

Jahresbericht 2025

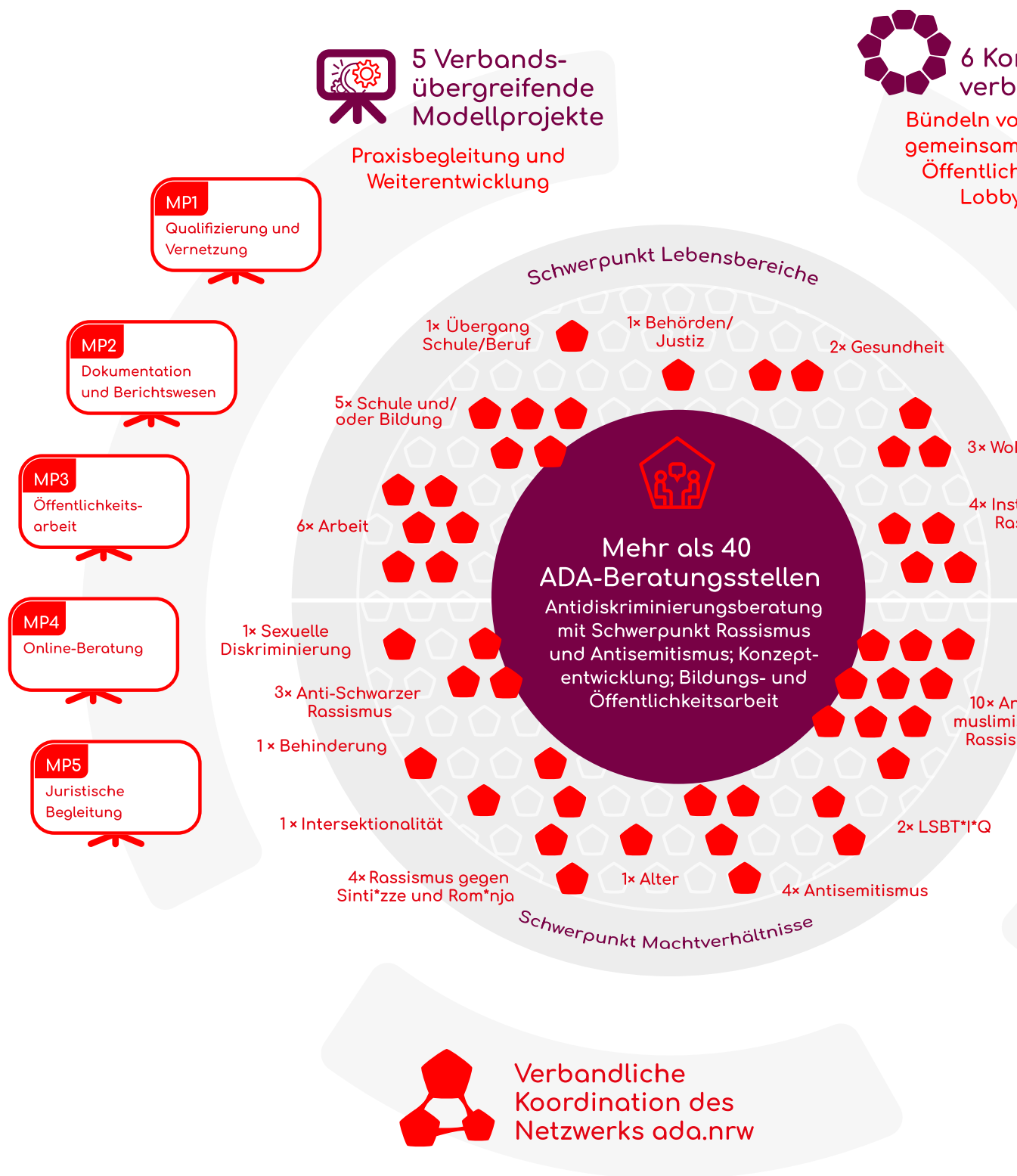
Antidiskriminierungsberatung
der Freien Wohlfahrtspflege NRW



Freie Wohlfahrtspflege NRW



Netzwerk ada.nrw



Kompetenz- verbünde

in Expertise,
in der Bildungs-,
in der Arbeits- und
in der Öffentlichkeitsarbeit

Kompetenzverbund
Antimuslimischer
Rassismus

Kompetenzverbund
Antisemitismus

Kompetenzverbund
Antiziganismus
Antisraelismus

Kompetenzverbund
Diskriminierung in
Schule und Bildung

Kompetenzverbund
Diskriminierung in
Arbeit

Kompetenzverbund
Queerfeindlichkeit

Sonstige Arbeitsschwerpunkte:

4× Empowerment / Anbindung an
Betroffenen-Netzwerke

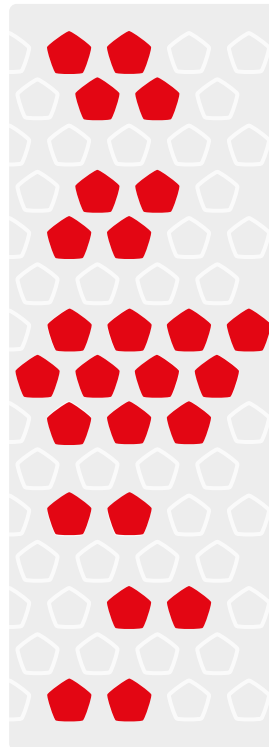
4× Qualifizierung und Vernetzung

11× Bildungs- und Präventionsarbeit

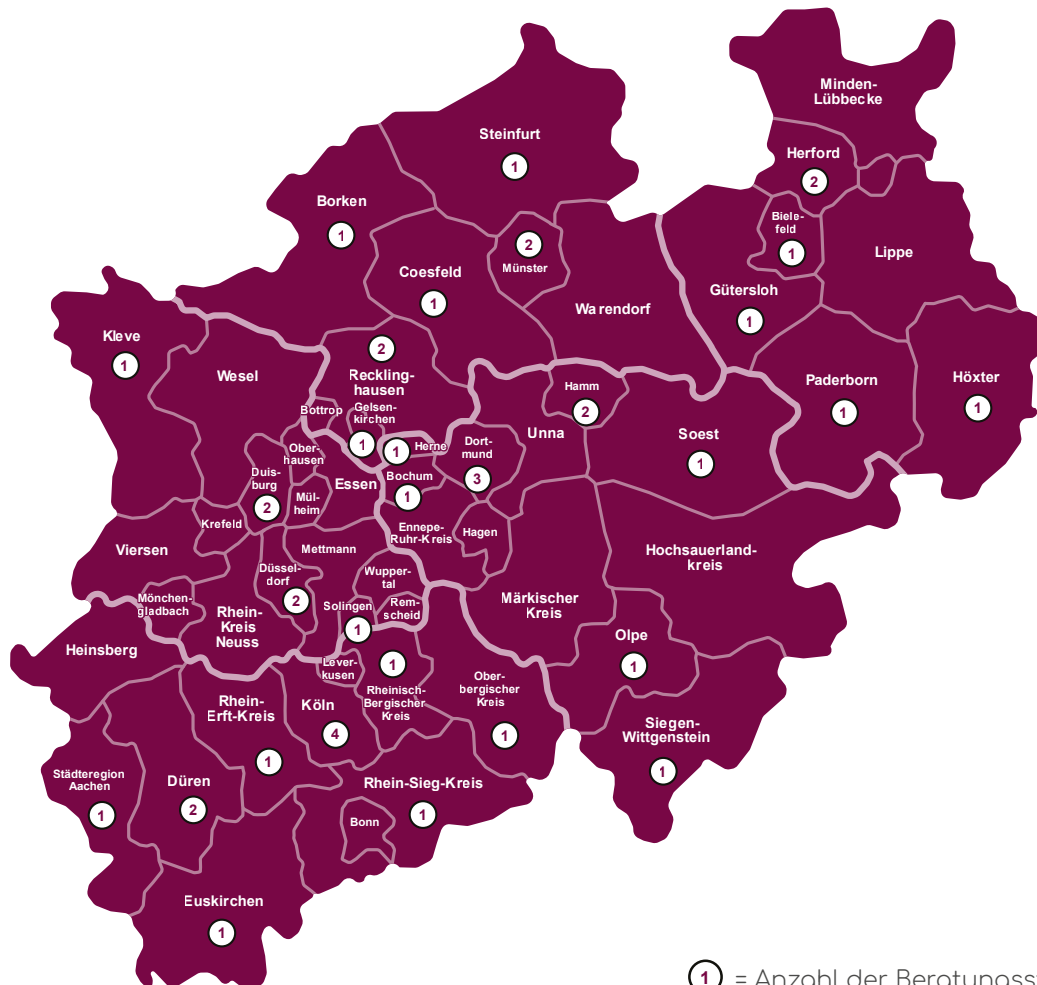
2× Netzwerkarbeit

2× Beratung zur Umsetzung von
AD-Konzepten

2× Öffentlichkeitsarbeit



Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit im Netzwerk ada.nrw



① = Anzahl der Beratungsstellen in Stadt oder Kreis

Stand: 31.12.2025

Die Beratungsstellen im Netzwerk ada.nrw übernehmen neben der Einzelfallberatung in unterschiedlichem Umfang weitere Tätigkeitsfelder wie Sensibilisierungs- und Bildungsangebote zu Diskriminierung, die Fachberatung von Institutionen und Initiativen zur Umsetzung von Antidiskriminierungskonzepten, Netzwerk- und Gremienarbeit, Lobby-, Forschungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Alle Zahlen im vorliegenden Bericht beziehen sich nur auf die Einzelfallberatung und geben daher keine Auskunft über die Tätigkeit der ADA-Beratungsstellen insgesamt.

Inhaltsverzeichnis

2	Vorwort Kirsten Schwenke
3	Grußwort Verena Schäffer
4	Netzwerk ADA.NRW
6	Zusammenfassung der Ergebnisse
9	Das Jahr 2025 in Zahlen
12	Diskriminierungserfahrungen im Fokus
18	Beratung bei Diskriminierungserfahrungen
21	Beratungsschwerpunkte im Fokus: Rassismus und Antisemitismus
28	Schwerpunkt: Diskriminierung im Arbeitsleben
30	Zu welchen Machtverhältnissen suchten Menschen Rat?
36	Machtpositionen und Diskriminierung im Arbeitsleben
39	Wie konnten Menschen sich gegen Diskriminierung im Arbeitsleben wehren?
42	Gute Arbeitsbedingungen und Teilhabe für alle: Kompetenzverbund „Diskriminierung in Arbeit“ stellt sich vor
44	Forschungsdaten und Beratungsdaten – Zwei unverzichtbare Fenster für die Beobachtung und das Verständnis von Diskriminierung
46	Highlights im Jahr 2025
49	Stiftung will Zugang zum Recht ermöglichen
50	Fünf Jahre Netzwerk ada.nrw – Ein Grund zu feiern?
52	Handlungsempfehlungen
56	Liste der Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit im Netzwerk ada.nrw
59	Glossar
66	Literaturverzeichnis
68	Abbildungsverzeichnis
	Impressum

Kontakt für Rückfragen zum Bericht:

Arbeitsausschuss Migration der Arbeitsgemeinschaft
der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW
aamigration@awo-niederrhein.de

Vorwort

Liebe Lesende,

das Jahr 2025 markiert für die Antidiskriminierungsarbeit in NRW eine weitere Zuspitzung: Die Fallzahlen steigen weiter, während die Beratungsstrukturen zunehmend unter Druck geraten. Die vorliegenden Zahlen zeigen deutlich: Diskriminierung bleibt ein alltägliches Problem.

Mit fast 1.200 neu aufgenommenen Fällen verzeichnen die Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit (ADA-Beratungsstellen) im Netzwerk ada.nrw einen neuen Höchststand. Hinter diesen Zahlen stehen Menschen, die Benachteiligung erfahren – in Bildung, Arbeit, im Behördenkontakt, beim Wohnen oder im öffentlichen Raum. Besonders alarmierend ist der erneute Anstieg der Fälle rassistischer und antisemitischer Diskriminierung. Zugleich suchten mehr Menschen Beratung wegen Sexismus, Queer- und Transfeindlichkeit oder Ableismus.

Der aktuelle Bericht zeigt grundlegende Herausforderungen: Mehr als die Hälfte der dokumentierten Fälle fiel nicht unter den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Gerade in staatlichen Bereichen fehlen wirksame rechtliche Instrumente. Viele Betroffene scheuen den Klageweg und brauchen niederschwellige und verlässlich geregelte außergerichtliche Lösungswege.

Die ADA-Beratungsstellen leisten unverzichtbare Arbeit. Sie stärken Betroffene, machen Diskriminierung sichtbar und fördern gesellschaftlichen Zusammenhalt. Zugleich stehen sie unter Druck: steigende Fallzahlen, Unterfinanzierung, Fluktuation und



gesellschaftliche Anfeindungen erschweren verlässliche Angebote.

Fünf Jahre nach dem Aufbau des Netzwerks ada.nrw ist viel erreicht worden. Die Beratungsstruktur wurde ausgebaut, Qualitätsstandards wurden gesichert und die Angebote sind zugänglicher geworden. Gleichzeitig bleiben Lücken: Nicht alle Betroffenenengruppen werden erreicht und nicht alle Regionen sind bislang ausreichend versorgt.

Um Diskriminierung wirksam zu begegnen, braucht es entschlossene politische Schritte. Es braucht eine Reform des AGG, ein starkes Landesantidiskriminierungsgesetz für NRW, verlässliche Finanzierung und klaren politischen Rückhalt für die Beratungsstrukturen.

Mein besonderer Dank gilt allen Berater*innen, Trägern und Kooperationspartner*innen des Netzwerks ada.nrw. Ihr Engagement, ihre Fachlichkeit und ihre Haltung sind von unschätzbarem Wert – gerade in Zeiten, in denen demokratische Werte unter Druck geraten.

Für die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Kirsten Schwenke

Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Engagierte in der Antidiskriminierungsarbeit,

Diskriminierung verletzt die Würde des Menschen, beschränkt Teilhabe und untergräbt den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Dass Menschen in Nordrhein-Westfalen aufgrund ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Identität, ihres Geschlechts, Behinderung, ihres Alters oder anderer Merkmale Benachteiligung erfahren, bleibt eine Realität, der wir uns als demokratische Gesellschaft entschieden entgegenstellen müssen.

Die Antidiskriminierungsberatung der Freien Wohlfahrtspflege NRW leistet hierzu seit Jahren einen unverzichtbaren Beitrag. Die unabhängigen Beratungsstellen schaffen Schutzräume, stärken Betroffene in ihren Rechten und machen sichtbar, wo strukturelle und institutionelle Barrieren bestehen. Der Jahresbericht von ada.nrw dokumentiert eindrücklich, mit welchen Herausforderungen Ratsuchende konfrontiert sind. Der Bericht trägt dazu bei, Diskriminierung nicht abstrakt zu behandeln, sondern anhand realer Erfahrungen nachvollziehbar zu machen. Er schafft Aufmerksamkeit für Problemlagen, die ansonsten häufig unsichtbar bleiben würden.

Zugleich ist die kontinuierliche Professionalisierung von unabhängiger Dokumentation, Monitoring und Analyse wichtig. Die Verbindung von Praxiswissen und wissenschaftlichen Standards eröffnet die Chance, Diskriminierung noch systematischer zu erkennen, zu dokumentieren und wirksame Gegenstrategien zu entwickeln.

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen misst der Antidiskriminierungsarbeit große Bedeutung bei.



Unser Ziel ist eine offene, vielfältige und diskriminierungssensible Gesellschaft, in der alle Menschen gleiche Chancen auf Teilhabe haben. Dazu braucht es starke Beratungsstrukturen, engagierte Fachkräfte und eine verlässliche Datengrundlage, um Entwicklungen sichtbar zu machen und politischen Handlungsbedarf frühzeitig zu erkennen. Das neue Landesantidiskriminierungsgesetz und die dort verankerten Strukturen von Landesantidiskriminierungsstelle und Ombudsstelle sorgen zudem für einen starken Diskriminierungsschutz.

Mein Dank gilt allen Mitarbeitenden der Antidiskriminierungsberatung, den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege sowie den vielen Kooperationspartnerinnen und -partnern für ihr Engagement, ihre Expertise und ihre beharrliche Arbeit für mehr Gerechtigkeit und Respekt in unserem Land.

Ich wünsche dem vorliegenden Bericht eine breite Aufmerksamkeit und danke für die Impulse für die weitere fachliche, gesellschaftliche und politische Diskussion.

Mit freundlichen Grüßen

Verena Schäffer

Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung,
Flucht und Integration in Nordrhein-Westfalen

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. Die Überschneidungen (Intersektionen) mit anderen Diskriminierungsarten, – etwa Queer- und Transfeindlichkeit, Sexismus, Ableismus, Adultismus, Ageismus, Lookismus oder Klassismus – werden in der Beratungsarbeit mitbetrachtet und -bearbeitet.

Zum Netzwerk ada.nrw gehören darüber hinaus eine verbandliche Koordination in den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege NRW und begleitende, verbandsübergreifende Modellprojekte. Diese verfolgen ein wichtiges Anliegen des Netzwerks: die Qualität der Beratung durch juristische Begleitung, Dokumentation, Qualifizierung und Vernetzung sowie die Entwicklung gemeinsamer Beratungsstandards sicherzustellen. Sie ermöglichen dem Netzwerk ada.nrw zudem, strukturelle Antidiskriminierungsarbeit durch gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und Berichterstattung zu fördern. Einige Beratungsstellen haben sich unter Beteiligung von →**Integrationsagenturen** zu Kompetenzverbünden zusammengeschlossen. Kompetenzverbünde bündeln Expertise und Ressourcen und betreiben gemeinsam Bildungs-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zu bestimmten Themen (s. auch Schaubild, Umschlaginnenseite).

Die Beteiligten im Netzwerk sind Teil des Landesprogramms »Integrationsagenturen für die Belange von Menschen mit Einwanderungsgeschichte und Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit« 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.

Unser Verständnis von 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. 12).

Inhaltswarning

Im Jahresbericht werden an mehreren Stellen konkrete Diskriminierungserfahrungen beschrieben, um diese sichtbar zu machen.

Glossar Hinweis

Folgen Sie dem Pfeil → zum Glossar

Zusammenfassung der Ergebnisse



Deutlicher Anstieg der neu aufgenommenen Diskriminierungsfälle

Im Jahr 2025 wurden 1.197 Fälle in den 42 Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit¹ (ADA-Beratungsstellen) in Nordrhein-Westfalen neu aufgenommen. In 1.122 der neu aufgenommenen Fälle ist eine oder sind mehrere **→Diskriminierungen** dokumentiert worden² (vgl. Abb. 1, S. 10). Umgerechnet wurden somit an jedem Tag des Jahres drei neue Diskriminierungsfälle an ADA-Beratungsstellen in NRW herangetragen – und dies bildet nur einen kleinen Teil der Diskriminierungsrealität in NRW ab, wie aktuelle Studien zeigen (vgl. DeZIM-Institut 2026). Im Vergleich zum Vorjahr stellen diese Zahlen einen deutlichen Anstieg der neu aufgenommenen Fälle um rund 15% dar. Die Beratungsstellen wurden trotz vieler Personalwechsel, der Auflösung mehrerer Beratungsstellen sowie der Einrichtung entsprechend neuer Standorte im Jahr 2025 insgesamt bekannter und zunehmend in Anspruch genommen (mehr dazu auf S. 9ff.).



Erneut mehr Fälle von Rassismus und Antisemitismus aufgenommen

Die meisten Menschen, die sich an eine ADA-Beratungsstelle wandten, **hatten rassistische Diskriminierung erlebt** (62,4% der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle, 681 Fälle) (vgl. Abb. 2 und 3, S. 13f.), eine Steigerung um 6,4% im Vergleich zum Vorjahr. Darunter wurde besonders häufig von **→Antimuslimischem Rassismus** (29,6% der Fälle von **→Rassismus**)

und **→Anti-Schwarzem Rassismus** (27,4% der Fälle von Rassismus) berichtet (vgl. Abb. 5, S. 21).

Betroffene von **→Antiosteuropäischem Rassismus** (6,8% der Fälle von Rassismus, Steigerung um 48,8% auf 46 Fälle) und **→Antiasiatischem Rassismus** (4,3% der Fälle von Rassismus, Steigerung um 20,8% auf 29 Fälle) wandten sich häufiger, aber bisher insgesamt noch selten an ADA-Beratungsstellen. **Betroffene von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze (→Antiziganismus)** wurden weiterhin kaum erreicht (2,4% der Fälle von Rassismus, Steigerung um 23,1% auf 16 Fälle) (vgl. Abb. 5, S. 21). Dies kann damit zusammenhängen, dass Rom*nja und Sinti*zze aufgrund ihrer spezifischen Verfolgungs- und Ausgrenzungsgeschichte und (generationenübergreifender) negativer Erfahrungen, häufig eine große Skepsis gegenüber Angeboten haben, die nicht in ihrer Community verankert sind (vgl. Unabhängige Kommission Antiziganismus 2021).

Erneut wandten sich **mehr Menschen** an die ADA-Beratungsstellen, die **→Antisemitismus erlebt hatten** (6,4% der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle, 70 Fälle), eine Steigerung um rund 11% im Vergleich zum Vorjahr.

Die ADA-Beratungsstellen haben einen Schwerpunkt auf Beratung zu Rassismus und Antisemitismus und beraten zu anderen Diskriminierungen vorrangig, wenn sie **→intersektional**, d.h. in Überschneidung mit Rassismus oder Antisemitismus auftreten. **Deutlich mehr Menschen berichteten von Sexismus, Queer- und Transfeindlichkeit³** (insgesamt 14,6% der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle, Steigerung um 30% auf

¹ Die Anzahl der Beratungsstellen schwankte über das Jahr 2025 zwischen 41 und 43 Beratungsstellen (s. auch Punkt 5. ADA-Beratungsstellen unter Druck, S. 8). Die längste Zeit und mit Stand 31.12.2025 waren es 42 ADA-Beratungsstellen.

² In den übrigen 75 Fällen haben die jeweiligen Beratungsstellen angegeben, dass sie für den Fall nicht zuständig waren, da es sich nicht um einen Diskriminierungsfall gehandelt habe. Diese Fälle gehen deshalb nicht in die Auswertung ein.

159 Fälle) und → **Ableismus** (12,4% der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle, Steigerung um 41% auf 134 Fälle) (vgl. Abb. 2 und 3, S. 13f.), teils auch unabhängig von Rassismus oder Antisemitismus (mehr dazu auf S. 21ff., vgl. auch Handlungsempfehlungen, S. 55).



Zunahme der dokumentierten Diskriminierungsfälle aus dem Lebensbereich Arbeit

Über ein Fünftel (21,1%, vgl. Abb. 4 , S. 15) der im Jahr 2025 neu dokumentierten **Diskriminierungsfälle** wurden **aus dem Arbeitsleben berichtet**. Bei steigenden Gesamtfallzahlen sind die Fälle im Vergleich zum Vorjahr überdurchschnittlich gestiegen (um 18,6% auf 229 Fälle, vgl. Abb. 8, S. 29). Im Arbeitsleben ist am häufigsten in Fällen rassistischer Diskriminierung beraten worden (knapp 60% der Diskriminierungsfälle im Arbeitsleben), gefolgt von Sexismus, Queer- und Transfeindlichkeit (19,3%), Ableismus (13,6%) sowie Religionsdiskriminierung (7,0%) (vgl. Abb. 9, S. 31). Es ist zu Diskriminierungen in allen Phasen des Arbeitslebens beraten worden, d.h. bei der Arbeitssuche, während des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses; am häufigsten zu Diskriminierung während des Arbeitsverhältnisses (72,6% der Fälle im Lebensbereich Arbeit) (vgl. Abb. 11, S. 34).

Bei Diskriminierung im Arbeitsleben können Betroffene sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen. **Sich in Abhängigkeitsverhältnissen wie einem Arbeitsverhältnis über Diskriminierung zu beschweren, ist dennoch besonders herausfordernd.** Die ADA-Beratung dokumentierte in über zwei Drittel (68,5%) der Fälle im Lebensbereich Arbeit ein formales Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnis zwischen der diskriminierten und der diskriminierenden Person (vgl. Abb. 15, S. 37). Ratsuchende verzichteten häufig auf eine Beschwerde, da sie zum Beispiel Konse-

quenzen für ihr Arbeitsverhältnis befürchteten. Nur selten haben Betriebe und Organisationen bisher innerbetriebliche Beschwerdestellen nach AGG eingerichtet bzw. ausreichend implementiert, die eine niederschwellige und verbindliche Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden erleichtern könnten (mehr dazu im Schwerpunkt, S. 28ff.).

Bei den im Jahr 2025 neu dokumentierten Diskriminierungsfällen gibt es **auch Fälle, die den Zugang zu Arbeit betreffen und die nicht vom AGG abgedeckt sind**. Dabei kann es sich beispielsweise um Fälle aus dem Bereich des Behördenhandelns handeln. Als Beispiele können Fälle von Diskriminierung die Leistungsgewährung betreffend bei Arbeitsagenturen und Jobcentern oder in Ausländerbehörden in Bezug auf das Erteilen von Arbeitserlaubnissen genannt werden. In diesen Fällen können sich Betroffene nicht auf das AGG berufen (mehr dazu auf S. 39ff.). Gerade im Falle staatlichen Handelns wären klare Rechte, Pflichten und Verfahren bei Diskriminierung wichtig, um das ungleiche Macht- und Abhängigkeitsverhältnis von Betroffenen im Kontakt mit Behörden abzumildern (mehr dazu auf S. 52ff., Handlungsempfehlungen).



Zunahme der dokumentierten Diskriminierungsfälle auch in Lebensbereichen jenseits des AGG

Die meisten Diskriminierungsfälle erreichten die ADA-Beratungsstellen im Jahr 2025 **erneut aus dem Bildungsbereich** (21,3% der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle, eine Steigerung um 11,1% auf 231 Fälle). In 17,2% der neu dokumentierten **Diskriminierungsfälle** wandten sich Menschen an ADA-Beratungsstellen, nachdem sie sich **durch das Handeln von Behörden oder der Justiz** diskriminiert sahen, **deutlich mehr als im Vorjahr** (eine Steigerung um 47,6% auf 186 Fälle) (vgl. Abb. 4 , S. 15).

Mehr als die Hälfte (57,3%) der kategorisierten

3 In der Falldokumentation werden diese Machtverhältnisse als Geschlecht/Sexismus und/oder sexuelle Identität/sexualitätsbezogene Diskriminierung erfasst. Welche Diskriminierungen in den Kategorien jeweils umfasst sind, s. Fußnoten 9 und 10, S. 12.

