



THÜRINGER  
ANTI  
DISKRIMINIERUNGS  
NETZWERK

## **Interessensbekundung und Konzeption für den Aufbau einer landesweit zuständigen Antidiskriminierungsberatung in Thüringen**

gegenüber dem

**Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales**

### **eingereicht durch:**

Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk (thadine)  
Schopenhauerstraße 21  
99423 Weimar

Ansprechperson:

Mattias Gothe

Email: [matthias.gothe@thadine.de](mailto:matthias.gothe@thadine.de)

Telefon: 0157 51840920

### **Projektträger:**

thadine e.V.

---

## Inhaltsverzeichnis

Ausgangssituation für die Einreichung des Konzeptes	3
Was ist Antidiskriminierungsberatung und warum braucht es dieses Angebot?	4
Zielgruppen	5
Lebensbereiche	5
Arbeitsweise und Qualitätssicherung	5
Arbeitsprofil	6
Landesweite Beratung	8
Netzwerkarbeit und Kooperationen	9
Organisationsstruktur und Beratungsstellen-Team	10
Träger	11
Zeitplan	11
Anlagen	13

## Ausgangssituation für die Einreichung des Konzeptes

Diskriminierung ist eine gesellschaftliche Realität und Alltagserfahrung vieler Menschen in Deutschland. In einer repräsentativen Erhebung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gab jede dritte Person an, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben<sup>1</sup>. Eine aktuelle Repräsentativerhebung vom Februar 2020 mit dem Fokus auf dem Bereich Wohnen bestätigt diese Zahlen<sup>2</sup>. Die wenigen Zahlen und die vielen Erfahrungsberichte von Betroffenen, Selbstorganisationen und Beratungsstellen bestätigen diese Situationsbeschreibung für Thüringen<sup>3</sup>.

Neben gesetzlichen Diskriminierungsgeboten und präventiven Maßnahmen auf individueller Ebene und der Ebene von Institutionen, ist vor allem eine Stärkung der Handlungsmöglichkeiten von Betroffenen durch qualifizierte Beratungsangebote ein wesentlicher Ansatz zur realen Durchsetzung von Gleichbehandlung<sup>4</sup>.

In Thüringen gibt es, anders als in der Mehrzahl der anderen Bundesländer, bislang keine spezialisierten Antidiskriminierungsberatungsstellen. Selbstorganisationen, etwa aus den Bereichen Migration, Behinderung, Geschlecht und Sexuelle Identität, sowie Beratungsstellen mit Diskriminierung als Querschnittsthema (etwa Migrationsberatungsstellen, Flüchtlingssozialarbeit) versuchen diese Lücke zu schliessen und leisten punktuell Unterstützungs- und Beratungsarbeit. Dabei stoßen sie regelmäßig und systematisch an Grenzen bezüglich ihrer Kapazitäten, Kompetenzen und fachlichen Mandate, so dass sie spezialisierte Stellen nicht ersetzen können und nicht ersetzen wollen. Die ihnen angemessene Rolle als Anlauf- und Verweisberatungsstellen können sie nicht ausfüllen, weil die entsprechende qualifizierte Antidiskriminierungsberatung bislang nicht existiert.

Für Betroffene bedeutet dies, dass die realen Möglichkeiten, ihre Rechte einzufordern und Teilhabe und Anerkennung auch da zu erreichen, wo sie ihnen rechtswidrig verwehrt werden, in Thüringen erheblich eingeschränkt sind. Auf der individuellen Ebene wird dadurch der verletzend und ausschließende Effekt von Diskriminierungserfahrungen noch verstärkt. Auf der überindividuellen Ebene wirkt sich die fehlende Auseinandersetzung mit benachteiligendem und ausgrenzendem individuellen und institutionellen Handeln und die fehlende Intervention lähmend auf die Umsetzung gelebter Gleichheit und Wertschätzung aus und gefährdet demokratische Grundwerte sowie den Zusammenhalt und die Solidarität in der Thüringer Gesellschaft.

Aus Unzufriedenheit mit dieser Situation und mit dem Ziel, etwas zu ändern, schlossen sich im Jahr 2017 verschiedene Akteure aus den Bereichen der Sozialen Arbeit, der Bildung, der politischen Arbeit und Selbstorganisationen zum Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk (thadine), zusammen, das aktuell 22 Mitglieder hat. Gemeinsam fordern sie die Schaffung eines flächendeckenden und niedrighschwelligem Unterstützungs- und Beratungsangebots für Betroffene von Diskriminierung.

Auf politischer Ebene befasste sich die Enquetekommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und

---

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes - ADS (2017): Diskriminierung in Deutschland

<sup>2</sup> ADS (2020): Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

<sup>3</sup> Dieckmann, J (2018): Antidiskriminierungsarbeit in Thüringen. Ein aktueller Einblick in die Praxis

<sup>4</sup> Vgl. advd (2016): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen oder auch Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen ihres dritter Berichts (2017), S.359f

<sup>5</sup> Vgl. advd (2016): Antidiskriminierung (um)setzen, ADB Sachsen (2015): Diskriminierung als Thema der migrationsbezogenen Beratung, ADS (2012): Leitfaden Verweisberatung

die freiheitliche Demokratie" mit diesem Themenschwerpunkt. Im Zwischen- und dann erneut im Abschlussbericht<sup>6</sup> wird die Einrichtung *einer unabhängigen Beratungsstelle* als eine Maßnahme empfohlen.

