Unsere Mission
Menschlichkeit

Hilfe im Alter

Leitfaden zum Umgang mit Diskriminierung

Entstanden im Rahmen der „Interkulturellen Öffnung des Leonhard-Henninger-Hauses“, gefördert durch das Sozialreferat der Landeshauptstadt München.

Gefördert von

Landeshauptstadt
München
Sozialreferat

Leitfaden zum Umgang mit Diskriminierung

I. Warum ein Leitfaden? 3

II. Was ist Diskriminierung? Rechtliches und Menschliches 4

III. Was tun bei Diskriminierung? Handlungsempfehlungen 5

Situation 1: Mitarbeitende diskriminieren Mitarbeitende? 6–7

Situation 2: BewohnerInnen diskriminieren Mitarbeitende? 8–9

Situation 3: BewohnerInnen diskriminieren BewohnerInnen? 10–11

IV. Wie Diskriminierung verhindern? 12

V. Exkurs: Demenz und Diskriminierung 12

VI. Weitere Informationen und Adressen 13–14

Stand: 03/2019

Entstanden im Rahmen der „Interkulturellen Öffnung des Leonhard-Henninger-Hauses“, gefördert durch das Sozialreferat der Landeshauptstadt München.

verfasst von Daniela Weis, Projektleitung

erarbeitet von Erni Fürst, Eunice Njoroge, Dorothee Obermayr, Thi Hu Ha Tran unter Beteiligung aller Pflege- und Betreuungsteams des Leonhard-Henninger-Hauses – Vielen Dank!

I. Warum ein Leitfaden?

Von Herbst 2014 bis Herbst 2019 nahm das Leonhard-Henninger-Haus am Projekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ der Landeshauptstadt München teil. Ziel war es und sollte es sein, die schon bestehende Vielfalt in den Teams und die immer größer werdende Vielfalt unter den Pflegebedürftigen „unter einen Hut“ zu kriegen, im besten Sinne des Wortes: Das Zusammenleben und Zusammenarbeiten steht – bei allen Schwierigkeiten – unter einem gemeinsamen Ziel: Gute pflegerische Versorgung, die die Menschen so annimmt wie sie sind und sein wollen.

Dabei war in Fortbildungen, Teamsitzungen, Fallbesprechungen zu beobachten: Immer wieder tauchte das Thema Diskriminierung auf, oftmals in anderer Formulierung, meist erst nach langer Vertrauensanbahnung und immer in geschützten Räumen.
Die Studienlage zum Thema Diskriminierung ist teils vage, teils eindrücklich. Klar wird Folgendes[1], und dies ist menschlich brisant, und auch wirtschaftlich relevant:

I. Diskriminierung hat Auswirkungen auf die Gesundheit,

II. Pflegende mit Migrationshintergrund sind besonders von Diskriminierung betroffen,

III. Diskriminierung wirkt sich auf Pflegequalität aus (betrifft Klientel mit Migrationshintergrund).

In der Folge ist nach viel Auseinandersetzung auf Leitungsebene, in den Teams und mit den Menschen vor Ort ein gemeinsamer Leitfaden entstanden. Dieser soll helfen:

- der Einrichtung konkret im Umgang mit Situationen, die Diskriminierung beinhalten (könnten), Leitungen und Betroffenen bei Einordnung der Situation und Unterstützung beim weiteren Vorgehen
- anderen Einrichtungen der Altenpflege, um sich dem Thema zu nähern

Wir hoffen, damit dem gemeinsamen Ziel ein Stückchen entgegenzugehen!
Vielen Dank an Katalin Kóródi und Katrin Kuhla für Beratung und Expertise und allen Menschen in und um die Pflege alles Gute auf ihrem Weg!

---

[1] Literatur (Auswahl):

Dieckmann, Geschke, Braune (2018): Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft. Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft, Jena.
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland – Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.
Abubakar et al (2018): The UCL– Lancet Commission on Migration and Health: the health of a world on the move. The Lancet 392, 2606-2654.
Schilgen, Nienhaus, Handtke, Schulz, Mösko (2018): Die gesundheitliche Situation von Pflegekräften mit Migrationshintergrund. Ein systematisches Review. ASU, Zeitschrift für medizinische Rehabilition 53, 54-57.
Camino (2014): Interkulturelle Altenhilfe in Berlin. Gutachten im Auftrag der Berliner Integrationsbeauftragten.

