



KURZFASSUNG



ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG IM LÄNDLICHEN RAUM

EINE BEDARFS- UND NETZWERKANALYSE IN THÜRINGEN



respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland

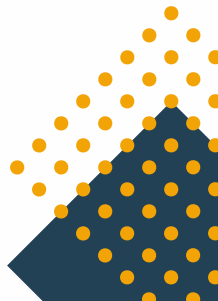
Ein Förderprogramm der



Freistaat
Thüringen



Staatskanzlei



IMPRESSUM

Herausgeber*in

MigraNetz Thüringen e.V.

Schillerstr. 10

99423 Weimar

Autor*innen: Noureddine Menacher & Janine Dieckmann

Lektorat: Elisa Calzolari, Natalia Beck

Gestaltung: Noureddine Menacher

Kontakt

Noureddine Menacher (MigraNetz Thüringen e.V.); kontakt@migranetz-thueringen.org

Dr. Janine Dieckmann (Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft);

janine.dieckmann@idz-jena.de

Copyright

Unkommerzielle Verwendung bei Namensnennung auf Anfrage möglich

Zitiervorschlag

Menacher, Noureddine / Dieckmann, Janine (2023): Antidiskriminierungsberatung im ländlichen Raum. Eine Bedarfs- und Netzwerkanalyse in Thüringen, Projekt Raus aufs Land - Antidiskriminierungsberatung in Thüringen, Weimar: MigraNetz Thüringen e.V.





DAS PROJEKT WIRD DURCHFÜHRT IN KOOPERATION MIT:



DAS PROJEKT WIRD GEFÖRDERT DURCH:



Ein Förderprogramm der



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Staatskanzlei





A. Antidiskriminierungsberatung als ein Teil von Antidiskriminierungsarbeit



B. Befunde und Ergebnisse der Bedarfsanalyse

Ilm-Kreis

Saale-Holzland-Kreis



C. Erkenntnisse und Thesen

Verfügbarkeit und Zugänglichkeit des Systems

Zugangshindernisse

Politik und kommunale Struktur

Lokale Engagement-Landschaft



D. Handlungsansätze



Dies ist eine **Kurzfassung der Bedarfs- und Netzwerkanalyse** mit den essentiellen und ausgewählten Befunden und Erkenntnissen. Für eine ausführliche Einsicht in die Analyseinhalte empfehlen wir, die Langfassung zu lesen. Diese können Sie gerne bei den hier hinterlegten Kontakten anfragen.





ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG

als Teil von Antidiskriminierungsarbeit

Antidiskriminierungsberatung wird laut des Advd beschrieben als

„ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Auf der Grundlage fachlicher Standards bietet es einen geschützten Raum zur Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen und begleitet Ratsuchende bei konkreten Schritten zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt. Dabei werden psychosoziale, rechtliche, politische und sozialwissenschaftliche Aspekte einbezogen [und] in konkreten Einzelfällen gibt Antidiskriminierungsberatung Impulse für institutionelle und strukturelle Veränderungen. Diskriminierende Praxen werden sichtbar gemacht und thematisiert, Sensibilisierungs- und Veränderungsprozesse in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen begleitet.“¹

Um die Erschließung unterversorgter ländlicher Landkreise für den Aufbau von AD-Beratung zu ermöglichen, braucht es Instrumente, um einen gegenseitigen Wissenstransfer herzustellen:

AD-Beratungsstellen und Personen, welche jene Beratung künftig anbieten, brauchen nicht nur einheitliche Qualifizierungen, wie grundlegende Kenntnisse des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), eine entsprechende Berater*innenausbildung, sondern ebenso umfassendes regionales Wissen über gegebene Strukturen, Prozesse und methodische Vorgehensweisen im jeweiligen Landkreis.



