



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



# Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung

Sophia Aalders, Camille Ionescu, Steffen Beigang



# Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung

DeZIM-Institut im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

**Autor\*innen:**

Sophia Aalders, Camille Ionescu, Steffen Beigang



# Vorwort

Liebe Interessierte,

wer diskriminiert wird, braucht Unterstützung. Neben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beraten rund 100 Beratungsstellen in Deutschland in Fällen von Diskriminierung. Neben der Beratung ist die Dokumentation von Diskriminierungsfällen ein wichtiger Teil der Arbeit von Antidiskriminierungsberater\*innen. Fälle zu dokumentieren ist unverzichtbar für das Team einer Beratungsstelle, denn es hilft dabei, Erfahrungen und Wissen zu teilen sowie langfristig diskriminierungsrelevante Entwicklungen zu erkennen. Aber die Falldokumentation kann noch viel mehr sein: Diese Daten auszuwerten kann dabei helfen, zielgenaue Maßnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln und Benachteiligungen vorzubeugen. Antidiskriminierungsstellen können typische Fallkonstellationen für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nutzen, um das Thema anschaulich und verständlich zu machen. Und auch für die Forschung können diese Daten eine wichtige Grundlage sein.



Quelle: Sarah Eick

Doch bisher gibt es keine übergreifende Systematik und Standardisierung, die alle Beratungsstellen gleichermaßen nutzen können. Nur damit wäre es aber möglich, anonymisierte Daten in größerem Umfang zu sammeln und auszuwerten. Die folgende Studie befasst sich daher mit den Mindeststandards für eine solche Dokumentation und macht klare, gemeinsam mit Berater\*innen erarbeitete Vorschläge.

Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben wir den großen Wunsch, dass künftig Daten aus der Antidiskriminierungsberatung in einem Bundesland oder sogar bundesweit zusammengeführt werden. So könnten wir unverzichtbare Erkenntnisse darüber gewinnen, wer die Beratung in Anspruch nimmt und welche Themenbereiche besonders dringlich sind.

Klar ist aber auch: Ein guter Dokumentationsprozess kostet Zeit und Geld. Wenn also über Förderung von Beratungsstellen gesprochen wird, darf dieses Thema nicht fehlen.

Mit besten Grüßen

Ihre Ferda Ataman





# Inhalt

<b>1. Einleitung</b>	<b>9</b>
<b>2. Ziele von Standards der Dokumentation</b>	<b>11</b>
<b>3. Methodisches Vorgehen</b>	<b>15</b>
<b>4. Blick in bestehende Dokumentationssysteme</b>	<b>17</b>
4.1 Lebensbereichsspezifische Dokumentation: ADAS	17
4.2 Merkmalspezifische Dokumentation: CLAIM (I Report)	20
4.3 Allgemeine Diskriminierungsdokumentation: advd	24
<b>5. Mindeststandards der Dokumentation</b>	<b>35</b>
5.1 Grundsätzliche Überlegungen	35
5.2 Fallbeschreibung	38
5.3 Diskriminierungsmerkmal	39
5.4 Lebensbereich	46
5.5 Diskriminierungsform	53
5.6 Verursacher*innen und verursachende Mechanismen von Diskriminierung	63
5.7 Beratungsverlauf	70
5.8 Soziodemografische Daten	76
<b>6. Beispielfälle</b>	<b>77</b>
6.1 Fall 1: Intersektionalität	77
6.2 Fall 2: Nicht-AGG-Diskriminierung	80
6.3 Fall 3: Diskriminierung durch verschiedene Ebenen	82
6.4 Fall 4: Institutionelle Diskriminierung	85
6.5 Fall 5: Kooperation mit anderen Akteur*innen (Beratung nicht selbst betroffener Person)	86
6.6 Zwischenfazit Beispielfälle	88
<b>7. Praxis Herausforderungen der Dokumentation</b>	<b>89</b>
<b>8. Fazit: Potentiale der Auswertung</b>	<b>91</b>
<b>9. Anhang 1: Danksagung / Beteiligte Akteure</b>	<b>93</b>
<b>10. Anhang 2: Musterbogen</b>	<b>95</b>
<b>11. Anhang 3: Literaturverzeichnis</b>	<b>115</b>



