



Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2024

Gemeinsame Falldokumentation der
Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd

Inhalt



Vorwort Eva Maria Andrades Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands Deutschland	03
Grußwort Ferda Ataman Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung	05
I. Zusammenfassung der Analyse	06
II. Lagebild Antidiskriminierung 2024: Analyse	08
III. Handlungsempfehlungen	23
Liste der teilnehmenden Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd	27
Impressum	29

Vorwort

Eva Maria Andrades

Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands Deutschland



Antidiskriminierung unter Druck: Zahlen, Entwicklungen und Forderungen

Fallzahlen der Antidiskriminierungsberatung 2024 belegen erheblichen Anstieg

Liebe Leser*innen,

mit dem vorliegenden Lagebild veröffentlicht der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zum zweiten Mal eine Auswertung der Beratungsfälle seiner Mitgliedsorganisationen. Die Daten aus dem Jahr 2024 zeichnen ein klares Bild: Immer mehr Menschen suchen wegen Diskriminierungserfahrungen Unterstützung.

2024 wurden bei den 28 Mitgliedsorganisationen des advd, die mit ihren Daten zu diesem Lagebild beigetragen haben, insgesamt 3.332 neue Fälle gemeldet. Das entspricht durchschnittlich 119 neuen Fällen pro Beratungsstelle – ein Anstieg von 14,4 % gegenüber dem Vorjahr. Besonders alarmierend ist der Zuwachs rassistischer Diskriminierungsfälle um 12,2 Prozentpunkte. In 62,6 % der neu gemeldeten Fälle gaben die Betroffenen Fälle von rassistischer

Diskriminierung an – ein neuer Höchststand. Dabei machen antimuslimischer und anti-Schwarzer Rassismus gemeinsam über 80 % dieser Fälle aus. Sie betreffen nicht nur den Arbeitsmarkt oder das Bildungswesen, sondern zeigen sich zunehmend auch im öffentlichen Raum – mit steigender Enthemmung.

Neben der Zunahme rassistischer Diskriminierungen dokumentieren die Beratungsstellen auch eine Zunahme sogenannter Viktimisierungsfälle: Immer mehr Menschen berichten davon, dass sie nach dem Einreichen einer Diskriminierungsbeschwerde selbst erneut benachteiligt oder angegriffen werden. Dies untergräbt die Bereitschaft, Diskriminierung zu melden – und zeigt, wie riskant es für Betroffene ist, ihre Rechte einzufordern.

Zudem betreffen knapp 25 % der gemeldeten Fälle Diskriminierungen, die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bisher nicht erfasst werden – etwa Diskriminierung anhand des sozialen Status, der Sprache oder Staatsangehörigkeit. Darüber hinaus betreffen viele Fälle Diskriminierung in Behörden und Bildungseinrichtungen und damit Bereiche, die derzeit ebenfalls nicht vom AGG geschützt sind.

Diese Entwicklungen sind nicht isoliert zu betrachten. Sie spiegeln sich auch in anderen zivilgesellschaftlichen und staatlichen Monitoring-Erhebungen und Studien wider, die eine kontinuierliche Zunahme von Gewalt, Rassismus und weiteren Diskriminierungsdimensionen dokumentieren.

Die steigenden Beratungszahlen lassen sich unterschiedlich deuten. Einerseits können sie als Ausdruck einer gewachsenen Bereitschaft gesehen werden, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Die Zahlen zeigen, dass Antidiskriminierungsberatung in den letzten Jahren zunehmend sichtbar und als Unterstützung angenommen wurde.

Gleichzeitig steht der Anstieg von Diskriminierungsfällen im Zusammenhang mit einer politischen Stimmung, in der menschenrechtliche Standards und die Arbeit zivilgesellschaftlicher Organisationen zunehmend delegitimiert werden – mit direkten Auswirkun-

gen auf die Akteur*innen, die Betroffene unterstützen. So berichten Beratungsstellen von wachsendem Druck durch Bedrohungen, juristische Einschüchterungsversuche und gezielte Angriffe auf ihre Arbeit.

Das Lagebild Antidiskriminierung 2024 macht erneut deutlich, wie dringend Diskriminierung auf allen gesellschaftlichen Ebenen begegnet werden muss. Dazu braucht es eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die die Rechte der Betroffenen stärkt – sowie den weiteren Ausbau und die langfristige Absicherung unabhängiger Beratungsstrukturen zu Diskriminierung. Antidiskriminierungsarbeit erfordert gesellschaftliche Anerkennung, rechtliche Rückendeckung und eine verlässliche Förderung – insbesondere in einer Zeit, in der demokratische Prinzipien zunehmend unter Druck geraten.

Mit herzlichen Grüßen



Eva Maria Andrades

Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands
Deutschland e. V.

Grußwort Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

Liebe Leser*innen,

das Lagebild Antidiskriminierung 2024 gibt einen wichtigen Einblick zu Diskriminierungen, die zivilgesellschaftlichen Organisationen gemeldet werden. Es ist ein wichtiger Schritt hin zu einer kontinuierlichen Erfassung von Diskriminierung in Deutschland.

Wer Diskriminierung bekämpfen will, muss hinsehen. Nur wenn wir wissen, wo und wie Menschen benachteiligt werden, können wir daran arbeiten, sie besser zu schützen.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und seine Mitgliedsorganisationen machen mit diesem Lagebild sichtbar, wo es in unserer Gesellschaft hakt – und wo dringend gehandelt werden muss.

Mehr als 3.300 Diskriminierungsfälle haben die Menschen 2024 den teilnehmenden Beratungsstellen im advd gemeldet. Das ist im Vergleich zum Vorjahr ein durchschnittlicher Anstieg um rund 14 Prozent.

Wer Diskriminierung erlebt, darf nicht allein gelassen werden. Betroffene brauchen Unterstützung. Der advd und seine Mitgliedsorganisationen tun ge-

nau das: Sie beraten und unterstützen Menschen, die Hilfe brauchen jeden Tag. Ihre Arbeit ist von unschätzbarem Wert.

Gleichzeitig geraten Organisationen, die sich für Gleichberechtigung und Demokratie einsetzen, zunehmend unter Druck. Die Politik muss die zuge-spitzte Situation ernst nehmen und Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland stärken.

Gerade unter den erschwerten Bedingungen zeigt sich, wie wichtig, wie unverzichtbar zivilgesellschaftliche Beratungsstellen für Betroffene sind – sie leisten rechtliche Unterstützung genau dort, wo sie gebraucht wird.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre.

Ihre Ferda Ataman



Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

I. Zusammenfassung der Analyse



1. Deutlicher Anstieg von Diskriminierungsfällen

Im Jahr 2024 wurden bei den teilnehmenden Beratungsstellen im advd 3.332 neue Diskriminierungsfälle gemeldet.¹ Das entspricht durchschnittlich 119 Fällen pro Beratungsstelle – ein Anstieg um 14,4 % im Vergleich zum Vorjahr.

Diese Zahlen zeigen klar: An jedem Tag des Jahres wurden über neun neue Diskriminierungsfälle gemeldet – und das allein bei etwa drei Viertel der Beratungsstellen im advd. Die tatsächliche Zahl dürfte also deutlich höher liegen.

Die gemeldeten Diskriminierungserfahrungen betreffen nahezu alle Lebensbereiche – darunter Arbeit,

Bildung, Behörden, Gesundheit, Dienstleistungen und Wohnen – sowie zahlreiche Diskriminierungsdimensionen wie Rassismus, Geschlecht, Behinderung / chronische Erkrankung, Lebensalter, sexuelle Identität oder sozialer Status.

2. Rassistische Diskriminierungsfälle auf dem Höchststand

Rassistische Diskriminierungsfälle haben 2024 einen neuen Höchststand erreicht. 62,6 % aller Fälle betreffen Rassismus und Antisemitismus – ein Anstieg um 12,2 Prozentpunkte. Die absolute Zahl rassistischer Diskriminierungsfälle ist gegenüber dem Vorjahr um mehr als die Hälfte angestiegen.

¹ In das aktuelle Lagebild Antidiskriminierung fließen Diskriminierungsfälle ein, die im Jahr 2024 bei den Antidiskriminierungsstellen im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) neu gemeldet und beraten wurden. 2024 haben an der gemeinsamen Auswertung der Falldokumentation 28 der 38 Beratungsstellen im advd teilgenommen.

Die meisten dokumentierten Fälle von Rassismus betreffen antimuslimischen Rassismus (43,1 % der Fälle von Rassismus) und anti-Schwarzen Rassismus (39,1 %), gefolgt von anti-asiatischem (6,8 %) und anti-osteuropäischem Rassismus (6,6 %).

Rassismus tritt am häufigsten im Arbeitskontext und im Bildungsbereich auf. Auffällig ist zudem der Anstieg rassistischer Diskriminierungsfälle im öffentlichen Raum (7,9 % der Fälle von Rassismus, +1,9 Prozentpunkte) und in Verkehrsmitteln (6,9 %, +5,7 Prozentpunkte).

3. Zunahme der Fälle von Alltagsdiskriminierung und Viktimisierung

Alltagsdiskriminierung sowie Diskriminierung aufgrund einer Diskriminierungsbeschwerde (Viktimisierung) sind ernst zu nehmende Formen von Diskriminierung. Alltagsdiskriminierung – wie Herabsetzung, Ausgrenzung oder Lächerlich-machen – ist 2024 signifikant angestiegen und macht 21,8 % aller Fälle aus (+18,8 Prozentpunkte).

Zugleich erreicht Viktimisierung mit 4,8 % aller Fälle (+2,4 Prozentpunkte) einen neuen Höchstwert. Die Folgen von Diskriminierung infolge einer Diskriminierungsbeschwerde sind für Betroffene häufig gravierend, bis hin zu Arbeitsplatzverlust.