II. Was ist Diskriminierung? Rechtliches und Menschliches

Diskriminierung…

… entsteht ursprünglich durch die Organisationsweise des menschlichen Gehirns: Um Orientierungsklarheit zu haben, werden Menschen (wie auch Dinge) in **Kategorien** gepackt, zur besseren Übersicht gewissermaßen. Sind diese Kategorien im Kopf negativ bewertet und mit **Vorurteilen** versehen, die emotional belegt sind (z. B. mit Angst, Wut, Sorge) und liegt ein (gefühlter) **Machtunterschied** vor, kann es zu diskriminierenden Handlungen kommen.

… ist ein schwieriges Gefühlsfeld: **Betroffene fühlen sich schlecht**, wollen anerkannt werden, gleichzeitig wollen die wenigsten Menschen bewusst diskriminieren und **empfinden die Vorwürfe als Angriff**.

… ist juristisch (Allgemeines Gleichstellungs-Gesetz, AGG) eine **Benachteiligung** wegen eines bestimmten **Merkmals** *(Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion, sexuelle Identität oder Behinderung)* **ohne sachliche Rechtfertigung**.

Diese Fragen können also helfen:

- Liegt eine Benachteiligung vor?
- Wegen welchem Merkmal?
- Gibt es einen sachlichen Grund dafür? (z. B. Frau möchte traumabedingt von einer Frau gepflegt werden, dann werden männliche Pfleger zwar benachteiligt (oder weibliche, weil sie mehr Arbeit machen müssen, je nach Sichtweise), aber mit sachlichem Grund)

wichtig für Leitungskräfte:

- Auf Diskriminierungsvorwürfe muss immer eingegangen werden (auch wenn juristisch nichts vorliegt): Betroffene stärken und ernstnehmen ohne andere von vornherein zu Tätern zu stempeln
- Mitarbeitende (MA) müssen geschützt werden vor Diskriminierung durch Dritte (im Pflegeheim durch z. B. Angehörige oder BewohnerInnen) – dies ist laut AGG gesetzlich bindend!

Weitere rechtlich bindende Aufgaben der Arbeitgeber laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

- AGG, §61b ArbGG und Informationen über Beschwerdestelle aushängen oder auslegen (Schwarzes Brett, Rundschreiben, Intranet, Arbeitsvertrag)
- Informieren der Mitarbeitenden darüber, dass und wie Benachteiligungen nicht zulässig sind (Einzelgespräche, Versammlungen, Schulungen,…)
- Benachteiligungen verhindern (ggf. Abmahnung, Kündigung)
- Maßnahmen zum MA-Schutz bei Benachteiligung durch Dritte ergreifen (Aufnahme in AGBs, Gespräche, Abmahnung, Kündigung Heimvertrag)

III. Was tun bei Diskriminierung? Handlungsempfehlungen

Jeder Vorfall von Diskriminierung ist individuell und es gibt kein fertiges Rezept, wie standardmäßig umgegangen werden muss. ABER: Es gibt Handlungsempfehlungen, die immer wiederkehren, ähnliche Situationen aus denen gelernt werden kann.

Anhand folgender 6 Fallsituationen, die so oder so ähnlich in der Pflege passiert sind oder täglich passieren könnten, soll ein Gespür für Diskriminierungssituationen entwickelt werden können.

Die rechtliche Einordnung (linke Spalte) soll Orientierung geben über die Bewertung der juristischen Situation. Ob eine Klage Erfolg hätte, kann hier aber nicht vorhergesagt werden, da Urteile erfahrungsgemäß oft an fehlenden Zeugen oder Beweisen scheitern. Zeitnahe und genaue Dokumentation ist immer nützlich, falls (auch zu einem späteren Zeitpunkt) über eine Klage nachgedacht werden soll.

Die Handlungsempfehlungen (rechte Spalte) sind Empfehlungen und Vorschläge von Menschen aus der Praxis und mit Diskriminierungserfahrungen, angelehnt an die Materialien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bzgl. MA-Schutz und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Rubrik „strukturelle Maßnahme“ soll zeigen, dass übergeordneter Auseinandersetzung und Maßnahmen eine wichtige (auch präventive) Rolle zukommt.

Situation 1: Mitarbeitende diskriminieren Mitarbeitende?

a) Eine Pflegekraft ist ganz neu in Deutschland und hat beträchtliche Deutschschwierigkeiten. Als sie die Anweisung einer Kollegin missversteht, schreit diese sie an und beleidigt sie, dass sie zu dumm sei, einfachste Anweisungen zu verstehen und warum hier nur noch Ausländer eingestellt würden.

