

<b>Landkreis Gießen</b>	
Der Kreisausschuss	Gießen, 05.04.2022
<b>Fachbereich / Org.-Einheit</b> Stab 91, Dezernat I	Name: Markéta Roska Telefon: 0641-9390 1790 Fax: 0641-9390 1787 E-Mail: marketa.roska@lkgi.de Gebäude: B Raum: B 213

## **Sitzung des Kreistagsausschusses für Soziales, Gesundheit, Integration und Ehrenamt am 27.04.2022**

### **Bericht zum Thema „Antidiskriminierung im Landkreis Gießen“**

#### **Interkommunale Zusammenarbeit des Landkreises mit dem Landkreis Marburg-Biedenkopf und den Städten Gießen und Marburg bei der Gründung des Vereins Antidiskriminierung Mittelhessen e.V. und dem Aufbau einer Beratungsstelle**

#### **Hintergrund**

Den Impuls für die Antidiskriminierungsarbeit des Landkreises Gießen gab ein Antrag des Ausländerbeirates auf Einrichtung einer niederschweligen Anlaufstelle für Fragen der Diskriminierung aufgrund der Herkunft/Religion für den Landkreis. Der Kreistag beschloss die Möglichkeiten zur Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle zu überprüfen. Schnell wurde deutlich, dass

- eine zeitgemäße Antidiskriminierungsarbeit horizontal (also alle Diskriminierungsmerkmale gleichberechtigt berücksichtigend) und intersektional (Mehrfachdiskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale in den Blick nehmend) aufgestellt werden muss;
- die Kooperation mit benachbarten Gebietskörperschaften sinnvoll ist, um finanzielle Lasten auf mehrere Schultern zu verteilen, aber auch um diesem wichtigen gesellschaftlichen Anliegen mehr Vernetzung und Aufmerksamkeit zu ermöglichen.

Eine interkommunale Arbeitsgruppe wurde mit der Erarbeitung eines entsprechenden Konzepts beauftragt. Ein Konzept, das eine kommunale Trägerschaft vorsah, wurde schnell verworfen. Denn es wurde deutlich, dass es eine von Kreis- und Stadtverwaltungen unabhängige Anlaufstelle braucht.

Die Gründung eines Vereins vorzubereiten, erschloss zudem weitere nachfolgende Vorteile:

- unabhängige Trägerschaft für eine niederschwellige Beratungsstelle für die Region übernimmt und
- Akteur\*innen in der Region vernetzt, um Doppelstrukturen in der Unterstützung von Betroffenen zu vermeiden, Potentiale im Kampf gegen Diskriminierung zu bündeln und das auf qualifizierte Antidiskriminierungsberatung spezialisierte Angebot zu optimieren.

- Neben der Unabhängigkeit wurde die Möglichkeit als vorteilhaft angesehen, durch einen Verein Sponsoren zu werben und Fördergelder auch für zivilgesellschaftliche Projekte zu beantragen.

Die Gründung einer Antidiskriminierungsstelle war zunächst als mittelhessisches Projekt geplant. Der Lahn-Dill-Kreis und der Vogelsbergkreis zogen sich jedoch aus den Beratungen zurück.

Am 26. Juni 2019 wurde die Antidiskriminierung Mittelhessen e.V. gegründet – unter Beteiligung der Landkreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, der Universitätsstädte Gießen und Marburg sowie einer Reihe zivilgesellschaftlicher Organisationen aus der Region. Ziele und Grundsätze des Vereins sind im **Leitbild** beschrieben, das diesem Bericht als Anhang beigefügt ist. Die Satzung, eine detailliertere Beschreibung der Historie, Aufnahmeanträge, die Namen der aktuellen Vorstandsmitglieder und weitere Informationen zum Verein und zur Sensibilisierung für das Thema Antidiskriminierung finden Sie auf der Website des Vereins <https://antidiskriminierung-mittelhessen.de/>. Den letzten **Tätigkeitsbericht** des Vereins (abgekürzt ADM e.V.) finden Sie ebenfalls im Anhang.

### **Aufbau einer mobilen Beratungsstelle für die Region Gießen / Marburg**

Um die angestrebte Anlaufstelle für von Diskriminierung Betroffene zu verwirklichen, stellten die Landkreis Gießen und Marburg-Biedenkopf und die Universitätsstädte Gießen und Marburg einen Antrag auf Förderung einer mobilen Antidiskriminierungs-Beratung im Rahmen der Förderung einer IKZ-Maßnahme. Der Antrag sah vor, den Verein mit der Trägerschaft der Stelle zu beauftragen. (**Konzeption mit Finanzplan** im Anhang).

Die Förderung wurde im Juli 2021 bewilligt, die Stelle konnte nach der Sommerpause ausgeschrieben werden und zum 1. Dezember 2021 die Arbeit beginnen. Die Beraterin, Leila Seidel, bietet Sprechstunden in Gießen (Walltorstraße 3) und in Marburg (Biegenstraße 22) an, außerdem telefonische Beratung und für nicht mobile Menschen die Möglichkeit weiterer Orte für die Beratung. Sie ist erreichbar unter der Mail-Adresse [seidel@antidiskriminierung-mittelhessen.de](mailto:seidel@antidiskriminierung-mittelhessen.de) oder der Telefonnummer +49 (0)1575 2984432.

Die Beratung findet in enger Zusammenarbeit mit der Hessischen Antidiskriminierungsberatung (ADiBe) statt. Dies ist wichtig für den kollegialen Austausch und die fachliche Qualitätsoptimierung und weil über ADiBe auch juristischer Beistand organisiert werden kann. In Kooperation mit ADiBe und ADVD (Antidiskriminierungsverband Deutschland) wird sowohl die hauptamtliche Mitarbeiterin zu den Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung<sup>1</sup> geschult als auch weitere Berater\*innen aus den Mitgliedorganisationen des Vereins fortgebildet. Ziel des Vereins ist es, das Angebot an qualifizierter Antidiskriminierungsberatung für die Region mit der Zeit auf Honorar- und Ehrenamtsbasis zu erweitern.

### **Bisherige Tätigkeit der Beratungsstelle**

Bisher wurden/werden 7 Fälle begleitet und weitere durch Verweisberatung weiter vermittelt:

- 6 der Fälle betrafen Diskriminierung aufgrund der Herkunft, teilweise auch aufgrund weiterer Merkmale (intersektional)
- In 2 Fällen geschah die Diskriminierung in der Schule; 3 Fälle sind aus den Bereichen Verwaltung und Jobcenter; 1 Fall aus dem Bereich Arbeit und 1 begleiteter Fall betrifft die Bereiche Fortbildung und Ehrenamt.

<sup>1</sup> <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung>

- 4 Fälle wurden aus der Region Gießen gemeldet, 2 aus Marburg, 1 Fall betrifft Gießen und Hessen.

