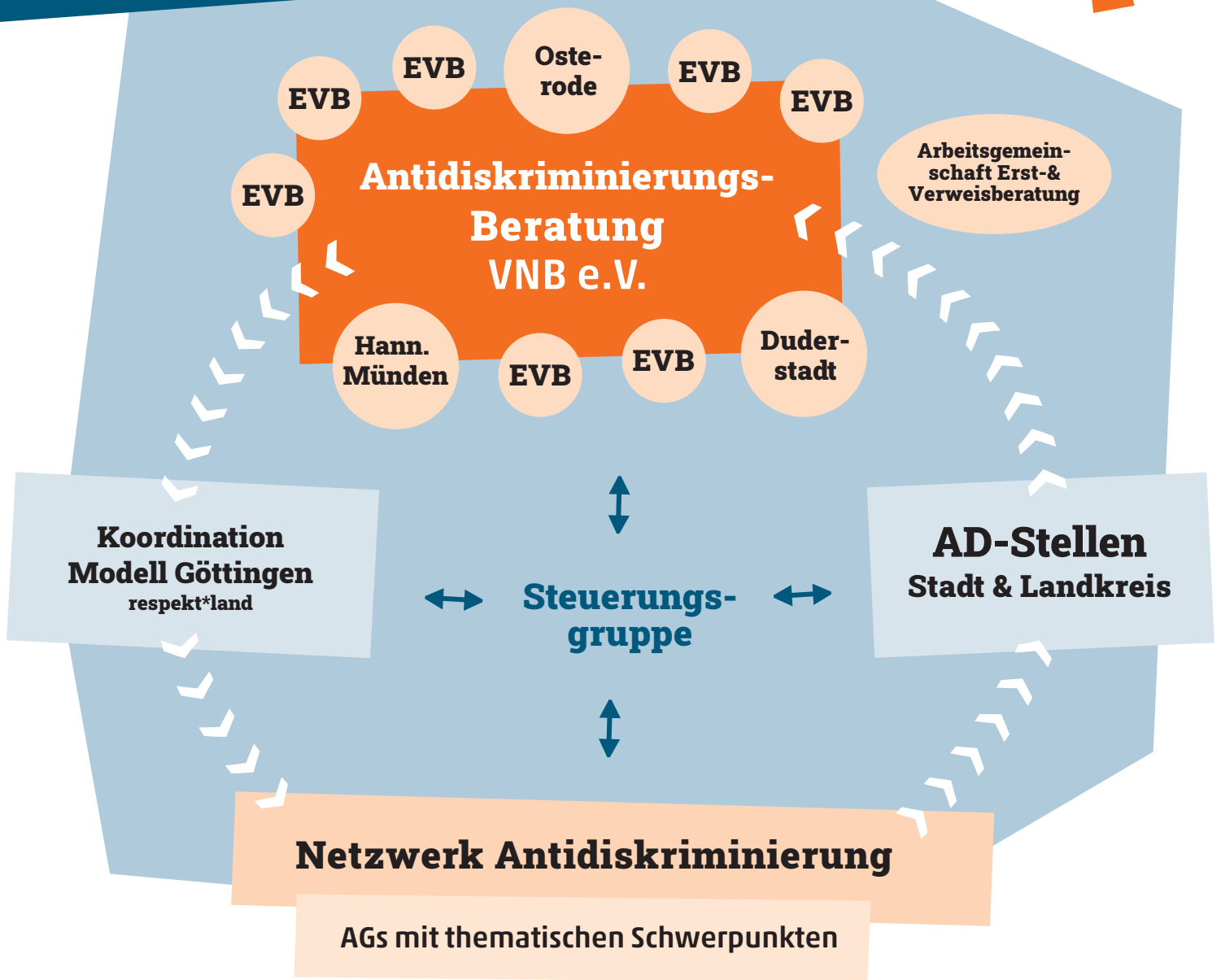




Ergebnisbericht

Antidiskriminierungsarbeit „MODELL GÖTTINGEN“



Trägerinnen:

IMPRESSUM

- Text: Heike Sieber, Dr. Anișoara Moldovan, Wendy Ramola,
Dr. Volker Weiß, Daniela Jeksties
- Redaktion: Gleichstellungsbüro Stadt Göttingen
- Bilder: Gleichstellungsbüro Stadt Göttingen – Seite 1, 5, 6 (oben) und 12
VONWEGEN-Magazin – Seite 6 (unten), 7 (unten) und 11
EneMeneMovie – Seite 7 (oben und Mitte) und 8 (oben)
Iris Blank – Seite 8 (unten), 9, 13 und 14
Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. – Seite 17, 19, 21 und 22
- Gestaltung: Ines Hentschel, Querblick.net (Deckblatt), Heike Sieber

Herausgeberinnen

Gleichstellungsbüro der Stadt Göttingen

Hiroshimaplatz 1-4
37083 Göttingen
Telefon 0551 400-3305
gleichstellungsbuero@goettingen.de

Gleichstellungsstelle Landkreis Göttingen

Reinhäuser Landstraße 4
37083 Göttingen
Telefon 0551 525-2174
gleichstellungsstelle@landkreisgoettingen.de

Stand: März 2026

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	S. 1
2. Methodisches Vorgehen zur Ergebnissicherung	S. 2
3. Was wurde im Projekt erreicht?	S. 4
3.1 Zusammenarbeit im Netzwerk	S. 4
3.2 Implementierung der AD-Beratung	S. 16
3.3 Zusammenarbeit zwischen der zivilgesellschaftlichen AD-Beratungsstelle und den kommunalen AD-Stellen der Stadt und des Landkreises Göttingen	S. 23
4. Fazit und Ausblick: Was haben wir erreicht? Hat sich das Modell bewährt und eignet es sich für eine Übertragung auf andere Regionen? Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich perspektivisch im Folgeprojekt?	S. 25

1. Einleitung

Das Projekt „Antidiskriminierungsarbeit Modell Göttingen“ wurde von 2023 bis 2025 über das Programm **respekt*land** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert. Der Förderaufruf bezog sich auf die Umsetzung innovativer, modellhafter Maßnahmen zur Unterstützung des flächendeckenden Ausbaus des Netzwerkes zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung. Beim Göttinger Modellprojekt handelt es sich um ein interkommunales Projekt von Stadt und Landkreis Göttingen, das eine enge Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft aufweist.

Es beschreibt den nachhaltigen Aufbau eines zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsnetzwerks (AD-Netzwerk) und einer unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstelle (AD-Beratungsstelle) sowie deren Kooperation mit zwei kommunalen Antidiskriminierungsstellen (AD-Stellen), deren Fokus auf struktureller Antidiskriminierungsarbeit (AD-Arbeit) liegt.

Innovativ ist das so entstandene Dreieck von struktureller AD-Stelle, AD-Netzwerk und zivilgesellschaftlicher AD-Beratung. Ziel ist es, Bewusstsein für Benachteiligungen und Diskriminierungen zu schaffen, sowie Vorurteile auf zwischenmenschlichen, gesellschaftlich kulturellen sowie den institutionellen Ebenen abzubauen. Die enge Kooperation und Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und der Zivilgesellschaft ohne eine formale Hierarchisierung ist ebenfalls modellhaft. Ziel war es, alle Kräfte zu bündeln und Synergieeffekte zu nutzen, um das Ziel einer deutlichen Reduzierung von struktureller und individueller Diskriminierung auf allen Ebenen zu erreichen.

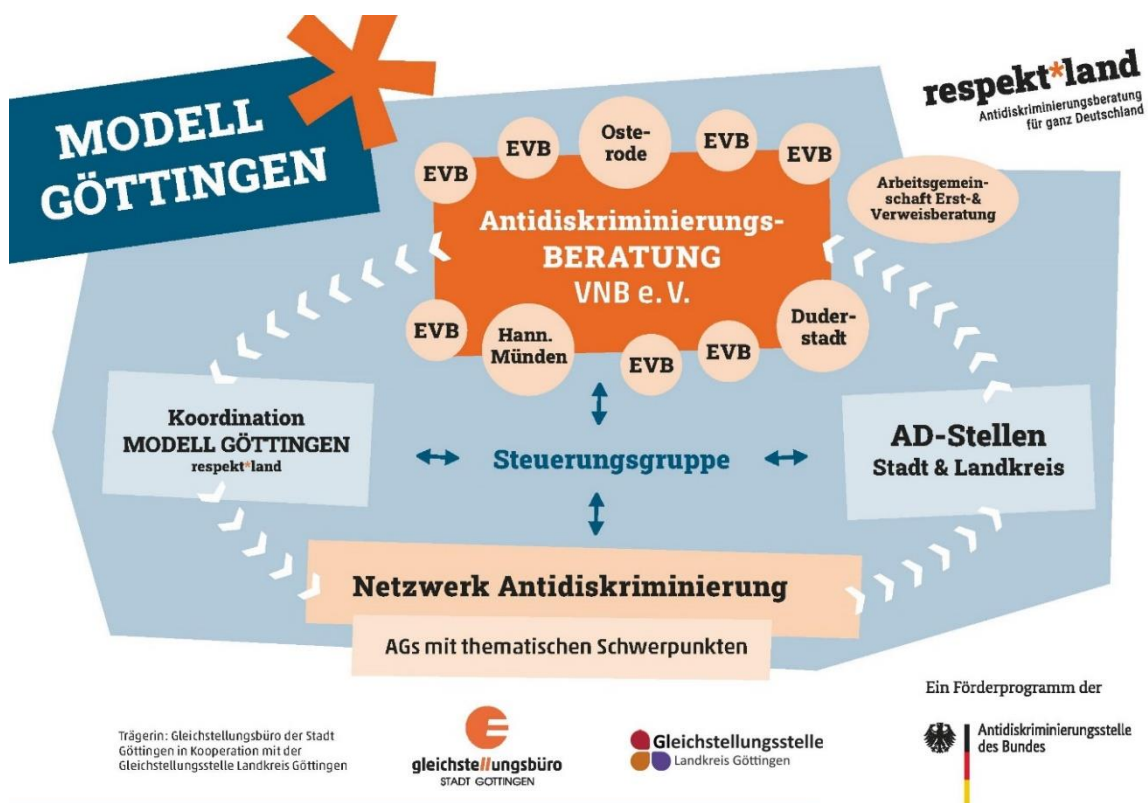


Bild: Grafische Darstellung vom „Modell Göttingen“ (Stand 2025).

In der Region Südniedersachsen existierte bislang keine professionelle horizontale AD-Arbeit, weder als AD-Netzwerk noch als AD-Beratung.

Langfristiges Ziel war die Entwicklung eines auf andere Regionen mit einem Flächenlandkreis und Oberzentrum übertragbaren Modells zum nachhaltigen Aufbau einer professionellen, unabhängigen, nicht von Eigeninteressen geleiteten AD-Beratungsstelle in zivilgesellschaftlicher Trägerschaft

– eingebunden in eine qualifizierte, merkmalsübergreifende gut vernetzte Erst- und Verweisberatungsstruktur, begleitet von einem engagierten zivilgesellschaftlichen AD-Netzwerk. Die enge Zusammenarbeit mit kommunalen strukturell arbeitenden AD-Stellen sollte die Nachhaltigkeit sichern. Der niedersachsenweite Austausch über die Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung (LAG) konnte von Beginn an die Übertragbarkeit auf ähnlich strukturierte kommunale Ausgangslagen mit fehlender zivilgesellschaftlicher AD-Beratung in den Blick nehmen. Wo kann der Flächenlandkreis Göttingen mit Oberzentrum Stadt Göttingen ein gutes Modell für das Flächenland Niedersachsen sein, wo sind Modifizierungen erforderlich?

Der vorliegende Bericht soll Antworten auf diese und weitere Fragen erbringen. Er ist das Ergebnis einer Evaluation, die eine Mischung aus externen Elementen und einer angeleiteten Selbstevaluation darstellt. Für den externen Part wurde Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V. in Göttingen beauftragt.

2. Methodisches Vorgehen zur Ergebnissicherung

Die Evaluation hatte das Ziel, den Implementationsprozess des Modellprojektes nachzuzeichnen, die Erfolge sichtbar zu machen und Stärken und Schwächen zu explorieren, um sie für die weitere Arbeit nutzbar zu machen.