Diskriminierungsfälle⁴ fiel nicht in den Anwendungsbereich des AGG, zum Beispiel, weil sie aus dem Bereich des öffentlichen Bildungswesens oder des staatlichen Handelns stammten. Damit es auch hier klare Rechte und Pflichten bei Diskriminierung gibt und Betroffene die Möglichkeit haben, sich effektiv gegen Diskriminierung zu wehren, braucht es eine Ausweitung des AGG auf staatliches Handeln und ein Landesantidiskriminierungsgesetz, welches umfassend für staatliches Handeln auf Landes- und kommunaler Ebene gilt. NRW hat im Juli 2026 ein Landesantidiskriminierungsgesetz beschlossen, welches zum 1. Oktober 2026 in Kraft treten wird. Allerdings soll es nur für Handeln von Landesbehörden gelten und nicht für kommunales Handeln.

Insgesamt wurden im Jahr 2025 fünfzehn gerichtliche Verfahren von ADA-Beratungsstellen unterstützt (1,6% der nach Fallausgang kategorisierten Diskriminierungsfälle), während 42,7% der kategorisierten Diskriminierungsfälle als grundsätzlich AGG-relevant eingestuft worden waren (vgl. S. 18). **Die Praxis der Antidiskriminierungsberatung zeigt, dass Betroffene häufiger ein Interesse an einer außergerichtlichen Streitbeilegung haben.** Es ist daher entscheidend, dass klare Verfahren bei Diskriminierungsbeschwerden gesetzlich festgelegt werden, die Diskriminierungsverantwortliche verpflichten, sich an diesen zu beteiligen (mehr dazu auf S. 12ff., Handlungsempfehlungen, S. 52ff.).



ADA-Beratungsstellen unter Druck

Die Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit (ADA-Beratungsstellen) werden seitens des Landes NRW gefördert. Die Beratungsstruktur ist mehrmals ausgeweitet worden und umfasst mittlerweile über 40 Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit in mehr als 30 Städten und Kreisen. Auch wenn es noch immer unterversorgte Regionen gibt und manche Betroffen-

nengruppen weniger erreicht werden: Immer mehr Menschen, die **→Rassismus**, **→Antisemitismus** und **→Diskriminierung** in all ihren Formen erleben, wenden sich in NRW an ADA-Beratungsstellen (mehr dazu auf S. 9ff.).

Die Qualität und Kontinuität der Beratungsstruktur aufrechtzuerhalten, wird zunehmend schwieriger. In den letzten Jahren wurde – angetrieben durch rechtspopulistische und rechtsextreme Strategien, menschenrechtliche und demokratische Positionen zu delegitimieren – das Engagement der demokratischen Zivilgesellschaft zunehmend in Frage gestellt und zivilgesellschaftliche Akteur*innen eingeschüchtert. Zudem stehen die Träger vor weiteren Herausforderungen. Neben der anspruchsvollen Arbeit erschwert auch die oft nicht ausreichende Programmförderung – die jeweils nur für ein Jahr bewilligt wird – die Finanzierung und nachhaltige Planung der Angebote. Manche entscheiden sich, ihre Angebote einzustellen. Dies führt auch zu unsicheren Perspektiven und – etwa durch fehlende Teams in der Beratung – belastenden Arbeitssituationen für Berater*innen. Es kommt immer wieder dazu, dass Berater*innen auch aus diesen Gründen ihre Stellen aufgeben (mehr dazu auf S. 50f., Fünf Jahre Netzwerk ada.nrw – Ein Grund zu feiern?).

ADA-Beratungsstellen und andere Vereine und Organisationen der demokratischen Zivilgesellschaft leisten wichtige Demokratiearbeit. Antidiskriminierungsarbeit stärkt das Vertrauen in die Gesellschaft, indem sie Ungerechtigkeiten sichtbar und Betroffene handlungsfähig macht. **In dieser Situation braucht es dringend klaren politischen Rückhalt für diese Arbeit und eine langfristige Absicherung der Beratungsstruktur und demokratisch-zivilgesellschaftlicher Strukturen insgesamt** (vgl. auch, Handlungsempfehlungen, S. 52ff.)

4 Eine Erklärung zum Begriff kategorisierte Diskriminierungsfälle findet sich in Fußnote 8 auf S. 9.



Das Jahr 2025 in Zahlen

Im Jahr 2025 sind insgesamt **1.197 Fälle** in den 42 Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit⁵ (ADA-Beratungsstellen) in NRW **neu aufgenommen worden**. In 1.122 der neu aufgenommenen Fälle ist eine oder sind mehrere zusammenhängende Diskriminierungen dokumentiert worden.⁶ Umgerechnet wurden somit **an jedem Tag des Jahres drei neue Diskriminierungsfälle** an ADA-Beratungsstellen in NRW herangetragen. Im Vergleich zum Vorjahr sehen wir einen **deutlichen Anstieg der an die Beratungsstellen herangetragenen Fälle um rund 15%** (vgl. Abb. 1, S. 10). Die Beratungsstellen wurden trotz einer starken personellen Fluktuation im Jahr 2025, der Auflösung mehrerer Beratungsstellen sowie der Einrichtung entsprechend neuer Standorte (s. auch Liste der ADA-Beratungsstellen, S. 56ff.) insgesamt bekannter bzw. zunehmend in Anspruch genommen.

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 neu aufgenommenen Fälle kamen zu den in den Vorjahren begonnenen und im Jahr 2025 weiter betreuten Beratungsfällen hinzu. Insgesamt sind über das Jahr 2025 1.453 Fälle bearbeitet worden⁷. Im Folgenden werden nur die im Jahr 2025 neu aufgenommenen Diskriminierungsfälle⁸ ausgewertet.

Immer mehr Menschen wenden sich an unsere Beratungsstellen. **Die steigenden Zahlen bilden aber weiterhin nur einen kleinen Teil der Diskriminierungsrealität in NRW ab**. Daten aus der größten Langzeitstudie zu Lebensbedingungen in Deutschland, dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP), zeigen umfassend, wie verbreitet Diskriminierung in Deutschland ist – hochgerechnet rund neun Millionen Menschen gaben im Jahr 2023 an, in den letzten zwölf Monaten Diskriminierung erfahren zu haben (vgl. DeZIM-Institut 2026). Aus der Studie „Wege in die Antidiskriminierungsberatung“ des DeZIM-Instituts (2024) wissen wir, dass sich

5 Die Anzahl der Beratungsstellen schwankte über das Jahr 2025 zwischen 41 und 43 Beratungsstellen. Die längste Zeit und mit Stand 31.12.2025 waren es 42 ADA-Beratungsstellen.

6 In den übrigen 75 Fällen haben die jeweiligen Beratungsstellen angegeben, dass sie für den Fall nicht zuständig waren, da es sich nicht um einen Diskriminierungsfall gehandelt habe. Diese Fälle gehen deshalb nicht in die Auswertung ein.

7 In dieser Zahl wurden zu den neu aufgenommenen Fällen diejenigen Fälle hinzugezählt, die vor dem Jahr 2025 aufgenommen worden sind und im Jahr 2025 noch weiterbearbeitet wurden.

8 Dies vermeidet Doppelerfassungen und ermöglicht eine Vergleichbarkeit der Fallzahlen über einen längeren Zeitraum hinweg. Da nicht alle Fälle zum Jahresende abgeschlossen sind, stehen zum Stichtag der Datenerhebung noch nicht immer alle Fallinformationen zur Verfügung. Grundlage der einzelnen Auswertungen bildet jeweils die Anzahl der Diskriminierungsfälle, für die zum Zeitpunkt der Auswertung in der jeweiligen Kategorie bereits Informationen erfasst werden konnten (kategorisierte Diskriminierungsfälle). Deshalb variiert bei den Auswertungen die Stichprobengröße.



Abb. 1: Neu aufgenommene Fälle nach Jahren

i Qualitätsstandards

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.

i Datengrundlage für die Analyse im Jahresbericht

Die Datengrundlage der Auswertung ist die Dokumentation der Fälle, die im Jahr 2025 in den ADA-Beratungsstellen im Netzwerk [ada.nrw](https://www.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 haben Beratungsstellen auch Diskriminierungen dokumentiert, die ihnen von Personen berichtet wurden, die keine weitergehende Beratung wünschten (Im Jahr 2025 sind 111 dieser Meldungen dokumentiert worden). Wenn im Bericht von „Diskriminierungsfällen“ gesprochen wird, sind die neu aufgenommenen Diskriminierungsfälle inklusive der neu dokumentierten Meldungen gemeint, in denen Diskriminierungen erfasst worden sind.

von den befragten Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen müssen, nur ein Bruchteil an Beratungsstellen wandte. Die meisten Betroffenen suchen in ihrem näheren Umfeld nach Unterstützung oder unternehmen nichts aktiv, um sich zu wehren. Viele vermeiden entsprechende Orte oder Situationen, die für sie Diskriminierungspotenzial haben. Für eine Antidiskriminierungsberatung entscheiden sie sich eher, wenn sie eine Diskriminierung als besonders gravierend wahrnehmen und psychisch ausreichend Kraft vorhanden ist, sich weiter mit der Diskriminierungserfahrung auseinanderzusetzen (vgl. DeZIM-Institut 2024, S. 3f).

Für viele Betroffene aus der Studie war auch das Finden und die Kontaktaufnahme mit Antidiskriminierungsberatungsstellen mit praktischen Hürden verbunden (vgl. DeZIM-Institut, S. 4). In NRW sind die meisten Antidiskriminierungsberatungsstellen im Netzwerk [ada.nrw](https://www.ada.nrw) und damit über eine zentrale, mehrsprachige Website (www.ada.nrw) auffindbar. Die Hürden, Beratung in Anspruch nehmen zu können, bleiben aber dennoch hoch. Ganze Regionen und Großstädte sind weiterhin ohne eigene Beratungsstellen. Die ADA-Beratungsstellen bieten zwar auch telefonische, E-Mail- und Online-Beratung an, 17 Beratungsstellen über ein eigenes [ada.nrw](https://www.ada.nrw)-Online-Beratungsportal. Dies kann aber ebenfalls, z.B. technische Hürden mit sich bringen, ist nicht in allen Fällen an-

gezeigt und das Beratungsportal noch nicht ausreichend bekannt. Beratungsstellen sind zudem oft nur mit einer oder zwei Personen (in Teilzeit) besetzt, entsprechend kann es manchmal länger dauern, Termine zu erhalten.

Den ersten Schritt auf dem Weg zur Nutzung von Antidiskriminierungsberatung stellt häufig die informelle Unterstützung durch Vertraute aus dem sozialen Umfeld bzw. von Community-Organisationen dar (vgl. ebd.). In der Zusammenarbeit mit Community-Organisationen sind die ADA-Beratungsstellen sehr unterschiedlich aufgestellt, abhängig insbesondere davon, wie lange sie bestehen und wie die Kooperationsmöglichkeiten vor Ort gestaltet sind. So kommen Menschen beispielsweise in ländlichen Räumen noch schwieriger mit Beratungsstellen in Kontakt, wenn es nur wenige solcher Organisationen gibt.

Damit alle Menschen in NRW, die wegen Diskriminierungserfahrungen Rat suchen oder sich wehren möchten, professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen können, benötigt es also weitere Anstrengungen sowohl vom Netzwerk [ada.nrw](https://www.ada.nrw) und seinen Beteiligten als auch von Seiten insbesondere des Landes NRW als Fördermittelgeber. Im Folgenden schauen wir uns die erhobenen Diskriminierungserfahrungen genauer an.

Diskriminierungserfahrungen im Fokus

i Machtverhältnisse

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

Zunächst betrachten wir die **Machtverhältnisse**, auf denen die Diskriminierungsfälle basieren, die im Jahr 2025 an unsere Beratungsstellen herangetragen wurden.

Die meisten Menschen, die sich im Jahr 2025 an eine ADA-Beratungsstelle gewandt haben, berichteten von erlebtem **Rassismus**. Insgesamt 62,4% der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle bezogen sich auf einen Fall von Rassismus (vgl. Abb. 2), eine Steigerung um 6,4% auf 681 Fälle im Vergleich zum Vorjahr (vgl. Abb. 3, S. 14). Am häufigsten wurde darüber hinaus von Sexismus⁹ und sexualitätsbezogener Diskriminierung¹⁰ (insgesamt 14,6% der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle), →**Ableismus** (12,4%) und Diskriminierung entlang der Staatsangehörigkeit oder des Aufenthaltsstatus (9,8%) und →**Antisemitismus** (6,4%) berichtet. Von diesen häufig berichteten Diskriminierungsarten, sind die dokumentierten Diskriminierungsfälle von Sexismus und sexualitätsbe-

zogene Diskriminierung sowie Ableismus im Vergleich zum Vorjahr am stärksten angestiegen (um 30% auf 159 bzw. um 41% auf 134 Fälle).

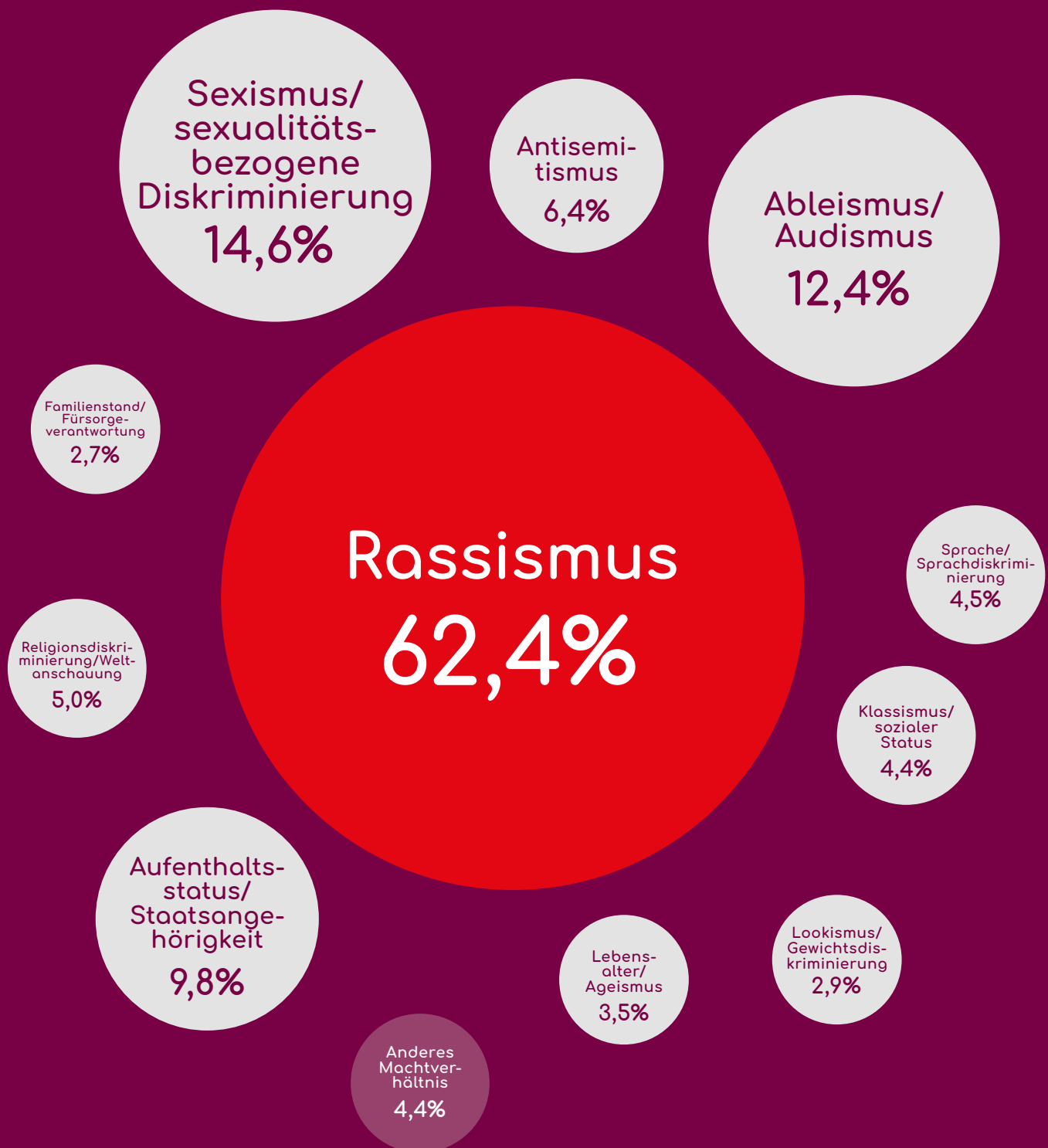
In etwa einem Viertel (25,6%) der Diskriminierungsfälle sind mehrere Machtverhältnisse genannt worden, d.h. hier handelt es sich in der Regel um intersektionale oder Mehrfachdiskriminierung. In 40% der erfassten Fälle von Sexismus, in etwas über einem Drittel der Fälle von →**Ageismus** (34,2%) sowie in über der Hälfte der Fälle von Klassismus (56,3%) ist auch Rassismus erfasst worden, wurde also intersektionale oder Mehrfachdiskriminierung erfahren.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist anwendbar in Fällen von rassistischer und „ethnischer“ Diskriminierung, Ableismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Ageismus, Religionsdiskriminierung und Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung. Jedoch sind auch

⁹ Umfasst Sexismus gegen Frauen (cis und trans*), trans*, inter*- und non-binäre Personen.

¹⁰ Umfasst alle Diskriminierungen, die sich gegen Personen richten, die nicht heterosexuell sind, bspw. bisexuelle, lesbische oder schwule Personen.

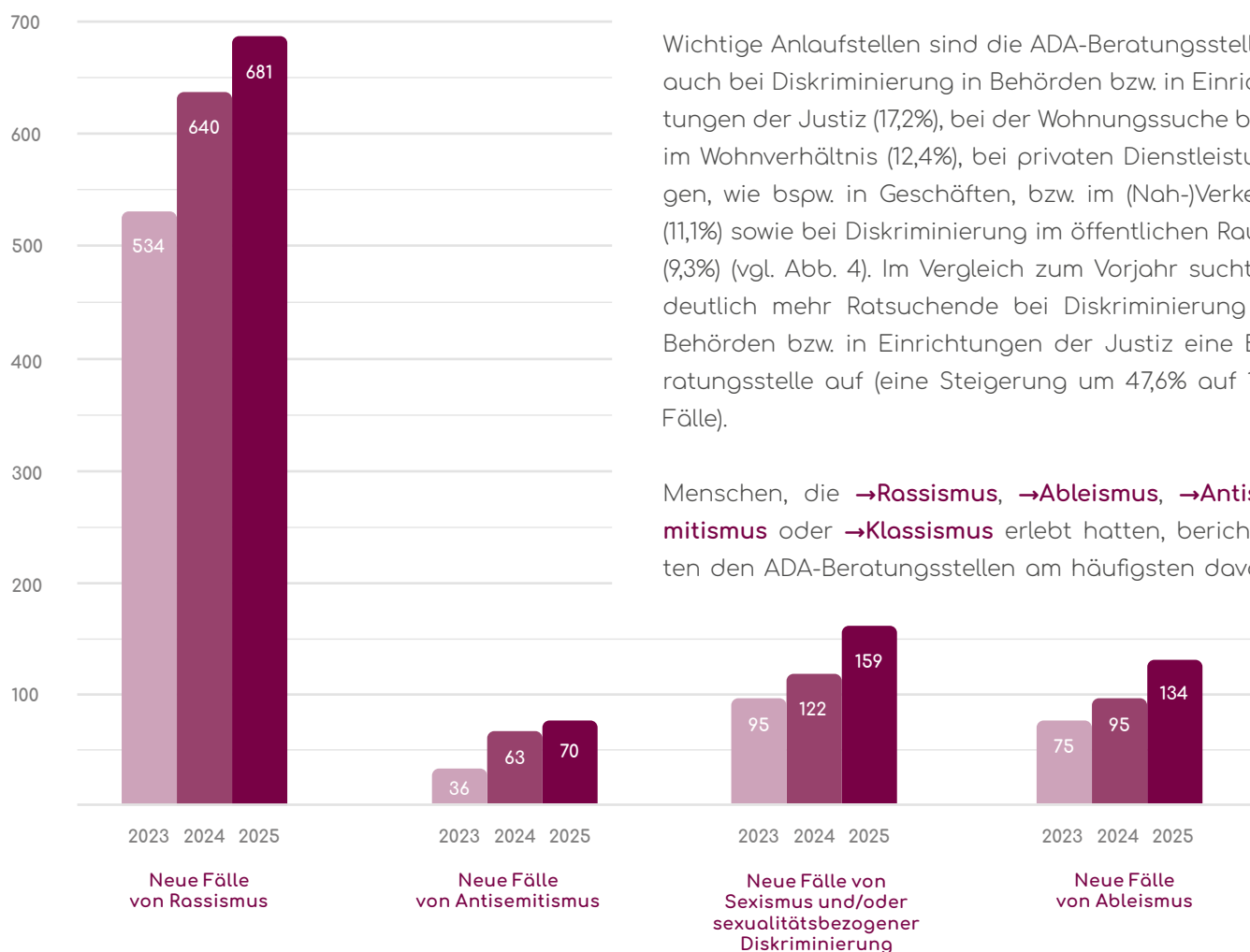
Abb. 2: Diskriminierungsfälle nach relevanten Machtverhältnissen



N = 1.091. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 1.452) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

Menschen mit geringem Einkommen, ohne deutschen Pass oder Personen, die ihre Angehörigen pflegen oder Kinder betreuen laut einer Sonderauswertung des Sozioökonomischen Panels (2026) besonders gefährdet, diskriminiert zu werden (vgl. DeZIM-Institut, 2026). **Rund 30%¹¹ der im Netzwerk ada.nrw im Jahr 2025 dokumentierten Diskriminierungsfälle waren (auch) mit solchen Machtverhältnissen verbunden, die aktuell nicht durch das AGG erfasst werden.** Hier wird die Notwendigkeit deutlich, den Anwendungsbereich des AGG zu erweitern

Abb. 3: Neue Fälle in ausgewählten Machtverhältnissen



und Schutzlücken zu schließen (vgl. Handlungsempfehlungen, S. 52ff.).

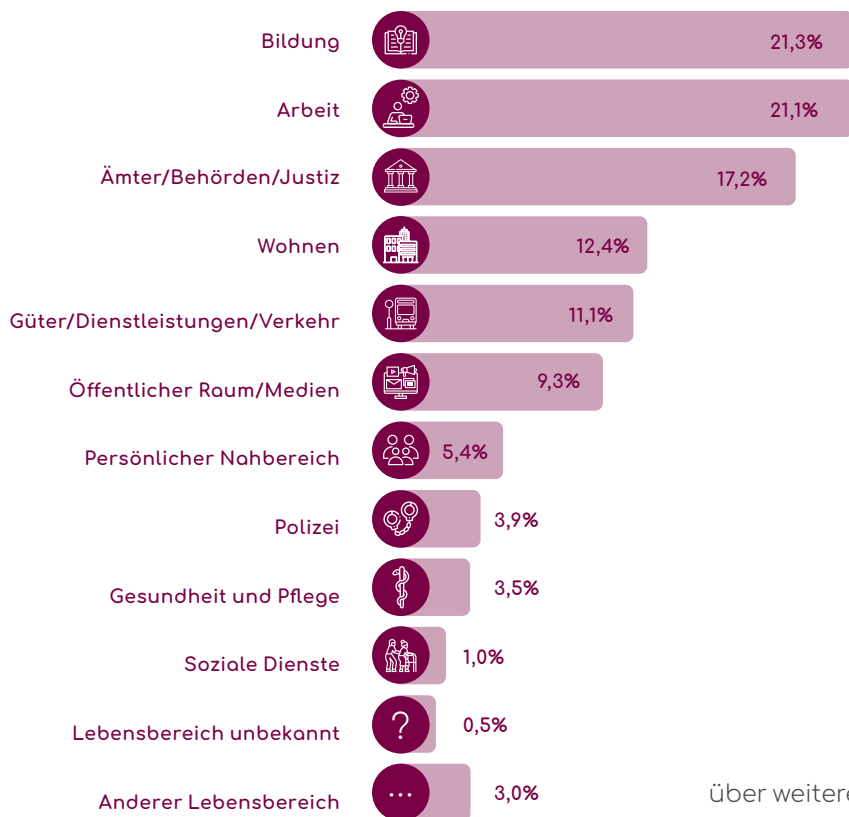
Betrachtet man die **Lebensbereiche oder Kontexte der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle**, kann man sehen, dass jeweils etwas mehr als ein Fünftel dieser Fälle im Bildungsbereich (21,3%) (vgl. Abb. 4), hier insbesondere in Schulen (73,3% der Fälle im Bildungsbereich), aber auch an Hochschulen (12%), in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (5,3%) und Weiterbildungseinrichtungen (2,7%), sowie im Arbeitsleben (21,1%) stattfanden (vgl. Abb. 4; mehr dazu auf S. 28ff., Schwerpunkt).

Wichtige Anlaufstellen sind die ADA-Beratungsstellen auch bei Diskriminierung in Behörden bzw. in Einrichtungen der Justiz (17,2%), bei der Wohnungssuche bzw. im Wohnverhältnis (12,4%), bei privaten Dienstleistungen, wie bspw. in Geschäften, bzw. im (Nah-)Verkehr (11,1%) sowie bei Diskriminierung im öffentlichen Raum (9,3%) (vgl. Abb. 4). Im Vergleich zum Vorjahr suchten deutlich mehr Ratsuchende bei Diskriminierung in Behörden bzw. in Einrichtungen der Justiz eine Beratungsstelle auf (eine Steigerung um 47,6% auf 186 Fälle).

Menschen, die **→Rassismus**, **→Ableismus**, **→Antisemitismus** oder **→Klassismus** erlebt hatten, berichteten den ADA-Beratungsstellen am häufigsten davon,

¹¹ Da das AGG vor Antisemitismus in einigen Fällen als rassistische, ethnische oder Religionsdiskriminierung schützt, wurde Antisemitismus in dieser Zahl nicht berücksichtigt. Gleichzeitig sollte Antisemitismus explizit ins AGG aufgenommen werden, um auch andere Fälle antisemitischer Diskriminierung mit dem AGG adressieren zu können. Das gleiche gilt für Staatsangehörigkeit und Sprache, um insbesondere Formen rassistischer Diskriminierung adressieren zu können.

