



diversu

Institut für Diversity, Natur,
Gender und Nachhaltigkeit

Daniela Gottschlich und Christine Katz | diversu e.V.

Kommunales Netzwerk zur Antidiskriminierungsberatung (ADN) in Lüneburg

Dokumentation des Gründungsprozesses

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



Landespräventionsrat
Niedersachsen



LANDKREIS LÜNEBURG
DER LANDRAT



Impressum

1. Auflage

Diese Handreichung ist im Rahmen des Modellprojekts zur Gründung eines Antidiskriminierungsberatungsnetzwerks (ADN) in Lüneburg entstanden

Durchgeführt vom Landkreis Lüneburg in Kooperation mit diversu e.V.

Herausgeber*in:
diversu e.V. – Institut für Diversity,
Natur, Gender und Nachhaltigkeit
Schomakerstraße 60
21339 Lüneburg

info@diversu.org
www.diversu.org

Autorinnen:
Daniela Gottschlich
Christine Katz

Bilder und Grafiken von diversu e.V. erstellt:
Marc-Etienne Thon

Gestaltung:
Janis Hohmann
Marc-Etienne Thon
Simon Fritz

Diese Handreichungen finden Sie auch auf unserer Homepage www.diversu.org

Lüneburg, März 2019

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Einführung: Antidiskriminierungsberatung in Lüneburg	6
2. Die Meilensteine des Prozesses: Von der Idee bis zur Auftaktveranstaltung	8
2.1 Exemplarische Motivations- und Bedarfsanalyse.....	10
2.2 Erster Meilenstein: Das Treffen am 16. Oktober 2018.....	11
2.3 Bericht im Sozialausschuss.....	18
2.4 Zwei Tage Fachfortbildung „Kompetent handeln im Themenfeld Diskriminierung“.....	18
2.5 Zweiter Meilenstein: Das Treffen am 12. Dezember 2018.....	22
2.6 Auftaktveranstaltung am 21. März 2019: Das Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk (ADN) stellt sich vor.....	28
3. Die Rahmenbedingungen	30
3.1 Förderung.....	30
3.2 Das Bildungs- und Integrationsbüro des Landkreises Lüneburg.....	31
3.3 Externe Moderation und Beratung zum Aufbau eines Netzwerks.....	31
3.4 Wissenschaftliche Begleitung durch diversu e.V.	34
3.5 Begleitung durch den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).....	36
4. Analyse des gesamten Prozesses	38
4.1 Koordination: Kommunikations-, Kooperations- und Diskussionskultur.....	39
4.2 Akteure/ Akteursauswahl.....	39
4.3 Externe Unterstützung durch DIE HELMCKE (Netzwerkspezialistin) und den advd/ Daniel Bartel.....	40
4.4 (Externe) Moderation.....	40
4.5 Wissenschaftliche Begleitung.....	41
4.6 Arbeitseffizienz- und Rahmenbedingungen (Zeit, Förderung, Räumlichkeiten).....	41
5. Anregungen zur Verstetigung der Antidiskriminierungs(beratungs)arbeit In Lüneburg	42
5.1 Was braucht es dafür?.....	43
5.2 Empfehlungen für die konkrete Weiterarbeit.....	46
6. Anhänge / Übersichten / Hilfreiche Listen	48



© Andreas Tämme

Landrat Manfred Nahrstedt

Vorwort

Diskriminierung ist ein allgegenwärtiges Problem. Es betrifft Menschen in ihrem Alltag. Vielleicht sind auch Sie schon einmal auf Situationen aufmerksam gemacht worden, waren Zeuge oder gar selbst von Diskriminierung betroffen oder haben Benachteiligung oder Mobbing erlebt. Es kann jeden treffen!

Es kommt immer wieder vor, dass Bürger*innen sich an das Bildungs- und Integrationsbüro des Landkreises oder andere Institutionen vor Ort wenden, um Rat und Unterstützung zu erfragen. Dabei sind nicht nur Migrant*innen betroffen, die direkt diskriminiert wurden, indem sie aus rassistischen Motiven beschimpft oder gemobbt wurden. Es gibt zahlreiche Hinweise auf ökonomische, institutionelle oder strukturelle Diskriminierungen, einfach, weil es noch viele „Lücken“ im System gibt, die manchmal erst an Einzelfällen deutlich werden.

Dagegen wollen und müssen wir etwas tun, denn wer sich diskriminiert fühlt, entwickelt Ängste, bleibt hinter seinen Potentialen zurück und ist im schlimmsten Fall anfälliger für radikale Überzeugungen. Doch an wen kann man sich hier in Lüneburg mit seiner Geschichte eigentlich wenden? Das war bislang unklar, bzw. es ist für Betroffene eher schwer durchschaubar, wo geeignete Anlaufstellen sind.

So nahm die Idee für den Aufbau eines Netzwerks für Diskriminierungsfälle mit einem zentralen, niedrigschwelligen Anlaufpunkt in der Hansestadt für alle Einwohner*innen und Institutionen des Landkreises Lüneburg Gestalt an.

Entstanden ist nun innerhalb von nur vier Monaten ein Netzwerk für Antidiskriminierungsberatung von lokalen Akteur*innen, Expert*innen und Institutionen, die sich auf einzelne Themenfelder oder die Betreuung einzelner Zielgruppen spezialisiert haben. Gemeinsames Ziel ist, Betroffene über ihre Ansprüche auf Gleichbehandlung zu informieren und Vorgehen und Möglichkeiten im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen aufzuzeigen.

Das Netzwerk ermöglicht den beteiligten Partner*innen/ Akteur*innen, sich über den fachlichen Austausch weiter zu qualifizieren, Unterstützungsmöglichkeiten für Diskriminierungsoffer untereinander abzustimmen und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit zu veranlassen.

Die Netzwerkpartner*innen setzen sich dafür ein, gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierung zu verhindern. Als Mitwirkende im Netzwerk Antidiskriminierungsberatung Lüneburg halten sie Informationen und Kontakte bereit für die Menschen in Hansestadt und Landkreis, die rassistisch motiviert oder aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Alters, Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität oder einer Behinderung Ausgrenzung oder Benachteiligung erfahren.

Um das Vorhaben anzustoßen, hatte sich der Landkreis Lüneburg 2018 beim Land Niedersachsen um Fördermittel beworben und wurde als Modellregion ausgewählt, an der die Ausweitung von Beratungsangeboten Niedersachsen-weit auf lokaler Ebene erprobt werden soll.

Unser Dank gilt daher im besonderen Maße dem Landespräventionsrat Niedersachsen, der den Impuls gab und Fördermittel aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Umsetzung des Vorhabens bereitstellte. Ein besonderer Dank gilt außerdem Frau Dr. Daniela Gottschlich und Frau Dr. Christine Katz vom Institut für Diversity, Natur, Gender, Nachhaltigkeit (diversu e.V.), die diesen Entstehungsprozess wissenschaftlich begleitet haben. Unsere Erfahrungen wurden von ihnen in dieser Handreichung aufgearbeitet, damit andere Kommunen, die sich dieser Aufgabe stellen wollen, aus ihnen lernen können.

In Lüneburg sind nun die Weichen gestellt, die Gesellschaft und unsere Institutionen inklusiver zu gestalten. Wir haben gemeinsam ein erstes Zeichen gesetzt und Haltung gezeigt, dass Diskriminierung hier bei uns nicht toleriert wird, Diskriminierungsoffer zukünftig professionelle Unterstützung erfahren und auch in unseren eigenen Reihen die Sensibilität für das Thema höher wird.

Wir möchten mit dieser Handreichung andere Kommunen in Niederachsen ausdrücklich dazu ermutigen, diese Herausforderung ebenfalls anzunehmen, ein deutliches Signal gegen Diskriminierung zu setzen und dabei möglichst viele Akteure und Institutionen einzubeziehen.

Manfred Nahrstedt
Landrat



LANDKREIS LÜNEBURG

Antidiskriminierungsberatung in Lüneburg

Menschen erleben Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen – in der Schule, am Arbeitsplatz, bei der Arbeitssuche, in der Behörde, bei Geldinstituten, auf der Straße oder auch bei der Wohnungssuche, wenn Vermieter*innen Wohnungen nur an Menschen mit deutsch klingendem Nachnamen vermieten und auch Erwerbsarbeitslose, zuvor obdachlose Menschen oder alleinerziehende Mütter nicht als Mieter*innen haben wollen.

„Das muss ich eben irgendwie aushalten.“

„Mir hilft doch niemand.“

„Ich kann es eh‘ nicht ändern.“

Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, haben oft die Erfahrung gemacht, dass sie damit allein gelassen werden:

„Nun stell‘ Dich doch nicht so an!“

„War nicht böse gemeint!“

„So schlimm war das doch nicht!“

Diese Äußerungen verweisen auf die Ohnmacht und Resignation von Betroffenen, die Diskriminierung erfahren haben oder aber Diskriminierung beobachten.

Menschen, die sich über Diskriminierung empören und sich wehren, müssen sich häufig zudem bagatellisierende Kommentare anhören. In diesen Äußerungen drückt sich auch die Weigerung aus, anzuerkennen, dass Ausschlüsse und Benachteiligungen im Alltag Bedürfnisse nach Gleichbehandlung, Anerkennung, Zugehörigkeit, aber auch Sicherheit verletzen. Diskriminierung prägt unsere Gesellschaft, sie macht krank und schwächt das Vertrauen in demokratische Institutionen, so auch der Befund einer Studie des Instituts für Zivilgesellschaft und Demokratie der Universität Jena (2017). Das ist auch im Landkreis und in der Hansestadt Lüneburg nicht anders.

Selbst wenn Menschen, die diskriminiert werden, das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) kennen, wissen viele von ihnen nicht, wann ein Vorfall wirklich im Sinne

des AGG als Diskriminierung einzustufen ist und ob sie dagegen rechtlich vorgehen können. Auch ist vielen Betroffenen nicht klar, an wen sie sich wenden können, um das Erlebte einzuschätzen, wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017: 360) in ihrem dritten Bericht festhielt. Wer hilft, im Falle eines Verstoßes gegen das AGG, nächste Schritte zu gehen, damit ihnen zu ihrem Recht verholfen wird? Und wenn Betroffene nicht den rechtlichen Weg, sondern außergerichtliche Schritte gegen die erfahrene Diskriminierung einschlagen wollen, wer unterstützt und begleitet sie dabei?

In Lüneburg ist eine Anlaufstelle für diese Fragen das Bildungs- und Integrationsbüro des Landkreises. Hier entstand auch die Idee, eine Beratungsstelle und ein Netzwerk von Beratungsstellen gegen Diskriminierung auf den Weg zu bringen und sich dafür fachliche Unterstützung und wissenschaftliche Begleitung zu holen.

Für diversu e.V. ist die Aufgabe, sich fachlich und politisch mit Diskriminierung zu befassen und ein Netzwerk für Antidiskriminierungsberatung von lokalen Akteuren, Expert*innen und Institutionen zu gründen, von großer gesellschaftspolitischer Bedeutung. Entsprechend hat diversu e.V. den Aufbauprozess für ein solches lokales Netzwerk in Lüneburg seit September 2018 sehr gerne wissenschaftlich begleitet.

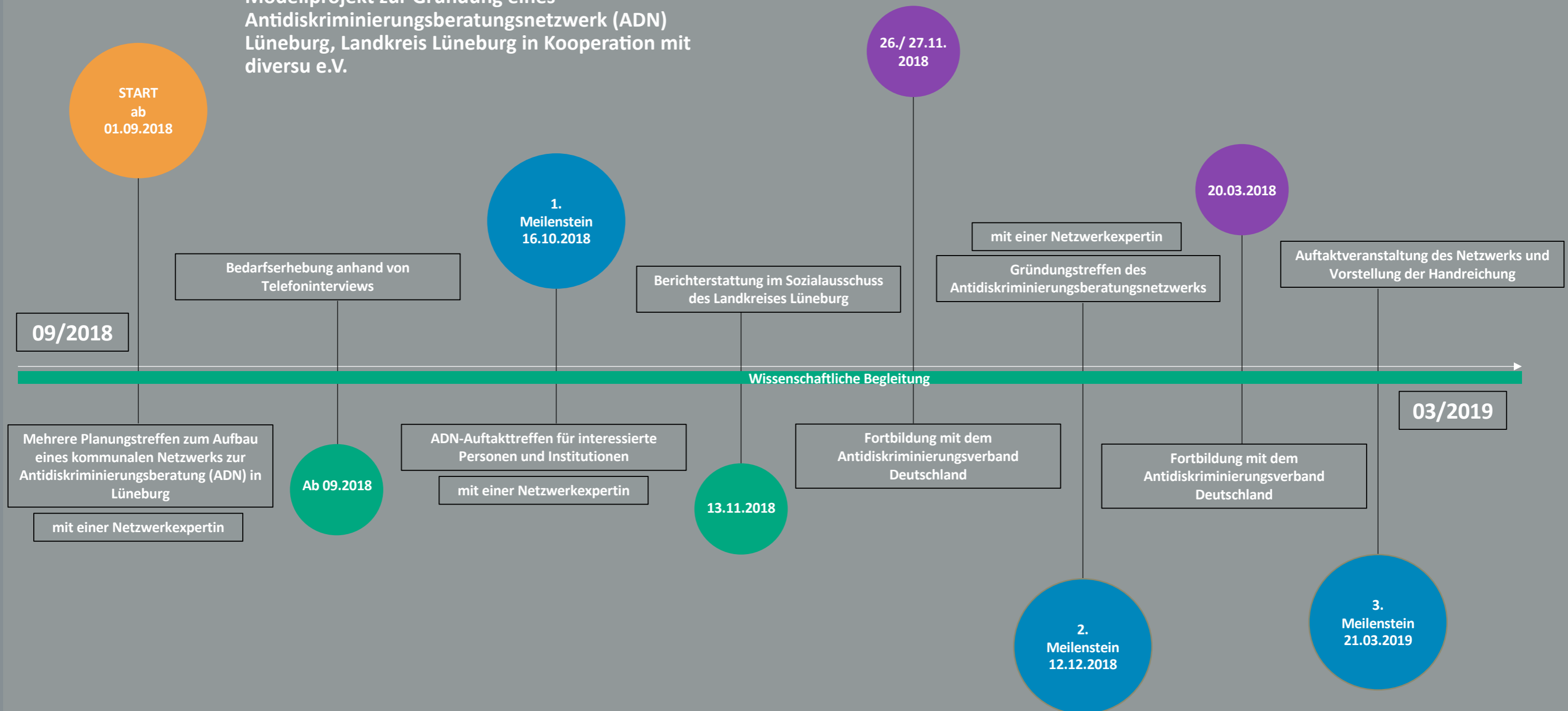
Die vorliegende Handreichung richtet sich gezielt an andere Kommunen. Sie dokumentiert den Prozess, enthält aber zugleich Einschätzungen und Ergebnisse der Prozessbewertung durch diversu e.V.

Arbeit gegen Diskriminierung ist immer *work in progress*. Jeder Schritt, der Antidiskriminierung zu einem festen Platz im öffentlichen Bewusstsein verhilft und dazu beiträgt, Antidiskriminierungsberatung flächendeckend in Deutschland aufzubauen, ist ein wichtiger. Geht es doch darum, für Betroffene eine gleichermaßen niedrigschwellige wie wohnortnahe Anlaufstelle zu bieten, die sie unterstützt. Denn nur wenn Ausgrenzung gesellschaftliche Ächtung erfährt und Diskriminierung abgebaut wird, gelingt die Entwicklung hin zu einer inklusiven Gesellschaft, in der jeder Mensch in seiner Individualität wertgeschätzt wird und selbstverständlich gleiche Chancen und Teilhabemöglichkeiten hat. Dies zu fördern, hat sich der Landkreis Lüneburg zum Ziel gesetzt.

Was ist Diskriminierung?

In dieser Handreichung verwendet diversu e.V. die Diskriminierungsdefinition des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), der Diskriminierung definiert „als Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird. Diskriminierung trifft Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion und Weltanschauung, ihres sozialen Status, ihres Familienstandes, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität. Auch können Menschen von Diskriminierung betroffen sein, weil sich mehrere dieser Merkmale in ein und derselben Person verbinden (mehrdimensionale Diskriminierung)“ (advd 2009, S. 5).

Modellprojekt zur Gründung eines
Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk (ADN)
Lüneburg, Landkreis Lüneburg in Kooperation mit
diversu e.V.



2. DIE MEILENSTEINE DES PROZESSES: VON DER IDEE BIS ZUR AUFTAKTVERANSTALTUNG



2. Die Meilensteine des Prozesses: Von der Idee bis zur Auftaktveranstaltung

Der Prozess der Gründung eines lokalen Netzwerkes für Antidiskriminierungsberatung in Lüneburg begann im September 2018. Die Meilensteine des geförderten Modelprojektes stellen sich wie folgt dar.

2.1 Exemplarische Motivations- und Bedarfsanalyse

Einführung

Die Analyse der Ausgangslage sowie die Identifikation und Motivation von potentiellen Netzwerkpartner*innen vor Ort war eine der zentralen Anforderungen der Ausschreibung. diversu e.V. hat die Kriterien gestützte Bestandsaufnahme der örtlichen Situation und eine Motivationserhebung zentraler Akteure übernommen. In enger Absprache mit Karin Kuntze vom Bildungs- und Integrationsbüro Landkreis Lüneburg wurden Institutionen, Vereine und Verbände ausgewählt, die mit Betroffenen von Diskriminierung arbeiten, bei denen mindestens eines der folgenden Diversitätskriterien eine Rolle spielt: Alter, Geschlecht, Weltanschauung/ Religion, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung/ Identität, Behinderung, soziale Situation, Bildung. Im September 2018 wurden neun Leitfaden gestützte Interviews von diversu e.V. geführt. Der Leitfaden findet sich ebenso wie Kurzprofile von den neun Institutionen, mit deren Vertreter*innen Interviews geführt wurden, im [Anhang](#). Die Ergebnisse der Befragung wurden bei der Planung für das erste Meilenstein-Treffen benutzt und auch auf dem Oktobertreffen sowie im Sozialausschuss vorgestellt.

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse der Befragung

Alle Befragten arbeiten in Bereichen, in denen sie mit Menschen zu tun haben, die Diskriminierungserfahrungen im Alltag – in der Schule, am Arbeitsplatz, bei der Arbeits- und Wohnungssuche, im Supermarkt oder auf der Straße – machen, die davon berichten und um Rat suchen. Es handelt sich um Einwohner*innen, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder ihrer Religionszugehörigkeit erleben, Migrant*innen, aber auch ältere und behinderte Menschen (jeder sozialen Schicht), Trans-Menschen unterschiedlicher Altersklassen, alleinerziehende Mütter, Hartz IV-Empfänger*innen und von Armut Betroffene, psychisch Kranke,

Wohnungslose. Häufig sind die Ratsuchenden von Mehrfachdiskriminierung betroffen.

Obwohl Diskriminierung ein Thema ist, leisten die wenigsten der Interviewten – mit Ausnahme des Geschäftsführers des Checkpoint Queer e.V. – Antidiskriminierungsberatung im eigentlichen Sinn und wenn, in nur geringem Umfang. Eine*r der Interviewten verwies darauf, dass das Alltagsgeschäft eine solche Beratung zeitlich gar nicht hergeben würde.

Die überwältigende Mehrheit der Befragten sieht einen unbedingten Bedarf für Antidiskriminierungsberatung und für die Einrichtung einer entsprechenden Beratungsstelle in Kombination mit dem Aufbau eines lokalen Netzwerkes für Antidiskriminierungsberatung. Ein*e Interviewpartner*in erklärte, dass Menschen, die von Diskriminierung betroffen seien, sich darauf verlassen können müssen, dass zusammengearbeitet werde. Ein*e Andere*r betonte, dass die verschiedenen Sichtweisen der Engagierten eines solchen Netzwerkes sich untereinander ergänzen würden und so eine verbesserte Lobbyarbeit für benachteiligte Gruppen möglich sei. Zudem wäre es allein schon ein guter Grund, so ein lokales Netzwerk zu gründen, um die Sichtbarkeit von Antidiskriminierungsarbeit zu stärken. Denn Diskriminierung im Alltag erfolge häufig nicht vorsätzlich, sondern fahrlässig. Privatpersonen wie Behörden achteten vielfach nicht darauf. Hier brauche es mehr Informationen. Und auch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) gäbe es schon länger, aber erst die Einrichtung von Stellen, zu denen man hingehen könne, führe dazu, dass das Gesetz besser umgesetzt werde und „die Leute das ernster“ nähmen. Ein solches Netzwerk sei auch ein klares und wichtiges politisches Zeichen gegen Diskriminierung in Zeiten, in denen Rechtspopulismus wieder zunehme. Ferner wurde betont, dass es einer Sensibilisierung und Aufklärung über Diskriminierung bedürfe. Viele Menschen wüssten nicht, wie sie zu ihrem Recht kommen könnten. Darüber aufzuklären, müsste auch Teil der Arbeit einer Antidiskriminierungsberatungsstelle sein. Darüber hinaus wird mit der Einrichtung einer solchen Stelle eine Erleichterung für Institutionen verbunden, Diskriminierung auch mit den zur Verfügung stehenden juristischen Mitteln zu verfolgen: „Man könnte sich dorthin wenden und sagen, wir haben hier den und den Fall. Was kann man dann tun? Wenn ich z.B. den Vermieter, von dem ich vorhin gesprochen habe, anrufe und sage, Sie verstoßen gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz, dann wird der kaum sagen, danke für den Hinweis. Dann könnte

ich ihn allenfalls noch anzeigen. Und wenn es dann aber eine Institution gäbe, die diesen Fällen nachgehen würde, die das publik machen würde, sensibilisieren würde, das wäre gut.“

Alle Befragten halten den Aufbau eines lokalen Antidiskriminierungsberatungsnetzwerkes, das eine wohnortnahe Beratung für Betroffene ermöglicht, für einen Gewinn – auch für die jeweils eigene Arbeit. Sie sehen in ihm einen Ort der Wertschätzung, an dem zugehört und geholfen wird; einen Ort der Sensibilisierung und Aufklärung über Diskriminierung; einen Ort, wo konkret Fälle von Diskriminierung gesammelt und dokumentiert werden; einen Ort des Austausches für die in der Beratung Tätigen für noch wirksamere Unterstützung von Ratsuchenden; einen Ort zum Kräftebündeln und Synergien nutzen, zur Unterstützung und Erleichterung für die in diesen Bereichen tätigen Institutionen, damit Probleme gemeinsam bearbeitet werden können und man auf einander verweisen kann; einen Ort, der für eine wirksame Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit sorgt, einen Ort, der es ermöglicht, sowohl sich selbst mit diesen Fragen auseinanderzusetzen und damit auch nach innen in die eigene Institution zu wirken, als auch dazu beitragen kann, dass Diskriminierung in Lüneburg abgebaut wird.

Alle Befragten erklären, dass sie prinzipielles Interesse an einer Mitwirkung an einem solchen Netzwerk hätten und auch zeitliche Ressourcen dafür aufbringen würden, sofern sichergestellt sei, dass die Ziele und Erwartungshaltungen der Netzwerkmitglieder klar definiert seien, konkrete Inhalte gemeinsam erarbeitet würden, es klare Absprachen gäbe und die Beteiligten sich mit einer wirklichen Offenheit begegnen würden. Effizienz und Verlässlichkeit seien angesichts knapper zeitlicher Ressourcen zudem wichtig. Das Netzwerk müsse einen tatsächlichen Nutzen erzielen.

Zudem wurde im Rahmen der Erhebung deutlich, dass es eine Vielzahl von Kompetenzen und/oder Ressourcen gibt, die die Befragten in das Netzwerk einbringen möchten, die anderen Netzwerkpartner*innen nutzen könnten: Beispielsweise der Zugang zu bestimmten Zielgruppen, Kontakte, Verbreitung von Informationen/ Anfragen über bestehende Netzwerke, Kanäle und Strukturen für Öffentlichkeitsarbeit, Know-How, Räumlichkeiten usw.

Als Antworten auf die Frage, welche Rahmenbedingungen ein solches Netzwerk brauche, gaben die Befragten u.a. an: Klare Abgrenzung zu bestehenden Netzwerken

(wie z.B. dem Kriminalpräventionsrat Region Lüneburg und der Willkommensinitiative), um deutlich zu machen, was neu an Antidiskriminierungsberatung sei. Notwendig seien auch die Klärung des eigenen Selbstverständnisses, eine gemeinsame Zielsetzung und Benennung der Aufgaben des Netzwerkes und die Identifikation der brennenden Fragen, die diejenigen umtreibt, die am Netzwerk mitwirken (wollen). Genannt wurden ferner: ein klarer zeitlicher Fahrplan, die Auswahl der „richtigen“ Akteure, eine sinnvolle Aufgabenteilung und eine Verteilung von Ressourcen.

Gefragt nach Zielen, Inhalten und Maßnahmen, die ein Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk verfolgen müsste, gaben die Befragten das Sammeln und Dokumentieren von Fällen von Diskriminierung an; das Kräfte bündeln von allen Beteiligten, die sich um den Abbau von Diskriminierung bemühen; ein gegenseitiges Kennenlernen und umeinander Wissen; eine politische Wahrnehmung; Sichtbarkeit; gemeinsame und wirksame Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit; Niedrigschwelligkeit; Unterstützung und Aufklärung für Menschen, die als Ratsuchende kommen, aber auch Aufklärung und Bildung für Menschen, die als Multiplikator*innen wirken können. Auch die Wichtigkeit von Prozessorientierung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit des Netzwerkes wurden von verschiedenen Befragten hervorgehoben.

Sowohl bei der Frage nach den Rahmenbedingungen als auch bei der Frage nach den Zielen gaben zwei Drittel der Interviewpartner*innen an, dass das Ziel die Einrichtung einer zentralen, hauptamtlichen Antidiskriminierungsberatungsstelle sein solle. Diese Stelle sollte sowohl als Erstanlaufstelle dienen („Man muss das Gefühl geben, dass jeder herzlich willkommen ist und dass man sich trauen kann, da rein zu gehen, egal, was das Problem ist“), als auch Verweisberatung leisten, gut erreichbar sein und Antidiskriminierungsberatung bieten („ein Büro, ein Mensch, der zuständig ist – das physische Ziel ist wichtig, es muss etwas dabei rumkommen“). Die Vorstellungen, wo diese Stelle angebunden sein soll und wie sie finanziert werden kann, gehen bei den Interviewten auseinander, allerdings wird deutlich artikuliert, das hierfür Geld bereitgestellt werden müsse – auch von Seiten der Kommune. Es brauche eine Person, „die den Hut“ aufhabe für das Netzwerk, die als Ansprechperson fungiere, es nach Außen vertrete und auch Kontakte zu vergleichbaren Netzwerken auf Landes- und Bundesebene halten könne.



Es gibt drei Bereiche, in denen Hindernisse für die Etablierung eines Antidiskriminierungsberatungsnetzwerks gesehen werden: Erstens, das Problem, alle relevanten Akteure an einen Tisch zu bekommen, da es bereits eine Fülle an Netzwerken in Lüneburg gäbe. Sei aber die Zielsetzung und der Nutzen des Netzwerkes für alle klar, wird dieses Hindernis als bewältigbar eingeschätzt. Zweitens wird von einer interviewten Person möglicher Gegenwind von rechtspopulistischen Parteien in Lüneburg antizipiert, gerade wenn sie an einen der Schwerpunkte der Antidiskriminierungsarbeit (Diskriminierung von Menschen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit) denke. Drittens wird ein klares politisches Bekenntnis zur Unterstützung des Vorhabens für sehr wichtig gehalten. In diesem Zusammenhang äußern mehrere Befragte die Befürchtung, dass es lediglich bei „Lippenbekenntnissen“ bleiben könne und nicht genügend Akzeptanz in den Verwaltungsstrukturen und der Politik vorhanden sei. Wirksame Antidiskriminierungsaktivitäten seien aber auf zeitliche und finanzielle Ressourcen angewiesen, die bereitgestellt werden müssten.

Auf die Frage „Wer aus Hansestadt und Landkreis Lüneburg sollte Ihrer Meinung nach noch unbedingt beteiligt werden, wenn es darum geht, so ein Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk zu etablieren?“ wurden folgende Akteure benannt: Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Migrant*innen(organisationen), Vertreter*innen von Schulen („warum nicht den Direktor von der Brennpunktschule anfragen“), Elternvertretungen, Migrantenelternnetzwerk, themenbezogene Beauftragte der unterschiedlichen Organisationen in Lüneburg, wie beispielsweise die Polizei und Universität, Beschwerdestellen gemäß AGG der öffentlichen Arbeitgeber in Lüneburg, Checkpoint Queer, die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises und der Hansestadt, Behindertenbeauftragte, das Bildungs- und Integrationszentrum, Integrationsbeauftragte, alle, die mit Integration und Migration zu tun haben: alle Träger im sozialen Bereich, Wohlfahrtsverbände, Herberge. plus., AWO, Lebensraum Diakonie, Madonna, Sozialarbeiter*innen, Integrationsbeirat, zivilgesellschaftliche Organisationen, die Diskriminierung aufdecken helfen, Kulturvermittler*innen, die vorhandenen Beratungseinrichtungen, z.B. für alleinerziehende Eltern, die Drogenberatungsstelle (DROPS), Menschen/ Institutionen aus dem Bildungsbereich. Zwei Befragte gaben an, dass die Sozialdezernent*innen aus Hansestadt und Landkreis auf jeden Fall dabei sein sollten. Eine befragte Person verwies auf Vertreter*innen aus Politik und Wirtschaft: Oberbürgermeister Mäde, Landrat Nahrstedt, Parteien

(man müsse sich überlegen, wen man da am Tisch haben wolle), Stadt Marketing und Kaufleute („die haben auch Netzwerke“).

Abschließend gefragt, ob sie noch zusätzliche Anregungen hätten, merkten die Interviewpartner*innen noch an: „Viele, die von Diskriminierung betroffen sind, schweigen. Vielleicht meckern sie im Privaten, aber sie trauen sich nicht, die Vorfälle öffentlich zu machen. Das Vertrauen ist nicht da, das muss aufgebaut werden“. Wichtig sei es, mehr Informationen zu den verschiedenen Formen von Diskriminierung, vielleicht in Form von Broschüren, zu verfassen. Es seien ja nicht nur Migrant*innen betroffen. Sowohl Leitungs- als auch Fachbene von Einrichtungen sollten für das erste Treffen angesprochen werden. Betont wurde noch einmal, dass von Anfang an der Mehrwert eines solchen Netzwerkes sichtbar sein müsse und es einer Auftragsklärung bedürfe (Was soll das Netzwerk tun, was ist bis jetzt noch nicht da, wie kann die Vision aussehen, die ggf. gemeinsam bei dem ersten Treffen zu entwickeln und methodisch entsprechend vorzubereiten sei). Gewünscht wurde auch viel Erfolg: „Für solche weitläufigen Projekte braucht es Zeit. Nicht übers Knie brechen, je früher desto besser, aber trotzdem dafür sorgen, dass die Beratungsstelle Hand und Fuß hat. Die braucht unbedingt genügend personelle Ausstattung.“ Entscheidend für die Etablierung des Netzwerkes sei „ein fairer und offener Umgang, dass man ehrlich ist und auch die Politik das ist. Keine Lippenbekenntnisse“. Beim ersten Treffen müsse die „erste Garnitur“ kommen. Angeregt wurde zudem „eine Art öffentliche Ausschreibung für das Netzwerk“, um zu verhindern, dass sich einfach niemand vergessen fühlen würde. „Weil, wenn Menschen sich nicht gesehen fühlen und sich in so einem Bereich aber total viel engagieren, viel Herzblut investieren und die dann nicht gesehen werden. Das nervt wahnsinnig.“ Auch Ehrenamtliche sollten mit ins Boot geholt werden. Eine andere Person formulierte abschließend Dank: „Mein Ratschlag ist auch ein Dank. Gute Idee. Richtig schön. Ich nehme an, dass sich Menschen engagiert haben, dass wir (Lüneburg) als Modellprojekt ausgewählt wurden. An diese Menschen: Das habt ihr gut gemacht! Weil das war bestimmt nicht einfach.“

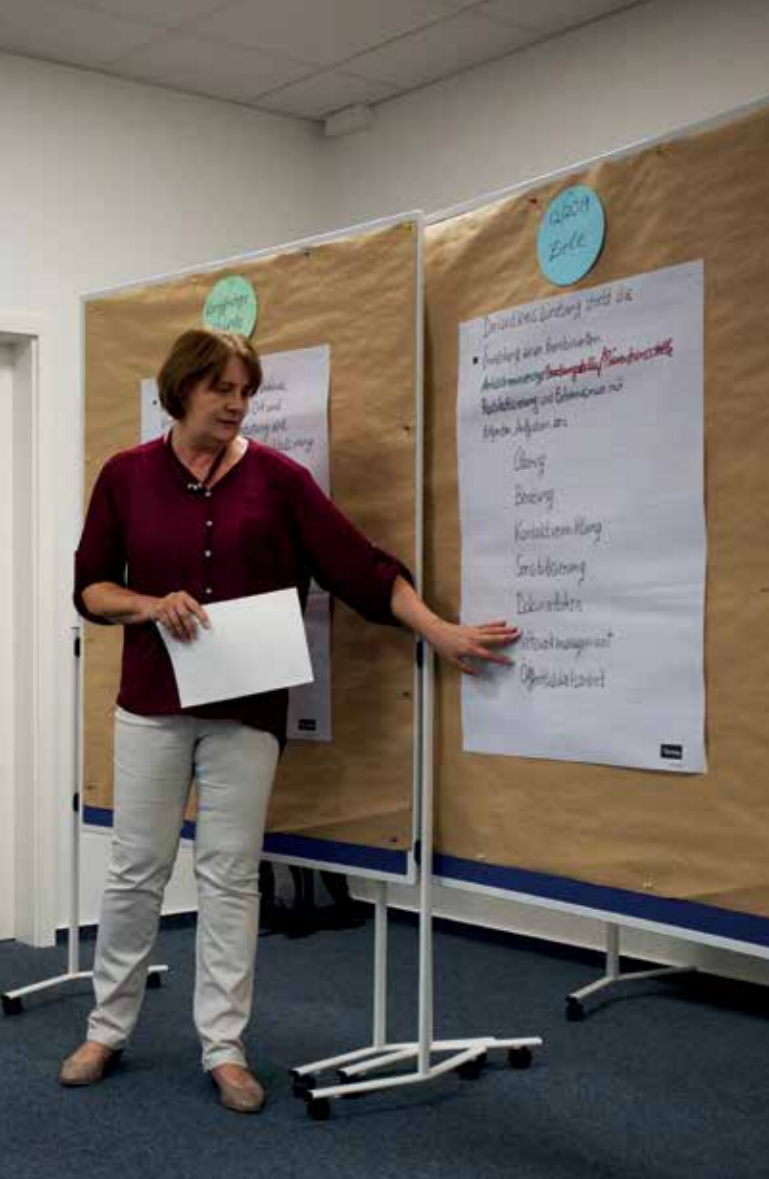
2.2 Erster Meilenstein: Das Treffen am 16. Oktober 2018

Einführung

Das erste Meilenstein-Treffen wurde in mehreren Sitzungen vorbereitet und zwischen dem Bildungs- und Integrationsbüro (BIB) des Landkreises Lüneburg, diversu e.V. und der Moderatorin/ Netzwerkspezialistin abgestimmt.

Eingeladen wurden Akteure, die – in beratender und unterstützender Form – Informationen und Kontakte bereithalten für die Menschen in Hansestadt und Landkreis Lüneburg, die rassistisch motiviert oder aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Alters, Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität oder einer Behinderung Ausgrenzung oder Benachteiligung erfahren.





Im Zentrum der Veranstaltung stand die Vorstellung und Diskussion des Vorhabens samt seiner vom BIB vorgeschlagenen kurz-, mittel- und langfristigen Zielsetzung (siehe [Kasten und Fotoprotokoll im Anhang](#)). Reflektiert werden sollte, ob diese Zielsetzung für den Netzwerkaufbau angemessen ist und was ergänzt werden müsste, welche Ressourcen für Antidiskriminierungsberatung im Landkreis Lüneburg vorliegen und wo noch Defizite bestehen. Gemeinsam mit den Anwesenden sollte überlegt werden, welche Strukturen geschaffen werden müssen, damit von Diskriminierung Betroffene im Landkreis Lüneburg über ihre Ansprüche informiert werden können und Hinweise über Möglichkeiten rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen erhalten können. Perspektivisch wurde bereits am 16. Oktober 2018 angesprochen, dass es dabei auch darum gehe, den Blick nach innen in die eigene Institution zu richten und kritisch zu hinterfragen, ob auch die potentiellen Netzwerkpartner*innen selbst sensibel genug sind, Diskriminierung wahrzunehmen und dieser ggf. durch Änderungen (in Rahmenbedingungen und Institutionenkultur) etwas entgegen zu setzen.

An der Veranstaltung nahm neben Karin Kuntze vom BIB zeitweilig auch der Sozialdezernent Martin Wiese teil, der den Fachbereich Soziales der Kreisverwaltung leitet. diversu e.V. war mit drei Personen in einer Doppelrolle vertreten: zum einen als wissenschaftliche Begleitung/ teilnehmende Beobachtung, zum anderen als Institut, das auf dem Gebiet der Gender- und Diversitätsforschung tätig ist und nach eigenem Selbstverständnis an der Überwindung von Diskriminierungsverhältnissen arbeitet. Martina Helmcke übernahm auch eine Doppelrolle als Moderatorin und Inputgeberin mit ihrem Vortrag zur Funktionsweise von Netzwerken (siehe [Anhang](#)).

Nach den ersten Ergebnissen der Bedarfsanalyse durch diversu e.V., die gezeigt hatte, dass deutlich weniger Antidiskriminierungsberatung von den befragten Institutionen geleistet wird, als ursprünglich angenommen, sollte auf dem ersten Treffen auch eine Selbsteinschätzung der potentiellen Netzwerkmitglieder nach ihrer Rolle (Berater*innen, Unterstützer*innen, Multiplikator*innen) erfolgen. Bereits im Vorfeld des Treffens war darum gebeten worden, einen Profiltbogen auszufüllen (mit Informationen zu 1. Person und Organisation, 2. Kernzielen der jeweiligen Organisation, 3. Intensität und Zielgruppe/n, für die Antidiskriminierungsarbeit geleistet wird; siehe [Anhang](#)). Abgefragt wurden auch die Erwartungen an das Netzwerk, der eigene ins Netzwerk einzubringende Beitrag und Vorstellungen darüber, was auf keinen Fall passieren sollte. Darüber hinaus benannten die Anwesenden weitere Akteure, die zum nächsten Treffen eingeladen werden sollten.

Auswertung/ Kurzsüme

Aufgrund von Krankheit und kurzfristigen Terminüberschneidungen nahmen weniger Personen am ersten Meilenstein-Treffen teil als laut Anmeldestand zuvor zu erwarten war. Anwesend waren Personen aus 10 Institutionen (Landkreis Lüneburg, Volkshochschule (VHS) REGION Lüneburg, Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen Region Nord-Ost-Niedersachsen (DGB), AWOSOZIALE Dienste gGmbH, Kreissportbund Lüneburg e.V., Geschlechter- und Diversitätsforschungsnetzwerk der Leuphana Universität Lüneburg, Checkpoint Queer e.V., mosaïque e.V., diversu e.V.).

Ziele des Netzwerks für Antidiskriminierungsberatung

Auf dem 1. Netzwerktreffen am 16. Oktober 2018 wurden folgende kurz-, mittel- und langfristige Ziele vorgestellt, diskutiert und von den Teilnehmer*innen als Zwischenstand verabschiedet:

Kurzfristig (12/2018)

In Hansestadt und Landkreis Lüneburg bilden relevante Akteure ein Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk. Dazu werden gemeinsam folgende Schritte unternommen:

- Situationsanalyse
- Benennung von Ressourcen und Bedarfen
- Fortbildung
- Sensibilisierung nach außen (Öffentlichkeit) und nach innen (Institutionen intern)
- Erarbeitung einer Handreichung mit Empfehlungen zur Etablierung von Antidiskriminierungsberatungsnetzwerken auf kommunaler Ebene (Modellprojekt)

Mittelfristig (12/2019)

Einrichtung einer gemeinsamen, zentralen und fachkompetenten Anlaufstelle im Netzwerk Antidiskriminierung Lüneburg mit folgenden Aufgaben:

- Clearing
- Beratung und Verweisberatung
- Kontaktvermittlung
- Sensibilisierung durch Veranstaltungen, Kampagnen und Fortbildungen
- Dokumentation
- Netzwerkmanagement
- Öffentlichkeitsarbeit

Langfristig

- Jede*r Bürger*in, die Institutionen, Verbände, Vereine und Initiativen sollen vor Ort und barrierearm Beratung, Unterstützung und Begleitung bei Diskriminierung und Radikalisierung finden.
- Der Landkreis Lüneburg setzt durch dieses Engagement ein klares Zeichen gegen Diskriminierung, Radikalisierung und Extremismus und für eine inklusive Gesellschaft.
- Es handelt sich nicht um ein zeitlich befristetes Projekt, sondern um eine dauerhafte Einrichtung mit langfristiger Finanzierung, die sich zeitgemäß weiterentwickelt.



Bei der Zuordnung zu dem (gelb markierten) Kreis der Berater*innen bzw. zu dem (pink markierten) Kreis der Unterstützer*innen (siehe Foto) zeigte sich, dass mit Ausnahme der Beratung, die im Checkpoint Queer sowohl für Trans*Personen sowie deren An- und Zugehörigen als auch für pädagogisch oder psychologisch arbeitende Menschen mit Fragen zum Thema Trans* durchgeführt wird, keine dezidiert beratend tätigen Institutionen anwesend waren – weder in der zielgruppenspezifischen Beratung noch in der spezialisierten Antidiskriminierungsberatung. Damit ergab sich ein methodisches Moderationsproblem. Ursprünglich war geplant, die Gesamtgruppe in Berater*innen und Unterstützer*innen zu teilen und jeweils getrennt zu erfragen: „Was erwarten Sie im Rahmen der Netzwerkarbeit voneinander? Wer fehlt noch in Ihrem Kreis?“

Was erwarten Sie, die Berater*innen, von den Unterstützer*innen? Was erwarten Sie, die Unterstützer*innen, von den Berater*innen?“ Dieser ursprüngliche Moderationsfahrplan musste nun ad hoc geändert werden. Gemeinsam wurde stattdessen die Frage beantwortet, um welche Akteure das Netzwerk noch erweitert werden sollte (siehe Fotos).

Gleichzeitig wurde deutlich, dass die anwesenden Akteure alle viel Erfahrungen in Prozessbegleitung und -gestaltung mitbringen und ihre Erwartungen an das Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk ADN klar formulieren: Wichtig sei, dass das Netzwerk nicht als Selbstzweck gesehen werde. Nur über das Thema Diskriminierung zu sprechen, reiche nicht, dann drohe die Gefahr der „Projektitis: viel reden, wenig tun“.

Von allen begrüßt wurde das mittelfristige Ziel, eine zentrale Stelle für Antidiskriminierungsberatung in Lüneburg einzurichten. Es wurde reflektiert, dass es sich dabei um eine anspruchsvolle Stelle handeln sollte, die neben der gezielten Beratung eine aktive Einbindung aller anderen Akteure gewährleisten müsse, damit die Einrichtung einer solchen Stelle nicht zur Folge hätte, dass die am Netzwerk Beteiligten sich nicht mehr

verantwortlich fühlten. Aktivierendes Netzwerkmanagement, Clearing, AD-Beratung, spezifische Verweisberatung, wenn nötig, Öffentlichkeitsarbeit waren nur einige Punkte, die die Anwesenden für wichtig erachteten. Diskutiert wurde – allerdings ohne abschließendes Ergebnis – welchen Namen eine solche zentrale Stelle tragen solle. Clearingstelle passe nicht und sei nur für den internen Gebrauch sinnvoll.

Der gesamte Tag war geprägt von einem konstruktiven Miteinander, der auch die Formulierung von Bedenken und Kritik zuließ. In ihren Ausführungen, wie die Idee entstanden ist, in Lüneburg ein kommunales Netzwerk für Antidiskriminierungsberatung ADN zu etablieren und mit welchen Zielen dieses kurz-, mittel- und langfristig verbunden ist, erwähnte Karin Kuntze neben dem Ziel, eine Beratungsstelle für Diskriminierungsfälle zu gründen, auch ihr Anliegen, langfristig gleichzeitig eine Präventionsstelle gegen Radikalisierung als einen zentralen, niedrigschwelligen Anlaufpunkt für alle Einwohner*innen und Institutionen des Landkreises Lüneburg zu etablieren (siehe Kasten). Wenngleich das Anliegen, Radikalisierung vorzubeugen, geteilt wurde, wies ein Teilnehmer bei der Diskussion der Ziele darauf hin, dass man aufpassen müsse, dass es nicht zu einer instrumentellen Verknüpfung der Anliegen Antidiskriminierungsberatung und Vermeidung von Radikalisierung und Extremismus komme. Antidiskriminierungsaktivitäten seien ein Wert an sich. Das Thema Diskriminierung sei dann „als gesamtgesellschaftliches Problem [zu] verstehen und nicht nur als ‚extremistisches‘ Problem wahr[zunehmen]“ (siehe Fotoprotokoll im Anhang). Diese Position wird auch von diversu e.V. geteilt.

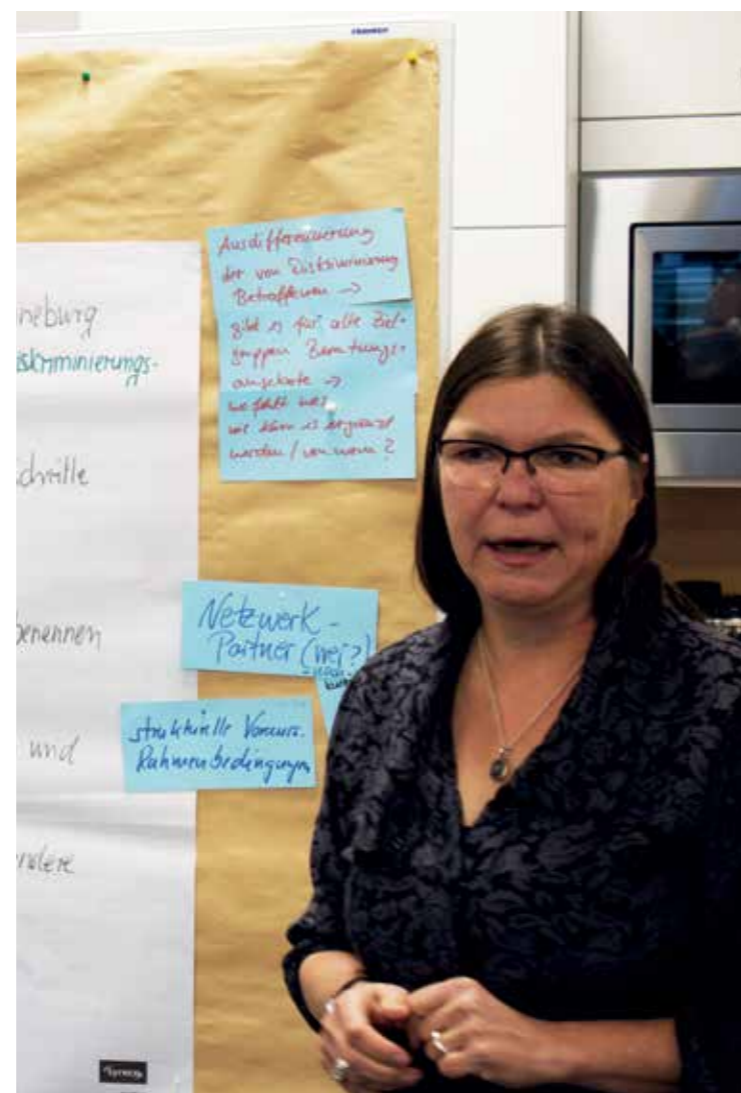
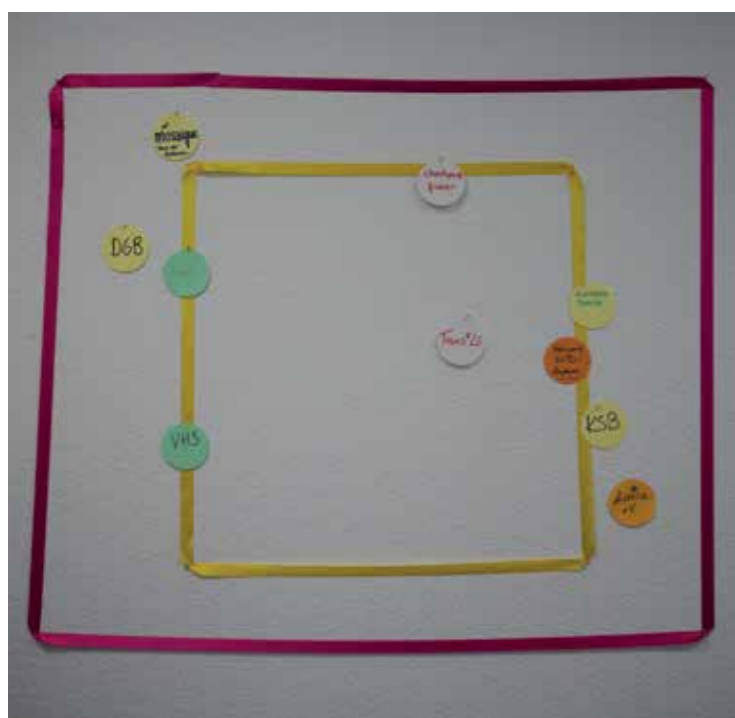
Auf dem Weg, ein Antidiskriminierungsnetzwerk zu gründen, war das erste Meilenstein-Treffen ein positiver Auftakt, wenngleich – auch aufgrund der eher kleinen Gruppe – ein noch nicht so euphorischer und dynamischer Moment (wie wir ihn im späteren Projektverlauf beim 2. Meilenstein-Treffen im Dezember 2018, siehe Kapitel 2.4, finden). Alle anwesenden Akteure erklärten ihre Bereitschaft, an einem Antidiskriminierungsnetzwerk mitzuwirken, und kündigten an, zum nächsten Treffen wiederkommen zu wollen.