# 1. Einleitung

Antidiskriminierungsberatung verfolgt **vielfältige Zielsetzungen**. In erster Linie geht es darum, von Diskriminierung benachteiligte Personen zu unterstützen. Diese Unterstützung betroffener Personen bezieht sich dabei sowohl auf das psychische Wohlergehen als auch auf die Durchsetzung ihrer Rechte. Doch eine effektive Antidiskriminierungsberatung kann weit über den konkreten Fall hinauswirken. Die positiven Beispiele erfolgreicher Unterstützung von Betroffenen ermutigen andere Personen, sich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Auf Seiten der Verursacher\*innen von Diskriminierung können durch die Veröffentlichung erfolgreich abgeschlossener Beratungsfälle Abschreckungseffekte entstehen, und so kann gegebenenfalls eine präventive Wirkung erzielt werden. Darüber hinaus stellt die Antidiskriminierungsberatung ein wichtiges Instrument des Monitorings von Diskriminierungen in der Gesellschaft dar.

Die **Dokumentation von Beratungs- und Beschwerdefällen** dient dementsprechend ebenfalls unterschiedlichen Zwecken. Einerseits ist sie in der Beratungspraxis notwendig, um alle Informationen über einen laufenden Beratungsfall zugreifbar zu haben. Dabei bietet die prozessbegleitende Dokumentation auch für die Berater\*innen die Möglichkeit zur Ordnung der vorliegenden Informationen und zur Selbstreflexion. Zugleich kann ein Archiv von Beratungsfällen Hinweise darauf bieten, welche Strategien und Handlungsoptionen in einer Fallkonstellation zur Verfügung stehen und welche sich als besonders wirkungsvoll erweisen. Andererseits kann auf der Basis einer Dokumentation auch öffentlichkeitswirksam auf Entwicklungen bei Diskriminierungen hingewiesen werden. Dies machen verschiedene Stellen auch bereits, indem sie Statistiken über ihre Beratungsdaten veröffentlichen (unter anderem Yigit 2008; Weiß 2010; Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS] 2020, 2021b; BEFORE 2020; Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein 2021). Nicht zuletzt sind solche Statistiken vielfach auch für die Mittelgeber\*innen relevant.

All diese unterschiedlichen Zielsetzungen von Dokumentation müssen zusammen gedacht werden. Nur wenn die Dokumentation die für den jeweiligen Zweck notwendigen Daten umfasst, kann sie erfolgreich eingesetzt werden. Eine entsprechend umfangreiche Dokumentationsarbeit bedeutet jedoch einen erheblichen Zeitaufwand für die Berater\*innen. Hinzu kommt, dass es sich bei den Beratungsdaten um besonders sensible personenbezogene Daten handelt und daher nur tatsächlich notwendige Daten gespeichert werden dürfen. Zugleich bedarf es zu den verschiedenen Zwecken unterschiedlicher Daten. Während die öffentlichkeitswirksame Nutzung nur mit komplett anonymisierten Daten arbeiten darf, sind für die laufende Aktenführung eines Beratungsfalles personalisierte Daten wichtig.

Unabhängig von den Vorteilen für einzelne Beratungsstellen bietet die Erarbeitung von inhaltlichen und methodischen Standards für die Dokumentation von Beratungs- und Beschwerdefällen die Chance, **Daten von verschiedenen Beschwerde- und Beratungsstellen zusammenzuführen**. Diese zusammengeführten Daten ermöglichen den Austausch über Strategien bei bestimmten Fallbildern und statistische Auswertungen über die Häufigkeiten. Grundlagen dafür sind jedoch gemeinsame Verständnisse von verschiedenen Konzepten sowie gemeinsame Standards für die Dokumentation. Eine kürzlich erschienene Studie zu Beratungsangeboten bei antimuslimischem Rassismus betont die Notwendigkeit noch einmal deutlich (Winterhagen et al. 2021).