Die Fragestellungen für die Evaluation waren:

- Konnten die Ziele des Projektes erreicht werden?
- Wie gut funktioniert das Netzwerk?
 - Ist das Netzwerk gut aufgestellt oder fehlen wichtige Akteur*innen?
 - Wie ist die Zusammenarbeit im Netzwerk?
- Wie gut funktioniert die Antidiskriminierungsberatung?
- Wie gut funktioniert das Zusammenspiel zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen und öffentlicher Hand?
- Welche Hindernisse gab es beim Aufbau der Antidiskriminierungsarbeit in Stadt und Landkreis Göttingen?
- Was ist für die Zukunft der Antidiskriminierungsarbeit in Stadt und Landkreis Göttingen zu bedenken?

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, wurde, wie in der Einleitung schon erwähnt, eine Kombination aus externer Evaluation und (angeleiteter) Selbstevaluation verabredet.

Das bedeutet, dass *Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V.* als erfahrenes Forschungsinstitut ein Evaluationsdesign und Interviewleitfäden entwickelt und einige Interviews selbst durchgeführt hat, während das Interview mit den EVB-Stellen von Heike Sieber und Wendy Ramola selbst realisiert wurde. Die Auswertung der Interviews erfolgte gemeinsam. Die inhaltlichen Kapitel dieses Berichtes wurden von den Mitarbeiter*innen des Projektes verfasst:

Von der Projektkoordinatorin Heike Sieber, deren Stelle im Gleichstellungsbüro der Stadt Göttingen angesiedelt und die zuständig ist sowohl für die Stadt als auch den Landkreis Göttingen, stammen das Kapitel 1, die Einleitung von Kapitel 3 sowie die Kapitel 3.1 und 4. Auch wirkte sie an dem Kapitel 3.2.1 mit.

Kapitel 3.2 wurde von Dr. Volker Weiß, dem Leiter der Göttinger Geschäftsstelle des „Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.“ (VNB), und der AD-Beraterin beim VNB Dr. Anisoara Moldovan verfasst.

Das Kapitel 3.3 schrieb Wendy Ramola, die die strukturelle AD-Stelle des Landkreises Göttingen innehat. Auch beteiligten sich an dem Kapitel Dr. Volker Weiß und Dr. Anisoara Moldovan.

Das **Erhebungsdesign** sah wie folgt aus:

Es wurde mit zwei verschiedenen Erhebungsformen gearbeitet. Eine Form stellten qualitative Interviews dar, in denen nach den Erfahrungen im Netzwerk und mit der Antidiskriminierungsberatung gefragt wurde. Dabei hatten die Fragen zum einen rekonstruktiven Charakter, wie sich das Netzwerk aufgestellt und entwickelt hat, zum anderen wurde nach Wirkungen gefragt, was das Netzwerk und die in ihm versammelten Akteur*innen hinsichtlich der Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit in Stadt und Landkreis Göttingen erreicht haben. Weiterhin wurde nach Einflussfaktoren für eine gelingende Antidiskriminierungsarbeit gefragt. Ein besonderer Schwerpunkt lag hier auf der Betrachtung des Zusammenwirkens von zivilgesellschaftlichen Organisationen und der öffentlichen Hand, dem zentrale Markenzeichen des Modell Göttingen.

Folgende **Interviews** wurden durchgeführt:

- 2 Gruppeninterviews mit Mitgliedern der Steuerungsgruppe
- 1 Gruppeninterview mit der Mitarbeiterin der AD-Beratungsstelle beim VNB, der Projektkoordinatorin, der externen Netzwerkexpertin und der AD-Stelle der Stadt Göttingen
- 1 Gruppeninterview mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Göttingen (Projekträgerin), der stellv. Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Göttingen (Kooperationspartnerin) und der AD-Stelle des Landkreises Göttingen
- 1 Gruppeninterview mit Vertreter*innen von Erst- und Verweisberatungsstellen

Die Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die zweite Erhebungsform sollte mehr in die Breite wirken und so wurde ein **Fragebogen** konstruiert, der als Online-Version programmiert und an alle rund 450 Abonnent*innen des Newsletters („Report“) verschickt wurde.

Im Fragebogen wurde neben Fragen zur Person danach gefragt, wie das Netzwerk als Ganzes und einzelne Veranstaltungen bzw. Aktivitäten des Netzwerkes eingeschätzt werden und wo Verbesserungsbedarf für die Zukunft gesehen wird.

Insgesamt beteiligten sich 96 Personen an der Befragung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 21 Prozent.

Die Befragungsergebnisse wurden deskriptiv statistisch ausgewertet.

3. Was wurde im Projekt erreicht?

Ziel des Modell Göttingen war es, in Stadt und Landkreis Benachteiligungen aus Gründen der Herkunft, des Aufenthaltsstatus oder rassistischen Zuschreibung, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Gewichts, des Lebensalters, des sozialen Status, der familiären Situation oder der sexuellen Identität aktiv zu begegnen. Zu der Zielgruppe gehören alle Menschen, die aufgrund eines oder mehrerer Merkmale, Zugehörigkeiten oder Zuschreibungen diskriminiert werden.

Eine Steuerungsgruppe, in der alle Diskriminierungsdimensionen vertreten sind, arbeitete gemeinsam mit dem Netzwerk, der zivilgesellschaftlichen AD-Beratung – angesiedelt beim Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) – und den kommunalen AD-Stellen von Stadt und Landkreis Göttingen an der Umsetzung des Modells. Das Ende 2023 gegründete „Netzwerk Antidiskriminierung“ sollte vorhandene Strukturen in Stadt und Landkreis Göttingen stärken. In sechs verschiedenen Arbeitsgruppen (AGs) zu thematischen Schwerpunkten engagieren sich die Netzwerk-beteiligten. Im Jahr 2024 ist die AD-Beratung gestartet. Um wohnortnah und niedrigschwellig zu sein, ist diese eingebunden in die Arbeitsgemeinschaft Erst- und Verweisberatung (EVB), bestehend aus Akteur*innen der regionalen Beratungslandschaft. Eine Auswertung der Diskriminierungsfälle soll den Änderungsbedarf für Politik und Verwaltung sichtbar machen und strukturelle Verbesserungen in Stadt und Landkreis anstoßen.

3.1 Zusammenarbeit im Netzwerk

Nachdem bei den Kommunalverwaltungen von Stadt und Landkreis Göttingen jeweils eine AD-Stelle und eine über das Bundesprogramm respekt*land geförderte Projektstelle – angesiedelt bei den Gleichstellungsbeauftragten – eingerichtet wurden, konnte im Sommer 2023 mit dem Aufbau eines zivilgesellschaftlichen AD-Netzwerks und einer unabhängigen AD-Beratung begonnen werden.

Von Projektbeginn an wurden hierfür zivilgesellschaftliche Stakeholder in die Planung und Umsetzung eingebunden. Ein schneller Zugang wurde ermöglicht durch die bereits enge Zusammenarbeit und Bekanntheit des Gleichstellungsbüros der Stadt und der Gleichstellungsstelle des Landkreises bei regionalen Akteur*innen. So wurde zeitnah und **im ersten Schritt eine STEUERUNGSGRUPPE (STG) geschaffen**, in der neben den AD-Stellen bei Stadt und Landkreis jedes AGG-Diskriminierungsmerkmal, d.h. ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Alter, chronische Erkrankung/Behinderung, sexuelle Identität, erweitert um „sozialer Status“ und „familiäre Fürsorgeverantwortung“, mit einer Person aus der zivilgesellschaftlichen Beratungslandschaft vertreten ist. Hierdurch wurde eine Anbindung an die jeweiligen Communitys sichergestellt: Arbeits-tätig übernahmen die Mitglieder Multiplikator*innenarbeit in den „Herkunftseinheiten“ und bei weiteren Schlüsselpersonen und bezogen die Resonanz in die weitere STG-Arbeit ein. Die Projektstelle übernahm die Koordination und Organisation.

Für die Auswahl und Zusammensetzung der STG wurden die Akteur*innen, die bereits zu einzelnen Diskriminierungsmerkmalen in der Region tätig sind, angesprochen, zur Mitarbeit in der STG motiviert und über die Rahmenbedingungen informiert. Adressat*innen waren u.a. der Integrationsrat, Seniorenbeirat, Beirat für Menschen mit Behinderungen, das Queere Zentrum, die Zukunftswerkstatt sowie die kommunalen Antidiskriminierungsstellen. Die personelle Besetzung erfolgte vor allem auf Anfrage über vorhandene regionale E-Mail-Verteiler von Netzwerken und

Arbeitsgruppen und auf deren Rückmeldung. Geachtet wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Vertreter*innen aus der Stadt und aus dem Landkreis sowie der Geschlechter, was jedoch nicht in Gänze erreicht werden konnte.

So wurden die einzelnen Diskriminierungsdimensionen von Personen aus folgenden Einrichtungen vertreten:

- Ethnische Herkunft:
 - Migrationszentrum für Stadt und Landkreis Göttingen
- Religion/Weltanschauung:
 - Runder Tisch der Abrahamsreligionen
 - HORIZONT e.V. (bis 12/2023)
 - Vertretung aus den muslimischen Gemeinden in Göttingen (seit 05/2024)
- Behinderung/chron. Erkrankung:
 - EUTB für Stadt und Landkreis Göttingen
- Geschlecht: Frauen*forum Göttingen
- Lebensalter:
 - Dorfmoderation aus dem Landkreis Göttingen (bis 02/2024)
 - Jugendparlament Stadt Göttingen (bis 05/2025)
 - Seniorenbeirat der Stadt Göttingen (seit 02/2024)
- Sexuelle Identität:
 - Queeres Zentrum für Stadt und Landkreis Göttingen
- Sozialer Status:
 - Schuldnerberatung der AWO
- Familiäre Fürsorgeverantwortung:
 - Bündnis für Alleinerziehende



Bild: Die Steuerungsgruppe zum Zeitpunkt ihrer Konstituierung in 2023 und mit Daniel Bartel (IMAP).

Beim Interview zur Ergebnissicherung mit der Steuerungsgruppe im Sommer 2025 wurde die Zusammensetzung nach Dimensionen von den Mitgliedern mehrfach positiv hervorgehoben, da

hierdurch ein intersektionaler Blick ermöglicht wurde. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass die Auswahl für die Besetzung der STG hätte noch transparenter nach außen hin gemacht werden können. Ähnliches gilt für die Transparenz des Auswahlverfahrens, welches eine Rückmeldung aus der Zivilgesellschaft gewesen war, die an die Projektmitarbeiterinnen herangetragen wurde.

In der **konstituierenden Sitzung im August 2023** wurden die STG-Mitglieder u.a. von dem erfahrenen Antidiskriminierungstrainer und -berater Daniel Bartel zu den Grundlagen professioneller AD-Arbeit nach den Standards des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) geschult. Die STG traf sich 2023 einmal monatlich und innerhalb der Projektlaufzeit insgesamt 13 Mal. In den jeweils dreistündigen Sitzungen erarbeitete die STG von 2023 bis 2025 gemeinsam folgende Punkte: Aufbau des Netzwerks und Vorbereitung der Netzwerktreffen, Übernahme von Verantwortung für die AG-Arbeiten, öffentliche Positionierung der Mitglieder, Konzeptentwurf zur Umsetzung zivilgesellschaftlicher AD-Beratung in Stadt und Landkreis, Trägersauswahl und Aufbau AD-Beratungsstelle, Leitbildentwicklung, Perspektive der AD-Arbeit ab 2025.

Die Mitglieder der STG betonten in den Interviews zur Ergebnissicherung mehrfach positiv, dass die STG-Sitzungen von einer externen und erfahrenen Netzwerkexpertin begleitet wurden, da dies zu einer kontinuierlichen und ergebnisorientierten Arbeit der STG verhalf. Auch sei die Balance zwischen vorgegebener Struktur und eigenem Gestaltungsspielraum gut ausgeglichen gewesen. Die teils vorgegebene Struktur habe den STG-Mitgliedern letztlich Arbeit erspart, welches insbesondere bei einer ehrenamtlichen Teilnahme von Bedeutung gewesen sei. Ferner ist davon auszugehen, dass die Entscheidung, den ehrenamtlichen Mitgliedern je Sitzung eine Aufwandsentschädigung zu zahlen, zu einer konstruktiven und verbindlichen Zusammenarbeit in der STG beigetragen hat. Das Angebot von einem Catering förderte eine wertschätzende Sitzungsatmosphäre.

Für den **Aufbau eines regionalen ANTIDISKRIMINIERUNGSNETZWERKS (AD-NETZWERK) in 2023** erstellte die Projektkoordinatorin gemeinsam mit der strukturellen AD-Stelle der Stadt Göttingen eine tabellarische Übersicht über die in der Stadt und im Landkreis ansässigen Einrichtungen/Organisationen und sortierte diese nach Diskriminierungsdimensionen.