Im Anschluss an das erste Meilensteintreffen fand unmittelbar danach eine Auswertung mit dem Bildungs- und Integrationsbüro des Landkreis Lüneburg (BiB), diversu e.V. und der Netzwerkspezialistin Martina Helmcke statt. Als besonders wichtig wurde die zügige Kontaktaufnahme mit denjenigen Akteuren gewertet,

die zuvor entweder in Gesprächen mit diversu e.V. oder in Gesprächen mit Karin Kuntze vom BiB ihre Bereitschaft zur Teilnahme signalisiert hatten und nun dem Treffen doch ferngeblieben waren. Auch wenn Krankheit und Terminüberschneidungen in diesem Fall vielfach mitverantwortlich waren, war doch eine Lücke spürbar, zwischen der klaren positiven Bezugnahme auf die Idee zur Gründung eines kommunalen ADN, wie sie in den Gesprächen artikuliert worden war und dem Fernbleiben am 16. Oktober 2018.

Karin Kuntze verschickte Emails, in denen sie das Bedauern ausdrückte, dass die jeweils eingeladene Institution nicht vertreten war und in der sie gleichzeitig betonte, dass die eingeladene Person und ihre Organisation für das Netzwerk wichtig seien, und informierte sofort über Folgetreffen und Termine.

Für den Prozess der Erweiterung des Netzwerks ebenso wichtig war die Abfrage, wer im Kreise der Berater*innen und Unterstützer*innen noch fehlt. Nach dem ersten Meilensteintreffen wurden von Karin Kuntze die genannten Akteure gezielt angeschrieben (und zum Teil auch angerufen). Sie wurden darüber informiert, dass die am 16. Oktober anwesenden Netzwerkpartner*innen sie ausdrücklich als wichtigen Akteur für dieses Thema benannt hätten und gerne für die Netzwerkarbeit gewinnen würden. Es folgte die Einladung sowohl für die Fachfortbildung (siehe Kapitel 2.4) als auch für das nächste Treffen der Netzwerkpartner*innen (siehe Kapitel 2.5). Auch wurden sie darüber informiert, dass neben ihnen noch neue Partner*innen zu diesem Treffen erwartet würden.





2.3 Bericht im Sozialausschuss

Im August 2018 hatte der Sozialausschuss die Verwaltung ermächtigt, sich um die Landesmittel zur „Gründung eines kommunalen Netzwerks zur Antidiskriminierungsberatung“ zu bemühen.

Karin Kuntze und Dr. Daniela Gottschlich stellten den Stand zum Prozess der Etablierung eines solchen lokalen Netzwerkes in Lüneburg in der Sitzung am 13. November 2018 vor. Die Reaktionen waren insgesamt positiv: Es gab noch einmal Lob für die Initiative des Bildungs- und Integrationsbüros, sich um den Zuschlag zu bewerben, und Anerkennung dafür, dass der Landkreis Lüneburg ausgewählt worden ist, in Form eines Musterprojekts zu zeigen, wie sich auf kommunaler Ebene ein spezialisiertes Angebot zur Unterstützung in Diskriminierungsfällen nach professionellen Standards schaffen lässt.

Auch die ersten Aktivitäten wurden positiv zur Kenntnis genommen. Mehr noch: Ein Ausschussmitglied kommentierte, dass sie bisher Diskriminierung nicht als relevantes Thema für Lüneburg gewertet und entsprechend auch keine Notwendigkeit zum Aufbau eines solchen Netzwerkes gesehen habe. Im Zuge der Antragsstellung und insbesondere nach dem Bericht zum Zwischenstand und zur erhobenen Bedarfsanalyse habe sie jedoch ihre Meinung geändert und begrüße den Aufbau eines Netzwerkes zur Antidiskriminierungsberatung ausdrücklich. Allerdings wurde ebenfalls von einzelnen Ausschussmitgliedern betont, dass über diese Aktivitäten keine Folgekosten für 2019 entstehen sollen.


Auswertung/ Kurzfassungen

Der Auftrag des Landespräventionsrates Niedersachsen und die Initiative des Bildungs- und Integrationsbüros bewirkten, dass das Thema Diskriminierung in zwei Sitzungen des Sozialausschusses des Landkreises behandelt wurde. Damit wurde eines der Ziele des Landes Niedersachsen, nämlich dem Thema Diskriminierung in unserer Gesellschaft mehr Aufmerksamkeit zu widmen und vor Ort für das Thema Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren, bereits im Sozialausschuss erreicht. Gleichwohl findet diese wichtige politische Unterstützung noch keine Entsprechung in einer finanziellen Absicherung der zukünftigen Prozesse. Lediglich ein Ausschussmitglied betonte, dass, um tatsächlich handlungsfähig zu sein, die Frage der (Mit-)Finanzierung heute noch nicht abschließend negativ zu beurteilen sei. Man müsse die Entwicklung und die Bedarfe abwarten.

Hier wird eine Lücke sichtbar, die langfristig geschlossen werden muss, wenn das Ziel des Musterprojektes, von Diskriminierung betroffenen Menschen vor Ort die bestmögliche Beratung zu bieten, erfolgreich realisiert werden soll.

2.4. Zwei Tage Fachfortbildung „Kompetent handeln im Themenfeld Diskriminierung“

Am 26. und 27. November 2018 fand eine erste zweitägige Fachfortbildung zur Antidiskriminierungsberatung für Interessierte des ADN Lüneburg in den Räumen des Bildungs- und Integrationsbüros des Landkreises Lüneburg statt.



Landkreis Lüneburg
DER LANDRAT

Fachfortbildung

„Antidiskriminierungsberatung“

am 26. und 27.11.2018

von 9.00 bis 17h00 Uhr

Leitung:
Daniel Bartel,
Geschäftsführer des advd
Antidiskriminierungsverband Deutschland


im
Bildungs- und Integrationsbüro Lüneburg
Sitzungsraum

Am Schwalbenberg 18, 21337 Lüneburg

Anmeldungen nur schriftlich bis 12.11.2018
unter
ursula.wulf@landkreis.lueneburg.de
Telefon: 04131 - 26 1529

Die Zahl der Teilnehmenden ist auf 20 Personen begrenzt.
Pro Organisation/Institution/Verband/Verein/Initiative wird nur ein Platz vergeben. Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt.
Es entstehen keine Teilnahmegebühren. Mittagsimbiss inklusive.

Landkreis Lüneburg · Auf dem Michaeliskloster 4 · 21335 Lüneburg
Tel. 04131 26-0 · Fax 04131 26-1466 · www.lueneburg.de
allgemeine Öffnungszeiten: Montag, Mittwoch u. Freitag 09.30 – 11.30 Uhr
darüber hinaus Terminvereinbar auch bis 19.00 Uhr
Besuch mit Kfz: Parkplatz Am Rathaus
Besuch mit ÖPNV: Haltestelle Am Grauhall



metroregion
hamburg

SparKasse Lüneburg · BLZ 240 501 10 · Konto 3 871
IBAN DE60 2405 0110 0000 0038 71
BIC NOLADE21LGB
Volksbank Lüneburger Heide · BLZ 240 603 00 · Konto 199 999 000
IBAN DE 31 2405 0300 0199 9990 00
BIC GENODEF3333

Das Angebot zum Thema „Kompetent handeln im Themenfeld Diskriminierung“ wurde in Kooperation mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) realisiert. Durchgeführt wurde die Veranstaltung von Daniel Bartel, Geschäftsführer des advd (siehe auch [Kapitel 3.4](#)).

Details zur Fortbildungsveranstaltung finden sich im [Anhang](#). Im Folgenden wird lediglich cursorisch auf die Inhalte und einige Besonderheiten verwiesen.

Der 1. Tag der Fachfortbildung diente dazu, entlang exemplarischer Fallbeispiele und existierender Begrifflichkeiten, ein Beraterisches Verständnis von Diskriminierung zu entwickeln, das merkmalsübergreifend ist und das das Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichen Machtverhältnissen, konkreten Diskriminierungserfahrungen und fachlich-juristischer Definition abbildet. Des Weiteren wurde der Ansatz der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung eingeführt.

Einführend wurde ein Überblick zum juristisch-fachlichen Entwicklungsstand gegeben, Diskriminierung als Erfahrung diskutiert und der Bezug zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen hergestellt. In einer längeren Arbeitsgruppenphase wurden in jeweils unterschiedlich zusammengesetzten Gruppen verschiedene Diskriminierungssituationen diskutiert, anschließend fachlich eingeordnet und bzgl. ihrer juristischen Relevanz eingeschätzt. Im Plenum wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen zu den Einzelfällen präsentiert und vor dem gesetzlichen Hintergrund und den verschiedenen Aspekten von Diskriminierung (Verständnis von Diskriminierung, Diskriminierung als Diskurs, Rolle des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Merkmalsbezug) debattiert. Am Nachmittag wurde das Beratungskonzept der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung vorgestellt. Im Mittelpunkt standen dabei Fragen danach, was u.a. Antidiskriminierungsberatung eigentlich ist und wie sie konkret abläuft (Beratungsphasen, Charakteristika der Antidiskriminierungsberatung), welche Grundhaltungen dabei erforderlich sind und welche Zielgruppen spezifiziert werden können.

Der 2. Tag orientierte sich zu einem an den Erfahrungen und Wünschen der Teilnehmenden mit dem Ziel, die Handlungskompetenz in den spezifischen Arbeitsfeldern der Teilnehmer*innen zu erweitern. Dazu wurden eigene konkrete Fälle eingebracht. Zum anderen wurden intensiv die Unterschiede von Erstberatung, Verweisberatung und Antidiskriminierungsberatung diskutiert. Dabei wurde besonders hervorgehoben, dass Antidiskriminierungsberatung nicht als zusätzliche (Querschnitts)Aufgabe ohne zusätzliche Ressourcen von bestehenden Beratungsstellen erbracht werden kann. Auch wurde deutlich, dass es auch für die Erstberatung und die Verweisberatung im Handlungsfeld Diskriminierung Kompetenzen braucht, die sich die Beratenden (erst) aneignen müssen.

Was ist „Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“?

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ist ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Sie bietet Ratsuchenden:

- einen geschützten Raum zur emotionalen Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen
- Unterstützung bei der Bewertung konkreter Situationen und der Entwicklung von individuellen Handlungsstrategien
- Begleitung in der Umsetzung außergerichtlicher und rechtlicher Interventionen
- fallbezogene sowie fallübergreifende Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ergänzt die Arbeit zielgruppenspezifischer und allgemeiner Anlauf- und Beratungsstellen. Dort finden sich wichtige erste Ansprechpartner*innen für Betroffene, häufig verfügen diese jedoch nicht über die für eine umfassende Beratungstätigkeit notwendigen Ressourcen und Kompetenzen.

Literatur zum Thema:

advd (2009): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland. Leipzig.
advd (2013): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Leipzig.
advd (2017): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen. 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum. Leipzig. Alle Publikationen des advd stehen unter www.antidiskriminierung.org zum Download zur Verfügung.



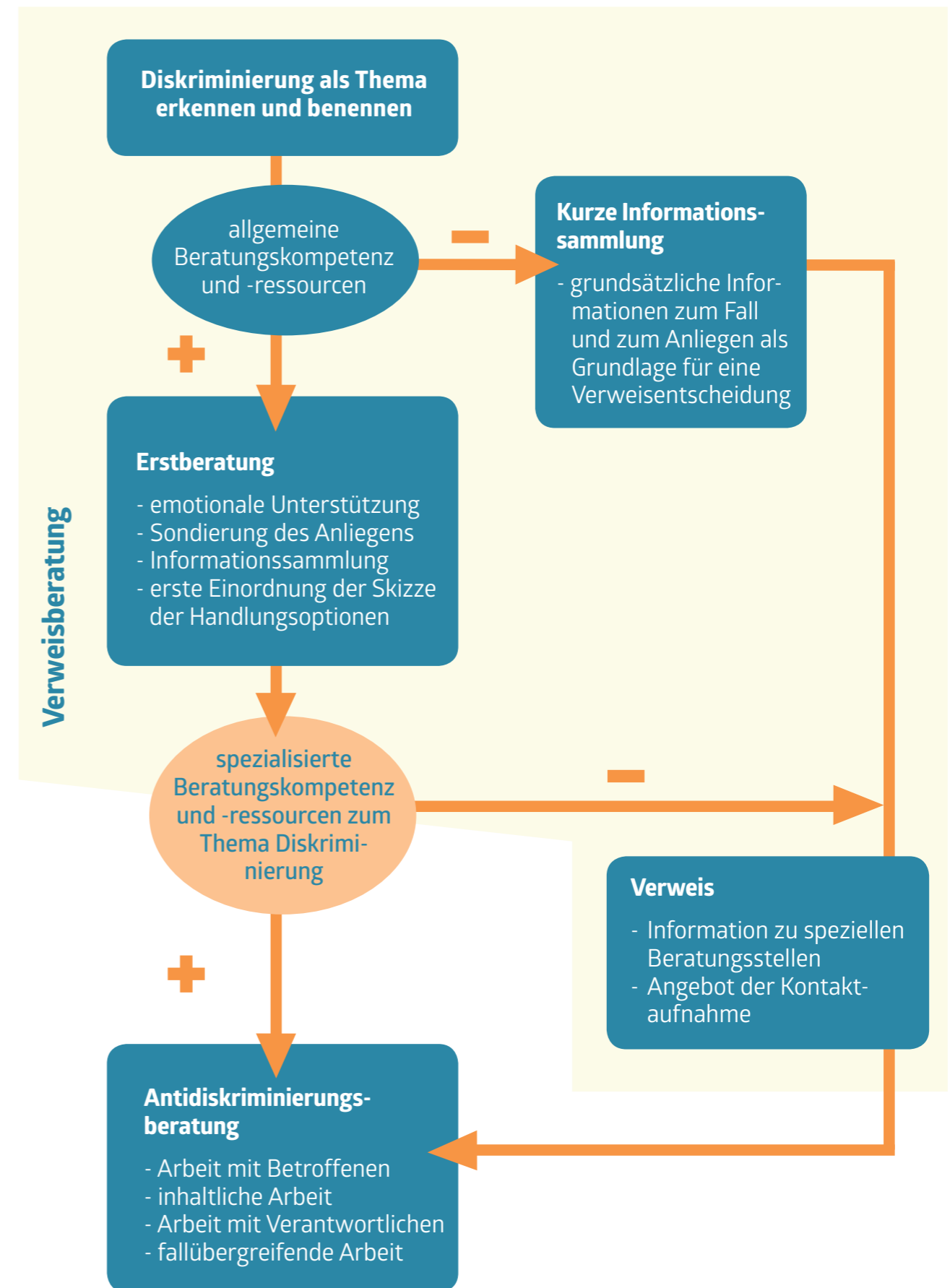
Auswertung/ Kurzsüme

Der Workshop war inhaltlich sehr instruktiv, wurde aber gleichermaßen vom Prozess her als ausgesprochen anregend und gewinnbringend von den Teilnehmer*innen eingeschätzt. Es wurden zahlreiche hilfreiche Hintergrundinformationen zu den juristischen Aspekten von Diskriminierung bzw. der Antidiskriminierungsberatung sowie sortierende Inputs und Diskussionen zu Begriffsbestimmungen und Beratungskonzepten vermittelt.

Als besonders produktiv stellte sich u.E. die didaktische Kombination aus fachlicher Information und Hintergrundwissensvermittlung (insbesondere zu juristischen Aspekten) und Lernen am Einzelfall dar. Die vielen Sachinformationen konnten dadurch direkt am Praxisbeispiel angewendet werden und eröffneten so eine unmittelbare Erprobungsmöglichkeit des Gehörten und Erlernen mit anschließender reflektierender Auseinandersetzung. Denn die während der Fallbearbeitung auftretenden spezifischen Fragen wurden umgehend behandelt und teils in der Gruppe oder im Plenum geklärt. Input- und Arbeitsgruppenphasen standen in einem ausgewogenen Verhältnis. Damit wurde nicht nur das Bedürfnis nach Information, sondern auch nach Erfahrungsaustausch hervorragend bedient. Insbesondere die Einblicke in die verschiedenen Formen der Beratung (Erst- und Verweisberatung im Unterschied zur Antidiskriminierungsberatung) und die dafür notwendigen allgemeinen bzw. spezifischen Beratungskompetenzen, die Fragen, die jeweils eine Rolle spielen, waren für die Teilnehmer*innen erhellend und führten dazu, dass hier weiterer Fortbildungsbedarf identifiziert wurde. Denn alle Beratungsformen gemeinsam ermöglichen erst einen effektiven Diskriminierungsschutz. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit im Umgang mit der in der Fortbildung geäußerten Erfahrungen erwies sich als ein wichtiger Beitrag für ein respektvolles Miteinander und beförderte sicherlich das atmosphärisch äußerst stimmige und konstruktive Arbeiten. Denn viele Beispiele stammten aus der konkreten Beratungspraxis der Teilnehmer*innen oder wurden als persönliches, eigenes Diskriminierungserlebnis eingebracht.

Literaturempfehlung: Wer sich im Detail mit Fragen und Kompetenzen beschäftigen möchte, die im Zusammenhang stehen mit Erstberatung, Verweisberatung, Antidiskriminierungsberatung, sei auf die Publikation des Antidiskriminierungsbüro (ADB) Sachsen (2014) verwiesen: „Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen.“

Die Publikation steht unter www.adb-sachsen.de/download/publikation_as_migration.pdf als barrierefreies pdf-Version zum Download zur Verfügung.



Bartel, Daniel (2014): Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen, hrsg. vom Antidiskriminierungsbüro (ADB), Leipzig, S. 37.



2.5 Zweiter Meilenstein: Das Treffen am 12. Dezember 2018

Für dieses Netzwerktreffen wurde eine ausführliche Dokumentation erstellt, die Sie bitte dem [Anhang](#) entnehmen. Im Folgenden wird auf die inhaltlichen Schwerpunkte lediglich verwiesen und es gibt ein knappes Resümee inklusive einiger atmosphärischer Eindrücke.

Einführung

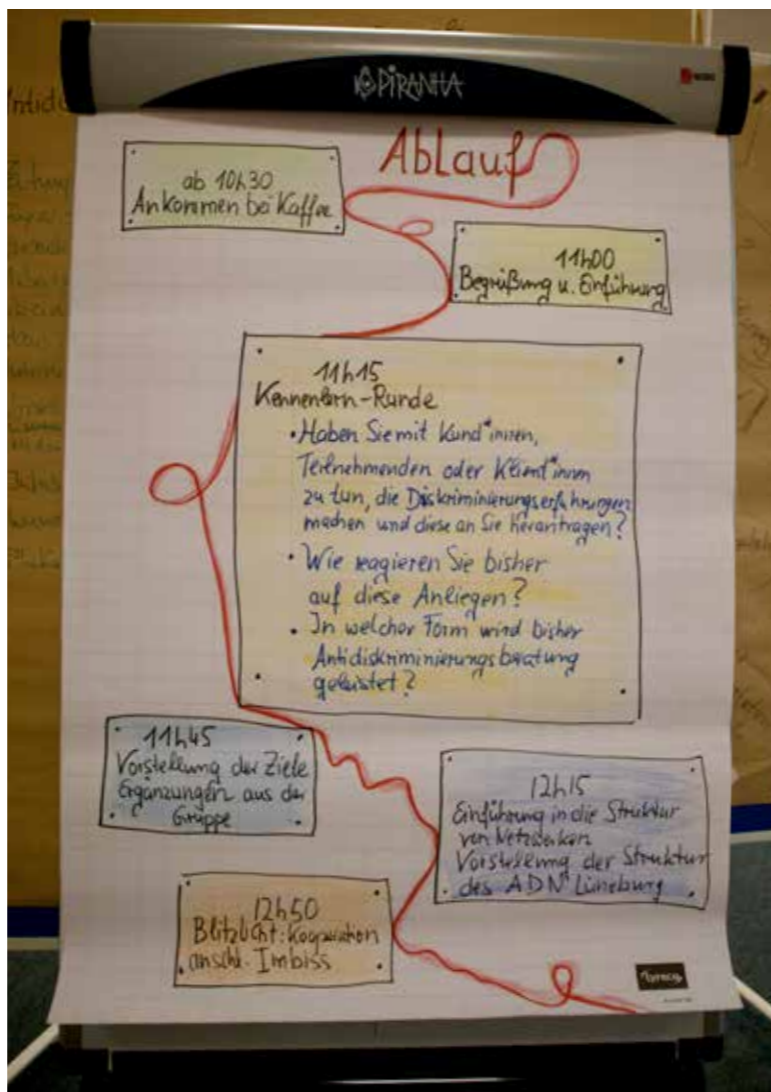
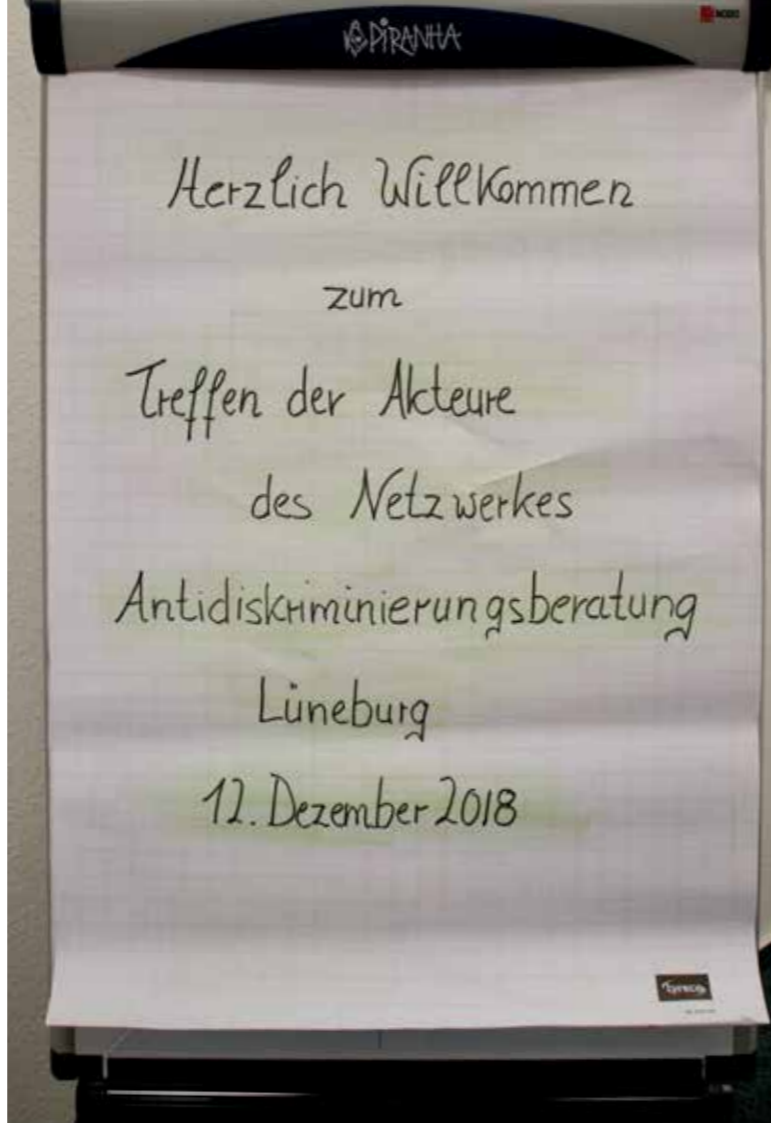
In zwei Vorbereitungstreffen wurden die Zielsetzung, der genau Ablauf und die didaktischen Elemente, mit denen am 12. Dezember 2018 gearbeitet werden sollte, spezifiziert. Da zu diesem zweiten Treffen noch einmal zusätzliche Akteure eingeladen wurden, die beim ersten Treffen nicht dabei sein konnten oder nicht angefragt worden waren, wurde beschlossen, dieses Netzwerktreffen zielgruppenspezifisch aufzuteilen: Der erste Teil (bis Mittag) diente dem Herstellen einer gemeinsamen Informationsausgangslage aller Beteiligten und war beschränkt auf Teilnehmende, die am vorherigen Treffen (16. Oktober 2018) nicht dabei sein konnten. Im zweiten Teil (nach der Mittagspause), der für alle Akteure offen war, sollten die Position, Aufgaben und Verantwortung sowie Erwartungen der einzelnen Mitglieder im Netzwerk auf der einen Seite und der Clearing-Stelle auf der anderen Seite geklärt, ein gemeinsames Selbstverständnis (Leitbild) entworfen und sich auf konkrete Planungen und Arbeitsschritte für das nächste Jahr geeinigt werden, sprich die Arbeitsfähigkeit des Netzwerkes sollte gewährleistet werden.

Ziele für den Teil 1 des Netzwerktreffens waren:

- Die neu hinzugekommenen Teilnehmenden sollten sich kennenlernen und austauschen,
- die beim ersten Treffen gemeinsam erarbeiteten Aufgaben und Ziele des Netzwerkes sollten diskutiert und ggf. von der anwesenden neuen Teilnehmer*innen-Gruppe ergänzt werden,
- über den möglichen Beitrag der und Nutzen für die neuen Teilnehmenden bzw. das Netzwerk sollte sich verständigt werden.

Der Teil 2 am Nachmittag zielte auf die Abstimmung einer gemeinsamen Netzwerkstruktur und eines gemeinsamen Selbstverständnisses,

- die Klärung der Rolle der Clearing-Stelle, die Positionierung jedes teilnehmenden Akteurs im Netzwerk,



- die Klärung von Erwartungen, Nutzen und Verantwortlichkeiten auf beiden Seiten (Netzwerk und Mitglieder),
- die Festlegung eines Arbeitsprogramms für das nächste Jahr.

Auswertung/ Kurzfassungen

Teil 1: In der Kennlernrunde haben die Teilnehmer*innen darüber berichtet, inwiefern sie in ihren Arbeitszusammenhängen mit Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sind, wie sie bisher auf Unterstützungsanliegen von Diskriminierten reagieren und in welcher Form Antidiskriminierungsberatung von ihnen geleistet wird/ werden kann. Deutlich wurde, dass die anwesenden Akteure ein breites Spektrum an Unterstützung anbieten, eine umfassende rechtsbezogene Antidiskriminierungsberatung nach o.g. Definition jedoch in den wenigsten Fällen geleistet wird und unter bisherigen Rahmenbedingungen auch nicht geleistet werden kann.

Bezogen auf Menschen mit Migrationshintergrund reicht das Angebot von der Beratung in Alltagsdingen, Übersetzungshilfen über Ämterbegleitung für Neubürger*innen, Begleitung von Personen mit Migrationshintergrund (insbesondere Frauen) zu Institutionen, in denen Ungleichbehandlung oder Diskriminierung stattfindet (Schule, Jobcenter, ARGE), von der Vermittlung in kulturbedingten Konfliktsituationen bis hin zum Verweis auf andere Beratungseinrichtungen. Manche Netzwerkpartner*innen beschreiben eher indirekte Erfahrungen mit Diskriminierung und übernehmen mit ihrer Organisation eine Art Mittlerfunktionen bzw. Netzwerkarbeit zu Zwecken der Gewalt-/ Diskriminierungsprävention, bieten Kurse zu vorurteilsfreiem Handeln für bestimmte Organisationen (KITAS) oder Sensibilisierungsangebote für Schulen. Von einigen Netzwerkmitgliedern werden Veranstaltungen angeboten, um für ein Bewusstsein, mehr Verständnis und letztlich Toleranz für bestimmte Kulturen zu sensibilisieren.

Von etlichen Netzwerkmitgliedern wird eine zielgruppenspezifische Beratung zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt angeboten, z.B. zur Ausbildung für Geflüchtete und Betriebe oder zu den Spracherfordernissen und Abschlüssen für Studiermöglichkeiten. Eine Netzwerkorganisation kümmert sich um die klassischen Nachteilsausgleichsthemen, führt Sozialberatung durch (Schwerbehindertenausweis etc.) und unterstützt die Vernetzung. Das bestehende Angebot

soll aber ausgeweitet werden auf alle Menschen mit Sehschwierigkeiten. Auch dieser Akteur kann keine ausreichende Rechtsberatung leisten. Erschwerend kommt hinzu, dass man sich z.B. als Schwerst-Sehbehinderte*r, möchte man Rechtsansprüche geltend machen, selbst kennzeichnen muss. Diese Frage der Selbstkennzeichnung ist jedoch durchaus umstritten.

Die Atmosphäre zwischen den neuen Teilnehmenden im ersten Teil des Netzwerktreffens war entspannt und locker, einige der Akteure kannten sich bereits durch die ADN-Fortbildung bzw. durch berufliche Arbeitszusammenhänge. Die Vorstellungsrunde verlief ausführlich und war angereichert durch gezielte Nachfragen seitens der Netzwerkexpertin, Martina Helmcke, zu den direkten Bezügen der Teilnehmer*innen zu und ihrer Einschätzung der Wirkung eines Netzwerkes auf die eigenen Arbeitszusammenhänge. Mit der Vorstellung des Vorsitzenden vom Blinden- und Sehbehindertenverband Niedersachsen kam eine kleine Irritation auf, weil die Didaktik der Veranstaltung, d.h. u.a. die Materialien zur Veranschaulichung, auf sehende Menschen angelegt war (Meta-Plan-Stellwände, PPT-Folien). Zwar hatte Herr Paul eine Assistentin zur Leseunterstützung dabei. Dennoch sollte Barrierefreiheit in der Vorbereitung von Veranstaltungen stets mit bedacht und garantiert werden. Deutlich wurde jedenfalls, von welcher zentraler Bedeutung es ist, möglichst viele Erfahrungsperspektiven in die Netzwerkarbeit einzubinden. Nur dann kann ein „Behindern von Teilhabe“ tatsächlich aufgebrochen werden.

Die Ergänzung der Ziele durch die Teilnehmenden verlief produktiv und ohne weitere Diskussion. Alle konnten den festgelegten Zielen final zustimmen. Als „Merkmale“ für die weitere Arbeit wurde angeregt:

- Personen ins Netzwerk zu holen, die sich mit den Hauptwerken der Religionen auskennen und Diskriminierungen erkennen können.
- Die Kanäle der sozialen Medien sollten unbedingt bedient werden, um die Arbeit des ADN zu verbreiten. Bestehende Räume der Begegnung sollten unbedingt ausgebaut und gestärkt werden, Integration darf nicht als Einbahnstraße begriffen werden, sondern als gegenseitige Herausforderung.
- Die Frage und Klärung der Durchsetzbarkeit von rechtlichen Schritten ist von zentraler Bedeutung. Unklar ist, wie z.B. mit Amtsverschwiegenheit umzugehen ist (Datenschutz) und welche anderen rechtlichen Grundlagen dafür evtl. zu schaffen sind.



Alle (neuen) Teilnehmer*innen des ersten Teils verdeutlichten ihre Bereitschaft, beim ADN mitzumachen. Einige gaben an, es noch mit ihrer Organisationsspitze abklären zu müssen.

Im zweiten Teil des Treffens am Nachmittag haben sich nach einer Kurzvorstellung der neuen Akteure alle Netzwerkpartner*innen entlang ihres Profils, ihrer Rolle und Funktion im Netzwerk verortet als

- Berater*innen
- Unterstützer*innen
- Multiplikator*innen.

(Eine detaillierte Beschreibung der Aufgaben in diesen Funktionen entnehmen Sie bitte dem [Anhang](#)). Festzustellen war, dass die wenigsten Netzwerkpartner*innen sich als tatsächliche Antidiskriminierungsberater*innen einschätzten, sondern sich mit ihrem Fokus auf Erst- und Verweisberatung eher im Bereich der Unterstützer*innen verorteten. Diese Selbstpositionierung machte noch einmal deutlich, dass ein umfassendes Antidiskriminierungsberatungsangebot in Lüneburg fehlt und diesbezüglich erheblicher (Weiterbildungs-)Bedarf besteht. Zur Architektur des ADN Lüneburg, der Clearingstelle und Trägerschaft gab es gezielte Nachfragen (z.B. zu den Entscheidungsstrukturen, der beraterischen Unabhängigkeit, den Zuständigkeiten) die alle geklärt werden konnten. Die Stimmung war gut, es wurden viele verschiedene Vorschläge zum Andocken der Clearing-Stelle und zur Funktion der Netzwerkpartner*innen gemacht, die aufgenommen und von allen begrüßt wurden. Es war zu merken, dass die Frage nach einer unabhängigen Andockmöglichkeit einer solchen Clearingstelle viele beschäftigt. Alle gingen gut gelaunt und mit spürbarer produktiver Energie in die Arbeitsgruppenphase zur Leitbildentwicklung.

Hier stand nun das Selbstverständnis und die Arbeitsweise des ADN Lüneburg im Vordergrund. Gearbeitet wurde zu drei Fragen:

- Wer sind wir und wofür stehen wir?
- Wie können wir als Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit herstellen?
- Wie werden wir nach außen als Antidiskriminierungsnetzwerk sichtbar?

Es wurden in jeder Arbeitsgruppe sehr viele Ideen und konkrete Vorschläge gemacht und lebhaft diskutiert. Man konnte spüren, dass die Entwicklung eines

gemeinsamen Leitbildes und Verabredungen zur Arbeits- und den Umgangsweisen allen ein Anliegen war. Deutlich hervorgehoben wurden die Prozesshaftigkeit der Netzwerkarbeit und die Lern-/ Vermittlungsorientierung des Netzwerks. Zu einer guten Prozessgestaltung gehören gemeinsame Fortbildungen, Austauschmöglichkeiten und Transparenz in Absprachen und Entscheidungen. Mit Blick auf die Verbindlichkeit der Zusammenarbeit wurde besonders betont, dass die Netzwerkmitglieder die Kontinuität ihrer Teilnahme durch Nachrücker*innen garantieren müssen. Weitere und konkretere Ausführungen zum Leitbild finden Sie im [Anhang](#).

Zur Entwicklung von Maßnahmen für das Jahr 2019 und zum Erreichen der aufgestellten Netzwerk-Ziele wurde an vier Stellwänden zu Fortbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Aktionen und Kampagnen und dem Dokumentationsbogen nach der Methode des WorldCafé gearbeitet.

- Fortbildungsplanung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Aktionen und Kampagnen
- Erfahrungen mit und Anregungen für den Dokumentationsbogen

Zu allen vier Aufgabenfeldern wurde von den Netzwerkmitgliedern eine Vielzahl an Vorschlägen diskutiert. Mit Blick auf eine effektive Planungsstrategie wurden die Vorhaben dann priorisiert und einige planerisch konkretisiert. Festgelegt wurden dabei auch die für die Umsetzung erforderlichen Ressourcen (wie viel und woher?) und dafür verantwortlichen Netzwerkmitglieder sowie der Zeitpunkt der Realisierung. Mit diesem Arbeitsschritt war somit zugleich ein Arbeitsprogramm für das Jahr 2019 festgelegt. Dies wurde von den Netzwerkmitgliedern als ausgesprochen produktiv wahrgenommen. Eine Gelingensbedingung für diese Arbeitsphase war, dass der Prozess eben nicht als reine Ideengenerierung angelegt worden war, sondern dazu aufgefordert worden war, realistische Planungsschritte zu formulieren, d.h. eine Auswahl aus den überlegten Aktionen und Maßnahmen umsetzungsnah konkretisiert und mit klaren Zuständigkeiten und Zeitvorgaben versehen werden sollte. Diese direkte Ergebnisorientierung erzeugte einen Handlungsschub und verstärkte u. E. bei den Teilnehmer*innen das Gefühl von Selbstwirksamkeit – ein wichtiger Auslöser, um ins Handeln zu kommen.



Insgesamt lässt sich festhalten, dass auf dem Treffen einige Meilensteine erreicht wurden: Eine von allen getragene Netzwerkstruktur und ein gemeinsames Selbstverständnis wurden abgestimmt, die Rolle der Clearing-Stelle wurde ausführlich diskutiert und erklärt. Die Herausforderungen und Spannungsverhältnisse, die mit einer Konsolidierung und Institutionalisierung des

Netzwerks einhergehen (wo und wie soll es angegliedert sein?) wurden offen debattiert. Die Erwartungen, Nutzen und Verantwortlichkeiten auf beiden Seiten (Netzwerk und Mitglieder) wurden geklärt und es wurden verbindliche Absprachen zum Arbeitsprozess wie auch zu weiteren Planungsschritten getroffen.

Tabelle 1: Fortbildungsplanung

WAS	Voraussetzungen	WER	WANN
Sichtbar machen von/Einladen zu Fortbildungsveranstaltungen, die innerhalb des Netzwerks bei einzelne Partnern bereits angeboten werden und der Kompetenzerweiterung aller Partner*innen dienen könnten	Verteiler der Partner Eigene E-Mail-Adresse der NWP's (Geschlossen) Office 365 Gruppe IT-Voraussetzungen klären Zoom-Konto Tsepo	Tsepo Bollwinkel 0157 89585869	Ab 2.Hälfte Februar 2019
Online-Kommunikation und Datensicherheit 3 Std a 60 min	BIB Infrastruktur/Räume TN bringen eigene Endgeräte mit	Tsepo Bollwinkel 01523 4156164 Tobias Schnackenberg 0157 89585869 Checkpoint Queer	2.Hälfte Februar 2019
Diversitätstraining 16 Stunden	Ausschreibungstext durch Trainer BIB-Räume/Infrastruktur	Tsepo Bollwinkel 01523 4156164 Nurka Casanova (KSB) 015205306502 Valentina Seidel (Leuphana) 677 1062 01636748307	Ab Mai 2019 im 2.Quartal
Grundbildungsbau-stein Diskriminierung Leitfaden zum Clearing	BIB Infrastruktur Trainer advd (Daniel Bartel(+max 1 Tag /Gruppe	Karin Kuntze 04131 281510	1.Halbjahr 2019
Mediation	Muss noch geklärt werden	Brückenschlag, Frau Wichmann 01520945640	Noch nicht terminiert



Tabelle 2: Öffentlichkeitsarbeit

WAS	Ressourcen/ Voraussetzungen	WER	WANN
Persönliche Vorstellung des Netzwerkes im Rahmen von 1)Brunch im Mosaïque 2)Abendveranstaltung	Räume Ehrenamtliche – Teamer Werbung/ Bekanntmachung	1) Cathleen Heil 2) Mosaïque 3) Nakhavoli (FABS): Teller- rand Abend, Kochkurs 4) Wölki: Internationaler Frauentreff	Frühjahr/Sommer 2019 15.02.2019 – 17h00 bis 22h00 Beim nächsten Treffen
Integreat APP Eintrag		Nuria Miralles Andress	Ab sofort
Info-Kurztext 3-Zeiler	Für Netzwerk- Mitglieder Homepages	BIB/diversu abgestimmt mit allen Beteiligten	Bis Ende Januar
Infoblatt/Flyer	<u>Externe Gestaltung</u>		März 2019
Homepage	Externe Gestaltung? Zielgruppen klären		März 2019
Intern funktionierender E-Mail Verteiler	Datenschutzerklärung	BIB	Januar 2019

Qualität der Kommunikation: einfache Sprache – mehrere Sprachen – möglicherweise mehrere, unterschiedlich gestaltete Infoblätter



Tabelle 3: Aktionen und Kampagnen

	Voraussetzungen	WER	WANN
Plakataktion #keine Diskriminierung in Lüneburg?! #doch!	z.B. Busplakatierung á la 600,00€ Innenstadt Sponsor: HVV; KVG- Plakatierung z.B. Schulen Layouter*in Bilder Checkpoint? Sichtweise der Betroffenen Plattform Worldpress	Verweis auf Internet-auftritt, AStA, DGB Arbeitsgruppe	Ankündigung bei Auftaktveranstaltung März 2019
Flashmob	Flashmob mit verschiedenen Musikarten/Dance Website Verlinkung		

Tabelle 4: Erfahrungen mit und Anregungen für den Dokumentationsbogen

WAS	Ressourcen/ Voraussetzungen	WER	WANN
Wohin wird verwiesen? Was folgt aus der Beratung?	Gering Sofortmaßnahmen? Vereinbarungen? Welche?	BIB?-->arbeitsrechtliche Schritte? Sozialrechtl. Schritte Zivilrechtl. Schritte?	Mitte Februar
Statistische Daten	Online Version Handschriftl. geht Datenschutzhinweis	Cloud einrichten mit beschränktem Zugang	
Verlaufsdokumentation? Wie?? --> Arbeit erforderlich		Mit advd klären --> Datenschutz	
Äußeres Erscheinungsbild als Diskriminierungsgrund fehlt			
Online-Meldemöglichkeiten/Klärung von Diskriminierung advd			Mitte Februar



2.6 Auftaktveranstaltung am 21. März 2019: Das Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk (ADN) stellt sich vor

Vorbereitung

Zur Vorbereitung der Auftaktveranstaltung im Rahmen der Gründung des Antidiskriminierungsberatungsnetzwerkes (ADN) für die Hansestadt und den Landkreis Lüneburg (10 dezentrale, ländliche Kommunen) am 21. März 2019 in Lüneburg fanden u.a. zwei mehrstündige Treffen zwischen diversu e.V. und dem Bildungs- und Integrationsbüro Landkreis Lüneburg statt. Neben der Festlegung der Zielsetzung und der inhaltlichen Struktur der Veranstaltung sowie der einzuladenden Personen wurden die didaktischen Formate entwickelt und Aufgaben sowie Zuständigkeiten verteilt.

Ziele und Ablauf

Die Auftaktveranstaltung wurde in Kooperation mit dem Landespräventionsrat Niedersachsen durchgeführt und zielte darauf ab,

- das ADN bekannt zu machen,
- den Stand des bisherigen Prozesses und die Arbeit des Netzwerkes interessierten Akteuren sowie Vertreter*innen von Kommunen aus Niedersachsen vorzustellen und
- gemeinsam zu diskutieren, wie der Aufbau eines kommunalen Antidiskriminierungsberatungsnetzwerkes unterstützt werden kann.

Das Vormittagsprogramm begann mit dialogischen Interaktionen, um Hintergründe, Erfahrungen und die Prozessbegleitung beim Aufbau des ADN Lüneburg vorzustellen. Zum zweiten gab es eine Diskussionsrunde mit Fachexpert*innen aus anderen Städten und Einrichtungen des Landes Niedersachsen und des Bundes. Diese tauschten sich in einem Salongespräch über die Herausforderungen (Barrieren und Möglichkeiten) bei der Einrichtung eines solchen kommunalen Antidiskriminierungsberatungsnetzwerkes aus. Am Nachmittag fand an verschiedenen Runden Tischen ein Austausch mit und die Beratung durch Vertreter*innen von Förderinstitutionen sowie der kommunalen, der Landes- und der Bundesebene statt.

Die Veranstaltung hatte einen stark interaktiven Charakter: Zahlreiche Netzwerkmitglieder des ADN Lüneburg und Expert*innen aus anderen Kommunen sowie

Vertreter*innen aus (Förder-)Institutionen des Landes Niedersachsen und des Bundes waren als Redner*innen bzw. Impulsgeber*innen aktiv an der Gestaltung der Auftaktveranstaltung beteiligt (siehe die Liste der Beteiligten im [Anhang](#)). Gäste aus zehn niedersächsischen Kommunen nahmen teil; weitere Interessierte, die nicht teilnehmen konnten, haben um Informationsmaterial bzw. um Gespräche gebeten.

Programm

10h00 – 10h30

Begrüßungskaffee

10h30 – 10h40

Begrüßung durch den Landrat Manfred Nahrstedt

Einführung in die Veranstaltung, Karin Kuntze, Bildungs- und Integrationsbüro Lüneburg

10h40 – 11h40

„Antidiskriminierungsberatung in Lüneburg: ein Netzwerk entsteht“

– eine interaktive Rückschau mit den am Netzwerk beteiligten Akteur*innen

11h40 – 12h30

„Gelingensbedingungen und Stolpersteine für die Antidiskriminierungsberatung vor Ort“

– ein Salongespräch mit Akteur*innen, die bereits Antidiskriminierungsberatung vorhalten

12h30 – 12h45

Kurzvorstellung der Handreichung mit Übergabe

12h45 – 13h30

Kommunikativer Mittagsimbiss

Ab 13h30

Erfahrungsaustausch und informierende Beratung für Interessierte an vier Runden Tischen

Ende gegen 15h30

Moderation

Dr. Christine Katz und Dr. Daniela Gottschlich



Netzwerk Antidiskriminierungsberatung

Einladung zur Auftaktveranstaltung am 21. März 2019

Im Dezember 2018 formierte sich das Netzwerk Antidiskriminierungsberatung Lüneburg aus knapp 30 Institutionen, Vereinen und Initiativen. Das Institut für diversity, Natur, Gender, Nachhaltigkeit (diversu e.V.) aus Lüneburg hat diesen Prozess wissenschaftlich begleitet und dazu eine Handreichung erstellt. Sie kann anderen Kommunen als Anregung dienen, die ebenfalls anstreben, das Thema Diskriminierung aufzugreifen und vor Ort Strukturen auszubilden, um Beratung und Unterstützung anzubieten. Die Netzwerkgründung, die Evaluation und die Handreichung wurden vom Bundesprogramm Demokratie *leben!* und dem Landespräventionsrat Niedersachsen gefördert.

Hiermit lädt Sie der Landkreis Lüneburg in Kooperation mit dem Landespräventionsrat Niedersachsen herzlich zur Kick-Off-Veranstaltung nach Lüneburg ein. Am Nachmittag erhalten Vertreter*innen interessierter Kommunen die Möglichkeit, ihre Fragen zur Etablierung eigener, lokaler Antidiskriminierungsberatungsstrukturen und deren Finanzierung mit Entscheidungsträgern und Experten von kommunaler, Landes- und Bundesebene an Runden Tischen zu besprechen.

Donnerstag, 21. März 2019

10:00 Uhr – 15:30 Uhr

**Glockenhaus
Glockenstr.1
Lüneburg**

Anmeldung:

Bitte melden Sie sich bis zum 14.03.2019 zur Veranstaltung an unter Telefon 04131 26-1516 oder E-Mail marion.roesike@landkreis-lueneburg.de. Vielen Dank!

Landkreis Lüneburg Auf dem Michaeliskloster 4, 21335 Lüneburg
T 04131 26-0, F 04131 26-1466 www.landkreis-lueneburg.de

Sparkasse Lüneburg IBAN DE60 2405 0110 0000 0038 71 BIC NOLADE21LBG
Volksbank Lüneburger Heide IBAN DE17 2406 0300 0199 9990 00 BIC GENODEF1NBU



metropolregion hamburg

3. DIE RAHMENBE- DINGUNGEN

Ob es gelingt, ein Netzwerk für Antidiskriminierungsberatung zu etablieren, hängt nicht zuletzt von den gegebenen Rahmenbedingungen ab. Im Folgenden dokumentieren wir für das Lüneburger Modellprojekt daher zunächst entscheidende Voraussetzungen, auf die wir in der anschließenden Analyse zu Gelingenbedingungen noch genauer eingehen werden.

3.1 Förderung

Der Landkreis Lüneburg wurde vom Landes-Demokratiezentrum Niedersachsen (LDZ) im Landespräventionsrat mit der Bildung eines lokalen Netzwerks zur Antidiskriminierungsberatung beauftragt. Die Förderung lief über das Bundesprogramm „Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Ziel war es, modellhaft zu zeigen, wie sich auf kommunaler Ebene ein spezialisiertes Angebot zur Beratung in Diskriminierungsfällen nach professionellen Standards schaffen lässt. Des Weiteren sollten mit dem Projekt lokale Beratungsbedarfe und Fachkräftekompetenzen erhoben werden.

Das Land Niedersachsen hat sich 2013 in einer Absichtserklärung von Ministerpräsident Stefan Weil zu einer „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ bekannt und ist einer von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ins Leben gerufenen „Koalition gegen Diskriminierung“ beigetreten, die u.a. dazu beitragen möchte, dass dem Thema Diskriminierung in unserer Gesellschaft mehr Aufmerksamkeit gewidmet und sich mit starkem Engagement auf allen Ebenen (Bund, Land und Kommune) für die Bekämpfung von Benachteiligungen eingesetzt wird. Es sollen nach Möglichkeit langfristig zentrale Ansprechpartner*innen für das Thema Diskriminierung in Ländern und Kommunen benannt und das Thema Diskriminierungsschutz als Querschnittsaufgabe politisch verankert werden. Hintergrund ist die Erkenntnis – u.a. einer repräsentativen Studie aus dem Jahr 2015 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) –, dass Diskriminierungen aufgrund bestimmter tatsächlich vorhandener oder zugeschriebener Merkmale in Deutschland weit verbreitet sind und den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden. Aus der Langzeitstudie zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit der Universität Bielefeld aus dem Jahr 2014 ist ferner bekannt, dass es ein erhebliches Potenzial von abwertenden und ausgrenzenden Einstellungen gegenüber Gruppen gibt, die als Minderheiten deklariert werden. Auch im Zuge der Flüchtlingsbewegungen seit 2015 und der damit einhergehenden Diskursverschiebungen im öffentlichen Raum haben rassistische und diskriminierende Äußerungen deutlich zugenommen. In Niedersachsen gibt es bislang nur wenige spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen, an die sich die Einwohner*innen wenden können, und nicht immer ist in Kommunen sichtbar, ob und welche Ansprechpartner es für Fragen des AGG gibt. Das Landes-Demokratiezentrum wollte mit dieser Vergabe zum Aufbau solcher Netzwerke beitragen.

3.2 Das Bildungs- und Integrationsbüro des Landkreises Lüneburg

Jede Kommune, die Antidiskriminierungsberatung etablieren, umsetzen und konsolidieren möchte, braucht Akteure, die dieses Anliegen vorantreiben. Es erwies sich von großem Vorteil für den Aufbau des Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk Lüneburg, dass das Bildungs- und Integrationsbüro Landkreis Lüneburg BIB in Person von Karin Kuntze diese Rolle übernahm. Ihre Erfahrungen mit der Vernetzung von Akteuren, ihre Kontakte in der Verwaltung, aber auch zu vielen zivilgesellschaftlichen und sozialen Organisationen sowie das ihr entgegengebrachte Vertrauen aufgrund ihrer Arbeit und Position erwiesen sich als überaus hilfreich beim Ansprechen der Akteure für die Bedarfsanalyse und deren Motivation zu einer Teilnahme an den Vernetzungstreffen. Das BIB fungierte als Treffpunkt und Anlaufstelle für Interessierte am Netzwerk und stellte Räume für die verschiedenen Treffen des lokalen Netzwerks zur Verfügung.

