche wie die Diskriminierung durch staatliche Einrichtungen, Justiz und Polizei oder die Frage, ob Menschen künftig aufgrund des sozialen Status geschützt sein können.

Mit diesem Ausblick komme ich zum Schluss: Ich freue mich jetzt darauf, mit Ihnen zusammen zu hören und zu diskutieren, was es für eine flächendeckende Antidiskriminierungsberatung braucht. Vielen Dank!

Vortragsfolien zur Studie „Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte.“



Flächendeckende AD-Beratung – aktueller Stand der Fachdiskussion

- Die Beratung und Unterstützung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, ist ein zentrales Handlungsfeld der AD-Arbeit.
- Dieses Unterstützungsangebot soll flächendeckend sein – ist es aber noch nicht.

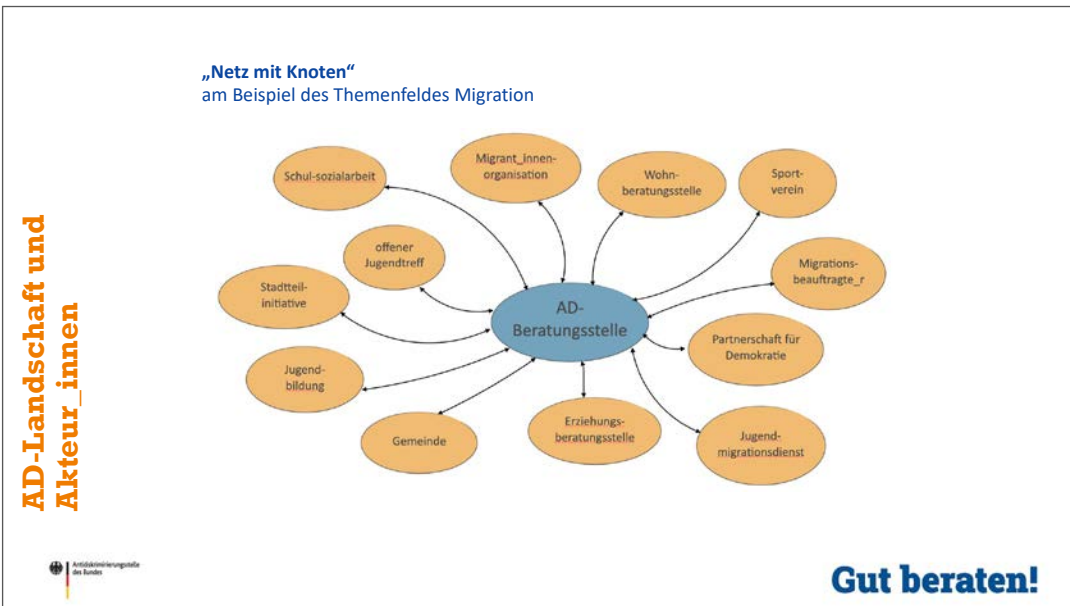
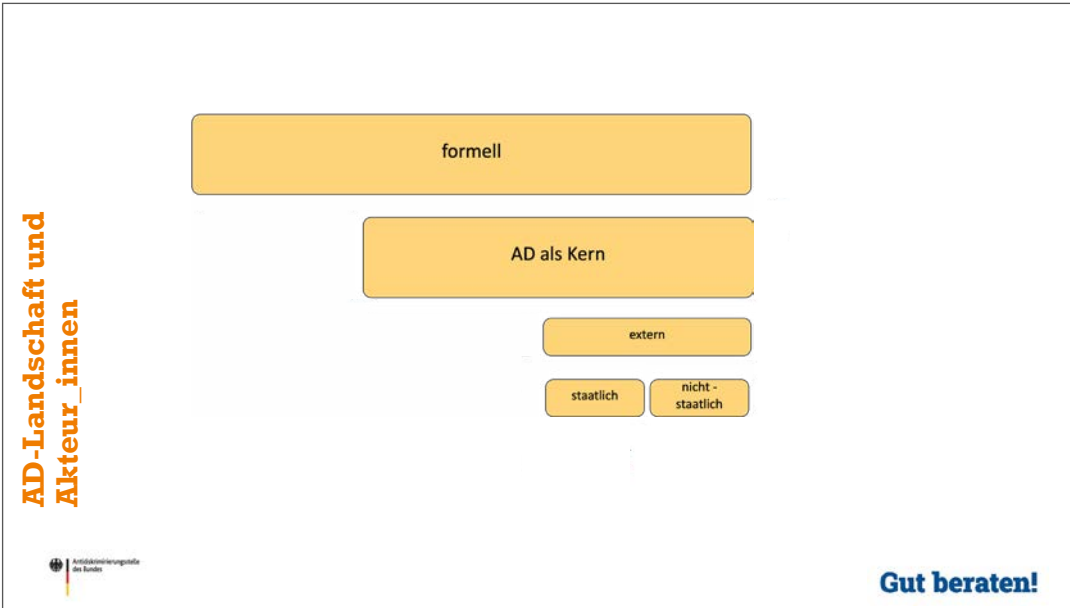
Fragestellung



Definition AD-Beratung

AD-Beratung ist ein Beratungsangebot...

- für Betroffene von Diskriminierung
- zu eigenen konkreten Diskriminierungserfahrungen und -situationen
- das kontinuierlich, institutionalisiert und regelmäßig angeboten wird,
- in sich strukturiert, regel- und prinzipiengeleitet ist
- und die Ziele verfolgt, Ratsuchenden in der psychosozialen Auseinandersetzung mit der Diskriminierung und fallbezogen in der Auseinandersetzung mit konkreten Diskriminierungsverantwortlichen zu unterstützen sowie fallübergreifende Impulse für die Veränderung diskriminierender Praxen und Strukturen zu setzen.



Aktueller Stand der AD-Beratung

Versorgungsschlüssel Bundesländer


6 Bundesländer haben einen besseren Versorgungsschlüssel als der Bundesdurchschnitt – die restlichen 10 sind schlechter

Verhältniszahl (VZÄ Beratung : Einwohner*innen)	Bundesländer
<1:300.000	Berlin
<1:600.000	Bremen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen
<1:900.000	Sachsen-Anhalt, Sachsen
<1:1,2 Millionen	Brandenburg
<1:1,5 Millionen	Schleswig-Holstein, Thüringen
<1:1,8 Millionen	Baden-Württemberg
>1:1,8 Millionen	Bayern, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland
keine AD-Beratung	Mecklenburg-Vorpommern

Gut beraten!