Für eine qualitative und nachhaltig in den Landkreis etablierte AD-Beratungsstelle bedarf es einiger Rahmenbedingungen:

1 - Zum einen ist die **Unabhängigkeit** der Beratungsstelle, beziehungsweise die Parteilichkeit mit der ratsuchenden Person sehr wichtig. „Das betrifft sowohl das Verhältnis zum Träger der Beratungsstelle als auch das Verhältnis zu den mittelgebenden Institutionen.“ Nur so können konkrete Entscheidungen gegen Verursacher*innen und institutionelle Adressat*innen sicher und in Rücksichtnahme der Betroffenenperspektive getätigt werden, welche stets im Austausch und der Einwilligung der ratsuchenden Person ablaufen müssen. Weiterhin sind die folgenden Kriterien einer dementsprechenden Beratung essentiell.

2 - **Niedrigschwelligkeit:** Damit sind leicht zugängliche, unentgeltliche und ebenso zeit- sowie ortsnahe Beratungsangebote in mehreren Sprachen gemeint.

3 - **Intersektionalität:** Hierbei spielen die Kompetenzen und vielfältigen methodischen Fähigkeiten der Berater*innen sowie zur Verfügung stehende Ressourcen eine bedeutende Rolle.

Die Beratung, als auch die Sichtbarkeit der AD-Beratungsstelle muss den Anspruch einer intersektionalen Beratungskompetenz für die Betroffenen gerecht werden. Fallbetrachtungen und -kategorisierungen müssen die gleichzeitige Betrachtung aller Diskriminierungsmerkmale in konkreten Diskriminierungserfahrungen berücksichtigen.

4 - **Betroffenenzentriert,** denn insbesondere eine AD-Beratung richtet sich klar nach den Belangen, der Erwartung und einer gemeinsamen Aushandlung der möglichen Handlungsoptionen im Beratungsfall. Hierbei muss zudem die Ausrichtung als auch gegebene Ressourcen berücksichtigt werden.

5 - **Vertraulichkeit** muss insbesondere gegeben sein, damit ein offenes Gespräch stattfinden kann. Die gewährt der ratsuchenden Person in erster Linie Schutz vor objektiven kommenden Konsequenzen und mindert den Druck aufgrund des fordernden Gesprächsinhaltes.



BEGRIFFSKLÄRUNG



Ländlichkeit

Die bestimmenden Indikatoren für Ländlichkeit sind, laut des Thünen-Instituts, die

- **Siedlungsdichte** (Einwohner pro km² Siedlungs- und Verkehrsfläche),
- der **Anteil der land- und forstwirtschaftlichen Flächen** an der Gesamtfläche, der Anteil der,
- **Ein- und Zweifamilienhäuser** an allen Wohngebäuden,
- das **regionale Bevölkerungspotenzial** sowie
- die **Erreichbarkeit großer Zentren**
- sowie ihre Beschaffenheit als sogenannte „**abgehängte**“ **ländliche bzw. periphere Regionen**
 - charakterisiert durch wirtschaftlichen Niedergang,
 - schlechte Infrastrukturanbindung,
 - Abwanderung und Überalterung

Maßgebend wird der Aspekt der Ländlichkeitstypologie vor allem in Bezug auf eine **lückenhafte Beratungsversorgung** von Menschen im Allgemeinen verstanden, doch insbesondere aufgrund der mangelhaften und drängend zu etablierenden Antidiskriminierungsberatung mit jenen des Advd erarbeiteten Beratungsstandards, wird versucht, diese Lücken im Versorgungssystem und in der Beratungsebene zu füllen.



Abgehängt-Sein

- „**Infrastrukturelles Abgehängt-Sein** als Folge der regionalen und lokalen Ausdünnung von öffentlichen und privaten Angeboten der Daseinsvorsorge
- **wirtschaftliches** und **sozioökonomisches** sowie
- **Kulturelles Abgehängt-Sein** traditionell denkender Menschen als Folge eines gesellschaftlichen Wertewandels hin zu kosmopolitisch-modernen Einstellungen“



