



ABSCHLUSS BERICHT 2017-2020

Aufbau Antidiskriminierungsberatungs-
strukturen in Sachsen

Impressum

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Geschäftsstelle

Seeburgstr. 20

04103 Leipzig

Tel. 0341/30 39 492

Fax 0341/30 39 971

Email: info@adb-sachsen.de

VR-Nr.: VR4088, Amtsgericht Leipzig

ADB Antidiskriminierungsbüro
Sachsen e.V.

September 2021

Grafik und Layout: Kassler-Design

Im Auftrag von:

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ
UND FÜR DEMOKRATIE
EUROPA UND GLEICHSTELLUNG



Freistaat
SACHSEN

INHALTSVERZEICHNIS

1. Verlauf des Projektes und Entwicklungsstand am Ende des Projektzeitraumes	6
1.1 Einführung	7
1.2 Aufbau von Antidiskriminierungsberatungsstellen in Sachsen	7
1.2.1 Zentrale Projektergebnisse	8
1.2.2 Milestones Projektzeitraum September 2017–Dezember 2020	9
1.3 Entwicklung Trägerstruktur	12
2. Entwicklung der Fallzahlen über den Projektzeitraum 2017–2020	18
2.1 Statistische Auswertung der Anzahl der bearbeiteten Fälle und Beratungskontakte 2017–2020	19
2.2 Auswertung der statistischen Erfassung der Diskriminierungskategorien 2017–2020	21
2.3 Auswertung der statistischen Erfassung der betroffenen Lebensbereiche 2017–2020	23
2.4 Auswertung der statistischen Erfassung der Form der Diskriminierung 2017–2020	24
3. Was hat das Angebot der horizontalen Antidiskriminierungsberatung im Projektzeitraum geleistet? Zur Umsetzung der Beratungstätigkeit	26
3.1 Antidiskriminierungsberatung als breites und komplexes Arbeitsfeld	27
3.2 Nachvollziehbarkeit der Fallarbeit anhand exemplarischer Fälle	28
3.2.1 Falldarstellung: Rassistische Diskriminierung bei der Arbeit	31
3.2.2 Falldarstellung: Diskriminierung aufgrund von Behinderung im öffentlichen Nahverkehr	34
3.2.3 Falldarstellung: Sexuelle Belästigung einer Kundin durch zwei Fallschirmlehrer im Rahmen eines Tandemsprungs	43
3.2.4 Falldarstellung: Homophobe Diskriminierung durch Vorgesetzte bei der Arbeit	48
3.2.5 Falldarstellung: Diskriminierung beim Einlass in einem Club wegen sexueller Identität	52
3.2.6 Falldarstellung: Diskriminierung aufgrund einer Behinderung durch behindertenfeindliche Benutzerordnung eines Camping- und Badeortes	55
3.2.7 Falldarstellung: Diskriminierung im Museum	57
3.2.8 Zusammenfassende Auswertung	60
4. Reflexion der Beratungseffekte: Darstellung der Impulse und der Ergebnisse in struktureller und institutioneller Hinsicht	63
4.1 Beschwerdebrief als Interventionsform in der AD-Beratung	64
4.1.1 Einleitung	64
4.1.2 Fallbeispiele zum Einsatz und Nutzen des Beschwerdebriefes	65
4.1.3 Evaluation und Reflexion der durchgeführten Intervention	68

4.2	Vermittlungsgespräch als Interventionsform in der Antidiskriminierungsberatung	69
4.2.1	Einleitung	69
4.2.2	Fallbeispiel: Sexuelle Belästigung einer Beschäftigten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung	71
4.2.3	Evaluation und Reflexion der durchgeführten Intervention	77
4.3	AGG-Klage als Interventionsform in der AD-Beratung	78
4.3.1	Einleitung	78
4.3.2	Fallbeispiel: Klage gegen rassistische Einlasskontrollen in Diskothek	79
4.3.3	Evaluation und Reflexion der durchgeführten Intervention	85
5.	Umsetzung und Weiterentwicklung von Qualitätsstandards der Antidiskriminierungsberatung	88
5.1	Prinzipien für den Beratungsrahmen nach den Standards des advd und Weiterentwicklung durch das ADB Sachsen	89
5.1.1	Zentrale Telefonnummer	90
5.1.2	Niedrigschwelligkeit durch Online-Beratung	91
5.2	Inhaltliche Prinzipien der Beratungsarbeit nach den Standards des advd und Weiterentwicklung durch das ADB Sachsen	93
5.3	Prinzipien der Qualitätssicherung und -entwicklung nach den Standards des advd und Weiterentwicklung durch das ADB Sachsen	94
5.3.1	Qualitätssicherung durch systematische Dokumentation	96
5.3.2	Qualitätssicherung durch Co-Beratung	98
5.3.3	Qualitätssicherung durch Intervision (Fallbesprechung und -beratung im Beratungsteam)	99
5.3.4	Qualitätssicherung durch Supervision mit der Fachleitung	99
6.	Erfahrungen Ausstrahlung der AD-Beratung in den ländlichen Raum	101
	Einleitung	105
6.1	Verschiedene Beratungsformate	105
6.1.1	E-Mail-Beratung	105
6.1.2	Telefonberatung	105
6.1.3	Aufsuchende Beratung	106
6.1.4	Online-Beratung per Video-Konferenz	106
6.2	Zugangswege und Kooperationspartner_innen vor Ort	107
6.3	Erfahrungen mit Zugangswegen im ländlichen Raum	107
7.	Handlungsempfehlungen	108
7.1	Grundsätzliche Empfehlungen für den Aufbau sachsenweiter AD-Beratungsstrukturen	109
7.2	Vorschläge für eine mögliche Strategieentwicklung zur Einbindung der Landkreise	111
7.3	Handlungsempfehlungen für die gesellschaftliche, politische und rechtliche Ebene	112

Anhang	114
Statistischer Überblick Projektzeitraum September 2017 – Dezember 2020	115
Statistik 2017	116
Statistik 2018	117
Statistik 2019	119
Statistik 2020	120

1

**VERLAUF DES PROJEKTES
UND ENTWICKLUNGSSTAND
AM ENDE DES
PROJEKTZEITRAUMES**

1.1 Einführung

Die Sächsische Staatsregierung hat mit Beschluss vom 24. Januar 2017 die Antidiskriminierungspolitik als ressortübergreifende Querschnittsaufgabe verankert. Der in diesem Rahmen beschlossene Strukturaufbau von qualifizierten Antidiskriminierungsberatungsstellen nach dem AGG wurde von September 2017 bis Dezember 2020 modellhaft durch das Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. im Auftrag des Freistaates Sachsen umgesetzt.

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ist ein wichtiges Unterstützungsangebot für Betroffene und ein zentraler Baustein jeder Demokratieförderung und Antidiskriminierungsstrategie. Sie ist ein spezialisiertes Beratungsangebot, weil die Unterstützung von Betroffenen und die Bearbeitung von Diskriminierung inhaltlich komplex und arbeitsintensiv sind. Dafür braucht es eine spezialisierte, professionelle Infrastruktur.

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

Ein qualifiziertes Beratungs- und Unterstützungsangebot ist nötig, weil Diskriminierung und ein selbstbehauptender, Rechte einfordernder Umgang mit Benachteiligungen schnell überfordern kann. Betroffene müssen Verletzungs- und Gewalterfahrungen bewältigen, kämpfen oftmals gegen Widerstände und sind dabei zusätzlich mit Machtungleichheiten konfrontiert. Die Thematisierung von Diskriminierung und das Einfordern von Veränderung liegen oftmals auf Seiten der Betroffenen und kommen als Belastung zu der Diskriminierungserfahrung noch hinzu.

1.2 Aufbau von Antidiskriminierungsberatungsstellen in Sachsen

Zum Zeitpunkt des Beginns des Modellprojektes „Antidiskriminierungsberatungsstrukturen in Sachsen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufbauen und etablieren“ (September 2017) existierte lediglich in Leipzig eine kommunale merkmalsübergreifende Antidiskriminierungsberatungsstelle. Diese Beratungsstelle war mit einer ½ VZÄ Stelle ausgestattet. Die kommunale Beratung hatte nicht den Auftrag, Beratung außerhalb von der Kommune anzubieten – die Beratung außerhalb der Stadt Leipzig fand ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis statt.

Im Rahmen des Modellprojektes wurden die horizontal arbeitenden Antidiskriminierungsberatungsstellen mit jeweils zwei VZÄ an zwei Modellstandorten, in Chemnitz und Leipzig, aufgebaut und etabliert. Es wurden neben der aufsuchenden, telefonischen sowie E-Mail-Beratung neue Arten der Online-Beratung wie z. B. Telefon- und Videokonferenzen¹ erprobt. Damit sollte das Beratungsangebot zugänglicher und auch für Betroffene in den Landkreisen leichter erreichbar gemacht werden.

Die übergeordneten Ziele des Projektes waren, die Beratungsstellen in Chemnitz und Leipzig am Ende der Projektzeit (Dezember 2020) sowohl in der Einzelfallberatungs- und strukturübergreifenden Arbeit als auch in der Kooperations- und Vernetzungsarbeit zu etablieren und dass die Standorte eigenständig handeln.



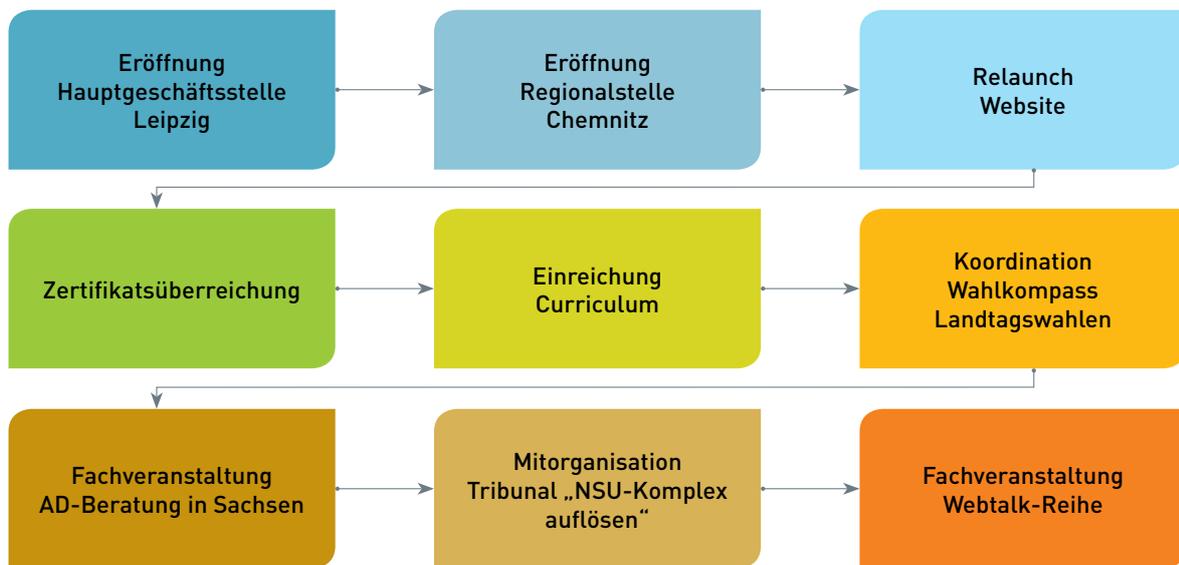
1.2.1. Zentrale Projektergebnisse:

1. Die Beratungsstellen in Chemnitz und Leipzig stellen ein qualifiziertes Unterstützungsangebot für Betroffene bereit, das Empowerment und Durchsetzung von Rechten in allen vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als diskriminierungsrelevant erachteten Merkmalen bietet. Auf der Grundlage der fachlichen Standards des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) zur horizontalen Antidiskriminierungsberatung bieten die Regionalstellen einen geschützten Raum zur Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen. Sie begleiten 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
2. Das Beratungsangebot ist in bereits vorhandenen Netzwerken und Gremien bekannt und ist als wichtiger Akteur und zum Teil Vernetzungsknoten etabliert.
3. Ausgehend von der Arbeit in konkreten Einzelfällen geben die Regionalstellen Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen in ihrer zuständigen Region.
4. Des Weiteren bieten sie zusammen mit dem Träger systematische Schulungen zur Erst- und Verweisberatung im Themenfeld der Antidiskriminierungsberatung für Multiplikator_innen und Netzwerkpartner_innen in der jeweiligen Region an.

¹ Weitere Ausführungen zu Alternativen zur Face-to-Face Beratung siehe Kapitel 2.3

² Im Kapitel 2 wird differenziert dargestellt, wie die Antidiskriminierungsberatung umgesetzt worden ist. Dabei wird u.a. detailliert auf die Entwicklung der Fallzahl eingegangen, die Fallarbeit anhand exemplarischer Fälle dargestellt und die Erfahrungen zur Ausstrahlung der AD-Beratung in den ländlichen Raum skizziert.

1.2.2. Milestones Projektzeitraum September 2017 – Dezember 2020



Eröffnung Hauptgeschäftsstelle in Leipzig März 2018

Am 22. März wurde die Hauptgeschäftsstelle in Leipzig durch die Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung und Integration Petra Köpping feierlich eröffnet. Es haben rund 100 geladene Gäste aus verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen, aus Politik und Verwaltung an der Eröffnung teilgenommen. Es gab eine gute mediale Berichterstattung (regional und überregional).



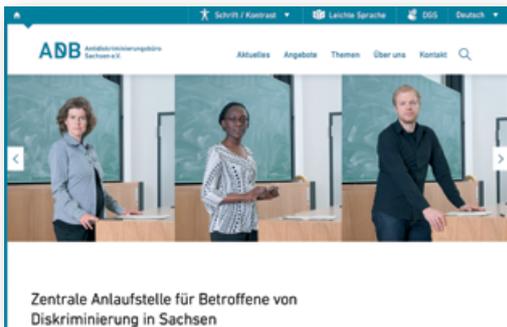
Eröffnung regionale Antidiskriminierungsberatungsstelle in Chemnitz Dezember 2018

Die Eröffnungsfeier der regionalen Antidiskriminierungsberatungsstelle in Chemnitz fand am 07. Dezember 2018 in Chemnitz statt. Die Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung Integration Petra Köpping eröffnete feierlich den neuen Standort Chemnitz. Es haben rund 100 geladene Gäste aus verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen, aus Politik und Verwaltung an der Eröffnung teilgenommen. Es gab

eine gute mediale Berichterstattung (regional und überregional).

Mit der Eröffnung der regionalen Beratungsstelle ist die Beratungstätigkeit für Chemnitz und die angrenzenden Landkreise offiziell aufgenommen worden.

³ Seit dem 20. Dezember 2019 ist Petra Köpping die Staatsministerin für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt.



Relaunch Website Dezember 2018

Der wichtigste Meilenstein für eine angebotsbezogene und zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt war die Überarbeitung und der Relaunch der ADB Sachsen-Webseite. Die Arbeit an einem zielgruppen-adäquaten, neuen Web-Auftritt, der auch die neuen Standorte des ADB Sachsen mit abbildet, nahm – vom ersten Anforderungs-Workshop mit der Web-Agentur, über die strukturelle und inhaltliche Ausgestaltung, bis hin zum letzten Barrierefreiheitstest

mit sehbehinderten Nutzer_innen – ein gutes Jahr in Anspruch. Der Relaunch fand am 04. Dezember 2018 statt. Weitere Ausführungen zum Relaunch im Kapitel 8.1.1.



Feierliche Übergabe Zertifikate Januar 2019

Am 24. Januar 2019 überreichte die Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung Integration Petra Köpping die Zertifikate an die Antidiskriminierungsberater_innen des ADB Sachsen. Insgesamt haben sieben Mitarbeiter_innen des ADB Sachsen die einjährige Ausbildung zum_zur Antidiskriminierungsberater_in im Jahr 2018 durchlaufen. Die Zertifikatsübergabe ist der feierliche Abschluss dieser Ausbildung. Es nahmen rund 50 Personen aus Politik, dem Hochschulbereich, der

Verwaltung und der Zivilgesellschaft teil. Der Freistaat Sachsen gehörte 2019 neben Baden-Württemberg und Hessen zu den ersten Bundesländern, die die Ausbildung zum_zur Antidiskriminierungsberater_in unterstützen.

Einreichung Curriculum

Das Konzept zur Qualifizierung der Berater_innen stellte die Grundlage für die Entwicklung eines praxiserprobten und adaptierbaren Curriculums dar, das zur Qualifizierung weiterer Antidiskriminierungsberater_innen zur Verfügung gestellt wird.

In die Entwicklung dieses adaptierbaren Curriculums sind eingeflossen:

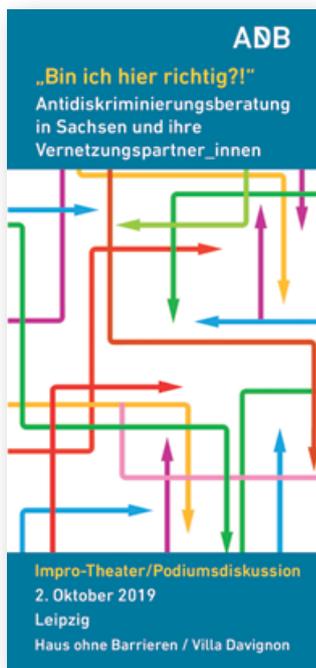
- die Erfahrungen des ADB Sachsen e.V. in der Ausbildung von Antidiskriminierungsberater_innen
- die theoretischen und praktischen Schulungen der Berater_innen von Januar 2018 - September 2018
- Supervision, kollegiale Fallberatung, Fallarbeit und „Training on the job“
- Expertise des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) zu deren modularer berufsbegleitenden Weiterbildung seit 2015

Die Erfahrungen und Erkenntnisse sind systematisiert, ausgewertet und aufbereitet worden. Das Curriculum orientiert sich an den „Grundlagen und Rahmenbedingungen qualifizierter horizontal ausgerichteter Antidiskriminierungsberatung“ und beschreibt die Lernziele, Inhalte, Methoden und den Aufbau des Lehr- und Lernprozesses. Die Inhalte richten sich an der konkreten Beratungspraxis und den gegebenen Interventionsmöglichkeiten aus.



Bündnis Wahlkompass ‚Antidiskriminierung‘ sächsische Landtagswahlen 2019

Das ADB Sachsen initiierte und koordinierte als Koordinierungsstelle des Netzwerkes für eine Antidiskriminierungskultur in Sachsen (nadis) das Bündnis Wahlkompass ‚Antidiskriminierung‘. Insgesamt haben sich 50 Initiativen, Organisationen und Verbände dem Bündnis angeschlossen. Das Bündnis Wahlkompass Antidiskriminierung hatte einen Fragekatalog mit 103 Fragen erstellt, den die demokratischen Parteien erhielten und beantworteten. In Zusammenarbeit mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) wurden die Antworten ausgewertet, bewertet und im August 2019 veröffentlicht⁴.



1. Fachveranstaltung „Bin ich hier richtig?!“ - Antidiskriminierungsberatung in Sachsen und ihre Vernetzungspartner_innen Oktober 2019

Am 02. Oktober 2019 führte das ADB Sachsen die Fachveranstaltung „Bin ich hier richtig?!“ – Antidiskriminierungsberatung in Sachsen und ihre Vernetzungspartner_innen durch. Insgesamt nahmen 46 Personen an der Fachveranstaltung teil. Die Veranstaltung richtete sich an Fachkräfte aus anderen Fachberatungsstellen und der Sozialen Arbeit.⁵

Im Fachaustausch standen nachfolgende Fragen im Fokus:

- Was leistet Antidiskriminierungsberatung, was Migrationsberatung, Teilhabeberatung oder Beratung zu Fragen rund um geschlechtlich-sexuelle Identität?
- Wo gibt es Schnittstellen? Was können die Vernetzungspartner_innen voneinander lernen?
- Welche Rolle spielen die verschiedenen Beratungsstellen aus Sicht der Landespolitik?
- Wie kann die Zusammenarbeit klient_innenzentriert verbessert werden?

Tribunal „NSU-Komplex auflösen“ November 2019

Vom 01.-03. November 2019 fand das Tribunal „NSU-Komplex auflösen“ in Chemnitz und Zwickau statt. Das ADB Sachsen beteiligte sich über seine Regionalstelle in Chemnitz – neben vielen anderen Vereinen und Akteur_innen aus Sachsen – an der Planung, Organisation und Durchführung des Tribunals. Zudem

⁴ Ausführliche Darstellung des Wahlkompass ‚Antidiskriminierung‘ im Kapitel 7.1.

⁵ Ausführlicher Darstellung der Fachveranstaltung im Kapitel 8.2.1

hat das ADB Sachsen den Programmpunkt Film & Gespräch mit Regisseurin Mala Reinhardt „Der zweite Anschlag“ (BRD 2018, Dok, 62 min.) hauptverantwortlich umgesetzt. Insgesamt nahmen am Tribunal über 300 Personen teil.



2. Fachveranstaltung Webtalk-Reihe Oktober & November 2020



In zwei Online-Veranstaltungen im Oktober und November 2020 zog das ADB Sachsen Bilanz zu drei Jahren Antidiskriminierungsberatung in Sachsen und informierte konkret über diskriminierende Praxen in einem relevanten Lebensbereich, in dem eine hohe Anzahl der Beratungsfälle des ADB Sachsen angesiedelt war: Arbeit und Beschäftigung.

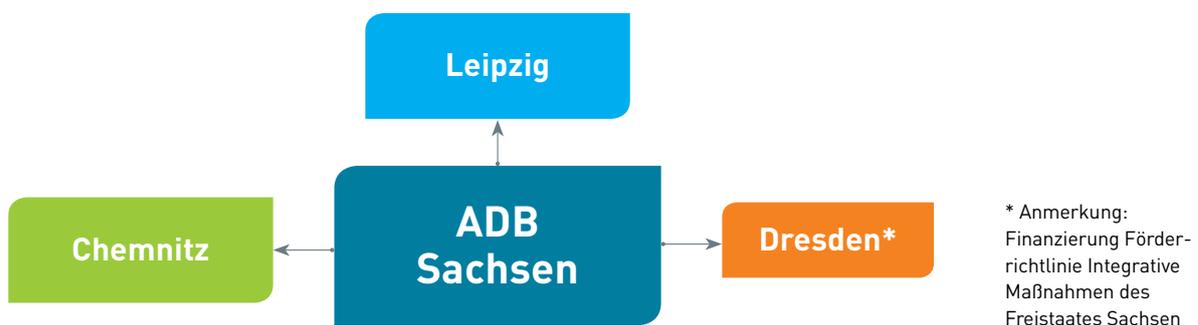
1. Webtalk „Drei Jahre Antidiskriminierungsberatung in Sachsen (2017 – 2020) – Ergebnisse, Handlungsempfehlungen, Zukunftsperspektiven“ mit Katja Meier, sächsischen Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung. Daniel Bartel, Antidiskriminierungsverband Deutschland und Burcu Akdoğan-Werner und Iris Fischer-Bach ADB Sachsen.

Am Webtalk nahmen ca. 40 Personen teil.

2. Webtalk „Leider haben wir uns für einen anderen Bewerber entschieden“ – Diskriminierung bei der Jobsuche und am Arbeitsplatz mit der Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht Susette Jörk und den AD-Berater_innen des ADB Sachsen Afsane Akhtar-Khawari und Jan Diebold. Am Webtalk nahmen insgesamt ca. 60 Personen teil.

Beide Webtalks wurden aufgezeichnet und sind auf der Website des ADB Sachsen als auch auf dem YouTube Kanal des ADB Sachsen abrufbar⁶.

1.3 Entwicklung Trägerstruktur



Beim Projektstart im September 2017 gab es in ganz Sachsen nur eine merkmalsübergreifende, horizontal (nach den Qualitätsstandards des advd) arbeitenden Antidiskriminierungsberatungsstelle, die mit einer ½ VZÄ Stelle besetzt gewesen ist. Es galt eine Trägerstruktur zu entwickeln, welche den Aufbau der AD-Beratungsstellen in Sachsen fachlich begleitet und absichert.

⁶ Ausführlicher Darstellung der Webtalk-Reihe im Kapitel 8.2.3.

Im Rahmen des Modellprojektes wurde im Jahr 2018 neben dem Aufbau der Regionalstelle in Chemnitz und der Hauptgeschäftsstelle in Leipzig ebenso der Aufbau der Regionalstelle in Dresden mit vorangebracht. Der Aufbau der Regionalstelle Dresden ist im Jahr 2019 über die Förderrichtlinie Integrative Maßnahmen des Freistaates Sachsen fortgeführt worden, so dass am Ende des Jahres 2020, mit unterschiedlichen Finanzierungen, drei Beratungsstellen in Sachsen etabliert werden konnten.

Im weiteren Verlauf des Berichts werden wir uns ausschließlich auf die Strukturentwicklung der Standorte Chemnitz und Leipzig beziehen.

Einbindung der Standorte in die Trägerstruktur und Regularien zur eigenständigen Arbeitsweise

Der Träger hat folgende Strukturen zur Verfügung gestellt:

Ein Headoffice mit folgenden Bereichen:

- Fachleitung und Projektleitung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Verwaltung

Diese Strukturen konnten die Standorte Chemnitz und Leipzig in der gesamten Projektlaufzeit nutzen und ebenso auf die damit einhergehende Expertise und Erfahrung zurückgreifen. Das bedeutet, in der Aufbau- und Umsetzungsphase gab es eine sehr enge Zusammenarbeit mit den Teams der einzelnen Standorte, mit dem Ziel, dass die Beratungsstellen am Ende des Projektzeitraumes eigenständig arbeiten können.

Zentrale Punkte der Zusammenarbeit zwischen dem Träger und den Standorten:

- Unterstützung beim Standortaufbau
- Einarbeitung/ Qualifizierung der neuen Berater_innen
- enge Begleitung bei den einzelnen Projektschritten
- fachliche Begleitung in der Antidiskriminierungsberatung

Umsetzung der Einbindung der Standorte in die Trägerstruktur:

Verlauf Aufbau Standorte

Chemnitz

In der Stadt Chemnitz gab es bis zum Projektstart keine horizontal und zielgruppenübergreifende AD-Beratungsstrukturen, es musste alles von Grund auf aufgebaut werden. Bisher hatte das ADB Sachsen keine Außenstelle oder Regionalstelle in Chemnitz gehabt und verfügte nur über wenige Kontakte vor Ort – in Chemnitzer Netzwerke war das ADB Sachsen auch noch nicht eingebunden gewesen. Daher mussten zunächst geeignete Räume gefunden und eingerichtet werden. Barrierefreie Büroräume, die relativ zentral liegen und mit den öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sind, waren nicht so leicht zu finden. Der Immobilienmarkt hat hier tatsächlich sowohl was Gewerberäume aber auch Wohnraum angeht eine große eklatante Lücke. Nach mehrmonatiger Suche waren die geeigneten Räume im Zentrum von Chemnitz gefunden worden. Nachdem diese eingerichtet waren, konnte die Regionalstelle öffentlichkeitswirksam mit 100 geladenen Gästen feierlich durch die damalige Staatsministerin für Gleichstellung und Integration Petra Köpping im Dezember 2018 eröffnet werden.

Für die Etablierung der Regionalstelle war es ebenso von großer Bedeutung sich vor Ort zu vernetzen und mit vertikalen Beratungsstellen zusammenzuarbeiten (Siehe Kapitel 7.3). In welchen Vernetzungszusammenhängen die Regionalstelle Chemnitz aktiv ist, stellt das Kapitel 7.2 „Darstellung der standortbezogenen themenspezifisch relevanten Vernetzungsgremien“ dar.

Begleitet wurde die Eröffnung und der Start der AD-Beratung in Chemnitz mit einer breiten Öffentlichkeitsarbeit, um das Beratungsangebot vor Ort bekannt zu machen.

Zum Ende der Projektlaufzeit November / Dezember 2020 ist die Beratungsstelle in Chemnitz etabliert, den vertikalen Beratungsstellen bekannt und in den vorhandenen Netzwerkstrukturen aktiv. Betroffene von Diskriminierung können die Beratung barrierefrei vor Ort aufsuchen, oder die Telefon- bzw. die Onlineberatung nutzen.

Leipzig

Der Standort in Leipzig musste ebenso nach neuen geeigneten Büroräumen suchen, weil sich sowohl die Trägerstruktur als auch die Beratungsstelle vergrößert haben. Nachdem ein geeignetes Objekt gefunden war, die umfangreichen Baumaßnahmen in Bezug auf die barrierefreie Umsetzung u. a. begleitet worden sind, konnten im März 2018 die neuen Räume der Hauptgeschäftsstelle und damit auch die neuen Räume der Beratungsstelle öffentlichkeitswirksam durch die damalige Staatsministerin für Gleichstellung und Integration Petra Köpping und über 100 geladenen Gästen eröffnet werden. Die Beratungsstelle in Leipzig konnte zu Beginn der Projektzeit auf bereits bestehende Kontakte und bekannte Netzwerkstrukturen zurückgreifen. Hier galt es, die Arbeit weiter auszubauen und breiter aufzustellen. Bei der Hauptgeschäftsstelle fand ebenso die Einarbeitung des gesamten neuen Beratungsteams mit vier Berater_innen statt.

An beiden Standorten:

Beratungstätigkeit

Die Berater_innen beraten horizontal nach den Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung des advd. Sie wurden bis zum Ende des Projektes von der Fachleitung supervidiert und bei Einzelfällen sowie bei einzelfallübergreifender Arbeit unterstützt. Das „Training on the job“ wurde durch die Fachleitung begleitet und abgesichert.

Vernetzung

Die Berater_innen in den Standorten arbeiten mit vertikalen (zielgruppenspezifischen) Beratungsstellen zusammen, die jeweils eins der sechs Diskriminierungskategorien (AGG) fokussieren. Die Verweisberatung durch die vertikalen Beratungsstellen an das ADB Sachsen und umgekehrt, sind zum Ende des Projektes, durch eine gute Zusammenarbeit geprägt und gefestigt. Die Berater_innen haben das Beratungsangebot in vorhandene Netzwerke und Gremien sowie bei Beauftragten eingebracht, zudem arbeiten die Berater_innen in bereits existierenden Netzwerken, um zum einen einen kontinuierlicher Fach- austausch zu ermöglichen und zum anderen das Themenfeld Diskriminierung/Antidiskriminierung aktiv einzubringen.

Verlauf Personalentwicklung im Projekt – Stand Personal

Es gab zu Projektbeginn kein bestehendes Beratungsteam für die Standorte Chemnitz und Leipzig – die jeweiligen Beratungsteams mussten zunächst zusammengestellt werden:

- September 2017 bis März 2018 Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren mit dem Ziel, dass an jedem Standort ein Beratungsteam aus zwei Berater_innen zusammengestellt ist
- im März 2018 konnte das Stellenbesetzungsverfahren erfolgreich abgeschlossen werden
- das Leipziger Beratungsteam blieb mit kleinen personellen Veränderungen in seiner Konstellation größtenteils bis zum Ende der Projektlaufzeit bestehen
 - zwischendurch ist ein_e Berater_in nach dem Abschluss der Ausbildung zur AD-Berater_in im Dezember 2018 in Mutterschutz/ Elternzeit gegangen und im September 2019 zurückgekehrt
 - zudem begann im Dezember 2019 ein neuer Berater beim Standort Leipzig, der in der Anfangszeit eine intensive Einarbeitungsphase hatte, aktuell die Qualifizierung zum Antidiskriminierungs-

berater noch durchläuft und eine externe modulare Weiterbildung zum Antidiskriminierungsberater besucht (Abschluss Juni 2021)

- das Chemnitzer Beratungsteam blieb in seiner ursprünglichen Zusammenstellung bis Dezember 2019 bestehen
 - im Januar 2020 wechselte eine Chemnitzer Beraterin an den Standort nach Dresden
 - vor dem Hintergrund wurde eine neue Beraterin für das Chemnitzer Beratungsteam im Januar 2020 eingestellt – die neue Beraterin begann mit einer Einarbeitungsphase in Leipzig und Chemnitz, zudem erhält sie die gleiche Qualifizierung zur AD-Beraterin wie alle anderen Berater_innen im ADB Sachsen und parallel nimmt sie an der externen modularen Weiterbildung zur Antidiskriminierungsberaterin durch den advd teil

Verlauf Qualifizierung und der Stand Qualifizierung der Berater_innen

Vorbemerkung

Der Kontext, in dem Betroffene von Diskriminierung fachliche Unterstützung suchen, ist komplex, weil verschiedene Disziplinen in der Antidiskriminierungsberatung zusammenkommen, wie u.a. psychosoziale, rechtliche als auch politische Fachbereiche. Für Betroffene geht es um Verletzungserfahrungen, die auf emotionaler, kognitiver und identitätsbezogener Ebene Fragen aufwerfen. Zugleich gibt es rechtliche Definitionen und einen Fachdiskurs, der an die Beurteilung der konkreten Situationen herangetragen und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtstrukturen eingeordnet werden muss. Die Auseinandersetzung mit verantwortlichen Unternehmen, Verwaltungen, Organisationen und ihren konkreten Vertreter_innen wiederum verlangt ein komplexes Wissen zu Veränderungsprozessen, zum intra- und extrainstitutionellen Handlungsrahmen sowie zu Konfliktdynamiken. Konkrete Beratungsfälle machen oftmals ein zeitlich intensives Arbeiten nötig⁷ und können sich, gerade wenn sie rechtliche Auseinandersetzungen beinhalten, über längere Zeitspannen (mehr als ein Jahr) hinziehen.

Hintergrund

Es gibt deutschlandweit keine Ausbildung zum/zur Antidiskriminierungsberater_in, außer vereinzelte Weiterbildungen von Mitgliedsorganisationen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschlands (advd) bzw. von Trainer_innen des advd. Antidiskriminierungsberatung⁸ ist kein Gegenstand regulärer Ausbildungen. Deshalb war es notwendig sowohl eine intensive Schulung im Themenfeld vor der Eröffnung der Modellstandorte als auch ein „Training on the job“ sowie eine kontinuierliche Qualifikation während der gesamten Projektzeit durch den Träger anzubieten.

Darstellung Qualifizierungsverlauf

Die Berater_innen, die in den Modellstandorten eingesetzt werden, haben von Januar 2018 sowohl ein „Training on the job“ als auch eine modulare Ausbildung in qualifizierter horizontaler Antidiskriminierungsberatung durchlaufen. Bis einschließlich Dezember 2018 haben alle Berater_innen ihre Grundausbildung abgeschlossen. Die Zertifikate wurden im Januar 2019 öffentlichkeitswirksam überreicht. Ab Januar 2019 erfolgte eine Verstetigung der Qualifizierung der Antidiskriminierungsberater_innen durch Teilnahme an vertiefenden und spezifizierenden Weiterbildungsangeboten im Themenfeld „Antidiskriminierungsarbeit und Antidiskriminierungsberatung“.

⁷ Nachvollziehbarkeit der Fallarbeit anhand exemplarischer Fälle Kapitel 3.2

⁸ Die modulare Ausbildung umfasste sechs Module und wurde durch den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) durchgeführt. Grundlage der modularen Ausbildung sind die Qualitätsstandards des advd. Die modulare Ausbildung ist ebenso Teil des Curriculums.

Zudem fanden in den Jahren 2019 und 2020 Themenwerkstätten in einem Turnus von ca. 8 Wochen statt. Inhalte dieser Themenwerkstätten waren u.a. ostdeutsche Biographien oder Vertiefung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Darüber hinaus besuchten alle Berater_innen im Dezember 2019 den zweitägigen Fachtag „Was Divers macht – deutsche Antidiskriminierungstage“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.⁹

Die Struktur der Qualifizierung war formal so aufgebaut, dass die Berater_innen der Modellstandorte ab Beginn des Projektes für drei Monate inhaltlich intensiv durch den Träger eingearbeitet wurden. Die Intensität der Ausbildung war im 4.Quartal 2018 mit zwei Arbeitstagen in der Woche beim Träger am dichtesten gewesen.

Ab dem 2. Quartal 2019 waren die Berater_innen jeweils einen Wochentag beim Träger und die restlichen Wochentage in der Beratungsstelle am Standort oder für Vernetzungstreffen in den Landkreisen unterwegs. Der Tag beim Träger diente zur Fallsupervision, Co-Beratung und Teambesprechungen. Das „*Training on the job*“ begleitete die Fachleitung weiterhin.

Diversität Teamzusammensetzung der Standorte

Bei Projektstart galt es zunächst die Beratungsteams zusammenzustellen, da das ADB Sachsen nicht über die notwendigen Berater_innenzahl verfügte, mussten neue Berater_innen eingestellt werden. Das Stellenbesetzungsverfahren wurde anonymisiert durchgeführt, das bedeutet, dass die Bewerber_innen sich nicht mit den ‚klassischen‘ Bewerbungsunterlagen (Motivationsschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse etc.) bewarben, sondern sie mussten das vom ADB Sachsen vorgelegte Bewerbungsformular ausfüllen. Es gab in der Verwaltung eine Stelle, die den Eingang der Bewerbungen verwaltete.

Dabei wurden personenbezogenen Daten wie Namen und Kontaktdaten vom restlichen Bewerbungsformular getrennt, die Bewerbungen wurden nummeriert und dem Auswahlgremium überreicht. Das Auswahlgremium hat nach einem Kriterienkatalog (fachliche Eignung, Qualifikation, Positionierung etc.) die Bewerbungen bewertet und danach wurden die Kandidat_innen eingeladen. Das anonymisierte Bewerbungsverfahren trägt dazu bei, gegen bewusste oder unbewusste Benachteiligung im Bewerbungsverfahren vorzugehen. Die Bewerbungsgespräche selbst wurden ebenso nach einem abgestimmten Interviewleitfaden, der für alle Bewerber_innen gleich gewesen ist, durchgeführt, damit die Bewerbungsgespräche miteinander verglichen werden konnten. Bei der finalen Entscheidung, wie die Beratungsteams zusammengestellt werden, gehörten neben der Qualifikation und fachlichen Eignung ebenso die Positionierung der Bewerber_innen zur Entscheidungsgrundlage. Der Anspruch bei der Zusammenstellung der jeweiligen Beratungsteams pro Standort war, dass die Berater_innen sich mind. in einer Diskriminierungskategorie unterscheiden. Es war natürlich nicht realistisch, dass in einem zwei Personen-Team alle Diskriminierungskategorien abgebildet werden können. Daher gehörte es ebenso zur Entscheidungsgrundlage, wie sich die Konstellation (bezogen auf die Positionierungen) des Gesamtberatungsteams darstellen würde.

Umsetzung der Barrierefreiheit

Bauliche Umsetzung

Die Büros der beiden Standorte in Chemnitz und Leipzig mussten alle Bedingungen der baulichen Barrierefreiheit erfüllen:

- barrierefreier Parkplatz
- barrierefreier Zugang
- barrierefreier Arbeitsplatz und barrierefreier Beratungsraum
- barrierefreies WC

In Chemnitz gestaltete sich die Suche nach einem barrierefreien Büro äußerst schwierig, weil das Angebot barrierefreier Büros auf dem Immobilienmarkt sehr klein ist. Letztendlich wurde ein geeignetes Büro im Zentrum von Chemnitz gefunden, welches alle Bedingungen der baulichen Barrierefreiheit erfüllte. In Leipzig konnte zunächst kein geeignetes Objekt gefunden werden, weil der Immobilienmarkt in Leipzig ein großes Stück angespannter ist als in Chemnitz. Erst das Angebot einer entkernten Gewerbeeinheit konnte die erforderlichen Bedingungen erfüllen, weil wir hier unsere Bedarfe u.a. in Bezug auf die barrierefreie Umsetzung bei den Innenausbaumaßnahmen nicht nur einbringen konnten, sondern diese auch umfangreich aufgenommen und final umgesetzt wurden. Wir haben die wichtigsten Bauabschnitte in Bezug auf die barrierefreie Umsetzung begleitet.

Ein weiterer Aspekt der Barrierefreiheit ist, dass die Beratungsstelle gut gelegen (möglichst zentral) und mit ÖPNV erreichbar ist. Die Haltestellen in der Nähe müssen daher barrierefrei sein – diese Bedingungen treffen für beide Beratungsstellen zu.

Dolmetschen in deutscher Gebärdensprache (DGS)

Wir bieten bei Bedarf für alle Beratungsgespräche eine Dolmetschung in DGS an. Das ADB Sachsen übernimmt die anfallenden Kosten. Dieses Angebot wird bei Beratungsanfragen von Gehörlosen Ratsuchenden angesprochen und der Bedarf wird abgefragt. Die Gehörlosen Ratsuchenden entscheiden dann selbst, ob sie dieses Angebot wahrnehmen möchten.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Umsetzung der Barrierefreiheit in der Öffentlichkeitsarbeit ist im Sinne der Erreichung der unterschiedlichen Zielgruppen aber auch bei der Bereitstellung von Informationen besonders relevant.

In folgenden Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit wird die Barrierefreiheit umgesetzt:

- Barrierefreie Digitale Dokumente, wie Broschüren oder Flyer
- Barrierefreier Newsletter
- Einladungen barrierefrei gestalten: mind. zwei Kanal-Prinzip, gesonderte Bewerbung in den Communities
- Printdokumente wie z.B. Flyer: barrierefreie Textgestaltung, Leichte Sprache und Braille u.a.
- Barrierefrei Social Media: bspw. eingestellte Bilder auf Facebook mit Alternativtext
- Website: nach BITV 2.0 barrierefreie Website mit DGS, Leichte Sprache – Mehrsprachigkeit

Veranstaltungen

Alle angebotenen Veranstaltungen des ADB Sachsen, ob Fachtage (auch digital) oder Workshops wurden und werden weiterhin nach den folgenden Kriterien barrierefrei umgesetzt:

- Barrierefreier Veranstaltungsort (barrierefreier Parkplatz, barrierefreier Zugang, barrierefreies WC) ggf. barrierefreie Bühne
- bei Bedarf Übersetzung in DGS
- bei Bedarf Schriftdolmetschung
- weitere Assistenzangebote bei Bedarf bspw. Abholung an der Haltestelle
- Mehrsprachigkeit: ggf. mehrsprachige Einladungen und / oder Dolmetschung vor Ort
- technische Barrierefreiheit bspw. digitale Meetings (Zoom), barrierefreie Präsentation
- barrierefreies Catering
- Ruheräume

⁹ Zum ersten Mal lud die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019 zu den Deutschen Antidiskriminierungstagen ein, um mit Vertreter_innen aus Zivilgesellschaft und Forschung sowie aus Unternehmen und Verwaltung und Wirtschaft u. a. aktuelle Problemlagen und Zukunftsfragen der Antidiskriminierungsarbeit zu diskutieren.