Am 27. Februar 2019 nahm der Thüringer Landtag den Entschließungsantrag der Fraktionen DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN zum Zwischenbericht der Enquetekommission an.

Eine der Maßnahmen ist die Einrichtung einer unabhängigen und niedrigschwellig erreichbaren Antidiskriminierungsberatungs- und Fachstelle, „*deren Ausstattung und Arbeit entsprechend der Empfehlungen und Standards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland und ECRI anzupassen*“ sein sollen.<sup>7</sup> In ihrem Koalitionsvertrag bekräftigen die Parteien DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, dass sie „*die zivilgesellschaftlichen Akteure der Antidiskriminierungsarbeit insbesondere beim Aufbau eines Antidiskriminierungs-Beratungsnetzwerkes stärken und unterstützen*“<sup>8</sup> wollen.

Auch wenn keine offizielle Ausschreibung vorliegt, reicht thadine e.V. hiermit eine Konzeption zum Aufbau einer landesweit zuständigen Antidiskriminierungsberatungsstelle in Thüringen beim Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales ein.

## Was ist Antidiskriminierungsberatung und warum braucht es dieses Angebot?

Antidiskriminierungsberatung ist ein qualifiziertes Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Ausgehend von der konkreten Einzelfallarbeit umfasst der Ansatz auch die Arbeit an strukturellen Formen von Diskriminierung und die Arbeit als Fachstelle für Organisationen und Multiplikator\_innen mit Diskriminierung als Querschnittsthema<sup>9</sup>.

- **Qualifiziertes Unterstützungsangebot für Betroffene: Empowerment und Durchsetzung von Rechten**  
Antidiskriminierungsberatung ist ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Auf der Grundlage fachlicher Standards bietet es einen geschützten Raum zur Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen und begleitet Ratsuchende bei konkreten Schritten zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt. Dabei werden psycho-soziale, rechtliche, politische und sozialwissenschaftliche Aspekte einbezogen.
- **Impulsgeber für Veränderungen: Abbau von Diskriminierung in Institutionen und Strukturen**  
Ausgehend von der Arbeit in konkreten Einzelfällen gibt Antidiskriminierungsberatung Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen. Diskriminierende Praxen werden sichtbar gemacht und thematisiert, Sensibilisierungs- und Veränderungsprozesse in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen begleitet.
- **Fachstelle für Diskriminierung: Sensibilisierung der Regelstrukturen und zentraler Knoten in Verweisnetzwerken**  
Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen sind ein fachliches Querschnittsthema der Sozialen Arbeit. Antidiskriminierungsberatung als spezialisiertes Angebot trägt die fachliche Expertise in die unterschiedlichen Beratungskontexte (z.B. Migrationsberatung, Familien- und Erziehungsberatung, Offene Jugendtreffs, Mieter\_innenberatung), vernetzt Akteur\_innen und übernimmt die themen-spezifische Beratungsarbeit.

<sup>6</sup> Thüringer Landtag Drucks. 6/7709, 24.09.2019, S.672

<sup>7</sup> Thüringer Landtag Drucks. 6/6868, S.2

<sup>8</sup> Koalitionsvertrag zwischen den Parteien DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

<sup>9</sup> Beispiele aus anderen Beratungsstellen siehe Anlage

## Zielgruppen

Jeder Mensch vereint verschiedene Zugehörigkeiten und Gruppenzuschreibungen in sich und kann aufgrund eines einzelnen oder der Kombination verschiedener Merkmale (oder der Zuschreibung dieser) Diskriminierung erfahren. Die Beratungsstelle wird nach einem zielgruppenübergreifenden Ansatz arbeiten. Das bedeutet: Ratsuchende erhalten Unterstützung, unabhängig davon, aufgrund welcher Merkmale oder Zuschreibungen sie benachteiligt werden. Das bietet einerseits einen für Betroffene niedrigschwelligen Zugang und ermöglicht zugleich, dass auch Mehrfachdiskriminierungen und Diskriminierungen aufgrund von Merkmalskombinationen berücksichtigt und angemessen bearbeitet werden können.

Zur näheren Beschreibung diskriminierungsrelevanter Merkmale und Zuschreibungen orientiert sich die Beratung an den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definierten Merkmale im Sinne einer offenen Liste:

- Rassistische Zuschreibungen/ Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Behinderung
- Sexuelle Identität
- Lebensalter
- Religion/Weltanschauung

## Lebensbereiche

Die Beratung umfasst sämtliche relevanten Lebensbereiche. Ein Schwerpunkt liegt auf folgenden, besonders diskriminierungs-sensiblen Bereichen<sup>10</sup>:

- Arbeit
- Güter/ Dienstleistungen
- Bildung
- staatliches Handeln

## Arbeitsweise und Qualitätssicherung

Die Beratungsstelle arbeitet nach den Beratungsstandards des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)<sup>11</sup>. Diese Fachstandards bilden seit 2009 die gemeinsame Arbeitsgrundlage unabhängiger Antidiskriminierungsberatungsstellen im Bundesgebiet. Sie haben sich in der Praxis bewährt und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Die Standards definieren das beraterische Verständnis von Diskriminierung und grundlegende fachliche Prinzipien der Arbeit. Weiterhin beschreiben sie ein Handlungs- und Prozessmodell der Beratung und zentrale außergerichtliche und gerichtliche Interventionen für die Einzelfall- und fallübergreifende Arbeit.<sup>12</sup>