Abb. 4: Diskriminierungsfälle nach Lebensbereich



N = 1.084. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 1.187) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

diesen im Bildungsbereich erlebt zu haben. Sexismus und sexualitätsbezogene Diskriminierung und Religionsdiskriminierung sind hingegen am häufigsten aus dem Arbeitsleben berichtet worden (s. S. 28ff. im Schwerpunkt). Diskriminierung entlang des Aufenthaltsstatus wurde in fast der Hälfte (46,8%) der Fälle aus Behörden berichtet.¹²

Wenn wir die Lebensbereiche der dokumentierten Diskriminierungsfälle in unseren Daten und denen anderer zivilgesellschaftlicher Antidiskriminierungsberatungsstellen (vgl. advd e.V., 2025) mit den Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. ADS Bund, 2026) vergleichen, sehen wir, dass bei zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen insbesondere der Bildungsbereich, der Bereich der Ämter und Behörden sowie der Bereich Wohnen eine größere Rolle spielen als in der Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dies könnte damit erklärt werden, dass die Träger von ADA-Beratungsstellen oft

über weitere sozialräumliche und Beratungsangebote verfügen, die mit der ADA-Beratung kooperieren bzw. an diese verweisen. Zudem sind die Stellen stärker im Sozialraum verankert und daher in diesen sensiblen Bereichen eher ansprechbar.

Damit es klare Rechte und Pflichten bei Diskriminierung im Bildungsbereich und in Behörden gibt und Betroffene die Möglichkeit haben, sich effektiv gegen Diskriminierung zu wehren, braucht es eine Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG sowie eine umfassende Reformierung, und ein Landesantidiskriminierungsgesetz, welches umfassend für staatliches Handeln auf Landes- und kommunaler Ebene gilt. NRW hat ein Landesantidiskriminierungsgesetz beschlossen, welches zum 1. Oktober 2026 in Kraft treten soll und einige Schutzlücken schließen wird. Es soll allerdings nicht für kommunales Handeln gelten. Wichtig für Betroffene ist hierbei u.a. die Verankerung außergerichtlicher Streitbeilegungsmöglichkeiten in Form einer Ombudsstelle sowie ein starkes Mandat für die parteiliche Antidiskriminierungsberatung zur Unterstützung in allen Phasen von Diskriminierungsbeschwerden (vgl. Handlungsempfehlungen, S. 52ff.).

¹² Lebensbereiche wurden nur für Machtverhältnisse mit mehr als 50 Fällen spezifisch untersucht.



Herkunft Libanon: Und plötzlich geht die Wohnung an jemand anderes

Ein Vermieter lud mehrere Interessent*innen zu einer Wohnungsbesichtigung ein. Unter ihnen befand sich auch Herr H., der eine Wohnung für seinen erwachsenen Sohn suchte. Im Nachgang forderte der Vermieter die üblichen Unterlagen an: SCHUFA-Auskunft, Einkommensnachweise, Mietzahlungsnachweise und weitere Dokumente. Da der Sohn und seine Frau Studierende mit Nebeneinkünften sind, bot Herr H. zusätzlich eine Bürgschaft an.

Herr H. erhielt kurz darauf eine E-Mail von dem Vermieter, in der dieser schrieb, dass „alles sehr gut aussehe“ und er den Mietvertrag „gerne zusenden“ würde. Zu diesem Zeitpunkt lagen dem Vermieter alle Unterlagen vollständig vor. Für die Familie war dies eine klare, positive Rückmeldung.

Überraschende Absage nach Offenlegung der Herkunft

Kurz darauf bat der Vermieter um weitere Informationen: Er wollte wissen, in welchem Verhältnis Herr H. zu seinem Sohn stehe, woher dieser stamme und bat auch um Angaben zur Ehefrau.

Herr H. erklärte, dass sein Sohn aus dem Libanon stamme, seit vielen Jahren in Deutschland lebe und als Gastsohn in seiner Familie aufgewachsen sei. Die Ehefrau sei in Deutschland geboren.

Nur wenige Tage später folgte die überraschende Absage. Ohne nähere Begründung teilte der Vermieter mit, dass man sich für andere Interessenten entschieden habe.

Kampf um die Anerkennung einer Diskriminierung

Da ansonsten keine neuen Informationen hinzugekommen waren, stellte sich für ihn die Frage, ob die Herkunft seines Sohnes eine Rolle gespielt haben

könnte. Er bat den Vermieter um eine Erklärung und verwies auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das eine Benachteiligung aufgrund ethnischer Herkunft ausdrücklich verbietet.

In seiner Antwort erklärte der Vermieter, die Entscheidung habe ausschließlich auf Kriterien wie Einkommen, berufliche Stabilität und Zuverlässigkeit beruht. Die Bürgschaft könne nicht als „Elternbürgschaft“ gewertet werden, da kein rechtliches Verwandtschaftsverhältnis bestehe.

Herr H. widersprach: Eine Bürgschaft sei rechtlich nicht an Verwandtschaft gebunden, sondern allein an die Bonität des Bürgen. Er verwies erneut auf die zunächst positive Antwort, die im Widerspruch zur späteren Begründung stehe. In einer weiteren E-Mail erklärte der Vermieter schließlich, dass die Formulierung „alles sehe sehr gut aus“ auf die Nutzung eines KI-Programms zurückzuführen sei, das seine E-Mails sprachlich verbessert habe. Die Formulierung sei „zu höflich“ gewesen und habe nicht den tatsächlichen Entscheidungsstand wiedergegeben. Für Herrn H. wirkte diese Erklärung wenig überzeugend. Er kündigte an, den Fall der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorzulegen und wandte sich an eine ADA-Beratungsstelle.

Der Berater formulierte ein Beschwerdeschreiben an den Vermieter mit dem Ziel, diesen anzuregen, sein Verhalten zu reflektieren und künftig diskriminierungsärmer zu handeln. Rechtliche Schritte möchte der Ratsuchende nicht einleiten, er wünschte sich vielmehr die Anerkennung der Diskriminierung.



Studentin gegen Universität: Diskriminierung statt Lehre

Eine internationale Masterstudentin wandte sich an eine ADA-Beratungsstelle. Anlass waren die Ereignisse rund um eine formelle Beschwerde, die sie aufgrund wiederholter Belästigung und diskriminierender Äußerungen durch ihre damalige Masterarbeitsbetreuerin sowie eines weiteren Hochschulangehörigen bei der Universität eingelegt hatte. Die Studentin berichtete unter anderem von der Aussage, sie wolle „einfach ein Zeugnis ergattern, um in Deutschland zu arbeiten“. Diese Äußerung wurde von ihr als rassistisch, abwertend und ihre Fachlichkeit infrage stellend erlebt. Hinzu kam ein abendlicher Telefonanruf, in dem ihr nahegelegt wurde, ihre Beschwerde zurückzuziehen, was sie als Druck und Bedrohung wahrnahm. Auch nach Abschluss ihres Studiums wurde sie weiter kontaktiert, sodass sie schließlich ihre Telefonnummer änderte.

Die ADA-Beratungsstelle begleitete die Ratsuchende umfassend, sowohl psychosozial als auch fachlich und strategisch. Ziel der Ratsuchenden war es, dass das, was sie erlebt hatte, von Seiten der Universität als Diskriminierung anerkannt wird. Die Institution sollte Sanktionen gegenüber den Beteiligten prüfen und Maßnahmen ergreifen, um solche Situationen künftig zu vermeiden und ihrer Pflicht einer fairen Behandlung nachzukommen.

In einem Beschwerdebrief an die Universitätsleitung wurden die einzelnen Vorwürfe gut begründet dargelegt, institutionelle Verantwortlichkeiten benannt und konkrete Fragen zu Sanktionen, Schutzmaßnahmen und strukturellen Konsequenzen gestellt. Dabei wurde kritisiert, dass die Universität die Vorfälle im Vorfeld als „negative Erfahrung“ und „befremdliches Verhalten“ relativiert hatte, statt sie klar als Diskriminierung zu prüfen. Nachdem auf diesen Beschwerdebrief nicht mit einer aus Sicht der Betroffenen angemessenen

Entschuldigung reagiert sowie keine Aufarbeitung in Aussicht gestellt worden war, verfasste die Beratungsstelle eine zweite Stellungnahme. Die Stellungnahme machte die Sichtweise der Studentin klar, die die bisherigen Reaktionen der Universität als unzureichend und verharmlosend empfunden hatte. Sie bot um ein persönliches Gespräch, eine echte Entschuldigung und Informationen zu Konsequenzen für die beteiligten Mitarbeiter*innen.

Zwischen institutioneller Untätigkeit und persönlicher Stärkung

Der Beratungsprozess dauert seit mehreren Jahren an. Dass eine Verantwortungsübernahme und strukturelle Konsequenzen seitens der Universität bisher ausgeblieben sind, zeigt, wie schwierig und mühsam Antidiskriminierungsarbeit in Institutionen sein kann – trotz Diskriminierungsverbot. Die Betroffene leidet weiterhin unter den erfahrenen Diskriminierungen, empfand den Beratungs- und Aufarbeitungsprozess mit der ADA-Beratungsstelle aber auch als stärkend und handlungsorientiert. Durch das Einbringen ihrer Perspektive und das Einfordern von Anerkennung und Konsequenzen trat sie aktiv für ihre Rechte ein und empowerte sich.

Nachdem die Universität inzwischen eine Antidiskriminierungsstelle für Studierende eingerichtet hat, unterstützte die ADA-Beratungsstelle die Ratsuchende dabei, ihren Fall nun an diese heranzutragen. Es besteht die Hoffnung, dass die universitätsinterne Stelle zu einem besseren Umgang mit Diskriminierungsvorfällen in der betreffenden Universität beitragen kann.

Beratung bei Diskriminierungserfahrungen

Eine zentrale Aufgabe der ADA-Beratung ist es, Ratsuchende über ihre Rechte zu informieren und zu beraten, in welchen Fällen der Rechtsweg in Frage kommt. Sie hilft, Erfolgsaussichten und Aufwand einer Klage realistisch einzuschätzen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist das zentrale einfachgesetzliche, d.h. sehr konkret anwendbare, Regelwerk gegen Diskriminierung in Deutschland und damit ein wichtiges Instrument für die Antidiskriminierungsberatung. Nicht alle Diskriminierungen und nicht alle Lebensbereiche, in denen es zu Diskriminierungen kommt, sind allerdings vom Anwendungsbereich des AGG umfasst. Von den Fällen, in denen eine Einordnung im Moment der Auswertung möglich war, waren insgesamt 42,7% AGG-relevant (N = 750), d.h. in diesen Fällen bestanden Handlungsmöglichkeiten mit dem AGG. Das bedeutet nicht, dass Ratsuchende diese Handlungsmöglichkeiten auch tatsächlich in Anspruch nehmen konnten oder wollten.

In über der Hälfte dieser Fälle (57,3%) wäre es aber gar nicht möglich gewesen, sich auf das AGG zu berufen. Diese Fälle waren nicht als AGG-relevant eingestuft worden, zum Beispiel da sie in der Öffentlichkeit, in Behörden oder im staatlichen Bildungswesen stattgefunden haben – Bereiche für die das AGG nicht gilt.

Die häufigste rechtliche Intervention war mit 34 Fällen die Anspruchsanmeldung nach AGG, d.h. hier wurden Ansprüche nach dem AGG gegenüber der*dem Verursacher*in schriftlich geltend gemacht – der erste Schritt, um Entschädigung oder Schadensersatz nach dem AGG einklagen zu können. Nur in wenigen Fällen kam es zu einem Gerichtsverfahren (von den 2025 neu dokumentierten Diskriminierungsfällen bis März 2026 in 15 Fällen). Die häufigste gerichtliche Intervention war mit sieben Fällen die Klagebegleitung. In den Fällen, in denen die ADA-Beratungsstellen

Gründe von Ratsuchenden dokumentiert haben, sich gegen rechtliche Schritte zu entscheiden (N = 364), lagen diese in fast der Hälfte der Fälle (47,8%) darin, dass rechtliche Schritte nicht zu den Zielen der Ratsuchenden passten. In 16,5% der dokumentierten Gründe wurde als Grund gegen rechtliche Schritte eine zu hohe (finanzielle und/oder emotionale) Belastung dokumentiert und in 7,7% eine Fristenproblematik. D.h., hier konnten zum Beispiel Ansprüche nach dem AGG nicht mehr geltend gemacht werden, da die Kenntnis über die Diskriminierung bereits länger als zwei Monate zurücklag oder unklar war, wann sie begann. Es kann auch eine Kombination dieser und anderer Gründe sein.

Als besonders relevant in der Beratung erwies sich die psychoemotionale Beratung (in 63,2% der kategorisierten Diskriminierungsfälle mit nichtrechtlichen Interventionen) sowie zunächst eine Klärung des Sachverhalts (59%). Häufig dokumentierten die Berater*innen darüber hinaus Recherche (42%), Beschwerdebriefe (31,8%), Vermittlungsgespräche (20,8%) und Verweisberatung (15,3%). In fünf Fällen sind Community-Arbeit, in drei Fällen ein →**Testing** und in einem Fall fallbezogene Öffentlichkeitsarbeit dokumentiert worden.

Ein erfolgreicher außergerichtlicher Ansatz war in 9,1% der kategorisierten Diskriminierungsfälle ein Grund gegen rechtliche Schritte. In 12,5% der kategorisierten Fallausgänge (N=959) wurde ein außergerichtliches Ergebnis dokumentiert, in 3,3% kam es zu einer gütlichen Einigung mit Verantwortlichen. Bei über der Hälfte (57,5%) der kategorisierten Diskriminierungsfälle mit außergerichtlichem Ergebnis wurde (bis März 2026

bereits) ein erfolgreiches außergerichtliches Verfahren erfasst. In 22,8% der kategorisierten Diskriminierungsfälle wurde im Rahmen der Beratung keine Lösung entsprechend der Ziele der Ratsuchenden gefunden. Gründe hierfür waren beispielsweise, dass Diskriminierungsverantwortliche nicht bereit waren, sich mit der Diskriminierung auseinanderzusetzen, oder dass Beratungsprozesse vorzeitig abgebrochen wurden, da die Belastung zu groß wurde. In 27,2% der kategorisierten Diskriminierungsfälle war eine Weitervermittlung ein Ergebnis. Diese erfolgten z.B. an Beratungsstellen bei rechter Gewalt oder an weitere Fachstellen für spezifische Diskriminierungsformen. Nach Einschätzung der Berater*innen führte die Beratung häufig zu psychoemotionalen Ergebnissen, wie etwa einer Stärkung oder Empowerment der ratsuchenden Person (26,1%). Zum Zeitpunkt der Auswertung waren Beratungsprozesse in 10,6% der kategorisierten Diskriminierungsfälle als noch nicht abgeschlossen dokumentiert.

Auch diese Zahlen unterstützen die seit Jahren immer wieder erhobenen fachlichen Forderungen nach einer umfassenden Reform des AGG, u.a. mit einer Ausweitung des Anwendungsbereichs, der deutlichen Verlängerung von Fristen und der Stärkung außergerichtlicher Ansätze. Für einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung in NRW ist zudem ein Landesantidiskriminierungsgesetz wichtig, das in NRW mittlerweile beschlossen worden ist und am 1. Oktober 2026 in Kraft tritt. Da das Gesetz für kommunales Handeln nicht gelten wird, bleibt hier eine Schutzlücke bestehen (vgl. Handlungsempfehlungen, S. 52ff).



Aus der Beratung

Mehr als ein Missverständnis: Rassismus belastet nachhaltig

Frau S., eine Schwarze deutsche Frau, wandte sich an eine ADA-Beratungsstelle, um von einem zutiefst belastenden Erlebnis zu berichten. Sie war von einer Bekannten dazu motiviert worden. Frau S. war zu einem Beurkundungstermin beim Notar, da sie eine Immobilie kaufen wollte. Während des etwa anderthalbstündigen Termins hatte der Notar sie mehrfach entwürdigend, paternalistisch und rassistisch behandelt – vor den ebenfalls anwesenden Verkäuferinnen und dem Makler. Die Betroffene schilderte u. a. unangebrachte Fragen zu ihrer vermeintlichen Herkunft, Unterstellungen mangelnder finanzieller Kompetenz, eine respektlose Körpersprache und herablassende Kommentare zur Immobilie. Sie fühlte sich vor der gesamten Runde bloßgestellt, stereotypisiert und nicht gleichwertig behandelt. Während des Termins hatten die beiden anwesenden Verkäuferinnen und der Makler mehrmals verschämt auf den Boden geschaut. Im Nachgang hat der Makler sich telefonisch bei dem Notarsbüro beschwert, sich bei Frau S. entschuldigt und angegeben, nicht mehr mit dem Notar zusammenarbeiten zu wollen. Der Vorfall belastete Frau S. nachhaltig: Sie berichtete von Schlafstörungen und starken Stressreaktionen, vor allem, wenn sie später zufällig das Auto des Notars sah, der im selben Ort wohnte wie sie.

Die ADA-Beratungsstelle bewertete das geschilderte Verhalten als mögliches Fehlverhalten im Sinne der Bundesnotarordnung sowie als potenziellen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. In einem Beschwerdeschreiben erbat sie daher eine Stellungnahme, interne Reflexion sowie Maßnahmen für diskriminierungssensible Kommunikation.

Statt Reflexion: Abwehr und Relativierung

In seiner Antwort bestritt der durch den Notar beauftragte Anwalt sämtliche Vorwürfe. Die Äußerungen des Notars seien missverstanden worden; es habe sich um „Small Talk“, beispielhafte Erläuterungen oder humorvolle Auflockerungen gehandelt. Hinweise auf rassistische Motive wies er ausdrücklich zurück. Zugleich ließ er mitteilen, der Notar bedauere – „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ –, bei der Klientin keine Vertrauensbasis hergestellt zu haben.

Für die Ratsuchende war dieses Schreiben ein erneuter Rückschlag. Die Art der Antwort verstärkte das Gefühl, dass ihre Erfahrungen relativiert und nicht ernst genommen wurden.

Die Verletzungen bleiben

Der Fall zeigt beispielhaft, was Betroffene häufig erleben, wenn sie Verantwortliche mit ihrem rassistischen Verhalten konfrontieren. Aus Belastung, Erschöpfung und dem Wunsch nach innerer Ruhe entschied sich Frau S. schließlich, den Fall nicht weiter zu verfolgen. Aus Selbstschutz müssen viele Betroffene das Verfahren abbrechen, ihre Verletzungen bleiben aber.

Dennoch zeigt der Fall auch, dass Antidiskriminierungsberatung wichtig ist: Sie schafft Sichtbarkeit, unterstützt Betroffene parteilich und erinnert Institutionen und Funktionsträger an ihre Verantwortung, diskriminierungsfreie Räume zu gewährleisten.

Beratungsschwerpunkte im Fokus: Rassismus und Antisemitismus

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, wie **→Antimuslimischem Rassismus** (10), **→Anti-Schwarzem Rassismus** (3) oder Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja (**→Antiziganismus**) (4). 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

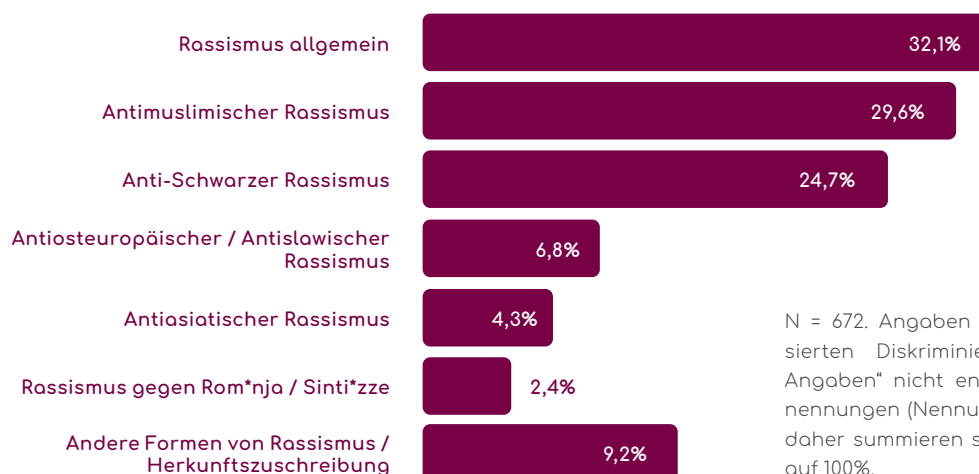
aus einer intersektionalen Perspektive und versuchen die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsdimensionen in der Beratung zu berücksichtigen. Hierbei nehmen einige bestimmte Machtverhältnisse oder Lebensbereiche besonders in den Blick, wie zum Beispiel Sexismus, Queer- und Transfeindlichkeit, Ableismus oder Diskriminierung im Bereich Wohnen (3), im Bildungsbereich (5) oder im Arbeitsleben (6). Im Folgenden werfen wir daher einen vertieften Blick auf die rassistischen und antisemitischen Diskriminierungen, die Ratsuchende im Jahr 2025 an die ADA-Beratungsstellen herangetragen haben. 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 S. 56ff.

Rassismusformen

Die meisten Menschen, die sich im Jahr 2025 an eine ADA-Beratungsstelle gewandt haben, berichteten von erlebtem Rassismus (62,4%) (vgl. Abb. 2 S. 13). Von den 672 weiter kate-

Abb. 5: Fälle von Rassismus nach Rassismusformen



N = 672. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 734) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

gorisierten Rassismusfällen, wurden knapp 30% als Antimuslimischer Rassismus eingestuft, knapp 25% als Anti-Schwarzer Rassismus. Seltener wandten sich Menschen an ADA-Beratungsstellen, die von **→Antiosteuropäischem Rassismus** (6,8%), **→Antiasiatischem Rassismus** (4,3%) oder Rassismus gegen Rom*nja oder Sinti*zze (2,4%) berichteten (vgl. Abb. 5, S. 21).

Antimuslimischer Rassismus

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich weiterhin die meisten Menschen, die Rassismus erlebt haben, in Fällen von Antimuslimischem Rassismus an die Beratungsstellen gewandt. Es sind aber etwas weniger Personen beraten worden. Der Blick auf die Kriminalitätsstatistik und Forschungsdaten hilft hier bei der Einordnung der ADA-Beratungsdaten: Die Anzahl der erfassten islamfeindlichen Straftaten in NRW ist in den letzten Jahren gestiegen (vgl. WDR, 2026). Der aktuelle Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (2026) ergab, dass die Hälfte der muslimischen Befragten in Deutschland in den vergangenen zwölf Monaten offene Diskriminierung erlebt hatte, 17% mindestens einmal pro Monat (vgl. DeZIM-Institut, 2026, S. 43). Vor diesem Hintergrund kann davon ausgegangen werden, dass Rassismus gegenüber muslimischen und muslimisch gelesenen Menschen nicht abgenommen hat. Wahrscheinlicher ist es, dass weniger Betroffene von Antimuslimischem Rassismus beraten wurden, da es im Jahr 2025 zwischenzeitlich nicht besetzte Beratungsstellen mit dem Schwerpunkt Antimuslimischer Rassismus gegeben hat und die so entstandene Beratungslücke nicht durch andere Beratungsstellen aufgefangen werden konnte.

Im Rahmen der ADA-Beratung zu Antimuslimischem Rassismus wurden wiederholt Diskriminierungsfälle dokumentiert, die als antitürkisch eingestuft wurden. Zudem wurden Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit dem Tragen eines Kopftuchs oder anderer Formen religiöser Sichtbarkeit bzw. der Artikulation religiöser Bedürfnisse dokumentiert. Weitere dokumentierte Fälle betrafen Diskriminierungen, die sich entlang typischer antimuslimisch-rassistischer Narrative strukturieren. Diese umfassen unter anderem die Zuschreibung angeblich

antiproggressiver Haltungen, Kriminalisierung sowie die Unterstellung angeblich mangelnder Hygiene oder sogenannter Integrationsverweigerung. Der ada.nrw-Kompetenzverbund Antimuslimischer Rassismus berichtet, dass insbesondere kriminalisierende Zuschreibungen eine zentrale Rolle spielten. Diese zeigten sich nicht nur im Alltag, sondern vor allem auch in institutionellen Kontexten wie Schulen und Behörden. Hier zeigen sich die strukturelle Verankerung antimuslimisch-rassistischer Deutungsmuster und ihre weitreichenden Auswirkungen auf die Lebensrealitäten der Betroffenen.

Anti-Schwarzer Rassismus

Der Blick auf Forschungsdaten zeigt eine hohe Quote von Anti-Schwarzem Rassismus: Über die Hälfte (57%) der Schwarzen Befragten hatte in den vergangenen zwölf Monaten laut dem Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (2026) offenkundigen Rassismus erlebt, ein Viertel berichtete, solche offenen Diskriminierungen monatlich zu erleben (vgl. DeZIM-Institut, 2026, S. 43).

Die ADA-Beratungsdaten machen sichtbar, dass Personen, die von Anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind, im Jahr 2025 häufiger die Beratung in Anspruch genommen haben als im Jahr zuvor (Steigerung um knapp 17%). Im Rahmen der ADA-Beratung zu Anti-Schwarzem Rassismus wurden wiederholt Rassismus im Zusammenhang mit dem N-Wort oder an die Hautfarbe anknüpfend dokumentiert. Weitere Fälle betrafen Diskriminierungen, die sich entlang anti-Schwarzer Narrative strukturierten. Dazu gehörten Zuschreibungen als minderwertig, weniger intelligent, weniger professionell oder als „anders“ sowie Unterstellungen von Aggressivität, mangelnder Hygiene oder von Gewalttätigkeit.

Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze

Wenn wir in die Kriminalstatistik schauen, sehen wir, dass die Zahlen der seit 2017 behördlich erfassten antiziganistischen Straftaten seit Jahren steigen (vgl. Medien dienst Integration, 2026). Repräsentative Studien zeigen weit verbreitete Vorurteile und negative Einstellungen gegenüber Rom*nja und Sinti*zze in Deutschland (vgl. Leipziger Autoritarismus Studie, 2024, S. 67). Die Melde-

und Informationsstelle Antiziganismus (MIA) registrierte allein im Jahr 2024 bundesweit 1.678 antiziganistische Vorfälle, wobei hier von einer hohen Dunkelziffer auszugehen ist (vgl. MIA 2025, S. 14).

In den Daten der ADA-Beratungsstellen sehen wir, dass eher wenige von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze Betroffene mit den ADA-Beratungsstellen Kontakt aufnehmen (2,4% der Fälle von Rassismus, Steigerung um 23,1% auf 16 Fälle). Dies kann damit zusammenhängen, dass Rom*nja und Sinti*zze aufgrund ihrer spezifischen Verfolgungs- und Ausgrenzungsgeschichte und (generationenübergreifender) negativer Erfahrungen häufig eine große Skepsis gegenüber Angeboten haben, die nicht in ihrer Community verankert sind (vgl. Unabhängige Kommission Antiziganismus 2021). Mit den Communities in Kontakt zu kommen und Vertrauen aufzubauen erfordert viele Ressourcen und Kontinuität. Dieser Prozess konnte bisher nur begrenzt vorangebracht werden bzw. zeigte bislang noch keine sichtbaren Wirkungen. Ende 2025 hat sich im Netzwerk ada.nrw der Kompetenzverbund Antiziganismus/Antiromaismus unter Beteiligung von drei ADA-Beratungsstellen und der Dokumentations- und Informationsstelle für Antiziganismus/Antiromaismus in Nordrhein-Westfalen (DINA NRW) gegründet. Der Kompetenzverbund setzt sich zum Ziel, in den kommenden Jahren Austausch, Vernetzung und Expertise zur Bekämpfung von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze zu stärken.