4. Zunahme von Diskriminierungsfällen jenseits des AGG

Knapp ein Viertel der Fälle (24,8 %) betrifft Machtverhältnisse, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bislang nicht geschützt sind – etwa sozialer Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus, Fürsorgeverantwortung oder

Körpergewicht. Der Anteil dieser Fälle 2024 steigt im Vergleich zum Vorjahr sichtbar an (+5,4 Prozentpunkte).

Gestiegen ist auch die Zahl der Diskriminierungsfälle im Kontext öffentlicher Institutionen (Bildungseinrichtungen, Polizei, Justiz oder Ämter) – also im Bereich, der nicht durch das AGG geschützt ist (35,1 %, +1,6 Prozentpunkte). Im Kontext von Ämtern und Behörden ist besonders ableistische und klassistische Diskriminierung angestiegen (+5,7 und +3,7 Prozentpunkte).

Für Betroffene stellen diese Entwicklungen eine erhebliche Herausforderung dar, da die Möglichkeiten rechtlicher Interventionen wegen der gesetzlichen Schutzlücken stark eingeschränkt sind.

5. Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatung unter Druck

Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen geraten vermehrt unter Druck. Beratungsstellen berichten, dass die Anfeindungen gegen sie und ihre Arbeit oftmals in einer zuvor nicht gekannten Intensität zunehmen – einschließlich juristischer Einschüchterungen, gezielter Diskreditierungen, offener Feindseligkeit und Sachbeschädigungen.

Diese Entwicklungen sind Teil von einer breiteren Dynamik, die Anlass zur Sorge gibt. Studien belegen: Organisationen, die sich für Gleichberechtigung und Demokratie einsetzen, werden insbesondere im Kontext des Rechtsrucks und zunehmender autoritärer Tendenzen vermehrt zur Zielscheibe von digitaler Hetze, Einschüchterung, Sachbeschädigung und vereinzelt sogar körperlicher Gewalt.²

² Sommer, Moritz / Ratzmann, Nora (2022): Bedrohte Zivilgesellschaft. DeZIM Research Notes 10 (22). Berlin: DeZIM; Weiberg, Mirjam / Schöll, Anja (2025): Schwindende Räume: Wenn demokratisches Engagement zur Zielscheibe wird. DeZIM Briefing Notes 3 (25), Berlin: DeZIM.

II. Lagebild

Antidiskriminierung 2024: Analyse



Einführung

Im aktuellen Lagebild Antidiskriminierung zeigen wir zentrale Erkenntnisse aus Diskriminierungs- und Beratungsfällen auf, die 2024 von den Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd neu erfasst wurden. Die Zahlen zeigen einen klaren Anstieg gemeldeter Diskriminierungen – besonders im Bereich rassistischer Diskriminierung. In Zeiten eines gesellschaftspolitischen Rechtsrucks leisten diese Daten einen wichtigen Beitrag: Sie machen die Diskriminierungserfahrungen der Betroffenen sichtbar und unterstreichen die Bedeutung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsarbeit.

In die Analyse fließen Diskriminierungsfälle ein, die im Jahr 2024 bei den Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd gemeldet und beraten wurden, die an der Auswertung teilgenommen haben. Der besondere Wert dieser Daten liegt darin, dass sie auf einem intensiven, oft längerfristigen fachlichen Beratungsprozess im direkten Austausch mit den betroffenen Ratsuchenden basieren.³

Grundlage der Beratungsprozesse sind wiederum die einheitlichen Beratungsstandards im advd.⁴ Die Mitgliedsorganisationen bringen langjährige Er-

³ ca. 12 % der analysierten Fälle sind darüber hinaus einfache Meldungen von Diskriminierungen ohne beraterische Tätigkeit (z. B. via E-Mail oder Kontaktformular).

⁴ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2009) (Hrsg.): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunkte-papier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland e. V. (advd). Leipzig: advd.

fahrung in der Antidiskriminierungsarbeit mit – mit einem besonderen Fokus auf die Beratung und das Empowerment von Betroffenen. Je nach Förderung und Profil setzen sie teils thematische Schwerpunkte in bestimmten Diskriminierungs- oder Lebensbereichen. Viele von ihnen arbeiten horizontal – das heißt: Sie beraten zu allen Diskriminierungsphänomenen.

ist besonders erfreulich – gerade angesichts der begrenzten zeitlichen und personellen Ressourcen in der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsarbeit.⁶ Die anonymisierten Daten wurden in der advd-Geschäftsstelle standardisiert und auf Basis der neuen advd-Dokumentationsstandards ausgewertet.⁷ Ein Großteil der Analyse erfolgte mithilfe der webbasierten Dokumentationssoftware des advd „Digitale Akte“.⁸

Die Zahlen zeigen einen klaren Anstieg gemeldeter Diskriminierungen

An der diesjährigen Erhebung nahmen 28 der 38 Mitgliedsorganisationen im advd teil.⁵ Im Vergleich zum Vorjahr ist die Beteiligung damit von 66 % auf knapp 75 % gestiegen. Diese hohe Rücklaufquote

Wichtig ist: Die genannten Zahlen erfassen nur jene Diskriminierungsfälle, die 2024 in den Beratungsstellen im advd⁹ neu eingegangen sind – das heißt Fälle, bei denen der erste Kontakt im Jahr 2024 stattgefunden hat. Diese Fälle kamen somit zu den bereits laufenden Beratungsfällen *zusätzlich* dazu. Gleichzeitig spiegeln die gemeldeten Fälle nur einen Ausschnitt der Diskriminierungserfahrungen in Deutschland wider.¹⁰ Sowohl das tatsächliche Beratungsaufkommen in den Beratungsstellen als auch die Dunkelziffer der Diskriminierungsrealitäten dürften um ein Vielfaches höher liegen.¹¹

⁵ Wir bedanken uns herzlich bei allen Beratungsstellen im advd, die an dieser Studie teilgenommen haben. Die Liste der beteiligten Beratungsstellen befindet sich am Ende der Publikation.

⁶ Bartel, Daniel / Kalpaka, Annita (2022): Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

⁷ Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2024a): Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem. Berlin: advd.

⁸ www.digitale-akte.org.

⁹ Insgesamt existieren in Deutschland um ca. 100 zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen (Bartel / Kalpaka 2022), als auch weitere Beratungsangebote, z. B. der 35 kommunalen Antidiskriminierungsstellen in zehn Bundesländern, vgl. Reichwald, Henriette / Perabo, Timon / El-Madani, Sara / Cubelic, Danijel / Burmann, Christine (2024). Fair vor Ort. Studie zu Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen. ECCAR (Hrsg.), Berlin.

¹⁰ Eins der zentralen Gründe ist die Unterfinanzierung der bestehenden zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstrukturen und der kontinuierliche Bedarf an Aus- und Aufbau eines flächendeckenden Beratungsangebots. Bartel/Kalpaka 2022; Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024c): Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2023. Gemeinsame Falldokumentation der Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd. Berlin: advd. https://www.antidiskriminierung.org/s/advd_jahresbericht24_241003_Web_UA.pdf

¹¹ vgl. Wieland, Ulrike/Kober, Ulrich (2023): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung; Kim, Tae Jun / Beigang, Steffen / González Hauck, Sué / Hechler, Stefanie / Kalkum, Dorina / Pöggel, Tanita Jill / Reich, Julian / Simon, Mara / Sommer, Moritz / Steinhilper, Elias / Suda, Kimiko / Vogt, Hans / Vork, Helene (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Berlin: DeZIM. Fuchs, Leonie; Gaheinsama, Massa; Kim, Tae Jun; Mengi, Aylin; Podkowik, Klara; Salikutluk, Zerrin; Thom, Maximilian; Tran, Kien; Zindel, Zaza (2025): Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. NaDiRa-Monitoringbericht 2025, Berlin: DeZIM.

Fallzahlen

Im Jahr 2024 ist die durchschnittliche Anzahl der gemeldeten und beratenen Diskriminierungsfälle im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Insgesamt wurden 3.332 neue Fälle von Diskriminierung erfasst (siehe Abb. 1).¹² Das entspricht durchschnittlich 119 neuen Diskriminierungsfällen pro Beratungsstelle – ein Anstieg um 14,4 % gegenüber 2023.¹³

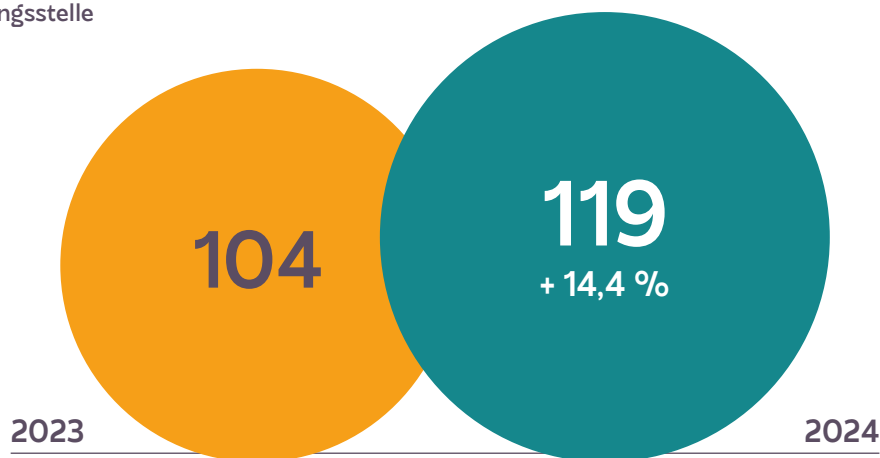
Diese Zahlen zeigen: An jedem Tag des Jahres wurden über neun neue Diskriminierungsfälle registriert – und das allein bei etwa drei Viertel der Mitgliedsorganisationen im advd. Legt man den Durchschnitt auf alle 38 Mitgliedsorganisationen um, ergibt sich eine Schätzung von rund 4.522 neu gemeldeten Diskriminierungsfällen im Jahr 2024.