A stylized landscape background featuring rolling hills. The foreground is a vibrant green, transitioning into a light blue sky. A large, bold, teal number '2' is positioned on the left side, partially overlapping the blue hills.

2

**ENTWICKLUNG DER
FALLZAHLEN ÜBER
DEN PROJEKTZEITRAUM
2017–2020**

2.1 Statistische Auswertung der Anzahl der bearbeiteten Fälle und Beratungskontakte 2017–2020

In diesem Kapitel wird die Gesamtentwicklung der Fallzahlen vom gesamten Projektzeitraum 2017–2020 im Überblick dargestellt und ausgewertet.

Eine detaillierte Darstellung der Fallzahlen nach den einzelnen Projektjahren aufgeschlüsselt, befindet sich im Anhang.



Abbildung 1: Fallzahlen und Beratungskontakte 2017-2020

Die Grafik bildet jeweils die Anzahl der Beratungsfälle und der Beratungskontakte ab. Im Projektzeitraum zwischen September 2017 und Dezember 2020 wurden insgesamt 862 Fälle bearbeitet und es fanden 9.564 Beratungskontakte statt.

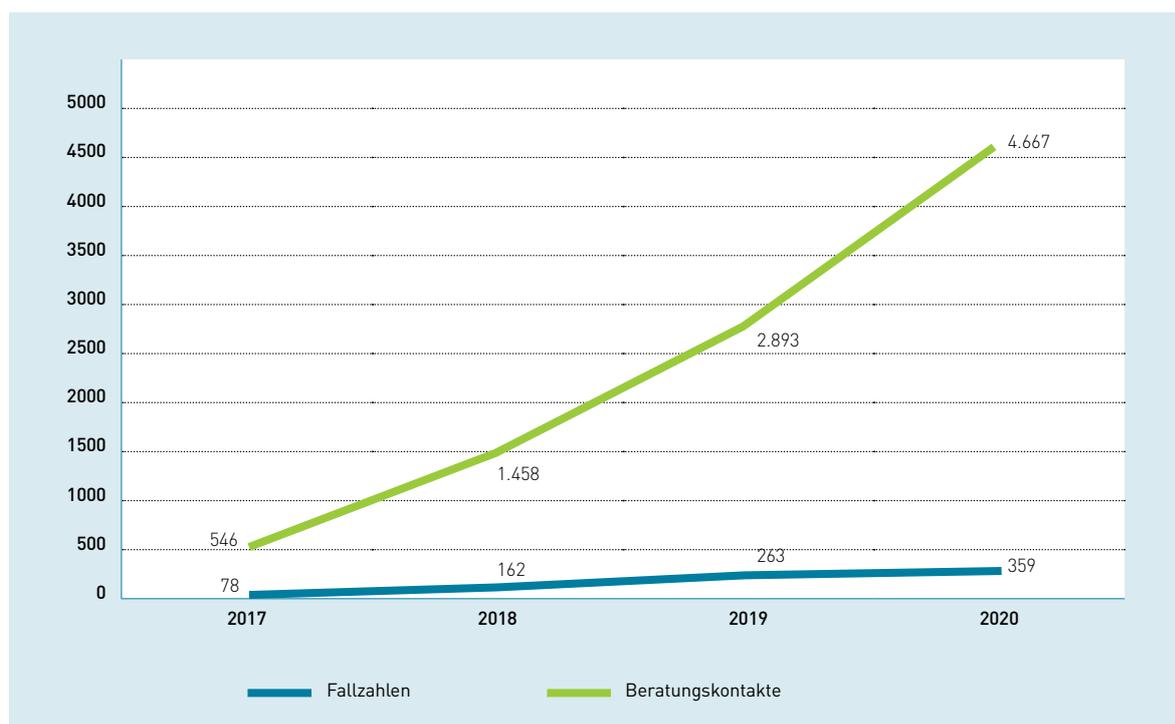


Abbildung 2: Entwicklung Fallzahlen und Beratungskontakte 2017-2020

Dabei lässt sich über den gesamten Zeitraum eine kontinuierliche Steigerung von Fällen und Beratungskontakten feststellen. In den vier Monaten die im Projektzeitraum auf das Jahr 2017 fielen, bearbeitete das ADB Sachsen 78 Fälle. Im Jahr 2018 gab es 162 bearbeitete Fälle. Im Jahr 2019 stieg diese Zahl auf 263 und im Jahr 2020 nochmals auf 359 Fälle.

Um den Anstieg der Fallzahlen nachvollziehbar zu machen wird im Folgenden ein Überblick über die Beratungstätigkeit betreffenden Entwicklungen im Projektzeitraum gegeben.

Mit dem Start des Modellprojektes im September 2017 begann die Aufbauphase des Projektes. Geprägt war diese Zeit von der **Personalplanung** und damit einhergehend vom **Stellenbesetzungsverfahren**; es galt die Teams für die Standorte Chemnitz und Leipzig zusammenzustellen. Das Stellenbesetzungsverfahren konnte im März 2018 erfolgreich abgeschlossen werden. Mit der Einstellung der neuen Berater_innen begann auch deren **Qualifizierung** und (externe) **Weiterbildung**. Die Einarbeitung und „Training on the Job“ erfolgte durch die Fachleitung des Projektes und umfasste Supervision, kollegiale Fallberatung und Fallarbeit. Im ersten Quartal 2018 begann ebenso die externe Weiterbildung durch den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). Den Abschluss dieser Qualifizierung und Ausbildung markierte im Januar 2019 die Überreichung der Ausbildungszertifikate an die Antidiskriminierungsberater_innen des ADB Sachsen durch Staatsministerin Köpping. Insgesamt hatten sieben Mitarbeiter_innen des ADB Sachsen die einjährige Ausbildung zum/ zur Antidiskriminierungsberater_in im Jahr 2018 durchlaufen und erfolgreich abgeschlossen. Bis Ende 2018 war die Projektlaufzeit von der **Einarbeitungsphase** der neuen Berater_innen geprägt. Nach dem Abschluss der Ausbildung konnten die Berater_innen selbstständiger und wirksamer arbeiten und damit wurden mehr Fälle bearbeitet und Beratungen durchgeführt.

Ebenfalls in das Jahr 2018 fielen die Bürosuche und der **Aufbau der Regionalstelle in Chemnitz**. Zunächst mussten geeignete barrierefreie Räumlichkeiten gefunden und diese dann mit den notwendigen Möbeln und Infrastruktur ausgestattet werden. Des Weiteren stand die Vorbereitung der Eröffnung des Regionalstelle Chemnitz im Mittelpunkt der Arbeit. Die Eröffnungsfeier der regionalen Antidiskriminierungsberatungsstelle in Chemnitz fand am 07. Dezember 2018 statt. Die Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung Integration Petra Köpping eröffnete feierlich den neuen Standort Chemnitz. Es nahmen rund 100 geladene Gäste aus verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen, aus Politik und Verwaltung an der Eröffnung teil und es gab eine gute mediale Berichterstattung (regional und überregional).

Mit der neuen Regionalstelle in Chemnitz erweiterte sich der Tätigkeitsbereich der Netzwerkarbeit. Das Chemnitzer Beratungsteam wurde in verschiedenen lokalen Bündnissen, Arbeitsgruppen und Netzwerken aktiv und stellte das Beratungsangebot in unterschiedlichen Gremien und bei anderen Beratungsstellen vor. Durch die öffentlichkeitswirksame Eröffnung des Regionalstandorts und die Aufnahme der Netzwerkarbeit in Chemnitz und den angrenzenden Landkreisen stieg die Anzahl der Fallanfragen aus dieser Region an. Darüber hinaus begannen die Teams an den Standorten Chemnitz und Leipzig im Lauf des Jahres 2019 mit der systematischen Schulung von Multiplikator_innen.

Im Dezember 2018 fand auch nach einer grundsätzlichen und tiefgreifenden Überarbeitung der **Relaunch der neuen ADB Sachsen Website** statt, der weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen folgten. Ziel der **zielgruppenadäquaten Maßnahmen der ÖA-Arbeit** war es, das Beratungsangebot sachsenweit bekannt zu machen, um Betroffene von Diskriminierung den Zugang zur Beratung zu erleichtern und zugleich die öffentliche Wahrnehmung des Beratungsangebots des ADB Sachsen zu erhöhen.

Die hier beschriebenen Entwicklungen im Projektzeitraum 2017-2018 schlugen sich in den steigenden Gesamtfallzahlen 2019 nieder.

Im März 2020 mit Inkrafttreten der ersten **Allgemeinverfügung** zum Vollzug des Infektionsschutzgesetzes (Maßnahmen anlässlich der **Corona-Pandemie**) kam es zu einem erheblichen Einschnitt und der de facto Schließung des offenen und persönlichen Beratungsangebotes. In diesem Zusammenhang fand eine Umstrukturierung der Beratungsarbeit statt, um diese im gegebenen Rahmen in ver-

änderter Form weiter fortführen zu können. Insbesondere sollte unser Beratungsangebot in dieser hoch dynamischen und neuen gesellschaftlichen Situation diskriminierungs-betroffenen Menschen weiterhin niedrigschwellig und gut zugänglich sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir unser Beratungsangebot auf E-Mail- und Telefonberatung, sowie Beratung per Video- und Telefonkonferenz umgestellt. Des Weiteren wurde die niedrigschwellige Erreichbarkeit durch die Einführung einer sachsenweiten täglich (Montags-Freitags) von 9 bis 13 und von 14 bis 16 Uhr erreichbaren Telefonnummer für Beratungsanfragen erweitert.

Die Umstellung auf telefonische und digitale Beratungsformate bot vor allem Ratsuchenden aus weiter entfernten oder schlecht angebundenen Gegenden im ländlichen Raum die Möglichkeit, niedrigschwellig unsere Beratung in Anspruch zu nehmen (mehr dazu in Abschnitt 6.1.). Diese **Umstrukturierung des Beratungsangebotes – Anschub der Digitalisierung** – im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie führte damit zu einer verbesserten Zugänglichkeit des Beratungsangebots und zu einer weiteren Erhöhung der Fallzahlen im Jahr 2020.

Die **gesellschaftliche Entwicklung** vom Herbst 2019 (Anschlag in Halle), über den Winter 2020 (Anschlag in Hanau) bis in das Frühjahr / den Sommer (Black Lives Matter-Bewegung) führte unserer Wahrnehmung nach zu einer erhöhten Aufmerksamkeit für das übergeordnete Thema Rassismus. Die Medien ob Fernsehen, Printmedien oder Rundfunk entdeckten das Thema „Rassismus“ und setzen das in unterschiedlichen Beiträgen und Formaten um, was wiederum dazu führte, dass wir mehr Medienanfragen erhielten. Ein weiterer Effekt der Black Lives Matter Bewegung spiegelte sich u. a. in der Haltung der Betroffenen von Rassismus wider. Betroffene von rassistischer Diskriminierung fühlten sich bestärkt, gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen. Die erhöhte Sensibilität und die verstärkte Forderung auf Gleichbehandlung hatte ebenso einen Effekt auf die Fallzahlen.

2.2 Auswertung der statistischen Erfassung der Diskriminierungskategorien 2017–2020

Die Grafik gibt jeweils die Kategorien wieder, aufgrund derer es zu mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen kam. Über den gesamten Projektzeitraum bildeten rassistische Diskriminierungen mit 398 Fällen das zentrale Diskriminierungsmerkmal in der Beratung, gefolgt von Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung mit 247 Fällen und Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes mit 67 Fällen. Diese Verteilung des Anteils der einzelnen Diskriminierungskategorien an der Gesamtzahl der bearbeiteten Fälle deckt sich weitestgehend mit den Zahlen, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes jährlich veröffentlicht werden. Dies lässt darauf schließen, dass es sich hier um eine für die Antidiskriminierungsberatung typische Verteilung der Gruppen von Ratsuchenden handelt. Dies kann verschiedene Gründe haben.

So spielt die Positioniertheit der Berater_innen ein Rolle dabei, welche Gruppen von Ratsuchenden sich an diese Beratungsstelle wenden. Die niedrige Anzahl von Fällen im Bereich Altersdiskriminierung hängt vermutlich unter anderem auch damit zusammen, dass in AD-Beratungsstellen keine Menschen in den vorwiegend von Diskriminierung betroffenen Lebensaltern arbeiten (alte Menschen und Kinder).

Teilweise spielt auch die Nachfrage und die schwerpunktmäßigen Anliegen der Ratsuchenden in den verschiedenen Diskriminierungskategorien eine Rolle. So sind die relativ niedrigen Zahlen in der Diskriminierungskategorie Geschlecht auch damit zu erklären, dass ein Großteil dieser Fälle den Bereich

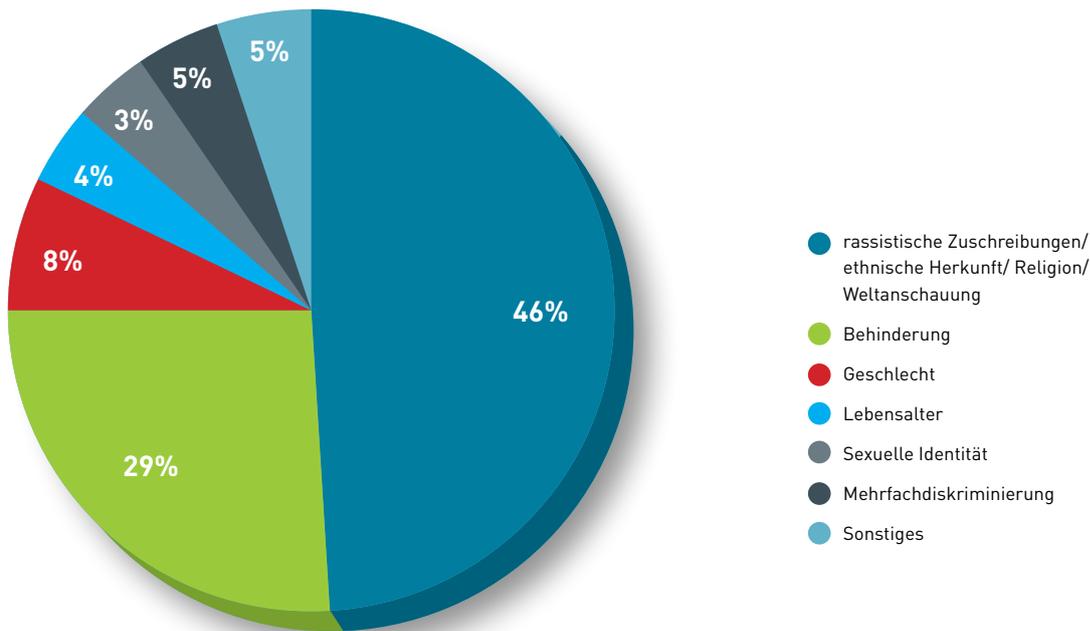


Abbildung 3: Diskriminierungskategorien 2017-2020

Arbeit betrifft. Im Fokus steht oftmals Rechtsberatung, die AD-Beratungsstellen nicht anbieten dürfen. Des Weiteren ist die Kenntnis von Handlungsmöglichkeiten in diesem Bereich gesellschaftlich relativ gut bekannt. Ratsuchende wenden sich deswegen häufig direkt an Rechtsanwält_innen und suchen nicht den Weg über eine AD-Beratungsstelle.

Die Ausrichtung und Expertise, die eine Beratungsstelle zu einem Zeitpunkt aufbaut und nach außen kommuniziert, tragen sich langfristig fort. So ist der Anteil von Ratsuchenden mit Behinderung im ADB Sachsen im Vergleich zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder anderen AD-Beratungsstellen relativ hoch. Dies hängt damit zusammen, dass das ADB Sachsen bereits im Jahr 2012 damit begann, schwerpunktmäßig im Bereich Inklusion und Teilhabe zu arbeiten¹⁰. Dadurch verbreitete sich die Kenntnis von unserem sachsenweiten Beratungsangebot in den verschiedenen Communities von Menschen mit Behinderung. Die vielen Fallanfragen in dieser Diskriminierungskategorie führten zu einer Erweiterung der Berater_innen des ADB Sachsen im Bereich Behinderung.

Allgemein lassen sich keine Rückschlüsse daraus ziehen, welche Kategorien in Sachsen am häufigsten von Diskriminierung betroffen sind, weil es keine repräsentativen Zahlen sind. Die Zahlen haben einen qualitativen Charakter. Sie stellen dar, welche Personen den Weg in unsere Beratung gefunden haben.

¹⁰ Seit 2012 arbeitet das ADB Sachsen als Bildungsträger im Themenfeld „intersektionelle Barrierefreiheit“ und führt seit 2016 ein spezifisches AD-Beratungsangebot zugeschnitten auf die Zielgruppe Menschen mit Behinderung durch.

2.3 Auswertung der statistischen Erfassung der betroffenen Lebensbereiche 2017–2020

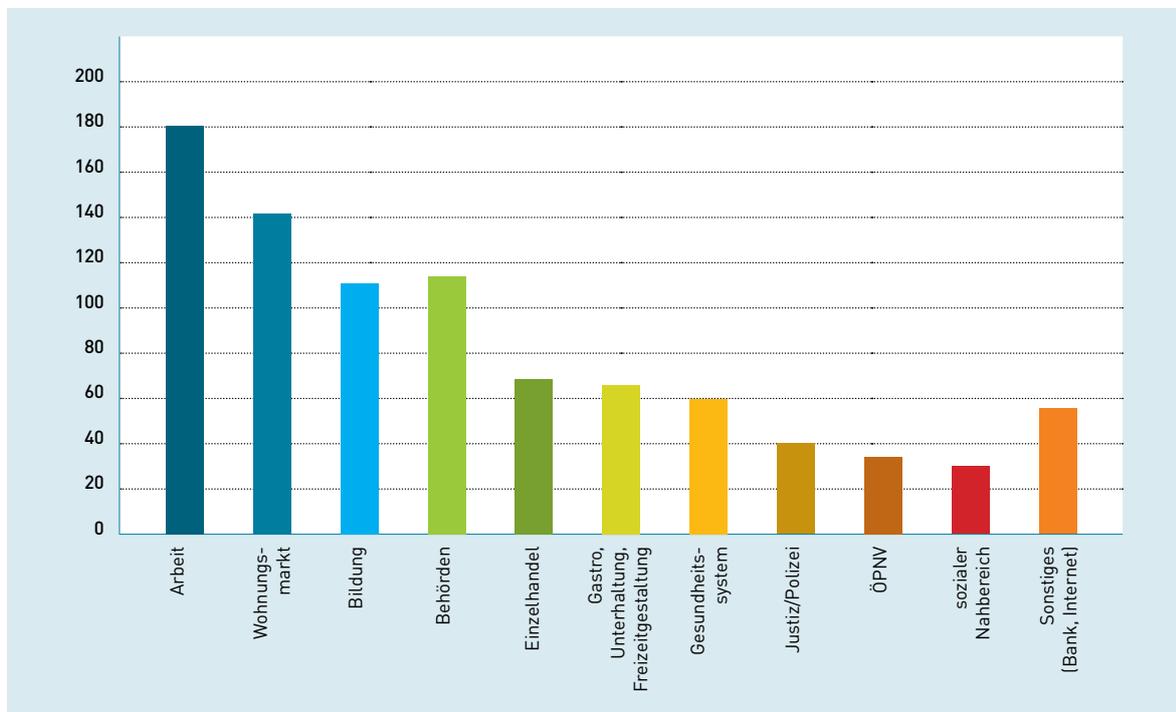


Abbildung 4: von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche 2017-2020

Bezogen auf die Lebensbereiche für die Menschen Unterstützung suchten, lag im Projektzeitraum ein Schwerpunkt auf den Bereichen Arbeit (176 Fälle) und Wohnungsmarkt (145 Fälle), gefolgt von den Bereichen Bildung (111 Fälle) sowie Behörden (110 Fälle).

Der **hohe Anteil von Fällen in den Bereichen Arbeit und Wohnungsmarkt** sind typisch für die AD-Beratung, da in diesen Bereichen das AGG gut ausgeurteilt ist und dadurch konkrete Interventionsmöglichkeiten bestehen. Auch hier deckt sich die Statistik des ADB Sachsen weitestgehend mit den von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichten Zahlen zu den an häufigsten betroffenen Bereichen.

Die relativ **hohen Fallzahlen in den Bereichen Bildung und Behörden** ist insofern bemerkenswert, zumal in beiden Bereichen die Benachteiligung nach § 1 AGG unzulässig ist, aber keine Rechtsfolgen (Beseitigung / Unterlassung der Benachteiligung, Schadensersatz bzw. Entschädigung), enthält.

Bildung liegt in der Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer, dabei enthalten aber das sächsische Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) als auch das sächsische Schulgesetz (SächsSchG) keinen expliziten Diskriminierungsschutz. Dass dennoch viele Ratsuchende mit Diskriminierungsfällen im Bildungsbereich unsere Beratung aufsuchen, lässt auf einen großen Bedarf und eine besondere Vulnerabilität von Betroffenen von Diskriminierung in diesen Bereichen schließen. Entlastung für Betroffene könnte hier die Schließung der rechtlichen Schutzlücken wie z.B. in einem eigenen Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG)¹¹ oder die Novellierung des SächsSchG bzw. SächsHSFG schaffen.

¹¹ Am 21.06.2020 trat das Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) in Berlin in Kraft. Es ist das erste seiner Art in Deutschland und schließt eine Rechtslücke, die gerade im Bereich des staatlichen/ behördlichen Handelns bestand.

Ein Grund für die hohe Zahl der Diskriminierungsmeldungen aus dem Bildungsbereich die unsere Beratung erreichen, kann darin liegen, dass hier die Zukunftschancen von den betroffenen Schüler_innen verhandelt werden und Eltern sich besonders engagiert zeigen, um ihre Kinder zu schützen. Das ADB Sachsen hat auf das große Fallaufkommen reagiert und beteiligt sich in diesem Bereich, indem es gemeinsam mit anderen Beratungsstellen das Netzwerk¹² „Diskriminierungsfreie Schule“ bildete.

Im Bereich **Behörden** kann ein Grund für die hohe Nachfrage darin liegen, dass öffentliche Stellen eine gesellschaftliche Vorbildfunktion haben und den Staat vertreten, was auch von vielen Ratsuchenden so wahrgenommen wird. Von diesen Stellen ausgehende Diskriminierungen können deswegen als besonders ungerecht und belastend empfunden werden. Hinzukommt, dass das staatliche Handeln durch Behörden besonders relevante / existentielle Themen betrifft, wie z. B. Fragen des Aufenthaltsrechts, Geburtsurkunden, Personenstand oder Anträge für Arbeitslosengeld.

Für das Jahr 2020 fällt die im Vergleich zu den Vorjahren sehr hohe Zahl von Fällen im Bereich **Einzelhandel** auf. Während uns 2019 nur 8 Fälle in diesem Bereich erreichten, stieg die Zahl im Jahr 2020 auf 55 Fälle. Grund dafür sind die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie aufkommenden Situationen von kategorischen Zutrittsverweigerungen zu Ladengeschäften ohne das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung. Da Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen teilweise solche Bedeckungen aus gesundheitlichen Gründen nicht tragen können, kann dieses Zutrittsverbot für sie eine diskriminierende Verweigerung des Zugangs zu Gütern bedeuten. Im Zuge der öffentlich geführten Debatte zu dieser Thematik erreichten uns deswegen sehr viele solcher Anfragen.

2.4 Auswertung der statistischen Erfassung der Form der Diskriminierung 2017–2020

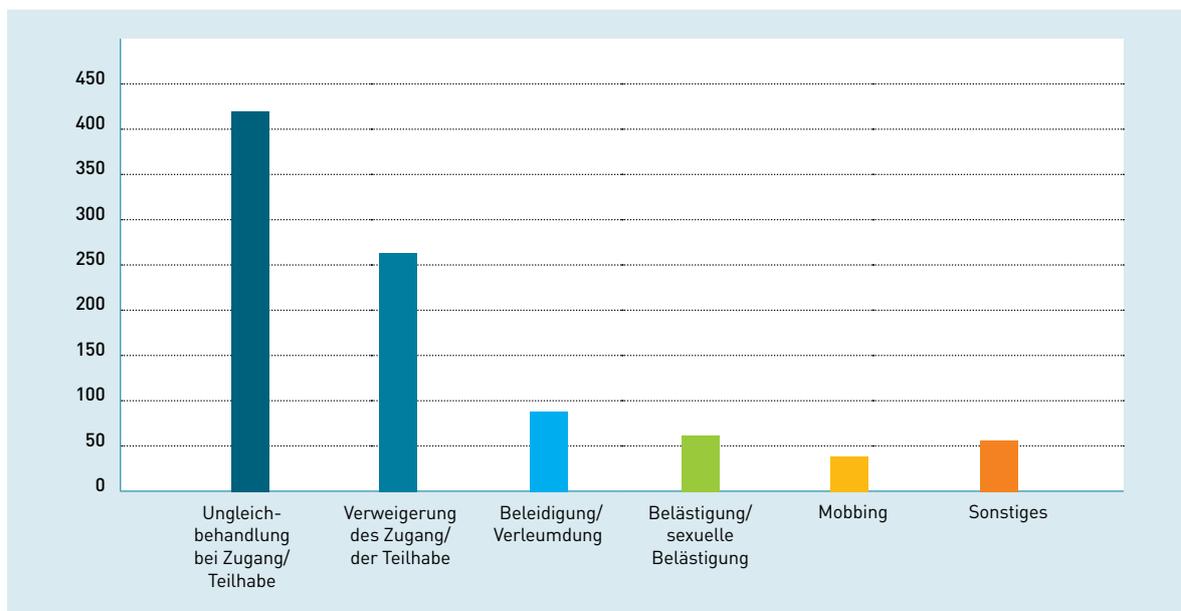


Abbildung 5: Formen der Diskriminierung 2017–2020

¹² Gründungsmitglieder des Netzwerkes sind: ADB Sachsen, Bildungsgewerkschaft GEW, Landesverband Sachsen; Courage – Werkstatt für demokratische Bildungsarbeit e.V.; Kulturbüro Sachsen e.V., Support, die Opferberatung des RAA Sachsen e.V.;

Ungleichbehandlungen im Zugang / der Teilhabe sowie Verweigerungen des Zugangs / der Teilhabe stellen die zentralen Formen der Diskriminierung dar, wegen denen Menschen Unterstützung suchten. Auch diese Verteilung ist typisch für die AD-Beratung, da es sich hier um die am besten durch das AGG geschützten und am weitesten durch Gerichte ausgerichtete Formen von Diskriminierung handelt.

3

**WAS HAT DAS ANGEBOT
DER HORIZONTALEN
ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG
IM PROJEKTZEITRAUM GELEISTET?**

Zur Umsetzung der Beratungstätigkeit

3.1 Antidiskriminierungsberatung als breites und komplexes Arbeitsfeld

Skizzierung der Herausforderungen

Bevor wir anhand von exemplarischen Fällen einen Einblick in unsere Fallarbeit geben, möchten wir die Komplexität unserer Antidiskriminierungsberatung deutlich machen und kurz skizzieren, vor welchen Herausforderungen wir in unserer täglichen Beratungsarbeit stehen.

Wir arbeiten in der Antidiskriminierungsberatung mit Menschen, die Diskriminierung erfahren haben und Belastungen erleben, die unterschiedlich stark ausfallen können. So begegnen wir Menschen, für die Diskriminierungen zu ihrem Alltag gehören, die durch Diskriminierung tiefe Verletzungen ihrer Würde erlitten haben oder deren persönliche Teilhabe und Lebensgestaltung nachhaltig verschlechtert wurde. Damit diese Menschen, die unsere Beratung aufsuchen, gestärkt aus der Situation herausgehen können, ist es unabdinglich, ihnen einen Raum zur Reflexion und Verarbeitung des Geschehenen zur Verfügung zu stellen, in dem sensibel, klar und parteilich auf ihre Bedürfnisse und Zielvorstellungen eingegangen werden kann. Unsere Arbeit verlangt daher eine reflektierte fachliche und persönliche Haltung, aus der heraus die Prozesse in der Beratung und die Ausrichtung der Beratung beständig im Blick behalten, evaluiert und nachjustiert werden.

Die Antidiskriminierungsberatung umfasst ein breites Spektrum an verschiedenen Arbeitsfeldern und stellt Berater_innen vor unterschiedliche Herausforderungen.

Breites Arbeitsfeld mit begrenzten Handlungsmöglichkeiten

Unsere Beratungsarbeit setzt ein breites psychologisches, rechtliches und gesellschaftspolitisches Wissen sowie eine differenzierte Kenntnis verschiedener Lebensrealitäten voraus. Wir müssen mit unserer Arbeit viele verschiedene Bereiche abdecken, haben jedoch gleichzeitig wenig Machtbefugnisse (z. B. kein Recht auf Akteneinsicht, kein Verbandsklagerecht) und selten Druckmittel zur Hand. Auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gibt es zwar relativ wirkungsvolle Handlungsmöglichkeiten für Betroffene von Diskriminierung, womit sie ihr Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen bzw. Entschädigungsansprüche geltend machen können. Um dieses Recht durchzusetzen, müssen jedoch hohe Hürden überwunden werden. So müssen kurze Fristen eingehalten werden, da ansonsten die Ansprüche erlöschen und Beweise erbracht werden, was sich in der Praxis trotz Beweislastermittlung als sehr schwierig erweist. Außerdem umfasst das AGG nur bestimmte Lebensbereiche und schützt nur bestimmte Diskriminierungskategorien. Bei Anfragen wegen Diskriminierungen aufgrund von Diskriminierungskategorien außerhalb des AGG (z. B. bei klassistischer Diskriminierung) und aus anderen Lebensbereichen (z. B. Behörden) sind (rechtliche) Handlungsmöglichkeiten begrenzt. Auf dieser Grundlage Handlungsstrategien zu entwickeln, um das Recht der Betroffenen auf Gleichbehandlung zu erwirken, stellt eine Herausforderung dar.

Abgrenzung zu anderen Anlauf- und Beratungsstellen

In manchen Diskriminierungsfällen bedarf es bei unserer Beratungsarbeit einer klaren Abgrenzung zu der Arbeit anderer Anlauf- und Beratungsstellen.

Unser Zuständigkeitsbereich ist klar abgesteckt, nämlich die qualifizierte Beratung und Unterstützung von Betroffenen in konkreten Diskriminierungsfällen. Diese Spezialisierung ist auch notwendig, um Ratsuchenden eine adäquate Unterstützung zu bieten und Regelstrukturen zu entlasten.

Beratungsfälle spielen jedoch immer wieder in andere (Zuständigkeits-)Bereiche hinein, z. B. in andere Rechtsbereiche (arbeits-, miet-, familien- oder strafrechtliche Bereiche).

So müssen wir in unserer konkreten Beratungsarbeit klären, ob wir an andere Anlauf- und Beratungsstellen oder auch Rechtsanwält_innen verweisen bzw. mit diesen Stellen zusammenarbeiten und überlegen, wie eine gute strategische Zusammenarbeit aussehen könnte. Auch deshalb ist eine gute Netzwerkarbeit von immenser Bedeutung für unsere Arbeit (s. dazu Kapitel 7 Vernetzung).

Hohe Erwartungen von ratsuchenden Personen

Manchmal suchen Menschen unser Büro auf, die wegen Diskriminierungserfahrungen kaum mehr Kontrolle über ihre Lebenssituation haben, die aufgrund jahrelang geführter vergeblicher Kämpfe zur Durchsetzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung ihre Arbeit, ihre Familie und Freund_innen verloren haben. In manchen dieser Fälle ist unsere Beratungsstelle das „letzte Auffangbecken“ für Betroffene, nachdem anwaltliche Unterstützung und Unterstützung von anderen Beratungsstellen nicht weitergeholfen hat. So haben diese Menschen Erwartungen an uns, die wir teilweise nicht (mehr) erfüllen können. Hier besteht die Herausforderung darin, den an uns erteilten Auftrag klar einzugrenzen, in dem geklärt wird, was die ratsuchende Person genau erreichen möchte, inwieweit wir die Person unterstützen können, dieses Ziel zu erreichen und auch, inwieweit wir die Person dabei nicht unterstützen können. Wenn andere Beratungsstellen oder Unterstützer_innen involviert sind, gilt es darüber hinaus unsere Rolle im Beratungsprozess genau zu klären und z. B. festzulegen, wer die Falllenkung im Prozess innehat und wer eher im Hintergrund z. B. durch fachliche Zuarbeiten unterstützt.

Umgang mit stark belasteten Ratsuchenden

Schließlich stoßen wir in unserer Beratungspraxis an Grenzen, wenn wir auf Menschen treffen, die durch die Diskriminierungserfahrungen stark traumatisiert wurden und psychisch hoch belastet sind. Wir stehen dann vor der Frage, welche Unterstützung in dieser Situation für diese Person am hilfreichsten wäre. Ob beispielsweise eine Zusammenarbeit mit bzw. ein Verweis an Psycholog_innen ratsam ist. Dabei stehen wir vor der Herausforderung, dass es oft an spezialisierten Psycholog_innen fehlt, deren Zielgruppe z. B. Betroffene rassistischer Gewalt ist bzw. an Psycholog_innen, für die Diskriminierung auch eine Alltagserfahrung darstellt. Besonders schwierig wird es, wenn sich bei der ratsuchenden Person suizidale Tendenzen bemerkbar machen. Dann stehen wir vor der Herausforderung, entscheiden zu müssen, ob der psychosoziale Dienst alarmiert werden muss oder nicht und inwieweit wir hierbei Verantwortung für die Person tragen.

Die vielfältigen An- und Herausforderungen unserer Antidiskriminierungsarbeit ergeben sich somit daraus, dass wir uns permanent in Abwägungs-, Klärungs- und Entscheidungsprozesse begeben und verantwortungsvolle Entscheidungen treffen müssen und dabei oft wenig Machtbefugnisse bzw. Druckmittel zur Hand haben.

3.2. Nachvollziehbarkeit der Fallarbeit anhand exemplarischer Fälle

Während wir in den Zwischenberichten umfängliche Falldokumentationen eingereicht haben, gehen wir an dieser Stelle mehr in die Tiefe des Beratungsprozesses. Wir stellen anhand von Fällen die Schritte im Beratungsprozess, die Interventionsformen sowie die Anzahl der Beratungskontakte dar.

Es geht darum, die horizontal ausgerichtete Antidiskriminierungsberatung transparent und nachvollziehbar darzustellen und Fragen danach zu beantworten, wie viel Zeit in einen Fall durchschnittlich fließt, wie viel Zeit eine Intervention benötigt und wie viel Zeit der Qualitätssicherung, der Rechercharbeit und der Dokumentation des Falles dient.

Die Fälle haben wir so gewählt, dass unterschiedliche Längen des Beratungsverlaufs und unterschiedliche Diskriminierungskategorien dargestellt werden.

Ein Beratungsfall ist sehr individuell. Es gibt aber ein Grundmuster im Beratungsprozess, das wir als erstes darstellen möchten:

- 1) Kontakt und Erstgespräch:** Den Einstieg in die Beratung stellt die Kontaktaufnahme durch ratsuchende Personen und eine erste Klärung des Rahmens dar.
- 2) Sprechen im geschützten Raum:** Im Rahmen der Beratung findet die ratsuchende Person zunächst einen Raum, um ihre Diskriminierungserfahrungen zur Sprache zu bringen. Dieser Raum ist geschützt. Wahrnehmungen werden nicht in Frage gestellt, (widersprüchliche) Gefühle bekommen Platz und Wertschätzung, die ratsuchende Person entscheidet selbst, ob und wie sie handeln will.
- 3) Auftragsklärung und Fallsondierung:** Besteht der Wunsch nach weitergehender Unterstützung, wird im Dialog anschließend der Beratungsauftrag geklärt, Abläufe rekonstruiert sowie Fakten und Indizien gesichert. Danach wird gemeinsam mit der ratsuchenden Person das weitere Vorgehen vereinbart.
- 4) Recherche und Entwicklung einer Handlungsstrategie:** Oftmals folgt eine Zeit intensiver Recherchen (rechtlich, strukturell) und gegebenenfalls eine erste Kontaktaufnahme mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite. Danach werden die Ergebnisse mit der ratsuchenden Person zusammengetragen und eine, in der Regel mehrstufige Strategie entwickelt, die sowohl die Erwartungen und Zielvorstellungen der ratsuchenden Person als auch die Kompetenzen und Ressourcen der Beratungsstelle berücksichtigt.
- 5) Umsetzung und Aktualisierung der Handlungsstrategie:** Anschließend wird die Strategie umgesetzt. Gerade bei mehrstufigen und längeren Prozessen ist zusätzlich eine kontinuierliche Reflexion und Anpassung nötig (Stimmt das Vorgehen noch für Sie? Was machen Sie mit den (vorläufigen) Ergebnissen?).
- 6) Abschluss und Dokumentation:** Den Abschluss bildet ein Reflexionsgespräch mit der ratsuchenden Person und die Dokumentation in der Fallstatistik. Diese dient der Qualitätskontrolle und der Beschreibung allgemeiner Trends und fallübergreifender Strukturen (vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland – advd: „Antidiskriminierungsberatung umsetzen - 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum“, 2017, S. 11).

Der Beratungsprozess läuft in der Regel nach diesem Grundmuster ab. Unterschiede ergeben sich insbesondere aus den verschiedenen Anliegen und Bedarfen der ratsuchenden Person, welche den Verlauf und die Länge des Beratungsprozesses beeinflussen. Es gibt beispielsweise kurze Beratungsprozesse, bei denen es beim ersten Beratungsgespräch bleibt, weil sich die ratsuchende Person durch das Erzählen des Geschehenen gesehen und ernst genommen fühlt und sich durch das Reflektieren entlasten konnte und erst mal nicht weiter vorgehen möchte, sich aber ausreichend darüber informiert fühlt, wie sie sich zukünftig bei diskriminierenden Vorfällen gegen Diskriminierung zur Wehr setzen kann (vgl. dazu Kapitel 3.2.5. (Fall 5): „Diskriminierung beim Einlass in einem Club wegen sexueller Identität“). Andere Beratungsprozesse brauchen wiederum länger, z.B. solche, in denen die diskriminierungsverantwortlichen Stellen keine Verantwortung übernehmen, die ratsuchende Person sich damit jedoch nicht abfinden möchte und mit der wir zusammen nach anderen Wegen suchen und Strategien entwickeln, damit sie ihr Recht auf Gleichbehandlung durchsetzen kann (vgl. dazu Kapitel 3.3.3. (Fall 2): „Diskriminierung aufgrund von Behinderung im öffentlichen Nahverkehr“).

Bei der Darstellung der nachfolgenden Fälle haben wir uns an den Fragen orientiert, worum es in dem jeweiligen Fall konkret ging und warum es als Diskriminierung einzustufen ist. Daneben haben wir erläutert, was das Anliegen der ratsuchenden Person war, welche Interventionen durchgeführt wurden und

welche Personen bzw. Institutionen an dem Fall beteiligt waren. Fallbeteiligte Personen können neben der ratsuchenden Person und der diskriminierungsverantwortlichen Seite, Unterstützer_innen bzw. Begleitpersonen der ratsuchenden Person, aber auch Vernetzungspartner_innen von uns sein. Am Schluss haben wir ausgeführt, wie der Fall ausgegangen ist.

Zum Zwecke der Übersichtlichkeit haben wir den Beratungsverlauf auch tabellarisch abgebildet, wobei wir den Beratungsverlauf in „Schritte + Beratungskontakte“ (s. Spalte 2 der Tabelle) und „Interventionsformen“ (s. Spalte 3 der Tabelle) unterteilt haben. Die einzelnen Schritte haben wir jeweils mit Zeitanangaben zur Dauer des jeweiligen Schrittes unterlegt (s. Spalte 4 der Tabelle).

Die einzelnen **Interventionsformen** sind:

- **Beschwerdebrief:** Eine schriftliche Intervention, die das Besprechen, Recherchieren, Verfassen und Abschicken eines Briefes, Nachfragen, Auswertung etc. umfasst (vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland – advd: „Digitale Akte und Dokumentationssystem“, S. 11). Genauere Informationen zu dieser Interventionsform sind in Kapitel 4 zu finden.
- **Vermittlungsgespräch:** Das persönliche Gespräch zwischen Klient_in, Diskriminierungsverantwortliche_r und Berater_in, die die Planung, Vereinbarung, Umsetzung und Auswertung des Gesprächs umfasst (vgl. ebd.).
Genauere Informationen zu dieser Interventionsform sind in Kapitel 4 zu finden.
- **Testing:** Als Testing werden Verfahren beschrieben, die eine Diskriminierung durch den Vergleich zweier Personen oder Personengruppen sichtbar machen (vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland – advd: „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis“, 2015, S. 77). Als Intervention einzuordnen, wenn Testing und/oder Recherche der längerfristige und zentrale Beratungsgegenstand sind und nicht Aufgabe im Rahmen einer bereits übergeordneten Interventionsstrategie (vgl. ebd.).
- **Klagebegleitung:** Alle Aktivitäten, die im Rahmen der Begleitung einer Klage stattfinden (u. a. psychosoziale Begleitung, Übersetzung zwischen Handlungslogiken, Rechtsbeistand, Prozessbegleitung, Zuarbeit zu Schriftsätzen, Kommunikation zwischen Akteur_innen, Kontakt halten etc.) (vgl. ebd.). Genauere Informationen zu dieser Interventionsform sind in Kapitel 4 zu finden.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Die fallbezogene Herstellung einer (medialen) Öffentlichkeit ist das übergeordnete Ziel. Die kann u. a. die Vor- und Nachbereitung der Klient_in, Kontakt mit Journalist_innen, Arbeit an Argumenten, Materialien und der Story etc. umfassen (vgl. ebd.).
Genauere Informationen zu dieser Interventionsform sind in Kapitel ÖA, Kapitel 8 zu finden.
- **Rechtliche Beratung:** Hierbei steht die konkrete Auseinandersetzung mit rechtlichen Möglichkeiten im Zentrum - alle Interventionen, die Klient_innen dabei unterstützen, eine Entscheidung darüber zu treffen, ob eine Klage eingereicht wird (i.d.R. in enger Kooperation mit Rechtsanwält_in) (vgl. ebd.).
- **Fallspezifische Vernetzung:** Herstellung konstruktiv wirkender Beziehungen mit anderen Personen bzw. Institutionen zwecks Zusammenarbeit im Sinne der ratsuchenden Person.
Um die Dauer der einzelnen Interventionsformen – insb. bei Beschwerdebriefen - in der Tabelle abzubilden, haben wir in der 3. Spalte den Verlauf vom Beginn bis zum Schluss einer Intervention in ein Raster gefasst, so dass deutlich wird, welche einzelnen Schritte die jeweilige Intervention umfasst.