3.3 Externe Moderation und Beratung zum Aufbau eines Netzwerks

Der Aufbau des kommunalen Netzwerks für Antidiskriminierungsberatung wurde unterstützt von der Netzwerkspezialistin Martina Helmcke, die zwei Funktionen übernahm: Erstens begleitete sie den Prozess als Moderatorin. Sie bereitete gemeinsam mit Karin Kuntze vom BIB und mit dem Team von diversu e.V. die Meilenstein-Treffen am 16. Oktober 2018 und am 12. Dezember 2018 vor und moderierte die jeweiligen Veranstaltungen. Zweitens brachte sie ihre Kenntnisse über die Funktions- und Arbeitsweise von Netzwerken ein.

Netzwerke und Kooperationen sind Methoden, um mit unterschiedlichen Beteiligten gemeinsame Problemlösungen zu entwickeln und umzusetzen, die von einzelnen nicht zu erreichen sind. Sie sind Instrumente gemeinsamer Zielerreichung und lassen sich strategisch gestalten.

Bildungs- und Integrationsbüro (BIB)

Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe

Das Bildungs- und Integrationsbüro ist eine Serviceeinrichtung mit der Aufgabe der Information, Beratung und Vernetzung der an Bildung und Integration Beteiligten sowie der Koordinierung von Maßnahmen und Projekten. Hierbei wird besonderer Wert auf die Sicherung der Dauerhaftigkeit und die Weiterentwicklung der Bildungs- und Unterstützungsangebote gelegt.

Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte des Handlungsfelds Bildung sind:

- Geschäftsstelle Bildungsregion Lüneburg
- Vernetzung schulischer und außerschulischer Akteure und Angebote
- Bildungsmonitoring
- Vernetzung der an Bildung Beteiligten im Übergang Schule/Beruf
- Gestaltung inklusiver Bildungsketten

Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte des Handlungsfelds Migration und Teilhabe

- Koordination, Organisation und Bündelung kommunaler Integrationsaufgaben
- Entwicklung von Strukturen und Standards mit verschiedenen Trägern der Integrationsarbeit vor Ort
- Koordination und Förderung des ehrenamtlichen Engagements
- Förderung der interkulturellen Öffnung von Vereinen, Verbänden und anderen Organisationen
- Fort- und Weiterbildungen zur interkulturellen Kompetenz
- Öffentlichkeitsarbeit
- Geschäftsführung des Gemeinsamen Integrationsbeirates von Hansestadt und Landkreis Lüneburg

Kontakt: Karin Kuntze
Tel.: +49 4131 26 – 1510
karin.kuntze@landkreis-lueneburg.de



Der Aufbau eines Antidiskriminierungsnetzwerkes aus Sicht einer Netzwerkexpertin

Martina Helmcke:

Es hat sich bewährt, den Aufbauprozess eines Netzwerkes mit einer Einführung in die Funktionsweise von Netzwerken und Kooperationen zu beginnen. Damit wird ein gemeinsames Grundverständnis als Basis für den gemeinsamen Aufbau eines Netzwerkes geschaffen, das Netzwerke als Methode zur kollektiven Erreichung strategischer Ziele begreift und nicht als Selbstzweck.

Da es keine einheitliche Netzwerktheorie gibt, ist es sinnvoll, aus den unterschiedlichen theoretischen Perspektiven auf das aufzubauende Netzwerk zu schauen.

Die Perspektive des formalen Ansatzes der Netzwerkanalyse ermöglicht es, Fragen nach der Zentralität, der Ansiedlung der Koordinierung und der Übernahme von Koordinierungskosten aufzumachen. Bestehende Koordinationsstellen bei der Hansestadt oder beim Landkreis bieten sich als Initiatoren an, da sie in der Regel schon einen Koordinierungsauftrag für ähnliche Themen haben und über die Mittelzuweisung in der Regel bereits (seit Jahren) Kontakte zu einer Vielzahl der für das Netzwerk relevanten Akteure pflegen. Es kann hilfreich sein, bestehende Pfade grafisch darzustellen, um festzustellen, zu welchen, für das Netzwerk benötigten Akteuren der Kontakt neu hergestellt werden muss und ob man sich dabei eines bestehenden Kontaktes bedienen kann.

Die Perspektive der Politikfeldanalyse (Policy Networks) ermöglicht den Blick auf das schon latent vorhandene Netzwerk relevanter Akteure und die unterschiedlichen Politikfelder, welche Einfluss auf die strukturell verursachte Diskriminierung nehmen können.

Der ökonomische Netzwerkansatz verdeutlicht, dass Netzwerke in einem eigenen Modus jenseits von Vertrag und Organisation arbeiten. Die Netzwerkpartner*innen sind bei der Erreichung des gemeinsamen Zieles gegenseitig aufeinander angewiesen. Anders als beim Projektmanagement kann das Netzwerkmanagement nicht auf die eigene Hierarchie oder auf schon bestehende Kooperationsverträge zurückgreifen.

Die systemische Perspektive fokussiert das Potential des Netzwerkes als polykorporativer Akteur, einerseits selbst als Akteur aufzutreten und anderen Akteuren

durch die Zustimmung der Vielen überlegen zu sein und andererseits wie eine vielköpfige Hydra im Prozess der Zielerreichung jeweils denjenigen Kopf spielen zu können, der beim Gegenüber am meisten erreichen kann.

Mit Hilfe der Perspektive der qualitativen Netzwerkanalyse lassen sich die Machtverhältnisse, also die Chancen die eigenen Ziele im oder mit dem Netzwerk durchzusetzen auf der Ebene von Individuen, Akteursgruppen und auf Ebene des Gesamtnetzwerkes identifizieren und analysieren.

Als nächstes stellt sich die Frage, wie man Kooperation im Netzwerk fördern kann?

Darauf geben Bourdieus Konzept des sozialen Kapitals, Olsons Logik des kollektiven Handelns, Axelrodts spieltheoretische Versuche und die verständigungsorientierte Kommunikation nach Habermas, welche die Autorin speziell auf Netzwerke übertragen hat, praktische Hinweise, die für den Aufbauprozess direkt berücksichtigt werden können.

Es hat sich bewährt, im Netzwerk zwischen Vernetzung und Kooperation zu unterscheiden, da sie unterschiedliche Funktionen erfüllen: Die reine Vernetzung von Akteuren dient dem Zugang zu Informationen, dem Aufbau von Beziehungen, der Reduzierung von Komplexität, der Identifikation und Verbreitung guter Praxis und, hier wird es interessant: dem Zugang zu Kooperationsoptionen. Kooperationen werden in der Regel eingegangen, weil einzelne Akteure nicht in der Lage sind, die Probleme alleine zu lösen. Dabei werden Ressourcen additiv oder komplementär gebündelt. Im besten Falle findet in der Kooperation Innovationslernen statt, das bis in die Akteursorganisationen zurückwirkt. Dieser Punkt ist in Bezug auf Antidiskriminierungsnetzwerke besonders spannend, da man hier beispielsweise durch entsprechende Selbstverpflichtung der Partner*innenorganisationen (beispielsweise zur Sensibilisierung der eigenen Mitarbeiter*innen) große Schneeballeffekte forcieren kann.

Mit der Vernetzung im Laufe des Aufbauprozesses wird die Basis für spätere kooperative Aktivitäten gelegt, mit denen sich die Zielsetzung des Netzwerkes erreichen lässt.

Eine bewährte Methode zur Auswahl der Netzwerkpartner*innen ist die Analyse der Nutzenarchitektur (Helmcke 2007, siehe Tabelle). Sie basiert auf einer einfachen Annahme: Wenn alle zur Zielerreichung notwendigen Akteure im Netzwerk beteiligt sind und der Nutzen aus dem Netzwerk oder der Kooperation die von den einzelnen Akteuren zur Zielerreichung notwendigen Beiträge jeweils auch auf Dauer übersteigt, können die Ziele des Netzwerkes oder der Kooperation erreicht werden. Diesen Zustand nennt Helmcke eine ausgeglichene Nutzenarchitektur. Es handelt sich um ein fragiles Gleichgewicht, das in Netzwerken und Kooperationen nicht von selbst entsteht und bei Bedarf immer wieder hergestellt werden muss, wenn das Netzwerk oder die Kooperation fortbestehen soll beziehungsweise die Ziele erreicht werden sollen.

Bei der Auswahl der Akteure gilt es darauf zu achten, dass alle Akteure an Bord sind, deren Beiträge zur Zielerreichung benötigt werden, und nur diejenigen dabei sind, die auch dazu beitragen, und dass ihr Nutzensaldo positiv ist oder durch einen zu generierenden Zusatznutzen positiv gewendet werden kann. Nutzen können sein: Informationen, Kontakte, Ressourcen wie Stellen, Geld oder Produkte, Image, Optionen wie beispielsweise die gemeinsame Erschließung neuer Zielgruppen, Reduktion von Komplexität bis hin zur Lösung gesellschaftlicher Probleme wie Diskriminierung.

Die gemeinsame strategische Zielsetzung respektiert die individuellen und kollektiven Interessenlagen der relevanten Akteure. Die operativen Zielsetzungen realisieren die individuellen und kollektiven Zielsetzungen der relevanten Akteure.

Für den Start eines Antidiskriminierungsnetzwerkes empfiehlt es sich, mit denjenigen Akteuren zu starten, die entweder selbst Antidiskriminierungsberatung leisten oder bei denen Diskriminierung bzw. der Bedarf an Antidiskriminierungsberatung gemeldet wird. In der Aufbauphase kann dann geklärt werden, inwiefern bestehende Angebote vernetzt bzw. um neue Angebote ergänzt werden müssen, oder ob es eine zentrale Antidiskriminierungsberatung braucht, auf welche die

Tabelle 5: Analyse der Nutzenarchitektur

Gesamtzielsetzung des Netzwerkes oder der Kooperation						
Relevante Akteure	Zielübereinstimmung	Beitrag	Nutzen	Nutzensaldo	Zusatznutzen	Akteurskonstellation

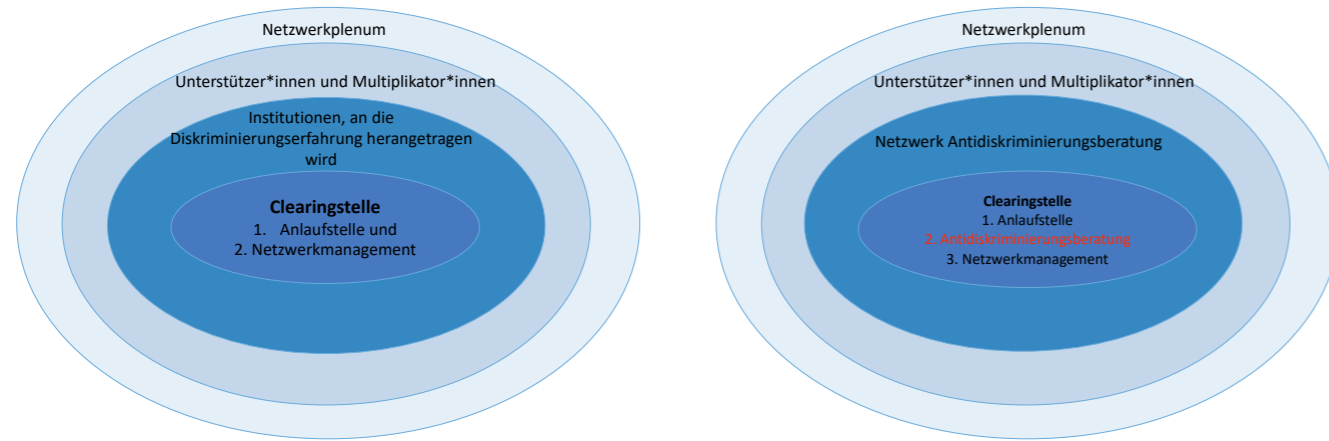
anderen Netzwerkpartner*innen verweisen können. Die nachfolgenden Graphiken zeigen verschiedene mögliche Stadien des Netzwerkes für Antidiskriminierungsberatung in Lüneburg.

Martina Helmcke

Martina Helmcke ist Dipl. Sozialpädagogin (FH) und Dipl. Sozialwissenschaftlerin. Sie ist seit 1999 Jahren im Netzwerk- und Projektmanagement tätig und unterstützt als DIE HELMCKE seit 2007 Einzelpersonen, Organisationen, Netzwerke und Kooperationen im In- und Ausland bei der Erreichung ihrer Vernetzungs- und Kooperationsziele durch Beratung, Moderation und Qualifizierung. Für ihre Arbeit hat sie eine Vielzahl von netzwerkspezifischen Methoden entwickelt, die zum Aufbau von Netzwerken oder in der Beratung von bestehenden Netzwerken eingesetzt werden können. Sie arbeitet auf der Basis folgender Grundannahme: Ein Netzwerk funktioniert nur dann nachhaltig, wenn es kontinuierlich allen Netzwerk- und Kooperationspartner*innen einen Nutzen verschafft, der ihre Kosten übersteigt. Mit Hilfe einer Analyse der Nutzenarchitektur im Netzwerk gelingt es, beim Aufbau eines Netzwerkes eine ausgeglichene Nutzenarchitektur herzustellen.

www.die-helmcke.de

Netzwerk Antidiskriminierung Lüneburg



3.4 Wissenschaftliche Begleitung durch diversu e.V.

Der Aufbau eines Netzwerks erfordert eine koordinierende Anlaufstelle, eine detaillierte Bestandsaufnahme der örtlichen Situation, eine reflektierende, lernorientierte und flexibel reagierende, d.h. sich auf dynamische Entwicklungen, Vielfaltsverhältnisse und komplexe Problemlagen einstellende Prozessgestaltung, eine akzeptierte Netzwerkarchitektur sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung und strukturellen Verstetigung. Eine externe Begleitung unterstützt diese Schritte und erleichtert insbesondere in der Gründungsphase von Netzwerken die produktive Entwicklung, Selbstreflexion und optimierende Anpassung.

Der Landespräventionsrat Niedersachsen formulierte als Auftraggeber in seiner Aufgabenbeschreibung für den Aufbau eines lokalen Antidiskriminierungsberatungsnetzwerkes Lüneburg u.a. die Notwendigkeit einer detaillierten Bestandsaufnahme der örtlichen Situation sowie der Dokumentation und Evaluation des Entstehungsprozesses, nicht zuletzt auch um anderen Kommunen, die ähnliches planen, diese als Hilfestellung zur Verfügung zu stellen. Das Institut für Diversity, Natur, Gender und Nachhaltigkeit (diversu e.V.) wurde mit dieser Aufgabe betraut.

Die Aktivitäten der wissenschaftlichen Begleitung lassen sich vier Bereichen zuordnen:

Beratung von/ Beteiligung an der Planung:

Jeder Planungsschritt wurde von diversu e.V. intensiv begleitet. Zu Beginn gab es ein Treffen mit der Leiterin des Bildungs- und Integrationsbüros Landkreis Lüneburg,

Frau Kuntze, zur Gesamtplanung inklusive Vorbereitung der Bedarfserhebung. Die beiden Netzwerktreffen (siehe Meilenstein 1 und 2) wurden in jeweils mindestens einer Arbeitssitzung mit Frau Kuntze und der externen Netzwerkpertin, Frau Helmcke, konkretisiert, zur Vorbereitung der Auftaktveranstaltung fanden zwei Planungstreffen mit Frau Kuntze statt. Alle diese Treffen wurden von diversu e.V. protokolliert, diversu e.V. übernahm auch das Controlling zur Einhaltung von Zielsetzungen, Verabredungen und Arbeitsaufträgen. Während der gesamten Laufzeit des Projekts, d.h. bei allen Arbeitsschritten und Planungsphasen sowie im Vorfeld und zur Nachbereitung von Veranstaltungen herrschte ein steter und reger Austausch zwischen den Projektbeteiligten. Die Abstimmungsprozesse zwischen den Projektbeteiligten außerhalb der Planungstreffen – telefonisch oder per Email – verliefen unkompliziert und schnell.

Bedarfserhebung:

Ein zentraler Ausgangspunkt für das gesamte Vorhaben war eine Erfassung des Bedarfs für ein Netzwerk zur Antidiskriminierungsberatung in Lüneburg. Insbesondere ging es darum, den Nutzen für die im Kontext von Diskriminierungserfahrungen tätigen Akteure sowie deren Motivation, sich an einem ADN Lüneburg aktiv zu beteiligen, zu analysieren. diversu e.V. hat diese Untersuchung durchgeführt und ausgewertet (siehe Kapitel 2.1). Auf der Grundlage der Ergebnisse der Bedarfs- und Motivationsanalyse wurden die nächsten Planungsschritte gemeinsam mit den beteiligten Projektpartner*innen konzipiert (Ansprache und Auswahl der einzubindenden Akteure als potenzielle Netzwerkpartner*innen, Konzeption von Vorschlägen für die Zielsetzung, Struktur und Frequenz der Netzwerktreffen).

Prozessbeobachtung, Dokumentation und kritische Reflexion:

Jedes Netzwerktreffen wurde vom Verlauf und den Ergebnissen her protokolliert und bzgl. des Prozesses kritisch beobachtet. Dabei spielten folgende Kriterien eine Rolle:

Fokus auf Teilnehmer*innen:

- Wahrnehmung des Ablaufs, der Materialien und didaktischen Formate
- Interesse, Beteiligung
- Austausch
- Stimmung und Diskussionskultur

Fokus auf Veranstaltungsleitung:

- Umgang mit ggf. auftretenden Konflikten
- Umgang mit Minderheitenmeinungen
- Einbindung der Teilnehmer*innen: Redezeiten, Zuhörkultur, aktive Ansprache

Die Prozessbeobachtungen wurden ebenfalls dokumentiert und bei den weiteren Planungen reflektierend einbezogen. Zusätzlich zu den Netzwerktreffen wurde der Prozess insgesamt reflektiert mit Blick auf u.a. die Kommunikationskultur, Verbindlichkeit, Arbeitseffizienz und Rahmenbedingungen (Zeit- und Finanzressourcen, Räumlichkeiten, Unterstützung durch die Kommune) sowie auf die Akteursauswahl und die externe Unterstützung (siehe auch Kapitel 4).

Prozessunterstützung durch Serviceleistungen wie Dokumentationsbogenerstellung und Moderation:

Bereits für das erste Meilenstein-Treffen im Oktober 2018 hat diversu e.V. in Anlehnung an einen Fragebogen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Dokumentationsbogen (siehe Anhang) erstellt. Dieser wurde mit den Mitgliedern des Antidiskriminierungsberatungsnetzwerkes diskutiert und im Laufe des Prozesses verändert (siehe dazu auch Kapitel 2.5). Die Dokumentation von Diskriminierungserfahrung dient einem doppelten Zweck. Zum einen wird die ratsuchende Person damit unterstützt, die eigenen Erlebnisse festzuhalten. Alle relevanten Informationen werden gemeinsam strukturiert gesammelt. Zum anderen ermöglicht die Dokumentation aber auch eine Intervention in die politische Debatte und hilft, sich mit anderen Kommunen, mit dem Land und dem Bund über den

diversu e.V. wurde im November 2013 von Wissenschaftler*innen der Leuphana Universität Lüneburg als Institut für Diversity, Natur, Gender und Nachhaltigkeit gegründet, mit dem Ziel, Forschungs-, Bildungs- und Netzwerkaktivitäten zu den namensgebenden Themenfeldern durchzuführen, die einen starken Transfer- und Umsetzungsbezug haben. Besonderer Fokus liegt dabei auf einer Kooperation mit lokalen und regionalen Institutionen und Organisationen der sozialen Bewegung. Neben der Durchführung eigener Forschungs- und Entwicklungsprojekte zu sozial-ökologischen und Diversity-Themen ist diversu e.V. erfahren in Prozessbegleitung und Evaluationen, berät zum Einsatz sozialwissenschaftlicher Methoden und Erhebungen sowie führt Veranstaltungen und Trainings zu Gender, Nachhaltigkeit und interkultureller Kooperation durch.

Die Gründer*innen und Mitarbeiter*innen von diversu e.V. sind ausgewiesen in qualitativer Sozialforschung und Prozessbegleitung/ Evaluation. Die beiden Vorsitzenden, Dr. Christine Katz und Dr. Daniela Gottschlich, sind ebenfalls im Netzwerk für Geschlechter- und Diversitätsforschung der Leuphana Universität Lüneburg engagiert und können auf langjährige Erfahrungen in Projektkooperationen im Nachhaltigkeitsbereich verweisen – auch und gerade unter Berücksichtigung von Interkulturalität und Vielfalt; sie arbeiten schwerpunktmäßig auf dem Gebiet der Gender- und Diversityforschung und an der Überwindung von Diskriminierungsverhältnissen und sind an zahlreichen lokalen und bundesweiten interkulturellen Projekten beteiligt. Frau Katz ist zudem ausgebildete interkulturelle Mediatorin. Zu Projekten, Prozessbegleitung und Veröffentlichungen siehe auch:



Ist-Zustand von Diskriminierung anhand von konkreten Fällen und Fallzahlen auszutauschen. Die Dokumentation von Diskriminierungserfahrungen zeigt das Ausmaß und – wenn über einen längeren Zeitraum systematisch betrieben – ggf. auch die Veränderung im Feld Diskriminierung und die Fortschritte einer gezielten Antidiskriminierungspraxis.

Zu den weiteren unterstützenden Tätigkeiten von diversu e.V. gehört auch die Moderation der Auftaktveranstaltung am 21. März 2019. Diese umfasste den interaktiv gestalteten ersten Teil der Veranstaltung, in der möglichst viele Stimmen aus dem Netzwerk zu Wort kommen sollten, sowie die Moderation des Salon-Expert*innen-Gesprächs. Beides beinhaltete auch die Beteiligung an der Planung der Veranstaltung und damit eine aktive Gestaltungsfunktion, die über eine reine Moderationstätigkeit hinausging.

3.5 Begleitung durch den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

In der Ausschreibung des Auftrags zur Bildung eines lokalen Netzwerks zur Antidiskriminierungsberatung hat das Landes-Demokratiezentrum Niedersachsen (LDZ) im Landespräventionsrat darauf hingewiesen, dass es in Niedersachsen bislang nur wenige spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen gebe, an die sich die Einwohner*innen wenden können (siehe Kapitel 3.1). Wenn sich eine Kommune nun auf den Weg mache, eine solche spezialisierte Beratungsstelle einzurichten, sei es wichtig, dies unter fachlicher Beratung durch den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zu tun.

Daniel Bartel und der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Daniel Bartel ist Diplompsychologe, systemischer Berater, Diversitytrainer und Supervisor. Von 2007 bis 2015 hat er als Berater im Antidiskriminierungsbüro Sachsen gearbeitet. Seit 2015 ist er Geschäftsführer des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd).

Der advd ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen. Seine aktuell 19 Mitgliedsorganisationen aus neun Bundesländern verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit. Alle Mitgliedsorganisationen verfolgen einen horizontalen bzw. merkmalsübergreifenden Ansatz und verstehen Diskriminierung als ein intersektionelles bzw. mehrdimensionales Phänomen. Kontakt:

daniel.bartel@antidiskriminierung.org
www.antidiskriminierung.org



Die Fachfortbildung mit dem Geschäftsführer des advd, Daniel Bartel, hat gezeigt, wie wertvoll und wichtig diese Vorgabe des Landes-Demokratiezentrum Niedersachsen war (siehe Kapitel 2.4 sowie die Dokumentation der Fachfortbildung im Anhang). In der Diskussion mit ihm wurde deutlich, dass sich Diskriminierungsfälle oft auf unterschiedlichen juristischen Ebenen abspielen und mehrdimensional gelagert sind. Entsprechend wichtig sind multidisziplinäre und zielgruppenübergreifende Kooperationen bei der Fallbearbeitung. Gute Antidiskriminierungsarbeit ist also auf die Vernetzung von Beratungsexpert*innen und kooperative Formen der ggs. Unterstützung angewiesen, um eine flächendeckende Beratungs- und Unterstützungsstruktur für von Diskriminierung Betroffene aufzubauen.

Das Besondere der Arbeit des advd ist seine doppelte Ausrichtung: Er setzt sich *fachlich* wie *politisch* mit Diskriminierung auseinander und für die die Etablierung einer diskriminierungssensiblen Alltagskultur ein. Dies, das betont der advd (2017: 28), bedeutet einerseits die Entwicklung einer (neuen) Haltung, bei der es darum geht,

- Diskriminierung als eine gesellschaftliche Realität und damit als eine Alltagserfahrung vieler Menschen anzuerkennen;
- sensibel zu werden für die verschiedenen Formen von Benachteiligungen und Würdeverletzungen
- und sich entsprechend einzusetzen für einen selbst-reflexiven, veränderungsorientierten Dialog über Diskriminierung und Teilhabe und diesen aktiv zu ermöglichen.

Andererseits braucht es für die Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Alltagskultur zugleich immer auch die Stärkung und Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten:

- von Betroffenen zur Durchsetzung ihrer Rechte, ihnen einen geschützten Raum zu bieten, um über das Erlebte zu sprechen und Klarheit über ihre Anliegen zu gewinnen,
- von Diskriminierungsverantwortlichen für eine verbindliche Verantwortungsübernahme auf individueller und institutioneller Ebene,
- von Menschen, die Diskriminierung beobachten zur Stärkung ihrer Zivilcourage, um Betroffene zu unterstützen.

Aufgabenbereiche des advd:

Die Aufgabenbereiche, die der advd als Dachverband zur Erreichung der oben genannten Ziele übernimmt, sind vielfältig. Sie umfassen:

- „Entwicklung von Fachstandards und Etablierung der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung als Feld der Sozialen Arbeit
- Fachberatung von Organisationen, Unternehmen, Politik und Verwaltung
- Prozessbegleitung des Aufbaus flächendeckender Unterstützungs- und Beratungsangebote auf kommunaler, regionaler und Landesebene
- Ausbildung von Antidiskriminierungsberater*innen sowie von Erst- und Verweisberater*innen
- Weiterbildungen zu den Themen Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Diskriminierung als Querschnittsthema, Erst- und Verweisberatung, Rechtlicher Diskriminierungsschutz, AGG-Beschwerdestelle
- Clearingstelle für Betroffene sowie Unterstützung als rechtlicher Beistand nach § 23 AGG
- Vernetzung und fachlicher Austausch unabhängiger Antidiskriminierungsstellen
- Weiterentwicklung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes
- Fallübergreifende Öffentlichkeitsarbeit“ (advd 2017: 28).

4. ANALYSE DES GESAMTEN PROZESSES

Im Folgenden fokussieren wir auf den gesamten Netzwerkaufbauprozess. Untersuchungsleitende Fragen waren: Was lief gut? Auf was ist besonders zu achten? Was sollte unbedingt vermieden werden? Letztlich zielte die Prozessanalyse darauf ab, herauszufinden, was erforderlich ist, um ein Netzwerk erfolgreich zu gründen und was dafür Gelingensbedingungen und Schwierigkeiten in Lüneburg waren und sind.

4.1 Koordination: Kommunikations-, Kooperations- und Diskussionskultur

Die den Netzwerkaufbau koordinierende und strukturell begleitende Einbindung einer bereits etablierten Einrichtung hat sich in Lüneburg als eine überaus effektive Rahmenbedingung für das Prozessgelingen herausgestellt. Das Bildungs- und Integrationsbüro des Landkreises Lüneburg (BIB) war nicht nur die initiiierende Stelle, sondern während des gesamten Prozesses eine enorme Unterstützung für den Aufbau des ADN Lüneburg. Frau Kuntze, die Leiterin des BIB, verfügt nicht nur über zentrale Netzwerkmanagementexpertise, sie ist darüber hinaus selber sehr gut vernetzt und zwar sowohl horizontal innerhalb des Landkreises und seiner verschiedenen Akteure und Institutionen, als auch vertikal im politischen Mehrebenensystem. Darüber konnten die für das Modellprojekt wichtigen Kontakte auf Landesebene leicht hergestellt werden. Das gut vernetzt Sein – das uns immer wieder Akteure im Prozess bestätigten („ich kann hier keinen vollständigen Überblick geben, über Akteure, die Sie noch einbeziehen sollten, Frau Kuntze kennt aber alle“) – wurde von Frau Kuntze zum Ausgangspunkt einer wechselseitigen Vernetzung der Mitglieder genutzt. Vor der ersten Kontaktaufnahme von diversu e.V. im Zuge der Bestandserhebung mit Schlüsselakteuren hatte Karin Kuntze alle Akteure informiert und ihr Einverständnis für ein Telefoninterview eingeholt. Diese vertrauensbildenden Maßnahmen sind enorm wichtig, kosten aber gleichzeitig Zeit. Bereits vor dem ersten Meilensteintreffen hat die direkte Ansprache von Karin Kuntze dazu geführt, dass auch Akteure als Multiplikator*innen dabeigeblichen sind, die sich vom eigenen Selbstverständnis her nicht als Teil des Prozesses sahen.

Darüber hinaus haben nicht zuletzt auch die langjährigen Erfahrungen des BIB in interkulturellen Projekten und Zusammenhängen dazu beigetragen, eine vielfaltssensible, ressourcenorientierte und respektvolle Diskussions- und Kommunikationskultur im Bildungsprozess des ADN Lüneburg zu etablieren, die gar nicht genug wertgeschätzt werden kann. Dies galt für die internen Prozesse des Vorbereitungs-, Begleit- und Moderationsteams ebenso wie für die offiziellen Netzwerktreffen mit den als potenzielle Netzwerkmitglieder eingeladenen Akteuren.

Entsprechend konfliktarm verliefen die Gründungsschritte. Es gab stets ausreichend Raum, um Unklarheiten, Gegenpositionen, Zweifel und Missstimmungen zu äußern. Inhaltliche Auseinandersetzungen sowie Vor-

behalte bzgl. bestimmter Elemente der strukturellen Netzwerkarchitektur wurden transparent behandelt, die Suche nach gemeinschaftlich tragfähigen Lösungen stand stets im Vordergrund. Ein sensibles, respekt- und vertrauensvolles Miteinander ist insbesondere im Themenfeld Antidiskriminierung eine zentrale Grundvoraussetzung für eine gelingende Netzwerkarbeit, weil eben z.T. auch persönlich erlebte Diskriminierungen, unmittelbare Betroffenheit oder aber Erfahrungen eingebracht werden, die erschüttern und berühren und die einen geschützten Rahmen benötigen.

Sich auf eine solche Einrichtung als Anlaufstelle und Koordinatorin beim Aufbau eines ADN stützen zu können, bei der die Fäden zusammenlaufen und die mit Räumlichkeiten, Materialien und einer gewissen Grundausstattung (Moderationsmaterialien, Versorgung bei den Netzwerktreffen) dienen kann und die v.a. Vertrauen im Kreis der Netzwerkmitgliederverbände genießt, ist also von großem Vorteil. Dies gilt nicht nur für die Aufbauphase, sondern vor allem auch für die kritische Phase danach, wenn alle Fördergelder verbraucht sind, nach neuen Finanzierungsmodellen Ausschau gehalten werden und die Netzwerkarbeit zunächst wieder auf ehrenamtliches Engagement reduziert werden muss. In dieser Phase ist es von erheblichem Nutzen, wenn es mindestens Kontinuität in der Anlaufstelle gibt, die wenigstens die Einbindung in die Strukturen der kommunalen Verwaltung sicherstellen kann. Dies ist in Lüneburg über das BIB und Frau Kuntze derzeit gewährleistet.

4.2 Akteure/ Akteursauswahl

Die Auswahl der Akteure für das Antidiskriminierungsnetzwerk startete zunächst mit denjenigen Akteuren, die entweder selbst mit Blick auf Diskriminierungen Beratung leisten oder bei denen Diskriminierung bzw. der Bedarf an Antidiskriminierungsberatung gemeldet wird. Wer ausgewählt wird, hängt jedoch immer auch mit dem Wissen der Auswählenden über und ihren Perspektiven auf das Themenfeld zusammen. Bei der Auswahl der Akteure gilt es daher auch, die eigene Begrenztheit zu reflektieren und die Zusammensetzung des Netzwerks als Prozess zu begreifen, zu dem immer wieder neue Akteure dazu stoßen können, weil sie von bereits Beteiligten als einzubeziehende Akteure eingebracht werden. In Lüneburg wurden verschiedene Formen der Akteursauswahl eingesetzt:



- über die unmittelbare berufliche Erfahrung und Netzwerke des BIB im Themenfeld,
- über eine Recherche der Lüneburger Organisationen und Institutionen, die zu Diskriminierung arbeiten (BIB gemeinsam mit diversu e.V.),
- über die Bedarfsanalyse im „Schneeballprinzip“ (Akteure, die von den Befragten als wichtige potentielle Netzwerkmitglieder genannt wurden),
- durch Ergänzungshinweise aus den Reihen jener Akteure, die am ersten Netzwerktreffen beteiligt waren.

Insgesamt – und hier folgen wir der Einschätzung von Martina Helmcke (siehe [Kapitel 3.3](#)) – ist darauf zu achten, dass alle Akteure an Bord sind, die von einem Netzwerk profitieren können, aber deren Beiträge ebenso andersherum zur Zielerreichung des Netzwerks benötigt werden, d.h. dass nur diejenigen dabei sind, die auch beitragen, und dass ihr Nutzensaldo positiv ist oder durch einen zu generierenden Zusatznutzen positiv gewendet werden kann.

Eine durchdachte Akteursauswahl führt noch nicht dazu, dass alle Akteure auch sofort mit an Bord sind und nur einmal schriftlich eingeladen werden müssen. Die intensive Kommunikation durch Karin Kuntze hatte einen maßgeblichen Einfluss auf das Engagement der Teilnehmenden. Es war zielführend, diejenigen, die dem ersten Treffen fernblieben, obwohl sie ihr Kommen angekündigt hatten, noch einmal gezielt anzusprechen und zum nächsten Treffen einzuladen. Die immer wieder gestellte Frage „Wer fehlt noch in diesem Kreis?“, half, das Netzwerk zu erweitern. Dazu trugen nicht zuletzt die gute Arbeitsatmosphäre des ersten Meilenstein-Treffens, aber insbesondere auch die zweitägige Fachfortbildung dazu bei. Denn dort war Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen und es entstand ein Gemeinschafts- und Aufbruchgefühl, was jedes Netzwerk braucht, um zu wachsen. Aktuell besteht das ADN Lüneburg nach einem halben Jahr aus einer breiten Vielfalt an Akteuren (siehe Liste der beteiligten Institutionen im [Anhang](#)).

4.3 Externe Unterstützung durch DIE HELMCKE (Netzwerkspezialistin) und den advd/ Daniel Bartel

Unterstützung und Beratung von außen bringt neben Vorzügen auch ein paar Nachteile. Sinnvoll ist in der Regel der Vorsprung auf der fachlichen und Erfahrungsseite sowie die größere inhaltliche Distanz, die die

Reflexion von Zusammenhängen erleichtert. Dies alles kann einem Netzwerk im Gründungsprozess zugutekommen. Nachteilig kann sich auswirken, dass extern Hinzugezogene die Verhältnisse vor Ort nicht genau kennen und sich nur ungenügend auf die spezifischen Besonderheiten der verschiedenen Akteure einzulassen vermögen. Es bedarf in jedem Fall einer frühzeitigen Einbindung der externen Fachexpert*innen und einer ausführlichen Kommunikation zu Zielsetzungen, Aufgaben, Hintergründen und Erwartungen. In Lüneburg hat die Unterstützung durch externe Fachexpertise (eine Netzwerkexpertin und ein Vertreter des advd) das Gelingen des Netzwerkaufbaus erheblich befördert. Beigetragen hat dazu sicherlich, dass im Vorfeld beide Expert*innen entweder in die jeweiligen Planungen von Anfang an eingebunden waren oder/ und detailliert und mehrfach zu allen möglichen eventuell auftretenden Schwierigkeiten oder Unklarheiten kommuniziert wurde. Das Wissen der Netzwerkexpertin um und ihre Erfahrung mit Stolpersteinen, Struktur- und Kommunikationsbedarfen und -hindernissen sowie den einzelnen Schritten der Vernetzung stiftete Klarheit und Sicherheit im Prozess und diente der Strukturierung – etwas, das vor allem in prozessorientierten Aktivitäten notwendig ist.

Die vom Vertreter des advd eingebrachten Informationen zu den fachlichen und gesetzlichen Hintergründen der Antidiskriminierungsberatung, die praktischen Übungen und angeleiteten Austauschmöglichkeiten, die Reflexion der eigenen Rollen, Grenzen und Spielräume waren für alle, an den Veranstaltungen Beteiligte ein großer Gewinn. Die entsprechenden Unterstützungsangebote des advd wahrzunehmen, können wir daher nur empfehlen.

4.4 (Externe) Moderation

Jedes Netzwerk braucht eine Moderation, die die Arbeitsphasen und Treffen des Netzwerks strukturiert und begleitet. Das gilt sowohl für die Gründungsphase zum Aufbau des Netzwerkes, als auch für die Arbeit und die einzelnen Vorhaben des Netzwerkes. Im Modellprojekt war es sehr hilfreich, dass von vornherein eine externe Moderation eingesetzt wurde, die zum einen die Rolle der neutralen Moderatorin ohne eigene inhaltlichen Interessen ausführen konnte, und die zum anderen als Netzwerkspezialistin über Kenntnisse zum Aufbau und zur Arbeitsweise von Netzwerken verfügte und diese in den Prozess einbrachte.

Allerdings ist eine externe Moderation kein Selbstläufer, sondern bedarf der intensiven Vorbereitung. Die von Anfang an kontinuierliche Einbindung der Moderatorin in das ADN Modellprojekt in Lüneburg, gezielte Absprachen und gemeinsame Vorbereitungstreffen waren zeitintensiv, aber eine unentbehrliche Voraussetzung für das Gelingen.

4.5 Wissenschaftliche Begleitung

Die wissenschaftliche Begleitung zielte darauf ab, neben der Erhebung des Bedarfs für ein Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk in Lüneburg, den Prozess der Entstehung zu reflektieren, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und bei nachfolgenden Aktivitäten zu berücksichtigen. Die wissenschaftliche Begleitung durch diversu e.V. hat dazu beigetragen, den Gesamttablauf beständig weiter zu entwickeln. In allen Nach- und Vorbereitungstreffen war die korrigierende Nachjustierung auf der Grundlage der Ergebnisse aus der Prozessbeobachtung ein Thema, mit dem sich intensiv befasst wurde. Allerdings gilt auch hierbei: Eine externe Prozessbegleitung funktioniert nur so gut, wie die Kommunikation zwischen den beteiligten Verantwortlichen klappt. Beobachten, analysieren und evaluieren im und zur Optimierung von Prozessabläufen bedeutet vor allem intensive und dauernde Rückbindung der Beobachtungs-/ Analyseergebnisse des Prozesses und gemeinsame Reflexion der daraus zu ziehenden Konsequenzen für die Weiterarbeit. Dass das außerordentlich gut geklappt hat, lag zum einen an der bereits in anderen Projekten erprobten, vertrauensvollen und wert geschätzten Zusammenarbeit zwischen dem BIB und diversu e.V. Zum anderen lag es jedoch an der hohen Bereitschaft aller Beteiligten, diese zeitintensive Kommunikationsarbeit zu leisten. Die Kosten dafür konnten jedoch mit dem vorhandenen Finanzbudget nicht in Gänze abgedeckt werden.

4.6 Arbeitseffizienz- und Rahmenbedingungen (Zeit, Förderung, Räumlichkeiten)

Vernetzung kostet Zeit und Geld, soll sie zielführend und effizient ablaufen. Die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen in Form eines eigenen Budgets für den Aufbau eines ADN Lüneburg inkl. einer bereits etablierten unterstützenden Einrichtung (und deren Räumlichkeiten), einer wissenschaftlicher Prozessbegleitung, externer Unterstützung (durch Netzwerkexpertin und Moderatorin sowie durch den advd) sind ausdrücklich zu begrüßen. Geld und Zeit sind jedoch, wie bereits erwähnt, immer ein ausgesprochen knappes Gut. Das

war auch im Fall des Modellprojekts Lüneburg so. Ohne in das allgemeine Lamento von immer viel zu wenig Geld für solche Aktivitäten zu fallen, möchten wir auf drei uns wesentlich erscheinende Aspekte hinweisen:

1. Der zeitliche Rahmen für den Aufbau des ADN Lüneburg war mit den angesetzten 3.5 Monaten sehr kurz, und dies umso mehr, bedenkt man, dass die Laufzeit u.a. in die Vorweihnachtszeit fiel. Es sollten mindestens 6 besser noch 9 Monate dafür anberaumt werden. Entsprechend zeitlich unter Druck standen alle Vorbereitungstreffen und Prozessanalysen und Nachbereitungen sowie nicht zuletzt die Erstellung der Handreichung. Für Organisationen und Einrichtungen, die stets knapp kalkulieren müssen und in denen parallel in mehreren Projekten gearbeitet wird, sind solcherart Modellprojekte spannend, aber nur mit erheblichem Aufwand und vielen Überstunden bewältigbar. Es bedarf hier dringend einer großzügigeren, den Verhältnissen und Zielsetzungen angemesseneren Zeitplanung.
2. Die Prozess- und Lernorientierung eines Netzwerks erfordert eine stete Kommunikation auf allen Ebenen und gemeinsame Aktivitäten. Dies ist enorm kosten- und zeitintensiv und war so weder vom Zeit- noch vom Finanzbudget her abgebildet. Hier braucht es eine realistischere Planung und Kosteneinschätzung.
3. Im Sinne einer effektiven und effizienten Verwendung von öffentlichen Fördermitteln würden wir uns das Mitdenken von Maßnahmen zur Kontinuität in solchen und ähnlichen Ausschreibungen des Landes Niedersachsen zur Förderung des Abbaus von Diskriminierung wünschen. Darunter verstehen wir, dass bei jedem Netzwerkaufbau Zeit und Geld für Aktivitäten zur Verstetigung eingeplant werden müssten, z.B. Fachworkshops zu Finanzierungsoptionen für ADB-Strukturen, Mittel zur Vernetzung und zum qualifizierten Austausch mit anderen Kommunen, Beratung über zukünftige Fördermöglichkeiten.



5. ANREGUNGEN ZUR VERSTETIGUNG DER ANTIDISKRIMINIERUNGS- (BERATUNGS)ARBEIT IN LÜNEBURG

Mit der Gründung des kommunalen Netzwerks zur Antidiskriminierungsberatung ist in Hansestadt und Landkreis Lüneburg ein Prozess in Gang gesetzt worden, der dazu führt, die gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen gerechter, inklusiver und damit letztlich auch demokratischer zu gestalten. Die am Prozess beteiligten Akteure wollen Diskriminierung abbauen. Damit Betroffene zukünftig professionelle Unterstützung erfahren und auch die Sensibilität für das Thema sowohl in den Reihen der Netzwerkmitglieder als auch insgesamt in Hansestadt und Landkreis höher wird, braucht es eine Verstetigung der begonnenen Arbeit. diversu e.V. empfiehlt als Ergebnis der Begleitung und der Evaluierung des bisherigen Prozesses folgende Punkte:

5.1 Was braucht es dafür?

Institutionalisierung einer unabhängigen Anlauf-, Koordinierungs- und Beratungsstelle

Will man die, in der Einleitung dieser Handreichung beschriebenen Ohnmachtsgefühle von diskriminierten Menschen wirksam bekämpfen, braucht es den Aufbau von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Eine von diversu e.V. durchgeführte bundesweite Recherche öffentlich sichtbarer lokaler Antidiskriminierungsnetzwerke verweist genau darauf: In allen untersuchten Kommunen beinhalten die aufgebauten Netzwerkstrukturen unabhängig von der Form der Institutionalisierung eine definierte Anlaufstelle, über die die Vernetzungs- und Beratungsarbeit koordiniert oder/und spezialisierte Antidiskriminierungsberatung angeboten wird. Auch in Lüneburg haben sich sowohl die im Rahmen der Bedarfsanalyse befragten Institutionen, die mit Menschen arbeiten, die von Diskriminierung betroffen sind, als auch die Teilnehmer*innen der Treffen zum Aufbau eines Lüneburger Netzwerks deutlich für die Notwendigkeit einer zentralen ADB-Stelle ausgesprochen. Die Stelle sollte drei Funktionen erfüllen: 1. Anlaufstelle sein, 2. Antidiskriminierungsberatung leisten, 3. Netzwerkmanagement übernehmen. Die Einrichtung einer solchen Stelle ist auch deswegen sinnvoll, weil der Zeitaufwand für Antidiskriminierungsberatungsprozesse zu hoch und mit Blick auf die rechtlichen, politischen und psychologischen Aspekte zu fachspezifisch ist, als dass er zusätzlich mit dem vorhandenen Personal in den Organisationen, die in ihrer Arbeit mit Diskriminierungsfällen konfrontiert sind, quasi „nebenbei“ mit erledigt werden könnte.

Der advd beziffert den Zeitaufwand auf durchschnittlich zwischen 15 bis 20 Stunden pro Beratungsfall. Diesen Zeitaufwand für die Begleitung können die einzelnen Mitglieder des Netzwerkes nicht leisten. Darüber hinaus erscheint es auch wenig zielführend und nicht zeit-, arbeits- und ressourceneffizient, wenn jeder dieser Akteure für sich in die fachliche Beratungsausbildung einzelner Mitarbeiter*innen investierte. Eine zentrale, leicht und gut erreichbare Anlaufstelle mit einem spezialisierten Beratungsangebot, festen Sprechstunden und ausgebildeten Berater*innen, die neben dem psychologischen Wissen auch über rechtliche und politische Kenntnisse verfügen, würde die Netzwerkmitglieder entlasten und eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung gewährleisten können.

Ein Antidiskriminierungsnetzwerk darf nicht zielgruppen- oder interessengeleitet und muss wirtschaftlich unabhängig sein. Dies gilt es, bei der Frage der institutionellen Anbindung unbedingt mit zu bedenken. In der o.g. Recherche konnte keine allgemeingültige, am besten geeignete Art der Institutionalisierung identifiziert werden. Deutlich wurde, Es gibt eine Vielfalt an strukturellen Verankerungen der Antidiskriminierungsarbeit, die von der direkten (aber unterschiedlichen) Einbettung in die Verwaltung, über die Auslagerung an eine gemeinnützige, damit beauftragte Organisation bis hin zu einer kooperativen Trägerschaft aus einem Kreis an Verbänden der sozialen Wohlfahrt oder zivilgesellschaftlicher Organisationen reicht. Welche Formen der Institutionalisierung sich deswegen in Lüneburg ausschließen und welche sich anbieten, ist innerhalb des ADN Netzwerks Lüneburg und seiner Mitglieder zu diskutieren und festzulegen.

Zeitliche und materielle Ressourcen

Zeit und finanzielle Mittel sind in den meisten Mitgliedorganisationen des ADN Lüneburg ein begrenztes Gut. Die Vernetzungstätigkeit an sich, d.h. Treffen und Austausch untereinander, aber auch gemeinsam durchgeführte Aktionen, Veranstaltungen oder Weiterbildungen im Bereich Antidiskriminierungsberatung beanspruchen jedoch erhebliche zeitliche Ressourcen. So verweist bspw. der geringe Rücklauf des Dokumentationsbogens (siehe [Anhang](#)), mit dem Diskriminierungsfälle in Hansestadt und Landkreis Lüneburg erhoben werden sollen, darauf, dass hier eine weitere Tätigkeit im Beratungsalltag der beteiligten Akteure verlangt wird, die häufig aus Zeitgründen nicht erbracht werden kann. Netzwerkmitglieder sollten sich in jedem Fall über einen geeigneten Umgang mit Zeitansprüchen



von Netzwerkaktivitäten verständigen und Regelungen vereinbaren. Unstrittig bleibt, dass ohne die Bereitstellung von Zeitressourcen für die Netzwerkarbeit in den einzelnen Mitgliedsorganisationen das ADN Lüneburg nicht funktionieren kann. Dem Zeitaufwand gegenüber steht der Nutzen und Gewinn, d.h. die Einschätzung, dass die Effizienz und Qualität der Arbeit in den Mitgliedsorganisationen durch die Netzwerkarbeit erhöht werden kann, und dass das Wissen um die Kompetenzen der anderen Netzwerkmitglieder gute und effektive Verweisberatung überhaupt erst möglich macht. Davon profitieren dann auch diejenigen, die von Diskriminierung unmittelbar betroffen sind. Die Bereitstellung von Zeitressourcen für Handeln im Feld von Diskriminierung kann damit auch als ein Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und als ein Beitrag zum demokratischen Gemeinwesen interpretiert werden.

Zudem muss deutlich werden, dass mit einem neuen Antidiskriminierungsnetzwerk keine Doppelstrukturen aufgebaut werden, sprich, dass ein unmittelbarer Mehrwert auch in Abgrenzung zu oder im Vergleich mit bereits existierenden Kooperationsstrukturen besteht. Für das ADN Lüneburg wurde dies genauso eingeschätzt. Allerdings steht dieses Netzwerk gerade am Anfang und muss sich diesbezüglich erst noch bewähren.