Weitere Formen von Rassismus

Betroffene von **→Antiosteuropäischem Rassismus** (Steigerung um 48,4% auf 46 Fälle) und **→Antiasiatischem Rassismus** (Steigerung um 20,8% auf 29 Fälle) wandten sich zwar häufiger, aber bisher insgesamt noch selten an ADA-Beratungsstellen. Zu diesen Formen von **→Rassismus** gab es bislang auch nur wenig Bewusstsein, Forschung und Monitoring.¹⁵ Laut dem Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (2026) gaben jedoch mehr als ein

Drittel (37%) der sich als osteuropäisch bezeichnenden Befragten und 45% der sich als asiatisch bezeichnenden Befragten an, in den vorangegangenen zwölf Monaten offenkundigen Rassismus, wie Beleidigungen und Drohungen, erfahren zu haben (vgl. DeZIM-Institut, 2026, S. 43). Beide Formen von Rassismus haben jeweils spezifische Stereotype, Zuschreibungen und gesellschaftliche Auswirkungen, die anhand unserer Daten bisher noch nicht näher betrachtet werden können.

Formen von Antisemitismus

Schauen wir in die Kriminalstatistik, dann sehen wir, dass die Zahlen der behördlich erfassten antisemitischen Straftaten seit dem Jahr 2023 bzw. seit dem Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 sprunghaft angestiegen sind. Im Jahr 2025 sind 6.548 antisemitische Straftaten erfasst worden (vgl. Mediendienst Integration, 2026). Die Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS) NRW registrierte im Jahr 2025 allein in NRW 1.102 antisemitische Vorfälle (vgl. RIAS NRW 2026, S. 18). Repräsentative Studien zeigen, dass Ressentiments gegen Jüdinnen*Juden weit verbreitet sind (vgl. Mediendienst Integration, 2026). Aufgrund der gesellschaftlichen Sanktionierung offener antisemitischer Äußerungen treten diese häufig in indirekter Form auf. Diese „Umgewerkommunikation“ tritt zum Beispiel in Form der Dämonisierung des Staates Israel oder einer impliziten Relativierung der Verbrechen des Nationalsozialismus auf (vgl. Leipziger Autoritarismus Studie, 2024, S. 59ff).

Auch im Jahr 2025 sind mehr Fälle von Antisemitismus an die ADA-Beratungsstellen herangetragen worden (6,4% der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle, Steigerung um rund 11% auf 70 Fälle, vgl. Abb. 2 und 3, S. 13f.) Von den 48 spezifischer kategorisierten Fällen in der ADA-Beratung ging es in über der Hälfte der Fälle um **→Israelbezogenen Antisemitismus** (56,3%), in 16,7% um antisemitisches **→Othering** und in 10,4% der Fälle um **→Post-Shoah-Antisemitismus**¹⁶.

¹⁵ Erst seit 2025 dokumentiert die zivilgesellschaftliche „Meldestelle antiasiatischer Rassismus“ (AAR) diskriminierende Vorfälle in Deutschland.

¹⁶ Die Kategorisierung der Erscheinungsformen ist vom Kompetenzverbund Antisemitismus ada.nrw entwickelt worden und umfasst zudem „modernen Antisemitismus“ und „Antijudaismus“.



Antimuslimischer Rassismus im Verwaltungshandeln und seine Folgen

Herr D., ein als muslimisch markierter, geflüchteter Mann im laufenden Asylverfahren, ging Anfang 2024 ins Rathaus, um die ihm zustehenden Sozialleistungen in bar abzuholen. Vor Ort wurde ihm ohne nähere Begründung mitgeteilt, dass er seine Unterkunft wechseln müsse. Auf seine Nachfrage nach dem Grund erhielt er lediglich die Antwort: „Es ist einfach so.“ Als Herr D. mehrfach um eine Erklärung bat, wurde er aufgefordert, das Büro zu verlassen. Nach einem kurzen Wortwechsel kamen weitere städtische Mitarbeiter*innen hinzu. Herr D. wurde angeschrien, körperlich bedrängt und schließlich durch Sicherheitspersonal gewaltsam aus dem Gebäude gebracht. An diesem Tag erhielt er kein Geld und es wurde ihm ein unbefristetes Hausverbot für das Rathaus mit stark eingeschränkten Abholzeiten für das ihm zustehende Bargeld ausgesprochen.

Der Fall zeigt, wie zum Beispiel Antimuslimischer Rassismus im Verwaltungshandeln wirken kann: Ein als muslimisch markierter, geflüchteter Mann wird ohne transparente Begründung mit einer folgenschweren Entscheidung konfrontiert, seine Nachfragen werden als störend oder bedrohlich interpretiert, und eine alltägliche Verwaltungssituation eskaliert einseitig zu einem sicherheitsrechtlichen Vorfall. Herr D. wird dabei nicht als leistungsberechtigte Person wahrgenommen, sondern als „Problem“, das aus dem Raum entfernt werden muss.

Beratung, Begleitung und kleine Erfolge

In dieser Situation wandte sich Herr D. an eine ADA-Beratungsstelle. Er äußerte ausdrücklich, dass er wegen befürchteter Repressionen kein konfrontatives Vorgehen wünsche. Sein zentrales Anliegen war es, weiterhin Zugang zu seinen Sozialleistungen zu haben – die eingeschränkten Abholzeiten fielen mit dem Besuch eines Sprachkurses zusammen. Die Beraterin nahm den Fall auf, ordnete das Geschehen diskriminierungskritisch

ein, unterstützte Herrn D. emotional und klärte gemeinsam mit ihm Handlungsoptionen. In Gesprächen mit der Verwaltung konnte erreicht werden, dass die Abholzeiten angepasst wurden.

Im Jahr 2025 wandte sich Herr D. erneut an die Antidiskriminierungsstelle. Dabei wurde bekannt, dass die Amtsleitung im Jahr 2024 zusätzlich Strafanzeige wegen angeblicher „Bedrohung“ und „Nötigung“ gegen ihn erstattet hatte. Die Antidiskriminierungsstelle organisierte gemeinsam mit einer weiteren lokalen ADA-Beratungsstelle anwaltliche Unterstützung, begleitete Herrn D. bei Absprachen mit dem Anwalt und stand ihm solidarisch beim Gerichtstermin zur Seite.

Trotz Freispruch: Stigmatisierung geht weiter

Die unmittelbar beteiligte Mitarbeiterin erklärte vor Gericht, sie habe sich zu keinem Zeitpunkt bedroht gefühlt und selbst keine Anzeige erstattet. Aus den Gerichtsakten ging hervor, dass die Amtsleitung bei Anzeigeerstattung angeregt hatte, die betreffende Mitarbeiterin nicht als Zeugin zu vernehmen. Herr D. wurde schließlich freigesprochen. Die notwendige anwaltliche Vertretung konnte zunächst nur durch solidarische Finanzierung und Spenden ermöglicht werden.

Trotz des Freispruchs und mehrfacher schriftlicher Anforderungen durch die ADA-Beratungsstelle weigert sich die Amtsleitung bis heute, das Hausverbot aufzuheben. Für Herrn D. bedeutet dies eine anhaltende Einschränkung seiner Teilhabe, eine dauerhafte Stigmatisierung als „gefährlich“ sowie eine fortgesetzte Belastung im ohnehin prekären Lebensalltag. Der Fall verdeutlicht, dass Rassismus nicht mit einem Freispruch endet, sondern sich institutionell verfestigen kann, und, dass parteiliche Beratung oft auch nach formalen Erfolgen notwendig bleibt.

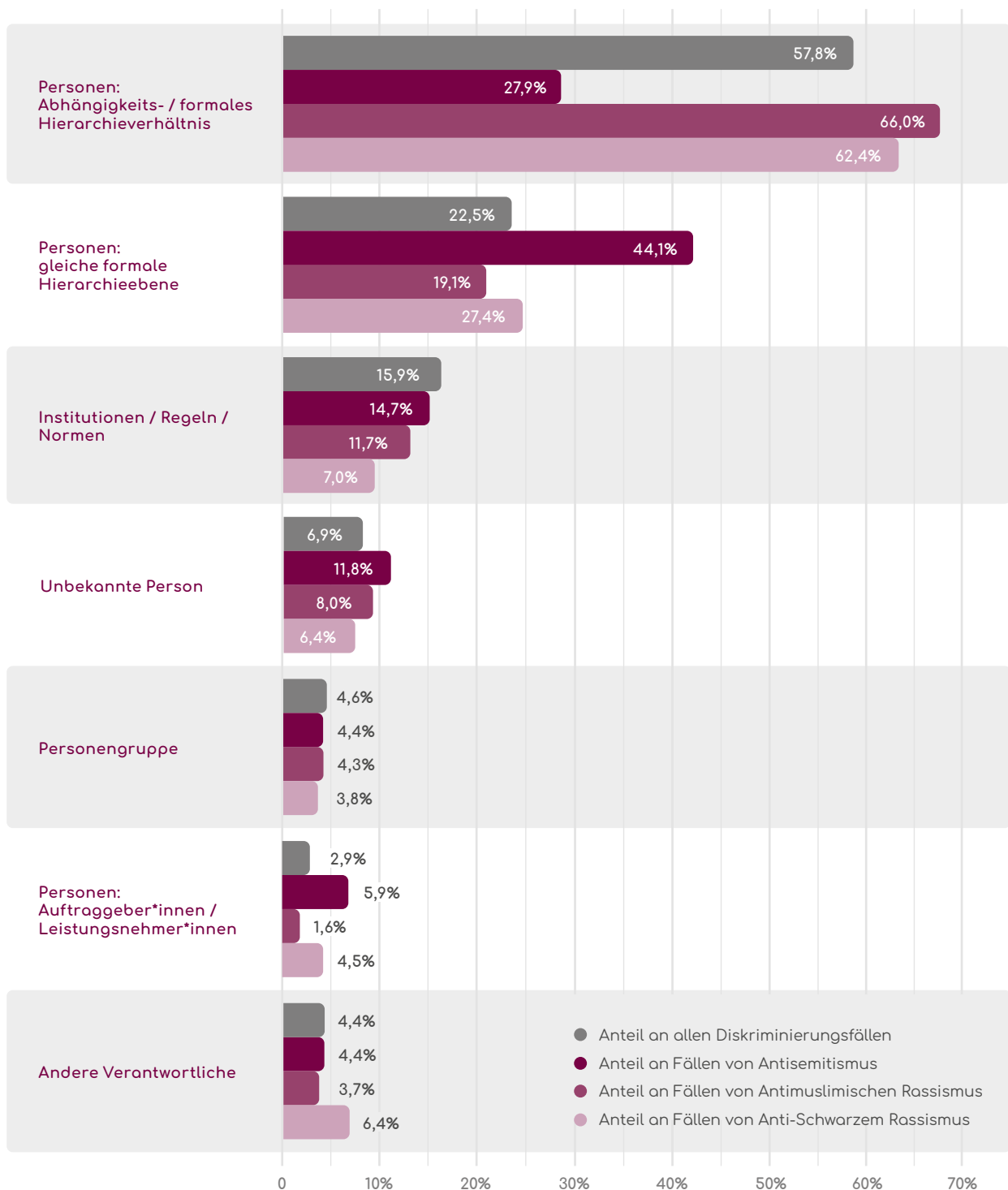
Diskriminierungsverantwortliche

Die dokumentierten Diskriminierungsfälle zeigen, dass Diskriminierung häufig von Personen ausging, die in einem formalen Hierarchieverhältnis zur betroffenen Person standen, bzw. von denen diese abhängig war. Hierunter fallen zum Beispiel Vorgesetzte, Lehrkräfte, Mitarbeiter*innen in Behörden, Vermieter*innen (57,8% der dokumentierten Diskriminierungsfälle). Innerhalb

hierarchischer Beziehungen ist Diskriminierung ausgehend von statushöheren Personen eine Form von Machtmissbrauch (vgl. Abb. 6).

Wenn man nur die Beratungsschwerpunkte Rassismus (hier nur für die Rassismusformen mit >50 Fällen untersucht) und →**Antisemitismus** betrachtet, fanden bei →**Antimuslimischem Rassismus** am häufigsten Diskri-

Abb. 6: Diskriminierungsfälle nach diskriminierungsverantwortlicher Person/Institution



N = 1.024 (alle Diskriminierungsfälle); 188 (Antimuslimischer Rassismus); 157 (Anti-Schwarzer Rassismus); 68 (Antisemitismus). Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich (Nennungen: 1.178, 215, 188, 77), daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

minierungen mit Machtmissbrauch statt (66 % der Fälle von Antimuslimischem Rassismus). →**Anti-Schwarzer Rassismus** weist hier ebenfalls hohe Werte auf (62,4%). Betroffene von Anti-Schwarzem Rassismus wurden aber auch überdurchschnittlich häufig (27,4%) von Personen auf gleicher formaler Hierarchieebene diskriminiert. Das bedeutet, andere Kund*innen in einem Geschäft, in der Bahn, Arbeitskolleg*innen, Mitschüler*innen oder Nachbar*innen waren diskriminierungsverantwortlich. Antisemitismus ging sogar am häufigsten von Personen aus, die sich formal auf gleicher Hierarchieebene befanden (44,1% der Fälle von Antisemitismus). In 14,7% der erfassten Fälle von Antisemitismus, in 11,7% der Fälle von Antimuslimischem Rassismus und in 7,0% der Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus konnten institutionelle Regeln, Verfahren oder Normen ausgemacht werden, die zu den dokumentierten Diskriminierungsfällen führten.

Seltener wurde von Diskriminierung berichtet, die von unbekannten Personen ausging (6,9% der dokumentierten Diskriminierungsfälle). Aus der Sonderauswertung des Sozioökonomischen Panels (2026) zu Diskriminierung, wissen wir, dass Diskriminierung sehr häufig im öffentlichen Raum passiert. Knapp die Hälfte der befragten Personen mit Diskriminierungserfahrungen hatte Diskriminierung im öffentlichen Raum erlebt (vgl. DeZIM-Institut 2026, S. 19f.). Der geringe Anteil unbekannter Diskriminierungsverantwortlicher hängt vermutlich damit zusammen, dass sich Menschen nach Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum seltener an ADA-Beratungsstellen wenden (9,3% der dokumentierten Diskriminierungsfälle, vgl. Abb. 4, S. 15). Antimuslimischer Rassismus (8,0%) und Antisemitismus (11,8%) gingen überdurchschnittlich häufig von unbekannten Personen aus (vgl. Abb. 6, S. 25). Im Vergleich zum Vorjahr sind diese Anteile jedoch gesunken. Es haben sich im Verhältnis zum Vorjahr auch weniger Personen an eine Beratungsstelle gewandt, die Antimuslimischen Rassismus oder Antisemitismus in der Öffentlichkeit erlebt haben.

Selten wurde von Diskriminierung ausgehend von Auftraggeber*innen bzw. Leistungsnehmer*innen berichtet,

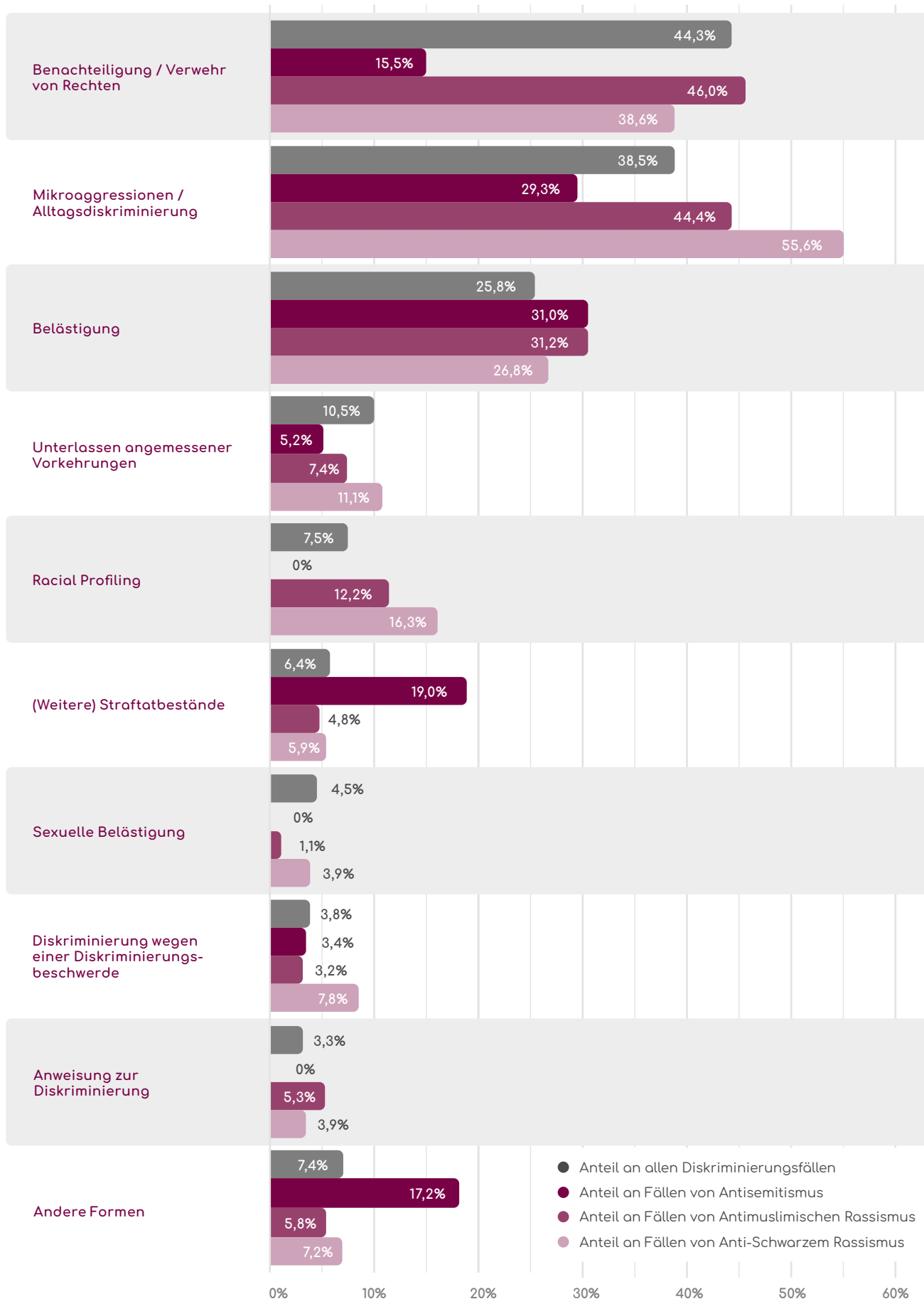
d.h., zum Beispiel von Patient*innen gegenüber Pflegekräften/Ärzt*innen oder von Schüler*innen gegenüber Lehrkräften (2,9% der dokumentierten Diskriminierungsfälle). Überdurchschnittlich häufig war dies bei Antisemitismus der Fall (5,9% der Fälle von Antisemitismus).

Diskriminierungsformen

Die Diskriminierungsformen, von denen insgesamt am häufigsten berichtet wurde, waren Benachteiligungen oder das Verwehren von Rechten (44,3%), darunter 7,5%, die als →**Racial Profiling** eingestuft wurden, gefolgt von →**Mikroaggressionen** bzw. Alltagsdiskriminierung (38,5%) und diskriminierender Belästigung (25,8%). Das Unterlassen angemessener Vorkehrungen wurde in insgesamt 10,5% der dokumentierten Diskriminierungsfälle als Diskriminierungsform erfasst. Gemeint waren dabei nicht nur fehlende Barrierefreiheit, sondern auch mangelnder Diskriminierungs- und Gewaltschutz oder fehlende Schutzmaßnahmen nach Diskriminierungsfällen (vgl. Abb. 7, S. 27).

Betrachtet man nur die Beratungsschwerpunkte Rassismus (hier nur für die Rassismusformen mit >50 Fällen untersucht) und Antisemitismus, fällt auf, dass der Anteil an Mikroaggressionen bzw. Alltagsdiskriminierung bei Anti-Schwarzem Rassismus am höchsten war (55,6% der Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus). Schwarze Personen hatten auch überdurchschnittlich häufig von Racial Profiling (16,3% der Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus gegenüber 7,5% aller Diskriminierungsfälle) und Diskriminierung aufgrund ihrer Diskriminierungsbeschwerde (7,8% der Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus gegenüber 3,8% aller Diskriminierungsfälle) berichtet. Antimuslimischer Rassismus trat am häufigsten in Form einer Benachteiligung oder dem Verwehren von Rechten auf (46%). Antisemitismus zeigte sich am häufigsten in Form antisemitischer Belästigung (31%) sowie von Mikroaggressionen bzw. Alltagsdiskriminierung (29,3%). (Weitere) Straftatbestände (19%) und andere Formen (17,2%) machten ebenfalls einen überdurchschnittlich großen Anteil der dokumentierten Fälle von Antisemitismus aus (vgl. Abb. 7, S. 27).

Abb. 7: Diskriminierungsfälle nach Formen der Diskriminierung



N = 991 (alle Diskriminierungsfälle); 189 (Antimuslimischer Rassismus); 153 (Anti-Schwarzer Rassismus); 58 (Antisemitismus). Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich (Nennungen: 1.508, 305, 271, 71), daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

Schwerpunkt:

Diskriminierung im Arbeitsleben

Das Schwerpunktthema des diesjährigen Berichts über die Antidiskriminierungsberatung im Netzwerk ada.nrw im Jahr 2025 ist Diskriminierung im Arbeitsleben. Für viele Menschen ist Erwerbsarbeit die zentrale Einkommensquelle. Sie entscheidet über Lebensstandard, die Möglichkeit der sozialen Sicherung und gesellschaftliche Teilhabe. Machtverhältnisse wie soziale Herkunft (→**Klassismus**), Geschlecht (→**Sexismus**) und Rassismus strukturieren systematisch den Zugang zu Bildung und Arbeit. Sie bestimmen die Bewertung und Bezahlung von Arbeit und halten damit Ungleichheit aufrecht. Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, werden systematisch geringer entlohnt und gesellschaftlich abgewertet. In Führungspositionen sind weiterhin Frauen, queere, rassifizierte und behinderte Personen unterrepräsentiert (vgl. auch Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024; DeZIM-Institut, 2019; Statistisches Bundesamt, 2024).

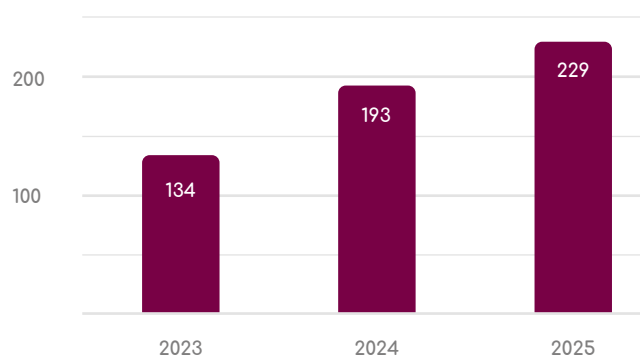
Das sind nur einige Beispiele, in denen sich soziale Ungleichheit und →**strukturelle Diskriminierung** zeigen. In politischen Debatten wurden und werden Arbeitslosigkeit, steigende Krankheitstage und Arbeit in Teilzeit immer wieder und aktuell wieder verstärkt auf die individuelle Motivation oder persönliche Merkmale von Menschen verkürzt. Dies verschärft Stigmatisierung und dient der Rechtfertigung restriktiver Sozialgesetze. So wird der Blick auf reale gesellschaftliche Herausforderungen verstellt. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bzw. im Arbeitsleben stellt eine zentrale Herausforderung dar.

Der Lebensbereich Arbeit ist seit Beginn der Berichterstattung des Netzwerks ada.nrw einer der am häufigs-

ten erfassten Diskriminierungsbereiche. Jeweils etwa ein Fünftel der in den Jahren 2023 bis 2025 dokumentierten Diskriminierungsfälle ereigneten sich im Arbeitsleben (2023: 20,0%, 2024: 20,8%, 2025: 21,1%). Bei steigenden Gesamtfallzahlen sind die dokumentierten Diskriminierungsfälle im Arbeitsleben im Vergleich zum Vorjahr überdurchschnittlich gestiegen (um 18,6% auf 229 Fälle, vgl. Abb. 8). In bundesweiten Erhebungen von Antidiskriminierungsstellen (vgl. ADS Bund, 2026; advd e.V., 2025) werden bei steigenden Gesamtzahlen regelmäßig die meisten Diskriminierungsfälle bzw. Beratungsanfragen aus dem Bereich Arbeit registriert.

Es gibt einige nachvollziehbare Gründe dafür, dass Menschen sich besonders häufig an Antidiskriminierungsberatungsstellen wenden, wenn sie im Arbeitsleben Diskriminierung erleben. Ein Großteil der Menschen sichern durch Arbeit ihre Existenz und verbringen einen

Abb. 8: Diskriminierungsfälle im Lebensbereich Arbeit nach Jahren



großen Teil ihrer Lebenszeit mit Erwerbsarbeit. Mehr als in anderen Alltagsbereichen treffen im Arbeitsleben unterschiedlichste Menschen unabhängig von Sympathie, sozialer Nähe und Vertrautheit zusammen. Hierarchien und Machtpositionen spielen eine große Rolle. Es gibt also viele „Diskriminierungsgelegenheiten“. Wenn Diskriminierung stattfindet, ist es zudem schwieriger, sich dem zu entziehen oder auszuweichen als in Freizeitbereichen, da Interaktionen eher wiederkehren, auf Dauer angelegt und nicht frei wählbar sind. Eine Kündigung kommt für viele Betroffene nicht in Frage, sei es aus ökonomischer Notwendigkeit oder weil Diskriminierung auch den Zugang zu anderen Arbeitsstellen erschwert. Andauernde Diskriminierung erhöht den Druck, professionelle Unterstützung zu suchen. Die steigenden Beratungszahlen deuten darauf hin, dass immer mehr Menschen von ihren Rechten bei Diskriminierung im Arbeitsleben wissen und sich Unterstützung holen. Da sowohl für Bewerber*innen, als auch für Arbeit-

nehmer*innen, Auszubildende, Praktikant*innen und Beamt*innen bei Diskriminierung im Arbeitsleben grundsätzlich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt und dort klare Rechte für Betroffene und Pflichten für Arbeitsgeber*innen (s. S. 41) formuliert sind, gibt es häufig Handlungsmöglichkeiten, um sich gegen Diskriminierungen zu wehren.