Schritte im Beratungsverlauf (s. Spalte 2 der Tabelle) sind u.a.:

- **Kollegiale Fallbesprechung** (Fallbesprechung und –reflexion mit Co-Berater_in)
- **Intervision** (Fallbesprechung und – reflexion im Beratungsteam)
- **Supervision** (Fallbesprechung und – reflexion mit Fachleitung)

Diese drei Schritte dienen der Qualitätssicherung des Falles und sind zur Hervorhebung in der Tabelle fettgedruckt. Ebenso fettgedruckt sind in der Tabelle die Schritte Recherche (z. B. zur Entwicklung einer Handlungsstrategie oder im Vorfeld des Verfassens eines Beschwerdebriefs) und Dokumentation (Falldokumentation in der Akte). Ebenso dient die **Dokumentation** der Qualitätssicherung, indem sie eine permanente Fallreflektion durch die zuständige Berater_in erfordert und dementsprechend Zeit beansprucht. Genauere Informationen zur Dokumentation sind in Kapitel 5 im Abschnitt 5.5.1. „Qualitätssicherung durch systematische Dokumentation“ zu finden.

Die einzelnen **Beratungskontakte** sind in der Tabelle blau unterlegt. Unter Beratungskontakten verstehen wir jegliche Kommunikation des ADB Sachsen mit ratsuchender Person und / oder mit der von der ratsuchende Person explizit beauftragten Vertretung (Betreuer_in, Rechtsanwält_in, Unterstützer_in, u.a.).

Am Schluss der jeweiligen Falldarstellung haben wir den Beratungsfall danach ausgewertet, wie lange der gesamte Beratungsprozess gedauert hat und wie viel Beratungskontakte es gab, wie viel Zeit in eine Intervention und wie viel Zeit in die Qualitätssicherung, die Recherchearbeit und die Dokumentation des Falls geflossen ist. Daneben haben wir das Besondere des Falles näher beleuchtet, um die Unterschiedlichkeit der einzelnen Fälle und Beratungsprozesse und damit die Bandbreite unserer Beratungsarbeit deutlich zu machen.

3.2.1 Falldarstellung: Rassistische Diskriminierung bei der Arbeit

Worum ging es? Warum ist es Diskriminierung?

Ein Schwarzer Angestellter eines großen Unternehmens sah sich wiederholt rassistischen Äußerungen durch Kollegen ausgesetzt. Auch in seiner Arbeit fühlte er sich immer wieder bewusst behindert. Er unternahm mehrere Versuche, dies der Betriebsleitung mitzuteilen und bat diese um Unterstützung. Trotz mehrerer Gespräche entstand kein Verständnis für die diskriminierenden Dimensionen und der Betroffene wurde mit seiner Sichtbarmachung des innerbetrieblichen Rassismus zunehmend als Störung wahrgenommen. Nach einem weiteren Vorfall wandte sich der Betroffene an das ADB Sachsen in der Hoffnung um Unterstützung.

Was war das Anliegen der ratsuchenden Person?

Der Ratsuchende wünschte sich, ohne Störung in Ruhe arbeiten zu können und größeren gegenseitigen Respekt im Arbeitsteam.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Wir schrieben einen Beschwerdebrief, in dem wir die Situation darstellten und den Wunsch des Betroffenen nach Unterstützung betonten. Wir benannten die Pflicht der Arbeitgeber_innen, ein nicht-diskriminierendes Arbeitsumfeld zu schaffen und fragten nach den entsprechenden Vorkehrungen hierzu. Unser Brief löste starke Reaktionen aus. Nach zwei schriftlichen Antworten des Betriebsratsvorsitzenden sowie der Standortleitung und einem Telefonat mit dem Betriebsrat, in denen viele Vorwürfe abgestritten und auf das vielfältige Engagement des Betriebes hingewiesen wurde, konnten wir uns auf einen gemeinsamen Termin vor Ort einigen.

Beim Gespräch vor Ort stellten die Vertreter_innen des Arbeitgebers ihre bisherigen Bemühungen ausführlich dar. Das ADB Sachsen unterstützte den Klienten während des gesamten Gesprächs darin, seine Sicht der Dinge einzubringen und Gehör zu erhalten.

Im Gespräch konnten sich alle Beteiligten auf konkrete Ansprechpersonen und Abläufe einigen, sollte in Zukunft eine weitere Diskriminierung geschehen.

Ein Verständnis für die rassistische Dimension der Konflikte im Team konnte jedoch nicht erreicht werden.

Fallbeteiligte

Ratsuchende/r (RS) + Unterstützer_innen 	Diskriminierungsverantwortliche Seite 	Weitere Beteiligte 
RS + ADB	das Unternehmen vertreten durch Standortleitung	Betriebsrat

Wie ging der Fall aus?

Zwei Wochen nach dem Gespräch vor Ort gab der Betroffene an, bisher keine weitere Diskriminierung erlebt zu haben und in Ruhe arbeiten zu können.

Der Betroffene und das Beratungsteam verblieben so, dass das ADB bei weiteren Vorfällen wieder hinzugezogen wird, sollten diese nicht innerbetrieblich vollständig bearbeitet werden.

Darstellung des Beratungsverlaufs

Datum	Schritte + Beratungskontakte (blau unterlegt)	Interventionsform	Zeit (min)
16.07.2020	Erstes Telefonat + Terminvereinbarung	Beratungsgespräch	35
16.07.2020	Dokumentation: Anlegen Akte und Dokumentation Telefonat		25
16.07.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
20.07.2020	Beratungsgespräch vor Ort: Auftrag für Verfassen eines Beschwerdebriefs	Beginn Beschwerdebrief	50
20.07.2020	Dokumentation		30
20.07.2020	Kollegiale Fallbesprechung		25
22.07.2020	Recherche		20
22.07.2020	Verfassen eines Beschwerdebriefes		100
22.07.2020	Versenden Entwurf Beschwerdebrief an ratsuchende Person (RS) zur Korrekturlesung		15
23.07.2020	Einarbeitung der Änderungen		30
23.07.2020	Absenden des Beschwerdebriefs	Absenden des Beschwerdebriefs	30
23.07.2020	Dokumentation		35
28.07.2020	Telefonat mit Betriebsrat (rief an)		20
28.07.2020	Dokumentation		20
03.08.2020	Antwort auf Beschwerdebrief erhalten		15
03.08.2020	Intervision		20
03.08.2020	Kollegiale Fallbesprechung		25

03.08.2020	Telefonische Besprechung der erhaltenen Antwort mit dem Klienten		30
03.08.2020	Dokumentation		25
04.08.2020	Vereinbarung mit RS per E-Mail, dass ein Vermittlungsgespräch vor Ort bei diskriminierungsverantwortlicher Seite stattfinden soll	Beginn Planung Vermittlungsgespräch	30
14.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung		25
14.09.2020	Recherche		20
14.09.2020	Telefonische Vorbesprechung des Vermittlungsgesprächs mit RS		40
14.09.2020	Dokumentation		30
15.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung		45
16.09.2020	Vermittlungsgespräch + An- und Abfahrt	Vermittlungsgespräch	190
17.09.2020	Dokumentation		40
28.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung		25
28.09.2020	Nachbesprechung des Vermittlungsgesprächs mit RS		40
30.09.2020	Anfertigen eines Ergebnisprotokolls vom Vermittlungsgespräch		60
30.09.2020	Korrekturschleife des Protokolls mit RS		20
30.09.2020	Zusendung des Protokolls vom Vermittlungsgespräch an alle Beteiligten	Protokoll Vermittlungsgespräch an Alle	15
30.09.2020	Fallabschluss mit RS per E-Mail		15
30.09.2020	Dokumentation		50

Auswertung

Laufzeit des Falles: Von wann bis wann ging der Fall?

Dauer des gesamten Beratungsprozesses in Wochen bzw. Monaten?

16. 07.–30. 09. 2020; ca. 2,5 Monate

Wie viele Beratungskontakte gab es insgesamt?

9

Wie viel Zeit ist in einzelne Interventionen geflossen?

Über welchen Zeitraum haben sich einzelne Interventionen hingezogen?

- Wie viel Zeit in Beschwerdebrief? Zeitraum?

5 h; 20.–23. 07. 2020 → 4 Tage

- Wie viel Zeit in Vermittlungsgespräch? Zeitraum?

580 Minuten, über 9,5 h; 04. 08.–30. 09. 2020 → fast 2 Monate

Wie viel Zeit ist in Qualitätssicherung geflossen?

185 Minuten → ca. 3 h

Wie viel Zeit ist in Recherchearbeit geflossen?

40 Minuten

Wie viel Zeit ist in Dokumentation geflossen?

255 Minuten, über 4 h

Was ist das Besondere an diesem Fall? Was waren die beraterischen Herausforderungen?

Als Berater_innen machen wir oft die Erfahrung, dass Rassismuskorrekturen starke Abwehrreaktionen hervorrufen. Nur in den seltensten Fällen kommt es vor, dass sich die diskriminierungsverantwortliche Seite ernsthaft mit dem Thema Rassismus auseinandersetzt. Das setzen wir uns aber auch nicht als Ziel. Unsere Arbeit ist klient_innenzentriert, diese Zentrierung leitet unser Vorgehen und daher prüfen wir, inwieweit sich die Situation im Sinne der Erwartungen und Zielvorstellungen der ratsuchenden Person ändern lässt. Auf dieser Grundlage entwickeln wir gemeinsam mit der ratsuchenden Person eine Handlungsstrategie, die wir anschließend umsetzen. Im vorliegenden Fall wünschte sich der Ratsuchende, ohne Störung und in Ruhe arbeiten zu können und größeren gegenseitigen Respekt im Arbeitsteam. Zumindest in der Hinsicht, dass der Ratsuchende nun in Ruhe arbeiten kann und bei erneuten rassistischen Äußerungen sich an eine konkrete Ansprechperson wenden kann, fand der Fall einen erfolgreichen Abschluss.

Dieses Ziel wurde erreicht durch zwei Interventionen, zum einen durch einen Beschwerdebrief, zum anderen durch ein Vermittlungsgespräch mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite. Diese Interventionen haben bewirkt, dass die diskriminierungsverantwortliche Seite mit den Vorwürfen konfrontiert wurde und Stellung dazu beziehen musste. Die diskriminierungsverantwortliche Seite wurde auf ihre arbeitgeberischen Pflichten nach dem AGG hingewiesen und zur Verantwortungsübernahme und zum Handeln bewegt.

In diesem Fall wird deutlich, welche Widerstände überwunden werden müssen, um der von Rassismus betroffenen Person Gehör zu verschaffen und die arbeitgebende Person dazu zu bewegen, entsprechend seiner arbeitgeberischen Schutzpflicht für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.

3.2.2. Falldarstellung: Diskriminierung aufgrund von Behinderung im öffentlichen Nahverkehr

Worum ging es? Warum ist es Diskriminierung?

Der Ratsuchende ist auf ein Mini-E-Bike angewiesen. Als er mit diesem in einen Bus steigen wollte, wurde ihm von dem Busfahrer die Mitnahme seines E-Bikes trotz Vorzeigens aller notwendigen Unterlagen (Schwerbehindertenausweis, Bescheinigung auf Grundlage der VVO, Schreiben vom Orthopäden) verweigert. Zusätzlich wurde er von dem Busfahrer u.a. als Sozialschmarotzer und Krankenkassenbetrüger beschimpft. Der Ratsuchende fühlte sich wegen seiner Behinderung und seines Alters diskriminiert.

Er beschwerte sich per E-Mail beim betreffenden Busunternehmen. Daneben bat er die Beauftragte für Menschen mit Behinderung der Stadt um Unterstützung. Diese wandte sich an das Busunternehmen mit dem Angebot einer Schulung zur Sensibilisierung der Mitarbeiter_innen. Nachdem der Ratsuchende wochenlang vergeblich auf eine Antwort des Busunternehmens gewartet hatte und die Beauftragte für Menschen mit Behinderung ebenfalls keine Antwort auf ihr Schulungsangebot erhielt, wandte sich der Ratsuchende schließlich an uns.

Was war das Anliegen der ratsuchenden Person?

Der Ratsuchende wollte eine Entschuldigung vom Busfahrer und dem Busunternehmen. Ebenso wollte er, dass die Mitarbeiter_innen des Busunternehmens eine Schulung zur Sensibilisierung erhalten.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Zunächst verfassten wir als ADB Sachsen im Auftrag des Ratsuchenden ebenfalls einen Beschwerdebrief an das Busunternehmen. Als jedoch in der Zwischenzeit die Antwort des Busunternehmens auf die Beschwerde-E-Mail des Ratsuchenden eintraf, wurde erst mal davon abgesehen, unseren Beschwerdebrief in der Form abzuschicken. Das Busunternehmen erklärte in ihrer Stellungnahme, dass der Busfahrer das E-Bike nicht als orthopädisches Hilfsmittel eingestuft und aus Sicherheitsgründen nicht mitgenommen hätte. Vom Busfahrer selbst erhielt der Ratsuchende einen handgeschriebenen Zettel ohne Anrede, Datum und Unterschrift, in dem der Busfahrer wiederholte, dass er die Mitnahme des E-Bikes aus Sicherheitsgründen abgelehnt habe. Diese Stellungnahmen waren für den Ratsuchenden nicht zufriedenstellend. Auf das Schulungsangebot der Behindertenbeauftragten reagierte das Busunternehmen gar nicht.

Daraufhin schickten wir im Auftrag des Ratsuchenden einen Beschwerdebrief an das Busunternehmen, in dem wir eine Entschuldigung gegenüber dem Ratsuchenden und arbeitsrechtliche Konsequenzen gegen den Busfahrer forderten, eine Schulung der Mitarbeiter_innen anregten und um Auskunft über die dortigen Beschwerdestrukturen baten. In der darauffolgenden Stellungnahme erklärte das Busunternehmen, dass die Mitnahme von E-Bikes gestattet werde, wenn die Voraussetzungen zur Beförderung dazu gegeben seien. Eine Schulung der Mitarbeiter_innen wurde als „überzogene Maßnahme“ abgelehnt. Da auch diese Stellungnahme für den Ratsuchenden nicht zufriedenstellend war, wandten wir uns in seinem Auftrag telefonisch an das Busunternehmen. Der Mitarbeiterin wurde die Problematik nochmals erklärt und sie sagte zu, dass sie dem Ratsuchenden eine Entschuldigung zukommen lassen würde. Dies passierte jedoch nicht.

Daraufhin schickten wir erneut einen Beschwerdebrief an das Busunternehmen.

Daneben wandten wir uns an das Sozialamt und das Gesundheitsamt, die zuständig für die Ausstellung von Schwerbehindertenausweisen sind, und baten diese um Unterstützung und Klärung in dem Fall des Ratsuchenden. Diese teilten mit, dass sie keine Stellungnahme dazu verfassen würden, da es sich hier um eine gesetzliche Grauzone handele.

Daraufhin schrieben wir einen Beschwerdebrief an das Landratsamt und die zuständige Verkehrsgesellschaft. Das Landratsamt reagierte nicht. Die Verkehrsgesellschaft verwies uns an das betreffende Busunternehmen, sodass wir wieder am Anfang standen.

Schließlich wandten wir uns mit einem Beschwerdebrief an den Oberbürgermeister. Dieser teilte mit, dass das Landratsamt zuständig sei und leitete unser Schreiben an die Amtsleiterin weiter mit der Anweisung, direkt Kontakt mit uns aufzunehmen.

Die Amtsleiterin nahm in der Folge per E-Mail und telefonisch mit uns Kontakt auf. Sie nahm die Sache ernst, machte sich selbst ein Bild von der Situation und war gewillt, dem Prozess zu einem guten Ende zu verhelfen.

Fallbeteiligte?

 Ratsuchende/r (RS) + Unterstützer_innen	 Fallspezifische Vernetzung	 Diskriminierungsverantwortliche Seite	 Weitere Beteiligte
RS	Beauftragte für Menschen mit Behinderung	Busunternehmen	Sozialamt
ADB		Verkehrsgesellschaft	Gesundheitsamt Landratsamt, dort: Amtsleiterin Oberbürgermeister

Wie ging der Fall aus?

Die vom Oberbürgermeister beauftragte Amtsleiterin entschuldigte sich telefonisch beim Ratsuchenden und sicherte die Ermahnung der Verantwortlichen zu. Sie informierte ihn, dass der Busfahrer nicht mehr für das Unternehmen tätig sei. Zusätzlich gab sie ihm einen Überblick über die Bearbeitungs- und Beschwerdestrukturen.

Der Ratsuchende war zufrieden und konnte nun wieder beruhigt den öffentlichen Nahverkehr nutzen. Dem Ratsuchenden tat dieses Telefonat und die Entschuldigung sehr gut. Er fühlte sich endlich ernst genommen und in seinen Gefühlen und Forderungen verstanden. Damit konnte er den Fall für sich abschließen.

Darstellung des Beratungsverlaufs

Datum	Schritte + Beratungskontakte (blau unterlegt)	Interventionsform	Zeit (min)
28.08.2019	Eingang ausgefülltes E-Mail-Formular „Beratungsanfrage“ bzw. Beratungsanfrage über Webseite		10
02.09.2019	E-Mail an ratsuchende Person (RS) mit Info, dass das Dresdner Büro noch nicht eröffnet ist und Frage, ob RS nach Chemnitz oder Leipzig kommen möchte oder telefonisch Beratung möchte		15
24.09.2019	E-Mail RS mit Zusage zu telefonischer Beratung, Zusendung weiterer Unterlagen zu Fall per Mail		15
24.09.2019	Dokumentation: Anlegen Akte		20
25.09.2019	Auftragsklärung: Bisher keine Antwort auf seine Beschwerde von Busunternehmen oder Behindertenbeauftragten Dresden. Wie können wir helfen?		60

25.09.2019	Intervision		15
28.09.2019	Absprache mit Klient über Beschwerdebrief gegen das Busunternehmen	Beginn Beschwerdebrief	20
28.09.2019	Dokumentation		15
28.09.2019	Kollegiale Fallbesprechung		45
28.09.2019	Dokumentation		20
29.09.2019	Recherche		20
29.09.2019	Verfassen eines Beschwerdebriefes an Busunternehmen.		160
29.09.2019	Kollegiale Fallbesprechung		50
29.09.2019	Weiterleiten an RS zum Gegenlesen		5
29.09.2019	Dokumentation		5
30.09.2019	E-Mail RS mit Info, dass inzwischen Antwort des Busunternehmens kam, welches nicht zufriedenstellend war. Entschluss Beschwerdebrief in der Form nicht abzuschicken.	Beschwerdebrief nicht abgeschickt	20
30.09.2019	Dokumentation		15
01.10.2019	Weiterleitung der Antwort von Behindertenbeauftragter an RS mit Info, dass sie das Busunternehmen um Stellungnahme gebeten hat.		10
01.10.2019	Dokumentation		5
15.10.2019	Infomail des RS an Behindertenbeauftragte, dass er inzwischen ADB eingeschaltet hat, da ihre Antwort so lange nicht kam.		10
15.10.2019	Dokumentation		5
23.10.2019	Kollegiale Fallbesprechung		25
23.10.2019	Telefonat und E-Mail mit Behindertenbeauftragter, um gemeinsames Vorgehen abzusprechen und sie zu bitten, uns über eine Antwort des Busunternehmens in Kenntnis zu setzen	Fallspezifische Vernetzung	45
23.10.2019	Infomail an RS über das Gespräch mit der Behindertenbeauftragten		10
23.10.2019	Dokumentation		20
24.10.2019	E-Mail von Behindertenbeauftragter mit Weiterleitung eines Angebotes des von ihr angesprochenen Selbsthilfenetzwerkes mit dem Angebot einer Schulung an das Busunternehmen	Fallspezifische Vernetzung	5
24.10.2019	Dokumentation		5
20.11.2019	Kollegiale Fallbesprechung		30
20.11.2019	Da keine erneute Reaktion vom Busunternehmen, Absprache mit RS über einen zweiten Beschwerdebrief	Beginn 2. Beschwerdebrief	25
20.11.2019	Dokumentation		10
27.11.2019	Recherche		20

27.11.2019	Verfassen Beschwerdebrief mit Wiederholen der Forderungen nach Entschuldigung und Schulung sowie Fragen nach Beschwerdestruktur + Abschicken des Beschwerdebriefes	Beschwerdebrief abgeschickt	90
27.11.2019	Dokumentation		5
12.12.2019	Erhalt Antwort Busunternehmen auf unseren Beschwerdebrief		5
13.12.2019	Weiterleitung an RS		5
15.12.2019	Kollegiale Fallbesprechung		45
15.12.2019	Dokumentation		15
06.01.2020	Telefonat Beratung mit RS weiteres Vorgehen: Besprechen der Antwort und Auftragsklärung: Weitere Schritte erwünscht?		45
06.01.2020	Dokumentation		20
08.01.2020	RS schickt seine Argumente auf Beschwerdebrief per Mail. RS möchte weitermachen, da Fall für ihn nicht zufriedenstellend abgeschlossen		15
08.01.2020	Dokumentation		10
09.01.2020	Kollegiale Fallbesprechung		30
09.01.2020	Intervision: Beratung mit Kolleg_innen zur weiteren Verfahrensweise		60
09.01.2020	Dokumentation		15
10.01.2020	E-Mail mit Bitte um Zusendung weiterer fallrelevanter Unterlagen		10
13.01.2020	RS sendet Unterlagen per Mail zu		5
13.01.2020	Dokumentation		30
15.01.2020	Recherche		10
15.01.2020	Telefonat mit Zuständiger des Busunternehmens und Zusicherung, dass sie sich bei RS entschuldigen werde	Vermittlungsgespräch	45
15.01.2020	Dokumentation		15
18.01.2020	E-Mail RS mit Dank für Telefonat mit Busunternehmen und Hoffnung auf ein baldiges Ende des Prozesses		10
18.01.2020	Dokumentation		5
21.01.2020	Antwort an RS auf Email vom 18.01.2020		10
21.01.2020	Dokumentation		5
30.01.2020	Info, dass keine Entschuldigung vom Busunternehmen eintraf und er weitere Intervention wünscht.		10
30.01.2020	Intervision		45
30.01.2020	Dokumentation		5

03.02.2020	Mail des RS mit Wunsch eines weiteren Beschwerdebriefs und inhaltlicher Zuarbeit	Beginn Beschwerdebrief an Verkehrsgesellschaft	10
03.02.2020	Kollegiale Fallbesprechung		40
03.02.2020	Dokumentation		20
05.02.2020	Besprechung mit Klienten am Telefon über Strategie und weitere Schritte + Absprache über erneuten Beschwerdebrief		60
05.02.2020	Dokumentation		20
05.02.2020	Kollegiale Fallbesprechung		30
18.02.2020	Recherche		15
18.02.2020	Verfassen eines Entwurfs eines erneuten Beschwerdebriefs		45
18.02.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
18.02.2020	Entwurf Beschwerdebrief an RS zum Gegenlesen		5
18.02.2020	Dokumentation		5
21.02.2020	E-Mail mit Änderungswünschen von RS		15
21.02.2020	Einarbeitung der Änderungswünsche in den Briefftext		20
21.02.2020	Dokumentation		5
26.02.2020	E-Mail an RS, dass seine Anmerkungen eingearbeitet wurden		5
25.02.2020	E-Mail von RS mit Ausdruck von Zufriedenheit		5
25.02.2020	Dokumentation		5
26.02.2020	Absenden des Beschwerdebriefes an Verkehrsgesellschaft	Beschwerdebrief abgeschickt	45
26.02.2020	Dokumentation		20
03.03.2020	Kollegiale Fallbesprechung		60
03.03.2020	E-Mail an Gesundheitsamt mit Bitte um Unterstützung		20
03.03.2020	Dokumentation		5
11.03.2020	E-Mail an Sozialamt mit Bitte um Unterstützung		20
11.03.2020	Dokumentation		5
23.03.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
23.03.2020	Besprechung der Idee mit RS, einen Beschwerdebrief an das Landratsamt zu schicken, um auf den Fall aufmerksam zu machen	Beginn Beschwerdebrief an das Landratsamt	45
26.03.2020	Recherche		10
26.03.2020	Abschicken des Beschwerdebriefs an Landratsamt mit Aufforderung der Klärung	Beschwerdebrief abgeschickt	45
26.03.2020	Dokumentation		20

25.05.2020	Info über E-Mail-Anfrage der Vertreterin der Behindertenbeauftragten an das Sozialamt mit Bitte um Unterstützung	Fallspezifische Vernetzung	10
25.05.2020	Dokumentation		15
30.03.2020	Antwort des Sozialamtes übermittelt durch Vertreterin der Behindertenbeauftragten, dass sie sich aufgrund der unklaren Gesetzeslage heraushalten.	Fallspezifische Vernetzung	5
30.03.2020	E-Mail Vertreterin Behindertenbeauftragte mit Verweis auf regionalen Behindertenbeauftragten	Fallspezifische Vernetzung	5
30.03.2020	Dokumentation		15
16.04.2020	Intervision		45
16.04.2020	Dokumentation		5
21.04.2020	Supervision		90
22.04.2020	Kollegiale Fallbesprechung		30
22.04.2020	Telefonat mit RS bezüglich weiterer Schritte, Besprechung der Idee, OB anzuschreiben	Beginn Beschwerdebrief an OB	50
22.04.2020	Dokumentation		20
06.05.2020	E-Mail RS: Ist einverstanden OB anzuschreiben		10
06.05.2020	Dokumentation		5
11.05.2020	Recherche		15
11.05.2020	Verfassen des Beschwerdebriefs		50
13.05.2020	Absprache mit Klienten über Beschwerdebrief		30
13.05.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
13.05.2020	Beschwerdebrief an OB mit Bitte der Klärung	Beschwerdebrief abgeschickt	45
13.05.2020	Dokumentation		10
19.05.2020	Antwortbrief OB: Info, dass Landratsamt und übergeordnete Verkehrsbetriebe zuständig sind, Verweis an diese Stellen		5
19.05.2020	Weiterleitung Antwortschreibens OB an RS		10
19.05.2020	Dokumentation		30
26.05.2020	Überlegung mit RS die Presse einzuschalten		45
26.05.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
29.05.2020	Antwort des übergeordneten Verkehrsunternehmens auf Beschwerdebrief		25
29.05.2020	Weiterleitung Antwortschreibens an RS		10
29.05.2020	Dokumentation		15
29.05.2020	E-Mail von Amtsleiterin des Landratsamtes mit der Info, die vom OB beauftragt wurde, den Fall zu klären.		10
29.05.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
29.05.2020	Telefonat mit Amtsleiterin über Rolle des Landratsamts	Vermittlungsgespräch	45
29.05.2020	Dokumentation		15

03.06.2020	Übermittlung der Gesprächsbereitschaft der Amtsleiterin. RS nimmt es an. Absprache der Kontaktdatenübermittlung und inhaltlicher Punkte.		10
03.06.2020	Dokumentation		5
05.06.2020	E-Mail mit Übermittlung der Kontaktdaten des RS an Amtsleiterin	Vermittlungsgespräch	20
05.06.2020	Dokumentation		10
08.06.2020	Telefonat mit RS und Amtsleiterin. Sie entschuldigt sich stellvertretend. Sie sagt zu, dass die verantwortlichen Personen zur Rede gestellt werden und der RS Antworten auf seine Fragen erhält	Vermittlungsgespräch	60
09.06.2020	Info-Mail RS an ADB, dass Gespräch zufriedenstellend verlief und er nun in Folge den Fall abschließen möchte und kann. Dank für unsere Unterstützung.		15
09.06.2020	Dokumentation		20
10.06.2020	Telefonat mit RS: Absprache Termin zu Besuch im ADB-Büro. Er möchte sich persönlich bedanken		30
10.06.2020	Kollegiale Fallberatung		45
18.06.2020	RS leitet E-Mail Amtsleiterin mit zugesagten Informationen zu Beschwerdestrukturen in Verkehrsunternehmen an uns weiter. RS ist zufrieden.		10
24.06.2020	Besuch und persönliches Kennenlernen im ADB-Büro Leipzig. Herzliches Dankeschön und Feedback, dass langer Prozess zu guter Letzt zu Empowerment geführt hat.		60
24.06.2020	Dokumentation		30

Auswertung

Laufzeit des Falles: Von wann bis wann ging der Fall?

Dauer des gesamten Beratungsprozesses in Wochen bzw. Monaten?

28.08.2019–24.06.2020; ca. 10 Monate

Wie viele Beratungskontakte gab es insgesamt?

37

Wie viel Zeit ist in einzelne Interventionen geflossen?

Über welchen Zeitraum haben sich einzelne Interventionen hingezogen?

- Wie viel Zeit in 1. Beschwerdebrief an Busunternehmen? Zeitraum?

6 h; 28.–30.09.2019 → 3 Tage; endete mit dem Entschluss, dass Beschwerdebrief nicht abgeschickt wird

- Wie viel Zeit in 2. Beschwerdebrief an Busunternehmen? Zeitraum?
fast 2,5 h; 20.–27.11.2019 → 8 Tage
- Wie viel Zeit in Beschwerdebrief, diesmal an Verkehrsgesellschaft? Zeitraum?
6 h; 03.–26.02.2020 → 24 Tage
- Wie viel Zeit in Beschwerdebrief, diesmal an Landratsamt? Zeitraum?
2 h; 23.–26.03.2020 → 4 Tage
- Wie viel Zeit in Beschwerdebrief, schließlich an Oberbürgermeister? Zeitraum?
ca. 4 h; 22.04.–13.05.2020 → 23 Tage
- Wie viel Zeit in Vermittlungsgespräch mit Mitarbeiterin des Busunternehmens?
45 Minuten
- Wie viel Zeit insgesamt in Vermittlungsgespräche mit Amtsleiterin des Landratsamts?
125 Minuten
- Wie viel Zeit für fallspezifische Vernetzungskontakte mit Beauftragter für Menschen mit Behinderung:
70 Minuten

Wie viel Zeit ist in Qualitätssicherung geflossen?

785 Minuten → ca. 13 h

Wie viel Zeit ist in Recherchearbeit geflossen?

90 Minuten

Wie viel Zeit ist in Dokumentation geflossen?

530 Minuten, fast 9 h

Was ist das Besondere an diesem Fall? Was waren die beraterischen Herausforderungen?

Dieser Fall stellte sich als besonders herausfordernd dar.

Gründe dafür waren neben der Unklarheit bezüglich Zuständigkeiten und unzureichenden und ineffektiven Beschwerdestrukturen, die mangelnde Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme der angerufenen Institutionen und Personen. Weder wurde Verantwortung übernommen, noch wurden Zusagen eingehalten, wie die der Mitarbeiterin des Busunternehmens, dem Ratsuchenden eine Entschuldigung zukommen zu lassen.

Demgegenüber stand die hohe Belastung des Ratsuchenden. Ihm wurde durch den Busfahrer nicht nur unberechtigterweise die Mitnahme verweigert, er wurde darüber hinaus beschimpft und beleidigt, was der Ratsuchende nicht verwinden konnte.

Der Ratsuchende hatte erstmal eigeninitiativ versucht, sich gegen die diskriminierende Handlung zur Wehr zu setzen und sich erst später an uns gewandt. So mussten wir in ein bereits laufendes Beschwerdeverfahren einsteigen.

So führte dieser Fall zu einem sehr langwierigen und zermürbenden Prozess.

Letztendlich hat in diesem Fall nur das Hinzuschalten des OB geholfen, der eine Person in die

Verantwortung nahm und mit der Klärung dieser Angelegenheit beauftragte. So fand der Fall doch noch einen für den Ratsuchenden befriedigenden Abschluss.

Wichtig war in diesem Fall vor allem die Bereitschaft des Ratsuchenden, diesen Weg auf sich zu nehmen. Er hatte sich nicht damit abfinden können, dass sein Anliegen trotz der Tatsache, Unrecht erfahren zu haben, nicht ernst genommen wurde. So konnten wir den Ratsuchenden auf diesem Weg begleiten und unterstützen. Vor dem Hintergrund, dass wir gleichzeitig unsere Kompetenzen und Ressourcen berücksichtigen mussten, waren die regelmäßigen kollegialen Fallbesprechungen, Intervisionen und die Supervision von großer Bedeutung, die zur Klärung beitrugen und Impulse für neue Ideen für das weitere Vorgehen gaben.

3.2.3 Falldarstellung: Sexuelle Belästigung einer Kundin durch zwei Fallschirmlehrer im Rahmen eines Tandemsprungs

Worum ging es? Warum ist es Diskriminierung?

Eine junge Frau hatte gemeinsam mit einer Freundin einen Tandemsprung bei einem Fallschirmsportverein gebucht. Als die beiden Frauen die Fallschirmanzüge wieder ausziehen wollten, wurden sie dabei von den beiden Fallschirmlehrern, die den Tandemsprung mit ihnen durchgeführt hatten, aus nächster Nähe beobachtet und kommentiert. Die Kommentare waren deutlich sexualisiert und objektivierend. So tauschten sich die beiden Fallschirmlehrer laut darüber aus, wie ihnen die Körper der Frauen in knapper sommerlicher Kleidung gefielen und führten die Vorstellung aus, dass die beiden ‚nackt‘ gesprungen wären. Ein männliches Vorstandsmitglied des Vereins war ebenfalls im Raum zugegen. Er griff nicht in die Situation ein, sondern lachte noch über die Kommentare.

Während ihre Freundin sich schnell umgezogen hatte, machte die Klientin den Anzug zunächst wieder zu. Sie wurde nun von den Fallschirmlehrern regelrecht gedrängt, sich auszuziehen. Als sie darauf hinwies wie unangemessen ein solches Verhalten gegenüber Frauen ist, stellten die beiden Fallschirmlehrer sie als besonders empfindlich dar und äußerten sich dabei offen sexistisch. Auf dem Flugplatz sehe man so etwas locker und Frauen seien ausschließlich dazu da, Männer ‚anzumachen‘, um so die Fortpflanzung der Menschen zu sichern. Zudem erzählten sie amüsiert von weiteren sexualisierten Übergriffen auf dem Flugplatz und sagten, der hier beschriebene Vorfall sei ja noch gar nichts dagegen.

Sexuelle Belästigung im Rahmen einer Dienstleistung stellt nach AGG eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts da. Menschen, die einen Tandemsprung machen, sind den Fallschirmlehrern gegenüber in einer besonders schutzlosen und verletzlichen Position, da sie diesen den Schutz ihres Lebens anvertrauen müssen. Vor diesem Hintergrund wirkt die sexuelle Belästigung noch einmal besonders schwer. Zudem deuten sowohl die Äußerungen der Fallschirmlehrer als auch das Verhalten des Vorstandsmitgliedes darauf hin, dass eine sexistische Vereinskultur vorherrscht und es keine Maßnahmen gibt, um Kundinnen vor Belästigung zu schützen.

Was war das Anliegen der ratsuchenden Person?

Die Klientin war beim ersten Gespräch stark belastet. Ihr war es sehr wichtig, sich gegen die erfahrene Belästigung zu wehren und zu zeigen, dass sie sich so etwas nicht einfach gefallen lässt. Sie wollte, dass die beiden Fallschirmlehrer für ihr Handeln Konsequenzen erfahren. Darüber hinaus war es ihr auch ein großes Anliegen, andere Frauen und Mädchen zu schützen, die auf dem Flugplatz dieselbe Erfahrung

machen könnten. Sie wollte, dass der Verein sich mit den Themen Sexismus und sexuelle Belästigung auseinandersetzt und Kundinnen in Zukunft besser vor sexistischer Diskriminierung und Übergriffen schützt.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Im ersten Gespräch stand im Vordergrund, die Klientin zu stützen und das Erlebte als eine sexuelle Belästigung einzuordnen. Wir haben sie in ihrem Impuls zu Handeln gestärkt und ihr verschiedene Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt (Beschwerde durch Klientin, Beschwerde durch uns, Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG sowie ggf. Klage nach dem AGG, weitere oder zusätzliche Beratung durch eine Frauenberatungsstelle, Stärkung der Klientin in der direkten Interaktion durch feministischen Selbstbehauptungskurs).

Die Klientin und ihre Freundin, welche ebenfalls bei uns in der Beratung war, haben detaillierte Gedächtnisprotokolle angefertigt. Nach reiflicher Überlegung entschied sich die Klientin für eine Beschwerde durch uns an den Verein inklusive Geltendmachung von Ansprüchen auf Entschädigung nach AGG. Sie kann sich darüber hinaus gut vorstellen zu klagen und ihre Freundin ist bereit als Zeugin auszusagen. Daher wurde bereits eine auf diesen Bereich spezialisierte Rechtsanwältin hinzugezogen, die die rechtliche Vertretung übernehmen wird. Außerdem haben wir den deutschen Fallschirmsportverband einbezogen, welcher die Lizenzen für Fallschirmlehrer vergibt und diese ggf. auch wieder entziehen kann. Der Verband hat uns eine Prüfung des Vorfalls samt Anhörung der Verantwortlichen zugesichert.

Fallbeteiligte?

Ratsuchende/r (RS) + Unterstützer_innen	Diskriminierungsverantwortliche Seite	Weitere Beteiligte
RS	Fallschirmsport-Verein	deutscher Fallschirmsportverband
ADB	Vorstandsmitglied	
Rechtsanwältin	Fallschirmlehrer	

Wie ging der Fall aus?

In der Antwort auf die Beschwerde haben sich die Vorsitzenden des Vereins schützend hinter die Fallschirmlehrer gestellt, obwohl Sie deren Äußerung bestätigen und das Vorgefallene als Grenzüberschreitung anerkannt haben. Diese wurde von ihnen relativiert und ausdrücklich nicht als sexuelle Belästigung eingeordnet.

Dies bestätigt den Verdacht einer sexistischen Vereinskultur erneut. In ihren eigenen Stellungnahmen räumen die Fallschirmlehrer eigenes Fehlverhalten nur sehr eingeschränkt ein und verharmlosen dieses ebenfalls.

Dennoch wurde der Klientin und ihrer Freundin durch den Vereinsvorstand angeboten die Kosten für den Fallschirmsprung zu erstatten. Das Beratungsgespräch mit der Klientin zur gemeinsamen Besprechung dieser Antwort auf die Beschwerde sowie nächster Handlungsschritte steht noch aus.

Eine Rückmeldung zum Ergebnis Prüfung durch den Fallschirmsportverband ist bisher noch nicht erfolgt.

Darstellung des Beratungsverlaufs

Datum	Schritte + Beratungskontakte (blau unterlegt)	Interventionsform	Zeit (min)
06.08.2020	Telefonisches Erstgespräch mit RS		15
06.08.2020	Dokumentation Eröffnung Akte + Protokoll Erstgespräch		30
11.08.2020	Intervision		15
11.08.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
11.08.2020	Terminvereinbarung mit ratsuchender Person (RS) per Telefon		15
11.08.2020	Dokumentation		10
12.08.2020	E-Mail an RS: Terminvorschlag + Zusendung Vorlage für Gedächtnisprotokoll		15
17.08.2020	Kollegiale Fallbesprechung		30
17.08.2020	Recherche		20
17.08.2020	Beratungsgespräch: Ziel- und Auftragsklärung		55
17.08.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
17.08.2020	Dokumentation		55
18.08.2020	Telefonat mit RS: Nachfragen zum Beratungsgespräch		10
24.08.2020	Supervision		50
25.08.2020	Recherche: Weitere mögliche Beschwerdestrukturen		30
25.08.2020	Telefonat mit Fallschirmsportverband		10
25.08.2020	Dokumentation		15
25.08.2020	Kollegiale Fallbesprechung		25
27.08.2020	E-Mail von RS: Wunsch, dass ein Beschwerdebrief geschickt wird	Beginn Beschwerdebrief	10
27.08.2020	E-Mail an RS: Bestätigung, dass Beschwerdebrief formuliert wird		10
03.09.2020	Verfassen Entwurf Beschwerdebrief		85
03.09.2020	E-Mail an RS: Terminvereinbarung zur Besprechung des Entwurfs für den Beschwerdebrief + Absprachen zu Zusammenarbeit von Rechtsanwältin		20
03.09.2020	Dokumentation		15
07.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung		25
07.09.2020	Beratungsgespräch		45
14.09.2020	Telefonat mit Rechtsanwältin	Rechtliche Beratung	15
14.09.2020	Dokumentation		20
14.09.2020	Fertigstellung Entwurf Beschwerdebrief		105
14.09.2020	E-Mail mit Entwurf Beschwerdebrief an RS		10
14.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung		15

14.09.2020	E-Mail an RS: Informationen zum aktuellen Stand		10
15.09.2020	Dokumentation		15
15.09.2020	Überarbeitung Entwurf Beschwerdebrief		30
15.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
15.09.2020	E-Mail mit Entwurf Beschwerdebrief an Rechtsanwältin	Rechtliche Beratung	5
15.09.2020	Dokumentation		25
21.09.2020	Antwort Rechtsanwältin mit Korrekturen für Beschwerdebrief	Rechtliche Beratung	10
21.09.2020	Einarbeitung der Korrekturen der Rechtsanwältin		30
21.09.2020	Versand Briefentwurf an RS		10
24.09.2020	E-Mail von RS mit Feedback zum Beschwerdebrief		10
24.09.2020	Einarbeitung des Feedbacks von RS		45
24.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung		50
24.09.2020	Versand Beschwerdebrief	Beschwerdebrief abgeschickt	30
24.09.2020	E-Mail an RS mit Bestätigung Versand Beschwerdebrief		5
24.09.2020	Dokumentation		35
23.10.2020	Stellungnahme der diskriminierungsverantwortlichen Seite zur Beschwerde per Post eingetroffen		30
27.10.2020	Kollegiale Fallbesprechung		60
27.10.2020	Dokumentation		20

Auswertung

Laufzeit des Falles? Von wann bis wann ging der Fall? Dauer des gesamten Beratungsprozesses in Wochen bzw. Monaten?

