

Antidiskriminierungs- arbeit im Landkreis Konstanz

Weil Unterstützung kein Zufall sein sollte

16. Juni 2025 Steuerungsgruppe Integration LRA

WAS ... um respektiert zu werden?
BRAUCHST
... um dich akzeptiert
zu fühlen?
DU... ... um gehört
zu werden?

WHAT ... to be respected?
DO YOU
... to feel
accepted?
NEED... ... to have
a voice?

Erlebst du Diskriminierung?
Wir beraten dich. Kostenlos und anonym.
Do you experience discrimination? We offer
counselling. Free of charge and anonymously.

Weil Unterstützung kein Zufall sein soll.
Because support should not be a coincidence.



Diskriminierung



Allgemeine Definition

ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund folgender Merkmale (geschützt nach AGG):

Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion und Weltanschauung

- Kategorisierung von Menschen → Bildung von Vorurteilen und Stereotypen

Adib

erweitertes Diskriminierungsverständnis - weitere Merkmale in der Beratung:

soziale Herkunft, Lookismus, Sprache, Gewicht, Fürsorgeverantwortung

Subjektive Wahrnehmungen

3

Schematische Darstellung des Zusammenhangs zwischen wahrgenommener Diskriminierung und Diskriminierung im sozialwissenschaftlichen oder juristischen Sinne



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, Ergebnisse einer Repräsentativ - und einer Betroffenenbefragung, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017

Formen von Diskriminierung



Individuelle Diskriminierung

Direkte Diskriminierung durch Gewalt, Beleidigungen, abwertende Kommentare

Strukturelle Diskriminierung

Diskriminierung ist historisch gewachsen und gesellschaftlich verankert. Reproduktion durch internalisiertes Handeln, Normen und Regeln

Institutionelle Diskriminierung

unbeabsichtigte Benachteiligung von Betroffenen durch institutionelle Normen und Regeln