Außerdem befasst sich die Beraterin mit der Konzipierung einer Umfrage zur Umsetzung des §13 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)<sup>2</sup> in Betrieben und Verwaltungen. Der Verein und das Projekt AdiNet (s.u.) versprechen sich davon Erkenntnisse zu eventuellen diesbezüglichen Bedarfen, um z.B. Schulungsangebote für die Arbeitsstätten der Region gezielt anbieten zu können.

Ein erster Bericht der Beratungsstelle wird für die Mitgliederversammlung des Vereins am 12. Mai vorbereitet.

### Projekt AdiNet Mittelhessen

Parallel zu den Bestrebungen des Landkreises eine horizontale und qualifizierte Antidiskriminierungsarbeit in der Region zu etablieren, hat auch das Land Hessen eine Antidiskriminierungsstrategie entwickelt (<https://soziales.hessen.de/Soziales/Antidiskriminierung/Antidiskriminierungsstrategie>) und die Antidiskriminierungsstelle Hessen hat im Jahr 2018 die Vernetzungsprojekte AdiNet Südhessen, AdiNet Mittelhessen, AdiNet Nordhessen und AdiNet Rhein-Main ausgeschrieben. Ziel der Projekte ist es, das Bewusstsein der Gesamtgesellschaft für das Thema Antidiskriminierung zu schärfen. Gefördert wird die Vernetzung zivilgesellschaftlicher und kommunaler Akteur\*innen, die Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit und Prävention. Individuelle Beratung ist nicht Bestandteil der Förderung.

Der Landkreis Gießen hat die Trägerschaft für das Projekt AdiNet Mittelhessen beantragt und ist seit 2018 Träger von AdiNet Mittelhessen. Das Land fördert das Projekt mit bis zu 100.000 Euro jährlich – bei entsprechender Eigenbeteiligung des Trägers. Für die Förderperiode 01.04.2022 – 30.03.2023 erhält der Landkreis 50.150 Euro Zuwendung vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration.

Die Projektarbeit wird derzeit von einer festen Verwaltungskraft (0,5 VZÄ) und einer Projektmitarbeiterin (ebenfalls 0,5 VZÄ) organisiert. Um die Projektziele Vernetzung, Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit, Empowerment und Qualifizierung wird u.a. eine eigene Projekt-Website betrieben (<https://www.adinet-mittelhessen.de/de>) ein monatlicher Newsletter herausgegeben, Netzwerktreffen organisiert und Veranstaltungen und Schulungen angeboten.

---

<sup>2</sup> **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - § 13 Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

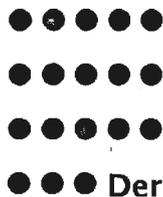
(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

Die Projekt-Entwicklung wird eng begleitet durch den Verein ADM e.V. und auch die Mitgliedschaft im Verein geht für Organisationen automatisch mit einer Partnerschaft im AdiNet Mittelhessen einher. Ein gemeinsames Antragsformular wurde entwickelt und das Leitbild des AdiNet lehnt sich an das Leitbild des Vereins – ausgenommen sind hier die Inhalte zur Betroffenen-Beratung, die nicht Bestandteil der Projektarbeit sind. Die Liste der Partner-Organisationen finden Sie ebenfalls auf der Website: <https://www.adinet-mittelhessen.de/de/content/netzwerk>.

Das **Leitbild** und der letzte inhaltliche **Zwischenbericht** zu den Tätigkeiten des AdiNet Mittelhessen sind als Anlagen beigelegt.



Anika Schneider  
Landrätin



## Der Kreisausschuss

Landkreis Gießen · Der Kreisausschuss · Postfach 11 07 60 · 35352 Gießen

Hessisches Ministerium für Soziales und  
Integration  
Stabsstelle Antidiskriminierung  
Susanne Stedtfeld  
Mariela Georg  
susanne.stedtfeld@hsm.hessen.de  
mariela.georg@hsm.hessen.de



HESSENS MITTE • WISSEN  
WIRTSCHAFT & KULTUR

Stabsstelle 95  
Stabsstelle Integration,  
Antidiskriminierung und  
Teilhabe  
Gebäude B, Raum B215  
Riversplatz 1-9  
35394 Gießen  
Tel.: (0641) 9390-1715  
israel.be.josef@lkgi.de  
www.lkgi.de

13. Dezember 2021

## Projekt Netzwerk für Antidiskriminierung Mittelhessen

### Zwischenbericht zum 15.12.2021

Die für 2021/2022 Q1 geplanten Vorhaben und Maßnahmen wurden bislang wie folgt umgesetzt:

- **Verlängerung der seit Juli 2019 besetzten Projektstelle**

Die Projektstelle wurde wie geplant weiter besetzt, die Projekt-Mitarbeiterin hat eine Arbeitsvertrag (0,5 VZÄ) bis 31. März. Die feste Mitarbeiterin des Trägers ist ebenfalls weiterhin mit 0,5 VZÄ für die Antidiskriminierungsarbeit tätig. Dazu gab es Unterstützung durch weitere Kolleg\*innen der Stabsstelle 95 Integration, Antidiskriminierung und Teilhabe – insbesondere bei der Umsetzung des Kampagnen-Projekts „ZusammenWachsen in Mittelhessen“.

- **Weiterentwicklung der Lenkungsgruppe (AdiNet-Mitarbeitende + Vorstand Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.)**

Die Lenkungsgruppe wurde um eine neue hauptamtliche Mitarbeiterin der Stadt Marburg für den Bereich Antidiskriminierung erweitert, die den Ausbau des Netzwerks, vor allem in der Region Marburg, voran treibt. Der Verein (im folgenden ADM eV abgekürzt) hat sich eine neue Geschäftsordnung gegeben und Fachgruppen gebildet. Eine Fachgruppe beschäftigt sich mit dem Ausbau des Netzwerks, Veranstaltungen des AdiNet und Öffentlichkeitsarbeit des ADM eV. Diese koordinierende AG besteht derzeit aus der stellvertretenden Vorsitzenden des ADM eV, der Leiterin des Integrationsbüros der Stadt Gießen, der Mitarbeiterin der Stadt Marburg für Antidiskriminierung, der Mitarbeiterin des Landkreises Gießen für das AdiNet Mittelhessen und der Projektmitarbeiterin des AdiNet Mittelhessen. Weitere Personen können hinzukommen,

...2

Landkreis Gießen  
Der Kreisausschuss  
Postfach 11 07 60  
35352 Gießen

Telefon 0641 9390-0  
Fax 0641 33448  
E-Mail info@lkgi.de  
Internet www.lkgi.de

Konten der Kreiskasse Gießen  
Sparkasse Gießen IBAN DE34 5135 0025 0200 5033 67  
Volksbank Mittelhessen IBAN DE74 5139 0000 0000 1068 01  
Postbank Frankfurt IBAN DE82 5001 0060 0032 8786 01



der Vorstand des ADM ruft regelmäßig alle Mitglieder und Netzwerkpartner\*innen zur Mitarbeit auf.