Aktueller Stand der AD-Beratung in 10 Sätzen

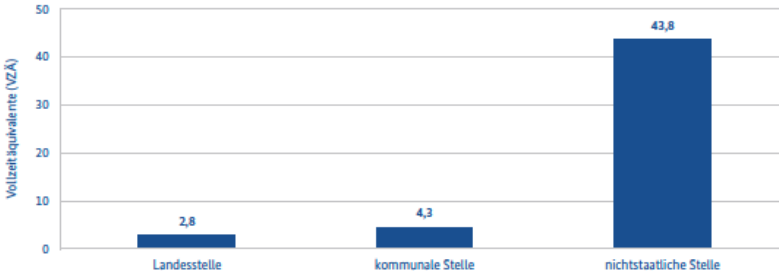
- 1 Aktuell gibt es bundesweit ca. 100 Beratungsstellen.
- 2 AD-Beratungsstellen sind klein (Budget, Mitarbeiter_innen, Personalressourcen).
- 3 Den AD-Beratungsstellen fehlt Stabilität und Nachhaltigkeit in der Finanzierung.
- 4 Bundesweit gibt es ca. 90 VZÄ in der AD-Beratung - das entspricht einer Vollzeit-Berater_innenstelle für 922.000 Einwohner_innen.
- 5 AD-Beratung ist ungleich in der Fläche verteilt (sowohl zwischen Bundesländer als auch Stadt-Land-Gefälle).




Gut beraten!

Aktueller Stand der AD-Beratung

Verteilung der Personalressourcen auf AD-Stellen-Typen



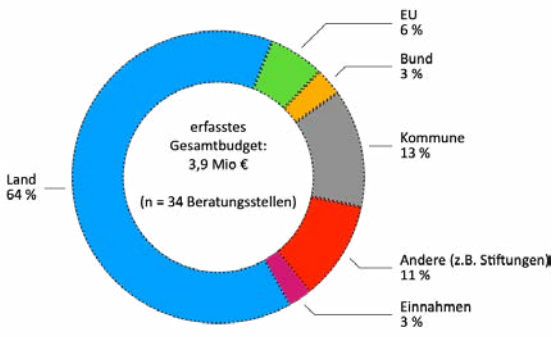
AD-Stellen-Typ	Vollzeitäquivalente (VZÄ)
Landesstelle	2,8
kommunale Stelle	4,3
nichtstaatliche Stelle	43,8



Gut beraten!


Aktueller Stand der AD-Beratung

Finanzierungsquellen AD-Beratung



Finanzierungsquelle	Anteil
Land	64 %
Kommune	13 %
Andere (z.B. Stiftungen)	11 %
Einnahmen	3 %
Bund	3 %
EU	6 %

erfasstes Gesamtbudget: 3,9 Mio €
(n = 34 Beratungsstellen)



Gut beraten!

Aktueller Stand der AD-Beratung in 10 Sätzen

- 1 Aktuell gibt es bundesweit ca. 100 Beratungsstellen.
- 2 AD-Beratungsstellen sind klein (Budget, Mitarbeiter_innen, Personalressourcen).
- 3 Den AD-Beratungsstellen fehlt Stabilität und Nachhaltigkeit in der Finanzierung.
- 4 Bundesweit gibt es ca. 90 VZÄ in der AD-Beratung - das entspricht einer Vollzeit-Berater_innenstelle für 922.000 Einwohner_innen.
- 5 AD-Beratung ist ungleich in der Fläche verteilt (sowohl zwischen Bundesländer als auch Stadt-Land-Gefälle).
- 6 AD-Beratung wird durch nicht-staatliche Stellen geleistet und von den Bundesländern finanziert.



Gut beraten!

Konzept „Flächendeckende AD-Beratung“

- Inhalte der Beratung
- Umfang, Ressourcenbedarf und Verteilung des Beratungsangebotes in der Fläche
- Rahmen des Beratungsangebotes
- Finanzierung und Koordination



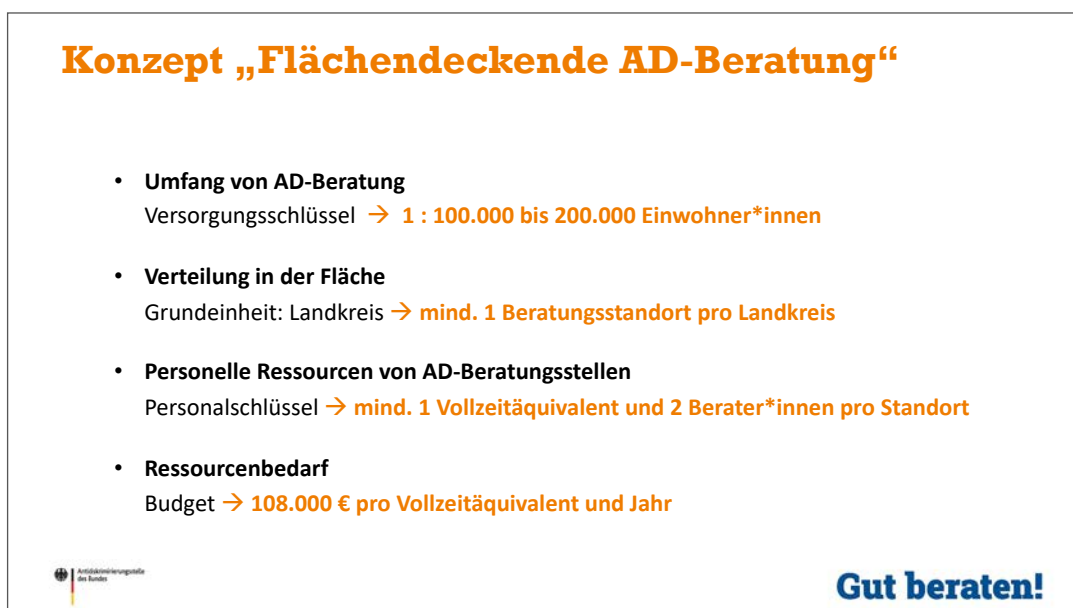
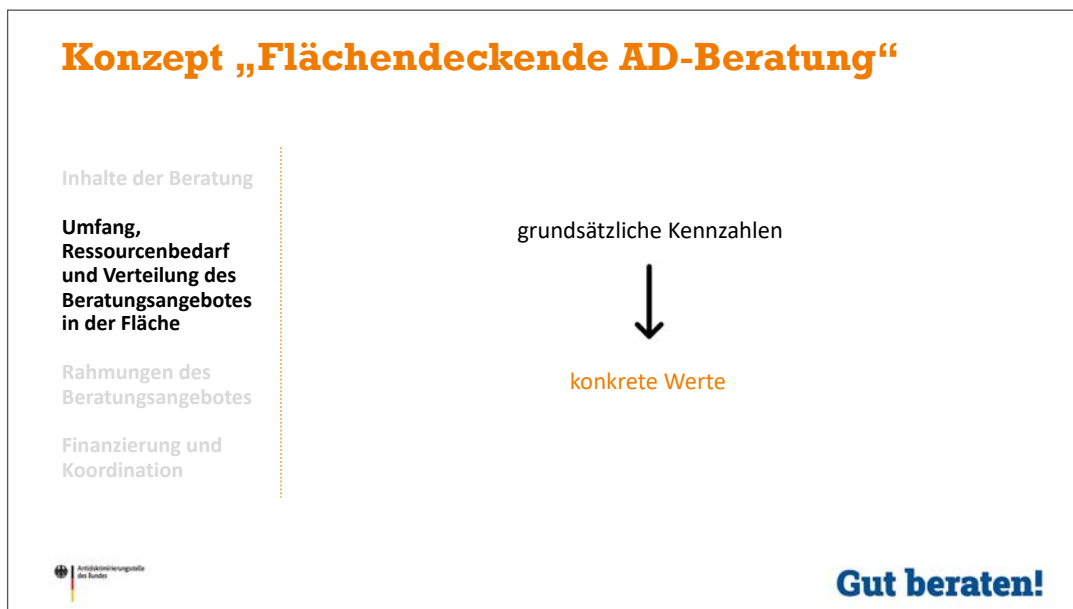
Gut beraten!

