



Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2023

Gemeinsame Falldokumentation der
Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd

Inhaltsverzeichnis

Vorwort Eva Maria Andrades

Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands
Deutschland

..... 01

Grußwort Lisa Paus, MdB

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

..... 06

Grußwort Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

..... 09

I. Zusammenfassung der Analyse

..... 13

II. Gemeinsame Falldokumentation und Antidiskriminierungsberatung - Dos & Dont's

..... 17

III.	Lagebild Antidiskriminierung 2023: Analyse	29
IV.	Handlungsempfehlungen	51
V.	Von wem für wen? Drei zentrale Impulse für den Fachdiskurs zur Erhebung von Antidiskriminierungsdaten <i>von Joshua Kwesi Aikins, Teresa Ellis Bremberger, Daniel Gyamerah, Deniz Yıldırım-Calıman Zentrum für Data-driven Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela)</i>	63
	Liste der teilnehmenden Antidiskriminie- rungsberatungsstellen im advd	69
	Impressum	72

Vorwort

Eva Maria Andrades

Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands
Deutschland

Liebe Leser*innen,

mit dieser Publikation legt der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) im Rahmen seiner Arbeit im Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung, gefördert durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“, **erstmalig die Auswertung der Fallzahlen seiner Mitgliedsorganisationen** aus dem Vorjahr vor.

Das **Lagebild Antidiskriminierung 2023** bildet damit einen wichtigen Grundstein in der regelmäßigen Beleuchtung der Diskriminierungsvorfälle

in Deutschland, die an die zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd gemeldet und dort beraten wurden. 25 der 38 Mitglieder im advd aus insgesamt 11 Bundesländern haben uns ihre Daten für eine Auswertung zur Verfügung gestellt. Ihnen gilt zuallererst unser größter Dank.¹

Im Jahr 2023 wurden bei den Beratungsstellen im advd 2.605 neue Fälle von Diskriminierung gemeldet, sprich knapp über 100 neue Fälle pro Beratungsstelle. **Das sind durchschnittlich 7 neue Fälle von Diskriminierung pro Tag.**

Ist das viel, ist das wenig, werden Sie sich vielleicht fragen. Definitiv ist es *zu viel*, wenn man bedenkt, dass hinter jeder dieser Zahlen Menschen stehen, die eine verletzende Erfahrung gemacht haben, welche in der Regel gravierende und nachhaltige Auswirkungen auf ihr Leben hat. Es geht um die Verwehrung von Gleichbehandlung, von Zugängen zu Arbeit und Wohnungen, von Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, die **Verwehrung gleicher Chancen und eines respektvollen Umgangs**. Werde ich als selbstverständlicher Teil dieser Gesellschaft betrachtet oder werde ich hinterfragt und als fremd/anders markiert, gemobbt und benachteiligt? Werde ich so angenommen und respektiert, wie ich bin, oder wird es von anderen zum Problem und mir zum Nachteil gemacht, dass ich Schwarz bin, eine Frau, ein Kopftuch trage, im Rollstuhl sitze?

Gleichzeitig kann die empirische Erfassung von Diskriminierung immer nur ein Ausschnitt der Realität sein. Die erfassten *neuen* Fälle kamen 2023 zu den bereits davor begonnenen und betreuten Beratungsfällen *zusätzlich* dazu. Das tatsächliche Beratungsaufkommen in den Beratungsstellen im advd, wie auch die Dunkelziffer der Diskriminierungsfälle im Allgemeinen, dürften damit viel höher liegen als erfasst.²

Nicht alle Fälle werden gemeldet und nicht alle Betroffenen suchen Hilfe bei Beratungsstellen, von denen es zudem viel zu wenige gibt. Allzu oft erfahren die Ratsuchenden in der Beratung leider auch, dass der gesetzliche Diskri-

¹ Die Liste der Beratungsstellen, die an der Studie teilgenommen haben, befindet sich am Ende der Publikation.

² Vgl. Wieland, Ulrike/Kober, Ulrich (2023): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung; DeZIM (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Berlin: DeZIM.

minierungsschutz begrenzt ist. Die Auswertung zeigt: **Nur in etwa 50 % der Fälle**, in denen eine rechtliche Einordnung zum Zeitpunkt der Auswertung bereits möglich war, fand **das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** als wichtigstes zentrales Regelwerk gegen Diskriminierung überhaupt Anwendung. Das unterstreicht, wie dringend notwendig die seit Jahren vom advd sowie von vielen anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Expert*innen geforderte **Reform des Gesetzes** ist. Die Bundesregierung hat sie im Koalitionsvertrag angekündigt, aber wir warten weiterhin darauf.

Um die Vereinheitlichung der Dokumentation in der Beratung zu unterstützen und gemeinsame Auswertungen zu ermöglichen, hat der advd bereits 2019 an der Entwicklung eines standardisierten Dokumentationssystems gearbeitet. Nach einer detaillierten Überarbeitung steht allen Beratungsstellen nun seit April 2024 die moderne Dokumentationssoftware „**Digitale Akte**“³ zur Verfügung, in der unsere aktuellen **praxisnahen Falldokumentationsstandards**⁴ integriert sind. Dieses **Alleinstellungsmerkmal** des neuen advd-Dokumentationssystems bietet eine enorme Erleichterung für die Praxis der Beratungsarbeit.

Die Auswertung von Falldaten der zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen im advd ist eine **wichtige Ergänzung zu bereits bestehenden Erhebungen zu Diskriminierung**. Zugleich war und ist die Erstellung einer bundesweiten Auswertung der Diskriminierungsfälle innerhalb unseres Verbandes mit vielen Herausforderungen verbunden und benötigte mehrere Anläufe.

Das ist nicht verwunderlich, wenn man zum einen die Vielfalt der Beratungsstellen berücksichtigt, die teilweise sehr **diverse Bedarfe an Dokumentationsstandards** haben. Zum anderen muss man wissen, wie **prekär die Situation vieler Beratungsstellen** ist. Sie haben keine langfristig gesicherten Förderungen, sind personell unterbesetzt und erleben eine stetige Zunahme an Beratungsanfragen. Dokumentation ist Bestandteil der Arbeit und braucht eigene Kompetenzen und vor allem Ressourcen, die jedoch oftmals fehlen.

³ www.digitale-akte.org

⁴ Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2024): Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem. Berlin: advd. https://www.antidiskriminierung.org/s/Handreichung_advd_Falldokumentation.pdf

Die Erkenntnisse, die wir im Laufe der Erarbeitung des advd-Dokumentationssystems gewonnen haben, bilden daher eine **wertvolle Ressource**, die **für die Neu- und Weiterentwicklung von gemeinsamen Dokumentationsstandards** im Bereich der Antidiskriminierungsberatung genutzt werden kann.⁵

Die Analysen in unserem Lagebild Antidiskriminierung 2023 sind gleichzeitig von großer Bedeutung für die zivilgesellschaftliche Auseinandersetzung gegen Diskriminierung. Die Studie belegt erneut, dass **Diskriminierung kein Randphänomen** ist, sondern den Alltag der Betroffenen auf mehrfachen Wegen und in vielfachen Kontexten beeinträchtigt. Die Zahlen bekräftigen zugleich die Notwendigkeit der Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen und -arbeit, insbesondere in Bezug auf die Zugänglichkeit und Erreichung von Betroffenen, der Reform des AGG und Umsetzung weiterer Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz und nicht zuletzt der nachhaltigen Sicherung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsarbeit.⁶

Darüber hinaus braucht es vor dem Hintergrund der Diversifizierung der Akteur*innenlandschaft im Bereich des Monitorings, eine Intensivierung des Fachaustauschs zwischen allen Akteur*innen und gute, strukturelle Rahmenbedingungen dafür. Wichtige Impulse für den Fachdiskurs zur Erhebung von Antidiskriminierungsdaten liefert im Lagebild **der Beitrag vom Zentrum für Data-driven Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela), der die Rolle der Communitys dabei unterstreicht.**

Die Dokumentation und Auswertung von Beratungsfällen ist ein immer wichtigeres Werkzeug der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsarbeit, insbesondere in Zeiten des gesellschaftspolitischen Rechtsrucks. Mit den weiterentwickelten advd-Dokumentationsstandards und der neuen „Digitalen Akte“ sind die Beratungsstellen und der advd als Dachverband gut aufgestellt für ein **jährliches Lagebild** zu (Anti-)Diskriminierung. Klar ist aber auch, dass damit die Arbeit noch lange nicht beendet ist. Dafür braucht es nachhaltige personelle und finanzielle Mittel für Dokumentationsaufgaben, für

⁵ Siehe den Beitrag „Gemeinsame Falldokumentation und Antidiskriminierungsberatung – Dos and Dont's“.

⁶ Siehe den Beitrag „Handlungsempfehlungen“.

die technische und inhaltliche Weiterentwicklung der Dokumentationssysteme sowie für die Förderung der Qualifizierungen für Dokumentation und des beratungstellenübergreifenden Austausches.

Eine gemeinsame Auswertung ist und bleibt vor allem eine **Gemeinschaftsaufgabe**. Deshalb gilt unser **Dank allen, die an der Erstellung des Lagebilds mitgewirkt haben**.

Insbesondere danken wir den Kolleg*innen in den Beratungsstellen im advd, die sich trotz knapper Ressourcen und Kapazitäten an der Studie beteiligt und die Erstellung dieser Studie mit ihrer jahrelangen Erfahrung und Expertise im Rahmen der AG-Dokumentation sowie weiterer Austauschformate unterstützt haben.

Wir danken auch allen Kolleg*innen in der Geschäftsstelle im advd, insbesondere der Projektleitung sowie dem Team für Dokumentation und „Digitale Akte“: Dr. Bartek Pytlas und Antonia Bottel für ihre Arbeit am Lagebild und Dr. Nannette Swed für ihre Arbeit an der Weiterentwicklung der „Digitalen Akte“.

Und nicht zuletzt bedanken wir uns bei dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Förderung der Veröffentlichung dieses Lagebildes sowie der Entwicklung der „Digitalen Akte“ und der neuen Dokumentationsstandards im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ als Teil des Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung.

Mit herzlichen Grüßen



Eva Maria Andrades

Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands Deutschland e.V.

Grußwort

Lisa Paus, MdB

Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Liebe Lesende,

Diskriminierung ist in Deutschland verboten. Seit 18 Jahren haben wir mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine rechtliche Grundlage, sich gegen Benachteiligung etwa wegen des Geschlechts, der Herkunft oder des Alters zu wehren. Das AGG war damals ein Meilenstein, eine Errungenschaft in der Antidiskriminierungspolitik.

Auch Artikel 3 unseres Grundgesetzes steht dem deutlich entgegen. Darin heißt es: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glau-

bens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Wir wollen und müssen die Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland stärken. Vor rund zwei Jahren haben wir dafür das erste Etappenziel erreicht: Der Bundestag hat das Amt der Unabhängigen Beauftragten für Antidiskriminierung beschlossen. Ferda Ataman setzt sich seitdem mit großem Engagement dafür ein, u. a. die Antidiskriminierungsberatung bundesweit zu stärken.

Um Ungleichheit in Deutschland wirksam zu verringern, müssen wir auch wissen, wo wir in Sachen Diskriminierung stehen. Mehr Klarheit schafft der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und seine Mitgliedsorganisationen mit dem vorliegenden Lagebild. Für 2023 haben sie 2.605 Diskriminierungsfälle in Deutschland erfasst. Mehr als die Hälfte davon sind rassistischen und antisemitischen Ursprungs. Auch wenn noch zahlreiche weiße Flecken auf der Landkarte der Diskriminierungserfassung bestehen und der Verband von einer hohen Dunkelziffer ausgeht: Das Lagebild ist ein Fundament für künftige Vergleiche von Diskriminierungszahlen im Zeitverlauf und ist zudem ein zentrales Produkt der „Digitalen Akte“.

Die „Digitale Akte“ ist innerhalb des „Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsgestaltung“ entstanden und wird aus Mitteln des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gefördert. Ihr Ziel: Diskriminierungsfälle und Beratungen deutschlandweit einheitlich zu erfassen und zu dokumentieren. Das ist ein Meilenstein in der Antidiskriminierungsstatistik.

Als Gesellschaft dürfen wir Diskriminierung nicht hinnehmen. Wir haben auch die gesetzliche Pflicht und den Auftrag, uns gegen Rassismus, Antisemitismus, Queerfeindlichkeit und weitere Formen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zu stellen. Hier sind alle gefragt: Lassen Sie uns gemeinsam für eine demokratische, vielfältige und faire Gesell-

schaft eintreten. Der advd und seine Mitarbeitenden tun dies tagtäglich. Für dieses Engagement in der Antidiskriminierungsarbeit und im Kompetenznetzwerk danke ich dem Verband und all seinen Mitgliedsorganisationen sehr.

Herzliche Grüße

Ihre

A handwritten signature in black ink that reads "Lisa Paus". The letters are cursive and fluid.

Lisa Paus MdB

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Grußwort

Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

Liebe Leser*innen,

ob beim Arztbesuch, bei der Suche nach einer Wohnung oder beim Behördengang: Wer Diskriminierung erlebt, braucht Unterstützung. Für Betroffene ist der Schritt, sich Hilfe zu holen, nicht immer möglich und erst recht nicht selbstverständlich. Zum Beispiel, weil es an professionellen Beratungsstellen im eigenen Umkreis fehlt. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) hat das schon lange erkannt und schafft Abhilfe.

Als Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsstellen leistet er einen wichtigen Beitrag für die Etablierung von Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland. Indem er bundesweit Berater*innen qualifiziert und Beratungsstellen zusammenbringt, die über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit verfügen, unterstützt er Betroffene dabei, die Hilfe zu finden, die sie brauchen.

Mit dem zivilgesellschaftlichen Lagebild Antidiskriminierung 2023 schlägt der advd ein neues Kapitel auf. Zum ersten Mal wertet der Fachverband gemeldete Diskriminierungsfälle der Mitgliedsorganisationen aus. Obwohl sie wenig Zeit und Personal gestellt bekommen für ihre wichtige Arbeit, haben zwei Drittel aller Mitgliedsorganisationen an der Erhebung für das Lagebild teilgenommen und ihre Erfahrungen eingebacht. Dafür gilt den advd-Beratungsstellen großer Dank!

Im Lagebild werden rund 2.600 neue Fälle von Diskriminierung dokumentiert. Das tatsächliche Beratungsaufkommen und die Dunkelziffer sind viel höher, weil viele Fälle nicht gemeldet werden. Auch wenn die dokumentierten Vorfälle nicht repräsentativ sind, vervollständigen sie das Bild über Ausmaß und Dimension von Diskriminierungen in Deutschland.

Das Lagebild des advd zeigt, wie wichtig zivilgesellschaftliche Beratungsstellen für Menschen sind, die Diskriminierung erleben. Sie bieten rechtliche Begleitung und Unterstützung, da wo Menschen sie brauchen.

Dafür möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich danken.

Ihre



Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

I.

Zusammen- fassung der Analyse

I. Zusammenfassung der Analyse

1. 2023 wurden pro Tag insgesamt sieben neue Fälle von Diskriminierung gemeldet.

Diskriminierung ist ein alltägliches Problem. Im Jahr 2023 sind bei den 25 Antidiskriminierungsberatungsstellen, die an unserer Studie teilnahmen, insgesamt 2.605 neue Fälle von Diskriminierung eingegangen. Mit anderen Worten wurde 2023 durchschnittlich alle 200 Minuten ein neuer Diskriminierungsfall gemeldet – und das allein bei zwei Dritteln der Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB) im advd. Wenn wir diese Durchschnittswerte auf alle ADBs im advd hochrechnen, kann die Gesamtzahl der gemeldeten Diskriminierungsfälle im letzten Jahr bei allen 38 Mitgliedsorganisationen des advd auf ca. 3.855 geschätzt werden – das ergibt mehr als 10 neue Diskriminierungsfälle pro Tag.

2. 2023 gingen bei den Antidiskriminierungsberatungsstellen durchschnittlich 104 neue Diskriminierungsfälle ein.

Die besagten Diskriminierungsfälle kamen 2023 zu den bereits davor begonnenen und betreuten Beratungsfällen *zusätzlich* hinzu. Sowohl das tatsächliche Beratungsaufkommen in den

ADBs im advd als auch die Dunkelziffer der Diskriminierungsrealitäten in Deutschland im Allgemeinen dürften damit um ein Vielfaches höher liegen.

3. Die Hälfte der dokumentierten Beratungsfälle betreffen Rassismus, insbesondere anti-muslimischen Rassismus und Anti-Schwarzen Rassismus.

Diskriminierung mit Bezug zu Rassismus ist in Deutschland kein Randphänomen – dies belegt auch unsere Studie: Bei 50,4 % Prozent der dokumentierten Diskriminierungsfälle handelte es sich um Fälle von Rassismus. Gemeldet wurden 2023 vor allem Fälle von antimuslimischem und Anti-Schwarzem Rassismus (entsprechend 34,7 % und 30,3 % aller erfassten Fälle von Rassismus).

4. Insgesamt war knapp ein Fünftel der Fälle mit Machtverhältnissen verknüpft, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aktuell nicht geschützt werden.

Diskriminierungen entstehen durch viele unterschiedliche Machtverhältnisse in der Gesellschaft: So betrafen 19,2% der Fälle Diskriminierungen entlang von Behinderungen bzw. von chronischen Erkrankungen. Diskriminierungen bezüglich des Geschlechts machten 17,1% der Fälle aus, entlang von sexueller Identität 6,4%, in Bezug auf das Lebensalter 4,7%, und Diskriminierung mit Bezug zum Glauben bzw. Religion betraf 3,9% der gemeldeten Fälle. 19,5% aller Diskriminierungsfälle wiederum waren mit strukturellen Machtverhältnissen verknüpft, die durch das AGG aktuell nicht geschützt sind, wie Staatsangehörigkeit/Aufenthaltsstatus, Diskriminierung anhand der Sprache, des sozialen Status/Klassismus, Fürsorgeverantwortung und Lookismus (Diskriminierung aufgrund des Aussehens).

5. Diskriminierungen spielen sich in vielen unterschiedlichen Lebensbereichen ab.

Etwa ein Viertel der kategorisierten Diskriminierungsfälle findet im Kontext der Arbeit statt (24,7%). Knapp ein Fünftel der Fälle wird im Bildungsbereich gemeldet (18,8%), darauf folgt der Bereich Güter und Dienstleistungen (13,7%).

6. Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd sind besonders wichtige Anlaufstellen bei Diskriminierung im Kontext von öffentlich-rechtlichen Institutionen.

33,5% der Diskriminierungsfälle spielen sich in den Lebensbereichen Bildung, Ämter und Behörden sowie Polizei und Justiz ab. Damit

findet ein Drittel der dokumentierten Diskriminierungen in Lebensbereichen statt, die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht abgedeckt sind. Durch das Fehlen von Landesantidiskriminierungsgesetzen (außer in Berlin), bestehen auch im Bildungsbereich, der knapp ein Fünftel der erfassten Diskriminierungsfälle ausmacht, Schutzlücken.