- **Erweiterung des Netzwerks durch Netzwerktreffen, Kooperationen und Ansprache**

Im Juni konnte ein Netzwerktreffen in Kooperation mit dem Ausländerbeirat Wetzlar in Präsenz stattfinden. Es haben 20 Netzwerkpartner\*innen teilgenommen. Mit Hilfe verschiedener Methoden wurde den Fragen 1. Welche gesellschaftliche Veränderung wünsche ich mir? 2. Was wünsche ich mir vom AdiNet? 3. In welchen Themen fühle ich mich noch eher unsicher? 4. Welches Thema möchte ich durch eine Fortbildung gerne vertiefen? 5. Was sind meine Stärken oder Themen? 6. Wie möchte/kann ich mich einbringen? nachgegangen. Hierbei wurde insbesondere auf die Problematiken mit Diskriminierungen an Schulen und auf den Sensibilisierungs- und Fortbildungsbedarf für Lehrkräfte und Sozialarbeiter\*innen hingewiesen sowie Empowermentveranstaltung für Kinder und weitere Betroffene gewünscht. Neben dem methodischen Teil gab es Zeit zum Kennenlernen, Austausch und Essen.

Es sind weitere Organisationen dem Netzwerk beigetreten bzw. planen ihren Beitritt (Anträge wurden gestellt oder angekündigt und werden noch bearbeitet): Stadt Pohlheim, Sportjugend Marburg-Biedenkopf, Verein für Beratung & Therapie LOK e.V. (Stadtallendorf), Werkstatt für Demokratieförderung e.V. (Marburg), Generationenbrücke Linden.

Gespräche zur Aufnahme im Netzwerk finden außerdem mit dem Lahn-Dill-Kreis, mit dem Bündnis Mittendrin Fulda und dem DGB Mittelhessen statt.

- **Kooperation beim Durchführen einer gemeinsamen Fachtagung/Vernetzung-Veranstaltung aller hessischen AdiNetze**

Eine Veranstaltung im Diskussionsformat wurde gemeinsam erarbeitet. Hierbei soll der Frage nachgegangen werden, an welchen Stellen die Coronapandemie sowieso bestehende Diskriminierung sichtbarer gemacht hat. Ebenso sollen positive Maßnahmen und „Best Practice“ Beispiele herausgearbeitet und dargestellt werden. Die Veranstaltung konnte in diesem Jahr nicht realisiert werden und wurde auf März 2022 verschoben.

- **Diversitätskampagne „ZusammenWachsen in Mittelhessen“**

Die geplante Öffentlichkeitskampagne in Kooperation mit den Ausländerbeiräten, der Stabsstelle Integration, Antidiskriminierung und Teilhabe des Landkreises Gießen sowie unserem Netzwerk wurde umgesetzt und hat im Herbst gestartet. Nach verschiedenen „Diversitätskriterien“ wurden Menschen bei gemeinsamen Aktivitäten fotografiert, die sie gerne ausüben. Damit wollen wir zeigen, dass Gemeinsamkeiten helfen Vorurteile zu überwinden. Die Kampagnenbeschreibung liegt der Stabsstelle Antidiskriminierung im HMSI vor. Es wurden bisher 18 Motive realisiert, mit je drei Fotos. Begleitend hierzu haben wir eine Broschüre mit je einem Begriff aus der Antidiskriminierungsarbeit von A-Z zusammengestellt. Jede Woche werden die Fotos zu

einem Motiv sowie ein Begriff aus dem ABC auf Instagram und Facebook veröffentlicht. Außerdem gibt es zu jedem Plakat ein Motiv, alle sind bereits jetzt auf unserer Website zu sehen. Das ABC ist als Glossar auf der Website angelegt und soll laufend um weitere Begriffe erweitert werden. Im kommenden Jahr wollen wir die Plakat-Versionen drucken lassen und als (Wander-)Ausstellung anbieten, das ABC soll als Broschüre gedruckt im Zusammenhang mit der Ausstellung verteilt werden. Erste Gespräche für Ausstellungsorte laufen derzeit mit dem Begegnungszentrum Walltorstraße 3 in der Innenstadt in Gießen. Hier geht es zur Präsentation der Kampagne auf unserer Website: <https://adinet-mittelhessen.de/de/content/zusammenwachsen-mittelhessen-0>

- **Weiterentwicklung der Website I: Sichtbarmachung der Netzwerkpartner\*innen.**

Die Sichtbarmachung der Netzwerk-Partner\*innen wurde bisher im Fließtext verwirklicht. Ein Wegweiser wurde konzipiert und programmiert. Dort sollen alle Netzwerkpartner\*innen mit Hilfe von Schlagworten ganz einfach und schnell gefunden werden können. Durch die Suchfunktion können Region, Diskriminierungsmerkmale, Angebot, Themen sowie das Logo und eine Kurzbeschreibung der jeweiligen Organisation aufgerufen werden. Derzeit werden die noch nicht empfangenen Rückmeldungen der Partnerorganisationen abgewartet bzw. durch Erinnerung neu abgefragt. Außerdem wird der Fragebogen auch den neuen Partnerorganisationen zugeschickt. Wenn alle Rückmeldungen eingepflegt wurden, kann der Wegweiser freigeschaltete werden (voraussichtlich Anfang 2022).

- **Weiterentwicklung der Website II: Regelmäßiges Befüllen des „Blogs“.**

Regelmäßiges Befüllen des „Blogs“ mit Meldungen aus den Regionen, Interviews mit Netzwerk-Partner\*innen und mit von Diskriminierung Betroffenen: Auf dem Blog wurden weiterhin neue Interviews und Informationen eingestellt, so z.B. ein Interview mit der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle der Uni Marburg, ein Aufruf zur Mitwirkung bei einer Aktion zum Sehbehindertentag, Literatur- und andere Empfehlungen im Nachgang zu unserer Veranstaltung „Frauenbilder in der muslimischen Welt“ oder Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und zum Diversity-Tag.

- **Weiterentwicklung der Website III: Weitere Barrierereduktion.**

Die Reduzierung von Barrieren auf der Website wurde durch hinzufügen der Übersetzung der Website in Einfache Sprache erreicht. Die Verschriftlichung der Audio-Interviews konnte leider noch nicht umgesetzt werden, wir wollen im ersten Quartal 2022 aber die Arbeit an der Barrierereduktion der Website verstärken und auch die Blog-Beiträge entsprechend weiter bearbeiten. Eine Überprüfung auf das Erfüllen der BITV (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung) durch eine offizielle Stelle wurde noch nicht realisiert, der Kontakt zu einer Prüfstelle aber aufgenommen.