All das nehmen wir zum Anlass, in diesem Jahr einen vertieften Blick auf die dokumentierten Diskriminierungsfälle und Antidiskriminierungsberatung im Arbeitsleben zu werfen: Zu welchen Arten von Diskriminierungen suchten Menschen im Arbeitsleben Rat, welche Rolle spielten Machtpositionen, wie sah es mit Handlungsmöglichkeiten aus und welche Verbesserungen braucht es? Vertreter*innen des Kompetenzverbunds „Diskriminierung in Arbeit“ des Netzwerks ada.nrw berichten am Ende des Kapitels von ihrer Arbeit und ihren Erfahrungen.

Zu welchen Machtverhältnissen suchten Menschen Rat?

Die meisten Menschen, die sich im Jahr 2025 wegen Diskriminierung im Arbeitsleben an eine ADA-Beratungsstelle in NRW gewandt haben, hatten **→Rassismus** erfahren (59,6%). Es folgten **→Sexismus** und sexualitätsbezogene Diskriminierung (19,3%), **→Ableismus** (13,6%), Religionsdiskriminierung (7%), Diskriminierung entlang der Staatsangehörigkeit oder des Aufenthaltsstatus (6,6%) sowie **→Ageismus** (5,7%). Sexismus und sexualitätsbezogene Diskriminierung, Ableismus sowie Religionsdiskriminierung, Ageismus und Sprachdiskriminierung spielten im Arbeitsleben eine größere Rolle als über alle dokumentierten Diskriminierungsfälle aus allen Lebensbereichen hinweg (vgl. Abb. 9, S. 31 und Abb. 2, S. 13). Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, des Aufenthaltsstatus sowie aufgrund von **→Klassismus** und **→Antisemitismus** wurden hingegen für den Lebensbereich Arbeit deutlich seltener berichtet als insgesamt.

Im Gegensatz zu den Zahlen der ADA-Beratungsstellen betrafen die meisten Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021 – 2023) Diskriminierungen entlang des Geschlechts (vgl. ADS Bund, 2024, S. 77f).

Wenn wir nur die in der ADA-Beratung im Jahr 2025 dokumentierten Diskriminierungsfälle betrachten, in denen Menschen von sexualitätsbezogener Diskriminierung berichteten, stellen wir fest, dass fast ein Drittel (32,2%) dieser Diskriminierungen im Arbeitsleben stattfand. Auch in Fällen von Religionsdiskriminierung berichteten Menschen sehr häufig (in 30% der Fälle von Religionsdiskriminierung) von Diskriminierung im Arbeitsleben. Sexismus und Ableismus waren im Lebensbereich Arbeit ebenfalls überrepräsentiert (vgl. Abb. 10, S. 32). Da häufig mehrere Machtverhältnisse angegeben wurden, ist davon auszugehen, dass häu-

Abb. 9: Machtverhältnisse bei Diskriminierungen im Arbeitsleben



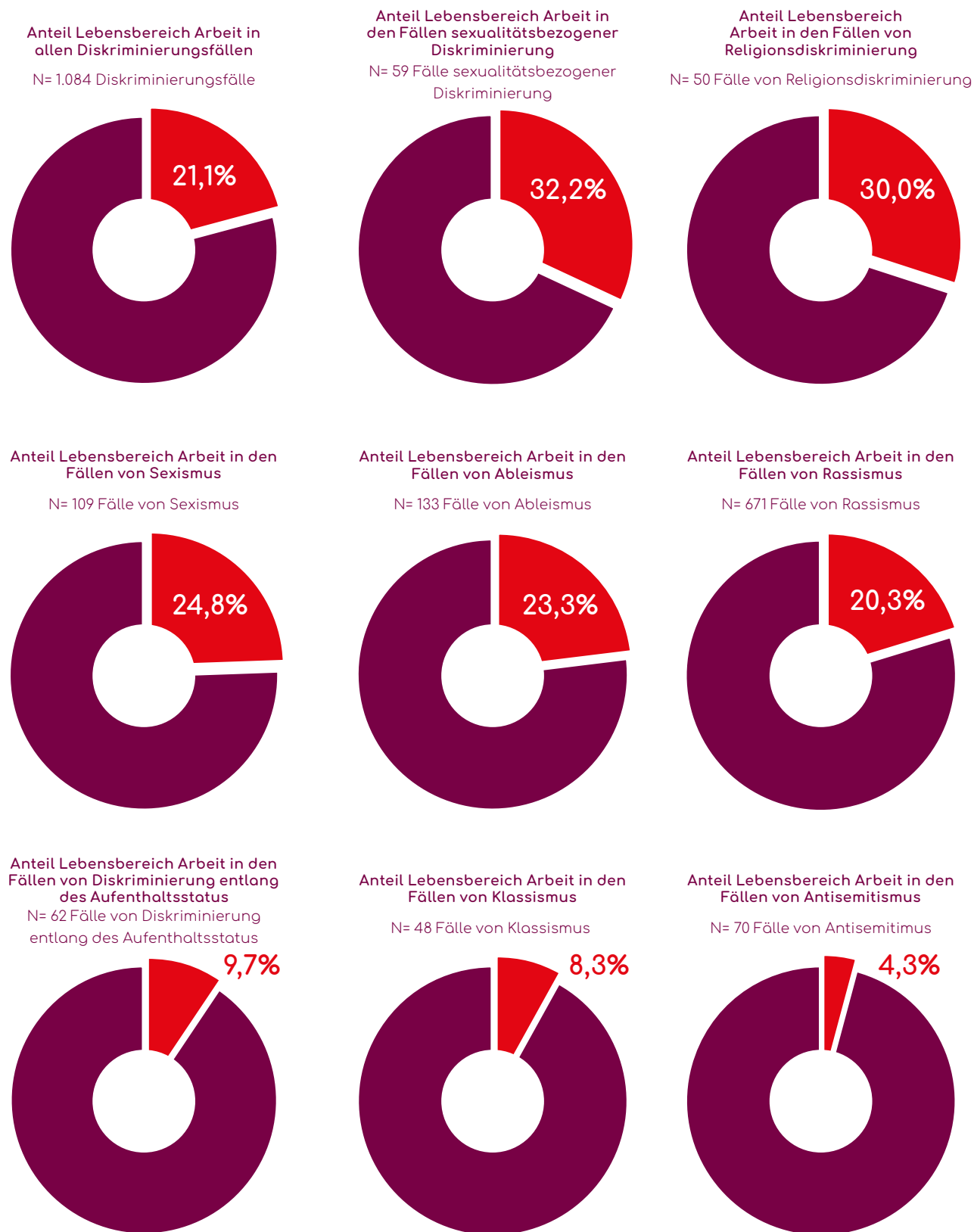
fig auch mehrere Machtverhältnisse zusammenwirken, wie zum Beispiel in Fällen von Diskriminierung von Frauen, die ein religiöses Kopftuch tragen.

Bei den dokumentierten Diskriminierungen entlang des Aufenthaltsstatus, aufgrund von Klassismus sowie von Antisemitismus fällt auf, dass diese deutlich seltener aus dem Arbeitsleben berichtet worden sind. Fast die Hälfte (46,8%) der dokumentierten Diskriminierungsfälle entlang des Aufenthaltsstatus sowie knapp ein Viertel (22,9%) der Fälle von Klassismus fanden in Ämtern und Behörden bzw. Einrichtungen der Justiz statt. Dabei waren Ausländerbehörden sowie Arbeitsagenturen und Jobcenter insgesamt die Be-

hörden, aus denen am häufigsten von Diskriminierungen berichtet worden war (25,3% bzw. 18,0% der Diskriminierungsfälle in Behörden bzw. bei der Justiz).

→**Diskriminierungen**, die den Zugang zu Arbeit betreffen können, aber in Behörden stattfinden, sind in der Grafik oben nicht enthalten. Dies sind beispielsweise Diskriminierungen im Kontakt von Arbeitssuchenden zur Arbeitsagentur bzw. zum Jobcenter (insbesondere, wenn sie die Leistungsgewährung betreffen) oder Diskriminierungen von Geflüchteten oder Migrant*innen auf dem Arbeitsmarkt, die über Ausländerbehörden oder Anerkennungsstellen für ausländische Bildungsabschlüsse vermittelt sind.

Abb. 10: Anteile von Diskriminierungen im Lebensbereich Arbeit in ausgewählten Machtverhältnissen



Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Lesebeispiel: Von allen dokumentierten Diskriminierungsfällen zu rassistischer Diskriminierung (N=671) bezogen sich 20,3% auf den Lebensbereich Arbeit.



Aus der Beratung

Wenn Rassismus den Arbeitsplatz kostet

Eine →BPoC-Person war in einem Produktionsbetrieb beschäftigt. Plötzlich wurde sie von ihrem Vorgesetzten lautstark angeschrien, beleidigt und u. a. mit rassistischen Bezeichnungen erniedrigt. Zudem warf der Vorgesetzte der Person fälschlicherweise Alkohol- und Drogenkonsum vor. Sie wurde daraufhin aus der Produktionshalle verwiesen. Als sie am nächsten Tag ihre Arbeit wieder aufnehmen wollte, wurde sie erneut weggeschickt. Zudem hatten die Vorgesetzten die Polizei geholt. Am nächsten Tag erhielt die Person eine außerordentliche fristlose Kündigung. Zusätzlich behielt das Unternehmen rund 1.500,00 € Lohn wegen einer angeblichen Fehlproduktion ein.

Beratung bei Diskriminierung im Arbeitsleben: Handlungsoptionen aufzeigen und begleiten

Die ratsuchende Person wandte sich, auf Anraten des Case-Managements des örtlichen kommunalen Integrationsmanagements, an die ADA-Beratungsstelle sowie an die örtliche Beratungsstelle Arbeit, die auf prekäre Arbeitsverhältnisse spezialisiert ist. Im Beratungsprozess wurden in Abstimmung mit der ratsuchenden Person mehrere Schritte begleitet: Es wurde Strafanzeige und Strafantrag gegen den Vorgesetzten wegen Beleidigung gestellt, ein Beschwerdebrief an das Unternehmen mit Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach § 15 AGG geschrieben und Lohnklage vor dem Arbeitsgericht eingereicht. Eine Kündigungsschutzklage konnte nicht mehr eingereicht werden, da

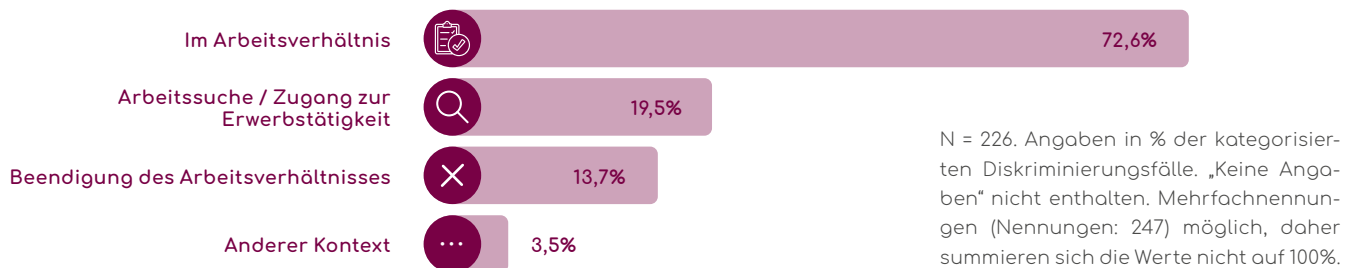
die gesetzliche Frist von drei Wochen bereits abgelaufen war. Bei der Güteverhandlung zur Lohnklage begleitete die ADA-Beratung die ratsuchende Person als Beistand.

Zwischen Kompromiss und Empowerment

Während der Verhandlung bot die Gegenseite zunächst eine Rückzahlung von 800,00 € an. In enger Abstimmung mit den begleitenden Beratungsstellen forderte die ratsuchende Person die volle Summe ein und verzichtete im Gegenzug auf eine AGG-Klage. Diese Entscheidung berücksichtigte, dass ein langer und kostenintensiver Rechtsweg für die ratsuchende Person eine erhebliche Belastung bedeutet hätte. Zwar gab es mehrere Personen, die den Vorfall hätten bezeugen können, in der Praxis ist es aber oft schwer, diese für eine Aussage gegen Vorgesetzte zu gewinnen. Schließlich wurde eine Rückzahlung von 1.200,00 € erreicht.

Der Fall konnte innerhalb von nur zwei Monaten abgeschlossen werden. Die ratsuchende Person fühlte sich durch die Unterstützung der beiden Beratungsstellen und das Erreichen einer Rückzahlung ernst genommen und gestärkt. Besonders wichtig war für die Person die Erfahrung, dass das Rechtssystem in ihrem Fall funktioniert und sie sich erfolgreich gegen Diskriminierung wehren konnte.

Abb. 11: Diskriminierungsfälle im Lebensbereich Arbeit nach Phasen des Arbeitsverhältnisses



Die ADA-Beratungsstellen dokumentierten Diskriminierungsfälle in allen Phasen von Arbeitsverhältnissen. Die meisten dokumentierten Diskriminierungsfälle im Arbeitsleben fanden während eines Arbeitsverhältnisses statt (72,6% der Fälle im Lebensbereich Arbeit). Knapp ein Fünftel (19,5%) der Personen, die von Diskriminierungen im Arbeitsleben berichteten, hatten Diskriminierung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit bzw. bei der Arbeitssuche, zum Beispiel in Stellenausschreibungen, in Vorstellungsgesprächen oder anderweitig im Bewerbungsprozess erfahren. Etwas weniger waren es bei der Be-

endigung des Arbeitsverhältnisses (13,7%) (Abb. 11).

Menschen, die von Diskriminierung während eines laufenden Arbeitsverhältnisses berichteten, hatten diese überwiegend im Arbeitsalltag erfahren (88,8% der Fälle im Arbeitsverhältnis). Einige Personen berichteten auch von Diskriminierung beim Gehalt (13,4%), der Beurteilung ihrer Arbeit (11,9%), bei Beförderungen (5,2%), Fortbildung (4,5%), Probezeit (3,7%) und Elternzeit (0,7%) (vgl. Abb. 12, S. 35).

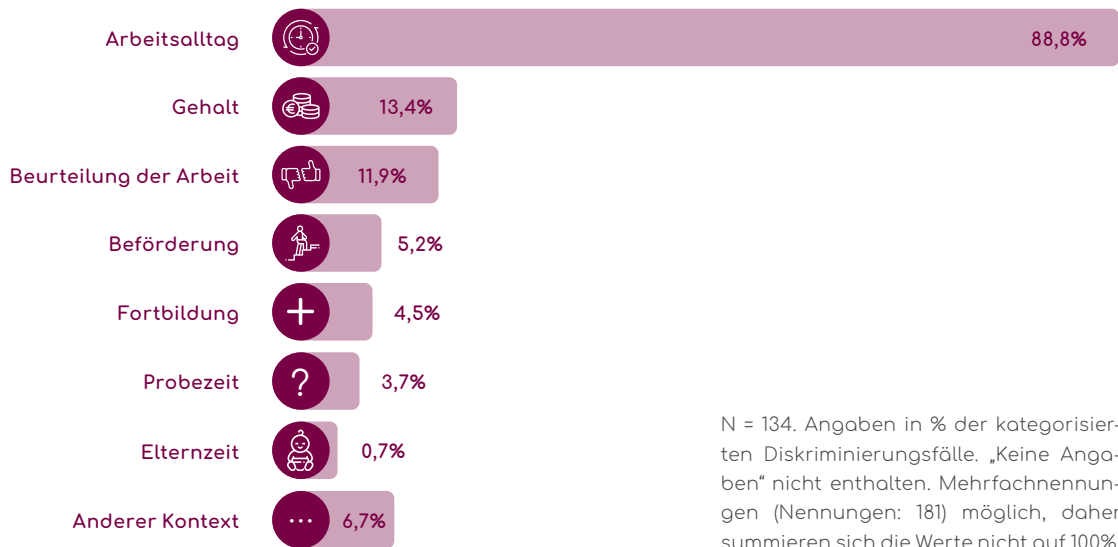
Die dokumentierten Diskriminierungsfälle betrafen alle Branchen

des Arbeitsmarktes. Am häufigsten wurden Diskriminierungsfälle während laufender Arbeitsverhältnisse aus dem Dienstleistungs- und Servicebereich (18,8%) sowie dem sozialen Bereich (18,8%) berichtet. Häufig berichtet wurde auch aus dem Bildungswesen (12,8%), der Industrie bzw. Produktion (11,1%), dem Gesundheitswesen (8,5%) und dem Öffentlichen Dienst (7,7%). Einzelne Fälle erreichten die Beratungsstellen aus weiteren Branchen, wie dem Handwerk (6,0%), der Gastronomie (4,3%), dem Einzelhandel (2,6%), NGOs (1,7%), dem IT-Bereich (1,7%) und dem Kulturbereich (0,9%) (vgl. Abb. 13, S. 35).

! Hinweis

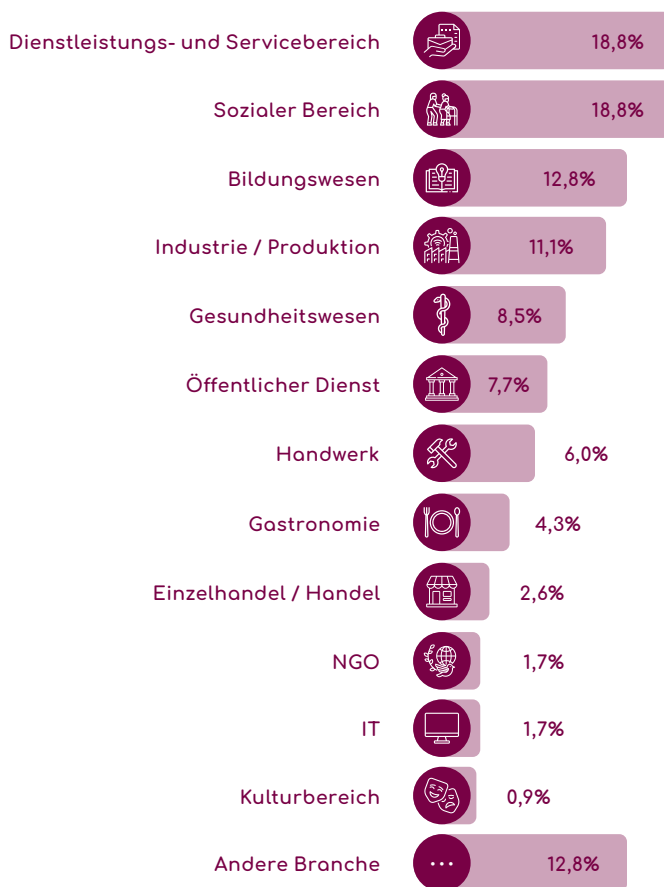
Diskriminierung kann sich auf individueller Ebene (zum Beispiel eine rassistische Beleidigung durch eine*n Kolleg*in oder Vorgesetzte*n), auf institutioneller Ebene (zum Beispiel ungleiche Entlohnung unabhängig von der Qualifikation) oder auf struktureller Ebene (zum Beispiel gesellschaftliche Überrepräsentation bestimmter Gruppen in prekären Arbeitsverhältnissen) entfalten. Die Ebenen beeinflussen sich gegenseitig und sind nicht trennscharf, sondern greifen ineinander über.

Abb. 12: Kontexte der Diskriminierungen während des Arbeitsverhältnisses



N = 134. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 181) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

Abb. 13: Diskriminierungsfälle während des Arbeitsverhältnisses nach Branche



N = 117. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 126) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

Machtpositionen und Diskriminierung im Arbeitsleben

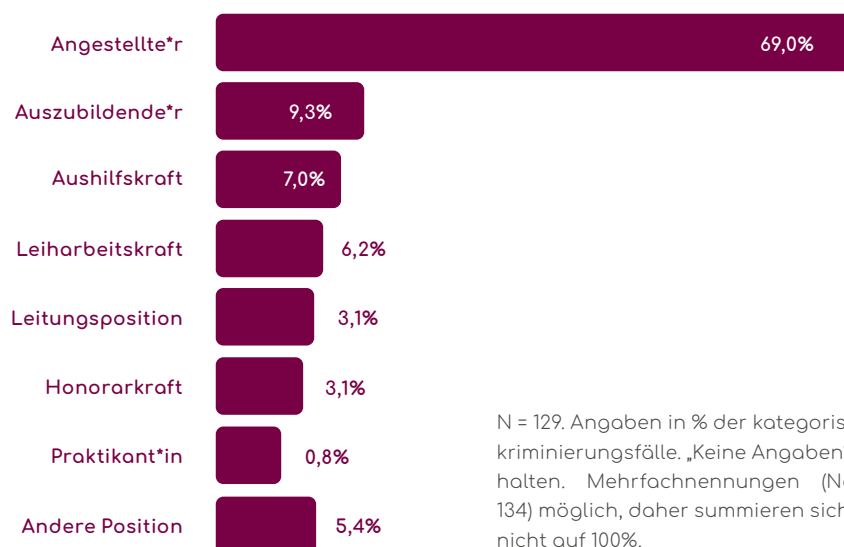
Mehr als zwei Drittel (69,0%) aller Betroffenen, die sich aufgrund von Diskriminierung im Bereich Arbeit an ADA-Beratungsstellen gewandt haben, waren Angestellte ohne Leitungsaufgaben (vgl. Abb. 14).

In den meisten Fällen bestand zwischen der diskriminierungsverantwortlichen Person oder Stelle und der diskriminierten Person ein Abhängigkeits- oder formales Hierarchieverhältnis, d.h. Vorgesetzte bzw. Personen in Leitungspositionen waren verantwortlich. Dieser Anteil ist im Bereich Arbeit deutlich höher als über alle Lebensbereiche betrachtet (68,5% gegenüber 57,8%). Häufig wurde auch von Diskriminierungen auf gleicher formaler Hierarchieebene berichtet, also zwischen Kolleg*innen (25,7% der Fälle von Diskriminierung im Arbeitsleben). Institutionelle Diskriminie-

rung durch Regeln und Normen spielten eine etwas geringere Rolle als über alle dokumentierten Lebensbereiche hinweg (11,7% gegenüber 15,9%). Andere Verantwortliche waren im Arbeitsleben kaum relevant (vgl. Abb. 15, S. 37).

In über der Hälfte (55,0%) der dokumentierten Diskriminierungsfälle im Bereich Arbeit wurde von einer Benachteiligung bzw. dem Verwehren von Rechten berichtet, häufiger als über alle Lebensbereiche hinweg (vgl. Abb. 16, S. 37). Dass überwiegend Vorgesetzte diskriminierungsverantwortlich waren und Benachteiligung die häufigste Diskriminierungsform darstellte, verdeutlicht: Machtpositionen spielen eine zentrale Rolle für Diskriminierung im Arbeitsleben.

Abb. 14: Berufliche Position der diskriminierten Person während des Arbeitsverhältnisses



N = 129. Angaben in % der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen (Nennungen: 134) möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100%.

Abb. 15: Diskriminierungsverantwortliche Person/Stelle (insgesamt und im Lebensbereich Arbeit)

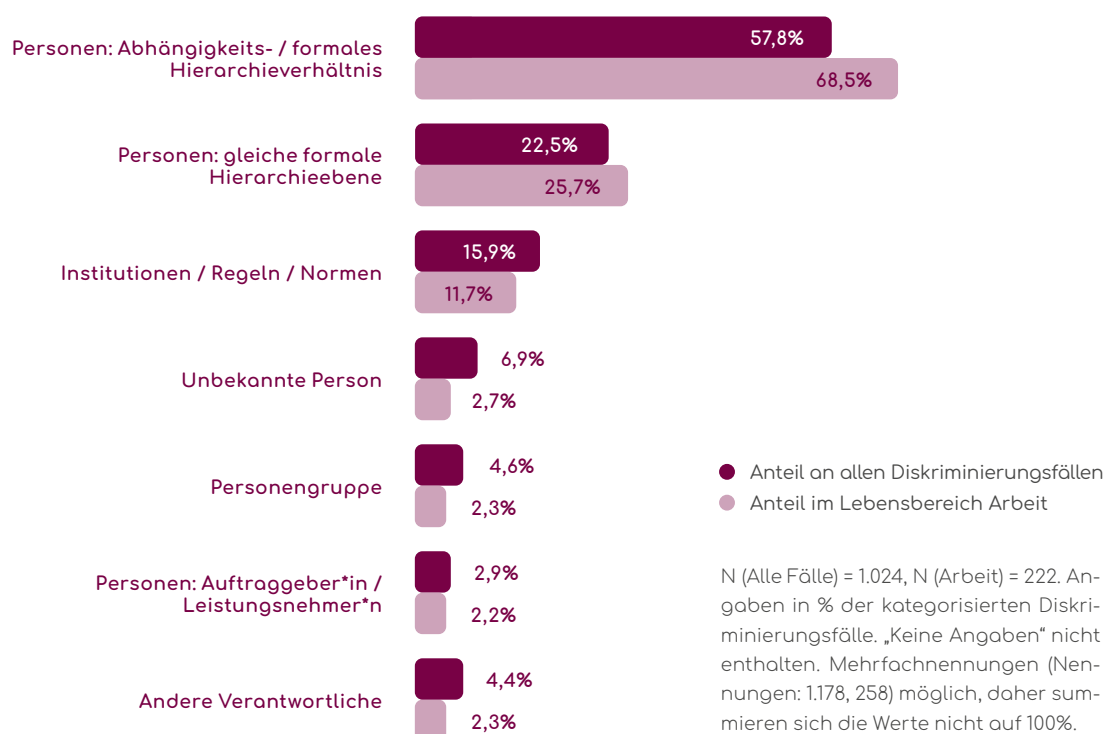
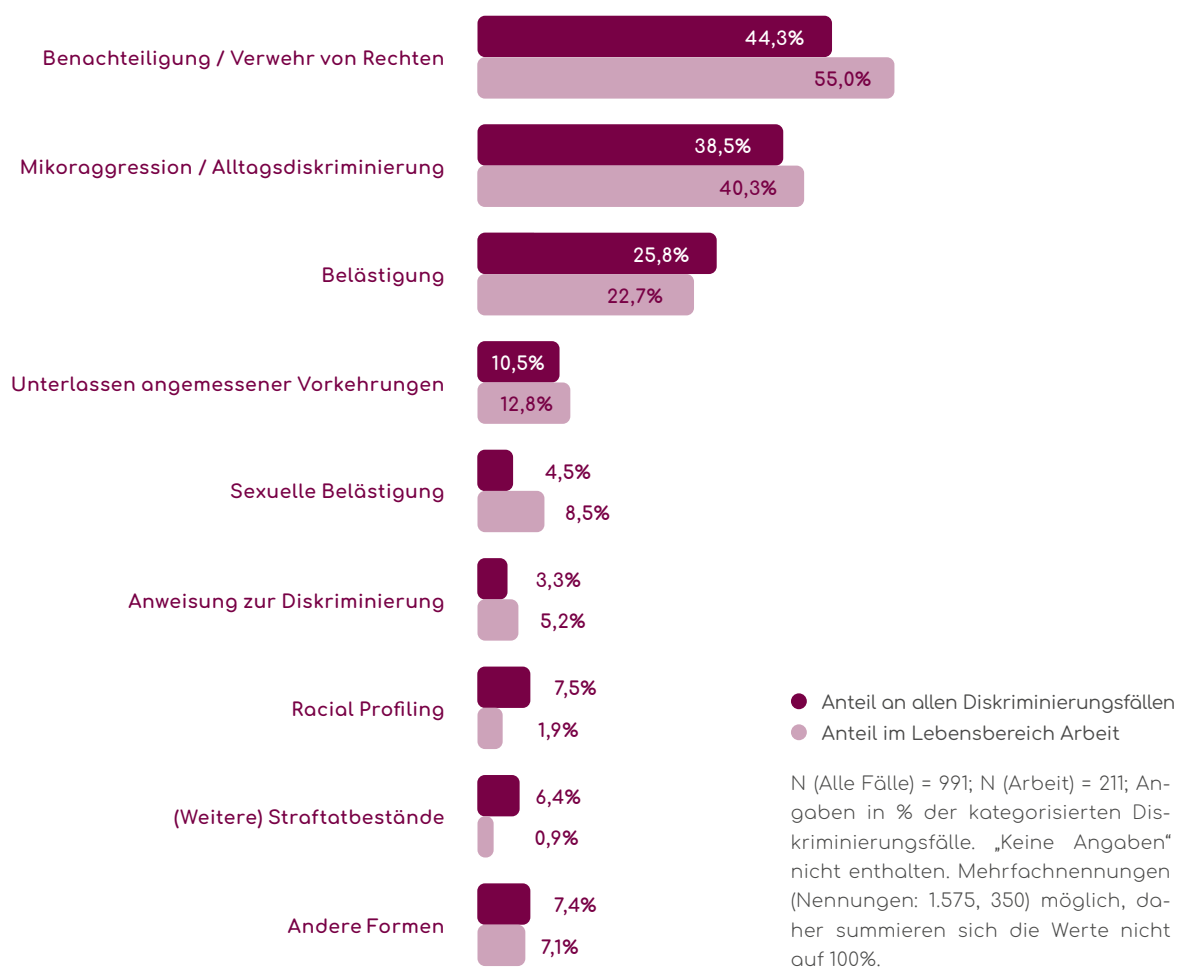


Abb. 16: Formen der Diskriminierung (insgesamt und im Lebensbereich Arbeit)





Aus der Beratung

Fristlose Kündigung wegen Krankmeldung: Mit ihm kann man es ja machen?

