



## Leitlinien der AD-Beratung

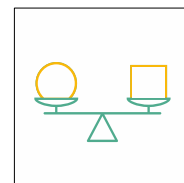
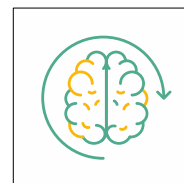
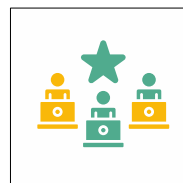
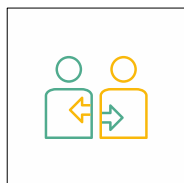
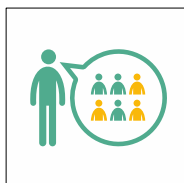
### LAG Antidiskriminierung Niedersachsen

Beraten, informieren und sensibilisieren stehen bei der gemeinsamen AD-Beratungsarbeit im Vordergrund. Hierbei dienen folgende Leitlinien als Richtschnur:

1. Beratungsstandards – Prinzipien
  - 1.1. Parteilichkeit
  - 1.2. Vertraulichkeit
  - 1.3. Intersektionalität Mehrdimensionale Perspektive
  - 1.4. Fachlichkeit der Beratenden
  - 1.5. Fürsorge für Beratende – Supervision
2. Empowerment der Betroffenen
3. Landesweite, kostenlose Rechtsberatung zu Diskriminierungsfällen

#### 1. **Beratungsstandards - Prinzipien**

Die Standards der Antidiskriminierungsberatung in Niedersachsen orientieren sich an den oben genannten Säulen. Daraus ergibt sich u.a., dass Antidiskriminierungsberatung immer kostenlos sein muss, damit Barrieren abgebaut und Zugänge leicht gestaltet werden. Weiter empfiehlt es sich sowohl die Beratung als auch die Öffentlichkeitsarbeit mehrsprachig anzubieten. Dolmetscher:innen-Pools sollten als Ressource verfügbar sein. Nach Empfehlungen des advd e.V. sollten Antidiskriminierungsstellen aus verschiedenen Gründen immer unabhängig sein. Einerseits kommt Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen vor, sodass die Koppelung an staatliche Einrichtungen, Parteien oder an jegliche politische Zuordnung an der Unparteilichkeit einer AD-Stelle zweifeln lassen kann. Außerdem erscheint eine Parteilichkeit der Berater:innen mit den Ratsuchenden möglicherweise unglaubwürdig, wenn eine AD-Stelle in diskriminierende Strukturen eingebettet ist.





### 1.1 Parteilichkeit

Wie soeben erwähnt ist u.a. die Parteilichkeit mit Betroffenen Basis für die ADB. Daraus ergibt sich eine Begleitung im Sinne der Interessen von Betroffenen. Handlungsspielräume und Perspektiven werden in der ADA gemeinsam erschlossen, wobei die Bedürfnisse und Interessen der ratsuchenden Person immer die Richtung weisen und niemals übergangen werden dürfen. Als ein mögliches Format in der ADB kann die Konfliktvermittlung in Anlehnung an das Täter- Opferausgleich-Modell angeboten werden. Berater:innen sollten hierfür gut geschult sein, um deeskalierend auf die Situation einzuwirken und die Situation für die betroffene Person nicht zu verschlimmern.

### 1.2 Vertraulichkeit

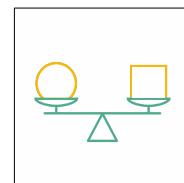
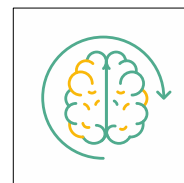
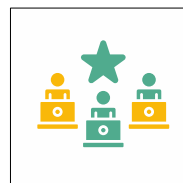
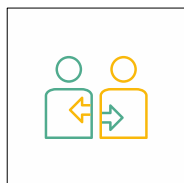
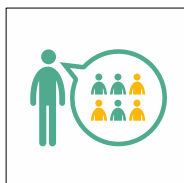
Die Beratung der Betroffenen erfolgt vertraulich und transparent. Sie findet in einem geschützten Rahmen statt, durch welchen Betroffene ihr Erlebtes schildern können, ohne negative Reaktionen oder Konsequenzen befürchten zu müssen. Die Beratenden unterliegen dabei der Schweigepflicht.

### 1.3 Intersektionalität - Mehrdimensionale Perspektive

Intersektionalität beschreibt die Tatsache, dass diskriminierende Strukturen wie Rassismus, Patriarchat (die Ausstattungen von Macht in Verbindung mit einer konstruierten „Männlichkeit“), Klasseneinteilung, Sexismus etc. und die daraus resultierende „Kategorien“ Gender, Herkunft, Klasse, Behinderung und andere nicht voneinander getrennt betrachtet werden können. Daraus ergeben sich in Wechselwirkung neue Ausschlüsse. Diese können nur behoben werden, wenn die Wechselwirkungen erkannt werden und spezifisch dagegen vorgegangen wird. In Anlehnung dazu beschreibt Intersektionalität ein System von ineinander verschränkten Machtverhältnissen, wobei es aber keine Hierarchien zwischen der unterschiedlichen Macht- und Dominanzbeziehungen gibt. Das bedeutet, dass es bei Mehrfachdiskriminierung keine Einteilung von wichtigen und unwichtigen

Diskriminierungsformen gibt. Alle Diskriminierungsformen können bei unterschiedlichen Menschen unterschiedlich schmerzhaft, verletzend und folgenreich sein. Oftmals sind sich betroffene Personen selbst darüber nicht im Klaren, ob die Motive der Ungleichbehandlung in der Zugehörigkeit der muslimisch religiösen Identität oder beispielsweise in ihrer ethnischen Herkunft oder ihres Geschlechtes liegen. Zu eng sind diese Faktoren miteinander verwoben, um sie zu trennen.