- **Öffentlichkeitsarbeit: Newsletter, Soziale Medien**

Der monatliche **Newsletter** ist ein gemeinsamer Newsletter von AdiNet Mittelhessen und ADM eV. Er hat nach seinem ersten Erscheinen bereits 193 Abonent\*innen. Diese bestehen sowohl aus Privatpersonen als auch aus Organisationen. Wir laden darin dazu

ein, sich mit eigenen Beiträgen zu beteiligen und hoffen sehr, dass wir mit diesem partizipativen Angebot neue Mitstreiter\*innen für das Netzwerk gewinnen können. Eine neue Anmeldefunktion für den Newsletter wurde auf der Webiste verknüpft. Der Newsletter erscheint ebenfalls seit diesem Jahr barrierefrei auf unserer Website. Wie geplant werden dort Projekte und Veranstaltungen der Netzwerkpartner\*innen und anderer Akteur\*innen der Antidiskriminierungsarbeit vorgestellt und weitere Termine und Informationen bekannt gegeben.

Die angelegten Social-Media-Accounts bei Instagram und Facebook wurden genutzt und haben neue Abonnent\*innen generiert und unsere Reichweite gesteigert. Wir posten regelmäßig einschlägige Informationen, die uns interessant oder attraktiv vorkommen. In neuester Zeit werden die Plattformen hauptsächlich für die Veröffentlichung unserer Kampagne ZusammenWachsen in Mittelhessen genutzt. Dienstags und Donnerstags erscheint jeweils ein Motiv aus der Kampagne und ein Begriff aus dem Antidiskriminierungs-Glossar.

Instagram: [https://www.instagram.com/adinet\\_mittelhessen/?hl=de](https://www.instagram.com/adinet_mittelhessen/?hl=de)

Facebook: <https://www.facebook.com/adinetmittelhessen>

- **Öffentlichkeitsarbeit/-materialien**

Stifte und Streichholzpackungen mit Logos wurden gedruckt.

Der Flyer wurde erneut gedruckt.

- **Öffentlichkeitsarbeit: Präsentationen, Teilnahme an weiteren Netzwerken u.a. Kooperationen**

- ❖ Das AdiNet und die Antidiskriminierungsarbeit in Hessen konnten erneut in einem Seminar des Fachbereich 03 - Sozial- und Kulturwissenschaften der Uni Gießen vorgestellt werden.
- ❖ Vorstellung beim BSJ Marburg/ Fach- und Koordinierungsstelle "Misch mit! Miteinander Vielfalt (er)leben".
- ❖ Beratung des Hessischen Landestheaters Marburg (HLTm) zur rassismuskritischen Überarbeitung des Stückes „Hair“.
- ❖ Zusammenarbeit mit der Stadt Pohlheim durch Mitarbeit in der AG Antidiskriminierung im Rahmen des Projekts „Meine Stadt Pohlheim“.
- ❖ Vorstellung in und Teilnahme am Diversitätsnetzwerk Vogelsberg-Gießen.
- ❖ Vorstellung und Kooperation im Netzwerk Migration und Gesundheit in der Region Fulda.
- ❖ Austausch mit DEXT-Stellen der Region.
- ❖ Teilnahme am Frauenbündnis für Stadt und Landkreis Gießen.
- ❖ Austausch und Kooperation mit ADiBe, derzeit vor allem für einen gemeinsamen Auftritt aller Beratungsangebote und des Projekts AdiNet (ein Flyer wird derzeit erstellt, der sowohl digital als auch in Printform verteilt werden soll). Außerdem gemeinsame koordinierte Planung von Antidiskriminierungs- und Beratungsschulungen für Akteur\*innen der Region Mittelhessen.
- ❖ Unterstützung des neuen Projekts Forum Kopf und Herz, das in der Region Pohlheim-Gießen Kultur und wissenschaftliche Vorträge über gesellschaftliche Themen wie Vorurteile und Diskriminierung verbinden will. Teilnahme an der Auftaktveranstaltung.
- ❖ Regelmäßige Berichterstattung über die AdiNet-Aktivitäten im Vorstand und an die weiteren Mitglieder des ADM eV.

- ❖ Austauschtreffen Gleichstellung Marburg
- ❖ Bündnis Mittendrin Fulda/ Bundesverband NeMO.
- ❖ Freiwilligenzentrum Gießen
- ❖ Buhara Moschee Gießen
- ❖ Interkultureller Rat der Religionen im Landkreis Gießen
- ❖ Regelmäßiger Austausch mit der Fachstelle Demokratie und Tolernaz des Landkreises Gießen
- ❖ Jour fixe mit dem Ausländerbeirat und der Stabsstelle Antidiskriminierung, Integration und Teilhabe des Landkreises Gießen

- **Veranstaltungen**

**Kinder stärken: Rassismus in der Schule begegnen (online)**

Empowerment-Workshop für Eltern of Color und Bezugspersonen of Color

Was tun, wenn mein Kind in der Schule Rassismus erlebt? Wie weiter, wenn meine Nichte/Neffe rassistisch ausgegrenzt oder gemobbt wird?

Dieser Empowerment-Abend gab Raum für den Austausch von Strategien und Vernetzung. Er war ausschließlich für BPoC\*-Eltern und BPoC\*-Bezugspersonen offen.

Kooperation: Jugendförderung des Landkreises Gießen

Teilnehmer\*innenzahl: 16 Personen

**AGG-Schulung mit Friederike Boll (online)**

In kurzweiligen 1,5 Stunden gab es einen Einblick in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Entlang eines alltäglichen Diskriminierungsfalls wurden für alle leicht verständlich zentrale Rechtsprobleme beleuchtet. Der Schwerpunkt lag dabei auf einem systematischen Verständnis des Gesetzes, den Rechtsbegriffen und der Anwendung auf eigene Fälle und Situationen. Auch die Geltendmachung von Ansprüchen und die Bandbreite der Handlungsoptionen waren Thema. Am Ende blieb Zeit, um Nachfragen zu stellen, Praxisprobleme zu benennen und sich über Lösungsansätze auszutauschen.

Teilnehmer\*innenzahl: 10 Personen

**Trans.Frau.Sein. – Felicia Ewert (online)**

Der Vortrag umfasst eine Erläuterung von bestehenden diskriminierenden Begriffen und gibt stattdessen Handlungsempfehlungen für respektvollere Definitionen weiter. Die Referentin beschäftigt sich mit der Existenz von offen transfeindlichen Feminismen und zeigt Strukturen und Organisationen. Sie verweist auf die Widersprüchlichkeiten im vermeintlich radikalen Anspruch von transfeindlichen Feminismen, auf biologistische und cisnormative Argumentationen. Hierin wird auch dargestellt wie Transfeindlichkeit eine Scharnierfunktion zwischen mitunter entgegengesetzten politischen Strömungen einnimmt. Diese reichen von feministischen, über konservative bis hin zu rechtsradikalen Gruppierungen und Parteien und es wird gezeigt wie diese, zum Nachteil von transgeschlechtlichen Menschen genutzt wird. Zusätzlich stellt die Referentin dar, wie fest Biologismen und normierte Zweigeschlechtlichkeit in der Gesellschaft verwurzelt sind und dass ein Fokus auf offene Transfeindlichkeit zu kurz greift. So zeigt sie auch, was die vermeintlich respektvolle „Sex / Gender“ Aufteilung von Geschlecht, die über universitäre Kontexte hinaus gegenwärtiger wird, für transgeschlechtliche Menschen bedeutet. Wie tief deutsches Recht in die Leben von trans Personen eingreift, zeigt sie mit einem Überblick über das sogenannte „Transsexuellengesetz“ und widmet sich der

Frage, was \*wir alle\* tun müssen, um bestehende diskriminierende geschlechtliche Vorstellungen zu realisieren und abzubauen.