Abb. 1: Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2024: Fallzahlen

2024 insgesamt

3332 neue Fälle von
Diskriminierung

Fälle von Diskriminierung
pro Beratungsstelle



¹² Den fachlichen Beratungsstandards des advd folgend definieren wir Diskriminierung als Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird. Antidiskriminierungsverband Deutschland (2009), S. 5; vgl. UN-Antirassismuskonvention (1965): https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/ICERD/ICERD_Konvention.pdf

¹³ Die Anzahl der teilnehmenden Beratungsstellen unterscheidet sich 2023 und 2024. Im Folgenden werden die absoluten Fallzahlen gegenüber dem Vorjahr deshalb anhand der durchschnittlichen Anzahl der Fälle pro Beratungsstelle verglichen. Diese Gewichtungsmethode hilft es, mögliche Verzerrungen durch eine höhere Teilnahmequote zu korrigieren.

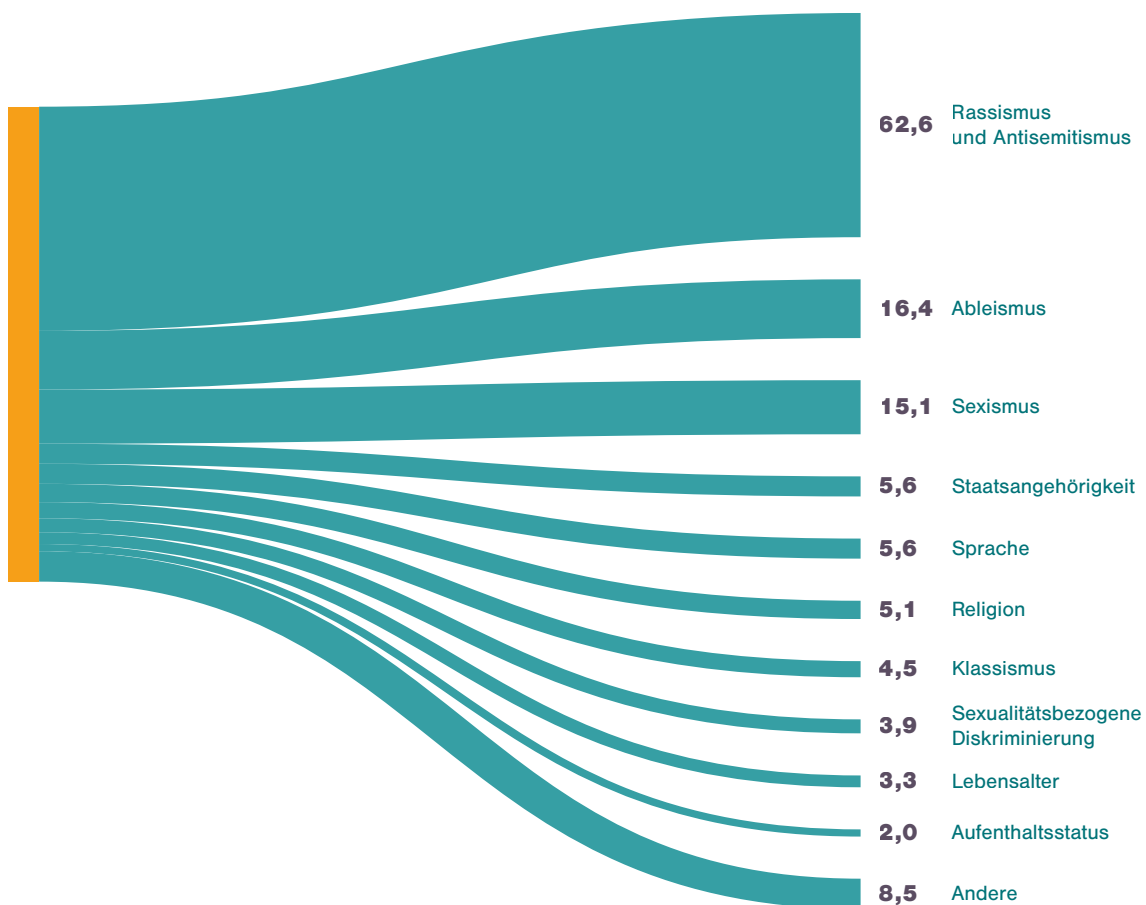
Machtverhältnisse

Im nächsten Schritt werfen wir einen Blick auf die Machtverhältnisse¹⁴ hinter den gemeldeten Diskriminierungsfällen (siehe Abb. 2).

Wie bereits im Vorjahr machen Fälle von Rassismus und Antisemitismus mit 62,6 % den Großteil aller ge-

meldeten Fälle aus. Im Vergleich zu 2023 ist die Zahl dieser Fälle nochmals deutlich angestiegen – um 12,2 Prozentpunkte. An zweiter Stelle folgen ableistische Diskriminierungen entlang von Behinderungen / chronischen Erkrankungen (16,4 %), gefolgt von sexistischer Diskriminierung (gegen Frauen*, trans* Männer, nicht-binäre Personen, etc.). Sexistische Diskriminierungen (darunter Benachteiligungen anhand des Ge-

Abb. 2: Diskriminierungsfälle nach Machtverhältnissen



N=3277. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

¹⁴ Die Ursache für Diskriminierung liegt nicht in sozio-demographischen „Merkmalen“ der betroffenen Personen an sich, sondern in historisch gewachsenen gesellschaftlichen Machtverhältnissen (z. B. Rassismus, Sexismus, Ableismus). Bei der Auswertung der – tatsächlichen oder zugeschriebenen – Merkmale, entlang derer Diskriminierungen stattfindet, sprechen wir daher von Machtverhältnissen. Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2009); Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024c).

schlechts oder sexuelle Belästigung) machten 2024 insgesamt 15,1 % der gemeldeten Fälle aus.¹⁵

Gemessen an absoluten Zahlen zeigt sich bei allen drei Diskriminierungskategorien im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Anstieg der gemeldeten Fälle. Die absoluten Fallzahlen bei sexistischer und ableistischer Diskriminierung steigen jeweils um knapp bzw. über ein Zehntel (+8,8 % bzw. +13,3 %). Besonders auffällig ist der Anstieg bei rassistischer Diskriminierung: Hier erhöht sich die durchschnittliche absolute Fallzahl um mehr als die Hälfte (+58,7 %).

Fallbeispiel I: Rassistische Diskriminierung im Schulkontext

Ein Schüler, einziges Kind mit Migrationshintergrund in der Klasse, erlebt wiederholt rassistische Diskriminierung durch mehrere Lehrkräfte – u. a. in Form verletzender Bemerkungen zur Herkunft, ungleich starker Sanktionen und als ungerecht gesehener Notengebung trotz ärztlich attestierter Fehlzeiten.

Die Familie wendet sich an eine zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstelle. Im Beratungsprozess werden die Erfahrungen des Schülers besprochen und konkrete Handlungsoptionen erarbeitet. Die Berater*innen übernehmen die Kontaktaufnahme zur Schule, koordinieren ein klärendes Gespräch mit allen Beteiligten und sorgen für Sprachmittlung für die Eltern.

Im Gespräch kann der Schüler selbst ihre Perspektive schildern. Zwei Lehrkräfte zeigen Einsicht, entschuldigen sich und bieten Unterstützung an. Die Benotung wird durch eine positive inhaltliche Bewertung

ergänzt. Außerdem werden Maßnahmen zur besseren Kommunikation mit der Familie vereinbart, darunter ein Dolmetschkontakt. Der Schüler und seine Familie gehen gestärkt aus dem Beratungsprozess hervor.

Auch Diskriminierungsfälle, die auf weiteren gesellschaftlichen Machtverhältnissen beruhen – darunter auch jene, die nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgedeckt sind – spielen eine wichtige Rolle. Besonders angestiegen ist dabei der Anteil der Diskriminierungsfälle entlang der Staatsangehörigkeit (+3,9 Prozentpunkte) sowie anhand des sozialen Status bzw. des Klassismus (+1,5 Prozentpunkte).

Rassistische Diskriminierungsfälle haben 2024 einen neuen Höchststand erreicht

Insgesamt stehen 24,8 % der dokumentierten Fälle im Zusammenhang mit Machtverhältnissen, die durch das AGG derzeit nicht geschützt sind.¹⁶ Der Anteil dieser Fälle steigt 2024 im Vergleich zum Vorjahr deutlich an – um 5,4 Prozentpunkte. Die Auswertung macht damit erneut sichtbar: Die Berücksichtigung solcher Diskriminierungserfahrungen, der Ausbau horizontaler Beratungsangebote sowie die Schließung gesetzlicher Schutzlücken sind von wachsender Bedeutung.¹⁷

¹⁵ Für weitere Befunde siehe auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Jahresbericht 2024, S. 19ff. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2024.pdf>.

¹⁶ Darunter zählen Diskriminierungen anhand von Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus, Sprache, sozialen Status sowie anhand von anderen Machtverhältnissen wie Fürsorgeverantwortung, Familienstand, Schönheitsideale/Lookismus oder Körpergewicht.

¹⁷ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024c). Vergleiche auch das Kapitel „Handlungsempfehlungen“.

Im nächsten Schritt betrachten wir genauer die dokumentierten Fälle von Rassismus und Antisemitismus¹⁸ (siehe Abb. 3).