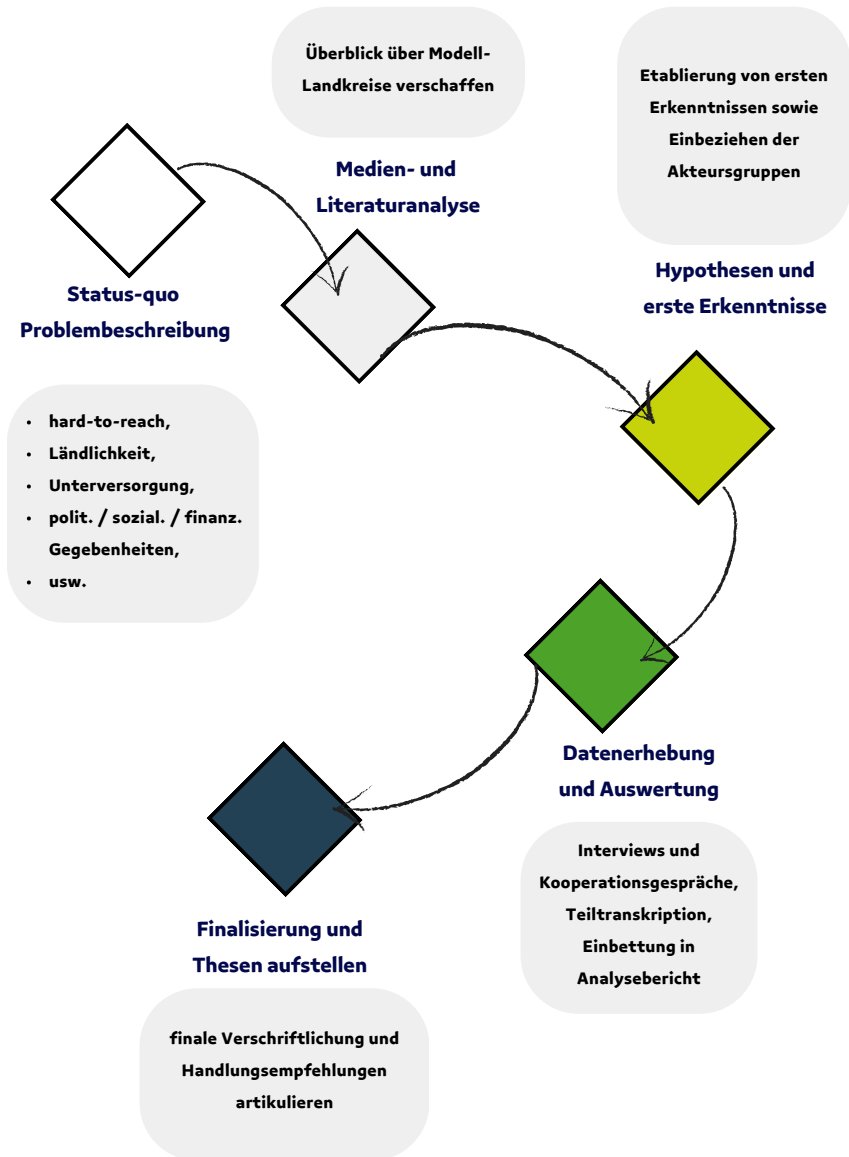
BEGRIFFSKLÄRUNG

Marginalisierte und hard-to-reach- Gruppen

- Personengruppen, welche aufgrund ihrer sozialen Kategorisierung „an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden und dadurch ihre gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Teilhabe erschwert oder verhindert wird.“
- Sie sind aufgrund des regional und lokal **strukturarmen Angebots** für ihre entsprechenden **Bedarfe**, aufgrund der thematischen **Ausrichtung** der etablierten Akteursgruppen und Organisationen **nicht eingebunden**.
- Marginalisiert sind Menschen, die sich in ihrer sozialen, politischen, sozio-ökonomischen sowie infrastrukturellen **Zugangsmöglichkeiten** an der Gesellschaft beschnitten sind und **kaum Teilhabemöglichkeiten** erhalten.