Anschließend unterstützten die STG-Mitglieder bei der Identifizierung und Beteiligung von weiteren Organisationen, Akteur*innen und Multiplikator*innen. In lokalen Netzwerken, Beiräten, politischen Gremien und bei Fachveranstaltungen stellte sich das "Modell Göttingen" regelmäßig vor und die Netzwerkgründung wurde angekündigt und beworben.



Bild: Die „Netzwerkblüte“ als Logo des „Netzwerk Antidiskriminierung“.

Auch die STG machte es sich zur Aufgabe, die **Auftaktveranstaltung des „Netzwerk Antidiskriminierung“** von Stadt und Landkreis Göttingen / das **erste Netzwerktreffen am 01.12.2023** zu

bewerben und an der inhaltlichen (Programm-)Planung, Vorbereitung und Umsetzung mitzuwirken.

Zur Auftaktveranstaltung wurden sämtliche



Bild: Anregender Andrang im Foyer bei der Auftaktveranstaltung.

Einrichtungen und Organisationen aus Stadt und Landkreis eingeladen, von denen rund 150 Personen teilnahmen, darunter verschiedene Teilregionen und anvisierte Akteur*innengruppen - Anlauf-/ Beratungsstellen, Initiativen, Wohlfahrtsverbände, Interessenvertretungen, Projekte, Selbsthilfeorganisationen, Gewerkschaften, Parteien, Verwaltung und Privatpersonen. Somit war die breite Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich.

Nach der Vorstellung des Projektes durch die Projektkoordinatorin, gab Eva Maria Andrades, die Geschäftsführerin vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), eine Einführung in das Thema "Erst- und Verweisberatung in der AD-Arbeit".



Bild: Eva Maria Andrades, Geschäftsführerin des advd, bei ihrem Vortrag.

Der Vortrag war ein gelungener Einstieg in das Thema und ebnete die weitere Auseinandersetzung mit der Frage, welche regionalen Einrichtungen künftig eine EVB anbieten können.

Die bei der Netzwerkgrün-

dung angebotenen sechs Foren widmeten sich dimensionsübergreifend verschiedenen thematischen Schwerpunkten, darunter fünf unterschiedlichen Lebensbereichen, in denen u.a. Diskriminierung geschieht. Diese wurden von den STG-Mitgliedern festgelegt und moderiert.



Bild: Die gemeinsame Arbeit in dem Forum „Zugang zu gesundheitlicher Versorgung“.



Bild: v.l.n.r.: Eva Maria Andrades (Geschäftsführerin advd), Alice Pfaffenrot (strukturelle AD-Stelle Stadt Göttingen) und Heike Sieber (Projektkoordinatorin „Modell Göttingen“).

Hierdurch fand ein wechselseitiger Austausch unter den Netzwerkmitgliedern statt, bei dem erste regionale Bedarfe ermittelt und Arbeitspläne entwickelt wurden. Ziel war es, mit den Foren Arbeitsgruppen zu initiieren, die sich nach der Netzwerkgründung regelmäßig treffen. Diese Foren lauteten: „Erst- und Verweisberatung“, „Barrierearme Verwaltung“, „Mobilität für Jung und Alt in Stadt und Landkreis“, „Zugang zu gesundheitlicher Versorgung“, „Arbeit und Sprache“ und „Kulturelle und religiöse Vielfalt in der Bildung“.

Zwei Filmbeiträge, eine Dokumentation der Auftaktveranstaltung sowie ein Interview mit der Geschäftsführerin des advd, sind zu finden auf der Webseite des Folgeprojektes: <https://vielfalt-sichert-zukunft.de/netzwerk/>

Insgesamt war die Auftaktveranstaltung ein voller Erfolg und am Ende der Veranstaltung konnte folgendes positives Feedback der Teilnehmenden per Handabstimmung festgemacht werden: Circa 75 % der Teilnehmenden beabsichtigten zu diesem Zeitpunkt eine Weiterarbeit im Netzwerk und circa 50 % zusätzlich eine Mitarbeit in einer der neu gegründeten AGs. Dies ging aus der Weitere Anfragen für die Aufnahme in das AD-Netzwerk und zu Mitarbeit in einer der AGs gingen seitdem regelmäßig via E-Mail und telefonisch bei der Netzwerkkoordinatorin ein.

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zu der Gründungsveranstaltung waren – sowohl im direkten Feedback als auch in der Netzwerkbefragung - insgesamt sehr positiv. Neben den Hauptprogrammepunkten - dem Vortrag vom advd, der Projektvorstellung vom „Modell Göttingen“ und der Arbeit in den Foren, wurde auch das Begleitprogramm gut aufgenommen. Insbesondere die gemeinsame Kunstaktion der „Netzwerkblüte“, bei der sich die Anwesenden auf einem Blütenblatt gegen Diskriminierung positionieren konnten, wurde bei der Netzwerkbefragung von 37 Personen, d.h. zu rund 90 Prozent derjenigen, die die Frage beurteilen konnten, positiv bewertet.

Auch wurden die Räumlichkeiten, d.h. der Ratssaal und das Foyer im Neuen Rathaus der Stadt Göttingen, zu 83 Prozent der abgegebenen Stimmen als angemessen bewertet. Die Einrichtung eines „Raum der Stille“ sowie das gemeinsame Trommeln und Singen wurden hingegen deutlich kritischer bewertet: Ausgehend von denjenigen, die diese Fragen beurteilen konnten, beliefen sich die Negativstimmen hier jeweils auf rund 45 Prozent. Kritisiert wurde außerdem, dass der Programmablauf zeitlich sehr straff war und – abseits der Arbeit in den Foren – noch mehr Zeit und Raum für Austausch gewünscht war.

Letzterer Aspekt wurde bei der Planung vom **zweiten Netzwerktreffen am 24.09.2024** berücksichtigt: Bei dem „Markt der Möglichkeiten“ hatten Teilnehmende eine volle Stunde und damit dieses Mal deutlich mehr Zeit, sich sowohl untereinander auszutauschen als auch mit der



Bild: Entstehungsprozess der „Netzwerkblüte“, begleitet von der Illustratorin Laura Finke.



Bild: Austausch und Vernetzung während des „Markt der Möglichkeiten“.

AD-Beratungsstelle (VNB), den EVB-Stellen und den AGs. Dies wurde von 41 Personen, d.h. zu mehr als 95 Prozent derer, die dieses Angebot beurteilen konnten, positiv bewertet.

Die von Beginn an breite Öffentlichkeitsarbeit und Ankündigung von der zivilgesellschaftlichen AD-Beratungsstelle bewirkten, dass an diesem zweiten Treffen des Netzwerk Antidiskriminierung wieder über 100 Personen aus Stadt und Landkreis Göttingen teilnahmen. Dabei stand die Vorstellung der zum 1. August 2024 gestarteten zivilgesellschaftlichen AD-Beratung beim VNB sowie der Erst- und Verweisberatungsstellen (EVB-Stellen) in Stadt und Landkreis im Mittelpunkt.

Zum einen wurde das Modellprojekt durch die Präsenz von Vertreter*innen aus der Kommunal- und Landespolitik gewürdigt.

Zum anderen wurden 25 Einzelpersonen und Institutionen ausgezeichnet, die sich bis dato als EVB-Stellen zur Verfügung gestellt hatten.

Dabei wurde ihnen eine Plakette

überreicht, die ihre Rolle als EVB-Stellen auch nach außen hin sichtbar machen soll. Es konnten bei dem Treffen wieder neue Netzwerk- sowie AG-Teilnehmende gewonnen werden.

Beim **dritten Netzwerktreffen am 29.08.2025** ging es zum einen darum, das bisher Erreichte darzustellen und im Rahmen eines Podiumsgesprächs gemeinsam Revue passieren zu lassen.

Bild: Gesprächsrunde auf dem Podium.



Bild: Austausch und Vernetzung während des „Markt der Möglichkeiten“.



Bild: Gruppenfoto und Auszeichnung der EVBs.



An diesem nahm auch Heike Fritzsche von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teil, die die Besonderheit des interkommunalen Modellprojektes mit starker zivilgesellschaftlicher Beteiligung positiv hervorhob.

Zum anderen diente das Treffen dazu, mit der Vorstellung des Folgeprojektes „Vielfalt sichert Zukunft“ den Übergang in die Förderung durch die Zukunftsregion Südniedersachsen zu ebnen: Die aufgebauten Strukturen sollen weiter ausgebaut und der Fokus auf Diskriminierung in der Arbeitswelt gelegt werden.

Die Online-Netzwerkbefragung hat ergeben, dass 51 Personen, d.h. rund 85 Prozent derjenigen, die die Frage beurteilen konnten, insgesamt (sehr) zufrieden sind mit den Netzwerktreffen und den Angeboten.

Mehrfach wurde die Notwendigkeit von einem solchen Netzwerk und von Antidiskriminierungsmaßnahmen betont. Dabei wird vor allem die Dringlichkeit einer breiten Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung in der Bevölkerung – insbesondere in den ländlichen Räumen – gesehen. Die Netzwerkmitglieder freuen sich, dass das Netzwerk Antidiskriminierung bereits seit anderthalb Jahren besteht und hoffen sehr auf eine weitere Fortführung der Netzwerk- und AG-Arbeit.

Aktuell zählt das **„Netzwerk Antidiskriminierung“** rund **80 Mitgliedsorganisationen** aus Stadt und Landkreis Göttingen.

Laut Netzwerkbefragung handelt es sich hierbei um folgende regionale Aufteilung: 62 Prozent in der Stadt, 24 Prozent im Landkreis und 14 Prozent in sonstigen Regionen.

Dies ist noch einmal umso erfreulicher vor dem Hintergrund, dass es zu Beginn des Projektes unter anderem aus der Zivilgesellschaft auch vereinzelt kritische Stimmen aufgrund von Vorbehalten gegenüber der Verwaltung und Zweifeln an einer effektiven Zusammenarbeit gegeben hatte und diese zivilgesellschaftlichen Akteur*innen nun Teil des Netzwerks sind.

Vor allem durch bilaterale Gespräche durch die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen konnten diese anfänglichen Zweifel bei den jeweiligen Organisationen und Personen größtenteils ausgeräumt werden.

Die Online-Netzwerkbefragung ergab, dass durchschnittlich 75 Prozent derjenigen, die die Frage beurteilen konnten, jährliche Netzwerktreffen als wichtig befinden, weil sie die Vernetzung von Akteur*innen fördern, informieren und inhaltliche Anregungen für die eigene Arbeit geben. Zudem seien sie für das Netzwerk identitätsstiftend.

Aus der Sicht der Steuerungsgruppe seien die Treffen, wie die weiteren Netzwerkaktivitäten, außerdem immer sehr gut organisiert und durchdacht.

Von den Netzwerkmitgliedern werden weitere Fachveranstaltungen gewünscht, wie Fachtage zu unterschiedlichen Themen, darunter zu Privilegienreflexion, zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und in der Verwaltung.

Gleichzeitig gaben mehrere Netzwerkmitglieder und darunter auch Steuerungsgruppenmitglieder bei der Befragung an, sich einen zunehmenden Austausch mit Politik und perspektivisch mehr politische Einflussnahme zu wünschen.

Angemerkt wurde, dass das Netzwerk und die AD-Beratungsstelle noch bekannter werden müssen und es schön wäre, wenn auch zunehmend Betroffene in das Netzwerk integriert werden würden.



Bild: Zusammenstellung mehrerer Fotos vom Netzwerk(treffen), darunter der „Markt der Möglichkeiten“ und die EVB-Auszeichnung.

Seit Anfang 2024 erfolgte eine regelmäßige Teilnahme von verschiedenen Multiplikator*innen aus der Stadt und dem Landkreis an den (bei dem ersten Netzwerktreffen initiierten) **ARBEITSGRUPPEN (AGs)**. Moderiert wurden die AGs vorwiegend von hauptamtlichen Projektmitarbeitenden und den STG-Mitgliedern. Die Moderator*innen bekamen von der externen Netzwerkexpertin grundlegende Methoden und Werkzeuge für eine konstruktive und ergebnisorientierte Arbeit vermittelt.

Im Verlauf wurden außerdem gemeinsam mit den Moderator*innen und der externen Netzwerk-Expertin Regeln für einen diskriminierungsfreien/-sensiblen Umgang in den AGs aufgestellt. Grund hierfür waren vereinzelte Vorkommnisse in zwei AGs, in denen Einzelpersonen mehrfach durch ein unsensibles und störendes Verhalten aufgefallen waren. Die AG-Regeln wurden in allen AGs vorgestellt und diesen wurde von den Teilnehmenden zugestimmt. Auf dieser Grundlage wäre es den Moderator*innen und den AG-Gruppen möglich, bei wiederholter Missachtung der Regeln gemeinsam darüber abzustimmen, ob die betreffenden Personen künftig aus der AG ausgeschlossen werden sollen. Hierzu kam es bislang nicht, sodass sich die Einführung der Regeln als bewährt erwiesen hat.