Juristische Einordnung	Handlungsempfehlungen für
Liegt eine Benachteiligung vor? Ja, eine Beleidigung.	**Betroffene:** Kollegen/Mentorin um Unterstützung bitten Leitung um Hilfe bitten
Liegt ein juristisches **Merkmal** vor? Ethnie („nur Ausländer“)	**Leitung:** *spezielle Maßnahmen:* » Gespräch mit der Kollegin über Verhalten » Teambesprechung/Supervision zur Kommunikation im Team » Informieren der Leitung über Vorfall und Vorgehen *allgemein:* » Reflexions- und Probezeitgespräche nutzen, um über Wohlbefinden im Team zu sprechen » Überlegen, ob Sprachkurse nötig sind, um Verständigung zu erleichtern » soweit möglich für Entlastung sorgen, um „Zeit für Missverständnisse“ zu haben
Gibt es eine **sachliche Rechtfertigung**? nein	**Team/KollegInnen:** » klare Position beziehen gegenüber der Kollegin (Druck der Situation rechtfertigt keine Beleidigung) **Strukturelle Maßnahme:** » enge Begleitung in der Einarbeitungszeit ermöglichen » Stellenwert neuer Mitarbeitender muss für alle deutlich werden („Willkommenskultur“) wird.

b) Ein Pflegehelfer sitzt dokumentierend am PC, Fachkräfte im Stationszimmer sprechen in ihrer (ihm fremden) Muttersprache. Er fühlt sich unwohl und befürchtet, dass über ihn gesprochen wird.

Juristische Einordnung	Handlungsempfehlungen für
Liegt eine Benachteiligung vor? Solange keine fachlichen Inhalte besprochen werden „nur“ im zwischenmenschlichen Bereich, ansonsten hat der Pflegehelfer einen Nachteil zur Ausführung seiner Arbeit, weil er nicht auf dem gleichen Wissensstand ist. Auch wenn es juristisch nicht klar ist, besteht eindeutig Gesprächsbedarf!	**Betroffener:** Ansprechen der beteiligten KollegInnen und eigenes Empfinden schildern Informieren der Leitung ggf. Thematisierung im Teamgespräch
Liegt ein juristisches **Merkmal** vor? Ethnie (mittelbar über Sprache)	**Leitung:** » MA ermutigen, solche Vorfälle sofort anzusprechen » Thematisierung im Teamgespräch: Klärung der Vereinbarungen des Hauses zum Umgang mit Sprache » Überlegen, ob Sprachkurse nötig sind um Verständigung zu erleichtern
Gibt es eine **sachliche Rechtfertigung**? Nein. Sollte es vorher angekündigt sein („ich übersetze mal für meinen Kollegen“), wäre das ein hinreichender und nachvollziehbarer Sachgrund, um sicherzustellen dass alle auf demselben Kenntnisstand sind.	**Strukturelle Maßnahme:** » Reflexion der Zusammensetzung der Teams

Situation 2: BewohnerInnen diskriminieren Mitarbeitende?

a) Ein Bewohner (ohne psychiatrische Diagnose) beginnt regelmäßig bei neuen ausländischen MA diese zu beleidigen (auf bairisch) und zu beschimpfen, teilweise er zieht diese an den Haaren in der Pflegesituation. Sobald sich die Mitarbeiterinnen wehren und widersprechen, stellt er die Beleidigungen ein und beginnt sie wieder, sobald ein neuer Mitarbeiter aus dem Ausland eingestellt wird.

Juristische Einordnung	Handlungsempfehlungen für
Liegt eine Benachteiligung vor? Ja, eine Beleidigung und körperliche Belästigung.	**Betroffene:** Distanz schaffen Pflege der Person ablehnen (aus Selbstschutz) Team ansprechen, v. a. Leitung Bedarf (ethische) Fallbesprechung einbringen
Liegt ein juristisches **Merkmal** vor? Nicht offen ausgesprochen, aber da nur bei ausländischen Kräften: Ethnie	**Leitung:** » dringend für Schutz der MA sorgen!, z. B. durch klare Gespräche und Konsequenzen (z. B. Abmahnung, Kündigung Heimvertrag), kurzfristig: Dienstplangestaltung » Situation klären: Wer ist noch betroffen, wer hat Ähnliches erlebt? » Zusammenhalt im Team fördern, klare Position für die MA beziehen » ethische Fallbesprechung durchführen » MA zu ihren Bedürfnissen zu ihrer Entlastung befragen
Gibt es eine **sachliche Rechtfertigung**? nein	**Strukturelle Maßnahme:** » Wertschätzung von Vielfalt in den Teams nach außen hin sichtbar machen (Sprachkompetenzen, Medien nutzen (z. B. Heimzeitung, Veranstaltungen)

b) Verschärfung der Situation: Die Leitung weiß von den Vorfällen und entscheidet, dass die Wünsche des Bewohners Vorrang haben und in Zukunft ausschließlich deutsche Pflegekräfte die Pflege des Bewohners übernehmen sollen

