



Jahresbericht

2024

Antidiskriminierungsberatung
der Freien Wohlfahrtspflege
NRW

Freie Wohlfahrtspflege NRW

Content Warning

Im Jahresbericht werden an wenigen Stellen Erfahrungen von Rassismus und Antisemitismus beschrieben, um diese sichtbar zu machen.

Inhalt

Hinweis: Entsprechend gekennzeichnete Begriffe können Sie im Glossar auf S. 54ff. nachschlagen.

Vorwort

Hartmut Krabs-Höhler
S. 4

Grußwort

Tülin Kabis-Staubach
S. 6

Zusammenfassung der Ergebnisse

S. 8

Schwerpunkt: Diskriminierung und Antidiskriminierungsarbeit in der polarisierten Gesellschaft

S. 11

Prekäre Antidiskriminierungsarbeit im polarisierten Alltag S. 16

„Wir versuchen, Diskriminierung ansprechbar zu machen. Aber das fällt gerade wieder schwerer“ – Präventions- und Bildungsarbeit gegen Diskriminierung S. 19

Das Jahr 2024 in Zahlen

S. 23

Diskriminierungserfahrungen im Fokus S. 25

Rassismus S. 32

Antisemitismus S. 38

Highlights im Jahr 2024

S. 41

„Wir kommen an unsere Grenzen“ – Erhalt und Weiterentwicklung im Netzwerk ada.nrw

S. 44

Handlungsempfehlungen

S. 46

Liste der Beratungsstellen

S. 51

Glossar S. 54

Literaturverzeichnis S. 59

Abbildungsverzeichnis S. 62

Impressum S. 63

Vorwort

Hartmut Krabs-Höhler

Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW



Liebe Lesende,

das Jahr 2024 war ein Jahr der Zumutungen – besonders für jene, die von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind sowie alle Mitarbeiter*innen, die diesen Menschen zur Seite stehen.

Die Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit in NRW haben in diesem Jahr mehr Fälle aufgenommen als im Jahr zuvor. Gleichzeitig standen ihnen weniger Ressourcen, weniger Personal und teilweise keine gesicherte Finanzierung zur Verfügung. Dass unter diesen Bedingungen über 1.000 Diskriminierungsfälle bearbeitet und so viele Menschen unterstützt, gestärkt und begleitet werden konnten, ist ein Ausdruck bemerkenswerter Professionalität, Haltung und Ausdauer.

Was sich in den Zahlen und Geschichten dieses Berichts zeigt, ist alarmierend: Rassistische und antisemitische Diskriminierung sind Alltag für viele Menschen. Men-

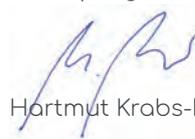
schenverachtende Einstellungen werden zunehmend normalisiert. Viele Betroffene bleiben allerdings vom Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ausgeschlossen. Diese Entwicklung trifft nicht nur die unmittelbar Betroffenen – sie gefährdet das demokratische Zusammenleben insgesamt.

Die Antidiskriminierungsberater*innen in NRW leisten weit mehr als Beratung. Sie sind unverzichtbare Fachkräfte für Menschenrechte, Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Deshalb fordert die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW eine verlässliche, auskömmliche und nachhaltige Finanzierung dieser wichtigen Arbeit. Es braucht Planungssicherheit für die Träger, stabile Strukturen, flächendeckende Zugänge – in allen Regionen, für alle Betroffenen – und eine rechtliche Grundlage, die alle Menschen schützt – durch eine Reform des AGG und ein starkes Landesantidiskriminierungsgesetz in NRW.

Gerade in einer Zeit, in der menschenfeindliche Stimmen lauter werden, braucht es starke zivilgesellschaftliche Strukturen, die dem etwas entgegensetzen: fachlich fundiert, parteilich an der Seite der Betroffenen und unbeirrbar im Einsatz für eine Gesellschaft der Vielfalt und gleichen Rechte. Die Freie Wohlfahrtspflege in NRW steht auch weiterhin entschlossen hinter dieser Aufgabe.

Im Namen der Freien Wohlfahrtspflege NRW danke ich allen, die sich 2024 für eine diskriminierungssensible, offene und solidarische Gesellschaft eingesetzt haben – insbesondere den Berater*innen im Netzwerk, den Trägern und Kooperationspartner*innen.

Für die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW



Hartmut Krabs-Höhler

Grußwort

Tülin Kabis-Staubach

Vorstandsmitglied des Fördervereins Planerladen e.V.
Pionierin der Antidiskriminierungsarbeit in NRW



Liebe Lesende,

ich möchte mit einer Rückschau auf die Anfänge der landesgeförderten Antidiskriminierungsarbeit in NRW und die Entstehung des Netzwerks ada.nrw beginnen. Das Land NRW hat bereits 1997, mit ausdrücklicher Bezugnahme auf den Antidiskriminierungs-Artikel der im selben Jahr in Kraft getretenen Amsterdamer Verträge der EU (Art. 13), das Programm „Maßnahmen und Initiativen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ aufgelegt. Als Planerladen e.V., einem Verein zur Förderung demokratischer Stadtplanung und stadtteilbezogener Gemeinwesenarbeit, wurden wir damals aufgefordert, eines der ursprünglich insgesamt neun sog. Modellprojekte im Rahmen des Programms zu konzipieren und umzusetzen.

Unser Fokus richtete sich zunächst auf die Analyse und Aufhellung von Strukturen und Mechanismen der Diskriminierung von Zugewanderten im Wohnbereich anhand konkreter Beispielfälle in Dortmund und darüber hinaus

sowie auf die interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung von wohnungspolitisch relevanten Akteuren etwa im Rahmen von Info-Kampagnen. Andere Projektträger setzten ihren Schwerpunkt auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt, den Zugang zur Regelversorgung sozialer Dienstleistungen, Ungleichbehandlungen durch Behörden oder auf alltägliche Diskriminierungen in der Öffentlichkeit. Damit waren die ersten Trittsteine für die Untersuchung und Bestandsaufnahme der Sachlage in Bezug auf die Diskriminierung in der Gesellschaft, Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen gegen die Diskriminierung in verschiedenen Themenfeldern und den Aufbau einer Antidiskriminierungsberatung in NRW gelegt.

Zu jenem Zeitpunkt waren neben der Skandalisierung durch die Veröffentlichung von konkreten Fällen der Benachteiligung und Ausbeutung (u.a. diskriminierende Mieten), der Beratung und Unterstützung von Hilfesuchenden (auch unter Einbeziehung mietrechtlicher Expertise) sowie dem Empowerment und der Selbstorganisation von Zugewanderten kaum Instrumente verfügbar, um den von struktureller und alltäglicher Diskriminierung und Rassismus Betroffenen zu ihrem Recht zu verhelfen. Dies verbesserte sich auf EU-Ebene erst mit der Verabschiedung der Richtlinie des Rates zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) sowie der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (2000/43/EG) und deren anschließende Umsetzung in nationales Recht. In Deutschland mussten wir auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) allerdings noch bis zum Jahr 2006 warten. Von nun an wurde nicht zuletzt die Anwendung und Umsetzung des AGGs in der alltäglichen Beratungspraxis immer mehr zu einer zentralen Aufgabe.

Als eine wesentliche Herausforderung stellte sich dabei die Aufgabe, eine Ungleichbehandlung in den durch das AGG in Deutschland vergleichsweise eng definierten Schutzbereichen überhaupt gerichtsfest nachweisen zu können. Als Planerladen haben wir uns deshalb mit der vor allem in den USA seit vielen Jahren verwendeten Methode

des „Paired Ethnic Testing“ – einer effektiven Methode, um Diskriminierung nachzuweisen – auseinandergesetzt. In dem Zusammenhang führten wir selbst mehrere systematische Testing-Studien (Telefon- und Online-Testing) durch, die einmal mehr die Ungleichbehandlung von Migrant*innen auf dem Wohnungsmarkt verdeutlichten, und veröffentlichten Erläuterungen und Empfehlungen zur Anwendung der Nachweis-Methode (2008).

Ein genereller Bestandteil der Arbeit in der Antidiskriminierungsberatung war von Beginn an die Aufgabe der Vernetzung zwischen den Projektträgern der Maßnahmen und Initiativen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und das Aufgreifen von Lernerfahrungen von andernorts. Dank der unermüdlichen Initiative des sich in diesem Handlungsfeld besonders engagierenden Abteilungsleiters Anton Rütten im zuständigen Ministerium konnte die Antidiskriminierungsberatung im Jahr 2009 durch die Zusammenführung mit dem Landesförderprogramm „Integrationsagenturen NRW“ nach mehr als zehn Jahren aus der Modellphase herausgeführt, verstetigt und sogar noch weiter in die Fläche getragen werden. Die Verschränkung der Antidiskriminierungsberatung mit sozialräumlichen Arbeitsansätzen halte ich im Übrigen für eine besonders erfolgversprechende Strategie zur Erreichung der im Hinblick auf Diskriminierung und Ungleichbehandlung besonders vulnerablen Zielgruppen.

Damals nahmen die ersten fünf Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit ihre Arbeit auf und bildeten letztlich die Ankerpunkte für die Entstehung des verbandsübergreifenden ada.nrw-Netzwerkes mit über 40 Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit. Die Entwicklung gemeinsamer Beratungsstandards und eines einheitlichen Dokumentations- und Berichtswesens, der fachliche Austausch (z.B. im Rahmen kollegialer Beratung) und der systematische Ausbau der Fachexpertise (u.a. Bildung von Kompetenzverbänden) sind hier die wesentlichen Stellschrauben, um sich Herausforderungen wie etwa Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität tatsächlich stellen zu können. Auch der immer bedeutsa-

meren Herausforderung der Digitalisierung der Informations- und Beratungsangebote hat sich das ada.nrw-Netzwerk mit dem Aufbau einer Online-Beratung bereits gestellt.

Mit ihren Analysen und Falldokumentationen liefern die ada-Jahresberichte einen wertvollen Beitrag zur Sichtbarmachung der Dimensionen und Ausprägungen von Diskriminierung und Rassismus in den zentralen Handlungsbereichen unserer immer mehr von Vielfalt geprägten Gesellschaft. Ein längst fälliger Schritt auf Bundesebene ist die Novellierung des AGG, bei der es vor allem um die Schließung der von Beginn an vorhandenen Schutzlücken geht (z.B. Erweiterung der Merkmalsbereiche sowie Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen). Ein weiterer notwendiger Schritt ist nicht zuletzt die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes in NRW, die bereits ganz oben auf der Agenda des ada.nrw-Netzwerkes zu finden ist.

Für eine diskriminierungsfreie und inklusive Gesellschaft!

Herzlichst grüßt



Tülin Kabis-Staubach

Zusammenfassung der Ergebnisse



1 Im Jahr 2024 wurden 1.043 Fälle in den 42 ADA-Beratungsstellen neu aufgenommen.

Diskriminierung ist ein alltägliches Problem. Im Jahr 2024 wurden in den 42 Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit (ADA-Beratungsstellen) in NRW 1.043 Fälle neu aufgenommen. Diese Fälle kamen zu den zuvor begonnenen und bereits betreuten Beratungsfällen hinzu. In 973 der aufgenommenen Fälle ist eine oder sind mehrere Diskriminierungen erfasst worden (vgl. Abb. 3, S. 23). Die Zahl der bearbeiteten Diskriminierungen liegt daher noch höher, kann aber nicht exakt angegeben werden (mehr dazu auf S. 23).



2 Im Vergleich zum Vorjahr gab es einen deutlichen Anstieg der Beratungszahlen.

Im Vergleich zum Vorjahr sehen wir einen deutlichen Anstieg der aufgenommenen Fälle um ca. 15% (vgl. Abb. 3, S. 23). Die Zahlen sind angestiegen, obwohl aufgrund fehlender Finanzierungsmöglichkeiten oder Langzeiterkrankungen, weniger Personalstellen besetzt waren als im Jahr zuvor (vgl. S. 45). Die Situation ist dabei je nach Beratungsstelle sehr unterschiedlich. Die Stellen arbeiten vielfach an der Belastungsgrenze (mehr dazu auf S. 23f., Handlungsempfehlungen S. 46ff).



3 Die gesellschaftliche Polarisierung und zunehmende Normalisierung von Ungleichwertigkeitsideologien zeigen sich in den Beratungszahlen.

Im Vergleich zum Vorjahr hat es eine Zunahme der dokumentierten Diskriminierungsfälle im öffentlichen Raum gegeben (Abb. 1, S. 12). Die Bedeutung des öffentlichen Raumes als Diskriminierungskontext hat im Zeitverlauf ebenfalls zugenommen. Fanden im Jahr 2022 noch 4,9% der dokumentierten Diskriminierungsfälle im öffentlichen Raum statt, waren es im Jahr 2024 bereits 10,9%.

Antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus und Sexismus und Queerfeindlichkeit fanden überdurchschnittlich häufig im öffentlichen Raum statt (vgl. Abb. 2, S. 14) und waren unter den erfassten Fällen im öffentlichen Raum die häufigsten Diskriminierungsarten. Angesichts der anhaltenden Stimmungsmache gegen Minderheiten und marginalisierte Gruppen sowie einer zunehmenden Normalisierung von Ungleichwertigkeitsideologien, lassen diese Ergebnisse die Schlussfolgerung zu, dass mehr Personen sich legitimiert fühlen, offen verbal und körperlich gegen Menschen und ihre Einrichtungen vorzugehen. Dass trotz schwieriger Rechts- und Handlungslage bei Diskriminierung im öffentlichen Raum mehr Menschen Beratung suchen, lässt auf eine Zunahme der Schwere, Häufigkeit oder Unerträglichkeit der Vorfälle schließen (mehr dazu auf S. 12f).



4 Die Zahl der aufgenommenen Fälle von Rassismus ist im Vergleich zum Vorjahr um fast 20% angestiegen. 69,2% der Diskriminierungsfälle im Jahr 2024 betrafen Rassismus, insbesondere Antimuslimischen Rassismus und Anti-Schwarzen Rassismus.

Die meisten Menschen, die sich an unsere Beratungsstellen wendeten, haben rassistische Diskriminierung erlebt (vgl. Abb. 5, S. 26), darunter besonders häufig Antimuslimischen Rassismus (39,1% der Fälle von Rassismus) und Anti-Schwarzen Rassismus (22,8% der Fälle von Rassismus) (vgl. Abb. 8, S. 34). Rassismus wirkte fast in der Hälfte der Fälle, indem Personen eine Benachteiligung widerfuhr oder ihnen Rechte verwehrt wurden (49%). Die Benachteiligung wurde in 9,8% als Racial Profiling eingestuft. Weitere bedeutsame Formen von Rassismus waren Mikroaggressionen und Alltagsdiskriminierung (43,1%) sowie rassistische Belästigung (34,1%) (vgl. Abb. 10, S. 38). Die dokumentierten Fälle von Antimuslimischem und Anti-Schwarzem Rassismus sind im Vergleich zum Vorjahr ausgehend von einem hohen Niveau noch einmal angestiegen. Öffentliche Debatten, in denen Migration

Die Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw haben neben der Einzelfallberatung weitere Tätigkeitsfelder, wie Sensibilisierungsarbeit im Sozialraum, die Beratung von Institutionen und Initiativen, Bildungs-, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit. Die folgenden Zahlen beziehen sich nur auf die fallbezogene Beratung und geben daher keine Auskunft über die Tätigkeit der ADA-Beratungsstellen insgesamt.

pauschal als Bedrohung oder als Ursache gesellschaftlicher Krisen dargestellt wird, verstärken die alltäglichen Rassismuserfahrungen vieler Menschen in Deutschland. Insbesondere antimuslimische Diskurse, die sich nach den Ereignissen vom 7. Oktober 2023 nochmals intensiviert haben, wirken sich spürbar auf das Diskriminierungserleben und die Zahl der Beratungsanfragen aus. Die Beratungsstellen stellen hier wichtige Anlaufstellen dar (mehr dazu auf S. 34ff.).



5 Nicht alle Betroffenen von Rassismus werden gleichermaßen mit dem Beratungsangebot erreicht.

Die Ergebnisse offenbaren aber auch, dass die ADA-Beratungsstellen einige Communities kaum erreichen. Am seltensten wenden sich von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze Betroffene an die Beratungsstellen (2,1% der Fälle von Rassismus) (vgl. Abb. 8, S. 34). Historisch konstruierte und bis heute tief verankerte Bilder und Zuschreibungen führen dazu, dass Menschen als Rom*nja und Sinti*zze massiv von Diffamierung, Ausgrenzung, Entrechtung und Gewalt betroffen sind. Dies belegt aktuell u. a. die Melde- und Informationsstelle [Antiziganismus](#) (MIA) mit ihrer Erhebung „Antiziganistische Vorfälle 2023 in Deutschland“ (2024). Dies macht deutlich, dass es, neben dem Ausbau eines flächendeckenden Beratungsangebots, verschiedene Maßnahmen braucht, um die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der Beratungsangebote zu erhöhen. Die ADA-Beratungsstellen müssen zudem in ihrer fachlichen Spezialisierung, also dem Ausbau ihrer Beratungsschwerpunkte, weiter gestärkt und unterstützt werden (mehr dazu auf S. 34ff., Handlungsempfehlungen S. 46ff.).



6 Die Zahl der aufgenommenen Fälle von Antisemitismus ist im Vergleich zum Vorjahr um 75% angestiegen. 6,8% der Diskriminierungsfälle im Jahr 2024 betrafen Antisemitismus.

Die zwei Fachstellen zum Thema Antisemitismus im Netzwerk berichten von einem Peak der Beratungsanfragen in Folge des Angriffs vom 7. Oktober 2023 in Israel, der insbesondere Anfang des Jahres 2024 anhielt (vgl. Abb. 10, S. 38). Die bedeutendsten Erscheinungsformen in der Beratung waren [israelbezogener Antisemitismus](#) (44,4% der Fälle von Antisemitismus) und [Post-Shoah-Antisemitismus](#) (20% der Fälle von Antisemitismus). Die Spezifik des Antisemitismus zeigt sich in den Zahlen aus den ADA-Beratungsstellen sehr deutlich. Antisemitismus hat u. a. seltener mit Machtmissbrauch zu tun (vgl. Abb. 11, S. 39). Benachteiligung und das Verwehren von Rechten kamen als Diskriminierungsformen seltener vor (15,5%) als Straftatbestände (34,5%) wie Sachbeschädigung, Volksverhetzung und Körperverletzung sowie Belästigungen (31%) wie Anfeindungen, Beleidigungen, Einschüchterungen, Erniedrigung oder Entwürdigung (vgl. Abb. 12, S. 39) (mehr dazu auf S. 38ff.).



7 Insgesamt waren 36,1% der Fälle (auch) mit Machtverhältnissen (Begriff siehe S. 25) verknüpft, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aktuell nicht oder nicht direkt geschützt werden.

Einige relevante Diskriminierungskategorien werden durch das AGG nicht oder nicht ausreichend geschützt. Zu diesen Diskriminierungskategorien zählen u.a. Diskriminierungen entlang des Aufenthaltsstatus, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, einer Fürsorgeverantwortung, des Familienstandes und [Klassismus](#), die 36,1% der erfassten Machtverhältnisse in Diskriminierungsfällen ausmachten (vgl. Abb. 5, S. 26). Eine Reform des AGG muss diesem Umstand Rechnung tragen und Schutzlücken durch die offene Gestaltung des Merkmalskatalogs, die Aufnahme weiterer und die Konkretisierung bestehender Diskriminierungskategorien schließen. Auch Kategorien, die indirekt geschützt werden, sollten explizit aufgenommen werden. Dies würde gewährleisten, dass alle relevanten Diskriminierungsarten rechtlich aner-

kannt und sanktionierbar werden (mehr dazu auf S. 26, Handlungsempfehlungen S. 46ff).



8 ADA-Beratungsstellen sind weiterhin besonders wichtige Anlaufstellen bei Diskriminierung im Kontext von öffentlich-rechtlichen Institutionen.

Öffentliche Institutionen, d.h. die Kontexte Behörden, Justiz und Polizei sowie in großen Teilen der Bildungsbereich, machen etwa 40% der kategorisierten Diskriminierungskontexte aus (vgl. Abb. 5, S. 26). Das bedeutet, dass 40% der dokumentierten Diskriminierungsfälle in Lebensbereichen stattfanden, die vom AGG nicht abgedeckt sind. Durch das Fehlen eines Landesantidiskriminierungsgesetzes in NRW, bestehen auch im Bildungsbereich, der über ein Fünftel (22,5%) der erfassten Diskriminierungsfälle ausmacht sowie bei der Landespolizei und -verwaltung, Schutzlücken. In nur 11,1% der Fälle, in denen eine Angabe zu den Gründen gemacht wurde, warum Betroffene sich gegen rechtliche Schritte entschieden, logen diese in einem erfolgreichen außergerichtlichen Ansatz. Dieses Ergebnis spricht für die Schaffung einer unabhängigen Beschwerde- und Schlichtungsstruktur (Landes-Ombudsstelle) bei Diskriminierungen durch Verwaltungshandeln im Rahmen eines Landesantidiskriminierungsgesetz NRW (mehr dazu auf S. 30ff., Handlungsempfehlungen S. 46ff).



9 Im Vergleich zum Vorjahr ist seltener zu Diskriminierung in staatlichen Stellen, wie Behörden, Justiz und der Polizei, beraten worden.

Im Vergleich zum Vorjahr ist auffällig, dass der Anteil der dokumentierten Diskriminierungsfälle in den Bereichen Behörden und Justiz (-7,4%) deutlich sowie im Bereich Polizei (-1,9%) geringfügig zurückgegangen ist (vgl. Abb. 7, S. 32). Daraus kann nicht geschlossen werden, dass es weniger zu Diskriminierung in staatlichen Einrichtungen kommt. Unter den Gründen, warum Menschen nach

erlebter Diskriminierung keine Beratung aufsuchen, spielen unterschiedliche Umgangsstrategien, wie Vermeidung, die erlebte Intensität der Diskriminierung, die Erwartung ausbleibender Effekte und die Sorge negativer Konsequenzen eine große Rolle (vgl. hierzu DeZIM 2024, S. 19ff). Für Regierung, Polizei und Justiz belegt das DeZIM-Institut in seinem aktuellen Monitoringbericht zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor einen Rückgang des Vertrauens in diese Institutionen, insbesondere bei Menschen, die häufig Diskriminierungs- bzw. Rassismuserfahrungen machen (vgl. DeZIM 2025, S. 11). Entsprechend kann einer der Gründe für den Rückgang der dokumentierten Fälle im Bereich der Behörden darin liegen, dass Betroffene davon ausgehen, dass eine Diskriminierungsbeschwerde gegenüber einer Behörde nicht erfolgreich sein oder angemessen behandelt wird (mehr dazu auf S. 25ff).



10 Mehr als die Hälfte der Fälle, in denen eine rechtliche Einordnung im Moment der Auswertung möglich war, fiel nicht in den Anwendungsbereich des AGG.

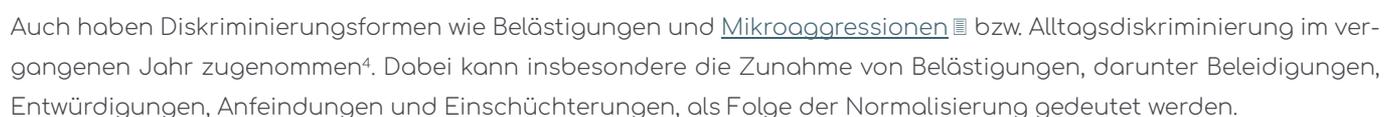
Die aufgenommenen Rassismus- und Diskriminierungsfälle fanden am häufigsten im Bildungsbereich statt, der nicht vom AGG umfasst ist. Auch die – ebenfalls nicht durch das AGG geschützten – Bereiche Behörden und Justiz, öffentlicher Raum sowie Polizei spielten eine größere Rolle. Antisemitismus fand besonders häufig im öffentlichen Raum und im Bildungsbereich statt und war daher nur selten AGG-relevant. Das AGG bleibt für die Antidiskriminierungsarbeit das zentrale Gesetz. Gleichzeitig zeigt der hohe Anteil der dokumentierten Fälle, die nicht AGG-relevant waren (60,3%): Das AGG muss reformiert und der rechtliche Diskriminierungsschutz ausgeweitet werden. Für Bereiche in Landesverantwortung braucht es dafür ein Landesantidiskriminierungsgesetz NRW (mehr dazu auf S. 25ff., S. 38ff., Handlungsempfehlungen S. 46ff).