Beim Interview zur Ergebnissicherung mit der STG im Sommer 2025 wurde von mehreren Mitgliedern, die auch die Moderation einer AG innehaben, rückgemeldet, dass sie sich von den hauptamtlichen Projektmitarbeitenden in schwierigen Situationen stets sehr gut unterstützt gefühlt hatten.

Bereits nach wenigen Treffen, konnten die AGs inhaltliche Ergebnisse liefern und Fälle von struktureller Diskriminierung ermitteln. Diese wurden bei dem zweiten Netzwerktreffen vorgestellt.

Bis Ende 2025 haben sich die AGs bis zu neun Mal getroffen, darunter mit am häufigsten die **AG „Erst- und Verweisberatung“**. Dies lässt sich unter anderem damit begründen, dass bereits vor dem ersten Netzwerktreffen mit dem **Aufbau eines Netzes aus ERST- UND VERWEISBERATUNGSSTELLEN (EVB-STELLEN)** begonnen wurde und die Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), Eva Maria Andrades, für eine Einführung in das Thema angefragt worden war. Die AG hatte einen besonderen Stellenwert in dem Projekt, die über eine AG-Teilnahme deutlich hinausgeht und dadurch als **Arbeitsgemeinschaft** mit einer größeren Tragweite zu verstehen ist:

Bei „Erst- und Verweisberatungsstellen“ handelt es sich um erste Anlaufstellen, die oftmals wohnortnah und niedrigschwellig sind. Sie können Betroffenen eine erste Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung leisten, indem sie eine erste Einordnung des Erlebten vornehmen und bei Bedarf an die zentrale AD-Beratung beim VNB verweisen.

Im Landkreis fungieren als EVB-Stellen oftmals Einrichtungen, die aufgrund ihres niedrigschwelligen Angebotes u.a. der Beratung in unterschiedlichen Lebenslagen (siehe hier die Wohlfahrtsverbände) oder aufgrund ihrer Angebote für Familien wie z.B. Familienzentren oder Mehrgenerationenhäuser eine breite Bevölkerung erreichen. Unter den Erst- und Verweisberatungsstellen in der Stadt befinden sich neben Stadtteil- und Nachbarschaftszentren vor allem Fachberatungsstellen.

Nach dem ersten Netzwerktreffen traf sich die **AG „Erst- und Verweisberatung“** in regelmäßigen Abständen von circa 6 Wochen und wurde zunächst vertiefend mit konkreten Ansätzen zum Erkennen von und dem Umgang mit Fällen von Diskriminierung vertraut gemacht.



Grafik: Die EVB-Plakette, deren Gestaltung an die „Netzwerkblüte“ angelehnt ist.

Die AG ist mit der Zeit sehr stark gewachsen und hat sich neben einer intensiven inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Erst- und Verweisberatungspraxis der Öffentlichkeitsarbeit gewidmet. So konnte die AG bereits einen eigenen Flyer veröffentlichen mit einer Übersicht auf der Homepage des Projektes. Zudem erstellte sie einen Dokumentationsbogen für Erst- und Verweisberatungen und ein EVB-Siegel.

Zusätzlich zu den AG-Treffen wurden vor Ort und in Kooperation mit dem advd halb- sowie ganztägige **Qualifizierungs-Workshops** bis dato fünf Mal angeboten (drei Mal zu den Grundlagen und zwei Mal als Aufbaumodul), an denen insgesamt 80 Personen aus der Stadt und aus dem Landkreis teilnahmen.

Bei den darauffolgenden AG-Treffen wurde das über die Qualifizierung angeeignete Wissen vertieft und weiterhin ein regelmäßiger fachlicher Austausch ermöglicht.

Beim zweiten Netzwerktreffen wurden die EVB-Stellen für ihr Engagement und ihre Expertise ausgezeichnet. Hierzu wurde ihnen von Landtagsabgeordneten eine Plakette überreicht, die ihre Rolle als EVB-Stellen auch nach außen hin sichtbar machen soll.

Bislang haben bereits **32 Organisationen aus Stadt und Landkreis die Rolle als EVB-Stelle offiziell eingenommen**, hiervon 20 aus der Stadt und 12 aus dem Landkreis. Ratsuchende hatten somit bereits die Möglichkeit, über die wohnortnahen EVB-Stellen erste Unterstützung zu erhalten.

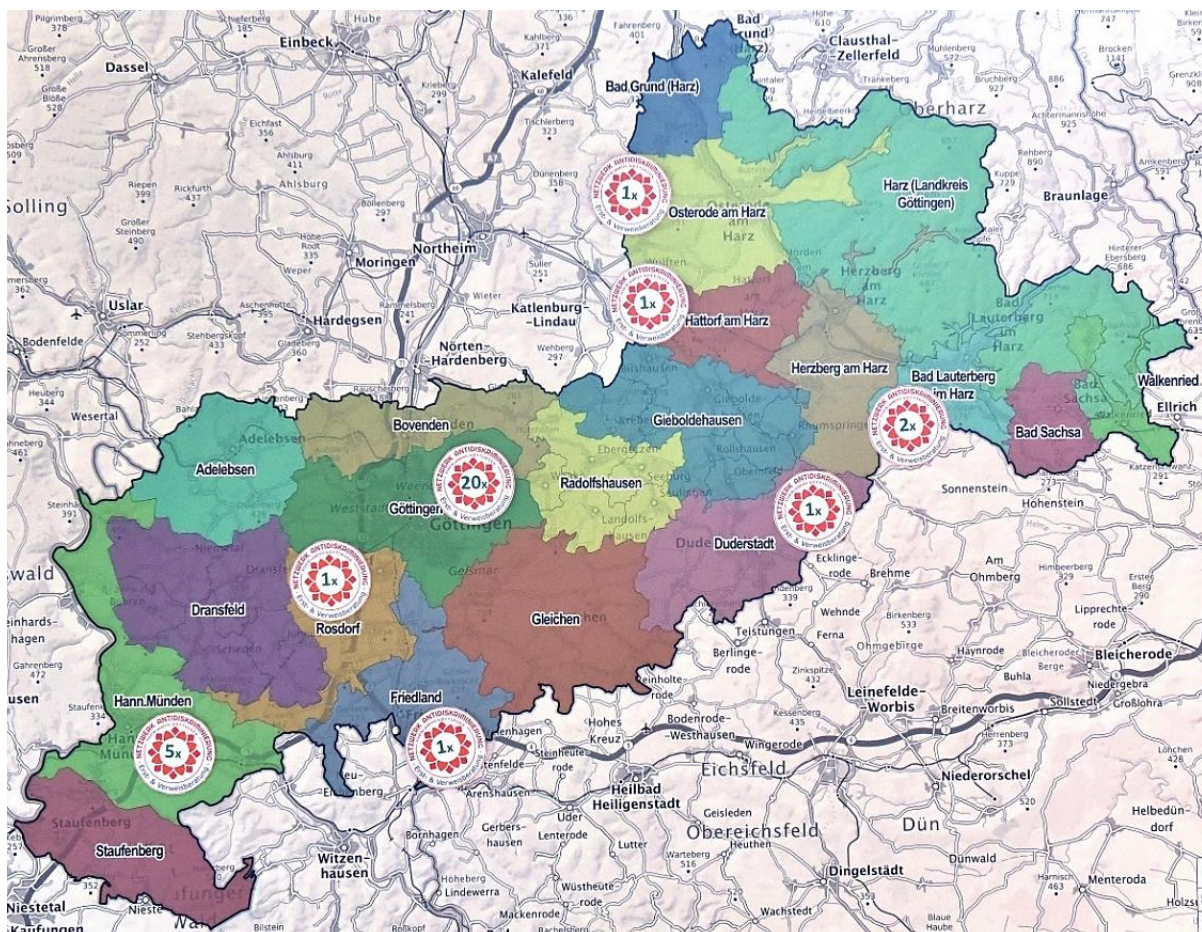


Bild: Landkreiskarte, auf der die Standorte und Anzahl an EVB-Stellen gekennzeichnet sind.

In den Interviews mit der Projektkoordination und mit den STG-Mitgliedern wurde dies mehrfach als ein großer Erfolg bewertet, insbesondere vor dem Hintergrund, dass es anfangs mitunter nicht leicht gewesen war, potenzielle EVB-Stellen für diese Rolle zu begeistern.

Unter diesen war zunächst nämlich die Sorge groß, bei den ohnehin schon knappen personellen und zeitlichen Ressourcen und gleichzeitiger hoher Arbeitsauslastung einem zusätzlichen Aufgabenbereich nicht gerecht werden zu können. Mit der Zeit hat sich den EVB-Stellen jedoch gezeigt, dass die zusätzliche Rolle nicht unbedingt eine Mehrarbeit bedeuten muss. Grund hierfür ist, dass die betroffenen Personen oftmals ohnehin in die Beratung der Einrichtungen kommen, häufig mit einem anderen Anliegen, und sie bislang nicht wussten, dass bei ihnen ggf. ein Fall von Diskriminierung vorliegt. Betroffene können auch die EVB-Stellen aufsuchen, wenn sie hiervon bereits Kenntnis haben.

Die Vorteile von Bürger*innen- und wohnortnahen Einrichtungen sind, dass sie häufig bereits ein Vertrauensverhältnis zu den vor Ort lebenden Personen haben. Auch hilft es Ihnen vor allem in den ländlichen Regionen, sich eine erste Einschätzung zu ihrem Erlebten einzuholen, ohne dafür nach Göttingen zur AD-Beratungsstelle beim VNB fahren zu müssen. Der Aufbau eines solchen zentralen und gleichzeitig dezentralen Beratungsangebots erweist sich daher als sehr sinnvoll und zielgruppengerichtet.

Die Identifizierung und Akquise von EVB-Stellen erfolgten durch eine kontinuierliche Vorstellung in regionalen Netzwerken und Arbeitsgruppen sowie anhand von bilateralen Treffen.

Bei dem Interview mit den Teilnehmenden der AG „Erst- und Verweisberatung“ wurde zurückgemeldet, dass sich auch weiterhin regelmäßige AG-Treffen im Abstand von etwa 8 Wochen sowie weitere Qualifizierungsreihen und -angebote gewünscht werden. Auch wurden die Organisation, Strukturierung und Atmosphäre in den Sitzungen als sehr positiv hervorgehoben. In der Netzwerkbefragung sagten alle Befragten, die auf die Frage geantwortet haben, dass sie sehr oder eher zufrieden mit den bisherigen AG-Ergebnissen sind.

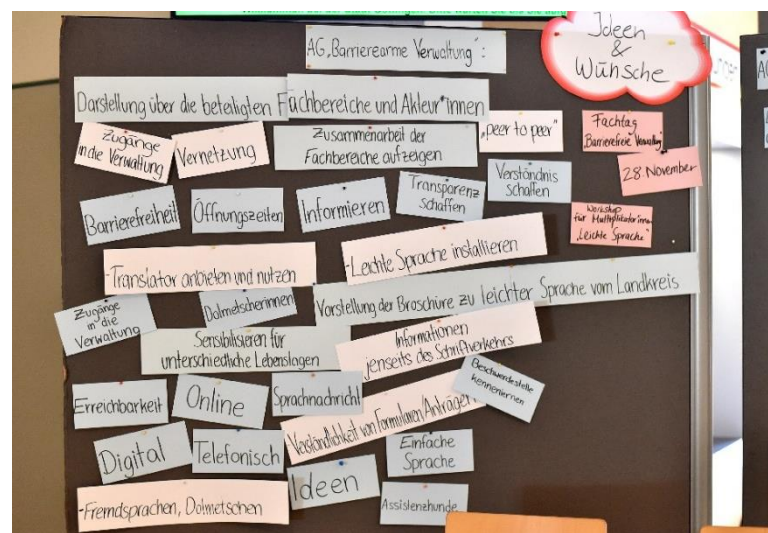
Die **weiteren fünf AGs** haben sich ebenfalls seit ihrer Initiierung regelmäßig getroffen, sodass sich zum jetzigen Zeitpunkt folgende **Entwicklungen und Arbeitsergebnisse dieser AGs** festhalten lassen:

Die **AG „Zugang zu gesundheitlicher Versorgung“** traf sich ähnlich kontinuierlich wie die AG EVB. Sie hat eine Checkliste für Barrierefreiheit für ärztliche Praxen entwickelt und über die Kassenärztliche Vereinigung gestreut. Auch hat die AG über verschiedene Gremien und Kooperationen einen Antrag für die Berücksichtigung von Schwerhörigkeit bei Veranstaltungen in die Ausschüsse von Stadt und Landkreis gebracht.