06.08.–27.10.2020; Ca. 1,7 Monate

Wie viele Beratungskontakte gab es insgesamt?

14

Wie viel Zeit ist in einzelne Interventionen geflossen?

Über welchen Zeitraum haben sich einzelne Interventionen hingezogen?

- **Wie viel Zeit in Beschwerdebrief? Zeitraum?**

665 Minuten → über 11 h; 27.08.–24.09.2020 → fast 1 Monat

- **Wie viel Zeit für rechtliche Beratung?**

30 Minuten

Wie viel Zeit ist in Qualitätssicherung geflossen?

330 Minuten → 5,5 h

Wie viel Zeit ist in Recherchearbeit geflossen?

50 Minuten

Wie viel Zeit ist in Dokumentation geflossen?

240 Minuten, 4 h

Was ist das Besondere an diesem Fall? Was waren die beraterischen Herausforderungen?

Es ist eine häufige und verbreitete Form von Sexismus, dass Frauen auf Ihr Äußeres reduziert, sexualisiert und dementsprechend behandelt werden. Oft fehlt der diskriminierenden Seite diesbezüglich ein Unrechtsbewusstsein, was sich in der Stellungnahme des Vereins zeigt, in dem die Übergriffe verharmlost und ausdrücklich nicht als sexuelle Belästigung eingeordnet werden. Ebenso fehlt ein Bewusstsein dafür, wie erniedrigend und würdeverletzend solch ein Verhalten für die betroffene Person ist. Für von Sexismus betroffene Personen ist es wiederum oft nicht einfach, sich gegen solche Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen bzw. im Nachhinein dagegen vorzugehen, sei es aus Schamgefühlen oder aus der Sorge heraus, dass ihnen nicht geglaubt oder das Erlebte, wie vorliegend, relativiert und verharmlost wird.

Vor diesem Hintergrund ging es im vorliegenden Fall vor allem darum, die Ratsuchende in ihrem Impuls, sich gegen die erfahrene Belästigung zu wehren, zu bestärken. Dies geschah zunächst durch Anerkennung und Wertschätzung ihrer Gefühle und Wahrnehmungen und durch Einordnung des Erlebten als sexuelle Belästigung. Im nächsten Schritt erfolgte die Aufklärung über ihre Rechte und Möglichkeiten, wie sie sich gegen die sexuelle Belästigung zur Wehr setzen konnte. So entschied sich die Ratsuchende, sich mittels Diskriminierungsbeschwerde zur Wehr zu setzen. Da die Ratsuchende sich vorstellen konnte, ggf. auch vor Gericht zu gehen, war eine rechtliche Einschätzung über die Erfolgsaussichten einer AGG-Klage notwendig, so dass vorliegend auch die Interventionsform der rechtlichen Beratung in Anspruch genommen wurde. Die rechtliche Beratung war auch beim Verfassen des Beschwerdebriefs bzw. der Formulierung der Geltendmachung der Ansprüche auf Schadensersatz- und Entschädigung nach dem AGG notwendig, so dass die Wahrung der Geltendmachungsfrist sichergestellt werden konnte (vgl. dazu Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹³).

Bei der Geltendmachung von Ansprüchen auf Schadensersatz und Entschädigung nach dem AGG ist zu beachten, dass Indizien gesammelt und gesichert werden müssen, die eine Diskriminierung aufgrund der im AGG genannten Diskriminierungskategorien vermuten lassen. Es muss also kein Vollbeweis erbracht werden. Trotz dieser Beweislasterleichterung stellt die Nachweisbarkeit von diskriminierenden Verhaltensweisen Berater_innen vor große Herausforderungen. Oft steht Aussage gegen Aussage und selten stellen sich Personen als Zeug_innen zur Verfügung, weil z. B. eigene Nachteile befürchtet werden. Ebenso selten lassen sich schriftliche Nachweise für diskriminierende Handlungen finden. Im Hinblick auf diese Problematik wurden vorliegend detaillierte Gedächtnisprotokolle angefertigt und die Freundin hat sich als Zeugin zur Verfügung gestellt.

Neben der Beweisproblematik müssen Berater_innen einen Blick darauf haben, ob noch andere Druckmittel zur Verfügung stehen, um diskriminierende Handlungen zu unterbinden. So wurde vorliegend der deutsche Fallschirmsportverband einbezogen, der die Lizenzen für Fallschirmlehrer vergibt und diese ggf. ihnen auch wieder entziehen kann.

¹³ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“. Berlin 2017, S.220

3.2.4 Falldarstellung: Homophobe Diskriminierung durch Vorgesetzte bei der Arbeit

Worum ging es? Warum ist es Diskriminierung?

Der Ratsuchende hatte als Betreuer in einer Einrichtung für Geflüchtete gearbeitet und war während dieser Zeit den homophoben Beleidigungen seitens einiger Kollegen ausgesetzt. Er hatte dies mehrfach seiner Vorgesetzten gemeldet, die allerdings nicht eingriff, sondern die Vorfälle herunterspielte. Als das Auslaufen des Arbeitsvertrags des Ratsuchenden bevorstand, bewarb er sich auf eine Stelle in der Kinderbetreuung in der gleichen Einrichtung. In einem offiziellen Personalgespräch zeigte sich die Vorgesetzte der Bewerbung aufgeschlossen. Später teilte sie dem Ratsuchenden allerdings in einem informellen Telefonat mit, dass sie ihm dringend von einer Bewerbung abrate, da es für Gerüchte sorgen würde, wenn ein homosexueller Mann „Kinder anfasse“. Wenige Tage später erhielt der Ratsuchende dann die offizielle Absage auf seine Bewerbung.

Was war das Anliegen der ratsuchenden Person?

Die Ablehnung der Weiterbeschäftigung aus homophoben Gründen war für den Ratsuchenden besonders belastend vor dem Hintergrund seiner Fluchtgeschichte aufgrund homophober Verfolgung in seinem Herkunftsland. Deswegen wollte er die erlebte Diskriminierung nicht so stehen lassen und dagegen vorgehen. Mit diesem Anliegen suchte er unsere Beratungsstelle auf. Da er zeitgleich auch die Beratungsstelle des RosaLinde e.V. kontaktierte, vereinbarten wir ein gemeinsames Beratungsgespräch. Darin klärten wir den Auftrag und die Rollen, wobei wir als ADB Sachsen die Falllenkung übernahmen.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Im Auftrag unseres Klienten schickten wir einen Beschwerdebrief an die Trägerorganisation der Einrichtung, mit der Forderung nach einer Stellungnahme zu den Vorfällen. In der Antwort wies der Träger jegliche Verantwortung von sich und stellte die Angaben unseres Klienten als falsch dar. Die Antwort traf unseren Klienten emotional und es brauchte mehrere Gespräche, um ihn bei der Verarbeitung davon zu unterstützen. Trotz der ablehnenden Antwort, entschied er sich, einen weiteren Beschwerdebrief an die Trägerorganisation zu schicken. In Abstimmung mit unserem Klienten verfassten wir diesen Brief und schickten ihn ab. Darin wiesen wir vor allem darauf hin, dass auf die Hauptpunkte in unserem ersten Brief nicht eingegangen worden war und die Antwort des Trägers zu den Vorfällen einige Unstimmigkeiten enthielt. Wir forderten deswegen eine Richtigstellung und kündigten an, uns bei nicht zufriedenstellender Antwort an die Leitungsebene in der Trägerorganisation zu wenden.

Fallbeteiligte?

Ratsuchende/r (RS) + Unterstützer_innen	Diskriminierungs- verantwortliche Seite	Weitere Beteiligte
RS ADB	RosaLinde e.V.	Einrichtung für Geflüchtete Vorgesetzte Kolleg_innen Trägerorganisation der Einrichtung Leitungsebene in der Trägerorganisation

Wie ging der Fall aus?

Die Antwort der Trägerorganisation auf unseren zweiten Brief fiel ebenfalls ablehnend aus. Wie in dem Brief angekündigt und mit dem Klienten besprochen, wäre der nächste Schritt gewesen, uns an die übergeordnete Stelle der Trägerorganisation zu wenden und dort eine Prüfung der Vorfälle zu fordern. Der Ratsuchende teilte uns jedoch mit, dass er in dem Fall wegen zu hoher Belastung nicht weiter vorgehen will.

Darstellung des Beratungsverlaufs

Datum	Schritte + Beratungskontakte (blau unterlegt)	Interventionsform	Zeit (min)
15.05.2020	Telefonisches Erstgespräch: Psychosoziale Beratung der stark belasteten ratsuchenden Person)		70
15.09.2020	Dokumentation		25
19.05.2020	Kollegiale Fallbesprechung		30
19.05.2020	Intervision		25
19.05.2020	Recherche		45
19.05.2020	E-Mail an RS: Übermittlungen von Informationen zu weiteren Schritten		25
27.05.2020	Telefonat mit RS: Einholen von Informationen zum aktuellen Stand		25
28.05.2020	Telefonat mit Beratungsstelle RosaLinde: Terminvereinbarung und Klärung der Fallverantwortlichkeit	Fallspezifische Vernetzung	15
28.05.2020	Dokumentation		45
28.05.2020	Kollegiale Fallbesprechung		35
02.06.2020	Nochmalige Terminabsprache mit RosaLinde	Fallspezifische Vernetzung	25
16.06.2020	Dokumentation		30
16.06.2020	Beratungsgespräch mit RS und RosaLinde: Auftragsklärung: ADB schreibt Beschwerdebrief	Beginn Beschwerdebrief Fallspezifische Vernetzung	60
16.06.2020	Arbeit am Protokoll vom Beratungsgesprächs		20
16.06.2020	Dokumentation		25
16.06.2020	E-Mail an RS: Versand des Protokolls		20
16.06.2020	E-Mail an RosaLinde mit Protokoll	Fallspezifische Vernetzung	10
24.06.2020	Verfassen Entwurf erster Beschwerdebrief		200
24.06.2020	Kollegiale Fallbesprechung		45
26.06.2020	Weiterleitung des Entwurfs an RS		15
26.06.2020	Weiterleitung des Entwurfs an RosaLinde	Fallspezifische Vernetzung	5
26.06.2020	Dokumentation		20

30.06.2020	Beratungsgespräch: Besprechung Entwurf Beschwerdebrief mit RS und RosaLinde	Fallspezifische Vernetzung	65
01.07.2020	Recherche Ansprechperson für den Beschwerdebrief		50
01.07.2020	Kollegiale Fallbesprechung		35
01.07.2020	Weiterleitung des überarbeiteten Entwurfs an RS		15
01.07.2020	Weiterleitung des überarbeiteten Entwurfs an RosaLinde	Fallspezifische Vernetzung	5
03.07.2020	Beratungsgespräch: Besprechung überarbeitete Fassung Beschwerdebrief	Fallspezifische Vernetzung	35
06.07.2020	Telefonat mit RS: Klärung offener Fragen zu Beschwerdebrief		35
06.07.2020	Dokumentation		40
08.07.2020	Versand Beschwerdebrief	Beschwerdebrief abgeschickt	45
08.07.2020	E-Mail an RS: Bestätigung Versand Beschwerdebrief		10
08.07.2020	E-Mail an RosaLinde: Bestätigung Versand Beschwerdebrief	Fallspezifische Vernetzung	5
08.07.2020	Dokumentation		45
09.07.2020	E-Mail des RS mit Frage zu weiterem Vorgehen		10
09.07.2020	E-Mail an RS: Rückmeldung zum weiteren Vorgehen		10
23.07.2020	Antwort der diskriminierungsverantwortlichen Seite erhalten		15
23.07.2020	Dokumentation		15
23.07.2020	Telefonat mit RS: Besprechung des Antwortschreibens		40
23.07.2020	Kollegiale Fallbesprechung		30
23.07.2020	Weiterleitung des Antwortschreibens an RS + Terminvorschlag für nächstes Beratungsgespräch		20
23.07.2020	Weiterleitung des Antwortschreibens an RosaLinde	Fallspezifische Vernetzung	5
23.07.2020	Weitere E-Mails mit RosaLinde: Terminklärung + Vereinbarung zur weiteren Zusammenarbeit	Fallspezifische Vernetzung	20
28.07.2020	E-Mail an RS: Vorbereitung Beratungsgespräch		15
29.07.2020	Beratungsgespräch: Besprechung des weiteres Vorgehen		70
29.07.2020	Kollegiale Fallbesprechung Vor- und Nachbereitung des Beratungsgesprächs		25
29.07.2020	Dokumentation		45
06.08.2020	E-Mail an RS: Erinnerung Zusendung von Informationen		15

11.08.2020	Telefonat mit RS: Besprechung des weiteren Vorgehens		20
11.08.2020	Dokumentation		30
12.08.2020	Kollegiale Fallbesprechung		25
12.08.2020	Telefonat mit RS: Besprechung der Idee eines weiteren Beschwerdebriefs	Beginn 2. Beschwerdebrief	30
18.08.2020	Erstellung Entwurf 2. Beschwerdebrief		90
19.08.2020	Kollegiale Fallbesprechung		30
19.08.2020	Zusendung des Entwurfs an RS		10
19.08.2020	Dokumentation		20
21.08.2020	Telefonat mit RS: Psychosoziale Beratung des stark belasteten RS		35
27.08.2020	Versand 2. Beschwerdebrief	2. Beschwerdebrief abgeschickt	40
27.08.2020	E-Mail Bestätigung Versand an RS		10
27.08.2020	Dokumentation		20
02.09.2020	Telefonat Besprechung weiteres Vorgehen mit RS		45
04.09.2020	Dokumentation		25
08.09.2020	Telefonat mit RosaLinde: Rollenklärung und Absprache, dass ADB Fall allein übernimmt	Fallspezifische Vernetzung	30
15.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung		30
18.09.2020	Antwort der Gegenseite auf 2. Beschwerdebrief		10
18.09.2020	Telefonische Besprechung des Antwortschreibens und des weiteren Vorgehen mit RS		30
18.09.2020	Weiterleitung der Antwort der Gegenseite an RS		10
18.09.2020	Dokumentation		35

Auswertung

Laufzeit des Falles? Von wann bis wann ging der Fall?

Dauer des gesamten Beratungsprozesses in Wochen bzw. Monaten?

15. 05.–18.09. 2020; ca. 4 Monate

Wie viele Beratungskontakte gab es insgesamt?

26

Wie viel Zeit ist in einzelne Interventionen geflossen?

Über welchen Zeitraum haben sich einzelne Interventionen hingezogen?

- Wie viel Zeit in 1. Beschwerdebrief? Zeitraum?

745 Minuten → fast 12,5 h; 16. 06.–08. 07. 2020 → ca. 3 Wochen

- Wie viel Zeit in 2. Beschwerdebrief? Zeitraum?
255 Minuten → 4 h; 12.–27. 08. 2020 → ca. 2 Wochen
- Wie viel Zeit für fallspezifische Vernetzungskontakte?
280 Minuten → über 4,5 h

Wie viel Zeit ist in Qualitätssicherung geflossen?

310 Minuten → über 5 h

Wie viel Zeit ist in Rechercharbeit geflossen?

95 Minuten

Wie viel Zeit ist in Dokumentation geflossen?

395 Minuten, über 6,5 h

Was ist das Besondere an diesem Fall? Was waren die beraterischen Herausforderungen?

Dieser Fall zeigt, dass in unserer Gesellschaft nach wie vor Vorbehalte gegen homosexuelle Personen bestehen. Fatalerweise gehört in manchen Fällen dazu die Verknüpfung von Pädophilie mit Homosexualität.

Was das für Betroffene im Alltag und in der Arbeitswelt bedeutet, macht dieser Fall deutlich. In dem Fall kommt erschwerend hinzu, dass der Ratsuchende bereits wegen seiner Fluchtgeschichte aufgrund homophober Verfolgung in seinem Herkunftsland hoch belastet ist.

Besonders in diesem Fall war, dass die Begleitung in psychosozialer Hinsicht unabdingbar war. So haben wir den Ratsuchenden durch mehrere Beratungsgespräche und Telefonate engmaschig begleitet. Daneben war die fallspezifische Vernetzungsarbeit mit RosaLinde e.V., der sich gegen Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtlichkeiten und sexuelle Identität einsetzt, sehr wichtig für den Beratungsprozess.

Die spezifische Expertise von RosaLinde e.V. und unsere sich wechselseitig ergänzenden Beratungsansätze und Perspektiven kamen dem Beratungsprozess sehr zu Gute, sodass wir den Ratsuchenden effektiver beraten und unterstützen konnten.

Als die Antwort auf den 2. Beschwerdebrief wieder enttäuschend ausfiel, entschied sich der Ratsuchende wegen zu hoher Belastung nicht mehr weiter gegen die diskriminierungsverantwortliche Seite vorzugehen, sodass wir davon abgesehen haben, uns als nächstes an die übergeordnete Stelle zu wenden. Hier zeigt sich unsere Klient_innenzentrierung, die sich klar nach den Anliegen der ratsuchenden Person richtet. Auch wenn dieser nächste Schritt Sinn gemacht hätte, um gegen diese homophoben Verhaltensweisen vorzugehen, war an dieser Stelle der Wunsch des Ratsuchenden, die Sache jetzt auf sich beruhen zu lassen, entscheidend.

3.2.5 Falldarstellung: Diskriminierung beim Einlass in einem Club wegen sexueller Identität

Worum ging es? Warum ist es Diskriminierung?

Der Ratsuchende wollte mit seinen fünf Freunden einen Club besuchen. Der Türsteher am Einlass ließ zunächst drei von den Männern in den Club ein. Als die drei anderen nachkommen wollten, zitierte der Türsteher die ganze Männergruppe plötzlich wieder zurück. Er meinte, es gäbe heute schon einen „Männerüberschuss“ und es sei kein Platz für „eine Gruppe wie ihre“. Er schlug jedoch vor, dass sie ein paar Frauen mitbringen sollten. Auf die Antwort der Männer, dass sie schwul seien und dies nun

mal ihre Gruppe sei, antwortete der Türsteher, dass sei „nicht sein Problem“. Aufgrund der Verweigerung des Eintritts durch den Türsteher, die auf dem Geschlecht der Männer beruhte und der beleidigenden Aussage „eine Gruppe wie ihr“, fühlte sich der Ratsuchende wegen seines Geschlechts und seiner sexuellen Identität diskriminiert.

Was war das Anliegen der ratsuchenden Person?

Der Ratsuchende wollte in erster Linie (rechtlich) aufgeklärt werden. Insbesondere wollte er wissen, auf was er das nächste Mal Acht geben muss und wie er sich gegebenenfalls zur Wehr setzen kann.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Er wurde zunächst über seine Rechte nach dem AGG aufgeklärt und ihm wurden die verschiedenen Interventionsmöglichkeiten vorgestellt. Konkreter wurde auf diskriminierende Praktiken bei Einlasskontrollen eingegangen, u.a. welche Kriterien für eine Eintrittsverweigerung erlaubt bzw. vom Hausrecht gedeckt sind und welche nicht. Daneben wurde ihm erklärt, auf was er zukünftig achten muss, z. B. ob es Zeug_innen vor Ort gibt. Als Unterstützung und Orientierung wurde ihm eine Liste von Fragen für ein Gedächtnisprotokoll mitgegeben.

Fallbeteiligte?

Ratsuchende/r (RS) + Unterstützer_innen	Diskriminierungsverantwortliche Seite
RS	Club
ADB	Türsteher
	Securityfirma?

Wie ging der Fall aus?

Der Ratsuchende war mit der Beratung sehr zufrieden. Er fühle sich jetzt „gerüstet“, falls es in Zukunft zu Diskriminierungsvorfällen kommen sollte. Den Vorfall mit dem Club habe er erst mal abgehakt. Er würde sich aber melden, sobald er wieder eine ähnliche Erfahrung machen würde.

Darstellung des Beratungsverlaufs

Datum	Schritte + Beratungskontakte (blau unterlegt)	Interventionsform	Zeit (min)
21.01.2020	Beratungsberatungsanfrage und Fallschilderung per E-Mail durch (ratsuchende Person) RS		35
23.01.2020	Rückmeldung an RS mit Terminvorschlägen		15
29.01.2020	Antwort des RS: Kein Terminvorschlag passt		10
29.01.2020	Dokumentation Anlegen Akte		35
31.01.2020	Rückmeldung an RS mit neuen Terminvorschlägen		10
31.01.2020	Kollegiale Fallberatung		45
13.02.2020	Recherche		50

13.02.2020	Telefonisches Beratungsgespräch: Aufklärung über Rechte nach AGG und Hinweise zu Vorgehen in zukünftigen Diskriminierungsfällen (Beweissicherung, Gedächtnisprotokoll usw.)		55
13.02.2020	Kollegiale Fallberatung		25
13.02.2020	Dokumentation		20

Auswertung

Laufzeit des Falles? Von wann bis wann ging der Fall? Dauer des gesamten Beratungsprozesses in Wochen bzw. Monaten?

21. 01.–13. 02. 2020; Ca. 3 Wochen

Wie viele Beratungskontakte gab es insgesamt?

5; Eines davon war das telefonische Beratungsgespräch, das 55 Minuten dauerte

Wie viel Zeit ist in Qualitätssicherung geflossen?

75 Minuten

Wie viel Zeit ist in Recherchearbeit geflossen?

50 Minuten

Wie viel Zeit ist in Dokumentation geflossen?

55 Minuten

Was ist das Besondere an diesem Fall? Was waren die beraterischen Herausforderungen?

Dieser Fall macht deutlich, dass in einigen Fällen der Beratungsprozess relativ kurz ausfällt. Hauptsächlich ging es dem Ratsuchenden in erster Linie um Aufklärung über die rechtliche Lage und darüber, worauf er zukünftig bei einem diskriminierenden Vorfall bzw. bei einer erneuten diskriminierenden Einlasskontrolle achten muss. Mit dem Wissen über seine Rechte, die richtige Vorgehensweise bei einem erneuten Diskriminierungsfall und der Aussicht, dass er sich jederzeit an uns wenden kann, war sein Anliegen erfüllt und es blieb somit bei dem einen telefonischen Beratungsgespräch.

Stärkung der Zusammenarbeit mit regionalen Akteur_innen bzw. Verweisberatungsstrukturen

Über den Einzelfall hinaus, haben wir Fälle, die die Kooperation mit anderen regionalen Akteur_innen fördern und/oder Verweisberatungsstrukturen stärken und (Anti-)Diskriminierung als wichtiges Querschnittsthema in verschiedenen Lebensbereichen verankern. Auch hier möchten wir exemplarisch zwei Beratungsverläufe aufzeigen.

3.2.6 Falldarstellung: Diskriminierung aufgrund einer Behinderung durch behindertenfeindliche Benutzerordnung eines Camping- und Badeortes

Worum ging es? Warum ist es Diskriminierung?

Ein Camping- und Badegelände in einem Landkreis hat eine Benutzerordnung öffentlich ausgehängt, die mehrere behindertenfeindliche Formulierungen enthält und Menschen mit Behinderungen und bestimmten Krankheiten, sowie Menschen, die auf Assistenzhunde angewiesen sind, den Eintritt verwehrt bzw. diesen für sie einschränkt.

Was war das Anliegen der ratsuchenden Person?

Die Ratsuchende war in diesem Fall eine Beauftragte für Menschen mit Behinderungen in dem betreffenden Landkreis. An sie war von einer Bürgerin ein Foto eines Aushangs der Benutzerordnung herangetragen worden, mit der Bitte um Prüfung, ob diese als diskriminierend einzuordnen ist. Die Ratsuchende schätzte bestimmte Paragraphen der Benutzerordnung durchaus als diskriminierend ein und trat mit der Bitte an das ADB Sachsen heran, über diese Paragraphen ebenfalls eine Einschätzung abzugeben. Dadurch wollte sie ihre Argumentation gegenüber den Betreibern des Camping- und Badegeländes stärken. An diese wollte sie selbstständig herantreten.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Nach einer ersten ausführlichen Einschätzung der Benutzerordnung als eindeutig behindertenfeindlich und diskriminierend erfolgte eine ausführliche Beratung der Ratsuchenden dazu per Email. Auf dieser Grundlage trat die Ratsuchende an die diskriminierungsverantwortliche Seite heran und forderte diese zu einer umgehenden Anpassung der Benutzerordnung bzw. des Aushangs auf. Laut ihrem Bericht gab es mehrere Emailkontakte, sowie ein Telefonat zwischen der Ratsuchenden und den Betreibern, die sich zunächst uneinsichtig zeigten, schließlich jedoch einer Änderung der Benutzerordnung zustimmten. Zu diesem Zweck legten sie einen Entwurf als Vorschlag einer geänderten Benutzerordnung vor, der an einem anderen Campingplatz, den sie ebenfalls betreiben, bereits als aktuelle Benutzerordnung in Kraft ist. Sie baten um erneute Prüfung dieses Entwurfs auf Diskriminierungsfreiheit. Nach einer ersten Einschätzung der Ratsuchenden, dass nach wie vor nicht alle diskriminierenden Formulierungen entfernt worden waren, bat sie erneut das ADB Sachsen um Mithilfe. Das ADB Sachsen gab eine erneute Einschätzung ab und formulierte Vorschläge für eine Änderung der entsprechenden Stellen bzw. forderte zur ersatzlosen Streichung bestimmter Sätze auf. Die Ratsuchende formulierte aus ihrer eigenen und der Einschätzung des ADB Sachsen eine gemeinsame Antwort an die diskriminierungsverantwortliche Seite.

Wie ging der Fall aus?

Der Betreiber des Campingparks hat bei dem Aushang der Benutzerordnung die diskriminierenden Passagen abgeklebt.

Fallbeteiligte?

Ratsuchende/r (RS) + Unterstützer_innen	Diskriminierungsverantwortliche Seite
Beauftragte für Menschen mit Behinderungen in dem betreffenden Landkreis eine Bürgerin ADB	Betreiber des Camping- und Badegeländes

Darstellung des Beratungsverlaufs

Datum	Schritte + Beratungskontakte (blau unterlegt)	Interventionsform	Zeit (min)
13.07.2020	Beratungsberatungsanfrage und Fallschilderung per E-Mail durch ratsuchende Person (RS)		15
13.07.2020	Kollegiale Fallbesprechung		35
13.07.2020	Dokumentation		30
15.07.2020	Recherche		30
15.07.2020	E-Mail an RS: Einschätzung und Bewertung des strittigen Passus' in der Benutzerordnung		25
17.07.2020	E-Mail von RS: Auftragsklärung: RS tritt selbst mit diskriminierungsverantwortlicher Seite in Kontakt, kann aber auf das ADB verweisen		10
17.08.2020	E-Mail an RS: Bestätigung Vorschlag		25
17.08.2020	Dokumentation		20
06.08.2020	Info von RS: Weiterleitung der Antwort der diskriminierungsverantwortlicher Seite		15
27.08.2020	Telefonisches Beratungsgespräch: Besprechung der Antwort		15
28.08.2020	Recherche Erarbeitung einer Vorlage einer diskriminierungssensiblen Benutzerordnung		90
28.08.2020	Kollegiale Fallbesprechung		50
28.08.2020	E-Mail an RS mit Vorlage einer diskriminierungssensiblen Benutzerordnung		60
01.09.2020	E-Mail von RS: Weiterleitung der E-Mail an die diskriminierungsverantwortliche Seite		10
01.09.2020	Dokumentation		35
21.10.2020	ADB hakt per E-Mail bei RS nach bzgl. des aktuellen Stands der Entwicklungen		5
26.10.2020	RS informiert ADB per E-Mail über den aktuellen Stand der Umsetzung der beantragten Änderungen an der Benutzerordnung: Diskriminierende Passagen wurden abgeklebt		10
26.10.2020	Dokumentation		20

Auswertung

Laufzeit des Falles? Von wann bis wann ging der Fall?

Dauer des gesamten Beratungsprozesses in Wochen bzw. Monaten?

13.07.–26.10.2020; ca. 3,5 Monate

Wie viele Beratungskontakte gab es insgesamt?

10

Wie viel Zeit ist in Qualitätssicherung geflossen?

85 Minuten

Wie viel Zeit ist in Recherchearbeit geflossen?

120 Minuten → 2 h

Wie viel Zeit ist in Dokumentation geflossen?

105 Minuten

Was ist das Besondere an diesem Fall? Was waren die beraterischen Herausforderungen?

Grundsätzlich beraten wir Betroffene von Diskriminierung. In diesem Fall haben wir jedoch die Beauftragte für Menschen mit Behinderungen eines Landkreises beraten, die eine Vernetzungspartnerin von uns ist.

Die Zusammenarbeit mit regionalen Akteur_innen bzw. Verweisberatungsstrukturen ist für eine effektive Beratung und Unterstützung unserer Klient_innen von immenser Bedeutung (s. dazu Kap. Vernetzung).

Im vorliegenden Fall wird deutlich, was eine konstruktive Zusammenarbeit mit anderen regionalen Akteur_innen bedeuten kann. Dadurch, dass wir unserer Vernetzungspartnerin unsere Expertise zur Verfügung stellen, handeln wir zum einen im Sinne unserer Zielgruppe und ihres Rechts auf Teilhabe an der Gesellschaft, wozu auch Aktivitäten im Freizeitbereich gehören. Zum anderen stärken wir unsere Zusammenarbeit mit einer Vernetzungspartnerin.

3.2.7 Falldarstellung: Diskriminierung im Museum

Worum ging es? Warum ist es Diskriminierung?

Ein Reisebüro, das spezialisiert ist auf Angebote für Menschen mit Behinderung, organisierte für eine Reisegruppe einen Ausflug in ein Museum. An der Kasse wollte die Reiseleiterin Eintrittskarten mit Ermäßigung für die Mitreisenden mit Behinderung erwerben. Daraufhin fragte die Mitarbeiterin an der Kasse mit lauter Stimme in die Gruppe, wo die „Schwerbeschädigten“ denn seien. Die Reiseleiterin erklärte, dass dieser Begriff nicht angemessen ist und für Menschen mit Behinderung verletzend und beleidigend sein kann. Die Mitarbeiterin des Museums hielt an dem Begriff fest und verwies darauf, dass auch auf den ermäßigten Eintrittskarten der Begriff „schwerbeschädigt“ verwendet wird. Einige Mitreisende mit Behinderung empfanden diese Bezeichnung auf den Eintrittskarten sowie das öffentliche Ausrufen als stigmatisierend und beschwerten sich darüber bei der Reiseleiterin.

Was war das Anliegen der ratsuchenden Person?

Die Ratsuchende war in diesem Fall die Reiseleiterin. Diese wendete sich mit dem Anliegen an uns, sich bei dem Museum über die Verwendung des genannten Begriffs auf den Eintrittskarten zu beschweren und eine Begriffsänderung durchzusetzen. Wir führten ein Beratungsgespräch mit ihr zu konkreten Ziel- und Auftragsklärung und sicherten die Unterstützung beim weiteren Vorgehen zu.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Da das Museum eine Einrichtung der Universität der Stadt ist, entschieden wir uns in Rücksprache mit der Ratsuchenden dazu, unsere Beschwerde an den Behindertenbeauftragten der Universität zu richten. Dieser zeigte sich offen für die Beschwerde und erkannte das Problem mit dem verwendeten Begriff. Er

bat uns um Mithilfe bei der Formulierung eines alternativen Begriffs für die Eintrittskarte. Wir schlugen vor, lediglich die Angabe „ermäßigt“ auf die Karte zu drucken und keine weiteren Angaben zum Grund der Ermäßigung zu machen.

Fallbeteiligte?

Ratsuchende/r (RS) + Unterstützer_innen 	Fallspezifische Vernetzung 	Diskriminierungsverantwortliche Seite 
Reiseleiterin	Behindertenbeauftragte der Universität	Museum
Reisegruppe, Menschen mit Behinderung		Mitarbeiterin an der Kasse
ADB		Universität der Stadt

Wie ging der Fall aus?

Wenige Zeit später informierte uns der Behindertenbeauftragte, dass der Aufdruck auf den Eintrittskarten, so wie von uns vorgeschlagen, geändert wurde. Wir gaben diese Information an die Ratsuchende weiter, die sich mit diesem Ausgang sehr zufrieden zeigte.

Darstellung des Beratungsverlaufs

Datum	Schritte + Beratungskontakte (blau unterlegt)	Interventionsform	Zeit (min)
23.03.2020	Beratungsberatungsanfrage und Fallschilderung per E-Mail durch ratsuchende Person (RS)		20
23.03.2020	Kollegiale Fallbesprechung		35
23.03.2020	Dokumentation		30
23.03.2020	Intervision		30
25.03.2020	Telefonat mit RS zu möglichen Interventionsschritten		20
25.03.2020	Dokumentation		25
09.04.2020	Kollegiale Fallbesprechung		40
09.04.2020	Beratungsgespräch		60
17.04.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
17.04.2020	Dokumentation		15
30.04.2020	Intervision		20
28.05.2020	Recherche		20
28.05.2020	Telefonat mit RS zu weiterem Vorgehen: Idee den Behindertenbeauftragten der Universität einbeziehen		25
28.05.2020	Kollegiale Fallbesprechung		20
29.05.2020	E-Mail an den Behindertenbeauftragten der Universität	Fallspezifische Vernetzung	60
29.05.2020	Dokumentation		15

05.06.2020	E-Mail des Behindertenbeauftragten an ADB: Frage, welche Formulierung wir vorschlagen	Fallspezifische Vernetzung	30
05.06.2020	Recherche		60
09.06.2020	E-Mail an Behindertenbeauftragten mit Zuarbeit Formulierung	Fallspezifische Vernetzung	25
15.06.2020	E-Mail des Behindertenbeauftragten: Formulierung auf Eintrittskarte geändert	Fallspezifische Vernetzung	10
15.06.2020	E-Mail an Behindertenbeauftragten: Fallabschluss und Dank	Fallspezifische Vernetzung	10
15.06.2020	E-Mail an RS: Information über Fallabschluss		15
15.05.2020	Dokumentation		30

Auswertung

Laufzeit des Falles? Von wann bis wann ging der Fall?

Dauer des gesamten Beratungsprozesses in Wochen bzw. Monaten?

23. 03.–15. 05. 2020; ca. 1,5 Monate

Wie viele Beratungskontakte gab es insgesamt?

5

Wie viel Zeit ist in die einzelnen Interventionsformen geflossen?

135 Minuten

Wie viel Zeit ist in Qualitätssicherung (Kollegiale Fallbesprechung, Intervision, Supervision) geflossen?

165 Minuten → 4,5 h

Wie viel Zeit ist in Recherchearbeit geflossen?

80 Minuten

Wie viel Zeit ist in Dokumentation geflossen?

115 Minuten, fast 2 h

Was ist das Besondere an diesem Fall? Was waren die beraterischen Herausforderungen?

Auch dieser Fall macht deutlich, was eine konstruktive Zusammenarbeit mit anderen regionalen Akteur_innen bewirken kann.

Der Behindertenbeauftragte der Universität konnte auf unsere Expertise zurückgreifen und daran anschließend die gewünschte Änderung in die Wege leiten. So wurde im Sinne unserer Zielgruppe eine diskriminierende Bezeichnung entfernt und gleichzeitig ein neuer Vernetzungspartner gewonnen.

3.2.8 Zusammenfassende Auswertung

Im Zentrum unserer Beratungsarbeit steht die klient_innenzentrierte Unterstützung und Begleitung von Betroffenen in konkreten Diskriminierungsfällen.

Klient_innenzentrierung

Klient_innenzentrierung heißt, dass wir uns in Beratungsfällen nach den Bedürfnissen und Zielvorstellungen unserer Klient_innen richten.

Die Klient_innenzentrierung in unserer Beratungsarbeit zeigt sich in der engmaschigen Beratung der ratsuchenden Person. Diese wird unterlegt durch die hohe Zahl der Beratungskontakte, die aus den einzelnen Falltabellen abzulesen ist. Besonders wichtig ist eine engmaschige Beratung bei hoher Belastung der ratsuchenden Person. In solchen Fällen kommen die psychosozialen Aspekte der Beratung zum Tragen. Bei hoher Belastung der ratsuchenden Person kann auch die Zusammenarbeit mit anderen spezialisierten Beratungsstellen förderlich sein, vgl. Kapitel 3.2.4 (Fall 4): „Homophobe Diskriminierung durch Vorgesetzte bei der Arbeit“ die Zusammenarbeit mit RosaLinde e.V.

Die Klient_innenzentrierung zieht sich durch den gesamten Beratungsprozess. Angefangen beim Erstgespräch, bei dem der ratsuchenden Person ein vertraulicher und geschützter Raum geboten wird, in dem ihre Gefühle und Wahrnehmungen nicht in Frage gestellt, sondern ernst genommen werden und die ratsuchende Person frei entscheiden kann, ob und wie sie handeln will. Z.B. entschied der Ratsuchende in dem 5. Fall „Diskriminierung beim Einlass in einem Club wegen sexueller Identität“ trotz der erfahrenen Diskriminierung nicht gegen den Club vorzugehen. Nach dem Erstgespräch bestand für ihn kein weiterer Handlungsbedarf mehr.

Falls der Wunsch nach weitergehender Unterstützung besteht, wird gemeinsam mit der ratsuchenden Person der Auftrag geklärt. Dafür ist zunächst wichtig, die ratsuchende Person darin zu bestätigen, dass ihr Unrecht getan wurde. Dies geschieht durch Anerkennung und Wertschätzung ihrer Empfindungen und auch durch rechtliche Einordnung des Geschehenen als Diskriminierung, was besonders in dem Fall 3: „Sexuelle Belästigung einer Kundin durch zwei Fallschirmlehrer im Rahmen eines Tandemsprungs“ zum Ausdruck kam. Durch die Entlastung der Ratsuchenden und die Einordnung als sexuelle Belästigung, konnte sie in ihrem Impuls bestärkt werden, sich gegen die erfahrene Belästigung zu wehren. Im nächsten Schritt kommt die Klärung des weiteren Vorgehens, in dem der ratsuchenden Person aufgezeigt wird, auf welchem Wege sie sich zur Wehr setzen kann und in dem mit ihr zusammen das Für und Wider der in Frage kommenden Interventionsmöglichkeiten erörtert wird. Auf dieser Grundlage entscheidet die ratsuchende Person selbst, wie sie vorgehen möchte bzw. welcher Weg für sie der passende ist.

Wenn der Auftrag geklärt ist, folgt anschließend die gemeinsame Entwicklung von Handlungsstrategien. Gerade bei langwierigen Prozessen müssen dabei neben den Erwartungen und Zielvorstellungen der ratsuchenden Person auch unserer Kompetenzen und Ressourcen berücksichtigt werden. Das wurde z.B. im 2. Fall: „Diskriminierung aufgrund von Behinderung im öffentlichen Nahverkehr“ deutlich, bei dem lange Zeit ein zufriedenstellendes Ende für den Ratsuchenden nicht in Sicht war und wir bei der Entwicklung neuer Strategien neben dem Handlungsbedürfnis des Ratsuchenden unsere Kompetenzen und Ressourcen im Blick haben mussten.

Unser klient_innenzentrierte Beratungsansatz drückt sich schließlich bei der Umsetzung der entwickelten Strategien dadurch aus, dass die ratsuchende Person in alle Entscheidungen eingebunden und ihr Feedback vor jedem Schritt eingeholt wird. Das zeigen die in den Falltabellen dargestellten, teilweise in Raster gefassten Interventionsverläufe. Bei diesen wird z.B. deutlich, welche Korrekturschleifen Beschwerdebriefe durchlaufen. Ein erster Entwurf wird per E-Mail an die ratsuchende Person geschickt. Falls diese Ergänzungs- bzw. Änderungswünsche hat, werden diese in den Brieftext eingearbeitet und die korrigierte Version des Beschwerdebriefs ihr noch mal zur Durchsicht übersendet. Der Brief wird erst dann an die diskriminierungsverantwortliche Seite übersendet, wenn die ratsuchende Person mit dem Inhalt und dem Abschicken des Briefes vollends einverstanden ist.

Unsere Klient_innenzentrierung zeigt sich auch in den Fällen, in denen sich die ratsuchende Person mitten im Beratungsprozess dazu entschließt, keine weiteren Schritte mehr zu unternehmen. Auch wenn diese Schritte Sinn machen würden, um das ursprüngliche Ziel zu erreichen, wie in dem 4. Fall: „Homophobe Diskriminierung durch Vorgesetzte bei der Arbeit“, ist der Wunsch des Ratsuchenden, die Sache auf sich beruhen zu lassen, entscheidend.

Beratungstätigkeit als dynamischer Prozess

Im Laufe des Prozesses können sich also die Bedürfnisse und Zielvorstellungen unserer Klient_innen verändern. Dabei kann eine Rolle spielen, dass die ratsuchende Person, wie in dem Fall oben, keine Kraft mehr hat, gegen die diskriminierungsverantwortliche Seite vorzugehen. Die Ausgangslage kann aber auch aus anderen Gründen nicht mehr dieselbe sein, wenn z.B. sich Verordnungen ändern.