→ In diesem Fall kommt die Leitung dem MA-Schutz nicht nach. Deutsche Pflegekräfte einzusetzen kann eine Entlastungsmaßnahme in Einzelfällen sein. Auf die Diskriminierungsvorwürfe muss jedoch darüber hinaus eingegangen werden, nicht zuletzt um zukünftige Übergriffe zu verhindern und den Vorurteilen des Bewohners nicht zuzustimmen.

c) Ein Bewohner mit dementieller Erkrankung spricht wenig, kann sich über wichtige Anliegen meist verständigen. Bei der Grundpflege durch weibliche ausländische Pflegekräfte bedeutet er regelmäßig, nichts zu verstehen und berührt sie zunächst wie zufällig, später umso deutlicher an Brust und Po. Auf Widerspruch reagiert er mit Gesten, er könne leider nichts verstehen.

Juristische Einordnung	Handlungsempfehlungen für
Liegt eine Benachteiligung vor? Ja, eine sexuelle Belästigung.	**Betroffener:** Vertrauensperson und Leitung ansprechen Distanz schaffen eigene Empfindungen ernst nehmen
Liegt ein juristisches **Merkmal** vor? vermutlich Kombination aus Ethnie und Geschlecht	**Leitung:** » MA-Schutz hat hier absolute Priorität, es muss gehandelt werden und dies bestenfalls auch gleich dokumentiert. » Gespräch mit Mitarbeiterinnen suchen, wer hat Ähnliches erlebt? Entlastungsbedarf erfragen » PDL/HL informieren » ggf. ethische Fallbesprechung oder Supervision ansetzen, Gespräch mit Bewohner und rechtlicher Betreuung führen (ggf. mit PDL/HL), dabei klare Konsequenzen ankündigen und durchführen » kurzfristig: männliche Pflegekräfte einsetzen » auf Team achten: keine relativierenden Aussagen untereinander („nicht so schlimm“), klares einheitliches Auftreten dem Bewohner gegenüber
Gibt es eine **sachliche Rechtfertigung**? Nein.	**Strukturelle Maßnahme:** » Fall dokumentieren » Ansprechpersonen im Unternehmen deutlich machen

Situation 3: BewohnerInnen diskriminieren BewohnerInnen?

a) Ein Bewohner möchte im Gang an einer Bewohnerin im Rollstuhl mit griechisch-jüdischer Herkunft vor bei. Diese bemerkt ihn nicht und macht den Weg nicht frei. Er sagt: „Dich hätten sie beim Vergasen nicht vergessen sollen!“

Juristische Einordnung	Handlungsempfehlungen für
Liegt eine Benachteiligung vor? Ja, eine Beleidigung.	
Liegt ein juristisches **Merkmal** vor? Vermutlich Ethnie und/oder Weltanschauung	**Leitung/Pflegekräfte:** » deeskalieren, Personen trennen » klares Gespräch mit Bewohner führen, ggf. Konsequenzen » Fallbesprechung/eth. Fallbesprechung ansetzen » Schutz der Bewohnerin gewährleisten, z. B. räumliche Veränderung des Bewohners, erhöhte Aufmerksamkeit bei gemeinsamen Aktivitäten
Gibt es eine **sachliche Rechtfertigung**? nein	**Strukturelle Maßnahme:** » evtl. Sensibilität und Wissen für Verfolgungsgeschichte erhöhen

b) Ein Bewohner hat aufgrund seines Gesundheitszustands einen lauten und schleimigen Husten und hustet häufig im Aufenthaltsraum – auch beim Essen. Eine Bewohnerin fühlt sich sichtlich gestört und fängt nach kurzer Zeit an, sich in den Raum hinein zu beschweren: „Jetzt hustet der schon wieder, der blöde Hund! Kann man den nicht mal ruhigstellen?“

Juristische Einordnung	Handlungsempfehlungen für
Liegt eine Benachteiligung vor? Ja, eine Beleidigung.	**Betroffene:**
Liegt ein juristisches **Merkmal** vor? Alter bzw. Behinderung	**Leitung/Pflegekräfte:** » erhöhte Aufmerksamkeit bei Interaktionen » Bewohner schützen, ggf. räumliche Trennung (z. B. Bewohnerin isst im Zimmer) » gemeinsames Gespräch, nur mit Bewohnerin oder ggf. mit beiden wenn von Bewohner gewünscht
Gibt es eine **sachliche Rechtfertigung**? Für die Beleidigung nicht.	**Strukturelle Maßnahme:** » Reflexion über Umgang mit Krankheit im Haus/Wohnbereich, ggf. Informationen bereitstellen (Vortrag o. ä.)