Schwerpunkt:

Diskriminierung und Antidiskriminierungsarbeit in der polarisierten Gesellschaft

In den letzten Jahren haben rechtsextreme Parteien mehr Zulauf erhalten und es geschafft, offen diskriminierende und insbesondere rassistische Positionen zu normalisieren. Die bewusste Stimmungsmache rechtspopulistischer Akteure gegen Minderheiten in den sozialen Medien und im politischen Raum führt zu einer fortschreitenden Polarisierung der Gesellschaft. Studien zeigen seit Jahren manifeste rassistische und antisemitische Einstellungen bei einem Teil der Gesellschaft (vgl. etwa FES-„Mitte-Studie“, 2023; NaDiRa-Monitoringbericht des DeZIM, 2025). Durch die fortschreitende Normalisierung und Akzeptanz von Ungleichwertigkeitsideologien können Personen sich legitimiert fühlen, offen verbal und körperlich gegen Menschen vorzugehen. Die Jahresbilanz der Beratungsstellen für Betroffene rechter Gewalt in NRW stellt für das Jahr 2024 einen neuen Höchststand fest, jeden Tag werden mindestens zwei Menschen Opfer menschenfeindlicher Gewalt (vgl. IDA-NRW, BackUp - ComeBack e.V., 2025).

Diese Entwicklung können die Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit (ADA-Beratungsstellen) im Netzwerk ada.nrw auch in den 2024 dokumentierten Diskriminierungsfällen¹ beobachten. Hier hat es gegenüber dem Vorjahr eine Bedeutungszunahme des öffentlichen Raums² als Lebensbereich, in dem Diskriminierung stattfindet, gegeben (vgl. Abb. 1, S. 12). Allein in den Fällen, die bei den ADA-Beratungsstellen in NRW ankommen, findet mindestens jeden vierten Tag ein Vorfall im öffentlichen Raum statt. Die meisten Fälle im öffentlichen Raum waren rassistisch motiviert (54 Fälle), davon am häufigsten antimuslimisch rassistisch (31 Fälle) und anti-Schwarz rassistisch (13 Fälle), gefolgt von einer antisemitischen (32 Fälle) und sexistischen und/oder queerfeindlichen (16 Fälle) Motivation³.

Auch haben Diskriminierungsformen wie Belästigungen und [Mikroaggressionen](#)  bzw. Alltagsdiskriminierung im vergangenen Jahr zugenommen⁴. Dabei kann insbesondere die Zunahme von Belästigungen, darunter Beleidigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen und Einschüchterungen, als Folge der Normalisierung gedeutet werden.

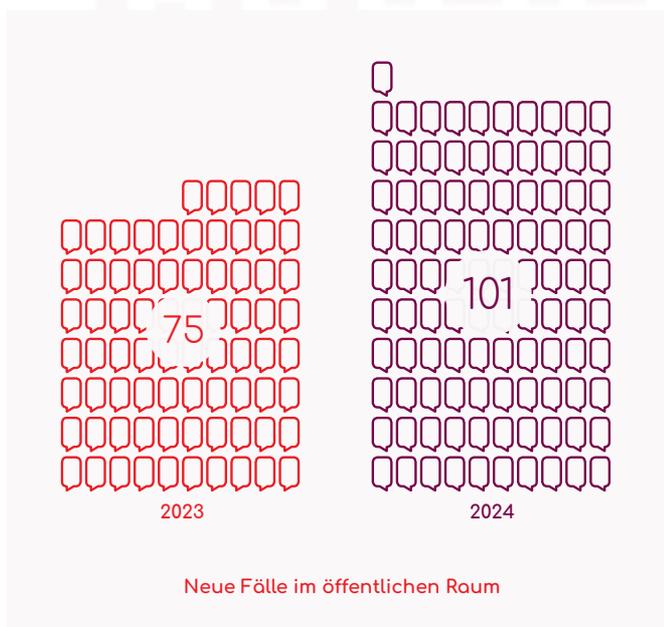
¹ Allgemein zu den dokumentierten Diskriminierungsfällen und ihrer Datengrundlage, s. Kapitel: Das Jahr 2024 in Zahlen, S. 23.

² Die Kategorie öffentlicher Raum umfasst vor allem spezifische Einträge wie Vorfälle „auf der Straße“, „im Park“, etc. und enthält hier auch die Fälle, die in Medien bzw. im Internet stattfanden. Fälle etwa in Geschäften oder im Personenverkehr, die ebenfalls zum öffentlichen Raum gezählt werden können, werden separat erfasst. Ihr Anteil ist ebenfalls gestiegen.

³ Bei der Dokumentation der Machtverhältnisse in Diskriminierungsfällen sind Mehrfachnennungen möglich (Intersektionalität). Addiert man die Einzelangaben, liegen diese daher über der Zahl der Fälle im öffentlichen Raum.

⁴ Die Daten zu den Diskriminierungsformen können nur sehr eingeschränkt mit dem Vorjahr verglichen werden, da die Erhebungsart weiterentwickelt worden ist und die Kategorien hier nicht mehr deckungsgleich sind. Insbesondere der Wert für Mikroaggression / Alltagsdiskriminierung dürfte dadurch im Bericht zum Jahr 2023 unterschätzt worden sein. Es ist deshalb darauf verzichtet worden, hier die konkreten Zahlen anzugeben.

Abb. 1: Neu aufgenommene Fälle im öffentlichen Raum



Sich gegen Diskriminierung im öffentlichen Raum erfolgreich zur Wehr zu setzen, ist schwierig. Diskriminierungen im öffentlichen Raum sind oft von Flüchtigkeit, Unpersönlichkeit und Anonymität geprägt. In der Regel können Verantwortliche nicht kontaktiert werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz greift nicht, als Rechtsgrundlage kommt eher das Strafrecht in Betracht. **Der beobachtete Anstieg der dokumentierten Fälle im öffentlichen Raum (vgl. auch Abb. 7, von 4,9% im Jahr 2022 auf 10,9% im Jahr 2024⁵) ist besonders bedeutsam, weil er zeigt, dass trotz schwieriger Rechts- und Handlungslage mehr Menschen Beratung suchen. Dies lässt auf eine Zunahme der Schwere, Häufigkeit oder Unerträglichkeit der Vorfälle schließen.** So gaben viele Betroffene in einer Befragung an, dass eine Beratung dann für sie infrage kommt, „wenn die erfahrene Diskriminierung in ihrer Häufigkeit, Art (z.B. Explizität) oder Intensität über als alltäglich [...] empfundene Diskriminierungserfahrungen hinausgeht“ und „die Konsequenzen, die auf eine Diskriminierung folgten, besonders dramatisch waren“ (DeZIM 2024, S. 22).

⁵ In den Jahren 2022 und 2023 sind die in diesen Jahren jeweils abgeschlossenen Fälle analysiert worden. Ab dem Jahr 2024 werden die neu aufgenommenen Fälle analysiert. Überschneidungen können somit ausgeschlossen werden. Die Fälle aus den Analysen der Jahresberichte 2022 und 2023 sind zum Teil bereits im Vorjahr gestartet.



Diskriminierungserfahrungen auch im Verlauf von Beratungsprozessen

Diskriminierung ist eine Unrechtserfahrung aus einer strukturell schwächeren Position heraus. Betroffene erleben oft, dass ihre Erfahrung nicht ernst genommen oder versucht wird, diese als reines Missverständnis abzutun. Diese Reaktionen ermöglichen Beschuldigten, sich mit dem Diskriminierungsvorwurf nicht auseinandersetzen zu müssen und sich der Verantwortung zu entziehen. Verantwortungsträger*innen, bspw. in Institutionen, müssen nicht eingreifen.

Beschuldigte und Verantwortungsträger*innen erkennen aus ihrer Position heraus diskriminierende Verhaltensweisen oder Strukturen oft nicht. Rassismus und Antisemitismus sind gleichzeitig gesellschaftlich tabuisiert und Personen und Institutionen wollen nicht damit in Verbindung gebracht werden. Ratsuchende und diskriminierungserfahrene ADA-Berater*innen sind deshalb in der Auseinandersetzung mit Verantwortlichen mit weiteren Diskriminierungen konfrontiert. Abwehrhaltungen bis hin zu Diskreditierungen gegenüber der Antidiskriminierungsberatung erschweren die Bearbeitung von Diskriminierungsvorwürfen.

Diskriminierungsvorfälle im öffentlichen Raum

Bei bestimmten Machtverhältnissen kommt dem öffentlichen Raum eine überdurchschnittlich große Bedeutung als Diskriminierungskontext zu.

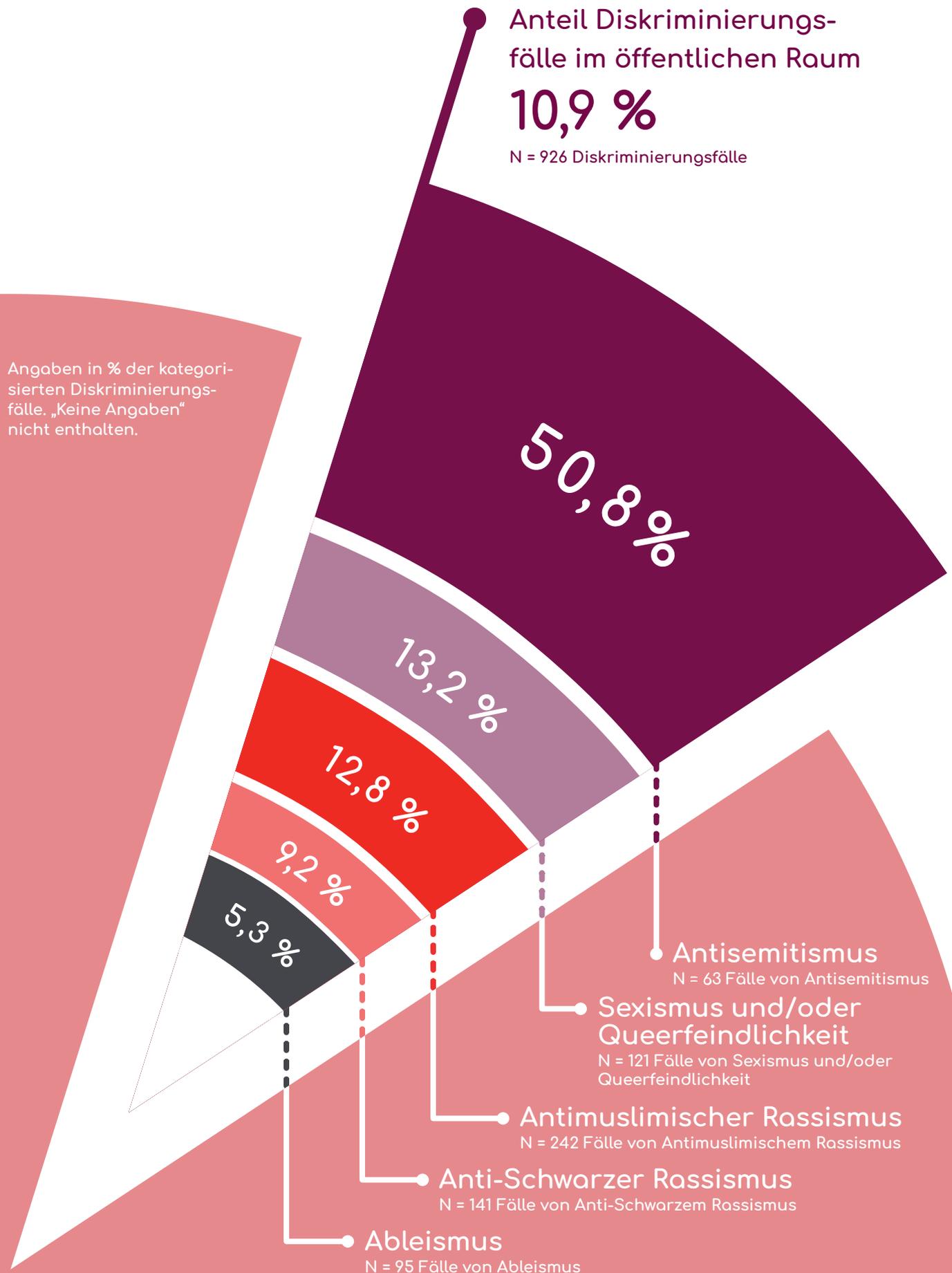
Über die Hälfte der erfassten Fälle von [Antisemitismus](#) ■ spielten sich im öffentlichen Raum ab (50,8%). Antisemitismus ist eine Ideologie, die sich abhängig vom Aufkommen gesellschaftlicher und politischer Krisen in Konjunkturen der Gewalt gegen Jüdinnen*Juden und deren Einrichtungen zeigt. Die Fachstellen zum Thema Antisemitismus im Netzwerk ada.nrw stellen hier seit dem Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 eine Enttarnung des Antisemitismus fest (zu Antisemitismus siehe auch S. 38).

Deutlich zeigt sich die große Bedeutung des öffentlichen Raums auch beim [Antimuslimischen Rassismus](#) ■: 12,8% der dokumentierten Fälle ereigneten sich im öffentlichen Raum – ein im Vergleich zu allen erfassten Diskriminierungsfällen überdurchschnittlich hoher Anteil. Insbesondere migrations- und fluchtfeindliche Diskurse sind oft

stark antimuslimisch aufgeladen. Die Beratungsstellen im Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus des Netzwerks ada.nrw beobachteten nach dem 7. Oktober 2023 einen spürbaren Anstieg an Beratungsanfragen. Dieser Anstieg steht im Zusammenhang mit einer öffentlichen Debatte, in der sich antimuslimische Narrative und rassistische Ressentiments deutlich verstärkt haben (zu Antimuslimischem Rassismus und verschiedenen Rassismusformen siehe auch S. 32).

Mit 13,2% finden auch [Sexismus und Queerfeindlichkeit](#) ■ überdurchschnittlich häufig im öffentlichen Raum statt. Dies dürfte daran liegen, dass zu den zunehmend normalisierten Ungleichwertigkeitsideologien auch antifeministische Ideen gehören, die auf Sexismus und Hass auf Frauen und [queere](#) ■ Personen aufbauen. Ein weiterer Faktor ist, dass muslimische Frauen, die ein Hijab (Kopftuch) tragen, ein Ziel für das Ausleben antimuslimischer Ressentiments darstellen. Sexismus und Rassismus wirken hier zusammen.

Abb. 2: Anteile öffentlicher Raum bei ausgewählten Machtverhältnissen



Spucken, schlagen, schweigen, klagen – Rassismus trifft, Reaktionen variieren

Eine junge muslimische Studentin, die ein Hijab trägt, meldete sich telefonisch bei einer Beratungsstelle für Antidiskriminierungsarbeit. Auf dem Weg zu ihrer ersten Universitätsprüfung wurde sie von einer unbekannt Person auf einem Fahrrad im Vorbeifahren angespuckt. Die Betroffene schilderte den Vorfall sachlich und knapp – sie wollte den Übergriff dokumentieren lassen, hatte jedoch keine Zeit für ein ausführliches Gespräch. Auf die Frage, ob sie Unterstützung wünsche, antwortete sie: „Nicht jetzt.“

In einem späteren Gespräch zeigte sich das Ausmaß der Belastung noch klarer: Die Studentin hatte sich an jenem Morgen lediglich das Gesicht gewaschen und war zur Prüfung weitergegangen – der Angriff hatte sie nicht aufgehalten. Es wurde deutlich, dass es sich nicht um einen Einzelfall handelte. Kurz nach der ersten Situation war sie erneut angefeindet worden: Eine Frau hatte ihr und ihrer Mutter den Mittelfinger gezeigt. Beide Ereignisse wurden von der Betroffenen weder zur Anzeige gebracht, noch nahm sie weitergehende Beratungsangebote in Anspruch.

Jeder Umgang mit rassistischer Gewalt verdient Anerkennung

Der Fall steht exemplarisch für eine alltägliche, aber selten dokumentierte Form des Antimuslimischen Rassismus im öffentlichen Raum. Die Studentin wurde zweimal innerhalb kurzer Zeit angegriffen – körperlich und symbolisch. Beide Male entschied sie

sich, keinen Rechtsweg einzuschlagen. Diese Entscheidung ist kein Zeichen von Schwäche oder mangelndem Interesse, sondern Ausdruck von Souveränität: Betroffene dürfen selbst entscheiden, wie sie mit rassistischen Angriffen umgehen wollen – und wann sie Unterstützung annehmen.

In einem anderen Fall meldete sich ebenfalls eine junge Muslima - sie trägt ein Hijab - bei einer ADA-Beratungsstelle. Sie schilderte, wie sie in der Bahn saß, als eine fremde Frau plötzlich in das Abteil sprang, sie angriff, bespuckte und schlug – und anschließend fluchtartig die Bahn wieder verließ. Anders als im ersten Fall entschied sich die Betroffene zu handeln: Sie stieg sofort aus, rannte der Täterin hinterher, hielt sie fest und rief die Polizei. Es gelang ihr, die Angreiferin bis zum Eintreffen der Beamt*innen hinzuhalten. Das Strafverfahren wurde eingeleitet und läuft derzeit. Sie traf eine Entscheidung, die zu ihr passte: „Ich wollte nicht weglaufen.“

Die Reaktion sagt nichts über die Tatsache oder Schwere eines Vorfalls

Diese beiden Fälle zeigen eindrücklich: Es gibt nicht den einen richtigen Umgang mit rassistischer Gewalt. Für Antidiskriminierungsarbeit bedeutet das, beides ernst zu nehmen. Nicht die Reaktion definiert den Rassismusvorfall, sondern die Tatsache, dass er geschehen ist. Diese Vielschichtigkeit ist Teil einer rassismuskritischen, empowernden Beratungsarbeit: Die Realität rassistischer Gewalt wird ernst genommen – und ebenso das Recht, sich ihr auf unterschiedliche Weise zu entziehen oder zu stellen.

Auf den folgenden Seiten beleuchten wir die Folgen der gesellschaftlichen Polarisierung für die Antidiskriminierungsarbeit und die Ratsuchenden mit Perspektiven von Gülgün Teyhani, Geschäftsführerin und Antidiskriminierungsberaterin von ARIC-NRW e.V., sowie Vertreter*innen von drei ADA-Beratungsstellen mit einem Schwerpunkt in der Bildungs- und Präventionsarbeit im schulischen Bereich.

Prekäre Antidiskriminierungsarbeit im polarisierten Alltag

Nachdem das Onlinemagazin Correctiv Anfang 2024 seine Recherchen zu einem Treffen hochrangiger AfD-Politiker*innen, Neonazis und finanzstarker Unternehmer*innen und den dort diskutierten Plänen zur „Remigration“ veröffentlichten, hatte es einen Aufschrei gegeben. Hunderttausende waren gegen extrem rechte Politik und Vertreibungspläne auf die Straße gegangen. Wenig später war von dieser Bewegung nicht viel geblieben: Wahlerfolge und hohe Umfragewerte rechtsextremer Parteien konnten nicht verhindert werden. Beratungsstellen für von Rassismus und Diskriminierung Betroffene, für Migrant*innen und Geflüchtete, Integrationsarbeit sowie Demokratieförderung werden weiterhin nicht umfassend und langfristig finanziert, sondern teilweise sogar in Frage gestellt oder abgebaut. Etliche Vorfälle wurden bekannt, bei denen Menschen öffentlich rassistische Gesänge auf die Melodie eines Partyhits sangen.

Präsenz und Rhetorik rechter bis rechtsextremer Parteien verschärfen die gesellschaftliche Debatte insgesamt und verbreiten diskriminierende Ideologien. Es ist zu beobachten, dass offen rassistische und diskriminierende Äußerungen in der Öffentlichkeit, in Institutionen, im Alltag häufiger akzeptiert werden und sogar als normal gelten. Gülgün Teyhani, Antidiskriminierungsberaterin und Geschäftsführerin von ARIC NRW e.V., berichtet im Beitrag über die Folgen.



ARIC-NRW e.V.

Das Anti Rassismus Informations Zentrum, ARIC NRW e.V. arbeitet seit 1994 als praxisorientierte Anlaufstelle für von Rassismus betroffene Menschen und in der antirassistischen Arbeit Tätige. ARIC NRW e.V. versteht sich als Verein, der bewusst Antidiskriminierungsarbeit in Verbindung von negativ Betroffenen von Rassismus und Verbündeten des rassistischen Arbeitens umsetzt. Ziel ist, Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung und Regelungen zur Gleichstellung in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft zu etablieren.

Von 1997 an wurde die Arbeit von ARIC NRW e.V. als Antidiskriminierungsbüro von der Landesregierung Nordrhein Westfalen gefördert; seit 2009 wird diese Arbeit in der Funktion als Integrationsagentur , Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, fortgeführt.

Website: www.oric-nrw.de

Die Hemmschwelle ist gesunken, Menschen verbal und körperlich anzugreifen

Die Debatten, die Migration als verantwortlich für gesellschaftliche Krisen darstellen und Sicherheitsfragen sachfremd mit Verschärfungen für Asylsuchende und Geflüchtete beantworten, treffen Menschen in unserer Gesellschaft sehr direkt. Sie führen bei unseren Ratsuchenden zu Resignation, Fassungslosigkeit und einem erschütterten Vertrauen in die Menschlichkeit.

Rassismus steckt in unserer Gesellschaft, in Institutionen und Strukturen, und ist eine Alltagserfahrung für viele Menschen. Gleichzeitig ist Rassismus tabuisiert und tritt häufig subtil und verdeckt auf. Rassistische Positionen werden nun aber zunehmend offener und unverblümter vertreten. Ratsuchende berichten uns vermehrt von rassistischen Anfeindungen und Ausgrenzung bis hin zu körperlichen Übergriffen. Auch von rechten Parolen wird

häufig berichtet. Die Hemmschwelle ist gesunken, Menschen verbal und körperlich anzugreifen.

So berichtete beispielsweise eine muslimische Frau, dass ihr in der Straßenbahn das Kopftuch heruntergezogen wurde. Die Diskussionen über Migration bedienen sich vor allem antimuslimischer Ressentiments. Das merken wir auch in den Beratungsanfragen. Wir verzeichnen vermehrt Fälle von Antimuslimischem Rassismus. Ratsuchende berichten auch davon, dass ihnen in der Öffentlichkeit nicht geholfen wird. Sie haben das Gefühl, Menschen möchten Muslim*innen nicht helfen und schauen nur zu, wenn sie angefeindet oder angegriffen werden. Menschen erleben das nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch am Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen und anderen Institutionen.

Ganzheitliche Beratung wird noch wichtiger

Das hat zur Folge, dass immer mehr Menschen mit starken psychischen Belastungen, die aus Diskriminierungserfahrungen hervorgehen, in unsere Beratung kommen. Ein Ratsuchender sagte zu mir: „Ich bin geflüchtet vom Krieg und habe viel erlebt. Ich dachte, ich komme hier an und finde Ruhe. Im Gegenteil, ich komme hier an und fühle mich ohne Schutz dem Rassismus ausgesetzt.“

Immer häufiger berichten Ratsuchende eigenständig von ihren psychischen Belastungen. Sie sind von traumatischen Erlebnissen geprägt und haben mit psychischen und körperlichen Erkrankungen zu kämpfen, die ihre Lebensqualität stark beeinträchtigen. Unsere fachliche Beratungskompetenz reicht oft nicht aus, um die Personen vollständig zu erreichen. Besonders herausfordernd ist es, die Vehemenz der Erfahrungen und die damit verbundenen Emotionen in der Beratung zu bearbeiten und



als Berater*innen zu verarbeiten. Dabei können Diskriminierungen sehr komplex sein. Geflüchtete, Migrant*innen und [BiPoC](#) erleben nicht nur Rassismus, sondern sehen sich häufig einer mehrfachen Diskriminierung ausgesetzt. Beispielsweise verstärken Sexismus oder Klassismus oft die Diskriminierungswirkung. Dies erfordert eine individualisierte Beratung mit intersektionaler Perspektive, die alle Facetten der Diskriminierungserfahrung berücksichtigt.