Im Folgenden werden die **Ziele der Mindeststandards** für die Dokumentation dargestellt (Kapitel 2). Dabei werden sowohl die Zielsetzungen für die Beratung, für die Öffentlichkeitsarbeit von Beratungsstellen als auch die wissenschaftlichen Zielsetzungen erörtert.

Die Erstellung der Mindeststandards in diesem Projekt folgt dabei einem **partizipativen Ansatz**. Dieser ist zwingend erforderlich, um wichtige frühere Überlegungen einzubeziehen und die entwickelten Mindeststandards auch für die Praxis verschiedener Stellen umsetzbar zu planen. Dafür wurden in drei Workshops Expert\*innen von verschiedenen Antidiskriminierungsberatungsstellen eingeladen. In den Expert\*innenworkshops wurden grundsätzliche Fragen der Zielsetzung von Dokumentationsstandards diskutiert und außerdem jeweils Vor- und Nachteile abgewogen. Darüber hinaus wurden konzeptionelle Grundfragen angesprochen, die mit einer harmonisierten Dokumentation von Beschwerdedaten einhergehen. Dies betrifft insbesondere die zu erfassenden Kategorien und ihr Verständnis, aber beispielsweise auch die Perspektivität der Dokumentation (Berater\*in, diskriminierte Person oder beides), die Notwendigkeit der Erhebung soziodemografischer Daten sowie Vorkehrungen zum Datenschutz und die Integration in die Arbeitsprozesse. Daneben fanden mit vielen Organisationen Einzelgespräche statt, um deren Dokumentationssysteme kennenzulernen und von ihren Erfahrungen lernen zu können. Das **methodische Vorgehen** zur Erstellung der Mindeststandards wird in Kapitel 3 ausführlich vorgestellt.

Für die Dokumentation von Beratungsfällen ebenso wie von Fallmeldungen haben viele Beratungsstellen bereits eigene Systeme erarbeitet. Einige Stellen nutzen ihre eigene Dokumentation, andere nutzen Systeme anderer Stellen oder kooperativ entwickelte Formen. Diese wurden in einer vergleichenden Recherche zu Beginn des Projekts abgefragt und bei den erarbeiteten Vorschlägen berücksichtigt. In Kapitel 4 wird auf verschiedene Dokumentationen eingegangen, und einige **Best-Practice-Beispiele** werden ausführlicher erläutert.

Um bestehende Überlegungen zusammenzutragen und eine Zusammenführung von Daten aus verschiedenen Dokumentationssystemen zu ermöglichen, hat das DeZIM-Institut von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Auftrag bekommen, **Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen** zu entwickeln. Diese sollen mit mehreren Abstufungsmöglichkeiten für verschiedene Beratungs-, Dokumentations- und Beschwerdestellen funktionieren – sowohl für **merkmalspezifische** als auch für **lebensbereichsspezifische** sowie für **allgemeine Stellen**. Letztere arbeiten merkmals- und lebensbereichsübergreifend. Auch Stellen, die bisher kein eigenes Dokumentationssystem entwickelt haben, können die Mindeststandards als Basis für ihre Dokumentation nutzen. Die Auflistung und eine ausführliche Diskussion der zu erhebenden Merkmale und Abstufungen erfolgen in Kapitel 5. Im Anhang dieses Berichts befindet sich außerdem eine übersichtliche Darstellung der vorgeschlagenen Themenbereiche und ihrer Abstufungen.

Um zu verdeutlichen, wie die Falldokumentation funktioniert, werden in Kapitel 6 einige **Beispiele für Diskriminierungsfälle** dargestellt. Diese orientieren sich an verschiedenen Herausforderungen der Dokumentation, etwa dem Umgang mit intersektionaler Diskriminierung, institutioneller Diskriminierung oder der Kooperation zwischen verschiedenen Stellen. Dabei wird gezeigt, wie mit solchen Herausforderungen in den Mindeststandards umgegangen werden kann.