Konzept „Flächendeckende AD-Beratung“

- Inhalte der Beratung
- Umfang, Ressourcenbedarf und Verteilung des Beratungsangebotes in der Fläche
- Rahmen des Beratungsangebotes
- Finanzierung und Koordination



Gut beraten!



Versorgungsschlüssel

Verhältnisschlüssel

1 : 10.000 Ew.

1 : 50.000 Ew.

1 : 100.000 Ew.

1 : 200.000 Ew.

1 : 300.000 Ew.

1 : 500.000 Ew.

1 : 1 Mio. Ew.

1 : 1,5 Mio. Ew.



Gut beraten!

Versorgungsschlüssel

Verhältnisschlüssel	Anzahl der VZÄ	Anzahl der Fälle	Kosten
1 : 10.000 Ew.	8.300	705.500	896.400.000,00 €
1 : 50.000 Ew.	1.660	141.100	179.280.000,00 €
1 : 100.000 Ew.	830	70.550	89.640.000,00 €
1 : 200.000 Ew.	415	35.275	44.820.000,00 €
1 : 300.000 Ew.	277	23.545	29.916.000,00 €
1 : 500.000 Ew.	166	14.110	17.928.000,00 €
1 : 1 Mio. Ew.	83	7.055	8.964.000,00 €
1 : 1,5 Mio. Ew.	55	4.675	5.940.000,00 €




beraten!

Versorgungsschlüssel

1 : 100.000 Ew.		
	VZÄ	Faktor
Baden-Württemberg	104	15
Bayern	139	28
Berlin	28	3
Brandenburg	36	12
Bremen	5	4
Hamburg	14	5
Hessen	59	15
Mecklenburg-Vorpommern	26	-
Niedersachsen	88	22

1 : 100.000 Ew.		
	VZÄ	Faktor
Nordrhein-Westfalen	154	4
Rheinland-Pfalz	42	42
Saarland	9	7
Sachsen	41	8
Sachsen-Anhalt	28	7
Schleswig-Holstein	31	15
Thüringen	25	17
insgesamt	830	9



Gut beraten!

Verteilung in der Fläche

- Wohnortnähe als fachliche Notwendigkeit zur Sicherstellung von Erreichbarkeit, Niedrigschwelligkeit und einer örtlichen Verankerung der AD-Beratung
- Vergleich unterschiedlicher Raumeinheiten zur Operationalisierung von *wohnortnah*
- Charakteristika Landkreise/ kreisfreie Städte:
 - bundesweit aktuell 400 Landkreise/ kreisfreie Städte
 - durchschnittliche Einwohner_innenzahl: 200.000
 - durchschnittliche Größe: 891 Quadratkilometer (entspricht Kreis mit Radius von circa 17 km)
 - korrespondiert mit administrativer Aufteilung und ist Alltagswissen
 - wird bereits in AD-Beratung genutzt



Gut beraten!

Personalressourcen pro Beratungsstandort

- Mindestumfang von 1 Vollzeitäquivalent ist fachlich notwendig, um die verschiedenen Aufgabenbereiche der AD-Beratung angemessen abdecken zu können (Einzelfallberatung, fallübergreifende Arbeit, Vernetzung etc.)
- Mindestzahl von 2 Berater_innen u.a. für
 - Qualitätssicherung (z.B. Vier-Augen-Prinzip, Co-Beratung, kollegiale Beratung)
 - Diversität von Positioniertheiten und Perspektiven
 - Sicherung der Erreichbarkeit und Kontinuität
 - Fürsorgepflicht und Arbeitszufriedenheit



Gut beraten!

Ressourcenbedarf

- differenzierte Berechnung der Bedarfe einer AD-Beratungsstelle unter Berücksichtigung aller Kostenpunkte (insbesondere Gemeinkosten) und fachlich angemessener Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen

	in Euro
Personalkosten	70.000,00
Sachausgaben	8.000,00
Investitionen	1.000,00
Miete	8.000,00
Honorarkosten	6.800,00
Gemeinkosten	14.070,00
Gesamtsumme	107.870,00



Gut beraten!