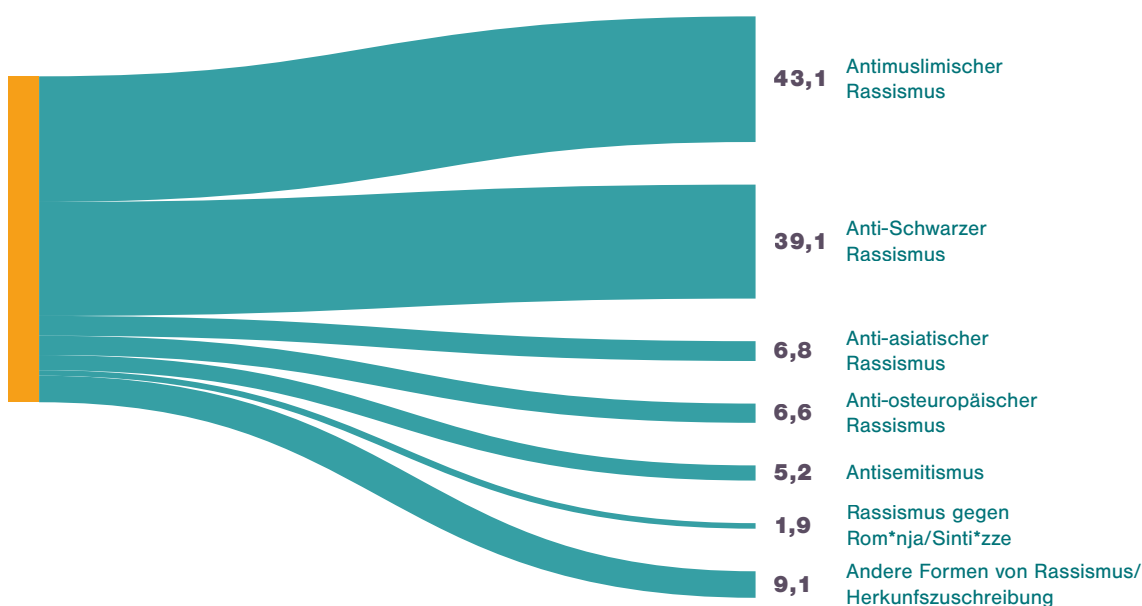
Wie bereits im Vorjahr betreffen die meisten dokumentierten Fälle von Rassismus im Jahr 2024 antimuslimischen Rassismus (43,1 % der kategorisierten Fälle von Rassismus) und Anti-Schwarzen Rassismus (39,1 %). Weitere Fälle betreffen anti-asiatischen Rassismus (6,8 %), anti-osteuropäischen Rassismus (6,6 %), Antisemitismus (5,2 %) sowie Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze (1,9 %).

Die Zahl der gemeldeten Fälle rassistischer Diskriminierung steigt 2024 spürbar an. Im Vergleich zu

2023 zeigt sich ein besonders deutlicher Anstieg bei Fällen von Anti-Schwarzem Rassismus (+8,8 Prozentpunkte), antimuslimischem Rassismus (+8,4 Prozentpunkte) und anti-osteuropäischem Rassismus (+3,4 Prozentpunkte).

Wie bereits im Vorjahr zeigt sich zugleich auch 2024, dass der Bedarf an zielgruppenspezialisierten Beratungsangeboten kontinuierlich hoch bleibt. Einige Communitys nutzten die Antidiskriminierungsberatung im advd im Vergleich weniger als andere Betroffenenengruppen. Allen voran zeigen das die erfassten Fallzahlen zu Antisemitismus und Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze. Viele Fälle von Antisemitismus werden zugleich durch spezialisierte Commu-

Abb. 3: Fälle von Rassismus und Antisemitismus



N=931. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

¹⁸ Aus methodischen und auswertungstechnischen Gründen wurde Antisemitismus bei der Auswertung der Machtverhältnisse zusammen mit dem Machtverhältnis „Rassismus“ ausgewertet. Dies bedeutet keine inhaltliche Gleichsetzung der beiden Machtverhältnisse und kann im advd-Dokumentationssystem ausdifferenziert erfasst werden. Zu der Diskussion vgl. Aalders, Sophia; Ionescu, Camille und Steffen Beigang (2022): Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 42, Fußnote 7.

nity-basierte Beratungsstellen beraten,¹⁹ z. B. durch Ofek e. V.²⁰ Für Betroffene von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze gibt es bisher nur wenige spezialisierte Beratungsangebote. Meldungen zu Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze werden zugleich z. B. an Community-Stellen des Netzwerks der Melde- und Informationsstellen Antiziganismus (MIA) gemeldet.²¹

Gleichzeitig bleibt Rassismus ein intersektionales Phänomen, das mit vielen weiteren Machtverhältnissen verflochten ist. Ein tieferer Blick in die Daten (nicht abgebildet) zeigt: Rassismus wirkt oft in Verbindung mit weiteren Machtverhältnissen – etwa in 36,9 % der Fälle von Klassismus, 34,5 % der Fälle von Sexismus oder 13,3 % der Fälle von Ableismus. Der intersektionale Ansatz bleibt daher auch für zielgruppenspezifische Beratungsprozesse unerlässlich.

Fallbeispiel II: Ausschluss vom Sprachkurs anhand von Gesichtsbedeckung

Eine Frau wird nach langer Wartezeit für einen Integrationssprachkurs zugelassen, dann aber wegen ihrer teilweise Gesichtsbedeckung ausgeschlossen. Die Sprachschule begründet dies mit erschwerter Kommunikation und Integration.

Gemeinsam mit einer Antidiskriminierungsberatungsstelle bewertet die Ratsuchende (RS) den Vorfall als Diskriminierung. Die Berater*innen beraten zu rechtlichen Möglichkeiten und übernehmen im Auftrag der RS die Kommunikation mit der Sprachschule sowie dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) als verantwortliche Förderstelle des Sprachkurses. Das BAMF kündigt an, den Träger künftig stärker in Blick zu behalten.

Nach rechtlicher Geltendmachung der Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durch die RS bietet die Schule eine Entschädigung an. Die Beratungsstelle begleitet die RS und ihren Ehemann zu Gesprächen mit der Schulleitung, setzt sich für eine schriftliche Entschuldigung ein und bleibt über den gesamten Verlauf hinweg unterstützend an der Seite der RS. Nach weiteren Gesprächen überreicht die Schule sowohl die Entschädigung als auch die geforderte Entschuldigung.

Lebensbereiche

Im nächsten Schritt betrachten wir die Kontexte, in denen Diskriminierungen stattfinden (siehe Abb. 4). Wie bereits 2023 werden die meisten Diskriminierungsfälle im Arbeitskontext gemeldet (28,6 %). Es folgen der Bildungsbereich (17,4 %) sowie staatliche Ämter und Behörden (12,5 %).

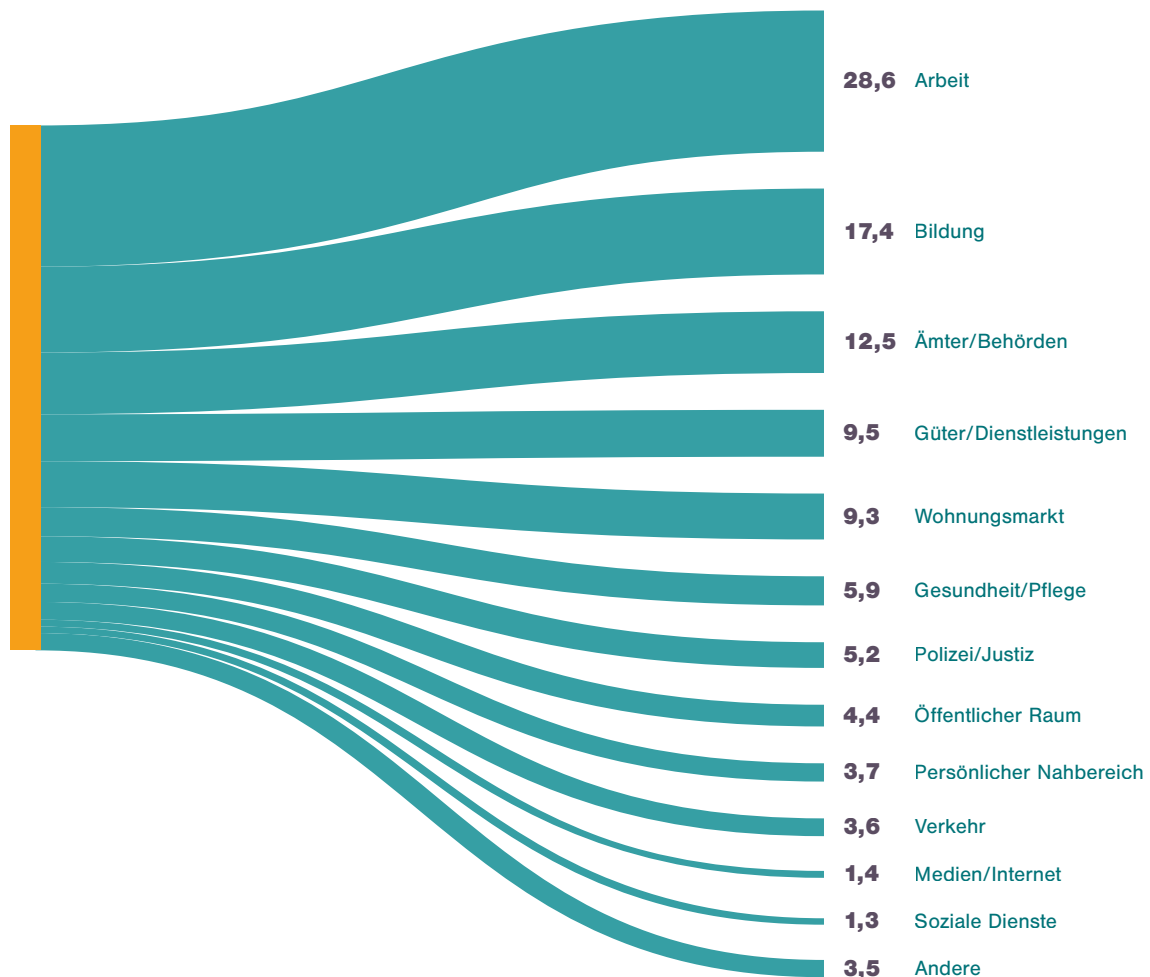
**Zivilgesellschaftliche
Antidiskriminierungs-
beratungsstellen sind
wichtige Anlaufstellen bei
Diskriminierung in
öffentlichen Institutionen**

¹⁹ [ada.NRW](#) (2023) (Hrsg.). Antidiskriminierungsberatung der Freien Wohlfahrtspflege NRW. Jahresbericht 2022. Wuppertal: ada.NRW, S. 22. Hauser, Katja / Hötzel, Clemens / Mentz, Paul / Salzmann, Sebastian (2020): Antisemitismus in Nordrhein-Westfalen. Wahrnehmungen und Erfahrungen jüdischer Menschen. Düsseldorf: Die Antisemitismusbeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen, S. 14f.