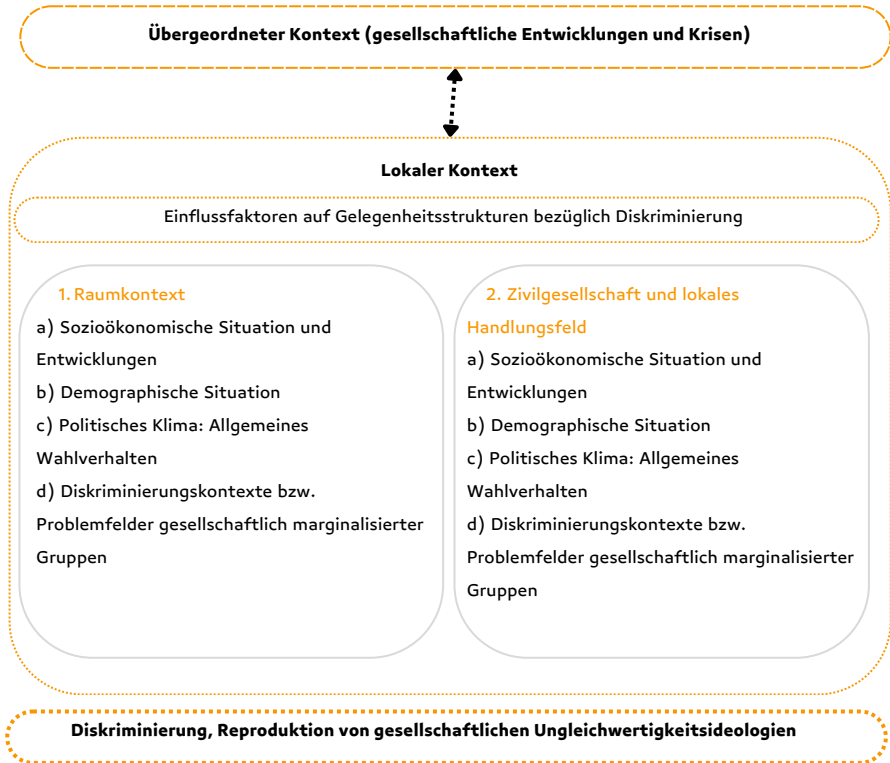
VERLAUF DER ANALYSE





ANALYSESCHEMA DISKRIMINIERUNG

anhand der Kontextsäulen



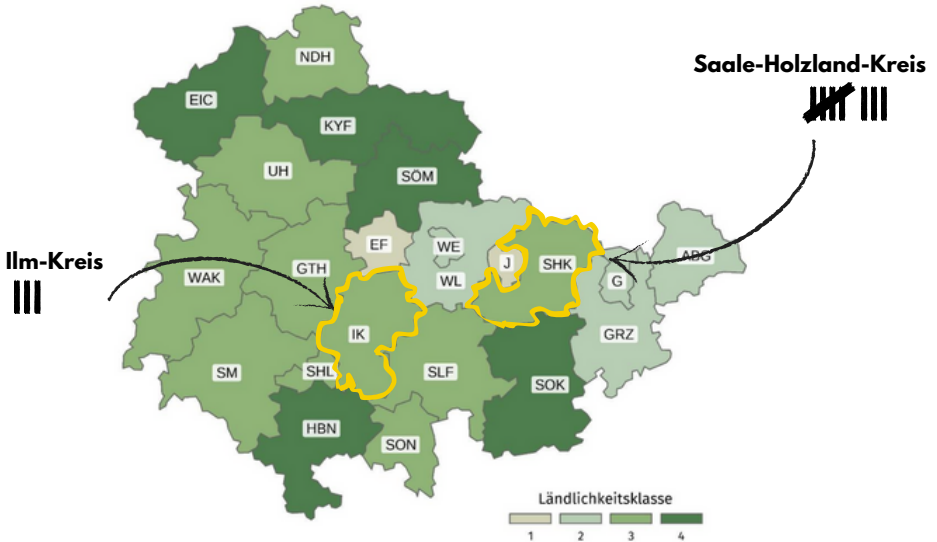
Zur analytischen Aufbereitung wurde ein Methoden-Mix mit verschiedenen Datenzugängen verwendet. Hierbei wird ausgewählte Sekundärliteratur sowie die Inhalte der durchgeführten Interviews vor Ort mit Akteur*innen analysiert. Die inhaltliche Analyse des regionalen Ist-Zustandes wird mithilfe von Expertise-Interviews sowie schriftlichen Befragungen von zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und Vertretungen

von verschiedenen Beratungsstellen, zivilgesellschaftlichen Kollektiven und weiteren Akteur*innen, mithilfe einer Medienanalyse sowie des lokalen Kontextes und seiner Einflussfaktoren zusammengetragen (für Säule 1: Raumkontext der ausgewählten Landkreise).