Konzept „Flächendeckende AD-Beratung“

Inhalte der Beratung

Umfang,
Ressourcenbedarf
und Verteilung des
Beratungsangebotes
in der Fläche

**Rahmungen des
Beratungsangebotes**

Finanzierung und
Koordination



- **Unabhängigkeit der AD-Beratungsstellen**
- **Finanzierung und Sicherung der Nachhaltigkeit**
 - Vollfinanzierung des Ressourcenbedarfs
 - fester Gesamtkostenrahmen mit flexibler Handhabung der Einzelposten
 - Finanzierungszusicherung von mindestens 5 Jahren
 - perspektivisch gesetzliche Verankerung der Förderung der AD-Beratung (AGG, Demokratiefördergesetz)
- **Einrichtung einer bundeszentralen Fachstruktur**
 - Qualitätssicherung und fachliche Weiterentwicklung
 - Qualifizierung der AD-Berater_innen
 - Vernetzung und fachliche Unterstützung der Beratungsstellen
- **Erst- und Verweisberatungsstrukturen**
 - systematischer Aufbau und Förderung von Kompetenzen und Infrastruktur
- **Monitoring und Prozesssteuerung**

Gut beraten!

Konzept „Flächendeckende AD-Beratung“

Inhalte der Beratung

Umfang,
Ressourcenbedarf
und Verteilung des
Beratungsangebotes
in der Fläche

**Rahmungen des
Beratungsangebotes**

**Finanzierung und
Koordination**

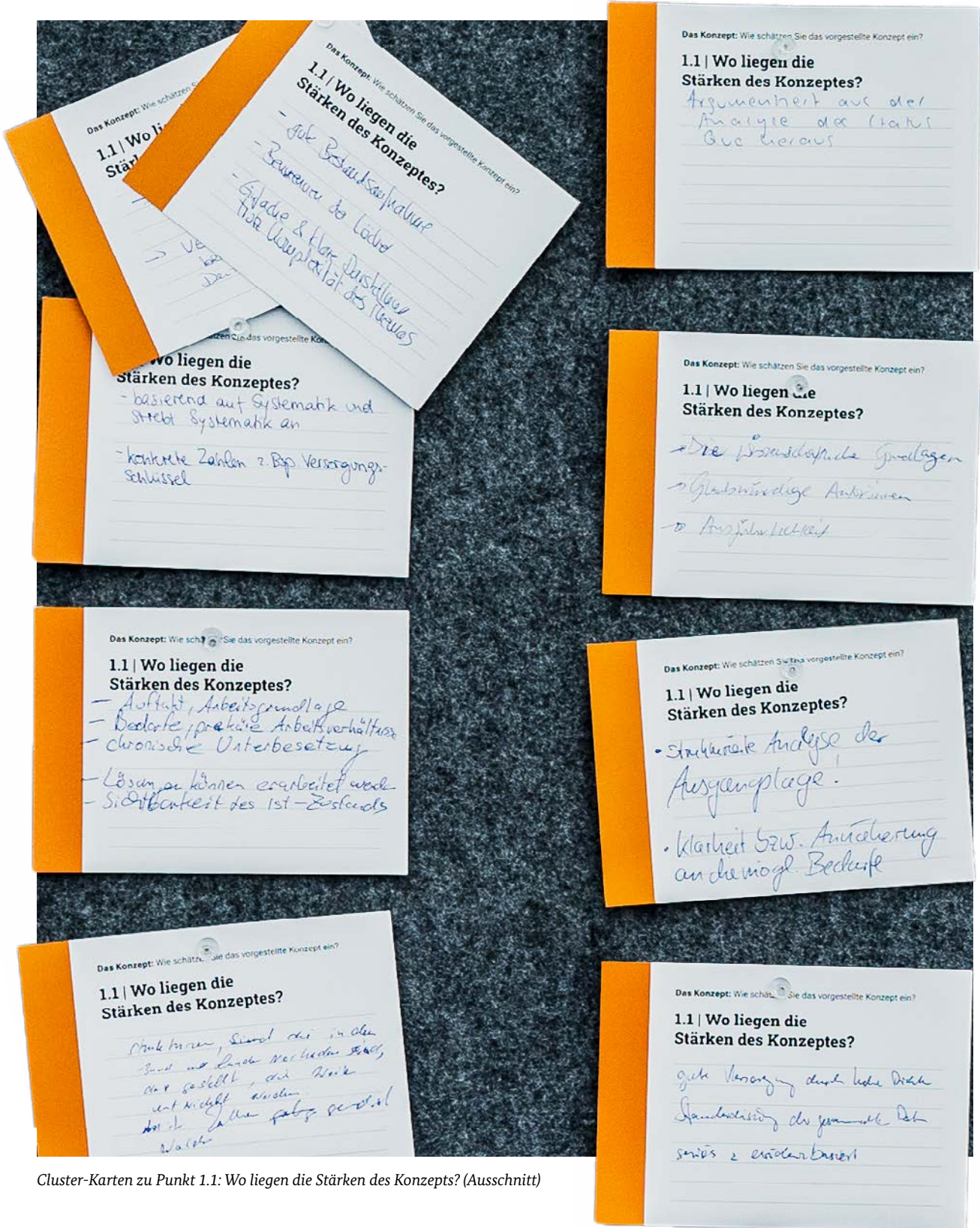


- **Klärung der Zuständigkeit für Finanzierung und Koordination**
 - Zusammenarbeit von Bund und Ländern ist notwendig
 - Rollen müssen verbindlich geklärt werden
 - eine deutlich stärkere Verantwortungsübernahme des Bundes ist dabei notwendig
 - Einbeziehung der bereits bestehenden Strukturen und Akteur_innen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene
- **Nationale Gesamtstrategie Antidiskriminierung**

Gut beraten!