²⁰ Ofek e. V. (2024). Ofek Beratungsstatistik '24. https://ofek-beratung.de/wp-content/uploads/2024/10/OFEK_Beratungsstatistik_2023-24.pdf.

²¹ MIA (2024): Zweiter Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus. Berlin: MIA.

Abb. 4: Diskriminierungsfälle nach Lebensbereichen



N=3105. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Besonders deutlich wird erneut, dass zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd wichtige Anlaufstellen bei Diskriminierung in öffentlichen Institutionen sind. Nach den advd-Beratungsstandards geht das beraterische Verständnis von Diskriminierung über das des AGG hinaus.²² Betroffene werden auch dann beraten, wenn das

AGG keine Anwendung findet – anders als im Fall der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die einen klaren Auftrag hat, im Rahmen des AGG zu beraten. Zusammengenommen entfallen auf die Kontexte von Bildung, Polizei/Justiz, sowie Ämtern und Behörden 35,1 % der erfassten Fälle – ein Anstieg um 1,6 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.²³

²² Antidiskriminierungsverband Deutschland (2009), S. 5. Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024c), S. 29f.

²³ Der Anteil der Beratungsanfragen zu diesen Institutionen betrug im Jahr 2024 bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 25 %. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025), S. 14.

Die Ergebnisse machen deutlich: Diskriminierung gehört kontinuierlich zu Alltagserfahrungen der Ratsuchenden. Insbesondere in den Bereichen Arbeit (+3,9 Prozentpunkte), Behörden (+1,6 Prozentpunkte), Polizei/Justiz (+1,5 Prozentpunkte) und Verkehr (+1,3 Prozentpunkte) nimmt der Anteil der erfassten Fälle im Vergleich zu 2023 spürbar zu.

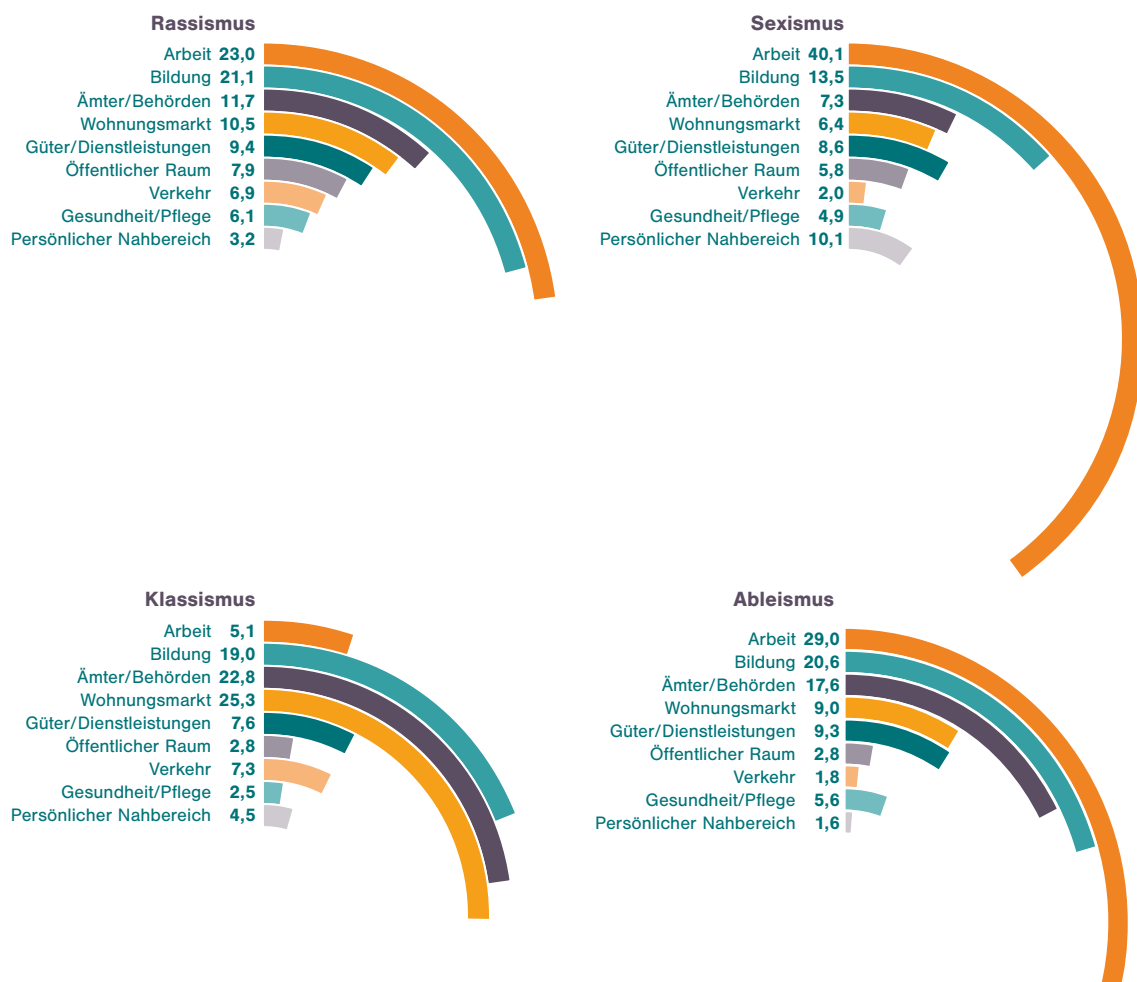
Der alltägliche Charakter diskriminierender Erfahrungen wird besonders deutlich, wenn die einzelnen Machtverhältnisse nach den jeweiligen Lebensberei-

chen betrachtet werden (siehe Abb. 5). Fälle von Rassismus treten am häufigsten im Arbeitskontext (23,0 % aller Fälle von Rassismus) und im Bildungsbereich (21,1 %) auf. Auffällig ist zudem der Anstieg rassistischer Diskriminierungsfälle im öffentlichen Raum (7,9 %, +1,9 Prozentpunkte) und in Verkehrsmitteln (6,9 %, +5,7 Prozentpunkte).

Auch qualitative Berichte aus der Beratungspraxis bestätigen diesen Trend. Rassismus im öffentlichen Nahverkehr nimmt 2024 spürbar zu. Die gemeldeten



Abb. 5: Ausgewählte Machtverhältnisse nach Lebensbereich



N=3105. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Fälle betreffen unterschiedliche Bereiche, darunter rassistische Fahrkartenkontrollen und Rassismus seitens Bus- und Straßenbahnfahrer*innen gegenüber Fahrgästen. Teilweise haben diese Situationen ein hohes Eskalationspotenzial. Neben Racial Profiling und Alltagsdiskriminierung umfassen diese Fälle auch Belästigung, Bedrohung und Körperverletzung gegen die Betroffenen. Die Beratungsstellen sehen vor diesen Hintergründen einen eindeutigen Handlungsbedarf.

Rassistische Diskriminierungsfälle im öffentlichen Raum und in Verkehrsmitteln steigen an

Sexistische Diskriminierung zeigt sich am häufigsten im Arbeitsbereich (40,1 % aller Fälle von Sexismus) sowie im Bildungsbereich (13,5 %). Deutlich zugenommen hat der Anteil sexistischer Diskriminierung im persönlichen Nahbereich – etwa im Wohnumfeld oder in der Nachbarschaft (10,1 % aller Fälle von Sexismus, +4,7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr).

Klassistische Diskriminierung tritt neben den Bereichen von Wohnen (25,3 % aller Fälle von Klassismus) und Bildung (19,0 %) besonders häufig im Kontext von Ämtern und Behörden auf (22,8 %). Auch ableistische Diskriminierung zeigt sich vor allem im Arbeitskontext (29,0 % aller Fälle von Ableismus), im Bildungsbereich (20,6 %) und ebenfalls im Kontext von Ämtern und Behörden (17,6 %).

Ableistische und klassistische Diskriminierung im Kontext von Ämtern und Behörden stieg im Vergleich zum Vorjahr stark an (+5,7 und +3,7 Prozentpunkte). Diese Entwicklung stellt eine erhebliche Heraus-

forderung dar, da dieser Lebensbereich nicht durch das AGG geschützt ist. Für Betroffene ableistischer Diskriminierung bedeutet das: Möglichkeiten rechtlicher Interventionen – wie sie etwa im Arbeitskontext möglich wären – sind stark eingeschränkt. Im Fall klassistischer Diskriminierung im Kontext von Ämtern und Behörden sind weder das Machtverhältnis noch der Lebensbereich durch das AGG geschützt.

Fallbeispiel III: Diskriminierung anhand von Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren

Eine qualifizierte Bewerberin gibt bei einer Online-Bewerbung für eine Stelle bei einer öffentlichen Behörde ihre Schwerbehinderung an. Trotz gesetzlicher Pflicht, schwerbehinderte Bewerber*innen zum Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 164 SGB IX), erhält sie eine Absage ohne vorherige Einladung.