Für die Bereitstellung materieller Ressourcen und die finanzielle Absicherung der Arbeit der Anlauf-/Beratungs-/Netzwerkkoordinierungsstelle sowie der weiteren Netzwerkarbeit gilt ähnliches: Sie kann nicht aus Bordmitteln der Netzwerkmitglieder oder ausschließlich über Spenden getragen werden. Die bereits mehrfach erwähnte Recherche von diversu e.V. zu AD-Netzwerken und -Beratungsstrukturen verweist auf eine Vielfalt an unterschiedlichen Finanzierungsmöglichkeiten. Eine zentrale Rolle spielen dabei die über das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ angestoßene Förderung von Koordinierungsstellen in gemeinnütziger Trägerschaft, die Unterstützungsmöglichkeiten über Programme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder über verschiedene länderfinanzierte Projektförderung. Manche Programme sind allerdings beendet oder stehen kurz vor dem Auslaufen; es war beim Zeitpunkt der Erstellung der Handreichung unklar, wie und welche Förderungen neu aufgelegt werden. Allerdings ist das Engagement der Bundesländer zur strukturellen und flächendeckenden Etablierung der Antidiskriminierungsarbeit recht unterschiedlich. Bspw. fördert das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) bereits seit 1997 kommunale Antidiskriminierungsbüros vorwiegend aus

Landesmitteln, das Land Hessen hat seit Oktober 2018 drei regionale Antidiskriminierungs-Netzwerke eingerichtet, 2019 soll ein weiteres in Südhessen folgen. In Baden-Württemberg haben sich sieben Kommunen zu einer Landesarbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen, um die Vernetzung im Bereich Antidiskriminierungsberatung zu befördern und Beratungsstandards einzuführen. Diese Beispiele sind wichtige Vorbilder für Niedersachsen und seine zukünftigen Planungen und Projekte im Bereich Antidiskriminierung. Die von Ministerpräsident Stefan Weil 2013 unterzeichnete Absichtserklärung zu einer „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ bietet eine gute Grundlage für konkrete Schritte der Umsetzung, um zu ähnlich positiven Bilanzen zu kommen, wie in den anderen genannten Bundesländern.

Wichtig sind auch kommunale eigene Wege: Zum Beispiel haben München und Hannover eigene Planstellen in ihren Verwaltungen zum Aufgabenfeld der Antidiskriminierung geschaffen.

Mit diesen verschiedenen Förder- und Institutionalisierungsformen sind jeweils Vor- und Nachteile mit Blick auf die Unabhängigkeit und Gestaltungsmacht der Antidiskriminierungsstruktur verbunden, die es für jede Kommune vor dem Hintergrund ihrer spezifischen lokalen Verhältnisse abzuwägen gilt. Nichtsdestotrotz können (und sollten) sich hier Hansestadt und Landkreis Lüneburg von den Erfahrungen anderer Kommunen inspirieren lassen. Wichtig für das Vertrauen in das Netzwerk und seine Glaubwürdigkeit ist in jedem Fall eine hohe Transparenz über den Mittelfluss und seine Verwendung. Dies wurde auch von den Teilnehmer*innen auf einem der Meilenstein-Treffen des ADN Lüneburg besonders betont.

Gemeinsame Aktivitäten realisieren, Vernetzung als kontinuierliche Praxis betreiben

Kooperative Planung und Realisierung von gemeinsamen Aktivitäten fördern die Verbindlichkeit von Netzwerken und dienen der Vertrauensbildung. Denn darüber werden die im Leitbild und Selbstverständnis festgeschriebenen Prinzipien der Vernetzungs- und Antidiskriminierungsarbeit in der Umsetzung praktiziert und eingeübt und es wird Gemeinschaft erlebt. Dass und wie dies funktioniert, wurde neben den beiden Meilensteintreffen im Oktober und Dezember 2018 vor allem in den beiden Fortbildungstagen durch den advd für das Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk Lüneburg deutlich. Die dort als Gruppe durchgestand-

nen Lernprozesse, der damit einhergehende intensive Austausch und die jeweils erfahrenen „Aha“-Erlebnisse wurden von den beteiligten Netzwerkmitgliedern als sehr positiv bzgl. der Netzwerkbildung und identitätsstiftend wahrgenommen. Darüber hinaus konnten dabei, und im Entstehungsprozess des Netzwerks insgesamt, die vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen der Teilnehmer*innen kennengelernt und wertgeschätzt werden, was von ihnen als wertvolle Erfahrung und enormes Potenzial für eine produktive Netzwerkarbeit beschrieben wurde.

Die Mitglieder des ADN Lüneburg fokussieren auf den Ansatz der Lernorientierung und gemeinsamer Praxis. So wurde für das Jahr 2019 bereits ein Arbeitsprogramm konkretisiert, das eine Reihe an kooperativen Aktivitäten beinhaltet (siehe [Kapitel 2.5](#) sowie die Dokumentation des 2. Meilensteins am 12. Dezember 2018 im [Anhang](#)). Weitere sind in Planung. Wie effizient sich diese Planungen und Ideen tatsächlich realisieren lassen, ist nicht zuletzt jedoch abhängig von einer finanziellen Grundausstattung der Organisations-, Vernetzungs- und Koordinierungsarbeit. Denn solcherart Aktivitäten können – selbst oder gerade weil sie als gemeinschaftliche angelegt sind – nicht ohne zusätzlichen Arbeitsaufwand umgesetzt werden.

Die Unterstützung durch die Kommune

Die Erfahrung mit der lokalen Antidiskriminierungsarbeit aus anderen Kommunen lehrt: Eine sichtbare Unterstützung der Antidiskriminierungsarbeit bzw. des -Netzwerks ist ebenso hilfreich wie weitere punktuelle, gezielte Kooperationen mit der Kommune. Dies betrifft sowohl die Akzeptanz und Wahrnehmung des Themas als kommunal-/gesellschaftspolitische Aufgabe, die jede*n Bürger*in etwas angeht, als auch die Förderung durch Landes- und Bundesprogramme. Denkbar wären hier z.B. die Platzierung gezielter Werbung für und der Verweis auf die Netzwerkarbeit über die entsprechenden kommunalen Verwaltungswebsites, die Unterstützung der Bewerbung spezifischer Aktionen sowie die Initiierung gemeinsamer Projekte. Wünschenswert wäre, dass die Verwaltung engagiert mit dem Thema umgeht, z.B. Schulungsmaßnahmen zur Sensibilisierung für oder den Umgang mit Diskriminierung für ihre Angestellten ermöglicht und aktiv unterstützt, und darüber eine Vorbildfunktion für andere Institutionen übernimmt.

Externe Begleitung und Expertise

Die externe Begleitung und fachliche Expertise hat sich als sehr produktiv und förderlich für den Aufbau des ADN Lüneburg erwiesen. So ermöglichte die wissenschaftliche Begleitung durch ihre aktiv-reflektierende Funktion in den Planungsphasen und ihre beobachtend evaluierende Rolle bei den Netzwerktreffen und -veranstaltungen eine Art supervisorische Reflexion des gesamten Prozesses, aber auch der Arbeit der verantwortlichen Koordinatorin des Bildungs- und Integrationsbüros des Landkreises Lüneburg und der Moderatorin. Dies beförderte eine stete und iterative, bedarfsgerechte Anpassung der Prozessschritte und -abläufe. Prozessbegleitende und –reflektierende Elemente sollten daher unbedingt in die weitere Netzwerkarbeit integriert werden. Zudem wurden nicht zuletzt durch die Prozessbegleitung erste Erkenntnislücken und Forschungsbedarfe zum Handlungsfeld Antidiskriminierung sichtbar, die zukünftig wiederum mit und in Forschungsk Kooperationen bearbeitet werden könnten. Dafür stehen in Lüneburg neben dem Institut für Diversity, Natur, Gender und Nachhaltigkeit (diversu e.V.) auch das Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ der Leuphana Universität als vermittelnde und operationalisierende wissenschaftliche Einrichtungen zur Verfügung. Beide Organisationen sind Mitglieder im ADN Lüneburg, was eine Anbindung von problemorientierten Forschungsfragen an der Schnittstelle von Theorie und Praxis erheblich erleichtert. Diese Möglichkeiten sollten in der weiteren Netzwerkarbeit unbedingt weiter genutzt und fortgesetzt werden.

Wie in Kapitel 4 bereits ausgeführt, hat sich darüber hinaus das Einbeziehen externer Expertise (advd, Netzwerkexpertin) hervorragend bewährt. Nach diesen Erfahrungen, aber auch nach Aussagen anderer Netzwerke und des advd sind Beratung und Fortbildung durch kompetente Externe in vielerlei Hinsicht unverzichtbar: Sie dienen der weiteren Vernetzung und Unterstützung auf fachlicher Ebene, der steten Weiterqualifizierung der Netzwerkmitglieder, der qualitätsvollen Aufeinanderzuentwicklung des Beratungsangebots (Standardisierung), aber auch der Optimierung der Arbeitsabläufe und -inhalte. All dies erachtet diversu e.V. als notwendige Voraussetzungen für lernorientierte Netzwerke.



5.2 Empfehlungen für die konkrete Weiterarbeit

Für eine produktive Weiterarbeit des ADN Lüneburg regen wir an:

Abbau von Diskriminierung zur Querschnittsaufgabe in Institutionen machen

Der Landkreis hatte eine Impuls gebende Rolle für den Aufbau des ADN Lüneburg inne. Diese Rolle sollte er konsolidieren und auch die Hansestadt Lüneburg sollte das Thema Antidiskriminierung zur Querschnittsaufgabe und Chef*in-Sache für die eigene Verwaltung erklären und darüber eine Vorbildfunktion für öffentliche Institutionen und Schulen, aber auch Unternehmen in Lüneburg übernehmen. Mit Frau Kuntze, der Leiterin des Bildungs- und Integrationsbüros des Landkreises Lüneburg und mit Frau Bening, der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt und des Landkreises Lüneburg, gibt es bereits zwei engagierte Expertinnen, die im Gründungsprozess des Netzwerks eine wichtige Rolle gespielt haben und sowohl in die Verwaltung hinein als auch darüber hinaus zum Thema wirken. Auf diese Möglichkeiten sollte weiterhin zurückgegriffen werden.

Auch die Unternehmen in öffentlicher Hand sollten sich für den Abbau von Diskriminierung einsetzen, zum Beispiel durch eine intensive Einbindung der Mitgliederfirmen der Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Braunschweig-Stade, die bereits im ADN Lüneburg vertreten sind. Vorstellbar wäre, dass die Hansestadt, öffentliche Institutionen und interessierte Unternehmen gemeinsam mit dem ADN Lüneburg Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen, Angestellten, Schüler*innen und Lehrkräfte realisieren mit dem Ziel, Diskriminierung erkennen, aufdecken und verstehen zu lernen (die verschiedenen Formen und Ebenen von Diskriminierung eingeschlossen) und über das Angebot von Fortbildungen zu Themen wie „Prävention“ und „Intervention“ (Anzeigen, AGG-Beratung, Kontaktpersonen bestimmen etc.), angemessene Umgangsweisen erfahren können. Wir würden es sehr begrüßen, wenn der Landkreis und seine Kommunen sowie öffentliche Einrichtungen und Unternehmen eine Allianz der Entschlossenen bilden und jährlich eine besonders erfolgreiche Aktivität aus ihren Reihen ausloben würde.

Die spezifische Beratung der Netzwerkmitglieder stärken und durch spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstrukturen ergänzen

Für Lüneburg sollte eine Doppelstrategie verfolgt werden: So sollte eine eigene, spezialisierte AD-Beratungsstruktur aufgebaut und zugleich jedoch die Qualität des spezifischen Beratungsangebots der Netzwerkmitglieder ausgebaut werden. diversu e.V. greift in dieser Empfehlung die Argumentation des advd auf, warum es ein spezialisiertes Beratungsangebot zusätzlich zu dem bestehenden Regelangebot und den vielfach ehrenamtlichen Strukturen braucht: „Was die Strukturen betrifft, kann Diskriminierungsschutz etwa mit dem Kindeswohl verglichen werden: Es wäre zu wenig, Kindeswohl nur als Querschnittsaufgabe zu denken. Es ist selbstverständlich auch ein Querschnittsthema, aber zusätzlich braucht es spezialisierte Stellen, die mit vertieftem Fachwissen und zusätzliche Ressourcen handeln können“ (advd 2017. 9).

Diskriminierung erfassen, systematisieren und analysieren

Von diversu e.V. als auch vom Bildungs- und Integrationsbüro des Landkreises Lüneburg wurde vorgeschlagen, Diskriminierungsfälle mit Hilfe eines Dokumentationsbogens (siehe [Anhang](#)) zu erfassen. Die Arbeit mit dem Dokumentationsbogen befindet sich derzeit noch in der Testphase. Bisher ist ein Rücklauf nicht in dem Maße geschehen, wie es notwendig wäre, um Diskriminierung im Landkreis und in der Hansestadt Lüneburg systematisch zu erfassen und die sich daran anschließende Antidiskriminierungsarbeit zu bestärken/ unterstützen. Eine Unterstützung könnte eine gemeinsame Erklärung aller beteiligten Institutionen sein, ihren Mitarbeiter*innen Zeit zum Ausfüllen der Bögen einzuräumen, so dass das Netzwerk im Laufe des nächsten Jahres eine erste Bilanz bzgl. der aufgelaufenen Fälle ziehen kann. Zur Auswertung einer solchen systematisierten Erfassung v.a. mit Blick auf die Konsequenzen für die AD-Weiterarbeit (Veränderungen in der Problemlage, ungeklärte Fragen, auftretende Schwierigkeiten) sollte externe Expertise (mit wissenschaftlichem Bezug) eingebunden werden.

Qualifizierung der Netzwerkmitglieder: Lernorientierung des Netzwerkes fortsetzen

Im Verlauf des Prozesses ist deutlich geworden, dass die Qualitätssicherung für Beratungen allen beteiligten Akteuren sehr wichtig ist.

Sowohl in der Bedarfserhebung als auch auf den beiden Meilensteintreffen im Oktober und Dezember 2018 wurde mehrfach hervorgehoben, dass es weitere Angebote und Fachfortbildungen brauche, um sich vertieft mit dem Thema Diskriminierung auseinanderzusetzen. Dafür kann das Netzwerk zum einen seine eigenen Ressourcen nutzen. Die ersten Planungen für die weitere Zusammenarbeit sehen das schon vor und sind unbedingt zu begrüßen (siehe das [Fotoprotoll](#) vom 12. Dezember 2018). Zum anderen sollten auch für den weiteren Prozess externe Referent*innen aus verschiedenen Bereichen (wie z.B. der AGG-Beratung, Netzwerkmanagement, Konfliktbearbeitung, Forschung etc.) ins Netzwerk einbezogen werden. Der Geschäftsführer des advd, Daniel Bartel, hat sich bereits bereit erklärt, das Lüneburger Netzwerk weiter zu begleiten. Über den Kontakt zum advd lässt sich auch in Lüneburg die Professionalisierung der Antidiskriminierungsberatung als Feld der Sozialen Arbeit durch die (Weiter-) Entwicklung von Fachstandards und die Qualifizierung von Berater*innen realisieren.

Antidiskriminierungsarbeit als querschnittspolitische Strategie anlegen

Der Abbau von Diskriminierung braucht einen langen Atem und breite politische Unterstützung. Mit dem AGG ist die Umsetzung und Wahrung des Gleichbehandlungsgebotes zu einem politischen Auftrag geworden, der nun auf den verschiedenen Ebenen des politischen Systems umgesetzt werden muss. Hier ist nicht zuletzt die kommunale Ebene gefordert, um für alle Einwohner*innen einen zentralen, niedrigschwiligen Anlaufpunkt zu schaffen. Ohne Kontinuität und qualifizierte Beratung ist Antidiskriminierungsarbeit auch im Landkreis und in der Hansestadt Lüneburg nicht zu haben. Diese Kontinuität setzt u.a. ein klares politisches Bekenntnis voraus, die kommunale Arbeit am Grundgedanken der Gleichbehandlung auszurichten und in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen zu verankern und damit langfristig eine Antidiskriminierungskultur zu etablieren. Es gibt mittlerweile einige Städte, die diesbezügliche Beschlüsse gefasst haben (z.B. Köln, München). Die Hansestadt Lüneburg und der Landkreis könnten hier für mittelgroße Kommunen eine Vorreiterrolle übernehmen. Der Landkreis und die Hansestadt Lüneburg sollte zudem die Diversity Charta unterschreiben. Dies könnte einen Sensibilisierungs- und Aufmerksamkeitsschub auslösen, der das Thema auch bei anderen öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen ins Licht rückt.

Antidiskriminierungskultur leben

Sich auf den Weg zu machen, Diskriminierung zu ächten und zu bekämpfen, heißt anzuerkennen, dass Menschen in unserer Gesellschaft diskriminiert werden. Für viele Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft bedeutet eine Anerkennung dieser Tatsache zugleich auch, sich der eigenen Privilegien bewusst zu werden. Das ist kein leichter Prozess. Schließlich müssen alte Handlungsmuster in Frage gestellt werden, um sensibel zu werden für Diskriminierung – gerade wenn man selbst nicht betroffen, sondern verantwortlich ist. Antidiskriminierungskultur leben heißt dann, nicht mit Abwehr auf berechnete Kritik zu reagieren, sondern mit Lern- und Veränderungsbereitschaft, um einen Missstand zu beheben, der Betroffenen psychisch und physisch Leid zufügt. Dem Landkreis und der Hansestadt Lüneburg empfehlen wir, gemeinsam mit den Netzwerkmitgliedern zu überlegen, wo das bestehende Angebot gezielt ergänzt werden sollte, um Räume a) für eine Stärkung und Selbstermächtigung (*Empowerment*) der Betroffenen, b) für eine kritische Auseinandersetzung mit privilegierten Positionen sowie c) für Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen. Konkret sollten vom Netzwerk und unter externer Begleitung zweimal im Jahr niederschwellige und bürger*innen nah entsprechende Veranstaltungsformate entwickelt und in Kooperation mit den Stadtteilhäusern durchgeführt werden.

Finanzierung gewährleisten

Der Abbau von Diskriminierung braucht eine langfristige und ausreichende finanzielle Fundierung von Beratungsstrukturen. Wichtig ist dabei zweierlei: Die Arbeitsbasis der einzelnen Anlaufstellen im Netzwerk muss aufrechterhalten und die Arbeit einer zentralen spezialisierten ADB-Stelle muss finanziert werden. Wir regen an, zeitnah einen Arbeitsworkshop mit externer Fachexpertise zu Finanzierungsfragen von ADB-Strukturen im Netzwerk durchzuführen, in dem die verschiedenen, von diversu e.V. zusammengestellten Finanzierungsmodelle, die es in Deutschland für Antidiskriminierungsberatung gibt, diskutiert und mit Blick auf die Verhältnisse in Lüneburg reflektiert werden. Die entwickelten Optionen sollten den Vertreter*innen der Kommune vorgestellt und realistische Umsetzungsschritte geplant werden. Der Landkreis selbst sollte in bilanzierender Rückschau auf den bisher erfolgreichen Prozess überlegen, in welcher Höhe er eine finanzielle Unterstützung für Antidiskriminierungsberatung in den Haushalt 2020 einbeziehen könnte.

Aufbau eines Antidiskriminierungsberatungsnetzwerks (ADN)

Leitfaden für die Interviews

Entwickelt von diversu e.V., 10.9.2018

Name und Institution der interviewten Person:

Zeit, Dauer:

Name Interviewer*in:

Einstieg:

Herzlichen Dank, dass Sie sich heute Zeit nehmen, um die folgenden Fragen zum Bedarf für ein Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk in Lüneburg zu beantworten. Die Beantwortung der Fragen wird schätzungsweise eine gute halbe Stunde dauern.

Fragen:

1. Sie arbeiten selbst im Bereich Antidiskriminierung.
 - a) Würden Sie mir zunächst erzählen, was für Zielsetzungen Sie in Ihrer Arbeit haben?
 - b) Wieviel Prozent Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie/ Ihre Organisation für Antidiskriminierungsberatung?
 - c) Wer wendet sich an Sie?
 - d) Welche Fragen stehen dabei im Mittelpunkt?

2. Das Bestreben des Landes Niedersachsen ist es, Antidiskriminierungsberatung möglichst wohnortnah und barrierefrei zu etablieren, so dass jede*r Bürger*in, jede Institution vor Ort Beratung im Bereich Antidiskriminierung finden kann. Der Landkreis Lüneburg ist als Modellkommune ausgewählt. Unter Federführung des Bildungs- und Integrationsbüros soll als erster Schritt ein Netzwerk für Antidiskriminierungsberatung aufgebaut werden. Sehen Sie selbst auch den Bedarf, ein solches Netzwerk aufzubauen?

3. Was wäre der Gewinn eines solchen Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk für Sie, für Ihre Arbeit?

4. Hätten Sie prinzipiell Interesse, daran mitzuwirken?

5. Welche zeitlichen Ressourcen hätten Sie dafür?
 - a) Wäre Ihnen die Teilnahme an einem 4 stündigen Treffen möglich?
 - b) Wie oft sollte sich so ein Netzwerk treffen? Einmal im Monat, einmal im Vierteljahr, halbjährlich ...?
 - c) Fänden Sie es sinnvoll über einen Emailverteiler informiert zu werden?
 - d) Gibt es bestimmte Termine (vormittags/nachmittags), bestimmte Tage (innerhalb der Woche, am Wochenende), die Sie für Treffen bevorzugen würden?

6. Welche Kompetenzen oder Ressourcen könnten Sie in das Netzwerk einbringen, die anderen Netzwerkpartnern nutzen könnten? (Beispielsweise der Zugang zu bestimmten Zielgruppen, Kontakte, *Know How* und Kompetenzen, Produkte und Prozesse, Zugang zu Fördergeldern, freie Kapazitäten, Räumlichkeiten usw.)

6. ANHÄNGE / ÜBERSICHTEN / HILFREICHE LISTEN

- Leitfaden für die Interviews
- Kurzbeschreibungen der befragten Akteure
- Profilbogen zur Vorbereitung des ersten Treffens potentieller Netzwerkpartner*innen für das ADN
- Dokumentationsbogen für Diskriminierungsfälle
- Fotoprotokoll des ersten Meilenstein-Treffens am 16. Oktober 2018
- Dokumentation der Fachfortbildung mit Daniel Bartel
- Dokumentation des zweiten Meilenstein-Treffens am 12. Dezember 2018 samt Fotoprotokoll
- Vortrag von Martina Helmcke zur Funktionweise von Netzwerken
- Liste der am Netzwerk beteiligten Akteure
- Publikationsliste

7. Gibt es bestimmte Rahmenbedingungen, die es Ihrer Meinung nach für den Aufbau eines solchen Netzwerks braucht?
8. Welche möglichen Konflikte und Hindernisse sehen Sie?
9. Können Sie bereits spontan etwas dazu sagen, welche Ziele, Inhalte und Maßnahmen ein solches Netzwerk Ihrer Meinung nach verfolgen müsste?
10. Wer aus Stadt und Landkreis Lüneburg sollte Ihrer Meinung nach noch unbedingt beteiligt werden, wenn es darum geht, so ein Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk zu etablieren?
11. Wir werden im Oktober beim geplanten Auftakttreffen des Netzwerkes Gelegenheit haben, ausführlich über die Ausgestaltung des Netzwerkes zu sprechen. Aber gibt es an dieser Stelle schon etwas, was Sie uns gerne vorab mit auf den Weg geben möchten? Etwas, worauf wir unbedingt achten sollten?

Kurzprofile der Interviewpartner*innen

1. checkpoint queer

Der checkpoint queer e.V. ist der Trägerverein des queeren Zentrums Lüneburg und gründete sich im Dezember 2016. Queer lässt sich als herrschaftskritischer Begriff verstehen, der sich gegen Diskriminierung und ausgrenzende Strukturen richtet und als Sammelbegriff dient für verschiedene Lebensweisen und sexuelle Orientierungen wie lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell, transgender, intersexuell (manchmal auch LSBTTI abgekürzt). Das Zentrum unterstützt queere Menschen und ist ein Treffpunkt für alle Lüneburger Gruppen mit einem Schwerpunkt auf queeren Themen. In den Räumlichkeiten des Zentrums finden diverse Veranstaltungen zum Themenbereich queer statt und es gibt eine queere Bibliothek. Der Trägerverein checkpoint queer, unter welchem sich verschiedene queere Gruppierungen zusammengeschlossen haben, bietet mithilfe dieser Gruppen ehrenamtlich und kostenfrei (Antidiskriminierungs-) Beratung sowohl für queere Menschen und ihre Zu- und Angehörigen, als auch für Menschen an, die beruflich mit queeren Menschen und Themen in Kontakt kommen. Ein weiterer thematischer Schwerpunkt des Zentrums ist die Aufklärung über sexuell übertragbare Krankheiten. Dazu organisiert der checkpoint queer Infoveranstaltungen, führt Beratungsgespräche durch und bietet anonyme Tests an. Durch die Etablierung einer sicheren Begegnungsstätte und Treffpunkts für queere Menschen und Gruppen und die Aufklärungs- und Informationsarbeit leistet das Zentrum einen wichtigen Beitrag zum Umgang mit, als auch zum Abbau von Diskriminierungen aufgrund sexueller Orientierungen und sexuell übertragbaren Krankheiten. Zudem unterstützt das Zentrum bei im Alltag auftretenden Fragen juristischer und medizinischer Art. Der checkpoint queer e.V. wird durch einen sechs Personenvorstand vertreten und derzeit über eine Anschubfinanzierung des Landes und über Spenden finanziert.

Kontakt:

Checkpoint Queer e.V.

Beim Holzberg 1, 21337 Lüneburg

Tel. 04131 99 49 359

info@checkpoint-queer.de

2. Integrationsbeirat & MigrantenElternNetzwerk (MEN)

Der Integrationsbeirat des Landkreises und der Hansestadt Lüneburg berät Politik und Verwaltung in Hinblick auf Fragen von Integration und gesellschaftlicher Teilhabe von Migrant*innen; er wird alle fünf Jahre neu gewählt. Das ehrenamtliche Gremium besteht aus Vertreter*innen des Lüneburger Rates, des Kreistages, der Samtgemeinden, der freien Wohlfahrtsverbände und des Sports sowie aus Menschen mit Migrationshintergrund aus dem Nahen Osten, Nordafrika, der ehemaligen Sowjetunion sowie Zentral- und Südamerika. . Der Integrationsbeirat vernetzt Bürger*innen und Migrant*innen aus der Region miteinander und mit Einrichtungen, die zum Thema Integration arbeiten, Hilfeleistungen für Zugewanderte anbieten oder diese vertreten. Das Gremium vertritt die Bürger*innen der Region mit Migrationshintergrund, stellt ihnen ein Betreuungsangebot bereit und versucht Integrationshürden auf institutioneller und struktureller Ebene abzubauen. Der Beirat erarbeitet, gemeinsam mit Behörden und anderen Einrichtungen, verschiedene Konzepte und Maßnahmen zur Förderung von Integrationsprozessen und zur Etablierung einer interkulturellen, pluralistischen Gesellschaft. Dazu gehören u.a. der Aufbau eines MigrantElternNetzwerks (MEN), Angebote für Frauen und ältere Zugewanderte, sozialer Wohnungsbau für kinderreiche Familien und die Ehrung für ehrenamtlich Tätige und ihre Projekte mit dem Integrationspreis.

Kontakt:

Bildungs- und Integrationsbüro Hansestadt und Landkreis Lüneburg

Am Schwalbenberg 18, 21337 Lüneburg

Tel. 04131 261510

karin.kuntze@landkreis-lueneburg.de

3. Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises und der Hansestadt Lüneburg

Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises und der Hansestadt Lüneburg ist seit Januar 2018 Maret Bening. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, sich für die Verwirklichung der Gleichberechtigung zwischen Frauen* und Männern* einzusetzen. Ob bei der Arbeit, in der Familie, im öffentlichen Raum oder in anderen Alltagssituationen, Chancenungleichheiten und Ungleichbehandlungen zwischen den Geschlechtern sind facettenreich und in diversen

Lebensbereichen vorhanden. Auf diese Ungleichheiten aufmerksam zu machen, Lösungsstrategien zu entwickeln und so bestehende Barrieren aufgrund des Geschlechts abzubauen, gehört zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Neben ihrer Funktion als Kontroll- und Überwachungsorgan bietet sie zudem auch Beratungs- und Unterstützungsleistungen für alle Bürger*innen und Mitarbeiter*innen der Verwaltung des Landkreises und der Hansestadt Lüneburg an. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin bei Benachteiligungen in verschiedenen Lebensumfeldern und informiert über Veranstaltungen, Weiter- und Fortbildungen, bestehende Netzwerke und Gruppen, die insbesondere für Frauen* relevant sind.

Kontakt:

Hansestadt Lüneburg – Gleichstellungsbeauftragte: Frau Maret Bening

Am Ochsenmarkt, 21335 Lüneburg

Tel. 04131 261596 (Landkreis) / Tel. 04131 3093139 (Stadt)

maret.bening@landkreis.lueneburg.de / maret.bening@stadt.lueneburg.de

4. Behindertenbeirat des Landkreises und der Stadt Lüneburg

Der Behindertenbeirat des Landkreises und der Stadt Lüneburg, der sich 1994 konstituierte, besteht aus 12 Vertreter*innen verschiedener Einrichtungen, Organisationen und Selbsthilfegruppen von Menschen mit Behinderungen aus der Region Lüneburg. Der Lüneburger Behindertenbeirat setzt sich für die Rechte von Menschen mit Behinderung und für eine barrierefreie Gestaltung aller Bereiche ein. Der Behindertenbeirat stellt die zentrale Vertretung der etwa 20.000 Menschen (Stand 07.05.2012) mit Schwerbehinderung im Landkreis Lüneburg dar. Besondere Bedürfnisse, Anforderungen und alltägliche Hürden aufgrund von geistigen oder körperlichen Behinderungen werden in (politischen) Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen oft nicht mitgedacht. Deshalb macht es sich der Beirat zur Aufgabe, eng mit der Verwaltung und der Politik zusammenzuarbeiten und dadurch sowohl die Beteiligung von Menschen mit Behinderung, ihrer Verbände und Organisationen an politischen und regionalen Prozessen zu fördern, als auch die Wahrnehmung von (politischen) Akteur*innen für eine barrierefreie und inklusive Gestaltung der Umwelt zu schärfen. Zusätzlich strebt der Beirat die Etablierung einer zentralen Anlaufstelle und den Aufbau eines Netzwerks von Ansprechpersonen an, welche die Belange von Menschen mit Behinderungen

vertreten. Der Beirat bietet zudem, neben dem Schriftverkehr, jeden 2. und 4. Mittwoch im Monat zwischen 16-17 Uhr eine persönliche Sprechstunde und Beratung an.

Kontakt:

Behindertenbeirat für Hansestadt und Landkreis Lüneburg

Glockenstraße 9, 21335 Lüneburg

Tel. 04131 3093848

Behindertenbeirat@stadt.lueneburg.de

5. Volkshochschule Region Lüneburg (VHS)

Die VHS REGION Lüneburg ist die zentrale Bildungseinrichtung für Erwachsene des Landkreises und der Stadt Lüneburg. Sie ist als gemeinnützige Gesellschaft mbH eingetragen. Gesellschafter sind die Hansestadt Lüneburg und der Landkreis Lüneburg zu gleichen Anteilen. Neben allgemeinen bildenden Kursprogrammen führt die VHS REGION Lüneburg drittmittelgestützte Projekte in den Bereichen Integration, Grundbildung und Zweiter Bildungsweg durch (z.B. seit Mai 2016 die Maßnahme *Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)*). Dazu gehören sowohl (berufsbezogene) Sprach- und Integrationskurse, als auch Berufsorientierungskurse, Vorbereitungskurse und Beruf-Einstiegs-Beratungen. Die VHS REGION Lüneburg fördert somit die Vorbereitung auf und die Integration in den Arbeitsmarkt. Weiterhin soll das Bildungsprogramm der VHS zur Teilhabe am politischen, kulturellen und sozialen Leben und dessen Gestaltung anregen und befähigen. Die spezifische Antidiskriminierungsarbeit der VHS findet v.a. in den Integrationskursen und den Sprachkursen statt, die sozialpädagogisch begleitet werden. Mittels dieser Begleitung der Sprachkurse können aktuelle Alltagsthemen (Familie, Arbeitsaufnahme, Bewerbungen etc.) thematisiert und eventuelle Konflikte frühzeitig erkannt und besprochen werden.

Kontakt:

VHS REGION Lüneburg

Haagestraße 4, 21335 Lüneburg

Tel. 04131 15660

vhsinfo@vhs.lueneburg.de

6. Al-Sahaba Moschee

Die Al-Sahaba Moschee wurde 2014 gegründet und ist als *Al-Sahaba Kulturverein e.V.* eingetragen. Die Moschee ist Anlaufstelle für eine breite muslimische Community in Lüneburg. Als kulturelles und religiöses Zentrum spielt die Moschee eine wichtige Rolle im Alltagsleben vieler (muslimischer) Bürger*innen und bietet zudem auch Raum, um persönlich über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen. Aufgrund der Religionszugehörigkeit und der diversen Nationalitäten der Moscheemitglieder sind diese insbesondere von ethnischen und religiösen Diskriminierungen betroffen. Die Moschee ist zudem eng vernetzt mit den Lüneburger Kirchen.

Kontakt:

Al-Sahaba Kulturzentrum e.V. – Ismail Sello

Dahlenburger Landstraße 16, 21337 Lüneburg

Tel. 0172 6961513

info@al-sahaba.de

7. Evangelisch-lutherischer Kirchenkreis Lüneburg

Der ev.-luth. Kirchenkreis umschließt 32 Gemeinden, rund 77.836 Gemeindemitglieder (Stand Jan. 2019) und 44 Kirchen. Die Einrichtungen und Aufgaben des Kirchenkreises umfassen ein breites Spektrum an sozialen Dienstleistungen. Diese reichen von Seelsorge, Stadtteilarbeit, Familienarbeit, Kindertagesstätten, Arbeit mit Geflüchteten hinzu dem Führen eines interreligiösen Dialogs. Dabei ist es der Kirchengemeinde ein Anliegen, individuelle Entfaltungsmöglichkeiten zu fördern, Begegnungsräume zum Abbau von Vorurteilen und zur Toleranzförderung sowie ein nachbarschaftliches Miteinander zu schaffen und Lobbyarbeit für gesellschaftlich benachteiligte Gruppen zu betreiben.

Kontakt:

Ev.-luth. Kirchenkreis Lüneburg

Kirchenkreisamt:

Schießgrabenstraße 10-11, 21335 Lüneburg

Tel. 04131 20770

kka.lueneburg@evlka.de

Öffentlichkeitsarbeit Tina Hueske:

Tel. 04131 207732

hueske@kirchenkreis-lueneburg.de

8. Lebensraum Diakonie e.V.: HERBERGEplus.

Unter dem Dach der Lebensraum Diakonie e.V., die sich im Januar 2018 aus dem Zusammenschluss des Diakonieverbandes Nordostniedersachsen und dem Herbergsverein Wohnen und Leben in Lüneburg gründete, bietet das Projekt HERBERGEplus. stationäre Hilfe für wohnungslose Menschen an. Die Lebensraum Diakonie e.V. ist ein evangelisch diakonischer Träger, der Unterstützung und Begleitung für Menschen bietet, deren Lebensverhältnisse gekennzeichnet sind durch Armut, gesellschaftliche Isolation sowie psychische Auffälligkeiten und seelische Behinderungen. Dazu zählen Beratungsleistungen für Betroffene, An- und Zugehörige sowie Begleitungen und persönliche Unterstützung. Zudem wird versucht, die Ursachen von Notständen zu beheben und politische und gesellschaftliche Akteur*innen auf diese Problematiken aufmerksam zu machen. Die Lebensraum Diakonie gliedert sich in verschiedene Geschäftsbereiche: Soziale Wohnraumhilfe, Kirchenkreissozialarbeit, Jugendhilfe, Berufshilfe und Hilfen in besonderen Lebenslagen. Diese umfasst u.a. ambulante Hilfe, Begegnungs- und Beratungsstätten für Menschen in diversen Notsituation und „Wohnen und Existenzsicherung“. Zu letzterem gehört auch die Einrichtung HERBERGEplus., wo bis zu 50 wohnungslose Menschen betreut werden. Dort kann das eigenständige Wohnen nach eigenen Lebensentwürfen erprobt werden und zusätzliche Hilfsdienstleistungen in Anspruch genommen werden mit dem Ziel, die vorhandene individuelle Problemlage zu beseitigen, zu lindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten. Im besten Fall folgt zudem die schnellstmögliche Versorgung mit angemessenem, mietvertraglich abgesichertem Wohnraum.

Kontakt:

HERBERGEplus.

Beim Benedikt 11a

21335 Lüneburg

Tel. 04131 7626-10

Fax. 04131 7626-24

herberge@lebensraum-diakonie.de

9. Seniorenbeirat der Stadt Lüneburg

Der seit 1978 bestehende Seniorenbeirat Lüneburg vertritt die Interessen, Belange und Bedürfnisse der älteren Bürger*innen und Senior*innen auf kommunaler Ebene, insbesondere gegenüber politischen Institutionen, Wohlfahrtsverbänden und der Öffentlichkeit. Der fünfköpfige Beirat wird gewählt, ist selbständig, konfessionell unabhängig und unparteilich. Je eine Vertretung des Seniorenbeirats nimmt an den Sitzungen des Gesundheits- und Sozialausschusses, des Verkehrsausschusses und in seniorenrelevanten Fällen auch des Bauausschusses teil. Zudem bietet der Beirat Beratungs- und Hilfeleistungen für ältere Bürger*innen an und vermittelt gegebenenfalls an die passenden Institutionen im Bereich der Altenhilfe weiter. Ein weiteres Anliegen des Beirats ist es, Jung und Alt zusammenzubringen und Interaktionen zwischen den Generationen zu fördern. Die Arbeit des Seniorenbeirats ist ehrenamtlich und die Vertretungen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Kontakt:

Seniorenbeirat der Stadt Lüneburg

Heiligengeiststraße 29a, 21335 Lüneburg

Tel. 04131 309 3589

seniorenbeirat@stadt.lueneburg.de

Profilbogen zur Vorbereitung des 1. Treffens potentieller Netzwerkpartner für das Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk Lüneburg

(Bitte ausfüllen und bis zum 10.10.2018 an ursula.wulf@landkreis.lueneburg.de senden)

Name der Organisation/ der Institution/ des Beirates oder des Vereins

Kernziele der Organisation bzw. Organisationseinheit

Werden bereits Menschen, die Opfer von Diskriminierung oder gruppenspezifischer Menschenfeindlichkeit beraten?

Welche Diversitätskriterien sind besonders oft betroffen? (5= sehr häufig, 1 = selten)

Alter

Behinderung

Gender

Sexuelle Identität/Orientierung

Religion/Weltanschauung

Sozialer Hintergrund

Hautfarbe / Kultur

...

Ansprechpartner (Name, Funktion, Kontaktdetails)

Alle eingeladenen Akteure werden gebeten, ihren Profilbogen ausgefüllt bis zum 12.10.2018 per Mail an das Bildungs- und Integrationsbüro zu senden, damit es für die Veranstaltung aufgearbeitet werden kann.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie diese Einladung annehmen würden und sich dem geplanten Netzwerk anschließen würden. Rückfragen beantworte ich Ihnen gern unter (0 41 31) 26 15 10. Bitte bestätigen Sie Ihre Teilnahme per E-Mail unter ursula.wulf@landkreis.lueneburg.de,

Programm für das 1. Netzwerktreffen potentieller Netzwerkpartner

08h00	Ankommen bei Kaffee
08h15	Begrüßung und Vorstellung des Vorhabens Präsentation der Ergebnisse der leitfadengestützten Vorabfrage Konkretisierung der Projektziele
08h45	Gegenseitiges Kennenlernen als Netzwerkpartner Vorstellung des eigenen Profils durch die Akteure Zielcheck in Bezug auf Vernetzung und Kooperation
10h15	Kommunikative Kaffeepause
10h35	Einführung in die Funktionsweise von Netzwerken Fachlicher Input
11h15	Strategieentwicklung für ein Lüneburger Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk Projektentwicklung im partizipativen Prozess - Entwicklung der Netzwerkstruktur - Verständigung über die Dokumentation von Diskriminierungsfällen - Grundregeln der Zusammenarbeit
12h30	Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick auf die nächsten Schritte Einschätzungen und Schlussfolgerungen
13h00	Ende der Veranstaltung

Dokumentationsbogen für Diskriminierungsfälle

Datum:

Name der Institution, bei der die Diskriminierung zur Sprache gebracht wird:

Name der Person, die die Diskriminierung dokumentiert (für Nachfragen)

Art des Ersuchens

- Bitte um Information/ Beratung
- Bitte um Intervention
- Wunsch nach Prozessvertretung
- Wunsch nach staatlichem Einschreiten/ Änderung der Gesetzeslage
- Anderes Ersuchen _____
- Unklar

Angaben zur Person, wenn gewünscht

Kurzbeschreibung der Situation:

Wann haben Sie diese Diskriminierungserfahrung gemacht?

Wo haben Sie Diskriminierungserfahrung gemacht?

Bitte geben Sie nur eine Antwort an. Wenn Sie durch Regeln oder Gesetze diskriminiert wurden, geben Sie bitte den Ort an, an dem diese angewendet werden.

Bildung und Arbeit

- Kinderbetreuung (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, KiTa, Hort)
- Schule
- Ausbildung
- Hochschule
- Praktikum
- Weiterbildung und Umschulung
- Arbeitssuche und Bewerbung
- Beruf

Geschäfte, Dienstleistungen, Öffentlichkeit und Freizeit

- Einzelhandel (z.B. Supermarkt)
- Gaststätten-und Unterhaltungsgewerbe (z.B. Hotel, Restaurant, Diskothek)
- Finanzdienstleistungen (z.B. Banken, Versicherungen)
- Miete oder Kauf einer Immobilie (z.B. Wohnung oder Haus)
- Sonstige Dienstleistungen (z.B. Fitnessstudio, Mobilfunkanbieter, Post)
- Vereine, Jugendgruppen oder Ehrenamt
- Bei Freund*innen/Bekanntem/Familie zu Hause
- Nachbarschaft
- In der Öffentlichkeit, auf der Straße
- In öffentlichen Verkehrsmitteln

und zwar

Gesundheits- und Pflegebereich

- Ärztliche Praxis, Psychotherapie etc.
- Krankenhaus
- Apotheke
- Soziale Dienste (Pflegedienst, Altenhilfe)
- Altenheim, Pflegeheim, betreutes Wohnen o.Ä.
- Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder Rentenversicherung

Ämter und Behörden

- Sozialamt
- Jobcenter/Arbeitsagentur
- Jugendamt
- Ausländerbehörde
- Bürgerämter, Einwohnermeldeämter etc.
- Standesamt
- Polizei
- Gerichte

Medien und Internet

- Werbung
- Social Media im Internet
- Andere Seiten im Internet
- Fernsehen oder Radio
- Bücher
- Zeitungen/Zeitschriften

Anderes

- Anderes und zwar

Von wem oder was ist diese konkrete Diskriminierung aus Ihrer Sicht ausgegangen?

Wer war in der Diskriminierungssituation noch anwesend und wie haben sich diese Personen verhalten?

Aufgrund welcher tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenschaft hat diese konkrete Diskriminierung Ihrer Meinung nach stattgefunden?

Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft (Mehrfachantwort möglich).

- Rassistische Gründe, und zwar
- Ethnische Zugehörigkeit, und zwar
- Migrationsgeschichte/Herkunft, und zwar
- Geschlecht
- Trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell)
- Inter* (z.B. intergeschlechtlich, intersex, zwischengeschlechtlich)
- Religion oder Weltanschauung, und zwar
- Behinderung, Beeinträchtigung oder chronische Krankheit, und zwar
- Zu hohes Lebensalter
- Zu niedriges Lebensalter
- Sexuelle Orientierung (z.B. schwul, lesbisch oder bisexuell)
- Eigener Bildungsstand oder Bildungsstand der Eltern
- Eigenes Einkommen oder Einkommen der Eltern
- Anderes und zwar

Wie haben Sie direkt in der Situation auf diese Diskriminierung reagiert?

Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft (Mehrfachantwort möglich).

- Ich habe das diskriminierende Verhalten offen angesprochen.
- Ich habe andere Anwesende darauf angesprochen oder um Hilfe gebeten.
- Ich habe mit Wut oder Empörung gegenüber der Verursacher*innen reagiert.
- Ich habe versucht, die Diskriminierung zu ignorieren.
- Mir ist erst später aufgefallen, dass ich diskriminiert wurde.
- Anderes und zwar
- Ich habe in der Situation nicht auf die Diskriminierung reagiert

Einverständniserklärung (vorläufiger Stand, der im Netzwerk noch besprochen und finalisiert werden muss)

- Ich bin damit einverstanden, dass der Fall anonymisiert für statistische Zwecke kommuniziert und genutzt werden darf.
- Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten an Dritte weitergeleitet werden zum Zwecke der Veranlassung von Kontaktaufnahme, Unterstützung oder Beratung.

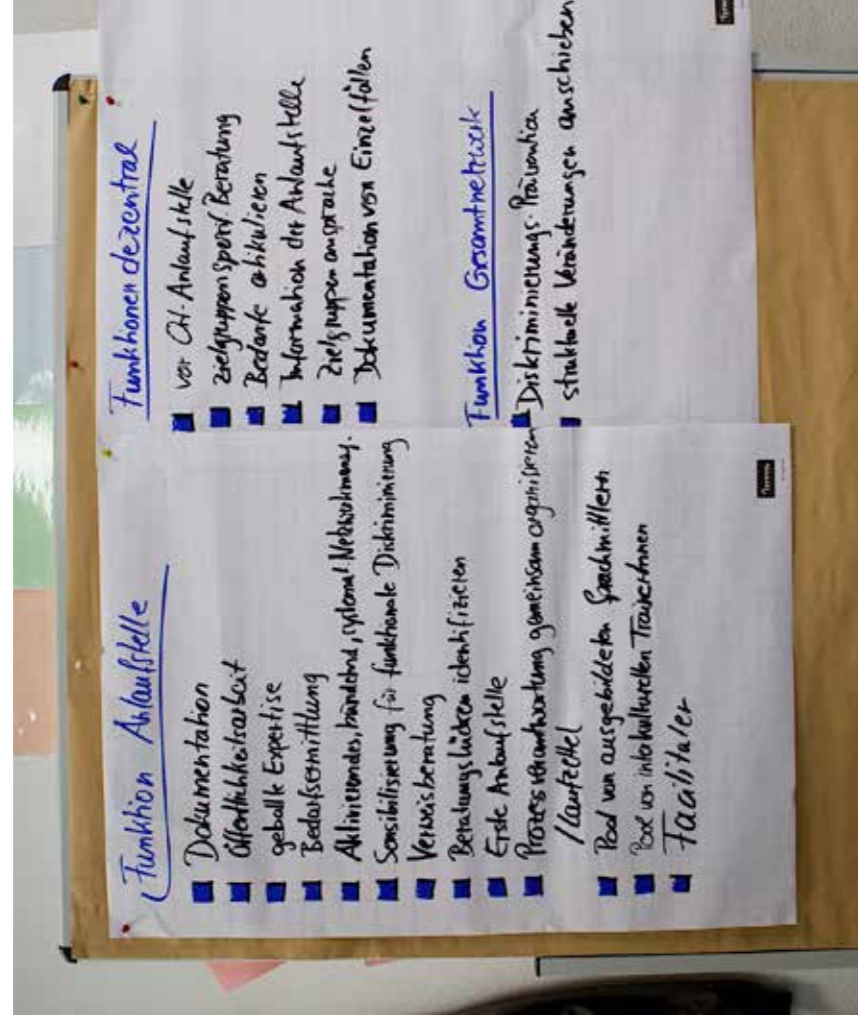
Die personenbezogenen Daten werden nach Abschluss des Verfahrens gelöscht.

Datum

Unterschrift



Abbildungen: Marc-Etienne Thon



Wer fehlt noch in Ihrem Kreis der Berater*innen?

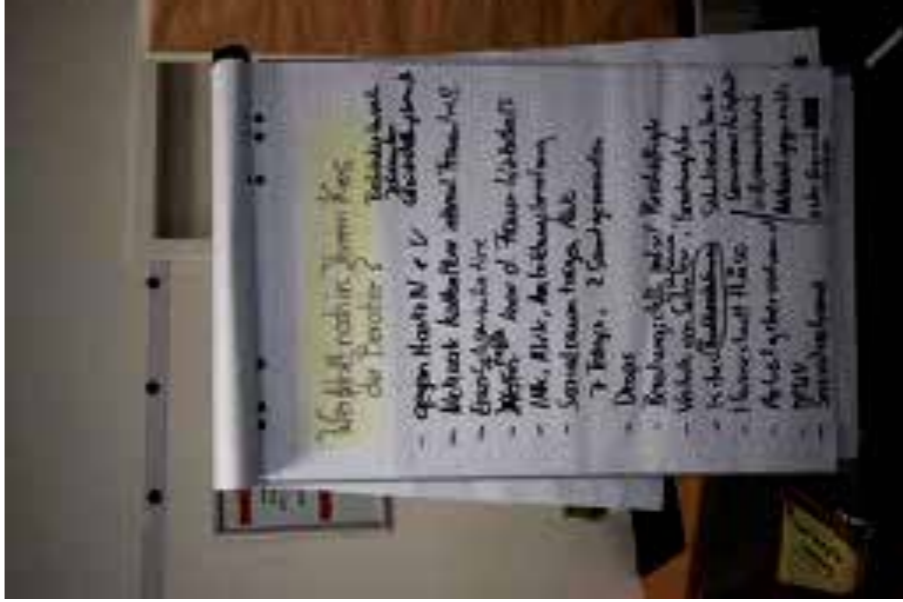
Gegen Hartz IV e.V.	Behindertenverband
Jobcenter	Gleichstellungsbeauftragte
Netzwerk Kaltenmoor e.V. - Internationaler Frauentreff	Erwerbsloseninitiative
feffa e.V. – Koordinierungsstellen Frau & Wirtschaft	IHK, HWK, Ausbildungsberatung
Sozialraumträger, AWO (7 Träger, 2 Samtgemeinden)	Drops
Beratungsstelle mobile Beschäftigte	Vertretung von Schulen, Beratungslehrer*innen
Kitas	Schulsozialarbeiter*innen
Hansestadt Flüso	Arbeitgeberverband
Der deutsche paritätische Wohlfahrtsverband (DPWV)	Sozialverband
Seniorenstützpunkt	Willkommensnetzwerke
Netzwerke gegen Rechts	Fachberater*innen
weitere Ehrenamtsinitiativen	

Abbildungen: Marc-Etienne Thon

Wer fehlt noch in Ihrem Kreis der Unterstützer*innen?