Beratungsprozesse verlaufen daher selten statisch. Gerade bei mehrstufigen und längeren Prozessen ist eine kontinuierliche Reflexion und Anpassung nötig. Ebenso flexibel muss auf das Verhalten der diskriminierungsverantwortlichen Seite reagiert werden, wie z.B. in dem 2. Fall: „Diskriminierung aufgrund von Behinderung im öffentlichen Nahverkehr“, in dem sich die verantwortliche Stelle ihrer Verantwortung entzog, sich nicht an Zusagen hielt und wir neue Strategien entwickeln mussten.

Die einzelnen Interventionsformen, die zur Verfügung stehen, bedürfen in diesem Sinne einer flexiblen Handhabung. Sie müssen an den jeweiligen Fall bzw. den Bedürfnissen der ratsuchenden Person angepasst werden. Das wirkt sich auf die Dauer einer Intervention aus, wobei neben der Durchführung der Intervention, die Vorbereitung und die Nachbereitung zu berücksichtigen sind. So kann ein Vermittlungsgespräch in einem relativ kurzen Telefonat bestehen oder in einem offiziellen Treffen mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite, bei dem eine gute Vorbereitung im Vorfeld unerlässlich ist, wie z.B. im Fall 1: „Rassistische Diskriminierung bei der Arbeit“. Hier galt es, trotz der stark abwehrenden Haltung der diskriminierungsverantwortlichen Seite, das Recht des Ratsuchenden, vor rassistischen Diskriminierungen geschützt zu werden, im Vermittlungsgespräch durchzusetzen.

Von dem jeweiligen Beratungsfall bzw. den Bedürfnissen der ratsuchenden Person kann auch die Anzahl der Interventionen abhängen, z.B. wurden in dem 2. Fall: „Diskriminierung aufgrund von Behinderung im öffentlichen Nahverkehr“ insgesamt fünf Beschwerdebriefe entworfen, vier davon abgeschickt, zwei Vermittlungsgespräche geführt und daneben Vernetzungsarbeit getätigt.

Qualitätssicherung

Gerade wegen der Komplexität der einzelnen Fälle ist die Qualitätssicherung unserer Beratungsarbeit unverzichtbar. Qualitätssicherung bedeutet regelmäßige Fallbesprechungen im Team und mit Co-Berater_in und Fallsupervision mit der Fachleitung. Diese dienen vor allem der Klärung und der Entstehung von Impulsen zur Entwicklung neuer Ideen. Je komplexer und langwieriger der Fall, desto höher die Anzahl der kollegialen Fallbesprechungen, Interventionen und Supervision, was sich ebenso aus den einzelnen Falltabellen ablesen lässt.

Und auch die regelmäßige Dokumentation der Beratungsschritte in die Fallakte ist von großer Bedeutung für unsere Beratungsarbeit. Sie dient neben der Qualitätskontrolle dem gezielten Wiederfinden und Nutzbarmachen von Informationen zur weiteren Verwendung. So ergeben sich mit der Zeit Erkenntnisse über allgemeine Trends, fallübergreifende Strukturen und systematische Formen von Diskriminierung in konkreten Lebensbereichen. Diese Erkenntnisse werden aufgegriffen und in einer Kombination von vertiefter Problembeschreibung (zum Beispiel durch Testings und Interviews) und der Entwicklung und Umsetzung von strukturellen Interventionen (z.B. Konzept zur Umsetzung diskriminierungsfreier Einlasskontrollen, Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit, Fachtage oder Schulungskonzepte) begleitet. Schließlich ist unsere Vernetzungsarbeit zu erwähnen, die für eine effektive Beratung und Unterstützung unserer Klient_innen von immenser Bedeutung ist. Deswegen sehen wir es als einen wichtigen Teil unserer Beratungsarbeit, die Kooperation mit anderen regionalen Akteur_innen zu fördern, Verweisberatungsstrukturen zu stärken und damit auch (Anti-)Diskriminierung als wichtiges Querschnittsthema in verschiedenen Lebensbereichen zu verankern.

A large, bold, teal-colored number '4' is positioned in the upper left quadrant of the page. The background features a series of overlapping, wavy shapes in shades of light blue, medium blue, and olive green, creating a sense of depth and movement. The bottom portion of the page is a solid, bright yellow color.

4

**REFLEXION DER BERATUNGSEFFEKTE:
DARSTELLUNG DER IMPULSE
UND DER ERGEBNISSE IN
STRUKTURELLER UND
INSTITUTIONELLER HINSICHT**

Einleitung

Historisch gewachsene ungleiche Machtverhältnisse bzw. -strukturen wirken sich fort in diskriminierenden Handlungen und Haltungen von einzelnen Personen und von Institutionen.

Die Antidiskriminierungsberatung kann den situativen und gesellschaftlichen Machtgefällen mit den verschiedenen oben dargestellten Interventionsformen begegnen. So kann die Antidiskriminierungsberatung – ausgehend von der Arbeit in konkreten Einzelfällen – Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen setzen, zum einen durch Sichtbarmachung und Thematisierung von diskriminierenden Praxen, zum anderen durch Begleitung von Sensibilisierungs- und Veränderungsprozessen. Dadurch kann Antidiskriminierungsberatung bewirken, dass in Institutionen diskriminierende Praxen nachhaltig unterbunden werden und eine diskriminierungssensible Kultur verankert wird.

Zur Veranschaulichung, wie durch verschiedene Interventionsformen in konkreten Einzelfällen Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen gegeben werden können, haben wir aus unserer Beratungspraxis drei Fallbeispiele ausgewählt.

In den folgenden Fallbeispielen stellen wir in diesem Sinne jeweils die Interventionsformen Beschwerdebrief, Vermittlungsgespräch und Klage dar.

4.1 Beschwerdebrief als Interventionsform in der AD-Beratung

4.1.1 Einleitung

Der Beschwerdebrief ist eine von uns häufig genutzte Interventionsform. Ein Grund dafür ist seine hohe Flexibilität in Form und Inhalt. Er kann situationsklärend und/oder Rechte durchsetzend formuliert werden. Er kann die Perspektive von Klient_innen, aber auch unserer Beratungsstelle spiegeln und/oder eine rechtliche Situation darstellen. Er kann unterschiedlich detaillierte Beschreibungen, Erklärungen und Argumentationen ebenso enthalten wie konkrete Forderungen und/oder die Bitte um eine Stellungnahme. Er kann ausführlich oder knapp ausfallen, vermittelnd oder konfrontativ verfasst werden. Oftmals ist er die erste nach außen gerichtete Intervention und stellt den Kontakt zu Personen/Institutionen her, die für eine Diskriminierung verantwortlich gemacht werden. In einem mehrstufigen Interventionsprozess lässt er sich gut mit Vermittlungsgesprächen, rechtlichen Schritten, Öffentlichkeitsarbeit u.ä. kombinieren.

Der Beschwerdebrief kann komplett von Klient_innen selbst verfasst oder uns Berater_innen geschrieben werden. Oftmals fassen Beschwerdebriefe die wesentlichen Punkte und Ergebnisse des Sprechens im geschützten Raum zusammen und drücken die Erfahrungen, Bewertungen und Erwartungen der Klient_innen gegenüber den Diskriminierungsverantwortlichen aus. Das gemeinsame Verfassen und Absenden eines Briefes mit dem Briefkopf einer Beratungsstelle wird von vielen Klient_innen als direkte Stärkung und Bestätigung erlebt.

Seitens der Adressat_innen stellt ein Beschwerdebrief oftmals den ersten Kontakt dar. Er enthält die wesentlichen Informationen zu einer Situation sowie die daraus resultierenden Interpretationen und Forderungen. Adressat_innen werden in der Regel aufgefordert, die Sachverhalte zu überprüfen, sich zu positionieren und konkrete Ergebnisse mitzuteilen. Die schriftliche Form der Auseinandersetzung und die häufig direkte Einbeziehung einer Beratungsstelle bewirken eine hohe Verbindlichkeit in der Antwort. In größeren Unternehmen und Verwaltungen geht ein Antwortbrief regelmäßig über mehrere Schreibtische. Der Beschwerdebrief leistet so bereits im Prozess der Beantwortung wichtige Arbeit. Er erzeugt Aufmerksamkeit für den konkreten Fall und löst eine Auseinandersetzung aus.

Was soll der Brief erreichen?

Meistens soll ein Beschwerdebrief mehrere Dinge erreichen: auf eine Diskriminierung aufmerksam machen, zu einer klaren Reaktion führen und/oder eine überprüfbare Veränderung im Handeln und Denken bewirken. Vielleicht geht es zunächst aber auch um eine Auskunft oder den Wunsch um Stellungnahme. Vielleicht soll er eine Angelegenheit abschließen und ist „das letzte Wort“ der Klient_innen zu einer Diskriminierung. Vielleicht soll der Brief auch Auftakt zu einem direkten Gespräch sein. Oder ein einzelner Mensch soll ins Nachdenken kommen, eine Organisation ins Handeln. Es ist wichtig, im Beratungsgespräch die mit dem Brief verbundenen Erwartungen und Ziele möglichst genau zu benennen. Dabei sollte die Beratungsstelle die Ratsuchenden auch über die Vor- und Nachteile und eventuellen Folgen eines Beschwerdebriefs aufklären.

Wie ist der Beschwerdebrief aufgebaut?

1. Wer schreibt wem in wessen Auftrag?
2. Anlass und Ziel des Briefes (Zusammenfassung: kurz aber klar)
3. detaillierte Chronologie/Schilderung des Ablaufs in beschreibender Berichtform
4. Perspektive und Empfindung der/des Klient_in
5. Zusatzinformationen (z.B. rechtlich)
6. Perspektive der Beratungsstelle
7. Erwartungen und Forderungen des/der Klient_in
8. gemeinsame Ziele/ Interesse der Kritisierten am Thema
9. Fristsetzung für eine Antwort (in der Regel 14 Tage)
ggf. Geltendmachung: anspruchswahrende Formulierung nach AGG (innerhalb einer Zweimonats-Frist nach Bekanntwerden der Diskriminierung)

Geltendmachung

Um auf Grundlage des AGG klagen zu können, sind Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung ab Kenntnisnahme von der Diskriminierung innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen (§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG). Oftmals suchen Betroffene die Beratungsstelle erst Wochen und Monate nach der erfahrenen Diskriminierung auf, sodass die Frist bereits abgelaufen ist bzw. nur noch wenig Zeit bleibt, um die rechtlichen Ansprüche durch fristgemäße Geltendmachung zu sichern. Deshalb sollten bereits beim Erstkontakt, d.h. bei der Vereinbarung eines Beratungstermins, die zeitlichen Eckdaten des Vorfalles erfragt werden, um die Dringlichkeit bezüglich der Frist einschätzen zu können und dementsprechend einen Termin zu vergeben. Die Ansprüche müssen von dem/der Klient_in selbst oder nach entsprechender Vollmacht durch die Beratungsstelle schriftlich geltend gemacht werden.

4.1.2 Fallbeispiele zum Einsatz und Nutzen des Beschwerdebriefes

Im Folgenden erläutern wir den Prozess, den das Verfassen dreier Beschwerdebriefe an eine Immobilienfirma ausgelöst hat.

Wie in unserer Praxis üblich, richten wir unsere Beschwerdebriefe immer an die Leitung eines Unternehmens. Eine Besonderheit dieser Immobilienfirma ist, dass sie eigens Sozialarbeiter_innen angestellt hat, die bei Problemen aller Art im Mietverhältnis unterstützen. Unsere Beschwerdebriefe wurden daher von der Geschäftsführung an die Leitung der Sozialarbeiter_innen weitergereicht mit der Bitte um Klärung. Dieser Leiter bat das ADB Sachsen in der Folge die Beschwerdebriefe direkt an ihn zu senden. Sollte er nicht in der Lage sein, das Problem zu lösen, könnten wir uns immer noch an die Geschäftsführung wenden.

Fallbeispiel 1

Im Februar 2019 wandte sich ein Klient an uns, weil er nach einem Wohnungswechsel innerhalb der Immobilienfirma nicht als Hauptmieter im Mietvertrag aufgenommen wurde, sondern lediglich als Untermieter. Auf Nachfrage wurde erläutert, dass dies an seinem Aufenthaltstitel liege: Er ist im Besitz einer Duldung, während seine Ehefrau eine unbefristete Niederlassungserlaubnis besitzt. Diese unterschiedliche Behandlung stellt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Herkunft dar und ist laut AGG untersagt. Der Klient wollte gleichberechtigt in den Mietvertrag aufgenommen werden. Wir verfassten einen Beschwerdebrief an den Sozialmanager, in dem wir den Sachverhalt schilderten, darauf hinwiesen, dass diese Behandlung diskriminierend ist und laut AGG nicht erlaubt. Wir forderten eine Stellungnahme und die Aufnahme des Klienten als gleichberechtigten Mieter. Der Leiter antwortete uns, dass die Immobilienfirma Mietende mit einem befristeten Aufenthaltstitel unter einem Jahr grundsätzlich nicht als Hauptmieter_innen aufnehme. Er könne diese festgelegte Praxis nicht ändern und damit das Problem nicht lösen. In diesem Fall müssten wir uns an die Geschäftsleitung wenden. Dies haben wir noch nicht getan, da der Klient aufgrund von Ausbildung und Arbeit noch nicht dazu kam, den Entwurf unseres Beschwerdebriefes an die Leitung zu ergänzen und freizugeben. Erst wenn er die Inhalte ergänzt und sein Einverständnis gegeben hat, wird der Brief von uns abgeschickt.

Fallbeispiel 2

Im Juli 2019 wandte sich eine Klientin an uns, da sie und ihre Familie von einer Nachbarin belästigt und rassistisch beleidigt wurden. Sie passte die Besucher_innen der Familie ab, fragte wohin sie wollen und beschwerte sich hinterher über den angeblichen Lärm. Sie beschwerte sich regelmäßig bei der Immobilienfirma über Lärm, obwohl die Familie sich streng an die Ruhezeiten hielt und ihre Tochter aus Angst vor Beschwerden am Tablet oder Fernseher beschäftigten und viel mit ihr rausgingen. Den Höhepunkt erreichte der Konflikt als die Tochter mit einer Freundin die Treppe hinunterging, um zum Spielplatz zu gehen und von der Nachbarin mit den Worten beschimpft wurde: „Ihr seid wie Tiere. Ihr geht wie Schweine die Treppe runter. Sag das deiner Mutter!“

Wir verfassten im Auftrag der Klientin einen Beschwerdebrief an den Sozialmanager, schilderten die Vorfälle und machten deutlich, dass rassistische Diskriminierung im Mietverhältnis verboten ist. Wir richteten die Forderung an den Sozialmanager, die diskriminierende Nachbarin aufzufordern, das rassistische Verhalten einzustellen und die Familie in Ruhe zu lassen sowie insbesondere das Kind nicht mehr anzusprechen. Sollte sie mit diesen Belästigungen weitermachen, forderten wir die Firma auf, von ihrem Recht zur Ermahnung, dann Abmahnung und letztlich einer Kündigung Gebrauch zu machen. Zusätzlich formulierten wir den Wunsch der Familie die Wohnung zu wechseln (sie war inzwischen zu klein) und baten um ein passendes Angebot.

Die Firma hatte zwischenzeitlich eine Ombudsstelle eingerichtet. Der Ombudsmann wurde in Reaktion auf unseren Brief eingeschaltet. Er sprach mit der Nachbarin und traf sich dann mit der Familie und einer Beraterin des ADB Sachsen. Er hörte sich die Argumentation beider Seiten an und war dadurch in der Lage, zwischen beiden Parteien zu vermitteln und für Verständnis zu sorgen. Er informierte die Nachbarin, dass rassistische Beleidigungen zu unterlassen seien. In der Folge beruhigte sich das Klima und man ging sich aus dem Weg. Zudem bot die Firma der Familie eine Wohnung an, die ihren Bedürfnissen besser passte und sie zogen um.

Fallbeispiel 3

Im Juni 2020 wandte sich ein Klient an uns, da er sich durch eine Angestellte der Immobilienfirma diskriminiert fühlte: Er und seine Frau hatten von ihr eine Ermahnung bezüglich ihrer Kinder (4 und 7 Jahre) im Hof erhalten. Der Klient legte sehr viel Wert auf eine gute Nachbarschaft und pflegte ein freundliches Verhältnis zu allen Bewohner_innen des Hauses. So hatte er erfahren, dass die Beschwerde von einer bestimmten Nachbarin ausging. Diese Nachbarin versicherte ihm allerdings in einem persönlichen Gespräch, sie habe sich keineswegs ausschließlich über ihn beschwert, sondern über den Lärm und das Verhalten aller Kinder im Hof während der Pandemie. Mehr als zehn Kinder spielten regelmäßig in dem besagten Hof. Der Klient und seine Frau achteten stets darauf, dass die Kinder nicht während der Ruhezeiten im Hof spielten. In der Regel waren die Kinder durch die Eltern oder eine befreundete Nachbarin betreut und nicht alleine im Hof. Umso mehr traf es unseren Klienten, dass er und seine Frau die einzigen Eltern zu sein schienen, die eine Ermahnung erhalten hatten. Diese Ungleichbehandlung konnte sich die Familie nur als eine Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft erklären. Bereits im Dezember des letzten Jahres hatten der Klient und seine Familie durch die Mieterbetreuerin eine Abmahnung wegen Grillens/Feuer im Hof erhalten. Er konnte nachweisen, dass er zur besagten Zeit gar nicht zu Hause war, die Abmahnung wurde zurückgenommen und die Mieterbetreuerin entschuldigte sich bei der Familie. Der Klient versuchte in Kontakt mit der Mieterbetreuerin zu kommen, um den Sachverhalt zu klären. Aufgrund der Corona-Bestimmungen war die Mitarbeiterin schlecht zu erreichen und die Kontaktaufnahme gestaltete sich schwierig. Per E-Mail nahm sie seine Beschwerde zur Kenntnis und erklärte den Sachverhalt als beendet. Der Klient hatte das Gefühl, dass sie das Ausmaß ihrer unangemessenen Reaktionen nicht verstand und insbesondere wollte er die Rücknahme der Ermahnung.

Im Auftrag des Klienten richteten wir einen Beschwerdebrief an den Sozialmanager und forderten eine Klärung sowie die Rücknahme der Ermahnung. Wieder kam der Ombudsmann zum Einsatz: Er lud den Klienten, eine Beraterin des ADB Sachsen und die Mieterbetreuerin zum Gespräch ein. Beide Seiten konnten die Umstände ihres Handelns erläutern. Hintergründe und Ansichten wurden in vertrauensvoller und freundlicher Atmosphäre dargelegt, Regeln und Abläufe erklärt. Der Ombudsmann machte deutlich, dass die Mieterbetreuerin nicht adäquat gehandelt hatte. Sie sah ein, dass das alleinige Schreiben an die Familie nicht der richtige Weg war. Sie hätte einen Aushang in allen Häusern machen müssen. In der Folge schrieb sie dem Klienten, dass die ausgesprochene Ermahnung keine rechtlichen Konsequenzen für ihn hat und sie einen Hausanhang zu Hausordnung und Ruhezeiten in alle Häuser hängen werde.

Chronologie der Ereignisse zum Fallbeispiel 3

Datum	Schritte	Interventionsform
09.06.2020	Telefonische Beratungsanfrage von ratsuchender Person (RS)	
09.06.2020	Intervision	
10.06.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
10.06.2020	Dokumentation	
10.06.2020	Absprache Termin Beraterinnen und Terminangebot an RS	
17.06.2020	Beratungsgespräch: Auftragsklärung und Aufzeigen aller Optionen: Entscheidung, einen Beschwerdebrief zu verfassen	Beginn Beschwerdebrief
17.06.2020	Kollegiale Fallbesprechung	

18.06.2020	Dokumentation	
22.06.2020	E-Mail an RS mit Nachfragen zu Abläufen und Ereignissen im Fall	
22.06.2020	Mehrere E-Mails zwischen RS und ADB wegen weiterer Fragen und Infos	
22.06.2020	Dokumentation	
22.06.2020	Verfassen Entwurf Beschwerdebrief	
23.06.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
23.06.2020	Dokumentation	
24.06.2020	Überarbeitung Entwurf Beschwerdebrief	
24.06.2020	E-Mail an RS mit Entwurf Beschwerdebrief mit Bitte um Änderungswünsche bzw. Zustimmung	
24.06.2020	E-Mail des RS mit Anmerkungen.	
25.06.2020	Einarbeitung der Änderungswünsche des RS	
25.06.2020	Absenden des Briefes an Sozialmanager Wohnungsbaugesellschaft	Beschwerdebrief abgeschickt
25.06.2020	Dokumentation	
25.06.2020	Empfangsbestätigung und Zusage Bearbeitung durch Sozialmanager	
26.06.2020	E-Mail von Ombudsmann mit Einladung zu Vermittlungsgespräch	Beginn Vermittlungsgespräch
26.06.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
26.06.2020	Dokumentation	
29.06.2020	Beratungsgespräch: Vorbereitung Vermittlungsgespräch	
29.06.2020	Antwort an Ombudsmann: Bestätigung Vermittlungsgespräch	
06.07.2020	Vermittlungsgespräch mit Ombudsmann, RS und ADB und diskriminierungsverantwortlicher Person	Vermittlungsgespräch
06.07.2020	Auswertungsgespräch mit RS	
07.07.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
07.07.2020	Dokumentation	

4.1.3 Evaluation und Reflexion der durchgeführten Intervention

Die Klient_innen wandten sich an das ADB Sachsen, da sie aus ihrer Position heraus das Gefühl hatten, keine Möglichkeiten der Einflussnahme zu ihren Gunsten zu haben. Zum Teil hatten sie versucht im Gespräch das Problem zu lösen, aber ihr Ziel nicht erreicht. Zum Teil kannten sie ihre Rechte nicht. In den Beschwerdebriefen fassten wir die Geschehnisse zusammen und stellten das Problem sachlich dar. Schwarz auf weiß wurden Fragen und Forderungen formuliert. Auf diese Punkte musste die Firma konkret antworten. Zum Teil waren der Firma viele Fakten nicht bekannt. Diese nahmen die Mitarbeitenden zur Kenntnis. In den Gesprächen konnte tiefer auf Situationen und dahinterliegende Vorurteile und unterschiedliche Ansichtsweisen eingegangen werden. Ein Brief ermöglicht es beiden Seiten in Ruhe Argumente vorzubringen und diese aufzunehmen ohne sofort in eine Verteidigungshaltung gehen zu müssen. In der Zusammenarbeit mit der Immobilienfirma führten die Beschwerdebriefe zu einem vertieften Verständnis des AGG und seinen Implikationen. Im Verlauf wurde eine konkrete Zusammenarbeit vereinbart, indem die Ombudsstelle als unsere Ansprechstruktur für zukünftige Diskriminierungs-

beschwerden benannt wurde. Diese Klärung der Beschwerdestrukturen und Verantwortlichkeiten in Kombination mit der Sensibilisierung für diskriminierendes Verhalten ist ein Erfolg, da bei zukünftigen Fällen schnell und lösungsorientiert im Sinne der Klient_innen gehandelt werden kann.

4.2 Vermittlungsgespräch als Interventionsform in der Antidiskriminierungsberatung

4.2.1 Einleitung

Eine weitere Form der Intervention in der AD-Beratung ist das Vermittlungsgespräch mit der diskriminierungsverantwortlichen Partei.

Ziel eines Vermittlungsgesprächs

Ziel eines Vermittlungsgesprächs in der AD-Beratung ist das Geschehene gemeinsam mit der diskriminierungsverantwortlichen Partei zu reflektieren und zusammen in die Zukunft blickend konstruktive Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

In der Regel übernimmt die beratende Person die Moderation bei dem Gespräch. Ihre Rolle dabei ist zwar vermittelnd, sie bleibt jedoch parteilich. Was das während des Gesprächs für die Teilnehmenden bedeutet, wird unten näher ausgeführt.

Phasen eines Vermittlungsgesprächs

- Kontaktaufnahme und Vorbereitung mit der diskriminierungsverantwortlichen Partei
- inhaltliche Vorbereitung mit Klient_in
- Koordination der Termine / Ansprechpartner_innen/ Orte mit allen beteiligten Seiten
- Aushandeln einer Tagesordnung für das Gespräch
- Vermittlungsgespräch inklusive Vor- und Nachbereitung mit Klient_in vor Ort
- interne Auswertung und Dokumentation

Zu den einzelnen Phasen:

Zunächst ist der Kontakt zu Personen / Institutionen herzustellen, die für eine Diskriminierung verantwortlich gemacht werden. In der Regel geschieht dies mittels eines Beschwerdebriefs, in dem der diskriminierungsverantwortlichen Partei – das Einverständnis der ratsuchenden Person vorausgesetzt – auch ein Vermittlungsgespräch angeboten wird. Das Angebot zu einem Vermittlungsgespräch kann aber auch auf anderem Wege erfolgen.

Wenn die diskriminierungsverantwortliche Partei sich für ein Gespräch bereit erklärt, sind Termine zu koordinieren, Ansprechpartner_innen zu benennen und zu klären, an welchem Ort das Gespräch stattfinden soll.

Das Gespräch muss durch Sammeln von Fakten, Recherchearbeit u.a. inhaltlich gut vorbereitet werden. Im Vorgespräch mit dem_der Klient_in sind das konkrete Ziel bzw. Anliegen des Gesprächs, Lösungsansätze und –wünsche zu klären. Dabei ist auch wichtig über Hoffnungen auf der einen Seite und Bedenken und Ängste auf der anderen Seite zu reden. In diesem Zusammenhang kann auch eine Exit-Strategie vereinbart werden, z.B. in welchen Situationen das Gespräch beendet werden soll.

Unmittelbar vor dem Gespräch ist es wichtig, den_ die Klient_in zu stärken, z. B. durch Ermutigung und Verbreitung von Optimismus. Daneben ist der_ die Klient_in auf die kommende Situation einzustimmen bzw. zu fokussieren, indem das im Vorfeld Besprochene noch mal kurz durchgegangen wird. Wichtig ist es auch, den_ die Klient_in auf Gesprächsdynamiken vorzubereiten, die belastend wirken können und darauf hinzuweisen, trotzdem ruhig zu bleiben und sich nicht aufwühlen zu lassen.

Beim Gespräch übernimmt in der Regel die beratende Person die Moderation.

Sie eröffnet das Gespräch und benennt Anlass und Ziel. Während des Gesprächs hält sie den Rahmen, fasst regelmäßig den Gesprächsstand zusammen und führt ziel- und lösungsorientiert durch das Gespräch. Vor allem bei konfliktreichen Gesprächen bietet es sich an, dass ein/e Co-Berater_in das Gespräch protokolliert. In dem Protokoll können neben dem Gespräch auch evtl. getroffene Vereinbarungen schriftlich fixiert und auch ein Folgetermin für ein weiteres Gespräch vereinbart werden, um die Umsetzung der Vereinbarungen seitens der diskriminierungsverantwortlichen Partei zu evaluieren.

Wie oben erwähnt, hat die beratende Person während des Gesprächs darauf zu achten, ihre Parteilichkeit zu wahren. Das bedeutet, dass sie durchaus Position bezieht, Diskriminierung einordnet und auf rechtliche Lage verweist. Daneben kompensiert sie Machtgefälle, achtet auf Redeanteile und verschafft ggf. dem_ der Klient_in rückenstärkend Gehör. Bei Entgleisungen greift sie ein, bleibt dabei sachlich. Der diskriminierungsverantwortlichen Partei gegenüber tritt sie wertschätzend und offen auf, achtet jedoch besonders darauf, sich nicht mit ihr zu verbünden und damit Diskriminierungen zu reproduzieren.

Eine Dynamik ist die „Solidarisierung der Privilegierten“, wenn die Beteiligung von als privilegiert positionierten wahrgenommenen Berater_innen dazu führt, dass Diskriminierungsverantwortliche auf mehr Unterstützung/ Verständnis von Seiten der Berater_innen hoffen und zugleich bewusste und unbewusste Abwehrstrategien stärker nutzen, als wenn die Ratsuchenden in Begleitung von Berater_innen auftreten, die ebenfalls als strukturell benachteiligt positioniert wahrgenommen werden.

Das kann sich beispielsweise darin ausdrücken, dass sie durch eine stärkere Zugewandtheit im (Blick) Kontakt und Small Talk eine besondere Nähe zu den privilegierten Berater_innen herstellen wollen, ein Gespräch unter vier Augen suchen, in Vermittlungsgesprächen eher mit den Berater_innen als den Klient_innen reden oder sie die Zustimmung der Berater_innen zu ihrer Haltung unterstellen oder explizit einfordern.¹⁴

Während und v.a. zum Ende des Gesprächs hin sind die Ergebnisse zu sichern. Falls es zu einer Einigung gekommen ist, bietet es sich an, am Ende des Gesprächs Vereinbarungen für die Zukunft zu treffen, diese schriftlich im Protokoll festzuhalten und in regelmäßigen Abständen zu evaluieren.

Nach dem Gespräch folgt die Nachbesprechung mit dem_ der Klient_in. Unmittelbar nach dem Gespräch ist an einem passenden Ort, den man am besten vorher vereinbart wurde, das Gespräch - nach einer Verschnaufpause - mit dem_ der Klient_in auszuwerten. Dabei ist dem_ der Klient_in erst einmal z.B. mittels eines wertschätzenden Feedbacks abzuholen. Danach ist mit dem_ der Klient_in abzugleichen,

¹⁴ Antidiskriminierungsverband Deutschland, Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, Berlin 2015, S. 16 f.

was gehört wurde und was nicht und gemeinsam eine Einschätzung des Gesprächs zu treffen. Es kann auch noch ein Termin in der Beratungsstelle vereinbart werden, bei dem nach einem gewissen Abstand das Gespräch in Ruhe nachbesprochen und ggf. das weitere Vorgehen überlegt werden kann.

Das Gespräch wird auch intern im Team reflektiert, ausgewertet und dokumentiert.

Nach Ablauf einer bestimmten Zeit ist ggf. bei der diskriminierungsverantwortlichen Seite nachzufragen, ob Vereinbarungen umgesetzt wurden. Während dieser Zeit ist der Kontakt mit dem_der Klient_in und das Unterstützungsangebot aufrechtzuerhalten und im Fall der Nichteinhaltung der Vereinbarungen durch die diskriminierungsverantwortliche Partei zu intervenieren. Wichtig wäre hierbei, „Druckmittel“ in der Hand zu haben, wie z.B. doch den Klageweg zur Durchsetzung des Rechts auf Schutz vor Diskriminierung zu beschreiten.

4.2.2 Fallbeispiel: Sexuelle Belästigung einer Beschäftigten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Sachverhalt und Anliegen der Ratsuchenden

Die Ratsuchende hatte einige Monate zuvor neu angefangen in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung zu arbeiten. Von Anfang an wurde sie von zwei älteren männlichen Kollegen durch Blicke und zweideutige bis anzügliche Bemerkungen sexuell belästigt. Nachdem sie darüber hinaus von einem jüngeren männlichen Beschäftigten der Werkstatt festgehalten und massiv körperlich sexuell belästigt wurde, erzählte sie ihrer Mutter und gesetzlichen Betreuerin davon, die sich bei der Leiterin der Werkstatt beschwerte. Daraufhin stellte diese unsere Klientin vor allen Anwesenden in der Werkstatt bloß und bestritt, dass solche Belästigungen vorgefallen seien. Aus diesem Grund wandten sich die Klientin und ihre Mutter an das ADB Sachsen. Die Ratsuchende fühlte sich von den Mitarbeiter_innen der Werkstatt nicht geschützt und sah sich den andauernden sexuellen Belästigungen mehrerer männlicher Kollegen ausgesetzt. Sie wandte sich an das ADB Sachsen, um gegenüber der Werkstattleitung ihr Recht auf Schutz vor Diskriminierung und Belästigung durchzusetzen.

Schriftliche Interventionen gegenüber der diskriminierungsverantwortlichen Seite

Nach mehreren Beratungsgesprächen mit der Klientin und ihrer Mutter schrieben wir einen Beschwerdebrief an die Werkstattleitung. Darin mahnten wir die Einhaltung der Schutzpflichten der arbeitgebenden Seite an, wiesen auf das im AGG vorgegebene Maßregelungsverbot hin und forderten die Einführung eines funktionierenden, vertraulichen Beschwerdesystems für Betroffene von Diskriminierung ein. Parallel dazu sprachen wir mit einer mit dem ADB Sachsen kooperierenden Anwältin, dass sie sich bei einer Verschärfung der Situation in der Werkstatt mit einem anwaltlichen Schreiben an die Leitung wenden würde, um auf die Schutzpflichten der arbeitgebenden Seite hinzuweisen.

Die schriftliche Antwort der Werkstattleitung war leider nicht zufriedenstellend. Die Leiterin spielte die Vorfälle herunter und zeigte kein Problembewusstsein bezüglich der Dringlichkeit, bei sexuellen Belästigungen einzuschreiten. Nach einer ausgiebigen kollegialen Fallberatung innerhalb des ADB-Beratungsteams kamen wir zu dem Schluss, dass auf dem schriftlichen Weg in diesem Fall nicht weiter zu kommen war. Deswegen vereinbarten wir, nach Rücksprache mit unserer Klientin, einen Termin für ein Vermittlungsgespräch mit der Werkstattleitung.

Das erste Vermittlungsgespräch in der Beratungsstelle des ADB Sachsen

Um das Vermittlungsgespräch vorzubereiten, trafen wir uns mit der Klientin und ihrer Mutter bzw. Betreuerin zu einem Gespräch. Dabei ging es vor allem darum, Ziele für das Vermittlungsgespräch festzulegen und davon ausgehend eine Gesprächsstrategie zu entwickeln, um diese Ziele zu erreichen. Hier stellte sich die Herausforderung, dass sich die Ratsuchende schnell eine Änderung der Situation wünschte, da die sexuellen Belästigungen andauerten. Zugleich wollte sie keine zu konfrontative Gesprächsstrategie, da sie weiter in der Werkstatt arbeiten wollte wegen ihrer dortigen Sozialkontakte. Für solche komplexen Fälle in denen die Klient_innen darauf angewiesen sind, die Beziehung zur diskriminierungsverantwortlichen Seite zu erhalten, sind Vermittlungsgespräche eine geeignete Intervention, da sie Spielräume für Aushandlungsprozesse und Verständnis schaffen können. Wir entwickelten eine Gesprächsstrategie die darauf abzielte, die bereits im Brief gestellten Forderungen nach Erfüllen der Schutzpflichten durchzusetzen. Als Gesprächsstrategie wählten wir einen Weg, der zwei Argumentationslinien miteinander verband. Zum einen wollten wir auf die rechtliche Situation hinweisen, dass die arbeitgebende Seite nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet ist, zum Schutz von Arbeitnehmer_innen einzugreifen und dass diese Schutzpflichten auch auf den Werkstätten für Menschen mit Behinderung anzuwenden sind. Zum anderen wollten wir für Verständnis bei der Werkstattleitung werben, was sexuelle Belästigung für Betroffene bedeutet und dadurch eine Sensibilisierung für das Thema herbeiführen. Dazu war vor allem wichtig, die Wahrnehmung unserer Klientin als Betroffener zu stärken und der Werkstattleitung verständlich zu machen.

In dem vorbereitenden Gespräch klärten wir mit der Ratsuchenden, wie wir ihrer Wahrnehmung der Situation am besten Raum verschaffen können. Sie entschied sich für ein Vorgehen, bei dem wir ADB-Berater_innen in dem Gespräch ihren Standpunkt deutlich machen sollten und sie sich nur bei Bedarf situativ selbst dazu äußern würde. Um das Sicherheitsbedürfnis und den Schutz für unsere Klientin zu erhöhen, wählten wir als Ort für das Vermittlungsgespräch das ADB Sachsen-Büro (und nicht wie von der Leiterin vorgeschlagen die Räumlichkeiten der Werkstatt). Wir besprachen auch die Rollenverteilung von uns Berater_innen in der Form, dass eine Berater_in die Moderationsrolle übernehmen sollte und die andere die Protokollführung. Diese Rollenverteilung bietet sich deswegen an, weil die moderierende Person mit voller Aufmerksamkeit ziel- und ergebnisorientiert durch das Gespräch führen und die protokollierende Person auf das Protokollieren der Gesprächsergebnisse und Vereinbarungen konzentrieren kann.

An dem Vermittlungsgespräch nahmen von der diskriminierungsverantwortlichen Seite neben der Werkstattleitung und einer Mitarbeiterin vom Begleitenden Dienst auch die Verantwortliche des Trägers der Werkstätten teil. Trotz eines konfrontativen Beginns, bei dem die Gegenseite zunächst eine Abwehrhaltung einnahm, konnten wir im Gesprächsverlauf zunehmend für die Problematik sensibilisieren und auf eine gemeinsame Lösung hinwirken. Wir entwickelten gemeinsam mit den Vertreterinnen der Werkstatt sowie der Klientin eine Beschwerdestruktur, an die sie oder ihre Mutter bzw. Betreuerin sich wenden können. Die Vereinbarung hielten wir in einem Protokoll fest um die von der Gegenseite gegebenen Zusagen schriftlich zu fixieren. In dem Protokoll vereinbarten wir auch einen Folgetermin für ein weiteres Gespräch, um die Umsetzung der Vereinbarungen seitens der Werkstattleitung zu evaluieren.

Das zweite Vermittlungsgespräch vor Ort in der Werkstatt

In der Zeit zwischen den beiden Vermittlungsgesprächen kam es zu neuen Unstimmigkeiten mit der Werkstattleitung. Zum einen wurden die zugesagten Schutzmaßnahmen und Beschwerdestrukturen

nicht in der Form wie vereinbart umgesetzt. Zum anderen kündigte die Leiterin an, den Vater des Werkstattbeschäftigten, von dem der sexuelle Übergriff ausging, zu dem kommenden Vermittlungsgespräch eingeladen zu haben. In dieser Situation zeigte sich die Bedeutung des von allen unterzeichneten Protokolls. Indem wir auf die dort gegebenen Zusagen hinwiesen und deren Einhaltung einforderten konnten wir die Werkstattleitung zum Einlenken bewegen.

Auch das zweite Vermittlungsgespräch bereiteten wir mit der Klientin und ihrer Mutter bzw. Betreuerin intensiv vor. In diesem Prozess zeigte sich die Klientin zunehmend selbstbewusster. Wir bestärkten sie darin, ihre Interessen deutlich zu formulieren und sich auch selbst zu Wort zu melden, wenn sie sich dafür sicher genug fühlt.

Nachdem die Klientin in dieser Weise gestärkt auftrat, besprachen wir gemeinsam mit ihr, dass wir für das zweite Vermittlungsgespräch auf den Vorschlag der Leiterin eingehen wollten, uns in den Räumen der Werkstatt zu treffen. Für uns als Berater_innen hatte diese Ortswahl den Vorteil, dass wir einen Einblick in das sonst für Außenstehende ziemlich abgeschlossene System Werkstatt für Menschen mit Behinderung erhalten. Darüber hinaus ist helfen uns Kenntnisse der Räumlichkeiten dabei, die Situation unserer Klientin vor Ort und mögliche Bedrohungslagen besser einzuschätzen. Hier zeigt sich ein Vorteil des Gesprächs vor Ort gegenüber beispielweise des Beschwerdebriefs, bei dem wir in der Regel ohne solche Informationen die Situation unserer Klient_innen beschreiben müssen.

An dem für das Vermittlungsgespräch vereinbarten Termin fehlten ohne vorherige Ankündigung sowohl die Werkstattleitung als auch die Verantwortliche des Trägers der Werkstatt. Anwesend waren lediglich die Mitarbeiterin vom begleitenden Dienst und eine Sekretärin. Um dennoch verbindliche Vereinbarungen treffen zu können, bestanden wir darauf, das Protokoll am Ende des Gesprächs von allen Anwesenden direkt unterschreiben zu lassen.

Der Gesprächsbeginn gestaltete sich schwierig, da die Mutter/Betreuerin unserer Klientin ihre Unzufriedenheit über die Abwesenheit der Werkstattleiterin und dem generellen Umgang mit ihren Beschwerden deutlich Ausdruck verlieh. Die Vertreterinnen der Werkstatt reagierten darauf mit vehementer Abwehr und es kam zu gegenseitigen Vorwürfen. In dieser Situation intervenierten wir indem wir den Fokus wieder auf unsere Klientin richteten. Mit unserer moderierenden Unterstützung konnte sie ihre Wahrnehmung der Situation darstellen und sich für die weiterhin bestehenden Probleme Gehör verschaffen. Gegenüber der weiterhin abwehrenden Haltung der Werkstattvertreterinnen und zum Teil auch gegenüber der Mutter/Betreuerin stärkten wir die Interessen der Klientin und mussten phasenweise eine vehementere Verhandlungsposition einnehmen. Am Ende des Gesprächs konnten wir protokollarisch klare Verantwortlichkeiten und Fristen festhalten, was nach einer Meldung einer sexuellen Belästigung zu erfolgen hat. Des Weiteren konnten wir die Zustimmung erreichen, dass die Werkstattleitung sich um Schulungen für alle Mitarbeiter_innen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kümmert.

Mit dem unterschriebenen Protokoll traten wir im Anschluss an das Gespräch an die Verantwortliche des Trägers der Werkstatt heran, um mit ihr die Durchführung der verpflichtenden Schulungen zu besprechen. Wir erhielten von ihr positive Rückmeldungen, die Schulungen mussten wegen der Corona-Pandemie dann aber verschoben werden.

Nachdem sich im Laufe des Jahres zeigte, dass die bei den ersten beiden Vermittlungsgesprächen vereinbarte Beschwerdestruktur als zu hochschwierig für unsere Klientin gestaltete, traten wir mit der Forderung nach einem dritten Vermittlungsgespräch an die Werkstattleitung heran. Die Vorbereitungen dafür laufen zum jetzigen Zeitpunkt noch.