Auf ihren Hinweis per E-Mail auf den gesetzlichen Anspruch folgt zunächst keine Reaktion. Erst nach erneutem Nachfragen erklärt die Behörde, die Stelle sei bereits anderweitig vergeben worden. Eine inhaltliche Begründung der Entscheidung bleibt vage.

Die Bewerberin wendet sich an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle, die sie nach eingehender Beratung an einen Rechtsanwalt vermittelt. Dieser macht eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Als Indizien für die Benachteiligung werden die unterlassene Einladung sowie ein möglicher Verstoß gegen die Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit angeführt.

Die Behörde führt einen Softwarefehler als Ursache dafür an, dass die Schwerbehinderung im Bewerbungsprozess nicht berücksichtigt worden sei. Der Fall geht vor Gericht. Das Gericht bestätigt, dass die Klägerin die Anforderungen erfüllte und eingeladen werden musste. Der Fall endet mit einem Vergleich zugunsten der Klägerin, die eine Entschädigung erhält.

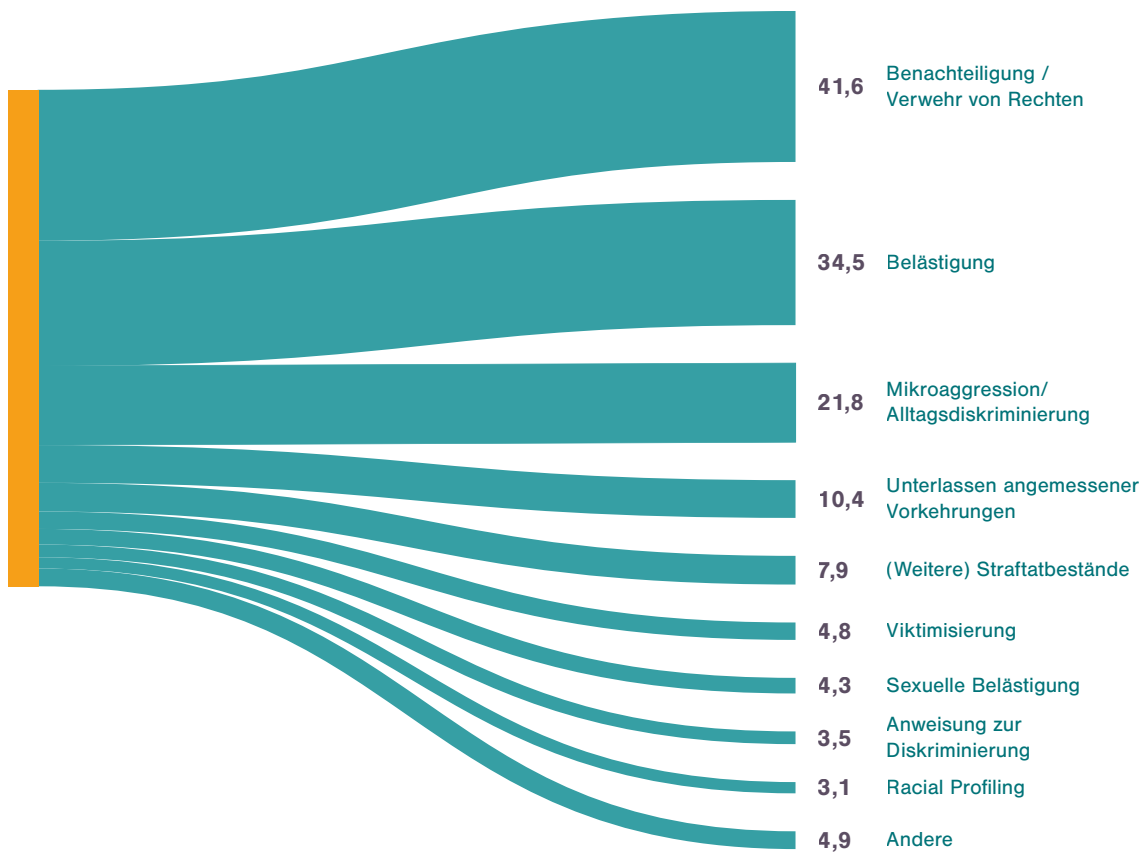
Formen von Diskriminierung

Abbildung 6 zeigt, dass Betroffene vielen unterschiedlichen Formen von Diskriminierung ausgesetzt sind.²⁴ Am häufigsten wird Benachteiligung/Verwehr von Rechten (41,6 %) gemeldet. Darunter fallen beispielsweise Benachteiligung bei Anstellung und Wohnungssuche, diskriminierungsbezogene Kündi-

gungen und Kontrollen oder Verweigerung von Zugängen und Leistungen.

An zweiter Stelle steht die Belästigung (34,5 %) – hierzu zählen Beleidigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen und Einschüchterungen. In 10,4 % der Fälle handelt es sich um das Unterlassen angemessener Vorkehrungen²⁵, insbesondere in Hinblick auf

Abb. 6: Formen von Diskriminierung



N=2450. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

²⁴ Die Kategorisierung der Diskriminierungsformen orientiert sich an die Dokumentation-Mindeststandards der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Für tiefere Diskussion der Kategorien siehe Aalders et al. (2022), S. 53ff.

²⁵ Angemessene Vorkehrungen beschreiben „die rechtlich geforderten Maßnahmen, welche Menschen mit Behinderung vor Diskriminierungen schützen“ (Eichenhofer, Eberhard 2018: Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht. Baden-Baden: Nomos, S. 7).

Barrierefreiheit. Sexuelle Belästigung wird in 4,3 % der gemeldeten Fälle thematisiert.²⁶ (Weitere) Straftatbestände wie Körperverletzung, Sachbeschädigung, Volksverhetzung oder Verleumdung machen weitere 7,9 % der gemeldeten Fälle aus.²⁷

Erheblich gestiegen sind die Fälle von Alltagsdiskriminierung,²⁸ die im Jahr 2024 die dritthäufigste Diskriminierungsform ausmachen (21,8 %, +18,8 Prozentpunkte). Im advd-Dokumentationssystem umfasst diese Kategorie Handlungen wie Herabsetzung, Ausgrenzung, Nicht-ernstnehmen oder Lächerlichmachen von Personen.

Alltagsdiskriminierung und Viktimisierung sind ernst zu nehmende Formen von Diskriminierung

Auffällig ist zudem der Anstieg von Fällen der Viktimisierung – also Diskriminierung infolge einer Diskriminierungsbeschwerde. Im Jahr 2024 verzeichnen die Beratungsstellen 118 Fälle, in denen Ratsuchende aufgrund ihrer Beschwerde zusätzlich diskriminiert werden (4,8 %, +2,4 Prozentpunkte). Die durchschnittliche absolute Anzahl dieser Fälle hat sich gegenüber dem Vorjahr nahezu verdreifacht.

Aus der Beratungspraxis gehen zahlreiche Hinweise auf Alltagsdiskriminierung und Viktimisierung hervor. Im Bildungsbereich berichten Betroffene von Rassismus davon, dass sie durch Mitschüler*innen oft herabgesetzt und lächerlich gemacht werden. In vielen Fällen spielen die Lehrkräfte die Diskriminierungen herunter. Rassistische Beleidigungen – etwa Anti-Schwarzer Rassismus durch Mitschüler*innen – werden oftmals nicht als spezifische Diskriminierung erkannt, sondern mit allgemeinen Beleidigungen gleichgesetzt.

In vielen Fällen fehlt die Verantwortungsübernahme bei den Schulleitungen und Fachkräften sowie institutionelle Reaktion und Unterstützung für betroffene Kinder und deren Eltern oder Bezugspersonen. Rassistische Behandlung durch Lehrkräfte selbst äußert sich wiederum typischerweise in unverhältnismäßigen Sanktionen und im verstärkten negativen Fokus auf die Betroffenen (siehe auch Fallbeispiel I).

Auch im Arbeitskontext berichten die Beratungsstellen, dass Betroffene neben anderen Diskriminierungsformen typischerweise nicht ernst genommen, lächerlich gemacht und als Störenfriede im Unternehmen stigmatisiert werden. Wenn die Ratsuchenden sich gegen Diskriminierungen wehren, wird der Vorfall oftmals von den Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten heruntergespielt.

In vielen Fällen entwickelt sich eine Dynamik, in der die Betroffenen in der darauffolgenden Zeit immer mehr vom Team ausgeschlossen werden. Oft sehen sich Ratsuchende nach einer Beschwerde ge-

²⁶ Für weitere Befunde siehe auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025), S. 24.

²⁷ Gewaltvorfälle werden primär durch spezialisierte Beratungsstellen, z. B. im Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) beraten. Gewaltvorfälle werden ebenfalls durch lokale Monitoring-Stellen, wie z. B. das Berliner Register dokumentiert. Beide Institutionen berichten von steigenden Zahlen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. VBRG (2025): Rechte, rassistische und antisemitische Gewalt in Deutschland 2024. <https://verband-brg.de/rechte-rassistische-und-antisemitische-gewalt-in-deutschland-2024-jahresbilanzen-der-opferberatungsstellen/>; Berliner Register (2025): Zwischen alltäglicher Bedrohung und Solidarität: Berliner Register ziehen Bilanz. Ergebnisse der Dokumentation extrem rechter und diskriminierender Vorfälle 2024. Berlin: Berliner Register. https://berliner-register.de/documents/5882/Berliner-Register-PK-2025_Reader.pdf.

²⁸ Fuchs et al. 2025.

zwungen, das Unternehmen zu verlassen – sei es aufgrund fehlender Unterstützung, anschließenden Sanktionen oder direkter Kündigungen. Insbesondere während der Probezeit führt eine Beschwerde durch Ratsuchende oft zur Kündigung.