Auch zuvor war die psychosoziale Beratung ein wichtiger Bestandteil der Antidiskriminierungsberatung. Ratsuchende wollten in der Beratung aber vor allem Handlungsmöglichkeiten entwickeln, damit ihre Diskriminierung beseitigt oder anerkannt wird. Heute nimmt die psychosoziale Beratung einen weitaus höheren Anteil der Beratung ein. Ein großer Fokus liegt auf Empowerment- und Vertrauensarbeit. Die Beratung muss stärker über einzelne Vorfälle hinaus verstanden

werden und sich gegen strukturell verankerte Diskriminierung richten, denn Ratsuchende werden Diskriminierung weiter ausgesetzt sein.

In der Antidiskriminierungsberatung arbeiten aber in der Regel keine Psychotherapeut*innen. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, benötigen wir mehr multidimensionale Teams, mehr zeitliche Ressourcen für die

Kolleg*innen und mehr Möglichkeiten mit Therapeut*innen zu kooperieren. Qualifizierungen zur AD-Berater*in müssen ein zusätzliches Modul zu Erkennen und Umgang mit psychischen Erkrankungen integrieren. Es ist dringend notwendig, mehr finanzielle Mittel bereitzustellen, um angeleitete Gruppen als „Safe Space“ oder „Brave Space“ zu etablieren, auf die wir die Ratsuchenden verweisen können. Mehr Therapieplätze braucht es ohnehin.

Gute Arbeit braucht endlich gute Rahmenbedingungen

Die Entwicklungen müssen uns alarmieren. Alle Anstrengungen, Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft entgegenzuwirken, müssen verstärkt werden.

Die parteiliche Beratung Betroffener ist eine wichtige Säule. Es kann aber gerade jetzt kein zu viel an Bildungs- und Präventionsarbeit, Organisationsberatung, Social Media Kampagnen und Netzwerken gegen Rassismus geben. Stattdessen erleben wir, dass die Arbeit zivilgesellschaftlicher Initiativen in Frage gestellt wird.

Bei ARIC NRW haben wir im Jahr 2024 eine auch finanziell sehr belastende Situation erlebt. Es stand monatelang



die Frage im Raum, wie am Monatsende die Gehälter gezahlt werden können. Es herrschte große Unsicherheit darüber, ob wir unsere Kolleg*innen weiterhin beschäftigen können oder die Beratungsstelle schließen muss. Diese existenziell verunsichernde Lage hat sich spürbar in den Teams niedergeschlagen. Wir stellen uns die Frage, wo die Wertschätzung für unsere Arbeit ist und warum die dringend notwendige Arbeit nicht die erforderliche Priorität erhält. Rassismus und Diskriminierung sind langfristige Probleme. Antidiskriminierungsberatung muss langfristig, auskömmlich und verlässlich finanziert werden.

Diskriminierung ernst nehmen und bekämpfen

Wir brauchen außerdem Gesetze, die es Betroffenen ermöglichen, ihre Rechte auf einfache Weise effektiv durchzusetzen und so sicherstellen, dass Diskriminierung nicht hingenommen, sondern konsequent bekämpft wird. Das Gegenteil ist aber der Fall. Seit seiner Einführung 2006 ist das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz (AGG) nicht reformiert worden. Beratungsstellen und Antidiskriminie-

rungsverbände weisen seit Jahren darauf hin, dass Schutzlücken geschlossen und Hürden gesenkt werden müssen. Ein starkes Landesantidiskriminierungsgesetz ist in NRW längst überfällig. Das Gesetz ist im Koalitionsvertrag der Landesregierung auch angekündigt, aber im Jahr 2024 noch immer nicht verabschiedet worden

„Wir versuchen, Diskriminierung ansprechbar zu machen. Aber das fällt gerade wieder schwerer“ – Präventions- und Bildungsarbeit gegen Diskriminierung

Das Jahr 2024 war von lauten, gegen Minderheiten und marginalisierte Gruppen gerichteten Debatten gekennzeichnet, die die gesellschaftliche Polarisierung weiter vorangetrieben haben. Bildungs- und Präventionsarbeit wird deshalb noch wichtiger und steht vor großen Herausforderungen. Sebastian Salzmann (SABRA Düsseldorf), Lisa Bleckmann (VAKS Siegen) und Simon Schulz (BANDAS Köln) sind Vertreter*innen von ADA-Beratungsstellen, die ihren Schwerpunkt in der Bildungs- und Präventionsarbeit im schulischen Bereich haben. Im vorliegenden Interview berichten sie über ihre Arbeit, die wahrgenommenen Entwicklungen und ihre Reaktionen darauf.

Was hat das Jahr 2024 inhaltlich für euch gekennzeichnet?

Sebastian Salzmann (SABRA): Für uns als Organisation, die schwerpunktmäßig zu Antisemitismus arbeitet, war 2024 sehr stark von den Nachwirkungen des Angriffes vom 7. Oktober 2023 in Israel geprägt. Der israelbezogene Antisemitismus ist seit einigen Jahren sehr viel präsenter in unserer Arbeit geworden. Aber in der ersten Jahreshälfte 2024 hat der enthemmte Antisemitismus nach dem 7. Oktober zu einem Peak an Beratungsanfragen und der Nachfrage nach Bildungs- und Präventionsarbeit geführt. Bei Lehrkräften und Multiplikator*innen ist verstärkt eine Begriffs- und Benennungsunsicherheit in Bezug auf aktuelle Erscheinungsformen des Antisemitismus und das Thema „Nahostkonflikt“ spürbar geworden, mit Fragen wie: „Wie ist meine Haltung und wie gehe ich mit so einem komplexen, vielschichtigen Thema um?“

Lisa Bleckmann (VAKS Siegen): Auch wir haben festgestellt, dass Antisemitismus und der Krieg in Gaza als Themen gerade sehr im Fokus stehen. Obwohl wir keinen Schwerpunkt in diesem Themenbereich haben, merken wir den großen Bedarf von Lehrkräften, sich hier Unterstützung zu holen. Uns wird berichtet, dass es aber auch ein großes Bedürfnis der muslimischen Schüler*innen gibt, einen Raum zu bekommen, um über den Konflikt zu sprechen. Das überfordert viele Lehrkräfte.

Simon Schulz (BANDAS): Sowohl in der Beratung als auch in den Workshops haben sich einige Schüler*innen an uns gewandt, die antimuslimischen Rassismus von Mitschüler*innen in Form von Beleidigungen bis hin zu tödli-



i BANDAS – Beratung und Antidiskriminierungsarbeit für Schüler*innen

...ist eine Antidiskriminierungsberatungsstelle der AWO Mittelrhein e.V. für den Regierungsbezirk Köln.

Sie berät Schüler*innen ab der 5. Klasse sowie deren Unterstützer*innen – unabhängig und parteiergreifend für die Betroffenen. Auf Wunsch der Betroffenen nimmt BANDAS auch Kontakt zu Schulen und Schulbehörden auf. Durch Öffentlichkeitsarbeit, Aktionen, Workshops und Fachgespräche setzt sich BANDAS für besseren Diskriminierungsschutz im schulischen Kontext ein.

www.bandas-awo-mittelrhein.de

und schulischem Personal. Was dabei besonders beunruhigend ist: Einige Fachkräfte möchten anonym bleiben, weil sie Angst haben, sich offen gegen Diskriminierung zu engagieren. Sie berichten, dass Teile des Kollegiums zunehmend rechten Narrativen folgen, was es immer schwieriger macht, Verbündete zu finden und gemeinsam gegen Diskriminierung vorzugehen. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass die gesellschaftliche Polarisierung auch innerhalb schulischer Strukturen spürbar ist und den Handlungsspielraum von Fachkräften einschränkt.

Sebastian Salzmann: Wir arbeiten auch mit Fachkräften, da gibt es einen großen Handlungsdruck und gleichzeitig viel Unsicherheit und die Tendenz, dem Thema Antisemitismus auszuweichen. Das wird nicht unbedingt mit einem Bedrohungsgefühl begründet. Lehrkräfte wollen oft einfach die Diskussionen nicht führen oder sehen Fortbildungsbedarfe.

Welche Veränderungen könnt ihr in euren Workshops feststellen?

Simon Schulz: In den Workshops stellen wir fest, dass das Interesse der Schüler*innen an der politischen Meinung der Referent*innen stärker geworden ist. Wurde ich früher noch gefragt: „Wie alt sind Sie und sind Sie verheiratet?“, wird jetzt gefragt: „Welche Partei wählen Sie denn eigentlich?“.

Lisa Bleckmann: Bei uns ist es ähnlich. Wir erleben es jetzt häufiger, dass Teilnehmer*innen von Anfang an nicht erreicht werden können, weil sie uns in ein bestimmtes Lager einordnen und für sich beschlossen haben: „Bei dem Thema ist meine Position schon klar und ich gehe gar nicht offen in ein Gespräch.“ Diese Menschen mitzunehmen und sie zu erreichen, ist eine Herausforderung. Wir haben in der Arbeit auch wahrgenommen, dass die Verschiebung des Diskurses, die wir allgemein in Medien und Politik feststellen können, jetzt dazu führt, dass Menschen sich mehr trauen, Positionen offen zu vertreten, die

vor einigen Jahren noch ein absolutes Tabu gewesen wären.

Wie ist euer Umgang mit diesen Entwicklungen, wie reagiert ihr darauf?

Lisa Bleckmann: Wir bleiben mit unserer Mediathek gegen Rassismus immer am Ball, um unserem Auftrag nachkommen zu können: Fachkräfte, Multiplikator*innen, Schüler*innen und auch andere ADA-Beratungsstellen mit Lehr- und Unterrichtsmaterialien, Fachliteratur, Filmen usw. zum Thema zu versorgen. Wir haben zum Beispiel die Kinder- und Jugendliteratur zum Thema Antisemitismus und Nationalsozialismus aufgestockt und Workshops für Multiplikator*innen angeboten. Wir versuchen den Anfragen bestmöglich nachzukommen und haben neue Kooperationen geschlossen.

Sebastian Salzmann: Gleichzeitig ist viel in Bewegung gekommen. Es gibt neue Bündnisse, neue Projekte. So erstellen wir jetzt zum Beispiel digitale Selbstlernmodule für Lehrkräfte. Etwas, das es schon länger hätte geben müssen, jetzt aber aus den Akutbedarfen entstanden ist. Wir versuchen, stärker mit aktuellen Bezügen zu arbeiten und auf Situationen vor Ort einzugehen.. Jeden Morgen laufen wir auf dem Weg zur Arbeit an Postern mit den verschleppten Geiseln vom 7. Oktober 2023 vorbei. Das ist etwas, das nicht abgeschlossen ist, das betrifft die Menschen hier. Deshalb tauschen wir uns im Team viel zum tagesaktuellen Geschehen aus.

Simon Schulz: Wir versuchen, die Schüler*innen, die sich engagieren möchten, durch Workshops und gezielte Begleitung zu stärken. Ein besonderes Augenmerk legen wir inzwischen darauf, wie wir potenziell betroffene Schüler*innen auch nach dem Workshop schützen und unterstützen können. Wir klären im Vorfeld mit den Lehrkräften und Schulsozialarbeiter*innen noch genauer ab, was bereits vorgefallen ist und ob es von Diskriminierung betroffene Personen in der Klasse oder der Gruppe gibt, um sensibel und gezielt auf ihre Bedürfnisse eingehen zu



V.l.n.r.: Lali Mgaloblishvili, Amel Aouaj, Lisa Bleckmann, VAKS Siegen

können. Als Beratungsstelle für Schüler*innen war uns von Beginn an klar, dass Beratungsverläufe für Kinder und Jugendliche anders gestaltet werden müssen als für Erwachsene. Inzwischen haben wir einen Leitfaden für eine [adultismuskritische](#) Beratung entwickelt, um unserer Zielgruppe noch gerechter zu werden. Zusätzlich

Mediathek gegen Rassismus und Diskriminierung

...beim Verein für soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen e.V.

Die Mediathek ist seit über 20 Jahren eine einzigartige Bildungsstätte. Sie ist eine Ausleih-, Recherche- und Informationsstelle für die Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Es werden kostenlos Bücher, Broschüren, Spiele, Unterrichts- und Projektmaterialien, sowie Spiel- und Unterrichtsfilme verliehen. Zudem bieten wir Trainings für unterschiedliche Zielgruppen an, um Vielfalt zu stärken, interkulturelle Sensibilität zu steigern und Diskriminierung vorzubeugen.

www.vaks.info/mediathek-und-antidiskriminierungsarbeit

arbeiten wir aktiv in Netzwerken wie „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, „Schule der Vielfalt“ und im intersektionalen Netzwerk mit. Diese Zusammenarbeit ist wichtig, um deutlich zu machen: „Wir sind nicht allein – es gibt Strukturen und Netzwerke, die unterstützen und solidarisch handeln“.

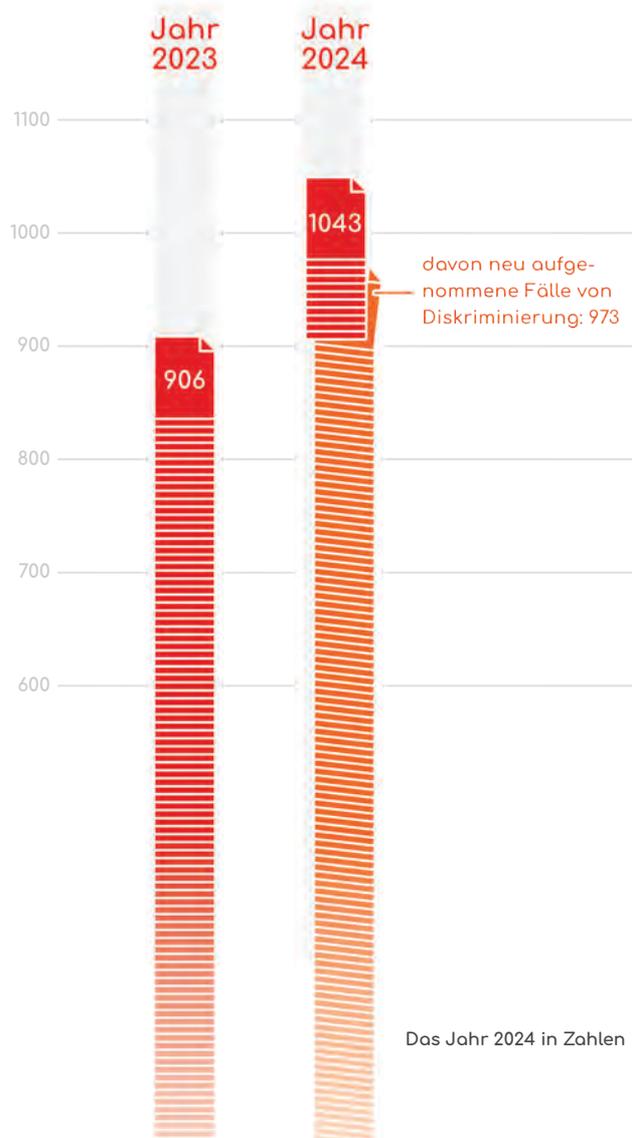
Das Jahr 2024 in Zahlen

Die Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw haben neben der Einzelfallberatung weitere Tätigkeitsfelder, wie Sensibilisierungsarbeit im Sozialraum, die Beratung von Institutionen und Initiativen, Bildungs-, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit. Die folgenden Zahlen beziehen sich nur auf die fallbezogene Beratung und geben daher keine Auskunft über die Tätigkeit der ADA-Beratungsstellen insgesamt.

Im Jahr 2024 sind insgesamt 1.043 Fälle in den 42 ADA-Beratungsstellen in NRW neu aufgenommen worden. Im Vergleich zum Vorjahr sehen wir einen deutlichen Anstieg der aufgenommenen Fälle um ca. 15% (vgl. Abb. 3). Die Zahlen sind angestiegen, obwohl aufgrund fehlender Finanzierungsmöglichkeiten oder Langzeiterkrankungen, weniger Personalstellen besetzt waren als im Jahr zuvor (vgl. S. 45). Die Beratungsstellen werden zunehmend in Anspruch genommen.

In 973 dieser aufgenommenen Fälle ist eine oder sind mehrere zusammenhängende Diskriminierungen erfasst worden. Die Zahl der bearbeiteten Diskriminierungen liegt deshalb noch höher, kann aber nicht exakt angegeben werden (vgl. Abb. 3). In den übrigen 70 Fällen haben die jeweiligen Beratungsstellen angegeben, dass sie für den Fall nicht zuständig waren, da es sich nicht um einen Diskriminierungsfall gehandelt habe. Diese gehen deshalb nicht in die Auswertung ein.

Abb. 3: Neu aufgenommene Fälle nach Jahren



Die neu aufgenommenen Fälle kamen zu den zuvor begonnenen und bereits betreuten Beratungsfällen hinzu.⁶ Beratungsprozesse erstrecken sich in aller Regel über einen längeren Zeitraum, umfassen mehrere Gespräche, Recherche und Dokumentation sowie, wenn gewünscht, rechtliche, organisatorische und emotionale Begleitung und Unterstützung bei Interventionen wie Beschwerden, Vermittlungsgesprächen oder Öffentlichkeitsarbeit.

Die Diskriminierungsrealitäten in NRW dürften noch einmal um ein Vielfaches höher liegen. Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2025) und die Studie Diskriminierungserfahrungen in Deutschland der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017) belegen etwa die Alltäglichkeit rassistischer

Erfahrungen. Nicht jede Person, die Diskriminierung erlebt, möchte sich an eine Beratungsstelle wenden. Es werden aber auch noch nicht alle Personen erreicht, die Beratung in Anspruch nehmen möchten (vgl. DeZIM 2024, S.19ff).

Die Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw sind sehr unterschiedlich personell ausgestattet, unterschiedlich etabliert und bekannt. Insbesondere im ländlichen Raum sind Beratungsstellen oft personell schlecht ausgestattet und es bestehen zusätzliche Hürden für die Erreichbarkeit. So stimmt es, dass an manchen Orten Beratungsstopps notwendig werden, da nicht alle Anfragen bedient werden können, und gleichzeitig die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit von Beratungsangeboten zum Diskriminierungsschutz verbessert werden muss.



Datengrundlage für die Analyse im Jahresbericht

Die Datengrundlage der Auswertung ist die Dokumentation der Fälle, die im Jahr 2024 in den 42 ADA-Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw aufgenommen worden sind. Darunter sind langfristige Beratungsprozesse, teilweise mit mehreren beratenen Personen, sowie kürzere Beratungen. Zusammen bearbeitete Diskriminierungsvorfälle werden als ein Fall mit mehreren Diskriminierungen dokumentiert. Teilweise werden auch Meldungen von Diskriminierung ohne Beratungswunsch dokumentiert. Wenn im Bericht von „Diskriminierungsfällen“ gesprochen wird, sind die aufgenommenen Fälle inklusive der dokumentierten Meldungen gemeint, in denen Diskriminierungen erfasst worden sind.

Die Dokumentation orientiert sich an den praxisnahen Falldokumentationsstandards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd), die in der im Netzwerk ada.nrw genutzten Dokumentationsanwendung „Digitale Akte“ des advd integriert sind. Darüber hinaus wird eine einheitliche Falldokumentation durch Austausch und Schulung im Netzwerk ada.nrw gefördert. Falldaten sind somit systematisch vergleichbar und haben gleichzeitig eine kontextsensible Tiefe. „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“ (advd 2024, S. 18).

⁶ Die bereits laufenden Beratungsprozesse sind ebenfalls Teil der Beratungsrealität im Jahr 2024. Hier dargestellt und ausgewertet werden aber nur die neu aufgenommenen Fälle. Dies vermeidet Doppelerfassungen und ermöglicht eine Vergleichbarkeit der Fallzahlen über einen längeren Zeitraum. In den Jahresberichten 2022 und 2023 sind die im jeweiligen Jahr abgeschlossenen Fälle betrachtet worden. Die Betrachtung der aufgenommenen Fälle hat den deutlichen Vorteil, dass sie aktueller sind. Ein Nachteil ist, dass insbesondere für am Ende eines Jahres begonnene Fälle nicht alle Fallinformationen zur Verfügung stehen. Interventionen etwa, die erst nach Jahreswechsel erfolgen, gehen damit auch im Folgejahr nicht in die Statistik ein. Das betrifft insbesondere auch Fälle mit Gerichtsprozessen, da diese sich in der Regel über einen langen Zeitraum erstrecken. Aufgrund der unterschiedlichen Datenverfügbarkeit variiert bei den Auswertungen die Stichprobengröße. Grundlage der Auswertung bildet jeweils die Anzahl der Diskriminierungsfälle, für die zum Zeitpunkt der Auswertung in der jeweiligen Kategorie bereits Informationen erfasst werden konnten.

Diskriminierungserfahrungen im Fokus

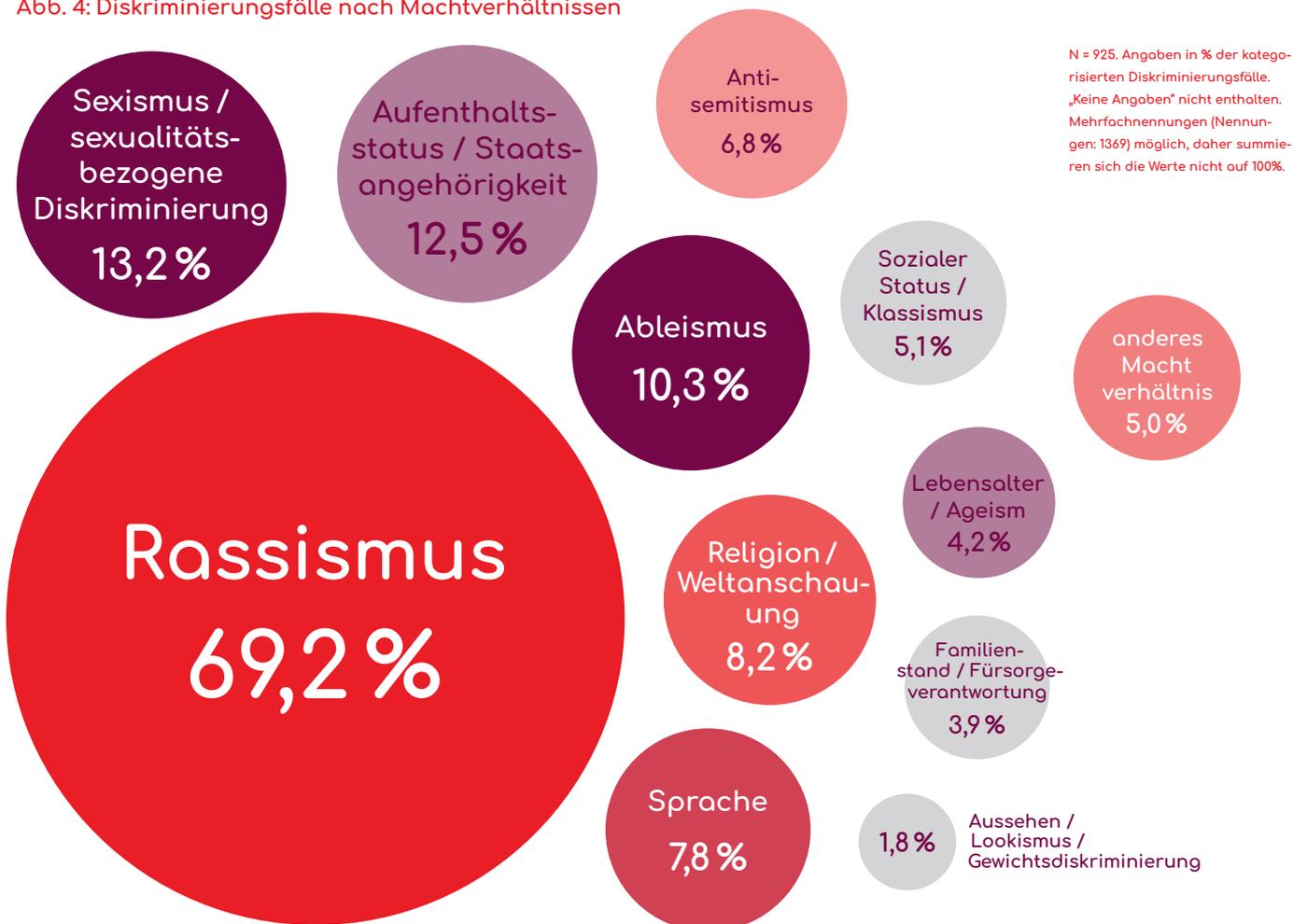
Zunächst betrachten wir die Machtverhältnisse, auf denen die Diskriminierungsfälle basieren, die in unseren Beratungsstellen im Jahr 2024 eingegangen sind.

i Machtverhältnisse?