Chronologie der Ereignisse

Datum	Schritte	Interventionsform
05.08.2019	Anruf Mutter/Betreuerin der ratsuchenden Person (RS): Schilderung Vorfälle	
05.08.2019	Intervision	
05.08.2019	Dokumentation	
05.08.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
08.08.2019	Beratungsgespräch: Auftragserteilung zu Beschwerdebrief	Beginn Beschwerdebrief
08.08.2019	Dokumentation	
08.08.2019	Arbeit an Beschwerdebrief	
16.08.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
16.08.2019	E-Mail mit Entwurf Beschwerdebrief an RS	
26.08.2019	Supervision	
26.08.2019	Dokumentation	
26.08.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
27.08.2019	E-Mails zur Terminfindung zum Beratungsgespräch	
03.09.2019	Beratungsgespräch: Besprechung Entwurf Beschwerdebrief	
05.09.2019	Überarbeitung Beschwerdebrief	
05.09.2019	E-Mail-Kontakt mit Mutter/Betreuerin der RS: Zusenden fehlender Informationen	
05.09.2019	Dokumentation	
12.09.2019	E-Mails zur Terminfindung für Beratungsgespräch	
17.09.2019	Kontaktierung Anwältin: Einschätzung zu strategischem Vorgehen und gleichzeitiger Gewährleistung von Schutz für RS	Rechtliche Beratung
17.09.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
17.09.2019	Beratungsgespräch: Besprechung weiteres Vorgehen auf Grundlage der Einschätzung der Rechtsanwältin	
17.09.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
17.09.2019	Dokumentation	
23.09.2019	E-Mail-Kontakt mit RS mit Nachfrage zu aktueller Situation in der Werkstatt	
24.09.2019	E-Mail an Anwältin mit Entwurf Beschwerdebrief zur rechtlichen Prüfung	
30.09.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
02.10.2019		Beschwerdebrief abgeschickt
02.10.2019	Dokumentation	
17.10.2019	Eingang Antwort auf Beschwerdebrief + Weiterleitung an RS	
21.10.2019	Kollegiale Fallbesprechung: Vorbereitung Beratungsgespräch + Besprechung Option Vermittlungsgespräch anzubieten	

22.10.2019	Beratungsgespräch: Besprechung Antwort auf Beschwerdebrief + Vorstellung Vermittlungsgespräch + Auftragserteilung durch Klientin	Beginn 1. Vermittlungsgespräch
28.10.2019	E-Mail an diskriminierungsverantwortliche Seite mit Angebot Vermittlungsgespräch + Terminvorschläge	
28.10.2019	Dokumentation	
29.10.2019	Annahme Angebot Vermittlungsgespräch durch diskriminierungsverantwortliche Seite + Terminbestätigung	
04.11.2019	Telefonberatung mit RS zur aktuellen Situation in der Werkstatt wegen neuen diskriminierenden Vorfällen	
04.11.2019	Dokumentation	
04.11.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
04.11.2019	E-Mail an diskriminierungsverantwortliche Seite mit Hinweis auf Schutzpflichten als Arbeitgeberin	
11.11.2019	Recherche sexuelle Belästigung in der Werkstatt	
12.11.2019	Recherche sexuelle Belästigung in der Werkstatt	
12.11.2019	Supervision	
12.11.2019	Dokumentation	
13.11.2019	E-Mails mit RS zur Terminfindung für Beratungsgespräch: Vorbereitung Vermittlungsgespräch	
14.11.2019	Recherche sexuelle Belästigung in der Werkstatt	
18.11.2019	Beratungsgespräch: Vorbereitung Vermittlungsgespräch	
25.11.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
25.11.2019		1. Vermittlungsgespräch
25.11.2019	Auswertungsgespräch mit RS zu Vermittlungsgespräch	
25.11.2019	Dokumentation	
17.12.2019	Supervision	
17.12.2019	E-Mail der diskriminierungsverantwortlichen Seite mit der Ankündigung, dass bei dem am 25.11. vereinbarten 2. Vermittlungsgespräch die Person, von der die sexuelle Belästigung ausging, teilnehmen soll	Beginn 2. Vermittlungsgespräch
19.12.2019	E-Mail der diskriminierungsverantwortlichen Seite: Verweis auf die Vereinbarungen im Protokoll des 1. Vermittlungsgesprächs	
13.01.2020	E-Mail an RS mit Hinweis, das Vermittlungsgespräch ohne die Person, von der die sexuelle Belästigung ausging, stattfindet	
13.01.2020	Dokumentation	
18.02.2020	Telefonberatung mit Klientin zur aktuellen Situation in der Werkstatt wegen neuen diskriminierenden Vorfällen	
25.02.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
03.03.2020	Beratungsgespräch: Vorbereitung Vermittlungsgespräch	
11.03.2020	Telefonberatung mit RS: Vorbereitung Vermittlungsgespräch	
13.03.2020		2. Vermittlungsgespräch
13.03.2020	Auswertungsgespräch mit RS	

13.03.2020	Dokumentation	
09.04.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
09.04.2020	E-Mail an Verantwortlicher des Trägers mit Erinnerung Angebot Workshop	
15.04.2020	Antwort von Verantwortlicher des Trägers: Annahme des Angebots Durchführung Workshop durch ADB	
23.04.2020	Antwort Verantwortlicher des Trägers: Vorschlag Verschiebung Workshop auf die Zeit nach Pandemie	
24.04.2020	E-Mail an RS: Zum Stand der Workshop-Planung in Kenntnis gesetzt	
24.04.2020	Dokumentation	
02.07.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
06.08.2020	E-Mail an RS mit Nachfrage nach aktueller Situation	
11.08.2020	E-Mail von RS mit Bitte um Beratungsgespräch	
12.08.2020	E-Mail an RS: Bestätigung Beratungsgespräch	
13.08.2020	Beratungsgespräch per Telefonkonferenz	
15.09.2020	Supervision	
18.09.2020	Dokumentation	
18.09.2020	E-Mail an RS: Terminvorschläge für Beratungsgespräch	
29.09.2020	Kollegiale Fallbesprechung + Vorbereitung Beratungsgespräch	
29.09.2020	Beratungsgespräch: Besprechung Anpassung der Beschwerdestrukturen + Vereinbarung 3. Vermittlungsgespräch	Beginn 3. Vermittlungsgespräch
06.10.2020	E-Mail an RS: Zusendung Vereinbarung aus Beratungsgespräch	
16.10.2020	E-Mail an RS: Zusenden Entwurf für E-Mail an Werkstattleitung wegen 3. Vermittlungsgespräch	
17.10.2020	E-Mail von RS mit Änderungswünschen der E-Mail	
22.10.2020	E-Mail an RS: Zusenden korrigierte Version der E-Mail an Werkstattleitung wegen 3. Vermittlungsgespräch	
23.10.2020	E-Mail von RS mit 2. Änderungswünschen der E-Mail	
25.10.2020	E-Mail an RS: Zusenden 2. korrigierte Version der E-Mail an Werkstattleitung wegen 3. Vermittlungsgespräch	
26.10.2020	E-Mail von RS: Eiverständniserklärung mit letzter Version E-Mail an Werkstatt	
27.10.2020	Dokumentation	
27.10.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
27.10.2020	Versenden der E-Mail an Werkstattleitung mit Bitte um Terminvorschlägen für 3. Treffen	

4.2.3 Evaluation und Reflexion der durchgeführten Intervention

Entscheidung für das Vermittlungsgespräch als Interventionsform

Im vorliegenden Fall bot sich als Interventionsform das Vermittlungsgespräch an.

Das lag zum einen daran, dass der gewünschte Erfolg – Gewährleistung von Schutz vor Diskriminierung – mittels Beschwerdebrief nicht zu erreichen war. Das zeigte die Stellungnahme der Werkstattleitung zu unserem Brief. Weder bestand seitens der Werkstattleitung ein Problembewusstsein noch die Bereitschaft, die notwendigen Änderungen herbeizuführen. Als Antwort darauf nun rechtliche Schritte zu ergreifen und damit eine weitere Eskalation zu riskieren, kam deshalb nicht in Frage, weil Klientin weiterhin in der Werkstatt bleiben wollte. Zum anderen war wegen der akuten Belastungssituation eine zeitnahe und konkrete Lösung notwendig.

Strategien, um Risiken beim Vermittlungsgespräch einzudämmen

Besonders zu berücksichtigen war im vorliegenden Fall, dass ein Vermittlungsgespräch mit der Werkstattleitung das Risiko barg, dass die ohnehin stark belastete Klientin durch evtl. Eskalationen im Gespräch weiter erschüttert und ein Bleiben in der Werkstatt unzumutbar für sie werden könnte.

Um dieses Risiko so weit wie möglich einzudämmen, war eine intensive Vorbereitung und engmaschige Begleitung der Klientin unerlässlich.

Die Strategien, die im Vorfeld des Gesprächs besprochen wurden, um den Wahrnehmungen und Standpunkten der Klientin im Gespräch Gehör zu verschaffen und der Klientin ausreichend Schutz zu bieten, erwiesen sich als hilfreich.

So fühlte sich die Klientin während des Gesprächs geschützt, hatte aber jederzeit die Möglichkeit, sich selbst zu äußern. Auch der Ort für das erste Gespräch – die Beratungsstelle des ADB Sachsen – war als ein der Klientin zusätzliche Sicherheit gebender Raum gut gewählt.

Es war auch von Vorteil, dass die beratende Person die Moderation übernahm. Als Moderator fiel ihr die Aufgabe zu, ziel- und lösungsorientiert durch das Gespräch zu führen. Das bedeutete auch, in konfliktreichen Situationen sofort intervenieren zu können, indem sie den Fokus wieder auf unsere Klientin richtete.

Sicherheit durch schriftliche Fixierung der Vereinbarungen

Durch das Vermittlungsgespräch konnten zeitnah Vereinbarungen zum Schutz der Klientin vor Diskriminierungen getroffen werden. Dadurch, dass diese schriftlich im Protokoll fixiert wurden, konnte sich die Klientin bei Nichteinhaltung bei den dafür festgelegten Ansprechpersonen in der Werkstatt auf die Vereinbarungen berufen. Wenn das nicht half, hatte sie die Möglichkeit, sich jederzeit an uns zu wenden, sodass wir die Werkstatt an ihre schriftlich festgehaltenen Zusagen erinnern konnten.

Dadurch, dass sich die Klientin in einem geschützten Rahmen Gehör verschaffen und ihr Recht auf Schutz vor Diskriminierung geltend machen konnte, kam sie nach und nach aus ihrer Ohnmachts-Rolle raus. Sie trat im Verlauf des Beratungsprozesses immer selbstbewusster auf und konnte immer besser ihre Anliegen zum Ausdruck bringen und sich in Konfliktsituationen zur Wehr setzen. So hat der Prozess eine empowernde Wirkung auf die Klientin.

Impulse und Ergebnisse in struktureller und institutioneller Hinsicht

Die Interventionsform Vermittlungsgespräch bot den Berater_innen die Gelegenheit, einen Einblick und Zugang in das sonst sehr abgeschlossene System einer Werkstatt zu erlangen und dort Impulse für die Entwicklung und Etablierung von Antidiskriminierungsstrukturen zu setzen.

Die Vermittlungsgespräche boten die Möglichkeit für die Berater_innen, zum einen die Werkstattleitung auf ihre im AGG geregelten Pflichten hinzuweisen. Dabei wiesen wir die Leitung darauf hin, dass das AGG und somit auch die dort geregelten Schutzpflichten der arbeitgebenden Seite auch für Werkstätten für Menschen mit Behinderung und die dort Beschäftigten gelten. Nach diesen Pflichten ist der Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierungen zu gewährleisten und ein effektives Beschwerdemanagement für Betroffene von Diskriminierung zu etablieren. Zum anderen soll die Verwirklichung dieser Pflichten mittels gemeinsamer Entwicklung von Beschwerdestrukturen und schriftlich fixierter Vereinbarungen vorangetrieben und die Vereinbarungen in regelmäßigen Abständen evaluiert werden.

Daneben nutzten die Berater_innen den Raum, den die Vermittlungsgespräche boten, die Werkstattleitung für das Thema sexuelle Belästigung gegenüber Mädchen und Frauen mit Behinderung zu sensibilisieren und auf die intersektionalen Aspekte von Behinderung und Geschlecht hinzuweisen.

Ein weiterer Erfolg für die Berater_innen war, dass die Werkstatt Interesse an einem durch das ADB Sachsen durchgeführten Workshop zu diesem Thema bekundete, so dass auch dadurch die Möglichkeit bestand, die Sensibilisierungsarbeit fortzusetzen und evtl. die Werkstatt dabei zu begleiten, effektive Antidiskriminierungsstrukturen in ihrem Betrieb zu etablieren.

4.3 AGG-Klage als Interventionsform in der AD-Beratung

4.3.1 Einleitung

Für die meisten Betroffenen ist eine Klage wegen einer erlebten Diskriminierung nicht die erste Möglichkeit, um sich zur Wehr zu setzen und ihr Recht auf Gleichbehandlung zu beanspruchen. In der Regel ist einer gerichtlichen Auseinandersetzung schon ein längerer Beratungsprozess mit außergerichtlichen Schritten wie einem Beschwerdeschreiben, Geltendmachung der Ansprüche, aber auch Gesprächen mit der anderen Partei und Einschaltung anderer Stellen vorausgegangen.

Nichtsdestotrotz ist es wichtig, bereits am Anfang des Beratungsprozesses den rechtlichen Rahmen zu klären. Für Betroffene von Diskriminierung kann das Wissen erleichternd sein, dass das Erlebte rechtlich verboten ist und sie die Möglichkeit haben, juristisch dagegen vorzugehen. Deswegen ist es in Erstgesprächen wichtig, die Ratsuchenden über ihre Rechte nach dem AGG aufzuklären. Um die Möglichkeit des Klageweges offen zu halten sollte daher bereits im ersten Beratungsgespräch auf die Sicherung von Tatsachen und gegebenenfalls nach weiteren Hinweisen auf Indizien und Beweise geachtet werden. Dazu gehört, alle entscheidenden schriftlichen Beweise wie beispielsweise Stellenausschreibungen und Korrespondenzen zu sichern und mögliche Zeug_innen zu bedenken und ggf. anzufragen.

Ein besonderes Augenmerk sollte auf die zeitliche Abfolge der berichteten Diskriminierung gelegt werden. Denn um auf Grundlage des AGG klagen zu können, sind Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung ab Kenntnisnahme von der Diskriminierung innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen (§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG). Oftmals suchen Betroffene die Beratungsstelle erst Wochen und Monate nach der erfahrenen Diskriminierung auf, sodass die Frist bereits abgelaufen ist bzw. nur noch wenig Zeit bleibt, um die rechtlichen Ansprüche durch fristgemäße Geltendmachung zu sichern.

Eine Klage vor Gericht ist eine weitreichende Entscheidung, die gut mit Klient_innen abgewogen werden muss. Ein solcher Prozess kann eine große emotionale Belastung darstellen, da sich vor Gericht diskriminierende Äußerungen wiederholen können und die Beweisaufnahme ein erneutes Durchleben der diskriminierenden Erfahrung bedeuten kann. Auch was die zeitlichen und finanziellen Ressourcen betrifft,

kann eine Klage sehr intensiv und belastend sein. Ein Verfahren kann sich über einen Zeitraum von mehreren Jahren ziehen, in dem die Betroffenen mehrmals vor Gericht erscheinen müssen. Die Ungewissheit über den Ausgang eines Verfahrens hat zur Folge, dass die Kläger_innen das finanzielle Risiko tragen, schlimmstenfalls auf den gesamten Verfahrenskosten sitzen zu bleiben. Für eine Klage wird ein langer Atem, Eigenmotivation und emotionale Stabilität von Seiten der Klient_innen benötigt, um die langen Wartezeiten und die stetige Belastung auszuhalten. Die finanziellen und emotionalen Folgen eines solchen Prozesses müssen deswegen in die Besprechungen mit einbezogen werden.

Umgekehrt ist es wichtig, den Ratsuchenden die Möglichkeiten und Chancen des Klageweges zu erläutern. Auf diese Weise lassen sich die diskriminierungsverantwortlichen Personen mit ihren Handlungen konfrontieren. Durch ein positives Urteil können sie auch finanziell zur Verantwortung gezogen werden. Vor Gericht Recht gesprochen zu bekommen, ist ein starkes Signal der Anerkennung einer Diskriminierungserfahrung und kann auch eine große Außenwirkung haben. So können solche Urteile andere Betroffene ermutigen, sich ebenfalls rechtlich gegen erlebte Diskriminierungserfahrungen zu wehren. Auf der Seite der Diskriminierungsverantwortlichen können solche Urteile eine abschreckende Wirkung haben.

Es gilt also gemeinsam mit den Klient_innen das Für und Wider einer Klage in dem konkreten Fall abzuwägen, damit sie eine gut überlegte Entscheidung treffen können.

Wenn sich ein_e Klient_in für den Klageweg entscheidet, muss ein_e Rechtsanwält_in in den Fall mit einbezogen werden. Es findet eine Übergabe der Verantwortung für die Fallverantwortung von der AB_Beratungsstelle hin zu eine_r Anwält_in statt. Die Ratsuchenden werden von Klient_innen zu Mandant_innen. Dabei kann es aus vielerlei Hinsicht sinnvoll sein, den / die Klient_in zu den Rechtsanwält_innen zu begleiten, wenn dies gewünscht wird. In der Beratung ist bereits ein Vertrauensverhältnis zwischen Berater_in und Klient_in entstanden, in der die Diskriminierung nicht nur juristisch betrachtet wurde, sondern auch die emotional belastende Erfahrung und auch gesellschaftliche Dimension darin gesehen und bearbeitet wurde.

Entscheidet sich die / der Klient_in für eine Klage, hat ein Antidiskriminierungsverband nach §23 Abs. 2 AGG die Möglichkeit, sie/ihn im Prozess als Beistand zu unterstützen. Beistandschaft bedeutet, dass der Verband, vertreten durch eine_n Mitarbeiter_in, im Prozess neben der anwaltlichen Vertretung auftritt, zu dem Sachverhalt vortragen kann und mit eigener Kenntnis und Expertise die gegen die Diskriminierung klagende Partei unterstützen kann. Auch wenn die Beistandschaft den Betroffenen nicht die Last und das Risiko der Klage nehmen kann, so ist sie doch eine entlastende Unterstützung und ein nicht zu unterschätzender Akt des Empowerments.

4.3.2 Fallbeispiel: Klage gegen rassistische Einlasskontrollen in Diskothek

Sachverhalt und Anliegen des Ratsuchenden

Der Klient und seine Freund_innen wollten gemeinsam eine Diskothek besuchen. Ihnen wurde der Einlass verwehrt, da der Klient rumänischer Staatsbürger ist. Der Türsteher gab als Erklärung an, dass es in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gegeben habe und deswegen „Rumänen, Syrer, Polen keinen Einlass in den Club erhalten“. Menschen aufgrund rassistischer Zuschreibungen bzw. wegen der sogenannten ethnischen Herkunft nicht in eine Diskothek einzulassen, stellt einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach dem AGG dar. Es wird somit bestimmten Gruppen kriminelles Verhalten zugeschrieben und diesen Gruppen wird der Einlass verwehrt. Dem Klienten wird aufgrund von seiner

Nationalität dieses Verhalten unterstellt. Es geht hierbei nicht um ihn persönlich, sondern er wird kollektiv für Verhalten verantwortlich gemacht. Der Klient wollte gegen diese Ungleichbehandlung vorgehen, gegebenenfalls auch rechtlich und öffentlich.

Die Vorbereitung der Klage

In einem Beratungsgespräch wurde besprochen, zunächst einen Beschwerdebrief an den Diskothekenbetreiber zu versenden. Dieser zeigte sich in seiner Antwort wenig einsichtig und bestritt den Vorfall. Daraufhin verschickten wir in einem weiteren Schreiben die rechtliche Geltendmachung.

Der Klient war überzeugt davon, sein Recht auf Gleichbehandlung vor Gericht einzufordern. Nachdem die Geltendmachung fristwahrend abgeschickt worden war, fand ein gemeinsames Treffen mit einer Rechtsanwältin statt, in dem die weiteren Schritte auf dem Weg zur Klage besprochen wurden. Gemeinsam wurde beschlossen, dass das ADB Sachsen nach § 23 AGG die Beistandschaft vor Gericht übernehmen sollte. In diesem Zusammenhang klärten wir die strategische Zusammenarbeit mit der Rechtsanwältin und dem Klienten und kamen überein, dass wir die Expertise einer Beratungsstelle einbringen und der Perspektive des Klienten, als dem Betroffenen von Diskriminierung, Nachdruck verleihen sollte.

Auszug aus dem Beschwerdebrief an Clubbetreiber mit Geltendmachung zur Fristwahrung nach AGG

Wir als Beratungsstelle sehen in dem Vorfall eine klare Diskriminierung. Menschen dürfen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht aufgrund von ihrer Herkunft eine Benachteiligung erfahren (§19 AGG). Es ist verboten, dass Menschen von einer Freizeitgestaltung ausgeschlossen werden mit der Begründung, dass es mit Personen mit gleicher Nationalität Probleme gegeben hat. Diese Pauschalisierung verstößt gegen die Gesetzgebung und Rechtsprechung.

Die Verhandlung des Falls vor dem Amtsgericht Chemnitz

In einer außergerichtlichen Güteverhandlung vor Gericht konnte keine Einigung erzielt werden, deswegen fand eine Zeug_innenanhörung vor Gericht statt. Nach einem weiteren Termin für die Anhörung eines Zeugen wurde das Urteil verkündet. Die Diskriminierungserfahrung des Klienten aufgrund rassistischer Zuschreibung wurde anerkannt. Dem Klienten wurde eine Entschädigungssumme in Höhe von 500 Euro zugesprochen. Der Clubbetreiber wurde dazu verpflichtet, zukünftig Einlassverweigerungen aus rassistischen Gründen zu unterlassen.

Die Begründung zur Entschädigungshöhe erscheint teilweise nicht überzeugend. Das Gericht begründet unter anderem die Höhe der Entschädigungssumme damit, dass für die benachteiligte Person kein „Geschäft“ daraus werden darf. Dafür gibt es angesichts der geringen Entschädigungssummen, die nach AGG verhandelt werden, keinerlei Anhaltspunkte.

Ebenfalls nicht nachvollziehbar ist das Argument, die Benachteiligung sei weniger schlimm, weil nicht systematisch durch den Club allen Ausländern der Zutritt verweigert wurde, sondern „lediglich“ eine Zurücksetzung durch einen Mitarbeiter des Einlassdienstes vorlag. Dies widerspricht der vorher im Urteil geschilderten Zurechnung des Verhaltens des einen Türstehers zu den Clubbetreibern und erfasst auch nicht die Dimension einer diskriminierenden Benachteiligung, die keinen Einzelfall darstellt.

Ein weiterer kritikwürdiger Punkt ist, dass das Gericht sich in der Begründung darauf beschränkt, die Verletzung des Persönlichkeitsrechts habe sich im vorliegenden Fall nur in dem verweigerten Diskobesuch erschöpft. Das Gericht stellte also nicht auf die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ab und berücksichtigte kaum die Auswirkungen des diskriminierenden Verhaltens für den Betroffenen. Durch die Urteilsbegründung zieht sich eine Argumentationslinie, die versucht Gründe dafür hervorzu-

bringen, warum die vorgefallene Diskriminierung nicht so schwerwiegend sei, wie von der Anwältin des Klienten vorgebracht. Dies wiederum führte zu einer Entschädigungssumme, die deutlich unter der geforderten lag.

Aktueller Stand

Nach der Urteilsverkündung begannen wir gemeinsam mit dem Klienten die Planung der Öffentlichkeitsarbeit. Dazu sollte eine Veranstaltung stattfinden. Während dieser Planungsphase erhielten wir die Nachricht, dass die Gegenseite Berufung einlegen möchte. Daraufhin entschieden wir mit dem Klienten zusammen, die Öffentlichkeitsarbeit erst nach Abschluss des Berufungsverfahrens zu beginnen.

Das Berufungsverfahren bietet für unseren Klienten die Möglichkeit, eine Anschlussberufung einzulegen, damit die Höhe der vom Amtsgericht zugesprochenen Entschädigungssumme vom Landgericht überprüft wird. Dies bietet die Aussicht, eine höhere Summe zugesprochen zu bekommen. Bis zum heutigen Tag hat das Landgerichtes noch keinen Termin für die Verhandlung verkündet.

Chronologie der Ereignisse

Der Beratungsprozess und die Begleitung des Ratsuchenden dauert zum jetzigen Zeitpunkt bereits über zwei Jahre an. Vom ersten Beratungsgespräch, über die Begleitung zur Anwältin bis zu den Verhandlungstagen und schließlich dem Urteil, sowie der Einlegung der Berufung, fanden viele Schritte der Beratungstätigkeit statt. Ein Überblick über die konkreten einzelnen Schritte im gesamten Beratungsprozesses bietet die folgende tabellarische Chronologie.

Datum	Schritte	Interventionsform
20.08.2018	Ratsuchende Person (RS) bittet um Beratungsgespräch und erläutert Anliegen	
20.08.2018	Dokumentation	
20.08.2018	Intervision	
07.09.2018	Kollegiale Fallbesprechung	
07.09.2018	Beratungsgespräch: Auftragsklärung, Anliegen des RS und weitere Vereinbarungen; Klärung der Indizienlage: Video, Gedächtnisprotokolle (auch der vier Zeug_innen) + Vereinbarung Beschwerdebrief mit Geltendmachung	Beginn Beschwerdebrief
07.09.2018	Dokumentation	
07.09.2018	Supervision	
24.09.2018	Arbeit an Beschwerdebrief	
24.09.2018	Dokumentation	
24.09.2018	E-Mail an RS: Entwurf Beschwerdebrief	
25.09.2018	E-Mail von RS Freigabe für Beschwerdebrief	
25.09.2018	Kollegiale Fallbesprechung	
25.09.2018	Dokumentation	
25.09.2018	Beschwerdebrief	Beschwerdebrieft abgeschickt
27.09.2018	Antwort per E-Mail durch Clubbetreiber: Clubbetreiber verlangt persönliches Gespräch mit RS	
27.09.2018	Kollegiale Fallbesprechung	

04.10.2018	Telefonische Beratung mit RS zu Antwort des Clubbetreibers + erneute Auftragsklärung: Entschluss Beschwerdebrief mit Geltendmachung abzuschicken	Beginn 2. Beschwerdebrief
04.10.2018	Dokumentation	
10.10.2018	Supervision	
11.10.2018	Arbeit an 2. Beschwerdebrief mit Geltendmachung	
11.10.2018	Kollegiale Fallbesprechung	
12.10.2018	Brief mit Geltendmachung durch RS	
12.10.2018	Dokumentation	
26.10.2018	Benachrichtigung durch Post: Brief wurde durch Clubbetreiber nicht abgeholt und zurückgesandt	
28.10.2018	Supervision	
06.11.2018	Nochmaliges Absenden des Briefes, diesmal durch ADB	2. Beschwerdebrief abgeschickt
07.11.2018	Nochmaliges Absenden des Briefes durch RS	
12.11.2018	Antwort per Brief durch Clubbetreiber	
12.11.2018	Dokumentation	
12.11.2018	Kollegiale Fallbesprechung	
12.11.2018	Weiterleitung Antwort des Clubbetreibers an RS	
12.11.2018	Telefonat mit RS: Besprechung Klagemöglichkeit	Beginn Vorbereitung Klage
22.11.2018	Intervision Besprechung über weiteres Vorgehen bzgl. Klage	
23.11.2018	Begleitung zu Rechtsanwältin (RA) und Übergabe als Mandant: Entscheidung darüber, dass die Klage nur bei einem Club geführt wird, da die Indizienlage besser ist	Rechtliche Beratung
23.11.2018	Dokumentation	
30.01.2019	Zusendung des Entwurfs der Klageschrift durch RA + Gegenlesen durch ADB	
30.01.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
30.01.2019	E-Mails mit RS zur Vereinbarung eines Beratungsgesprächs	
20.02.2019	Supervision	
20.02.2019	Beratungsgespräch mit RS: Sichtung der Gedächtnisprotokolle, Klageschrift, Aussage von Zeug_innen vorstellbar, Sammeln von Fragen an Rechtsanwältin	
20.02.2019	Intervision	
20.02.2019	Dokumentation	
13.03.2019	Klageschrift durch RA an Amtsgericht	Einreichung Klageschrift
13.03.2019	Telefonat mit RS zu weiterem Vorgehen und Klärung möglicher Bedenken	
10.04.2019	E-Mail von RA: Terminverkündung für Güteverhandlung durch Amtsgericht	Beginn Güteverhandlung
10.04.2019	Intervision	

10.04.2019	Dokumentation	
10.04.2019	Telefonat mit RS: Besprechung Güteverhandlung und Beistandschaft	
15.05.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
16.05.2019	Vorbesprechung Güteverhandlung mit RA, ADB und RS	
16.05.2019	Beistandschaft durch ADB: Termin vor Gericht zur Güteverhandlung	Termin Güteverhandlung
16.05.2019	Nachbesprechung und Reflexion des Termins mit RS	
16.05.2019	Dokumentation	
06.08.2020	E-Mail RA: Verkündung Termin für Zeug_innenanhörung	Beginn 1. Zeug_innenanhörung
06.08.2020	Telefonat mir RS wegen anstehender Zeug_innenanhörung und Planung Vorgehen	
21.08.2019	E-Mail von RA mit Zusendung erneuter Schriftsatz mit Begründungen und schriftliche Wiedergabe des Inhalts des vom RS gefilmten Beweis-Videos	
21.08.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
21.08.2019	Supervision	
21.08.2019	Dokumentation	
21.08.2019	E-Mail an RS: Terminvorschlag Beratungsgespräch zur Vorbereitung der anstehenden Zeug_innenvernehmung	
04.09.2019	Beratungsgespräch mit Zeug_innen und RS	
04.09.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
06.09.2019	Begleitung zu Termin mit RA: Fragen zu Ablauf der Beweisaufnahme, Kosten	Rechtliche Beratung
06.09.2019	Dokumentation	
06.09.2019	Intervision	
12.09.2019	Vorbesprechung ADB, RA, Zeug_innen und RS	
12.09.2019	Beistandschaft durch ADB: Termin zur Beweisaufnahme vor Gericht Zeug_innenvernehmung, sonstige Sichtung von Beweismitteln	Termin 1. Zeug_innenvernehmung
12.09.2019	Nachbesprechung und Reflexion des Gerichtsprozesses	
12.09.2019	Dokumentation	
10.10.2019	E-Mail RA: Verkündung Termin für 2. Zeug_innenanhörung	Beginn 2. Zeug_innenvernehmung
10.10.2019	Telefonat mir RS wegen anstehender 2. Zeug_innenanhörung und Planung Vorgehen	
10.10.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
10.10.2019	Supervision	
10.10.2019	Dokumentation	
16.12.2019	Vorbesprechung ADB mit RS und RA zu 2. Zeug_innenvernehmung	
16.12.2019	Beistandschaft durch ADB: weiterer Termin zur Beweisaufnahme Vernehmung eines weiteren Zeugen	Termin 2. Zeug_innenvernehmung
16.12.2019	Nachbesprechung und Reflexion des Gerichtsprozesses	

16.12.2019	Dokumentation	
16.12.2019	Kollegiale Fallbesprechung	
14.01.2020	E-Mail von RA: Bekanntgabe Termin für Verkündung der Entscheidung durch Amtsgericht	Beginn Verkündung der Entscheidung
14.01.2020	Intervision	
14.01.2020	Telefonat mit RS: Entschluss bei Verkündung der Entscheidung anwesend zu sein	
16.01.2020	Begleitung des RS zur Verkündung der Entscheidung	Termin Verkündung der Entscheidung
16.01.2020	Nachbesprechung und Reflexion der Entscheidung des Gerichts	
16.01.2020	Dokumentation	
27.01.2020	Intervision	
27.01.2020	Planung Öffentlichkeitsarbeit: Idee einer Fachveranstaltung für Multiplikator_innen, in dem die Öffentlichkeit und Betroffene auf das Thema „Rassistische Einlasskontrollen in Diskotheken“ aufmerksam gemacht werden sollen. Auf dem Podium sollen der RS, ein_e Zeug_in zu Wort kommen und ihre Erfahrungen schildern. Des Weiteren sollte die RA ihre fachliche Einschätzung geben und ein wissenschaftlicher Input zu „rassistischen Einlasskontrollen“ einer Juristin gegeben werden.	Beginn Öffentlichkeitsarbeit
27.01.2020	Telefonat mit RS: Besprechung der Veranstaltungsidee	
27.01.2020	Arbeit an Einladungstext für Fachveranstaltung	
29.01.2020	E-Mails mit Anfragen geplante Podiums-Teilnehmer_innen für die Fachveranstaltung	
13.02.2020	Absprachen mit RS wegen Öffentlichkeitsarbeit Termin, wann die Werbung für Fachveranstaltung nach außen geht	
09.03.2020	E-Mail von RA: Information, dass Club in Berufung geht	
09.03.2020	Intervision: Idee, Fachveranstaltung wegen Berufungsverfahren abzusagen	
10.03.2020	Einholen von Informationen bei Rechtsanwältin zum Berufungsverfahren	Rechtliche Beratung
10.03.2020	Dokumentation	
16.03.2020	Beratungsgespräch mit RS: Entscheidung darüber, dass die Öffentlichkeitsarbeit bis nach dem Berufungsverfahren verschoben wird	Einstellung ÖA
16.03.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
16.03.2020	E-Mail an RS und RA wegen gemeinsamen Gespräch zu weiterem Vorgehen	
25.03.2020	Gemeinsames Gespräch mit RS, ADB und RA: Empfehlungen und Fragen zu Berufungsverfahren	Rechtliche Beratung
25.03.2020	Kollegiale Fallbesprechung	
25.03.2020	Dokumentation	
06.04.2020	Interview mit RS zur Auswertung und Reflexion des bisherigen Beratungsprozesses durch das ADB	

26.05.2020	E-Mail von RA: Berufungsbegründung durch RA der Gegenseite ist eingegangen	Beginn Berufungsverfahren
08.06.2020	E-Mail von RA: Anschlussberufung durch RA eingelegt	
24.06.2020	Fallübergabe wegen Wechsel der Fallverantwortung innerhalb des ADB aufgrund von Mutterschutz / Elternzeit der bislang zuständigen Mitarbeiterin	
24.06.2020	E-Mail an RS: Information über Wechsel und Abfrage zu aktuellem Stand	
25.06.2020	Antwort von RS: Ansetzung des Termins für Berufungsverfahren noch nicht absehbar; bis dahin vorläufig kein Beratungsbedarf durch ADB	

4.3.3 Evaluation und Reflexion der durchgeführten Intervention

Was haben wir als ADB Sachsen in der Beratung mit dem Klienten erreicht?

Dem Ratsuchenden sollte durch die Klage und die mögliche dortige Anerkennung der Diskriminierungserfahrung ermöglicht werden, sich zu empowern. In dem Urteil wurde die Diskriminierung anerkannt und auch eine Unterlassung erwirkt.

Die Rolle des ADB Sachsen im ganzen Beratungs- und Klageprozess hat sich auf mehreren Ebenen abgespielt. Grundsätzlich kam dem ADB Sachsen die Rolle zu, den Ratsuchenden emotional zu begleiten und ihn über Interventionen umfangreich zu informieren. Es konnten in Beratungsgesprächen die Vor- und Nachteile der Klage sowie einer möglichen Öffentlichkeitsarbeit abgewogen werden. Die Berater_innen des ADB Sachsen begleiteten jeden der einzelnen Schritte in dem Fall z.B. das Übergabegespräch zur Rechtsanwältin und die verschiedenen Verhandlungen.

Auf dem gesamten Weg sollte der Ratsuchende durch das ADB Sachsen darin unterstützt und gestärkt werden, sein Recht auf Gleichbehandlung einzufordern. Dies impliziert auch, ihn bei Rückschlägen emotional zu begleiten.

Dadurch, dass es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz kein Verbandsklagerecht gibt, liegt das finanzielle Risiko allein bei der jeweils klagenden Person. Das bedeutet, dass sich viele eine solche Klage nicht leisten können und darauf verzichten ihre Rechte vor Gericht einzufordern. Auch hier konnte das ADB Sachsen den Klienten stärken, indem es zusicherte, das finanzielle Risiko bei einer möglichen Niederlage vor Gericht mitzutragen. Um diese wichtige Unterstützung leisten zu können, hat das ADB Sachsen vor einiger Zeit einen Rechtsfonds eingerichtet. Dieser basiert auf Spendenbasis.

Was konnte auf struktureller und institutioneller Ebene gegenüber der diskriminierungsverantwortlichen Seite erreicht werden?

Clubs berufen sich bei ihren Einlasspraktiken sehr oft auf ihr Hausrecht und schließen damit bestimmte Menschen aus und behandeln sie ungleich. Von rassistischen Einlasskontrollen sind meist junge, als nicht-mehrheitsdeutsch wahrgenommene Männer betroffen, denen der Einlass verweigert wird. In dieser Wahrnehmung wird eine Gruppe konstruiert, der pauschal aggressives und kriminelles Verhalten zugeschrieben wird, wobei das individuelle Verhalten der so gelesenen Personen keine Rolle spielt. Den Clubbetreiber_innen und Securitymitarbeitenden ist diese rassistische Praxis meist nicht bewusst und erfolgt teilweise sogar als Anweisung seitens der Geschäftsführung als Grundlage für die Einlasskontrollen. Dies zeigt, dass Rassismus in den Strukturen vieler Clubs fest verankert ist. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist kaum bekannt bei Clubbetreibenden. Auch gibt es keine Beschwerdemöglichkeiten in solchen Fällen. Hausordnungen enthalten selten Antidiskriminierungsregeln. Dies zeigt, dass die Sensibilität in der Club-Szene für das Thema nicht gegeben ist.

Eine Klage kann hier einen Impuls geben, um nicht nur den beklagten Club, sondern die Clubszene der Stadt insgesamt auf das Diskriminierungsverbot bei Einlasskontrollen aufmerksam zu machen. Dies kann zu einem Umdenken führen, dass Diskriminierungen nicht durch das Hausrecht der Clubbetreiber_innen abgedeckt sind.

Was konnte auf struktureller und institutioneller Ebene durch die Beistandschaft vor Gericht erreicht werden?

Richter_innen werden meist als objektiv handelnde und neutrale Personen in ihrem Amt dargestellt. Jedoch wirken auch soziale Verhältnisse auf Entscheidungsträger_innen ein. Es gibt keine Studien in Deutschland, wie viele Menschen mit Migrationserfahrung als Richter_innen arbeiten. Die Zahl wird auf 8-9 % geschätzt. Die Critical Race Theorie knüpft daran an und weist darauf hin, dass der Blick sich weg von einer scheinbaren Objektivität hin zu dem *Weißsein* als Norm in deutschen Gerichtssälen und zur Thematisierung von institutionellem Rassismus durch Richter_innen entwickeln muss¹⁵.

Sobald ein Richter in seiner Funktion als Richter handelt und diskriminierende Äußerungen tätigt, findet institutioneller Rassismus statt. Für Klient_innen ist dies meist eine sehr unangenehme Situation und enttäuschende Erfahrung, wenn sie ihr Recht auf Gleichbehandlung vor Gericht einfordern und im Gerichtssaal erneut Diskriminierung und Bagatellisierung ihrer Erfahrung erleben.

Auch im hier beschriebenen Fall fielen diskriminierende Äußerungen durch den Richter, sowohl während des Gerichtsprozesses als auch im Urteil. Beispielsweise tätigte der Richter die Aussage: „dann wären sie in einen anderen Club gegangen“. Des Weiteren verglich der Richter die Folgen der erlebten Diskriminierung für den Klienten mit einem Autounfall und stellte sie in Relation dazu als weniger schlimm dar. Bei diesen Äußerungen bleibt unberücksichtigt, dass Alltagsrassismus für People of Color eine tägliche Erfahrung bedeutet und dadurch identitätsbildend sein kann. Die Wahrscheinlichkeit, auch in einem anderen Club die gleiche Erfahrung zu machen, ist hoch und für den Betroffenen eine große psychische und emotionale Belastung. Der Richter bagatellierte also die Diskriminierungserfahrung.

Im Urteil begründete der Richter die im Vergleich zur geforderten Summe relativ geringe Entschädigung von 500 Euro damit, dass es nicht zu einem „Geschäft“ für den Benachteiligten werden solle. Auch hier nahm der Richter die Diskriminierungserfahrung sowie die Beweggründe für eine Klage nicht ernst und unterstellte dem Klienten sogar, dass er nur aufgrund des Geldes geklagt habe.

Eine Beistandschaft nach AGG kann hier ein Gegengewicht darstellen, um die Betroffenenperspektive zu stärken. So machte die Beiständin während des Gerichtsprozesses auf Folgen von Diskriminierung für Betroffene aufmerksam um damit die Sensibilität des Richters für diese Erfahrungen zu schärfen. Das Einbringen der Antidiskriminierungsperspektive aus nicht-juristischer Sicht ist darüber hinaus auch bei der schriftlichen Argumentation der Rechtsanwältin wichtig.

¹⁵ D. Liebscher, J. Remus, D. Bartel, Rassismus vor Gericht: Ist Justitia weiß? In Weiterdenken – Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen, Kulturbüro Sachsen, Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Hg.), Alles im weißen Bereich? Institutioneller Rassismus in Sachsen, Dresden 2014, S.127 ff.

Qualitative Evaluation der durchgeführten Intervention: Interview mit dem Ratsuchenden

1. Welche Erfahrungen haben Sie im bisherigen Klageprozess vor Gericht gemacht?

A: Weil das mein erster Prozess ist, war ich bei jedem Termin aufgeregt und unsicher über den weiteren Verlauf. Vor allem bei der ersten Verhandlung habe ich die Unsicherheit des Richters gespürt. Das Thema schien für ihn neu zu sein und teilweise unwichtig. Die Wartezeiten zwischen den Terminen sind auch anstrengend.