→ Beschlossene Maßnahmen für das Leonhard-Henninger-Haus zur Unterstützung und Begleitung dieser Empfehlungen:

1. Ziel: Leitung muss von Diskriminierung erfahren

- in jährlichen MA-Gesprächen wird ein Gesprächsangebot zu Diskriminierung gemacht
- in Controllinggesprächen wird regelmäßig das Thema angesprochen, damit PDL und HL von Fällen erfahren und das Thema präsent bleibt
- PDL und HL treffen sich einmal jährlich zur Analyse der Fälle des letzten Jahres
- in BL-Besprechung wird diese Auswertung im Anschluss zum Thema gemacht

2. Ziel: Leitung muss reagieren

- Bewohner/Angehörige sofort darauf ansprechen
- ggf. Teamgespräch, ggf. ethische Fallbesprechung
- Verweis der Betroffenen an Beratungsstellen
- zeitnah PDL oder HL informieren über Situation und Maßnahmen
- bei unklaren Situationen selbst Beratung bei Beratungsstelle suchen
- IKÖ-Beauftragte ansprechen

IV. Wie Diskriminierung verhindern?

Für die Prävention von Diskriminierung ist es wichtig, die Haltung der einzelnen und der Teams zu schulen: Ein offenes Klima, das Austausch und Auseinandersetzung fördert ist genauso wichtig wie die Bereitschaft auf Probleme sofort zu reagieren und Hinweise auf Konflikte und Unzufriedenheit ernst zu nehmen. Darüber hinaus werden in den Bereichen als hilfreich empfunden:

- partnerschaftlicher Leitungsstil der Leitungskräfte
- Zusammenhalt im Team und Entwickeln von konsequenter Umsetzung gemeinsamer Vorgehensweisen
- Vertrauensbeziehungen zu z. B. MentorInnen, Leitungskräften, Heimbeiräten oder anderen KollegInnen
- klare Regelungen in der Einrichtung (z. B. Umgang mit Sprache, Möglichkeiten zur Abmahnung/ Kündigung des Heimvertrages) und ebenso klare Kommunikation dieser Regelungen
- großes Engagement in der ersten Zeit, sowohl bei Klientel wie Personal: Willkommenskultur, klare Kommunikation über gewünschten Umgang miteinander und Aufzeigen der Grenzen, gründliche Einarbeitung, Ermunterung, Irritationen anzusprechen, bedarfgerechte Sprachkurse

V. Exkurs: Demenz und Diskriminierung

Dieses besondere Kapitel soll die Gedanken zum Thema Demenz und Diskriminierung zusammenfassen, da eine psychiatrische Erkrankung den Umgang mit Diskriminierung in der Einschätzung sehr komplex machen kann.
Einerseits: Traumatische Erfahrungen wie Kriegserfahrungen oder dementielle Erkrankungen in Verbindung mit oftmals nationalsozialistischer Prägung in der Kindheit und Jugend führen oft zu sehr emotionalen Reaktionen der Bewohnerinnen und Bewohner bei der „Konfrontation“ mit fremdsprachigem Personal oder MitbewohnerInnen. Das ist teilweise geknüpft an eine bestimmte Sprachgruppe oder einen bestimmten Akzent, teilweise geknüpft an eine bestimmte Hautfarbe oder einen bestimmten „Typ“ und (zunächst) nicht bewusstseinsfähig.
Andererseits: Je enger Bindungen und Vertrauensbeziehungen sind, desto mehr rückt die Wahrnehmung weg vom äußeren Erscheinungsbild hin zu feineren Differenzierungen wie z. B. in Ausdruck und Körpersprache. Dieses Phänomen lässt sich bei sich selbst auch daran beobachten, dass man enge Vertraute oftmals nur mit Mühe wie „von außen“ anschauen kann. Und diese Verschiebung der Wahrnehmung kann auch bei Demenz „gelernt“ werden.