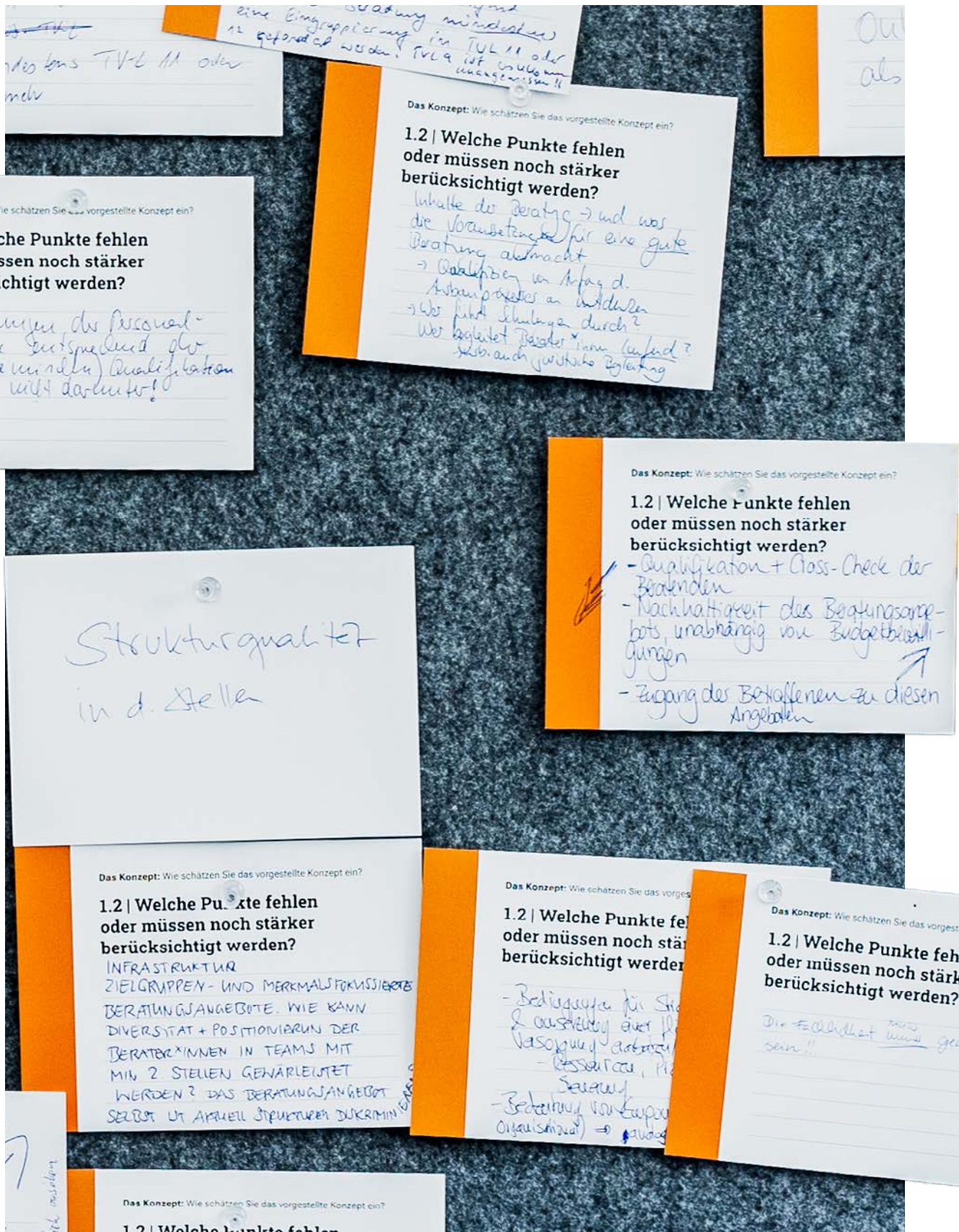
Fotos der Diskussions- und Fragencluster zur Studie „Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte.“ sowie zur allgemeinen Antidiskriminierungspolitik

**Das Konzept: Wie schätzen Sie das vorgestellte Konzept ein?
Wo liegen die Stärken des Konzepts?**



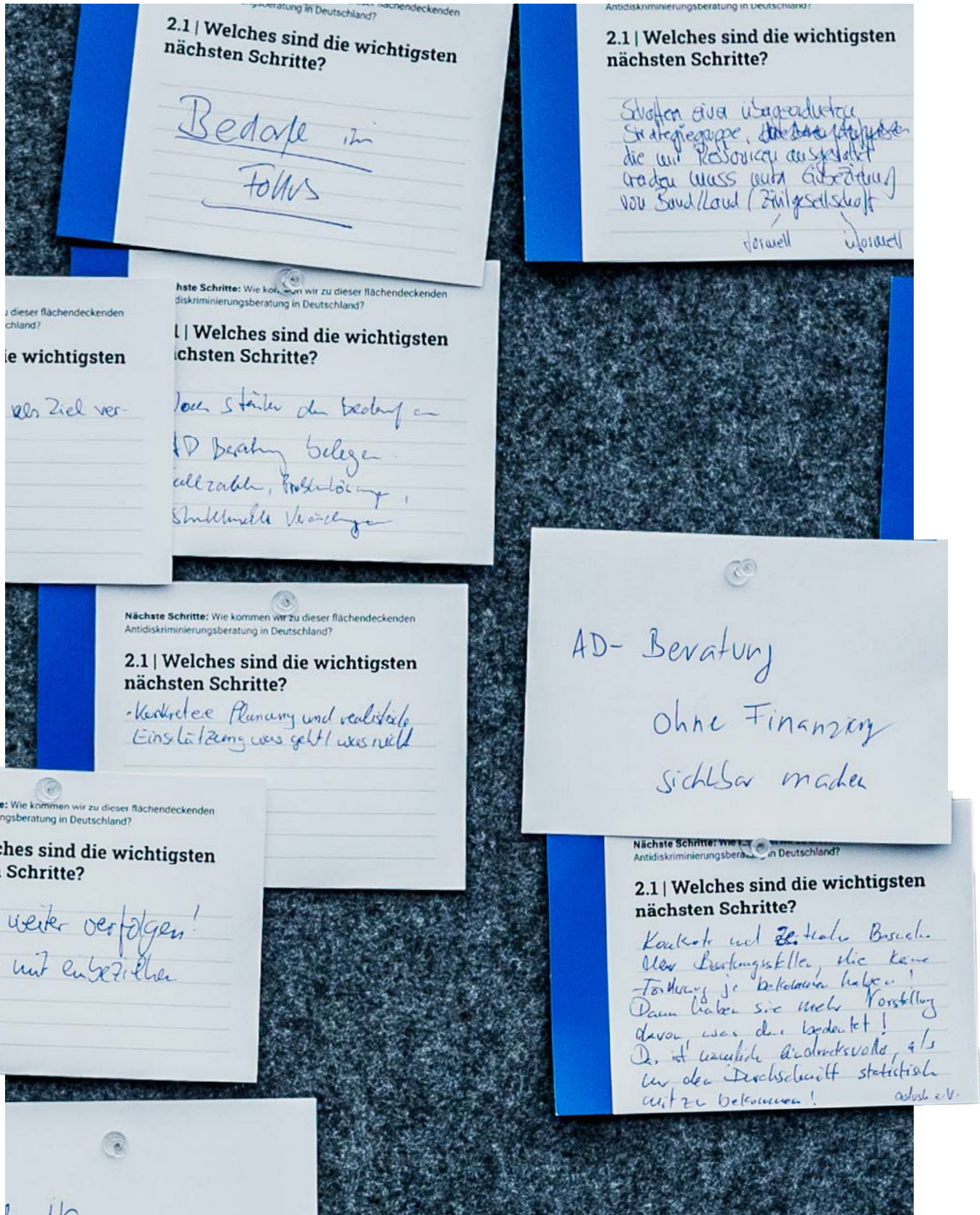
Cluster-Karten zu Punkt 1.1: Wo liegen die Stärken des Konzeptes? (Ausschnitt)