Die Ergebnisse verdeutlichen: Alltagsdiskriminierung und Viktimisierung sind ernst zu nehmende Formen von Diskriminierung, die für die Betroffenen schwerwiegende Folgen haben können. Besonders gravierend ist, dass in mehr als der Hälfte aller Fälle die diskriminierende Handlung von Personen mit formaler Hierarchie- und Abhängigkeitsmacht ausgeht – etwa von Vorgesetzten, Lehrkräften, Behördenmitarbeiter*innen oder Vermieter*innen (55,7 %, +7,4 Prozentpunkte). Diese formale Machtposition verstärkt die Wirkung der Diskriminierung zusätzlich und erschwert eine Gegenwehr erheblich.

Beratungsstellen unter Druck



Auch die zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen selbst geraten vermehrt unter Druck. Aus der Beratungspraxis wird berichtet, dass Anfeindungen gegenüber den Beratungsstellen teilweise deutlich zunehmen – und zwar in einer zuvor nicht gekannten Intensität. Dazu zählen Hetze und Belästigungen, gezielte Diskreditierungsversuche, politischer Druck, juristische Einschüchterungen sowie Sachbeschädigungen. Die Beratungsstellen berichten beispielsweise von Drohanrufen und bedrohlichen Besuchen in den Büros, von Schmierereien und diskriminierenden Aufklebern, vom politischen Druck im Zusammenhang mit parlamentarischen Anfragen, von rechtlichen Einschüchterungsversuchen – etwa durch Unterlassungsklagen – als Reaktion auf Beschwerdebriefe sowie von Infragestellungen

der Legitimität ihrer Arbeit. Auch von Sachbeschädigungen an Briefkästen und Eingangstüren sowie von digitalen Angriffen durch systematisches „Zuspammen“ der Mail-Postfächer wird berichtet.

Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen geraten vermehrt unter Druck

Diese Entwicklungen sind Teil einer breiteren Dynamik, die Anlass zur Sorge gibt. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich für demokratische Teilhabe und gegen Diskriminierung einsetzen insbesondere im Kontext des Rechtsrucks und zunehmender autoritärer Tendenzen mit Anfeindungen konfrontiert werden.²⁹ Auch in diesen Studien wird von einer großen Bandbreite an Vorfällen berichtet. Diese reichen von Hatespeech, über Einschüchterung und Nötigung bis hin zu Sachbeschädigung und vereinzelt sogar körperlicher Gewalt.³⁰ Vor diesem Hintergrund wird klar: Die Rahmenbedingungen für zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsarbeit verschärfen sich spürbar. Umso notwendiger sind konkrete rechtliche Absicherung, tragfähige Beratungsstrukturen, politischer Rückhalt und eine langfristige strukturelle Unterstützung.

²⁹ Sommer, Moritz / Ratzmann, Nora (2022): Bedrohte Zivilgesellschaft. DeZIM Research Notes 10 (22). Berlin: DeZIM; Weiberg, Mirjam / Schöll, Anja (2025): Schwindende Räume: Wenn demokratisches Engagement zur Zielscheibe wird. DeZIM Briefing Notes 3 (25), Berlin: DeZIM.

³⁰ Weiberg / Schöll 2025, S. 3.

Schlussbetrachtungen

Das zivilgesellschaftliche Lagebild Antidiskriminierung 2024 macht erneut unmissverständlich klar: Diskriminierung ist kein Randphänomen, sondern eine alltägliche Realität für viele Menschen – und die Fallzahlen nehmen weiter zu.

Diskriminierung ist eine alltägliche Realität für viele Menschen – und die Fallzahlen nehmen weiter zu

Besonders auffällig ist der Anstieg rassistischer Diskriminierungsfälle. Sie machen inzwischen 62,6 % aller gemeldeten Fälle aus – ein neuer Höchstwert. Auch andere Diskriminierungsdimensionen sind deutlich vertreten – darunter Diskriminierung entlang von Geschlecht, Behinderung / chronischer Erkrankung, sozialem Status, Sprache, sexueller Identität oder Lebensalter.

Diese Diskriminierungen treten ebenfalls im nahezu allen alltäglichen Lebensbereichen der Ratsuchenden auf: besonders häufig im Arbeitsleben, im Bildungssystem, im Kontext von Ämtern und Behörden, bei Dienstleistungen, auf dem Wohnungsmarkt oder im Gesundheitswesen.

Die Ursachen für den starken Anstieg gemeldeter Diskriminierungsfälle bedürfen weiterer Untersuchung. Ein wesentlicher Erklärungsansatz ist, dass mehr Betroffene heute über ihre Rechte informiert sind, Beratungsangebote kennen und sich zunehmend ermutigt fühlen, Diskriminierung nicht mehr hinzunehmen, sondern sich aktiv zur Wehr zu setzen. Die gestiegene Sichtbarkeit von Antidiskriminierungsthemen in der öffentlichen Debatte, in Bildungsprogrammen und Institutionen hat in den vergangenen Jahren maßgeblich dazu beigetragen, Diskriminierungserfahrungen zu thematisieren und zu enttabuisieren. Auch der Ausbau zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen stärkt die Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen.

Zugleich kann der Anstieg der Diskriminierungsfälle auch ein Echo eines sich verhärtenden gesellschaftlichen Klimas sein: Der politische Rechtsruck, rassistische, antifeministische und queerfeindliche Narrative sowie antimuslimische oder antisemitische Tendenzen finden zunehmend Raum im öffentlichen Diskurs. Infolge dieser Normalisierung diskriminierender Positionen können sowohl die tatsächlichen Fälle von Ausgrenzung als auch die Sensibilität für diskriminierendes Verhalten zunehmen. Der Anstieg der gemeldeten Fälle kann somit sowohl eine Verschärfung diskriminierender Debatten als auch eine gestärkte Gegenwehr durch Aufklärung, Empowerment und professionelle Beratung widerspiegeln. Gleichzeitig kann diese Entwicklung zu Folge haben, dass Betroffene, die gegen Diskriminierung vorgehen, zunehmend nicht ernst genommen, ausgegrenzt und mit Sanktionierungsversuchen konfrontiert werden. Das Lagebild liefert dazu wichtige Erkenntnisse: Sowohl Alltagsdiskriminierung als auch Viktimisierung sind verbreitete und ernst zu nehmende Formen von Diskriminierung, die deutlich mehr Aufmerksamkeit und gesellschaftliche Sensibilisierung erfordern.

Antidiskriminierungsarbeit braucht mehr denn je rechtliche Absicherung, gesellschaftliche Solidarität und politischen Rückhalt

Im Kontext des Rechtsrucks, der zunehmenden autoritären Tendenzen und einer Verschärfung diskriminierender Debatten gerät auch die zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsarbeit verstärkt unter Druck. Immer mehr wird sie selbst zur Zielscheibe – etwa durch rechtliche Angriffe, digitale Hetze, Bedrohung, gezielte Diskreditierung oder Sachbeschädigung.

Vor diesem Hintergrund leistet das Lagebild einen wichtigen Beitrag: es macht sichtbar, mit welchem Mut Betroffene Diskriminierung benennen und sich dagegen wehren. Die Ergebnisse unterstreichen darüber hinaus, wie dringend eine strukturelle Stärkung und nachhaltige Sicherung der Ressourcen der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen ist.

Mehr denn je braucht es gleichzeitig konkrete rechtliche Absicherung, gesellschaftliche Solidarität und einen verlässlichen politischen Rückhalt für diese Arbeit – damit Betroffene Unterstützung finden und Diskriminierung wirksam entgegnet werden kann.

III. Handlungsempfehlungen

1. Antidiskriminierungsberatung stärken und ausbauen

Das aktuelle Lagebild zeigt: Diskriminierung ist kein Randphänomen, sondern strukturelle Realität im Alltag vieler Menschen in Deutschland.

Antidiskriminierungsberatungsstellen leisten einen unverzichtbaren Beitrag, denn sie beraten Betroffene professionell, parteilich, niedrigschwellig und stärken deren Handlungsmöglichkeiten. Gemäß § 23 AGG sind sie als Antidiskriminierungsverbände zur Rechtsberatung und Beistandschaft befugt, sichern so den Zugang zum Recht und tragen maßgeblich zum Schutz vor Diskriminierung bei.³¹

Ein wirksamer Diskriminierungsschutz braucht deshalb zwei zentrale Schritte für die Unterstützung von Betroffenen: Die Absicherung bestehender Beratungsstellen – und den flächendeckenden Ausbau verlässlicher Angebote. Dafür braucht es ein abgestimmtes Vorgehen von Bund, Ländern und Kommunen.

a) Qualität sichern: Antidiskriminierungsberatung strukturell absichern

Die Nachfrage wächst – doch die Beratungsstrukturen halten mit diesem Bedarf kaum Schritt. Viele Stellen arbeiten seit Jahren an der Belastungsgrenze, oft unter prekären Projektbedingungen. Die chronische Unterfinanzierung überlastet das Personal, führt zu Fluktuation und gefährdet so Qualität und Verlässlichkeit der Beratung.

Um dem steigenden Bedarf an Antidiskriminierungsberatung gerecht zu werden und gleichzeitig die Qualität der Beratung dauerhaft zu sichern, benötigen bestehende Beratungsstellen eine bessere personelle Ausstattung sowie langfristige und verlässliche Finanzierungsperspektiven.

Der gesetzliche Auftrag zur Förderung von Antidiskriminierungsberatung sollte daher im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankert werden.

³¹ Zu den Details vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024b): Handreichung: Rechtsdienstleistung in der Antidiskriminierungsberatung. Berlin: advd, S. 9ff. https://www.antidiskriminierung.org/s/advd_Handreichung-zu-RDL_A4_2_bf.pdf.

b) Zugang schaffen: Antidiskriminierungsberatung flächendeckend ausbauen

Unabhängige Antidiskriminierungsberatung muss überall erreichbar sein – in Großstädten ebenso wie in ländlichen Regionen. Doch vielerorts fehlen entsprechende Anlauf- und Beratungsstellen gegen Diskriminierung.

