

Qualifizierungsprogramm: Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung in NRW

a. Hintergrund

Antidiskriminierungsarbeit ist konzeptionell ausgerichtet und umfasst Maßnahmen, die sowohl das Erkennen und Aufdecken von Diskriminierung und Rassismus zum Ziel haben als auch den Abbau von und die Prävention gegen Diskriminierung und Rassismus verfolgen, sei im Alltag, auf politischer, institutioneller und / oder rechtlicher Ebene. Antidiskriminierungsarbeit stellt die von Diskriminierung (potentiell) Betroffenen in den Fokus des Interesses, ihm gilt das Hauptaugenmerk, nicht dem Diskriminierer.

Innerhalb dieser nimmt die Beratung und Begleitung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen eine zentrale Position ein. Sie bilden eine entscheidende Grundlage zur Identifizierung des tatsächlichen Ausmaßes und der konkreten Form von Diskriminierung sowie für die Entwicklung wirksamer Präventionsmaßnahmen und Interventionsstrategien gegen Diskriminierung.

Antidiskriminierungs(AD)arbeit und -beratung ist ein relativ junges Arbeitsfeld. Seit knapp 20 Jahren existieren Antidiskriminierungsbüros in Deutschland, welche diesen Arbeitsansatz kontinuierlich weiterentwickelt haben. Diese Einrichtungen sind jedoch bundesweit nicht flächendeckend zu finden, was u.a. auch daran liegt, dass es keine breite staatliche Förderstruktur gibt.

Zielsetzung

Das Qualifizierungsprogramm „Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung in NRW“ befähigt Fachkräfte in der Integrations- und Gleichbehandlungsarbeit, Menschen, die sich von Diskriminierung betroffen fühlen kompetent, zu beraten. Dabei stehen

- die Thematisierung individueller und struktureller Positionierung des/der Berater/in der Beratungsstelle,
- der horizontale Ansatz,
- die Vermittlung von Beratungsansätzen,
- die Vermittlung von Ansätzen individueller, juristischer und struktureller Intervention

im Mittelpunkt.

Zielgruppen

- Ehren- und hauptamtliche MitarbeiterInnen in bestehenden oder neu einzurichtenden Antidiskriminierungsberatungsstellen mit Beratungserfahrung
- BeraterInnen und Fachkräfte aus der Integrations- und Gleichbehandlungsarbeit

Fachliche/inhaltliche Grundlagen

Die Definition von Diskriminierung

Zur Grundlage wird für das Qualifizierungsprogramm eine gemeinsame Arbeitsdefinition von Diskriminierung gemacht:

Diskriminierung trifft Menschen u.a. aufgrund

- *der ethnischen Herkunft, Nationalität,*
- *Sprache, Aufenthaltsstatus,*
- *Hautfarbe oder äußerer Erscheinung,*
- *Geschlecht, Alter,*
- *Religionszugehörigkeit, Weltanschauung,*
- *sexueller Identität*
- *oder Behinderung*

- *Im Weiteren aufgrund des Familienstandes oder sozialen Status oder anderer äußerlicher Merkmale*

Diskriminierung trifft Menschen häufig aufgrund zugeschriebener „Merkmale“

Diskriminierung hat zur Folge dass,

- *die gleichberechtigte Teilhabe verweigert wird,*
- *Chancengleichheit vereitelt wird,*
- *die Grundfreiheiten beschnitten und*
- *die Menschenrechte beeinträchtigt werden*

Antidiskriminierungsberatung (AD-Beratung)

Um ein AD-Beratungsangebot aufbauen bzw. AD-Beratung professionell und qualifiziert durchführen zu können, bedarf es bestimmter Rahmenbedingungen, Qualitätsstandards sowie Personal mit gewissen fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Diese werden den TeilnehmerInnen im Rahmen der Fortbildung vermittelt.

Die Basis der fachlichen Inhalte der Qualifizierung zum Thema AD-Beratung bilden die Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards des Qualitätszirkels „Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen“. Sie sind im Positionspapier des Qualitätszirkels formuliert und wurden unter der wissenschaftlichen Leitung des ehemaligen Landesentrums für Zuwanderung von Fachkräften der Diakonie, AWO und Caritas, freier Initiativen und WissenschaftlerInnen sowie der Antidiskriminierungsbüros NRW erarbeitet und im Jahr 2003 veröffentlicht. Dies läutete den Beginn einer verstärkt einsetzenden Professionalisierung des vergleichsweise neuen Arbeitsfelds Antidiskriminierungsberatung ein, bei dessen Fortentwicklung die Antidiskriminierungsbüros aus NRW aktiv teilnehmen; u. a. im bundesweit agierenden Antidiskriminierungsverband Deutschland – advd –, dessen Gründung im Jahr 2007 maßgeblich von den Antidiskriminierungsbüros aus NRW betrieben wurde.