Die Ursache für Diskriminierung liegt nicht in „Merkmalen“ betroffener Personen, d.h. bspw. nicht in einem bestimmten Aussehen oder ihrer Religion, begründet, sondern in Annahmen über Personengruppen. Diesen Annahmen liegen historisch gewachsene gesellschaftliche Strukturprinzipien bzw. Machtverhältnisse wie Rassismus **i**, Sexismus **i**, Heteronormativität **i** oder Klassismus **i** zugrunde, die eine Diskriminierungssituation strukturieren. Deshalb benennen wir im Rahmen dieses Berichts Machtverhältnisse vorrangig vor Merkmalen, entlang derer Diskriminierungen stattfinden.

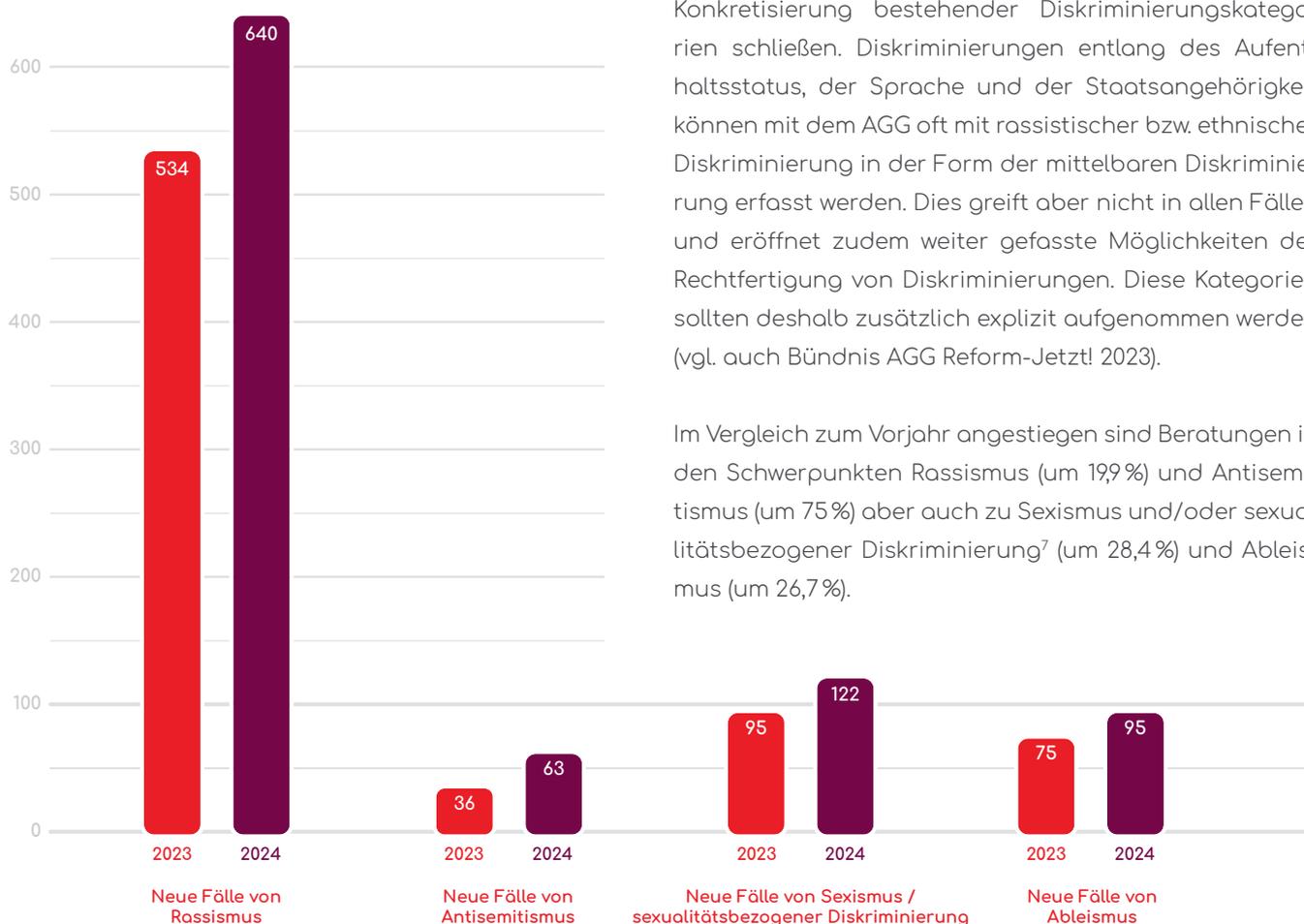
Die meisten kategorisierten Diskriminierungsfälle, die die Beratungsstellen erreichen, sind Fälle von Rassismus (69,2%).

Abb. 4: Diskriminierungsfälle nach Machtverhältnissen



Insgesamt war über ein Drittel (36,1%) der Fälle (auch mit Machtverhältnissen verknüpft, die aktuell nicht oder nicht direkt durch die zentrale einfachgesetzliche Grundlage des Antidiskriminierungsrechts – das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – erfasst sind.

Abb. 5: Neue Fälle verschiedener Machtverhältnisse



Dazu zählen insbesondere Diskriminierungen entlang des Aufenthaltsstatus, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, einer Fürsorgeverantwortung, des Familienstandes und Klassismus.

Eine Reform des AGG muss diesem Umstand Rechnung tragen und Schutzlücken durch die offene Gestaltung des Merkmalskatalogs, die Aufnahme weiterer und die Konkretisierung bestehender Diskriminierungskategorien schließen. Diskriminierungen entlang des Aufenthaltsstatus, der Sprache und der Staatsangehörigkeit können mit dem AGG oft mit rassistischer bzw. ethnischer Diskriminierung in der Form der mittelbaren Diskriminierung erfasst werden. Dies greift aber nicht in allen Fällen und eröffnet zudem weiter gefasste Möglichkeiten der Rechtfertigung von Diskriminierungen. Diese Kategorien sollten deshalb zusätzlich explizit aufgenommen werden (vgl. auch Bündnis AGG Reform-Jetzt! 2023).

Im Vergleich zum Vorjahr angestiegen sind Beratungen in den Schwerpunkten Rassismus (um 19,9%) und Antisemitismus (um 75%) aber auch zu Sexismus und/oder sexualitätsbezogener Diskriminierung⁷ (um 28,4%) und Ableismus (um 26,7%).

Betrachtet man die **Lebensbereiche oder Kontexte der Diskriminierungsfälle**, kann man sehen, dass die meisten der kategorisierten Diskriminierungsfälle im Bildungsbereich (22,5%), d.h. insbesondere an Schulen (72% der Fälle im Bildungsbereich), aber auch an Hochschulen, in Weiterbildungseinrichtungen und Kindertagesbetreuungs-

einrichtungen, stattfanden. Ein Fünftel der Diskriminierungsfälle ereignete sich an zweiter Stelle im Kontext Arbeit (20,8%), insbesondere im Arbeitsverhältnis (76,4% der Fälle im Arbeitskontext), aber auch etwa beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

⁷ Unter Sexismus werden im Dokumentationssystem Diskriminierungen gegen Frauen, trans*, inter*, nicht-binäre Personen, etc. erfasst. Sexualitätsbezogene Diskriminierungen umfassen u.a. Diskriminierungen gegen schwule, lesbische und bisexuelle Personen. Diese Machtverhältnisse werden im vorliegenden Bericht zusammen betrachtet und an den entsprechenden Stellen mit „Sexismus und/oder Queerfeindlichkeit“ bezeichnet.

Aus der Beratung

„Diese geflüchteten Kinder sind aus Kulanz an der Schule aufgenommen worden“

Der rassistische Vermerk in ihrem Lernstandbericht löst bei einer 13-jährigen Schülerin eine psychische Krise aus, sie befindet sich in psychologischer Behandlung. Die Familie lebt nach ihrer Flucht aus einem Kriegsgebiet seit einem Jahr in Deutschland. Der Vermerk lautete sinngemäß, dass „die Lernbereitschaft und das Interesse des Kindes am Erwerb der deutschen Sprache genauso wie bei anderen Kindern aus ihrem Herkunftsland nach wie vor gering“ seien. Die behandelnde Psychologin hatte bei der Schule angefragt, ob der Vermerk aus dem Bericht entfernt werden könne und die Antwort erhalten, dass die Schule in der Beurteilung frei sei und den Bericht nicht ändern werde. Sie hätten die geflüchteten Kinder aus Kulanz aufgenommen und sie sollten wieder gehen, da sie mit dem Schulniveau nicht mithalten könnten.

Die Psychologin verweist die Mutter der Schülerin an eine ADA-Beratungsstelle. Die Beratungsstelle unterstützt die Familie im Vorgehen gegen den rassistischen Vermerk. Die Verknüpfung der Fähigkei-

ten dieses Kindes mit denen anderer Kinder aus seinem Herkunftsland stellt eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund der Herkunft dar. Die Beratungsstelle richtete daraufhin im Namen der Ratsuchenden eine Dienstaufsichtsbeschwerde an die Funktionsträger*innen. Erst knapp sechs Monate später und nur durch beharrliches Aktivieren weiterer Akteure kam eine Antwort. Die Schule erhielt zwar den Auftrag, den Vermerk ersatzlos zu streichen, jedoch wurde der Vermerk von den Funktionsträger*innen nicht als rassistisch anerkannt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist in Schulen in öffentlicher Trägerschaft und Landesverantwortung nicht anwendbar. Beratungsstellen machen häufig die Erfahrung, dass Funktionsträger*innen im schulischen Bereich verzögert auf Diskriminierungsbeschwerden reagieren und sich inhaltlich nicht mit der Argumentation der Beratungsstelle auseinandersetzen. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz in NRW (LADG NRW) könnte zur Einrichtung von Beschwerdestellen verpflichten und diese mit einem starken Mandat versehen sowie Schulungen für Funktionsträger*innen zum Thema Diskriminierung vorsehen.

Im Vergleich zum Vorjahr ist auffällig, dass der Anteil der dokumentierten Diskriminierungsfälle in den Bereichen Behörden und Justiz (-7,4%) deutlich sowie im Bereich Polizei (-1,9%) geringfügig zurückgegangen ist. Im Verhältnis angestiegen sind die Diskriminierungsfälle in den Bereichen Gesundheit und Pflege (+2%), Güter und Dienstleistungen (+3,5%) sowie öffentlicher Raum (+1,5%) und Wohnen (+0,7%). **Alltagsbereiche haben somit als Lebensbereiche der Diskriminierung gegenüber staatlichen Einrichtungen in den dokumentierten Fällen tendenziell zugenommen.**

Daraus kann nicht geschlossen werden, dass es weniger zu Diskriminierung in staatlichen Einrichtungen kommt. Die Gründe, warum Menschen nach erlebter Diskriminierung keine Beratung aufsuchen, sind vielfältig. Dabei spielen u.a. unterschiedliche Umgangsstrategien, wie Vermeidung, die erlebte Intensität der Diskriminierung, die Erwartung ausbleibender Effekte und die Sorge negativer Konsequenzen eine große Rolle (vgl. hierzu DeZIM 2024, S. 19ff.). Für Regierung, Polizei und Justiz belegt das DeZIM-Institut in seinem aktuellen Monitoringbericht zum Nationalen Diskriminierungs- und Ras-

sismusmonitor einen Rückgang des Vertrauens in diese Institutionen, insbesondere bei Menschen, die häufig Diskriminierungs- bzw. Rassismuserfahrungen machen (vgl. DeZIM 2025, S. 11). Entsprechend kann einer der Gründe für den Rückgang der dokumentierten Fälle im

Bereich der Behörden darin liegen, dass Betroffene davon ausgehen, dass eine Diskriminierungsbeschwerde gegenüber einer Behörde nicht erfolgreich sein oder angemessen behandelt wird.

Abb. 6: Diskriminierungsfälle nach Lebensbereich



Die Verteilung der Lebensbereiche kann nach einzelnen Machtverhältnissen betrachtet zum Teil stark variieren. So spielte beispielsweise der Bildungsbereich bei Anti-Schwarzem Rassismus eine sehr starke Rolle (33,3%) und auch bei der Wohnungssuche bzw. im Wohnkontext erlebten Betroffene von Anti-Schwarzem Rassismus überdurchschnittlich häufig Diskriminierung (19,1%). Bei Sexismus und Queerfeindlichkeit hingegen spielten die Kontexte Bildung (14,9%) und Wohnen (10,7%) eine vergleichsweise geringere Rolle. Die Kontexte mit den meisten Fällen von Sexismus und/oder Queerfeindlichkeit waren Arbeit (22,3%) sowie Güter und Dienstleistungen (15,7%).

Das AGG ist das zentrale einfachgesetzliche Regelwerk für die Antidiskriminierungsarbeit. Von den Fällen, in denen eine Einordnung im Moment der Auswertung möglich war, waren insgesamt knapp 40% (39,7%) AGG-relevant. In der Beratung erhalten Ratsuchende häufig erstmals Informationen zum AGG, zu ihren Rechten und wie diese durchgesetzt werden können. Die Zahlen offenbaren die Notwendigkeit einer Ausweitung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Über die Hälfte der Fälle waren nicht AGG-relevant. Das AGG bietet etwa keinen Schutz gegen Diskriminierung bei staatlichem Handeln. Öffentliche Institutionen, d.h. die Kontexte Behörden, Justiz und Polizei sowie in großen Teilen der Bildungsbereich, machten etwa 40% der kategorisierten Diskriminierungskontexte aus.

Nur in wenigen Fällen kam es zudem zu einem **Gerichtsverfahren** (von den 2024 neu aufgenommenen Fällen bis Februar 2025 in 16 Fällen). In den Fällen, in denen Gründe gegen rechtliche Schritte angegeben worden sind (N = 378), lagen diese zu 44,4% darin, dass rechtliche Schritte

nicht zu den Zielen der Ratsuchenden passten, und zu 11,1% in einem erfolgreichen außergerichtlichen Ansatz. Weitere Gründe waren unter anderem die zu hohe Belastung (finanziell und/oder emotional) oder eine Fristproblematik. Dies offenbart weiteren gesetzlichen Handlungsbedarf. Eine Anhebung der Frist zur Geltend-

machung von Ansprüchen nach dem AGG, würde es nicht nur Betroffenen eher ermöglichen, ihre Rechte einzulösen, sondern auch mehr Raum bieten, für die vorrangige Suche nach außergerichtlichen Lösungen (vgl. auch Handlungsempfehlungen, S. 46).

Aus der Beratung

Über „Erfolge“ in der Antidiskriminierungsberatung

Eine [weiße](#)  Frau, die bereits als Arzthelferin in Rente gegangen war, wollte ihre Erfahrungen und Fähigkeiten weiterhin sinnvoll einbringen. Sie bewarb sich um eine Aushilfsstelle in einem Krankenhaus. Aus ihren Bewerbungsunterlagen ging klar hervor, dass sie sich bereits im Ruhestand befand.

Sie wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, das sehr positiv verlief. Man teilte ihr mit, dass sie lediglich noch fehlende Unterlagen einreichen müsse, um den Einstellungsprozess abzuschließen. Dies tat sie umgehend. Am nächsten Tag erhielt sie jedoch einen Anruf von einer anderen verantwortlichen Person im Krankenhaus. Diese teilte ihr mit, dass man sie doch nicht einstellen könne – sie sei „zu alt“. Diese Aussage traf sie sehr und beschäftigte sie stark. „Ich hätte nie gedacht, dass eine Diskriminierungserfahrung so weh tun kann“, so die Betroffene.

Nach eigenen Recherchen wandte sie sich an eine ADA-Beratungsstelle. Die zuständige Beraterin unterstützte sofort die Vermutung der Ratsuchenden, dass es sich um eine Diskriminierung aufgrund des Alters handelte. Da die Zweimonatsfrist gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch nicht

abgelaufen war, reichte die Betroffene ein Beschwerdeschreiben bei der verantwortlichen Stelle ein.

In dem Schreiben wurde klar dargestellt, dass gemäß §15 AGG bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ein Anspruch auf Entschädigung und Schadenersatz besteht. Nach Eingang des Schreibens erhielt die Beschwerdeführerin nicht nur eine Entschuldigung, sondern bekam auch die Stelle, auf die sie sich ursprünglich beworben hatte.

Das Beispiel zeigt eindrücklich, wie wirksam Antidiskriminierungsberatung sein kann. Diskriminierung und gerade auch Rassismus werden aber nur in seltenen Fällen so klar geäußert wie im vorliegenden Beispiel. Dass innerhalb einer Frist von zwei Monaten Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche nach dem AGG geltend gemacht werden müssen, kann zudem eskalierende Wirkung haben und Gesprächsbereitschaft verhindern. „Erfolge“ zu erreichen, ist dann deutlich schwieriger. Eine qualifizierte Beratung und Begleitung Betroffener von Diskriminierung ist deshalb gerade auch in diesen schwierigen Fällen besonders wichtig. Auch dann, wenn kein „Erfolg“ erzielt werden kann, kann es für Betroffene eine wichtige und neue Erfahrung sein, wenn sie ernst genommen werden und ihre Erfahrung anerkannt wird.

Exkurs: Ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für NRW

von Zübeyde Duyar, Carolin Arévalo und Isabel Teller (juristische Begleitung der ADA-Beratungsstellen)

Warum ist ein LADG wichtig und notwendig?

Das Land NRW braucht ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), um Schutzlücken im rechtlichen Diskriminierungsschutz zu schließen. Denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt aufgrund der föderalen Struktur in Deutschland nicht für staatliches Handeln auf Landesebene. Viele europäische und internationale Abkommen und Menschenrechtsnormen verlangen aber umfassende Maßnahmen gegen Diskriminierung. Die Bundesländer sind daher spätestens seit in Kraft treten des AGG im Jahr 2006 aufgerufen, bestehende Schutzlücken zu schließen. Ein LADG würde diese europarechtlichen Verpflichtungen etwa im Bereich Bildung umsetzen. Außerdem konkretisiert das LADG die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz und in Artikel 4 Abs. 1 der Verfassung des Landes NRW, indem es Menschen erleichtert, effektiv gegen Diskriminierungen durch öffentliche Stellen des Landes NRW vorzugehen.

In welchen Fällen könnten Betroffene und die Antidiskriminierungsberatung mit einem LADG mehr erreichen als aktuell?

Ein LADG würde Betroffenen und der Antidiskriminierungsberatung durch klare rechtliche Regelungen mehr Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung, Unterstützung bei der Prävention und Beseitigung von Diskriminierung sowie zur Sensibilisierung und Entschädigung bieten, als dies unter der aktuellen Rechtslage der Fall ist. Denn mit einem LADG könnten Betroffene und Antidiskriminierungsberatungsstellen insbesondere bei Diskriminierungsfällen in den Bereichen Bildung, allgemein der

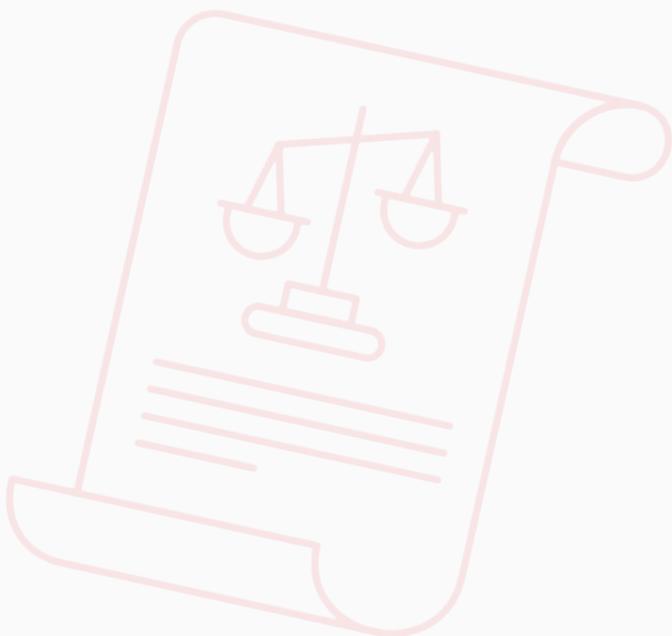
öffentlichen Verwaltung auf Landesebene, im öffentlichen Dienst, mithin bei staatlichen Dienstleistungen, sozialen Vergünstigungen sowie bei institutioneller Diskriminierung (strukturelle Benachteiligungen in Institutionen und Organisationen bzw. institutionelle Hürden) effektiver vorgehen. Auch bei der mittelbaren Diskriminierung und diskriminierenden Belästigung sowie bei anderen schutzwürdigen Diskriminierungskategorien könnte ein LADG mehr Schutz gewähren. Insbesondere in Fällen, wo bisher außergerichtliche Ansätze für Betroffene zumeist ins Leere laufen, könnten Betroffene und die Antidiskriminierungsberatung durch die Schaffung einer im Rahmen eines LADG NRW unabhängigen, neutralen Beschwerde- und Schlichtungsstruktur (Ombudsstelle) bei Diskriminierungen durch Verwaltungshandeln außergerichtliche Einigungen erzielen und auf diese Weise zum Bürokratieabbau beitragen.

Warum braucht es ein starkes LADG und was heißt das?

Die europarechtlichen Vorgaben enthalten im Ausgangspunkt lediglich Mindestschutzbestimmungen. Ein LADG darf also nicht unter das von den Richtlinien skizzierte Schutzniveau fallen, es darf aber sehr wohl ein höheres Maß an Diskriminierungsschutz bieten. Für ein starkes LADG NRW ist aber zunächst ein möglichst lückenloser Diskriminierungsschutz mit einem einfachgesetzlich normierten Diskriminierungsverbot notwendig, damit auch in öffentlichen Stellen – von Bildungsbereich über Behörden bis hin zur Landespolizei – derselbe Diskriminierungsschutz gewährleistet wird, der bereits im Arbeits- und Zivilrecht über das AGG besteht. Damit würden die Verpflichtungen, die durch das AGG heute schon für Arbeitgebende und den allgemeinen Zivilrechtsverkehr

gelten, auch für staatliche Stellen gelten. Um diese effektiv umzusetzen, ist es notwendig, die Möglichkeit der Verbandsklage einzuführen, damit Betroffenenverbände insbesondere in Fällen struktureller Diskriminierung für Betroffene gegen die Diskriminierung vorgehen können.

Damit das LADG aber auch in seiner Umsetzung in der Praxis effektiv ist, müssen dafür neben den rechtlichen Voraussetzungen auch die personellen, strukturellen und förderrechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Insgesamt ist ein starkes LADG für NRW deshalb notwendig, um Diskriminierung flächendeckender und gezielter zu bekämpfen, die Chancengleichheit zu fördern und das Vertrauen in eine gerechte Gesellschaft zu stärken. Es würde insgesamt auch zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der Gleichberechtigung in NRW beitragen.



Genauer analysiert werden die Fälle von Rassismus und Antisemitismus als Schwerpunkte der ADA-Beratungsstellen in NRW.

Die ADA-Beratungsstellen beraten alle Menschen, die diskriminiert werden.