Kooperation: Kommunales Frauen-und Gleichstellungsbüro des Landkreises Marburg-Biedenkopf

Teilnehmer\*innenzahl: 30 Personen

**Interaktiver Impulsvortrag: Frauenbilder in der muslimischen Welt - Nil Esra Dağistan, Business & Kultur Coach, Migrationsspezialistin, Kinesiologin (online)**

Dieser Vortrag gab Einblicke in eine facettenreiche Thematik, die oftmals mit rudimentärem Wissen aber vielen Emotionen diskutiert wird. Gemeinsam wurde erörtert welches Frauenbild wir haben und welche Vorurteile gegenüber muslimischen Frauen eine Rolle spielen, wenn wir über das Leben der Musliminnen sprechen.

Es wurde sich angeschaut:

- Was wissen wir tatsächlich über „die“ Frau im Islam?
- Wie ist unsere Wahrnehmung?
- Gibt es „die“ Frau im Islam?
- Wie fühlen sich Frauen muslimischen Glaubens?
- Sind wir bereit unsere Positionen und Haltungen zu überdenken?
- Welcher Anteil in dieser Thematik ist Religion?

Der Impulsvortrag mit anschließender Diskussion sollte das Interesse wecken, den eigenen Standpunkt zu reflektieren und mit unserer gedachten und der gelebten Realität muslimischer Frauen abzugleichen.

Teilnehmende: 50 Frauen

**Stereotype und Vorurteile „Bedenken Sie, dass jemand anders sein kann als Sie glauben“ Nil Esra Dağistan, Business & Kultur Coach, Migrationsspezialistin, Kinesiologin**

In diesem Seminar wurden folgende Fragen behandelt:

- Was unterscheidet eigentlich ein Stereotyp von einem Vorurteil?
- Wie kommt es zu Stereotypen und Vorurteilen?
- Welche Bilder tragen wir in uns und wie können wir damit umgehen?
- Wozu brauchen wir Stereotype und Vorurteile?
- Warum drängen sie sich uns regelrecht auf und warum legen wir sie so schwer ab?
- Wie wirken sich Stereotype und Vorurteile im Alltag aus?

Das Seminar ist interaktiv aufgebaut und es kommen verschiedene Methoden zum Einsatz, um sich mit dem Thema aktiv auseinander zu setzen.

Ziel des Seminars ist es, mit den eigenen Stereotypen und Vorurteilen zu arbeiten, sich neue Einblicke in migrantisches Leben zu verschaffen und auch die Neugier auf das zu wecken, was sich vielleicht für viele vor der eigenen Haustüre entdecken lässt.

Kooperation: Büro für Staatsbürgerliche Frauenarbeit e.V. & der Wir- Koordination des Landkreises Gießen

Teilnehmende: 5 Personen

**Vernetzungstreffen**

Siehe oben unter „Erweiterung des Netzwerks...“

Kooperation: Ausländerbeirat Wetzlar  
Teilnehmer\*innenzahl: 20 Personen

**Folgeveranstaltung zum Thema Kulturelle Aneignung**

Kooperationspartner: Volkshochschule Landkreis Gießen

Die Veranstaltung konnte noch nicht realisiert werden, ist aber in Planung.

**Folgeveranstaltung zum Thema Barrieren**

Die geplante Veranstaltung zu Barrieren für Menschen mit Psychiatrie-Erfahrung/seelischen Beeinträchtigungen ist noch in Planung.

- **Weitere Aktionen**

**Wärme für Alle! Kein weiterer Winter in den Lagern!**

Aufruf zur Unterstützung der Kampagne der Seebrücke.

<https://www.adinet-mittelhessen.de/de/blog/waerme-fuer-alle-kein-weiterer-winter-den-lagern-1>

<https://seebruecke.org/de/aktuelles/kampagnen/waerme-fuer-alle>

**Pollermützenaktion**

Das AdiNet Mittelhessen hat dazu aufgerufen, sich an der Pollermützenaktion 2021 des deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. anzuschließen. Es wurden Pollermützen für Marburg, Gießen, Lollar und Lich gehäkelt, gestrickt und in Absprachen mit den Kommunen dort angebracht. Angehängt waren laminierte Informationen über die Bedeutung des Kontrastreichtums für Sehbehinderte. Die Aktion wurde auf der Website, in der Presse und in den Sozialen Medien beworben.

<https://www.adinet-mittelhessen.de/de/blog/aufruf-zur-pollermuetzen-aktion-wer-haekelt-oder-strickt-mit>

<https://www.dbsv.org/sehbehindertentag-2021.html>

- **Dokumentation von Fällen**

Individuelle Fälle von Diskriminierung, die an uns gemeldet werden, werden laufend gesammelt, an die Beratungsstellen weitervermittelt und anonym dokumentiert. Die Meldungen erreichen uns aufgrund unseres Formulars auf der Website oder über andere Wege wie bspw. Telefon und Email. Über eine konzipierte Exeltabelle werden alle Informationen kategorisiert und können somit am Ende des Jahres ausgewertet werden.

- **Treffen/Telefonkonferenzen AdiNetze und HMSI**

Zusätzlich zu den Treffen der AdiNetze mit dem HMSI haben die AdiNetze einen monatlichen Austausch aller AdiNetze eingeführt. Informell und unverbindlich kann sich hier ausgetauscht werden. Gelegentliche Treffen wurden ebenfalls mit dem AdiNetzen+ AdiBe eingeführt.

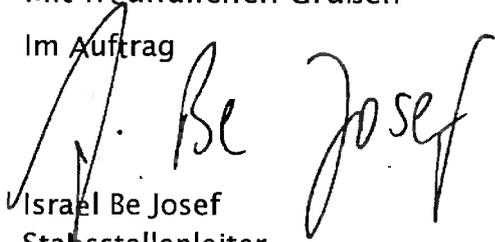
- **Weiterbildung**

Es wurden u.a. folgende Schulungen, Fachtage und Weiterbildungen besucht

1. BARRIEREFREIE PDF – BASIS-WISSEN, PRÜFUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG
2. AGG Schulung
3. Vorurteile und Stereotype
4. Fachtag 15 Jahre AGG mit ADS Bund und ADVD