Leitkategorien einer qualifizierten Antidiskriminierungsarbeit orientieren sich demnach u. a. an den Fragen:

- ⇒ *Wie ist es zu erklären, dass in dieser Gesellschaft (etwa in der Politik, im Gesundheitswesen, im Bildungssystem, auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt) zwischen Fremden und Nicht- Fremden so unterschieden wird, dass letztere davon profitieren und erstere benachteiligt werden?*
- ⇒ *Was ist dagegen zu tun?*
- ⇒ *Wer ist wie betroffen und hat welche Handlungsmöglichkeiten?*
- ⇒ *Wie kann ich in Beratungsprozessen verantwortlich mit Machtgefällen umgehen?*

Lehrziele des Qualifizierungsprogrammes

Zusammengefasst folgt daraus, dass die TeilnehmerInnen der Qualifizierung nachfolgende Kompetenzen für die Durchführung von qualifizierter Antidiskriminierungsberatung entwickeln:

- Kenntnisse der soziologischen und psychologischen Grundlagen sowie Ausformungen von Rassismus und Diskriminierung
- Fähigkeit, Diskriminierungen zu erkennen und in ihrer gesellschaftlichen, strukturellen und rechtlichen Dimension einzuordnen
- Kenntnisse und Reflexion der Rahmenbedingungen und Standards von Antidiskriminierungsarbeit und -beratung

- Reflexion des Ansatzes der Antidiskriminierungs- arbeit und –beratung; Einordnung bzw. Abgrenzung von anderen Ansätzen wie z.B. Migrationssozialarbeit
- Kenntnisse des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und seiner Handlungs- und Anwendungsmöglichkeiten insbesondere der des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierung und dem horizontalen Ansatz in der Antidiskriminierungsarbeit
- Fähigkeit ein Beratungsgespräch kultursensibel und rassismussensibel zu führen und dabei die Ressourcen des/der Klientin einzubeziehen und den Fall zu dokumentieren
- Reflexion und Einordnung der individuellen Positionierung und der der Beratungsstelle (innerhalb eines Wohlfahrverbandes)
- Kenntnisse der Anwendung unterschiedlicher individueller und struktureller Interventionsmöglichkeiten

ReferentInnen

Die ReferentInnen, die das Qualifizierungsprogramm gestalten, haben alle langjährige Erfahrungen in der Beratung von diskriminierten Menschen sowie der Konzeptentwicklung antirassistischer und Antidiskriminierungsmaßnahmen und bringen sich auf lokaler, Landes- und Bundesebene aktiv für eine nachhaltige Antidiskriminierungspolitik in Deutschland ein. Die meisten von ihnen haben bundesweit erstmalige Konzepte zur Sensibilisierung und Schulung von Fachkräfte zu den Themen interkulturelle Öffnung, lokale Antidiskriminierungsarbeit, Interventionsstrategien gegen Diskriminierung entwickelt und in zahlreichen Seminaren bundesweit angewandt.

Methodik

Das Qualifizierungsprogramm setzt bei den Kompetenzen und Vorerfahrungen der Teilnehmenden an und bezieht diese in die Kompetenzentwicklung zur Durchführung qualifizierter Antidiskriminierungsberatung ein. In der Fortbildung werden selbstreflexive Inhalte und Arbeitsmethoden vermittelt. Neben fachlichen Inputs durch die ReferentInnen, die der Wissensvermittlung dienen, werden die praktische Umsetzung der Seminarinhalte durch Paar- und Gruppenarbeit eingeübt und vertieft.

Aufbau des Qualifizierungsprogrammes

1. Einführungsmodul (IA) Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit

I. Rassismus/Diskriminierung

Ziel der Einheit ist die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Rassismus unter Einbeziehung historischer Aspekte, verschiedener Rassismusdefinitionen sowie seiner Methoden und unterschiedlichen Ausprägungen. Hierbei werden Begriffe wie Alltags-rassismus, institutioneller Rassismus ebenso beleuchtet wie Aspekte rassistischer Sozialisierungsprozesse. Mittels unterschiedlicher Übungen soll ein Perspektiven- und Paradigmenwechsel angeregt werden, der dazu beitragen soll, einen mehrdimensionalen Blickwinkel zu entwickeln und Rassismus als komplexes System zu erfassen.