Welche Punkte fehlen oder müssen noch stärker berücksichtigt werden?



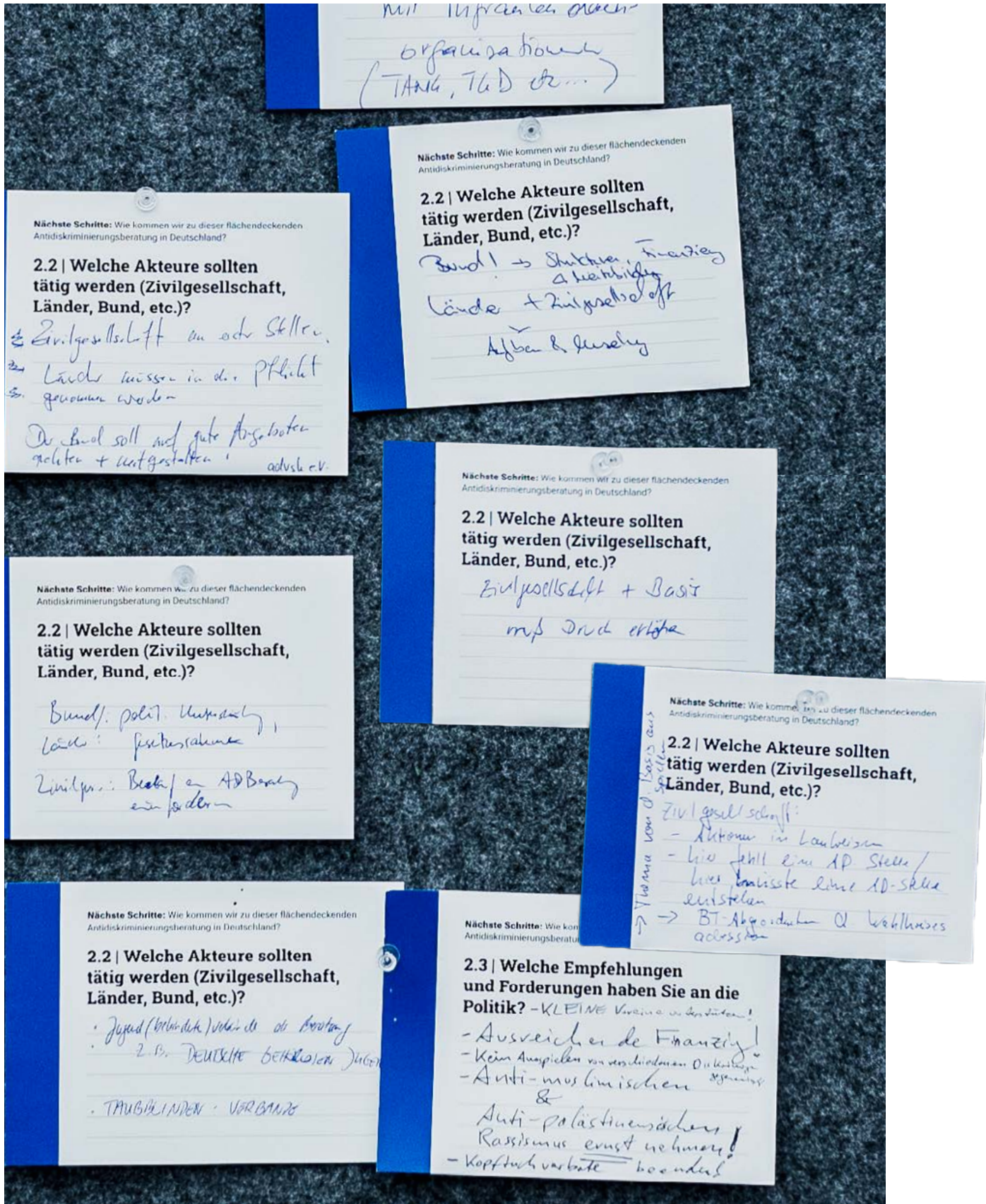
Cluster-Karten zu Punkt 1.2: Welche Punkte fehlen oder müssen noch stärker berücksichtigt werden? (Ausschnitt)

Nächste Schritte: Wie kommen wir zu dieser flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland? Welches sind die wichtigsten nächsten Schritte?



Cluster-Karten zu Punkt 2.1: Welches sind die wichtigsten nächsten Schritte? (Ausschnitt)

Welche Akteure sollten tätig werden (Zivilgesellschaft, Länder, Bund etc.)?