Das heißt:

- Es gilt abzuwägen zwischen der Akzeptanz, dass die diskriminierenden Handlungen auf die Demenzerkrankung zurückzuführen sind (das kann ein entlastender Gedanke für die Mitarbeitenden sein) und der Klarheit (auch den MitbewohnerInnen gegenüber), dass manches Verhalten nicht zu tolerieren ist – und das beständige Hinweisen darauf für die diskriminierten Personen und Umstehende hilfreich sein kann, ganz egal ob sich dadurch etwas ändert.
- Es gilt abzuwägen zwischen Schutz vor Retraumatisierung der betroffenen BewohnerInnen (und damit z. B. vermeiden von Pflegesituationen mit bestimmten Pflegekräften) und Beständigkeit im Beziehungsaufbau bei traumatisierten BewohnerInnen, um Vertrauen bilden zu können.
- Denn Diskriminierung und abwertendes Verhalten muss man irgendwie verarbeiten als betroffene Person, und der Umgang damit ist sicherlich individuell unterschiedlich. Es gilt, beide Seiten nicht aus den Augen zu verlieren und dazu noch die gesamte Atmosphäre des Wohnbereichs im Blick zu behalten – eine große Herausforderung!

Für dieses Abwägen zwischen Schutz der Bewohnerinnen und Bewohner, Schutz der Mitarbeitenden und gemeinsamen Umgang und Entlastung im Team empfiehlt sich im Zweifel immer eine Fallbesprechung, am besten in Form einer moderierten ethischen Fallbesprechung.

Hilfreich kann sein:

- ritualisiert, klar und vor allem konsequent (immer!) auf das Fehlverhalten hinweisen
- und dabei: Einigkeit im Team zu Umgang
- erst Situation deeskalieren (bei großer Emotionalität)
- Grenzen ruhig und bestimmt aufzeigen, Aufregung vermeiden
- emotionale Ebene nicht unterschätzen (Situation wird vielleicht vergessen, gespürte Grenze aber u. U. nicht)
- und noch einmal: unbedingt (ethische) Fallbesprechungen durchführen, ggf. auch mehrfach

VI. Weitere Informationen und Adressen

interne AnsprechpartnerInnen der Inneren Mission München:

Arbeitgeberseite	zuständige Ansprechpartner	
direkte Vorgesetzte, ggf. deren Vorgesetzte	zuständige MAV	Gleichstellungsbeauftragte(r) der Inneren Mission München

externe Beratungsstellen bei Diskriminierungsfällen
(Einzelfallberatung, auch bei unklaren Fällen)

Antidiskriminierungs-beratung	staatlich	nichtstaatlich (zusätzlich evt. Begleitung während eines Gerichtprozesses)
wegen Rassismus, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung…	**Fachstelle für Demokratie - gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Menschenfeindlichkeit** Marienplatz 8 80313 München Telefon 089 233 – 92642	**BEFORE - Beratungsstelle für Betroffene von rechter und rassistischer Gewalt und Diskriminierung in München** Mathildenstraße 3c 80336 München Telefon 089 4622467-0
wegen Geschlecht	**Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen** Winzererstraße 9 80797 München, Telefon 089 126 11 515	**netzwerkfrauen-bayern** Orleansplatz 3 81667 München, Bayern Telefon 089 45 99 24 27 Telefon 089 45 99 24 24

Antidiskriminierungs-beratung	staatlich	nichtstaatlich (zusätzlich evt. Begleitung während eines Gerichtprozesses)
wegen sexueller Identität	**Landeshauptstadt München Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen** Angertorstraße 7 80469 München, Telefon 089 233 25 535 Telefon 089 233 23 533 Telefon 089 233 22 542	**Sub - Schwules Kommunikations- und Kulturzentrum München e.V.** Müllerstraße 14 80469 München Telefon 089 85 63 46 424 Telefon 089 19 446
		LeTRa Beratungsstelle des Vereins Lesbentelefon e.V. Angertor 3 80469 München Telefon 089 725 42 72
wegen Behinderung	**Fachstelle für Beratung & Antidiskriminierung im Büro des Behindertenbeauftragten** Burgstr. 4 80331 München Telefon 089 233 21 977	**VbA - Verbund behinderter ArbeitgeberInnen - Selbstbestimmt Leben e.V.** Westendstraße 93 80339 München Telefon 089 540 34 680

Unsere Mission
Menschlichkeit

Hilfe im Alter

Gefördert von

Landeshauptstadt
München
Sozialreferat