Herr J., ein über 60-jähriger Schwarzer, zugewanderter Mann, der nicht gut Deutsch spricht, erhielt während der Probezeit eine fristlose Kündigung. Sein Arbeitgeber begründete dies damit, dass Herr J. nach seiner Krankmeldung einen Tag gearbeitet und sich danach erneut krankgemeldet hat. Der Situation vorausgegangen war ein Arbeitsunfall, bei dem sich Herr J. die Hand schwer verletzt hatte. Eine Krankschreibung war mehrfach verlängert worden. Am letzten Tag der Krankmeldung hatte Herr J. versucht zu arbeiten. Die Belastung der Hand war jedoch weiterhin schmerzhaft. Als er nach erneuter Krankschreibung wieder arbeiten wollte, hat ihm sein Betriebsleiter mitgeteilt, dass seine Anstellung fristlos beendet wurde.

Ein bisschen weniger machtlos im Arbeitsleben

Herr J. wandte sich an eine ADA-Beratungsstelle, da er eine Diskriminierung vermutete. Er hatte bereits eine unterschiedliche Behandlung Schwarzer Mitarbeiter*innen im Unternehmen beobachtet. Die Beratungsstelle hält eine mittelbare, intersektionale Diskriminierung für wahrscheinlich, da sich hinter den „Merkmalen“ des Ratsuchenden Diskriminierungsrisiken verbergen. Zum Beispiel führten die Sprachbarrieren und die Tatsache, dass sein Aufenthaltsstatus an den Job gebunden war, dazu, dass er vermeintlich leicht, d.h. ohne Konsequenzen befürchten zu müssen, zu kündigen war. Mithilfe der Beratungsstelle konnte Herr J. fristgerecht, innerhalb von drei Wochen, eine Kündigungsschutzklage einreichen. Die Beraterin bereitete Herrn J. auch auf die Verhandlung vor.

Die Verhandlung selbst war kurz und erfolgreich: Der Beklagte verpflichtete sich, die fristlose Kündigung zurückzunehmen, dem Arbeitnehmer einen Ausgleich sowie eine Urlaubsabgeltung für die Urlaubstage aus der Probezeit zu zahlen. Herrn J. sollte zudem ein wohlwollendes Endzeugnis ausgestellt werden.

Knapp zwei Monate nachdem ihm das Urteil zugegangen war, war der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen jedoch noch immer nicht nachgekommen. Die Beraterin erkundigte sich daher im Auftrag von Herrn J. beim Arbeitgeber, warum es so lange dauere. Dieser wollte zunächst keine Auskunft geben. Als sie erwähnte, dass sie die Antidiskriminierungsberatung sei und sie ansonsten auf den Rat des Gerichts hin einen Vollstreckungsantrag stellen würden, wurde sehr schnell gehandelt. Noch am selben Tag durfte Herr J. sein Zeugnis abholen, das Geld erhielt er innerhalb einer Woche.

Gerechtigkeit darf keine Frage des Geldes sein

Die kostenfreie Beratung war in diesem Fall wichtig, da der Ratsuchende wenig Geld hatte und sich keinen Anwalt leisten konnte. So konnte er dennoch die Klagefrist einhalten, eine Ausgleichszahlung erhalten und die wegen der fristlosen Kündigung drohende Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld abwenden. Insbesondere wenn die Lage komplexer ist, braucht es einen Rechtshilfefonds. Dringend notwendig sind auch Fachanwält*innen, die sich mit Diskriminierung befassen und einen Blick über das Arbeitsrecht hinauswerfen.

Wie konnten Betroffene sich gegen Diskriminierung im Arbeitsleben wehren?

Im Lebensbereich Arbeit gibt es die größten Handlungsmöglichkeiten für Betroffene von **→Diskriminierung**. Für Arbeitnehmer*innen und Bewerber*innen gibt es klare Rechte gegenüber Arbeitgeber*innen und für Arbeitgeber*innen klare Pflichten nach dem AGG (s. S. 41).

Das zeigt sich auch im Anteil der gerichtlichen Verfahren: Sieben der 15 gerichtlichen Verfahren, die Ratsuchende 2025 mit Begleitung der Beratungsstellen eingereicht haben, bezogen sich auf Diskriminierung im Arbeitsleben. Eine Klage beim Arbeitsgericht ein-

zureichen ist auch ohne Anwalt möglich – die Rechtsantragsstelle des örtlich zuständigen Arbeitsgerichts unterstützt dabei kostenlos und das Kostenrisiko ist gering. Häufig werden Vergleiche geschlossen (s. Aus der Beratung, S. 33 und S. 38).

Betroffene bevorzugen dennoch meistens einen außergerichtlichen Lösungsweg. Der ada.nrw-Kompetenzverbund „Diskriminierung im Arbeitsleben“ stellte im Jahr 2025 wiederholt fest, dass Betriebe – entgegen ihren Pflichten aus dem AGG – selten innerbetriebliche Beschwerdestellen eingerichtet hatten oder diese nur unzureichend implementiert waren¹⁷. Dies erschwert

! Diskriminierung der Antidiskriminierungsberatung

Die Antidiskriminierungsberatung ist ein herausforderndes Arbeitsfeld. Die Beratungsfachkräfte berichten, dass sie immer wieder selbst mit Diskreditierungen oder Diskriminierung konfrontiert sind. Berater*innen werden immer wieder nicht ernst genommen und als Störer*innen behandelt. Dabei befinden sie sich als unabhängige Berater*innen und insbesondere, wenn sie selbst von Rassismus oder Diskriminierung betroffen sind, häufig in einer strukturell schwächeren Position gegenüber der diskriminierungsverantwortlichen Person bzw. Institution.

Trotz erhöhter gesellschaftlicher Sensibilisierung für und symbolischer Bekundungen gegen Diskriminierung erleben Beratungsstellen Abwehrmechanismen und Diskriminierung im Beratungsprozess. Dazu trägt auch die zunehmende Gegenmobilisierung rechter und rechtsextremer Strömungen aus Gesellschaft und Politik gegen

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsanstrengungen bei. Extrem rechte, rassistische und antisemitische wie auch queerfeindliche Haltungen werden zunehmend gesellschaftlich anschlussfähig. Das beeinflusst das gesellschaftliche Klima und führt auch bei zivilgesellschaftlichen Akteur*innen zu Handlungsunsicherheiten (vgl. Gemeinsame Jahresbilanz 2025 des Beratungsnetzwerks gegen Rechtsextremismus).

Den Trägern von ADA-Beratungsstellen kommt eine besondere Verantwortung zu: Sie müssen nicht nur – wie alle Arbeitgeber*innen – erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor und bei Diskriminierung ergreifen, sondern ihre Beratungsfachkräfte nach außen schützen und ihnen die nötige Unterstützung für ihre Arbeit geben. Gleichzeitig braucht die Antidiskriminierungsarbeit für ihre wichtige gesellschaftliche Arbeit auch Rückhalt aus der Politik.

¹⁷ Praxisnahe Handreichungen zur Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen finden sich beim **Projekt ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt von Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen** sowie beim **Büro zur Unterstützung von Gleichbehandlung e.V.**

eine niederschwellige und verbindliche Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden.

Sich am Arbeitsplatz über Diskriminierung zu beschweren, kann mit weiteren Schwierigkeiten verbunden sein. Die Beschäftigtenbefragung der InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“ (2026) zeigt dies für rassismus-betroffene Mitarbeiter*innen in Bundesbehörden auf. Dort wird berichtet, dass Meldeprozesse rassistischer Vorfälle als intransparent wahrgenommen werden, Betroffene auf wenig Verständnis im Kontakt zu höheren Hierarchieebenen stoßen und Mitarbeiter*innen, die →**Rassismus** ansprechen, oftmals im Team an den Rand gedrängt oder von Vorgesetzten eingeschüchtert oder gar versetzt werden (vgl. Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt 2026, S. 48). Die ADA-Beratungsstellen berichten Ähnliches: Betroffene verzichteten häufig auf eine Beschwerde, da sie zum Beispiel Konsequenzen für ihr Arbeitsverhältnis befürchteten (vgl. auch Kompetenzverbund „Diskriminierung in Arbeit“ stellt sich vor, S. 47f.).

Darüber hinaus gibt es Diskriminierungsfälle im Arbeitsleben, die zwar den Zugang zu Arbeit betreffen, in denen Menschen aber nicht durch das AGG

geschützt sind. Dazu können beispielsweise Fälle aus dem Bereich des Behördenhandelns zählen. Als Beispiele können Fälle von Diskriminierung die Leistungsgewährung betreffend bei Arbeitsagenturen und Jobcentern oder in Ausländerbehörden in Bezug auf das Erteilen von Arbeitserlaubnissen genannt werden. ADA-Beratungsstellen berichten, dass Betroffene aufgrund der Machtasymmetrie zwischen Behörden und Einzelpersonen sowie befürchteter Konsequenzen etwa für ihre Anträge, häufig auf Beschwerden verzichten.

Verbesserungen für Betroffene würde hier eine Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG auf staatliches Handeln und kann das künftige NRW-Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG NRW) im Bereich der Landesbehörden bieten. Gerade im Fall staatlichen Handelns sind klare Rechte, Pflichten und Verfahren bei Diskriminierung wichtig, um das ungleiche Macht- und Abhängigkeitsverhältnis von Betroffenen im Kontakt mit Behörden abzumildern. Hierzu gehört auch eine Ombudsstelle, die niederschwellig prüft und nach außergerichtlichen Lösungen sucht.



§ Rechte für Betroffene nach dem AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses, einschließlich Bewerbung, Arbeitsbedingungen, Gehalt und Kündigung. Wenn Menschen Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren, sei es durch Vorgesetzte, Kolleg*innen oder Dritte, haben sie nach dem AGG folgende Rechte:

- Beschwerderecht (§ 13 AGG): Betroffene haben das Recht sich intern zu beschweren, die Beschwerde muss geprüft und das Ergebnis mitgeteilt werden.
- Anspruch auf Abhilfe (§ 12 Abs. 3 und 4 AGG): Arbeitgeber*innen müssen wirksame Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen.
- Maßregelungsverbot (§ 16 AGG): Betroffenen dürfen keine Nachteile entstehen, wenn sie sich gegen eine Diskriminierung wehren oder sie (vorübergehend) ertragen haben.
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG): Wenn keine geeigneten Maßnahmen gegen eine (sexuelle) Belästigung getroffen werden, können Betroffene ihre Arbeit einstellen, wenn es zu ihrem Schutz erforderlich ist.
- Entschädigung und Schadenersatz (§ 15 AGG): Entstandene materielle Schäden müssen durch Arbeitgeber*innen ersetzt und Entschädigung für den durch die Diskriminierung erlebten immateriellen Schaden gezahlt werden.

Wenn im Streitfall Indizien bewiesen werden können, die eine Diskriminierung vermuten lassen, müssen Arbeitgeber*innen beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag (Beweiserleichterung).

§ Pflichten für Arbeitgeber*innen nach dem AGG

Arbeitgeber*innen sowie Vorgesetzte, Beschäftigte und Dritte im Arbeitskontext dürfen nicht diskriminieren. Arbeitgeber*innen müssen zudem Diskriminierung vorbeugen, vor Diskriminierung schützen und bei Diskriminierung handeln. Im Einzelnen haben Arbeitgeber*innen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die folgenden Pflichten:

- Präventions- und Abhilfepflicht (§ 12 Abs. 1-4 AGG): Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu ergreifen. Dies umfasst vorbeugende Maßnahmen wie Schulungen von Beschäftigten und Maßnahmen zur Unterbindung einer Diskriminierung sowie ein notwendiges Vorgehen gegen Diskriminierung durch Kolleg*innen und Dritte im Rahmen der Arbeit.
- Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle (§ 13 AGG)
- Informationspflicht (§ 12 Abs. 5 AGG): Das AGG und die Beschwerdestelle müssen den Beschäftigten bekannt gemacht werden.
- Pflicht, einen entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen, sowie Entschädigungspflicht für immaterielle Schäden (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG)
- Arbeitgeber*innen dürfen Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte nach dem AGG benachteiligen (Maßregelungsverbot, § 16 AGG).

Das Handeln von Vorgesetzten wird den Arbeitgeber*innen zugerechnet, d.h. Ansprüche nach § 15 AGG entstehen in diesem Fall direkt gegen Arbeitgeber*innen. Diese sind bei Personalentscheidungen zur Gleichbehandlung verpflichtet, d.h. sie müssen eine diskriminierungsfreie Auswahl, Beurteilung, Beförderung und Kündigung gewährleisten.

Gute Arbeitsbedingungen und Teilhabe für alle: Kompetenzverbund „Diskriminierung in Arbeit“ stellt sich vor

Fünf ADA-Beratungsstellen haben sich zum Kompetenzverbund „Diskriminierung in Arbeit“ zusammengeschlossen und stellen Expertise zu Diskriminierung im Arbeitsleben bereit. Wir durften mit Sabine Kall und Veronika Heiligmann aus der ADA-Beratungsstelle der Diakonie in Leichlingen sowie mit Medya Mustafa und Mohamed Kouras von den ADA-Beratungsstellen der Caritas und des DRK in Münster sprechen.

Warum gibt es den Kompetenzverbund?

Sabine Kall (ADA Leichlingen): Der Kompetenzverbund ist aus der Schwerpunktsetzung einzelner ADA-Beratungsstellen entstanden. Von Beginn an war klar: Das Thema Arbeit braucht besondere Aufmerksamkeit. Diskriminierung im Arbeitskontext berührt Existenzen – hier geht es um Einkommen, berufliche Perspektiven, Konkurrenz, Abhängigkeiten. Zu den beteiligten Trägern gehören die Diakonie in Leichlingen, Caritas und DRK in Münster, das DRK in Euskirchen und die Caritas in Gelsenkirchen.

Medya Mustafa (ADA Münster): Unser Ziel als Kompetenzverbund ist es, arbeits- und antidiskriminierungsrechtliche Expertise innerhalb des ada.nrw-Netzwerks zu bündeln, Erfahrungen auszutauschen und das Netzwerk fachlich zu stärken. Bei Veranstaltungen versuchen wir aber auch, Unternehmen, Personal- und Betriebsräte und weitere Akteur*innen der Arbeitswelt direkt anzusprechen.

Was macht der Kompetenzverbund konkret und was hat das Jahr 2025 inhaltlich geprägt?

Veronika Heiligmann (ADA Leichlingen): Der Verbund trifft sich regelmäßig zum fachlichen Austausch, plant gemeinsame Veranstaltungen und entwickelt Materialien für die Praxis. Im Jahr 2025 stand das Thema Antidiskriminierungsmanagement in Organisationen im Mittelpunkt, dazu gehört insbesondere die innerbetriebliche Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aber auch Antidiskriminierung als Unternehmenskultur.

Mohamed Kouras (ADA Münster): Bereits 2023 haben wir eine Fachveranstaltung zu Beschwerdestellen durchgeführt. 2025 folgte eine Vertiefung: Neben rechtlichen Grundlagen ging es um die Frage, wie ein ganzheitliches Antidiskriminierungsmanagement in Betrieben etabliert werden kann. Bei Diskriminierung, die am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitssuche passiert, haben wir im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den größten Werkzeugkoffer. Dennoch

zeigte sich: Innerbetriebliche Beschwerdestellen sind häufig unbekannt oder unzureichend implementiert – selbst in Organisationen, die sich als sensibel für Diskriminierung verstehen. Nur etwa ein Fünftel der teilnehmenden Organisationen verfügte über eine funktionierende Beschwerdestelle nach AGG. Hier ist noch viel zu tun.

Sabine Kall (ADA Leichlingen): Ein Meilenstein war auch der gemeinsame Workshop auf dem NRW-Integrationskongress im Februar 2025 in Solingen. Dort stellte der Kompetenzverbund seine Arbeit vor und diskutierte praxisnah Möglichkeiten, Diskriminierung im Arbeitsleben wirksam zu begegnen. Die Resonanz war sehr positiv.

Wie zeigt sich Diskriminierung im Arbeitsalltag und was kann man dagegen tun?

Medya Mustafa (ADA Münster): Die Diskriminierungen, von denen uns Ratsuchende berichteten, reichten von rassistischen Bemerkungen im Team über sexuelle Belästigung bis hin zu unrechtmäßigen Kündigungen oder verweigerter Lohnzahlung.

Oft geht es in der Beratung nicht nur um rechtliche Fragen, sondern um eine Abwägung: Lohnt sich ein formales Vorgehen? Welche Folgen hat es für mich als betroffene Person? In kleineren Betrieben kann eine formale Beschwerde zu Spannungen führen, in großen Konzernen stehen Betroffene teils komplexen Strukturen und einem mächtigen juristischen Apparat gegenüber. Selbst wenn ein Anspruch rechtlich durchsetzbar wäre, kann der persönliche Preis hoch sein. Beratung bedeutet daher auch, gemeinsam tragfähige Wege zu entwickeln.

Veronika Heiligmann (ADA Leichlingen): Erfolge können sehr unterschiedlich aussehen: In mehreren Fällen konnten ausstehende Lohnzahlungen durchgesetzt oder fristlose Kündigungen mit Folgeproblemen wie Sperrzeiten beim Jobcenter abgewehrt werden. Durch die Beratung können Betroffene informierter Entscheidungen treffen, da ihnen viele Handlungsmöglichkeiten sonst gar nicht bekannt wären. Häufig ist aber bereits ein moderiertes Klärungsgespräch

oder eine Sensibilisierung im Team ein wichtiger Schritt. Nicht jede Lösung ist juristisch – Erfolge liegen in der Stärkung und Entlastung der betroffenen Person.

Was plant ihr als Kompetenzverbund für 2026?

Veronika Heiligmann (ADA Leichlingen): Unser zentrales Vorhaben ist die Entwicklung eines kompakten Informationsblatts „Erste Hilfe bei Kündigung“. Es soll Beratungsstellen und Betroffenen grundlegende Informationen vermitteln – etwa zu Fristen oder niederschweligen Unterstützungsangeboten wie der Rechtsantragstelle bei den Arbeitsgerichten. Ziel ist es, Handlungssicherheit zu stärken, bevor vorschnell an externe anwaltliche Vertretung verwiesen wird, die sich die Betroffenen oft nicht leisten können.

Medya Mustafa (ADA Münster): Wir möchten auch unsere Expertise weiter ausbauen, Materialien für das Netzwerk entwickeln und Unternehmen stärker für strukturelle Prävention gewinnen.

Wenn ihr euch etwas wünschen könntet: Was sollte sich langfristig in der Arbeitswelt verändern?

Sabine Kall (ADA Leichlingen): Wir wünschen uns die konsequente Umsetzung bestehender Gesetze mit der flächendeckenden Einrichtung wirksamer Beschwerdestrukturen, aber auch mehr Diversität in Führungspositionen und eine Organisationskultur, die Kritik nicht sanktioniert, sondern als Entwicklungschance begreift. Die aktuellen Debatten über Arbeit verbreiten eher den Anschein, Arbeitnehmer*innen seien per se faul und würden sowieso nichts taugen. Oft wird auch rassistisch oder klassistisch argumentiert. Damit muss Schluss sein.

Mohamed Kouras (ADA Münster): Zudem wünschen wir uns vor allem ein stärkeres Bewusstsein dafür, dass Diskriminierung im Arbeitsleben kein Randthema ist. Gute Arbeitsbedingungen, gleichberechtigte Teilhabe und Respekt sind keine Zusatzaufgaben, sondern Grundlage für eine Gesellschaft, in der wir alle gut leben können.

Forschungsdaten und Beratungsdaten – zwei unverzichtbare Fenster für die Beobachtung und das Verständnis von Diskriminierung

Expertise von Dr. Linda Supik, Soziologin und
wissenschaftliche Begleitung des vorliegenden Berichts

Das Feld der Antidiskriminierungsarbeit professionalisiert sich zunehmend, unter anderem durch die standardisierte Dokumentation der Beratungspraxis. Die Dokumentation ist dabei vorrangig eine Hilfe für die eigentliche Beratungsarbeit (vgl. Heyer/Pytlas/Sokočević/Supik 2026). Zum anderen ermöglicht sie eine systematische, über Beratungsstellen vergleichbare jährliche Bestandsaufnahme der geleisteten Arbeit.

In der Dokumentation werden Beratungs- und Diskriminierungsfälle gezählt; und im hier vorliegenden Jahresbericht zählt jeder Fall gleich. Zugleich sind solche Diskriminierungsfälle sehr unterschiedlich: Fall A kann bspw. in einer zehnminütigen diskriminierenden Begegnung in einem Supermarkt bestehen, die jedoch durch die Öffentlichkeit des Ereignisses beschämend wirkt und die betroffene Person nachhaltig erschüttert. Folge ist nicht selten, dass Orte und Situationen zukünftig gemieden werden. Fall B ist eine Diskriminierung durch eine vorgesetzte Person am Arbeitsplatz, die über Jahre immer belastender wird und in der die betroffene Person ggfs. erst nach langer Zeit den Entschluss fasst, eine Beratungsstel-

le aufzusuchen. Fall A und Fall B zählen jeweils als ein Fall, und in dieser Art von Komplexitätsreduktion unterscheiden sich Forschungsdaten und Beratungsdaten nicht. Zählbarkeit und Messbarkeit muss immer erst einmal hergestellt werden.

Die Dokumentation und der jährliche Bericht von Beratungsdaten wie im vorliegenden Bericht für das Jahr 2025 kann Forschungsdaten nicht ersetzen. Tanita Jill Pöggel, Myriam Kamara, Moritz Stöffler, Leonie Fuchs und Johanna Kechout am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung werteten 2024 für die Studie „Wege in die Beratung“ Daten des NaDiRa-Panels aus. Das NaDiRa-Panel ist eine eigens für die Beobachtung von rassistischen Einstellungen und Diskriminierungserfahrungen „scharfgestellte“ Befragung von 14.000 Menschen deutschlandweit. Dieser Datensatz ermöglicht durch sein methodisches Oversampling Aussagen über die Sichtweisen und Lebenssituationen von Schwarzen, muslimischen und asiatischen Menschen in Deutschland¹⁸ zu treffen, und gestattet im gewissen Rahmen Aussagen über die Gesamtbevölkerung. Kombiniert war diese Mixed

¹⁸ Die Befragten sind gebeten worden, sich selbst diesen vorgegebenen Gruppen im Fragebogen zuzuordnen. Die Angabe mehrerer Zugehörigkeiten war möglich (vgl. Pöggel u.a. 2024, S. 9).

Methods Studie mit qualitativen Interviews, die vertiefende Einblicke in das individuelle Diskriminierungserleben und die vielfältigen Bewältigungsstrategien von Betroffenen gestatteten.

Die Befunde aus diesen Forschungsdaten bieten den Kontext für die Beratungsdaten: „Bei Diskriminierung stellt das Aufsuchen einer AD-Beratung eine seltene Ausnahme dar. [...] So liegt zum Beispiel der Anteil derjenigen Personen, die nach einer Diskriminierungserfahrung eine Beratungsstelle aufsuchen, bei weniger als 7 %“ (Pöggel u.a. 2024, S. 3). Unter Schwarzen, muslimischen und asiatischen Menschen in Deutschland ist das AGG noch weniger gut bekannt als unter nicht (bzw. als *weiß*) rassifizierten Personen. Weit aus mehr Menschen (52,6%) reagieren mit Vermeidungsverhalten auf Diskriminierung, meiden Orte und Situationen und schränken sich so zusätzlich selbst weiter ein: Fatale Effekte für gesellschaftliche Partizipation und Teilhabechancen.

Andersherum ersetzen Forschungsdaten nicht die auf Beratungsdaten basierende Berichterstattung: Forschung, auch in ihren verschiedenen differenzierten methodischen Ansätzen, kann die stattfindende Beratungsarbeit, die vielerorts von unterschiedlichen Trägern geleistet wird, niemals so umfassend darstellen, wie dies die Dokumentation der Beratungsstellen selbst leistet. Dieser Bericht zeigt als Vollerhebung umfassend die tatsächlich in Fällen von Diskriminierung stattgefundenen Beratung, einschließ-

lich von nur gemeldeten Vorfällen. Solche Vollständigkeit und Tiefenschärfe bietet keine wissenschaftliche Studie zu Diskriminierung in Deutschland. Forschungsdaten und Beratungsdaten unterscheiden und ergänzen einander also durch ihre jeweiligen Stärken: Während die Beratungsdaten die Spitze des Eisbergs zeigen, zeigen die Forschungsdaten den ganzen Eisberg als möglichst maßstabsgetreues Miniaturmodell.