Die Qualität der Beratung soll durch eine Kombination verschiedener Maßnahmen sichergestellt werden:

---

<sup>10</sup> Vgl. Studie ADS (2017): Diskriminierung in Deutschland, thadine (2018): Dokumentation 1. Fachtag Antidiskriminierung

<sup>11</sup> Vgl. advd(2009) Standards der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung, advd (2012): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis,

<sup>12</sup> Ausführungen in Anlage Beratungsstandards: Auflistung der Prinzipien, Handlungsmodell, Interventionsmethoden

- (1) alle Berater\_innen verfügen über einschlägige fachliche Abschlüsse und Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit und/oder Rechtswissenschaften <sup>43</sup>
- (2) im Team sind unterschiedliche Lebensrealitäten (Diversität) und fachliche Zugänge (Interdisziplinarität) vorhanden
- (3) alle Berater\_innen nehmen verpflichtend an der zertifizierten Ausbildungsreihe für Antidiskriminierungsberatung des advd teil und bilden sich kontinuierlich fort
- (4) regelmäßige Supervision und kollegiale Fallberatung für die Berater\_innen
- (5) die Beratungsstelle nutzt die Digitale Akte und das Dokumentationssystem des advd
- (6) die Beratungsstelle strebt die Mitgliedschaft im advd an und vernetzt sich bundesweit

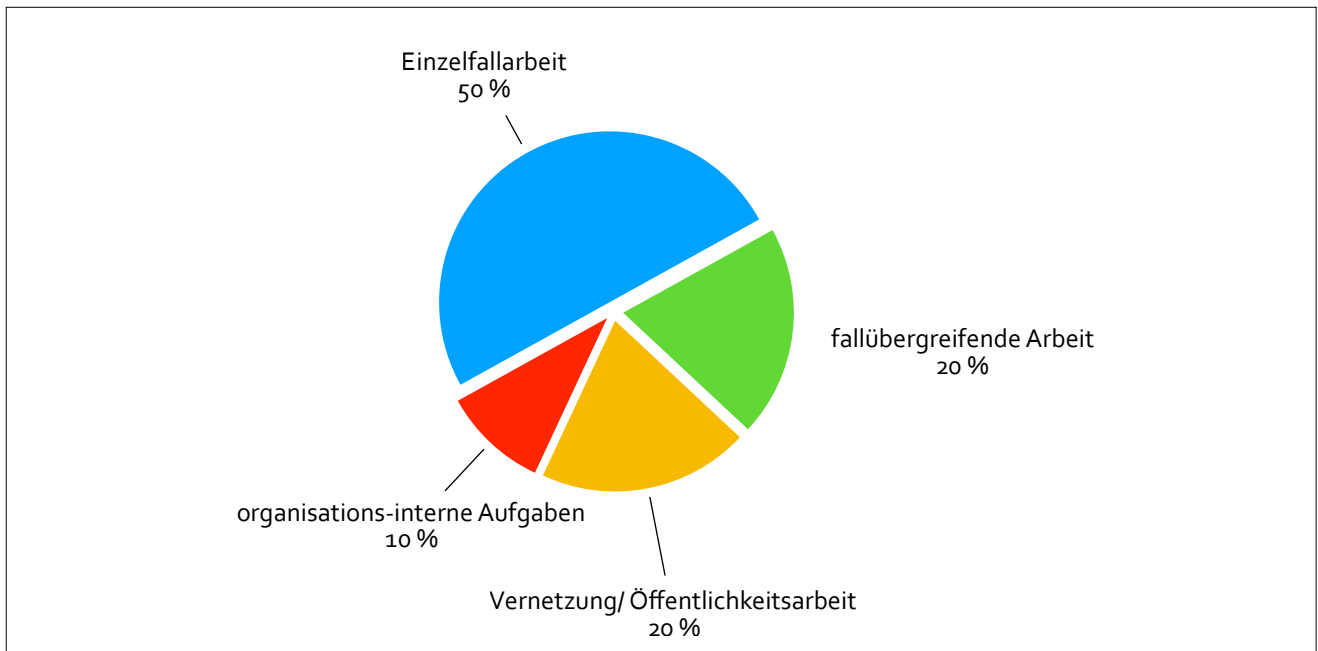
## Arbeitsprofil

Das Arbeitsprofil der Beratungsstelle wird folgende Schwerpunktbereiche beinhalten:

- Einzelfallarbeit
- fallübergreifende Arbeit
- Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit
- organisationsinterne Aufgaben

Das untenstehende Diagramm gibt eine orientierende Übersicht der Gewichtung der einzelnen Schwerpunktbereich.