Die Verwendung der Mindeststandards und die notwendige Intensivierung der Beratungsdokumentation bringen für die verschiedenen Stellen auch **praktische Herausforderungen** mit sich. Wenn eine entsprechend intensive Dokumentation mit all ihren möglichen Synergieeffekten sowie dem besseren Verständnis von Diskriminierungs- und Beratungspraxis gewünscht ist, so bedeutet dies, dass auf Seiten der Beratungsstellen zusätzliche Bedarfe entstehen. Auf diese wird in Kapitel 7 eingegangen.

Abschließend wird in Kapitel 8 ein **Fazit** für die Mindeststandards der Dokumentation gezogen.

## 2. Ziele von Standards der Dokumentation

Die **Dokumentation der Beratungsfälle ist ein wesentlicher Bestandteil der Antidiskriminierungsberatung**. Eine Umfrage im Rahmen der im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführten Studie „Flächendeckende Antidiskriminierungsberatung in Deutschland: Stand, Konzepte, Weiterentwicklung“ unter Antidiskriminierungsberatungsstellen in Deutschland zeigt, dass von 65 teilnehmenden Beratungsstellen 62 die Beratungsfälle dokumentieren.<sup>1</sup> Eine nähere Betrachtung zeigt, dass von den 62 dokumentierenden Beratungsstellen fast die Hälfte (n=29) das Dokumentationssystem des advd nutzen (vergleiche ausführlich Kapitel 4.3). Es handelt sich hierbei um das derzeit am meisten verbreitete Dokumentationssystem. Lediglich vier der an der Befragung teilnehmenden Stellen nutzen ein anderes Dokumentationssystem, das sie gemeinsam mit anderen Stellen betreiben. Jene Stellen, die eigene Falldokumentationen verwenden, arbeiten vielfach mit Exceldateien oder Textdokumenten. Komplexere Datenbanksysteme oder eigene Software wird nur selten verwendet. Befragt danach, ob die Beratungsstellen bereit wären, ihre Dokumentationen bundesweit zusammenzuführen, bejahen dies 59 von 65 Beratungsstellen, wobei viele die Gewährleistung des Datenschutzes sowie einen vertretbaren zeitlichen Mehraufwand dabei zu einer notwendigen Bedingung machen. Beide Aspekte waren auch Leitlinie bei der Entwicklung der vorliegenden Mindeststandards (vergleiche Kapitel 3). Der Versuch, einheitliche Standards zu entwickeln, stößt also auf ein grundsätzliches Interesse auch bei den verschiedenen Antidiskriminierungsberatungsstellen.

Ein wichtiges Ziel von Mindeststandards der Falldokumentation bezieht sich auf den **Beratungsprozess** selbst. So betont Reiners (2015, Seite 97): „Eine detaillierte und einheitliche Falldokumentation kann dem Beratungsprozess eine Struktur geben und zu dessen Evaluation beitragen.“ Indem die Falldokumentation den Berater\*innen aufgibt, sich bestimmte Fragen zu stellen und fallbezogene Angaben zu hinterfragen, kann eine Dokumentation Dinge sichtbar machen, die sonst eventuell übersehen worden wären. Insbesondere die in der Dokumentation vorgesehene Selbstreflexion und die weiteren Angaben zum Beratungsverlauf ermöglichen die eigene Arbeit immer wieder zu hinterfragen, und können auch für eine Supervision eine wichtige Vorbereitung darstellen.

Darüber hinaus stellt die Falldokumentation einen wichtigen **Wissensspeicher** dar. Insbesondere wenn Fälle von verschiedenen Beratungsstellen zusammengeführt werden, kann hier geprüft werden, welche Strategien sich bei welchen Fallkonstellationen bewährt haben. Gegebenenfalls kann, wenn in einer solchen Dokumentation auch die jeweiligen Beratungsstellen abrufbar sind, Kontakt hergestellt werden, um weiter gehende Informationen zu erhalten. Standards in der Falldokumentation ermöglichen somit die Herstellung eines Lernraumes. Sowohl für die einzelnen Berater\*innen als auch für die verschiedenen Beratungsstellen ergeben sich Reflexionsräume und Wissensspeicher, die zur Fortentwicklung der Beratungsarbeit beitragen können.