Aus der Netzwerkbefragung ging hervor, dass die bisherigen AG-Ergebnisse von mehr als 80 Prozent der Befragten als positiv empfunden werden.

Bei der **AG „Barrierearme Verwaltung“** beschäftigten sich die Teilnehmenden intensiv mit dem Thema Leichte und Einfache Sprache und sorgten zudem dafür, dass innerhalb der Verwaltung bestimmte Übersetzungsgeräte (Translator) im Bürger*innenkontakt zunehmend zum Einsatz

Bild: Ideensammlung aus der AG „Barrierearme Verwaltung“.



kommen. Auch wurde im Rahmen der AG und in Kooperation mit der „Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.“ (ISL) ein **Impulsvortrag zum Thema „Zugänge erleichtern - Angebote und Beratung für Menschen mit Behinderungen gestalten“** angeboten, an dem rund 30 Personen teilgenommen haben, deren Resonanzen durchweg positiv ausfielen. Die Frage nach der Zufriedenheit mit den bisherigen AG-Ergebnissen wurde nur von 3 Personen beantwortet, von denen 2 Personen die Antwortmöglichkeit „eher zufrieden“ ankreuzten und eine Person die Antwortmöglichkeit „eher unzufrieden“.

Innerhalb der **AG „Mobilität für Jung und Alt in Stadt und Landkreis“** wurde das Thema Barrieren durch Gehwegparken von Autos, Fahrrädern und E-Scootern tiefergehend bearbeitet und hierzu ein Antrag der Ratsfraktion „Die Grünen“ für die Einrichtung von Parkzonen von E-Scootern unterstützt. In diesem Rahmen befasste sich die AG außerdem mit der Straßen- und Verkehrsordnung. 80 Prozent der Befragten gaben bei der Netzwerkumfrage an, mit den Ergebnissen der AG eher zufrieden zu sein.

Die **AG „Kulturelle und religiöse Vielfalt in der Bildung“** erstellte eine Sammlung an Bedarfen und Ideen und unterstützte zuletzt die Bekanntmachung der neuen Göttinger „Beratungsstelle gegen Rassismus in der Bildung“ (BeRBi) von amfn e.V. sowie deren Vorhaben, einen Fachtag zum Thema „Rassismus und Schule“ auszurichten.

Auf die Frage, wie zufrieden die Teilnehmenden mit den bisherigen AG-Ergebnissen seien, antworteten die Befragten jedoch zu 57 Prozent (= 5 Personen) mit „(eher) unzufrieden“. Gründe hierfür lassen sich unter anderem bei den folgenden Faktoren finden:

Hinderlich für die Arbeit dieser AG war ein häufiger Moderator*innenwechsel. Hinzu kam, dass weltpolitische Entwicklungen, allen voran der Nahostkonflikt, der im Oktober 2023 eskalierte, zu Differenzen unter einzelnen AG-Teilnehmer*innen (und STG-Teilnehmer*innen) führte. Hierzu wurde von den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen ein bilaterales Gespräch initiiert, das von der externen Begleitung moderiert wurde. Auch wurde ein tiefergehender **Workshop zu dem Umgang mit unterschiedlichen Haltungen in Bezug auf den Nahostkonflikt** vor Ort angeboten. Dieser wurde durchgeführt von einem israelisch-palästinensischen Tandem mit 20-jähriger Erfahrung. Die Rückmeldungen zu dem Angebot fielen durchweg positiv aus.

Nach anfänglichen Schwierigkeiten, ihre Ausrichtung und Zielsetzung zu konkretisieren, wurde gemeinsam mit den AG-Teilnehmenden beschlossen, die AG „Arbeit und Sprache“ in **AG „Arbeit“** umzubenennen und fortan den Fokus nur auf diesen Bereich zu setzen. Der Vorschlag erfolgte von einem neuen Moderationsteam, nachdem das ursprüngliche Team leider keine zeitlichen Kapazitäten mehr für eine Fortführung hatte. Seitdem arbeitete die AG an ihrer ersten Zielsetzung und ermittelte hierzu zunächst die Bedarfe nach Diskriminierungsdimension. Gemeinsam verständigte man sich darauf, anschließend in einen Austausch mit Vertreter*innen vom Arbeitgeberverband und dem Deutschen Gewerkschaftsbund über die Bedarfe von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zu treten. Dies erwies sich als überaus zielführend, sodass die AG nun daran arbeitet, Best Practice Beispiele von diskriminierungssensiblen Betrieben zu sammeln und hierzu Kurzvideos zu erstellen, um für diversitätstfördernde Maßnahmen in Betrieben zu werben. Im neuen Projekt „Vielfalt sichert Zukunft“ nimmt die AG somit auch eine zentrale Rolle ein. Laut der Netzwerkumfrage zeigten sich alle Befragten (sehr) zufrieden mit den bisherigen Ergebnissen dieser AG.

Anhand dieser Fülle an Ergebnissen hat sich gezeigt, dass Arbeitsgruppen vor allem dann erfolgreich sind, wenn sie sich auf umsetzungsstarke und zunächst kleinere Themen und Aufgaben

fokussieren und konkrete Anliegen gemeinsam verwirklichen. So meldeten einzelne Steuerungsgruppenmitglieder, die auch eine Moderationsrolle für eine AG innehaben, zurück, dass sie anfangs nicht erwartet hatten, dass die AGs so erfolgreich werden würde. Dies motivierte zur Weiterarbeit. Laut Netzwerkbefragung wurde die AG-Arbeit im Allgemeinen zu 83 Prozent als positiv bewertet. Zu den Kritikpunkten zählten vor allem, dass die AGs wenig politischen, verwaltungs- oder gesamtgesellschaftlichen Einfluss hätten und dass manche AG-Ziele aufgrund fehlender finanzieller Mittel nicht umgesetzt werden könnten.

Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass die von Beginn an **BREITE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT** zu der positiven Entwicklung des Projektes beigetragen hat. Die transparente Gestaltung der Umsetzung vom Modell Göttingen ermöglichte die frühe Beteiligung im Projekt von Zivilgesellschaft und Verwaltung. So wurde regelmäßig in verschiedenen **Gremien und Netzwerken** berichtet und für eine Mitarbeit im Netzwerk und in den AGs geworben.

Weiterhin wurde ein regelmäßiger Informationsfluss in das Netzwerk durch den **Newsletter „Report“** sichergestellt, zu dem rund 450 E-Mail-Adressen angemeldet sind. Dieser wurde mehrmals im Jahr herausgegeben. Die Netzwerkbefragung ergab, dass dieser von 92 Personen und somit von mehr als 96 Prozent für (sehr) sinnvoll erachtet wird und weiterhin beibehalten werden soll. Auch wurde früh damit begonnen, **Projekt-Flyer**, Rollups- und weitere Materialien zu erstellen, die das Projekt bewerben und in der Öffentlichkeit sichtbar machen. **Pressemitteilungen** und eine **eigene Webseite** informierten über die Netzwerktreffen, die AGs und das Angebot von der AD-Beratung (VNB und EVB-Stellen).

3.2 Implementierung der AD-Beratung

Trägerauswahl

Im Jahr 2023 erarbeitete die Steuerungsgruppe Kriterien, ein Verfahren und eine Ausschreibung zur **Trägerauswahl für eine AD-BERATUNGSSTELLE**, die horizontal ausgerichtet ist und nach den Standards qualifizierter AD-Beratung des advd (Antidiskriminierungsverband Deutschland) arbeitet. In jedem Fall sollte es ein Träger werden, der vor Ort in der Region ansässig ist. Um dies zu gewährleisten, wurde ein Interessenbekundungsverfahren gewählt. Zu den Auswahlkriterien zählten: neutraler Träger ohne Eigeninteressen, breite zivilgesellschaftliche Akzeptanz sowohl in der Stadt als auch im Landkreis, ein kleinerer Träger mit flachen Hierarchien, diskriminierungsarme interne Strukturen, fachliche Kompetenzen. Schließlich kamen drei Vorschläge aus der Steuerungsgruppe für eine potenzielle Trägerschaft. Diese wurden schließlich Anfang 2024 dazu eingeladen, sich auf die Interessenbekundung zu bewerben. Eine Vorstellung in den darauffolgenden STG-Sitzungen wurde ermöglicht. Letztlich hatte sich jedoch nur einer der drei vorgeschlagenen Träger*innen beworben und vorgestellt. Dessen Eignung wurde tiefergehend durch die STG geprüft. Es handelte sich hierbei um den Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB).

Der VNB hat sich vor 40 Jahren als Zusammenschluss von Initiativen der Neuen Sozialen Bewegungen gegründet. Seine zentrale Aufgabe in der Bildungsarbeit – Demokratiebildung, Ermöglichung von Teilhabe und die Veränderung von Strukturen – setzt der Verein heute zusammen mit Kooperationspartner*innen landesweit um. „Diversität und Teilhabe“ ist ein Schwerpunkt der VNB-Projektarbeit, die insbesondere in der Geschäftsstelle Göttingen in verschiedenen Projekten umgesetzt wird. Der VNB hat in seinem Leitbild transparente partizipative interne Strukturen verankert, hat sich den Regeln der "Initiative transparente Zivilgesellschaft" verpflichtet, ist seit einigen

Jahren Mitglied der „Charta der Vielfalt“ und hat vor zwei Jahren einen extern beratenen OE-Prozess gestartet, um diskriminierende interne Strukturen bewusst zu machen, diese zu verändern und Diversität zu fördern. 2023 hat der VNB die Kampagne #positivarbeiten der Deutschen Aids-hilfe unterzeichnet.

Anhand von einer Bewertungsmatrix, in der die Kriterien von der Steuerungsgruppe aufgeführt waren, wurde die Eignung des VNB als potenzieller Träger für die zivilgesellschaftliche AD-Beratung festgestellt, sodass im März 2024 gemeinsam mit der Steuerungsgruppe beschlossen wurde, dass dieser den Zuschlag erhält.

Einrichtung und Aufbau der AD-Beratungsstelle durch den VNB

i. Zur Vorbereitung der Arbeitsaufnahme der Beratungsstelle hat der Träger (VNB) nach passenden Räumlichkeiten gesucht, die gut erreichbar und barrierearm sind und in denen Beratungen ungestört stattfinden können. Es konnten keine Räume gefunden werden, die diesen Anforderungen entsprechen und deren Anmietung im Rahmen der zugesprochenen Finanzierung bleibt. Der VNB hat sich dazu entschieden, die AD-Beratungsstelle in den Räumlichkeiten der Geschäftsstelle Göttingen unterzubringen – hier befindet sich das Büro für die beratende Person und auch 2 Beratungsräume – und hat barrierearme Räume identifiziert, die bei Bedarf für einzelne Beratungsgespräche angemietet werden können. Der Arbeitsplatz in der Geschäftsstelle Göttingen des VNB wurde eingerichtet und ausgestattet.



Bild: Außenansicht der Göttinger Geschäftsstelle des VNB mit Hinweisschild zur AD-Beratung.

Um die Stelle zu besetzen, wurden vier Bewerbungsgespräche geführt und anschließend konnte die Stelle mit einer Person besetzt werden, die bereits die Qualifizierung für die AD-Beratung vom advd und Erfahrung in einer ähnlichen Position erworben hat. Die Stelle entspricht 1 Vollzeitäquivalent.

Die AD-Beratungsstelle hat im August 2024 **die Arbeit aufgenommen**. Als Erstes wurde ein **Konzept** entwickelt, in dem die Zielgruppen, Lebensbereiche, Aufgaben und Arbeitsweise festgehalten wurden und das sich nach den durch den advd entwickelten Standards für eine qualifizierte AD-Beratung richtet. Gleichzeitig wurden **datenschutzrechtliche Aspekte** geklärt und welches **Dokumentationssystem** in der Beratung verwendet wird.

ii. Konzept

Zielgruppen und Lebensbereiche:

Die AD-Beratung für Stadt und Landkreis Göttingen richtet sich an Menschen mit Diskriminierungserfahrungen aus der Stadt und aus dem Landkreis Göttingen, unabhängig davon, in welchem Lebensbereich Diskriminierung stattgefunden hat. Beraten werden Menschen, die Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibungen oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, des Aufenthaltsstatus, der Hautfarbe, einer chronischen Erkrankung, des sozialen Status, der familiären Situation oder ihrer sexuellen Orientierung erfahren haben.