Mehrdimensionale Diskriminierung

Intersektionale Diskriminierung: Überlappung mehrerer Diskriminierungsmerkmalen

Mehrdimensionale Diskriminierung

5



Quelle: Charta der Vielfalt e.V. - Arbeitsblatt >>Privilege and Power Wheel<<

Diskriminierung im LK KN

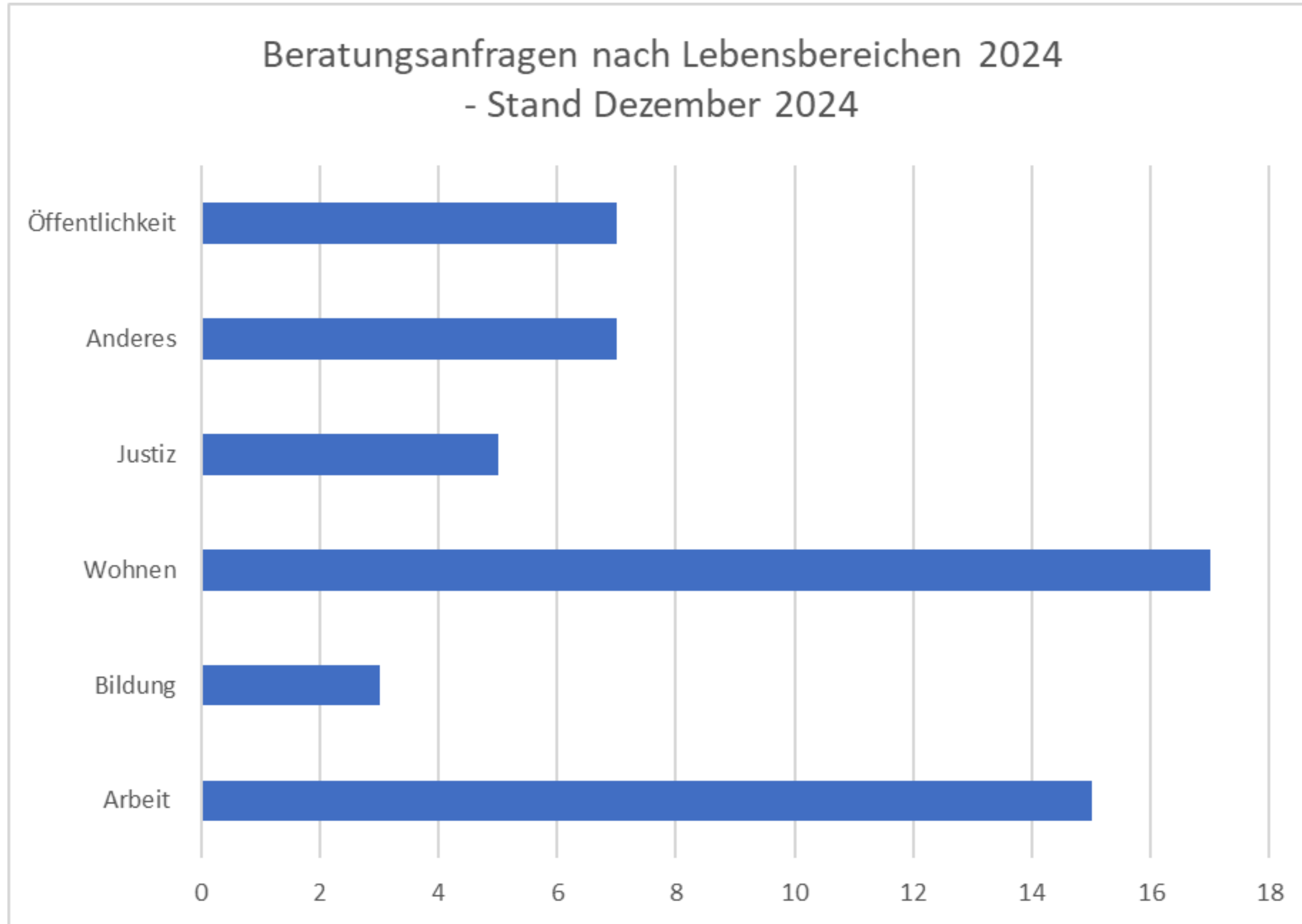
9



Quelle: Adib 2024

Diskriminierung im LK KN

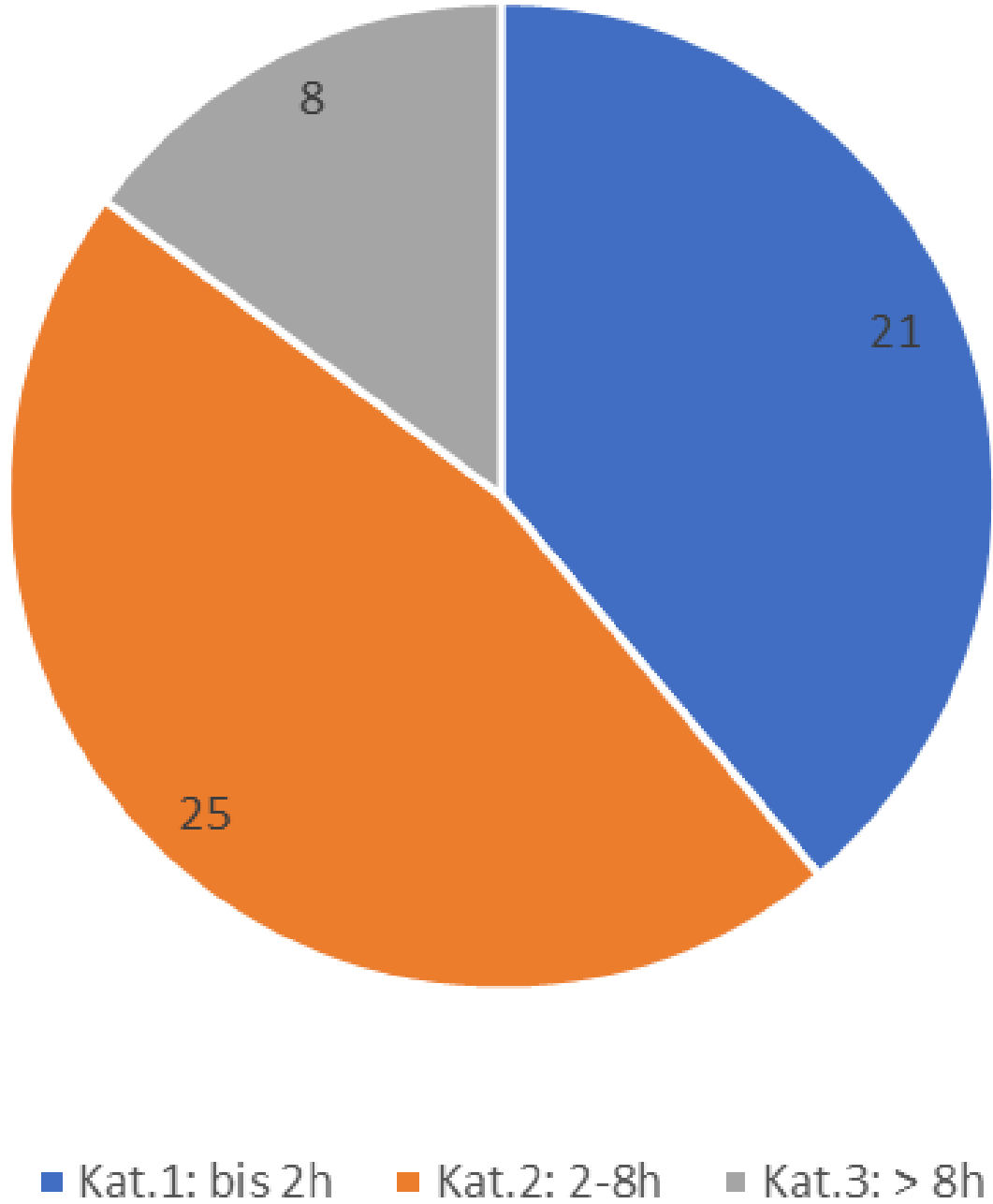
10



Quelle: Adib 2024

Zeitlicher Beratungsaufwand

Beratungsanfragen nach zeitlichem Aufwand
- Stand Dezember 2024



Quelle: Adib 2024

Timeline



Anträge
Modellprojekt