---

1 Die Studie wurde vom advd und Prof. Anita Kalpaka durchgeführt (Studie im Erscheinen).

Doch die Diskriminierungsberatung geht auch über den Einzelfall hinaus. So gibt es in der Arbeit der Beratungsstellen auch eine **fallübergreifende Arbeit** (Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS] 2015b, Seite 22). Foitzik und Kalpaka (2020, Seite 171) sehen deren Nutzen auf drei Ebenen: Erstens kann man damit in konkreten Beratungssituationen zeigen, wie Rechte durchgesetzt werden, was auch Aufmerksamkeit auf die Arbeit der Beratungsstellen erhöht und dazu führt, dass Betroffene sich an sie wenden. Zweitens kann damit politisch gezeigt werden, wo Handlungsnotwendigkeiten bestehen. Drittens kann im Rahmen von strategischer Prozessführung die Rechtsprechung fortentwickelt werden.

Ein wichtiges Ziel der Dokumentation stellt daher die **Öffentlichkeitsarbeit** dar. Hierbei geht es unter anderem darum, die Öffentlichkeit, aber auch die Politik und die Verwaltung zu informieren, wie oft Diskriminierung auftritt und welche Formen in welchem Lebensbereich besonders häufig sind. Solche Daten dienen einerseits der Aufklärung, andererseits aber auch der Öffentlichkeitsarbeit der Beratungsstelle. Diese kann durch solche Berichte ihre Bekanntheit erhöhen und sich damit als Ansprechort für Betroffene von Diskriminierung profilieren. Beispiele für solche Berichte finden sich bereits bei vielen Jahren bei einer Vielzahl von Beratungsstellen (Yigit 2008; Weiß 2013). So legt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einmal pro Legislatur dem Deutschen Bundestag einen Bericht vor, der auch Daten zur Antidiskriminierungsberatung enthält (Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS] 2021a, Seite 43–47). Teilweise werden die Daten auch lediglich als einzelne Grafiken veröffentlicht (Antidiskriminierungsbüro Sachsen [ADB Sachsen] 2021b). Auch international stellen die Beratungsdaten wichtige Quellen der Öffentlichkeitsarbeit dar. Etwa in den Niederlanden (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2020) und in Großbritannien (Stop Hate 2019) erscheinen Berichte, die über den aktuellen Stand von Diskriminierung in der Öffentlichkeit informieren.

Doch auch für die **Wissenschaft** ist eine standardisierte Falldokumentation von hohem Interesse. Denn die zwei ähnlichsten Untersuchungsmethoden von Diskriminierung weisen zentrale Lücken auf. 1. Bei der Untersuchung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen fehlt es an einer Expert\*inneneinschätzung darüber, ob es sich wirklich um eine Diskriminierung handelt und inwieweit diese rechtliche Relevanz hat. 2. Bei der Untersuchung von Gerichtsentscheidungen zum Thema Diskriminierung können nur jene Fälle untersucht werden, in denen es tatsächlich zu einem Gerichtsverfahren gekommen ist. Bei vielen Fällen werden jedoch andere Formen der Rechtsdurchsetzung angestrebt oder die Kosten und der Aufwand von Gerichtsverfahren gescheut. Beratungsdaten liefern somit eine Quelle von Diskriminierungen, bei denen eine **Expert\*inneneinschätzung** vorgenommen wird und zugleich die **Reaktionen auf die Diskriminierung** erfasst werden.

Tatsächlich werden Beratungsdaten bereits immer wieder wissenschaftlich aufbereitet und ausgewertet. Beispiele sind etwa die Studien von Beigang et al. (2021) und Rottleuthner et al. (2011) die neben vielen anderen Quellen auch Beratungsdaten ausgewertet haben und häufig auftretende Muster darin identifiziert haben. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021, Seite 34–40) hat auf Basis einer Befragung von verschiedenen Beratungsstellen häufige Beratungsgegenstände ausgewertet. Anhand des Beispiels des Antidiskriminierungsbüros der Stadt Barcelona untersucht Grigolo (2010), wie mit Beschwerden von Migrant\*innen bezüglich Diskriminierung umgegangen wurde und was das Ergebnis dieser Beschwerden war.