Aufgaben:

Die Kernaufgabe der AD-Beratung ist die **Beratung und Stärkung** von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Die Zielgruppen werden durch verschiedene Maßnahmen der **Öffentlichkeitsarbeit** erreicht: Infomaterialien in Printform, eine eigene Website, Newsletter, Vorträge und Veranstaltungen, evtl. auch in Kooperation mit der Stadt und mit dem Landkreis Göttingen. Ziel der AD-Beratung ist ebenfalls das Thema Diskriminierung in den Fokus zu bringen und dafür zu **sensibilisieren**. Durch **Netzwerkarbeit** wird eine enge Kooperation mit verschiedenen Akteur*innen ermöglicht, um bei Bedarf weiterverweisen zu können, aber auch um gemeinsam für AD-spezifische Anliegen zusammen auftreten zu können. Zu den Aufgaben der AD-Beratung gehört zusätzlich die **Dokumentation** der Beratungsfälle und -prozesse und ihre Auswertung, um die Qualität der Beratung zu sichern, aber auch um Rückschlüsse über die Diskriminierungslage zu ziehen.

Arbeitsweise:

Grundlage der AD-Beratung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Standards des advd, die inhaltliche Prinzipien, Prinzipien für den Beratungsrahmen und Prinzipien für die Qualitätssicherung umfassen, sind ebenfalls Grundlage für die Arbeit der Beratungsstelle.

Inhaltlich basiert AD-Beratung auf dem Prinzip der Parteilichkeit, Empowerment der Ratsuchenden im Sinne der Selbstbestimmung und Selbstermächtigung, und der Horizontalität als Grundhaltung bei der Beratungsarbeit. Diese beschreibt eine merkmals- und zielgruppenübergreifende Arbeitsperspektive, die die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale im Blick hat.

In dem **Beratungsprozess** ist **Vertraulichkeit** eine wesentliche Voraussetzung, um offen über das Erlebte zu sprechen. Die **Auftragsorientierung** ist maßgeblich für die beraterische Haltung. Die **Unabhängigkeit** der Beratungsstelle muss gegeben sein, um an Glaubwürdigkeit und Vertrauen bei den von Diskriminierung betroffenen Menschen zu gewinnen und um die Entscheidungsfreiheit mit Blick auf fallbezogene individuelle (z.B. Beschwerdebrief bei kirchlichen Trägern) sowie strukturelle Interventionen (z.B. fallübergreifende Kampagnen, Öffentlichkeitsarbeit) zu gewährleisten. Die AD-Beratung bedarf eines **niedrigschwelligen Zugangs**, d.h. es muss ein kostenloses, zeit- und wohnortsnahes Angebot ermöglicht werden. Beratungsangebote müssen somit auch kommunikativ und baulich zugänglich sein. AD-Beratung braucht eine gute **Vernetzung** und **Kooperation** mit allen relevanten Akteur*innen, sowohl lokal als auch regional und überregional.

Um die **Qualität der Beratung** zu sichern, bedarf es eines Teams, das aus mehreren Personen besteht und divers aufgestellt ist, sodass in der Beratungsstelle die Expertise in Bezug auf jede Diskriminierungsdimensionen vorhanden ist und auch verschiedene Perspektiven in der Fallbearbeitung eingebracht werden können. Fortbildungen und Supervision sowie die systematische Dokumentation gehören auch zur Qualitätssicherung.

iii. Datenschutz

Um im Rahmen der Beratung die Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten DSGVO-konform durchzuführen, wurden vier Formulare erstellt: Einwilligungserklärung für die Erhebung, Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten; Informationspapier für die Ratsuchenden über die Erhebung, Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten; Vollmacht; Verschwiegenheitserklärung für Dolmetscher*innen.

iv. Dokumentation

Für die Dokumentation der Beratungsfälle und -prozesse und um die Daten auswerten zu können, wurde von der AD-Beratung/VNB das **Dokumentationssystem** „Digitale Akte“ des advd akquiriert und umgesetzt. Die Mitarbeiterin der AD-Beratungsstelle hatte bereits Erfahrung mit der Anwendung der Digitalen Akte.

v. Erkenntnisse

Die inhaltlichen Grundsätze und die Prinzipien der Beratung konnten weitgehend eingehalten werden. Herausfordernd ist die Qualitätssicherung in der Beratung. In der AD-Beratung arbeitet eine einzige Person. AD-Beratung erfordert unterschiedliche Erfahrungsperspektiven, eine breite Expertise bezüglich jedes einzelnen Diskriminierungsmerkmals, Austausch, kollegiale Fallberatung und Reflexion im Team. Diesen Anforderungen kann eine Person nicht gerecht werden. Kollegiale Austausche mit Kolleg*innen aus anderen Beratungsstellen können Austausch und Reflexion im Team, bezogen auf die konkrete Arbeit der AD-Beratungsstelle und auf die Beratungsfälle, nicht ersetzen. Der advd betrachtet es als gesundheitsgefährdend, wenn nur eine einzige Person in der AD-Beratung arbeitet. Ziel ist es, mit einem mehrköpfigen Team einen sicheren Beratungskontext für die beratende Person zu schaffen.

Durchführung der AD-Beratungsarbeit

Beratungen in der AD-Beratungsstelle verfolgen einen intersektionalen Ansatz und berücksichtigen, dass Menschen auch von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sein können und in unterschiedlichen Lebensbereichen Diskriminierungserfahrungen machen. Die Herangehensweise verfolgt somit einen horizontalen und damit zielgruppenübergreifenden Ansatz.

In der Beratung werden Ratsuchende über ihre Rechte informiert. Gemeinsam wird der Sachverhalt aufgeklärt, mögliche Vorgehensweisen aufgezeigt und nach wirksamen Lösungsschritten gesucht. Die AD-Beratungsstelle kann in Absprache mit den Ratsuchenden Interventionen einleiten oder sie dabei unterstützen. Ein zentrales Ziel der Beratung ist auch das Empowerment der ratsuchenden Personen und ihre Ermächtigung, aktiv zu werden und zu handeln.

Die Beratungsstelle unterstützt bei der Beschaffung von Dokumentationen, Verläufen und Zeugenaussagen, falls eine spätere Beschwerde oder Klage sinnvoll ist.

Bei Bedarf kann auch zu weiteren dem Anliegen passenden Fachstellen vermittelt werden.

Die Beratung wird **in unterschiedlichen Formaten** angeboten, um Menschen mit unterschiedlichem Lebens- und Arbeitsalltag zu erreichen und das auch ortsunabhängig. Die Beratungsgespräche können persönlich, telefonisch oder online stattfinden. Bei Bedarf können Beratungen auch an einem anderen Ort durchgeführt werden. Um Beratungen in mit Rollstuhl begehbaren Räumen zu ermöglichen, kooperiert die AD-Beratungsstelle mit dem Queeren Zentrum und EUTB und darf ihre Räumlichkeiten bei Bedarf nutzen. Für die Nutzung der Räume im Queeren Zentrum wird eine Vermietungsgebühr verlangt, während die Räume in der EUTB kostenlos zur Verfügung gestellt werden.



Bild: Der Beratungsraum beim VNB.

Bisher wurden Beratungen in allen Formaten angeboten und in Anspruch genommen. Die meisten Beratungen fanden in den Räumlichkeiten der AD-Beratungsstelle statt. Auch Ratsuchende, die aus dem Landkreis Göttingen kommen, haben ausdrücklich den Wunsch geäußert, in die Beratungsstelle zu kommen, weil sie in dem jeweiligen Ort nicht dabei gesehen werden möchten, wie sie eine AD-Beratung in Anspruch nehmen. Manche Ratsuchende (sowohl aus der Stadt als auch aus dem Landkreis) bevorzugten eine telefonische Beratung. In einem Fall wurde eine Online Beratung durchgeführt. Eine Beratung hat in einem Ort im Landkreis Göttingen stattgefunden, wobei die ratsuchende Person sich sorgte, dass jemand (sogar die verantwortliche Person) davon erfahren könnte. Der Nachfolgetermin fand in der AD-Beratungsstelle statt.

Um eine Beratung in Anspruch zu nehmen, muss im Vorfeld ein **Termin** vereinbart werden. Da die AD-Beratungsstelle eine einzige Mitarbeiterin hat, ist dies notwendig, um eine effiziente Planung zu ermöglichen. Außerdem wird so auch die Qualität der Beratung gewährleistet, denn ein Beratungstermin ist mit Vor- und Nachbereitungszeit verbunden. Termine können telefonisch, per E-Mail und über das Kontakt- oder Meldeformular auf der Website der AD-Beratungsstelle vereinbart werden.

Eine offene Sprechstunde kann mangels personeller und zeitlicher Ressourcen sowie angesichts der damit verbundenen Sicherheitsrisiken für die beratende Person nicht angeboten werden. Ein offenes Format benötigt ausreichende Personalressourcen, um bei Zwischenfällen angemessen reagieren zu können. Außerdem sind Diskriminierungsfälle komplex und benötigen längere Einzelgespräche (mindestens 1 St.) – bei einer offenen Sprechstunde würden längere Wartezeiten entstehen.

Bisher konnten die Beratungstermine immer zeitnah vergeben werden und dieses Modell hat sich als flexibel herausgestellt. Die Rückmeldungen in Bezug auf die Terminvergabe sind positiv und die Ratsuchenden stets „überrascht“, dass ein Termin so schnell stattfinden kann.

Die systematische **Dokumentation** erfolgt mithilfe der *Digitalen Akte* des advd. Sie dient sowohl der detaillierten Erfassung von fallbezogenen Informationen als auch der Reflexion und Analyse, um die Beratungsarbeit weiterzuentwickeln. Darüber hinaus ist sie auch ein Monitoring-Instrument und eine fallübergreifende Interventionsform. Die Erfassung von Beratungsfällen ermöglicht die Identifizierung von struktureller Diskriminierung und zeigt auf, in welchen Bereichen strukturelle Arbeit geleistet werden muss.

Die Zahl der Beratungsfälle und Meldungen lag im Jahr 2024 (Aug. – Dez. 2024) bei 20 und in 2025 inkl. Kontaktaufnahmen bei 68.

Die Verteilung der Beratungsfälle und Meldungen auf **Lebensbereiche**:

Lebensbereich	2024 (Aug. – Dez.)	2025
Arbeitskontext	42%	39%
Bildung	14%	5%
Wohnen	14%	16%
Ämter und Behörden	9%	10%
Güter und Dienstleistungen	9%	13%
Polizei	5 %	2%
Öffentlicher Raum	-	10%
Verkehr	-	5%

Verteilung der Beratungsfälle und Meldungen nach **Diskriminierungsmerkmalen**:

Diskriminierungsmerkmal	2024 (Aug. – Dez.)	2025
Rassistischen Gründe/ ethnische Herkunft	27%	30%
Geschlecht	23%	16%
Behinderung	18%	23%
Sexuelle Identität	9%	3%
Lebensalter	9%	5%
Familienstand	4,5%	3%
Sprache	4,5%	-
Aufenthaltsstatus	-	5%
Staatsangehörigkeit	-	5%
Fürsorgeverantwortung	-	3%
Anderes Machtverhältnis	-	12%

Öffentlichkeitsarbeit der AD-Beratungsstelle

Um potenzielle Ratsuchende und Multiplikator*innen zu erreichen, Diskriminierung in der Öffentlichkeit zu thematisieren oder fallübergreifend zu agieren, wird von der AD-Beratungsstelle **Öffentlichkeitsarbeit** durchgeführt.



Bild: Logo der AD-Beratungsstelle beim VNB für Stadt und Landkreis Göttingen.

Um Wiedererkennung zu schaffen und die eigene Identität zu stärken, war die **Entwicklung eines Logos** der erste Schritt vor dem Start mit der Öffentlichkeitsarbeit. Hierfür wurden fünf Angebote von Design-Agenturen eingeholt. Der Auftrag wurde an eine Grafikdesignerin erteilt und innerhalb von drei Wochen konnten sowohl das Logo als auch das Design für verschiedene Infomaterialien entwickelt werden.

Die AD-Beratungsstelle hat bisher als Infomaterialien in Printform Flyer in zwei Sprachen (Deutsch und Englisch), eine zweisprachige Postkarte, ein Roll-Up und eine Broschüre in Leichter Sprache erstellt. **Infomaterialien** werden bei verschiedenen Veranstaltungen ausgelegt und werden auf Nachfrage auch an interessierten Stellen geschickt, wie z.B. Jugendzentrum gleis1a, Bonveno, Göttinger Aidshilfe oder Goethe-Institut Göttingen.