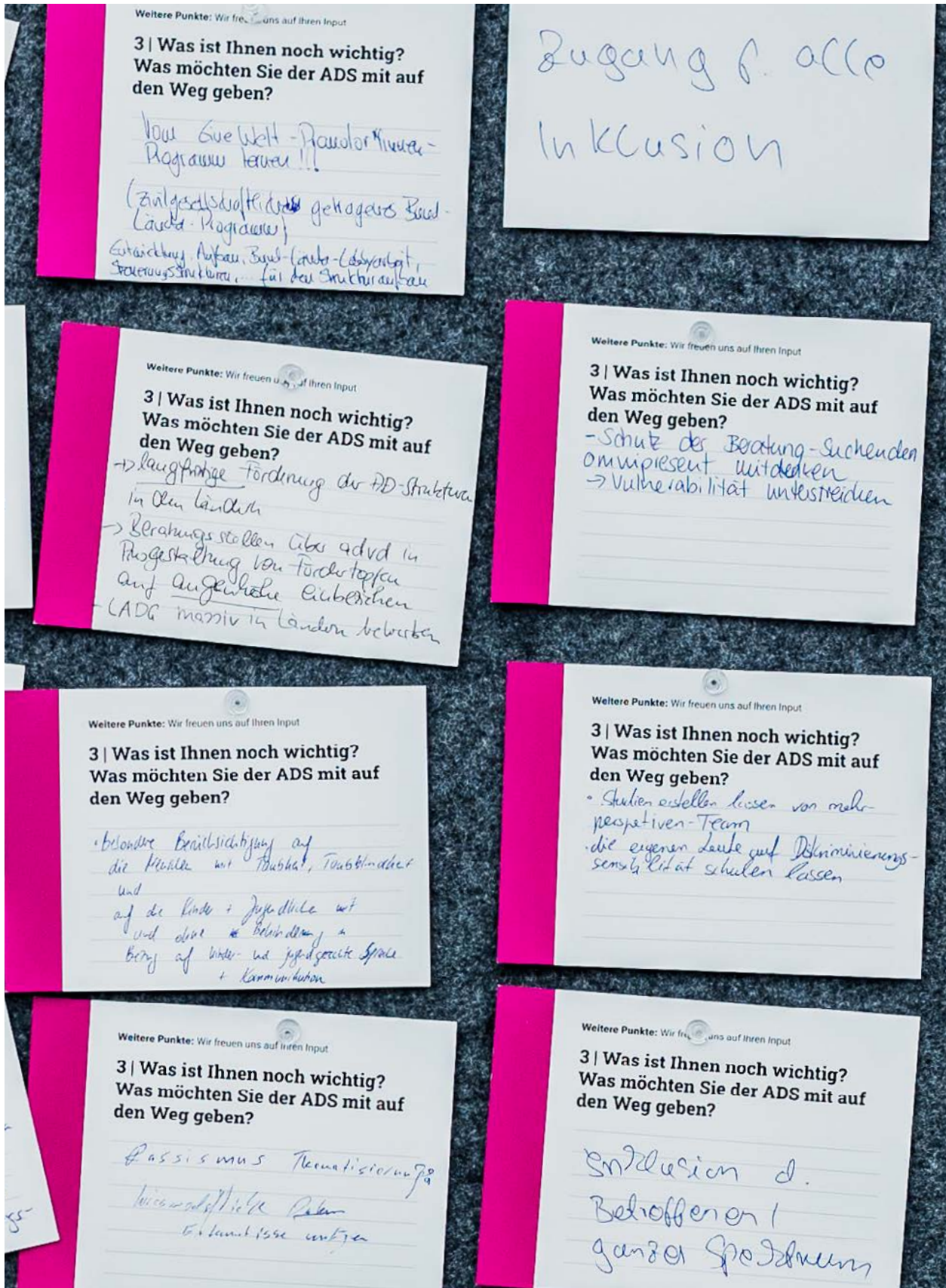
Cluster-Karten zu Punkt 2.2: Welche Akteure sollten tätig werden (Zivilgesellschaft, Länder, Bund etc.)? (Ausschnitt)

Welche Empfehlungen und Forderungen haben Sie an die Politik?



Cluster-Karten zu Punkt 2.3: Welche Empfehlungen und Forderungen haben Sie an die Politik? (Ausschnitt)

Was ist Ihnen noch wichtig? Was möchten Sie der ADS mit auf den Weg geben?



Cluster-Karten zu Punkt 3: Was ist Ihnen noch wichtig? Was möchten Sie der ADS mit auf den Weg geben? (Ausschnitt)

Vortragsfolien zur Studie „Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung“

Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung

„Wissenschaftliche Begleitung eines Austauschprozesses zur Entwicklung von inhaltlichen und methodischen Mindeststandards zur Dokumentation von Beschwerden und Beratungsanfragen im Bereich der Antidiskriminierungsberatung“

Sophia Aalders, Camille Ionescu und Steffen Beigang (DeZIM Institut) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Gut beraten!
Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland.



Agenda

- 1) Ausgangslage und Ziele
- 2) Methode
- 3) Mindeststandards
- 4) Praxisherausforderungen
- 5) Fazit und Handlungsempfehlungen

Ausgangslage

- Warum Mindeststandards für Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen?
 - Antidiskriminierungsberatungen in Deutschland dokumentieren ihre Fälle bisher nicht einheitlich
 - Einzelne Stellen veröffentlichen ihre Daten, aber es sind keine stellenübergreifenden Auswertungen möglich.
 - Mindeststandards für die Dokumentation sollen eine gemeinsame Basis dafür schaffen.
- Was meinen wir mit Mindeststandards?
 - Die im Projekt entwickelten Mindeststandards sollen das Zusammenführen aus Daten verschiedener (auch vorhandener) Dokumentationssysteme ermöglichen.

Ziele des Projekts

- Ziel des Projektes ist die Kombination verschiedener Dokumentationssysteme von Antidiskriminierungsberatungen zu Mindeststandards
- Vorhandene Systeme können und sollen weiter verwendet werden, das Ziel ist lediglich eine gemeinsame Basis für kombinierte Datenauswertungen
- Mittelfristig kann damit neben Unterstützung für die Beratung auch eine Vergleichbarkeit der Daten und eine stellenübergreifende Auswertung von Beratungsdaten ermöglicht werden.



Gut beraten!

Anforderungen an Dokumentation

- **Dokumentation für Beratung:** Verfolgung des einzelnen Falls; Vergleich ähnlicher Fälle
- **Dokumentation für Öffentlichkeitsarbeit:** Ermutigung anderer Betroffener; eigene Arbeit und Entwicklungen sichtbar machen
- **Dokumentation für Forschung:** Daten für die Analyse von Diskriminierungsdynamiken



Gut beraten!

Best Practice Beispiele

Es gibt bereits viele bestehende Dokumentationssysteme für Antidiskriminierungsberatungen, die auch die hier vorgeschlagenen Mindeststandards erfüllen.

- Im Rahmen des Projekts haben wir folgende Best Practice Beispiele identifiziert:
 - Das System des advd als horizontales System für die Beratung
 - IReport als merkmalspezifisches Meldesystem (von Claim und anderen)
 - ADAS als lebensbereichsspezifisches System für die Beratung



Gut beraten!