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



Israel Be Josef

Stabsstellenleiter

Stab 95 - Antidiskriminierung, Integration und Teilhabe

## **Tätigkeitsbericht ADM e.V. 2020**

- MV statt wie geplant in Präsenz im Juni, wegen Corona digital am 1. Dezember
- Wechsel Vorsitz und Kasse, Klärung Konto-Zugang etc., Einarbeitung des neuen Schatzmeisters
- Aufnahme neuer Mitglieder z.B. Sprachportal, Weltladen Gießen (derzeit 37, ABs und Fachstellen als Partner im AdiNet außerdem)
- Gemeinsame Überarbeitung des Leitbilds begonnen (in einer weiteren MV am 20. Mai 2021 dann intensive Diskussion und Beschluss)
- Vorbereitung der Antragsstellung für die Beratungsstelle in IKZ, insbesondere Konzept und Vertragswerk, dazu die Gremienbeschlüsse (der Antrag konnte im Februar 2021 endlich eingereicht werden, Bewilligungsbescheid vom 13. Juli ging an die Stadt Marburg, die den Antrag eingereicht hatte)
- Verhandlungen mit ADVD über Schulungsangebot Beratungsschulung (für Beratende und ADM-Mitglieder), leider wegen begrenzter Kapazitäten des ADVD noch nicht möglich.
  - Ein Platz in bundesweiter Schulung reserviert
  - An weiterem Schulungsangebot wollen wir weiter arbeiten, auch mit AdiNet
- Erstellung einer Homepage, Einrichtung von personalisierten Mail-Adressen
- Erstellung eines Logos
- Layout für Geschäftspapier und Visitenkarten
- Aufkleber mit Barcodes
- Verhandlungen mit HMSI über Trägerschaft für AdiNet Mittelhessen
- Vorbereitung einer Satzungsänderung zur Ermöglichung digitaler Versammlungen und Beschlussfassungen auch nach Corona
- Stellungnahme zur Verabschiedung eines Hessischen Landesantidiskriminierungsgesetzes nach dem Vorbild Berlin
- Überlegungen zur Öffentlichkeitsarbeit und zur Zusammenführung ADM + AdiNet in Bezug auf Netzwerkarbeit und Veranstaltungen

### **AdiNet**

- ❖ Leider 2020 wegen Corona keine Netzwerktreffen
- ❖ Interviews mit regionalen Akteur\*innen (darunter ADM-Mitglieder)
- ❖ Gemeinsamer Newsletter „Antidiskriminierung in Mittelhessen“ – erneute Einladung sich mit eigenen Beiträgen zu beteiligen!
- ❖ Einrichtung von Socialmedia-Accounts (FB, Insta, YouTube)
- ❖ Diverse Workshops, Veranstaltungen, Weiterbildungen zu digitalen Tools u.a., meist online

**Derzeit z.B.:** Ausbau der Website um den „Wegweiser“ (alle Mitglieder/Partner-Orgas wurden angeschrieben); Kampagne „Zusammenwachsen in Mittelhessen“. Ausblick: Intensivierung der Beteiligung von ADM-Mitgliedern bei der AdiNet-Arbeit.



## **Leitbild: Selbstverständnis und Grundprinzipien**

### **Begleiten, empowern, vorbeugen – die Bedeutung von Antidiskriminierungsarbeit in der demokratischen Vielfaltsgesellschaft**

Der Antidiskriminierungsverein Mittelhessen e.V. wurde im Jahr 2019 in Gießen an der Lahn gegründet, mit dem Ziel, ein Netzwerk für Engagierte und Interessierte im Bereich der „Antidiskriminierung“ zu etablieren, um das Bewusstsein über Benachteiligungsformen und das Wissen über wirksame Gegenstrategien gemeinsam in die Breite zu tragen. Der Antidiskriminierungsverein Mittelhessen e.V. reagiert auf den Bedarf einer horizontal und mehrdimensional ausgerichteten Antidiskriminierungsarbeit. Er macht es sich zur Aufgabe, in regionaler und interkommunaler Zusammenarbeit ein niederschwelliges und wohnortnahes Unterstützungsangebot für Menschen in der Region Mittelhessen zu schaffen, die von Diskriminierung betroffen und bedroht sind, um sie zu ermutigen und in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken (Empowerment).

Die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt, Teilhabe und Gleichbehandlung sind zentrale demokratische Werte und grundlegend für den Zusammenhalt einer pluralen Gesellschaft.

Unsere Vision ist eine Gesellschaft, die Diskriminierung bewusst wahrnimmt und ihr kritisch begegnet und in der Menschen angstfrei verschieden sein können.

Diskriminierung ist für uns ein Ausdruck gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Wir sprechen von Diskriminierung, wenn Benachteiligung, Ausgrenzung, Verletzung oder Gewalttätigkeit wegen (unterstellter) Zugehörigkeiten oder aufgrund von Zuschreibungen geschehen. Diskriminierung erscheint auch in Form doppelter Standards, Delegitimierung, struktureller Ungleichbehandlung sowie dem Gleichbehandeln von Ungleichen und kann sowohl beabsichtigt als auch unbeabsichtigt erfolgen.

Dazu gehören, ohne Anspruch auf Vollständigkeit: rassistische und antisemitische Zuschreibungen, Zuschreibungen aufgrund von Sprache, (sozialer) Herkunft, sexueller Identität oder Orientierung, aber auch das Lebensalter, Geschlecht, Religion sowie körperliche, geistige und seelische Normierungen

Die rechtlichen Grundlagen für die Tätigkeiten des Vereins sind insbesondere Art. 3, Abs. 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (zuletzt geändert 5.2.2009).

## **Begleitung, Stärkung und Selbstbefähigung sowie Sensibilisierung und Vernetzung**

Antidiskriminierungsarbeit bedeutet sowohl die Unterstützung der einzelnen Betroffenen, als auch eine gute, strategische und konstante Lobbyarbeit, die in alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereiche hineinwirkt.

Die Beratung, Begleitung, Ermutigung und Selbstbefähigung von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, stellen in unseren Augen einen unverzichtbaren Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt dar.

Unsere Aufgaben sehen wir deshalb darin,

- Menschen bei erlebter Diskriminierung eine qualifizierte Begleitung<sup>1</sup> und Unterstützung anzubieten sowie sie bei der Verarbeitung ihrer Erfahrungen und der Inanspruchnahme und Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen, damit sie nicht mit ihren enttäuschenden, mitunter traumatisierenden Erfahrungen allein bleiben,
- Institutionen, Gremien, Unternehmen und andere gesellschaftliche Akteur\*innen zu sensibilisieren und in der Umsetzung vielfaltsorientierter und diskriminierungssensibler Maßnahmen zu begleiten, dies auch mit der Intention, strukturelle Diskriminierung aufzudecken und zu bekämpfen<sup>2</sup>,
- auch Menschen zu unterstützen, zu ermutigen und in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken, die Diskriminierung aufgrund von Kriterien erfahren, die nicht im AGG berücksichtigt sind<sup>3</sup>,
- uns mit lokalen Beratungsstellen sowie institutionellen und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen zu vernetzen, um Antidiskriminierungsbegleitung, Prävention und Empowerment auf eine möglichst breite Basis zu stellen,
- uns mit Ursachen und Wirkungen von Diskriminierung zu beschäftigen. Nur deren Analyse kann zu einer gewinnbringenden Antidiskriminierungsarbeit führen.