INTERVIEWPARTNER*INNEN

je Landkreis



Quelle: Thünen-Institut 2022; eigene Berechnung

18

Die Auswahl der Personen bezog sich einerseits auf ihre **lokale Expertise** im Landkreis und zur Datenerhebung im Rahmen von Interviews sowie andererseits, um mithilfe eines themenbezogenen **Kooperationsgesprächs** die nachhaltige Zusammenarbeit in diesem Themenfeld der Antidiskriminierungsarbeit anzustreben und den **Aufbau von Antidiskriminierungsberatung** im Landkreis zu etablieren.

Die qualitativen Interviews waren leitfadengestützt, wurden im Anschluss teiltranskribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Es wurden folgende Interviewpartner*innen befragt, die sich auf die zwei Landkreise verteilen:

Ilm-Kreis

- EUTB – Beratungsstelle Arnstadt
- Ilmenauer Flüchtlingsnetzwerk
- Initiative Großbreitenbach e.V.

Saale-Holzland-Kreis:

- AIS Saale-Holzland Antifaschistisch*Initiativ*Solidarisch
- Blitz e.V.
- Demokratieladen Kahla
- Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises SHK
- LAP Saale-Holzland-Kreis
- Ländl. Erwachsenenbildung Thüringen e.V.
- Ländliche Kerne e.V.
- MBE Diakonie Hermsdorf
- RomnoKher e.V. - Außenstelle Eisenberg



FRAGESTELLUNGEN

für die Analyse

Welche sozio-politischen und infrastrukturellen Faktoren prägen die beiden ausgewählten Landkreise? Inwiefern kann im sozio-politischen und infrastrukturellen Kontext der Landkreise Ilm-Kreis und des Saale-Holzland-Kreises eine Antidiskriminierungsberatung und deren strukturelle Etablierung entstehen?

Welche Handlungsbedarfe in Bezug auf Herausforderungen für gesellschaftlich marginalisierte Gruppen und insbesondere potentiell ratsuchende Menschen gibt es?

Der leitfadengestützte Fragebogen wiederum umfasst die folgenden sieben Themenbereiche:

1. Arbeitsfelder und Aktivitäten und somit die konkrete Struktur
2. Netzwerk und die eigene Verortung der Organisation innerhalb der Landschaft der Netzwerke, Träger- und internen Struktur
3. Bereich Zusammenarbeit Stadt/ Verwaltung
4. Partizipation und Beteiligungsmöglichkeiten
5. Bereich der Herausforderungen
6. Bereich des Bedarfs
7. Finale Beiträge und Aspekte unabhängig jener Bereiche und einer potenziell zu etablierenden Antidiskriminierungsberatung, wie etwa einer Einschätzung einer Umsetzbarkeit der flächendeckenden Beratungsstrukturen.



B. BEFUNDE UND ERGEBNISSE DER BEDARFSANALYSE

Mithilfe von Einblicken in die Interviews werden unterschiedliche Bedarfe und der entsprechende Ist-Zustand ersichtlich, hinzu kommen Forderungen und Handlungsansätze, die hier ausformuliert und anhand von Zitaten dargelegt werden.

Mit welchen zivilgesellschaftlichen Vereinen oder Initiativen im Landkreis arbeiten Sie zusammen oder tauschen sich auch im Themenfeld Diskriminierung aus?