7. Diskriminierungserfahrungen umfassen unterschiedliche Formen.

Die mit 41,8% am häufigsten gemeldete Diskriminierungsform ist Belästigung (darunter Beleidigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen und Einschüchterungen). An zweiter Stelle wird mit 36,9% Benachteiligung /Verwehr von Rechten genannt, darunter Benachteiligung bei der Anstellung und Wohnungsbewerbung, durch die Verweigerung von Verträgen sowie diskriminierungsbezogene Kündigungen und Kontrollen.

8. Machtmissbrauch und Diskriminierung gehen oft Hand in Hand.

Erstmalig liefert die Auswertung der Falldaten der ADBs im advd eine innovative Analyse von und neue Erkenntnisse zu unterschiedlichen Machtaspekten, die strukturelle Diskriminierungen erzeugen: In fast der Hälfte der in dieser Hinsicht ausgewerteten Diskriminierungsfälle hatten die Diskriminierungsverantwortlichen (z. B. als Vorgesetzte bei der Arbeit, Lehrkräfte, Mitarbeiter*innen in Behörden, Vermieter*innen etc.) auch formale Hierarchie- und Abhängigkeitsmacht über die Betroffenen. Gleichzeitig

waren für 26,3% der gemeldeten Diskriminierungsfälle Personen verantwortlich, die im gleichen formalen Hierarchieverhältnis mit den Ratsuchenden waren. Strukturelle Machtverhältnisse hinter Diskriminierung sind daher auch dann vorhanden, wenn keine formalen Hierarchien zu erkennen sind.

9. Die Hälfte der Fälle, in denen eine rechtliche Einordnung im Moment der Auswertung möglich war, fielen nicht in den Anwendungsbereich des AGG.

Das AGG bleibt für die Antidiskriminierungsarbeit das zentrale Gesetz. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse deutlich: Das AGG muss reformiert und der rechtliche Diskriminierungsschutz ausgeweitet werden. Das zeigt der hohe Anteil der dokumentierten Fälle (51,7%), die nicht AGG-relevant waren.

10. Nicht alle Betroffenen von Diskriminierung und nicht alle Diskriminierungsformen werden mit dem Beratungsangebot erreicht.

Die Antidiskriminierungsberatung erreicht nicht alle Betroffenen (darunter Betroffene von Altersdiskriminierung, Klassismus, Antisemitismus, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze, Anti-asiatischem und Anti-osteuropäischem Rassismus), nicht alle Diskriminierungsformen (sexuelle Belästigung) und Lebensbereiche gleichermaßen. Das macht deutlich, dass es neben dem Aus- und Aufbau eines flächendeckenden Beratungsangebots sowie einer stärkeren Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der Beratungsangebote zum Diskriminierungsschutz auch zielgruppen- und phänomenspezifische sowie community-basierte Beratungsangebote braucht.

II.

**Gemeinsame
Falldokumentation
und Antidiskrimi-
nierungsberatung -
Dos & Dont's**

II. Gemeinsame Falldokumentation und Antidiskriminierungsberatung – Dos & Dont's

Die Falldokumentation ist ein integraler Bestandteil der Antidiskriminierungsberatung. Gleichzeitig ist die Dokumentation von Beratungs- und Diskriminierungsfällen in der Alltagspraxis mit mehreren Herausforderungen verbunden. In diesem Beitrag wollen wir die Erfahrungen des advd bei der Ausarbeitung von gemeinsamen Dokumentationsstandards diskutieren. Was sollte beachtet werden, um den Mehrwert einer gemeinsamen Falldokumentation für die praktische Antidiskriminierungsarbeit zu erhöhen?

Dieser Bericht ist ein erstes Ergebnis einer mehrjährigen Gemeinschaftsarbeit an einem gemeinsamen advd-Dokumentationssystem. Bereits

in den Anfängen des advd, in 2009, gab es einen ersten Anlauf für eine bundesweite Auswertung der Beratungsdaten der Mitgliedsorganisationen im advd, der aufgrund der fehlenden Ressourcen in damals noch rein ehrenamtlich engagierten Verband nicht erfolgreich umgesetzt werden konnte. In 2020 gelang es dann, ein erstes Kategoriensystem für die gemeinsame Falldokumentation zu entwickeln und dieses in einer ersten Version der Digitalen Akte zu integrieren. Bereits diese wichtigen Vorarbeiten gehörten zu den Best-Practice-Beispielen für Dokumentationssysteme in der Antidiskriminierungsberatung.⁷

2024 hat der advd die Falldokumentation und die Dokumentationssoftware „Digitale Akte“

⁷ Aalders, Sophia; Ionescu, Camille und Steffen Beigang (2022): Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

grundlegend aktualisiert.⁸ Die Integration neuer praxisnaher Falldokumentationsstandards⁹ in einer modernen Dokumentationsanwendung „Digitale Akte“¹⁰ stellt ein Alleinstellungsmerkmal des advd-Dokumentationssystems dar. Insgesamt ermöglicht diese Lösung die Koordinierung von Beratungsprozessen sowie eine einheitliche und praxisnahe Dokumentation von Diskriminierungs- und Beratungsfällen leichter zu gestalten.

Für die Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland ist diese Entwicklung ein zentraler Meilenstein. Eine gemeinsame Falldokumentation ist ein zunehmend wichtiges Werkzeug der Antidiskriminierungsarbeit. Gemeinsam mit Meldedaten oder Umfragen tragen Fallberatungsdaten dazu bei, die vielfachen Diskriminierungsrealitäten sichtbarer zu machen. Daten zu Beratungsanfragen sind darüber hinaus zentral, um Leerstellen im Bereich des Antidiskriminierungsschutzes aussagekräftig aufzuzeigen und Handlungsbedarfe zu untermauern. Gemeinsame Dokumentationsstandards fördern gleichzeitig die Einheitlichkeit der Erfassung und damit die Vergleichbarkeit der Fallanalysen.

Eine gemeinsame Falldokumentation zu entwickeln, die im Arbeitsalltag der Antidiskriminierungsberatung genutzt werden kann, ist allerdings keine leichte Aufgabe. Auch wenn es gelingt, einen ausgeklügelten einheitlichen Fragenkatalog zu entwickeln, der eine umfas-

sende und feingliedrige Erfassung erlaubt, muss dieser im Arbeitsalltag tatsächlich genutzt und als integraler Bestandteil der Beratungsarbeit akzeptiert werden. Wie können diese Aspekte gefördert werden?

Selbstverständnis: Orientierung an die Praxis der Antidiskriminierungsberatung

Von übergreifender Bedeutung ist: Eine gemeinsame Falldokumentation muss sich an der Praxis der Antidiskriminierungsberatung orientieren.



Die Falldokumentation muss der Antidiskriminierungsberatung dienen, nicht umgekehrt.

In dieser Hinsicht ist es nicht nur wichtig, Umfang, Komplexität und Ambiguität des Fragenkatalogs zu reduzieren. Alle diese Aspekte

⁸ Die Entwicklung der Digitalen Akte und den neuen advd-Dokumentationsstandards wurde durch die Förderung des BMFSFJ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie Leben!“ als Teil des Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung ermöglicht.

⁹ Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2024): Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem. Berlin: advd. https://www.antidiskriminierung.org/s/Handreichung_advd_Falldokumentation.pdf

¹⁰ www.digitale-akte.org

müssen gleichzeitig von einem grundlegenden praxisorientierten Selbstverständnis der Aufgaben und Ziele der Falldokumentation getragen werden.

Die Falldokumentation in der Antidiskriminierungsberatung ist insofern kein Selbstzweck. Bei der Falldokumentation müssen stets die Sensibilität der Beratungssituation und die Realitäten der Alltagspraxis von Beratungsprozessen berücksichtigt werden. Anders gesagt: Die Falldokumentation muss der Antidiskriminierungsberatung dienen, nicht umgekehrt.

barkeit der Falldokumentation zwischen den Beratungsstellen erlauben?

Handhabbarkeit: Berücksichtigung der Ressourcen der Beratungsstellen

Eine zentrale Herausforderung stellen die knappen Ressourcen und Kapazitäten der Berater*innen dar.¹¹ Ein praxisorientiertes Kategoriensystem muss daher vor allem handhabbar sein. Die Priorität liegt zunächst auf der Beratung. Mit Zunahme der Beratungsanfragen und den oft prekären Rahmenbedingungen ist die Gefahr gegeben, dass nicht oder wenig dokumentiert wird, denn Dokumentation bedeutet immer Mehraufwand. Dieser Aufwand lässt sich nicht vermeiden, sondern höchstens reduzieren.

Auch aus diesem Grund soll eine handhabbare Falldokumentation nicht zum Ziel haben, stets eine möglichst umfassende Erfassung zu gewährleisten. Wichtig ist stattdessen, die Pflichtkategorien der Dokumentation so verschlankt wie möglich zu halten und auf zentrale Eckpunkte des Beratungsprozesses zu beschränken. Diese Pflichtkategorien können um optionale Vertiefungskategorien erweitert werden. Wichtig ist es aber, im gemeinsamen Prozess die Pflichtangaben auf die Informationen zu beschränken, die für die Fallarbeit (inklusive fallübergreifender Auswertung) zentral sind.



Ein praxisorientiertes Kategoriensystem muss vor allem handhabbar sein

Wie kann dieses Selbstverständnis aber konkret umgesetzt werden? Und wie schaffen wir den Spagat zwischen der Priorisierung der gelebten Beratungspraxis und der Notwendigkeit, einheitliche Mindeststandards der Dokumentation zu fördern, die eine übergreifende Vergleich-

¹¹ Die Ergebnisse einer aktuellen Studie zur Bestandsaufnahme des Status quo der bundesweiten Landschaft qualifizierter Antidiskriminierungsberatung zeigen: „Die Beratungsstellen arbeiten durchschnittlich mit weniger Ressourcen als einer Vollzeitpersonalstelle für die Beratung. 40 Prozent der Beratungsstellen arbeiten mit 20 Personalstunden pro Woche oder weniger. Das Budget der einzelnen Beratungsstellen liegt mehrheitlich bei unter 100.000 Euro“ (Bartel, Daniel / Kalpaka, Annita 2022: Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 116).

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Reduktion der Komplexität und der Ambiguitäten des Kategoriensystems. Ausführliche Antwortkataloge, Dopplungen oder Überlappungen von Antwortmöglichkeiten führen zu Stolpersteinen in den Arbeitsabläufen, einem erhöhten Arbeitsaufwand für die Dokumentation und Schwierigkeiten in der Auswertung.

Kontextsensibilität: Berücksichtigung von Beratungssituationen und unterschiedlichen Beratungsschwerpunkten

Ein zweiter wichtiger Punkt ist die Kontextsensibilität der Falldokumentation im Sinne ihres Nutzungspotenzials für unterschiedliche Fallkonstellationen und Bedarfe der Beratungsstellen berücksichtigt werden.

Ein komplexes und detailliertes Kategoriensystem kann in der Theorie viele interessante und wichtige Informationen zu Diskriminierungsfällen liefern. Gleichzeitig aber sind solche Detailinformationen (bspw. zu konkreten medizinischen Diagnosen, zu detaillierten Positionierungen/Zuschreibungen) im Beratungsprozess nicht immer und nicht vollständig verfügbar. Ferner können Beratungsstellen unterschiedliche Bedarfe an Informationen haben, beispielsweise in Abhängigkeit von den Beratungsschwerpunkten (horizontale Beratung oder Beratung zu spezifischen Diskriminierungsphänomenen oder Lebensbereichen).

Diesen Herausforderungen kann durch die Gestaltung der Falldokumentation nach einem

Bausteinprinzip begegnet werden. Ein solches Prinzip kann durch die Bestimmung von Pflichtfeldern und optionalen, schwerpunktspezifischen Vertiefungsfeldern, durch grundsätzliche Möglichkeit von Mehrfachantworten und durch Einführung von allgemeineren Antwortmöglichkeiten ermöglicht werden (bspw. „Ableismus allgemein“, wo Festlegung der konkreten ableistischen Diskriminierung nicht möglich/nicht fallrelevant ist).

Wichtig ist hier erneut, die oben genannten Lösungen im übergreifenden praxisorientierten Verständnis der Falldokumentation zu ver-



Falldokumentation muss unterschiedliche Fallkonstellationen und Bedarfe der Beratungsstellen kontextsensibel berücksichtigen

ankern. Antidiskriminierungsberatung stellt einen besonders sensiblen Beratungskontext dar. Fallinformationen sollen daher in erster Linie nur dann erhoben werden, wenn sie für

den konkreten Beratungsfall und ggfs. die Arbeitspraxis relevant sind.¹²

Die Alternative, pauschal umfassende (Pflicht-) Erfassungen systemisch zu „erzwingen“, könnte den Informationsgewinn theoretisch fördern. Gleichzeitig hätte diese alternative Lösung aber negative Konsequenzen für die Akzeptanz der Falldokumentation und die Sensibilität der

Beratungssituation. Zugleich würde sie auf praktischer Ebene Schwierigkeiten der Erfassung eines weniger eindeutigen Falles bedeuten, was zu Stolpersteinen durch Notwendigkeit der „Umgehung“ des starren Kategoriensystems (Workarounds) oder sogar – paradoxerweise – zu Informationsverlusten führen würde.

Kohärenz: Förderung von gemeinsamen Mindeststandards der gelebten Dokumentationspraxis

Die dritte Herausforderung besteht darin, die erhöhte Flexibilität in Balance mit der Notwendigkeit einer einheitlichen, systematischen Erfassung zu bringen. Dies ist notwendig sowohl für eine einheitliche Erfassung innerhalb der Beratungsstellen als auch für die Umsetzung von beratungsstellenübergreifenden Analysen – wie die in dem vorliegenden Bericht.

Die bereits erwähnte Aufteilung des Kategoriensystems in standardisierte Pflichtfelder und optionale Vertiefungsfelder sowie offene kontextspezifische Antwortoptionen kann diese Aufgabe erleichtern. Dafür ist es aber erforderlich, das gemeinsame Verständnis der Dokumentationspraxis durch ein umfassendes Begleitangebot zu ergänzen.

Im advd gehört dazu neben unterschiedlichen Trainingsangeboten und weniger formalisierten Online-Austauschformaten auch eine ausführliche Handreichung zu den Dokumentationsstandards. Die Handreichung enthält Hinweise

★ Durch Trainings und Austauschformate wird das gemeinsame, einheitliche Verständnis der Mindeststandards der Dokumentation gefördert, ohne die Vielfalt der gelebten Dokumentationspraktiken auszublenzen.

¹² Vergleiche hierbei ferner die generellen Hinweise für eine menschenrechtsbasierte Arbeit mit Daten, darunter das Nichtschädigungsprinzip: UNHCHR (2018): „A Human Rights-based Approach to Data“. Geneva: Vereinte Nationen. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>

zu praktischen Erfassungsfragen wie Operationalisierung von einzelnen Feldern, Umgang mit Intersektionen, Eintragungsmöglichkeiten in offenen optionalen Feldern, Erfassung von unterschiedlichen spezifischen Fallkonstellationen etc. Wichtig ist ebenfalls, dass ähnlicher Austausch zur einheitlichen Dokumentation auch innerhalb von Beratungsstellen stattfindet (siehe nachstehend).

Durch dieses Begleitangebot wird das gemeinsame, einheitliche Verständnis der Mindeststandards der Dokumentation gefördert, ohne die Vielfalt der gelebten Dokumentationspraktiken auszublenden.

Die Digitale Akte des advd: Dokumentation und Digitalisierung zusammen denken

Für die Entwicklung von Dokumentationssystemen ist es von übergreifender Bedeutung, Falldokumentation und Digitalisierung zusammen zu denken. Was das advd-Dokumentationssystem in der Antidiskriminierungslandschaft in Deutschland einzigartig macht, ist die Integration von praxisorientierten Dokumentationsstandards in einer Digitalen Akte - einer modernen webbasierten Anwendung zur Erfassung von Beratungs- und Diskriminierungsfällen.

Das Zusammenspiel von fachlichen und technischen Aspekten der Dokumentationsarbeit führt dazu, dass Beratungs- und Diskriminierungsfälle mit dem advd-System einfacher dokumentiert werden können. Im Beratungskontext erleichtert die Digitale Akte eine effiziente Begleitung und Verwaltung des Beratungsprozesses sowie eine systematische Dokumentation und Analyse von

Diskriminierungs- und Beratungsfällen. Einen besonderen Mehrwert der Anwendung stellt die integrierte Auswertungsfunktion dar. Diese ermöglicht eine schnelle und flexible Analyse der Fallhäufigkeiten und Überschneidungen zwischen ausgewählten Kategorien.

Die Entwicklung einer Dokumentationssoftware ist auf mehreren Ebenen herausfordernd. Für



Die Digitale Akte erleichtert eine systematische Dokumentation und Analyse von Diskriminierungs- und Beratungsfällen

Organisationen, die die Entwicklung übernehmen bedeutet es die Notwendigkeit der Erschließung von zahlreichen neuen fachexternen Expertisen, darunter in Bereichen der Softwareentwicklung, Datenschutz und Datensicherheit sowie ihre Integration in die Fachpraxis der Antidiskriminierungsarbeit. Seitens der Nutzer*innen bedeutet es wiederum unter anderem die Bereitschaft, zunächst mehr Zeitressourcen für die eventuelle Anpassung von Arbeitsroutinen und Dokumentationspraxen zu investieren, bevor die digitale Dokumentation

mittelfristig zur Entlastung dieser Ressourcen führt. Umso wichtiger ist auch bezüglich der technischen Aspekte die Notwendigkeit der Bereitstellung von Training- und Austauschformate, sowie nachhaltige und kontinuierliche technische Support-Angebote.

Nicht zu ignorieren sind dabei die Kosten sowohl für die Entwicklung als auch für die kontinuierliche Betreuung von Dokumentationssoftware. Die

Umso wichtiger wird es dann, dass diese Lösungen und die damit verbundenen Begleitungs- und Entwicklungsaufgaben sowie dazugehörige Kosten nicht durch jede einzelne Beratungsstelle getragen werden müssen, sondern als ein zentrales übergreifendes Angebot, zum Beispiel durch eine Dachorganisation oder Verband ermöglicht werden können. Nichtsdestotrotz ist die nachhaltige Finanzierung von Dokumentationsaufgaben und -angeboten sowohl auf Dachverbandsebene, als auch auf der Ebene der einzelnen Beratungsstellen entscheidend.

★ Dokumentationsstandards dürfen nicht an Bedarfen der Beratungsstellen und der Betroffenen vorbei gestaltet werden.