Im Dezember 2024 wurde auch die eigene **Website der AD-Beratungsstelle** freigeschaltet (adb-goettingen.de). In einer übersichtlichen Gliederung bietet sie allen Interessierten Informationen rund um das Thema Antidiskriminierung und AD-Beratung, zum Teil in einfacher Sprache oder mithilfe eines Videos. Sie informiert auch darüber, an wen sich die AD-Beratungsstelle richtet und wie die Beratungsstelle zu erreichen ist. Außerdem werden unter dem Punkt „Informationen für Ratsuchende“ auch hilfreiche Tipps für den Umgang mit einem diskriminierenden Vorfall gegeben. Die Informationen werden in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Russisch angeboten.

Nicht zuletzt bietet die Webseite eine einfache und wenn gewünscht anonyme Möglichkeit, eine selbst erfahrene oder beobachtete Diskriminierung über ein **Meldeformular** direkt an die AD-Beratungsstelle zu melden. Das Formular ist ebenfalls in vier Sprachen verfügbar.

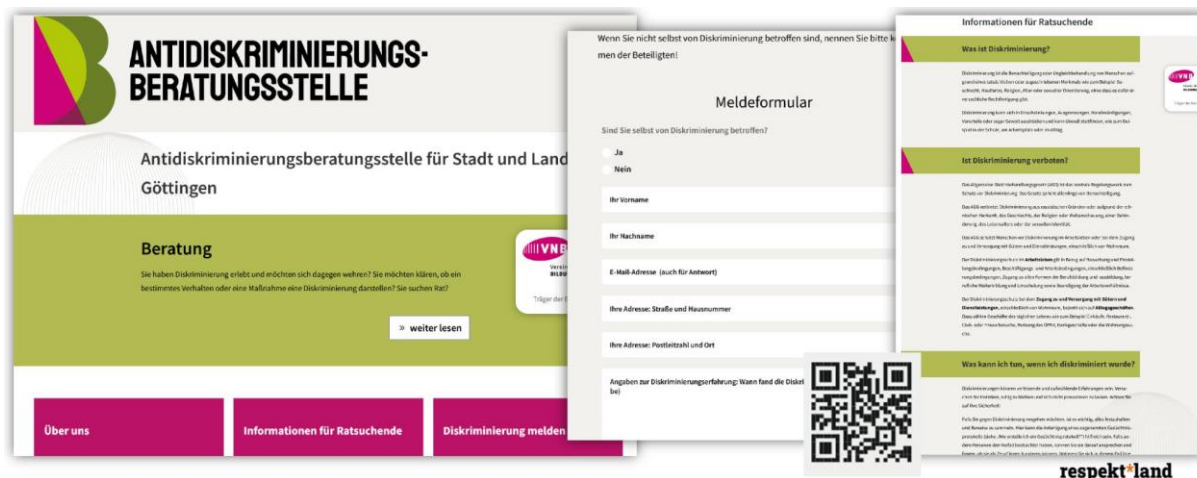


Bild: Screenshot von der Webseite der AD-Beratung beim VNB u.a. mit Meldeformular.

Die AD-Beratungsstelle hat seit März 2025 auch eine eigene Instagram-Präsenz: adb_goettingen.

Um ihr Angebot bekannt zu machen, war die AD-Beratungsstelle bei verschiedenen Veranstaltungen präsent und hat durch Präsentationen und Austausche mit den Teilnehmenden über ihre Arbeit informiert. Seit der Einrichtung der AD-Beratungsstelle hat sie an **über 20 Veranstaltungen** in unterschiedlichen Formaten teilgenommen, wie z.B. die Treffen des Antidiskriminierungsnetzwerk Göttingen, Netzwerk Migration, IntegrationsNetzwerk Südharz (Osterode), Praktikums- und Berufsmesse SoWi Go!, Demokratiekonferenz des Landkreises Göttingen 2024 oder der Bildungskonferenz Südniedersachsen 2025. Die AD-Beratungsstelle hat ihre Arbeit auch in verschiedenen politischen Gremien der Stadt und des Landkreises Göttingen vorgestellt. Außerdem ist sie während der Qualifizierung der EVB-Stellen anwesend und gewährt Einblicke in ihre Arbeit und teilt Erfahrungen und Erkenntnisse aus der eigenen Praxis.

Außerdem wurde die AD-Beratung in verschiedenen Newslettern, auf der Website und Berichten des VNB und in dem Flyer der Erst- und Verweisberatungsstellen beworben, sodass 80 Prozent bei der Netzwerkbefragung angaben, die Angebote der AD-Beratung (AD-Beratungsstelle beim VNB und EVB-Stellen) bereits zu kennen und 23 Personen angaben, bereits von der AD-Beratungsstelle beim VNB profitiert zu haben.

Vernetzung

Ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich ist die **Vernetzung** mit verschiedenen Organisationen, Institutionen, Verbänden, Behörden, Schulen, Betrieben, NGOs und weiteren Akteur*innen. Ziel ist es, die Antidiskriminierungsberatung bekannter zu machen, einen breiten Unterstützungsrahmen zu schaffen, Verweise schneller zu ermöglichen und Betroffenen einen einfachen Zugang zu passenden Hilfsangeboten zu ermöglichen.

Lokal ist die AD-Beratungsstelle Teil des „Netzwerks Antidiskriminierung“ und Mitglied in der STG. Sie ist in einem Netz aus EVB-Stellen eingebettet, um den schnellen Verweis zu ermöglichen. Die AD-Beratung steht im Kontakt mit ungefähr 20 EVB-Stellen in Stadt und Landkreis. Alle zwei Monate findet ein Austausch im Rahmen der AG Erst- und Verweisberatung des „Netzwerks Antidiskriminierung“ statt, in der die AD-Beratungsstelle Mitglied ist. Darüber hinaus finden auch

Vernetzungstreffen mit einzelnen Akteur*innen statt. Dies dient der Sensibilisierung und der Klärung verschiedener mit Diskriminierung verbundener Aspekte, sodass Diskriminierungen der eigenen Ratsuchenden schneller erkannt werden können. Der Austausch führt auch zu der Bekanntmachung der AD-Beratungsstelle, des Vertrauensaufbaus und bei Bedarf kann leichter an diese weitervermittelt werden.

Die AD-Beratungsstelle arbeitet eng mit den AD-Stellen der Stadt sowie des Landkreises Göttingen zusammen (s.u.).

Auf Landesebene engagiert sich die Beratungsstelle in der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Nds. (LAG), ein Zusammenschluss von AD-Beratungsstellen aus Niedersachsen. Ziel ist es, sich gegenseitig in gemeinsamen Anliegen zu unterstützen und AD-Beratung landesweit auf- und auszubauen. Im Rahmen der LAG wurde auch ein Rechtshilfefonds eingerichtet. Die als informelle Struktur gestartete LAG konnte im Jahr 2025 die Rechtsform eines Vereins bekommen, wobei der VNB Gründungsmitglied ist. Die Mitarbeiterin der AD-Beratungsstelle ist Vorstandsmitglied in dem Verein und Mitglied in dem Beirat des Rechtshilfefonds.

Die AD-Beratungsstelle ist mit anderen Beratungsstellen bundesweit vernetzt, die sowohl im Bereich Antidiskriminierung als auch in anderen Bereichen tätig sind. Dies ermöglicht den Austausch zu spezifischen Themen, aber auch den Weiterverweis. Es entstand auch ein Netzwerk der durch respekt*land geförderten AD-Beratungsstellen, das sich regelmäßig (alle 6 Wochen) trifft und austauscht.

Weitere Tätigkeiten/ Aktivitäten

Die Mitarbeiterin der AD-Beratungsstelle nahm an über 10 Fortbildungen teil: z.B. Workshop AD-Beratung im KI-Zeitalter: Algorithmische Diskriminierung verstehen und dagegen effektiv vorgehen, Workshop Datenschutz in der AD-Beratung, Workshop Beratung mit Kindern, Fachtag „Ungleicher Zugang zum Recht“.

Die AD-Beratungsstelle hat im September und Oktober 2025 einen Praktikumsplatz vergeben.

3.3 Zusammenarbeit zwischen der zivilgesellschaftlichen AD-Beratungsstelle und den kommunalen AD-Stellen der Stadt und des Landkreises Göttingen

Die AD-Beratungsstelle stand im engen Austausch mit den strukturellen AD-Stellen der Stadt und des Landkreises; alle waren in der STG vertreten. Die AD-Stellen fungierten als EVB-Stellen.

Die Kooperation zwischen der zivilgesellschaftlichen AD-Beratungsstelle und den strukturellen AD-Stellen von Stadt und Landkreis zielte darauf ab, ein abgestimmtes, handlungsfähiges und nachhaltiges Gesamtsystem der AD-Arbeit in der Region Göttingen zu etablieren. Durch den Aufbau gemeinsamer Strukturen und eines abgestimmten Monitorings sowie regelmäßigen Austausch sollten Diskriminierungsfälle besser erfasst, Bedarfe erkannt und daraus strukturelle Veränderungen abgeleitet werden.

Das Projekt versteht sich als „enge Kooperation und Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und der Zivilgesellschaft ohne eine formale Hierarchisierung“ und die Zusammenarbeit war von Beginn an als dialogorientierter Prozess angedacht. Die unterschiedlichen institutionellen

Rahmenbedingungen, Arbeitsweisen und Wissensstände sowie die unterschiedlichen Rollen und Interessen im Projekt führten zu einer Hierarchisierung und einer Arbeitsweise, die Irritationen zwischen manchen Partner*innen ausgelöst hat. Während die AD-Beratungsstelle unabhängig organisiert ist und ihren Schwerpunkt auf die individuelle Fallberatung, Unterstützung und Begleitung von Betroffenen legt, sind die strukturellen AD-Stellen behördlich angebunden und auf strategische, koordinierende und präventive Aufgaben ausgerichtet. Diese unterschiedlichen Mandate führten zu abweichenden Arbeitslogiken und Prioritätensetzungen. So standen für die Beratungsstellen zeitintensive Einzelfallbearbeitungen, kurzfristige Unterstützungsbedarfe sowie der Schutz der Vertraulichkeit der Ratsuchenden im Vordergrund, während die strukturellen AD-Stellen verstärkt an aggregierten Informationen, übergreifenden Problemlagen oder Handlungsbedarfen für Verwaltung und Politik interessiert waren. Dies zeigte sich beispielsweise in unterschiedlichen Erwartungen an die Dokumentation von Fällen. Während die Beratungsstelle vor allem beratungsrelevante Informationen festhielt, bestand auf struktureller Ebene ein Bedarf an vergleichbaren, anonymisierten Fallzahlen und thematischen Schwerpunkten. Durch die unterschiedlichen Aufgabengebiete der jeweiligen Stellen sind die gewonnenen Informationen und Erkenntnisse entsprechend vielfältig. Sie zusammenzubringen und für die Erreichung der Projektziele zu nutzen, ist ein großer Gewinn.

Eine weitere Herausforderung bestand darin, diese unterschiedlichen Perspektiven und Arbeitsweisen in gemeinsamen Aktivitäten zu berücksichtigen und dennoch eine abgestimmte Vorgehensweise sicherzustellen. So erwiesen sich etwa die Terminplanung gemeinsamer Maßnahmen oder die Abstimmung über Inhalte von Veranstaltungen als anspruchsvoll. Durch regelmäßig stattfindende Abstimmungs- und Austauschtreffen konnten diese Herausforderungen jedoch teilweise aufgefangen werden. Die Meetings dienen dazu, Erwartungen transparent zu machen, Zuständigkeiten zu klären und konkrete Absprachen zur Zusammenarbeit zu treffen, etwa zur Planung gemeinsamer Veranstaltungen oder zur Abstimmung von Öffentlichkeitsarbeit.

Eine enge Zusammenarbeit zu entwickeln, ohne dabei den eigenen Zuständigkeitsbereich zu übertreten, erwies sich ebenso als anspruchsvoll. In diesem Sinne waren z.B. Fragen der Projektpartner*innen bezüglich der konkreten Bearbeitung eines Falles oder seiner Bewertung durch die Beratungsstelle problematisch. In der Zukunft muss weiter darauf geachtet werden, dass die AD-Beratungsstelle als „unabhängige, nicht von Eigeninteressen geleitete AD-Beratungsstelle in zivilgesellschaftlicher Trägerschaft“ arbeiten kann.