“Die Arbeit ist stark netzwerkorientiert, arbeitet in erster Linie mit dem Jugendamt. [...] Die Grundherausforderung hier im SHK ist, eine Kommunikationsstruktur aufzubauen, wie die vielen kleinen Gemeinden im Landkreis, wir arbeiten auch viel im Bereich der jungen Menschen,...” (SHK6)

“Gemeinwesen orientierte Angebote, aber hier im Landkreis ist es bisschen ein Versuchsfeld, uns ist wichtig, keine Menschengruppen auszuschließen.” (SHK6)

“Kontakte mit (gelegentlich EmpowerMensch, Sozialamt, Landratsamt Ilm-Kreis, Meiningen, Suhl, [...] Eingliederungshilfe, Landesbeauftragte für Behinderung, Weißer Ring. Wichtig ist es, Kontakt auch mit dem Landesverband für Sehbehinderte aufzunehmen.” (LÜ2)

*“Guten Kontakt zu Sprachkursträgern und Rechtsanwält*innen, auch Faire Integration, ezra, Flüchtlingsrat, Uni, International Office, Landratsamt, jobcenter, Arbeitsagentur, Sozialamt, Ausländerbehörde, (Versicherungsgesellschaften, Telefonanbieter, Härtefallkommission, auch bis in die politische Ebene, auch die MBE in Arnstadt, in Gotha, AWO Jugendmigrationsdienst, House of Resources (welches ja eigentlich ein Projekt ist, welches aus uns entstanden ist. Auch Kontakte im Ministerium, BIMF, um Druck aufzubauen und um Projekte zu beantragen. Man sieht die anderen Akteure weniger als Konkurrenz, sondern als Unterstützung.” (IK2)*

“Dann nützt uns das beste Netzwerk nichts, wenn keine Leute da sind, die im Netzwerk arbeiten.” (SHK 7)



B. BEFUNDE UND ERGEBNISSE DER BEDARFSANALYSE

Betrachtet man den aktuellen Ist-Zustand des Landkreises, wie sind die Kapazitäten, bezogen auf die Bearbeitung von (Anti-) Diskriminierung, verteilt und wie aktiv ist die Region momentan?

Also da von Kapazitäten zu sprechen ist relativ schwierig, [...] also wirkliche Strukturen gibt es hier noch nicht.“(IK2)

“Wenn ich an die letzten Netzwerktreffen denke, hab ich immer so das Gefühl, das geht mir ja ähnlich, dass alle Akteure in der Beratung ausgelastet sind, einfach aufgrund des Personalmangels. Weik sie auch keine weiteren Kapazitäten haben um ggf. noch Initiativen zu starten.“ (SHK 8)

“Wichtig ist die Umgebung, jobcenter, Stadt, Landratsamt, Arbeitsagentur, und Blitz e.V. und alle die links stehen und Grüne, die habe ich wirklich an meiner Seite und habe eine positive Zusammenarbeit, auch Doreen Denstädt ist eine wichtige Schlüsselperson. [...]

Auch im internationalen Kontext, ein wichtiges bestehendes Netzwerk, auch durch ein Treffen in Brüssel ist die Roma-Gesellschaft vernetzt. Somit vergleichen wir und unterstützen wir uns.“ (SHK3)

“Netzwerk ist zwar ein schöner Begriff, aber eigentlich hier in Kooperationsbeziehungen, und das ist es dann, was wir am Ende dann mit einbringen können, um die Antidiskriminierungsarbeit im Landkreis stärken zu können.“ (SHK6)

“Und dann muss ich sagen, haben wir ja was verpasst in den letzten Jahren. Das war nicht notwendig, dass man sich so organisiert und jetzt ist der Bedarf da, und die Strukturen, wie in anderen Städten, wie Jena oder Gera, sind halt nicht vorhanden, das merkt man schon deutlich.“ (SHK8)



ERKENNTNISSE UND THESEN

Mithilfe von Einblicken in die Interviews, werden unterschiedliche Bedarfe und der entsprechende Ist-Zustand ersichtlich, hinzu kommen Forderungen und Handlungsansätze, die hier ausformuliert und anhand von Zitaten dargelegt werden.