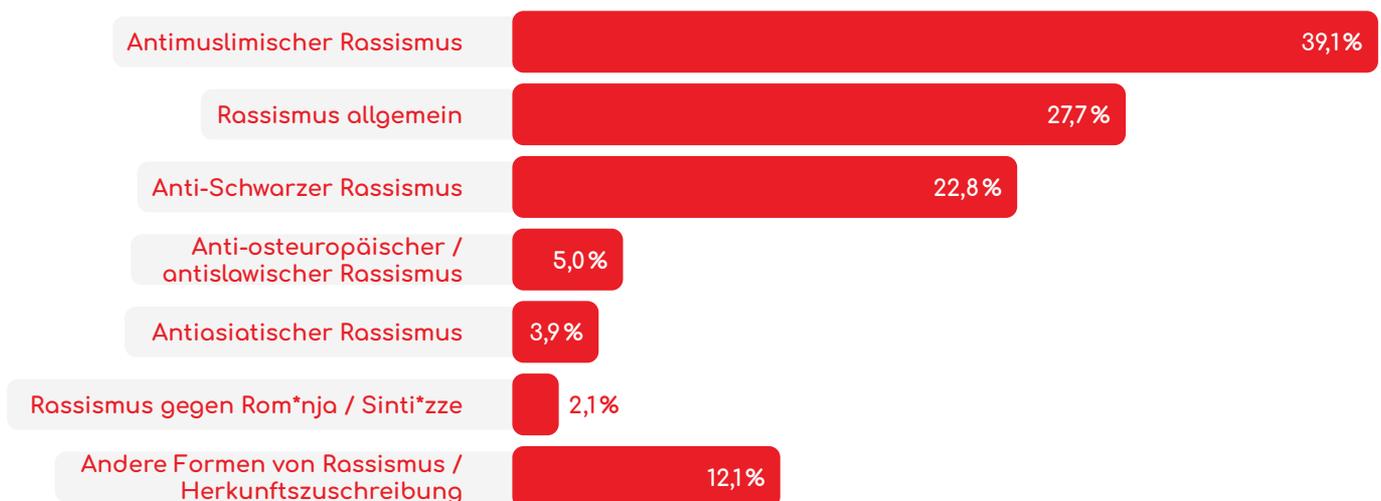
Alle 42 ADA-Beratungsstellen beraten insbesondere bei rassistischer und antisemitischer Diskriminierung. Bei vielen liegt der Beratungsfokus auf Rassismus oder bestimmten Rassismusformen, vier Beratungsstellen haben einen Schwerpunkt im Bereich Antisemitismus, davon arbeiten zwei in jüdischer Trägerschaft und fungieren auch als Fachstellen zum Thema Antisemitismus. Alle Beratungsstellen betrachten die Beratungsfälle aus einer intersektionalen Perspektive und versuchen die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsdimensionen in der Beratung zu berücksichtigen. Hierbei nehmen einige bestimmte Machtverhältnisse oder Lebensbereiche besonders in den Blick, wie zum Beispiel Diskriminierung gegen Frauen und LSBT**Q-Personen, Diskriminierung von Menschen mit Behinderung oder Diskriminierung im Bereich Wohnen, Bildung oder Arbeit.

Neben der Beratung und Begleitung von Betroffenen, Angehörigen und Fachkräften in Diskriminierungsfällen, arbeiten die Beratungsstellen mit Bildungs-, Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit, Organisationsberatung und der Analyse von Diskriminierung an der Sichtbarmachung und Bekämpfung von Diskriminierung. Eine Übersicht über alle Beratungsstellen und die spezifischen Schwerpunkte findet sich auf Seite 51.

Rassismus

Bei 69,2% der dokumentierten Fälle im Jahr 2024 handelte es sich um rassistische Diskriminierung. Insbesondere Fälle von Antimuslimischem Rassismus (39,1% der Fälle von Rassismus) und Anti-Schwarzem Rassismus (22,8% der Fälle von Rassismus) sind an die Beratungsstellen herangetragen worden (vgl. Abb. 7). Die aufgenommenen Fälle von Rassismus waren zudem zu 9,4% mit Diskriminierung entlang des Aufenthaltsstatus verbunden, zu 8,4% mit Diskriminierung entlang der Sprache, zu 6,3% mit Diskriminierung entlang der Religion und zu 5% mit Diskriminierung entlang der Staatsangehörigkeit.

Abb. 7: Fälle von Rassismus nach Rassismusform



N = 622. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 700) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.⁸

Rassismus wirkte auch oft in Verbindung mit weiteren Machtverhältnissen (**Intersektionalität**), etwa in Fällen von Klassismus (59,6%), Sexismus (56,7%), Ageismus (43,6%) oder Ableismus (28,4%).

Die aufgenommenen Fälle von Antimuslimischem und Anti-Schwarzem Rassismus sind im Vergleich zum bereits hohen Niveau des Vorjahres weiter angestiegen. Öffentliche Debatten, in denen Migration pauschal als Bedrohung oder als Ursache gesellschaftlicher Krisen dargestellt wird, verschärfen die alltäglichen Rassismuserfahrungen vieler Menschen in Deutschland. Insbesondere antimuslimische Diskurse, die sich nach den Ereignissen vom 7. Oktober 2023 nochmals intensiviert haben, wirken sich spürbar auf das Diskriminierungserleben

und die Zahl der Beratungsanfragen aus. Muslim*innen oder Personen, die als solche wahrgenommen werden, sind seither vermehrt verbalen Anfeindungen, Ausgrenzung und pauschalen Schuldzuweisungen ausgesetzt. Die Beratungsstellen im Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus übernehmen in dieser angespannten gesellschaftlichen Lage eine zentrale Rolle: Sie bieten Betroffenen nicht nur konkrete Unterstützung, sondern fungieren auch als Orte der Solidarität, Dokumentation und Sichtbarmachung struktureller Diskriminierung.

⁸ Die Kategorie „Rassismus allgemein“ enthält Fälle, in denen im Beratungsverlauf nur allgemeine Informationen vorlagen, bspw. „rassistische Diskriminierung“ oder „Diskriminierung als „Ausländer*in“, und die Form von Rassismus nicht näher bestimmt wurde (vgl. advd 2024, S.10).

Rassismus und Sexismus vor Gericht

Eine Frau klagte vor Gericht ihr Recht ein, auch mit einem Burkini schwimmen zu dürfen. Der zuständige Richter zeigte erhebliche Unkenntnis über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), obwohl die Klage und die Klageerwiderung dieses ausführlich darlegten. Er stellte infrage, ob das Recht den privaten Bereich, in diesem Fall das Schwimmbad, einschränken dürfe – ein grundlegendes Missverständnis des AGG.

Rassismus und Sexismus als Machtverhältnisse

Besonders problematisch war die Art, wie über die Kleidung der Klägerin verhandelt wurde: Der Richter fragte die Klägerin immer wieder, ob sie nicht wenigstens eine kürzere Hose tragen könne und bis wohin genau eine Hose gehen müsste. Dies tat er mehrfach, obwohl die Klägerin die Frage direkt verneinte. Diese Verhandlung über den Körper einer Frau fand in einer hochgradig asymmetrischen Situation statt: Die Gegenseite bestand aus [weißen](#) Männern, während die Seite der Klägerin ausschließlich weiblich besetzt war. Die Klägerin wurde in der gesamten Verhandlung nicht als gleichberechtigte Gesprächspartnerin behandelt. Als die Situation für die Klägerin zunehmend belastend wurde und sie emotional reagierte, entschied sie mit der Verfahrensbevollmächtigten, die Verhandlung zu unterbrechen, um sich zu stabilisieren.

(Un-)Sichtbarkeit und Definitionsmacht

Zusätzlich wurde von der Gegenseite mehrfach betont, dass man keinesfalls rassistisch sei – schließlich

gebe es in der Institution „diverse Nationen und auch Reinigungskräfte mit Kopftuch“. Diese Argumentation ist ein klassisches Beispiel für rassistisches Silencing, Gaslighting und strukturelle Hierarchien. Muslimische Frauen werden in prekären Berufen sichtbar gemacht, in selbstbestimmten Kontexten wie in einem Schwimmbad oder vor Gericht aber ausgeschlossen, unsichtbar gemacht und abgewertet. Die Institution beansprucht für sich, zu definieren, was als rassistisch gilt und was nicht. Indem sie darauf verweist, dass es Reinigungskräfte gibt, die Hijab tragen, wird suggeriert, dass es keine strukturelle Diskriminierung gibt.

Rolle der Antidiskriminierungsberatung

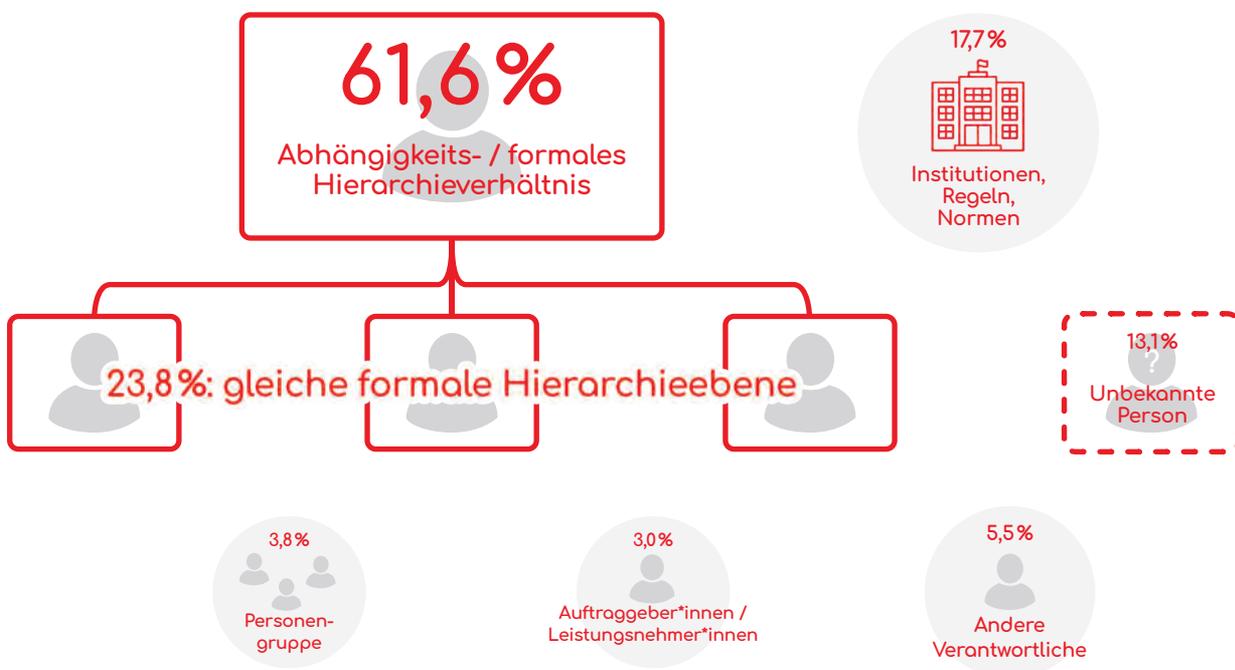
Die beiden begleitenden Beratungsstellen waren vor und nach der Verhandlung für die Klägerin ansprechbar und haben sie bei der Vorbereitung, beim Kontakt mit der Anwältin und während des Verfahrens als Verfahrensbevollmächtigte und Beistand unterstützt. Die Unterstützung war nicht nur juristisch und organisatorisch, sondern auch emotional von großer Bedeutung: In zahlreichen Gesprächen wurde ihr Selbstvertrauen gestärkt, ihre Sorgen fanden Raum und sie erhielt wertschätzende Rückmeldungen zu ihrem kraftvollen und klaren Auftreten – das die begleitenden Beratungsstellen tief beeindruckt hat. Nach der Verhandlung gab es Raum für Reflexion und Entlastung. Darüber hinaus begleiteten die Beratungsstellen auch die Öffentlichkeitsarbeit zum Fall und sicherten die Finanzierung – als Teil eines ganzheitlichen Empowerments.

Die Ergebnisse offenbaren aber auch, dass die ADA-Beratungsstellen einige Communities kaum erreichten. Insbesondere Rassismus gegen Rom*inja und Sinti*zze wurde kaum an die Beratungsstellen herangetragen (2,1%), stellt aber eine gesellschaftliche Realität dar (vgl. etwa FES-„Mitte-Studie“, 2023; Melde- und Informationsstelle Antiziganismus, 2024). Historisch konstruierte und bis heute tief verankerte Bilder und Zuschreibungen führen dazu, dass Rom*inja und Sinti*zze Diffamierung, Ausgrenzung, Entrechtung und Gewalt erleben. Der fünfte Diskriminierungsbericht des Bundes und verschiedener Bundesbeauftragter stellte zudem übergreifend fest, dass internationale Krisen, wie der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, Auswirkungen auf Diskriminierung in Deutschland haben. Hier seien insbesondere aus der Ukraine geflüchtete Rom*inja mit Misstrauen konfrontiert und würden gegenüber anderen Geflüchteten schlechter behandelt (vgl. ADS Bund 2024, S. 14). Eine verstärkte Vertrauensarbeit und die Unterstützung community-basierter Angebote sind hier dringend notwendig.

Auch Betroffene von Antiasiatischem Rassismus ■ wurden kaum erreicht (3,9%), während Feindbilder über Asiat*innen auf eine lange Tradition zurückblicken. Antiasiatischer Rassismus wird zudem erst seit 2024 in einer spezifischen Kategorie erhoben. Diese Leerstelle im Netzwerk ada.nrw muss noch stärker untersucht und in den Blick genommen werden.

Rassismus findet in allen Lebensbereichen statt (vgl. Abb. 6, S. 28). Das zeigt die strukturelle Dimension von Diskriminierung ■ und ihren Charakter als Alltagserfahrung. In 17,7% der Fälle von Rassismus sind institutionelle, normen- und regelbezogene Aspekte von Diskriminierung erfasst worden. Dies ist bspw. dann der Fall, wenn eine diskriminierende Person die Diskriminierung anhand einer Institutionenrichtlinie begründet.

Abb. 8: Fälle von Rassismus nach diskriminierungsverantwortlicher Person/Institution



N = 604. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 776) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

In 61,6% der Fälle von Rassismus hatten die Diskriminierungsverantwortlichen auch formale Hierarchie- und Abhängigkeitsmacht (z.B. als Vorgesetzte bei der Arbeit, Lehrkräfte, Mitarbeiter*innen in Behörden, Vermieter*innen, ...) über die Betroffenen. Die Zahlen zeigen, dass Machtmissbrauch und Diskriminierung oft Hand in Hand gehen. Strukturelle Machtverhältnisse werden von formalen Machtverhältnissen verstärkt.

Sie können aber auch dann wirksam sein, wenn kein formales Machtverhältnis besteht. In 23,8% der Fälle von Rassismus waren Personen verantwortlich, die im gleichen formalen Hierarchieverhältnis mit Ratsuchenden standen (z.B. als Kolleg*in, andere Kund*innen, Lernende oder Patient*innen).

Aus der Beratung

Nachforschungen gegen Muslim*innen: eine rassistische Praxis

Eine Frau, die Hijab trägt, wurde bei der Bewerbung um eine Stelle explizit mit Verweis auf ihr Kopftuch abgelehnt und klagte dagegen. Sie wurde dabei von einer ADA-Beratungsstelle begleitet. Während der laufenden Gerichtsverhandlungen stellte sich heraus, dass der beklagte Arbeitgeber ihr Privatleben recherchiert hatte. Indem der Arbeitgeber private Bilder fand, auf denen die Frau kein Kopftuch trug, – sie zog bei bestimmten Anlässen das Kopftuch aus, um nicht diskriminiert zu werden – wurde ihr unterstellt, dass sie nicht aus Überzeugung handelte, sondern lediglich finanziellen Profit aus der Klage schlagen wollte. Ihr wurde das Recht abgesprochen, sich in ihrem Glauben und ihrer Selbstwahrnehmung zu entwickeln. Trotz klarer Erfolgsaussichten zog sich die Klägerin aus Scham und Angst aus dem Verfahren zurück und nahm einen minimalen Vergleich an, der nicht einmal die Prozesskosten deckte: 250 € statt 5.000 €.

Misstrauen als rassistisches Muster

Die Gegenseite nahm sich heraus, über die „Echtheit“ ihrer Aussagen und ihrer religiösen Praxis zu urteilen, indem sie Beweise für ein „abweichendes“ Verhalten suchte. Das gezielte Nachforschen über die Bewerberin ist nicht nur ein Eingriff in ihre Privatsphäre, son-

dern auch eine Form rassistischer Kontrolle. Rassismus funktioniert nicht nur durch direkte Diskriminierung, sondern auch durch das Infragestellen der Glaubwürdigkeit und Zugehörigkeit von marginalisierten Personen. Das Nachforschen *Weißer* gegenüber BIPOC folgt einer historischen Kontinuität. Dabei geht es nicht um neutrales Interesse, sondern um die Herstellung von Zweifeln an der Glaubwürdigkeit, Integrität oder Zugehörigkeit der betroffenen Person. Nicht jede Recherche ist per se rassistisch, doch diese spezifische Praxis stabilisiert und normalisiert rassistische Kontrollmechanismen. Sie stellt Betroffene unter permanenten Verdacht und spricht ihnen das Recht auf ambivalente Selbstdefinition ab, wo *weißen* oder nicht-muslimischen Bewerber*innen persönliche Veränderungen und individuelle Entscheidungen zugestanden werden.

Ökonomisierung von Rassismus

Die Unterstellung finanzieller Bereicherungsabsichten ist zudem eine klassische Strategie, um Betroffene von Rassismus zu diskreditieren und von der eigentlichen Diskriminierung abzulenken. Damit wird suggeriert, dass es nicht um Gerechtigkeit, sondern um persönlichen Vorteil geht – eine Täter*innen-Betroffenen-Umkehr.

Aus der Beratung

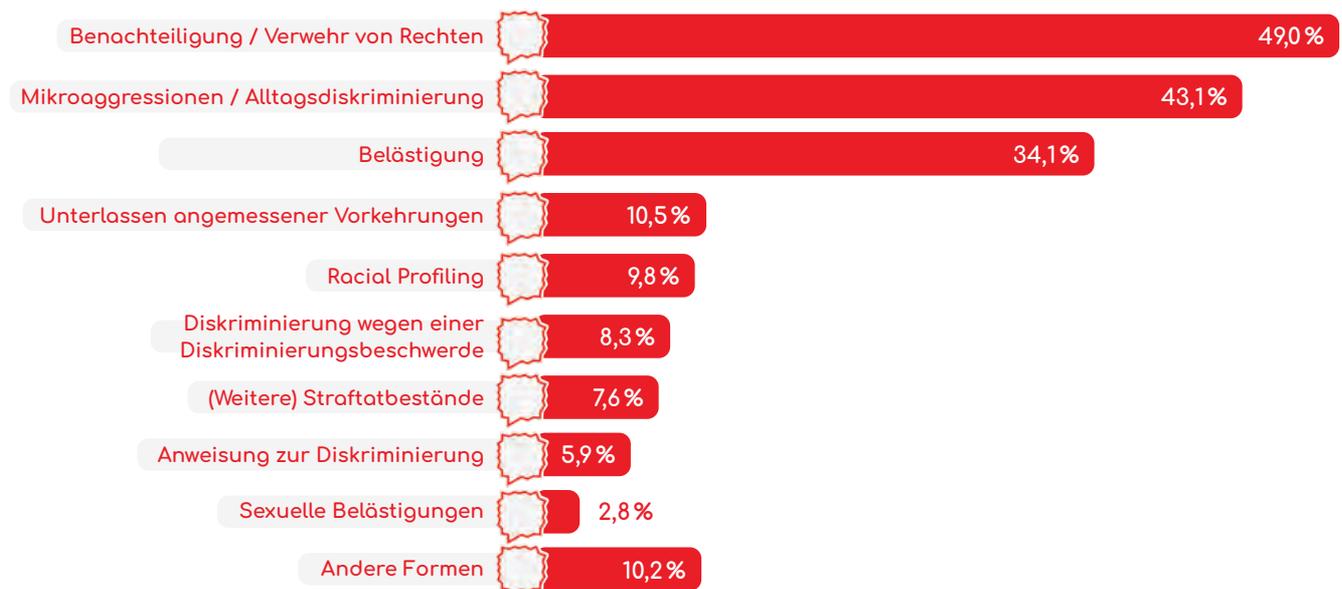
„Das Essen ist genauso verbrannt wie S.“

S. ist eine Schwarze Jugendliche und wohnt in einer Wohngruppe der Jugendhilfe. Hier erlebt sie regelmäßig Rassismus und Diskriminierung durch ihre Mitbewohnerinnen und auch durch die Betreuerinnen.

Als S. zum Beispiel etwas im Ofen vergessen hatte, habe eine Mitbewohnerin dies mit den Worten „das Essen ist genauso verbrannt wie S.“ kommentiert. Statt die Betroffene zu schützen, habe eine Betreuerin die Aussage wiederholt, die andere Betreuerin und die Mitbewohnerinnen hätten gelacht. An Halloween habe eine Mitbewohnerin S. gegenüber behauptet, dass sie viele Menschen erschrecken könne, da sie Schwarz sei. Die Betreuerin sei nicht eingeschritten und hätte lediglich bemerkt, dass sie keinen Stress und in Ruhe essen wolle.

S. wendet sich daraufhin an eine ADA-Beratungsstelle und gemeinsam wird eine Aussprache mit den beteiligten Betreuerinnen und der Ratsuchenden terminiert. In der Aussprache wurden den Fachkräften Antidiskriminierungstrainings angeboten und eine schriftliche Entschuldigung der Betreuerinnen vereinbart. S. empfand die folgende schriftliche Entschuldigung jedoch als unaufrichtig, da die Schuld nur bei den Mitbewohnerinnen und in der Sensibilität von S. gesehen wurde. Die ADA-Beratungsstelle kontaktiert deshalb den Geschäftsführer der Einrichtung. Dieser versichert, dass Rassismus und Diskriminierung keinen Platz in der Jugendeinrichtung hätten und nun regelmäßig Antidiskriminierungstrainings angeboten würden. Der Gruppenleitung wurde in der Folge die Leitungsposition entzogen. S. empfindet das Ergebnis des Prozesses als Erfolg. Ohne die Bereitschaft der Institution, sich mit den Vorwürfen auseinanderzusetzen, wäre die Beratungsstelle allerdings machtlos gewesen.

Abb. 9: Fälle von Rassismus nach Formen der Diskriminierung



N = 580. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 1051) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

Rassismus wirkte in fast der Hälfte der dokumentierten Fälle, indem Personen eine Benachteiligung widerfuhr oder ihnen Rechte verwehrt wurden (49%). Die Benachteiligung wurde in 9,8% als [Racial Profiling](#) eingestuft. Weitere bedeutsame Formen von Diskriminierung sind Mikroaggressionen und Alltagsdiskriminierung (43,1%) sowie rassistische Belästigung (34,1%) (vgl. Abb. 9). Die Werte sind nur eingeschränkt mit dem Vorjahr vergleichbar, da

die Erhebungsart weiterentwickelt worden ist. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass insbesondere Belästigungen, darunter Beleidigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen und Einschüchterungen, zugenommen haben. Auch dieser Befund unterstützt die Annahme, dass die aufgeheizte gesellschaftliche Stimmung alltägliche Rassismuserfahrungen verstärkt.

Aus der Beratung

„Verstehst Du kein Deutsch?“

Herr und Frau K. arbeiten mit der Stadtverwaltung der Stadt E. zusammen und vermieten ihre Immobilie der Stadt für die Unterbringung von Geflüchteten. Bei einem Termin mit Vertreterinnen des städtischen Gebäudemanagements kam es zu Missverständnissen. In diesem Zusammenhang fiel gegenüber Herrn K. der Satz „Verstehst du kein Deutsch?“, obwohl Herr K. fließend die deutsche Sprache beherrscht. Die Frage wäre einer *weißen* Person nicht gestellt worden und verweist sehr wahrscheinlich auf einen verinnerlichten Rassismus. Familie K. macht immer wieder Erfahrungen von Alltagsrassismus, was zu dem Gefühl führt, nicht zur deutschen Gesellschaft zu gehören.

Herr K. wendet sich an eine ADA-Beratungsstelle und an den Bürgermeister der Stadt und bittet um ein Gespräch, um die Situation zu klären. Dieser wehrt die erlebte Diskriminierung als subjektive Wahrnehmung und individuelle Empfindlichkeit ab. Ein späteres Gespräch verläuft ohne Ergebnis. Die Vertreterin des

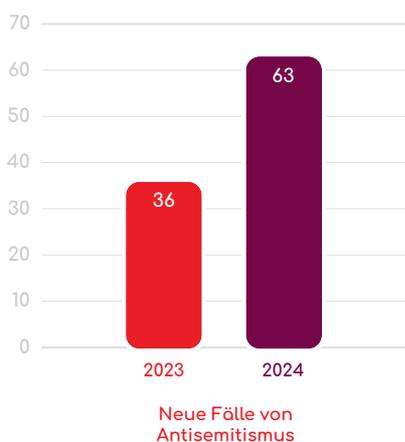
städtischen Gebäudemanagements kommt einer Bitte um Entschuldigung nicht nach. Mit der ADA-Beratungsstelle wird in einem weiteren Versuch um ein gemeinsames Gespräch mit der Beratungsstelle, allen Beteiligten und dem Bürgermeister gebeten. Ein Gespräch wird jedoch abgelehnt und die Vorwürfe werden als unbegründet eingestuft.