Zwar hat sich die Zusammenarbeit zwischen den strukturellen AD-Stellen und der zivilgesellschaftlichen AD-Beratung bereits bewährt, jedoch hat der Projektzeitraum leider nicht dafür ausgereicht, um ein umfassendes regionales Monitoringsystem zu entwickeln und dieses ausreichend zu erproben. Dies hat überlagernde Gründe und lässt sich auf strukturelle, methodische, rechtliche und ressourcenbezogene Faktoren zurückführen. So lag es zum einen an den unterschiedlichen Arbeitslogiken der beteiligten Stellen. AD-Beratungsstelle, AD-Stellen und EVB-Stellen verfolgen unterschiedliche Mandate, Schwerpunktsetzungen und Berichtspflichten. Bei der AD-Beratungsstelle ist ein Dokumentationssystem vom advd vorgegeben, welches die AD- und EVB-Stellen nicht nutzen können. AD- und EVB-Stellen nutzen stattdessen eine eigens dafür entwickelte manuelle digitale Dokumentation. Entsprechend variiert auch die Tiefe der Datenerhebung (Beratungsdokumentation vs. statistische Erfassung), was eine Harmonisierung erschwert. Des Weiteren lag es an Datenschutz- und rechtlichen Unsicherheiten. Die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten wirft erhebliche datenschutzrechtliche Fragen auf. Unklare Rechtsgrundlagen oder unterschiedliche Auslegungen der DSGVO haben dazu geführt, dass die umfangreichen Daten nicht geteilt oder zusammengeführt wurden. Hinzu kamen die begrenzten zeitlichen und personellen

Ressourcen, der einzelnen Stellen. Der Aufbau eines standardisierten Monitoringsystems erfordert fachliche Expertise, technische Infrastruktur, Zeit für Abstimmung und ggf. Schulungen. Hierfür haben ausreichende Ressourcen gefehlt und das Vorhaben blieb konzeptionell stecken. Die Lebensbereiche, in denen Diskriminierungserfahrungen stattgefunden haben, sowie die jeweiligen Diskriminierungsformen wurden daher manuell erhoben. Trotz der fehlenden Standardisierung der Datenerfassung konnten die dokumentierten Angaben in der Auswertung berücksichtigt werden und lieferten dennoch aufschlussreiche Hinweise auf zentrale Diskriminierungskontexte und -muster. Wenn sich Erkenntnisse über systematische Diskriminierung ergeben, können die strukturellen AD-Stellen somit entsprechende Maßnahmen zum Abbau erarbeiten und einleiten.

Ein Controlling, das den Bearbeitungsstand der an die Verwaltung und Politik rückgekoppelten Änderungs- und Handlungsbedarfe verfolgt, konnte bislang nicht umgesetzt werden. An dieser Stelle befindet sich das Projekt noch im Aufbau. Eine langfristige Sicherung der Antidiskriminierungsarbeit inkl. Beratungsstelle macht genau dies erforderlich, um ggfs. die Finanzierung aufrechtzuerhalten.

Gemeinsam wurden Veranstaltungen und Netzwerktreffen organisiert oder besucht, um die Antidiskriminierungsarbeit in der Region Göttingen sichtbarer zu machen und weitere Akteur*innen, insbesondere aus Verwaltung, Bildung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, einzubinden. Ein Schwerpunkt lag auf der Sensibilisierung in ländlichen Räumen. Hier wurden gezielt Kooperationen mit lokalen Initiativen gesucht. Die AD-Beratungsstelle und die AD-Stelle des Landkreises entwickelten gemeinsam ein Konzept, um die AD-Beratung im Landkreis bekannter zu machen und stellten sich bei Veranstaltungen in den ländlichen Regionen häufig gemeinsam vor. Angesichts der Besonderheiten im ländlichen Raum wurde zudem im Jahr 2025 an passenden Lösungsansätzen für einen schnellen Zugang zu Unterstützung gearbeitet.

4. Fazit und Ausblick: Was haben wir erreicht? Hat sich das Modell bewährt und eignet es sich für eine Übertragung auf andere Regionen? Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich perspektivisch im Folgeprojekt?

Das Modell Göttingen hat seine oberste Zielsetzung, nämlich innerhalb des Projektzeitraums eine zivilgesellschaftliche AD-Beratungsstelle für die Stadt und den Landkreis aufzubauen, erreicht. Betroffenen von Diskriminierung ist es seitdem möglich, sich professionelle Unterstützung einzuholen. Diese Möglichkeit hatte es vor dem Projekt in der Region Göttingen nicht gegeben. Die steigende Anzahl an Beratungsfällen zeigt, dass die AD-Beratungsstelle in der Region bereits eine Bekanntheit erlangt hat. Auch zeigt sich, dass die EVB-Strukturen schon funktionieren. In den ländlichen Regionen kann der Bekanntheitsgrad der AD-Beratungsstelle erhöht sowie die Erst- und Verweisberatungsstrukturen ausgebaut werden.

Auch wurde das zweite Ziel des Projektes vollumfänglich erreicht, nämlich der Aufbau eines breiten zivilgesellschaftlichen AD-Netzwerks für die Stadt und den Landkreis Göttingen, welches sich zum jetzigen Zeitpunkt bereits als stabilisiert erweist. Dies lässt sich zum einen an den stetig hohen Teilnehmendenzahlen bei den Netzwerktreffen festmachen, zum anderen aber auch an der kontinuierlichen Arbeit der AGs, die teilweise schon selbstständig arbeiten, d.h. ohne, dass eine unterstützende Anwesenheit der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen notwendig ist. Ein begünstigender

Faktor für diese Entwicklung war, dass es für die Koordination, Organisation und Begleitung eine eigene Stelle gegeben hatte, nämlich die Projektstelle, die über respekt*land finanziert wurde. So wurden das Netzwerk und die AGs von Beginn an eng begleitet und bei Fragen oder Herausforderungen, wie bspw. bei gewissen Anlaufschwierigkeiten einzelner AGs, ausreichend unterstützt. Im Falle einer Übertragbarkeit des Modells auf andere Regionen ist es daher überaus ratsam, für die Koordination eines Netzwerks eine eigene Stelle, bestenfalls 1 VZÄ, einzurichten.

Ein für die planmäßige Projektumsetzung hinderlicher Faktor war die stetig unsichere Projektlaufzeit und der damit einhergehende finanziell unsichere Projektrahmen, wodurch viele Ressourcen für die wiederholten (Folge-)Antragstellungen aufgebracht werden mussten. Als Trägerin und Antragstellerin des Projektes, betraf dies insbesondere die bei der Stadt Göttingen angesiedelten Stellen. Nicht nur hierdurch haben sich in Bezug auf die beiden strukturellen AD-Stellen von Stadt und Landkreis Unterschiede in den Arbeitsschwerpunkten und -weisen ergeben: Während die (zivilgesellschaftlichen) Strukturen in der Stadt sehr zentralisiert sind, sind diese im Landkreis weit „verstreut“. Dadurch war es für die strukturelle AD-Stelle des Landkreises besonders wichtig, sich für eine Bekanntmachung ihrer Stelle und des Projektes direkt vor Ort in den einzelnen Regionen des Landkreises vorzustellen. Es hatte sich bewährt, bei Veranstaltungen im Landkreis Präsenz zu zeigen, um so möglichst viele zivilgesellschaftliche Akteur*innen auf einmal zu informieren. Eine weitere Herausforderung, die sich noch stärker in Teilen des Landkreises als in der Stadt zeigt, ist der politische Rechtsruck und die damit verbundene Ablehnung von Projekten zum Thema Antidiskriminierung. Gerade in solchen Zeiten ist es jedoch umso wichtiger, Projekte durchzuführen, die Diskriminierung entgegenwirken und zu einer Demokratieförderung beitragen.

Solche Unterschiede in den Bedarfen und Herausforderungen von urbanen und ländlichen Räumen sollten bei einer Übertragung des Modells auf andere Regionen vorab ermittelt und mitgedacht werden.

In jedem Fall hat sich gezeigt, dass eine Zusammenarbeit zwischen Zivilgesellschaft und Verwaltung gut funktionieren und zu guten Ergebnissen führen kann. Um dorthin zu gelangen, ist es hilfreich, wenn es bereits im Vorfeld Vernetzungen zwischen diesen gibt, an die angeknüpft werden kann. So konnte das Projekt von der regionalen Bekanntheit, Akzeptanz und Vernetzung der Projektträgerin und der Kooperationspartnerin, dem Gleichstellungsbüro der Stadt und der Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen, stark profitieren. Weiterhin ist eine Ansiedlung von Antidiskriminierungsprojekten im Bereich der kommunalen Gleichstellungsarbeit aufgrund der thematischen Nähe – gerade bei intersektionaler Ausrichtung – sinnvoll. Der erste Schritt des Modells Göttingen, nämlich die Gründung einer STG mit zivilgesellschaftlichen Multiplikator*innen aus der Region, erwies sich zusätzlich als ein weiterer sinnvoller Schritt, um eine frühe zivilgesellschaftliche Beteiligung sicherzustellen. Anderen Kommunen, die das Modell Göttingen auf ihre Regionen übertragen möchten, ist somit angeraten, hier ähnlich zu verfahren. Auch hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist, möglichst früh mit dem Aufbau eines Netzes aus EVB-Stellen zu beginnen, da hierfür viel Zeit eingeplant werden muss.

Der Aufbau und die Durchführung eines Projektes in interkommunaler Kooperation können mitunter Herausforderungen mit sich bringen, da es sich hierbei zwar um sehr ähnliche Institutionen handelt, sich bei diesen aber auch – zu einem gewissen Grad – unterschiedliche Arbeitsweisen vorfinden lassen. Daher ist es sinnvoll, wenn – wie im vorliegenden Fall – bereits im Vorfeld gewisse Kooperationen miteinander bestanden und sich diese bewährt haben, bspw. eine Durchführung von gemeinsamen Veranstaltungen.

Wie bereits angemerkt, haben der unsichere Projektrahmen – insbesondere die unsichere Projektfinanzierung – und die damit einhergehenden mehrteiligen Folgeantragsstellungen sehr viele Ressourcen der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen gebunden. Gleiches gilt für die Bemühungen, die über das Modellprojekt aufgebauten Strukturen auch nach dem Auslaufen von respekt*land weiter aufrechtzuerhalten. Diese Bemühungen waren letztlich aber von Erfolg gekrönt, sodass sowohl die zivilgesellschaftliche AD-Beratung (in Trägerschaft des VNB) als auch das Netzwerk samt seiner AGs und EVB-Stellen über das Förderprogramm „Zukunftsregionen Niedersachsen“ der Südniedersachsenstiftung bis Mitte 2028 fortgeführt und weiter ausgebaut werden. Zusätzlich wird ein neuer Fokus auf den Themenbereich „Diskriminierung im Arbeitsleben“ gesetzt. Der Name des neuen Projektes lautet „Vielfalt sichert Zukunft“.

Das neue Vorhaben zielt darauf ab, Diskriminierung im Arbeitsleben abzubauen und setzt dabei insbesondere auf betriebliche Sensibilisierungsmaßnahmen. Gleichzeitig ist es Betroffenen weiterhin möglich, sich bei Diskriminierungserfahrungen aller Lebensbereiche bei der AD-Beratungsstelle Unterstützung zu holen. Der Fokus auf dem Bereich Wirtschaft und Arbeit erweist sich insofern als sinnvoll, da die Auswertung der Beratungsfälle ergeben hat, dass ein Großteil der regionalen Diskriminierungsvorfälle im Arbeitsbereich stattfindet.

Eine Herausforderung wird es sein, mit neuem Fokus und der Einbindung von Akteur*innen aus Wirtschaft und Beschäftigung in das Netzwerk, weiterhin auch die Bedarfe der zivilgesellschaftlichen Netzwerkmitglieder zu bedienen, die sich nicht nur auf den Lebensbereich Arbeit beziehen bzw. deren Diskriminierungsdimension im Lebensbereich Arbeit zu identifizieren und zu bearbeiten.

Des Weiteren gibt es keine zusätzlichen personellen Ressourcen, was bedeutet, dass die bisherige Personalbesetzung mit gleichbleibendem Stundenumfang die aufgebauten Strukturen weiterführen und gleichzeitig etwas Neues aufbauen muss.

Weiterhin stellt sich die Frage, wie die Antidiskriminierungsarbeit in der Region Göttingen nach der Förderung über das Förderprogramm der Zukunftsregion Südniedersachsen weitergeführt werden kann. Nach wie vor handelt es sich in dem Projekt, mit Ausnahme der strukturellen AD-Stelle von der Stadt Göttingen, um befristete Stellen. Für die langfristige Absicherung der Antidiskriminierungsarbeit wäre eine Förderung durch das Land Niedersachsen und die Kommunen entscheidend.