- 1** Grundlegend wurde mehrmals benannt, dass die **fehlende, spezialisierte AD-Beratung** einen drängenden Bedarf in den untersuchten ländlichen Regionen Thüringens darstellt.
- 2** In den Projekten und Beratungsstellen in den beobachteten Landkreisen besteht eine **kaum finanziell langfristige Planungssicherheit**, was eine nachhaltige und thematisch fokussierte Arbeit erschwert und Raum für Antidiskriminierungsarbeit sowie deren Sensibilität stark einschränkt.
- 3** Die **Sichtbarkeit** und **Repräsentation** von eben jenen Akteur*innen, die im Landkreis von gesellschaftlicher Diskriminierung betroffen sind, und somit auch potenzielle Ratsuchende für AD-Beratung sind, ist in den Landkreisen und ihren Kommunen bisher **mangelhaft** und wird außerdem noch eingedämmt, in sozio-politischer, finanzieller, personeller sowie auch struktureller Art und Weise.
- 4** Erkennbar wurde außerdem auch eine - teils aktive, teils aus Unwissenheit resultierende - **institutionelle Negierung oder Ablehnung von AD-Arbeit** und diskriminierungssensiblen, zivilgesellschaftlichem Engagement.
- 5** Umso wichtiger ist vor allem auch die **Einbeziehung der Perspektiven von Selbstorganisationen, community-basierten Gruppen** und Verbänden von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, bzw. der entsprechenden Peer-Groups, in kommunale Demokratie- und Antidiskriminierungsarbeit. Diese sind allerdings kaum bis gar nicht in den beobachteten Regionen vorhanden.

6 Fernab der aktuellen Beratungslandschaft im Allgemeinen fehlen in großen Teilen der beiden Landkreise insgesamt **Beratungsstrukturen und Anlaufstellen**, doch vor allem Antidiskriminierungsberatungsangebote. Landkreise und Kommunen sind im ländlichen Raum (Thüringens), in denen sowohl AD-Beratungsstellen als auch überhaupt nicht-staatliche Anlauf- und Beratungsstellen existieren, die absolute Ausnahme. Wo sie vorhanden sind, wird ihre Arbeit meist durch prekäre Arbeitsverhältnisse oder gänzlich durch ehrenamtliches Engagement bewerkstelligt.

7 Die **lokale Verwaltungsstruktur** ist ein entscheidender Faktor in der Umsetzung von Antidiskriminierungsarbeit. In den untersuchten Landkreisen erschwert sie zivilgesellschaftliches Engagement in Bezug auf Antidiskriminierungsarbeit und setzt institutionelle, verwaltungstechnische und auch individuell bedingte Barrieren und Argumentationsmuster, welche eine entsprechende Umsetzung blockieren.

8 In Bezug auf die Beratungslandschaft generell lässt sich in den Landkreisen feststellen, dass es kaum bis keine entsprechende Präsenz und sichtbare Beratungsstellen gibt und dass die überwiegende Kapazitätenverteilung bisher mit Fokus auf Jugendbildung, Migrations- sowie Asylberatung stattfindet.





Wie lassen sich nun in Kürze die prägnantesten Bedarfe für die Etablierung von AD-Beratung im ländlichen Raum formulieren?

- Handlungssicherheit (finanziell / nachhaltig, ressourcenschonend)
- Diskriminierungssensible Kooperationspartner*innen sowie kritische Positionierung im Arbeitskontext
- Fortlaufende Betreuung und Begleitung der lokalen Kooperationspartner*innen
- Weiterbildungen / Schulungen in der AD-Beratung und über Anti-/Diskriminierungsthemen
- Sichtbarkeit für die Beratungsstelle sowie für die Ratsuchenden im lokalen Kontext
- Vernetzung mit und Stärkung von community-basierten Einrichtungen im Antidiskriminierungsrecht auf Bundes- und Landesebene weiterentwickeln
- Diskriminierungskategorien und -thematiken auch intersektional berücksichtigen
- Einheitliches und aussagekräftiges Monitoring von Diskriminierungsfällen fördern

Zusammenfassend:

- Kaum bis keine entsprechende Präsenz und sichtbare Beratungsstellen in ländlichen Regionen
- Minimale Beratungsangebote sowie örtliche Ansprechpersonen
- Überwiegende Kapazitätenverteilung mit Fokus auf Jugendbildung und Migrations- sowie Asylberatung
- Stadtbild würde sich positiver gestalten, wenn auch Beratungsstellen klar sichtbar wären
- Keine bis kaum Repräsentanz in relevanten politischen (über-) regionalen Gremien



HANDLUNGSANSÄTZE

Handlungsempfehlungen und Forderungen an Bund, Länder sowie Kommunen

- 1)** Konzeptueller Fokus auf Diskriminierung von Menschen und Communities und Antidiskriminierungsarbeit in ländlichen Regionen Thüringens legen, um langfristig und merkmalsübergreifend Diskriminierung auf individueller und institutioneller Ebene abzubauen.
- 2)** Reform des AGG, Verankerung eines LADG, kommunale Konzepte gegen Diskriminierung im ländlichen Raum entwickeln, Politische Bildung der Bevölkerung wie auch der Verwaltungs-behörden und weiterer kommunaler Organe in Bezug auf Problembewusstsein für Diskriminierung etablieren und stärken.
- 3)** Verbände und Beratungsstellen sollen Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen, um ein einheitliches und technisch effizientes Monitoring von AD-Beratungsfälle aufzubauen und nachhaltig nutzen zu können.
- 4)** Etablierung eines Meldesystems für Diskriminierungsfälle fördern.
- 5)** Etablierung von kommunalen AD-Beiräten sowie ihre langfristig begleitende und verstärkte Einbeziehung in politische Entscheidungsprozesse.
- 6)** Vernetzung mit community-basierten Einrichtungen und deren Partizipation ermöglichen sowie ihre Expertise und Bedarfe anerkennen.



Handlungsempfehlungen und Forderungen an Landkreise und Kommunen im ländlichen Raum

- 1)** Eine Erweiterung des konzeptuellen und praktischen Fokus auf Antidiskriminierungsarbeit im ländlichen Thüringen verankern.
- 2)** Verankerung, strukturelle Stärkung sowie Anerkennung der Stimmen und Perspektive von Menschen, die im Landkreis von Diskriminierung betroffen sind.
- 3)** Dauerhafte Einbeziehung, Unterstützung und Förderung der Antidiskriminierungsarbeit.
- 4)** Dauerhafte Unterstützung und Aufbau vielfaltsbewusster und diskriminierungskritischer Engagementstrukturen.
- 5)** Schaffung niedrigschwellig nutzbarer Veranstaltungs- und Begegnungsräume.

Handlungsempfehlungen für weitere Modellprojekt der AD-Arbeit im ländlichen Raum (nach dem Vorbild von "Raus aufs Land")

- 1)** Zu Beginn der Konzeptualisierung: Gemeinsame Erarbeitung der thematischen Rahmen- und Schwerpunktsetzung mithilfe lokaler Vertretungen aus Vereinen, Beratungsstellen und Organisationen sowie Verwaltung und politischer diskriminierungssensibler Schlüsselfiguren.
- 2)** Erarbeiten und Erkennen der Schwerpunkte der regionalen Landkreisprogramme und Kampagnen sowie Strategiepapieren, bestenfalls eine Bedarfs- und Netzwerkanalyse zu den gewählten Schwerpunkten.
- 3)** Partizipative Erarbeitung bzw. Stärkung eines AD-Netzwerkes sowie die kontinuierliche Überarbeitung der Prozesse zur Zusammenarbeit und zum Austausch zwischen Netzwerkpartner*innen, einem Projektbeirat (v.a. aus Selbstorganisationen), der Zivilgesellschaft und anderen Institutionen oder Organisationen.
- 4)** Partizipative Erarbeitung eines AD-Beratungsstellenkonzepts, welches regional verankert, professionellen Standards folgend, finanziell untermauert und merkmalsübergreifend arbeiten kann.
- 5)** Konkrete Benennung der politischen und gesellschaftlichen Ungleichwertigkeitsideologien und weiteren Themenfelder.
- 6)** Verankerung einer kontinuierlichen, unabhängigen Evaluation.