Herr K. konnte nicht rechtlich gegen die diskriminierende Äußerung vorgehen, zumal die sehr kurze Frist für eine mögliche Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bereits abgelaufen war. Herrn K. ist es aber wichtig, dass die Verantwortlichen sich entschuldigen und verstehen, dass die Äußerung rassistisch ist – sodass es auch künftig weniger zu Diskriminierung in der Stadtverwaltung kommt. Solange die Verantwortlichen nicht bereit sind, sich mit dem Vorwurf zu befassen, ist es schwierig, etwas zu erreichen. Herr K. möchte weiterkämpfen und erhofft sich durch das Einschalten der Bundesbeauftragten für Antirassismus Unterstützung bei der Klärung der Situation.

Antisemitismus

Bei 6,8 % der dokumentierten Fälle im Jahr 2024 handelte es sich um antisemitische Diskriminierung. Insbesondere Fälle von israelbezogenem [Antisemitismus](#) (44,4 % der Fälle von Antisemitismus) und [Post-Shoah-Antisemitismus](#) (20 % der Fälle von Antisemitismus) wurden an die Beratungsstellen herangetragen, mit 11,1 % folgte antisemitisches [Othering](#).⁹ Im Vergleich zum Vorjahr sind die Fälle um 75 % angewachsen (vgl. Abb. 10). Die zwei Fachstellen zum Thema Antisemitismus im Netzwerk berichten von einem Peak der Beratungsanfragen in Folge des Angriffs vom 7. Oktober 2023 in Israel, der insbesondere Anfang des Jahres 2024 anhält.

Abb. 10: Neue Fälle von Antisemitismus

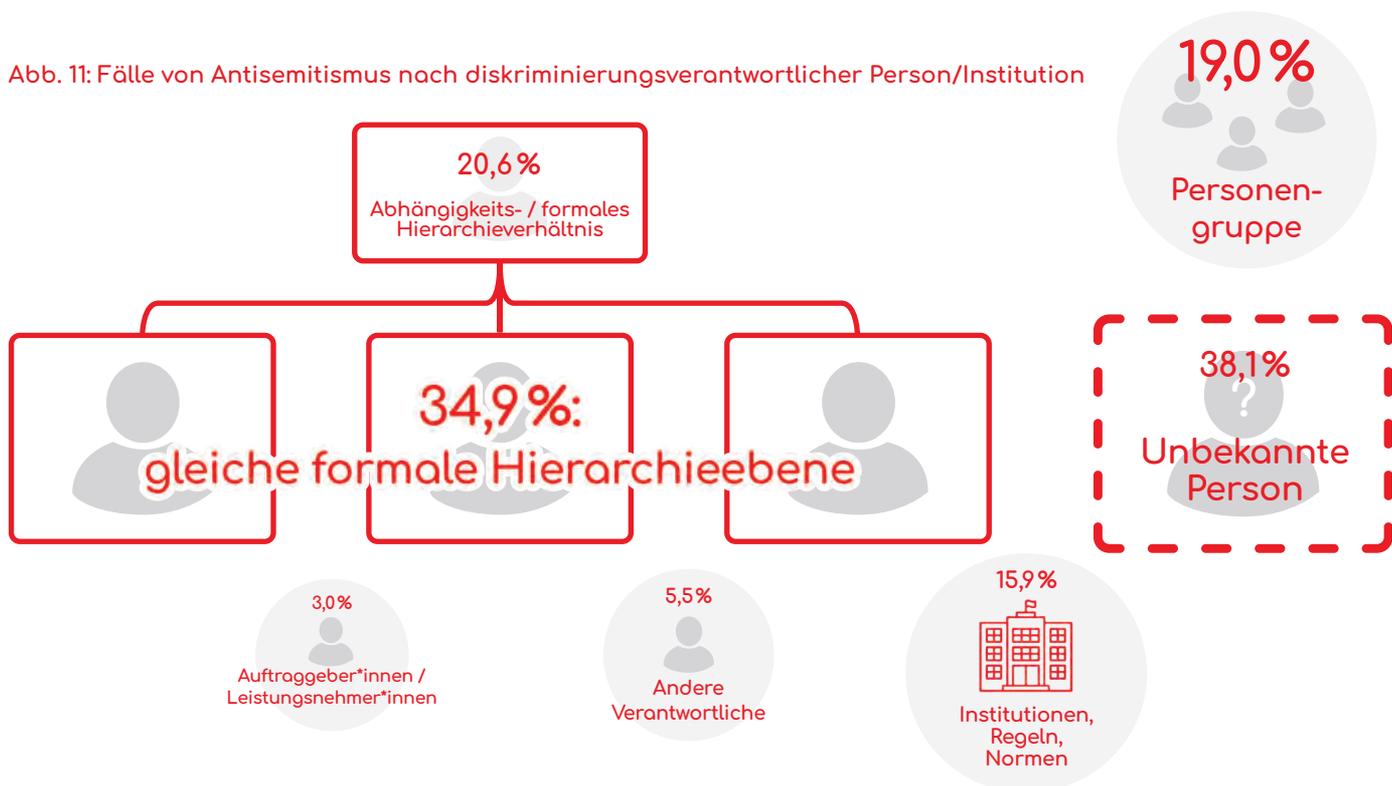


Antisemitismus ist Judenfeindschaft, die sich in Stereotypen ausdrückt und als Weltanschauung auftritt. Die überlieferte Figur „des Juden“ oder „des Jüdischen“ wird für gesellschaftliche Krisen verantwortlich gemacht, indem ihr ein mächtiges Wirken im Hintergrund, häufig in Form von Codes und Chiffren, zugeschrieben wird. Dies dient als Rechtfertigung für Gewalt. In der Gegenwart tritt Antisemitismus vor allem in Form von Verschwörungserzählungen, als Verharmlosung und Relativierung der nationalsozialistischen Verbrechen sowie einer Dämonisierung und Delegitimierung des Staates Israel oder einer Gleichsetzung von Jüdinnen*Juden mit Israel auf. Antisemitismus artikuliert sich seltener in konkreter Ungleichbehandlung von Jüdinnen*Juden.

Diese Spezifik des Antisemitismus zeigt sich in den Zahlen aus der Antidiskriminierungsberatung sehr deutlich. Die Hälfte der Fälle ereignete sich im öffentlichen Raum (50,8%) (vgl. Abb. 2, S. 14). Damit geht einher, dass häufiger unbekannte Personen (38,1%) oder Personengruppen (19%) diskriminierungsverantwortlich sind. Diskriminierungsverantwortlich sind zudem mit (34,9%) Personen in gleicher formaler Hierarchieebene (vgl. Abb. 10) und seltener (20,6%) Personen, zu denen ein formales Hierarchie- oder Abhängigkeitsverhältnis besteht.

⁹ Die Kategorisierung der Erscheinungsformen von Antisemitismus ist vom Kompetenzverbund Antisemitismus entwickelt worden und umfasst zudem „modernen Antisemitismus“ und „Antijudaismus“.

Abb. 11: Fälle von Antisemitismus nach diskriminierungsverantwortlicher Person/Institution



N = 63. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 85) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

Die größten Formen von Antisemitismus waren mit 34,5% Straftatbestände wie Sachbeschädigung, Volksverhetzung und Körperverletzung sowie Belästigungen (31%) wie Anfeindungen, Beleidigungen, Einschüchterungen, Erniedrigung oder Entwürdigung. Benachteiligung und das Verwehren von Rechten traten seltener auf (15,5%). Formen wie Racial Profiling und sexuelle Belästigung kamen mit einem antisemitischen Hintergrund gar nicht vor.

Abb. 12: Fälle von Antisemitismus nach Formen der Diskriminierung



N = 58. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 80) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

Nur ein einziger Fall der kategorisierten Diskriminierungsfälle zu Antisemitismus ist als AGG-relevant eingestuft worden. Da ein Großteil der antisemitischen Vorfälle im öffentlichen Raum stattfand (vgl. Abb. 2, S. 14), waren diese häufiger strafrechtlich relevant (vgl. auch ADS Bund 2023). 28,6% der Fälle von Antisemitismus fanden

zudem im Bildungsbereich statt und waren damit auch nicht AGG-relevant. Gegen antisemitische Diskriminierung kann sich mit dem AGG zudem nur als Religionsdiskriminierung oder ethnische Diskriminierung gewehrt werden, dies ist nicht immer passend.

Aus der Beratung

Am erlebten Antisemitismus selbst schuld?

Die betroffene jüdische Person ist Patient*in in einem Therapiezentrum für suchtkranke Straftäter*innen. Sie berichtet von zahlreichen antisemitischen, z.T. rechtsextremen und volksverhetzenden Aussagen von Mitpatient*innen ihr gegenüber. Die Vorfälle hätten begonnen, nachdem die Person durch eine*n Therapeut*in in einem Gruppensetting als jüdisch geoutet worden sei. Es habe ab diesem Zeitpunkt regelmäßig Hitlergrüße in ihrer Gegenwart gegeben, ihr sei u.a. gesagt worden, dass Hitler ihre Familie wohl vergessen habe. Auch israelbezogene antisemitische Äußerungen habe es wiederholt gegeben. Als sie sich über eine antisemitische Beleidigung beschwert habe, sei sie aufgefordert worden, ihren eigenen Anteil daran zu reflektieren, da die Beleidigung in einem Streit gefallen sei und auch sie eine Beleidigung geäußert habe.

Weiterhin sei durch die Institution ihr Grundrecht auf freie Religionsausübung eingeschränkt worden. So hätten in der Einrichtung zwar Bibeln und Korane

kostenfrei zur Verfügung gestanden, eine Thora jedoch nicht. Als die betroffene Person um eine Thora gebeten habe, hätte sie die Kosten hierfür selbst tragen müssen. Die Bitte um koschere Ernährung sei zunächst ohne Begründung abgelehnt, später sei auf Hygiene- und Sicherheitsbestimmungen verwiesen worden. Auch der Wunsch nach dem Besuch eines Rabbiners sei abgelehnt worden.

In einem Gespräch mit der betroffenen Person, einer ADA-Beratungsstelle und den zuständigen Führungspersonen der Institution, zeigen letztere sich zunächst offen für eine konstruktive Aufarbeitung. Im Verlauf des Gesprächs wird der betroffenen Person jedoch zum einen gesagt, „ihr Einzelfall interessiere nicht“ mit dem Verweis auf wichtigere strukturelle Fragen. Zum anderen wurde beim Abschluss des Gesprächs der Vorwurf geäußert, die betroffene Person „spiele Spielchen“, d.h. sie würde die antisemitischen Vorfälle aus instrumentellen Gründen thematisieren. Dieser Vorwurf stellt eine inakzeptable Täter-Opfer-Umkehr dar.

Eine Verbesserung für Betroffene von Antisemitismus könnten Handlungsmöglichkeiten bei antisemitischer Diskriminierung im Rahmen eines Landesantidiskriminierungsgesetzes und mehr Bildungsarbeit zum Diskriminierungsschutz und zum Themenfeld Antisemitismus bieten.

Highlights im Jahr 2024

Erkelenz, 20.11.2024, 09:30 – 16:30 Uhr

Handeln statt schweigen: Fachtag beschäftigt sich mit Antidiskriminierung und Demokratieförderung an Schulen

Am 20.11.2024 folgten 110 Lehrkräfte und andere schulische Fachkräfte der Einladung zum Fachtag „Handeln statt schweigen! Antidiskriminierungsarbeit und Demokratieförderung in der Schule“. Die ADA-Beratungsstelle des DRK Heinsberg und die Schulpsychologische Beratungsstelle im Kreis Heinsberg hatten die Tagung in Kooperation mit der Integrationsagentur des AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V. organisiert. Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus sind auch in Schulen Realität. Der Fachtag hielt fachliche Impulse bereit und sensibilisierte für die Notwendigkeit, Schüler*innen aktiv zu schützen und zu unterstützen, statt zu schweigen.

Jülich, 09.04.2024, 08:00 – 13:00 Uhr

Nie wieder ist jetzt – Schulveranstaltung zu Antisemitismus und Antimuslimischen Rassismus

170 Schüler*innen nahmen am 09.04.2024 an der Veranstaltung „Nie wieder ist jetzt – wie kann ich mich gegen Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus einsetzen?“, die von der Stadt Jülich in Kooperation mit der ADA-Beratungsstelle der evangelischen Gemeinde Düren im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2024 organisiert worden ist. Die Schüler*innen sahen den Film „Masel Tov Cocktail“ und sprachen mit Regisseur Arkadij Khaet und zwei Vertreterinnen des Abrahamischen Forums Deutschland e.V. über Rassismus, Antisemitismus und Ausgrenzung. Sylvia Amiani, Leiterin der ADA-Beratungsstelle Düren schloss die Veranstaltung mit den Worten: „Natürlich könnt ihr nichts dafür, dass die Dinge passiert sind, aber wofür wir alle verantwortlich sind, ist, wenn wir den Status quo so hinterlassen und weiterreichen an die kommende Generation“. Das Fazit einer Lehrkraft: „Da ist so Manches angestoßen worden, das Thema wird uns weiter beschäftigen“.

Online, 04.12.2024, 17:00 – 18:30 Uhr

Antimuslimischer Rassismus und Gesundheit – Fachgespräch sucht nach rassistisch-kritischen Perspektiven in der Gesundheitsversorgung

Rund 60 Teilnehmer*innen aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter Betroffene, Expert*innen und Fachkräfte, nahmen am 04.12.2024 an einem Online-Fachgespräch zum Thema „Antimuslimischer Rassismus im und durch das Gesundheitswesen“ teil, das die ADA-Beratungsstelle des DRK-Kreisverband Herford e.V. organisiert hatte. Prof. Hürrem Tezcan-Güntekin beleuchtete gesundheitliche Folgen von Rassismus und die Bedeutung rassismussensibler Ansätze im Gesundheitssystem. Sara Sanhit gab als ehem. Antidiskriminierungsberaterin und Psychotherapeutin i. A. einen praxisnahen Einblick in die psychologischen Auswirkungen von Rassismus und die Herausforderungen für Betroffene in der psychotherapeutischen Versorgung. Im anschließenden Austausch wurde der Bedarf an Unterstützungsangeboten und Weiterbildungen deutlich, und auch benannt, dass Anfeindungen gegenüber rassistisch-kritischer Arbeit im Gesundheitswesen zunehmen. Die Veranstaltung selbst war gezielt angefeindet worden – ein besorgniserregendes Zeichen der zunehmenden gesellschaftlichen Polarisierung, das den hohen Handlungsbedarf und die Notwendigkeit geschützter Räume für rassistisch-kritische Arbeit unterstreicht.

Düsseldorf, 16.07.2024

Presse: Antidiskriminierungsarbeit in NRW startet Online-Beratungsangebot

Am 16.07.2024 startete das neue Online-Beratungsangebot des Netzwerks ada.nrw. Zehn Beratungsstellen bieten seitdem ihre Beratung nach rassistischer, antisemitischer, religions- oder herkunftsbezogener Diskriminierung über die Beratungsplattform [ada-nrw.onlineberatung.net](https://www.ada-nrw.onlineberatung.net) an. Weitere Beratungsstellen folgen in Kürze. Mit dem Online-Beratungsangebot soll der Zugang zur Beratung erleichtert werden. Berfin Güzel-Aksevi, ADA-Beraterin bei PlanB Ruhr e.V. erklärt, dass etwa Menschen aus Südosteuropa mit Ausgrenzung konfrontiert seien und aufgrund von Sprachbarrieren möglicherweise Schwierigkeiten hätten, Zugang zu Beratung zu erhalten. „Die Online-Beratung kann eine entscheidende Rolle dabei spielen, diesen Menschen eine sichere und zugängliche Plattform für Unterstützung und Empowerment zu bieten“, hebt die Fachberaterin hervor. Die Online-Beratung steht derzeit auf den Sprachen Arabisch, Englisch, Französisch, Russisch, Türkisch und Ukrainisch zur Verfügung. Weitere Sprachen sind in Vorbereitung.

<https://www.freiewohlfahrtspflege-nrw.de/presse/detail/antidiskriminierungsarbeit-in-nrw-startet-online-beratungsangebot>

Dortmund, 2024

Taschen-Ratgeber veröffentlicht: „Was ist Antisemitismus und was kann ich dagegen tun?“

Im Sommer 2024 hat die ADA-Beratungsstelle ADIRA ihren Taschen-Ratgeber unter dem Titel „Was ist Antisemitismus und was kann ich dagegen tun?“ in einer dritten aktualisierten und erweiterten Auflage veröffentlicht. Die Broschüre informiert über einige der wichtigsten Aspekte des Antisemitismus, stellt seine Geschichte und Aktualität dar und gibt Tipps zum Umgang mit Antisemitismus. Die neue Auflage enthält neu verfasste Texte zu Antisemitismus im Kontext des Terrorangriffs der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 sowie zu jüdischem Leben in der Gegenwart. Zahlen und Daten sind aktualisiert worden. Allein die Neuauflage ist bereits rund 1.000x ausgegeben worden. „Damit bieten wir Menschen einen übersichtlichen Einstieg in die Auseinandersetzung mit Antisemitismus“, so Micha Neumann, Teamleiter bei ADIRA.

Büren, 08.06.2024, 08:30 – 16:30 Uhr

Innehalten, Erinnern, Lernen – Besuch der Erinnerungs- und Gedenkstätte Wewelsburg 1933 – 1945



Der von der ADA-Beratungsstelle des Diakonischen Werks im Kirchenkreis Herford e.V. organisierte Besuch der Erinnerungs- und Gedenkstätte Wewelsburg bot den 44 Teilnehmer*innen die Gelegenheit, sich intensiv mit der Geschichte des Nationalsozialismus auseinanderzusetzen. Bei dem Besuch am 08.06.2024 standen die lokale Rolle der SS sowie die erschütternde Realität des Konzentrationslagers, das sich einst an diesem Ort befand, im Fokus. Die Auseinandersetzung mit diesen historischen Fakten förderte nicht nur Wissen, sondern auch die Reflexion über die Bedeutung von Demokratie, Zivilcourage und individueller Verantwortung in der Gegenwart. Der Besuch war ein eindrücklicher Moment des Innehaltens, Erinnerns und Lernens.

Herford, 10.05.2024

Die Kraft solidarischer Kämpfe – Ausstellungsbesuch im Marta Museum bietet Gesprächsanlässe

Am 10.05.2024 setzte sich eine 20-köpfige Frauengruppe im Rahmen eines von der ADA-Beratungsstelle des Diakonischen Werks im Kirchenkreis Herford e.V. organisierten Besuchs im Marta Museum Herford mit der dort gezeigten Ausstellung „Annem İşçi. Wer näht die roten Fahnen?“ auseinander. Die eindrucksvolle Ausstellung thematisiert die oft unsichtbaren Geschichten von Gastarbeiterinnen und Künstlerinnen in den 1970er Jahren – Frauen, die sich gegen Diskriminierung, Rassismus und Gewalt behaupteten. Durch persönliche Geschichten, künstlerische Ausdrucksformen und historische Kontexte wirft die Ausstellung einen wichtigen Blick auf direkte und indirekte Ausschlüsse, die migrantische Frauen damals – und oft auch heute noch – erleben. Der Besuch bot Anlass für Gespräche, Reflexion und Austausch über Kontinuitäten von Ausgrenzung und über die Kraft solidarischer Kämpfe.

Münster, 05.07.2024

Zivilcourage gegen rassistische Parolen – WDR-Lokalzeit spricht mit ADA-Beratungsstelle

Im Nachgang zu den bundesweit für Empörung sorgenden Videos über rassistische Parolen grölende Personengruppen in Clubs auf Sylt war Mohamed Kouras, Leiter der ADA-Beratungsstelle des DRK Münster, am 05.07.2024 zu Gast in der WDR Lokalzeit Münsterland, um über Zivilcourage bei rassistischen Parolen zu sprechen. Im Interview erklärt er, wie wichtig neben der aktiven Zivilcourage das Dokumentieren solcher Vorfälle ist. Wichtig sei auch, von Rassismus Betroffenen in solchen Situationen aktiv Unterstützung anzubieten. Darüber hinaus müssten Betroffene ernstgenommen werden und eine Bühne erhalten. Für Zivilcourage sei überdies Sensibilisierungs- und Bildungsarbeit, wie sie die ADA-Beratungsstelle leistet, von großer Bedeutung, um Wissen zum Thema zu haben.

<https://www1.wdr.de/lokalzeit/fernsehen/muensterland/studiogespraech-mohamed-kouras-servicestelle-fuer-antidiskriminierung-beim-deutschen-roten-kreuz-100.html>

Paderborn, 19.03.2024, 20:00 Uhr

Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja – Wie kann das Problem sichtbar gemacht werden?

Bei der Veranstaltung „Antiziganismus: Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja?“ diskutierten Roxanna-Lorraine Witt, ehemalige Leiterin des Bildungsreferats im Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma, Giano Weiss, Vertreter des Landesverbands deutscher Sinti und Roma, und Johannes Menze, Ratscherr im Stadtrat Paderborn, mit rund 25 interessierten Teilnehmer*innen über Maßnahmen in Paderborn, um das massive Problem Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja sichtbar zu machen. Die Veranstaltung ist im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus der ADA-Beratungsstelle der Caritas Paderborn in Kooperation mit dem Verein Sinti Paderborn organisiert worden und brachte – insbesondere durch Erfahrungsberichte aus anderen Städten und von früheren Initiativen – viele Ideen für mehr Vernetzung, Rechte und Sichtbarkeit hervor.

Köln, 21.03.2024, 10:00 – 13:30 Uhr

Safe Space für betroffene Jugendliche: Was tun bei (rassistischer) Polizeigewalt?

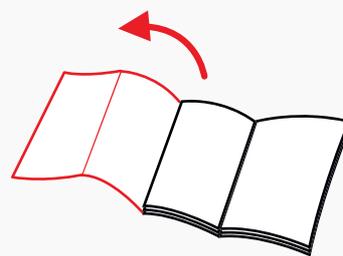
Im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus hat die Antidiskriminierungsarbeit der Caritas Köln in Kooperation mit dem Kölner Forum gegen Rassismus am 21.03.2024 einen Safe Space für von Rassismus betroffene Jugendliche angeboten. Der Raum diente zur Reflexion gemachter Erfahrungen und dafür, Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten und aufzuzeigen. Im Anschluss meldeten mehrere Teilnehmer*innen zurück, dass es sehr wertvoll gewesen wäre, die Information über ihre Rechte und Möglichkeiten schon während ihrer Erfahrungen mit der Polizei gehabt zu haben.

„Wir kommen an unsere Grenzen“ – Erhalt und Weiterentwicklung im Netzwerk ada.nrw

Netzwerk ada.nrw

Das Netzwerk ada.nrw ist ein Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung in NRW. Es handelt sich um einen Zusammenschluss von mehr als 40 landesgeforderten Beratungsstellen gegen Diskriminierung in NRW (ADA-Beratungsstellen) in Trägerschaft von Mitgliedsorganisationen der sechs Wohlfahrtsverbände AWO, Caritas, Diakonie, DRK, Jüdische Gemeinden und des Paritätischen NRW. Jede ADA-Beratungsstelle im Netzwerk arbeitet eigenständig. Ihr Hauptanliegen ist die Begleitung und Stärkung von Ratsuchenden und Betroffenen von Diskriminierung. Der Beratungsfokus liegt mit unterschiedlichen Schwerpunkten auf rassistischer und antisemitischer Diskriminierung. Zum Netzwerk ada.nrw gehören darüber hinaus Begleitstrukturen in den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege NRW und begleitende, verbandsübergreifende Modellprojekte (s. Schaubild). Ein wichtiges Anliegen des Netzwerks ist es, die Qualität der Beratung durch juristische Begleitung, Dokumentation, Qualifizierung und Vernetzung sowie die Entwicklung gemeinsamer Beratungsstandards sicherzustellen.

Im Netzwerk ada.nrw soll zudem strukturelle Antidiskriminierungsarbeit durch gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung gefördert werden. Einige Beratungsstellen haben sich unter Beteiligung von [Integrationsagenturen](#) zu sog. Kompetenzverbänden zusammengeschlossen. Kompetenzverbände bündeln Expertise und Ressourcen und betreiben gemeinsam Bildungs-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zu bestimmten Themen. Die Beteiligten im Netzwerk sind Teil des Landesprogramms »Integrationsagenturen NRW« und werden vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) gefördert. Das Netzwerk ada.nrw basiert auf dem Ausbau der Beratungsinfrastruktur gegen Diskriminierung in NRW in den Jahren 2020 / 2021 und wird stetig weiterentwickelt.