Mit dem Förderprogramm **respekt*land**, das 2023 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeinsam mit den Bundesländern gestartet wurde, wurde erstmals ein bundesweiter Aufbauprozess initiiert. Aktuell werden 36 Projekte in allen 16 Bundesländern gefördert.

Auch das Programm zum Aufbau community-basierter Beratungsstellen gegen Rassismus, gefördert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, hat Lücken in der Beratungsstruktur geschlossen und Zugänge in die Fachberatung ermöglicht.

Beide Förderprogramme setzen wichtige Impulse – laufen jedoch Ende 2025 aus, noch bevor sie ihre Wirkung voll entfalten konnten.

Die neue Bundesregierung muss den begonnenen Ausbau der Beratungsstrukturen für Betroffene von Diskriminierung **zusammen mit Ländern und Kommunen im Rahmen eines gemeinsamen Förderprogramms** strategisch weiterentwickeln und bedarfsgerechte Strukturen schaffen – damit Betroffene nicht länger allein bleiben, egal wo sie leben.

2. Das AGG muss wirksam schützen – für alle und in allen Lebensbereichen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) greift bislang zu kurz: Mehr als die Hälfte der dokumentierten Diskriminierungsfälle fällt nicht unter den aktuellen gesetzlichen Schutz. Das widerspricht dem Anspruch auf umfassende Gleichbehandlung und Teilhabe – und stellt ein strukturelles Demokratiedefizit dar.

Für einen wirksamen Diskriminierungsschutz braucht es eine grundlegende Reform des AGG, die den gesellschaftlichen Realitäten gerecht wird.

Zentrale Elemente dafür sind:

- **Ein erweiterter Geltungsbereich**, der auch staatliches Handeln einbezieht – etwa in Bildungseinrichtungen, Behörden und bei der Polizei.
- **Ein zeitgemäßer Merkmalskatalog**, der auch Diskriminierungsrealitäten anhand von sozialem Status, Sprache, Körpergewicht oder Staatsangehörigkeit umfasst.
- **Verlängerte Fristen**, damit Betroffene ihre Rechte tatsächlich geltend machen können.
- **Stärkere rechtliche Handlungsmöglichkeiten für Antidiskriminierungsorganisationen**, insbesondere durch kollektive Rechtsdurchsetzung wie Verbandsklagen und Prozessstandschaft.
- **Ein klarer gesetzlicher Förderauftrag im AGG**, der unabhängige zivilgesellschaftliche Beratungsangebote dauerhaft strukturell absichert.

Das Bündnis „**AGG-Reform Jetzt!**“ – getragen von über 120 zivilgesellschaftlichen Organisationen – hat zahlreiche weitere Reformvorschläge für das AGG vorgelegt.³²

3. Rassismus gezielt bekämpfen

Die hohe und weiter steigende Zahl von Beratungsanfragen im Kontext Rassismus – insbesondere anti-muslimischen und anti-Schwarzen Rassismus – ist alarmierend. Sie verweist auf tief verankerte, strukturelle Diskriminierungsmuster, die sich in allen Lebensbereichen zeigen – vom Arbeitsmarkt über Bildung und Wohnen bis hin zum öffentlichen Raum und staatlichen Institutionen.

Für die wirksame Bekämpfung aller Rassismusformen braucht es weit mehr als symbolische Anerkennung. Erforderlich ist **eine ressortübergreifende, langfristig und intersektional angelegte Gesamtstrategie** – getragen von Bund, Ländern und Kommunen – unter aktiver Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteur*innen und insbesondere der betroffenen Communitys. Dafür müssen **Community-basierte Organisationen** strukturell und langfristig gefördert werden.

Rassismuskritische Perspektiven müssen verbindlich in die Aus- und Fortbildung staatlicher Akteur*innen integriert werden – insbesondere bei Polizei, Justiz, Verwaltung und im Bildungsbereich.

Das **zivilgesellschaftliche Monitoring rassistischer Vorfälle** muss gestärkt und um staatliche Berichtspflichten ergänzt werden. Für Fälle rassistischer Diskriminierung im **staatlichen Handeln sind unabhängige Beschwerde- und Kontrollinstanzen** einzurichten.

4. Landesantidiskriminierungsgesetze: Gleiche Rechte – überall

Diskriminierung betrifft alle Lebensbereiche – auch dort, wo das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) keine Wirkung entfaltet. Besonders deutlich zeigt sich diese Schutzlücke im Bereich des öffentlichen Handelns, etwa in Schulen, Hochschulen, Verwaltung, Polizei oder Justiz. So entfallen rund 20 % der dokumentierten Diskriminierungsfälle auf den Bildungsbereich – ein Bereich, der vom Anwendungsbereich des AGG bislang nicht erfasst ist.

Um diese Lücke zu schließen, sind die Bundesländer in der Verantwortung: Sie verfügen über die Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Bildungsrechts und für Landesbehörden. Zudem können sie durch Landesantidiskriminierungsgesetze für einen umfassenderen rechtlichen Diskriminierungsschutz sorgen. Solche Gesetze müssen verbindliche Schutzstandards etablieren, etwa Beschwerdemöglichkeiten, Rechtsschutz sowie strukturelle Prävention und Sanktionen bei Verstößen. Nur in Berlin existiert bisher ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Einzelne Länder haben erste Schritte unternommen und diskutieren derzeit entsprechende Gesetzesinitiativen. Diese Uneinheitlichkeit führt zu erheblichen Gerechtigkeitslücken: Der Schutz vor Diskriminierung hängt vom Wohnort ab.

Die Landesregierungen sollten Landesantidiskriminierungsgesetze auf den Weg bringen, die:

- Den Schutz vor Diskriminierung im öffentlichen Bereich klar und umfassend regeln.
- Niedrigschwellige Beschwerdemechanismen schaffen.

³² Bündnis AGG Reform jetzt! (2023): Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Berlin: advd. https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf

- Verbindliche Weiterbildungs- und Präventionsmaßnahmen für staatliche Institutionen etablieren.
- Beratungsstrukturen auf Landesebene fördern.
- Verbandsklagerechte für Antidiskriminierungsverbände vorsieht.

Ein **kooperativer Austausch** zwischen den Bundesländern kann die Einführung von Landesantidiskriminierungsgesetzen wirksam begleiten. Dabei sollte angestrebt werden, **kohärente und vergleichbare Regelungen zu etablieren**, um bundesweit ein **gleichwertiges Schutzniveau** für Betroffene sicherzustellen.

5. Antidiskriminierungsstellen brauchen Rückendeckung und Schutz

Antidiskriminierungsberatungsstellen geraten zunehmend ins Visier – durch politische Angriffe, rechtliche Einschüchterungsversuche und offene Feindseligkeit. Wer sich gegen Diskriminierung einsetzt, wird selbst zur Zielscheibe. Das gefährdet nicht nur Berater*innen, sondern unsere Demokratie.

Was hier auf dem Spiel steht, ist mehr als der Schutz einzelner Einrichtungen: Es geht um das Recht, sich gegen Diskriminierung zu wehren – ohne Repressionen befürchten zu müssen.

Die demokratische Zivilgesellschaft braucht deshalb klare Schutzkonzepte, verlässliche Rahmenbedingungen – und eine politische Kultur, die ihre Arbeit nicht nur rhetorisch anerkennt, sondern konsequent stärkt. Es braucht politischen Rückhalt statt Lippenbekenntnisse – und eine langfristige Absicherung der zivilgesellschaftlichen und demokratiefördernde Arbeit durch ein **Demokratiefördergesetz**.

Liste der teilnehmenden Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd



Die Studie wäre nicht möglich ohne die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen im advd, die uns ihre Falldaten zur Verfügung gestellt haben. Allen Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd, die sich an der Studie beteiligt haben, gilt unser großer Dank.

- ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt / Arbeit und Leben e. V. Bremen
- ADiBe Netzwerk Hessen
- adis e. V.
- Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland
- Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e. V.
- Antidiskriminierungsbüro Freiburg
- Antidiskriminierungsbüro Hamburg / basis & woge e. V.
- AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V.
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen
- AntidiskriminierungsForum Saar (ADF-Saar)

Liste der teilnehmenden Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd (Fortsetzung)

- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB
- Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe
- Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt
- Aric-NRW e. V. Duisburg
- BEFORE München
- Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart
- ENTKNOTEN – die Beratungsstelle gegen Alltagsrassismus und Diskriminierung / Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e. V.
- EmpowerMensch – Beratungszentrum gegen Diskriminierung Erfurt
- Gleichbehandlungsbüro des Pädagogischen Zentrums Aachen e. V. (PÄZ)
- IBIS e. V. Oldenburg
- KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! Berlin
- Kompetenzzentrum Antidiskriminierung Nordost-Niedersachsen (KADNON) / diversu e. V.
- LesMigraS Berlin
- Mosaik Deutschland e. V.
- M.U.T – Mittel- und unterfränkische Themenstelle gegen Diskriminierung
- Planerladen e. V. Dortmund
- Spiegelbild – Politische Bildung aus Wiesbaden
- Würzburger Ombudsrat – Unabhängige Antidiskriminierungsstelle

Impressum

Herausgeber:

Antidiskriminierungsverband Deutschland e. V. | advd

Geschäftsstelle

Lychener Str. 76

10437 Berlin

info@antidiskriminierung.org

Redaktion:

Bartek Pytlas und Eva Maria Andrades

Lektorat:

Sou-Yen Kim

Satz & Layout:

m4p Kommunikationsagentur GmbH www.m4pk.de

Lizenziert unter Creative-Commons-Lizenz [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Mit Unterstützung von

respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Ein Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Stand: Juni 2025