ÖA und
Respekt*land

Arbeitsbeginn
80%
Respekt*land
(ab Dez. 100%)
& 50%

Anstellung
Praktikantin
100%

11/21

11-12/22

03/23

10/23

05-
07/24

10/24

04/25

Projektstart
Adib
50% Stelle
ab Dezember
75%

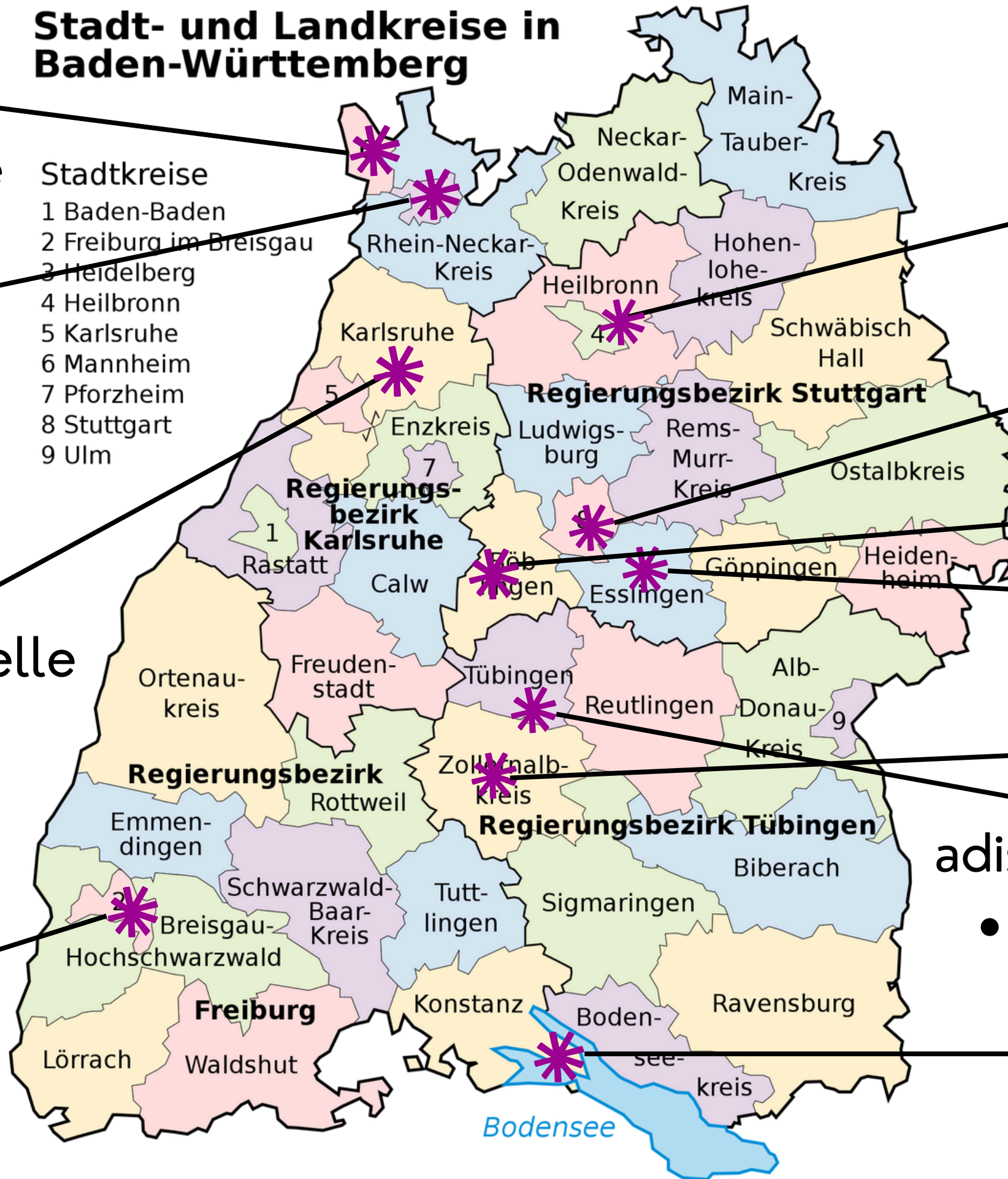
Bewilligung
Modellprojekt
ÖA
Anstellung
35%, 90% ab
04/23

Antragsstellung
und -
Bewilligung
Sensibilisierung
Finanzierung
und Anstellung
100%

Anstellung
Werkstudentin
30%

Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg

- Stadtkreise
- 1 Baden-Baden
 - 2 Freiburg im Breisgau
 - 3 Heidelberg
 - 4 Heilbronn
 - 5 Karlsruhe
 - 6 Mannheim
 - 7 Pforzheim
 - 8 Stuttgart
 - 9 Ulm



- ADB Mannheim
 - Sicherheitsdienste
- Mosaik, Antidiskriminierungsbüro Heidelberg
 - antimuslimischer Rassismus
- Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe
 - Bildung
- Netzwerk für Gleichbehandlung Freiburg
 - Elterndis.

- adi.hn Heilbronn
 - AI & Dis.
- BfDA Stuttgart
 - Geflüchtete
- Böblingen LKBB-ADS
- ADES Esslingen
 - Neurodivergenz
- Zollernalbkreis LKBB-ADS
- adis e.V. Tübingen/Reutlingen
 - Ableism
- adib Landkreis Konstanz
 - Antislawische Dis.