Diagramm Arbeitsprofil



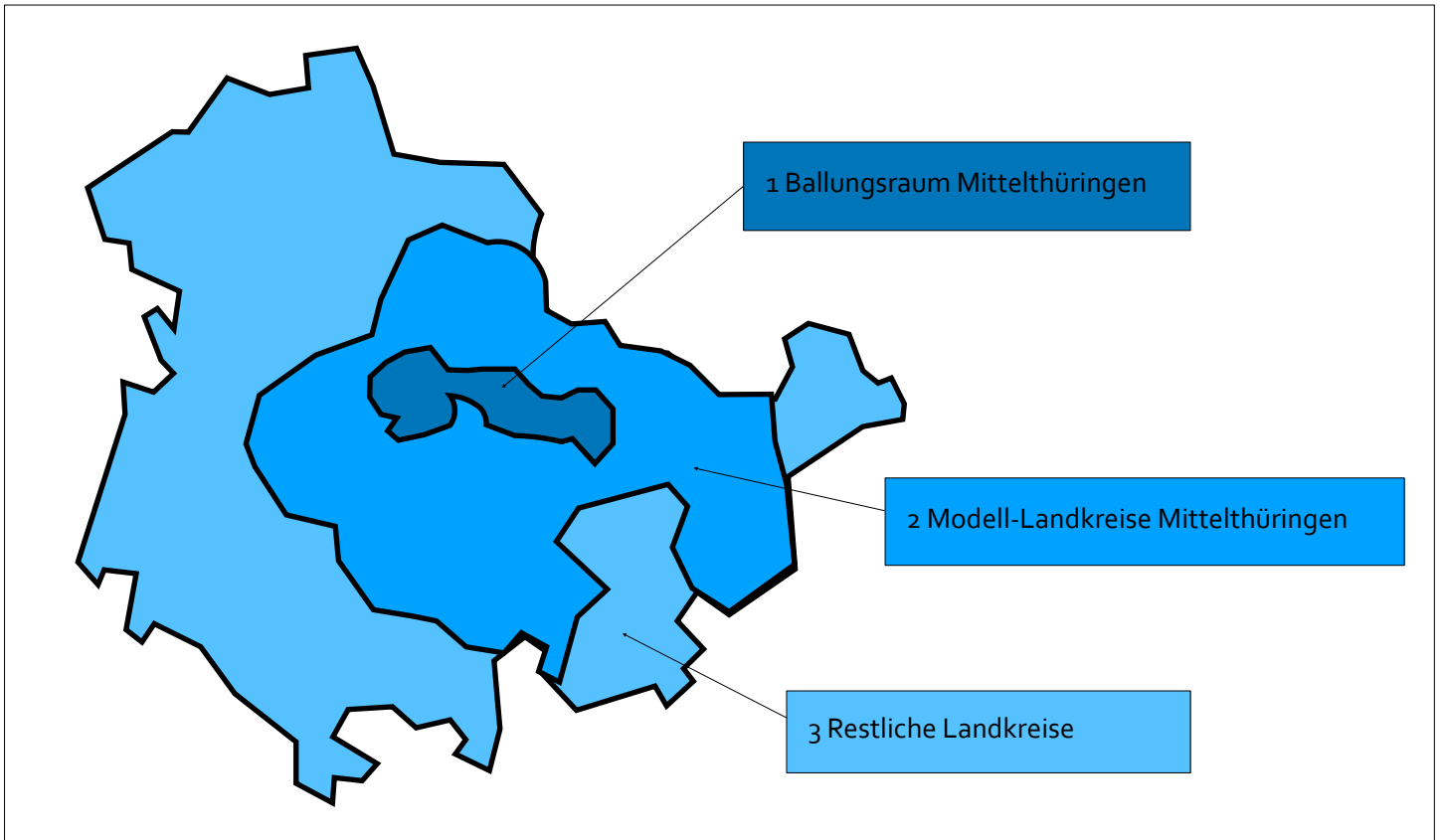
<sup>43</sup> Vgl. Anlage Eckpunkte Stellenprofil

Arbeitsfeld	Beschreibung	Konkretisierung
Einzelfallberatung	Beratung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind	<p>(1) die grundsätzliche Einschätzung des Falles und Information über Handlungsmöglichkeiten und Ansprechpartner_innen</p> <p>(2) die psycho-soziale Beratung zur Aktivierung und Stärkung individueller Handlungsmöglichkeiten sowie die Reflexion konkreter Vorgehensweisen vor dem Hintergrund der je individuellen Lebenswelt</p> <p>(3) die Begleitung, Unterstützung und Übernahme konkreter Interventionen (v.a. Beschwerdebrief, Vermittlung, Klage, fallbezogene Öffentlichkeitsarbeit)</p>
fallübergreifende Arbeit	Thematisierung und Veränderung von diskriminierenden institutionellen Abläufen und Strukturen	<p>(1) Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote, im Einzelfall auch Organisationsentwicklung für Organisationen/ Unternehmen (präventiv und als Form der Verantwortungsübernahme in konkreten Diskriminierungsfällen)</p> <p>(2) Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit bspw. zu konkreten Lebensbereichen (Diskotheken, Wohnungsmarkt o.ä.) in einer Region oder landesweit</p>
Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit	Sensibilisierung und Pflege von Kooperationen mit Akteur_innen, die Diskriminierung als wichtiges Querschnittsthema haben, sowie der breiten Öffentlichkeit	<p>(1) aktive Mitarbeit in thadine als landesweite Fachnetzwerk</p> <p>(2) Aufbau und Mitarbeit in thematischen und regionalen Vernetzungen der Erst- und Verweisberatung</p> <p>(2) themenbezogene Pressearbeit, Veranstaltungen etc.</p>
organisationsinterne Aufgaben	interne Weiterqualifizierung und Qualitätssicherung, Sicherung der Arbeitsfähigkeit	Teambesprechungen, Intervision und Supervision, Büromanagement

## Landesweite Beratung

Der Anspruch, Beratung und Unterstützung nach den Standards des advd für ganz Thüringen anbieten zu können, steht im Spannungsverhältnis zu den dafür zur Verfügung gestellten und notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen. Vor diesem Hintergrund wurde ein dreifach gestuftes Flächenkonzept entwickelt, in dem Ratsuchende, abhängig von ihrem Wohnort, Beratung und Unterstützung in unterschiedlichem Umfang (von Grundversorgung bis Vollversorgung) erhalten. Der Ansatz eines gestuften Angebotes folgt vergleichbaren Lösungen beispielsweise in den Bereichen Gesundheitswesen, ÖPNV oder Kultur.