Insgesamt zeigt sich somit ein **großes Potential für die Analyse von Beratungsdaten**, welches bisher jedoch nur in geringem Umfang für wissenschaftliche Publikationen genutzt wird. Die Analyse kann sowohl bisher noch wenig diskutierte Diskriminierungsformen aufzeigen als auch wichtige Aussagen über das Verhalten von Betroffenen nach einer Diskriminierung sowie die Strategien in der Reaktion auf Diskriminierung treffen. Gerade durch die Verwendung von Standards in der Dokumentation ließen sich die Daten aus so vielen Stellen zusammenführen, dass damit eine hinreichende Fallzahl für entsprechende Analysen erreicht werden kann.

Neben dem Potential müssen bei der Auswertung von Beratungsdaten wie bei anderen Datenerhebungen auch die **Limitationen** benannt werden. Dies betrifft insbesondere die mangelnde Repräsentativität der Daten. Nicht jede Person, die Diskriminierung erlebt, wendet sich daraufhin an eine Beratungsstelle. Diese Selektion hat teilweise strukturelle Gründe, die bei der Auswertung von Beratungsdaten reflektiert werden sollten.

Die **Idee der Mindeststandards** eröffnet die Möglichkeit, dass Daten aus verschiedenen bereits vorhandenen Dokumentationen von Antidiskriminierungsberatungen auf einer gemeinsamen Basis zusammengetragen und ausgewertet werden können (aggregierte Auswertung). Auf diese Weise wird eine tiefgreifende gemeinsame Auswertung von Daten verschiedener Antidiskriminierungsberatungen ermöglicht. Die vorgeschlagenen Mindeststandards sollen also nicht bestehende Dokumentationssysteme ersetzen oder unterschiedliche Schwerpunkte in der Beratung und Dokumentation nivellieren. Vielmehr ist das Ziel, die Zusammenführung der Daten aus verschiedenen Dokumentationen auf die hier vorgeschlagenen Standards zu ermöglichen. Dabei gilt es diesen Vorschlag weiter zu diskutieren und auf Basis der ersten Erfahrungen von zusammengeführten Dokumentationen weiterzuentwickeln. Außerdem können die Mindeststandards als Inspiration für Stellen dienen, die derzeit keine eigene Dokumentation haben. Dabei können jedoch je nach Bedarf Schwerpunkte gesetzt und beispielsweise einzelne Diskriminierungsmerkmale oder Lebensbereiche weiter ausdifferenziert werden.

Da die hier vorgeschlagenen Mindeststandards auf bestehenden Dokumentationen aufbauen, geben sie außerdem einen **Überblick** darüber, welche Kategorien bereits verwendet werden. Außerdem werden in Kapitel 4 jeweils Begriffsannäherungen für ein gemeinsames Verständnis der Kategorien eingebracht. Bei den hier vorgeschlagenen Mindeststandards geht es insgesamt vor allem darum, welche relevanten Kategorien erfasst werden sollten. Weitere Überlegungen zum Datenschutz, zu möglichen Schulungen und zu regelmäßigen Abstimmungen der Stellen untereinander sind eher am Rande Thema und müssen in einem anderen Rahmen näher bestimmt werden.



# 3. Methodisches Vorgehen

Da die Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung ermöglichen sollen, die Daten verschiedener Antidiskriminierungsberatungen mit unterschiedlichen Beratungsschwerpunkten und Ressourcen für die Dokumentation der Beratung auf einer aggregierten Ebene zusammenzuführen, müssen die Mindeststandards wenigstens auf dieser zusammengefassten Ebene für unterschiedliche Stellen funktionieren.

Um diese Varianz der Antidiskriminierungsberatungsstellen in Bezug auf Beratungsschwerpunkte und Ressourcen in der Erarbeitung der Mindeststandards zu berücksichtigen, wurden über 50 Antidiskriminierungsberatungen deutschlandweit angeschrieben und befragt, wie sie ihre Fälle dokumentieren. Viele Organisationen haben entweder einen digitalen Einblick in ihr System gewährt oder in einem persönlichen Gespräch geschildert, wie sie ihre Fälle dokumentieren. Dabei wurde deutlich, dass es sehr unterschiedliche Systeme für die Dokumentation gibt. Von handschriftlichen Freitexten über Exceltabellen mit einigen Angaben bis zu eigenen Systemen gibt es viele verschiedene Formen. Die Ergebnisse dieser **vergleichenden Recherche** waren die Basis für die weitere Diskussion.