Beratung

Monitoring:

im Jahr 2025: 32 Neufälle (Stand 02.06.2025)
quantitative und qualitative Dokumentation über Digitale Akte

Grundsätze der AD- Beratung:

Parteilichkeit, Vertraulichkeit, Unabhängigkeit,
Niedrigschwelligkeit, Intersektionalität
Beratung = Sensibilisierung

große Bandbreite:
von Rechtsberatung über psycho-soziale Hilfe und Einordnung
des Erlebten

Interventionsmöglichkeiten:

Mediation, Klärungsgespräche, Beschwerdebriefe,
Verweisberatungen, Rechercharbeit, Begleitung zu Ämtern,
Gericht etc.

fortwährende eigene Weiterbildung, Inter- und Supervision



Sensibilisierung

Workshops, Schulungen, Aufklärungsarbeit
28 Sensibilisierungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten

Ziele:

Aufklärung von Betroffenen und Nicht-Betroffenen über Diskriminierung, Machtverhältnisse, Beratungsstrukturen etc.

Methoden:

interaktive Workshops nach Bedarfsanalyse, Schulungen, niederschwellige Maßnahmen in Unterkünften, Communityarbeit

Beispiele:

Große Themenbandbreite:
z.B. (Anti-)Diskriminierung, Empowerment, Diversität, Extremismusprävention, Allyship, diskriminierungssensible Sprache, Schulungen für Fachkräfte....



Öffentlichkeits- arbeit

Ziele

Bekanntheit der Adib erhöhen und das Thema Antidiskriminierung sichtbarer machen

Methoden:

diverse Aufklärungs- und Vorstellungsveranstaltungen
digitale Präsenz durch Website und Instagram
Besuch der Kommunen des LK KN und direkte Bewerbung
und Bekanntmachung der AD-Stelle

Beispiele:

Kooperationen mit Catcalls of Konstanz, Nachtlicht, Queer Konstanz, queergestreift Filmfestival, Stadtteiltreffpunkte, Vorstellungsveranstaltungen im Café Mondial und im Treffpunkt Cherisy, Fachtagung respekt*ländle



Netzwerkarbeit

Ziele:

Institutionalisierung der AD Beratungsarbeit
Qualitätssicherung und Erarbeitung gemeinsamer Standards und
Arbeitsgrundlagen

Methoden:

intensiver Austausch und Vernetzung mit anderen
Beratungsstellen, sozialen Trägern und Institutionen sowie
Vereinen
Vorstellungsveranstaltungen in unterschiedlichen Kontexten

Beispiele:

LAG (BaWü weit), Advd (Bund), LADS (Bund) usw.

lokale: Demokratie leben, Bündnis unterm Hohentwiel, Bündnis
für Vielfalt, Steuerungsgruppen, LIGA, Sozialrunde Singen, AK
Respekt, Chancengleichheitsstelle Stadt KN, Stabsstelle KN
International, InSi e.V. und Stadt Singen, Unser Buntes Engen
e.V. usw.



Komplexität anerkennen:

Reflexion eigener
Positioniertheiten, Grenzen
und Privilegien innerhalb des
gesellschaftlichen Systems

Aufeinander achten:

Aufruf an Beratungsstellen
und Privatpersonen
Diskriminierungsfälle an AD-
Beratung zu verweisen oder
zu melden

In den Fokus rücken:

Antidiskriminierung ist kein
Randthema, sondern
allgegenwärtig und kann
jede Person treffen.

Diskriminierung als Querschnittsthema

Handlungsbedarfe

Kontinuität und Finanzierung

Verbesserung der Personalkosten, Ausbau und Aussicht auf dauerhafte Beschäftigung des AD-Teams und Hervorhebung der Breitenwirksamkeit für gesellschaftliche Teilhabe und Fortbildungen

Diskriminierung als gesellschaftliches Querschnittsthema denken:

demographischer Wandel und Antiziganismus, Fachkräftemangel z.B. in der Pflege

Empowerment marginalisierter Gruppen und Förderung demokratischer Werte:

Extremismusprävention und politische Bildung