Abbildung: dreistufiges Flächenkonzept



Übersicht Flächenkonzept	
<p><b>Ballungsraum Mittelthüringen</b></p> <p>urbanes Ballungsgebiet um die Städte Erfurt, Weimar, Jena, Gotha (ca. 500.000 Einwohner*innen)</p>	<p><b>Voller Leistungsumfang</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelfallberatung und fallübergreifende Arbeit in <i>Kommstruktur</i> (Face-to-Face-Beratung in Beratungsstelle)</li> <li>• fallbezogene und fallübergreifende Beratung und Begleitung von Angeboten mit Diskriminierung als Querschnittsthema</li> <li>• umfangreiche Sensibilisierungs- und Netzwerkarbeit auf kommunaler Ebene, Aufbau und Pflege differenzierter Verweis-Strukturen</li> <li>• systematische Öffentlichkeitsarbeit zum Beratungsangebot</li> </ul>



## Übersicht Flächenkonzept

<p><b>Modell-Landkreise</b></p> <p>bis zu 8 Landkreise, bevorzugt an den Ballungsraum angrenzend (ca. 800.000 Einwohner*innen)</p> <p>Die Anzahl und Auswahl der Landkreise ist abhängig von der Resonanz und bestehenden Strukturen in den Landkreisen und den damit verbundenem nötigen Ressourceneinsatz.</p>	<p><b>Erweitertes Grundangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelfallberatung in Mix aus Kommstruktur, aufsuchender Vor-Ort-Beratung sowie in Kooperations-Beratung mit Partner*innen vor Ort, zusätzlich verstärkt telefonisch und per Email</li> <li>• fallbezogene Begleitung als Fachstelle zur Unterstützung von Berater*innen mit Diskriminierung als Querschnittsthema vor Ort</li> <li>• kontextabhängige fallübergreifende Arbeit (abhängig von Unterstützungsnetzwerk vor Ort und Ressourcen)</li> <li>• regelmäßige Netzwerkarbeit (mit Fokus auf Aufbau grundsätzlicher Verweis-Strukturen)</li> <li>• gezielte regionale Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
<p><b>Restliche Landkreise</b></p> <p>die verbleibenden Regionen und Landkreise in Thüringen (ca. 900.000 Einwohner_innen)</p>	<p><b>Grundangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• klar begrenzte Einzelfallberatung (v.a. als Kooperations-Beratung mit Partner*innen vor Ort, zusätzlich telefonisch und per Email, nur eingeschränkt aufsuchend) mit eingeschränktem Auftragsumfang/ Interventionskatalog und Fokus auf Grundversorgung</li> <li>• fallbezogene Begleitung von Berater*innen mit Diskriminierung als Querschnittsthema vor Ort</li> <li>• Fallübergreifende Arbeit nur im Ausnahmefall</li> <li>• eingeschränkte Netzwerkarbeit: 3 bis 4 Ansprechpartner*innen pro Region ansonsten Kontakt über landesweite Vernetzungen, Landesverbände etc.</li> <li>• Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit nur als Teil überregionaler Tätigkeit in dem Bereich</li> </ul>

## Netzwerkarbeit und Kooperationen

Antidiskriminierungsberatung ist ohne eine intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit anderen fachlichen und politischen Akteur\_innen nicht denkbar.

In Thüringen gibt es aktuell zwei zentrale Akteur\_innen mit Diskriminierung *als Kernthema*: die Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) als staatliche Stelle angesiedelt in der Staatskanzlei und thadine als landesweites zivilgesellschaftliches Netzwerk. Mit beiden Akteur\_innen existieren bereits intensive und langjährige Kooperationen. Die jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkte ergänzen sich und nehmen aufeinander Bezug. Im Rahmen des Aufbaus der Beratungsstelle werden die Rollen und Formen der Kooperation weiter ausdifferenziert.

zentrale Aufgaben		
Beratungsstelle	LADS	thadine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelfallberatung nach den Standards des advd</li> <li>• strukturbezogene fallübergreifende Arbeit zum Abbau von Diskriminierung</li> <li>• Aufbau von Erst- und Verweisberatungsstrukturen</li> <li>• Sensibilisierungsarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zentraler staatlicher Ansprechpartner für das Thema (Anti)Diskriminierung nach Innen und Außen</li> <li>• Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit</li> <li>• Koordinierung der Aktivitäten und Akteur_innen im Land</li> <li>• strukturbezogene Arbeit</li> <li>• Erst- und Verweisberatung</li> <li>• gezielte Einzelfallberatung</li> <li>• vermittelnde Rolle in konkreten Beratungsfällen und fallübergreifend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernetzung, fachlicher Austausch zivilgesellschaftlicher Akteur_innen zum Thema (Anti)Diskriminierung</li> <li>• fachpolitische Interessenvertretung</li> <li>• Sensibilisierungsarbeit und themenspezifische Weiterbildung</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>