2. Würden Sie sich nochmals für den Klageweg entscheiden? Warum?

A: Ich würde mich auf jeden Fall wieder für den Klageweg entscheiden. Vor allem weil es in meinem Fall nicht die erste solche Diskriminierung war. Die Entscheidung am Anfang war aber nicht einfach. Die Beweise und die Meinung meiner Freunde haben mir auch geholfen.

3. Welche Erfahrungen haben Sie in der Zusammenarbeit mit dem ADB Sachsen gemacht?

A: Ich bin mit der ganzen Zusammenarbeit mit dem ADB Sachsen zufrieden. Ich habe mich schon bei dem ersten Telefonat gut gefühlt. Ich wurde ernst genommen und ich habe schnell einen Termin für die Beratung bekommen. Die Eröffnung des Büros in Chemnitz war für Beratungstermine sehr praktisch. Die Mitarbeiter des ADB Sachsen waren immer freundlich und hilfsbereit. Ich habe mich professionell betreut und während des Prozesses unterstützt gefühlt.

4. Welche Erfahrungen haben Sie in der Zusammenarbeit mit der Rechtsanwältin gemacht?

A: Ich habe die Zusammenarbeit mit der Rechtsanwältin auf Empfehlung des ADB Sachsen begonnen. Auch in dieser Hinsicht hat mich das ADB Sachsen gut beraten. Die Rechtsanwältin war gut erreichbar und hat mich ausführlich über die Schritte des Prozesses aufgeklärt. Ich bin mit der Arbeit der Anwältin sehr zufrieden.

5. Was würden Sie anderen Personen raten, die überlegen, ob sie klagen wollen?

Auf was müssen die Personen achten?

A: Vor allem benötigen sie gute Beweise. Es ist wichtig den Fall so schnell wie möglich beim ADB Sachsen zu melden. Es ist wichtig Gedächtnisprotokolle so schnell wie möglich nach dem Fall verfassen. Auch ist es wichtig, in einem Diskriminierungsfall geduldig und ruhig zu bleiben. Ganz wichtig finde ich, den finanziellen Teil des Prozesses. Die Gerichtskosten von ca. 1000 Euro als Vorauszahlung sind keine überschaubare Summe. Aus meiner Sicht sind weitere Unterstützungsprogramme vom ADB Sachsen und Städte und Bund sehr wichtig. Vor allem weil die Menschen, die diskriminiert werden, häufig nicht über genügend finanzielle Ressourcen verfügen.

6. Würden Sie momentan die Klage für Sie als Erfolg einschätzen?

A: Bis jetzt nur teilweise. Obwohl das Urteil in der ersten Instanz positiv war, habe ich das Gefühl, dass der Richter und der Beklagte nicht richtig verstanden haben, was passiert ist. Deshalb finde ich, dass der Termin beim Landgericht eine neue Chance ist.

7. Was hat Ihnen geholfen, wenn Sie durch Aussagen des Richters erneute Diskriminierung erfahren haben? Wie sind Sie damit umgegangen?

Diese Frage ist ein bisschen schwer zu beantworten. Ich habe mich von dem Richter nicht ernst genommen gefühlt. Er gab dem Fall so wenig Bedeutung wie möglich. Ich war lange Zeit unsicher, ob der Richter das macht, weil er mit solchen Fällen keine Erfahrung hat oder weil er der Gegenseite helfen wollte.

5

The background features a stylized landscape with rolling hills. The top half consists of light blue and white areas, while the middle section has green and olive green hills. The bottom half is a solid yellow-orange foreground.

**UMSETZUNG UND
WEITERENTWICKLUNG VON
QUALITÄTSSTANDARDS DER
ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG**

Die Beratungstätigkeit als dynamischer Prozess verlangt eine dynamische Qualitätssicherung. Bei der dynamischen Qualitätssicherung steht die eigenverantwortliche Entwicklung einer Berater_in und eines Beratungsteams im Vordergrund. So gibt es hier keine externen Vorgaben im Sinne von Regeln, sondern Prinzipien, an denen sich die Arbeit orientiert.

Im Bereich der Antidiskriminierungsberatung sind es die Qualitätsstandards des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), an denen sich die Beratungsarbeit im ADB Sachsen ausrichtet¹⁶. Diese Standards umfassen zum einen Prinzipien für den Beratungsrahmen als auch inhaltliche Prinzipien der Beratungsarbeit, sowie Prinzipien der Qualitätssicherung und -entwicklung.

Im Rahmen des Modellprojektes hat das ADB Sachsen die Qualitätsstandards des advd nicht nur angewandt und an die neuen Berater_innen vermittelt, sondern sie auch weiterentwickelt.

5.1 Prinzipien für den Beratungsrahmen nach den Standards des advd und Weiterentwicklung durch das ADB Sachsen

Zu den Qualitätsstandards des Beratungsrahmens gehören laut dem Eckpunktepapier:

Unabhängigkeit der Beratungsstelle: Für Ratsuchende ist die Unabhängigkeit der Beratungsstellen ein wesentliches Kriterium der Glaubwürdigkeit und Basis der Vertrauensbildung. Für Berater_innen ist die Unabhängigkeit Voraussetzung der eigenen Parteilichkeit im Sinne der Betroffenen und notwendig für die Entwicklung effektiver Lösungsansätze.

Niedrigschwelliger Zugang: Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung bedarf eines unentgeltlichen, zeit- und ortsnahe Beratungsangebotes in mehreren Sprachen. Hinzu kommen niedrigschwellige Angebote zur Kontaktaufnahme wie etwa ein Online-Meldebogen auf der Webseite des ADB Sachsen¹⁷, mit dessen Hilfe Personen anonym oder unter Angabe persönlicher Daten eine erlebte / beobachtete Diskriminierung melden und / oder einen Beratungswunsch anmelden können.

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

Vernetzung / Kooperation: Antidiskriminierungsberatung bedarf der Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure. Für den Beratungsrahmen, in dem Beratungsstelle und Ratsuchende/r agieren können, d. h. für die Reichweite, Wahrnehmung und Handlungsmöglichkeiten einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung ist die Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure auf lokaler, regionaler wie auch überregionaler Ebene von großer Bedeutung.

¹⁶ Antidiskriminierungsverband Deutschland, Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Leipzig 2009 + Antidiskriminierungsverband Deutschland, Antidiskriminierungsberatung in der Praxis – die Standards für eine qualifizierte Beratung ausbuchstabiert, Leipzig 2015

¹⁷ Online-Formular „Diskriminierung melden“: <https://www.adb-sachsen.de/diskriminierung-melden> [30.11.2020]

Des Weiteren nennt der advd als Prinzipien für den Beratungsrahmen die beiden Prinzipien Vertraulichkeit und Ratsuchenden- und Auftragsorientierung.

In der Vertiefung der Qualitätsstandards im Beratungsteam des ADB Sachsen wurden während des Modellprojektes zwei Dinge deutlich:

1. Vertraulichkeit und auch die Ratsuchenden- und Auftragsorientierung sind für uns grundlegende inhaltliche Prinzipien sind, sozusagen Basics der Beratungstätigkeit. Deshalb haben wir sie, unserem Verständnis folgend, aus den Prinzipien des Beratungsrahmens herausgelöst und somit die Zuordnung verändert.

Synonym zu Ratsuchenden- und Auftragsorientierung verwenden wir im ADB Sachsen die Begrifflichkeiten Klient_innen-Zentrierung und Lösungsorientierung.

2. Ergänzt haben wir als Prinzip für den Beratungsrahmen das Prinzip der Teamzusammensetzung i. S. von Diversität und der Teamqualifikation, welches im Eckpunktepapier den Prinzipien der Qualitätssicherung und -entwicklung zugeschrieben wird.

Zur Umsetzung der Qualitätsstandards „Barrierefreiheit des Beratungsangebotes“, sowie zur „Teamzusammensetzung und -qualifikation gibt es Ausführungen im Kapitel 1.3 „Entwicklung des Trägers“.

Die Umsetzung des Standards „Niedrigschwelliger Zugang zur Beratung“ wird in den Kapiteln 1 und 8 dargestellt. Darüber hinaus haben wir in der Corona-Pandemie diesen Qualitätsstandard weiterentwickelt. Wir haben in der Zeit der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Allgemeinverfügungen und Verordnungen seit Ende März 2020 erste Erfahrungen mit Alternativen zur Face-to-Face Beratung gemacht, zum einen mit der Einrichtung einer zentralen Telefonnummer, zum anderen mit Beratung per Telefon- oder Videokonferenz.

5.1.1 Zentrale Telefonnummer

Um die ständige Erreichbarkeit für Ratsuchende in der Zeit der Corona-Pandemie zu gewährleisten, haben wir eine zentrale Telefonnummer eingerichtet, die Montag - Freitag von 9:00–13:00 und von 14:00 -16:00 Uhr besetzt ist.

In der Zeit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie existierten nur die Telefonnummern direkt zu unseren Standorten. Durch diese sollte ein direkterer Zugang zu den wohnortnahen regionalen Standorten und den zuständigen Berater_innen gewährleistet werden. Die Einrichtung einer zentralen Telefonnummer zogen wir damals nicht in Erwägung, da wir Bedenken hatten, dass eine solche für ratsuchende Personen zu anonym erscheinen könnte.

Aufgrund der Pandemie standen wir jedoch vor der Herausforderung, unsere Beratungsarbeit umzustrukturieren. So war es z.B. durch die Arbeit im Homeoffice nicht mehr möglich, ratsuchenden Personen offene Beratungszeiten an den Standorten anzubieten, in denen sie an zwei Tagen die Woche eine kurze Erstberatung erhalten konnten. Um diesen Wegfall auszugleichen und Betroffenen eine niedrigschwellige Erreichbarkeit und gute Zugänglichkeit unseres Beratungsangebots zu gewährleisten, haben wir die täglich erreichbare Telefonnummer für Beratungsanfragen eingeführt.

Im Rückblick hat sich gezeigt, dass diese zentrale Telefonnummer von ratsuchenden Personen so gut angenommen wurde bzw. wird, dass sogar unsere Fallzahlen seit der Einrichtung dieser Nummer gestiegen sind. Deswegen haben wir beschlossen, die Nummer über die Pandemie-Zeit hinaus beizubehalten.

5.1.2 Niedrigschwelligkeit durch Online-Beratung

Umsetzung Barrierefreiheit

Vorteile

Für bestimmte Zielgruppen stellt die Möglichkeit der Online-Beratung eine Zugangserleichterung dar, z.B. für Personen, die Kinder zu betreuen haben. Für Personen mit Behinderung, die aus unterschiedlichen Gründen ihre Wohnung nicht verlassen können, weil z.B. kein Fahrdienst verfügbar ist oder keine Unterstützungsperson für die Begleitung zur Verfügung steht, bietet die Online-Beratung eine gute Alternative zur Face-to-Face-Beratung. Zudem ist die Software Zoom für Videokonferenzen, die wir für die Online-Beratung nutzen, eine barrierefreie Software und somit zugänglich für assistive Technologien. Ebenso ist es möglich, Gebärdensprachdolmetscher_innen bei Bedarf hinzuschalten.

Als Vorteile erweisen sich sowohl für Klient_innen als auch für Berater_innen die Flexibilität und Ortsungebundenheit der Online-Beratung. So sind längere Beratungsprozesse auch in Landkreisen zu gewährleisten und weniger aufwändig und es lassen sich flexibler Termine finden, da die Beratung nicht ortsgebunden und von zu Hause aus möglich ist.

Für manche Klient_innen stellt die Online-Beratung auch die kostenärmere Alternative dar, weil sie sich dadurch z. B. Fahrtkosten sparen.

Nachteile

Für andere Klient_innen jedoch erweist sich die Online-Beratung als technische Hürde und verstärkt somit Barrieren, wenn z.B. die digitale Ausstattung nicht vorhanden und der Umgang mit digitalen Tools nicht sicher ist oder versteckte Kosten befürchtet werden.

Eine weitere Barriere bildet die Abhängigkeit der Beratung von der Stabilität der Videokonferenzen, die wiederum abhängig ist von der Software der unterschiedlichen Anbieter_innen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Nutzung von Zoom für Videokonferenzen am stabilsten und eine Online-Beratung ohne Unterbrechung mit einer guten Bild- und Ton-Qualität möglich ist. Der Anbieter Zoom hat eine weit entwickelte Software für Videokonferenzen. Es bestand bei diesem Anbieter jedoch im April 2020 datenschutzrechtliche Bedenken. *Im Zuge der starken Verbreitung des Dienstes während der Corona-Krise wurde eine Reihe von Sicherheitslücken breit diskutiert. Auf die weltweite Kritik hin bereinigte Zoom mit der Version 5.0 mehrere gravierende Sicherheitslücken¹⁸.*

In datenschutzrechtlicher Hinsicht relativ sicher erschien der Anbieter Jitsi. Bei diesem Anbieter ist jedoch die Qualität der Videokonferenz schlecht, vor allem bei mehreren Teilnehmenden in einem Meeting. So kommt es vor, dass Teilnehmende des Meetings sich nicht dazu schalten können, ihr Bild einfriert oder sie mehrere Male aus dem Meeting herausfliegen. Durch die schlechte Tonqualität muss öfter nachgefragt werden, was zu Verzögerungen führt. Durch leichte Zeitversetzung, besteht das Problem, sich teilweise ins Wort zu fallen. Vor diesem Hintergrund würde es sich als besonders schwierig erweisen, wenn noch Dolmetschung notwendig wäre.

¹⁸ Zoom führte für kostenpflichtige Verbindungen eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung ein und schloss eine Verwendung der Daten von Nutzern (einschließlich der Benutzer-IDs ihrer Endgeräte) zu wirtschaftlichen Zwecken ausdrücklich aus. Nutzerbedingten Datenschutzproblemen wurden durch Voreinstellung einer passwortgeschützten Einwahl und der Einrichtung eines Warteraums entgegengewirkt. https://de.wikipedia.org/wiki/Zoom_Video_Communications, [30.11.2020]

In der Abwägung einer stabilen Software für Videokonferenz vs. ggf. datenschutzrechtlicher Bedenken haben wir uns für den Anbieter Zoom entschieden - wobei bei Klient_innen-Wunsch auch der Anbieter Jitsi genutzt werden kann.

Online-Beratungssetting

Vorteile

Psychische Barrieren werden in den Fällen überwunden, in denen aufgrund der Corona-Pandemie eine große Sorge über eine mögliche Ansteckung und damit verbunden ein Unwohlsein bei räumlicher Nähe besteht. So können sich sowohl Berater_innen als auch Klient_innen besser auf die Beratung fokussieren, weil sie sich nicht um den Schutz bzw. Selbstschutz kümmern müssen. Als Vorteil erweist sich ebenso, dass die Beratung ohne notwendige Schutzmaßnahmen wie das Abstandhalten und Tragen von Masken durchgeführt werden kann. Eine Maske kann Distanz zwischen Berater_innen und Klient_innen schaffen.

Nachteile

Im Hinblick auf die psychosozialen Aspekte des Beratungsprozesses sind bei der Online-Beratung die fehlenden Übergänge im Beratungsprozess als Nachteil zu werten. So kann bei der Face-to-Face Beratung der Weg in die Beratungsstelle, die Begrüßung und Verabschiedung und der Rückweg nach Hause zum Beratungs- und Verarbeitungsprozess dazugehören. Bei der Online-Beratung fallen diese Übergänge weg. So wird am Ende der Beratung die Kamera ausgeschaltet und das Meeting beendet. Insbesondere bei Klient_innen, die sich sehr stark öffnen und bei sehr belasteten Klient_innen bleibt die Frage offen, wie stabil diese aus der Beratung gehen.

Auch der Aufbau eines Vertrauens- und Schutzrahmens erweist sich bei diesem Format als schwieriger als in der Face-to-Face-Beratung, weil weniger von der Stimmung und Gefühlslage der Klient_innen ankommt und somit ein intuitives Reagieren erschwert wird.

Schließlich ist auch als Nachteil zu werten, dass Berater_innen bei diesem Format weniger Gestaltungsspielraum und Kontrolle über das Beratungssetting haben. Es sind leichter Ablenkungen möglich, so dass eine höhere Konzentration und Fokussierung auf das Gespräch notwendig werden. Das kann eine Herausforderung darstellen, insbesondere in Fällen, in denen sich Klient_innen zu Hause beraten lassen und sich somit in ihrer Privatsphäre befinden - Beispiele dazu aus der Beratungspraxis: Klient_innen laufen während des Beratungsgesprächs mit Smartphone durch die Wohnung, Klient_in gibt Smartphone an andere Person weiter, die das Gespräch weiterführt, Paketbote kommt während des Gesprächs. Ebenso schwierig erweisen sich die Fälle, in denen Klient_innen nicht allein vor dem Bildschirm sitzen, sondern Angehörige bzw. Unterstützer_innen dabei sind. Hierbei ist die Herausforderung, bei der Beratung konkret die Klient_innen zu adressieren.

Erkenntnisse zu den Beratungsalternativen zur Face-to-Face Beratung

Die Online-Beratung stellt im Vergleich zur Face-to-Face-Beratung ein anderes Format der Beratung dar und stellt somit andere Anforderungen an Berater_innen.

Die Vorteile der Online-Beratung liegen auf der Hand. Für von Diskriminierung betroffene Menschen, die nicht ohne weiteres unser Büro aufsuchen können, sei es wegen einer Behinderung, wegen Betreuung von Kindern oder einer längeren Anreise, bedeutet es die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Antidiskriminierungsberatung. Für Berater_innen wiederum bedeutet die Online-Beratung die Möglichkeit, flexibel und von überall aus beraten zu können.

Im Vergleich zur Face-to-Face Beratung ist die Online-Beratung jedoch „technischer“. Im Vordergrund steht eher die Informationsweitergabe, weniger die Entlastung der Klient_innen. Die Online-Beratung birgt somit das Risiko, dass psychosoziale Aspekte des Beratungsprozesses zu kurz kommen können. Das wiegt besonders schwer in Fällen, in denen es um Rassismuserfahrungen von Betroffenen geht oder sensible Bereiche berührt werden, wie bei einer sexuellen Belästigung oder auch in Fällen, in denen es um Diskriminierung von transidenten Personen geht.

Offene Fragen

So stellen sich uns folgende Fragen:

- Wie kann dem Risiko, dass psychosoziale Aspekte des Beratungsprozesses zu kurz kommen können, begegnet werden?
- Welche Möglichkeiten bestehen vor, während oder nach einer Online-Beratung, belastete Klient_innen aufzufangen?
- Im Hinblick auf die Situation, dass Klient_innen sich zu Hause beraten lassen und Berater_innen weniger Gestaltungsspielraum über das Beratungssetting haben, stellt sich die Frage, wie ein Rahmen geschaffen werden kann, um Klient_innen stärker auf das Beratungsgespräch zu fokussieren?
- Wie können Klient_innen also am besten darauf eingestimmt werden, dass sie sich jetzt für ca. 1 h in einer Beratungssituation befinden und Ablenkungen soweit wie möglich vermieden werden sollten?
- Schließlich stellt sich für uns die Frage, wie wir konstruktiv mit dem Dilemma Datenschutz vs. Qualität Internetverbindung bei der Nutzung von verschiedenen Tools umgehen, d.h. wie wir eine niedrigschwellige und störungsfreie Beratungsarbeit aufrechterhalten können ohne datenschutzrechtliche Aspekte zu vernachlässigen?
- Gibt es neben der regelmäßigen Sondierung des Anbieter-Marktes noch andere Lösungen?

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass uns die Online-Beratung als neues und eigenständiges Format der Antidiskriminierungsberatung vor neue Herausforderungen stellt und oben benannte Fragen weiter zu klären sind.

5.2 Inhaltliche Prinzipien der Beratungsarbeit nach den Standards des advd und Weiterentwicklung durch das ADB Sachsen

Als inhaltliche Qualitätsstandards der Antidiskriminierungsberatung gelten im Eckpunktepapier: Horizontaler Ansatz, Parteilichkeit und Empowerment von Betroffenen.

Horizontaler Ansatz: Für Ratsuchende bedeutet dies, dass sie Unterstützung erhalten, unabhängig davon, aufgrund welchen Merkmals sie benachteiligt wurden. Dadurch, dass ihre Diskriminierungserfahrungen nicht automatisch auf ein Merkmal reduziert werden, können Mehrfachdiskriminierungen und Diskriminierungen aufgrund spezifischer Merkmalskombinationen (etwa Geschlecht und Herkunft) als eigenständige Phänomene erkannt und verstanden werden. Dies ermöglicht die Entwicklung von umfassenden und wirksamen Interventionsstrategien.

Parteilichkeit: Die parteiliche Arbeitsweise stellt die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen bewusst in den Vordergrund und betrachtet individuelle Diskriminierungserlebnisse im strukturellen Kontext.

Empowerment: Empowerment von Betroffenen zielt darauf ab, dass Ratsuchende sich (wieder) als aktive Akteur_innen erleben.

Wie bereits erklärt, haben wir die Prinzipien der **Ratsuchenden- und Auftragsorientierung**, **Klient_innen-Zentrierung** und **Lösungsorientierung** sowie **Vertraulichkeit** in den Katalog der beraterischen Grundhaltungen in der Antidiskriminierungsberatung aufgenommen.

Ratsuchenden- und Auftragsorientierung: Die beraterische Haltung orientiert sich stets an den Ratsuchenden. Das bedeutet, dass Beratungsstellen Ressourcen und Kompetenzen der Ratsuchenden sowie ihre Anliegen und Vorstellungen stets zur Richtschnur der eigenen Arbeit machen. Zu Beginn der Beratung steht deshalb die Klärung des möglichen Auftrags im Zentrum.

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

Das von uns an dieser Stelle aufgenommen Prinzip der Vertraulichkeit erfuhr eine Weiterentwicklung durch die Entwicklung eines Beratungsvertrages, welcher am Beginn des Beratungsprozesses, auch aus datenschutzrechtlichen Gründen, schriftlich geschlossen wird. Dieser Vertrag sorgt für ein höheres Gefühl von Sicherheit und wiedererlangter Kontrolle durch die Ratsuchenden.

In den Beratungsabläufen im Kapitel 3 zeigt sich deutlich, wie sich im Beratungsprozess die grundlegenden Prinzipien von Parteilichkeit, Empowerment der Ratsuchenden sowie Klient_innen-Zentrierung und Lösungsorientierung miteinander verschränken und dem Vertrauensaufbau und der Beziehungsgestaltung dienen.

Jeder Schritt, der im Beratungsprozess gegangen wird, wird explizit und abschließend mit den Klient_innen besprochen. Der Beratungsverlauf ist am inneren Prozess der Klient_innen ausgerichtet – zur Wiedererlangung von Würde und Kontrolle über den Prozess. In den Fallbeschreibungen in den Kapitel 3 und 4 wird das nachvollziehbar.

5.3 Prinzipien der Qualitätssicherung und -entwicklung nach den Standards des advd und Weiterentwicklung durch das ADB Sachsen

Im Eckpunktepapier¹⁹ sind in diesem Zusammenhang genannt:

- Teamzusammensetzung und-qualifikation
- Vorgehensweise bei der Aufnahme und Bearbeitung von Diskriminierungsfällen sowie systematische Dokumentation

Teamzusammensetzung und-qualifikation: Interdisziplinäre Qualifikation des Beratungsteams, Supervision, Transkulturalität i.S. v. Diversität des Beratungsteams (siehe Ausführungen in Kapitel 1.3)

¹⁹ Antidiskriminierungsverband Deutschland, Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Leipzig 2009

Vorgehensweise bei der Aufnahme und Bearbeitung von Diskriminierungsfällen:

- Kontaktaufnahme zur Beratungsstelle – Erstgespräch
- Klärung der Erwartungen und Ziele
- Fallanalyse und weitere Abklärung
- Information über Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten
- Erörterung und Umsetzung der gemeinsam Interventionsmöglichkeiten (ggf.) Kooperation mit anderen Fachdiensten zur Bewältigung der Diskriminierungserfahrungen

Systematische Dokumentation: Die systematische Erfassung und Auswertung gemeldeter Diskriminierungsfälle ist ein wichtiger Bestandteil der Beratungsarbeit.

In den Kapiteln 3 und 4 wird in den Tabellen, die die Fälle nachvollziehbar machen, deutlich, dass die Qualitätsstandards des advd zur Vorgehensweise bei der Aufnahme und Bearbeitung von Diskriminierungsfällen vollumfänglich an die neuen Berater_innen weitergegeben und etabliert wurden.

Darüber hinaus hat das ADB Sachsen die Standards für Qualitätssicherung und -entwicklung der Beratungsarbeit ausgebaut und im Beratungsteam sowohl ein Modell der Qualitätsentwicklung als auch der Qualitätssicherung etabliert.

Einmal im Monat werden in sogenannten **Qualitätsentwicklungsteams** die Standards der Beratungsarbeit anhand der Erfahrungen der Berater_innen vertieft. Wir haben an Themen und Fragen gearbeitet wie z. B.:

- Was ist Erfolg in der Beratung?
- Umgang mit Klient_innen, die sich diskriminierend verhalten
- Wo beginnt, wo endet die Parteilichkeit im Beratungsprozess?
- Wie lassen sich Co-Beratungsprozess optimal gestalten?
- Welche Zeitspannen wollen wir halten? Wie lange darf die Arbeit an einem Beschwerdebrief maximal dauern?
- Rhythmen im Beratungsprozess
- Online-Beratung als neue und eigenständige Form der Antidiskriminierungsberatung

Das ADB Sachsen hat im Laufe des Modellprojektes ein **Modell der Qualitätssicherung des Gesamt-Beratungsprozesses** aufgebaut. Durch dieses Modell wird die Umsetzung der Prinzipien und Standards abgesichert.

Instrumente der Qualitätssicherung im ADB Sachsen

- Individuelle Fallreflektion durch systematische Dokumentation
- Co-Berater_in als Standard in jedem Beratungsfall: Reflektion von Beratung und weiteren zum Fall gehörenden Interventionsformen
- Intervention im gesamten Beratungsteam
- Supervision durch Fachleitung

Nicht alle Möglichkeiten müssen in jedem Beratungsfall genutzt werden. In Bezug auf das Hinzuziehen von Intervention und Supervision wird situativ entschieden, ob ein weiteres Hinzuziehen von Fachkompetenz für die Qualitätssicherung im Beratungsfall notwendig ist.

Es kann sinnvoll sein, in einem Fall sich durch die Fachleitung supervidieren zu lassen und nicht zuvor das gesamte Beratungsteam hinzu zu ziehen.

5.3.1 Qualitätssicherung durch systematische Dokumentation

Die Dokumentation von Beratungsprozessen ist eine fachlich anspruchsvolle komplexe Aufgabe. Durch sie erfolgt u. a. eine individuelle Fallreflektion durch die zuständige Berater_in.

Ungefähr 20% der Arbeitszeit an einem Fall, müssen für die Dokumentation aufgebracht werden (siehe Kapitel 3).

Das erscheint auf dem ersten Blick viel.

Im Folgenden stellen wir deshalb dar, welche Inhalte in der Dokumentation verankert werden.

Bereits zu Beginn der Beratung werden die Ratsuchenden über die Erstellung der Dokumentation, den Zweck und die Aufbewahrung der Aufzeichnungen sowie deren Nutzung im Vertretungsfall informiert. Jede_r Ratsuchende bekommt einen Beratungsvertrag ausgehändigt.

Die Prozessbeschreibung (oder Dokumentation) in der Fallakte dokumentiert alle Schritte, Kontakte, Interventionsformen. Die Fallakte ist somit das Gedächtnis eines Einzelfalles, aber auch ein Wissenspool für das gesamte Beratungsteam, da Rechercheergebnisse zu verschiedenen Themen auch dort abgelegt werden. Eine Fallakte bedarf der regelmäßigen Aktualisierung und Pflege.

Die sachgerechte Erfüllung dieser Aufgabe beinhaltet, dass das beraterische Vorgehen nachvollziehbar und zur weiteren Planung des Beratungsprozesses darzustellen ist. Beratungsdokumentationen enthalten neben ausgefüllten Formblättern und dokumentiertem E-Mail-Verkehr frei formulierte Texte, die Gespräche, Telefonate, Abmachungen etc. wiedergeben. Die Dokumentation muss für die Ratsuchenden und auch in Teilen von Dritten nachvollziehbar sein, da es das Recht auf Einsichtnahme gibt. Neben den Inhalten, die jede Dokumentation abbildet, ist es wichtig, dass die fallführende Berater_in zwischen Fakten, Einschätzungen und fachlichen Hypothesen in der Dokumentation trennt. Es muss deutlich werden, an welchem Punkt des Prozesses der Fall aktuell steht.

Jede Dokumentation enthält folgende Inhalte:

Fachliches Vorgehen

Zu Beginn der Beratung werden der Anlass für die Kontaktaufnahme und ggf. die verweisende Stelle sowie bereits involvierte Institutionen dokumentiert. Ebenfalls dokumentiert wird die Diskriminierungssituation, Indizien, die fachliche Einschätzung (Diskriminierungskategorie – Ungleichbehandlung – keine sachliche Rechtfertigung) sowie zu beachtende Fristen.

Die getroffenen Vereinbarungen über das weitere Vorgehen und das Setting, Ziele, die dabei verfolgt werden, Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung und Instrumente, die zum Einsatz kommen, werden ebenso in die Dokumentation aufgenommen, wie mögliche Planungen und Absprachen zum Einbezug weiterer Institutionen und Personen. Ergeben sich im Verlauf der Beratung Anpassungen und Weiterentwicklungen dieser Vereinbarungen, so ist das ebenfalls in der Dokumentation zu vermerken.

Hintergrundinformationen

Bestandteil der Dokumentation sind auch die Hintergrundinformationen, die von den Klient_innen berichtet bzw. im Rahmen der Beratung erhoben werden und für die fachliche Bewertung der Situation und des Kontextes notwendig sind. Stellungnahmen oder ähnliche Unterlagen von anderen beteiligten Institutionen werden der Dokumentation ebenfalls angefügt.

Persönliche Notizen

Mitschriften und Aufzeichnungen, die ggf. auch persönliche Anteile wie Gefühlsreaktionen oder ähnliches der Fachkraft selber enthalten, dienen zur Vorbereitung der Dokumentation des Beratungsverlaufs und werden nicht zu den Unterlagen genommen. Sie sollen, nachdem sie angemessen in die schriftlichen Aufzeichnungen eingeflossen sind, vernichtet werden.

Fallbesprechungen – Supervision

Wichtiger Bestandteil der Dokumentation sind Daten und Inhalte, die sich aus Fallbesprechungen im multiprofessionellen Team und Interventionen sowie ggf. fallbezogener Supervision ergeben. Hierzu gehören neben den genannten formalen Daten der Anlass, ergänzende oder kontroverse fachliche Einschätzungen und das Ergebnis der Fallbesprechung, bzw. der Supervision. Auch interne Absprachen bei Co-Beratung sollen protokolliert werden.

Kooperationen

Anlass, Zweck und Ergebnis von fallbezogenen Kooperationsgesprächen, z. B.: mit Unterstützer_innen der Ratsuchenden, mit Rechtsanwält_in der Ratsuchenden, mit Beauftragten etc. müssen festgehalten werden. Die beteiligten Fachkräfte und Institutionen werden aufgeführt.

Vermittlungsgespräche

Anlass, Zweck und Ergebnis von fallbezogenen Vermittlungsgesprächen müssen festgehalten werden. Die Ergebnisse sowie die beteiligten Personen werden in einem Protokoll festgehalten, welches ebenfalls in die Dokumentation aufgenommen wird.

Vollmachten werden per Scan oder Kopie in die Akte gegeben.

Beratungskontakte

Jeder Beratungskontakt, sei es Schriftverkehr, telefonischer Kontakt, E-Mail-Kontakt, Videoberatung ist als Gesprächsprotokoll oder im Original zu dokumentieren.

Kontakt mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite

Auch hier werden alle Kontakte protokolliert bzw. Antworten auf einen Beschwerdebrief im Original in die Akte aufgenommen.

Formale und statistische Daten

Es müssen alle formalen Eckdaten des Beratungsverlaufs in der Dokumentation vermerkt werden, also alle Termine, Fallbesprechungen und Kooperationsgespräche mit Datum, der jeweiligen Dauer und den anwesenden Personen einschließlich der beteiligten Fachkräfte. Wichtiger Bestandteil der Dokumentation sind die personenbezogenen Daten, die in der Regel bereits bei der Anmeldung erhoben werden. Dazu gehören Adresse, telefonische Erreichbarkeit, der Wunsch nach anonymer Beratung, Barrierefrei-

heit oder das Hinzuziehen von Sprachmittlung werden ebenfalls dokumentiert. Die Erstinformation der Ratsuchenden über die Arbeitsweise der Beratungsstelle und die Regelungen zu Schweigepflicht und Datenschutz werden explizit aufgeführt. Ein Teil der aufgenommenen Daten wird zur statistischen Erhebung genutzt, um verdichtete Informationen über die Arbeit zu erhalten.

Der advd führt in seinem Eckpunktepapier zu den Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung dazu aus:

„Eine detaillierte Falldokumentation dient als Nachweis bzw. der Nachvollziehbarkeit der angewandten Handlungsoptionen und ihrer Resultate. Darüber hinaus ist sie ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung und inhaltlichen Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsberatung. Im Zuge einer Gesamtauswertung der gesammelten Fälle [...] können Erkenntnisse zu besonderen Problemfeldern, den Auswirkungen gesellschaftlicher Entwicklungen auf der Ebene des Einzelfalls, aber auch Leerstellen im Beratungsangebot gewonnen und öffentlich gemacht werden. Die Evaluation der eingeleiteten Interventionen liefert Anhaltspunkte für deren Wirksamkeit und zeigt Verbesserungspotentiale auf.“²⁰

5.3.2 Qualitätssicherung durch Co-Beratung

Co-Beratung meint die Beratung durch zwei Berater_innen. Ein_e Berater_in ist falllenkend. Die Co-Beratung stellt sich mit ihrer Positioniertheit, ihrer interdisziplinären Qualifikation, ihren Erfahrungen zur Verfügung – sowohl im direkten Beratungsprozess als auch darüber hinaus. Das „Vier-Augen-Prinzip“ macht diese Form der Beratung besonders.

1. Co-Beratung direkt im Beratungsgespräch

- Dies kann direkt im Beratungsprozess durch das „Reflecting Team“ sein, in dem auf Rückfrage der falllenkenden Berater_in Impulse aus der „Außenperspektive“ in den Prozess gegeben werden können. Auch andere Methoden der Co-Beratung können angewandt werden.
- Mehrfachdiskriminierungen werden leichter im Blick behalten.
- Die Struktur in komplexen Diskriminierungsfällen wird leichter erkannt.
- Die Co-Berater_in protokolliert wichtige Dinge bereits im Beratungsgespräch. Das erleichtert die Dokumentation danach.
- Beratung in Diskriminierungsfällen ist oftmals mit starken emotionalen Zuständen der Ratsuchenden verbunden. Die Grenze zur Psychotherapie muss im Beratungssetting gehalten werden.
- Co-Beratung kann dem Schutz und der Sicherheit der Berater_innen dienen, z.B.
 - bei aggressivem Verhalten,
 - bei diskriminierenden Äußerungen durch Klient_innen den Berater_innen gegenüber,
 - bei schwierigen Fällen, in denen die Ratsuchenden viel schimpfen und Schuldige suchen,
 - bei Fällen, wo die gesamte Biographie als entwertet erlebt wird und in einem Berg von diskriminierenden Erfahrungen gefühlt wird.
 - Bei dieser Art von psychischen Auffälligkeiten wie z.B. der posttraumatischen Verbitterungsstörung, angedrohter Suizidalität u.a. ist es wichtig, sowohl für den Ratsuchenden als auch die Kolleg_in eine zweite unterstützende Person im Raum zu haben.

2. Feedbacks nach jedem Beratungsgespräch

Nach jedem Beratungsgespräch gibt es standardmäßig eine Zeit von 15 – 30 min. ggf. länger bei Bedarf, in

²⁰ Antidiskriminierungsverband Deutschland, Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Leipzig 2009, S. 13

der das Beratungsgespräch reflektiert wird. Die Co-Berater_in gibt der falllenkenden Berater_in ein Feedback zur Führung des Beratungsverlaufs, zu bestimmten Interventionen während des Gesprächs etc. Diese dient der permanenten Entwicklung der Antidiskriminierungsberater_in in ihrer Berater_in - Persönlichkeit im Feld der Antidiskriminierungsberatung und stärkt den kollegialen Zusammenhang. Die eigene Positioniertheit und Privilegien, Ausübung von Macht im Beratungsgespräch, Wiedererlangung der Kontrolle des Prozesses durch die Klient_innen, Mehrfachdiskriminierung, zugrundeliegende strukturelle Diskriminierung werden systematisch reflektiert. Die eigene beraterische Haltung befindet sich somit in einem beständigen Prozess der eigenen Auseinandersetzung und Entwicklung.

3. Weitere Arbeit im Fall

Ein Argument gegen Co-Beratung ist, dass diese Form der Beratung einen erhöhten Ressourceneinsatz mit sich bringt. Unsere Erfahrung zeigt, dass dies erst einmal so stimmt, da zwei Berater_innen ihre Zeit in das Beratungsgespräch geben. Da ein Beratungsgespräch ca. 60 min. dauert, ist dies eine Stunde Arbeitszeit pro Berater_in.

Unsere Erfahrung zeigt aber auch, dass sowohl direkt im Beratungsgespräch als auch im weiteren Verlauf des Beratungsprozesses der Einsatz dieser zeitlichen Ressourcen gerechtfertigt ist, da gerade im Bereich der Antidiskriminierungsberatung es häufig mehrstufige und längere Prozesse sind, die eine kontinuierliche Reflektion, Anpassung und strategische Ausrichtung benötigen.

Auch entwickelt sich aus dem Einzelfall heraus oftmals eine weitere Arbeit an sich zeigender strukturellen Diskriminierung als fallübergreifender Arbeit.

Die Analyse der Situation, Lösungsschritte sowie die eingesetzten Interventionsformen können mit dem Instrument der Co-Beratung effektiver ausgearbeitet werden, da jederzeit eine Kolleg_in zur Verfügung steht, die den Fall sehr gut kennt und ihre Wahrnehmung und Expertise zur Verfügung stellen kann.

So werden zeitliche Ressourcen sowohl bei der Fallreflektion als auch bei der Übergabe in Vertretungssituationen freigesetzt.

5.3.3 Qualitätssicherung durch Intervision (Fallbesprechung und -beratung im Beratungsteam)

Wir als ADB Sachsen bilden Diversität in unserer Personalstruktur ab, aber nicht jedes Standortteam (aus zwei Personen bestehend) kann eine Vielzahl der Diskriminierungskategorie abbilden. So kann es sinnvoll sein, die Diversität, die Teamzusammensetzung und -qualifikation des gesamten Beratungsteams zu nutzen.

Neben einem grundlegenden Verständnis von Antidiskriminierungsberatung bringt jede_r Berater_in ihre Perspektive, ihre spezifische Expertise in bestimmten Bereichen, ihre Positioniertheit, ihre Herangehensweisen, ihre Erfahrungen ein. So werden die Ressourcen des Geamtteams durch interdisziplinäre Zusammenarbeit genutzt. Je nach Fall-Dauer werden 1 – 2 Intervisionen pro Fall in Anspruch genommen.

5.3.4 Qualitätssicherung durch Supervision mit der Fachleitung

Die Supervision ist eine Form der Beratung für Mitarbeiter_innen, die zur Reflexion eigenen Handelns anregen sowie die Qualität professioneller Arbeit sichern und verbessern soll. Supervision kann psychotherapeutische Elemente enthalten.

Inhalte sind die praktische Arbeit und die Rollen- und Beziehungsdynamik zwischen Berater_in und Klient_in.

Supervision eröffnet neue Wege und setzt Impulse für neue Handlungsstrategien.

Einzel supervision

Inhalte in den Einzel supervision sind insbesondere persönliches Verhalten und die zugrundeliegenden Werte, Erfahrungen, Gedanken und Gefühle.

Fall supervision

In der Fall supervision kommen die_ der falllenkende Berater_in sowie die Co-Berater_in mit der Fachleitung zusammen, um die Besonderheiten eines bestimmten Klient_in oder der Fallkonstellationen zu besprechen und den Umgang damit zu verbessern und die weitere strategische Ausrichtung des Falles zu planen. Insbesondere in Fällen, bei denen es noch nicht viel Erfahrung im ADB Sachsen gab, in Fällen, wo es konfliktreich zwischen Berater_in und Klient_in war oder sehr komplexe Fälle mit vielen Akteur_innen wurde diese Form der Supervision genutzt.

Supervisionen werden, je nach Komplexität der Fälle, im Durchschnitt pro Berater_in einmal im Monat in Anspruch genommen.

Zusammenfassung

Qualitätssicherung ist ein unverzichtbares Werkzeug zur Schaffung von Effizienz bzw. schonendem Einsatz von Ressourcen sowie für Transparenz und Ausrichtung der Beratungsarbeit. Sie sorgt für das Einhalten von Regeln und Abläufen und für die Qualität der eingesetzten Interventionsformen. Sie ermöglicht und erleichtert die Einarbeitung neuer Mitarbeiter_innen durch erfahrenere Berater_innen. Und sie sichert die Qualifikation der Berater_innen im Team.

Qualitätssicherung ist Voraussetzung für die klient_innenzentrierte Arbeitsweise im ADB Sachsen, zu der gehört, dass wir sowohl auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden als auch auf die Dynamik des Fallprozesses reagieren.

Am Beginn des Modellprojektes hat das ADB Sachsen einen großen Schwerpunkt auf die Weitervermittlung und Einübung der Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung bei den zu qualifizierenden Berater_innen gelegt.

Nach Abschluss dieses Prozesses ging das Beratungsteam zusammen mit der Fachleitung immer mehr in einen fachlichen Austausch zu den Prinzipien der Beratungsarbeit.