---

<sup>1</sup> Vgl. Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung:

[www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung](http://www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung)

<sup>2</sup> Staatliche Institutionen wie Schulen, Polizei u.a. können nicht auf der Basis des AGG zur Verantwortung gezogen werden. Erfahrungen von Minderheitenvertretungen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen aber, dass besonders in Bereichen wie Bildung (Schule, Kita, Uni) oder Polizei der Handlungsbedarf groß ist.

<sup>3</sup> Laut einer bundesweiten Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015 berichteten 10,1% der Befragten von Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Merkmals „sozioökonomische Lage“ und 8,2% aufgrund „anderer [nicht im AGG aufgeführten] Merkmale“

## Leitbild: Gemeinsame Grundprinzipien

### **Sensibilisieren, verbünden, empowern, vorbeugen – die Bedeutung von Antidiskriminierungsarbeit in der demokratischen Vielfaltsgesellschaft**

Der Aufbau des AdiNet Mittelhessen wurde im Jahr 2018 begonnen, mit dem **Ziel**, ein Netzwerk für Engagierte und Interessierte im Bereich der „Antidiskriminierung“ zu etablieren, um das Bewusstsein über Benachteiligungsformen und das Wissen über wirksame Gegenstrategien gemeinsam in die Breite zu tragen. Das Antidiskriminierungsnetzwerk reagiert auf den Bedarf einer horizontal und mehrdimensional ausgerichteten Antidiskriminierungsarbeit und will dafür Strukturen etablieren. Akteur\*innen und Betroffene aus verschiedenen Bereichen sollen die Möglichkeit erhalten ihre Kräfte zu bündeln, voneinander zu lernen und gemeinsame Maßnahmen für die Aufdeckung und Bekämpfung von Diskriminierung in unserer Gesellschaft zu entwickeln, ohne die spezifischen Bedarfe der verschiedenen betroffenen Gruppen aus dem Blick zu verlieren.

Die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt, Teilhabe und Gleichbehandlung sind zentrale demokratische Werte und grundlegend für den Zusammenhalt einer pluralen Gesellschaft.

Unsere **Vision** ist eine Gesellschaft, die Diskriminierung bewusst wahrnimmt und ihr kritisch begegnet und in der Menschen angstfrei verschieden sein können.

Diskriminierung ist für uns ein Ausdruck gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Wir sprechen von Diskriminierung, wenn Benachteiligung, Ausgrenzung, Verletzung oder Gewalttätigkeit wegen (unterstellter) Zugehörigkeiten oder aufgrund von Zuschreibungen geschehen. Diskriminierung erscheint auch in Form doppelter Standards, Delegitimierung, struktureller Ungleichbehandlung sowie dem Gleichbehandeln von Ungleichem und kann sowohl beabsichtigt als auch unbeabsichtigt erfolgen.

Dazu gehören, ohne Anspruch auf Vollständigkeit: rassistische und antisemitische Zuschreibungen, Zuschreibungen aufgrund von Sprache, (sozialer) Herkunft, sexueller Identität oder Orientierung, aber auch das Lebensalter, Geschlecht, Religion sowie körperliche, geistige und seelische Normierungen.

Die rechtlichen **Grundlagen** für die Tätigkeiten des Netzwerks sind insbesondere Art. 3, Abs. 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (zuletzt geändert 5.2.2009).

### **Vernetzung, Sensibilisierung, Stärkung und Selbstbefähigung, Begleitung**

Antidiskriminierungsarbeit bedeutet sowohl die Unterstützung der einzelnen Betroffenen, als auch eine gute, strategische und konstante Lobbyarbeit, die in alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereiche hineinwirkt.

Unsere **Aufgaben** sehen wir deshalb darin

- uns mit lokalen Beratungsstellen sowie institutionellen und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen zu **vernetzen**, um die Diskriminierungsbekämpfung, die Prävention und das Empowerment auf eine möglichst breite Basis zu stellen.
- Institutionen, Gremien, Unternehmen und andere gesellschaftliche Akteur\*innen zu sensibilisieren und in der Umsetzung vielfaltsorientierter und diskriminierungssensibler Maßnahmen zu begleiten; mit dem Ziel auch **strukturelle Diskriminierung** aufzudecken und zu bekämpfen<sup>1</sup>
- Menschen bei erlebter Diskriminierung bei der Suche nach einer qualifizierten **Begleitung**<sup>2</sup> zu helfen, damit sie bei der Verarbeitung ihrer Erfahrungen und der Inanspruchnahme und Durchsetzung ihrer Rechte Unterstützung erfahren und nicht mit ihren enttäuschenden, mitunter traumatisierenden Erfahrungen allein bleiben.
- Auch auf die Belange von Menschen aufmerksam zu machen, die Diskriminierung aufgrund von Kriterien erfahren, die nicht im AGG berücksichtigt sind.<sup>3</sup>

26. Juni 2021

---

<sup>1</sup> Staatliche Institutionen wie Schulen, Polizei u.a. können nicht auf der Basis des AGG zur Verantwortung gezogen werden. Erfahrungen von Minderheitenvertretungen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen aber, dass besonders im Bereich Bildung (Schule, Kita, Uni) der Handlungsbedarf groß ist.

<sup>2</sup> Vgl. Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung:  
[www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung](http://www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung)

<sup>3</sup> Laut einer bundesweiten Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015 berichteten 10,1% der Befragten von Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Merkmals „sozioökonomische Lage“ und 8,2% aufgrund „anderer [nicht im AGG aufgeführten] Merkmale“

# Antidiskriminierung



Mittelhessen e.V.

Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.  
c/o Landkreis Gießen, Der Kreisausschuss  
Dezernat IV: Integration, Antidiskriminierung  
und Teilhabe  
Riversplatz 1 - 9  
35394 Gießen  
☎ 0641 9390-1714  
✉ antidiskriminierung.mittelhessen@lkgi.de

## Mobile Antidiskriminierungsstelle Mittelhessen – Konzeption und Finanzplan

Die Beratungsstelle soll diskriminierten Ratsuchenden eine **mobile Verweisberatung** oder **Beratung und Begleitung** (s.u.) anbieten. Sie ist entsprechend dem horizontalen Ansatz offen für alle von Diskriminierung betroffenen.

Die ADS soll eine Ergänzung der bisherigen Einrichtungen der von Diskriminierung betroffenen einzelnen Zielgruppen sein und mit diesen nicht in Konkurrenz stehen, sondern mit ihnen kooperieren. Ebenso wird eine enge Zusammenarbeit mit den überregionalen hessischen Beratungsstellen von ADiBe angestrebt.