Zusätzlich gibt es eine große Zahl von Akteur\_innen, für die Diskriminierung ein wichtiges *Querschnittsthema* ihrer Arbeit ist. Diese Gruppe umfasst sowohl staatliche als auch zivilgesellschaftliche Akteur\_innen auf kommunaler und Landesebene. Auf Landesebene sind sie zum Teil bereits in thadine und/oder in einer Vernetzung durch die LADS allgemein-fachlich organisiert. Für die Beratungsarbeit ist vor allem die lokale Ebene und das Thema Erst- und Verweisberatung relevant. Hier soll das Vernetzungskonzept des advd genutzt werden<sup>14</sup>, das ein Handlungsmodell (Erstberatung - Verweisberatung - qualifizierte AD-Beratung) und spezifische Rollen- und Kompetenzprofile umfasst. Ziel der beratungsbezogenen Vernetzung ist es, die Alltagsnähe und die Beziehungstiefe der existierenden Organisations- und Beratungslandschaft (Diskriminierung als Querschnitt) mit der vertieften Beratungskompetenz und -ressourcen der Antidiskriminierungs-Beratungsstelle zu kombinieren.

### Organisationsstruktur und Beratungsstellen-Team

Kernstück der Infrastruktur der Beratungsstelle wird ein barrierefrei erreichbar und zugängliches, zentral gelegenes Büro in Erfurt sein. Aufsuchende Vor-Ort-Beratung soll wahlweise in den Räumlichkeiten kooperierender Organisationen, bei den Ratsuchenden selbst oder an einem dritten, neutralen Ort stattfinden.

Das Beratungsteam besteht aus zwei Berater\_innen und einer Beratungsstellenleitung. Die Berater\_innen werden vor allem die Beratungsarbeit leisten (in einer Kombination aus Einzel- und Co-Beratung). Die Leitung ist für organisatorischen Aufgaben, Mittelbewirtschaftung, die fachliche Vertretung in Gremien und nach Außen sowie für die Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig.

<sup>14</sup> Vgl. advd (2016): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen, S.18f; ADS (2012): Leitfaden Verweisberatung.

## Träger

Um die in den Beratungsstandards geforderte institutionelle Unabhängigkeit und inhaltliche Weisungsunabhängigkeit sicherzustellen, wird thadine e.V. als Träger der Beratungsstelle fungieren<sup>15</sup>. Der Verein ist 2019 als Ausgründung des Netzwerkes thadine<sup>16</sup> entstanden und wird vom Netzwerk ideell unterstützt. Der übergeordnete Zweck des Vereines ist die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und die Unterstützung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Die langjährigen und vielfältigen Erfahrungen des Netzwerkes und seiner Mitglieder sind die Basis der Arbeit des Vereines. Diese Expertise soll zukünftig in Form eines Beirates kontinuierlich für die Beratungsstelle zugänglich gemacht werden.

## Zeitplan

Für den Aufbau der Beratungsstelle wird ein Zeitraum von sechs Monaten veranschlagt, in dem die Stellenbesetzungen und die Entwicklung des Teams, die Erarbeitung von Arbeitsabläufen und Materialien (Flyer, Webseite etc.), die Anmietung und Einrichtung der Beratungsräume sowie die Bekanntmachung der Stelle und des Beratungsangebotes im Zentrum stehen. Auf dieser Grundlage kann anschließend die Beratungstätigkeit aufgenommen und kontinuierlich ausgebaut werden.

Aufgrund der arbeitsintensiven Aufbauphase, der umfangreichen fachlichen Anforderungen an die Berater\_innen und der Notwendigkeit intensiver persönlicher Netzwerk- und Beziehungspflege zur Etablierung vertrauensvoller Zugänge für Ratsuchende stellt ein kontinuierlicher und mindestens mittelfristig abgesicherter Arbeitsrahmen eine essentielle Erfolgsbedingung dar. Erfahrungen etwa aus Sachsen-Anhalt, Sachsen, Baden-Württemberg und Hessen zeigen deutlich, dass der Aufbau und die Etablierung einer Antidiskriminierungsberatungsstruktur als ein mehrjähriger Prozess (mindestens 3 Jahren) angelegt sein sollte. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Beratungsangebot zielgruppenübergreifend und flächenbezogen angelegt ist.

Nach Abschluss der Aufbauphase und der Verstetigung der Beratungsstelle stehen folgende Leistungen zur Verfügung:

- 1) Die Beratungsstelle baut in Zusammenarbeit mit *thadine* ein qualifiziertes Unterstützungsangebot für Betroffene in Thüringen auf, das Empowerment und Durchsetzung von Rechten für Betroffene von Diskriminierung bietet. Auf der Grundlage der fachlichen Standards des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) zur horizontalen Antidiskriminierungsberatung bietet die Antidiskriminierungsberatungsstelle einen geschützten Raum zur Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen. Sie begleitet Ratsuchende bei konkreten Schritten zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt. Dabei werden psychosoziale, rechtliche, politische und sozialwissenschaftliche Aspekte einbezogen. Die Berater\_innen begleiten sowohl außergerichtliche als auch gerichtliche Schritte. Ihnen stehen alle Instrumente der Antidiskriminierungsberatung und Antidiskriminierungsarbeit zur Verfügung.
- 2) Das Beratungsangebot ist in bereits vorhandenen Netzwerken und Gremien bekannt und ist als wichtiger Player und Vernetzungsknoten etabliert.
- 3) Ausgehend von der Arbeit in konkreten Einzelfällen gibt die Beratungsstelle Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen.