Hinweis:

Im Schaubild auf den ausfaltbaren Seiten am Einband können Sie sich einen Überblick über das Netzwerk ada.nrw verschaffen.

Das Jahr 2024 war für das Netzwerk ada.nrw und vor allem die Berater*innen im Netzwerk sehr herausfordernd. Immer populistischer und härter geführte gesellschaftliche Debatten um Migration, Grenzschießungen, Abschiebungen und Entrechtung von Geflüchteten haben Auswirkungen auf alle Menschen, die in irgendeiner Art nicht dem Bild einer deutschen Mehrheitsgesellschaft entsprechen und auf die Antidiskriminierungsarbeit ins-

gesamt. ADA-Beratungsstellen sind immer wieder mit **Anfeindungen und Bedrohungen** konfrontiert und Berater*innen Diskriminierung in ihrer täglichen Arbeit ausgesetzt. Im Netzwerk reagieren wir hier aktuell mit der Erarbeitung eines Sicherheitskonzepts und eines Beschwerdeverfahrens. Auch Leitlinien für die Arbeit sollen Berater*innen mehr Schutz bieten.

Bedroht sah sich das Netzwerk und die Beratungsstellen insbesondere bei kleineren Trägern über das Jahr hinweg auch durch akute **Ressourcenknappheit**. Die Träger der Integrationsagenturen und Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit erhielten bis zum Ende des Jahres 2024 von der Landesregierung keine finanziellen Mittel zur Fortführung ihrer Arbeit, da die Richtlinie für die Angebote vom Land NRW erst im laufenden Jahr verabschiedet worden war und es somit keine dringend notwendigen Abschlagszahlungen gegeben hatte, um die laufende Arbeit zu finanzieren. Vor allem für kleinere Träger ist diese Situation zur existenziellen Bedrohung geworden. Sie wussten nicht, wie sie ihr Personal bezahlen sollen und mussten Angebote zum Teil aufgeben. Für Michael Mommer, Vorsitzender des Arbeitsausschuss Migration der Freien Wohlfahrtspflege NRW, hat die ausbleibende Finanzierung auch eine gesellschaftspolitische Dimension: „Wir erleben einen beispiellosen Rechtsruck in der Gesellschaft – gleichzeitig blockiert Verwaltungshandeln gerade diejenigen Träger, die sich für Demokratie, Pluralismus und Vielfalt einsetzen.“

In unseren 42 ADA-Beratungsstellen waren im Jahr 2024 über NRW verteilt etwa **70 Berater*innen** tätig, die sich knapp **45 Vollzeitstellen** teilen, von denen – Zeiten von Nichtbesetzungen zusammengezählt – tatsächlich rund **36 besetzt** waren. Über eine halbe Million Einwohner*innen NRWs teilen sich damit rechnerisch eine Beraterin. Ein Verhältnis von 1:100.000 bis 200.000 entspricht laut ADS Bund (2022) einer flächendeckenden Beratungsinfrastruktur. Das Verhältnis hat sich gegenüber dem Vorjahr verschlechtert, da sich auch die Rahmenbedingungen verschlechtert haben, Langzeiterkrankungen zunehmen und fehlende Finanzierungsmöglichkeiten Träger dazu bewegen, Stellen zwischenzeitlich nicht nachzubesetzen. Allein im Jahr 2024 haben 23 Berater*innen neu gestartet. Im Vordergrund standen deshalb auch die Einarbeitung, Qualifizierung und Begleitung der neuen Berater*innen.

In unseren Beratungsstellen sind dennoch **mindestens 1.049 Personen beraten und unterstützt** worden. Jede An-

frage steht für „die Zivilcourage der Betroffenen, gegen Diskriminierung vorzugehen und diese sichtbar zu machen. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass Betroffene sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen. Es erfordert Mut, Kraft und Zeit“ (advd, 2024). Wir müssen aber auch feststellen, dass wir einige Communities nur unzureichend erreichen und eine stärkere Vertrauensarbeit und Zusammenarbeit mit community-basierten Angeboten und Vereinen notwendig ist.

Um auch für wenig mobile, abgelegene wohnende Personen und Personen mit wenig Zeit erreichbarer zu werden, bieten wir seit Sommer 2024 die **Beratung auch online** an. Zehn der Beratungsstellen beraten momentan online per Video oder im Chat, weitere folgen in Kürze. Wir erhoffen uns, dadurch Beratung insbesondere auch im ländlichen Raum zugänglicher zu gestalten.

Neben der Beratung in Diskriminierungsfällen stellten auch die **Beratung von Fachkräften** in Institutionen, **Bildungs- und Präventionsarbeit, Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit** wichtige Schwerpunkte in der Antidiskriminierungsarbeit im Jahr 2024 dar, um in der polarisierten Gesellschaft nicht den Menschenfeinden und Ungleichwertigkeitsideologien das Feld zu überlassen. Wichtige Impulse setzten hier die Kompetenzverbünde – themenbezogene Zusammenschlüsse von ADA-Berater*innen und Integrationsagenturen, die gemeinsam Öffentlichkeits-, Bildungs- und Lobbyarbeit betreiben. Ein neuer Kompetenzverbund zu Diskriminierung von **LSBT*IQ-Personen**  hat sich gegründet und die Arbeit aufgenommen.

Das Jahr 2024 brachte unser Netzwerk mit den vielen beschriebenen Herausforderungen an seine Grenzen. Wir arbeiten weiter an einem bedarfsgerechten Angebot für Betroffene von Diskriminierung. Für eine kontinuierliche und qualifizierte Antidiskriminierungsberatung und -arbeit sind wir aber auf eine **verlässliche und auskömmliche Finanzierung** angewiesen, die Planungssicherheit bietet.

Handlungsempfehlungen

Die Analysen und Beispiele aus der Antidiskriminierungsberatung im vorliegenden Jahresbericht zeigen vielschichtige Diskriminierungsrealitäten und Herausforderungen auf. Auf dieser Grundlage lassen sich fachliche und politische Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsberatung, zur Stärkung und Förderung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für von Diskriminierung Betroffene und für weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung ableiten. Wir weisen auf die Handlungsempfehlungen aus den Befunden des Zivilgesellschaftlichen Lagebilds Antidiskriminierung des odvD (2024) sowie von zivilgesellschaftlichen und community-basierten Organisationen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit (vgl. Bündnis AGG Reform-Jetzt!, 2023) hin und bekräftigen diese.

Unser Fokus als Netzwerk ada.nrw liegt im Folgenden auf Empfehlungen für die Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit in NRW und die Landespolitik und -verwaltung in NRW. Eine Ausnahme bilden die folgenden Empfehlungen zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), diese richten sich an die Bundesebene.

1. Das AGG reformieren und Schutzlücken schließen

Die Auswertung der Falldaten des Netzwerks ada.nrw im vorliegenden Jahresbericht zeigt, dass das 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 knapp 40% AGG-relevant. Dies offenbart eine erhebliche Gerechtigkeitslücke, die nicht nur individuelle Rechte verletzt, sondern auch das Vertrauen in die Rechtsstaatlichkeit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt schwächen kann.

Das AGG muss somit dringend reformiert werden. Darauf haben Beratungsstellen und Antidiskriminierungsverbände seit vielen Jahren immer wieder hingewiesen. Einige zentrale, nicht abschließende Punkte dabei sind:

Den Geltungsbereich des AGG auf staatliches Handeln ausweiten

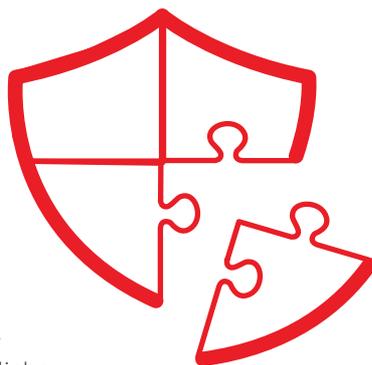
Das AGG bietet keinen Schutz gegen Diskriminierung bei staatlichem Handeln. Öffentliche Institutionen, d.h. die Kontexte Behörden, Justiz und Polizei sowie in großen Teilen der

Bildungsbereich, machen etwa 40% der kategorisierten Diskriminierungskontexte aus. Eine Reform des AGG muss diese Schutzlücke schließen und den Anwendungsbereich des Gesetzes auf staatliches Handeln erweitern. Dies ist besonders wichtig, da der Staat als Akteur eine besondere Verantwortung für den Schutz der Grundrechte aller Bürger*innen trägt. Es ist unverständlich, warum private Akteur*innen durch das AGG die Pflicht auferlegt wird, nicht zu diskriminieren, während eine einfachgesetzliche Ausgestaltung für staatliche Akteur*innen ausbleibt.

Den Merkmalskatalog im AGG erweitern

Insgesamt war über ein Drittel (36,1%) der Fälle (auch) mit Machtverhältnissen verknüpft, die aktuell nicht oder nicht direkt durch das AGG erfasst sind. Dazu zählen u.a. Diskriminierungen entlang des Aufenthaltsstatus, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, einer Fürsorgeverantwortung, des Familienstandes und Klassismus. Eine Reform des AGG muss diesem Umstand Rechnung tragen und Schutzlücken durch die offene Gestaltung des Merkmalskatalogs, die Aufnahme weiterer und die Konkretisierung bestehender Diskriminierungskategorien schließen. Dies würde gewährleisten, dass alle relevanten Diskriminierungsformen rechtlich anerkannt und sanktionierbar werden.

Geltendmachungsfrist anheben



Nur in wenigen Fällen kommt es zu Gerichtsverfahren. In den Fällen, in denen Gründe gegen rechtliche Schritte angegeben worden sind, lagen diese zu 44,4% darin, dass rechtliche Schritte nicht zu den Zielen der Ratsuchenden passten, und zu 11,1% in einem erfolgreichen außergerichtlichen Ansatz. Weitere Gründe waren unter anderem die zu hohe Belastung (finanziell und/oder emotional) oder eine Fristproblematik. Eine Anhebung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG, würde es nicht nur Betroffenen eher ermöglichen, ihre Rechte einzulösen, sondern auch mehr Raum bieten, für die vorrangige Suche nach außergerichtlichen Lösungen.

Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen im AGG stärken

Das AGG ermöglicht Antidiskriminierungsverbänden unter bestimmten Voraussetzungen die Rechtsberatung von Diskriminierung Betroffener und ihre Unterstützung als Beistände vor Gericht. Um diese wichtige Rolle der Antidiskriminierungsberatung zu stärken, sollte ein gesetzlicher Förderauftrag für die nachhaltige Finanzierung von unabhängiger, zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsberatung im AGG verankert werden.

2. Ein starkes Landesantidiskriminierungsgesetz NRW verabschieden

Die Auswertung der Falldaten und viele Beispiele aus der Beratung des Netzwerks ada.nrw im vorliegenden Jahresbericht zeigen, dass das Land NRW ein starkes Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) braucht, um Schutzlücken im rechtlichen Diskriminierungsschutz zu schließen. Ein starkes LADG würde Betroffenen und der Antidiskriminierungsberatung durch klare rechtliche Regelungen mehr Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung, Unterstützung bei der Prävention und Beseitigung von Diskriminierung sowie zur Sensibilisierung und Entschädigung bieten.

Diskriminierungsverbote für Schulen und Landesbehörden konkretisieren

Über ein Fünftel (22,5%) der erfassten Diskriminierungsfälle lagen allein im Bildungsbereich. Dies ist ein zentraler Bereich, der im föderalen System eine Angelegenheit der Bundesländer ist und für den schon deshalb der Schutz des AGG nicht gilt. Die Bundesländer sind durch europäische und internationale Abkommen und spätestens seit in Kraft treten des AGG im Jahr 2006 aufgerufen, bestehende Schutzlücken zu schließen.

Ein LADG würde diese Verpflichtungen umsetzen und die etwa im schulischen Kontext oder für die Landespolizei geltenden Diskriminierungsverbote konkretisieren, indem es Menschen erleichtert, effektiv gegen Diskriminierungen durch öffentliche Stellen des Landes NRW vorzugehen. Das ist notwendig, damit auch in öffentlichen Stellen derselbe Diskriminierungsschutz gewährleistet wird, der im Arbeits- und Zivilrecht über das AGG besteht.

Stärker als das aktuelle AGG

Über ein Drittel (36,1%) der Fälle war (auch) mit Machtverhältnissen verknüpft, die aktuell nicht oder nicht direkt

durch das AGG erfasst sind. Diskriminierende Belästigung ist als Diskriminierungsform in vielen Fällen nicht vom AGG erfasst, machte aber in Fällen von Rassismus und Antisemitismus jeweils über 30% der erfassten Diskriminierungsfälle aus. Hier könnte ein starkes Landesantidiskriminierungsgesetz mehr Schutz bieten. Um diesen effektiv umzusetzen, ist es notwendig, die Möglichkeit der Verbandsklage einzuführen, damit Betroffenenverbände insbesondere in Fällen struktureller Diskriminierung für

Betroffene gegen die Diskriminierung vorgehen können.



Außergerichtliche Ansätze stärken

Gründe, aus denen sich Betroffene gegen rechtliche Schritte entschieden, waren nur in 11,1% der Fälle ein erfolgreicher außergerichtlicher Ansatz. Oft laufen außergerichtliche Ansätze ins Leere, wenn Verantwortliche nicht bereit sind, sich mit einem Diskriminierungsvorwurf auseinanderzusetzen. Durch die Schaffung einer unabhängigen Beschwerde- und Schlichtungsstruktur (Landes-Ombudsstelle) bei Diskriminierungen durch Verwaltungshandeln und einer anerkannten Rolle von ADA-Beratungsstellen im Schlichtungssystem könnten Betroffene gemeinsam mit der Antidiskriminierungsberatung außergerichtliche Einigungen erzielen und auf diese Weise zum Bürokratieabbau beitragen.

Antidiskriminierungstrainings für Mitarbeiter*innen öffentlicher Stellen

In vielen Beispielfällen wird deutlich, dass Mitarbeiter*innen öffentlicher Stellen für [Rassismus-](#) und [Antisemitismuskritik](#) sowie Antidiskriminierung nicht ausreichend sensibilisiert sind. In einem LADG NRW sollten regelmäßige, verpflichtende Trainings für Mitarbeiter*innen öffentlicher Stellen verbindlich und konkret geregelt werden.

3. Zugänglichkeit der ADA-Beratung stärken und spezialisierte Beratungsansätze fördern

Die Auswertung der Falldaten des Netzwerks oda.nrw im vorliegenden Jahresbericht zeigt deutlich, dass nicht alle Betroffenen von Diskriminierung von den ADA-Beratungsstellen gleichermaßen erreicht werden.

Betrachten wir Betroffene von Rassismus, einem unserer Schwerpunkte, müssen wir feststellen, dass sich insbesondere nur wenige Betroffene von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze (vgl. Abb. 8, S. 34) an die Beratungsstellen wenden. Auch Betroffene von Antiasiatischem Rassismus werden kaum erreicht.

Verschiedene Gruppen haben unterschiedliche Diskriminierungsrealitäten, Bedarfe und Erfahrungen, die ein tiefes Verständnis und spezialisiertes Fachwissen erfordern. Es ist mit den begrenzten Ressourcen, Kapazitäten und Perspektiven in der Praxis so gut wie unmöglich, allen Bedarfen gleichermaßen gerecht zu werden. So besteht auch das Risiko, dass besonders vulnerable, mehrfach diskriminierte Gruppen aus dem Fokus geraten können, da sie weniger häufig den Weg in die Beratungsstellen finden.

Für alle Betroffenenengruppen ist es entscheidend, durch Ausbau der breit angelegten Beratungsstrukturen und weitere Maßnahmen, den Zugang zu Beratung zu erleichtern und community-basierte sowie spezialisierte Angebote zu stärken.



Folgende Ansätze, die geeignet sind, das Vertrauen in die Beratungsstellen zu stärken, sie sichtbarer zu machen und zugänglicher zu gestalten, sollten ausgeweitet bzw. (weiter) gefördert werden:

- gezielte zielgruppenspezifische und mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit
- einfache und umfassende Darstellung des Angebots
- Zusammenarbeit mit Community-Organisationen
- Beratungsfachkräfte, die die Diskriminierungserfahrungen ihrer Zielgruppen teilen
- spezialisierte und regelmäßige Fortbildungen zur Ausbildung umfassender Fachkompetenzen
- Online- und mobile Beratungsangebote
- ein starkes Netzwerk und eine strategische Koordination

Um alle Betroffenen mit einem qualifizierten Beratungsangebot zu erreichen, müssen die breit angelegten Angebote durch fachspezifische Beratungsstellen ergänzt werden. In NRW zeigt die Förderung spezialisierter ADA-Beratungsstellen zu Antisemitismus in jüdischer Trägerschaft die Stärke dieses Ansatzes. Betroffene von Antisemitismus würden ohne diese Fachstellen kaum erreicht. Die ADA-Beratungsstellen müssen deshalb auch in ihrer fachlichen Spezialisierung, dem Ausbau ihrer Beratungsschwerpunkte, weiter gestärkt und unterstützt werden.

4. Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit stärken und nachhaltig finanzieren

Die bestehenden ADA-Beratungsstellen in NRW brauchen dringend personelle Verstärkung, eine verlässliche finanzielle Förderung und eine Verstetigung ihrer fachlichen Begleitstrukturen. Das ist notwendig, um ihre anspruchsvolle Beratungs- und Bildungsarbeit bewältigen und ein verlässliches und qualitativ hochwertiges Angebot sicherstellen zu können, das den Bedürfnissen von Betroffenen von Diskriminierung gerecht werden und der Verbreitung von Ungleichheitsideologien etwas entgegenzusetzen kann.

Personelle Verstärkung der Beratungsstellen

Das Land NRW fördert im Landesprogramm Integrationsagenturen und Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit aktuell ADA-Beratungsstellen mit durchschnittlich rund einer Vollzeitstelle pro Beratungsstelle. Es gibt viele Beratungsstellen, die mit weniger als einer Vollzeitstelle ausgestattet sind. Viele arbeiten ohne Teams in der Beratung.

Angesichts der vielfältigen Aufgaben in und zusätzlich zur Beratung brauchen Berater*innen dringend mehr Zeit – vor allem für die Ratsuchenden, für alle Bestandteile von Beratungsprozessen, wie Vor- und Nachbereitung von Gesprächen, Recherche, Organisation, Interventionen und Dokumentation, für Kooperation in Teams, Netzwerken und Kompetenzverbänden (s. auch S. 44), Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie für Reflexion, Supervision und Fortbildungen. Alle diese Aufgaben sind für eine qualifizierte Antidiskriminierungsarbeit unerlässlich. Auch die Arbeit in Teams von mindestens zwei Personen wird dringend empfohlen (vgl. ADS Bund 2022).

Verlässliche finanzielle Förderung

Die Förderung von Integrationsagenturen und Antidiskriminierungsarbeit ist in NRW im Teilhabe- und Integrationsgesetz (TIntG) festgeschrieben. Die Träger der Integrationsagenturen und Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit erhielten jedoch im Jahr 2024 bis zum Ende des Jahres vom Land NRW keine finanziellen Mittel zur Fortführung ihrer Arbeit, da die Richtlinie für die Angebote erst im laufenden Jahr verabschiedet worden war und es somit keine dringend notwendigen Abschlagszahlungen gegeben hatte, um die laufende Arbeit zu finanzieren. Vor allem für kleinere Träger ist diese Situation zur existenziellen Bedrohung geworden. Die Gefahr bestand auch in einem Wegfall über Jahre aufgebauter Expertise. Es ist gerade in Zeiten der gesellschaftlichen Polarisierung und Verbreitung von Ungleichwertigkeitsideologien fatal, wenn Organisationen, die sich für Zusammenhalt, eine gerechtere Gesellschaft und gegen Diskriminierung einsetzen, durch Verwaltungshandeln blockiert werden.

Für die Aufrechterhaltung eines qualitativ hochwertigen und kontinuierlichen Angebots brauchen die Träger dringend Planungssicherheit. Dies kann nur durch eine verlässliche Finanzierung sichergestellt werden.

Verstetigung fachlicher Begleitstrukturen

Neben den Beratungsstellen fördert das Land NRW wichtige Begleitstrukturen, die für die juristische Begleitung und Beratung, die Qualifizierung und Vernetzung, die Begleitung der Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit sowie den Aufbau und die Begleitung einer Online-Beratung verantwortlich sind. Auch diese fachliche Begleitung ist für die Qualität der Arbeit unerlässlich und sollte verstetigt werden.



Liste der Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit (ADA-Beratungsstellen) im Netzwerk ada.nrw

Der Schwerpunkt der Beratungsstellen liegt insgesamt auf rassistischer und antisemitischer Diskriminierung.

Ort	Träger	Spezifische Schwerpunkte
Aachen	Pädagogisches Zentrum Aachen e.V. – GleichBehandlungsbüro (GBB)	Bildungsarbeit, Netzwerk- und Gremienarbeit
Arnsberg	Caritasverband Arnsberg-Sundern e.V.	
Bergheim	DRK Kreisverband Rhein-Erft e.V.	Institutioneller Rassismus
Bielefeld	AWO Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V.	Antimuslimischer Rassismus, Institutioneller Rassismus
Borken	DRK gem. Gesellschaft für Sozialen Service und Bildung im Kreis Borken mbH (SSB)	Antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus
Coesfeld	AWO Unterbezirk Münsterland-Recklinghausen	Diskriminierung und Behinderung
Dortmund	Planerladen gGmbH Train of Hope Dortmund e.V. Jüdische Gemeinde Dortmund K.d.ö.R. – ADIRA	Wohnen, Antiromaismus Diskriminierung und LSBTIQ* Antisemitismus, Bildungs- und Präventionsarbeit
Duisburg	ARIC NRW e.V. Muslimisches Familienbildungszentrum MINA e.V. – AmuRA	Antimuslimischer Rassismus, Antiromaismus, Beratung zur Umsetzung von AD-Konzepten Antimuslimischer Rassismus / intersektionale Feminismen
Düren	Evangelische Gemeinde zu Düren	Gesundheit und Diskriminierung
Düsseldorf	DRK Kreisverband Düsseldorf e.V. Jüdische Gemeinde Düsseldorf K.d.ö.R. – SABRA	Wohnen, Bildung Antisemitismus, Bildungs- und Präventionsarbeit
Euskirchen	DRK Kreisverband Euskirchen e.V.	Arbeit, institutioneller Rassismus
Gelsenkirchen	Caritasverband für die Stadt Gelsenkirchen e.V.	Antimuslimischer Rassismus, Antiziganismus
Gummersbach	Caritasverband für den Oberbergischen Kreis e.V.	Behörden, Bildung
Gütersloh	AWO KV Gütersloh e.V.	Antimuslimischer Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus
Hamm	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems Multikulturelles Forum e.V.	Antimuslimischer Rassismus
Heinsberg	DRK Kreisverband Heinsberg e.V.	
Herford	Diakonisches Werk im Kirchenkreis Herford e.V.	Antimuslimischer Rassismus, Diskriminierung und Religion

Ort	Träger	Spezifische Schwerpunkte
Herford (Fortsetzung)	DRK Kreisverband Herford-Stadt e.V.	Antimuslimischer Rassismus, institutioneller Rassismus und Gesundheit
Herne	PLANB Ruhr gGmbH	Antiziganismus
Herten	Diakonisches Werk im Kirchenkreis Recklinghausen gGmbH	Bildung und Schule
Kleve	AWO Kreisverband Kleve e.V.	
Köln	AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V. – BANDAS Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. – AntiDiskriminierungsBüro Köln rubicon e.V. – AntiDiskriminierungsBüro rubicon in Köln Caritasverband für die Stadt Köln e.V.	Schule Bildungsarbeit / Empowerment Intersektionalität Arbeit, Bildungsarbeit / Empowerment
Leichlingen	Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreises Leverkusen	Arbeit
Münster	Caritasverband für die Stadt Münster e.V. DRK Kreisverband Münster e.V.	Übergang Schule/Beruf Arbeit
Olpe	DRK Kreisverband Olpe e.V.	Behinderung, Alter u. Diskriminierung
Paderborn	Caritasverband Paderborn e.V.	Arbeit
Schleiden	Caritasverband für die Region Eifel e.V.	Qualifizierung, Vernetzung
Siegburg	Kurdische Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V.	Qualifizierung, Vernetzung
Siegen	Verein für Soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen e.V. – AntiDiskriminierungsBüro Siegen	Bildungs- und Netzwerkarbeit
Solingen	Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreis Solingen	
Steinfurt	AWO Unterbezirk Münsterland-Recklinghausen	Diskriminierung und LSBTIQ*
Warburg	Diakonie Paderborn-Höxter e.V.	Antisemitismus
Wesel	AWO Kreisverband Wesel e.V.	Sexuelle Diskriminierung