### Beratungsorte

Zunächst werden **Beratungsangebote in Gießen und Marburg** geplant, abhängig von der Kapazität der Berater\*innen können auch Beratungsstunden in weiteren zentralen Orten der jeweiligen Kreise stattfinden. Die Beratungsstunden der ADS sollen überwiegend in neutralen Räumlichkeiten angeboten werden, z.B. bei einer Freiwilligenagentur oder zusammen mit anderen Beratungsstellen. Darüber hinaus wird in Zusammenarbeit mit einer der im Verein beteiligten Kommunen eine zentrale Stelle als Sitz der ADS eingerichtet.

### Verweisberatung und Begleitung

Die ADS wird in enger Kooperation mit bereits vorhandenen Organisationen/ Beratungsstellen/Anlaufstellen arbeiten, die sich auf ein Merkmal beziehen.

Nach einer Ersteinschätzung des jeweiligen Falles soll entweder Kontakt zu einer auf bestimmte Zielgruppen spezialisierte Stelle aufgenommen werden und wenn möglich auf diese verwiesen werden oder die nächsten Schritte für eine gewünschte Begleitung durch die ADS vereinbart werden. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Beratungs- und Anlaufstellen soll dem Entstehen von konkurrierenden Mehrfachstrukturen vorgebeugt und die Antidiskriminierungsarbeit insgesamt gestärkt werden. Die ADS soll eine Ergänzung und Stärkung der vorhandenen Angebote sein und qualifizierte Diskriminierungsberatung<sup>1</sup> vor allem dort bieten, wo diese nicht umgesetzt werden kann. Dies bedingt eine enge Zusammenarbeit/Absprache zwischen der Beratungsstelle ADM und den vorhandenen Beratungsstellen/Anlaufstellen, um in den einzelnen Fällen je nach den Bedarfen der Klient\*innen, den Kapazitäten und den Kompetenzen der einzelnen Beratungsstellen/Anlaufstellen entscheiden zu können.

**Auf jeden Fall bedeutet Begleitung durch die ADS** das Durchführen von einem oder mehreren Beratungsgesprächen, um mit dem\*der Ratsuchenden und in seinem\*ihrem Sinne Handlungsstrategien zu erörtern und gegebenenfalls gemeinsam mit der betroffenen Person die nächsten Schritte zu gehen. Dies kann z.B. das Verfassen eines Beschwerdebriefes, das Einholen von Statements/Positionen der diskriminierenden Instanz, das Vermitteln eines Ge-

<sup>1</sup> Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)<sup>4</sup> (2009, 2. Auflage 2010)

spraches bedeuten oder auch die Vermittlung von juristischer Unterstützung oder das gemeinsame Abwägen möglicher Vor- und Nachteile einer Veröffentlichung. Dabei erfolgt die Beratung/Begleitung nach dem Prinzip der Parteilichkeit, wie es die Standards der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung nach dem advd erfordern. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die vertrauensvolle Begleitung und notwendig um eine Retraumatisierung in der Beratungssituation auf jeden Fall zu vermeiden<sup>2</sup>.

### **Personal**

Die ADS setzt auf die Zusammenarbeit einer/eines hauptberuflichen Mitarbeiterin/ Mitarbeiters, mehrerer nebenberuflichen Mitarbeiter\*innen und von haupt- und ehrenamtlichen Berater\*innen in den kooperierenden, auf ein bestimmtes Merkmal spezialisierten Stellen. Damit kann einerseits der Bedarf an Koordination der Beratungsangebote als auch die Kapazität für die Begleitung von Ratsuchenden abgedeckt werden, andererseits steht ein Team zur Verfügung, um schwierige Beratungsfälle zu besprechen und ggf. unterschiedliche Bedarfe bei der Beratung abzudecken.

Die Mitarbeiter\*innen haben Beratungserfahrung und kennen durch persönliche und berufliche Erfahrungen die Anforderungen eines „diskriminierungsrelevanten“ Arbeitsfeldes.

Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen (für die ADS) arbeiten (hauptberuflich, auf Honorarbasis oder ehrenamtlich) bei vorhandenen Beratungsstellen/Anlaufstellen von und für Zielgruppen mit diskriminierungsrelevanten Merkmalen. Sie werden ebenso wie die anderen Mitarbeiter\*innen für die merkmalsübergreifende Beratung ausgebildet und können damit in ihren Organisationen besser Fälle mit mehreren Diskriminierungsmerkmalen beraten, die dort hinkommen (ohne zu ADM verweisen zu müssen, aber auch das kann möglich sein).

Die Ausbildung der Berater\*innen der ADS wird in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Antidiskriminierungsnetzwerk ADiBe und dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (ADVD) durchgeführt.

Die Ausbildung soll bestehen aus:

- einem 1tägigem Modul zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG in Zusammenarbeit mit ADiBe; und
  - 6 Modulen zur merkmalsübergreifenden Beratung, in Zusammenarbeit mit ADVD und durch deren Trainer; auch dies in Zusammenarbeit mit ADiBe.
- Angestrebt wird eine Ausbildung in und für Hessen zu organisieren. Falls dies (aus Kapazitätsgründen beim ADVD) nicht möglich sein sollte, werden die Berater\*innen an den überregionalen Lehrgängen des ADVD teilnehmen.
- Das erste Modul dieser Reihe sollte in diesem Fall allein für die ADS unter Einbeziehung der angestrebten Kooperationspartner\*innen durchgeführt werden, da dabei stark auf die Kooperation und die ergänzende Funktion einer merkmalsübergreifenden Antidiskriminierungsberatung eingegangen wird.

---

<sup>2</sup> „Kern der parteilichen Beratungshaltung ist, dass Berater\_innen das, was Ratsuchende berichten, möglichst weitgehend aus deren Sichtweise heraus betrachten und verstehen können. [...] Für Ratsuchende ist wichtig, in ihrem Anliegen umfassend wahrgenommen zu werden und die Sicherheit zu haben, dass ihre Diskriminierungserfahrung nicht negiert, bagatellisiert oder einer vermeintlich objektiven Überprüfung unterzogen wird.“ Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), Dezember 2015, Seite 25

Mit Ablauf der 5jährigen Arbeit wird die ADS evaluiert und daraus werden die weiteren Planungen abgeleitet.

### Finanzplan:

<b>Einnahmen:</b>	pro Jahr	pro Jahr	5 Jahre
	<b>Kommunale Mittel</b>	<b>Zuwendung IKZ</b>	
LK Gießen	7.000	5.000	60.000
LK MR-BID	7.000	5.000	60.000
Universitätsstadt Gießen	5.000	5.000	50.000
Universitätsstadt Marburg	5.000	5.000	50.000
Eigenmittel ADM e.V.	2.000		10.000
<b>Summe</b>	<b>26.000</b>	<b>20.000</b>	<b>230.000</b>

<b>Ausgaben:</b>	pro Jahr	5 Jahre
Personalkosten Berater*in (halbe Stelle EG 11)	33.500	167.500
Honorare (je Std. 35,00€, 40 Wo., 2 Orte, 2 Std.)	5.600	28.000
Sachkosten	6.900	34.500
<b>Summe</b>	<b>46.000</b>	<b>230.000</b>