Entwicklung der Digitalen Akte und der neuen Dokumentationsstandards wäre nicht möglich gewesen ohne die Förderung des BMFSFJ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ als Teil des Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung. Die Schaffung einer nachhaltigen Finanzierung ist zugleich ausschlaggebend für die Gewährleistung der kontinuierlichen inhaltlichen und technischen Begleitung, Supports, sowie Weiterentwicklung des Dokumentationssystems.

Partizipative Prozesse: Dokumentationsstandards als Gemeinschaftsaufgabe

Abschließend ist es für die Entwicklung von gemeinsamen Dokumentationsstandards wichtig, diese als Gemeinschaftsaufgabe zu verstehen. Dokumentationsstandards dürfen nicht an Bedarfen der Beratungsstellen und der Betroffenen vorbei gestaltet werden. Beispielsweise wurden die advd-Dokumentationsstandards durch Vertreter*innen der Mitgliedsorganisationen im Rahmen der AG Dokumentation entwickelt. Darüber hinaus wurden konkrete Teilbereiche des Kategoriensystems mit weiteren Expert*innen konsultiert. Auch für die Entwicklung der Digitalen Akte war die Partizipation der Berater*innen im Zuge von Bedarfsworkshops zu User*innen Experience (UX) sowie im Rahmen von Testings der Softwarefunktionalitäten unentbehrlich.

Für die AG-Arbeit war es von zentraler Bedeutung, bereits zu Beginn die Grundprinzipien und Ziele der Falldokumentation zu bestimmen und Kriterien der Überarbeitungen anhand

dieser Prinzipien festzulegen. Fragen, die für die Entscheidungsfindung in der AG eine Rolle spielten, waren zum Beispiel:

- » Welche Felder sind für die jeweiligen Nutzen und Ziele der Falldokumentation in der praktischen Arbeit angesichts vorhandener Ressourcen notwendig und relevant – und welche weniger?
- » Welche Optionen können die Akzeptanz der Falldokumentation in den Beratungsstellen erhöhen, welche sie beeinträchtigen?
- » Welche Lösungen können die Arbeitsabläufe der Dokumentation, die Sensibilität der Beratungssituation und die Systematik der Auswertung fördern, welche stören sie?

Die Festlegung dieser Kriterien hat es auch ermöglicht, in den AG-Sitzungen anhand von den von dem Team Dokumentation der advd-Geschäftsstelle entwickelten Vorlagen zu arbeiten, die in den Sitzungen anhand der festgelegten Kriterien kritisch diskutiert wurden. Eine letzte Stufe der Qualitätssicherung bildete ein Lenkungsausschuss, der aus Vertreter*innen des Verbands, der advd-Mitgliedsorganisationen und advd-externen Kooperationspartner*innen bestand.

Ohne die Partizipation und den Einsatz der Beratungsstellen an dieser Gemeinschaftsaufgabe wäre ein Erfolg der Falldokumentation nicht möglich gewesen. Die Gemeinschaftsaufgabe „gemeinsame Falldokumentation“ endet aber natürlich nicht mit der Entwicklung der Doku-

mentationsstandards. Sie geht auch weiter mit deren Umsetzung, Überprüfung und Weiterentwicklung. Denn die Arbeit an der gemeinsamen Falldokumentation ist nie abgeschlossen. Gemeinsame Standards entwickeln sich kontinuierlich fort und profitieren vom kritischen Feedback der Beratungsstellen.

Auch der beratungsstelleninterne Austausch zu Dokumentation und Festlegung einer einheit-



Ohne die Partizipation und den Einsatz der Beratungsstellen an dieser Gemeinschaftsaufgabe wäre ein Erfolg der Falldokumentation nicht möglich gewesen.

lichen Dokumentationspraxis ist von zentraler Bedeutung. Um eine bedarfsgerechte und einheitliche Falldokumentation zu gewährleisten, ist es wichtig, dass die Beratungsstellen für sich im Rahmen der allgemeinen Dokumentationsstandards konkrete Vereinbarungen dazu treffen, wie sie diese spezifisch umsetzen, zum Beispiel wann und wie sie dokumentieren. Das wiederum benötigt auch eine nachhaltige

strukturelle Förderung von Ressourcen für einen beratungsstelleninternen als auch -externen Austausch, die leider zu häufig fehlen.

Angesichts der oft prekären Rahmenbedingungen in denen zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsarbeit stattfindet ist das Gelingen der

Entwicklung von gemeinsamen Dokumentationsstandards kein Automatismus. Auch die oben genannten Punkte sind dafür kein Garant. Ein gemeinsames praxisorientiertes Verständnis der Falldokumentation kann aber das Potenzial ihrer einheitlichen und gelebten Umsetzung im Beratungsalltag entscheidend befördern.



**Lagebild
Antidiskrimi-
nierung 2023:
Analyse**

III. Lagebild Antidiskriminierung 2023: Analyse

Einführung und Datengrundlage

Das zivilgesellschaftliche Lagebild präsentiert erstmalig gemeinsame Erkenntnisse zu Diskriminierungs- und Beratungsfällen, die im Jahr 2023 von den im advd zusammengeschlossenen Antidiskriminierungsberatungsstellen neu erfasst wurden. Die Falldaten, die auf Grundlage tiefgehender, längerfristiger und qualifizierter Beratungsprozesse beruhen, geben einen aussagekräftigen Einblick in die Vielschichtigkeit und Komplexität von alltäglichen Diskriminierungserfahrungen in Deutschland.¹³

Die Mitgliedsorganisationen im advd verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit mit Schwerpunkt auf der Beratung und dem Empowerment von Diskriminierungsbetroffenen. Sie arbeiten teils je nach Förderung und Profil des Trägers zu dis-

kriminierungs- und lebensbereichspezifischen Schwerpunkten. Viele von ihnen arbeiten mit dem sogenannten horizontalen Ansatz. Das bedeutet, dass sie zu allen Diskriminierungsphänomenen beraten. Die Beratungspraxis im advd folgt dabei den gemeinsam erarbeiteten Beratungsstandards.¹⁴

Das beraterische Verständnis von Diskriminierung fußt auf drei Ebenen. Erstens bezieht es sich auf einen sogenannten analytischen Dreischritt „Ungleichbehandlung – Merkmalszuschreibung – keine sachliche Rechtfertigung“. Als Diskriminierung werden in diesem Sinne zunächst Ungleichbehandlungen (Schlechterbehandlung, Würdeverletzung, Herabsetzung, Verbesonderung, Ausgrenzung, Nichtbeachtung, Belästigung etc.) verstanden, die auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten beruhen, die Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichheits-

¹³ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2007) (Hrsg.): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Leipzig: advd, S. 95f.

¹⁴ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2009) (Hrsg.): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland e. V. (advd). Leipzig: advd.

strukturen und sachlich nicht begründet sind¹⁵ (bspw. stellt ein Abgabeverbot von Tabakwaren an Jugendliche unter 18 Jahren aus Gründen von Jugendschutz keine altersbezogene Diskriminierung dar). Neben diesem wichtigen Dreischritt, der dazu dient, juristisch zu klären,

ob eine Diskriminierung vorliegt, sprechen wir von Diskriminierung zweitens vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse, sowie drittens als Erfahrung einer Person, die für diese schwerwiegende Folgen hat.¹⁶ Die Ebenen können sich überschneiden, aber nicht immer.



Insgesamt definieren wir Diskriminierung daher 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.¹⁷

Die Datengrundlage der Auswertung ist die Dokumentation der Beratungsfälle, die 2023 bei den an der Auswertung beteiligten Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd ein-

getroffen sind.¹⁸ Die Befunde basieren primär auf einem tiefgründigen und häufig längerfristigen Austausch zwischen den betroffenen Ratsuchenden und Berater*innen¹⁹ im Rahmen

¹⁵ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2007), S. 6-12.

¹⁶ Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (2009), S. 5.

¹⁷ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2009), S. 5; vgl. UN-Antirassismuskonvention (1965): https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/ICERD/ICERD_Konvention.pdf

¹⁸ Ca. 2 % der Fälle sind darüber hinaus einfache Meldungen von Diskriminierungen ohne beraterische Tätigkeit (z. B. via E-Mail oder Kontaktformular).

¹⁹ Die Erfassung von Diskriminierungen sind nach advd-Dokumentationsstandards als eine Zusammenführung der im Beratungsprozess erarbeiteten gemeinsamen Erkenntnisse (Synthese aus vordergründigen Erfahrungen der Betroffenen und fallrelevante fachliche Ergänzungen/Konkretisierungen der Berater*innen) zu verstehen. Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2024): Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem. Berlin: advd. https://www.antidiskriminierung.org/s/Handreichung_advd_Falldokumentation.pdf, S. 4, 8. Die Berücksichtigung der vordergründigen Rolle der Betroffenenperspektive ist sowohl für die Diskriminierungsforschung als auch für die Antidiskriminierungspraxis und Entwicklung von Gegenmaßnahmen von zentraler Relevanz, vgl. El-Mafaalani, Aladin; Waleciak, Julian; Weitzel, Gerrit (2017): Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In: Scherr, Albert/Reinhardt, Anna; El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.). Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer, S. 174.

des Beratungsprozesses.²⁰ Zudem ergibt sich aus dem ganzheitlichen Ansatz der Antidiskriminierungsarbeit, dass strukturelle Ursachen und Zusammenhänge ebenfalls in die Falldokumentation einfließen. Eine systematische Grundlage für die Beratungsprozesse bilden

gleichzeitig die Beratungsstandards im advd. Einer der besonderen analytischen Vorteile der Falldaten der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd ist daher die Balance zwischen systematischer Vergleichbarkeit und der kontextsensiblen tiefen Grundlage der Daten.²¹



Die Digitale Akte ermöglichte eine flexible und um Vielfaches schnellere Analyse der Daten

Insgesamt haben sich 25 der 38 Mitgliedsorganisationen im advd an der Studie beteiligt.²²

Die Rücklaufquote von 2/3 aller Beratungsstellen im advd ist als hoch einzuordnen, insbesondere in Anbetracht der strukturell knappen zeitlichen und personellen Ressourcen im Arbeitsfeld der (zivilgesellschaftlichen) Antidiskriminierungsberatung.²³

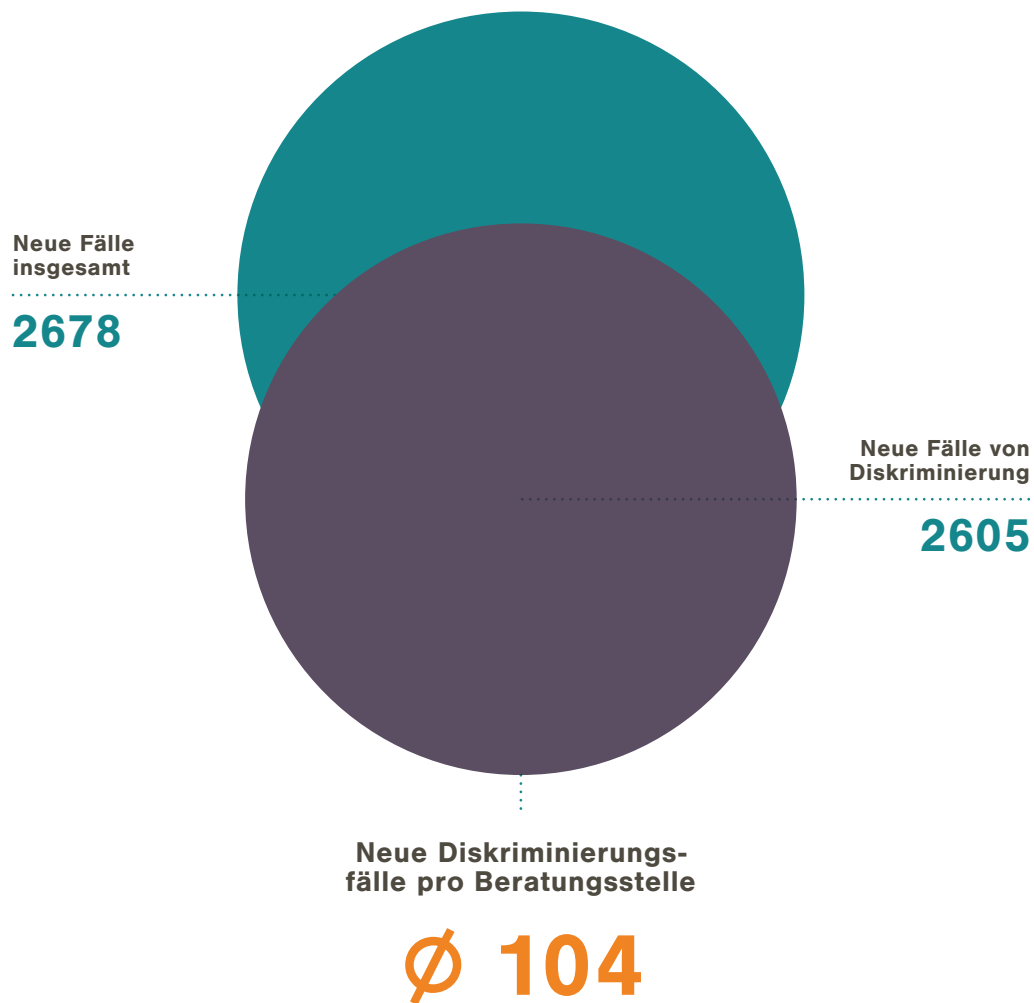
²⁰ Die zivilgesellschaftlichen Beratungsdaten im advd tragen dadurch wesentlich zur aktuellen Falldatenlage bei. Tiefergehende zivilgesellschaftliche Beratungsdaten sind ein wichtiger Beitrag zu Auswertungen der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die vor allem Erst- und Verweisberatung darstellt. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Jahresbericht 2023. Berlin: ADS. Auswertungen von Beratungsdaten ergänzen auch Erhebungen von zivilgesellschaftlichen Meldestellen, z. B.: Amadeu Antonio Stiftung (2024): Zivilgesellschaftliches Lagebild Antifeminismus 2023. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung; Claim (2024): Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus 2023. Berlin: Claim; MIA (2024): Zweiter Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus. Berlin: MIA; RIAS (2024): Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2023. Berlin: RIAS. Die Befunde aus längerfristigen horizontalen Beratungsprozessen können schließlich auch Ergebnisse von repräsentativen Umfragestudien ergänzen, z. B. Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yildirim-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020, Berlin; DeZIM (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Berlin: DeZIM.

²¹ Siehe vertiefend Gyamerah, Daniel; Bartel, Daniel; Yildirim-Caliman, Deniz; Andrades, Eva Maria; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi (2022): Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment: 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auf dem Weg zu Communities-basierten Monitorings (CBM). Berlin: Citizens For Europe (CFE) und Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).

²² 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.

²³ Bartel, Daniel / Kalpaka, Annita (2022): Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

**Abbildung 1: Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2023:
Fallzahlen**



Die zur Verfügung gestellten anonymisierten Daten wurden in der Geschäftsstelle standardisiert und auf Grundlage der 2024 neu

ausgearbeiteten advd-Dokumentationsstandards ausgewertet.²⁴ Ein Teil der Auswertung erfolgte mithilfe der neuen advd-Dokumenta-

²⁴ Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2024): Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem. Berlin: advd. https://www.antidiskriminierung.org/s/Handreichung_advd_Falldokumentation.pdf

tionsanwendung „Digitale Akte“, die im April 2024 veröffentlicht wurde.²⁵ Die Digitale Akte ist eine webbasierte Anwendung, die die Koordination von Beratungsprozessen und die

Die genannten Zahlen umfassen nur Beratungs- und Diskriminierungsfälle, die 2023 in den Beratungsstellen *neu* eingegangen sind – das heißt Fälle, bei denen der *erste* Kontakt im Jahr 2023 stattgefunden hat.²⁶ Diese Fälle kamen 2023 daher zu den auch davor begonnenen und bereits betreuten Beratungsfällen *zusätzlich* dazu.

★ 2023 wurden pro Tag insgesamt sieben neue Fälle von Diskriminierung gemeldet

Dokumentation von Diskriminierungs- und Beratungsfällen ermöglicht. Mit dem integrierten Falldokumentationsmodul können fallrelevante Daten leichter erfasst und analysiert werden. Von besonderer Wichtigkeit war das neue Auswertungswerkzeug der Anwendung, das eine flexible und um ein Vielfaches schnellere Analyse der aggregierten Daten ermöglichte.

2023 wurden pro Tag insgesamt sieben neue Fälle von Diskriminierung gemeldet, insgesamt 2.605 (Abb. 1). Das sind über 97 % von 2.678 neu gemeldeten Fällen, die die Beratungsstellen im Jahr 2023 insgesamt erfasst haben. Mit anderen Worten wurde 2023 durchschnittlich alle 200 Minuten ein neuer Diskriminierungsfall gemeldet – und das nur bei 2/3 der Beratungsstellen im advd. Jede Beratungsstelle erreichten im Jahr 2023 durchschnittlich 104 neue Diskriminierungsfälle. Wenn wir die genannten Durchschnittswerte auf die Anzahl aller 38 Beratungsstellen im advd hochrechnen, kann die Gesamtzahl auf ca. 3.855 neue gemeldete Diskriminierungsfälle in allen Mitgliedsorganisationen des advd geschätzt werden.

Gleichzeitig geben diese Zahlen nur einen Bruchteil der Diskriminierungserfahrungen in Deutschland wieder. Mit den 103 identifizier-

²⁵ www.digitale-akte.org.

²⁶ Da Beratungsprozesse manchmal über längere Zeit dauern können, ist diese methodische Vorgehensweise wichtig, um Doppelerfassungen zu vermeiden und eine bessere Vergleichbarkeit der Fallzahlen über einen längeren Zeitraum zu ermöglichen. Die Konsequenz ist zugleich, dass bei einigen, besonders erst Ende des Jahres begonnenen Fällen nicht alle Fallinformationen zur Verfügung stehen. Auch einige Interventionen, die erst nach dem Jahreswechsel erfolgen, können damit (auch im Folgejahr) nicht in die Statistik eingehen. Eine Analyse von abgeschlossenen Fällen würde wiederum die Einordnung des Aufkommens neuer Fälle im konkreten Auswertungsjahr erschweren. Aufgrund dieser methodisch bedingten Entscheidung und damit verbundener Datenverfügbarkeit variiert bei der Auswertung einzelner Variablen die Stichprobengröße. Grundlage der Auswertung bildet damit die jeweilige Anzahl der Diskriminierungsfälle, bei denen die Erfassung einer gegebenen Kategorie zum Zeitpunkt der Auswertung bereits möglich war.

ten zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen gab es in Deutschland 2020 durchschnittlich weniger als eine Vollzeitberater*innenstelle pro eine Million Einwohner*innen.²⁷ Die Unterfinanzierung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstrukturen und damit zusammenhängende Herausforderungen wie eine heterogene Versorgung mit Beratungsangeboten im Vergleich der Bundesländer sowie das Stadt-Land-Gefälle sind einige der zentralen Gründe, warum nicht alle Diskriminierungsfälle die Beratungsstellen erreichen können. Es bedarf hier nach wie vor eines Aus- und Aufbaus eines flächendeckenden Beratungsangebots sowie einer stärkeren Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der Beratungsangebote zum Diskriminierungsschutz.²⁸ Sowohl das tatsächliche Beratungsaufkommen in den Beratungsstellen im advd als auch die Dunkelziffer der Diskriminierungsrealitäten in Deutschland im Allgemeinen dürften damit um ein Vielfaches höher liegen.²⁹

Die Anzahl an Diskriminierungsfällen, die nur bei den 25 Beratungsstellen im advd neu erfasst wurden, zeigt daher deutlich, welche hohe Relevanz zivilgesellschaftliche Beratungsstellen für

eine qualifizierte und nachhaltige Unterstützung der Betroffenen von Diskriminierung bundesweit spielen. Insbesondere angesichts der genannten strukturellen Rahmenbedingungen sind Befunde aus den tiefgehenden, längerfristigen und qualifizierten Beratungsprozessen in den zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd für die Beleuchtung der Dunkelziffer von Diskriminierungserfahrungen in Deutschland von großer Bedeutung.