---

<sup>15</sup> Vgl. Auszug Satzung im Anhang

<sup>16</sup> Selbstdarstellung (Anhang)

- 4) Bei Bedarf besteht die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Träger einen kommunen-  
übergreifenden Arbeitskreis zum Thema „(Anti)Diskriminierung“ zu bilden.
- 5) Es werden Schulungen zur Erst- und Verweisberatung für Multiplikator\_innen und  
Netzwerkpartner\_innen im Themenfeld der Antidiskriminierungsberatung in Zusammenarbeit  
mit dem Träger angeboten.

## Anlagen

## Vier Beispiele aus der Antidiskriminierungsberatung

### Selektive Mieterhöhung für Migrant\_innen

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

### Ethnisierende Zuschreibungen im Bewerbungsgespräch

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

### Rassistische Einlasskontrollen

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

### Stärkung von Regelstrukturen im Umgang mit Diskriminierung

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

A.	Einleitung	4
B.	Definition von Diskriminierung	5
C.	Antidiskriminierungsarbeit als querschnittspolitische Strategie	6
D.	Prinzipien qualifizierter Antidiskriminierungsberatung	6
1.	Inhaltliche Prinzipien	7
1.1	Parteilichkeit	7
1.2	Empowerment der Betroffenen	7
1.3	Horizontaler Ansatz	7
2.	Prinzipien für den Beratungsrahmen	8
2.1	Vertraulichkeit	8
2.2	Ratsuchenden- und Auftragsorientierung	8
2.3	Unabhängigkeit	8
2.4	Niedrigschwelliger Zugang	9
2.5	Barrierefreiheit	9
2.6	Vernetzung/Kooperation	9
3.	Prinzipien der Qualitätssicherung und -entwicklung	10
3.1	Die Teamzusammensetzung/-qualifikation	10
3.1.1	Interdisziplinäre Qualifikation	10
3.1.2	Supervision	10
3.1.3	Transkulturalität	10
3.2.	Vorgehensweise bei der Aufnahme und Bearbeitung von Diskriminierungsfällen	11
3.2.1	Kontaktaufnahme zur Beratungsstelle – Erstgespräch	11
3.2.2	Klärung der Erwartungen und Ziele	11
3.2.3	Fallanalyse und weitere Abklärung	11
3.2.4	Information über Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten	12
3.2.5	Erörterung und Umsetzung der Interventionsmöglichkeiten	12
3.2.6	Kooperation mit anderen Fachdiensten zur Bewältigung der Diskriminierungserfahrungen	13
3.3	Systematische Dokumentation	13

## Stellenprofil Antidiskriminierungsberatung

### Aufgaben:

- horizontale Antidiskriminierungsberatung nach den Standards qualifizierter Antidiskriminierungsberatung (advd)
- Schwerpunkt: Beratung und Unterstützung von Menschen, die aufgrund rassistischer Zuschreibungen, ihrer Religion/Weltanschauung, ihrer sexuellen Identität, des Lebensalters, einer Behinderung und/ oder aufgrund des Geschlechts Diskriminierung erleben
- Entwicklung und Umsetzung von Interventionsmöglichkeiten und Handlungsstrategien in konkreten Diskriminierungsfällen und fallübergreifend
- Aufbau und Etablierung der neuen Beratungsstelle
- Vernetzungsarbeit in der Kommune und in den angrenzenden Landkreisen

### Anforderungen:

- Berufs-, Fach- oder Hochschulabschluss im sozialen Bereich und/oder Rechtswissenschaften
- nachgewiesene Kompetenzen in psychosozialer Beratung (mehrjährige Berufserfahrung, Weiterbildungen) und/oder eine abgeschlossene psychologische Beratungsausbildung
- persönliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung
- Grundkenntnisse im Bereich des rechtlichen Diskriminierungsschutzes (v.a. AGG)
- selbstständiges und strukturiertes Arbeiten
- Kommunikations- und Teamfähigkeit
- wünschenswert sind Zugänge in Selbstorganisationen und Unterstützungsnetzwerke der Zielgruppen
- Bereitschaft für Reisen im Rahmen der Beratungsarbeit innerhalb Thüringens
- Bereitschaft zu Weiterbildung/ fachlichen Qualifizierung



### § 2 Vereinszweck

- (1) Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Wohlfahrtszwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Der Verein setzt sich für die Förderung der Hilfe und für die Gleichberechtigung aller Menschen ein, die aus Gründen der ethnischen Herkunft/ rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts, des Lebensalters, der Religion/ Weltanschauung, der geschlechtlichen und sexuellen Identität und/oder körperlicher und seelischer Beeinträchtigungen Diskriminierung erfahren.
- (2) Der Verein setzt sich dafür ein, qualifizierte Antidiskriminierungsberatung als ein Unterstützungsangebot für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen in Thüringen anzubieten. Ihnen wird ein geschützter Raum für die Verarbeitung des Erlebten angeboten mit dem Ziel der (Wieder-)Erlangung von Handlungsfähigkeit. Sie werden bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt gestärkt und unterstützt.
- (3) Der Verein verfolgt darüber hinaus das Ziel, die Öffentlichkeit auf diskriminierende Zustände und Strukturen aufmerksam zu machen und Veränderungen anzuregen und zu initiieren.
- (4) Der Satzungszweck wird insbesondere verwirklicht durch:
  - a) Aufbau eines landesweiten Kooperationsverbundes zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur
  - b) Beratung, Begleitung und Empowerment von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen
  - c) Unterstützung und Entwicklung individueller, struktureller und medialer Interventionen und Präventionsmaßnahmen
  - d) Vernetzung und Zusammenarbeit mit Einrichtungen, Vereinen, Initiativen und Institutionen,
  - e) Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote;
  - f) Öffentlichkeitsarbeit
- (5) Der Tätigkeitsbereich des Vereins umfasst hauptsächlich das Gebiet von Thüringen.