Schlau Lüneburg e.V.	Familienbildungsstätte e.V.
Landfrauen	Antifa
Quartiersmanagerin	Terres de Femmes
Anna&Arthur	

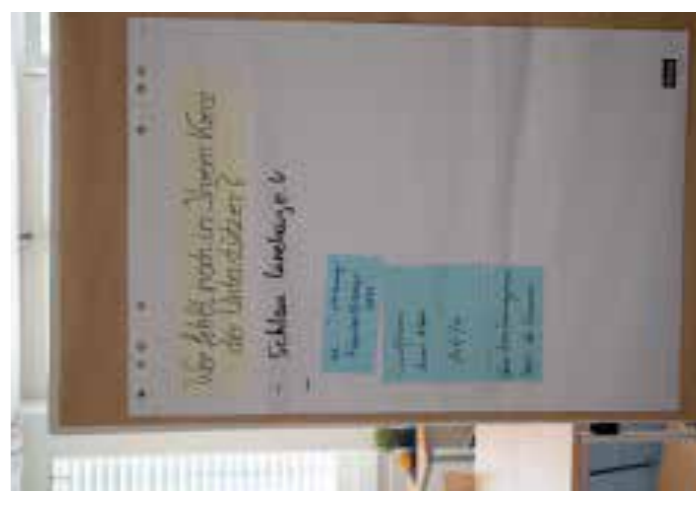
Abbildungen: Marc-Etienne Thon



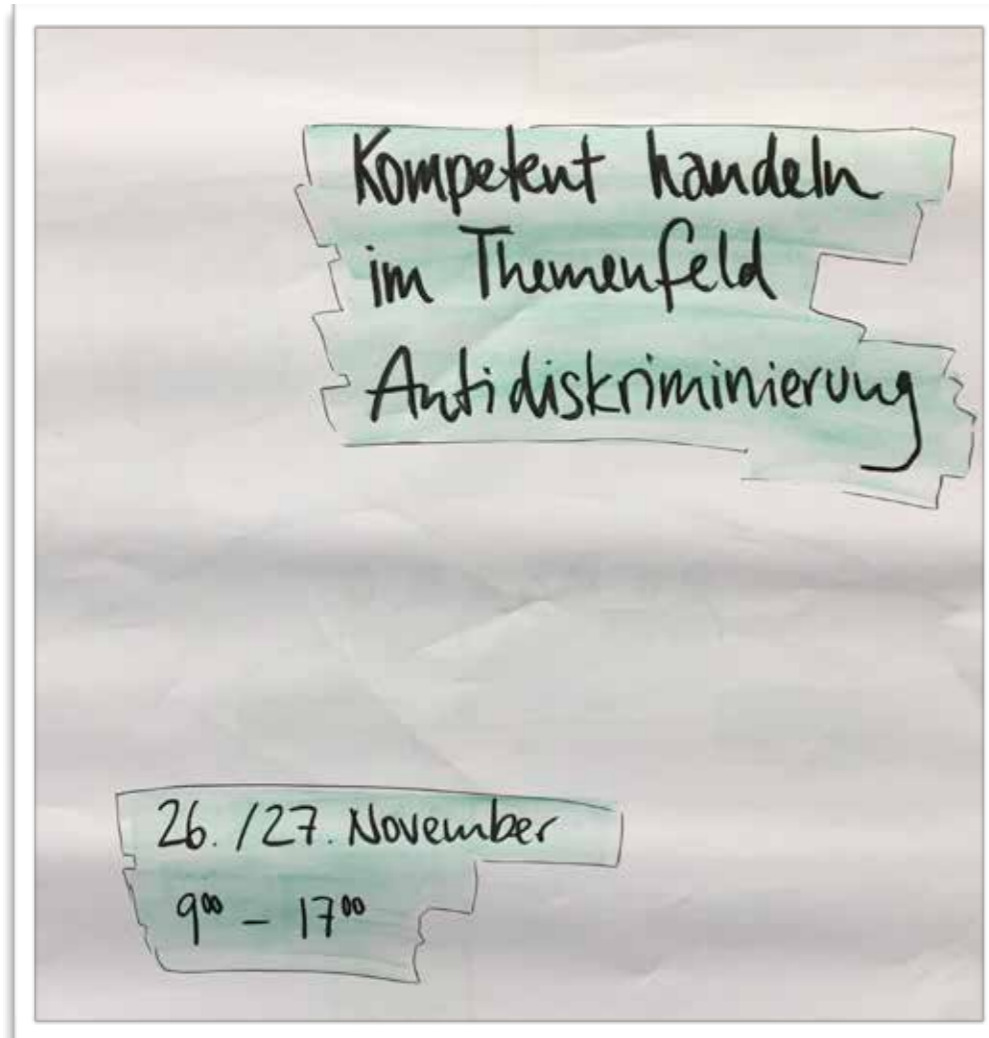
Wer fehlt noch in Ihrem Kreis der Berater*innen?



Wer fehlt noch in Ihrem Kreis der Berater*innen?



Abbildungen: Marc-Etienne Thon



Dokumentation

Kompetent Handeln im Themenfeld Antidiskriminierung

26. und 27. November 2018
Bildungs- und Integrationsbüro Lüneburg

Kompetent handeln im Themenfeld Diskriminierung

Zweitägige Weiterbildung

Angenommen, Sie würden eine Wohnung suchen - würden Sie lieber „Schmidt“ oder „Köşkeröğlü“ heißen?
Oder Sie planen eine Städtereise - würde es einen Unterschied machen, ob Sie einen Rollstuhl benutzen oder nicht?

Diskriminierung ist eine gesellschaftliche Realität. Die Auseinandersetzung mit Ungleichbehandlungen, die Einforderung von gleichen Zugängen und Wertschätzung und die Unterstützung von Menschen, die Diskriminierung erfahren, ist konkrete Menschenrechtsarbeit.

Der Workshop richtet sich an alle, die Anregungen und eine Stärkung ihrer Handlungskompetenz für Ihre Arbeit mit diskriminierungsbeeinträchtigten Menschen und gegen diskriminierende Praxen suchen.

Inhalte

:: Erster Tag
Erarbeitung eines merkmalsübergreifenden **beraterischen** Verständnisses von Diskriminierung im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichen Machtverhältnissen, konkreten Diskriminierungserfahrungen und fachlich-juristischen Definitionen - Einzelfallarbeit und strukturellen Veränderungen - psychosozialer, rechtlicher und politischer Arbeit.
Vorstellung des Ansatzes der Qualifizierten **Antidiskriminierungsberatung**.

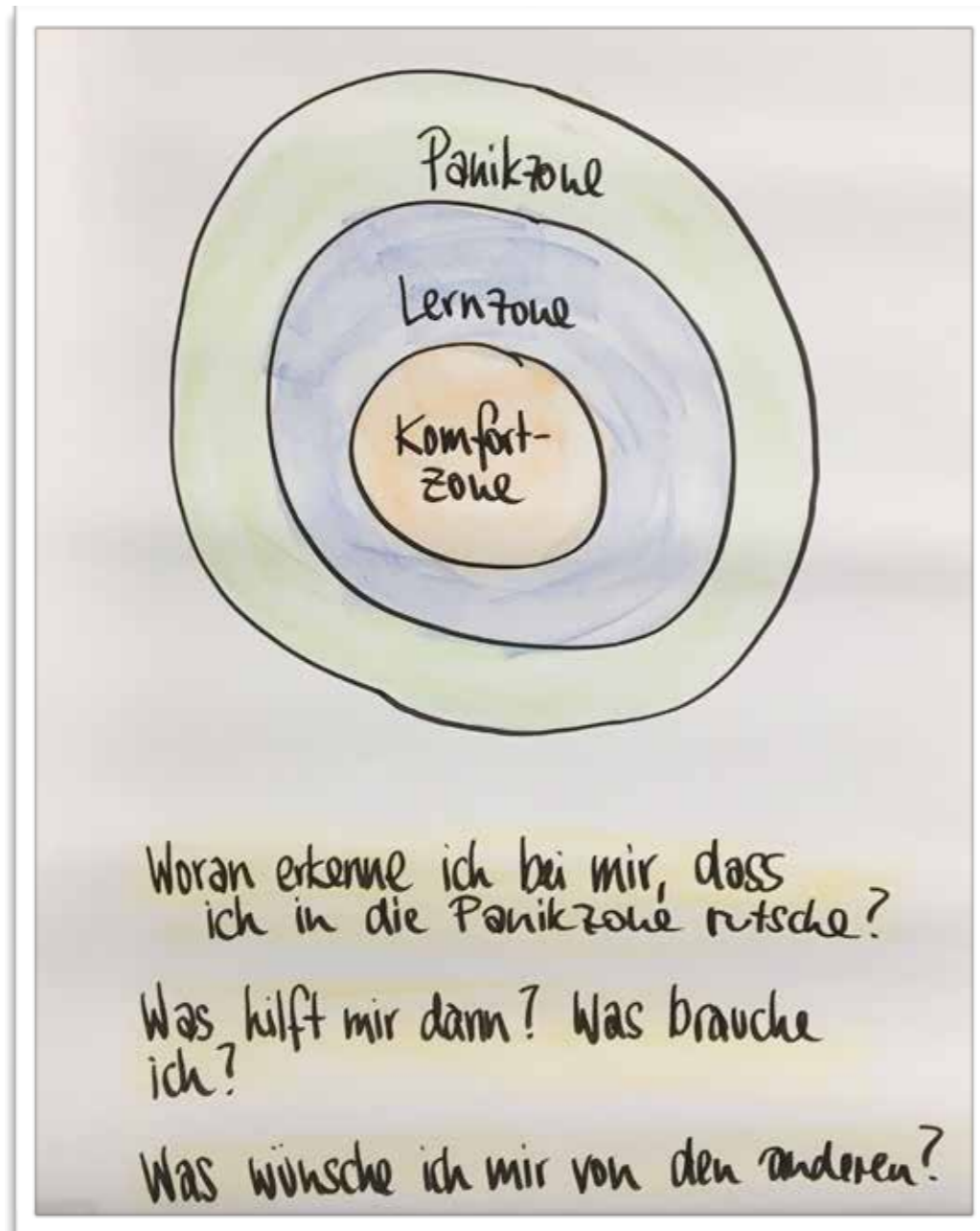
:: Zweiter Tag
Der zweite Tag wird sich sehr stark an den Bedürfnissen und Erfahrungen der Teilnehmenden orientieren. Durch eine Reflexion der persönlichen und institutionellen Rahmenbedingungen und durch die Arbeit an konkreten (eigenen) Fällen soll die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden in ihren spezifischen Arbeitsgebieten gestärkt werden.

Wann?

26. und 27. November 2018
jeweils 9:00 - 17:00 Uhr

Wo?

Bildungs- und Integrationsbüro des Landkreis Lüneburg
Am Schwalbenberg 18
21337 Lüneburg



Lernzonenmodell (Erlebnispädagogik)

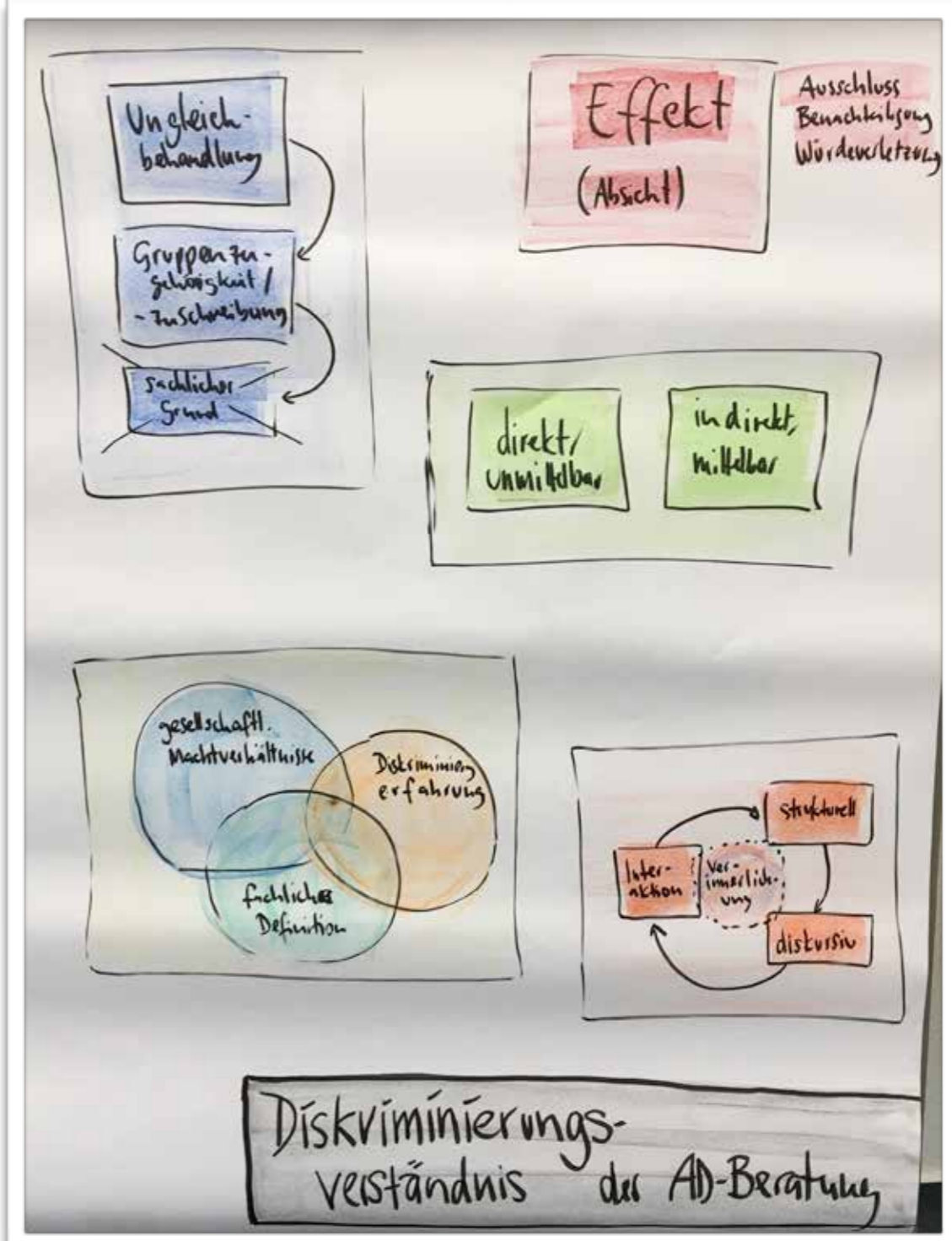
Erwartungen Themen

- Wo fängt Diskriminierung an? → Definition
- Was mache ich / was bedeutet es, wenn ich eine Situation als D. wahrnehme?
- Was kann ich (als Institution) tun, damit Betroffene D. leichter benennen und ggf. Unterstützung annehmen? → ^{Vertrauenswürdigkeit}
- Spannungsverhältnis zwischen gesellsch. Machtverhältnissen und individ. Erleben / Selbstdefinitionen → Auftrag → Empowerment
- „subjektive“ Diskriminierung - „objektive“ Diskrim.
- Diskriminierungsschutz im Bereich „politische Weltanschauung“?
- Wo sind Grenzen der (Anti-)Diskriminierung?

- Verhältnis Diskriminierung - Benachteiligung
- Diskriminierung und Sprache
↳ diskriminierungssensible Sprache
- „positive“ - „negative“ Diskriminierung
- Diskriminierung benennen im konkreten Fall - Ebene Person - Ebene Institution
- Umgang mit Diskriminierungsverantwortlichen
- institutionelle Verankerung von Anti-Diskriminierung
- (institutioneller) Rahmen von AD-Beratung
- Empowerment-Begriff Definition
- Klare Input-Phasen

Diskriminierungsverständnis

Input
Was ist Diskriminierung?



Frau C. hat eine Ausbildung zur Mediengestalterin gemacht und arbeitete viele Jahre erfolgreich in diesem Beruf. Um sich fachlich weiterzuentwickeln entschied sie sich zu einem Studium der Druck- und Medientechnologie. Da Frau C. gehörlos ist, benötigt sie die Dienste von Gebärdensprachdolmetscher_innen. Der Sozialhilfeträger lehnte die Kostenübernahme mit der Begründung ab, dass Frau C. bereits einen angemessenen Berufsabschluss habe und in diesem Beruf arbeiten könne. Da Menschen ohne Behinderung in diesem Fall keine staatliche Unterstützung erhalten würden, stehe ihr auch keine zu.

Ein Fitnessstudio verweigert einem libyschen Mann im Asylverfahren die Mitgliedschaft. Sie begründen das damit, dass Ärger gegeben hat.

- **Variante A:** es in der Vergangenheit mit Asylsuchenden schon einmal
- **Variante B:** die Mindestlaufzeit des Vertrages 1 Jahr beträgt und das mit dem unsicheren und zeitlich unklaren Aufenthalt des Mannes nicht zusammenpasst. Zusätzlich sei eine Zahlung nur per Lastschrift möglich und der Mann besitzt kein Konto.
- **Variante C:** Trainer_innen genau und klar mit dem Mann sprechen können müssten (um Übungen und Abläufe zu erklären). Aufgrund von Sprachhürden gäbe es so ein zu großes Sicherheits- und Haftungsrisiko.

Informations-, Bildungs- und Beratungsstelle
Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen schreibt ein
wie folgt aus:

„Wir suchen eine Kollegin mit Migrationshintergrund für die Durchführung des Projekts „Recht auf Selbstbestimmung gegen Zwangsverheiratung“
Qualifikation [...], Aufgaben [...],
Wir bieten an [...]“

Ein männlicher Kollege bewirbt sich darauf und erhält eine Absage mit der Mitteilung, die Stelle sei an eine Bewerberin vergeben worden.

Kompetent handeln im Themenfeld Antidiskriminierung

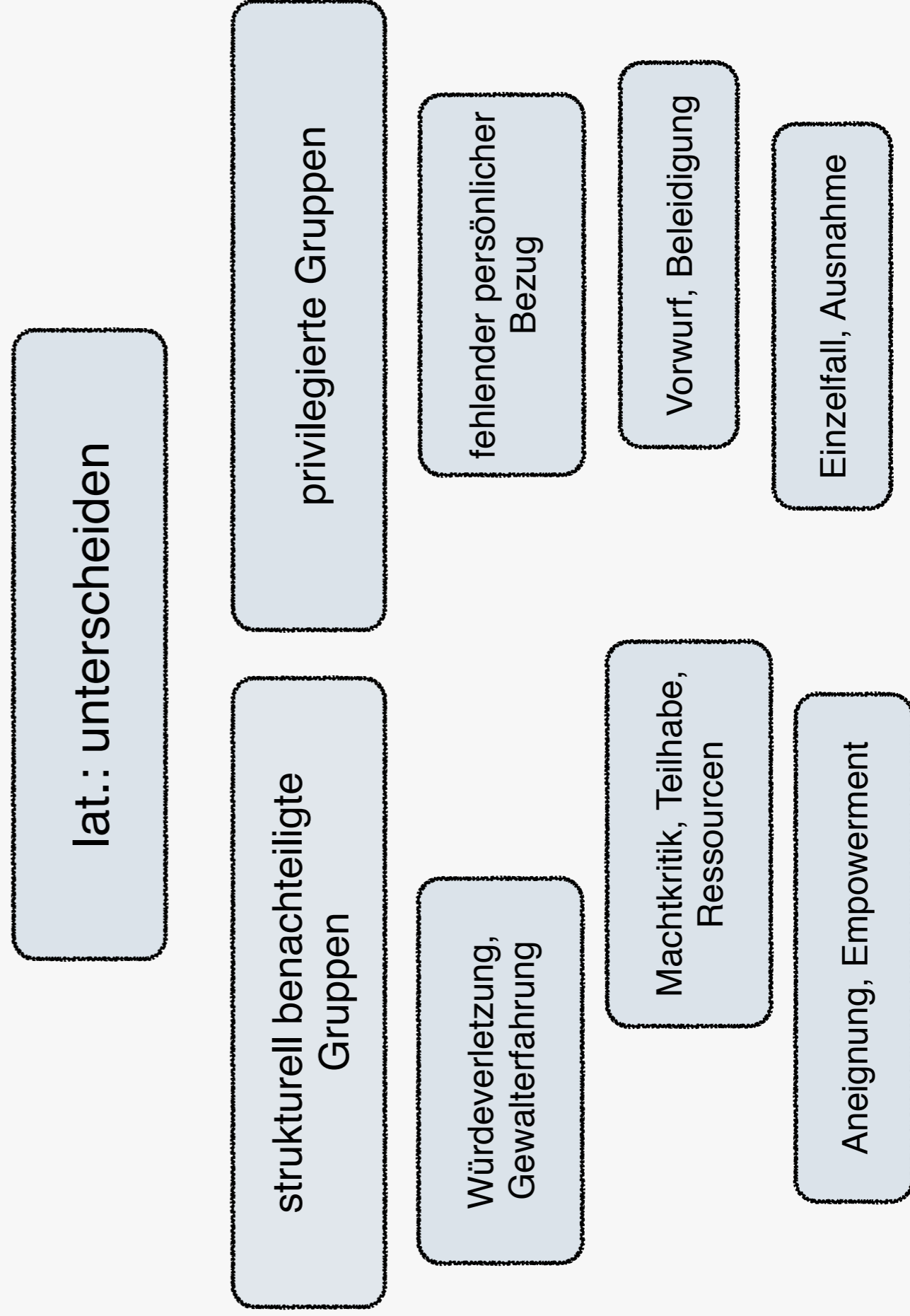
Lüneburg

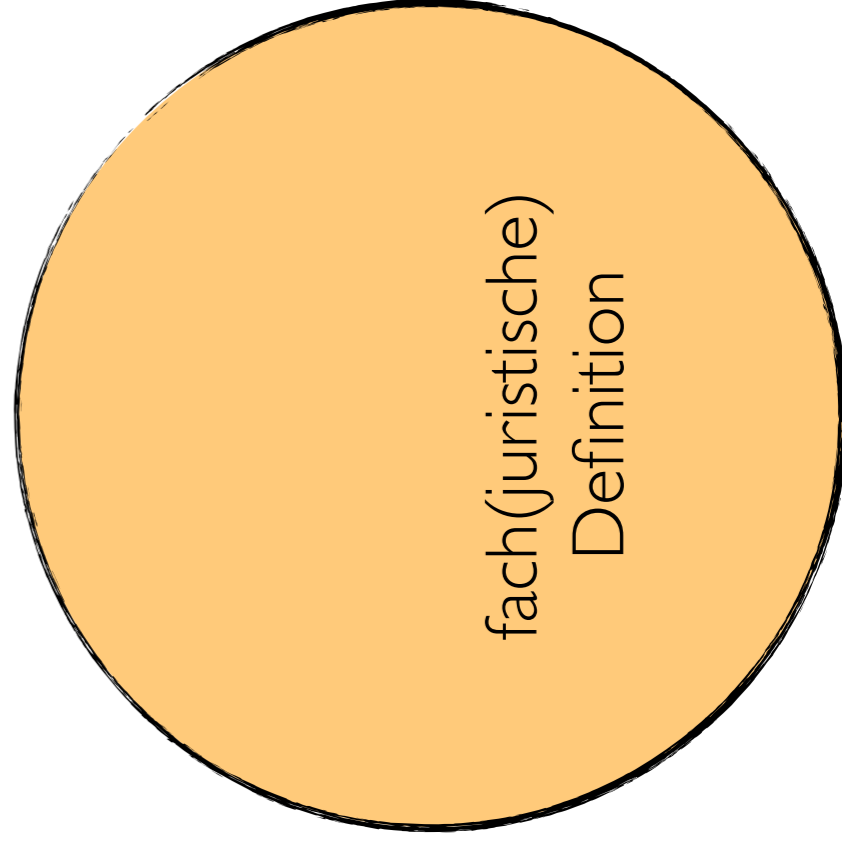
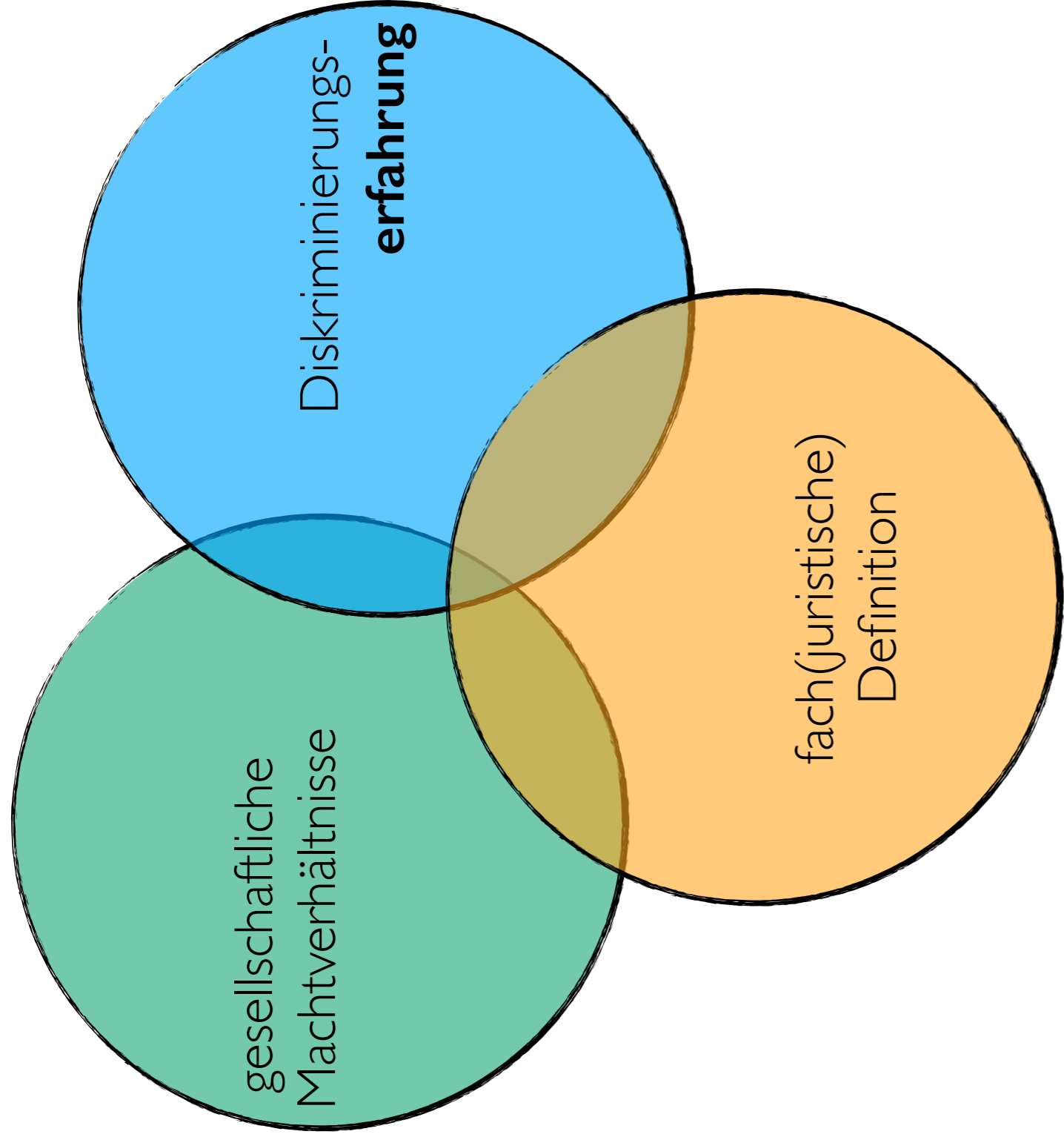
26./27.November 2018

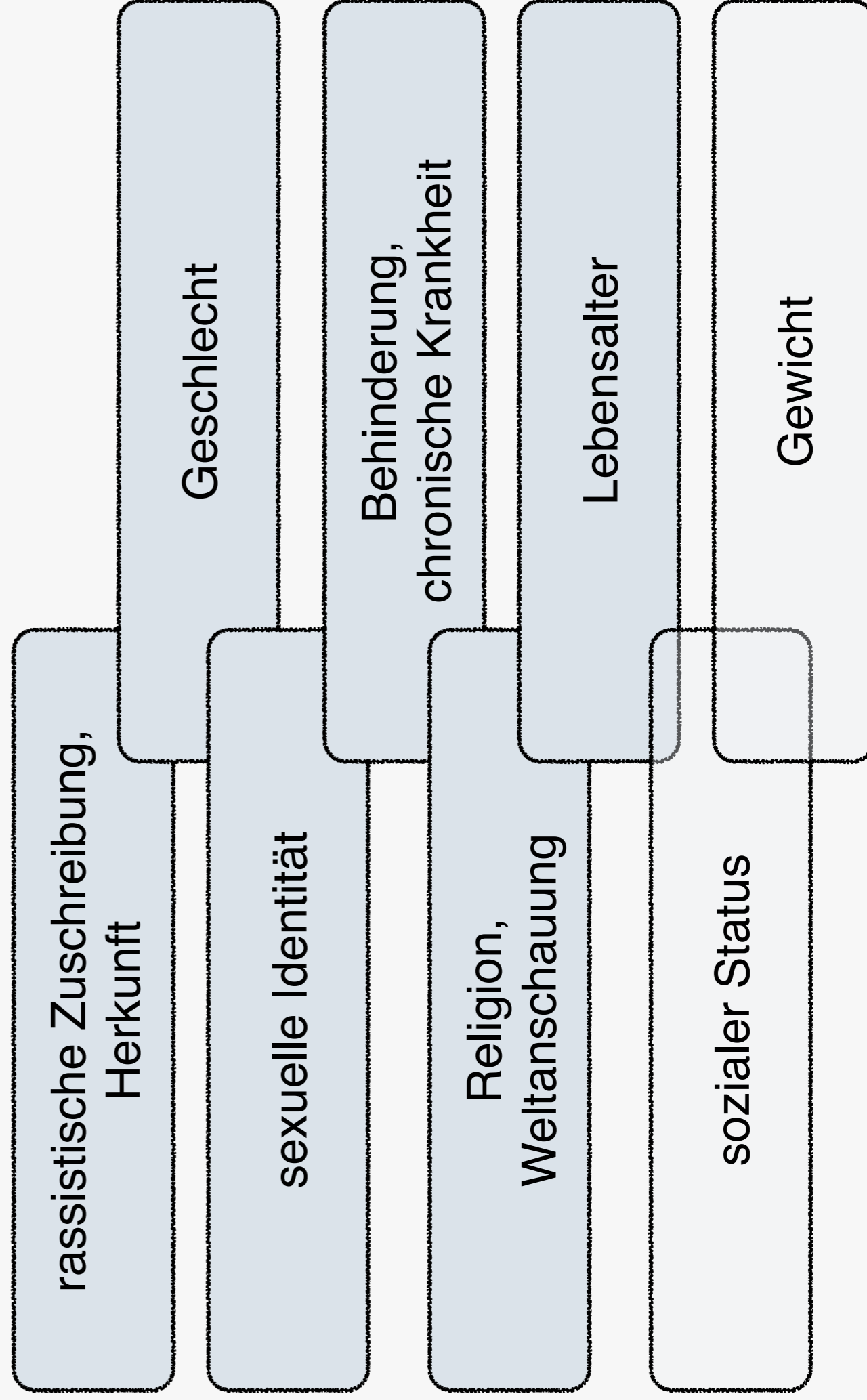
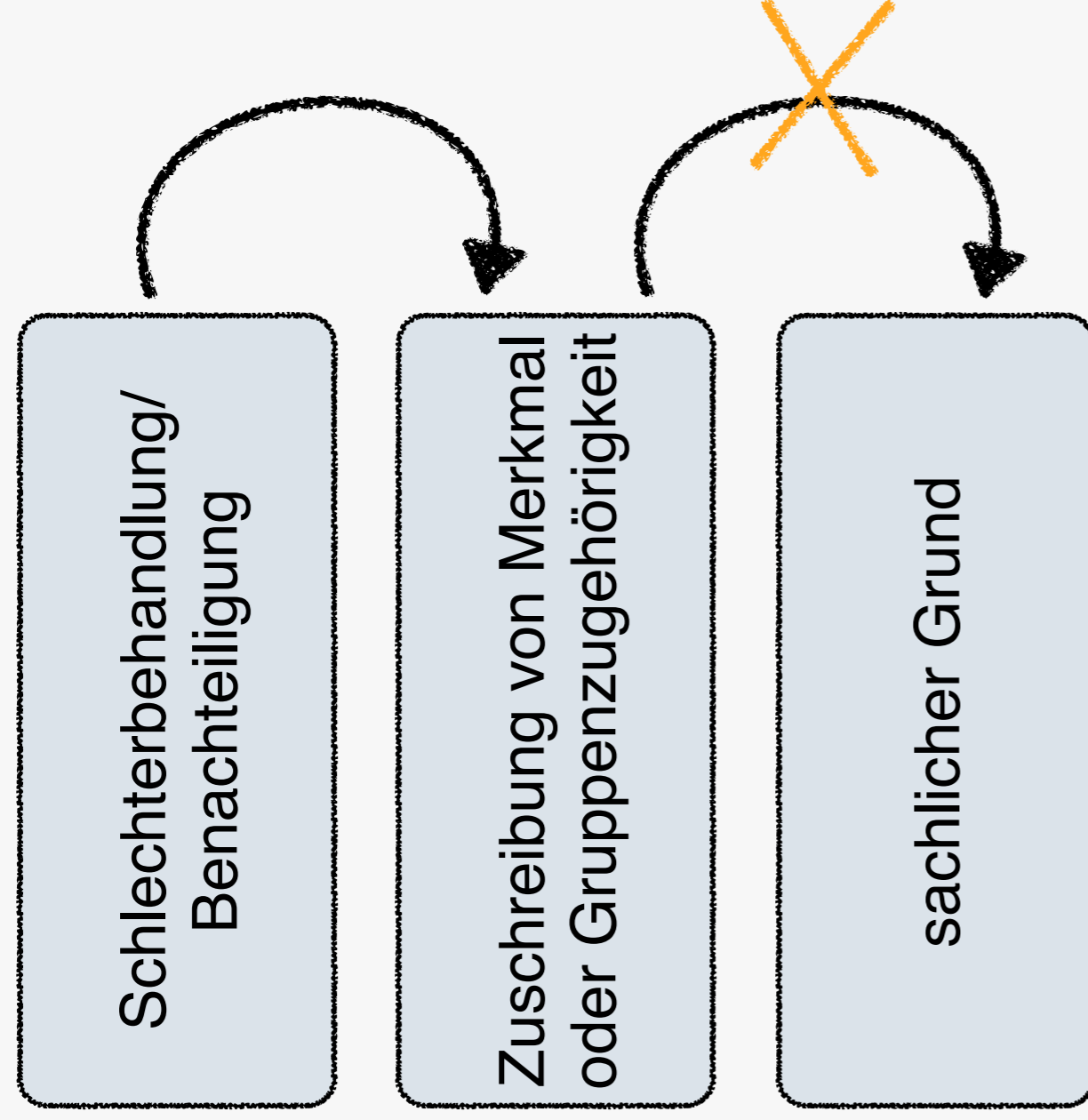
Daniel Bartel

daniel.bartel@antidiskriminierung.org

Zwei Zugänge...







Absicht oder Wirkung

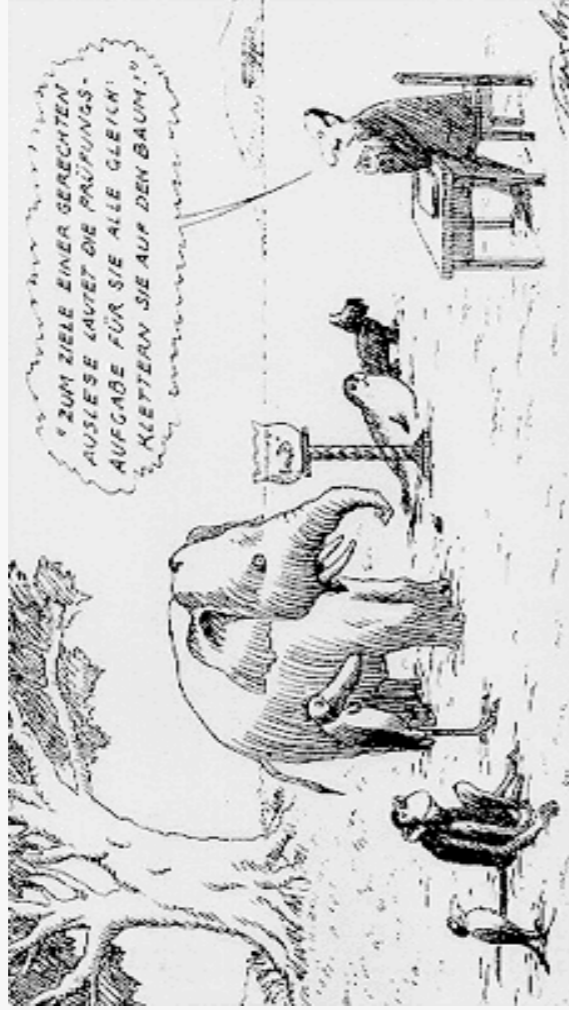
- **bewusst**
z.B. Beleidigungen, gewalttätige Übergriffe, bewusstes Ignorieren
- **unbewusst**
z.B. Wortwahl oder fehlende Barrierefreiheit

- **Ausschluss**
- **Benachteiligung**
- **Belästigung**
- **Würdeverletzung**

direkt/ unmittelbar

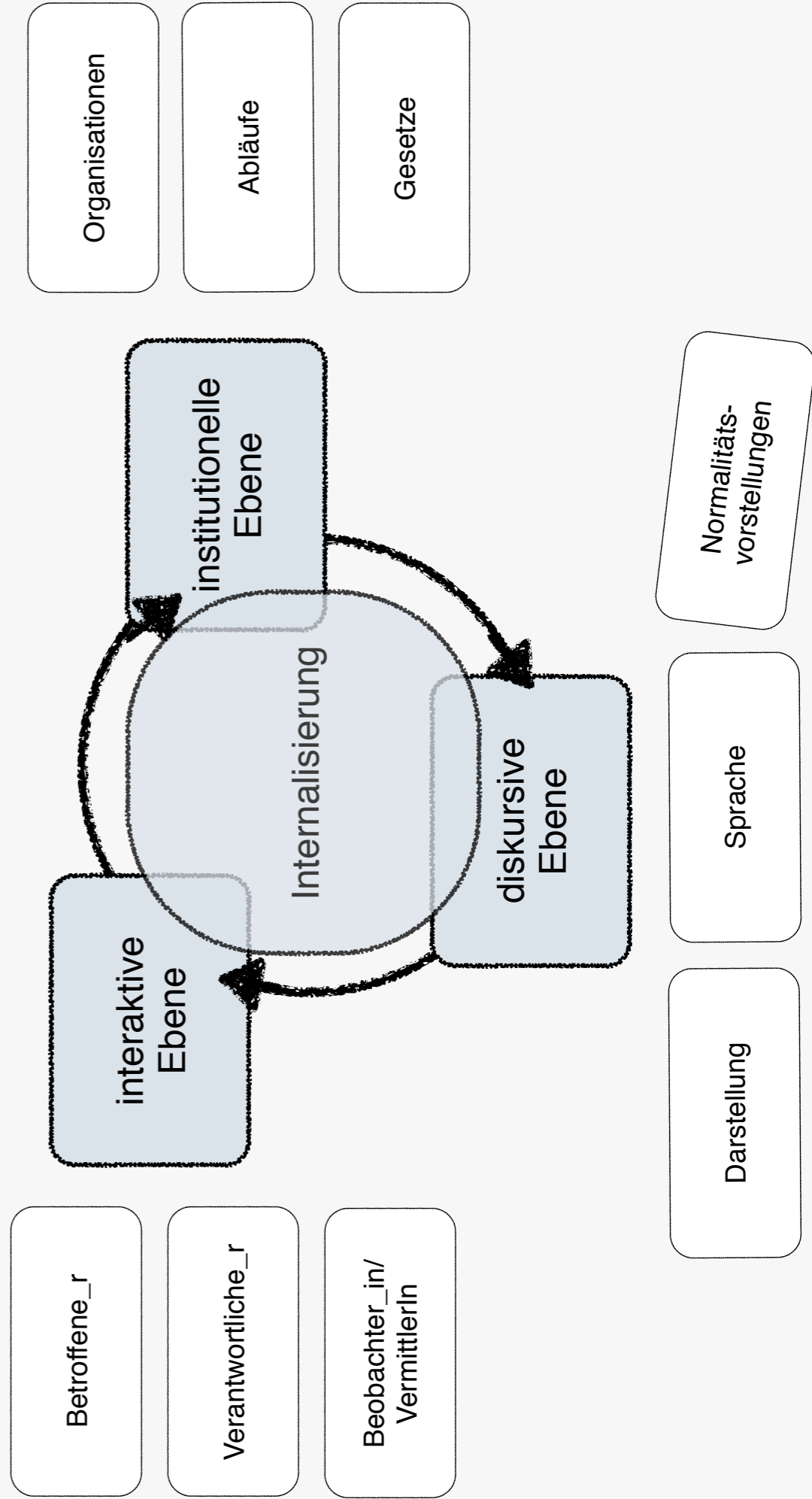


indirekt/ mittelbar

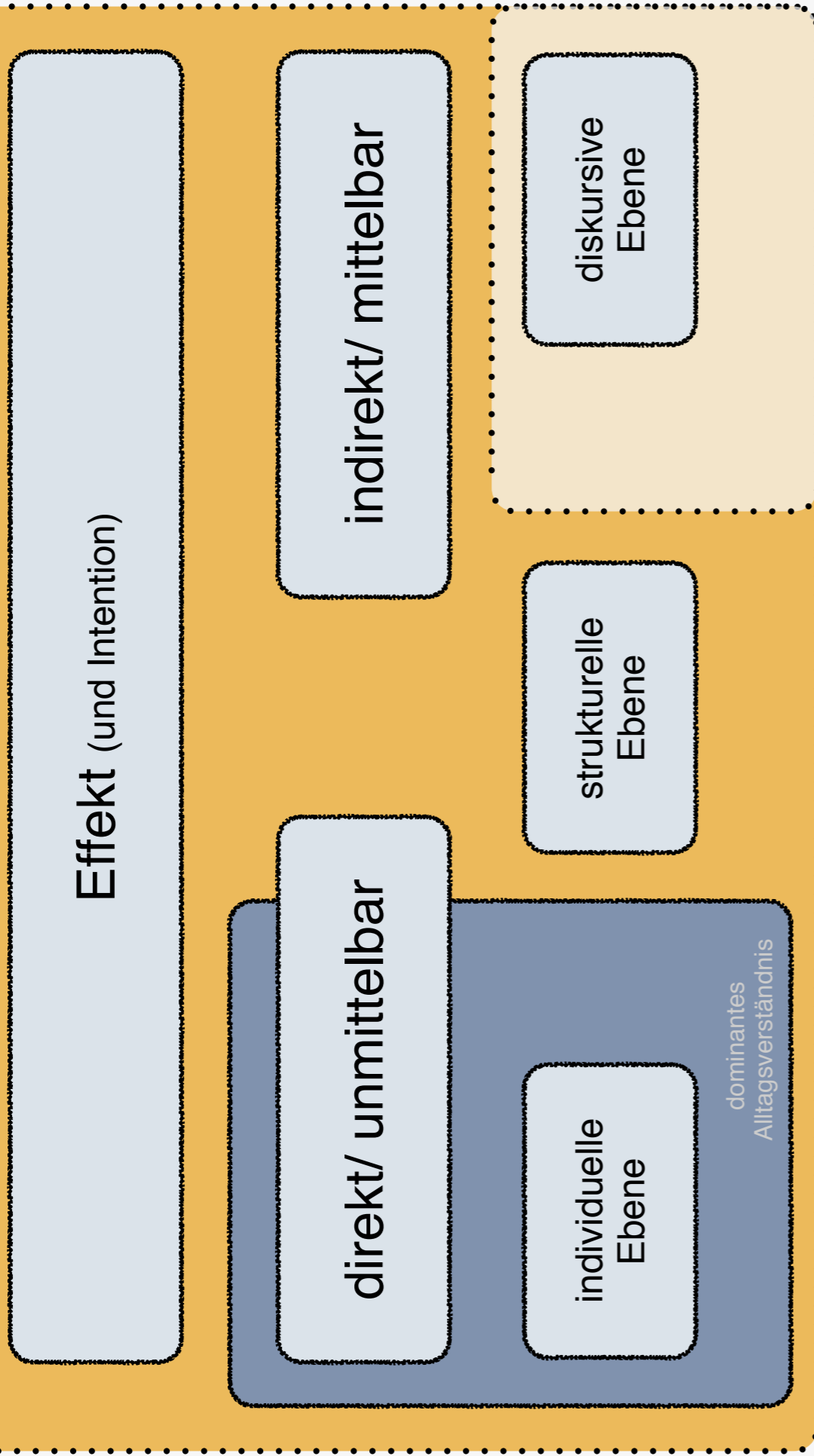


„Scheinbar/ oberflächlich betrachtet neutrale Regelung, die aber systematisch Benachteiligung/ Ausschluss produziert.“

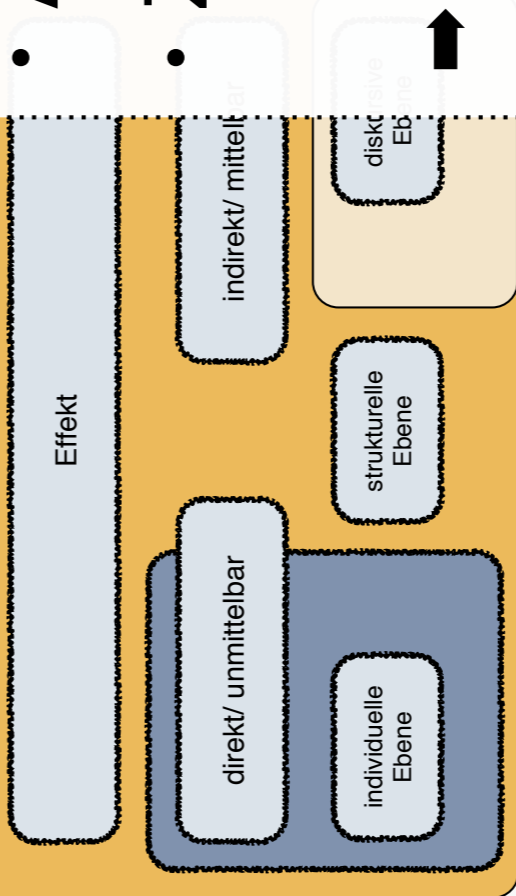
Ebenen



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



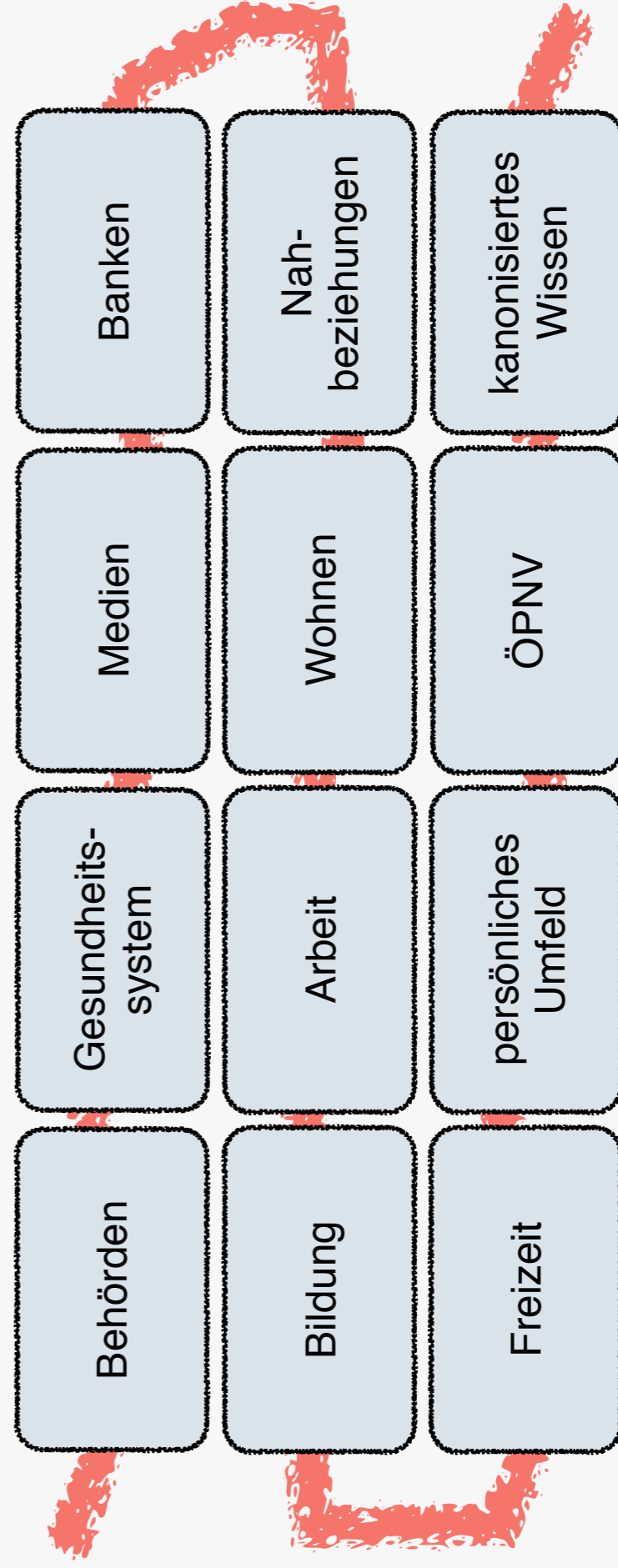
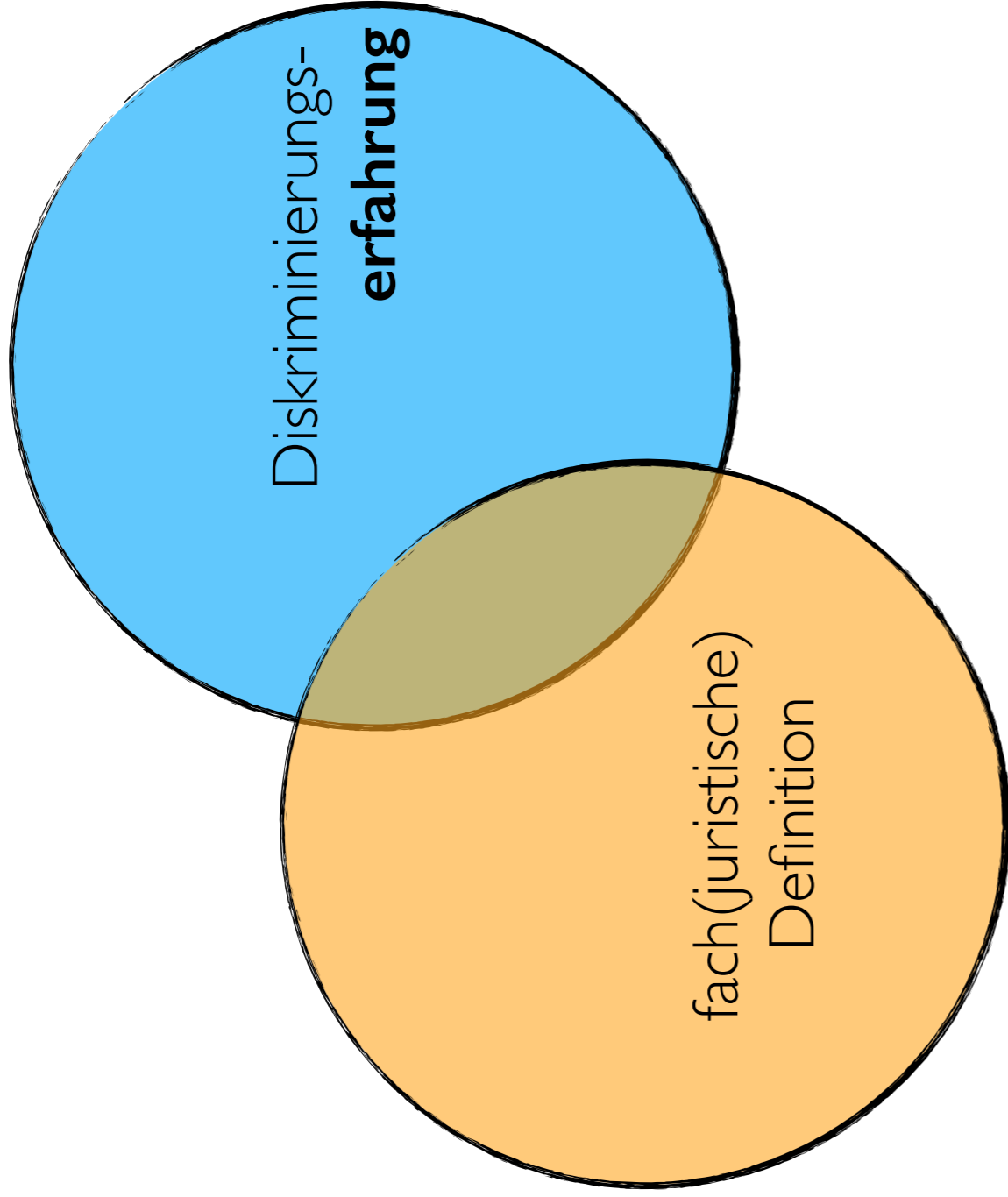
- **Arbeitsrecht**
- **Zivilrecht** (Kaufen und Verkaufen)