Methodisches Vorgehen

Vergleichende Recherche zu bestehenden und genutzten Dokumentationssystemen von Antidiskriminierungsberatungen und Meldestellen:

- Anfragen zu Dokumentationssystemen an über 50 Antidiskriminierungsberatungen deutschlandweit

Partizipativer Ansatz:

- Auf Basis der identifizierten Varianz (Form des Systems, Ressourcen, Beratungsschwerpunkte) haben wir 15 Stellen zu Expert*innenworkshops für die weitere Diskussion eingeladen
- In den drei Expert*innenworkshops haben wir den aus der vergleichenden Recherche entstandenen Entwurf weiter diskutiert und immer weiter verfeinert



Gut beraten!

Bewertungskriterien

Bewertungskriterien für die gemeinsame Evaluation der Vorschläge:

- Anonymisierung** (und Datenschutz für den Schutz der betroffener oder meldender Personen sowie Angehöriger. Dazu gehört technische sowie inhaltliche Anonymisierung)
- Handhabbarkeit** der Kategorien in der Beratungspraxis (auch für Stellen mit begrenzten Ressourcen und unterschiedlichen Schwerpunkten)
- Analysekraft** für die Auswertung (sowohl für Vergleichsfälle in der Beratung als auch für Wissenschaft, Öffentlichkeitsarbeit etc. Die Kategorien sollten präzise sein und sich nicht überlappen)



Gut beraten!

Struktur der Mindeststandards

- System mit mehreren Ebenen, um die Dokumentation mit Abstufungen für verschiedene Stellen nutzbar zu machen
 - Nur erste Ebene: Minimalversion
 - Alle Ebenen: Maximalversion
 - Die Kategorien können auch verschoben werden (z.B. von der dritten auf die erste Ebene), wenn das für die Beratungsschwerpunkte sinnvoll ist
 - Ergänzungen sind jederzeit und überall möglich: offene Angaben Option
 - Die Reihenfolge stellt keine Hierarchie dar
- Vorhandene Systeme können und sollen weiter verwendet werden, Ziel ist jedoch eine gemeinsame Basis in Hinblick auf eine gemeinsame Auswertung



Gut beraten!

Themenbereiche der Mindeststandards

- a. Fallbeschreibung
- b. Diskriminierungsmerkmal
- c. Lebensbereich
- d. Diskriminierungsform
- e. Verursacher*innen und verursachende Mechanismen
- f. Beratungsverlauf
- g. Soziodemografische Daten

- Diese Themenbereiche sind als Mindeststandard gedacht und werden auch in den meisten Dokumentationssystemen bereits verwendet.
- Je nach Bedarf können einzelne Stellen weitere Themenbereiche ergänzen
- Innerhalb der Themenbereiche gibt es jeweils mehrere Kategorien und Unterkategorien



Gut beraten!

Beispiel: Diskriminierungsmerkmal

- Geschlecht
- Sexuelle Identität
- Lebensalter
- Behinderung/Chronische Erkrankungen
- Religion & Weltanschauung
- Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft
- Sozioökonomischer Status
- Äußere Erscheinung
- Familienstand



Gut beraten!

1. Ebene	2. Ebene	3. Ebene
Behinderung / Chronische Erkrankung	Behinderung	Körperliche Behinderung
		Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten
		Beeinträchtigung des Seh- oder Hörvermögens
		Kognitive Beeinträchtigung
		Psychische Beeinträchtigung
		Anderes, und zwar:
	Chronische Erkrankung	Asthma
		Epilepsie
		HIV/Aids
		Psychische (seelische) Erkrankung
		Rheuma
		Depressionen
		Adipositas
		Krankheit der inneren Organe
		Stoffwechselerkrankung
		Diabetes
		Anderes, und zwar:



Gut beraten!

Offene Fallbeschreibung: Leitfragen

- Wer hat die Diskriminierung erlebt?
- Wo hat die Diskriminierung stattgefunden?
- Wie hat die Diskriminierung stattgefunden?
- (Wie) Haben verschiedene Diskriminierungsmerkmale zusammengewirkt? Handelte es sich um intersektionale Diskriminierung?
- Von wem ging die Diskriminierung aus?
- Wie hat das Umfeld reagiert?
- Was ist im Vorfeld der dokumentierten Beratung mit dem Fall passiert?
- Was wurde von der Beratungsstelle unternommen?
- Wie ist der Fall ausgegangen?

Praxisherausforderungen

- Handhabbarkeit muss gewährleistet sein und bleibt u.A. eine zeitliche Herausforderung
- Schulungen sowie regelmäßige interne und externe Austauschformate sind für die Dokumentation notwendig.
- Für die angestrebte Genauigkeit braucht es außerdem ein übereinstimmendes Verständnis der Kategorien.
- Die Dokumentation sollte als lernendes System verstanden werden.
- Für die technische Umsetzung der Dokumentation bietet sich ein programmiertes System mit Filterführung an (wie das System des advd).
- Datenschutz und Anonymisierung müssen sowohl technisch als auch inhaltlich gewährleistet werden.
- Perspektivität der Dokumentation wurde viel diskutiert
- Das Ergebnis der Beratung kann oft nur vorläufig oder im Nachhinein festgehalten werden

Fazit und Handlungsempfehlungen

Mindeststandards in der Dokumentation von Beratung können...

- die Beratungspraxis strukturieren und es erleichtern Vergleichsfälle zu finden
- die Öffentlichkeitsarbeit einzelner Stellen durch vergleichbare Daten unterstützen
- für Forschung zu Diskriminierung eine Ergänzung zu Befragungen bieten, bei denen eine rechtliche Einschätzung durch qualifizierte Berater*innen vorliegt

Handlungsempfehlungen

- 1) Regelmäßige Evaluation der Mindeststandards
- 2) Ausstattung der Beratungsstellen mit entsprechenden Ressourcen für die Dokumentation und die interne Evaluation
- 3) Auswertung der erhobenen Beratungsdaten

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Telefonische Beratung: Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr
Tel.: 0800 546 546 5
E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Impressionen von der Fachtagung: Photothek, Florian Gaertner

Satz & Layout: www.zweiband.de

Stand: Februar 2023

Alle Rechte vorbehalten. Auch die fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

