

Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.

Leitbild: Selbstverständnis und Grundprinzipien

Begleiten, ermächtigen, vorbeugen – die Bedeutung von Antidiskriminierungsarbeit in der demokratischen Vielfaltsgesellschaft

Der Antidiskriminierungsverein Mittelhessen e.V. wurde im Jahr 2018 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 wohnortnahe Unterstützungsangebot für Menschen in der Region Mittelhessen zu schaffen, die von Diskriminierung betroffen und bedroht sind.

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

Unsere **Vision** ist eine diskriminierungsbewusste und -kritische Gesellschaft.

Die rechtlichen **Grundlagen** für die Tätigkeiten des Vereins sind insbesondere:

- Art. 3, Abs. 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland: Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, aufgrund rassistischer Zuschreibungen¹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (zuletzt geändert 5.2.2009), dessen §1 lautet: Ziel des Gesetzes ist,

¹ Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in Bezug auf Menschen wird von der Redaktion abgelehnt. Hier wurde deshalb ein eigener Formulierungsvorschlag verwendet, mit dem der Sachverhalt der Zuschreibung explizit gemacht wird.

Benachteiligungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen² oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und Orientierung zu verhindern oder zu beseitigen.

Begleitung, Sensibilisierung, Ermächtigung (Empowerment), 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 und Selbstermächtigung 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**³ anzubieten und sie bei der Verarbeitung ihrer Erfahrungen und der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen, damit sie nicht mit ihren enttäuschenden und teilweise traumatisierenden Erfahrungen allein bleiben,
- Institutionen, Gremien, Unternehmen und andere gesellschaftliche Akteure zu sensibilisieren und in der Umsetzung vielfaltsorientierter und diskriminierungssensibler Maßnahmen zu begleiten; mit dem Ziel auch **strukturelle Diskriminierung** aufzudecken und zu bekämpfen⁴
- auch Menschen zu unterstützen und zu **ermächtigen**, die Diskriminierung aufgrund von Kriterien erfahren, die nicht im AGG berücksichtigt sind.⁵

² Siehe Fußnote 1

³ Vgl. Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung:
www.antidiskriminierung.org/materialien/qualitaetsstandards-ad-beratung

⁴ 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.

⁵ 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“

- uns mit lokalen Beratungsstellen sowie institutionellen und zivilgesellschaftlichen Akteuren zu **vernetzen**, um die Antidiskriminierungsbegleitung, die Prävention und die Selbstermächtigung (Empowerment) auf möglichst breite Füße zu stellen.