Analyse

Die Analyse der Falldaten im ersten zivilgesellschaftlichen Lagebild Antidiskriminierung bietet wichtige Erkenntnisse über die Vielschichtigkeit und Komplexität von Diskriminierungsrealitäten.³⁰ In der Analyse konzentrieren wir uns auf die zentralen Aspekte der vielfachen Diskriminierungserfahrungen in Deutschland und ergänzen diese punktuell mit tieferen Einblicken. Im ersten Berichtsjahr stehen uns darüber hinaus keine Vergleichsdaten zur Verfügung, so dass wir Entwicklungen im Zeitverlauf erst in zukünftigen Berichten abbilden werden können.

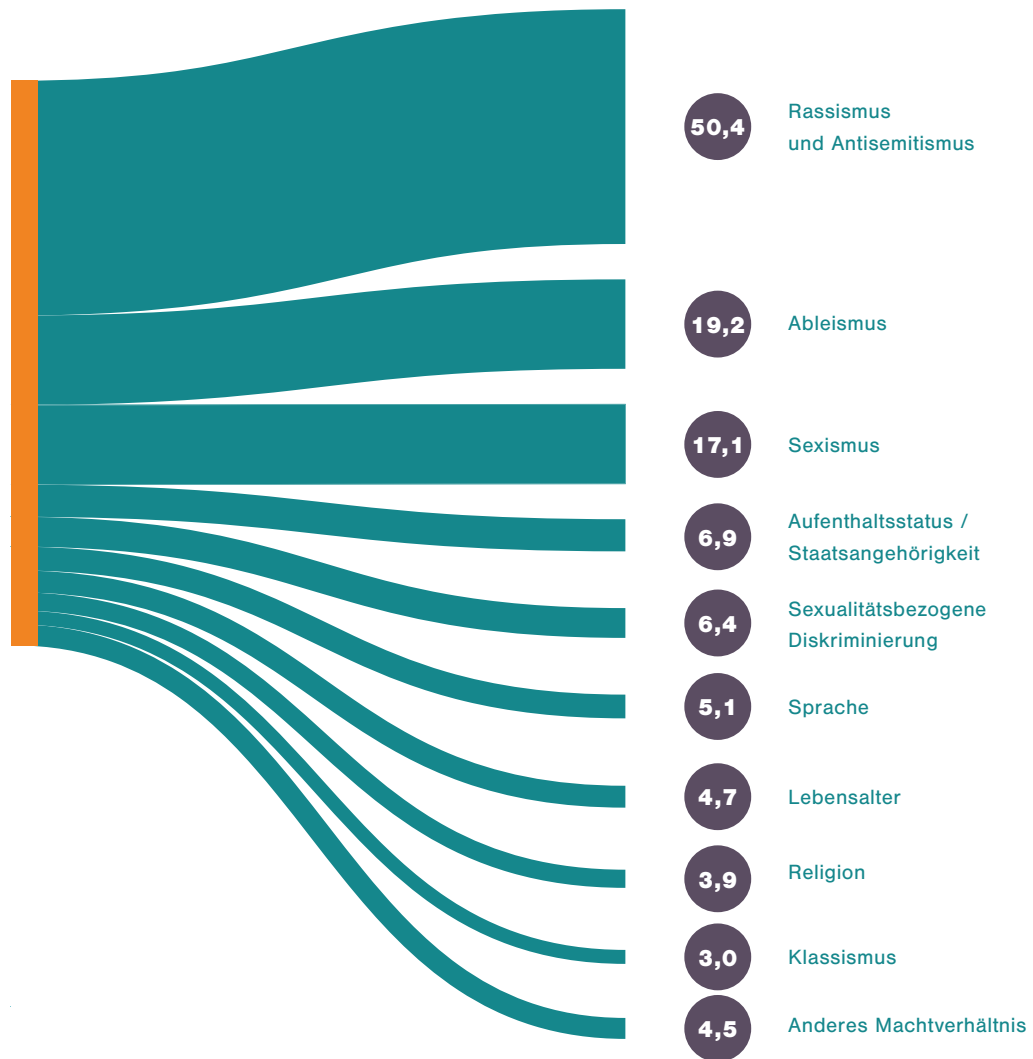
²⁷ Bartel/Kalpaka (2022): 120.

²⁸ Bartel/Kalpaka (2022).

²⁹ 2022 gaben 52% der Befragten der Sinus-Studie „Diskriminierung in Alltag“ an, dass sie in den letzten Monaten entlang eines oder mehrerer Diskriminierungsmerkmale zumindest manchmal benachteiligt bzw. diskriminiert wurden, vgl. Wieland, Ulrike/Kober, Ulrich (2023): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung: 26. 22% der Gesamtbevölkerung und 58% der potenziell von Rassismus betroffenen Befragten in Deutschland gaben 2020 an, schon einmal Rassismus erfahren zu haben. Vgl. DeZIM (2022), S. 5.

³⁰ In die folgenden Auswertungen fließen nur die Fälle ein, die von den Berater*innen fachlich als Diskriminierungsfälle eingeordnet wurden.

Abbildung 2: Diskriminierungsfälle nach Machtverhältnissen



N=2288. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Zunächst betrachten wir die Machtverhältnisse hinter den Diskriminierungsfällen (Abb. 2). Einleitend ist es wichtig anzumerken: Die Ursache

für Diskriminierung liegt nicht in sozio-demographischen „Merkmalen“ der betroffenen Personen an sich, sondern in historisch ge-

wachsenen gesellschaftlichen Machtverhältnissen (z. B. Rassismus, Sexismus, Ableismus).³¹ Bei der Auswertung der – tatsächlichen oder zugeschriebenen – Merkmale, entlang derer Diskriminierungen stattfindet, sprechen wir daher von Machtverhältnissen.³²

Im Sinne des horizontalen beraterischen Verständnisses des advd geht das Spektrum der strukturellen Machtverhältnisse gleichzeitig über den im AGG bereits enthaltenen Katalog an Diskriminierungsmerkmalen hinaus und umfasst auch weitere Machtverhältnisse, darunter Staatsangehörigkeit/Aufenthaltsstatus, Sprachdiskriminierung, sozialer Status/Klassismus oder Lookismus.³³

Über die Hälfte der kategorisierten Diskriminierungsfälle machen Fälle von Rassismus (inkl. Antisemitismus) aus (50,4%). An zweiter Stelle folgen ableistische Diskriminierungen entlang von Behinderungen/chronischen Erkrankungen (19,2%). Sexistische Diskriminierungen (Diskriminierung gegen Frauen*, trans* Männer, nicht-binäre Personen, etc.) machen 17,1% der Fälle aus. Anschließend folgende Machtverhältnisse sind Aufenthaltsstatus/Staatsangehörigkeit (6,9%), sexualitätsbezogene Diskriminierung (z. B. Diskriminierung gegen schwule und lesbische Personen, 6,4%), Ageismus (Dis-

kriminierung entlang des Lebensalters, 4,7%), religionsbezogene Diskriminierung (3,9%), Klassismus (Diskriminierung entlang des sozialen Status, 3,0%), sowie andere Machtverhältnisse (darunter Diskriminierung entlang des Körpergewichts, der Fürsorgeverantwortung,



Insgesamt war knapp ein Fünftel der Fälle mit Machtverhältnissen verknüpft, die durch das AGG aktuell nicht geschützt sind

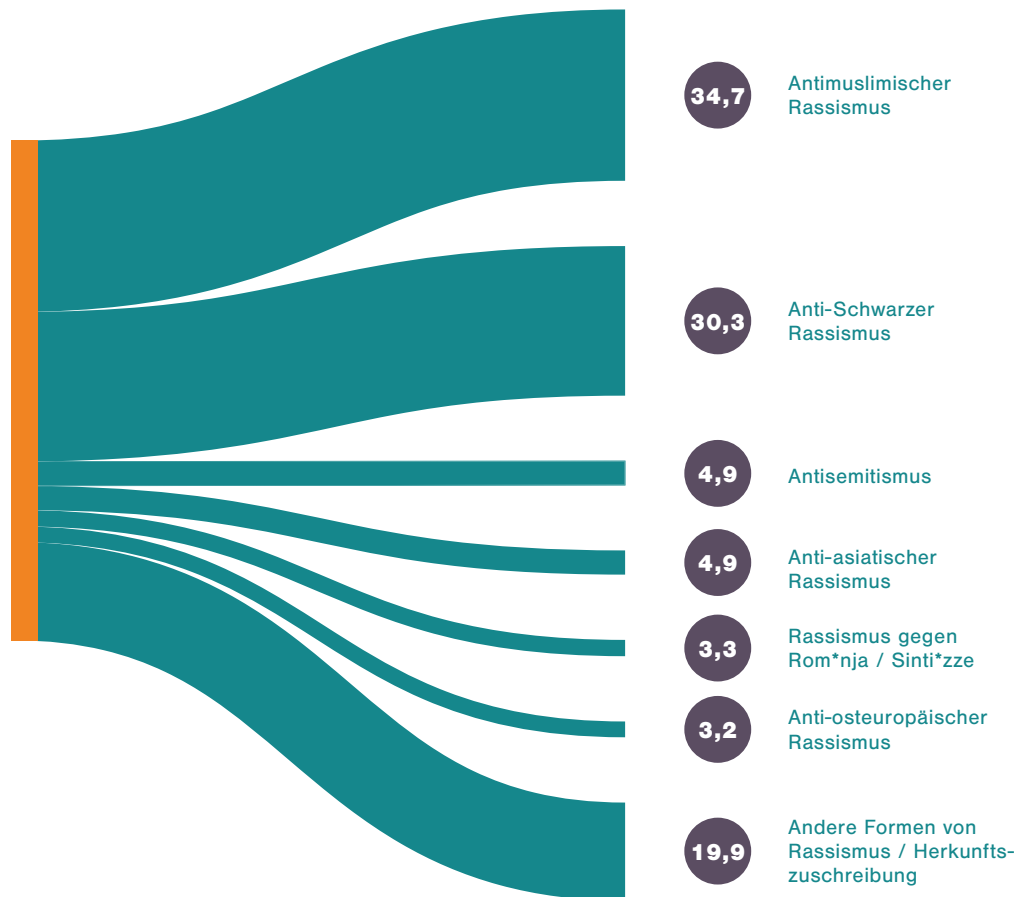
der Schönheitsideale/Lookismus und weitere; 4,5%). Insgesamt war knapp ein Fünftel der Fälle mit Machtverhältnissen verknüpft, die durch das AGG aktuell nicht geschützt sind.

³¹ Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2013). Vgl. Aalders, Sophia; Ionescu, Camille und Steffen Beigang (2022): Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

³² Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2024).

³³ Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2013). Vgl. Bündnis AGG Reform jetzt! (2023): Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Die 11 wichtigsten Änderungsforderungen aus zivilgesellschaftlicher Sicht. Berlin: advd. https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf

Abbildung 3: Fälle von Rassismus und Antisemitismus



N=628. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Betrachten wir die Fälle von Rassismus und Antisemitismus (Abb. 3), so wurden 2023 in den beteiligten Beratungsstellen insbesondere

Fälle von antimuslimischem und Anti-Schwarzen Rassismus gemeldet (entsprechend 34,7 und 30,3% aller Fälle von Rassismus). Dem

folgten Fälle von Antisemitismus³⁴ und anti-asiatischem Rassismus (jeweils 4,9%). Weitere Fälle betrafen Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze (3,3%) sowie anti-osteuropäischen Rassismus (3,2%). Gleichzeitig bleibt Rassismus ein intersektionales Phänomen, das mit vielen weiteren Machtverhältnissen verschränkt ist. Ein tieferer Blick in die Daten (nicht abgebildet) zeigt, dass Rassismus in Verbindung mit weiteren Machtverhältnissen wirkt, unter anderen in Fällen von Klassismus (63,2%), Ageismus (32,4%), Sexismus (30%) oder Ableismus (16,7%).

Insgesamt wird sichtbar, dass ein zivilgesellschaftliches Angebot an Antidiskriminierungsberatung zentral für eine qualifizierte Beratung zu rassistischen Diskriminierungen als strukturelles Phänomen ist. Dies ist auch in der

Genese der zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen sichtbar, die durch eine horizontale Antidiskriminierungsberatung insbesondere zu rassistischen, aber auch weiteren strukturellen Diskriminierungen eine Leerstelle in der Beratungslandschaft füllte.³⁵

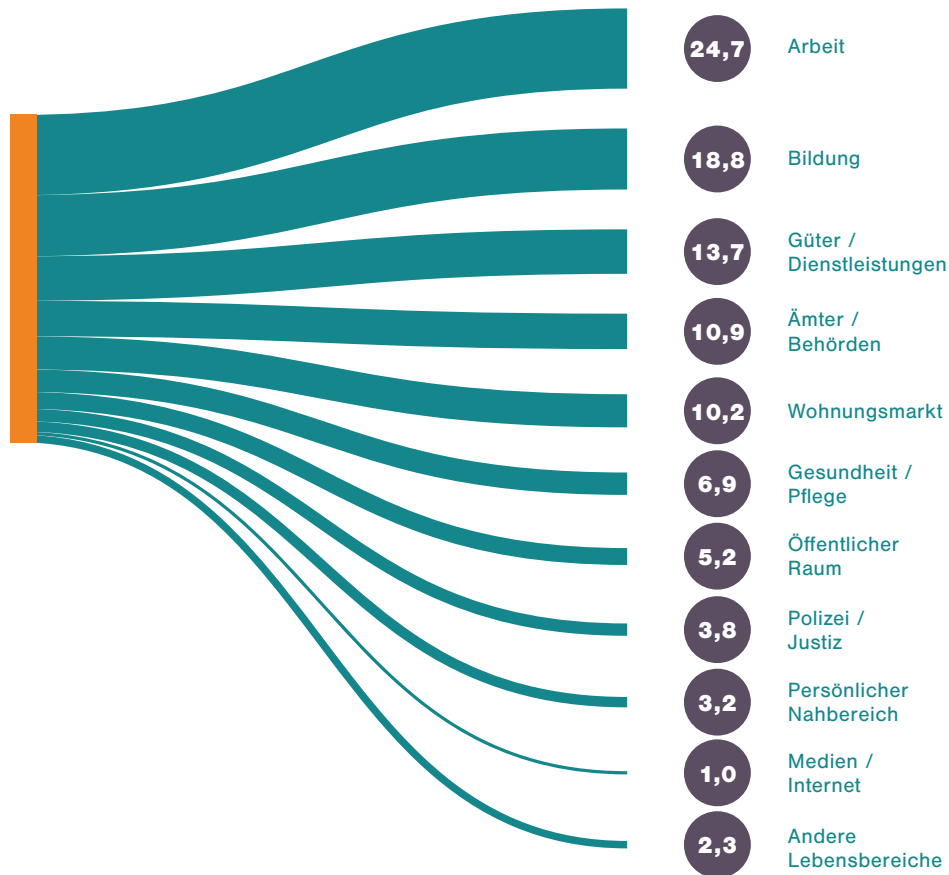
Die Befunde offenbaren allerdings, dass Antidiskriminierungsberatungsangebote bestimmte Communitys kaum erreichen.³⁶ Dies zeigt den immer noch hohen Bedarf nach zielgruppenspezialisierten Beratungsangeboten auf. Gleichzeitig wird deutlich, dass Diskriminierung sich in vielfachen Machtverhältnissen manifestiert und auch für zielgruppenspezifische Beratungsprozesse der intersektionale Ansatz und eine bedarfsorientierte Vernetzung mit horizontalen Beratungsangeboten von großer Bedeutung sind.

³⁴ 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 et al. (2022), S. 42, Fußnote 7.

³⁵ Bartel/Kalpaka (2022), S. 44f.

³⁶ Fallauswertungen von Antidiskriminierungsberatungsstellen aus Nordrhein-Westfalen zeigen beispielsweise, dass Betroffene von Antisemitismus sich primär an die Beratungsstellen gewandt haben, die einen Beratungsschwerpunkt im Machtverhältnis Antisemitismus hatten, vgl. ada.NRW (2023) (Hrsg). Antidiskriminierungsberatung der Freien Wohlfahrtspflege NRW. Jahresbericht 2022. Wuppertal: ada.NRW, S. 22. Zu Wahrnehmung von Beratungsangeboten vgl. auch 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. Viele der Fälle außerhalb von NRW werden ebenfalls von den spezialisierten Community-Beratungsstellen von OFEK e.V. betreut, die spezifisch zu antisemitischer Diskriminierung und Gewalt beraten.

Abbildung 4: Diskriminierungsfälle nach Lebensbereichen



N=2394. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Als Nächstes betrachten wir die Verteilung der Diskriminierungsfälle auf Lebensbereiche – oder Kontexte, in denen Diskriminierungen stattfinden (Abb. 4). Knapp ein Viertel der kategorisierten Diskriminierungsfälle findet im Kontext der Arbeit statt (24,7%). An zweiter Stelle kommt der Bildungsbereich (18,8%), und anschließend Güter und Dienstleistungen (13,7%,

hier insbesondere im Kontext der Geschäfte, des ÖPNV, der Freizeit- und Sportangebote sowie des Nachtlebens). Diskriminierung im Kontext von staatlichen Ämtern und Behörden machen ein Zehntel aller Diskriminierungsfälle aus (10,9%). Anschließend folgen die Bereiche Wohnen (10,2%), Gesundheit und Pflege (6,9%), der öffentliche Raum (5,2%), Polizei/

Justiz (3,8%), der persönliche Nahbereich (z. B. Nachbarschaft, Freund*innen- und Familienkreis, 3,2%) sowie Medien und Internet (1,0%). Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd sind besonders wichtige Anlaufstellen bei Diskriminierung in öffentlichen Institutionen. Die Bereiche von Bildung, Polizei, sowie Ämter und Behörden stellen insgesamt 33,5% der Diskriminierungsfälle dar.³⁷

Die Befunde machen die strukturelle Dimension von Diskriminierung deutlich, die sich auf zahlreiche Bereiche des Lebens erstreckt. Sie zeigen ebenfalls, dass Diskriminierung zu Alltagserfahrungen der Ratsuchenden gehören.