Ferner wird eine erste Arbeitsdefinition von Diskriminierung entwickelt.

II. Grundlagen und Standards der AD Arbeit:

Ziel dieser Einheit ist, gemeinsam ein Verständnis zu erarbeiten, wie und unter welchen Rahmenbedingungen AD Arbeit in der Praxis umgesetzt werden sollte unter Berücksichtigung der

bereits bundesweit erarbeiteten Beratungsstandards (s. advd Beratungsstandards). Hierbei werden sowohl die Möglichkeiten aber auch Grenzen der AD- Arbeit aufgezeigt bzw. thematisiert.

2. Modul: Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit II und Rechtliche Handlungsmöglichkeiten: Grundlagen und Anwendung

I. Horizontaler Ansatz

Der horizontale Ansatz stellt gegenüber der vertikalen Betrachtung von Diskriminierung einen Perspektivwechsel dar. Das Ziel ist eine kommunale oder lokale Zusammenarbeit aller oder zumindest vieler Einrichtungen, zu deren Klientel Menschen gehören, die potentiell von Diskriminierung betroffen sind. Hier wird sich kooperativ für die Gleichbehandlung der ausgegrenzten Personen eingesetzt. Diese Zusammenarbeit in Bezug auf den Abbau von Diskriminierung und Sensibilisierung der Gesellschaft erfolgt zielgruppenübergreifend.

Den Teilnehmenden wird der horizontale Ansatz in seiner menschenrechtlichen Dimension erläutert. Dabei wird eine zielgruppenübergreifende Zusammenarbeit vor allem für die Bereiche der Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit und der Vernetzung vermittelt.

II. Rechtliche Handlungsmöglichkeiten

Für die Beratung in der Diskriminierungsarbeit ist die Fähigkeit zur ersten Einschätzung rechtlicher Möglichkeiten von grundlegender Bedeutung. Bei der Vermittlung von Grundlagenwissen zum Rechtsschutz gegen Diskriminierung werden deshalb die rechtlichen Kategorien und Voraussetzungen der relevanten Gesetze (AGG, BGB, StGB) dargestellt und anhand von Beispielen aus der praktischen Arbeit verdeutlicht. Hierbei wird ein besonderer Schwerpunkt auf Probleme bei der praktischen Anwendung der Vorschriften, wie beispielsweise die Beweisbarkeit von Diskriminierungsvorgängen, Gesetzeslücken etc. gelegt. Die Teilnehmenden werden durch dieses Modul auch für das Spannungsfeld zwischen erlebter Benachteiligung und rechtlich relevanter Diskriminierung sensibilisiert. Die Bearbeitung von Fallbeispielen dient zur Einübung und Verdeutlichung des zuvor theoretisch Vermittelten. Auch Internationale Rechtsschutzmöglichkeiten vor UN Fachausschüssen werden in Grundzügen dargestellt.

3. Optionales Modul: Umsetzung kommunaler Antidiskriminierungsstrukturen

Dieses Modul ist offen für Teilnehmende, insbesondere lokale Akteure aus den Kommunen NRWs auch außerhalb des Qualifizierungsprogramms. Es ist nicht Teil der Evaluation.

I. Grundlagen und Standards der AD Arbeit:

Ziel dieser Einheit ist, ein Verständnis gemeinsam zu erarbeiten, wie und unter welchen Rahmenbedingungen AD Arbeit in der Praxis umgesetzt werden sollte unter Berücksichtigung der bereits bundesweit erarbeiteten Beratungsstandards (s. advd Beratungsstandards) Hierbei werden sowohl die Möglichkeiten aber auch Grenzen der AD- Arbeit aufgezeigt bzw. thematisiert.

Das Modul ist in verschiedene Untereinheiten gegliedert, die mit verschiedenen Übungen die vorliegende Thematik bearbeiten und einen intensiven Austausch der Teilnehmenden ermöglichen. Es wird daher sowohl in Kleinteams als auch in Zweierteams gearbeitet. Nach jeder Untereinheit gibt es eine Auswertung.