### § 3 Vereinstätigkeit

- (1) Der Verein ist parteiunabhängig und selbstlos tätig, eigenwirtschaftliche Zwecke werden nicht angestrebt.
- (2) Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden.
- (3) Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus den Mitteln des Vereins.
- (4) Keine Person darf durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

## Selbstverständnis des Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerkes (thadine)



Wir sind ein Netzwerk nicht-staatlicher Organisationen und Aktivist\*innen aus verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit, Bildung, politischen Arbeit und Wissenschaft. Unser Netzwerk umfasst Selbstorganisationen von Diskriminierung betroffener Gruppen ebenso wie Organisationen ohne explizite Community-Anbindung. Wir beraten, unterstützen und vernetzen Menschen, sensibilisieren Organisationen, Institutionen sowie die breite Öffentlichkeit und setzen uns wissenschaftlich mit gesellschaftlich relevanten Themen auseinander. Uns verbindet Antidiskriminierung als wichtiges Querschnittsthema.

Diskriminierung ist eine weit verbreitete gesellschaftliche Realität und zugleich individuelle Gewalterfahrung mit weitreichenden Konsequenzen für Identität, Gesundheit und gesellschaftliche Teilhabe.

Diskriminierung betrifft Menschen aufgrund unterschiedlicher Zugehörigkeiten und Zuschreibungen (wie Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Geschlecht/s-identität, sexuelle Orientierung, Lebensalter, Behinderung, chronische Erkrankung, Religion/ Weltanschauung). Aus einer menschenrechtlichen Perspektive heraus setzen wir uns fachlich mit Diskriminierung, ihren strukturellen Grundlagen sowie individuellen und gesellschaftlichen Konsequenzen auseinander.

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Markenkern der Demokratie. - Sowohl bei der Unterstützung Betroffener als auch in der Auseinandersetzung mit konkreten diskriminierenden Praxen und Strukturen herrscht in Thüringen Nachholbedarf.

Unserem Diskriminierungsverständnis folgend streben wir für unser Netzwerk eine möglichst breite, merkmals- und gruppenübergreifende Zusammensetzung an, in der unterschiedliche kollektive Lebensrealitäten gleichermaßen repräsentiert sind.

### Als Netzwerk wollen wir:

- Diskriminierung sichtbar und Antidiskriminierung zum Thema politischer und fachlicher Auseinandersetzung machen
- uns zu unseren Erfahrungen austauschen, gemeinsam Handlungsmöglichkeiten erweitern und Kooperationen stärken
- Modelle und Konzepte für Thüringen entwickeln, die eine flächendeckende qualifizierte Unterstützung von Betroffenen ermöglichen

- die Einrichtung einer zivilgesellschaftlich angebotenen Antidiskriminierungs-beratungsstelle befördern
- Ansprechpartner für Politik, Zivilgesellschaft, Öffentlichkeit und Verwaltung sein

## **Unsere gemeinsame Vision ist eine gelebte Antidiskriminierungskultur im Land Thüringen.**

### **Konkret bedeutet das:**

- Betroffene von Diskriminierung können ihr Recht auf Teilhabe, Gleichbehandlung und Respekt wirksam einfordern
- Es existiert ein breites Wissen über und eine Sensibilität für Diskriminierung
- Auseinandersetzungen um Diskriminierung sind geprägt von einer selbstreflexiven Haltung der Verantwortungsübernahme
- Benachteiligende und ausgrenzende individuelle und institutionelle Praxen werden verändert und abgebaut

Das Selbstverständnis versteht sich als work in progress und ist für Vorschläge zur Überarbeitung oder Erweiterung offen.

## Mitglieder

- Antidiskriminierungsverband Deutschland e. V.
- AIDS-Hilfe Weimar & Ostthüringen e. V.
- Arbeit und Leben Thüringen e.V.
- Bildungskollektiv BiKo e.V.
- cultures interactive e.V. - Verein zur interkulturellen Bildung und Gewaltprävention
- DaMOst - Dachverband der Migrant\*innenorganisationen in Ostdeutschland
- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.
- Deutsches Nationaltheater Weimar
- ezra – Beratung für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt
- Flüchtlingsrat Thüringen e.V.
- Frauenzentrum Weimar e.V.
- GEW Thüringen - Landesausschuss DiversityIBS gGmbH
- Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft/ Amadeu Antonio Stiftung (Wissenschaftliche Begleitung)
- Landesfrauenrat Thüringen e.V.
- Landessenorenrat Thüringen - Verein zur Förderung von Mitwirkung und Teilhabe älterer Menschen in Thüringen e.V.
- MigraNetz Thüringen - WSD-Projekt beim Iberoamérica e.V.
- Mobile Beratung in Thüringen • MOBIT
- MOVE e.V. - Migrant\*innen Omid Verein
- Perspektivwechsel Plus
- Vielfalt Leben – QueerWeg Verein für Thüringen e. V.
- Wir sind Paten, Soziale Dienste und Jugendhilfe gGmbH