Wenn wir neben den Kontexten konkret die unterschiedlichen Typen von Personen und Mechanismen betrachten, die für Diskriminierungen verantwortlich sind, wird der strukturelle und alltagsbezogene Charakter von Diskriminierung deutlich (Abb. 5). Strukturelle Diskriminierung kann als die Verwobenheit individueller sowie institutioneller und kultureller Dimensionen von Diskriminierung verstanden werden.³⁸ Institutionelle und kulturelle (normen- und regelbezogene) Aspekte von Diskriminierung kamen in mindestens 25,9% der Fälle explizit zum Vorschein.³⁹ Es ist anzunehmen, dass die implizite Wirkung dieser Dimension noch stärker ausfällt.

Erstmalig liefert die Auswertung der Falldaten der Beratungsstellen im advd eine innovative Analyse von unterschiedlichen Machtaspekten hinter struktureller Diskriminierung. Diese Zahlen belegen, dass Machtmissbrauch und

★ Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd sind besonders wichtige Anlaufstellen bei Diskriminierung in öffentlichen Institutionen

Diskriminierung oft Hand in Hand gehen. Strukturelle Machtverhältnisse werden zusätzlich von formalen Machtverhältnissen verstärkt. In 48,3% der in dieser Hinsicht ausgewerteten Diskriminierungsfälle hatten die Diskriminie-

³⁷ Der Anteil der Beratungsanfragen in diesen Institutionen betrug bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 28% im Jahr 2022 und 25% im Jahr 2023 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022: Jahresbericht 2022. Berlin: ADS; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023).

³⁸ Czollek, Leah Carola /Perko, Gudrun / Kaszner, Corinne / Czollek, Max (2019). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Weinheim: Beltz Juventa, S. 26f.

³⁹ Nach Dokumentationsstandards in der AD-Beratung sind institutionelle und kulturelle Dimensionen von Diskriminierung zu erfassen, wenn sie „in der Begründung durch die die Diskriminierung ausführende Person explizit herangezogen werden oder ihr Vorhandensein als allgemein bekannt gelten kann“, Aalders et al. (2022), S. 93; Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024), S. 16.

rungsverantwortlichen (z. B. als Vorgesetzte bei der Arbeit, Lehrkräfte, Mitarbeiter*innen in Behörden, Vermieter*innen, Mitarbeiter*innen der Zugangskontrolle, etc.) auch formale Hierarchie- und Abhängigkeitsmacht über die Betroffenen. Gleichzeitig waren für 26,3 % der gemeldeten Diskriminierungsfälle Personen verantwortlich, die im gleichen formalen Hierarchieverhältnis mit den Ratsuchenden waren (z. B. als Kolleg*innen, andere Kund*innen,

Stelle wird Benachteiligung/Verwehr von Rechten genannt (darunter Verwehr von gleicher Behandlung, Leistungen und Bewertung, Verwehr von Zugängen, oder Teilhabeverweigerung, 36,9 %). Hinter dieser Form verbergen sich zahlreiche diskriminierende Handlungen, wie Benachteiligung bei Anstellung und Wohnungsbewerbung, diskriminierungsbezogene Kündigungen und Kontrollen, etc. 5,5 % der gemeldeten Fälle betrafen sexuelle Belästigung. (Weitere) Straftatbestände wie Körperverletzung, Sachbeschädigung, Volksverhetzung, Verleumdung etc. machen weitere 7,7 % der gemeldeten Fälle aus.



Machtmissbrauch und Diskriminierung gehen oft Hand in Hand

Lernende oder Patient*innen). Dieser Befund offenbart wiederum, dass die Machtverhältnisse hinter den Diskriminierungserfahrungen auch dann vorhanden sind, wenn ansonsten keine formalen Hierarchien zu erkennen sind.

Abbildung 6 zeigt wiederum, dass Betroffene vielfachen Formen von Diskriminierung ausgesetzt sind.⁴⁰ Die am häufigsten gemeldete Diskriminierungsform ist Belästigung (darunter Beleidigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen und Einschüchterungen, 41,8 %). An zweiter

Die verfügbaren Falldaten ermöglichen einen Einblick in die Komplexität der Diskriminierungsrealitäten hinter den Beratungsfällen. In Abbildung 7 sehen wir, in welchen Kontexten konkrete Machtverhältnisse am häufigsten auftraten. Fast alle Diskriminierungsfälle passierten am häufigsten im Bereich Arbeit und Bildung. Rassismus wurde darüber hinaus besonders im Kontext von Dienstleistungen (13,9 % aller Fälle von Rassismus) und Wohnmarkt (10,5 %) gemeldet. Diskriminierung entlang von Staatsangehörigkeit fand darüber hinaus besonders häufig im Bereich Ämter und Behörden statt (28,2 % staatsangehörigkeitsbezogener Fälle), während Sprachdiskriminierung unter anderem besonders auf dem Wohnungsmarkt gemeldet wurde (10,3 %).

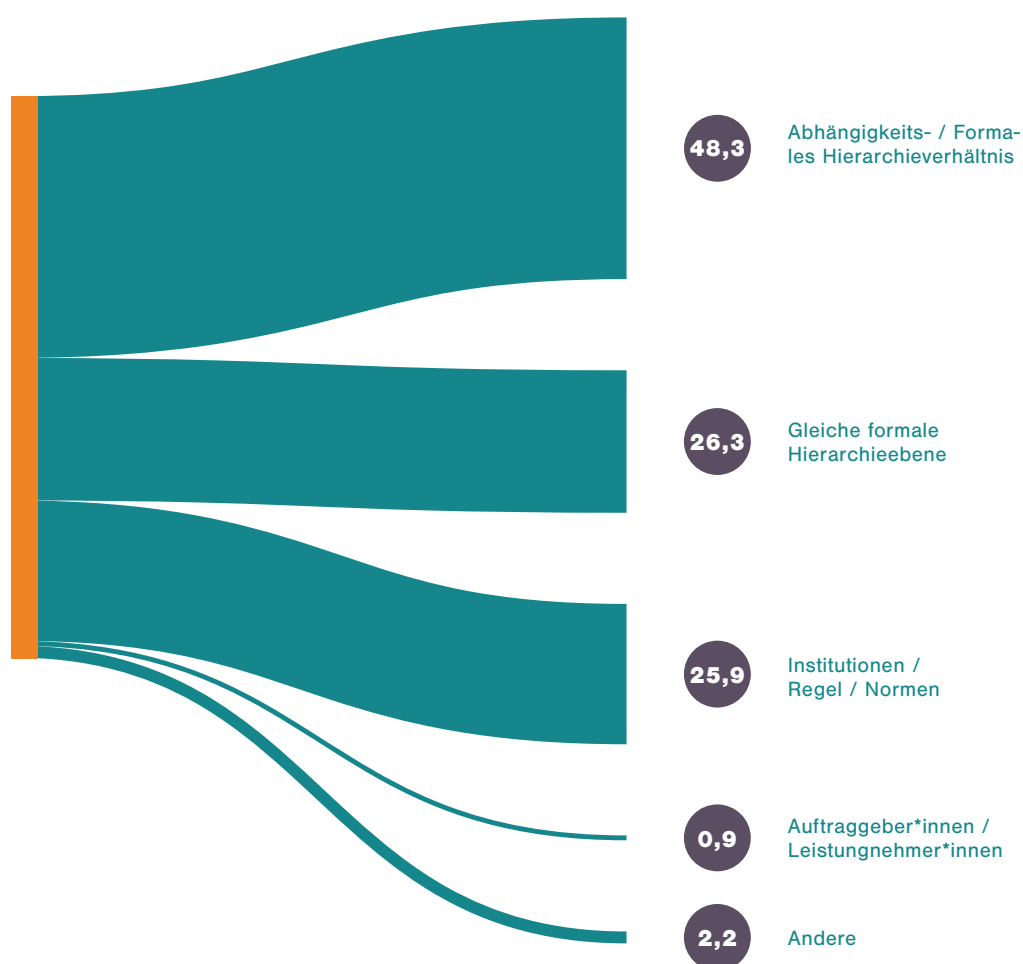
Neben Arbeits- und Bildungskontexten wurde Sexismus wiederum auch im Bereich Güter/ Dienstleistungen (11,3 %) und Gesundheit (10,7 %) gemeldet. Sexualitätsbezogene Diskriminierungen fanden zusätzlich zum Arbeits-

⁴⁰ Die Kategorisierung orientiert sich bezüglich der Diskriminierungsformen an die Dokumentation-Mindeststandards der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Für tiefere Diskussion der Kategorien siehe Aalders et al. (2022), S. 53ff.

kontext besonders häufig im öffentlichen Raum (14,9 %) und auf dem Wohnungsmarkt statt (14,2%). Ableistische Diskriminierungen sind neben Arbeit und Bildung im Kontext der Gesundheit und Pflege (13,8%) sowie Ämter und Behörden sichtbar (12,0%). Klassistische Diskriminierungen passierten besonders häufig

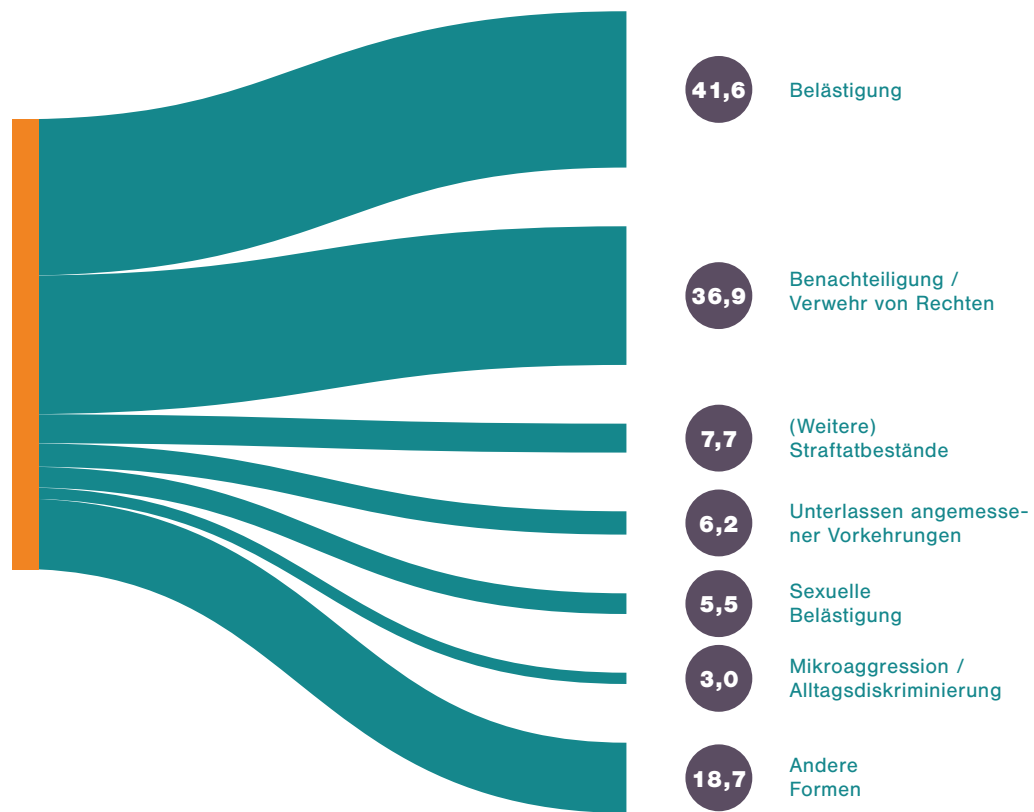
in Bildungseinrichtungen und auf dem Wohnungsmarkt (jeweils 23,5%). Altersbezogene Diskriminierung (Ageism) wurde neben Arbeit und Bildung auch in Kontexten Ämter und Behörden (14,9%) und auf dem Wohnungsmarkt gemeldet (13,5%).

Abbildung 5: Diskriminierungsverantwortliche



N=1231. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Abbildung 6: Formen von Diskriminierung

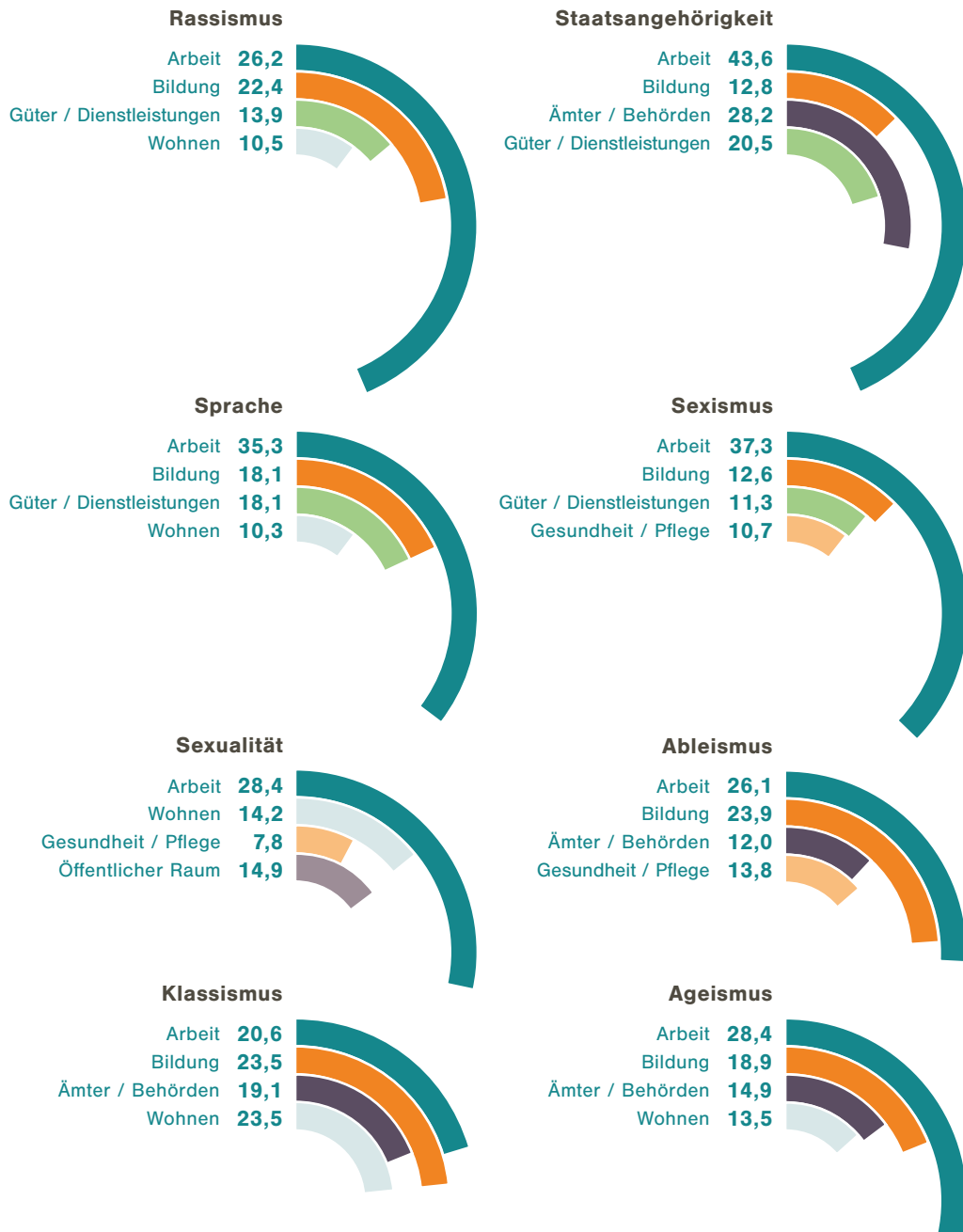


N=1148. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Der Blick auf absolute Häufigkeiten kann aber die Intensität von spezifischen Diskriminierungserfahrungen in den Lebensbereichen verdecken, die seltener gemeldet werden. Daher ergänzen wir diese Perspektive durch die Betrachtung vom Anteil der ausgewählten Machtverhältnisse innerhalb der jeweiligen Lebensbereiche (Abb. 8). Um zu sehen, in welchen Lebensbereichen bestimmte Machtverhältnisse überproportional stark vorhanden sind, vergleichen

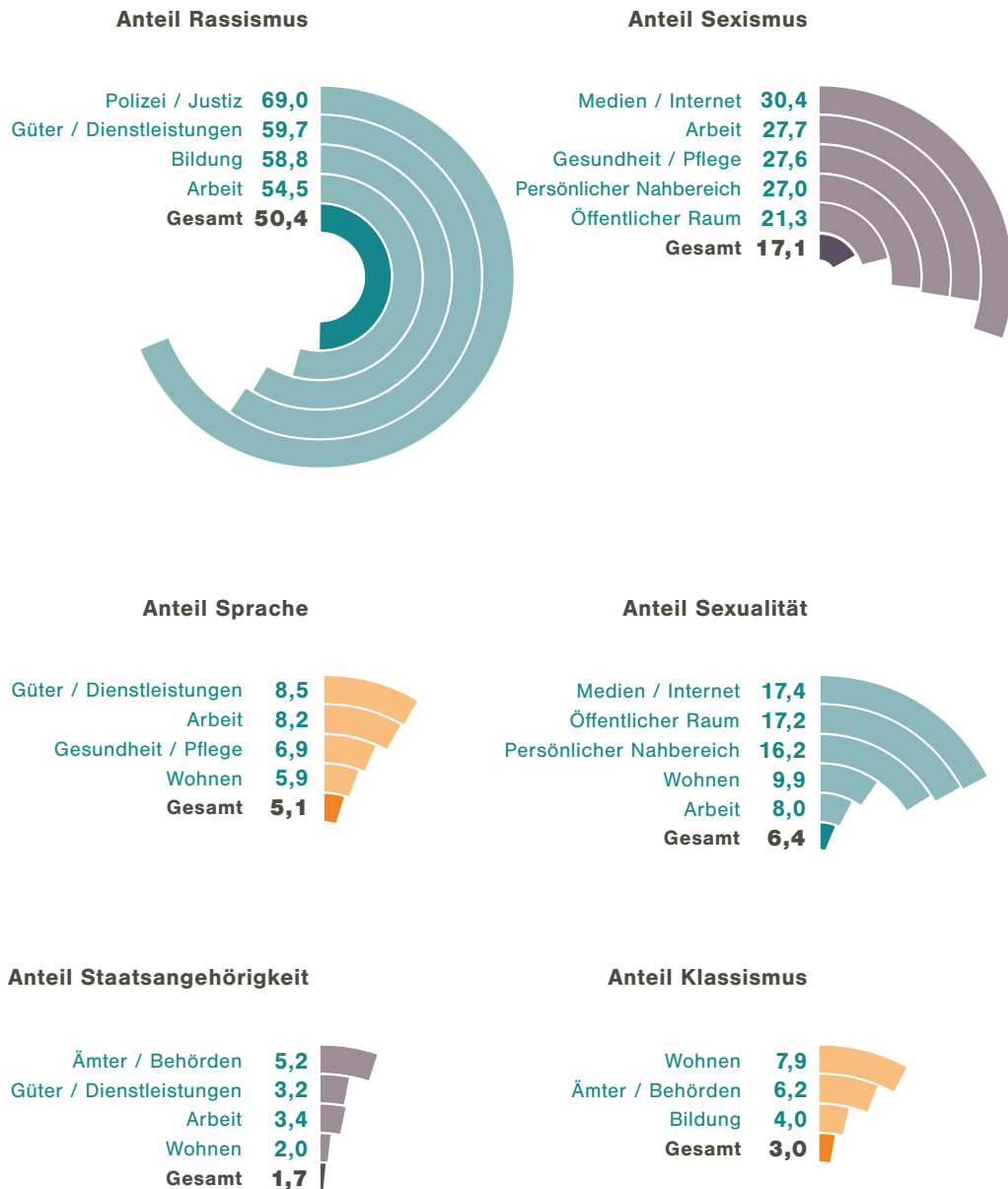
wir die Befunde mit dem Anteil des jeweiligen Machtverhältnisses für alle Diskriminierungsfälle. Damit können wir feststellen, in welchen Lebensbereichen bestimmte Machtverhältnisse überdurchschnittlich stark vorkamen. Dies liefert wertvolle Hinweise auf entsprechende Handlungserfordernisse und weitere Forschungen, da unsere Daten vom Meldeverhalten im Zusammenhang mit der Erreichbarkeit unserer Antidiskriminierungsberatungsstellen abhängen.