Nordrhein-Westfalen sieht sich in der glücklichen Lage, im Flächenländervergleich über das engmaschigste Netzwerk von Beratungsstellen zu verfügen, welches sich zugleich durch Schwerpunktexpertisen und Spezialisierung auszeichnet. In Ihrer Studie „Gut beraten“ (2023) empfehlen Daniel Bartel und Anita Kalpaka, dass es pro ein- bis zweihunderttausend Einwohner*innen eine volle Personalstelle für Diskriminierungsberatung geben sollte. Zum anderen sollte ein Büro für diese schwierige Arbeit nie mit nur einer einzelnen Person besetzt sein. In NRW kommt derzeit eine volle Stelle auf 430.000 Einwohner*innen. Das Netz ist noch nicht eng genug, und es ist in der Ausweitung in den ländlichen Raum aktuell im wahrsten Sinne des Wortes zum Reißen gespannt. Hier sind nicht nur die Länder, sondern auch Bund und Kommunen gefordert: Alle föderalen Ebenen stehen hier in der Verantwortung, ihren Teil zur Finanzierung des praktischen Grundrechtsschutzes durch Antidiskriminierungsarbeit zu übernehmen, anstatt Förderungen auslaufen zu lassen.



Durch Dr. Linda Supik, mit ihrer langjährigen Expertise zur Messung von Diskriminierung in der durch Ungleichheit strukturierten Einwanderungsgesellschaft, wurde der oda.nrw-Jahresbericht erstmals wissenschaftlich begleitet.

Literatur:

Heyer, Charlotte; Pytlas, Bartek; Sokočević, Sara; Supik, Linda: Antidiskriminierungsberatung und die Standardisierung der Falldokumentation. In: Netzwerk Antidiskriminierungsdaten (im Erscheinen): Handbuch Daten und Diskriminierung. Erhebung und Analyse von Daten im Kontext von Rassismus. Bielefeld, transcript.

Bartel, Daniel; Kalpaka Annita (2023): Gut Beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Hrsg. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Pöggel, Tonita Jill; Kamara, Myriam; Stöffler, Moritz; Fuchs, Leonie; Kechout, Johanna (2024): Wege in die Antidiskriminierungsberatung: Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive. DeZIM Project Report 14, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Highlights im Jahr 2025

Köln • 05.02.2025

Für eine Schule ohne Ausgrenzung: Intersektionaler Fachtag in Köln

Am 5. Februar 2025 fand im Forum Volkshochschule im Museum am Neumarkt der „Intersektionale Fachtag zum Diskriminierungsschutz an Schulen“ statt. Die Veranstaltung widmete sich der Prävention und dem Abbau von Diskriminierung im schulischen Kontext. Ziel war es, strukturelle und individuelle Formen von Ausgrenzung zu reflektieren und konkrete Ansätze zu deren Abbau zu entwickeln. Getragen wurde der Fachtag vom „Intersektionalen Netzwerk für Schule in NRW“, das sich seit zehn Jahren für mehr Diskriminierungsschutz im Schul-



Die Akteur*innen des Intersektionalen Fachtags mit Schulministerin Dorothee Feller. | Foto: Nadja Hussein

alltag einsetzt – darunter die ADA-Beratungsstellen BANDAS und SABRA. Die starke Teilnahme von Vertreter*innen aus Bildung und Antidiskriminierungsarbeit unterstrich die Relevanz dieses Anliegens. Bereits im Januar war die Veranstaltung mit 160 Teilnehmer*innen ausgebucht.

Weitere Details unter: <https://bit.ly/4ahsrDJ>

Paderborn • 20.03.2025

Veranstaltung bespricht Erfolge und Lehren aus der Bürgerrechtsbewegung der Sinti und Roma in Deutschland

Im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus lud die ADA-Beratungsstelle Caritasverband Paderborn e.V. in Kooperation mit dem DemokratieBüro „Vielfalt lieben“ des Kreismuseums Wewelsburg am 20.03.2025 zu Vortrag und Diskussion „Die Bürgerrechtsbewegung der Sinti und Roma in Deutschland. Erfolge trotz Widerstand“ ein. Rund 40 Teilnehmer*innen kamen im Sputnik Paderborn zusammen, um sich mit der Geschichte, den Herausforderungen und den Erfolgen der Bürgerrechtsbewegung der Sinti und Roma in Deutschland auseinanderzusetzen.

Der Referent Juri Kreuz, Pädagoge, Erziehungswissenschaftler, Bildungsbotschafter gegen Antiziganismus und seit vielen Jahren in der antiziganismuskritischen Bildungsarbeit und Forschung engagiert, führte durch die Veranstaltung. Im Mittelpunkt der Diskussion standen die Bedeutung von Erinnerungskulturen und die Relevanz von Kämpfen um Anerkennung und gegen das Vergessen für die heutige Zeit. Einige Teilnehmer*innen hoben besonders hervor, wie wertvoll die Perspektive eines Referenten aus der Community sei, der das Thema sowohl fachlich fundiert als auch mit großem persönlichem Engagement vermittelte. Positiv hervorgehoben wurde zudem, dass das Thema Antiziganismus in Paderborn stärker sichtbar gemacht und öffentlich diskutiert wird.

Internationale Wochen gegen Rassismus: ADA-Beratungsstelle in Münster berät Projekte fachlich

Im Rahmen der jährlichen Internationalen Wochen gegen Rassismus gibt es in vielen Orten NRWs zahlreiche Veranstaltungen zur Förderung rassismuskritischer Bildung und Vernetzung. Viele ADA-Beratungsstellen wirken hieran lokal aktiv mit – so auch in Münster. Die ADA-Beratungsstelle, getragen vom DRK und der Caritas, beteiligt sich seit mehreren Jahren bei der Planung und Umsetzung der Auftaktveranstaltung. Im Jahr 2025 konnte Prof. Dr. Lorenz Narku Laing für einen Impulsvortrag zum Thema strukturelle Ungleichheiten und Rassismus in der Gesellschaft gewonnen werden.

Zusätzlich bringt die ADA-Beratungsstelle ihre fachliche Perspektive in einer Fachjury bei der Vergabe von städtischen Fördermitteln für Veranstaltungen ein. Im Vorfeld berät sie die antragstellenden Schulen, migrantischen Selbstorganisationen und zivilgesellschaftlichen Initiativen, um sie fachlich zu stärken und so zu wirksamen Projekten für die Münsteraner Stadtgesellschaft beizutragen. Durch die Mitwirkung an den Wochen gegen Rassismus trägt die ADA-Beratungsstelle dazu bei, die Sichtbarkeit von rassismuskritischer Arbeit zu erhöhen, Strukturen zu stärken und lokale Netzwerke auszubauen.

Podiumsdiskussion macht Schwarze Menschen in Jülich sichtbar

Am 02.04.2025 folgten mehr als 100 Teilnehmer*innen der Einladung des Fachbereichs Integration und des Kulturbüros der Stadt Jülich in Zusammenarbeit mit der ADA-Beratungsstelle der evangelischen Gemeinde zu Düren und der Europäischen Städtekoalition der UNESCO gegen Rassismus (ECCAR) zur Podiumsdiskussion „Unsichtbar?! Perspektiven gegen Antischwarzen Rassismus“ ins Gymnasium Zitadelle in Jülich. Professorin Dr. Natasha A. Kelly hielt einen Vortrag über die Geschichte Schwarzer Menschen im globalen und lokalen Kontext sowie über den damit verbundenen Anti-Schwarzen Rassismus. Danach fand eine Podiumsdiskussion mit ihr, dem Bürgermeister und aktiven Bürger*innen der Stadt Jülich statt. Die Veranstaltung wurde anlässlich des Internationalen Tags gegen Rassismus und der jährlich zunehmenden Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus, die an die ADA-Beratungsstelle im Kreis herangetragen wurden, durchgeführt. Sie sollte einen Impuls geben als Teil weiterer Maßnahmen gegen Rassismus in der Stadt.

Jubiläum: Fünf Jahre ADIRA gegen Antisemitismus und Diskriminierung

Am 5. November 2025 feierte die ADA-Beratungsstelle ADIRA ihr fünfjähriges Bestehen im Wolfgang-Polak-Saal der Jüdischen Gemeinde Dortmund. Gegründet im Oktober 2020 unter dem Dach der Jüdischen Gemeinde Dortmund, war ADIRA eine Antwort auf die wachsende Zahl antisemitischer Vorfälle in der Stadt und der Region. Seither begleitet die Beratungsstelle Betroffene von Antisemitismus und Diskriminierung, bietet Aufklärung und Bildungsarbeit und engagiert sich mit Nachdruck gegen Antisemitismus.

Die Jubiläumsveranstaltung bot Gelegenheit, auf fünf ereignisreiche Jahre zurückzublicken. Zahlreiche Gäste aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft waren gekommen, um das Engagement der Beratungsstelle zu würdigen. Aslı Sevindim, Leiterin der Abteilung für Integration im Landesministerium, sprach in ihrem Grußwort über die Förderung von ADIRA und brachte das Engagement auf den Punkt: „Es ist manchmal mühevoll – aber wir wissen: Wir machen weiter.“

Einen Rückblick zum Jubiläum finden Sie unter: <https://adira-nrw.de/rueckblick-fuenf-jahre-adira/>

Online • 20.11.2025

Online-Veranstaltung gibt Impulse für eine faire Unternehmenskultur

Der Kompetenzverbund „Diskriminierung in Arbeit“ des Netzwerks ada.nrw lud am 20.11.2025 ADA-Berater*innen sowie interessierte Geschäftsleitungen und Personaler*innen, Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragte zu einer Online-Veranstaltung zum Thema „Gelungenes innerbetriebliches Antidiskriminierungsmanagement“ ein. Ziel war es, über die gesetzlichen Mindeststandards für Betriebe aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu informieren und praktische Hinweise für die Gestaltung einer fairen Unternehmenskultur zu geben. Durch die gelungene Veranstaltung führte Referent Martin Ksellmann, Berater für die Einrichtung von innerbetrieblichen Beschwerdestellen und Fortbildungen für betriebliche Multiplikator*innen bei der Bremer Beratungsstelle Antidiskriminierung in der Arbeitswelt.

Frechen • 24.11.2025

Zwischen Diversität und Diskriminierung: Impulsvortrag im Jobcenter des Rhein-Erft-Kreises Auftakt für weitere Maßnahmen

Rund 30 Führungs- und Fachkräfte aus verschiedenen Bereichen des Jobcenters Rhein-Erft-Kreis nahmen am 24.11.2025 an einem interaktiven Impulsvortrag der ADA-Beratungsstelle Rhein-Erft-Kreis teil. Darin beschäftigten diese sich mit Diversität im Zuge der Globalisierung, Migration, institutioneller Diskriminierung insbesondere durch die öffentliche Verwaltung sowie Handlungsmöglichkeiten. Einige Teilnehmer*innen meldeten persönlich zurück, wie relevant sie das Thema finden. „Die Sensibilisierungsarbeit ist eine gezielte Maßnahme, die einen ersten und wirksamen Schritt darstellt. Sie sollte jedoch von einer regelmäßigen Überprüfung der Verwaltungsabläufe begleitet werden, um einen chancengleichen Zugang und eine faire Behandlung für alle Menschen zu gewährleisten“, sind Eliana Ratka, Antidiskriminierungsarbeit, und Julius Caesar Sasah, ADA-Berater des DRK im Rhein-Erft-Kreis, überzeugt.

Online • 25.11.2025

Vortrag über rechtsextreme Instrumentalisierung der Israel-Solidarität stärkt Blick für antidemokratische Narrative

Im Rahmen des Gedenkmonats November lud die ADA-Beratungsstelle der evangelischen Gemeinde Düren am 25.11.2025 zu einem Online-Vortrag „Pseudo-Freunde Israels? Die recht(sextrem)e Instrumentalisierung der Israel-Solidarität“ ein. Der Referent Monty Ott, Politik- und Religionswissenschaftler, politischer Schriftsteller und engagiert in der antisemitismuskritischen Bildungsarbeit, leitete den Teilnehmer*innen fundiert her, wie rechtsextreme Akteure die Unüber-

sichtlichkeit, Polarisierung und Verunsicherung beim Thema „Krieg in Nahost“ ausnutzen, indem sie sich scheinbar an die Seite Israels stellen, und warum dies alles andere als Antisemitismus-Bekämpfung sein kann. Teilnehmer*innen aus Politik, Verwaltung, Beratungsstellen und Zivilgesellschaft sowie Pfarrer*innen und Hochschullehrpersonen diskutierten im Anschluss an den kenntnisreichen Vortrag und schärften ihren Blick für antidemokratische Narrative. Viele der Teilnehmer*innen gaben ermutigende Rückmeldungen zu dem differenzierten Vortrag und der anschließenden Diskussion.

Stiftung will Zugang zum Recht ermöglichen

Die Stiftung „Leben ohne Rassismus“ unterstützt in Nordrhein-Westfalen aktiv Menschen finanziell und ideell, Klagen gegen rassistische und intersektionale Diskriminierung zu führen.

Schwerpunkt der Stiftungsarbeit ist die Rechtshilfe für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung. „Die rechtliche Durchsetzung von Ansprüchen gegen Diskriminierung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und anderen Gesetzen scheitert oft an mangelnden finanziellen Mitteln oder fehlender kompetenter Unterstützung. Die Stiftung springt hier ein, um Betroffenen den Zugang zum Recht zu ermöglichen und durch Gerichtsurteile das Antidiskriminierungsrecht insgesamt zu stärken und klarer anwendbar zu machen“, weiß Dustin Siebert, Mitglied im Vorstand der Stiftung

Gezielt Fälle mit großer Breitenwirkung unterstützen

Die Stiftung wählt deshalb gezielt Fälle aus, die idealerweise dazu beitragen, den Diskriminierungsschutz durch wegweisende Rechtsprechung für alle zu verbessern. Ein weiteres Auswahlkriterium ist, ob die Betroffenen auch die psychische Belastung eines mehrere Jahre dauernden Gerichtsverfahrens tragen können. Die Unterstützung erfolgt jeweils im Rahmen der verfügbaren Stiftungserträge. „Wir begleiten die Betroffenen intensiv bei den sich oft über mehrere Jahre hinziehenden Gerichtsverfahren und unterstützen bei der Kommunikation mit beauftragten Rechtsanwält*innen“, so Dustin Siebert weiter.

Beispiele zeigen echte Erfolge

In der Vergangenheit konnte bereits Vieles mit Unterstützung der Stiftung erreicht werden. Es wurde zum Beispiel eine Familie begleitet, der aufgrund ihrer Hautfarbe die Besichtigung und Anmietung einer Wohnung verweigert worden war. Das Oberlandesgericht Köln sah hierin eine Verletzung der Menschenwürde sowie des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts und sprach der Familie die beantragte Entschädigung zu.

Besonders im Gedächtnis geblieben sind den Mitgliedern der Stiftung zudem eine Reihe von Diskriminierungsfällen in einem Fitnessstudio. Das Fitnessstudio hatte mehreren Frauen, die nach und vor dem Training im Aufenthaltsbereich ein religiöses Kopftuch trugen, die Mitgliedschaft entzogen. Zudem wurde einem jungen Studierenden aufgrund seiner Herkunft die Aufnahme verweigert. Als Grund hatte das Fitnessstudio einen Aufnahmestopp für junge Männer angegeben. Der angegebene Grund konnte mit der **→Testing-Methode** widerlegt werden.

„In allen Fällen erzielten die Betroffenen vor Gericht Entschädigungszahlungen wegen Verstoßes gegen das AGG – echte Erfolge, die zeigen, dass Betroffene sich in vielen Fällen gegen Diskriminierung wehren können, wenn es die nötige finanzielle und ideelle Unterstützung gibt“, ist Isabel Teller, Mitglied im Vorstand der Stiftung, überzeugt.

! Informationen zur Stiftung „Leben ohne Rassismus“

Die Stiftung „Leben ohne Rassismus“ wurde am 12. Oktober 2005 von der Stifterin in Zusammenarbeit mit fünf Antidiskriminierungsstellen gegründet. Der aktuelle Vorstand besteht aus: Lisa Bleckmann – VAKS Siegen (Verein für soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen e.V.), Dustin Siebert – Planerladen gGmbH, Isabel Teller – ARIC NRW e.V.

Interessierte oder Betroffene können sich unter der E-Mail-Adresse lorastiftung@protonmail.com an die Stiftung wenden.

Fünf Jahre Netzwerk ada.nrw – Ein Grund zu feiern?

Wir vom ada.nrw-Netzwerk blicken auf fünf ereignisreiche Jahre zurück. Jahre, in denen viel gemeinsam bewegt, aber auch diskutiert und gelernt wurde. Es war nicht immer einfach, aber mit jedem Jahr wächst das Netzwerk mehr zusammen. Das Netzwerk stellt die Qualität der Arbeit sicher und gemeinsam setzen sich alle gegen Diskriminierung, insbesondere gegen Rassismus und Antisemitismus in all ihren Formen, ein. Die Vorläufer des Netzwerkes reichen bis ins Jahr 2009 zurück. Damals förderte das Land NRW die Antidiskriminierungsarbeit mit fünf Antidiskriminierungsbüros in Trägerschaft von Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW. Im Jahr 2017 wurde das Netzwerk auf 13 und ab 2020 dann schließlich auf 42 Beratungsstellen gegen Diskriminierung ausgeweitet. 2020 war somit auch die Geburtsstunde des Netzwerks ada.nrw. Seit dieser Zeit befinden sich die ADA-Beratungsstellen in Trägerschaft aller sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW: AWO, Caritas, Diakonie, DRK, Jüdische Gemeinden und Paritätischer NRW.

Ausbau, Qualität und Kontinuität der Beratungsstruktur – ein Kraftakt

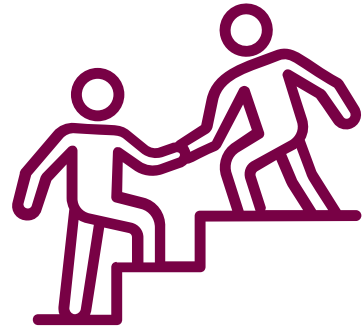
Der Ausbau der Beratungsstruktur und die Entwicklung zum Netzwerk ada.nrw waren und sind strukturell herausfordernd. Ein Ziel des Ausbaus war es, ein Beratungsangebot auch im ländlichen Raum zu schaffen, damit mehr Menschen, die Diskriminierung erleben, wohnortnah Unterstützung finden können. Jedoch ist es gerade im ländlichen Raum schwierig, Träger zu finden, die diese Arbeit übernehmen wollen und können. Die Gründe dafür sind u.a., dass Träger im ländlichen Raum finanziell und personell zum Teil schlechter aufgestellt sind und es für viele einen hohen Einsatz erfordert,

um professionell Antidiskriminierungsarbeit zu leisten. Die anspruchsvolle Arbeit und unzureichende Finanzierung führen immer wieder dazu, dass Träger die Arbeit aufgeben müssen. Im Jahr 2025 wurden gleich mehrere Beratungsstellen geschlossen und neue an anderen Orten eingerichtet (s. Liste der ADA-Beratungsstellen, S. 56ff.). Neue Träger mussten gefunden und ganze Beratungsstellen neu aufgebaut und qualifiziert werden.

Trotz des Ausbaus auf 42 Beratungsstellen gibt es Berater*innen, die große Gebiete abdecken müssen und kein Team in der Beratung haben. Insbesondere in ländlichen Räumen arbeiten Berater*innen häufig isoliert. Rund 70 Beratungsfachkräfte teilten sich 2025 insgesamt etwas über 43 Stellen, von denen rechnerisch rund 42 besetzt waren. Es ist ein Erfolg, dass – trotz der neuen Beratungsstandorte und hoher Fluktuation in bestehenden Standorten – fast alle Stellen durchgängig besetzt waren. Die Tatsache, dass es erneut viele Wechsel gab – 16 Berater*innen haben im Jahr 2025 neu begonnen – ist jedoch ein Ausdruck der schwierigen Arbeitsbedingungen und stellt eine anhaltende Herausforderung für die Qualität dar.

Ein starkes Netzwerk ist viel wert

Zu Beginn gab es noch kein gemeinsames Auftreten, keine gemeinsamen Beratungs- und Dokumentationsstandards. Fachliche Begleitstrukturen mussten erst entwickelt und erprobt werden. Jetzt, fünf Jahre später, kann das Netzwerk auf einige Erfolge zurückblicken: Mehr Menschen in NRW haben Zugang zu Beratung. Eine zentrale Website (www.ada.nrw) ermöglicht das Auffinden aller Beratungsstellen. Menschen können sich persönlich und auch online beraten lassen. 17 Be-



beratungsstellen sind dafür zu Online-Beratungsstellen qualifiziert worden und bieten Beratung über ein Online-Portal an.

Ein weiterer Erfolg: Tausende Menschen sind in den letzten Jahren qualifiziert beraten und begleitet worden. Das lässt sich belegen, weil die Diskriminierungen und die Beratung einheitlich dokumentiert werden. Die Beratungsarbeit ist durch die Anleitung erfahrener Juristinnen im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes rechtlich abgesichert. Die Qualität der Arbeit wird durch Qualifizierungen, Supervision und Vernetzung sichergestellt. Außerdem wird kontinuierlich an „lernenden“ Leitlinien und Beratungsstandards gearbeitet. Das Netzwerk sorgt dafür, dass Beratungsstellen in regem Austausch miteinander sind, sich in Kompetenzverbünden organisieren (s. auch Schaubild, Umschlaginnenseite) und spezifische Expertise aufbauen. Sie kennen Schwerpunkte und Expertisen bei anderen Stellen sowie Verweismöglichkeiten.

Zu guter Letzt ist es auch ein Erfolg, dass das Netzwerk ada.nrw zunehmend als wichtiger Ansprechpartner des Landes bei Gesetzesinitiativen zum Diskriminierungsschutz wahrgenommen und einbezogen wird. Das Engagement auf verschiedenen Ebenen für einen verbesserten Diskriminierungsschutz trägt langsam aber stetig Früchte.

Nicht perfekt, aber weiterhin notwendig

Gleichzeitig können wir uns nicht auf den Erfolgen ausruhen. Wir wissen, dass wir als Netzwerk weiter dazu lernen müssen, dass wir nicht alle Betroffenenengruppen so erreichen, wie es nötig wäre, noch nicht ausreichend be-

kannt sind und strukturelle Probleme fortbestehen. Betroffenen von Diskriminierung fehlt es weiterhin an Macht und Lobby, um sich individuell zu wehren oder sogar gesellschaftlich etwas zu verändern. Trotz der gesellschaftlichen Ächtung traditioneller rassistischer und antisemitischer Einstellungen und Sichtweisen und trotz formalrechtlicher Gleichstellung aller Menschen sind rassistische Wissensbestände und Vorstellungen sowie antisemitische Stereotype und Erzählungen weit verbreitet, aktivierbar und gesellschaftlich verankert. Dies hat – teilweise existenzielle – Auswirkungen auf die davon Betroffenen.

Wir sind nicht fertig damit, ein Netzwerk zu werden, und erst recht nicht damit, Diskriminierung zu bekämpfen. Die Antidiskriminierungsberatung aufrecht zu erhalten und weiterzuentwickeln ist permanente Arbeit. Die Berater*innen leisten täglich enorme Arbeit unter prekären Bedingungen. Für eine kontinuierliche und qualifizierte Antidiskriminierungsberatung und -arbeit ist das Netzwerk nicht zuletzt auf eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung angewiesen, die Planungssicherheit bietet und damit Kontinuität und Qualität fördert.

Trotz Rückschlägen, Fehlern und Neuanfängen wurde viel erreicht. Wir blicken auf gemachte Fehler, feiern die Erfolge und ziehen daraus Kraft, um weiter an einem bedarfsgerechten Angebot zu arbeiten: Damit irgendwann niemand mehr in NRW erlebten Rassismus und Antisemitismus einfach hinnehmen muss.

Handlungs- empfehlungen

1. Wirksame Gesetze gegen Diskriminierung in NRW für alle Betroffenenengruppen, alle Formen, in allen Lebensbereichen
2. Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung verstärkt und gezielt bekämpfen
3. Antidiskriminierungsberatung stärken

1 Wirksame Gesetze gegen Diskriminierung in NRW für alle Betroffenenengruppen, alle Formen, in allen Lebensbereichen¹⁹

Der gesetzliche Schutz gegen Diskriminierung in Deutschland und in NRW ist lückenhaft. Dies zeigt sich anhand der Daten aus der ADA-Beratung: Im Jahr 2025 fiel erneut mehr als die Hälfte der in den Beratungsstellen kategorisierten Diskriminierungsfälle nicht unter den aktuellen einfachgesetzlichen Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

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

- Es braucht einen zeitgemäßen Katalog der Diskriminierungskategorien, der auch Diskriminierungsrealitäten auf Grund von sozialem Status, Sprache, Fürsorgeverantwortung, chronischer Krankheit, Körpergewicht oder Staatsangehörigkeit umfasst.
- Der Geltungsbereich muss auf staatliches Handeln ausgeweitet werden, d.h. Behörden wie die Bundespolizei einbeziehen.
- Die im AGG genannten Diskriminierungsformen erfassen nicht alle in der Praxis relevanten Diskriminierungen und müssen erweitert werden. So ist etwa diskriminierende Belästigung im Zivilrechtsverkehr nicht vom AGG erfasst. Auch die Vorenthaltung angemessener Vorkehrungen sowie die assoziierte Diskriminierung sollten als mögliche Formen aufgenommen werden.
- Die Beschränkung im Zivilrechtsverkehr auf Massengeschäfte (ausgenommen bei rassistischer Dis-

kriminierung) muss aufgehoben werden.

- Die Fristen, Rechte geltend machen zu können, müssen deutlich verlängert werden, um für Betroffene die Chancen zu erhöhen, ihre Rechte einfordern zu können.
- Die Beweislast erleichterung des § 22 AGG sollte dahingehend erweitert werden, dass sie auch die Darlegung der Benachteiligung an sich umfasst, nicht nur die Kausalität zwischen Diskriminierung und Diskriminierungsgrund.
- Die Verpflichtungen von Arbeitgeber*innen sollten spezifiziert werden (s. u.).
- Das Kirchenprivileg in § 9 AGG sollte an die Vorgaben der EU-Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie angepasst werden, welche die Anforderungen für eine Rechtfertigung dann als gegeben ansieht, wenn die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft als „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ gilt. Der EuGH fordert dabei eine Notwendigkeit gerade bezogen auf die Art der in Rede stehenden Tätigkeit.
- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten müssen auf Antidiskriminierungsorganisationen ausgeweitet werden, durch kollektive Rechtsdurchsetzung wie Verbandsklagen und Prozessstandschaft. Die Last, Diskriminierungen grundsätzlich zu bekämpfen, kann so – insbesondere bei institutioneller oder struktureller Diskriminierung – von den Schultern der*des Einzelnen genommen werden.