➔ **2-Monats-Frist**
(zur Anmeldung von Ansprüchen)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- ➔ Beratung zur Anwendbarkeit des AGG
- ➔ keine fallbezogene Rechtsberatung
- ➔ telefonisch und per Email

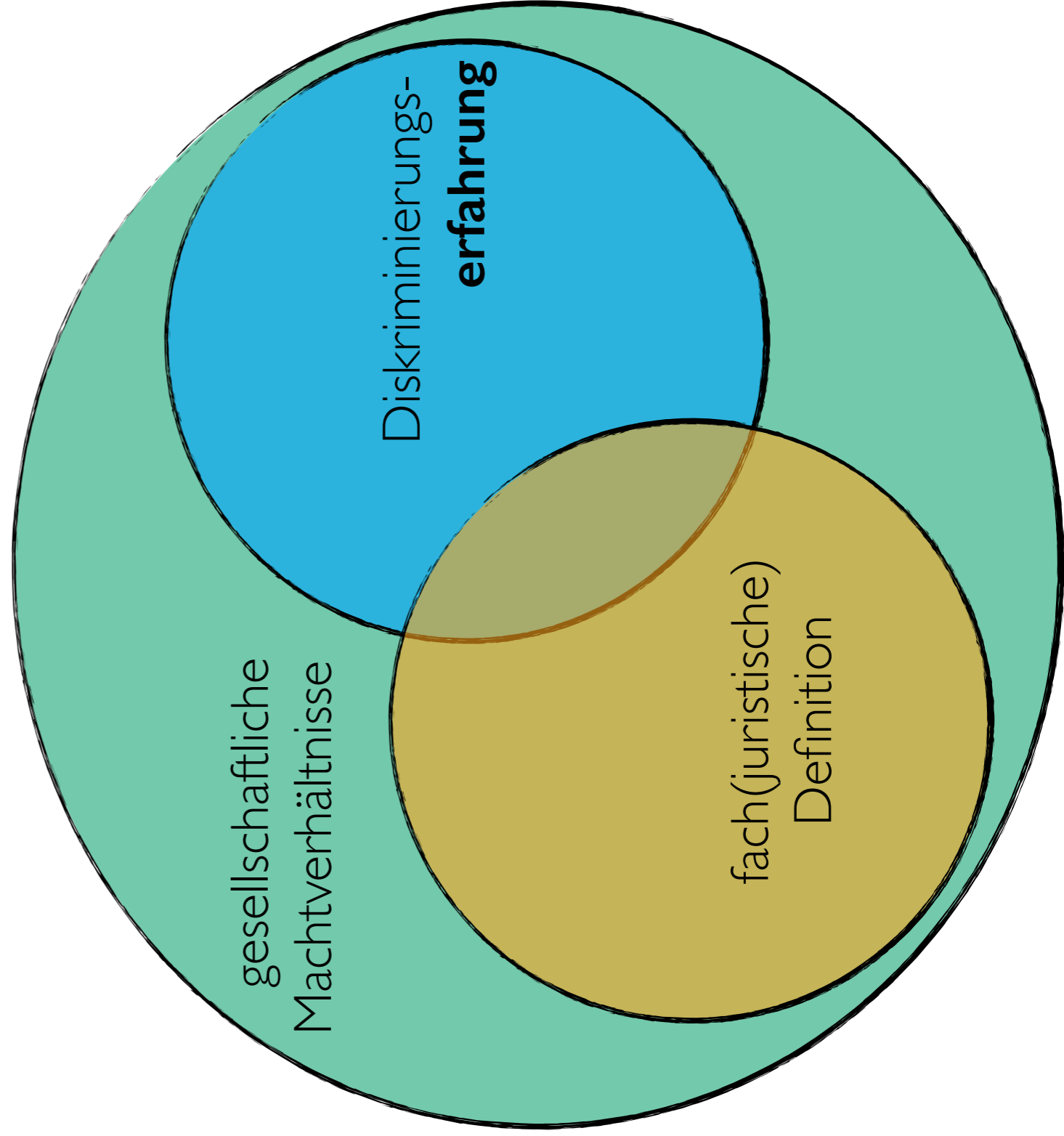


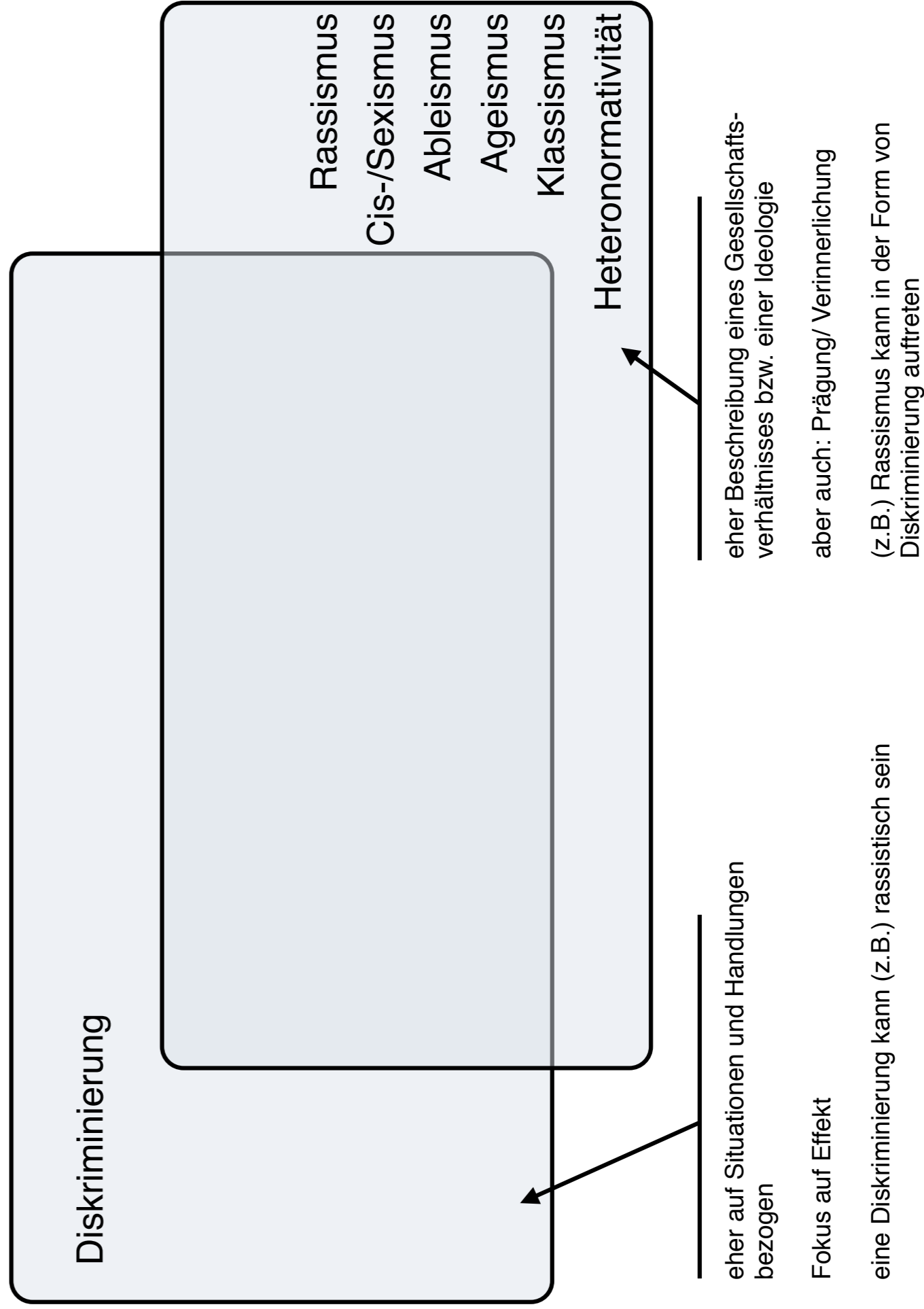
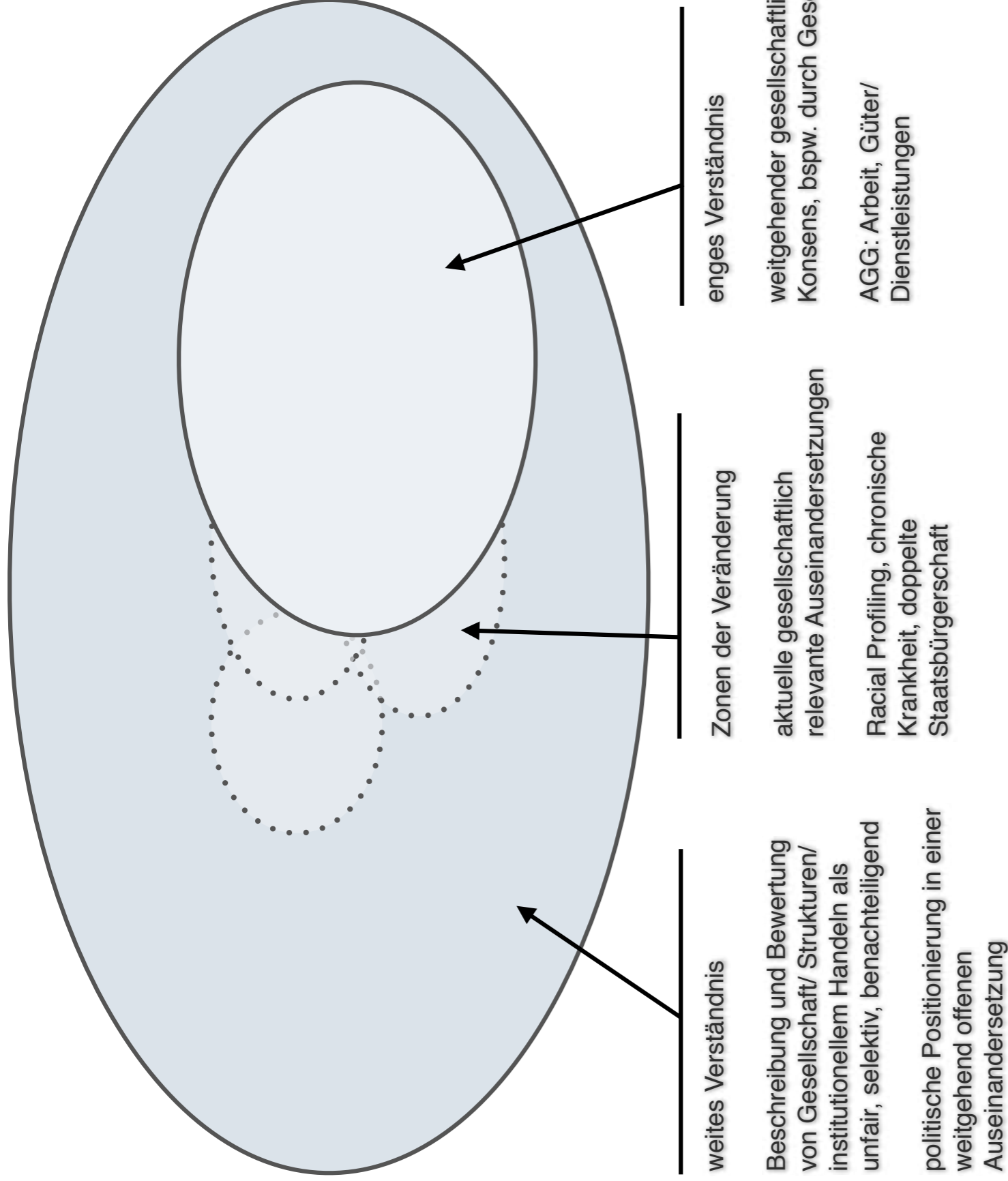


AGG-relevante
Situations/
Verwaltungshandeln

Alltagssituationen

strafrechtlich
relevantes Handeln





Erklärfilm Antidiskriminierungsberatung



Länge: 3:26

Links zu den Filmen:

<https://www.antidiskriminierung.org/betroffene>

und hier:

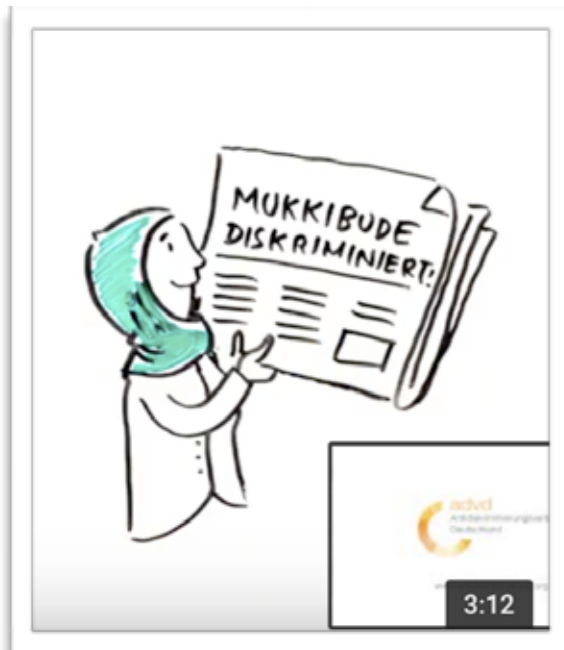
Deutsch: <https://youtu.be/d13eMhKZ6qg>

Englisch: <https://youtu.be/rOmjdugOpds>

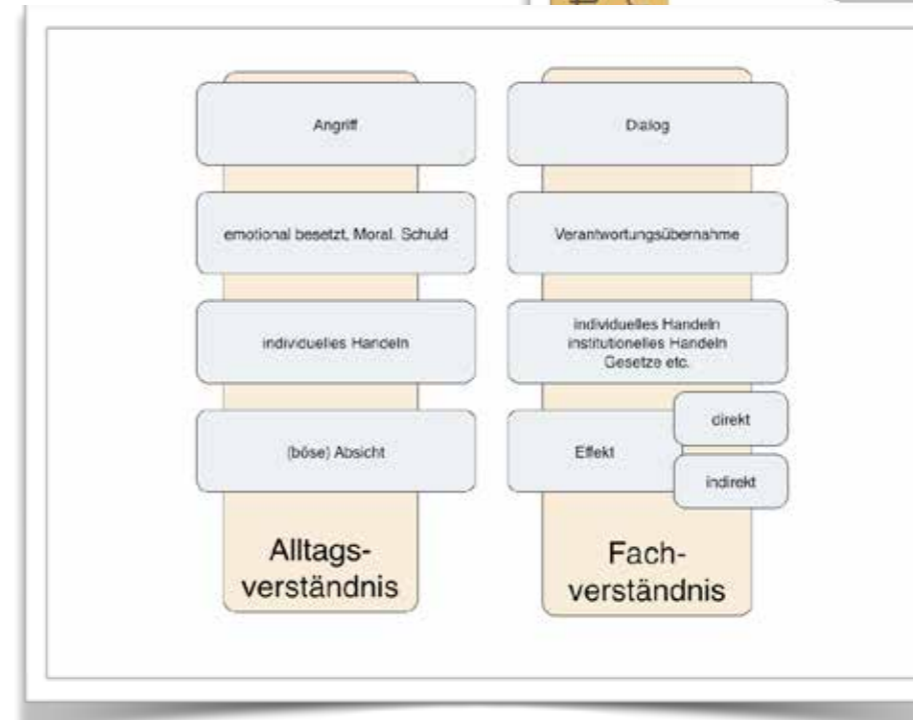
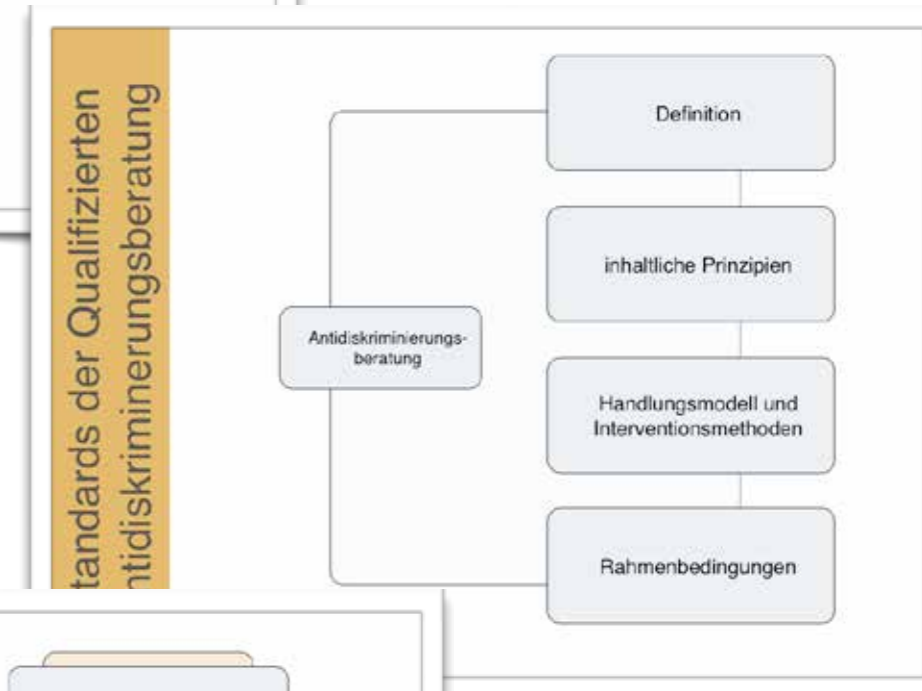
Arabisch: <https://youtu.be/yrv7ySlsgdg>

Französisch: <https://youtu.be/zoWiw8OakzM>

DGS: https://youtu.be/T3z_thyuMko

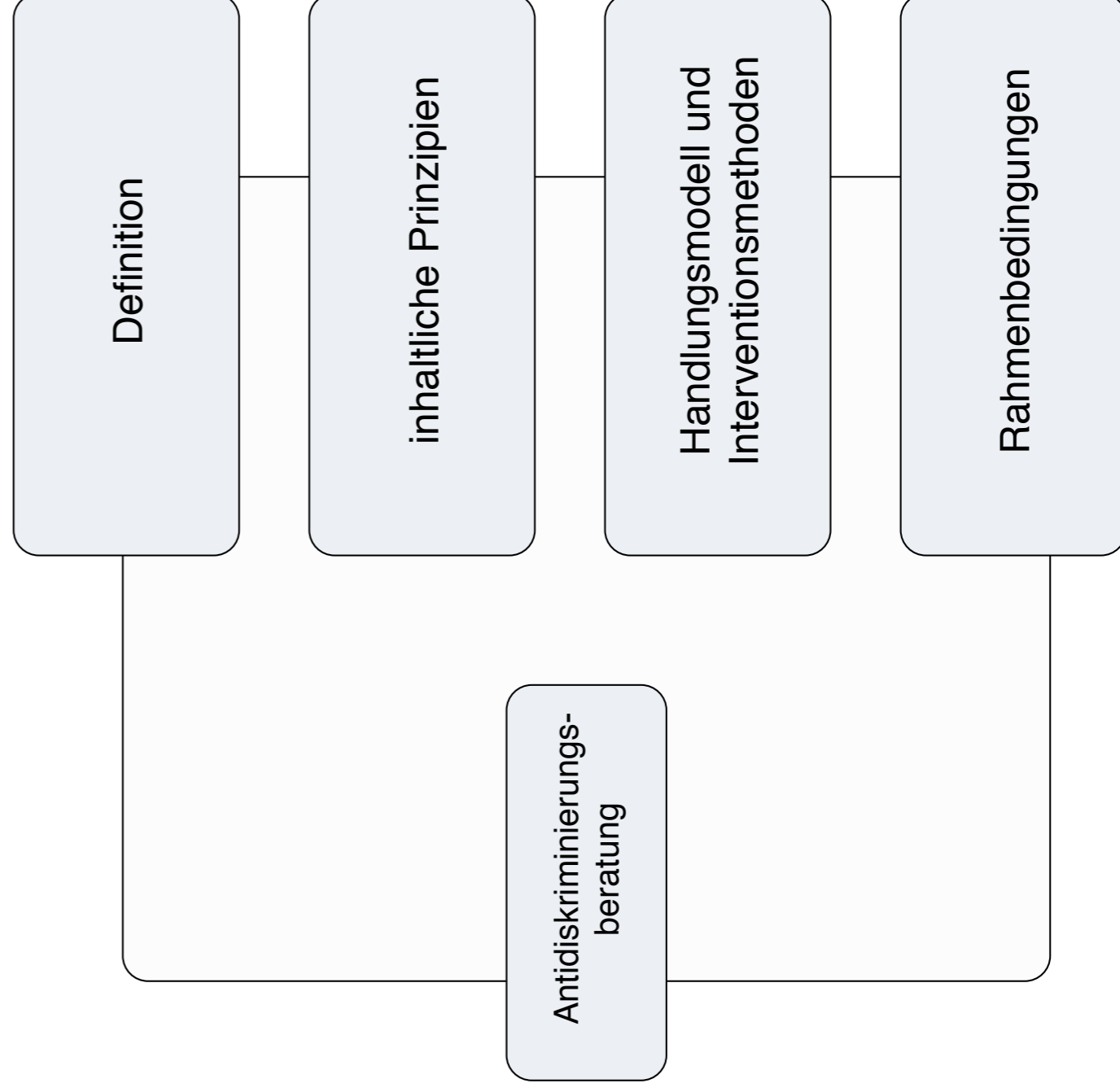


Input: Was ist Antidiskriminierungsberatung?



Standards der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung

Was ist Antidiskriminierungsberatung?



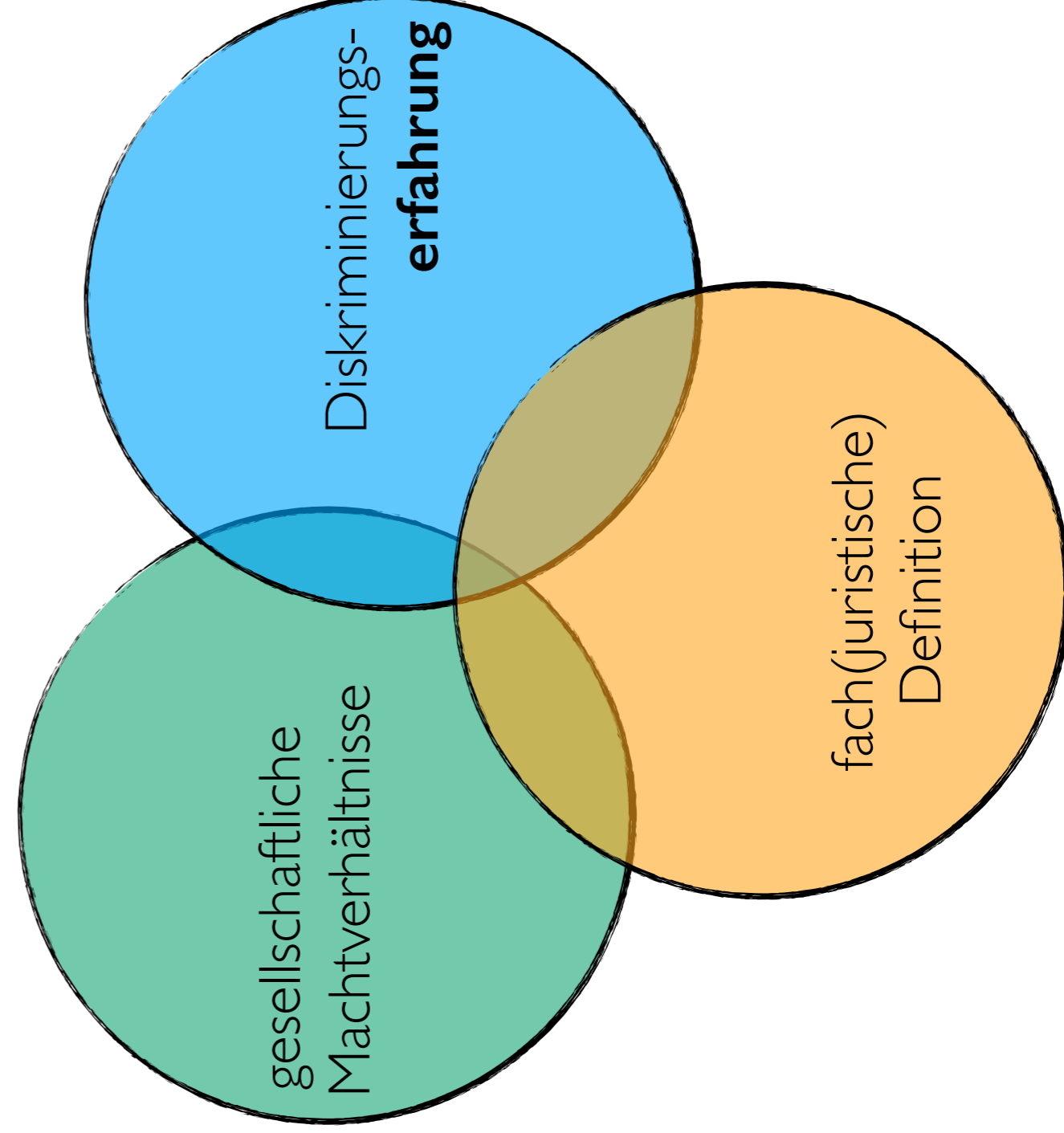
Standards der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung

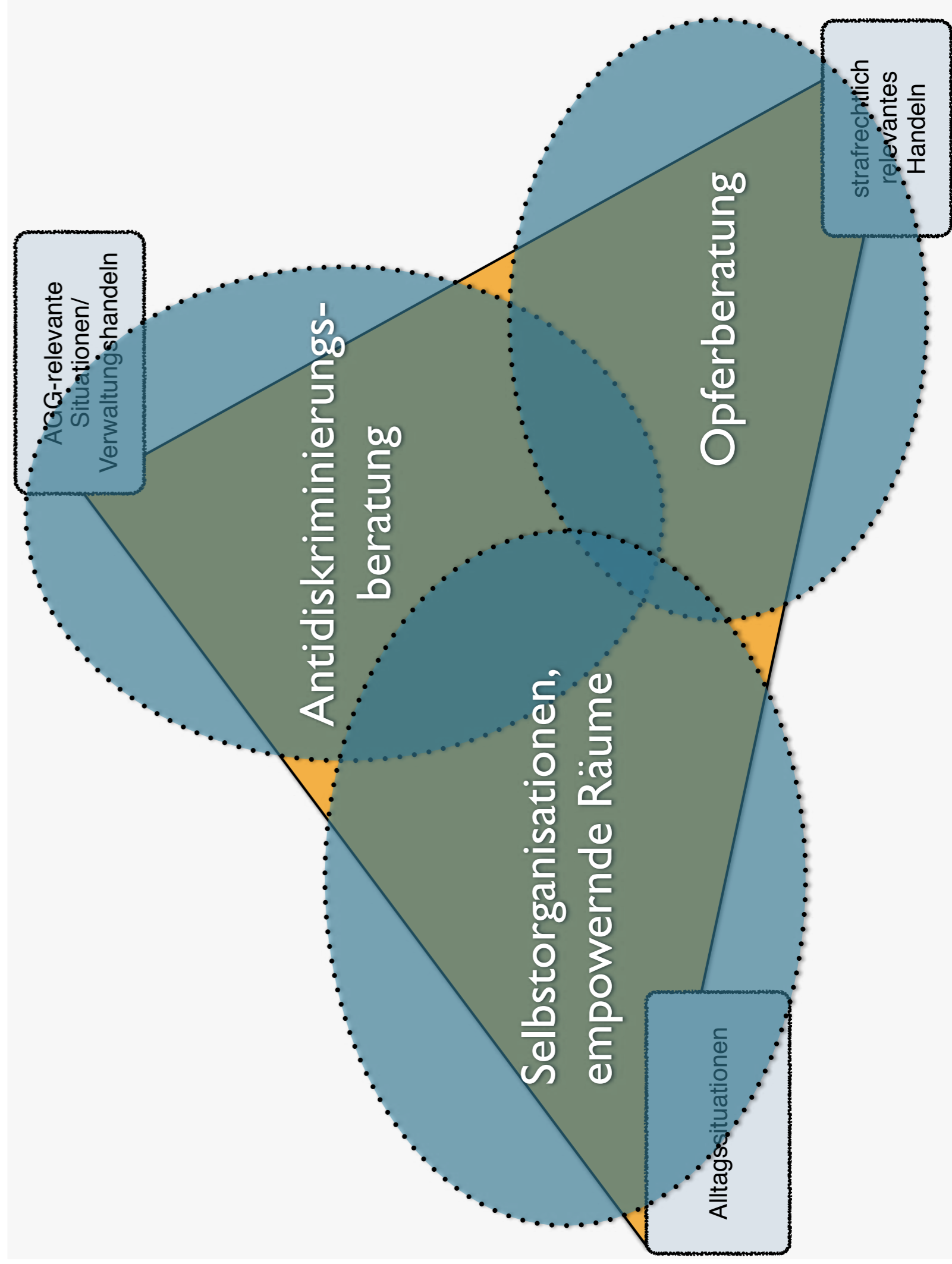
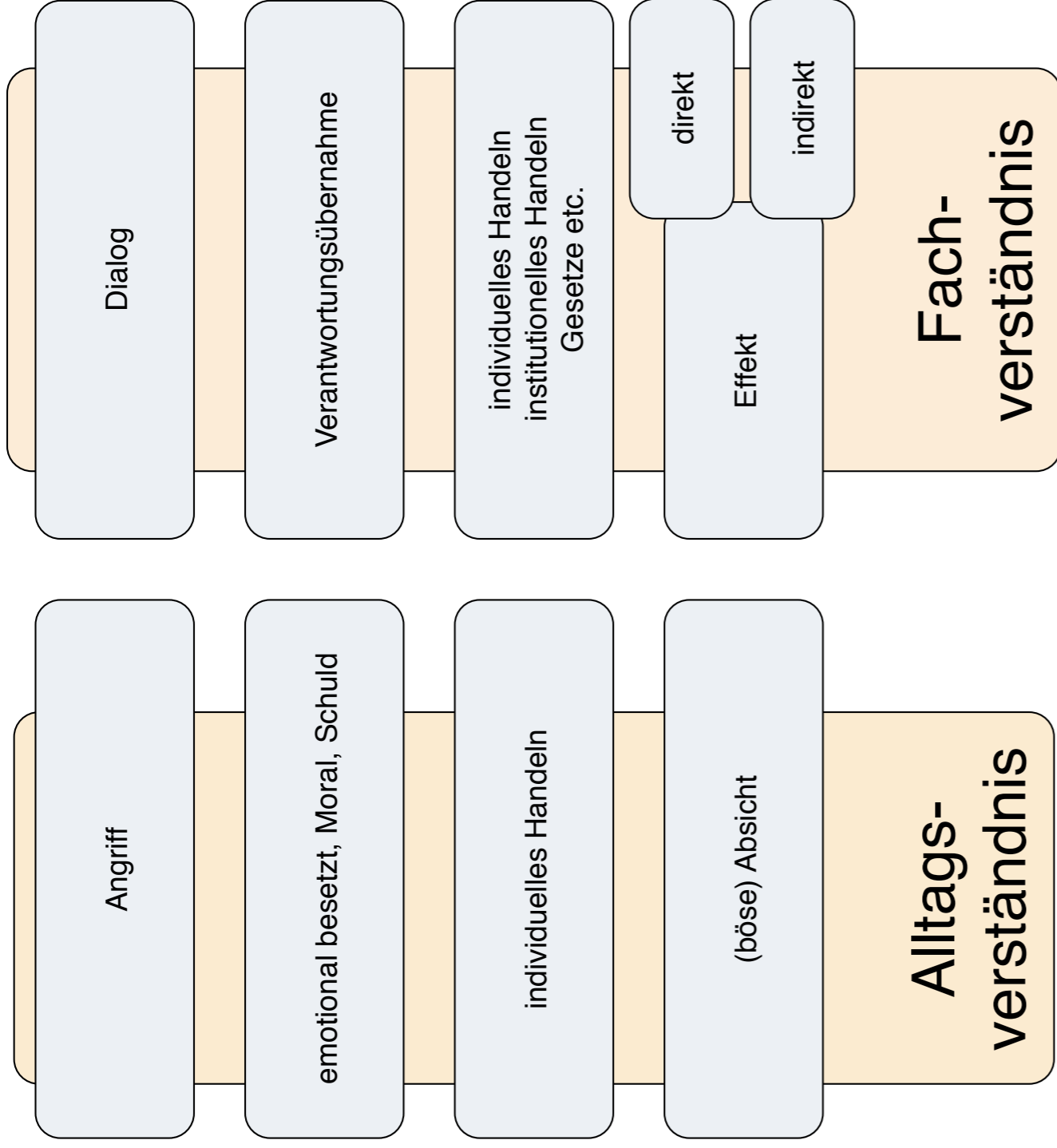


Eckpunktpapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung (2009)



Antidiskriminierungsberatung in der Praxis.
Die Standards für eine qualifizierte
Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert (2013)

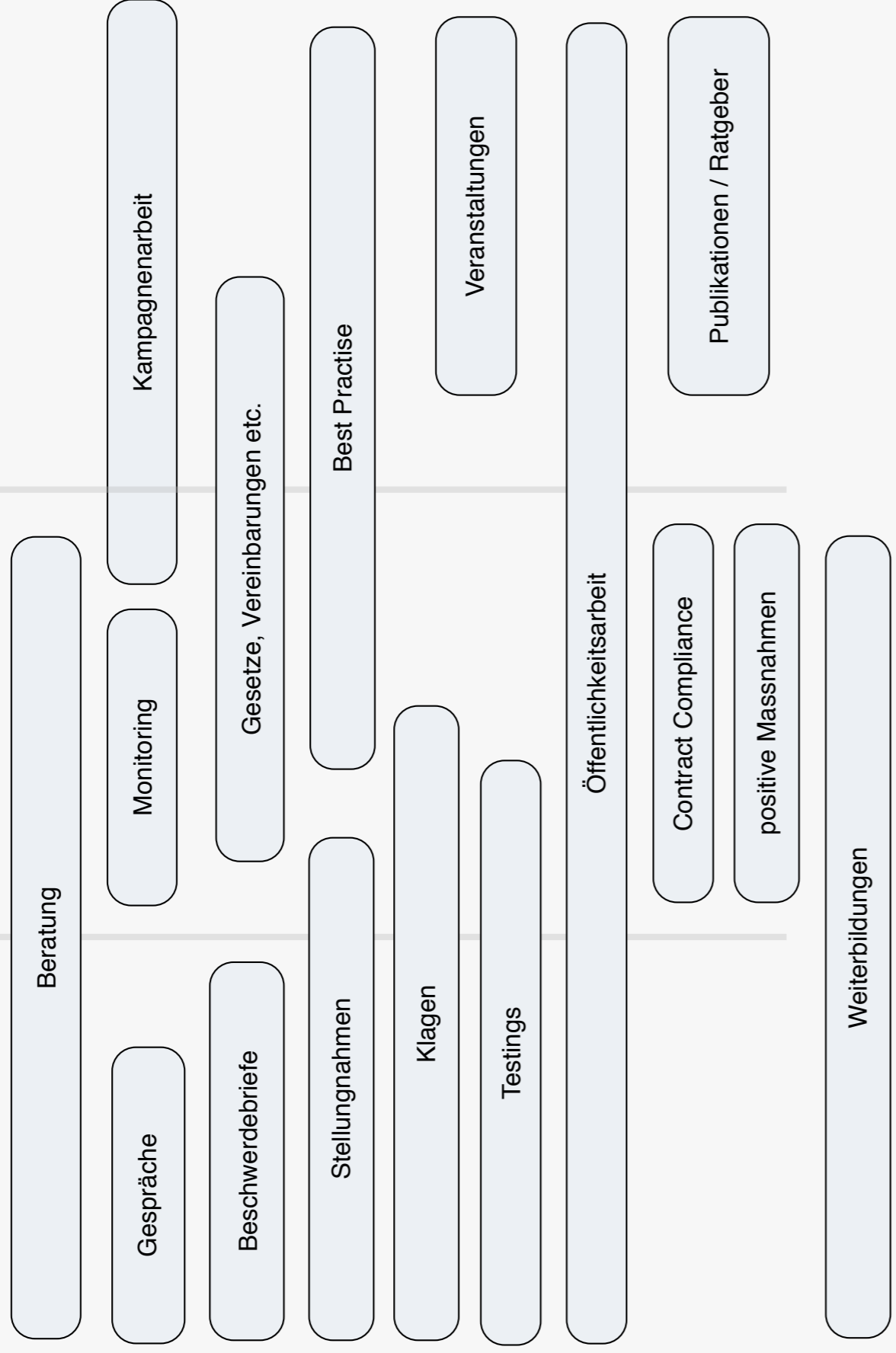




individuelle Ebene

strukturelle Ebene

diskursive Ebene



Vorgespräch 0,5 h

beinhaltet:

- Terminvereinbarung
- inhaltliche Sondierung
- Vorbereitung der Klient_in auf Beratungsrahmen und Leistungsspektrum

Erstgespräch 1,5 h

beinhaltet (fallabhängig):

- rechtliche Hintergründe
- vergleichbare Fälle/ Erfahrungsberichte
- Hintergrundinformationen zur beschuldigten Seite/ Person/ Organisation
- sachrelevante Informationen (z. B. sachliche Rechtfertigungen einer Ungleichbehandlung)
- Interventionsansätze
- Kooperationsmöglichkeiten

fallbezogene Recherche 1 h

beinhaltet (fallabhängig):

- rechtliche Hintergründe
- vergleichbare Fälle/ Erfahrungsberichte
- Hintergrundinformationen zur beschuldigten Seite/ Person/ Organisation
- sachrelevante Informationen (z. B. sachliche Rechtfertigungen einer Ungleichbehandlung)
- Interventionsansätze
- Kooperationsmöglichkeiten

Intervention Beschwerdebrief 3,5 h

beinhaltet:

- Vorbesprechung des Briefes (30 min)
- Verfassen des Briefes (60 min)
- Abstimmung des Entwurfes mit Klient_in (30 min)
- evtl. Korrekturen (30 min)
- Fertigstellen/Abschicken (15 min)
- Nachfragen bei Fristende (15 min)
- Auswertung der Antwort mit Klient_in (30 min) haltet:

Intervention Gespräch 6,5 h

beinhaltet:

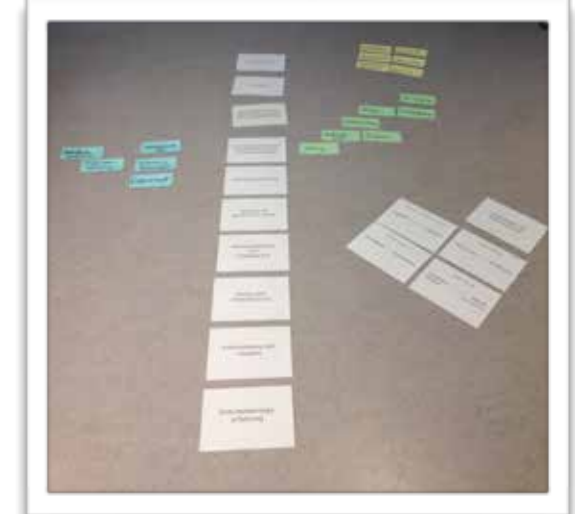
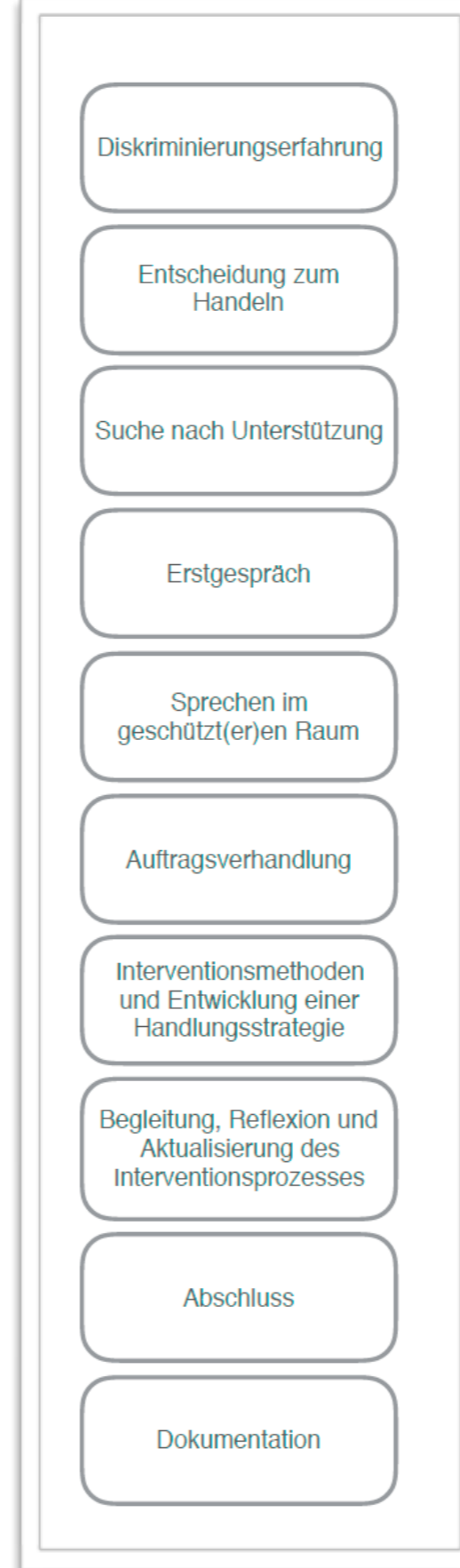
- Kontaktaufnahme und Vorbereitung mit Gegenseite (30 min)
- Vorbereitung mit Klient_in (60 min)
- Koordination der Termine, Ansprechpartner_innen, Orte mit allen beteiligten Seiten (30 min)
- Fahrtzeiten (60 min)
- Einsprechen vor Ort mit Klient_in (20 min)
- Gespräch (90 min)
- unmittelbare Nachbereitung (20 min)
- Dokumentation (20 min)
- Nachbesprechung mit Klient_in (60 min)

Intervention Klagebegleitung 11 h

beinhaltet:

- Vorbereitungsgespräch mit Klient_in (Unterstützung Finanzen, Kontakte etc.) (90 min)
- gemeinsames Gespräch mit Rechtsanwalt/-anwältin (90 min)
- intensive rechtliche Recherche (120 min)
- Zuarbeit und Begleitung Klageschrift (90 min)
- Prozessbegleitung (120 min)
- Fahrtzeiten (120 min)
- interne Auswertung und Dokumentation (30 min)

Model Phasen der Antidiskriminierungsberatung



Wann (wie, warum) ist D für dich ein (berufliches) Thema?

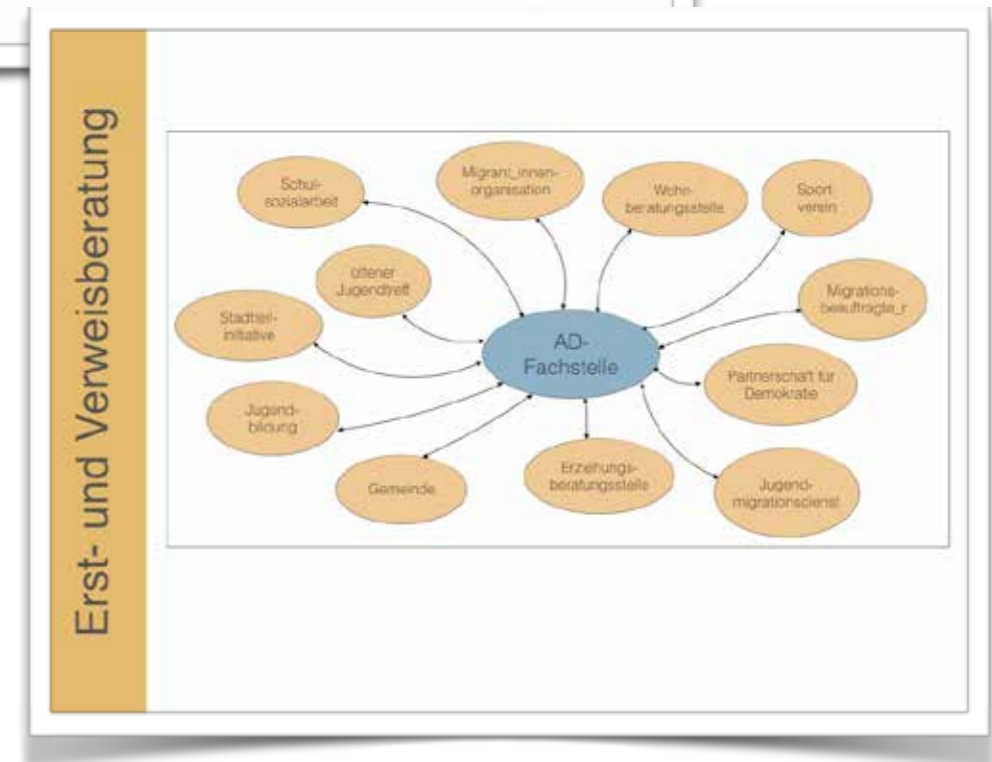
Was tust du damit D ein Thema ist?

Was könntest/ müsstest du tun, damit D (noch) mehr ein Thema ist?