Abbildung 7: Lebensbereiche nach Machtverhältnis



N= 2288. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Abbildung 8: Ausgewählte Machtverhältnisse nach Lebensbereich




N=2394. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

So wird es beispielsweise sichtbar, dass obwohl Fälle im Lebensbereich Polizei/Justiz vergleichsweise nur selten gemeldet wurden, dies der Lebensbereich ist, der überdurchschnittlich stark vom Rassismus betroffen war.⁴¹ Sprachbezogene Diskriminierung kommt darüber hinaus neben den Bereichen Wohnen, Arbeit und Dienstleistungen auch im seltener gemeldeten Bereich Gesundheit überdurchschnittlich stark zum Vorschein. Sexismus und sexualitätsbezogene Diskriminierung sind wiederum auch überdurchschnittlich stark vertreten in Bereichen Medien/Internet, öffentlicher Raum sowie im öffentlichen Nahbereich. Schließlich gibt dieser Überblick Aufschluss darüber, dass Machtverhältnisse wie Staatsangehörigkeit und sozialer Status/Klassismus überproportional stark unter anderem im Bereich Ämter und Behörden auftreten. Dies ist insofern zentral, als dass in diesen Fällen weder die Machtverhältnisse noch die Lebensbereiche vom AGG geschützt sind.

Schließlich betrachten wir die rechtliche Relevanz der ausgewerteten Diskriminierungsfälle. Die Ergebnisse zeigen, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das zentrale rechtliche Regelwerk für die Antidiskriminierungsarbeit darstellt. Von den Fällen, in denen diese Einordnung im Moment der Auswertung möglich war, waren insgesamt 48,3% AGG-relevant. In der Beratung erhalten Ratsuchende häufig erstmals Informationen zum AGG sowie allgemein dazu, welche Rechte sie haben und wie diese durchgesetzt werden können. Antidiskriminierungsberatungsstellen gewährleisten damit einen niedrighschweligen Zugang zu Recht.

Umso wichtiger ist es daher, vertiefte Kenntnisse und Information zur Anwendung des AGG in der Antidiskriminierungsberatung zu fördern.



Die Zahlen offenbaren die Notwendigkeit einer Ausweitung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

Gleichzeitig aber offenbaren die Zahlen die Notwendigkeit einer Ausweitung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Denn mehr als die Hälfte der Fälle waren nicht AGG-relevant. Darunter waren es nur 8% der Fälle im Bereich Bildung (die zweitgrößte Kategorie der Fälle nach Lebensbereich) und nur 2,3% der Fälle im Bereich Ämter und Behörden (die viertgrößte Kategorie der Fälle nach Lebensbereich). Die AGG-Relevanz von Fällen in Bereichen des staatlichen Handelns (Polizei/Justiz, Ämter und Behörden, etc.) ist nur indirekt und kommt daher, dass in diesen Fällen die Diskriminierungserfahrung mehrere Kontexte

⁴¹ Vgl. Aikins et al. (2021): 90.



Jeder der Fälle steht für die Zivilcourage der Betroffenen, gegen Diskriminierung vorzugehen und diese sichtbarer zu machen

betraf, darunter auch solche, die AGG-relevant sind (bspw. Güter/Dienstleistungen oder Wohnen). Gegen Diskriminierung im Kontext des staatlichen Handelns an sich bietet das AGG keinen Schutz.

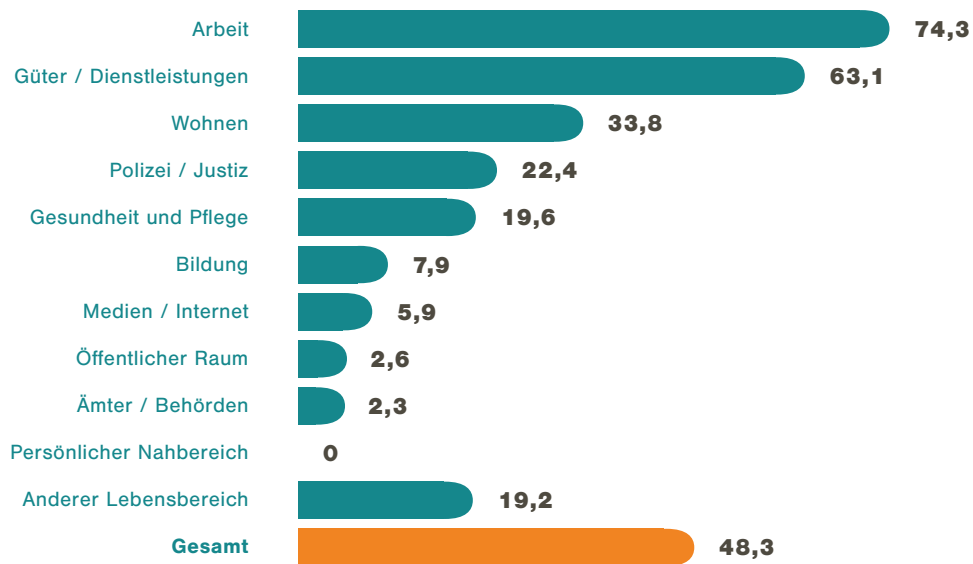
Die Analyse der Falldaten im ersten zivilgesellschaftlichen Lagebild Antidiskriminierung bietet wichtige Erkenntnisse über die Viel-

schichtigkeit und Komplexität von Diskriminierungsrealitäten in Deutschland. Die Zahlen belegen erneut, dass Diskriminierung kein Randphänomen ist, sondern den Alltag der Betroffenen in mehrfachen Lebensbereichen beeinträchtigt.

Gleichzeitig steht jeder der Fälle für die Zivilcourage der Betroffenen, gegen Diskriminierung vorzugehen und diese sichtbarer zu machen. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass Betroffene sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen. Es erfordert Mut, Kraft und Zeit.

Auch aus diesem Grund sind die Analysen in unserem Lagebild Antidiskriminierung von großer Bedeutung für die zivilgesellschaftliche Auseinandersetzung mit und Empowerment gegen Diskriminierung. Die Ergebnisse bekräftigen die Erforderlichkeit für die flächendeckende strukturelle Weiterentwicklung, juristische Stärkung und nachhaltige Sicherung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsarbeit.

Abbildung 9: AGG-Relevanz



N= 787. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

IV.



Handlungs- empfehlungen

IV. Handlungsempfehlungen

Die Analysen in unserem Lagebild Antidiskriminierung leisten einen wichtigen Beitrag zur Auseinandersetzung mit den komplexen und vielschichtigen Diskriminierungsrealitäten in Deutschland. Sie beleuchten sowohl strukturelle als auch inhaltliche Herausforderungen, die in der Studie identifiziert werden. Auf dieser Grundlage lassen sich gezielte fachliche und politische Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsberatung sowie zur Stärkung weiterer Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für von Diskriminierung Betroffene ableiten. Darüber hinaus richten sich die Empfehlungen an die Politik und Verwaltung auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, um diese Strukturen zu fördern und zusätzliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu ergreifen. Dabei bekräftigen und ergänzen sie die bestehenden Empfehlungen der Zivilgesellschaft, insbesondere der Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd, die aufgrund ihrer engagierten und langjährigen und teils jahrzehntelangen Arbeit, über umfangreiche Fachkompetenz in ihrem Arbeitsfeld verfügen.

1. Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen stärken und nachhaltig finanzieren

Das Aufkommen neuer Diskriminierungsfälle mit durchschnittlich 104 pro Beratungsstelle ist sehr hoch. Diese Zahl beinhaltet nur die Fälle, die zu den bereits betreuten Beratungsfällen im Jahr 2023 neu dazu gekommen sind. In der Regel finden in einem Beratungsfall mehrere Gesprächstermine über mehrere Monate, zum Teil über Jahre statt. Die Berater*innen informieren, recherchieren und führen je nach Fall und Anliegen der ratsuchenden Person unterschiedliche Interventionen durch. **Im Jahr 2022 verfügten mehr als zwei Drittel der Beratungsstellen lediglich über eine einzige Vollzeitstelle für die Beratung**, was sich bis heute nicht wesentlich geändert haben dürfte. In der Regel beinhalten deren Aufgaben neben der Beratung auch die Projektverwaltung, den Aufbau von Netzwerkstrukturen und Öffentlichkeitsarbeit. Weitere zusätzliche Aufgaben entstehen dadurch, dass es vor Ort oftmals an anderen Strukturen fehlt und sich die Beratungsstellen mit ihrer Expertise für das Thema Antidiskriminierung auch in der politischen Arbeit, Organisationsberatung oder Bildungsarbeit einbringen.

Angesichts prekärer personeller und finanzieller Rahmenbedingungen machen diese Zahlen die

enorme Arbeitsbelastung in den Beratungsstellen deutlich, **die nicht selten zu einer hohen Mitarbeitendenfluktuation führt**, die die Beratungsstellen vor große Herausforderungen stellt.

Bestehende Beratungsstellen brauchen daher dringend **personelle Verstärkung und langfristige Förderperspektiven**, um das hohe Aufkommen an Anfragen bewältigen sowie den notwendigen Standard in der Beratungsarbeit halten und weiterentwickeln zu können. Diskriminierung ist eine spezifische Form von Gewalt. Bei der Beratung von Menschen, die Diskriminierung erlebt haben, ist es besonders wichtig, ihnen Sicherheit und Ruhe zu vermitteln, damit sie sich willkommen und gut aufgehoben fühlen. Dafür brauchen die Mitarbeiter*innen ausreichend Zeit für jeden einzelnen Fall, einschließlich der Nachbereitung der Beratungsgespräche. Diese Zeit sollte auch Raum für Reflexion und Supervision der Berater*innen bieten. Zudem benötigen die Fachkräfte Zeit für Fortbildungen, um die Qualität ihrer Arbeit zu sichern und weiter zu verbessern.

Eine **stabile und langfristige Finanzierung von Antidiskriminierungsberatungsstellen** ist notwendig, um die Qualität und Kontinuität der Beratungsarbeit sicherzustellen. Ein entsprechender **Förderauftrag** dieses Beratungsangebotes sollte im AGG auch gesetzlich verankert werden.

2. Beratungsstrukturen ausbauen

Es braucht einen erheblichen Ausbau der Antidiskriminierungsberatung, insbesondere in ländlichen Gebieten und Regionen mit bisher unzureichender Versorgung. 2022 kamen auf eine Vollzeitberatungsfachkraft über 900.000 Einwohner*innen.⁴² Der Auf- und Ausbau der Antidiskriminierungsberatungsstrukturen ist im Koalitionsvertrag der Ampelregierung verankert worden. Mit **respekt*land, einem Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**, das 2023 startete, wurde dafür ein erster Schritt getan und der Prozess in Zusammenarbeit mit den Bundesländern in Gang gesetzt.⁴³ Aktuell steht das Förderprogramm mit 36 Projekten in 16 Bundesländern mangels Berücksichtigung im Haushaltsentwurf nach dem zweiten Jahr vor dem Aus. Den Betroffenen und bestehenden Beratungsstellen muss hier dringend mehr Gehör geschenkt werden und die engagierte Arbeit der ADBs sollte mehr Anerkennung und Wertschätzung erfahren.

Mit dem Aufbau von **community-basierten Anlauf- und Beratungsstellen gegen Rassismus, gefördert durch die Beauftragte des Bundes für Antirassismus, Reem Alabali-Radovan**⁴⁴, ist ein weiterer wichtiger Impuls für die Verbesserung der Unterstützungsstrukturen von Betroffenen gesetzt worden. Auch dieses Programm ist aber zunächst nur auf 3 Jahre angelegt und endet im Jahr 2025.

⁴² Bartel, Daniel / Kalpaka, Annita (2022): Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

⁴³ <https://www.respektland.de/respektland/DE/programm/foerderprogramm-node.html>

⁴⁴ <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/community-basierte-beratung-gegen-rassismus-2172442>

All diese guten Ansätze müssen zusammen mit den Bundesländern und den Kommunen strategisch ausgebaut und verstetigt werden.⁴⁵

3. Zugänglichkeit der horizontalen AD-Beratung stärken

Die Auswertung der Falldaten im Lagebild Antidiskriminierung 2023 zeigt deutlich, dass nicht alle Betroffenen gleichermaßen von den ADBs erreicht werden. So wenden sich nur wenige Ratsuchende an die ADBs, die Antisemitismus oder Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze erfahren, während fast 50% der Beratungsfälle Rassismus ausmachen und davon 30,3% Anti-Schwarzen Rassismus und 34,7% antimuslimischen Rassismus betreffen. Fälle von anderen Rassismen wie Anti-asiatischer oder Anti-osteuropäischer Rassismus erreichen ebenfalls nur marginal die Beratungsstellen. Ähnlich sieht es aus bei Fällen von Altersdiskriminierung und sexueller Belästigung.

Der Ansatz der Antidiskriminierungsberatung, alle Zielgruppen von Diskriminierung zu erreichen, ist in der Praxis äußerst herausfordernd. Diese Herausforderung ergibt sich aus einer Vielzahl von Faktoren, die sowohl struktureller als auch inhaltlicher Natur sind. So repräsentieren die Vielfalt der Diskriminierungsformen und -merkmale sehr unterschiedliche Diskriminierungsrealitäten und Bedarfe, die von den Betroffenen in der Beratung adressiert werden

möchten. Jede dieser Gruppen hat spezifische Bedürfnisse und Erfahrungen, die ein tiefes Verständnis und spezialisiertes Fachwissen, so z. B. auch zu rechtlichen Grundlagen und Ansprüchen, erfordern. Es ist in der Praxis oft schwierig bis unmöglich, all diesen Bedarfen gleichermaßen gerecht zu werden, da die Beratungsstellen nur begrenzte Ressourcen und Kapazitäten haben, aber auch die notwendige Breite der Fachkompetenzen fehlt. Es besteht bei einer horizontal arbeitenden Beratungsstelle zudem das Risiko, dass besonders vulnerable mehrfach diskriminierte Gruppen aus dem Fokus geraten könnten, da sie weniger häufig den Weg in die Beratungsstellen finden.

Um den umfassenden Ansatz der Antidiskriminierungsberatung zu verwirklichen, wie er auch vom AGG angestrebt wird, und allen Betroffenen einen besseren Zugang zu Beratung zu gewährleisten, braucht es unterschiedliche Maßnahmen.

Dafür ist es entscheidend, die Beratungsstrukturen insgesamt auszubauen, den Zugang zur Beratung zu erleichtern und community-basierte sowie spezialisierte Angebote zu stärken. Dies ist wichtig für Betroffenenengruppen, die bisher vergleichsweise besser erreicht werden, sowie andere Betroffene, die das Beratungsangebot der ADBs weniger nutzen.

Ansätze, um die **Zugänglichkeit und Niedrigschwelligkeit der Beratungsstellen** zur Erreichung von Betroffenen zu fördern, könnten sein:

⁴⁵ Siehe dazu die Empfehlungen für ein Konzept einer flächendeckenden AD-Beratung in der Studie „Gut beraten!“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Bartel/Kalpaka (2022), S. 179ff.

- » Gezieltere **zielgruppenspezifische und mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit**, zum Beispiel durch die Nutzung der **sozialen Medien** oder durch Veranstaltungen, um die Sichtbarkeit der Beratungsstellen zu erhöhen.
- » Die **Zusammenarbeit mit Community-Organisationen**, die häufig einen leichteren Zugang zu den Communitys haben, ist essenziell für die Erreichung von Betroffenenengruppen. So kann ein Austausch etwa durch **Netzwerktreffen** oder regionale Runde Tische und **Arbeitskreise** auch dazu beitragen, **gemeinsame Ziele und Anliegen** zu identifizieren und einen **Rahmen für die Zusammenarbeit** und die jeweiligen Rollen in der Beratungs- und Empowerment-Arbeit von und für Betroffene zu schaffen. Dafür braucht es auch auf Seiten der Community-Organisationen erhöhte **personelle Ressourcen**, die in der Förderung berücksichtigt werden müssen.
- » Mitarbeiter*innen in den Beratungsstellen, die die Diskriminierungserfahrungen ihrer Zielgruppen teilen, können das **Vertrauen in die Beratungsstellen** stärken und den Zugang erleichtern.
- » **Zielgruppen- und phänomenspezifische sowie intersektionale Fachkompetenzen** der bestehenden ADBs sollten durch Fortbildungen und regelmäßig als Teil der Qualitätsentwicklung der Beratungsarbeit gefördert werden.
- » In der **Darstellung des Beratungsangebotes** sollte explizit und niedrigschwellig kommuniziert werden, was konkret unter Diskriminierung verstanden wird, z. B. dass auch sexuelle Belästigung darunter gefasst ist. Auch die **Zusammenarbeit mit anderen Fachberatungsstellen**, die spezialisiert sind auf bestimmte Diskriminierungsphänomene und Communitys, sollte sichtbar gemacht werden.
- » Bei der Förderung der Zugänglichkeit zu AD-Beratung muss immer bedacht werden, dass die Beratungsstellen, die bereits an der Belastungsgrenze arbeiten, **zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen** benötigen, um bei einer Zunahme an Anfragen auch weiterhin professionell Unterstützung leisten zu können.