Für Ratsuchende bedeutet dies, dass sie Unterstützung erhalten, unter Berücksichtigung von Intersektionalität und ihren Auswirkungen. Dadurch, dass





Diskriminierungserfahrungen nicht automatisch auf ein Merkmal reduziert werden, können Mehrfachdiskriminierungen aufgrund spezifischer Merkmalskombinationen als eigenständige Phänomene erkannt und verstanden werden. Nur so ist eine Entwicklung von umfassenden und wirksamen Interventions- und übergreifenden Handlungsstrategien möglich.

#### 1.4. Fachlichkeit der Beratenden

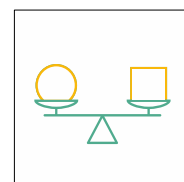
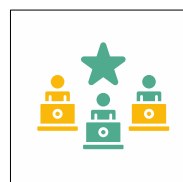
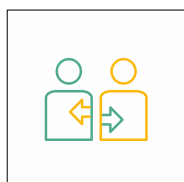
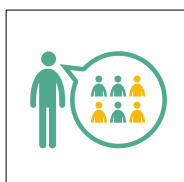
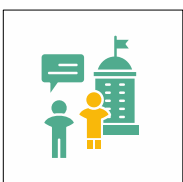
Fachlich kompetente Berater:innen sind in der Lage, sich mit verschiedenen Formen der Diskriminierung, rechtlicher Rahmenbedingungen und psychosozialen Aspekten auszukennen. Sie sollten sich kontinuierlich weiterbilden, um aktuelle Entwicklungen im Bereich der Diskriminierung zu verstehen und angemessen darauf reagieren zu können.

#### 1.5. Fürsorge für Beratenden - Supervision

Die Ressourcen der Beratenden sollen geachtet werden, damit kompetent und wirksam beraten werden kann. Regelmäßige externe Supervision durch qualifiziertes Fachpersonal unterstützt die Beratenden dabei, einen kontinuierlichen Beratungsprozess zu begleiten.

## 2. Empowerment der Betroffenen

Empowerment ist ein zentraler Grundsatz qualifizierter ADB und bedeutet „[...] individuelle und kollektive Selbstbemächtigung von Menschen mit Marginalisierungs- und Diskriminierungserfahrungen. Empowerment steht in der Tradition der Kämpfe von marginalisierten Gruppen um Selbstbemächtigung, politische Rechte, Zugang zu Ressourcen und eine Veränderung der gesellschaftlichen und strukturellen Machtverhältnisse. Empowerment ist demnach das Verständnis eines machtkritischen Konzepts der Selbstbemächtigung in kollektiven Gruppen oder Zusammenschlüssen von Menschen, die gesellschaftlich unterdrückt und entrechtet werden, deren Alltag von Fremdzuschreibungen, Abwertungen und Ausbeutung geprägt ist. Empowerment begreifen wir als Prozess. Je nach Bedürfnis, Erfahrung oder Kontext kann dieser Prozess für jede:n Menschen und jede Gruppe unterschiedliche Inhalte und Formen annehmen[...]“ (vgl. Kechaja, Haug, Jackson, Kashefipour, Strähle, Yupanqui-Werner 2020) Es zielt darauf ab, dass Ratsuchende sich (wieder) als aktive Akteur:innen erleben. In diesem Sinne wird es erforderlich sein, aus der Opferrolle hervorzutreten und die Position der selbstbewussten, handelnden und fordernden Akteurin einzunehmen. Im Beratungsprozess dieser Veränderung und Stärkung bedeutet das, dass jeder einzelne Schritt als auch die Kommunikation mit Externen mit den Betroffenen besprochen und erläutert wird. Es wird nur das unternommen, was besprochen wurde, damit sich Betroffene stets als aktiv Handelnde erleben können. Dabei werden sie darin unterstützt, selbstbewusst und





in Eigenregie für ihre Rechte einzutreten. Deshalb werden in der Beratung die Wahrnehmungen, das Erlebte, Bedürfnisse und Forderungen der Betroffenen ausdrücklich bestärkt mit dem Ziel, zum einen gemeinsam Bewältigungs- und Interventionsstrategien zu entwickeln und zum anderen Eigenverantwortlichkeit und Selbstwirksamkeit zu erreichen.

### 3. Landesweite, kostenlose Rechtsberatung zu Diskriminierungsfällen

Gemeinsames Ziel ist die Einrichtung eines Unterstützungspools für die Rechtsberatung. Genannt sei hier zum Beispiel die Bereitstellung einer Liste von Ansprechpartner:innen für rechtliche Fragen, rechtliche Beratung und rechtliche Vertretung (Anwält:innen). Darüber soll ein zu bildender Rechtsmittelfonds Gelder zur Unterstützung von Gerichtsverfahren/Klagen bereitstellen.