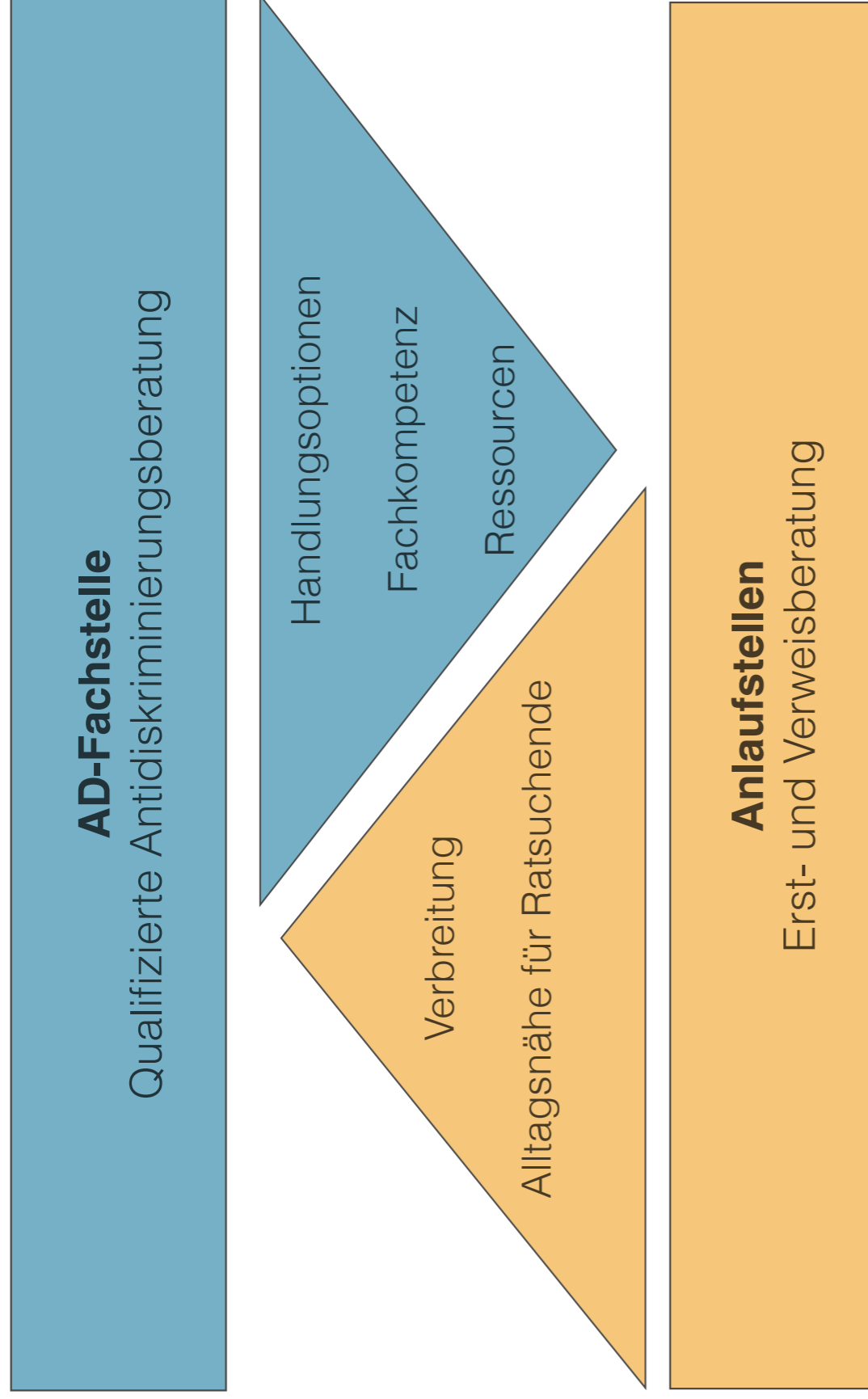
Beschreibe eine Situation, in der es um D ging, in der du gut reagiert/ dich kompetent gefühlt / dich als hilfreich erlebt hast.

Beschreibe eine Situation, in der du an Grenzen gestoßen bist / dich überfordert gefühlt hast / unsicher warst / die dich immer noch beschäftigt.

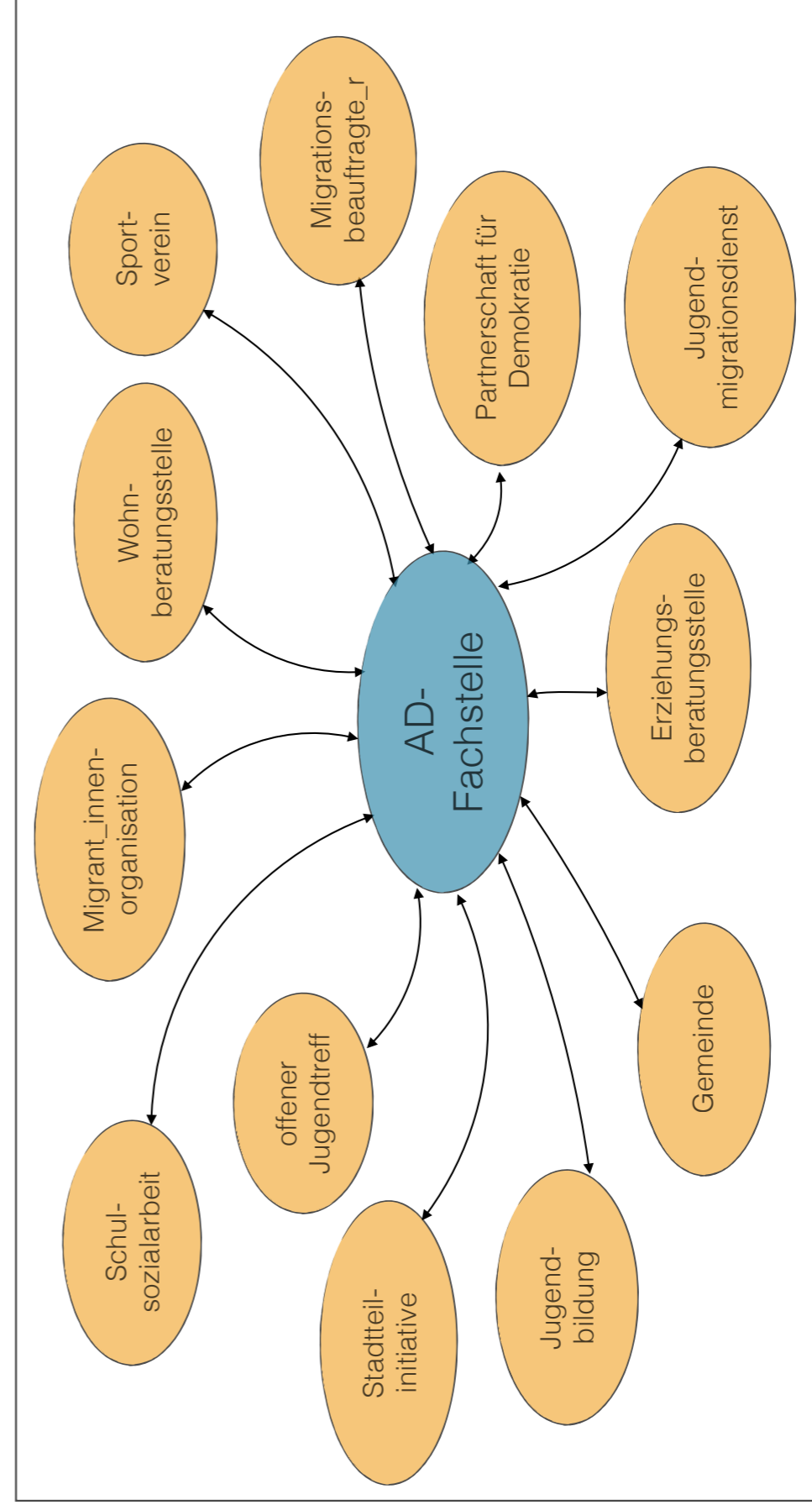
Angenommen, der WS wäre hilfreich für dich, woran würden deine Klient_innen/ Kolleg_innen/ dein persönliches Umfeld das merken?



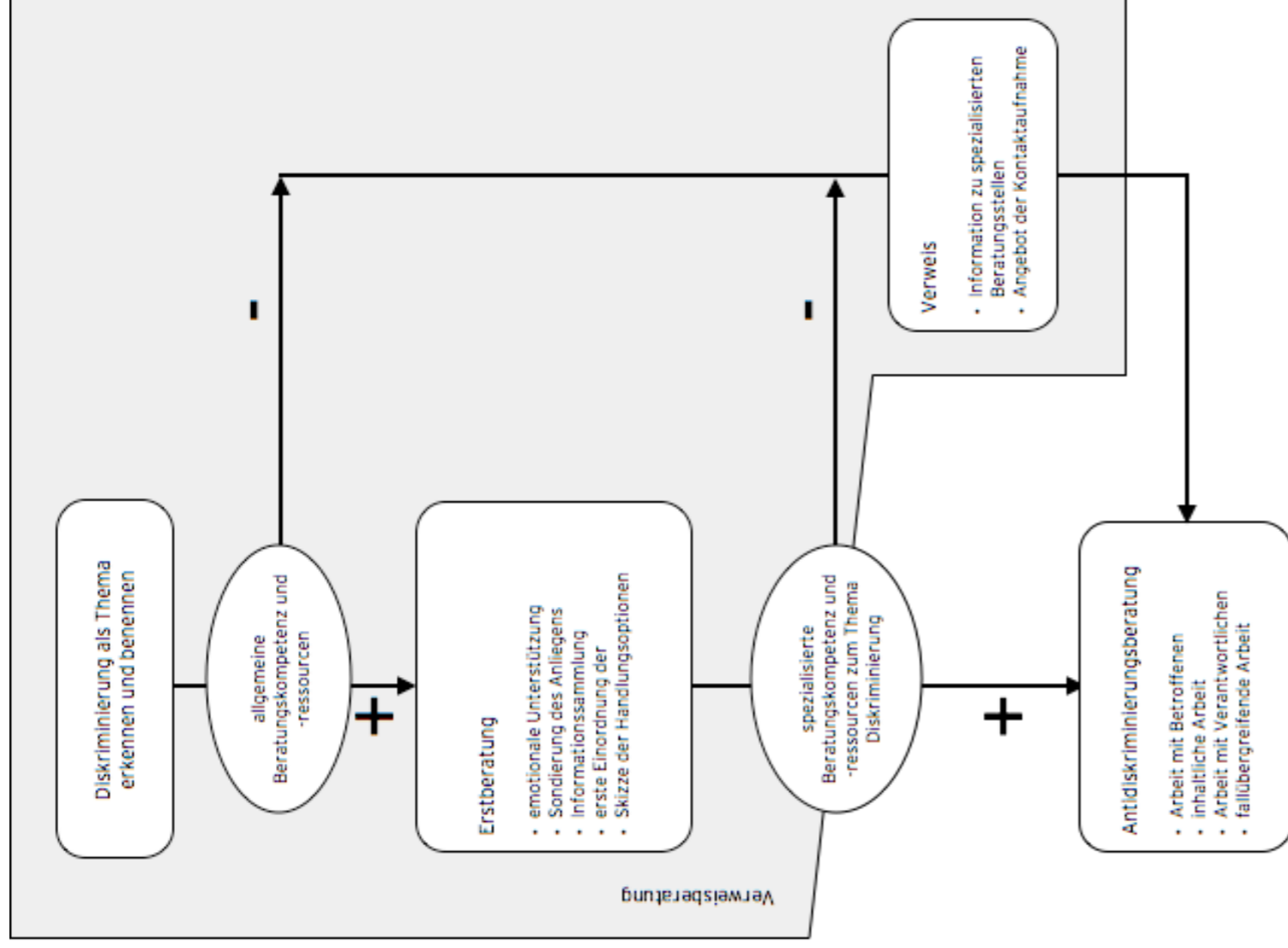
Erst- und Verweisberatung



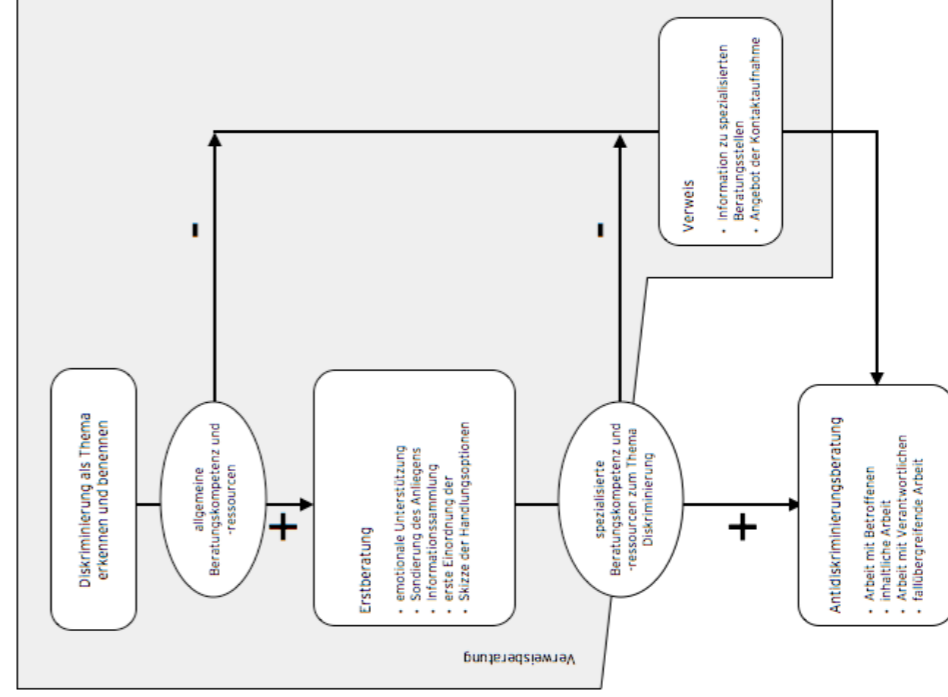
Erst- und Verweisberatung



Erst- und Verweisberatung



Erst- und Verweisberatung

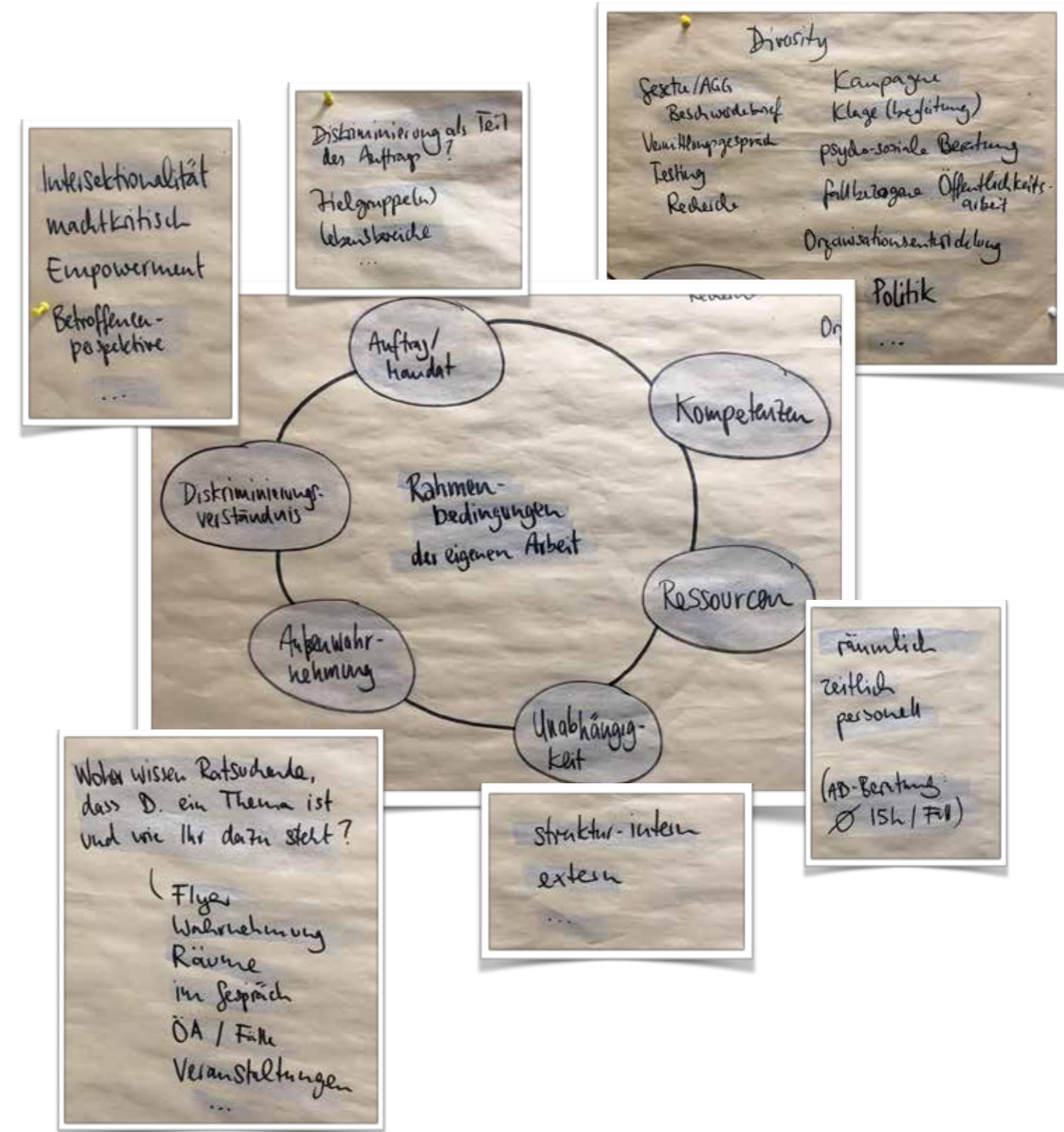
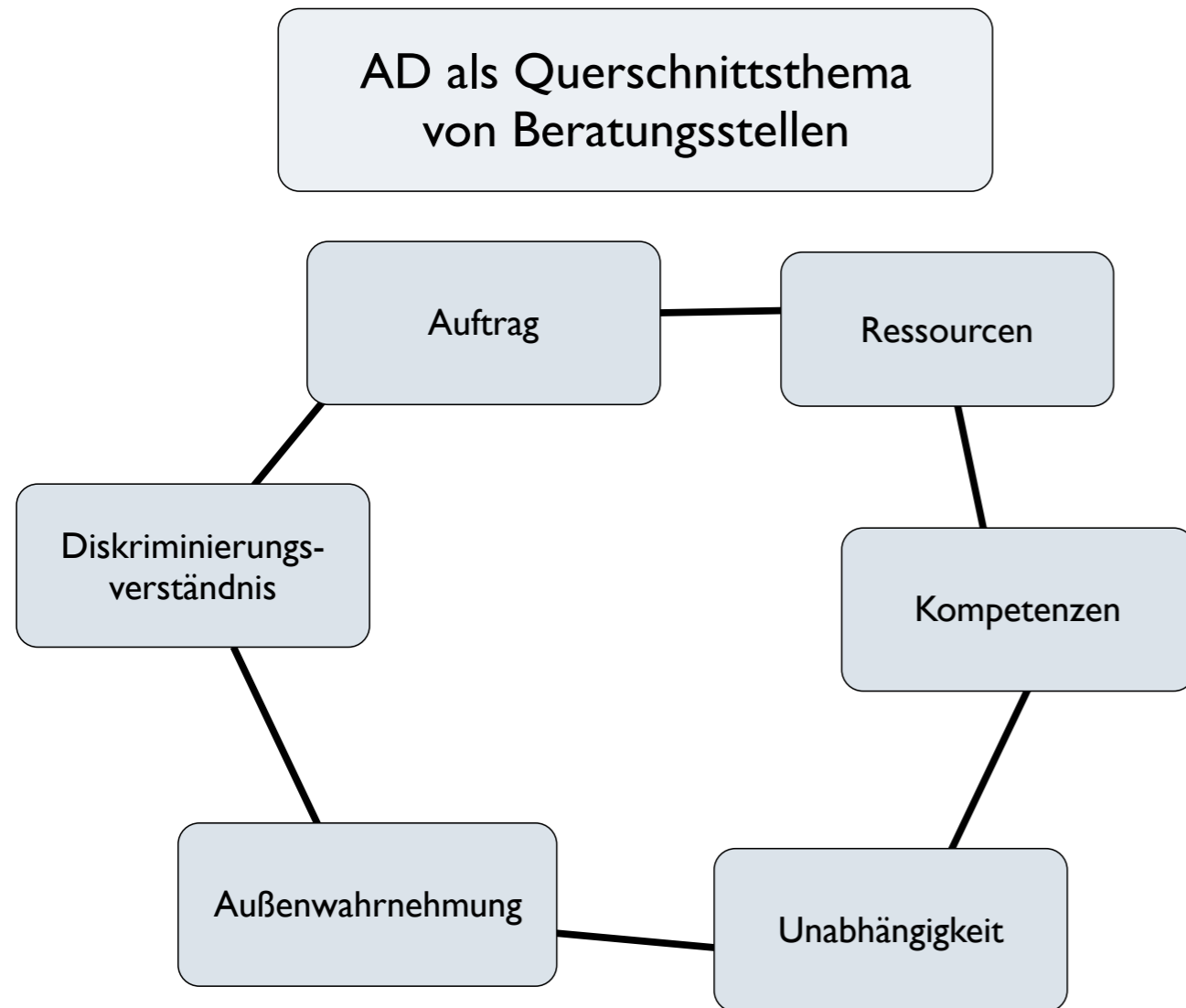


in der Praxis sind Mischformen die Regel:

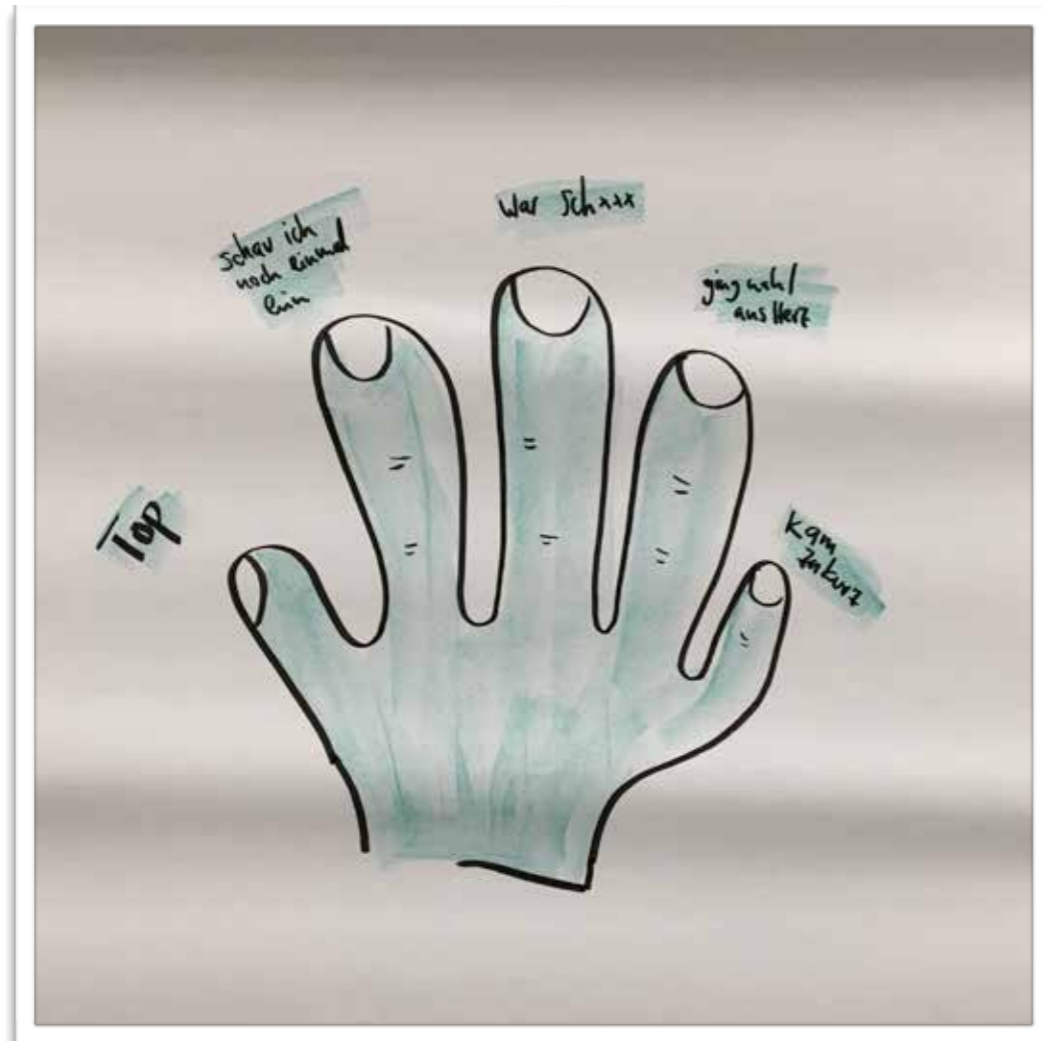
- Breite der Zielgruppe(n)
- Anzahl der Fälle
- Formen der Intervention
- institutionelle Eingebundenheit
- Ziele/ Auftrag der Organisation
- Infrastruktur innerhalb und außerhalb des Netzwerkes

- handlungsorientierend
nicht handlungslähmend

Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit



Abschlussrunde



AUFGABENBEREICHE

- Entwicklung von Fachstandards und Etablierung der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung als Feld der Sozialen Arbeit
- Fachberatung von Organisationen, Unternehmen, Politik und Verwaltung
- Prozessbegleitung des Aufbaus flächendeckender Unterstützungs- und Beratungsangebote auf kommunaler, regionaler und Landesebene
- Ausbildung von Antidiskriminierungsberater_innen sowie von Erst- und Verweisberater_innen
- Sensibilisierungen und Weiterbildungen u. a. zu den Themen Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Erst- und Verweisberatung, Diskriminierung als Querschnittsthema, Rechtlicher Diskriminierungsschutz, AGG-Beschwerdestelle
- Clearingstelle für Betroffene sowie Unterstützung als rechtlicher Beistand nach §23 AGG
- Vernetzung und fachlicher Austausch unabhängiger Antidiskriminierungsstellen
- Weiterentwicklung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes
- fallübergreifende Öffentlichkeitsarbeit

WER SIND WIR?

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen.

UNSER ZIEL

Der advd setzt sich für die Etablierung einer diskriminierungsensiblen Alltagskultur ein.

Das bedeutet einerseits die Entwicklung einer Haltung:

- Anerkennung, dass Diskriminierung eine gesellschaftliche Realität und zugleich eine Alltagserfahrung vieler Menschen ist
- Sensibilisierung für die verschiedenen Formen von Benachteiligungen und Würdeverletzungen
- Ermöglichung eines selbst-reflexiven, veränderungsorientierten Dialogs über Diskriminierung und Teilhabe

Es bedeutet zugleich aber auch die Stärkung und Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten:

- von Betroffenen zur Durchsetzung ihrer Rechte
- von Diskriminierungsverantwortlichen für eine verbindliche Verantwortungsübernahme auf individueller und institutioneller Ebene.

DISKRIMINIERUNGSVERSTÄNDNIS

Unser Diskriminierungsverständnis setzt sich aus drei, einander ergänzenden Perspektiven zusammen:

RECHTLICH

Diskriminierung ist jede Form des Ausschlusses, der Benachteiligung oder Würdeverletzung, die Menschen aufgrund der Zugehörigkeit oder Zuschreibung zu gesellschaftlich benachteiligten Gruppen erfahren. Sie verletzt grundlegende Menschenrechte und geltendes Recht.

ERFAHRUNG

Diskriminierung ist zugleich eine individuelle Gewalterfahrung, die oftmals mit starken Emotionen, psychischen, sozialen und materiellen Konsequenzen verbunden ist. Durch das wiederholte Erleben von Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen werden Identitäten geprägt und Lebenswege nachhaltig beeinflusst.

GESELLSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE

Konkrete Diskriminierungen geschehen vor dem Hintergrund historisch gewachsener gesellschaftlicher Strukturen und deutungsmächtiger Erzählungen von Normalität, Zugehörigkeit und Ausschluss.

WAS IST „QUALIFIZIERTE ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG“?

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ist ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung.

Sie bietet Ratsuchenden:

- einen geschützten Raum zur emotionalen Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen
- Unterstützung bei der Bewertung konkreter Situationen und der Entwicklung von individuellen Handlungsstrategien
- Begleitung in der Umsetzung außergerichtlicher und rechtlicher Interventionen
- fallbezogene sowie fallübergreifende Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ergänzt die Arbeit zielgruppenspezifischer und allgemeiner Anlauf- und Beratungsstellen. Diese sind wichtige erste Ansprechpartnerinnen für Betroffene, verfügen jedoch nicht über die für eine umfassende Beratungstätigkeit notwendigen Ressourcen und Kompetenzen.

Literatur zum Thema:


- advd (2009): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung.
- advd (2013): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis.
- advd (2017): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen.

UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS IN VIER BEGRIFFEN

- Positionierung. Unser Zugang zum Thema erfolgt aus der Perspektive von Betroffenen. In der Beratungsarbeit vertreten wir die Interessen der Ratsuchenden.
- Empowerment, verstanden als individuelle und kollektive Selbstermächtigung, ist ein wesentliches Ziel und zugleich eine Grundlage unserer Arbeit.
- Horizontalität / Intersektionalität. Wir arbeiten zielgruppen- und merkmalsübergreifend. Diskriminierung als soziale Realität und individuelle Erfahrung ist charakterisiert durch das Zusammenwirken verschiedener gesellschaftlicher Machtverhältnisse.
- Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ist ein Teil von Antidiskriminierungsarbeit und unser zentraler Handlungsansatz. Antidiskriminierungsberatung kann Betroffene in konkreten Auseinandersetzungen unterstützen, gibt Impulse auf der strukturellen Ebene und erweitert das Wissen um benachteiligenden Praxen und ihre Veränderung.



Referent



Mein Name ist Daniel Bartel. Ich bin Diplompsychologe, systemischer Berater & Diversitytrainer, Supervisor.

Von 2007 bis 2015 habe ich als Berater im Antidiskriminierungsbüro Sachsen gearbeitet. Seit 2015 bin ich Geschäftsführer des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd).

Kontakt: daniel.bartel@antidiskriminierung.org

Literaturemfehlungen

Antidiskriminierungsberatung

- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (2. Auflage 2010).
www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert (2013).
www.antidiskriminierung.org/files/Antidiskriminierungsberatung_in_der_Praxis.pdf
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung (2012).
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Antidiskriminierungsberatung_20120214.html
- Weiß, Birte & basis und woge: Diskriminierung erkennen und handeln - Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (2010).
www.basisundwoege.de/fileadmin/user_upload/pdf/Handbuch2010.pdf

Darstellung der Arbeit von Antidiskriminierungsberatungsstellen (Auszug)

- Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB): Was tun gegen Diskriminierung?! Die Arbeit des Antidiskriminierungsbüros in Sachsen (2009).
www.adb-sachsen.de/Broschuere_ADB.html
- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB): Antidiskriminierungsreport 2009/10. Daten und Fakten aus der Beratungspraxis des ADNB des TBB (2010).
www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADReport_2009_2010_Webversion.pdf
- Weiß, Birte & basis und woge: Antidiskriminierungsberatung in Hamburg. Ergebnisse und Beispiele aus der Beratung (2011).
www.basisundwoege.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschuere_AD.2012.pdf
- ADB Köln (2016): Ein bewegendes Jahr, das Spuren hinterlassen hat. Jahresbericht 2015.
www.oegg.de/index.php?de_ab-2008
- Opferperspektive Brandenburg: Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt. An der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren (2013). Verlag Westfälisches Dampfboot.

Erst- und Verweisberatung, Antidiskriminierung als Querschnittsthema

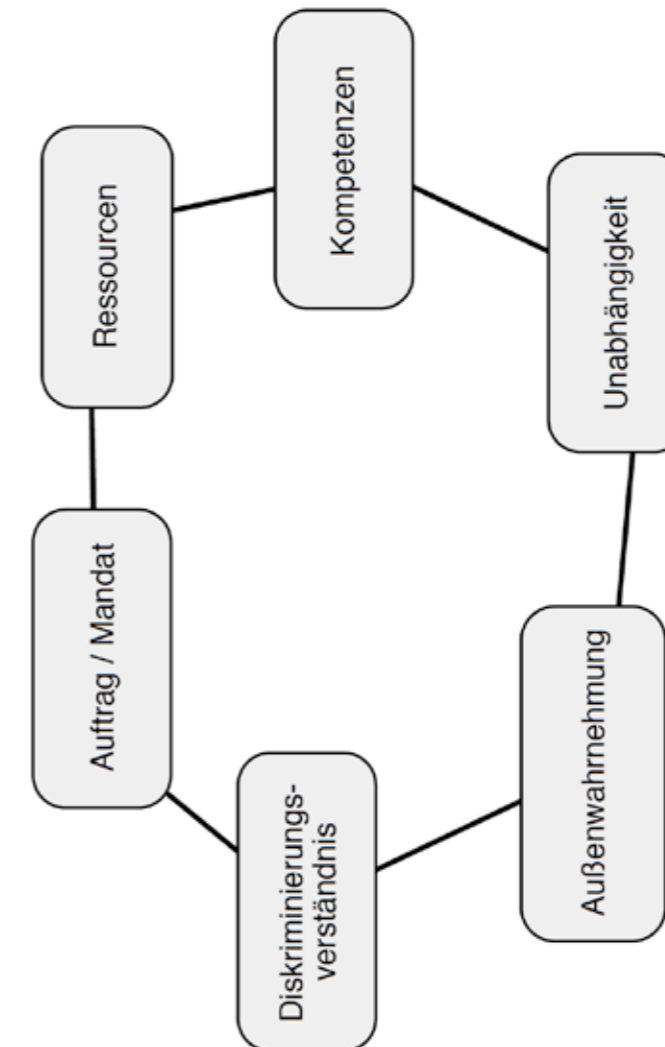
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden Beratung bei Diskriminierung. Erste Schritte und Weitervermittlung (2012).
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile
- ADB Sachsen (2013): Diskriminierung als Thema der migrationsbezogenen Beratung.
www.adb-sachsen.de/tl_files/adb/Projekt_MB_Diskriminierung/ADB_Broschuere_Diskriminierung_als_Thema_in_der_migrationsbezogene_Beratung.pdf

AD-Politik und AD-Strukturen / Der Kontext von AD-Beratung

- advd Positionspapier: Demokratie leben heißt Diskriminierung wirksam entgegenzutreten
www.antidiskriminierung.org/materialien/advd-positionspapier-vierte-beratungssaule
- Birte Weiß & Anne Kobes: Entwicklung und Stand der deutschen Antidiskriminierungspolitik - eine kritische Auseinandersetzung. in: Opferperspektive Brandenburg: Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt. An der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren (2013). Verlag Westfälisches Dampfboot.

Webarchive für Gutachten, Dossiers und Expertisen zu diskriminierungsrelevanten Themen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Expertisen, Studien und Gutachten zu rechtlichen Fragen, Diskriminierungsmerkmalen und Lebensbereichen
Sammlungen zu relevanter nationaler und europäische Rechtssprechung
aktuelle Publikationsübersicht mit Links: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Publikationsübersichten/20111020_Publikationsübersicht%20ADS.pdf?__blob=publicationFile&v=19
- Deutsches Institut für Menschenrechte: Aktiv gegen Diskriminierung
www.aktiv-gegen-diskriminierung.de
- Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung, Berlin
www.berlin.de/lb/ads/studien/index.html
- Heinrich-Böll-Stiftung:
www.migration-boell.de/web/diversity/48_72.asp





Selbstdarstellung Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Kochstraße 14
04275 Leipzig

0341 / 30680787

www.antidiskriminierung.org
info@antidiskriminierung.org

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. (advd) wurde 2007 als Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland gegründet.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt der Arbeit des advd ist die Etablierung von Qualifizierter Antidiskriminierungsberatung als Feld der Sozialen Arbeit und die kontinuierliche konzeptionelle Weiterentwicklung ihrer fachlichen Grundlagen.

Seine Expertise bezieht der advd aus der langjährigen professionellen Beratungstätigkeit seiner Mitgliedsorganisationen.

Fachliche Grundlage der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung



Die inhaltliche Grundlage der Beratungsarbeit und die Ausbildung von AD-Berater_innen bilden die „Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“ (advd 2009), die die Eckpunkte des Ansatzes darstellen (Diskriminierungsverständnis, inhaltliche Prinzipien, Handlungsmodell, Interventionsmethoden, strukturelle Rahmenbedingungen).

www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung



Eine Weiterentwicklung und Konkretisierung erfolgte in der Publikation „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards des advd ausbuchstabiert“ (advd, 2013). Sie führt wesentliche Prinzipien und Interventionsmethoden detailliert unter Bezugnahme auf Beratungsfälle aus.

www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis

Qualifizierung von Berater_innen

2015 hat der advd eine Ausbildung für AD-Berater_innen konzipiert. Sie besteht aus 5 zweitägigen Modulen, die sowohl berufsvorbereitend als auch berufsbegleitend umgesetzt werden können. In mittlerweile 3 Durchgängen wurde das Konzept erprobt und weiterentwickelt.

- **Modul 1: Fachliches Diskriminierungsverständnis, Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Erst- und Verweisberatung**
Einführung in die Antidiskriminierung als Feld der Sozialen Arbeit (Prinzipien, Handlungsmodell, Interventionsmethoden, Rahmenbedingungen), Erarbeitung und Reflexion des Diskriminierungsverständnisses der Qualifizierten Antidiskriminierungsberatung, Abgrenzung von angrenzenden Beratungsangeboten (Opferberatung, Mobile Beratung), Auseinandersetzung mit Beratungs- und Anlaufstrukturen (staatlich - nicht-staatlich, Antidiskriminierung als Kern- oder Querschnittsthema)
- **Modul 2: Antidiskriminierungsberatung als Prozess, beraterische Haltung**
Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung als Berufsfeld der Sozialen Arbeit: Auseinandersetzung mit den fachlichen Standards unter besonderer Beachtung der Bedeutung von Positionierung/ Positioniertheit und Empowerment im Verlauf von Beratungsprozessen – vertiefter Überblick über Interventionsformen, Erarbeiten von Grundlagen zu Auftragsverhandlung, Prozessnavigation und Abschluss. Reflexion der professionellen Haltung und Rolle. „Sprechen im Geschützten Raum“ als Grundlage der Beratung.
- **Modul 3: Außergerichtliche Interventionen**
Vertiefung zu den außergerichtlichen Interventionsformen Beschwerdebrief und Vermittlungs-gespräch auf der Metaebene (Wann ist welche Interventionsform sinnvoll? Vor- und Nachteile im Vergleich), der Makroebene (Wie funktioniert die Intervention? Was ist zu beachten?) und der Mikroebene (Wie kann/ muss die Intervention an die Erwartungen und Sinnkonstruktionen der Ratsuchenden im konkreten Fall angepasst werden?).
- **Modul 4: Rechtlicher Diskriminierungsschutz und rechtliche Interventionen**
Systematik des europäischen und nationalen Rechtsschutzes gegen Diskriminierung, anwendungsbezogene Vertiefung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), aktuelle Rechtsprechung und -entwicklung, Rollenklärung und Kooperation zwischen AD-Berater_innen und Rechtsanwält_innen, Relevanz und Anwendung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in der Beratung
- **Modul 5: Rechtliche Interventionen II, Selbstfürsorge und Fallarbeiten mit eigenem Praxisbezug**
Entscheidungsberatung als Grundlage für rechtliche Interventionen, Selbstfürsorge in der Beratungsarbeit, Einführung in die Kollegiale Fallberatung und Anwendung auf Fragen aus der eigenen Beratungspraxis, Reflexion der Ausbildungsinhalte anhand konkreter Fallbeispiele

Umsetzung und Trainer_innen

Für die Durchführung der Weiterbildungen nutzt der advd einen Pool von qualifizierten Trainer_innen, der sich auf gemeinsame Qualitätskriterien geeinigt hat. Alle Trainer_innen verfügen über langjährige Beratungserfahrungen als Mitarbeiter_innen von Antidiskriminierungsberatungsstellen und einschlägige Schulungserfahrung im Bereich der Antidiskriminierungsberatung. Sie arbeiten in der Mehrzahl bereits seit vielen Jahren aktiv im advd zusammen. Die Module und Fortbildungen werden grundsätzlich von zwei Trainer_innen durchgeführt.

**Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk Lüneburg
Dokumentation des Netzwerktreffens am 12. Dezember 2018**

**Programm 12. Dezember 2018
für den Vormittag**

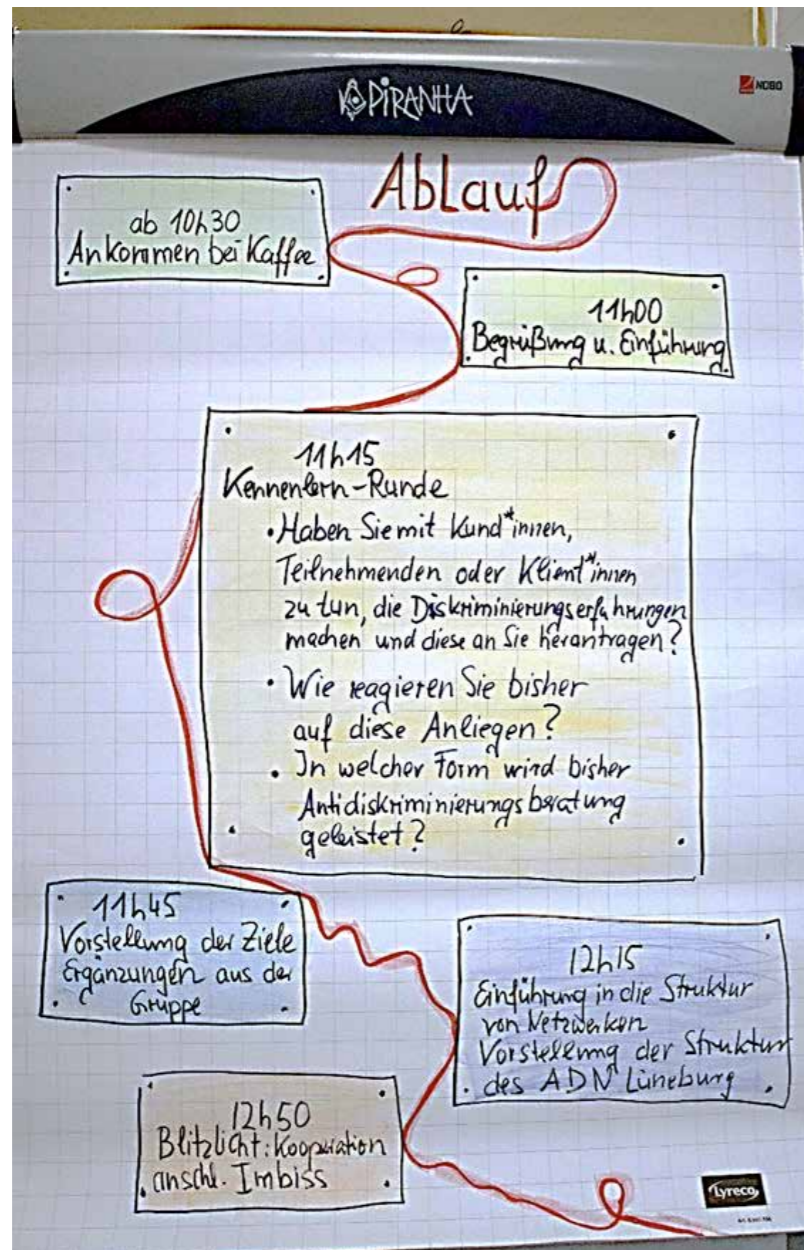


Bild 1: Ablauf 1. Teil der Veranstaltung Quelle: Marc Thon

**Programm 12. Dezember 2018
für den Nachmittag**

- 13:00 Uhr **Wer ist neu dabei?**
Verortung der Netzwerkpartner*innen: Profil/Rolle/Funktion (s. Anlage 1)
❖ Berater*innen
❖ Unterstützer*innen
❖ Multiplikator*innen
- 13:40 Uhr **Was haben wir bereits geschafft?**
Bericht über den Stand des Projektes
(s. Anlage 2: Auszug aus dem Zwischenbericht
Bericht im Sozialausschuss, Bericht über die Fortbildung)
- 14:30 Uhr **Welches Leitbild gibt sich das Netzwerk? (s. Anlage 3)**
Antidiskriminierungsberatung Lüneburg?
Gruppenarbeit zur Entwicklung eines Selbstverständnisses
1. Wer sind wir und wofür stehen wir?
2. Wie können wir als Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk
Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit herstellen?
3. Wie werden wir nach außen als Antidiskriminierungsnetzwerk sichtbar?
- 15:00 Uhr **Pause**
- 15:00 Uhr **Welche Maßnahmen zur Erreichung der Ziele wollen wir in 2019
gemeinsam umsetzen? (s. Anlage 4)**
World Café: Strategieplanung und Priorisierung der Vorhaben
I. Fortbildungsplanung
II. Öffentlichkeitsarbeit
III. Aktionen und Kampagnen
IV. Erfahrungen mit und Anregungen für den Dokumentationsbogen
- 16:15 Uhr **Wie geht es weiter?**
Ausblick auf die Kick-off Veranstaltung 2019 und letzte Absprachen

Anlage 1

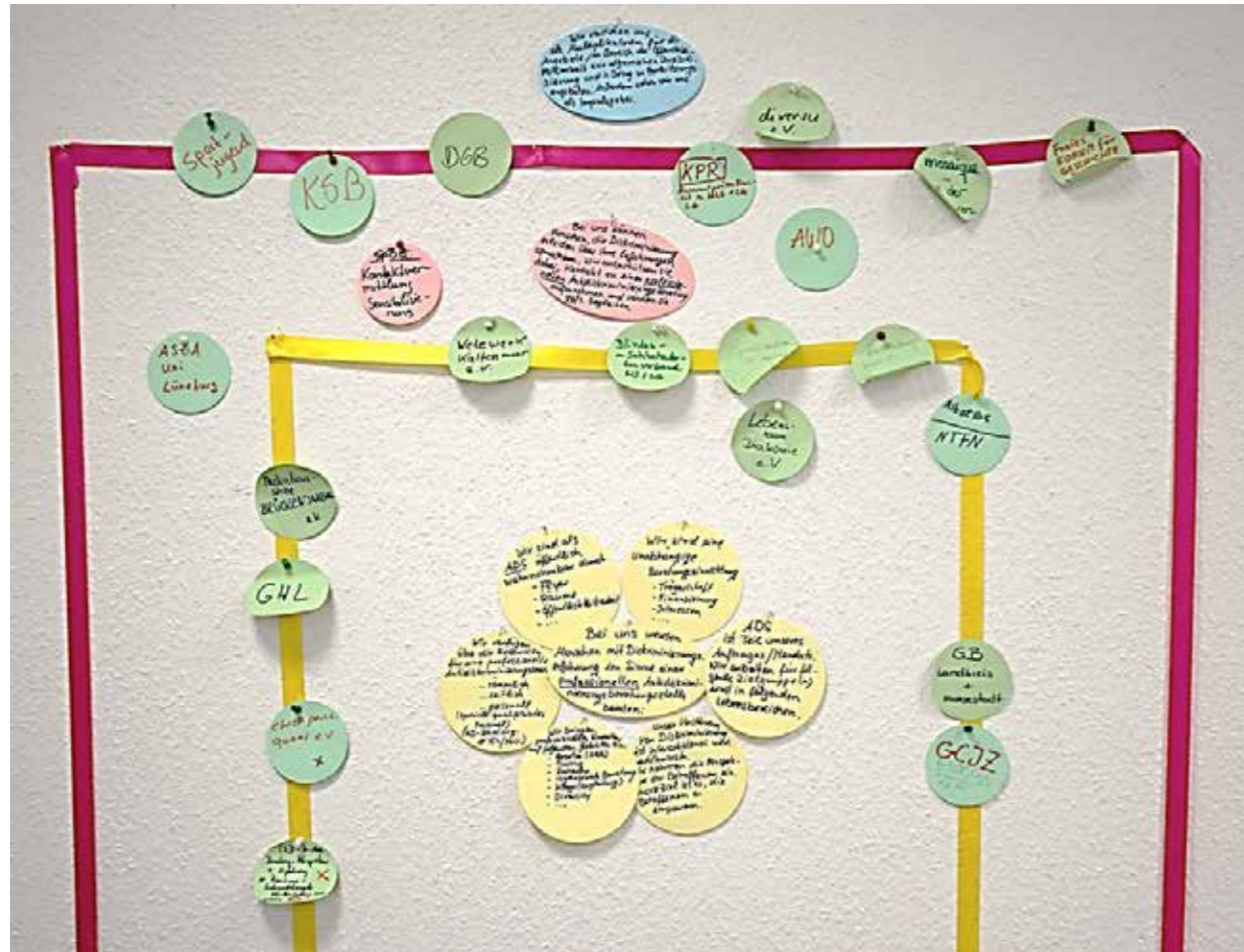


Bild 2: Verortung der Akteure Netzwerk Antidiskriminierungsberatung Lüneburg, Quelle: Marc Thon

Berater*innen (inneres Viereck) erfüllen folgende Kriterien (Abschrift der gelben Karten):

- Bei uns werden Menschen mit Diskriminierungserfahrung im Sinne einer professionellen Antidiskriminierungsberatungsstelle beraten.
- Wir sind eine unabhängige Beratungseinrichtung
 - Trägerschaft
 - Finanzierung
 - Interessen
 -
- Antidiskriminierungsberatung ist Teil unseres Auftrages/Mandats. Wir arbeiten für folgende Zielgruppen und in folgenden Lebensbereichen.
- Wir verfügen über die Ressourcen für eine professionelle Antidiskriminierungsberatung
 - räumlich
 - zeitlich

- personell (speziell qualifiziertes Personal) (AD-Beratung: im Durchschnitt 15h/Fall)
- Wir bringen professionelles Knowhow auf folgenden Gebieten ein:
 - Gesetze (AGG)
 - Testing
 - Recherche
 - psychosoziale Beratung
 - Klage und Klagebegleitung)
 - Diversity
 -
- Wir sind als Antidiskriminierungsberatungsstelle (ADS) öffentlich wahrnehmbar durch
 - Flyer
 - Räume
 - Öffentlichkeitsarbeit
 -
- Unser Verständnis von Diskriminierung ist intersektional und machtkritisch. Wir nehmen die Perspektive der Betroffenen ein. Unser Ziel ist es, die Betroffenen zu empowern.

Zu dieser Gruppe von Berater*innen hat sich von den Lüneburger Akteuren zugeordnet:

- ❖ Lebensraum Diakonie e.V.

Unterstützer*innen (zweites pinkes Viereck) erfüllen folgende Kriterien:

- Bei uns können Menschen, die Diskriminierung erleiden über ihre Erfahrungen sprechen.
- Wir unterstützen sie dabei, Kontakte zu einer professionellen Antidiskriminierungsberatung aufzunehmen.
- Können ggf. begleiten

Zu dieser Gruppe von Unterstützer*innen haben sich von den Lüneburger Akteuren zugeordnet:

- ❖ AstA Uni in Lüneburg
- ❖ ApBZ Kontaktvermittlung, Sensibilisierung
- ❖ AWO Soziale Dienste Lüneburg
- ❖ JC – Jobcenter Lüneburg

Im Übergang Berater*innen – Unterstützer*innen haben sich folgende Lüneburger Akteure zugeordnet:

- ❖ GCJZ – Gesellschaft für christlich-jüdische Zusammenarbeit)
- ❖ GB Landkreis und Hansestadt
- ❖ Albatros

- ❖ NTFN – Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen e.V.
- ❖ Gleichstellungsbüro der Leuphana
- ❖ Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e.V.
- ❖ ISD – Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland e.V.
 - Beratungskompetenz, Erfahrung zu Rassismus und intersektionale Verknüpfung zum ganzen Rest
- ❖ Checkpoint queer e.V.
- ❖ GHl – Gesundheitsholding Lüneburg
- ❖ Netzwerk Kaltenmoor e.V.
- ❖ Blinden- und Sehbehindertenverband Niedersachsen/ Lüneburg
- ❖ Sprachzentrum der Leuphana
- ❖ Bildungs- und Integrationsbüro Lüneburg

Multiplikator*innen

Wir verstehen uns als Multiplikatoren für Angebote im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit zur allgemeinen Sensibilisierung und im Bezug zu Fortbildungsangeboten. Außerdem sehen wir uns als Impulsgeber.