4. Community-basierte und spezialisierte Beratungsansätze fördern

Neben den Maßnahmen, die es braucht, um die horizontale AD-Beratung weiter zu fördern und zugänglicher zu machen für alle Betroffenen, ist es gleichzeitig notwendig, community-basierte Beratung und auf bestimmte Phänomene und Zielgruppen ausgerichtete Beratungsstellen auszubauen.

Community-basierte Beratung kann oft **niederschwelliger und alltagsnah** sein und sich dabei auf **phänomenspezifische Fachkompetenzen und Erfahrung** stützen. Sie ist

besonders wichtig für Menschen, die aufgrund sprachlicher Barrieren, aber auch mangels Vertrauen in nicht bekannte Einrichtungen Schwierigkeiten haben, ADBs aufzusuchen, und für die der Empowerment-Ansatz in der Community-Arbeit zentral ist. Community-basierte Beratung wird in der Regel von Personen durchgeführt, die selbst Teil der betroffenen Gemeinschaft sind. Dies ermöglicht ein tiefes Verständnis der spezifischen Probleme und Herausforderungen, mit denen die Betroffenen konfrontiert sind. Wenn die Beratenden aus derselben Community kommen, kann auf dieser Basis schon ein größeres **Vertrauensverhältnis** entstehen. Die Spezialisierung auf ein Phänomen wie auch auf einen bestimmten Lebensbereich führen zu einer vertieften Fachkompetenz auf diesem Feld.⁴⁶ Einige zivilgesellschaftliche AD-Stellen sind selbst Teil von Selbstorganisationen und verstehen sich explizit als Teil der Communitys.⁴⁷

Im Rahmen der 2023 gestarteten und auf 3 Jahre angelegten Förderprogramme „**respekt*land**“ und „**Community-basierte Beratung gegen Rassismus**“ sind einige neue Beratungsangebote entstanden bzw. noch

im Aufbau. Allerdings reichen diese Stellen bei Weitem nicht aus, um ein dem Bedarf angemessenes Beratungsangebot von Community-basierten Beratungsstellen zu stemmen. Gleichzeitig gibt es viele Community-Organisationen und Multiplikator*innen, die schon seit vielen Jahren ihre Communitys in Diskriminierungsfällen, auch informell und ehrenamtlich unterstützen. Diese Akteur*innen sind ein wichtiges Fundament von Erfahrung, Wissen und Netzwerken, auf dem eine stärkere und vernetzte Struktur für Community-basierte Beratung aufbauen kann.

Im Ergebnis sollte es für **alle relevanten Diskriminierungsdimensionen** umfassende Beratungsangebote geben. **Horizontal arbeitende Stellen** bieten wesentliche Vorteile für die Gestaltung einer flächendeckenden Beratungsstruktur, vorausgesetzt, die Ressourcen für qualifiziertes und ausreichendes Personal sind vorhanden. Um alle Betroffenen mit einem qualifizierten Beratungsangebot zu erreichen, müssen bestehende Strukturen nicht nur aus- und aufgebaut werden, sondern **durch community-basierte und fachspezifische Beratungsstellen** ergänzt werden.

⁴⁶ Gute Beispiele für community-basierte Beratung sind z.B. OFEK e.V., die auf Antisemitismus und community-basierte Betroffenenberatung spezialisiert sind (<https://ofek-beratung.de/about>). Im Rahmen von respekt*land wird beispielsweise die Deutsche Gehörlosen-Jugend e.V. gefördert für den Aufbau einer Beratungsstelle, in der Betroffene direkt in Gebärdensprache kommunizieren können und die über umfassende Kenntnisse der Gehörlosenkultur und der Lebenswelt tauber und taubblinder Menschen verfügt (<https://www.taub-jung-diskriminiert.de/>). Das Förderprogramm der Beauftragten für Antirassismus fördert seit 2023 insgesamt 32 Anlauf- und Beratungsstellen für Betroffene von Rassismus (<https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/community-basierte-beratung-gegen-rassismus-2172442>). In den letzten Jahren fordern Organisationen wie CLAIM (<https://www.claim-allianz.de/>) und MIA (<https://www.antiziganismus-melden.de/>), die community-basierte Monitoring-Strukturen zur Erfassung phänomenspezifischer Diskriminierung und Gewalt aufbauen und Vorfälle auswerten, den Ausbau von community-basierten Beratungsstellen mit einem phänomenspezifischen Schwerpunkt.

⁴⁷ Beispiele für community-basierte Antidiskriminierungsberatungsstellen sind ADNB des TBB, BDB, Each One Teach One, Schwulenberatung, Entknoten und Aktionsbündnis muslimischer Frauen.

5. Antidiskriminierung lebensbereichsspezifisch fördern

Die Auswertung der Fallzahlen zeigt, dass Diskriminierung in vielen verschiedenen Lebensbereichen vorkommt. Über 50% der gemeldeten Fälle betreffen die Bereiche Arbeit, Bildung sowie Güter und Dienstleistungen. Daraus lässt sich jedoch nicht schließen, dass in anderen Bereichen weniger Diskriminierung stattfindet. Viele Menschen, die Diskriminierung erleben, erreichen die Antidiskriminierungsberatungsstellen nicht oder erkennen die Diskriminierung gar nicht erst als solche, da sie oft **verdeckt, indirekt oder unsichtbar** stattfindet. Zum Beispiel ist es für Betroffene fast unmöglich, Diskriminierung durch automatisierte Entscheidungssysteme und Algorithmen zu erkennen.⁴⁸ Für die Aufdeckung von Diskriminierung braucht es weitere Ansätze, die das Dunkelfeld ausleuchten.

Dennoch zeigen sich immer wieder Schwerpunkte in der AD-Beratung in Bezug auf Anfragen. Gleichzeitig arbeiten die meisten ADBs lebensbereichsübergreifend. Einige wenige haben lebensbereichsspezifische Beratungsangebote zu Arbeit, Wohnen und Bildung.⁴⁹

Für die Beratungsarbeit – und Strukturen kann sich hieraus ableiten lassen, dass

- » bei einem flächendeckenden Ausbau der Beratungsstrukturen auch

lebensbereichsspezifische Schwerpunkte berücksichtigt und bestehende Stellen mit **zusätzlichem Fachwissen und Ressourcen** dafür ausgestattet werden sollten.

- » Schulungen für Berater*innen auch vertieft lebensbereichsspezifisches Fachwissen vermitteln sollten, um die Arbeit mit den besonderen Herausforderungen in diesen Feldern zu professionalisieren.
- » die **Zusammenarbeit der ADBs mit Organisationen und Akteur*innen**, die über direkte Erfahrungen und Wissen zu lebensbereichsspezifischer Diskriminierung verfügen, gestärkt werden sollte, um **Wissenstransfer** zu ermöglichen und **gezielte Strategien** zu entwickeln.

6. Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen und Angebote: Zusammenarbeit aller Akteur*innen fördern

Die ADBs haben nicht nur **verschiedene Schwerpunkte und Profile**, sondern sind in Kontexten von **unterschiedlichen regionalen und fachlichen Netzwerken** verankert. Ein starkes Netzwerk erhöht die Reichweite der Beratung, erleichtert die Verweisarbeit und

⁴⁸ <https://algorithmwatch.org/de/wie-und-warum-algorithmen-diskriminieren/>, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/forschungsprojekte/DE/Studie_DiskrRisiken_durch_Verw_v_Algorithmen.html

⁴⁹ Beispiele für zielgruppen- oder lebensbereichsspezifische Beratungsangebote sind KiDs, Planerladen, FAMAD, ADAS, FairMieten-FairWohnen.

ermöglicht damit eine umfassendere Unterstützung der Betroffenen.

Die Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen muss an die spezifischen Kontexte und Bedarfe der jeweiligen Regionen und Beratungsstellen angepasst sein. Notwendig sind **bedarfsorientierte Lösungen**, die die **Vernetzung und Kooperation** der horizontalen AD-Beratung mit zielgruppenspezialisierten, community-basierten Organisationen und Beratungsangeboten beinhalten und stärken. Für die Entwicklung einer **effektiven Struktur** ist eine **strategische Koordination** erforderlich, die alle Akteur*innen im Beratungs- und Unterstützungssystem für Betroffene von Diskriminierung auf lokaler und Landesebene einbezieht.⁵⁰ Dafür sind verschiedene Ansätze denkbar, die in Teilen auch bereits umgesetzt werden:

- » **Gemeinsame Projekte, Kampagnen und Schulungen** können die Zusammenarbeit stärken und Vertrauen aufbauen. Beispielsweise könnten Antidiskriminierungsberatungsstellen und Community-Organisationen zusammen Informationsmaterial entwickeln oder Veranstaltungen zu Diskriminierungsthemen organisieren.
- » Durch eine **gemeinsame politische Interessensvertretung** können Antidiskriminierungsberatungsstellen und Community-Organisationen ihre Anliegen und Forderungen bündeln und

mit mehr Nachdruck vertreten, was die Wirkung ihrer Arbeit verstärken würde.

- » Beratungsstellen können aktiv dazu beitragen, dass die **Anliegen der Communitys in politischen Prozessen Gehör finden** und ihre Interessen in der Antidiskriminierungsarbeit stärker berücksichtigt werden.
- » Es braucht eine **Förderung von Pilotprojekten und innovativen Ansätzen**, die neue Wege der Antidiskriminierungsarbeit erproben, wie beispielsweise **digitale Beratungsangebote und mobile Beratungsteams**. Neue Formate in den sozialen Medien und digitale Ansätze können die Niedrigschwelligkeit und Zugänge in der AD-Beratung erweitern und die Vernetzung und Zusammenarbeit von ADBs und Communitys stärken. Dabei ist die zum Teil **jahrzehntelange Expertise der unabhängigen zivilgesellschaftlichen ADBs** im Bereich der AD-Beratung unbedingt zu berücksichtigen. Sie verfügen über ein großes **Wissen über Bedarfe, Grenzen, Herausforderungen und Schieflagen in ihrem Arbeitsfeld** an ihren jeweiligen Standorten. Die Politik sollte die Forderungen der Beratungsstellen bei der Erarbeitung von (auch innovativen) Projektausschreibungen daher ernst nehmen. Gelungene Projekte sollten unbedingt

⁵⁰ Dazu gehören auch die Landesantidiskriminierungsstellen und kommunalen Antidiskriminierungsstellen, die wichtige koordinierende und strukturelle Aufgaben übernehmen und auch teilweise beraten.

in eine **institutionelle Förderung** überführt und ggf. in die Breite gebracht werden, um nachhaltige positive Veränderungen zu erwirken.

tungsstrukturen sind essenzielle Schritte, um die Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland nachhaltig zu verbessern und die Rechte aller Bürger*innen umfassend zu schützen.

7. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz reformieren

Die Auswertung der Falldaten der Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd zeigt eindeutig, dass das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in seiner aktuellen Form nicht ausreichend** ist, um einen umfassenden rechtlichen Schutz vor Diskriminierung in Deutschland zu gewährleisten. Von den Fällen, in denen eine rechtliche Einordnung im Moment der Auswertung möglich war, waren nur **48,3% AGG-relevant**. Damit verbleiben mehr als die Hälfte der dokumentierten Fälle (51,7%) außerhalb des Geltungsbereichs des AGG. Dies offenbart eine erhebliche Gerechtigkeitslücke, die nicht nur die individuellen Rechte der Betroffenen verletzt, sondern auch demokratiegefährdend sein kann, da Ungerechtigkeit und Diskriminierung das **Vertrauen in die Rechtsstaatlichkeit** und den gesellschaftlichen Zusammenhalt schwächen.

Die Analyse der Falldaten zeigt somit, dass das AGG dringend reformiert werden muss, um einen umfassenderen Schutz vor Diskriminierung zu bieten.⁵¹ Eine Erweiterung des Geltungsbereichs auf staatliches Handeln, eine Anpassung des Merkmalskatalogs und die Stärkung zivilgesellschaftlicher Bera-

a. Den Geltungsbereich des AGG auf staatliches Handeln ausweiten

Ein Drittel der dokumentierten Diskriminierungsfälle geschieht in den Bereichen Bildung, Ämter und Behörden sowie Polizei und Justiz – Bereiche, die derzeit weitgehend außerhalb des Schutzes des AGG liegen. Bis auf einzelne Ausnahmen, wie etwa im Bereich privater Bildungsangebote, gilt das AGG nicht für staatliches Handeln. Diese Schutzlücke führt dazu, dass Betroffene in zentralen Lebensbereichen, in denen sie mit staatlichen Institutionen interagieren, nicht durch das AGG geschützt sind. **Eine Reform des AGG sollte daher den Anwendungsbereich des Gesetzes auf staatliches Handeln erweitern, um einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung auch in diesen sensiblen Bereichen sicherzustellen.** Dies ist besonders wichtig, da der Staat als Akteur eine besondere Verantwortung für den Schutz der Grundrechte aller Bürger*innen trägt.

b. Den Merkmalskatalog im AGG erweitern

Die Falldaten zeigen, dass knapp ein Fünftel (19,5%) der dokumentierten Diskriminierungsfälle mit Machtverhältnissen verknüpft sind, die im AGG derzeit nicht als Diskriminierungs-

⁵¹ Siehe weitergehend die Forderungen des Bündnisses „AGG Reform – Jetzt!“, dem der advd angehört und das sich für eine umfassende Reform des AGGs einsetzt: <https://agg-reform.jetzt/>

merkmale erfasst sind. Dazu zählen Diskriminierungen aufgrund von Staatsangehörigkeit, Sprache, sozialem Status/Klassismus, Fürsorgeverantwortung oder Lookismus (Diskriminierung aufgrund des Aussehens). **Um den Schutz vor Diskriminierung umfassender zu gestalten und den sich wandelnden gesellschaftlichen Realitäten gerecht zu werden, ist eine Erweiterung des Merkmalskatalogs im AGG notwendig.** Dies würde gewährleisten, dass alle relevanten Diskriminierungsformen, die Menschen aufgrund ihrer sozialen Identität oder ihres gesellschaftlichen Status benachteiligen, rechtlich anerkannt und sanktionierbar werden.

c. Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen im AGG stärken

Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen spielen eine zentrale Rolle bei der rechtlichen Begleitung und Unterstützung von Ratsuchenden. Das AGG ist in der AD Beratung das wichtigste Gesetz. Es ermöglicht nach § 23 AGG die Rechtsberatung/ Rechtsdienstleistung für Antidiskriminierungsverbände zur Unterstützung von Betroffenen. ADBs können hiernach auch als Beistände vor Gericht unterstützen. AD-Beratung gewährleistet somit neben der psychosozialen Unterstützung auch und insbesondere einen niedrighwelligen Zugang zu und die Nutzung von Recht. Um diese wichtige Rolle, die die ADBs im Gesamtgefüge des Diskriminierungsschutz einnehmen, zu stärken und anzuerkennen, sollte im AGGs ein **gesetzlicher Förderauftrag für die nachhaltige Finanzierung** von unabhängiger, zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsberatung verankert werden.

Um das Diskriminierungsverbot effektiv durchzusetzen, ist es darüber hinaus notwendig, dass Antidiskriminierungsverbänden **mehr rechtliche Handlungsbefugnisse** eingeräumt werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung wäre die Einführung einer sogenannten **Prozessstandschaft**. Diese würde es den Verbänden ermöglichen, im eigenen Namen die Rechte von diskriminierten Personen gerichtlich geltend zu machen. Darüber hinaus sollte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein **Verbandsklagerecht** verankern. Dies würde den Verbänden erlauben, Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot unabhängig von einzelnen Betroffenen vor Gericht anzufechten und damit die Rechte von diskriminierten Gruppen insgesamt zu stärken.

8. Landesantidiskriminierungsgesetze in allen Bundesländern verabschieden

Rund ein Fünftel der erfassten Diskriminierungsfälle im Lagebild Antidiskriminierung in 2023 entfällt auf den Bildungsbereich, was verdeutlicht, dass Diskriminierung an Schulen und Bildungseinrichtungen sehr häufig vorkommt. Diskriminierungen in diesem Bereich sind nicht vom AGG abgedeckt. Da Bildungspolitik im föderalen System Angelegenheiten der Bundesländer ist, tragen diese die Verantwortung für den Diskriminierungsschutz in ihrem Hoheitsbereich.

Diskriminierungen führen dazu, dass betroffenen Schüler*innen oft grundlegende Lebenschancen verwehrt werden, indem sie in ihrem Lernumfeld benachteiligt oder ausgeschlossen werden. Um diesem Problem wirksam zu begegnen, sind ge-

zielte Maßnahmen erforderlich, die den Diskriminierungsschutz in Bildungseinrichtungen stärken.

In allen Bundesländern müssen spezifische Landesantidiskriminierungsgesetze verabschiedet werden, um alle **Schutzlücken, die im Diskriminierungsschutz bestehen** und nur durch landesgesetzliche Regelungen geregelt werden können, zu schließen und umfassenden Rechtsschutz zu gewährleisten. Dies muss auch den Bildungssektor umfassen. Landesantidiskriminierungsgesetze können klare Rechtsgrundlagen schaffen und die Verbindlichkeit für Schulen und Lehrkräfte erhöhen, aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen. Dies kann dazu beitragen, das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen und ein besseres Verständnis für die Rechte von Betroffenen zu entwickeln. Die Regelungen sollten die besonderen Gegebenheiten und **Herausforderungen von Schulen und Bildungseinrichtungen berücksichtigen**.

9. Förderung von Dokumentationsaufgaben in der AD-Beratung stärken

Die Dokumentation von Beratungsfällen ist ein wesentliches Instrument in der Antidiskriminierungsarbeit. Sie ist Teil der Qualitätssicherung und ermöglicht es, Diskriminierungen sichtbar zu machen, Schutzlücken und politischen Handlungsbedarf zu erkennen und gezielte fachliche sowie gesellschaftspolitische Maßnahmen zu entwickeln.

Die Bedeutung einer zahlenbasierten Dokumentation und standardisierten Auswertung von Falldaten in Bezug auf Diskriminierung und

Antidiskriminierungsarbeit gewinnt zunehmend politisches Interesse und ist für politische Entscheidungsträger*innen von großer Relevanz.

Gleichzeitig sind Beratungsstellen oft völlig ausgelastet mit ihren primären Aufgaben, der Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsbetroffenen, was dazu führt, dass die Dokumentation manchmal unzureichend oder nicht vertieft erfolgen kann. Zwar reduzieren die gemeinsamen Dokumentationsstandards und die Integration moderner Dokumentationsanwendungen wie der „Digitalen Akte“ des advd den Aufwand, doch die schwierigen Rahmenbedingungen und mangelnden Kapazitäten, unter denen die Dokumentation neben der Beratungstätigkeit durchgeführt wird, bleiben bestehen.