II. Ansiedelung einer lokalen Antidiskriminierungsstelle

Ziel ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, eine Analyse der lokalen Bedingungen und strukturellen Notwendigkeiten zur Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle vorzunehmen. Dabei geht es um die Identifizierung von Diskriminierungsfeldern und –formen und betroffenen Gruppen, die vor Ort relevant sind, um so die AD-Stelle fachlich ausrichten zu können. Mit Blick auf die Niedrigschwelligkeit, die Positioniertheit wie auch die Finanzierung werden die unterschiedlichen Aspekte der Ansiedelung einer AD-Stelle in Verwaltungs-, Wohlfahrtsverbands- und Migrantenselbstorganisationsstrukturen erörtert. Weiterhin werden fördernde und hemmende lokale und überregionale Vernetzungs- und Unterstützungsstrukturen beleuchtet

4. Modul: Beratungstechniken

I. Empowerment

Empowerment gefasst als ein Prozess rund um die Steigerung der Handlungsfähigkeit im Sinne (der Erfahrung) von Selbstbestimmung und Selbstermächtigung der Ratsuchenden ist eine wichtige Grundlage und zugleich wesentliches Ziel der Beratungsarbeit.

Den Teilnehmenden soll vermittelt werden, wie sie Empowerment-Prozesse die Betroffenen im Rahmen der Antidiskriminierungsberatung unterstützen bzw. fördern können.

II. Gesprächsführung

Die Durchführung von Antidiskriminierungsberatung setzt den Erwerb spezifischer Kompetenzen zur Durchführung des Beratungsgesprächs voraus. Dabei geht es darum, dass der/die Berater/in eine umfassende Ermittlung des Diskriminierungsgeschehens und der Ressourcen des/der Klienten/in vornimmt. Gleichzeitig sind dabei psycho-soziale Fragestellungen und mögliche Traumatisierungen zu beachten, ohne eine lösungsorientierte Gesprächsführung aus den Augen zu verlieren.

III. Falldokumentation

Die systematische Erfassung und Auswertung gemeldeter Diskriminierungsfälle ist ein wichtiger Teil der Beratung von Diskriminierung Betroffener. Eine detaillierte und einheitliche Falldokumentation kann dem Beratungsprozess eine Struktur geben und zu dessen Evaluation beitragen. Bei der Fallfassung gilt es verschiedene Aspekte wie deren statistische Aussagekraft und den Datenschutz beachten

Den Teilnehmenden werden die Funktionen der Falldokumentation im Beratungsprozess und seine Funktion bei der Aussendarstellung der AD-Stelle verdeutlicht. Ebenso wird eine Falldokumentationsmaske vorgestellt und ihre Anwendung erprobt

5. Modul: Interventionen

I. Strukturelle Interventionen

Aufbauend auf einer Einführung in die Antidiskriminierungsarbeit im Wohnbereich ist das Ziel der Einheit, auf die Einflussmöglichkeiten auf den unterschiedlichen Ebenen einzugehen: sei es auf der kommunalen Ebene z.B. über Mitwirkung an Veränderungen von diskriminierenden strukturellem Verwaltungshandeln, darüber hinaus über Mitwirkung an Masterplanprozessen zum Thema Integration, durch Fachgespräche auf wohnungspolitischer Ebene oder auch auf übergeordneter Ebene über Beiträge zur Fachdiskussion (Veranstaltung von Tagungen und (Experten-)Workshops sowie Vorträge und Teilnahme an Kongressen, Dokumentationen, Veröffentlichungen und Fachartikel).

II. Sozialraumorientierte Antidiskriminierungsarbeit:

Zunächst gilt es zu analysieren, welche Bedarfe im Feld der AD-Arbeit im Sozialraum vorliegen. Außerdem geht es in dieser Einheit darum, die Bedeutung von Vernetzung vor Ort zu erfassen: In welchen Netzwerken, Runden Tischen etc. kann das Thema der Antidiskriminierungsarbeit (kontinuierlich) an relevante Akteure, Koordinierungsinstanzen usw. weitergegeben werden? Welche

gemeinsamen Projekte können angestoßen werden? Wo sehen die Schulungsteilnehmer Ansatzpunkte?"

III. Die Methode des Testings als Nachweis von Diskriminierung:

Im ersten Teil der Einheit wird die Methode und das Vorgehen bei einem Testing ausführlich vorgestellt. Im zweiten Teil sollen die Schulungsteilnehmer in einem Rollenspiel eine Testingsituation durchspielen. Falls vorhanden, kann dies anhand von Fallbeispielen der Teilnehmer erfolgen.

IV. Medienarbeit

Ziel dieser Einheit ist die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit darzustellen, auf die unterschiedlichen Facetten (fallbezogene und fallübergreifende Pressearbeit einzugehen. Es werden Beispiele zur Durchführung von Aktionen zum Thema Diskriminierung und Begleitung dieser durch die Medien vorgestellt.