In der Rolle als reine Multiplikator*innen sieht sich keiner der Lüneburger Akteure, der/die* am Treffen teilgenommen hat.

Im Übergang Unterstützer*innen – Multiplikator*innen haben sich dagegen folgende Lüneburg Akteure zugeordnet:

- ❖ KSB – Sportjugend
- ❖ Kreissportbund Lüneburg
- ❖ DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund
- ❖ KPR – Kriminalpräventionsrat in Hansestadt und Landkreis Lüneburg)
- ❖ diversu e.V.
- ❖ Mosaïque – Haus der Kulturen
- ❖ Freies Forum für Geschichte, Politik und Kultur

Anlage 2

Was haben wir bereits geschafft?

Auszug aus dem Zwischenbericht zum Vorhaben „Gründung eines Netzwerkes Antidiskriminierungsberatung Lüneburg“ erstellt von diversu e.V.

Gefördert vom Land Niedersachsen aus Mitteln des Programms „Demokratie leben“ als Modellprojekt

Projektlaufzeit: 09/2018 bis 12/2018

Gesamtkosten: 24.000€, davon eingeworbene Fördermittel 20.000,00€, Restfinanzierung unbar durch Bereitstellung von Personal für die Koordination, Räume/Infrastruktur
Beteiligte: Bildungs- und Integrationsbüro (BIB, Karin Kuntze) und diversu e.V. (Dr. Daniela Gottschlich und Dr. Christine Katz als wissenschaftliche Begleitung). Eine weitere fachliche Begleitung erfolgt über externe Berater*innen des Niedersächsischen Landespräventionsrates zur Netzerkennung (Martina Helmcke) und des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (Daniel Bartel).

Die detaillierte **Dokumentation des Gründungsprozesses als Handreichung für andere Kommunen** als Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitung des Aufbaus eines Antidiskriminierungsberatungsnetzwerks in Lüneburg durch diversu e.V. wird im 1. Quartal 2019 erstellt – nach der letzten öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung und der Auswertung aller Materialien.

1. Auftrag und Aufgaben

Ziel: Die Kommune als Antragstellerin übernimmt die Rolle einer Impulsgeberin. Sie stellt Personal bereit zum Aufbau des Netzwerks unter Einbeziehung geeigneter Fachkräfte aus der Zivilgesellschaft in den Themenfeldern des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG). Ziel ist es, die Beratungsmöglichkeiten in der Kommune sichtbar zu machen, im Netzwerk eine funktionierende Verweis- und Beratungsstruktur zu gewährleisten und Fälle von Diskriminierung nach AGG fachlich qualifiziert zu begleiten. Die inhaltliche Unterstützung und Prozessbegleitung des Projekts erfolgt durch diversu e.V. (Unterauftragnehmer für Motivations- und Bedarfsanalyse, Prozessbegleitung, Dokumentation und Evaluation der Abläufe sowie Erstellung einer Handreichung für Kommunen).

2. Aufgabenschwerpunkte und Meilensteine

Aufgabenschwerpunkte bis Ende 2018 waren:

- Die Analyse der Ausgangslage sowie die Identifikation und Motivation von Netzwerkpartner*innen vor Ort (→kriteriengestützte Bestandsaufnahme der örtlichen Situation und eine Motivationserhebung, diversu e.V.)
- Die Entwicklung eines Programmes zur inhaltlichen und strukturellen Konstruktion des Netzwerkes sowie von Standards zur Zusammenarbeit und Kompetenzentwicklung (BIB, diversu e.V.)
- Dokumentation der bisherigen Prozessabläufe (inkl. erster Evaluation)

Folgende Aktivitäten wurden dafür im Projektzeitraum durchgeführt:

a. Exemplarische Motivations- und Bedarfsanalyse

In enger Absprache mit Karin Kuntze vom Bildungs- und Integrationsbüro wurden Institutionen, Vereine und Verbände ausgewählt anhand von Diversitätskriterien: Alter, Geschlecht/Gender, Weltanschauung, ethnische/kulturelle Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, soziale Situation, Bildung. Es wurden leitfadengestützte Interviews von diversu e.V. geführt. Alle Befragten haben in ihrer Arbeit mit Menschen zu tun, die diskriminiert werden bzw. zum Teil von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Bisher leisten einige der Befragten keine Beratung (das Alltagsgeschäft der Interviewten gibt das nicht her), während andere bereits beratend tätig sind – allerdings in unterschiedlichen Anteilen. Alle Befragten sehen den Bedarf für eine Antidiskriminierungsberatung und erklären, dass sie prinzipielles Interesse an einer Mitwirkung hätten und auch zeitliche Ressourcen dafür aufbringen würden. Zudem wird deutlich, dass es eine Vielzahl von Kompetenzen oder Ressourcen gibt, die die Befragten in das Netzwerk einbringen möchten, die anderen Netzwerkpartnern nutzen könnten: Beispielsweise der Zugang zu bestimmten Zielgruppen, Kontakte, KnowHow, Räumlichkeiten usw.

Als Antworten auf die Frage, welche Rahmenbedingung ein solches Netzwerk braucht, gaben die Befragten u.a. an: Klare Abgrenzung zu bestehenden Netzwerken wie z.B. Gewaltpräventionsrat und Willkommensinitiative, um deutlich zu machen, was ist neu an Antidiskriminierungsberatung; aufnehmen/einbeziehen, was die brennenden Fragen für die am Netzwerk zu Beteiligten sind: Wo brauchen sie Unterstützung, wo fallen die Menschen durch die vorhandenen Strukturen/Netzwerke durch?; gewünscht wird einerseits eine klare Prozessorientierung, andererseits wird als Ziel die Institutionalisierung einer hauptamtlichen Antidiskriminierungsstelle gewünscht (kommunal angebunden und wirtschaftlich unabhängig); nach Aussage der Teilnehmenden müsse hierfür Geld bereitgestellt werden (auch kommunal).

b. 1. Netzwerktreffen am 16.10.2018

Auf dem 1. Netzwerktreffen wurden folgende – kurz-, mittel- und langfristigen Ziele von den Teilnehmer*innen formuliert:

Kurzfristig (12/2018)

In Hansestadt und Landkreis Lüneburg bilden relevante Akteure ein Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk. Dazu werden gemeinsam folgende Schritte unternommen:

- Situationsanalyse
- Benennung von Ressourcen und Bedarfen
- Fortbildung
- Sensibilisierung nach außen (Öffentlichkeit) und nach innen (Institutions-intern)
- Erarbeitung einer Handreichung mit Empfehlungen zur Etablierung von Antidiskriminierungsberatungsnetzwerken auf kommunaler Ebene (Modellprojekt).

Mittelfristig (12/2019)

Einrichtung einer gemeinsamen, zentralen und fachkompetenten Anlaufstelle im Netzwerk Antidiskriminierung Lüneburg mit folgenden Aufgaben:

- Clearing
- Beratung und Verweisberatung
- Kontaktvermittlung
- Sensibilisierung durch Veranstaltungen, Kampagnen und Fortbildungen
- Dokumentation
- Netzwerkmanagement
- Öffentlichkeitsarbeit

Langfristig

- Jede*r Bürger*in, die Institutionen, Verbände, Vereine und Initiativen sollen vor Ort und barrierearm Beratung, Unterstützung und Begleitung bei Diskriminierung finden.
- Der Landkreis Lüneburg setzt durch dieses Engagement ein klares Zeichen gegen Diskriminierung, Radikalisierung und Extremismus und für eine inklusive Gesellschaft.
- Es handelt sich nicht um ein zeitlich befristetes Projekt, sondern um eine dauerhafte Einrichtung mit langfristiger Finanzierung, die sich zeitgemäß weiterentwickelt.

Darüber hinaus definierten die Netzwerkpartner*innen ihren Nutzen aus dem Netzwerk. Sie benannten weitere Akteure, die zum nächsten Treffen eingeladen werden sollten.

c. Entwicklung eines Dokumentationsbogens

Auf der Grundlage von existierenden Erfassungsbögen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurden Dokumentationsbögen zum Festhalten von Diskriminierungsfällen von diversu e.V. konzipiert, von den Teilnehmenden erprobt und bzgl. notwendiger Veränderungen diskutiert.

d. Bericht im Sozialausschuss

Karin Kuntze und Dr. Daniela Gottschlich stellten das Vorhaben, ein Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk in Lüneburg zu etablieren, vor. Die Reaktionen waren insgesamt positiv, es gab Lob für die Initiative. Allerdings wurde sofort von einzelnen Ausschussmitgliedern betont, dass über diese Aktivitäten keine Folgekosten für 2019 entstehen sollen. Die Frage nach Finanzen/ Finanzierung wird Bestandteil der Evaluation von diversu e.V. sein.

e. 26. und 27.11.2018: Fortbildung zum Thema Diskriminierung & Antidiskriminierungsberatung

Ende November fand eine erste Fortbildung durch den Antidiskriminierungsverband Deutschland (ADVD) statt, geleitet durch den Geschäftsführer des ADVD, Daniel Bartel (Berlin), der sich bereit erklärt hat, das sich etablierende Netzwerk auch in 2019 weiter zu begleiten.

Anlage 3

Welches Leitbild gibt sich das Netzwerk? Ergebnisse der Gruppenarbeit zur Entwicklung eines Selbstverständnisses

Gruppe 1

Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk Lüneburg Wer sind wir und wofür stehen wir?

*Wir sind ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis
mit vielfältigen Kompetenzen und Hintergründen*

- Individuen partiische Beratung
 Einzelfälle begünstigen die Generierung von Erkenntniswissen und Erfahrungswissen
- Einsatz gegen strukturelle Diskriminierung
- Sich weiterentwickelndes (lernendes) Netzwerk: setzt die Bereitschaft zum Lernen voraus
- Vermittelndes (lehrendes) Netzwerk
- Wer fehlt noch: Behindertenverbände, Senior*innen, Kinder
- Politisches Verständnis?

Gruppe 2

Wie können wir als Antidiskriminierungsberatungsnetzwerk Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit herstellen?

- Strukturen
- Gemeinsame Fortbildungen
- Regelmäßiger Austausch (4/Jahr)
- Benennung von Ansprechpartner*innen
- Geschäftsordnung: Wer macht was? --> Leitbild
- Rechtsform oder gemeinsame Absichtserklärung --> Klärung der Verbindlichkeit
- Motivation klären als regelmäßiger Reflexionsprozess
- Prozessphasen klären: Wie gehen wir miteinander um?
- Eigene Website und Verlinkung
- Kommunikation – Transparenz
- Klärung der Kapazitäten und Ressourcen
- Dokumentation – Protokolle
- Garantie der Kontinuität: Nachrücker*innen

Gruppe 3

Wie werden wir nach außen als Antidiskriminierungsnetzwerk sichtbar?

- Zeitungsartikel
- Separate Flyer (Beratungsstelle / Netzwerk)
- Veranstaltungen: Aktionstage – Antidiskriminierungstag
- Vertreter*innen von Arbeitgeberverband, Kirchen, Glaubensgemeinschaften, Vereine, Gemeinden (Bürgermeister*innen) nutzen
- Betriebsräte informieren
- Haus der offenen Tür
- Stand Fußgängerzone
- Straßentheater
- *Internetauftritt
- Vorstellung Schulen /Frauenfrühstück/ bei anderen Organisationen (Feffa e.V., AWO) eigene Vertreter nutzen „und übrigens sind wir auch Mitglied im Antidiskriminierungsnetzwerk Lüneburg...“ mit dem eigenen Angebot verknüpfen
- Wanderausstellung
- *Infoblatt erstellen – eigene Verteiler nutzen, persönlich Vorstellen in Aussicht stellen
- *Plakate
- *Integreat APP

Anlage 4

Welche Maßnahmen zur Erreichung der Ziele wollen wir in 2019 gemeinsam umsetzen?

Ergebnisse des World Cafés:
Strategieplanung und Priorisierung der Vorhaben

I. Fortbildungsbedarfe und Fortbildungsplanung

WAS	Ressourcen/ Voraussetzungen	WER	WANN
Sichtbar machen von/Einladen zu Fortbildungsveranstaltungen, die innerhalb des Netzwerks bei einzelne Partnern bereits angeboten werden und der Kompetenzerweiterung aller Partner*innen dienen könnten	Verteiler der Partner Eigene E-Mail-Adresse der NWP's (Geschlossen) Office 365 Gruppe IT-Voraussetzungen klären Zoom-Konto Tsepo	Tsepo Bollwinkel 0157 89585869	Ab 2. Hälfte Februar 2019
Online-Kommunikation und Datensicherheit 3 Std a 60 min	BIB Infrastruktur/ Räume TN bringen eigene Endgeräte mit	Tsepo Bollwinkel 01523 4156164 Tobias Schnackenberg 0157 89585869 Checkpoint Queer	2. Hälfte Februar 2019
Diversitätstraining 16 Stunden	Ausschreibungstext durch Trainer BIB-Räume/ Infrastruktur	Tsepo Bollwinkel 01523 4156164 Nurka Casanova (KSB) 015205306502 Valentina Seidel (Leuphana) 677 1062 01636748307	Ab Mai 2019 im 2. Quartal
Grundbildungsbau- stein Diskriminierung Leitfaden zum Clearing	BIB Infrastruktur Trainer advd (Daniel Bartel +max 1 Tag /Gruppe)	Karin Kuntze 04131 281510	1. Halbjahr 2019
Mediation	Muss noch geklärt werden	Brückenschlag, Frau Wichmann 01520945640	Noch nicht terminiert

II. Öffentlichkeitsarbeit des Netzwerkes

WAS	Ressourcen/ Voraussetzungen	WER	WANN
Persönliche Vorstellung des Netzwerkes im Rahmen von 1) Brunch im Mosaïque 2) Abendveranstaltung	Räume Ehrenamtliche – Teamer Werbung/ Bekanntmachung	1) Cathleen Heil 2) Mosaïque 3) Nakhavoli (FABS): Tellerrand Abend, Kochkurs 4) Wölki: Internationaler Frauentreff	Frühjahr/Sommer 2019 15.02.2019 – 17h00 bis 22h00 Beim nächsten Treffen
Integreat APP Eintrag	Schon fertig Nur Text wird gebraucht	Nuria Miralles Andress	Ab sofort
Info-Kurztext 3-Zeiler	Für Netzwerk-Mitglieder der Homepages	BIB/diversu abgestimmt mit allen Beteiligten	Bis Ende Januar
Infoblatt/Flyer	Externe Gestaltung		März 2019
Homepage	Externe Gestaltung? Zielgruppen klären		März 2019
Intern funktionierender E-Mail Verteiler	Datenschutzerklärung	BIB	Januar 2019

Qualität der Kommunikation: einfache Sprache – mehrere Sprachen – möglicherweise mehrere, unterschiedlich gestaltete Infoblätter

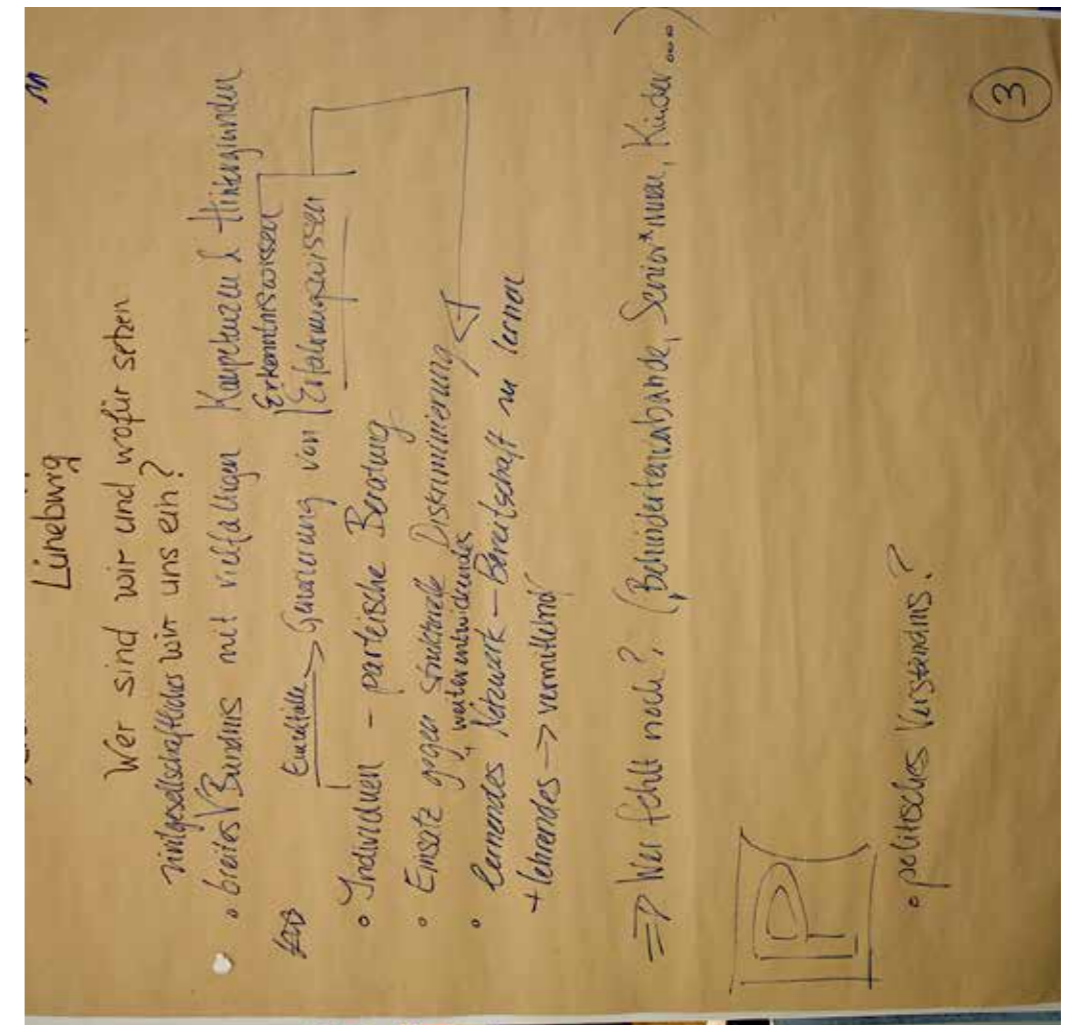
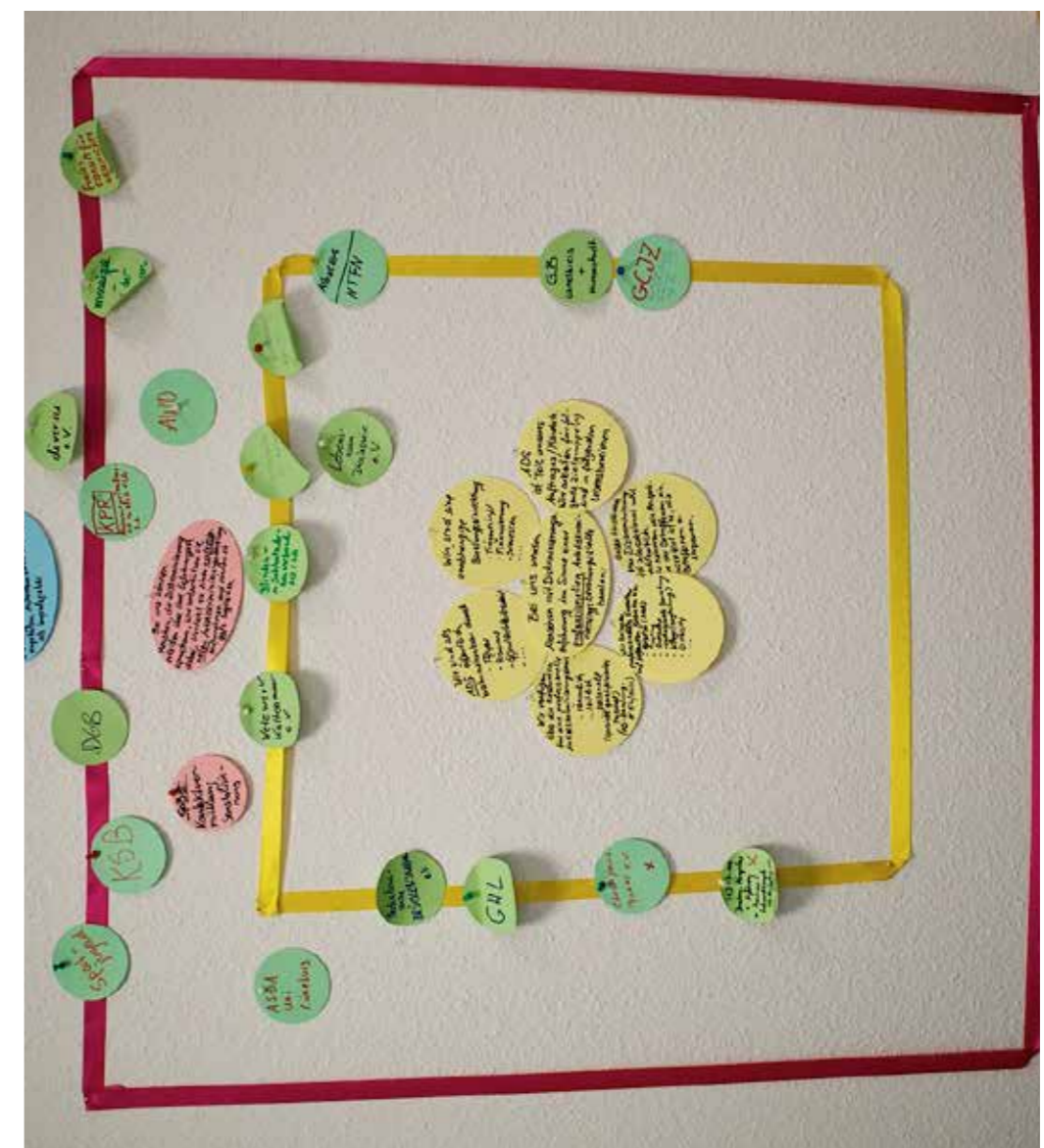
III. Aktionen und Kampagnen: Zielgruppe: Betroffene

WAS	Ressourcen/ Voraussetzungen	WER	WANN
Plakataktion #keine Diskriminierung in Lüneburg?! #doch!	z.B. Busplakatierung á la 600,00€ Innenstadt Sponsor: HVV; KVG- Plakatierung z.B. Schulen Layouter*in Bilder Checkpoint? Sichtweise der Betroffenen Plattform Wordpress	Verweis auf Internet- auftritt, AStA, DGB Arbeitsgruppe	Ankündigung bei Auftaktveranstaltung März 2019
Flashmob	Flashmob mit verschiedenen Musikarten/Dance Website Verlinkung		

IV. Erfahrungen mit und Anregungen für den Dokumentationsbogen

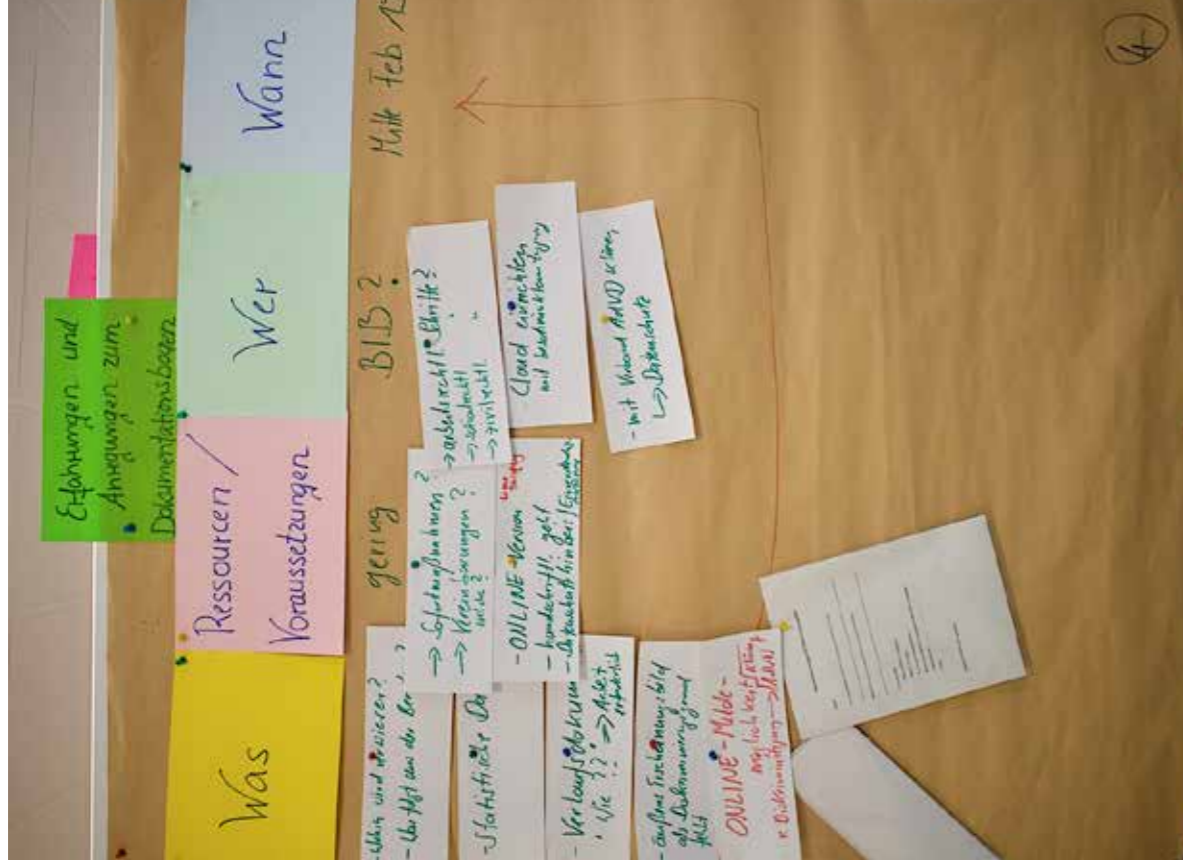
WAS	Ressourcen/ Voraussetzungen	WER	WANN
Wohin wird verwiesen? Was folgt aus der Beratung?	Gering Sofortmaßnahmen? Vereinbarungen? Welche?	BIB?-->arbeitsrechtliche Schritte? Sozialrechtl. Schritte Zivilrechtl. Schritte?	Mitte Februar 2019
Statistische Daten	Online Version Handschriftl. geht Datenschutzhinweis	Cloud einrichten mit beschränktem Zugang	
Verlaufsdokumentation? Wie?? --> Arbeit erforderlich		Mit advd klären → Datenschutz	
Äußeres Erscheinungsbild als Diskriminierungsgrund fehlt			
Online-Meldemöglichkeiten/Klärung von Diskriminierung advd			Mitte Februar 2019

FOTOPROTOKOLL 12.12.2018





Abbildungen: Marc-Etienne Thon



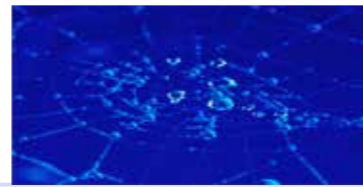
Funktionsweise von Netzwerken und Kooperationen

- Netzwerke als Methode zur kollektiven Erreichung strategischer Ziele
- Vernetzungs- und Kooperationsziele
- Nutzenarchitektur

Netzwerk Antidiskriminierung Lüneburg

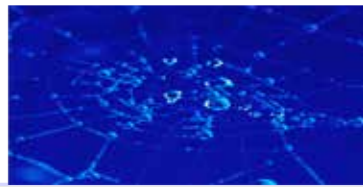
Einführung in die Funktionsweise von Netzwerken

Netzwerke aus unterschiedlichen Perspektiven



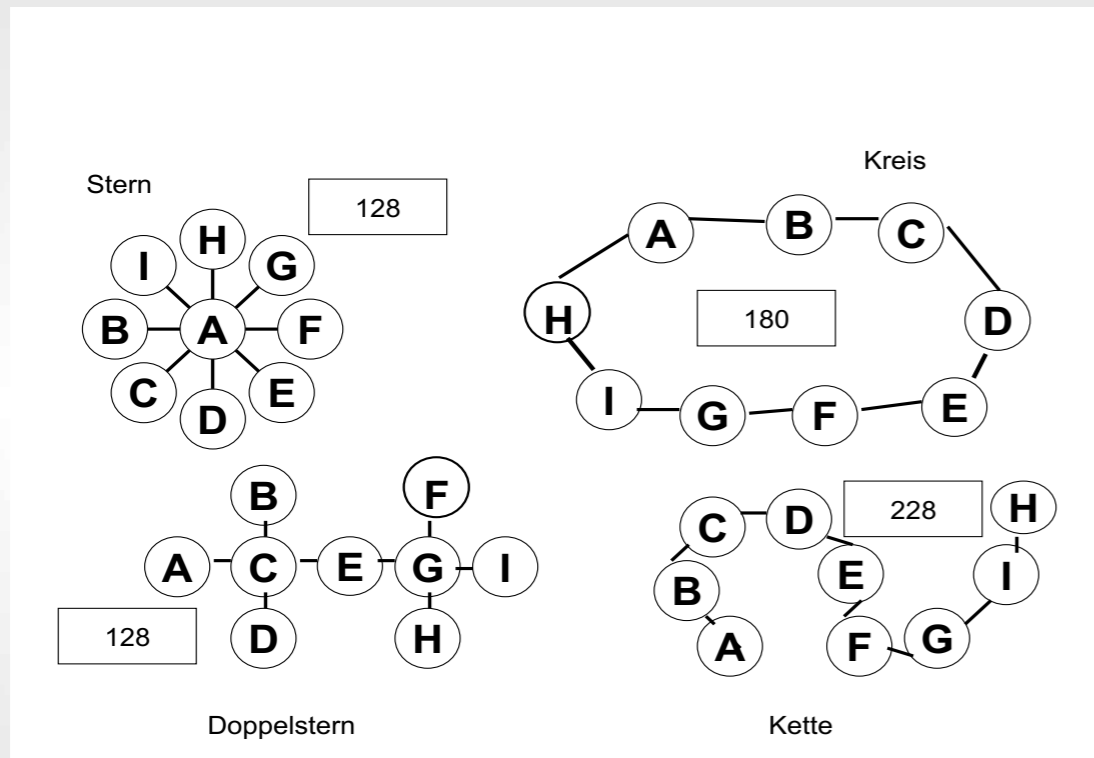
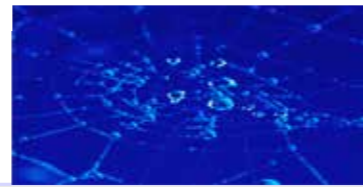
- Formaler Ansatz der Netzwerkanalyse
- Ansatz der Policy Networks
- Ökonomischer Netzwerkansatz
- Systemischer Netzwerkansatz
- Qualitative Netzwerkanalyse

Ansatz der Policy networks

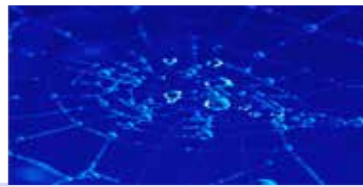


- Erklärungsansatz in der Lobbyismus- und Interessenforschung
- Policy Networks als Geflecht ökonomischer, sozialer und politischer Beziehungen
- Unterschiedliche Politikfelder
- Vom latenten Netzwerk zum Issue-Netzwerk (Mayntz 1996)

Formale Netzwerkanalyse

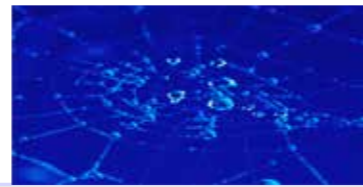


Ökonomischer Netzwerkansatz



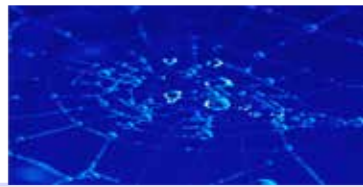
	Markt	Hierarchie	Netzwerk
Normative Basis	Verträge, Eigentumsrecht	Arbeitsverhältnis	Komplementäre Stärken
Kommunikationswege	Preise	Routine	Beziehungen
Art der Konfliktbewältigung	Gerichtsverfahren	Anweisung, Kontrolle	Gegenseitigkeit, Reputation
Flexibilitätsgrad	hoch	niedrig	mittel
Stärke der Verpflichtung	niedrig	mittel bis hoch	mittel bis hoch
Atmosphäre oder Klima	Genauigkeit, Misstrauen	Formal, bürokratisch	verständigungsorientiert
Entscheidungswege	unabhängig	abhängig	interdependent

Systemischer Netzwerkansatz



- Metatheorie unabhängig von wirtschaftlichen oder politischen Anwendungsfeldern
- Systeme dienen der Reduktion von Komplexität und zwar durch Stabilisierung einer Abgrenzung zwischen dem, was zum System gehört, und dem, was nicht mehr zum System gehört, also einer Innen/Außen-Differenz.
- Netzwerke bilden sich als echte Emergenzphänomene nicht zwischen, sondern jenseits von Vertrag und Organisation.
- Netzwerke sind selbst „corporate actors“ eigener Art, polykooperative Kollektive, personifizierte Beziehungsgeflechte (Teubner 1996).
- Die vielköpfige Hydra

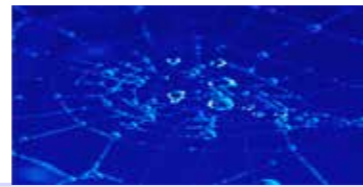
Soziales Kapital



„Anders ausgedrückt, das Beziehungsnetz ist das Produkt individueller oder kollektiver Investitionsstrategien, die bewusst oder unbewusst auf die Schaffung und Erhaltung von Sozialbeziehungen gerichtet sind, die früher oder später einen unmittelbaren Nutzen versprechen. Dabei werden Zufallsbeziehungen, z.B. in der Nachbarschaft, bei der Arbeit oder sogar unter Verwandten, in besonders ausgewählte oder notwendige Beziehungen umgewandelt, die dauerhafte Verpflichtungen nach sich ziehen.“

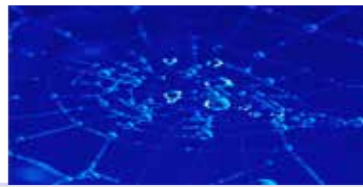
(Bourdieu 1983)

Qualitative Netzwerkanalyse



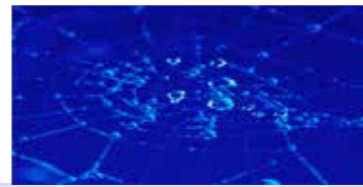
Individuelle Ebene	Gruppen im Netzwerk	Netzwerkebene
Individuelles Ziel im Netzwerk	Kollektive Ziele im Netzwerk	Netzwerkziele
Beitrag des Individuums zum Netzwerkziel und umgekehrt	Beitrag des Individuums zum kollektiven Ziel der Gruppe und des Netzwerkes	Kann mit den Beiträgen der relevanten Akteure das Ziel des Netzwerkes erreicht werden?
Ausmaß der Macht, kollektive Entscheidungen mit zu bestimmen	Entscheidungsmacht des einzelnen in der Gruppe und der Gruppe im Netzwerk	Macht, für die Zielerreichung notwendige Entscheidungen zu beeinflussen
Individueller Nutzensaldo	Nutzensaldo der Gruppe	Nutzensaldo des Netzwerkes

Wie kann Kooperation gefördert werden?

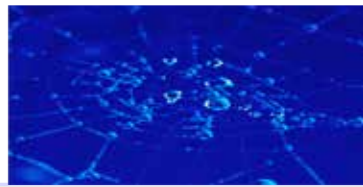


„Außer wenn die Zahl der Individuen in einer Gruppe ziemlich klein ist oder der Zwang oder irgend ein anderes spezielles Mittel angewendet werden kann (...), werden rationale, im Eigeninteresse handelnde Individuen tatsächlich nicht so handeln, dass ihr gemeinsames Gruppeninteresse verwirklicht wird.“

(Olson 1968)

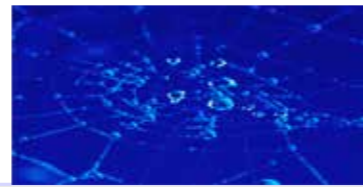


- Triffst Du auf einen neuen Partner, dann verhalte Dich im ersten Zug kooperativ. Triffst Du auf einen Partner, mit dem Du bereits gespielt hast, dann verhalte Dich so, wie er sich zuletzt Dir gegenüber verhalten hat. Also kooperiere, wenn auch er im letzten Zug kooperiert hat und kooperiere nicht, wenn auch er im letzten Zug nicht kooperiert hat.



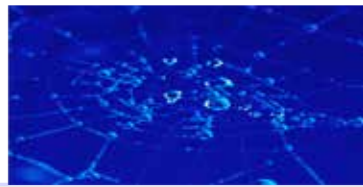
- Zielsetzung, die nur in Kooperation mit anderen Partner*innen gelöst werden kann.
- Jede/r* Netzwerkpartner*in kann zur Zielerreichung beitragen und erzielt einen Gewinn, der seine/ihre* Beitragskosten übersteigt.
- Koordinationsaufgabe zwischen Markt und Hierarchie

Verständigungsorientierte Kommunikation in Netzwerken



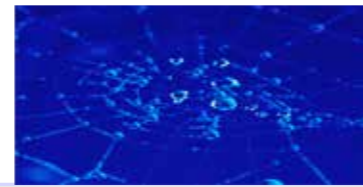
	A sagt zu B: Wenn die Situation X eintritt und Sie (B) einen Beitrag W leisten, dann leiste ich einen Beitrag Y zur Kooperation und wir erreichen gemeinsam Z.
Wahrheit	Die Situation X ist wahrheitsgemäß beschrieben, sie könnte tatsächlich so eintreten. Das Ziel Z ist mit den Beiträgen W und Y tatsächlich erreichbar.
Richtigkeit	Der Beitrag W, der von B eingefordert wird, übersteigt den Nutzen, den B aus der Kooperation ziehen kann, nicht. Der Nutzen, den A und B aus der Kooperation ziehen, steht in Relation zu ihren jeweiligen Beiträgen.
Wahrhaftigkeit	Der Beitrag Y kann von A tatsächlich bereitgestellt werden. B hat keinen Grund daran zu zweifeln, dass A den Beitrag Y auch tatsächlich bereitstellt.

Erreichbare Ziele in Netzwerken und Kooperationen



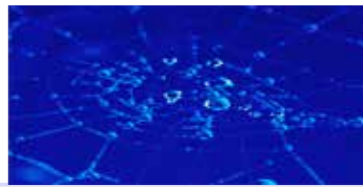
Vernetzung	Kooperationen
Zugang zu Informationen	Kooperative Problemlösung
Aufbau von Beziehungen	Bündelung von Ressourcen
Reduzierung von Komplexität	Innovationslernen
Identifikation von Best Practice	
Mainstreaming von Best practice	
Zugang zu Kooperationsoptionen	

Nutzenanalyse



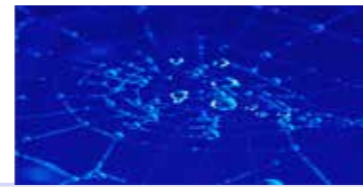
Relevante Akteure	Zielübereinstimmung	Beitrag	Nutzen	Nutzensaldo	Zusatznutzen

Beiträge und Nutzen im Bereich Kooperation



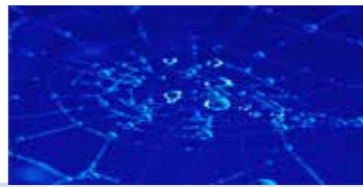
Beiträge	Nutzen
Finanzierungsbeitrag in Cash oder Generierung von Kofinanzierung	Finanzierung der eigenen Arbeit im Rahmen des Netzwerkes oder der Kooperation
Arbeitskraft	Stellen
Know-how und Kompetenzen	Know-how und Kompetenzen
Bereitstellung eigener Produkte, Prozesse und Zielgruppen	Zugang zu nicht eigenen Produkten, Prozessen und Zielgruppen
Bereitstellung freier Ressourcen	Nutzung freier Ressourcen
Ideen, Innovationskraft	Lösung von (gesellschaftlichen) Problemen

Beiträge und Nutzen im Bereich Vernetzung



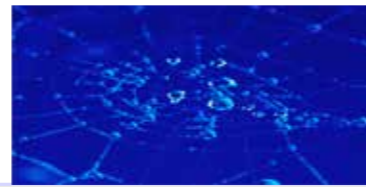
Beiträge	Nutzen
Informationen	Informationen
Kontakte zu neuen Netzwerkpartner*innen	Kontakte zu neuen Netzwerk- und Kooperationspartner*innen
Beitrag zu Koordinationskosten	Reduzierung der Koordinationskosten
Räumlichkeiten, Catering	Kostenfreie Ressourcen
Positives Image wird eingebracht	Verbesserung des Image
Zugang zu Fördergeldern einbringen	Vom Zugang zu Fördergeldern profitieren
Reputation	Reputation
Kooperationsangebote	Kooperationsoptionen

Ausgeglichene Nutzenarchitektur



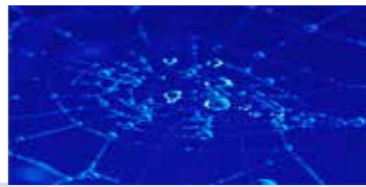
- Vollständigkeit der relevanten Akteure
- Transparenz und Akzeptanz der einzelnen Interessen
- Die zur Zielerreichung notwendigen Beiträge
- Positive Nutzensaldi der relevanten Akteure

Klare Zielsetzung

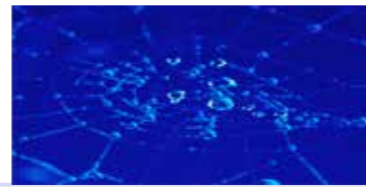


- Gemeinsame strategische Zielsetzung respektiert die individuellen und kollektiven Interessenlagen der relevanten Akteure
- Operative Zielsetzungen realisieren die individuellen und kollektiven Zielsetzungen der relevanten Akteure

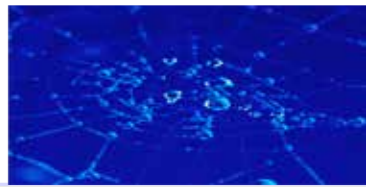
Netzwerk Antidiskriminierung Lüneburg

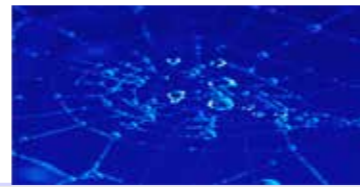


Netzwerk Antidiskriminierung Lüneburg



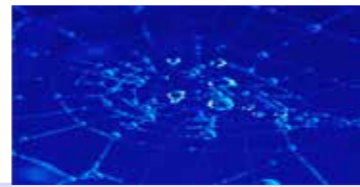
Netzwerk Antidiskriminierung Lüneburg





DIE HELMCKE
Netzwerke+Kooperationen

Literaturangaben:



- Bourdieu, Pierre, 1983: „Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital“. Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, S. 183-198.
- Mayntz, Renate, 1996: „Policy Netzwerke und die Logik von Verhandlungssystemen“. In: Kennis, Patrick (Hrsg.): Organisation und Netzwerk: Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik, Frankfurt a. M. (u.a.), S. 471-495.
- Olson, Mancur, 1968: Die Logik des kollektiven Handelns, Tübingen
- Teubner, Günther, 1996: „Netzwerke als kollektive höherer Ordnung“. In: Kennis, Patrick (Hrsg.): Organisation und Netzwerk: Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik, Frankfurt a. M. (u.a.) S. 535-561.

Mitglieder des ADN-Netzwerks

Institutionen/ Vereine/ Initiativen/ Privatpersonen
Deutsch-Arabischer Treff Lüneburg
Al SahabaMoschee und Kulturverein e.V. Lüneburg
Albatros e.V. Lüneburg
Allgemeiner Studierendenausschuss (AstA) Uni Lünburg
AWOSOZIAle Dienste gGmbH
Behindertenbeirat für Stadt und Landkreis Lüneburg
Bildungs- und Integrationsbüro Landkreis Lüneburg
Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft BNW gGmbH - IQ Netzwerk Lüneburg
Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. Region Lüneburg
Blinden und Sehbehindertenverband Niedersachsen e.V.
Checkpoint queer e.V.
Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen Region Nord-Ost-Niedersachsen (DGB)
diversu e.V. - Institut für Diversity, Natur, Gender und Nachhaltigkeit
Ev.-luth. Kirchenkreis Lüneburg
Flüchtlingssozialarbeit Landkreis Lüneburg
Gemeinsamer Integrationsbeirat von Hansestadt und Landkreis Lüneburg
Gesellschaft für christlich-jüdische Zusammenarbeit Lüneburg e.V. (GCJZ)
Gesundheitsholding Lüneburg
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises und der Hansestadt Lüneburg
Gleichstellungsbüro Leuphana Universität
Handwerkskammer Lüneburg - Braunschweig - Stade
Industrie- und Handelskammer (IHK) Lüneburg-Wolfsburg
Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e. V. (ISD)
Jobcenter Landkreis Lüneburg
Kreissportbund Lüneburg e.V.
Kriminalpräventionsrat Region Lüneburg
Lebensraum Diakonie e.V.
Mediationsstelle Brückenschlag e.V.
Migrantenelternnetzwerk Lüneburg
Migrationsberatung Arbeitswohlfahrt (AWO) - Soziale Dienste
Mosaique e. V.
Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen e. V. (NTFN)
Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung Leuphana Universität
Netzwerk Kaltenmoor e.V.
Niedersächsische Landesschulbehörde Sprachbildungszentrum Lüneburg
Privatpersonen
Projekt - Teilhabe am Arbeitsmarkt für Flüchtlinge (TAF), VHS Lüneburg
Schulsozialarbeit Berufsbildende Schulen (BBS)
Seniorenbeirat Stadt Lüneburg
Sportjugend des Kreissportbundes Lüneburg e.V.
Sprachenzentrum Leuphana Universität
VerA - Senior Experten Service (SES) Bonn/Lüneburg
Volkshochschule (VHS) REGION Lüneburg

Literatur

In der Handreichung verwendete Literatur:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=14) [Zugriff: 17. März. 2019]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2018): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). 11. Auflage. Berlin.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile) [Zugriff: 17. März. 2019]

Bartel, D. (2017): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen. 10 Fragen und Antworten zum *Wie* und *Warum*.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hrsg.).

(<https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/59ff6ab471c10b5cf33041eb/1509911224193/Antidiskriminierungsberatung+umsetzen.pdf>) [Zugriff: 12. März. 2019]

Bambal, B.; Bartel, D.; Chicote, F.; Reiners, H.; Schnepf, C.; Skerka, K.; Tautz, A.; Teller, I.; Teyhani, G.; Weiß, B.;

Yiğit, N. (2015): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des

Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). 3. Auflage. Antidiskriminierungsverband Deutschland

(advd) (Hrsg.). Berlin.

(https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcdd273e00beed98220521/1476189483497/Eckpunktepapier_advdpdf) [Zugriff: 15. März. 2019]

Helmcke, M. (2017): Netzwerk- und Kooperationsmanagement. Ein methodischer Ansatz für Integration, Inklusion und

Prävention. edition winterwork Verlag. Borsdorf.

Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) (Hrsg.) (2017): Wissen schafft Demokratie 2/2017. Schwerpunkt

Diskriminierung. (Vol. 2/2017). Amadeu Antonio Stiftung. Berlin. ([https://www.idz-](https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/SR_02_IDZ_Web.pdf)

[jena.de/fileadmin/user_upload/SR_02_IDZ_Web.pdf](https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/SR_02_IDZ_Web.pdf)) [Zugriff: 17. März. 2019]

Weiterführende Literatur:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden. Netzwerke in der Antidiskriminierungsarbeit. 1.

Auflage. Berlin.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Netzwerke_in_der_Antidiskriminierungsarbeit_20130603.pdf?__blob=publicationFile&v=1) [Zugriff: 15. März.

2019]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): 10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick. Dokumentation der

Fachtagung am 27. Oktober 2016. Berlin.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Dokumentation_Fachtagung_10_Jahre_AGG.pdf?__blob=publicationFile&v=5) [Zugriff: 15. März. 2019]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): „Mit Rat zur Tat. Perspektiven der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland“. Dokumentation der Fachtagung im Umweltforum, Berlin am 14. November 2017. Berlin.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Dokumentation_Mit_Rat_zur_Tat.pdf?__blob=publicationFile&v=4) [Zugriff: 15. März. 2019]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden.

Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. 3. Auflage. Berlin.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Diskriminierung_an_Schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=2) [Zugriff: 15. März. 2019]

Bartel, D.; Keim, J.; Reiners, H.; Schelkes, M.; Vazquez, E.M.A.; Weiß, B.; Yiğit, N. (2015):

Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hrsg.).

(https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD_in_der_Praxis_advdpdf) [Zugriff: 12. März. 2019]

Beigang, S.; Fetz, K.; Kalkum, D.; Otto, M. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Nomos Verlag.

Baden-Baden.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6) [Zugriff: 17. März. 2019]

Berghahn, S.; Egenberger, V.; Klapp, M.; Klose, A.; Liebscher, D.; Linda, S.; Tischbirek, A. (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Nomos-

Verlag. Berlin.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=15) [Zugriff: 15. März. 2019]

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2016): Antidiskriminierung. (Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ)

Vol. 9/2016.) Bonn. (<http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221593/antidiskriminierung>) [Zugriff: 15.

März. 2019]

Hormel, U.; Scherr, A. (Hrsg.) (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. 1. Auflage. VS

Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Kimmich, D.; Schahadat, S. (Hrsg.) (2016): Diskriminierungen. In: Zeitschrift für Kulturwissenschaften (ZfK) Vol.

2/2016. Transcript Verlag. Bielefeld.