Daher ist es notwendig, **Dokumentationsaufgaben als eigenständigen Teil der Antidiskriminierungsberatung besonders zu fördern**. Dies erfordert:

- » eine nachhaltige personelle und finanzielle Ausstattung der Beratungsstellen, um **Fachpersonalstellen und Kapazitäten für Dokumentationsaufgaben** zu schaffen
- » die kontinuierliche Unterstützung für die technische und inhaltliche **Weiterentwicklung und Betreuung von Dokumentationssystemen und -aufgaben**
- » die **Qualifizierung** und den **Austausch** zu Themen der Falldokumentation innerhalb und zwischen den Beratungsstellen

- » die Stärkung des Austauschs und der **Standardisierung der Dokumentation und des Monitorings** von Antidiskriminierungsdaten aller beteiligter Akteur*innen. Durch eine einheitliche Erhebung und Auswertung der Daten können gezielte politische und fachliche Maßnahmen entwickelt und die Ressourcen im Kampf gegen Diskriminierung optimal eingesetzt werden. Es ist daher entscheidend, dass Politik und Fachpraxis gemeinsam die **notwendigen Rahmenbedingungen und Strategien schaffen** und die nötige Unterstützung bereitstellen.
- » Neben der Erfassung von Diskriminierung durch die ADBs sollte auch der Ansatz des **community-basierten Monitorings gestärkt** werden. Die **Perspektive** von Communitys und Betroffenen in dem **Forschungs- und Erhebungsprozess** ist essenziell. So bietet community-basierte Forschung und Datenerhebung eine umfassende Perspektive auf Diskriminierung und ermöglicht es, fundiertere, auf die Bedürfnisse der Gemeinschaft abgestimmte Lösungen zu entwickeln. Community-basierte Ansätze ermöglichen auch, dass die Gemeinschaft von den Ergebnissen profitiert und **ihre Interessen** berücksichtigt werden.
- » Fördermittelgebende und die Politik brauchen **mehr Wissen über die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung und die Bedeutung von Fallzahlen. In Meldestellen und Integrationsberatungsstellen sind die Fallzahlen** oft deutlich höher, was fälschlicherweise den Eindruck erwecken kann, dass Antidiskriminierungsberatung weniger benötigt wird. Tatsächlich arbeiten die ADBs aber bereits an ihren **Belastungsgrenzen**. Gleichzeitig wächst dennoch der Druck, größere Fallzahlen zu generieren, worunter die Qualität der Beratungsarbeit leiden kann und die Gefahr der Überarbeitung und Fluktuation der Mitarbeiter*innen wächst. Es braucht zudem bei den Fördermittelgebenden und der Politik das Bewusstsein, dass Datenschutz in der AD-Beratung gerade bei sehr vulnerablen Zielgruppen eine zentrale Bedeutung hat.

V.

Von wem für
wen? Drei zent-
rale Impulse für
den Fachdiskurs
zur Erhebung von
Antidiskriminie-
rungsdaten

v. Von wem für wen? Drei zentrale Impulse für den Fachdiskurs zur Erhebung von Antidiskriminierungsdaten

von **Joshua Kwesi Aikins, Teresa Ellis Bremberger, Daniel Gyamerah, Deniz Yildirim-Caliman**

Zentrum für Data-driven Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela)

Der Fokus des diesjährigen Lageberichtes liegt auf der Analyse der Falldatendokumentation – der folgende Text ordnet dieses Thema in den gegenwärtigen Kontext der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ein und bietet aus unserer Sicht Impulse, die zentral dafür sind, dass diese neu erschlossene Datenquelle im Sinne der Beratenen, der Be-

ratenden und ihrer Communitys erschlossen und ausgestaltet wird.

Im Kontext zunehmender Diskriminierungen als Folge einer strategisch vorangetriebenen Verschiebung der Grenzen des Sagbaren, kommt jeder Art von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) eine neue und erhöhte Bedeutung zu. Dies gilt insbesondere für die Erfassung und Analyse konkreter Diskriminierungsvorfälle, die in Form von Falldokumentationsdaten vorliegen. Denn eine differenzierte Dokumentation kann der Normalisierung von Diskriminierung entgegenreten. Eine Betrachtung im Zeitverlauf macht Konjunkturen unterschiedlicher Diskriminierungsdynamiken – also

das Auf und Ab sowie deren Zusammenwirken –sichtbar und ermöglicht so ein Monitoring des sich wandelnden Diskriminierungslagebildes. Differenzierte Antidiskriminierungsdaten spielen daher eine zentrale Rolle in der fachlichen Bearbeitung und dem Ausbau des Diskriminierungsschutzes und können auch zur Gleichstellung von diskriminierungs- und rassismuskvulnerablen Communitys beitragen.

Die vielfältigen Potenziale der Communitys als Akteur*innen sowie konkrete Handlungsoptionen für das Feld der Datenerhebung bzw. des Monitoring zeigen wir bereits als Co-Autor*innen der Fachpublikation „Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment: 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auf dem Weg zu Communitys-basierten Monitorings (CBM)“, die im Rahmen des Kompetenznetzwerks Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung (KNAD) veröffentlicht wurde. Die darin als „softwarebasierte Dokumentation für Antidiskriminierungsberatungsstellen“ beschriebene Methode wurde vom advd im Jahr 2023 als digitale Akte implementiert, die zum einen Dokumentationsstandards setzt und zum anderen eine Aggregation der in den Antidiskriminierungsberatungsstellen erfassten Fälle ermöglicht. Das durch die Akte neu implementierte Format der standardisierten Falldokumentation macht eine neue, systematische Auswertung über Beratungsstellen hinweg möglich. Diese Entwicklungen werfen in einer kleinteiligen, von Kürzungen bedrohten Förderlandschaft und in einer Zeit, in der diskriminierungsvulnerable Communitys gerade auch von Forschungsverbänden vor allem als Lieferant*innen von Rohdaten angesprochen werden, Fragen auf:

- » Von wem und für wen werden diese Daten erhoben, aggregiert, analysiert und kommuniziert?
- » Was kann und sollte die Rolle von Akteur*innen aus diskriminierungsvulnerablen Communitys sein?
- » Welche Rolle spielt Communitys-basierte Forschung darin?

Doch um diese entfalten zu können, scheint es uns notwendig, auf Basis der oben genannten Fragen und im Bewusstsein des sich verschärfenden politischen und gesellschaftlichen Kontextes konstruktiv-kritisch über Probleme des aktuellen Status quo der ADGD-Erhebung in Deutschland hinaus zu weisen.

Im Folgenden möchten wir daher drei zentrale Impulse für den Fachdiskurs skizzieren, die aus unserer Sicht eine konstruktive und inklusivere Diskussion zwischen verschiedenen Akteur*innen der Zivilgesellschaft sowie staatlichen und anderen Förderstrukturen ermöglichen. Damit dies gelingen kann, ist es jedoch notwendig, einige in bisherigen Diskussionen zu wenig beachtete Aspekte klar zu benennen:

1. Impuls: Vom Forschungsobjekt zum Forschungssubjekt

Communitys müssen in die Lage versetzt werden, eine analytische Rolle zu spielen, und selbst forschen zu können.

In klassischen Methoden der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, beispielsweise von Diskriminierungsvorfällen,

kommt den Communitys nur eine passive Rolle als Datenlieferant*innen zu: Menschen erleben Diskriminierung und werden eingeladen, diese in Befragungen oder bei Meldestellen mitzuteilen. Wenden sie sich dagegen an Antidiskriminierungsberatungsstellen, entsteht im Rahmen der Beratung ein vertiefter Austausch zum Vorfall, der vordergründig aus Betroffenenperspektive unter Bezugnahme auf die fachliche Expertise der Berater*innen dokumentiert wird – dies ist die Datengrundlage, die in die Fallakte eingespeist wird.

Wenn aber im Fachdiskurs von Aggregation und Analyse dieser Daten die Rede ist, wird zu selten thematisiert, wer diese Arbeit leisten kann und sollte. Abgesehen von eng gefassten Statistikkenntnissen zur Auswertung der Daten werden zu selten weitere Perspektiven, Fähigkeiten oder Einbindung in Community-Netzwerke berücksichtigt, die für die Datenanalyse relevant sind. Hier ist aus unserer Erfahrung heraus klar: Analysen aus Perspektive strukturell diskriminierter, insbesondere rassismuskvulnerabler Communitys machen einen entscheidenden Unterschied. Denn eine fachliche Einbettung von Falldaten in eine geteilte, kollektive Erfahrung mit struktureller Diskriminierung kann andere Erfahrungszusammenhänge für die Analyse fruchtbar und zugänglich machen.

Die Projekterfahrung mit dem Afrozensus, der ersten umfassende Befragung unter Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen, an der knapp 6.000 Menschen teilgenommen haben, hat gezeigt: Es macht einen Unterschied, wer die Fragen stellt und wer die Daten analysiert. Die Befragung, die als Mixed Methods Design quantitative und qualitative Aspekte zusammenbrachte, wurde mit dem Ziel aufgesetzt, nicht nur Häufigkeiten, sondern auch Muster, Abläufe und

Handlungsstrategien zu identifizieren. Die Projektverantwortung lag komplett in der Hand von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Forschenden, Projektträger war mit Each One Teach One (EOTO) e.V. eine Schwarze Selbstorganisation, die kontinuierlich zu Anti-Schwarzem Rassismus und Empowerment arbeitet.

Schon vor der Befragung wurden im Rahmen von *Town Halls* Konsultationen zu Kernthemen durchgeführt, aus denen sich dann die qualitative Vertiefung der Bereiche Bildung und Gesundheit ergab. Das Kernprinzip der konzeptionellen Beteiligung von Menschen aus den befragten Communitys an allen Phasen der Datenerhebung wurde umgesetzt und im Afrozensus dokumentiert. Nicht jede Erhebung von Diskriminierungsvorfällen ist in ein Projekt wie den Afrozensus eingebunden – aber in allen Kontexten ist die Frage, wer aus welcher Perspektive welche Daten erhebt und analysiert zentral für das Vertrauen und damit auch das Antwortverhalten der Befragten. Jenseits der technischen Infrastruktur gibt es eben auch eine soziale Dateninfrastruktur – und die muss sicherstellen, dass Akteur*innen der diskriminierungsvulnerablen Gemeinschaften nicht nur Fallzahlen liefern, sondern Forschungssubjekte werden.

2. Impuls: Community-Organisationen als unterschätzte Bewusstmacher

Warum das bloße Erbsenzählen nicht ausreicht

Bewusstmachung oder *Consciousness-Raising* sind Kernaspekte von vielen emanzipativen Bewegungen: Für Unterdrückte, Marginalisierte

und Diskriminierte ist es essenziell, dass ihre Erfahrungen, die gerade in Deutschland häufig individualisiert, bagatellisiert oder gleich ganz abgestritten werden, validiert werden. Sie müssen ihre Erfahrungen im Kontext genau der strukturellen Verankerung von Diskriminierung betrachten können, die dafür sorgt, dass es sich eben nicht um Einzelfälle, sondern um sich in Mustern wiederholende Diskriminierungen handelt.

Im Kontext von Widerstand gegen Militärdiktatur und normalisierten Rassismus, Sexismus und Klassismus im Brasilien der 1950er Jahre entwickelte der Pädagoge Paulo Freire das Konzept der *conscientização* (in etwa: Bewusstmachung/verwertung), das eine der wesentlichen Grundlagen der Kritischen Pädagogik, der *Critical Literacy* und verwandter Ansätze darstellt, die dazu ermächtigen, die strukturell verankerten Zusammenhänge zwischen Dominanzgesellschaften und Diskriminierungsrealitäten lesbar/verstehbar zu machen. Formell und informell – vom Verein bis zum Küchentisch, von der Moschee bis zum Leitartikel – wird diese Arbeit bereits geleistet. Sie muss aber nachhaltig gestärkt werden, indem Falldaten auch unter dieser nach innen gerichteten Vermittlungsperspektive erhoben und aggregiert werden. So können Vereine, Organisationen und Individuen noch besser verstehen: Was passiert da eigentlich genau? Die Erfahrungen nicht zuletzt bei der Vermittlung der Afrozensus-Daten unterstreichen das Potenzial, das entsprechend aufbereitete Daten in dieser Hinsicht haben.

Wie das Potential von Erfahrungswissen und Communitys-Verankerung übergreifend genutzt werden kann, wird jedoch auch an anderen Stellen deutlich: Die volle Wirkung der Fallakte

kann sich erst in der vertieften Zusammenarbeit mit Communitys-Perspektiven entfalten. Das hat mehrere Gründe: Das komplexe Zusammenspiel von Diskriminierung über verschiedene Lebensbereiche (etwa von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und im Bildungssystem) oder Subjektfacetten (z. B. zugeschriebene Religion und Geschlecht) hinweg muss auch im Licht des kollektiven Erfahrungswissens der vulnerablen Communitys betrachtet werden. Eine dafür angemessene Fachlichkeit kann nur im fortwährenden reflexiven Austausch gerade innerhalb und zwischen Communitys sichergestellt und vertieft werden.

Die Erfassung von Diskriminierung für zivilgesellschaftliche und öffentliche Statistiken ist wichtig. Ebenso wichtig ist aus Communitys-Perspektive aber eine nach innen gerichtete Kommunikation für eine breitere Bewusstmachung. Das für beides – also für externe Erfassung und interne Kommunikation – notwendige vertiefte Verständnis für Vulnerabilitäten und Intersektionen hängt zentral davon ab, dass Communitys-Akteur*innen immer wieder neu die Fragen stellen: Was bringen diese Daten für unsere (nach innen gerichtete) Arbeit? Welche Analysen, welche Form der Kommunikation ist nötig, um Bewusstsein, Kenntnis über (Menschen-)Rechte, Schutz und Prävention aus der Perspektive derjenigen zusammen zu denken, die all diese Arbeit in und zwischen Gemeinschaften leisten?

Die regelmäßige und systematische Beantwortung dieser Fragen unterscheidet das bloße Sammeln von Daten von Communitys-basierter Forschung und dem Communitys-basierten Monitoring. Die elektronische Fallakte und die Aggregation der Daten kann hier eine techni-

sche Grundlage schaffen, die es Community-Akteur*innen ermöglicht, die Diskriminierungsrealitäten der eigenen sowie anderer Communitys sowie die vielfältigen Überlappungen (durch Mehrfachzugehörigkeiten) und Entsprechungen sowie Konjunkturen (durch Diskriminierungsdynamiken aus der Dominanzgesellschaft) zu verstehen und entsprechend agieren zu können.

3. Impuls: Menschen leben nicht von Daten allein

Wir müssen über Ressourcen sprechen

Um die Erhebung von Falldaten und Communitys-basiertem Monitoring nachhaltig zu stärken, um die genannten Impulse in die Praxis zu übersetzen, sind Ressourcen notwendig. Dabei ist es zentral, dass die „Projektitis“, bei der Gelder immer nur in kurzfristigen Projektlogiken ausgegeben werden, beendet wird. Dazu sollten in Förderprogrammen des Forschungsministeriums, des BMFSFJ, BMI oder auch der ADS, der Aufbau und die Etablierung Communitys-basierter Forschungsinfrastruktur mit einem dezidierten Förderschwerpunkt ermöglicht werden. Diese sollte bestenfalls an bereits bestehende Monitoringprojekte andocken, diese aber nicht kannibalisieren.

Die inzwischen in der Zivilgesellschaft vertiefte Expertise kann nur gehalten und weiter ausgebaut werden, wenn langfristige und spezifische Finanzierungsmöglichkeiten eröffnet werden. Momentan gibt es eine klare Diskrepanz zwischen den psychosozialen, beraterischen, analytischen Anforderungen von Stellenprofilen, deren Tätigkeiten Einzelfallberatung und/oder Dateneingabe in die Fallakte beinhalten und

deren mangelnder Verstetigung: Personen mit der erforderlichen Fachkompetenz sind nur schwer für kurzfristige und – gemessen an den Anforderungen – kaum angemessen bezahlte Stellen zu gewinnen bzw. dort für den Projektverlauf zu halten. In der Konsequenz gehen auch immer wieder vertiefte Fachkompetenzen verloren – was wir den Kolleg*innen nicht verdenken können.

Das Problem ist strukturell: Wer Datenerhebung und Communitys-basiertes Monitoring – und damit Aufgaben, die für Deutschlands Erfüllung grundlegender menschenrechtlicher Vorgaben zentral sind – wahrnimmt, muss dafür langfristige Förderperspektiven erhalten, die den Aufbau einer Communitys-basierten Forschungslandschaft zum Ziel hat und explizit nicht zu Lasten der Beratungsarbeit geht.

Ausblick: Von und für ...

Alle drei Impulse adressieren fachliche Problemlagen. Gerade aufgrund der Vielfalt der zivilgesellschaftlichen Akteur*innen im Feld wäre ein Austauschformat zielführend, das zentrale Akteur*innen regelmäßig zusammenbringt: In einem jährlichen Fachforum sollten zivilgesellschaftliche Akteur*innen, die in der Antidiskriminierungsberatung, in der dortigen Datenerfassung und/oder in anderen Communitys-basierten Monitoring- oder Forschungsprojekten arbeiten, zusammenkommen, um sich auszutauschen und den Fachdiskurs weiterzuentwickeln. Ein solches Format wäre geeignet, mindestens die hier gemachten Claims fachlich, analytisch und förderpolitisch voranzubringen.

Aus der Zusammenschau der Impulse wird deutlich: Daten müssen so erhoben und analysiert

werden, dass sie zu unseren verschiedenen Communitys sprechen, dass sie uns in die Lage versetzen, unsere kollektive Situation zu verbessern. Denn letztlich kann es aus Perspektive diskriminierungsvulnerabler Communitys nur eine Antwort auf die Frage „von wem für wen?“ geben. Sie lautet: Von uns, für uns. Alle.

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 Sachsen**
- » **AntidiskriminierungsForum Saar (ADF-Saar)**
- » **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.**
- » **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.**
- » **Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V.**
- » **M.U.T - Mittel- und unterfränkische Themenstelle gegen Diskriminierung**
- » **Mosaik Deutschland e. V.**
- » **Planerladen e. V. Dortmund**
- » **Schwulenberatung Berlin: Antidiskriminierungsstelle StandUp**
- » **Spiegelbild – Politische Bildung aus Wiesbaden**

Impressum

Herausgeber:

Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. | advd

Geschäftsstelle

Lychener Str. 76

10437 Berlin

info@antidiskriminierung.org

Redaktion:

Bartek Pytlas, Eva Maria Andrades und Antonia Bottel

Konsultation der Analyse:

AG Dokumentation des advd und Hartmut Reiners

Lektorat:

Sabrina Železný, hummingwords.de

Satz & Layout:

neonfisch.de

Druck:

Speedruck, Berlin

Lizenziert unter Creative-Commons-Lizenz CC BY-NC-SA 4.0



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



Kompetenznetzwerk
Antidiskriminierung und
Diversitätsorientierung

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Stand: Oktober 2024