Kontakte der ADA-Beratungsstellen finden Sie unter: www.ada.nrw

Glossar

Ableismus	Der Begriff Ableismus kommt vom englischen Wort „ableism“, das sich von „to be able“ ableitet und „fähig sein“ bedeutet. Ableismus bezeichnet die strukturelle Diskriminierung von Menschen, die behindert sind bzw. werden, und Menschen, denen eine Behinderung zugeschrieben wird. Einerseits werden ihre Bedürfnisse von Institutionen nicht mitgedacht, da sie nicht der gesellschaftlich definierten Norm entsprechen. Andererseits werden ihnen notwendige Hilfen zur Kompensation ihrer physischen, psychischen oder gesundheitlichen Beeinträchtigung verwehrt oder nur in fremdbestimmter Form gewährt (Glossar IDA e.V., 2025).
Adultismus / Lebensalter	Adultismus beschreibt die Machtungleichheit zwischen Kindern/Jugendlichen und Erwachsenen, damit einhergehende abwertende Zuschreibungen und infolgedessen die Diskriminierung jüngerer Menschen allein aufgrund ihres Alters (vgl. IDA e.V., 2024). Diskriminierung aufgrund des Lebensalters kann auch ältere Menschen betreffen, wenn ihnen bspw. aufgrund des Alters Fähigkeiten abgesprochen und sie deshalb benachteiligt werden.
Antiasiatischer Rassismus	Antiasiatischer Rassismus ist eine spezifische Form des Rassismus ¶. Er bezeichnet die Stereotypisierung, Exotisierung, Diskriminierung und Abwertung von Menschen, die als asiatisch markiert werden. Spezifisch für Antiasiatischen Rassismus ist u.a. Intersektionalität mit Geschlecht: Asiatisch markierte Männer werden als „unmännlich“, asexuell und aromantisch dargestellt, asiatisch markierte Frauen als geheimnisvolle und unterwürfige Sexobjekte (Exotisierung, Hypersexualisierung). Besonders während der Corona-Pandemie (2020–2023) stieg der Antiasiatische Rassismus zuletzt stark an, da asiatisch markierte Menschen als „Virusüberträger“ stigmatisiert wurden (Glossar IDA e.V., 2025).
Antimuslimischer Rassismus	Antimuslimischer Rassismus ist eine spezifische Form des Rassismus ¶. „Muslime und Menschen, die als Muslime markiert werden, werden als homogene, essentialistische, dichotome Gruppe konstruiert, die im Verhältnis zur ebenfalls konstruierten Eigengruppe als weniger zivilisiert, weniger emanzipiert, weniger frei und weniger fortschrittlich konstruiert wird. Es werden Diskurse und Bilder mit Bezug auf den Jahrhunderte alten Orientalismus aktualisiert und mit Diskursen und Politiken aus kolonialen und nazistischen Kontexten gekreuzt“ (Attia, 2018).
Anti-Schwarzer Rassismus	Anti-Schwarzer Rassismus ist eine spezifische Form des Rassismus ¶, die sich in der Herabwürdigung, Entmenschlichung und Zuschreibung von wesenhafter Andersartigkeit Schwarzer Menschen äußert. Anti-Schwarzer Rassismus dient(e) der Rechtfertigung von Versklavung und Kolonisierung. Auch in Deutschland ist Anti-Schwarzer Rassismus seit der Zeit der Versklavung tradiert und durch Kolonisierung, Weimarer Republik, Zeit des Nationalsozialismus und die Nachkriegszeit weiter geprägt worden. Eine wesentliche Kontinuität besteht darin, dass die Anwesenheit Schwarzer Menschen immer wieder aktiv unsichtbar gemacht wurde und wird, z. B. durch Eheverbote, Zwangssterilisierungen, Entzug der Staatsbürgerschaft, Adoption Schwarzer Kinder ins Ausland, Migrationspolitik und Mord (Afrozensus, 2020, S.39ff.; Glossar IDA e.V., 2025)
Antisemitismus	„Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder

**Antisemitismus
(Fortsetzung)**

Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und / oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen“ (Arbeitsdefinition Antisemitismus der International Holocaust Remembrance Alliance). „Erscheinungsformen von Antisemitismus können sich auch gegen den Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, richten. [...]. Antisemitismus umfasst oft die Anschuldigung, die Juden betrieben eine gegen die Menschheit gerichtete Verschwörung und seien dafür verantwortlich, dass ‚die Dinge nicht richtig laufen‘.“ (aus den Beispielen zur Arbeitsdefinition Antisemitismus)

Antisemitismuskritik

Antisemitismuskritik geht davon aus, dass kein gesellschaftlicher Raum frei von Antisemitismus ist, da die Stigmatisierung, gesellschaftliche Ausgrenzung, Verfolgung und Vernichtung von Juden*Jüdinnen eine jahrhundertlang andauernde Praxis darstellt, deren Triebkräfte bis heute nachwirken. Die nicht-jüdische Mehrheitsgesellschaft hat Strategien entwickelt, die es ermöglichen, eigene Verstrickungen abzuwehren und die Nachwirkungen insbesondere von Nationalsozialismus und Holocaust zu negieren. Antisemitismuskritik ist eine reflexive Haltung, die nach den Verstrickungen der eigenen Person und Profession mit antisemitischen Verhältnissen sucht, und eine Praxis, die auf den Abbau antisemitischer Denk- und Handlungsmuster hinwirkt (Amadeu Antonio Stiftung, 2019).

Antiziganismus

Antiziganismus bezeichnet den spezifischen Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze und Menschen, die als solche wahrgenommen werden. Historisch konstruierte und bis heute tief verankerte Bilder und Zuschreibungen führen dazu, dass Menschen als Rom*nja und Sinti*zze Diffamierung, Ausgrenzung, Entrechtung und Gewalt erleben.

Die Etablierung des Begriffs ging mit einer erhöhten Aufmerksamkeit für den Völkermord an den europäischen Rom*nja und Sinti*zze sowie die Ansprüche der Überlebenden einher. Der Begriff ist jedoch umstritten. Romani-Wissenschaftler*innen und -Aktivist*innen etwa bemängeln, dass sich in dem Begriff die diskriminierende Fremdbezeichnung „Zi.“ wiederhole.

In diesem Bericht wird der Begriff deshalb nur dann verwendet, wenn er in Eigennamen oder Publikationstiteln vorkommt. Begriffsalternativen sind Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze, Antirromanismus oder Gadjé-Rassismus. Zu den Vor- und Nachteilen der verschiedenen Begriffe siehe: Glossar des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) e.V. und: Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen.

BIPoC

Black, Indigenous and People of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit verschiedenen Rassismuserfahrungen in [weißen](#) ■ Dominanzgesellschaften, die aufgrund körperlicher oder kultureller Zuschreibungen in diesen Gesellschaften als „anders“ und „unzugehörig“ markiert werden. Rassistisch markierte Menschen eignen sich mit dieser Selbstbezeichnung die Definitionsmacht an, die ihnen durch Fremdbeschreibungen und Dominanzstrukturen verweigert wird. Diese Bezeichnung ist somit politisch und möchte solidarische Bündnisse über die Grenzen von marginalisierten Communities ermöglichen (Glossar IDA e.V., 2025).

Diskriminierung Diskriminierung wird verstanden als „eine Unterscheidung, ein Ausschluss, eine Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch 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. Diskriminierung trifft Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion und Weltanschauung, ihres sozialen Status, ihres Familienstandes, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität. Auch können Menschen von Diskriminierung betroffen sein, weil sich mehrere dieser Merkmale in ein und derselben Person verbinden (mehrdimensionale Diskriminierung)“ (advd, 2015, S. 5). Diskriminierung beruht auf historisch gewachsenen, gesellschaftlichen Machtverhältnissen (Begriff s. S. 25).

Heteronormativität Heteronormativität bezeichnet die als naturgegeben konstruierte binäre Geschlechterteilung in Mann und Frau. Sie beschreibt auch die gesellschaftliche Norm der Heterosexualität und bestimmte Rollenbilder für Männer und Frauen. Menschen, die nicht dieser „Heteronorm“ entsprechen, wie z.B. Lesben, Schwule, Bisexuelle, inter* und trans* Personen, erfahren häufig Diskriminierungen und Ausgrenzung (Glossar IDA e.V., 2025).

Integrationsagenturen Integrationsagenturen (IA) sind Institutionen, die im Rahmen des Landesprogramms »Integrationsagenturen NRW« vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) gefördert werden. Träger der Integrationsagenturen sind die Wohlfahrtsverbände. In Integrationsagenturen entwickeln Integrationsfachkräfte Projekte, Angebote und Maßnahmen, die die gesellschaftliche Teilhabe von zugewanderten Menschen und das friedliche und respektvolle Miteinander in den Quartieren stärken sowie gegen Diskriminierung und Rassismus wirken sollen. Aktuell gibt es rund 171 Integrationsagenturen in NRW. Für eine kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff „Integration“ siehe beispielsweise: Glossar des IDA e.V.

Israelbezogener Antisemitismus Im israelbezogenen Antisemitismus richten sich antisemitische Stereotype gegen den Staat Israel oder Jüdinnen und Juden werden mit Israel gleichgesetzt und für sein Handeln verantwortlich gemacht. Israelbezogener Antisemitismus liegt auch dann vor, wenn Israel in Äußerungen oder Darstellungen dämonisiert, delegitimiert oder mit doppelten Standards bemessen wird.

Klassismus Der Begriff Klassismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres/ihrer (zugeschriebenen) ökonomischen, sozial- oder bildungspolitischen Status/Herkunft. Dies kann auf interaktionaler, institutioneller oder auch gesellschaftlich-kultureller Ebene stattfinden (Glossar IDA e.V., 2025).

LSBT*I*Q LSBT*I*Q steht für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere  Personen.

Mikroaggressionen Unter Mikroaggressionen werden die bewusste und unbewussten Akte verstanden, die durch offene und subtile Botschaften strukturell diskriminierte Menschen wiederholt und nadelstichar-

Mikroaggressionen (Fortsetzung) tig verletzen, indem sie sie als abweichend von der dominanten Norm darstellen, stereotypisieren, entwürdigen und symbolisch ausschließen (Glossar IDA e.V., 2025)

Othering Der Begriff „Othering“ kommt vom englischen Wort „other“, Deutsch: „anders“. Othering bedeutet eine Person oder Personengruppe zu „andern“, also zum Anderen und Fremden machen. Es ist ein Prozess, in dem die „Anderen“ als abweichend und nicht zugehörig konstruiert und von einer vermeintlichen „Wir“-Gruppe als Norm unterschieden und abgegrenzt werden (bap e.V., 2022).

Positioniertheit Positioniertheit beschreibt die gesellschaftliche Position, die Menschen aufgrund der gesellschaftlichen Verteilung von Macht und Ressourcen entlang verschiedener Zugehörigkeiten zugewiesen wird. Strukturelle rassistische Diskriminierung bestimmt beispielsweise einen Teil dieser Position. Die damit verbundenen Teilhabe- und Ausschlussprinzipien beeinflussen Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft, sie schreiben sich in Biografien ein, beeinflussen die Perspektiven von Menschen und das Bild, das andere von ihnen haben (advd e.V., 2015, S. 103). Andere Positionen sind z.B. das Geschlecht und das Alter.

Post-Shoah-Antisemitismus Post-Shoah-Antisemitismus bezieht sich auf den Umgang mit den nationalsozialistischen Verbrechen, etwa wenn die Erinnerung an die NS-Verbrechen abgelehnt wird. Hierzu werden auch Fälle gezählt, welche die Shoah verharmlosen oder relativieren.

queer Queer wird als Sammelbegriff für lesbische, schwule, bisexuelle, trans* und inter* Personen verwendet. Als Selbstbezeichnung wird der Begriff oft auch benutzt, um eine Identität jenseits von Kategorien wie „Mann“ und „Frau“ oder „heterosexuell“ und „lesbisch“ oder „schwul“ zu bezeichnen. Queer kann sich auch auf eine Haltung beziehen, die Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität in Frage stellt (Glossar LSVD).

Racial Profiling Racial Profiling benennt die verdachtsunabhängige Kontrolle von Personen allein aufgrund ihres physischen Erscheinungsbildes (ADS Bund, 2024). Dahinter steckt die rassistische Annahme, dass nicht-weiße Menschen eher zu Kriminalität neigen und nicht dazu berechtigt seien, sich an öffentlichen Orten aufzuhalten und frei zu bewegen. Bei Kontrollen in Grenznähe wird zudem impliziert, das BIPOC keine deutschen Staatsbürger*innen sein können.

Bei den Betroffenen entsteht so ein Gefühl des Ausschlusses und der Nicht-Zugehörigkeit. Das Vertrauen in staatliche Institutionen wird geschwächt, da der Eindruck entsteht, die Polizei existiere vorrangig zum Schutz weißer Menschen und zur Kontrolle und Machtausübung über nicht-weiße Menschen (Glossar IDA e.V., 2025).

Rassismus Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, hierarchisierend bewertet und ausgegrenzt werden. Der klassische Rassismus behauptet eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit von Menschengruppen auf Grundlage konstruierter biologischer Unterschiede. Im Neorassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit

Rassismus (Fortsetzung) angeblichen Unterschieden zwischen „Kulturen“ zu begründen versucht (Glossar IDA e.V., 2025). Rassismus beruht auf historisch gewachsenen ungleichen Machtverhältnissen, die durch individuelle Verhaltensweisen, Gesetze und Institutionen aufrechterhalten werden (advd e.V., 2015, S. 103).

Rassismuskritik Das Konzept Rassismuskritik geht davon aus, dass es in Gesellschaften, die jahrhundertlang von angewandten und in Erzählungen weitergeführten Rassismen beeinflusst sind, nicht möglich ist, durch singuläre Praxen diese zu einer rassismusfreien Gesellschaft zu machen. Ein rassismuskritischer Ansatz beinhaltet deshalb macht- und selbstreflexive Betrachtungsperspektiven auf Handlungen, Institutionen, Diskurse und Strukturen (Mecheril & Melter, 2009).

Schwarz Im Unterschied zu anderen oftmals kolonial geprägten Bezeichnungen, ist Schwarz eine affirmative und politische Selbstbezeichnung von und für Schwarze Menschen. Schwarz-sein bezieht sich nicht auf die Hautfarbe, sondern ist ein Konstrukt, das eine gemeinsame Identität und gegenseitige Solidarität aufgrund kollektiver Erfahrungen mit Rassismus und Kolonialismus umreißt. Es benennt die strukturell benachteiligte Position innerhalb des rassistischen Machtverhältnisses und verweist gleichzeitig auf die Widerständigkeit. Um hervorzuheben, dass es sich bei Schwarz um eine Selbstbezeichnung handelt, wird der Begriff groß geschrieben (advd e.V., 2015, S. 103).

Sexismus Unter Sexismus wird jede Form der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres (zugeschriebenen) Geschlechts verstanden. Sexismus findet sich in Vorurteilen und Weltanschauungen, in sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Regelungen, in Form faktischer Gewalttätigkeit (Vergewaltigung, sexuelle Belästigung, herabwürdigende Behandlung) und in der Rechtfertigung solcher Gewaltstrukturen durch den Verweis auf eine „naturgegebene“ Geschlechterdifferenz (IDA e.V., 2024).

Strukturelle Diskriminierung Strukturelle Diskriminierung findet statt, wenn „das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt“ ((Romelpacher, 2009, S. 30). Eine strukturelle Diskriminierung liegt z. B. vor, wenn alle Schüler*innen formell dieselben Bildungschancen haben, der Schulerfolg jedoch weiterhin vor allem von der sozialen Herkunft abhängt. Die Privilegien bestimmter Gruppen und die Nachteile und Diskriminierung anderer Gruppen werden oft nicht hinterfragt, da vertraute Strukturen erst einmal als ungerecht und veränderbar erkannt werden müssen (Der Paritätische Gesamtverband, 2018). Struktureller Rassismus basiert bspw. auf historischen, rassistischen Denkfiguren aus Kolonialismus und Nationalsozialismus, die bis heute wirken.

Ungleichwertigkeitsideologien Ungleichwertigkeitsideologien basieren auf der Idee, dass Menschen aufgrund einer zugewiesenen Gruppenzugehörigkeit eine unterschiedliche Wertigkeit beigemessen wird. Ungleichwertigkeitsideologien „dienen den Interessen des jeweils überlegenen Teils der Gesellschaft und haben die Funktion, soziale Hierarchien herzustellen, zu legitimieren, durchzusetzen und aufrechtzuerhalten“ (Küpper 2016, S. 25). Der Begriff wird hier im Sinne eines Sammelbegriffs für verschiedene Machtverhältnisse bzw. Diskriminierungsarten wie Rassismus, Antisemitismus, Sexismus und Queerfeindlichkeit verwendet. Da es konkret um Vorfälle im öffentlichen Raum geht, wird hier auf die abwertende Ideologie gegenüber diskriminierenden Praxen und Strukturen fokussiert.

weiß, weiß-Sein *weiß* ist der Gegenbegriff zu BIPOC bzw. Schwarz und PoC (siehe dort). Der Begriff ist keine Selbstbezeichnung von *weißen* Menschen, sondern wurde durch die Arbeit von Schwarzen Menschen geprägt. Er bezeichnet keine Hautfarbe, sondern die privilegierte und unsichtbare Position innerhalb rassistischer Machtverhältnisse. *Weiß-Sein* ist die unhinterfragte Norm, wodurch *weiße* Menschen selbst unmarkiert bleiben und von Privilegien, die für sie selbstverständlich sind, profitieren. Daher wird *weiß* klein und/oder kursiv geschrieben, um auf diese ungerechtfertigt machtvolle Position hinzuweisen (advd, 2015, S. 103).

Literaturverzeichnis

advd e.V. (2015). *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert*. Leipzig. Von https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD_in_der_Praxis_advd.pdf abgerufen

advd e.V. (2015). *Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)*. Berlin. Von https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcdd273e00beed98220521/1476189483497/Eckpunktepapier_advd.pdf abgerufen

advd e.V. (2024). *Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem*. Berlin. Von <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/4/9/die-advd-falldokumentation-kategoriensystem-z25md> abgerufen

advd e.V. (2024). *Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2023. Gemeinsame Falldokumentation der Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd*. Berlin. Von <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/10/14/zivilgesellschaftliches-lagebild-antidiskriminierung-2023> abgerufen

Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yıldırım-Calıman, D. (2020). *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*. Berlin. Von www.afrozensus.de abgerufen

Amadeu Antonio Stiftung. (2019). *in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassismuskritisch und empowernd*. Von https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/11/Handreichung-in-zukunft_juan.pdf abgerufen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Baden-Baden: Nomos. Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6 abgerufen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2022).** *Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte.* Berlin. Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9 abgerufen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2023).** *Beratungsanfragen zu antisemitischer Diskriminierung. Sonderauswertung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, November 2023.* Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20231109_Bericht_UBAD_Antisemitismus_Beratung.pdf?__blob=publicationFile&v=4 abgerufen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2024).** *Diskriminierung in Deutschland. Erkenntnisse und Empfehlungen. Kurzfassung des Fünften Gemeinsamen Berichts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten.* Berlin. Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_fuenfter_kurz_2024.html?nn=305458 abgerufen
- Attia, I. (2018).** „Antimuslimischer Rassismus: Sie werden als Fremde behandelt“. Von <https://www.islamiq.de/2014/06/22/antimuslimischer-rassismus-sie-werden-als-fremde-behandelt> abgerufen
- Bündnis AGG Reform-Jetzt! (2023).** *Gemeinsame Stellungnahme von 100 Organisationen. Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes.* Berlin. Von https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf abgerufen
- Der Paritätische Gesamtverband. (2018).** *Das ABC der Beteiligung: Strukturelle Diskriminierung.* Abgerufen am 2024 von <https://www.der-paritaetische.de/themen/soziale-arbeit/partizipation-und-demokratiebildung-in-der-kindertagesbetreuung/das-abc-der-beteiligung/diskriminierung-strukturelle/>
- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. (2025).** *NaDiRa-Monitoringbericht. Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus & Diskriminierung in Deutschland.* Berlin. Von https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Verborgene_Muster_Monitoringbericht/NaDiRa_Monitoringbericht_2025_FINAL__1_.pdf abgerufen
- IDA e.V. (2024).** *Adultismus.* Von <https://www.vielfalt-mediathek.de/adultismus-elementarpaedagogik> abgerufen
- IDA e.V. (2025).** *Glossar IDA e.V.* Von <https://www.idaev.de/researchtools/glossar> abgerufen
- IDA-NRW, BackUp - ComeBack e.V. (2025).** *Jahresbilanz rechter Gewalt 2024: Ein neuer Höchststand in NRW.* Dortmund/Düsseldorf. Von https://www.opferberatung-rheinland.de/fileadmin/user_upload/pdf/OBR_Hintergrundpapier_Monitoring_2024_Langfassung.pdf abgerufen

- Küpper, B. (2016).** Ideologien der Ungleichwertigkeit und das Syndrom "Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit". In Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), *Ideologien der Ungleichwertigkeit* (Bd. 42, S. 21–36). Von https://www.boell.de/sites/default/files/201605_ideologien_der_ungleichwertigkeit.pdf abgerufen
- Mecheril, P., & Melter, C. (2009).** *Rassismustheorie und -forschung in Deutschland. Kontur eines wissenschaftlichen Feldes.* (Bde. Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung). (P. Mecheril, & C. Melter, Hrsg.) Schwalbach.
- Melde- und Informationsstelle Antiziganismus MIA. (2024).** *Antiziganistische Vorfälle 2023 in Deutschland. Zweiter Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus | MIA.* Berlin. Von <https://www.antiziganismus-melden.de/wp-content/uploads/2024/06/MIA-JB-2023-Internet.pdf> abgerufen
- Rommelpacher, B. (2009).** Was ist eigentlich Rassismus? In P. Mecheril, & C. Melter, *Rassismustheorie und -forschung* (S. 25–38). Schwalbach/Ts: Wochenschau.
- Zick, A., Küpper, B., & Mokros, N. (2023).** *Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23.* (F.-E.-S. v. Schröter, Hrsg.) Bonn: J.H.W. Dietz Nachf. Von <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023> abgerufen

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Neu aufgenommene Fälle im öffentlichen Raum.....	12
Abb. 2	Anteile öffentlicher Raum bei ausgewählten Machtverhältnissen	14
Abb. 3	Neu aufgenommene Fälle nach Jahren	23
Abb. 4	Diskriminierungsfälle nach Machtverhältnissen	25
Abb. 5	Neue Fälle verschiedener Machtverhältnisse.....	26
Abb. 6	Diskriminierungsfälle nach Lebensbereich	28
Abb. 7	Fälle von Rassismus nach Rassismusform.....	32
Abb. 8	Fälle von Rassismus nach diskriminierungsverantwortlicher Person/Institution.....	34
Abb. 9	Fälle von Rassismus nach Formen der Diskriminierung	36
Abb. 10	Neue Fälle von Antisemitismus	38
Abb. 11	Fälle von Antisemitismus nach diskriminierungsverantwortlicher Person/Institution	39
Abb. 12	Fälle von Antisemitismus nach Formen der Diskriminierung.....	39

Impressum

Herausgeber

Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen

c/o DRK-Landesverband Nordrhein e.V.
Aufm Hennekamp 71
40225 Düsseldorf

Autorin

Mira Berlin

Modellprojekt: Dokumentation und Berichtswesen
Verbandsübergreifende Antidiskriminierungsarbeit der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Unter Mitarbeit von

María Teresa Herrera Vivar, Michele Ngo Mong, Mohamed Kouras,
Patricia Summa, Regina Hermanns, Selda Özen, Shkurte Sadiku

Mit großem Dank an weitere Kolleg*innen für die Beispiele aus ihrer Beratungspraxis

Lektorat

Jinan Dib

Layout

Felix Hetscher

Illustrationen

Soufeina Hamed

Druck

D.O.G. Lokay GmbH & Co. KG

Stand: September 2025

Freie Wohlfahrtspflege NRW

Gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Netzwerk ada.nrw