¹⁹ Wir verweisen auch auf die Forderungen und Handlungsempfehlungen bundesweiter Organisationen und Bündnisse und bekräftigen diese, vgl. insbesondere Zivilgesellschaftliche Lagebilder Antidiskriminierung des advd, Jahresberichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Stellungnahmen des Bündnis AGG-Reform jetzt!

Bei Diskriminierung im Arbeitsleben

Während das AGG die weitreichendsten Vorschriften für den Lebensbereich Arbeit trifft und Voraussetzungen schafft, Diskriminierung innerhalb der Betriebe und Institutionen niederschwellig zu bearbeiten, ist die Umsetzung der Verpflichtungen hier bislang nur unzureichend erfolgt. Es existieren beispielsweise nur selten innerbetriebliche Beschwerdestellen bzw. effektive Beschwerdeverfahren. Die Rahmenbedingungen für Verpflichtungen von Arbeitgeber*innen müssen deshalb klarer abgesteckt werden. Die Einrichtung von innerbetrieblichen Beschwerdestellen sollte überprüft und die Nichteinrichtung sanktioniert werden können.

Die Mitte 2026 von der Bundesregierung eingeleitete Reform des AGG sieht einige Verbesserungen wie die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes bei sexueller Belästigung sowie bei Schwanger- und Mutterschaft auf den zivilrechtlichen Bereich vor, sowie die Ausweitung der Handlungsmöglichkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Einrichtung einer Schlichtungsstelle. Darüber hinaus bleiben die obengenannten Forderungen aktuell, insbesondere die Ausweitung der Fristen zur Geltendmachung von AGG-Ansprüchen von zwei auf vier Monate ist nicht ausreichend.

Das Landesantidiskriminierungsgesetz NRW kommt!

Viele der dokumentierten Diskriminierungsfälle entfallen auf Bereiche, die in der Gesetzgebungskompetenz der Länder liegen – beispielsweise Schulen, Hochschulen, Landesbehörden und -polizei, sowie kommunale Behörden. Für einen umfassenden Diskriminierungsschutz braucht es deshalb zusätzlich ein Landesantidiskriminierungsgesetz in NRW für diese Bereiche öffentlichen Handelns. Wir begrüßen sehr, dass NRW im Juli 2026 ein Landesantidiskriminierungsgesetz beschlossen hat, das erstmals einen einfachgesetzlichen Diskriminierungsschutz gegenüber staatlichem Handeln auf Landesebene schafft. Da das Gesetz kommunale Behörden ausnimmt, bleibt der Diskriminierungsschutz in NRW jedoch leider weiterhin lückenhaft.

Besonders erfreulich ist, dass das nun beschlossene Gesetz auch die vom Netzwerk [ada.nrw](https://www.adanrw.de) geforderte unabhängige Ombudsstelle zur Unterstützung von Diskriminierung betroffener Personen vorsieht. Für Betroffene sind außergerichtliche Lösungswege besonders wichtig, da sie ihnen die Belastung eines gerichtlichen Vorgehens ersparen. Die Ombudsstelle kann eine wesentliche Brückenfunktion zwischen von Diskriminierung betroffenen Menschen und hoheitlich handelnden Einrichtungen einnehmen, und bei strukturellen Diskriminierungslagen Lösungsvorschläge unterbreiten. Für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt die Ombudsstelle ausreichende finanzielle und personelle Mittel und die Sicherstellung ihrer gewährleisteten Unabhängigkeit. Neben der noch einzurichtenden Ombudsstelle bleibt für einen effektiven Zugang und Diskriminierungsschutz sowie faire Verfahren entscheidend, dass die parteiliche Beratung und Begleitung der Betroffenen durch ADA-Beratungsstellen sichergestellt und anerkannt wird.

In der Praxis der Antidiskriminierungsberatung wird immer wieder deutlich, dass Rechte nicht effektiv eingefordert werden, wenn außergerichtliche Lösungswege nicht zum Erfolg führen, da Betroffene nicht klagen möchten oder können. Das neue Gesetz muss hier besser werden, um Betroffenen die Durchsetzung der gewährten Rechte tatsächlich zu ermöglichen. Die im Gesetz vorgesehene Beweislast erleichterung für Betroffene ist dafür entscheidend. Es ist jedoch nicht nachvollziehbar, warum Diskriminierungsformen wie die Belästigung von dieser prozessualen Regelung ausgenommen werden. Betroffenen müssen zudem effektivere Unterstützungsmöglichkeiten gewährt werden, indem zum Beispiel ADA-Beratungsstellen Prozesse für Betroffene führen können (Prozessstandschaft) oder insbesondere bei strukturellen Diskriminierungen selbst klagen können (Verbandsklage).

2 Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung verstärkt und gezielt bekämpfen

Immer mehr Menschen, die Rassismus, Antisemitismus und weitere Formen von Diskriminierung erlebt haben, wenden sich in NRW an ADA-Beratungsstellen. Anti-Schwarzer Rassismus, Antimuslimischer Rassismus, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze, Antiosteuropäischer Rassismus, Antiasiatischer Rassismus und weitere Formen sowie Antisemitismus sind mit je eigenen Stereotypen, Zuschreibungen und gesellschaftlichen Auswirkungen in Deutschland und NRW weit verbreitet und historisch verankert. Sie verhindern gleichberechtigte Teilhabe und eine Gesellschaft, in der alle gut leben können.

In den letzten Jahren wurde – angetrieben durch rechtspopulistische und rechtsextreme Strategien, menschenrechtliche und demokratische Positionen zu delegitimieren – das Engagement der demokratischen Zivilgesellschaft auch in NRW zunehmend in

Frage gestellt und zivilgesellschaftliche Akteur*innen eingeschüchtert. Die wichtige kritische, gesellschaftliche Arbeit der ADA-Beratungsstellen und anderer Vereine und Organisationen der demokratischen Zivilgesellschaft braucht dringend klaren politischen Rückhalt und eine langfristige Absicherung.

Neben Antidiskriminierungsarbeit, wirksamen Gesetzen und unabhängigen Beschwerde- und Kontrollinstanzen braucht es für die Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung weitere gezielte und ineinandergreifende Maßnahmen. Diskriminierungskritische Perspektiven müssen verbindlich integriert werden – insbesondere bei Polizei, Justiz, Verwaltung und im Bildungsbereich. Das zivilgesellschaftliche Monitoring rassistischer, antisemitischer und anderer diskriminierender Vorfälle muss verstetigt und um staatliche Berichtspflichten ergänzt werden.

3 Antidiskriminierungsberatung stärken

Die ADA-Beratung in NRW ist im vergangenen Jahr ein Stück bekannter und zugänglicher geworden – ein großer Erfolg und eine gute Nachricht für von Diskriminierung Betroffene. Diese Entwicklung sehen wir jedoch mit Blick auf Betroffene von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze nicht in gleichem Maße. Auch konnte weiterhin nicht flächendeckend Antidiskriminierungsberatung angeboten werden, sodass es unterversorgte Regionen gab.

Um alle Betroffenenengruppen zu erreichen, braucht es eine stärkere Zusammenarbeit mit Community-Organisationen und dafür mehr Ressourcen für die ADA-Beratungsstellen – zum Aufbau oder zur Stärkung von Teams, die Qualifizierung zu gesellschaftlich bisher wenig anerkannten und erforschten Rassismusformen

sowie für fachliche Spezialisierungen. Besonders wichtig ist es, diese Arbeit langfristig verlässlich zu fördern, um Kontinuität zu schaffen und Vertrauen aufbauen zu können.

Im Jahr 2025 war auffällig, dass – auch unabhängig von Rassismus und Antisemitismus – deutlich mehr Menschen von Sexismus, Queer- und Transfeindlichkeit sowie Ableismus berichteten. Auch hier braucht es, gerade wenn Menschen die Chance haben sollen, Rechte aus dem kommenden Landesantidiskriminierungsgesetz tatsächlich in Anspruch zu nehmen, spezifische parteiliche Beratungsangebote bzw. eine Stärkung der Beratungsstrukturen mit Blick auf einen übergreifenden Ansatz.



Liste der Beratungsstellen für Antidiskriminierungsarbeit im Netzwerk ada.nrw

Der Schwerpunkt der ADA-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. (bis 31.05.2025)	
Bergheim	DRK-Kreisverband Rhein-Erft e.V.	
Bielefeld	AWO Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V.	Antimuslimischer Rassismus, institutioneller Rassismus
Bochum	DRK-Kreisverband Bochum e.V. (seit 01.02.2025)	
Borken	DRK gem. Gesellschaft für Sozialen Service und Bildung im Kreis Borken mbH (SSB)	Antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus
Castrop-Rauxel	Agora Kultur- und Bildungszentrum der griechischen Gemeinde in Castrop-Rauxel e.V. (seit 2025)	Bildungsarbeit / Empowerment
Dortmund	Planerladen gGmbH	Wohnen, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja
	Train of Hope Dortmund e.V.	Diskriminierung und LSBTIQ*, Antimuslimischer Rassismus
	Jüdische Gemeinde Dortmund K.d.ö.R. – ADIRA	Antisemitismus, Bildungs- und Präventionsarbeit

Duisburg	ARIC NRW e.V.	Antimuslimischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja, Beratung zur Umsetzung von AD-Konzepten
	Muslimisches Familienbildungszentrum MINA e.V. – AmuRA	Antimuslimischer Rassismus / intersektionale Feminismen
Dülmen	AWO Unterbezirk Münsterland-Recklinghausen	Diskriminierung und Behinderung
Düren	Evangelische Gemeinde zu Düren	Diskriminierung und Gesundheit
Düsseldorf	DRK-Kreisverband Düsseldorf e.V.	Wohnen, Bildung, Empowerment
	Jüdische Gemeinde Düsseldorf K.d.ö.R – SABRA	Antisemitismus, Bildungs- und Präventionsarbeit
Euskirchen	DRK-Kreisverband Euskirchen e.V.	Arbeit, institutioneller Rassismus
Gelsenkirchen	Caritasverband für die Stadt Gelsenkirchen e.V.	Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja
Gummersbach	Caritasverband für den Oberbergischen Kreis e.V.	Behörden, Wohnen, Bildung, Bildungsarbeit, Qualifizierung und Vernetzung, Beratung zur Umsetzung von AD-Konzepten, Öffentlichkeitsarbeit
Gütersloh	AWO Kreisverband Gütersloh e.V.	Antimuslimischer Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus
Hamm	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems	
	Multikulturelles Forum e.V.	Antimuslimischer Rassismus
Herford	Diakonisches Werk im Kirchenkreis Herford e.V.	Antimuslimischer Rassismus, Bildungsarbeit / Empowerment
	DRK-Kreisverband Herford-Stadt e.V. (bis 31.12.2025)	Antimuslimischer Rassismus, institutioneller Rassismus und Gesundheit
Herne	PLANB Ruhr gGmbH	Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja

Herten	Diakonisches Werk im Kirchenkreis Recklinghausen gGmbH	Antimuslimischer Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus, Bildung
Jülich	Caritasverband für die Region Düren-Jülich e.V. (seit 01.09.2025)	
Kleve	AWO Kreisverband Kleve e.V.	
Köln	AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V. – BANDAS	Bildung
	Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. – AntiDiskriminierungsBüro Köln	Bildungsarbeit / Empowerment
	rubicon e.V. – ada rubicon	Intersektionalität, Vernetzung, Bildungsarbeit
	Caritasverband für die Stadt Köln e.V.	Bildungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit
Leichlingen	Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreises Leverkusen	Arbeit
Münster	Caritasverband für die Stadt Münster e.V.	Übergang Schule/Beruf, Arbeit
	DRK-Kreisverband Münster e.V.	Arbeit
Olpe	DRK-Kreisverband Olpe e.V.	
Paderborn	Caritasverband Paderborn e.V.	Arbeit
Schleiden	Caritasverband für die Region Eifel e.V. (bis 30.04.2025)	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
Soest	Caritasverband für den Kreis Soest e.V. (seit 01.08.2025)	
Solingen	Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreis Solingen	Institutioneller Rassismus
Steinfurt	AWO Unterbezirk Münsterland-Recklinghausen	Diskriminierung und LSBTIQ*, Anti-Schwarzer Rassismus
Warburg	Diakonie Paderborn-Höxter e.V.	Antisemitismus, Bildungsarbeit
Wesel	AWO Kreisverband Wesel e.V. (bis 30.09.2025)	Sexuelle Diskriminierung

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., 2026).

Adultismus / Ageismus

Adultismus beschreibt die Machtungleichheit zwischen Kindern / Jugendlichen und Erwachsenen, damit einhergehende abwertende Zuschreibungen und infolgedessen die Diskriminierung jüngerer Menschen allein aufgrund ihres Alters (IDA e.V., 2024). Ageismus beschreibt insgesamt die Diskriminierung von Menschen oder Gruppen aufgrund ihres Lebensalters. Ageismus kann zum Beispiel ältere Menschen betreffen, wenn ihnen aufgrund des Alters bspw. 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 – genauer: ost-/südostasiatisch. 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., 2026).

Antiosteuropäischer Rassismus

Antiosteuropäischer Rassismus / Antislawischer Rassismus ist eine spezifische Form des →**Rassismus**. Er bezeichnet die Stereotypisierung, Diskriminierung und Abwertung von Personen mit osteuropäischen Bezügen, aus der ehemaligen Sowjetunion oder von postsowjetischen Migrant*innen. Die dahinterstehende Ideologie hat ihre Wurzeln bereits im Mittelalter und erlebte während des Nationalsozialismus ihren Höhepunkt: „Slow*innen“ wurden als aus einem als rückständig und barbarisch imaginierten „Osten“ stammend angesehen, es galt sie deshalb zu kolonisieren und zu unterwerfen. Die Auswirkungen der tradierten Zuschreibungen lassen sich bis heute beobachten, z.B. im hiesigen Umgang mit osteuropäischen Arbeitskräften etwa in der Fleischverarbeitung (Glossar IDA e.V., 2026).

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., 2026).
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 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 Profes-

sion mit antisemitischen Verhältnissen sucht, und eine Praxis, die auf den Abbau antisemitischer Denk- und Handlungsmuster hinwirkt (Amadeu Antonio Stiftung, 2019)

Antiziganismus / Rassismus
gegen Rom*nja und
Sinti*zze

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. Einige Romani-Wissenschaftler*innen und -Aktivist*innen bemängeln etwa, dass sich in dem Begriff die diskriminierende Fremdbezeichnung „Zi.“ wiederhole (Glossar IDA e.V., 2026; Glossar Neue Deutsche Medienmacher*innen). In diesem Bericht wird daher vorrangig die Begriffsalternative Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze verwendet.

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 Communitys ermöglichen (Glossar IDA e.V., 2026).

Heteronormativität

Heteronormativität bezeichnet die als naturgegeben konstruierte binäre Geschlechtereinteilung in Mann und Frau. Sie beschreibt 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 individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierungen und Ausgrenzung (Glossar IDA e.V., 2026).

Integrationsagenturen

Integrationsagenturen (IA) sind Einrichtungen, 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.**

Intersektionalität	Der Begriff Intersektionalität beschreibt die Analyse der gegenseitigen Bedingtheit (Interdependenz) und des Zusammenwirkens verschiedener Kategorien von Differenzen mit Dimensionen sozialer Ungleichheit und Ausgrenzung. Um ein umfassendes Verständnis von Diskriminierung zu erhalten, dürfen einzelne Formen (etwa Rassismus, Sexismus oder Klassismus) nicht unabhängig voneinander betrachtet werden. Intersektionalität meint nicht allein eine Mehrfachdiskriminierung, sondern beschreibt die Tatsache, dass das Zusammenwirken verschiedener Differenzlinien und ihre gesellschaftlichen Folgen zu ganz spezifischen Formen der Diskriminierung führen (Glossar IDA e.V., 2026).
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., 2026).
LSBT*I*Q	LSBT*I*Q steht für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und →queere Personen
Mikroaggressionen	Unter Mikroaggressionen werden bewusste und unbewusste Akte verstanden, die durch offene und subtile Botschaften strukturell diskriminierte Menschen wiederholt und nadelstichartig verletzen, indem sie sie als abweichend von der dominanten Norm darstellen, stereotypisieren, entwürdigen und symbolisch ausschließen (Glossar IDA e.V., 2026)
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 <i>weißer</i> Menschen und zur Kontrolle und Machtausübung über nicht-<i>weiße</i> Menschen (Glossar IDA e.V., 2026).
Rassismus	„Rassismus basiert auf einer historisch gewachsenen Einteilung und Kategorisierung von Menschen anhand bestimmter äußerlicher Merkmale oder aufgrund einer tatsächlichen oder vermeintlichen Kultur, Abstammung, ethnischen oder nationalen Herkunft oder Religion (Essentialisierung und Naturalisierung). Bestimmte Merkmale werden diesen Gruppen zugeschrieben (Homogenisierung), die sie und die ihnen zugeordneten Personen als höher- oder minderwertig charakterisieren (Hierarchisierung). Die als minderwertig

kategorisierten Gruppen werden herabgewürdigt und auf der Grundlage von negativen Stereotypen und Vorurteilen abgewertet. Die Zuordnung von Menschen zu einer bestimmten Gruppe führt zu einer gesellschaftlichen Wahrnehmung von ihnen als „zugehörig“ bzw. „fremd“ oder „nicht zugehörig“ zu Deutschland, was wiederum zu ausgrenzenden Praktiken und Erfahrungen führt (Dichotomisierung). Rassismus tritt auf unterschiedlichen, häufig zusammenwirkenden Ebenen auf und trägt dazu bei, dass bestimmte Gruppen und ihnen zugerechnete Personen beim Zugang zu und der Teilhabe an materiellen oder immateriellen Ressourcen benachteiligt oder ausgeschlossen werden. [...] Individueller, struktureller und institutioneller Rassismus bezeichnen verschiedene, sich aber gegenseitig bedingende und verstärkende Erscheinungsformen von Rassismus“ (Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrats Antirassismus, 2025)

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 großgeschrieben (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“ (Rommelpacher, 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.
Testing	Testings stellen in geeigneten Fällen ein Mittel zur Beweisbeschaffung bei einer vermuteten Diskriminierung dar, die ansonsten nicht ausreichend belegt werden kann, um Ausflüchten der Gegenseite vorzubeugen oder wenn der Rechtsweg bestritten werden soll. Beim Testing wird eine Vergleichsperson eingesetzt, um zu überprüfen, ob sie in einer ähnlichen Situation, zum Beispiel bei der Vergabe eines Besichtigungstermins für eine Wohnung, besser behandelt wird. „Die realen oder fiktiven Personen begeben sich beide in die zu testende Situation. Die Personen sind in allen entscheidungsrelevanten Merkmalen vergleichbar und unterscheiden sich lediglich bezogen auf ein diskriminierungskritisches Merkmal bzw. eine solche Merkmalskombination. Werden sie unterschiedlich behandelt, muss eine Diskriminierung vermutet werden.“ (advd, 2015, S. 77).
<i>weiß</i> , <i>weiß</i> -Sein	<i>weiß</i> ist der Gegenbegriff zu BIPOC bzw. Schwarz und PoC (siehe dort). Der Begriff ist keine Selbstbezeichnung von <i>weißen</i> Menschen, sondern wurde durch die Arbeit von Schwarzen Menschen geprägt. Er bezeichnet keine Hautfarbe, sondern die privilegierte und unsichtbare Position innerhalb rassistischer Machtverhältnisse. <i>Weiß</i> -Sein ist die unhinterfragte Norm, wodurch weiße Menschen selbst unmarkiert bleiben und von Privilegien, die für sie selbstverständlich sind, profitieren. Daher wird <i>weiß</i> 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/57fcdd6e6f2e1c88f2a27bc/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. (2025). Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2024. Gemeinsame Falldokumentation der Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd. Berlin. Von https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/685507c27b07ae6e09b75cbe/1750403011297/Lagebild_Antidiskriminierung_2024_advd.pdf abgerufen
- Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yildirim-Caliman, 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. (2024). Diskriminierung in Deutschland. Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer 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_lang_2024.pdf abgerufen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2026). Jahresbericht 2025. Berlin. Von <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2025.html>
- Attia, I. (2018). „Antimuslimischer Rassismus: Sie werden als Fremde behandelt“. Von <http://www.islamiq.de/2014/06/22/antimuslimischer-rassismus-sie-werden-als-fremde-behandelt> abgerufen

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. (2024). Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld: wbv Publikation. Von <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf> abgerufen
- Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus. (09. Dezember 2025). Bilanz 2025: Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus in Nordrhein-Westfalen – Entwicklungen, Herausforderungen und Handlungsbedarf aus Sicht der Beratungsstellen. Düsseldorf. Von <https://www.opferberatung-rheinland.de/aktuelles/detail/bilanz-2025-rechtsextremismus-rassismus-und-antisemitismus-in-nordrhein-westfalen> abgerufen
- Bundesausschuss Politische Bildung (bap) e.V. (02. November 2022). Grundbegriffe der Politischen Bildung: Othering. Von <https://profession-politischebildung.de/grundlagen/grundbegriffe/othering/> 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
- Decker, O., Kiess, J., Heller, A., & Brähler, E. (2024). Leipziger Autoritarismus Studie 2024: Vereint im Ressentiment - autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Gießen: Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG. Von <https://www.boell.de/sites/default/files/2024-11/leipziger-autoritarismus-studie-2024-vereint-im-ressentiment-autoritaere-dynamiken-und-rechtsextreme-einstellungen.pdf> abgerufen
- Der Paritätische Gesamtverband. (2018). Das ABC der Beteiligung: Strukturelle Diskriminierung. Von <https://www.der-paritaetische.de/themen/soziale-arbeit/partizipation-und-demokratiebildung-in-der-kindertagesbetreuung/das-abc-der-beteiligung/diskriminierung-strukturelle/> abgerufen
- DeZIM Institut. (2024). Wege in die Antidiskriminierungsberatung. Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive. DeZIM Project Report 14. Berlin. Von https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6216.pdf abgerufen
- DeZIM Institut. (2026). NaDiRa-Monitoringbericht. Verfestigte Abwertungen, fragiles Vertrauen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Berlin. Von https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Verfestigte_Abwertung/Verfestigte_Abwertungen.pdf abgerufen
- DeZIM Institut. (2026). Wie Deutschland Diskriminierung erlebt. Sonderauswertung des Sozio-oekonomischen Panels. (A. d. Bundes, Hrsg.) Berlin. Von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/soep_auswertung.pdf?__blob=publicationFile&v=6 abgerufen
- DeZIM-Institut. (2019). Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt. DeZIMinutes #01. Von https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-5013.pdf abgerufen
- Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt. (2026). Abschlussbericht der InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“. Leipzig. Von <https://fgz-risc.de/forschung/inra-studie/> abgerufen
- IDA e.V. (2024). Adultismus. Von <https://www.vielfalt-mediathek.de/adultismus-elementarpaedagogik> abgerufen
- IDA e.V. (2026). Glossar IDA e.V. Von <https://www.idaev.de/recherchetoools/glossar> 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.

Mediendienst Integration. (04. März 2026). Antiziganismus. Von <https://mediendienst-integration.de/rassismus-und-antisemitismus/antiziganismus/> abgerufen

Melde- und Informationsstelle Antiziganismus MIA. (2025). Antiziganistische Vorfälle 2024 in Deutschland. Dritter Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus | MIA. Berlin. Von <https://www.antiziganismus-melden.de/wp-content/uploads/2025/06/MIA-JB-2024.pdf> abgerufen

Rommelpacher, B. (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In P. Mecheril, & C. Melter, Rassismustheorie und -forschung (S. 25-38). Schwalbach/Ts: Wochenschau.

Statistisches Bundesamt. (2024). Sozialbericht 2024, Kapitel 7.6, S. 294-303. Von https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/7.6.pdf abgerufen

WDR. (15. März 2026). Hass und Hetze gegen Muslime in NRW nehmen zu. NRW. Von <https://www1.wdr.de/nachrichten/landespolitik/anti-muslimischer-rassismus-ramadan-100.html> abgerufen

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Neu aufgenommene Fälle nach Jahren	10
Abb. 2 Diskriminierungsfälle nach relevanten Machtverhältnissen	13
Abb. 3 Neue Fälle in ausgewählten Machtverhältnissen	14
Abb. 4 Diskriminierungsfälle nach Lebensbereich	15
Abb. 5 Fälle von Rassismus nach Rassismusformen	21
Abb. 6 Diskriminierungsfälle nach diskriminierungsverantwortlicher Person/Institution	25
Abb. 7 Diskriminierungsfälle nach Formen der Diskriminierung	27
Abb. 8 Diskriminierungsfälle im Lebensbereich Arbeit nach Jahren	29
Abb. 9 Machtverhältnisse bei Diskriminierungen im Arbeitsleben	31
Abb. 10 Anteile von Diskriminierungen im Lebensbereich Arbeit in ausgewählten Machtverhältnissen	32
Abb. 11 Diskriminierungsfälle im Lebensbereich Arbeit nach Phasen des Arbeitsverhältnisses	34
Abb. 12 Kontexte der Diskriminierungen während des Arbeitsverhältnisses	35
Abb. 13 Diskriminierungsfälle während des Arbeitsverhältnisses nach Branche	35
Abb. 14 Berufliche Position der diskriminierten Person während des Arbeitsverhältnisses	36
Abb. 15 Diskriminierungsverantwortliche Person/Stelle (insgesamt und im Lebensbereich Arbeit)	37
Abb. 16 Formen der Diskriminierung (insgesamt und im Lebensbereich Arbeit)	37

Impressum

Herausgeber

Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der
Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen

c/o Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf

Autorin

Mira Berlin
Modellprojekt: Dokumentation und Berichtswesen
Verbandsübergreifende Antidiskriminierungsarbeit
der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Unter Mitarbeit von

Bojana Matuzovic, Katja Kuklinski, Michele Ngo Mong, Mohamed Kouras, Patricia Summa,
Regina Hermanns, Selda İlder-Şirin, Shkurte Sadiku

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

Wissenschaftliche Begleitung

Dr. Linda Supik

Lektorat

Jinan Dib

Layout

Yasemine Rizk

Illustration

Soufeina Hamed

Druck

Porschen Media GmbH & Co. KG

Stand: August 2026

Freie Wohlfahrtspflege NRW



Gefördert durch:

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