Diese Art der Kommunikation erweiterte das Wissen und förderte das beraterische Denken und Handeln sowohl der Einzelnen als auch des gesamten Beratungsteams.

Auf diese Art und Weise entstanden die monatlichen Qualitätsentwicklungsteams. Durch sie entwickelte sich immer mehr ein Modell der Qualitätssicherung und-entwicklung im ADB Sachsen.

Im Rahmen der dynamischen Qualitätssicherung entscheiden die Berater_innen und das Beratungsteam selbst, in welchen Bereichen sie welchen Entwicklungsweg mit welchen Ressourcen – orientiert an den Qualitätsstandards - gehen möchten. Dabei wurde, z.B. ausgelöst durch die Corona-Pandemie, entschieden, dass wir das Prinzip der Niedrigschwelligkeit der Beratung weiterentwickeln wollen und müssen. Erste Erfahrungen wurde mit Alternativen zur Face-to-Face-Beratung gemacht. Diese Erfahrungen wurden immer wieder im Team reflektiert und systematisiert.

Ebenso spielte die Reflektion der Erfahrungen der Beratungsarbeit im ländlichen Raum eine zentrale Rolle im Beratungsteam (siehe Kapitel 6).

The background features a stylized landscape with rolling hills. The upper portion consists of light blue and white waves, while the lower portion is a solid orange color. A large, bold, blue number '6' is positioned in the upper left quadrant, appearing to sit on the horizon line.

6

**ERFAHRUNGEN
AUSSTRAHLUNG DER
AD-BERATUNG IN DEN
LÄNDLICHEN RAUM**

Einleitung

Ein Ziel des Modellprojektes war, dass die an den Standorten Leipzig und Chemnitz etablierten Antidiskriminierungsberatungsstellen über die jeweilige Stadt hinaus auch das ländliche Umfeld der angrenzenden Landkreise erreichen und die Ausstrahlung dorthin erproben sollten. Dabei sollten **erste Erfahrungen** gesammelt werden, **wie die Arbeit im ländlichen Raum aussehen kann**, worauf dabei zu achten ist und was geeignete Wege sein können, unser Beratungsangebot möglichst vielen potenziellen Ratsuchenden zur Verfügung zu stellen. Beginnend mit dem Jahr 2020 erfassen wir die Fälle, die uns von Ratsuchenden aus dem ländlichen Raum erreichen, gesondert in der Statistik. Für **2020** hat die statistische Auswertung ergeben, dass etwa **ein Fünftel (21%) aller bearbeiteten Fälle aus dem ländlichen Raum kommen**.

Im Folgenden sollen die im Rahmen des Modellprojekts gesammelten Erfahrungen mit der Erprobung der Arbeit im ländlichen Raum zusammengefasst werden.

6.1. Verschiedene Beratungsformate

Bei der Arbeit im Ländlichen Raum stellt sich die Herausforderung, dass es sich **im Vergleich zur Stadt um sehr große Flächen** handelt. Im Modellprojekt sind die einzelnen Standorte für die jeweiligen angrenzenden Landkreise zuständig. Für den Standort Leipzig sind das die Landkreise Nordsachsen und Landkreis Leipzig, für den Standort Chemnitz die Landkreise Mittelsachsen, Zwickau und Erzgebirge. Anders als in den Städten, wo sich in fast allen Fällen die Beratung vor Ort in unseren Büros anbietet, ist diese Option bei der Beratung im ländlichen Raum aufgrund der teilweise **großen Distanzen zwischen unseren Standorten und den Wohnorten der Ratsuchenden** nicht immer gegeben. Bei der Beratungstätigkeit im ländlichen Raum ist also eine zentrale Frage, welche Beratungsformate genutzt werden können, um das Angebot möglichst vielen Ratsuchenden zugänglich zu machen. Im Rahmen des Modellprojekts wurden verschiedene Formate ausprobiert, die hier in ihrer Bedeutung für die Beratung im ländlichen Raum zusammenfassend dargestellt werden sollen.

6.1.1 E-Mail-Beratung

Die Beratung per E-Mail wird im ADB Sachsen schon seit längerer Zeit als Format verwendet. In der Regel stellt sie eine Ergänzung zu den Beratungsgesprächen vor Ort dar. Die **E-Mail-Kommunikation als einzige Form der Beratung kommt nur selten vor**, da über dieses Medium kein Gespräch möglich ist, sondern nur eine zeitversetzte Kommunikation. Wichtige Elemente der AD-Beratung, wie das Sprechen im geschützten Raum oder eine ausführliche Ziel- und Auftragsklärung lassen sich besser im Gespräch als mittels schriftlicher Kommunikation klären. Zur Zusendung von Informationen oder Dokumenten wie Vollmachten oder Schweigepflichtentbindungen ist die E-Mail für die Arbeit im ländlichen Raum aber ein wichtiges Kommunikationsmedium.

6.1.2 Telefonberatung

Auch die Beratung per Telefon wird im ADB Sachsen bereits seit längerer Zeit praktiziert. Über das Telefon lassen sich grundsätzlich Beratungsgespräche führen und es kommt immer wieder vor, dass auf Wunsch der Ratsuchenden der gesamte Beratungsprozess über das Telefon stattfindet. **Vorteile der telefonischen Beratung sind die Niedrigschwelligkeit** und die relative Sicherheit des Mediums in Bezug auf den **Datenschutz**. Ein gewichtiger **Nachteil** des telefonischen Beratungsgesprächs ist, dass der **Standard der AD-Beratung zu zweit zu beraten, nur schwer gehalten werden kann**. Diese Möglichkeit

bietet sich nur mittels einer Telefonkonferenz, was aus Gründen des Datenschutzes sowie der Niedrigschwelligkeit wiederum Nachteile mit sich bringt. Ein weiterer Nachteil ist, dass sich Ratsuchende und Berater_innen bei telefonischen Gesprächen nicht sehen und damit der wichtige Teil der nonverbalen Kommunikation hier wegfällt. Das Telefon ist für die Beratung im ländlichen Raum deswegen, ähnlich wie das Format E-Mail, ein eher **ergänzendes Kommunikationsmedium, das für den Austausch von Informationen und Absprachen** geeignet ist.

6.1.3 Aufsuchende Beratung

Die **aufsuchende Beratung** ist ein Format um Ratsuchenden ein **niedrigschwelliges Beratungsangebot** anzubieten, ohne dass sie eine weite und oder für sie beschwerliche Anreise auf sich nehmen müssen. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Berater_innen sich einen Eindruck von der Situation vor Ort machen können, was in manchen Fällen für den Beratungsprozess wichtig sein kann (mehr dazu im folgenden Abschnitt: Zugangswege und Kooperationspartner_innen vor Ort). Der **Aufwand verschiebt sich bei diesem Format allerdings hin zu den Berater_innen**. Der für ein einzelnes Beratungsgespräch benötigte **Zeitaufwand** ist wegen der An- und Abfahrtswege relativ groß. Die dabei entstehenden **Fahrtkosten** erhöhen den finanziellen Aufwand für die Beratungsstelle, um ein kostenloses Beratungsangebot anbieten zu können. **Eine weitere Herausforderung ist die Suche nach einem geeigneten Beratungsraum vor Ort**. Hausbesuche sind aus beraterischer Hinsicht keine Option, da es nach den Standards der AD-Beratung einen möglichst neutralen Raum braucht. Eine mögliche Option ist, in den Räumlichkeiten kooperierender Beratungsstellen oder Vereine vor Ort zu beraten. Aber auch hierbei stellt sich die Herausforderung einen Raum zu finden, der den Ansprüchen nach einem professionellen Setting entspricht. Des Weiteren erhielten wir von kooperierenden Beratungsstellen die Information, dass sie mit dem Format einer regelmäßigen offenen Beratungszeit vor Ort im ländlichen Raum keine guten Erfahrungen gemacht haben. Mehrere Beratungsstellen berichteten uns davon, dass solche offenen Beratungszeiten kaum angenommen werde und der dafür zu erbringende Aufwand in keinem Verhältnis dazu steht. Trotz des großen Aufwands ist die aufsuchende Beratung in manchen Fällen, gerade **wenn es um komplizierte Auftragsklärung oder um Beziehungsaufbau geht, unumgänglich**. Das Format kann aber wegen des genannten Aufwands **nur bei Bedarf und nicht als standardmäßige Beratungsform** angeboten werden

6.1.4 Online-Beratung per Video-Konferenz

Die Vor- und Nachteile des Formats der **Online-Beratung** wurden in Abschnitt Kapitel 5.1.2 bereits ausführlich dargestellt. Konkret zur Bedeutung für den ländlichen Raum lässt sich ergänzen, dass die Beratung per Video-Konferenz trotz der Nachteile dieses Formats bei Gesprächen mit weit entfernt wohnenden Ratsuchenden teilweise die beste Möglichkeit ist. **Mit relativ geringem Aufwand lässt sich über dieses Medium ein Gespräch führen, bei dem Ratsuchende und Berater_innen sich sehen**. Da es sich hierbei um ein für das ADB Sachsen relativ neues Format handelt, sind dies erste Erfahrungswerte, die noch einer systematischen Erprobung bedürfen. Diese ersten Erfahrungen deuten aber darauf hin, dass die **Online-Beratung für den ländlichen Raum ein im Vergleich zur Beratung in den Städten wichtigeres Format ist**, das bei Bedarf um einzelne Termine mit aufsuchender Beratung ergänzt werden kann

6.2. Zugangswege und Kooperationspartner_innen vor Ort

Die Arbeit im ländlichen Raum bringt einige Herausforderung mit sich, die sich bei der Beratungstätigkeit in den Städten nicht bzw. weniger ausgeprägt stellen. Neben den bereits erwähnten weiten geografischen Distanzen ist die Vielfältigkeit des abzudeckenden Raums herausfordernd. Die Vielzahl an Kleinstädten und Gemeinden mit der jeweils vor Ort mehr oder weniger zahlreichen Landschaft an Beratungsstellen, Vereinen und administrativen Strukturen ist schwer zu überblicken. **Eine sinnvolle Vernetzungsarbeit mit potenziellen Kooperationspartner_innen vor Ort braucht einiges an Vorarbeit und Recherche.** Die Erfahrungen aus dem Modellprojekt haben gezeigt, dass die erste Aufgabe darin besteht, sich einen Überblick über die Beratungs- und Vereinslandschaft im jeweiligen Landkreise zu verschaffen.

6.3 Erfahrungen mit Zugangswegen im ländlichen Raum

Die gesammelten Erfahrungen aus der Erprobung der Arbeit im ländlichen Raum lassen darauf schließen, dass Vernetzungsarbeit hier eine essenzielle Funktion erfüllt, um klient_innenorientiert beraten zu können. Die an den jeweiligen Standorten tätigen Berater_innen des ADB Sachsen verfügen in der Regel über kaum bis keine Ortskenntnisse. Anders als an den Standorten, wo die eingehenden Fälle alle aus der gleichen Stadt kommen und sich so mit der Zeit eine fundierte Ortskenntnis aufbaut, sind die Berater_innen bei Fällen aus dem ländlichen Raum meist mit einem für sie neuen Ort konfrontiert.

Dabei lassen die im Rahmen des Modellprojekts gesammelten Erfahrungen darauf schließen, dass der ländliche Raum im Vergleich zur Stadt einige Besonderheiten aufweist. So kommt hier dem Schutzaspekt für die Ratsuchenden teilweise eine größere Bedeutung zu als in den Städten. Gerade im Bereich rassistischer, homophober und transphober Diskriminierung sind die Betroffenen in kleineren Orten sehr exponiert. Die Übergänge zwischen Alltagsdiskriminierung und strafrechtlich relevanten rechtsmotivierten sind oft fließend. Ohne die entsprechenden Ortskenntnisse ist es für die AD-Berater_innen schwierig, die Bedrohungssituation für die Ratsuchenden einzuschätzen und sie fundiert zu den möglichen Folgen der verschiedenen Interventionsschritte zu informieren. Die Vernetzung mit Kooperationspartner_innen vor Ort ist hier eine wichtige Informationsquelle, um Risikoabwägungen im Sinne der Klient_innenzentrierung vornehmen zu können.

Eine weitere Besonderheit des ländlichen Raums ist den ersten Erfahrungen nach zu urteilen die hohe Bedeutung, die persönlichen Beziehungen vor Ort zukommt. In Kleinstädten und Gemeinden sind die diskriminierungsverantwortlichen Personen sowie die Ratsuchenden oft in verschiedenen Kontexten miteinander verbunden und bewegen sich in einem gemeinsamen Sozialraum. Dies muss bei den zur Verfügung stehenden Interventionsschritten bedacht werden. Auch hier sind Kooperationspartner_innen und persönliche Ansprechpersonen vor Ort unerlässlich. Diese können Informationen über das soziale Gefüge des jeweiligen Ortes weitergeben.

Die Vernetzungsarbeit im ländlichen Raum ist mit einem hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden. Durch die An- und Abfahrtswege nimmt ein solches Treffen oft einen ganzen Arbeitstag in Anspruch und verursacht Fahrtkosten. Der Aufbau eines Kooperations-Netzwerks im ländlichen Raum ist deswegen ein langfristiges Vorhaben, das zudem regelmäßig wiederholt werden sollte da die Pflege des Netzwerks regelmäßige Treffen erfordert. Da der Beziehungsaufbau im ländlichen Raum so zentral ist und eine in der Stadt angesiedelte Beratungsstelle vor Ort teilweise als von außen kommend wahrgenommen wird, braucht es hier vertrauensbildenden Strukturaufbau.

7

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

*(angelehnt an: Antidiskriminierungsverband Deutschland,
Antidiskriminierungsberatung umsetzen – 10 Fragen und Antworten
zum Wie und Warum, Leipzig 2017, Kapitel 7)*

7.1 Grundsätzliche Empfehlungen für den Aufbau sachsenweiter AD-Beratungsstrukturen

Antidiskriminierungsstrukturen aus spezialisierten AD-Beratungsstellen und Anlaufstellen

Die Beratungsstruktur sollte aus qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstellen und einem breiten Netz von Anlaufstellen (Erst- und Verweisberatung – vertikale Beratungsstellen) bestehen.

Regionale / lokale Verankerung

Die Beratungsstellen sollten kommunal bzw. regional verankert und eingebunden sein. Nur wenn Antidiskriminierungsberatung ein Teil eines Gemeinwesens und der kommunalen bzw. regionalen Strukturen ist, können Klient_innen wohnortnah beraten werden, funktionierende Verweisstrukturen entstehen, Kooperationspartner_innen einbezogen und fallübergreifend Interventionen durchgeführt werden. Eine einzelne zentralisierte Stelle kann das in einem Flächenland wie Sachsen nicht leisten.

Horizontales, intersektionelles Beratungsangebot

Bei der Einrichtung des Beratungsangebotes sollten alle Diskriminierungskategorien und Zielgruppen berücksichtigt werden - durch zielgruppenübergreifende horizontal ausgerichtete Beratungsstellen.

Verankerung des Themas (Anti)Diskriminierung auf Landesebene

Beratungsstellen brauchen ein starkes Gegenüber bzw. starken Partner auf Seiten der Landesverwaltung. Beim Staatsministerium für Justiz, Demokratie, Europa und Gleichstellung, Abteilung V Demokratie, Bürgerbeteiligung und Gleichstellung ist das Referat Antidiskriminierung, LSBTTIQ*, Gewaltschutz für Frauen angesiedelt. Das Mandat umfasst ressortübergreifende Aufgaben der Antidiskriminierungspolitik und die fachliche Begleitung des Strukturaufbaus der Antidiskriminierungsberatungsstellen nach AGG. Darüber hinaus ist sie fachliche Anlaufstelle für die Netzwerkpartner auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Aufgabe dieser Stellen ist es, politisch, fachlich und strukturell zum Thema Antidiskriminierung zu arbeiten.

Die Arbeit des Referats Antidiskriminierung muss weitergeführt werden und das Mandat und die aktuelle Ausstattung der Stelle den Bedarfen angepasst und entsprechend ausgebaut werden. Die institutionelle Anbindung der Stelle muss verstetigt werden.

Hauptamtliche Beratungsstellen

Es ist unumgänglich, dass die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung hauptamtlich, so wie im Modellprojekt umgesetzt, erbracht wird. Gegen ehrenamtliche Berater_innen sprechen u. a. folgende Punkte:

- können keine verlässlichen, regelmäßigen über mehrere Wochenstunden erstreckende Beratungszeit anbieten
- können keine Begleitung von längerfristigen Beratungsprozessen garantieren
- haben in der Regel keine qualifizierte Ausbildung zu AD-Berater_in – eine qualifizierte AD-Beratung nach den Fachstandards des advd kann nicht garantiert werden
- können nur schwer eine Expertise aufbauen, die durch eine kontinuierliche Arbeitspraxis und regelmäßige Fallberatung entsteht
- Aufgrund der grundsätzlichen prekären Situation ist mit einer erhöhten Fluktuation bei den Berater_innen zu rechnen, was auf der Ebene der Beratungsstelle mehr Instabilität, Wissensverlust und die Schwächung von Netzwerken bedeutet.

Antidiskriminierungsberatung ist Teamarbeit

Antidiskriminierungsberatung ist auch für Berater_innen anspruchsvoll und kräftezehrend. Das Arbeitsfeld ist strukturell konfliktuell und es geht darum, Veränderungsimpulse zu setzen. Das ist kein Rahmen für Alleinkämpfer_innen. Die Beratung lebt von Austausch, Multiperspektivität, Rückhalt in einem Team und einer solidarisch-empowernden Arbeitsatmosphäre.

Personelle Ressourcen: Eine Antidiskriminierungsberatungsstelle muss mit mindestens zwei VZÄ Berater_innen besetzt sein. Neben der Beratung, die das Herzstück der Antidiskriminierungsarbeit ist und einen Großteil der Arbeit ausmacht, spielen ebenso die Bildungs- als auch die Netzwerkarbeit eine wichtige Rolle. Bildungs- und Netzwerkarbeit unterstützen dabei, das Beratungsangebot in relevante Netzwerke und Strukturen sachsenweit zu tragen und bekannt zu machen. Darüber hinaus hat AD-Bildungsarbeit den Auftrag u.a. für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren und vertikale Beratungsstellen zu befähigen, als Erst- und Verweisberatung zu fungieren. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir, für jede AD-Beratungsstelle ein_e Bildungs- und Netzwerkreferent_in mit einer ½ VZÄ zu besetzen.

Beratung nach Fachstandards

Die Qualitätssicherung des Beratungsangebotes muss über Fachstandards²⁷ sichergestellt werden. Im Kapitel fünf gibt es eine ausführliche Darstellung zur Qualitätssicherung.

Kontinuität

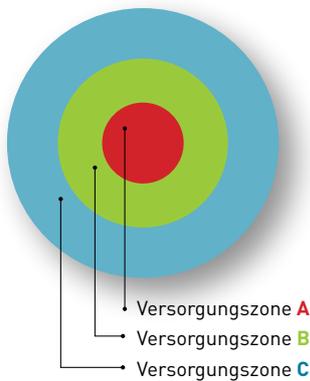
Antidiskriminierungsberatung braucht den Aufbau einer fachlichen Expertise, stabile Netzwerke und das Vertrauen, das sie sich bei Ratsuchenden, in Communities und Anlaufstellen erarbeitet. Eine stabile, längerfristige Perspektive sowohl auf der Ebene des Trägers als auch für die Berater_innen sollte bei der Fortführung des Projektes auch in Hinblick auf die Finanzierung mitgedacht werden. Prekäre Arbeitsbedingungen und kurzfristige Planungshorizonte gefährden die Qualität der Arbeit und binden viel Energie.

Antidiskriminierungsberatungsstellen müssen unabhängig sein

„Die Beratungsarbeit der Antidiskriminierungsstellen ist Menschenrechtsarbeit. Sie geschieht unabhängig von staatlichen Einrichtungen, Parteien und jeglichen politischen Zuordnungen. Dies ist Voraussetzung, um den Radius des beraterischen Betätigungsfeldes nicht einzuengen. Diskriminierungen kommen auf allen Ebenen und in sämtlichen gesellschaftlichen Strukturen vor. Um diesen effektiv begegnen zu können, ist es für Antidiskriminierungsbüros notwendig, sich nicht in Abhängigkeiten zu bringen, die ihre Arbeit reglementieren und nur auf bestimmte gesellschaftliche Bereiche beschränken. Für Ratsuchende ist die Unabhängigkeit der Beratungsstellen ein wesentliches Kriterium der Glaubwürdigkeit und Basis der Vertrauensbildung. Für Berater_innen ist die Unabhängigkeit Voraussetzung der eigenen Parteilichkeit im Sinne der Betroffenen und notwendig für die Entwicklung effektiver Lösungsansätze.“²⁸

Unabhängigkeit der Beratungsstelle und des Trägers: Da auch konfrontative Auseinandersetzungen ein Teil der Arbeit sind, müssen die Träger von Antidiskriminierungsberatungsstellen eine tatsächliche Unabhängigkeit gewährleisten können. Interessenkonflikte können beispielsweise für christliche Wohlfahrtsverbände entstehen, wenn es um Diskriminierung mit Bezug auf die Religion geht. Auch durch unterschiedliche Geschäftsfelder eines Trägers können Konflikte entstehen, etwa wenn es um Diskriminierung durch ein Jobcenter geht und der Träger zugleich auch als Dienstleister im Bereich Qualifizierungsmaßnahmen für das Jobcenter agiert.

7.2 Vorschläge für eine mögliche Strategieentwicklung zur Einbindung der Landkreise



Antidiskriminierungsberatung in die Fläche bringen²⁹

Um Antidiskriminierungsberatung in die Fläche bringen zu können, war der Aufbau und die Etablierung von Beratungsstellen an den zentralen Standorten Chemnitz, Dresden und Leipzig erforderlich, um nicht nur in den kreisfreien Städten selbst zu beraten, sondern ebenso das Beratungsangebot für Betroffene aus den angrenzenden Landkreisen zugänglich zu machen.

Einwohner_innenzahl in der Versorgungszone A: ca. 1,4 Mio

Einwohner_innenzahl in den Versorgungszonen B + C: ca. 2,6 Mio

Relationen zu anderen Beratungsangeboten

(vgl. Psychotherapie und migrationsbezogene Beratung (Stadt Leipzig ca. 600.000 Einwohner_innen))

- Psychotherapie: Schlüssel: 1 Psychotherapeut zu 5.000 Stadtbewohner_innen
- Migrationsbezogene Beratung Schlüssel: 1 Berater_in zu 15.000 Migrant_innen
- Antidiskriminierungsberatung Schlüssel: 1 Beraterin zu 200.000 Stadtbewohner_innen

Versorgungszonen

Versorgungszone A

Standorte der Beratungsstellen: Chemnitz, Dresden und Leipzig

- Alle Beratungsleistungen
- Überwiegend Face-to-Face-Beratung in Komm-Struktur (Klient_innen gehen in die Beratungsstelle) – Termine nach Vereinbarung (Schwerpunkt), offene Sprechzeiten (geringere Stundenanzahl)
- medienbasierte Beratung (Telefon, Email, Video)

Versorgungszone B

Angrenzende Landkreise Chemnitz: Erzgebirgskreis, Mittelsachsen, Zwickau

Angrenzende Landkreise Dresden: Bautzen, Meißen, Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Angrenzende Landkreise Leipzig: Leipzig, Nordsachsen

- mobile Face-to-Face-Beratung (Berater_innen reisen zu den Klient_innen)
- medienbasierte Beratung (Telefon, Email, Video)
- Back-Office-Unterstützung bzw. Berater_innen vor Ort (vertikale Beratungsstellen im Sinne der Erst- und Verweisberatung) bearbeiten mit (intensiver) fachlicher Unterstützung durch die AD-Beratungsstelle den Fall, z.B. inhaltliche Einschätzungen, Strategieentwicklung, Entwurf Beschwerdebrief etc.

Versorgungszone C

Landkreise Görlitz und Vogtlandkreis

- Online- und Telefon-Beratung (spezifische Beratungsform E-Mail, Telefon, Video) – kann mehr in die Fläche gehen und somit flächendeckender und niedrighwelliger angeboten werden

²⁷ Antidiskriminierungsverbandes Deutschland, Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, 3. Auflage, Leipzig 2015

²⁸ ebd. S. 8

²⁹ Im Kapitel sechs „Erfahrungen Ausstrahlung der AD-Beratung in den ländlichen Raum“ werden die Projekterfahrungen dargestellt, wie AD-Beratung im ländlichen Raum angeboten werden kann.

- Nutzung des Instruments der Online- und Telefon-Beratung – Schwerpunkt in den Landkreisen
- In Ausnahmefällen kann mobile Beratung angeboten werden

Beratungsformat – Online-Beratung

Damit AD-Beratung auch die Menschen in den Landkreisen erreichen kann, braucht es verschiedene Beratungsformate:

- E-Mail-Beratung
- Telefonberatung
- Mobile Beratung
- Online-Beratung per Video-Konferenz

Eine ausführliche Darstellung dazu findet sich im Kapitel 6.1. *verschiedene Beratungsformate – (Ausstrahlung der AD-Beratung in den ländlichen Raum)*. Unsere Erfahrungen mit Online-Beratung siehe Kapitel 5.1.2.

Zur Online-Beratung ist generell anzumerken, dass es eine eigenständige Beratungsform ist, die erlernt und professionalisiert werden muss. Es ist kein Gegenstand der Grundausbildung von Berater_innen, daher braucht es an dieser Stelle eine Zusatz-Qualifizierung. Neben der Qualifizierung der Berater_innen braucht es ebenso die technische Ausstattung, also eine entsprechende Software, die die verschiedenen Formen der Online-Beratung barrierefrei umsetzen kann.

Längerfristige Perspektive

Grundsätzlich sind im ländlichen Raum kaum Strukturen vorhanden, auf die die AD-Beratung zurückgreifen kann – insbesondere in den Landkreisen Görlitz und dem Vogtlandkreis – daher empfehlen wir, jeweils in Görlitz und Plauen eine AD-Beratungsstelle aufzubauen und zu etablieren. Beratungsstellen in den beiden schwer erreichbaren Landkreisen aufzubauen, würde die AD-Beratung noch weiter in die Fläche tragen und Betroffenen von Diskriminierung eine wohnortnahe Beratung ermöglichen. Menschen, die in den beiden Landkreisen leben, finden grundsätzlich weitaus weniger ausgebaute Unterstützungsstrukturen, als Menschen aus den anderen Landkreisen bzw. aus den drei kreisfreien Städten. Hier braucht es auf zivilgesellschaftlicher Ebene einen Strukturaufbau, AD-Beratungsstellen können hier ein wichtiger Baustein dabei sein.

7.3 Handlungsempfehlungen für die gesellschaftliche, politische und rechtliche Ebene

Rechtliche Schutzlücken auf Landesebene schließen – es braucht einen wirksamen Diskriminierungsschutz

Für die Realisierung der Antidiskriminierungsberatung braucht es neben trag- und handlungsfähigen Strukturen ebenso gute rechtliche Rahmenbedingungen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine wichtige rechtliche Grundlage, das den Schutz vor Diskriminierung vor allem in den Bereichen Arbeit sowie Güter / Dienstleistungen regelt. Gleichzeitig bestehen relevante rechtliche Schutzlücken in zentralen Lebensbereichen, die in den Regelungsbereich der Länder fallen. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Behörden und Bildung – hier geht es um Diskriminierungen im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Freistaates Sachsen.

Dem Kapitel 2.3 „Statistische Auswertung der betroffenen Lebensbereiche“ ist zu entnehmen, dass die Bereiche Bildung und Behörden die am dritthäufigsten betroffenen Lebensbereiche sind. Das AGG weist an diesen Stellen eklatante Rechtslücken im Diskriminierungsschutz auf. Diese Schutzlücken sind in erste

Linie für Betroffene von Diskriminierung höchst problematisch, weil sie ihr Recht auf Gleichbehandlung nicht einfordern können. Das AGG findet in den Bereichen Bildung und Behörden (staatliche Akteur_innen) keine Anwendung, weil es keine Rechtsfolgen wie z.B. Beseitigung/ Unterlassung der Benachteiligung, Schadensersatz oder Entschädigung vorsieht.³⁰ In zweiter Linie stellen sie ebenso für die AD-Beratung hohe Hürden dar, weil durch den fehlenden rechtlichen Schutz es kaum wirksame Interventionsmöglichkeiten gibt.

Der Freistaat Sachsen muss für eine gelingende Antidiskriminierungsarbeit und Antidiskriminierungskultur die rechtlichen Schutzlücken im Diskriminierungsschutz schließen, so wie es im Koalitionsvertrag 2019-2024 festgehalten ist. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) könnte dies leisten.

Der Berliner Senat hat das Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz am 04.06.2020 beschlossen, am 21.06.2020 ist es in Kraft getreten. Es ist das erste seiner Art in Deutschland und könnte für eine Gesetzesinitiative in Sachsen als Beispiel herangezogen werden. Das Berliner LADG dient dem Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Berlin³¹. Zudem hat das Berliner LADG u.a. den Katalog der geschützten Diskriminierungskategorien um den sozialen Status erweitert³². Es schließt damit eine Rechtslücke auf Landesebene.

Wissen über Diskriminierung

Für eine zielgerichtete Antidiskriminierungspolitik und Antidiskriminierungsarbeit ist ein fundiertes empirisches Wissen über Diskriminierung unabdingbar. Für Sachsen gibt es aktuell nur wenige Studien und / oder Statistiken. Wichtige Fragen können aktuell nur zum Teil beantwortet werden:

- Wo, in welcher Form und warum erleben Menschen in Sachsen Diskriminierung?
- Welche diskriminierenden Praxen und Strukturen existieren in konkreten Lebensbereichen wie Arbeit, Gesundheit, Bildung, Behörden – bezogen auf welche Diskriminierungskategorien?
- Was wissen von Diskriminierung Betroffene über ihre Rechte und wie nutzen sie diese?
- Wie gut funktioniert der faktische Zugang zu einem rechtlichen Diskriminierungsschutz?
- Wie gehen sächsische Gerichte mit Klagen wegen Diskriminierung um?

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) führt vor diesem Hintergrund seit Juni 2020 im Auftrag des SMJusDEG das Projekt „Diskriminierungserfahrungen und Diskriminierungsrelevante Einstellungen in Sachsen“ durch. Das ADB Sachsen ist Kooperationspartner. Die Studie zu Diskriminierungen und diskriminierungsrelevante Einstellungen in Sachsen hat das Ziel, ein differenziertes Bild des Lebens der von Diskriminierung betroffenen Menschen in Sachsen zu zeichnen. Sie kann dabei auf einer bestehenden Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen, Einstellungsstudien wie den Sachsenmonitor und einzelnen Studien zu Diskriminierungserfahrungen aufbauen. Zudem knüpft die Studie methodisch an die Studie Diskriminierungserfahrungen in Deutschland an. Ziel der Studie ist die Erarbeitung spezifischer Handlungsempfehlungen, die auf landespolitischer Ebene umgesetzt werden können.³³

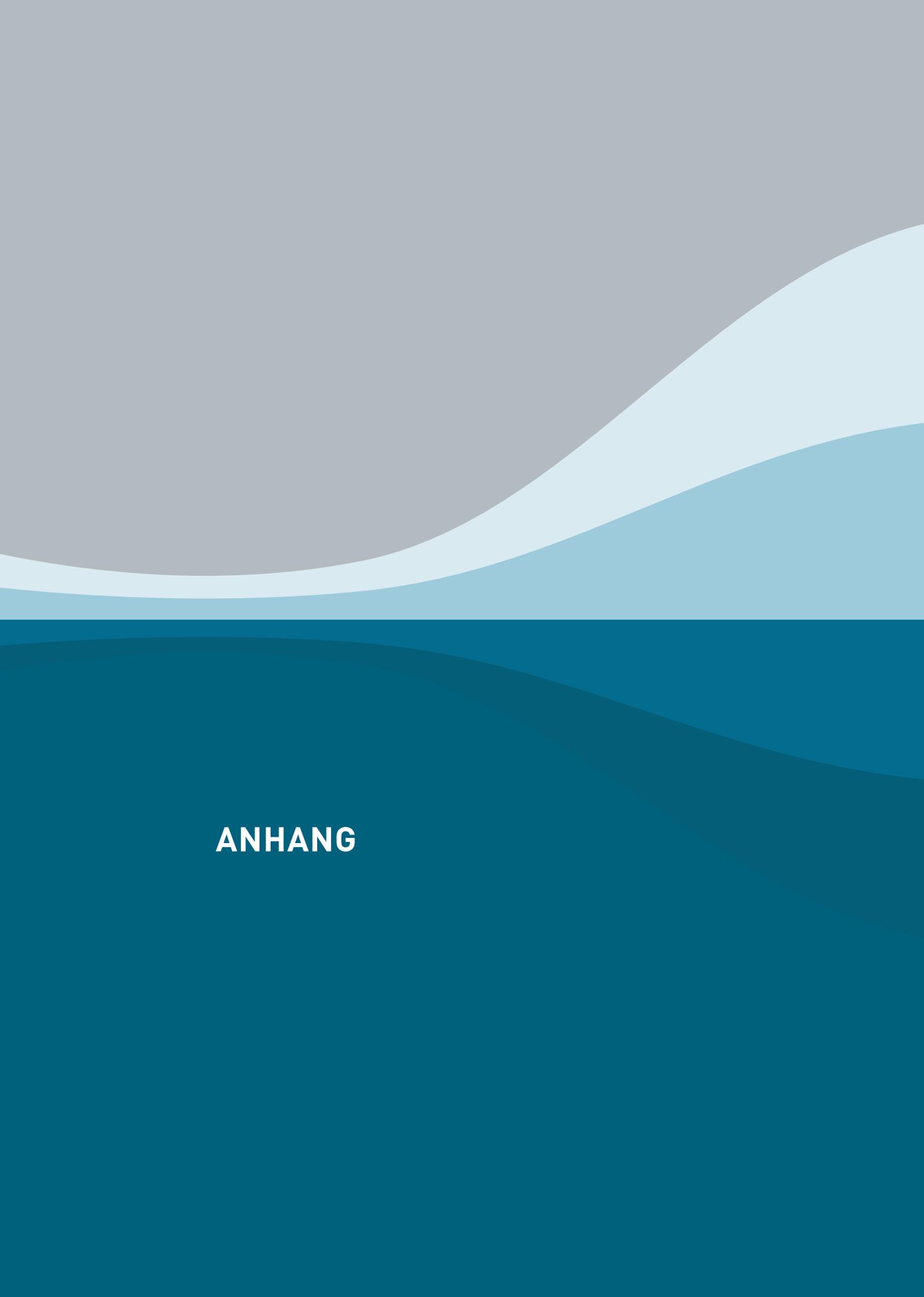
Die Ergebnisse der Studie und die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen, die für Dezember 2021 erwartet werden, müssen Eingang und Umsetzung in der Antidiskriminierungspolitik und Antidiskriminierungsarbeit finden.

³⁰ Ausnahme: wenn es sich um Diskriminierungen in den Bereichen Bildung und Behörden handelt, bei denen es sich um die Konstellation Arbeitgeber_in – Arbeitnehmer_in handelt, dann ist das AGG anwendbar.

³¹ § 3 LADG

³² § 2 LADG

³³ <https://www.dezim-institut.de/das-dezim-institut/abteilung-konsens-konflikt/drittmittelprojekt-diskriminierungserfahrungen-und-diskriminierungsrelevante-einstellungen-in-sachsen/> [30.11.2020]



ANHANG

Statistischer Überblick Projektzeitraum September 2017 – Dezember 2020

Statistik September 2017 – Dezember 2020	
Anzahl der bearbeiteten Fälle	862
Beratungskontakte	9.564

Tabelle 1: Anzahl der Beratungsfälle und Beratungskontakte

Diskriminierungskategorie	
rassistische Zuschreibungen / ethnische Herkunft / Religion / Weltanschauung	398
Behinderung	247
Geschlecht	67
sexuelle Identität	27
Lebensalter	37
Mehrfachdiskriminierung	46
Sonstiges	40

Tabelle 2: Diskriminierungskategorie

von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche (Mehrfachnennungen möglich)	
Arbeit	176
Behörden	110
Justiz / Polizei	40
Bildung	111
Gesundheitssystem	59
Wohnungsmarkt	145
Einzelhandel	70
Gastro / Unterhaltung / Freizeitgestaltung	68
ÖPNV	34
sozialer Nahbereich	33
Sonstiges (Bank, Internet u. a.)	56

Tabelle 3: von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche

Form der Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich)	
Ungleichbehandlung bei Zugang / Teilhabe	418
Verweigerung des Zugangs / der Teilhabe	264
Beleidigung / Verleumdung	88
Belästigung / sexuelle Belästigung	67
Mobbing	38
Sonstiges	53

Tabelle 4: Form der Diskriminierung

Statistik 2017

Statistik September 2017 – Dezember 2017	
Anzahl der bearbeiteten Fälle	78
Beratungskontakte	546

Tabelle 1: Anzahl der Beratungsfälle und Beratungskontakte

Diskriminierungskategorie	
rassistische Zuschreibungen / ethnische Herkunft / Religion / Weltanschauung	33
Behinderung	23
Geschlecht	6
sexuelle Identität	2
Lebensalter	4
Mehrfachdiskriminierung	4
Sonstiges	6

Tabelle 2: Diskriminierungskategorie

von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche (Mehrfachnennungen möglich)	
Arbeit	15
Behörden	11
Justiz / Polizei	2
Bildung	12
Gesundheitssystem	6
Wohnungsmarkt	15
Einzelhandel	2
Gastro / Unterhaltung / Freizeitgestaltung	6
ÖPNV	2
sozialer Nahbereich	3
Sonstiges (Bank, Internet u. a.)	5

Tabelle 3: von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche

Form der Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich)	
Ungleichbehandlung bei Zugang / Teilhabe	36
Verweigerung des Zugangs / der Teilhabe	28
Beleidigung / Verleumdung	7
Belästigung / sexuelle Belästigung	5
Mobbing	4
Sonstiges	6

Tabelle 4: Form der Diskriminierung

Statistik 2018

Statistik Januar 2018 – Dezember 2018	
Anzahl der bearbeiteten Fälle	162
Beratungskontakte	1.458

Tabelle 1: Anzahl der Beratungsfälle und Beratungskontakte

Diskriminierungskategorie	
rassistische Zuschreibungen / ethnische Herkunft / Religion / Weltanschauung	70
Behinderung	47
Geschlecht	11
sexuelle Identität	5
Lebensalter	10
Mehrfachdiskriminierung	8
Sonstiges	11

Tabelle 2: Diskriminierungskategorie

von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche (Mehrfachnennungen möglich)	
Arbeit	33
Behörden	21
Justiz / Polizei	5
Bildung	21
Gesundheitssystem	12
Wohnungsmarkt	30
Einzelhandel	5
Gastro / Unterhaltung / Freizeitgestaltung	14
ÖPNV	5
sozialer Nahbereich	8
Sonstiges (Bank, Internet u. a.)	10

Tabelle 3: von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche

Form der Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich)	
Ungleichbehandlung bei Zugang / Teilhabe	88
Verweigerung des Zugangs / der Teilhabe	51
Beleidigung / Verleumdung	14
Belästigung / sexuelle Belästigung	11
Mobbing	8
Sonstiges	10

Tabelle 4: Form der Diskriminierung

Statistik 2019

Statistik Januar 2019 – Dezember 2019	
Anzahl der bearbeiteten Fälle	263
Beratungskontakte	2.893

Tabelle 1: Anzahl der Beratungsfälle und Beratungskontakte

Diskriminierungskategorie	
rassistische Zuschreibungen / ethnische Herkunft / Religion / Weltanschauung	126
Behinderung	66
Geschlecht	21
sexuelle Identität	9
Lebensalter	13
Mehrfachdiskriminierung	15
Sonstiges	13

Tabelle 2: Diskriminierungskategorie

von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche (Mehrfachnennungen möglich)	
Arbeit	58
Behörden	34
Justiz / Polizei	14
Bildung	36
Gesundheitssystem	20
Wohnungsmarkt	44
Einzelhandel	8
Gastro / Unterhaltung / Freizeitgestaltung	22
ÖPNV	13
sozialer Nahbereich	15
Sonstiges (Bank, Internet u. a.)	15

Tabelle 3: von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche

Form der Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich)	
Ungleichbehandlung bei Zugang / Teilhabe	141
Verweigerung des Zugangs / der Teilhabe	78
Beleidigung / Verleumdung	26
Belästigung / sexuelle Belästigung	14
Mobbing	14
Sonstiges	7

Tabelle 4: Form der Diskriminierung

Statistik 2020

Statistik Januar 2020 – Dezember 2020	
Anzahl der bearbeiteten Fälle	359
Davon Fälle im Ländlichen Raum	75
Anteil Fälle im Ländlichen Raum an gesamten Fällen	21%
Beratungskontakte	4.667

Tabelle 1: Anzahl der Beratungsfälle und Beratungskontakte

Diskriminierungskategorie	
rassistische Zuschreibungen / ethnische Herkunft / Religion / Weltanschauung	169
Behinderung	111
Geschlecht	29
sexuelle Identität	11
Lebensalter	10
Mehrfachdiskriminierung	19
Sonstiges	10

Tabelle 2: Diskriminierungskategorie

von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche (Mehrfachnennungen möglich)	
Arbeit	70
Behörden	44
Justiz / Polizei	19
Bildung	42
Gesundheitssystem	21
Wohnungsmarkt	56
Einzelhandel	55
Gastro / Unterhaltung / Freizeitgestaltung	26
ÖPNV	14
sozialer Nahbereich	7
Sonstiges (Bank, Internet u. a.)	26

Tabelle 3: von Diskriminierung betroffene Lebensbereiche

Form der Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich)	
Ungleichbehandlung bei Zugang / Teilhabe	153
Verweigerung des Zugangs / der Teilhabe	107
Beleidigung / Verleumdung	41
Belästigung / sexuelle Belästigung	37
Mobbing	12
Sonstiges	30

Tabelle 4: Form der Diskriminierung