Für diese weitere Diskussion wurden aus den bereits zu ihrer Dokumentation angefragten Antidiskriminierungsberatungsstellen einige ausgewählt, die für die Teilnahme an insgesamt **drei Expert\*innenworkshops** im Sommer und Herbst 2021 zur weiteren Diskussion der Mindeststandards angefragt wurden. Bei der Auswahl der Stellen für die Workshops war wiederum die Varianz in mehreren Aspekten entscheidungsgebend. So wurde auch hier darauf geachtet, unterschiedlich große Stellen mit entsprechend unterschiedlichen Ressourcen einzuladen, um die Mindeststandards in Hinblick auf eine breite Umsetzbarkeit zu betrachten. Außerdem war eine themenspezifische Varianz wichtig. So sollten für möglichst viele Diskriminierungsmerkmale Expert\*innen mitdiskutieren, ebenso wie Expert\*innen für spezifische Lebensbereiche und Expert\*innen für eine allgemeine Antidiskriminierungsberatung. Auch hinsichtlich der bereits genutzten Systeme sowie der geografischen Verteilung wurde eine Heterogenität der Teilnehmenden anvisiert.

In dem **ersten der drei Workshops** wurden neben den Ergebnissen der vergleichenden Recherche einige grundsätzliche Fragen der Dokumentation diskutiert (siehe Kapitel 4.1). Außerdem ging es bereits um Zielsetzungen der Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung und um mögliche Bewertungskriterien, nach denen die in die Mindeststandards aufgenommenen Kategorien ausgewählt werden können. In dem **zweiten Workshop** lag der inhaltliche Schwerpunkt auf der Diskussion der auf dieser Basis erstellten ersten Liste der Kategorien als Vorschlag für die Mindeststandards. Dieser Entwurf wurde im **dritten Workshop** mithilfe von Beispielfällen getestet und es wurden erneut Anpassungen vorgenommen. Außerdem wurden weitere offene Punkte und besonders die Herausforderungen der Dokumentation für die Praxis diskutiert.

Für die Entwicklung der Mindeststandards und die Entscheidungsfindung zu den aufzunehmenden Kategorien wurde sich in den Expert\*innenworkshops auf die drei **Bewertungskriterien** Anonymisierung, Analysekraft und Handhabbarkeit geeinigt. Diese sollten für alle Kategorien und Unterkategorien geprüft werden.

Das erste Bewertungskriterium der **Anonymisierung** ist für den Bereich der Antidiskriminierungsberatung zentral, damit aus der Beratung für die zu beratenden Personen keine Nachteile folgen. Der Datenschutz muss sowohl für die von Diskriminierung betroffene Person als auch für Angehörige oder

meldende Personen gewährleistet werden. Dafür sind sowohl die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) als auch der technische Schutz der Daten durch entsprechende Vorkehrungen zu gewährleisten. Zusätzlich kann eine inhaltliche Anonymisierung nötig sein. So kann es gerade im ländlichen Raum notwendig sein, den Ort der Diskriminierung weiter zu fassen, damit dieser keine Rückschlüsse auf betroffene Personen zulässt. Auch bei kleinen Gruppen potentiell Betroffener kann es hilfreich sein, den geografischen Kontext in der Veröffentlichung der Falldokumentation so weit zu erweitern, dass von außen keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen dieser Gruppe möglich sind. Hinzu kommt zudem auch die Notwendigkeit, die jeweiligen Beratungsstellen und die Berater\*innen zu anonymisieren und auch ihnen gegenüber den Datenschutz zu gewährleisten.

In der Auswertung für Öffentlichkeitsarbeit und Forschung ist außerdem die **Analysekraft** der durch die Dokumentation erhobenen Daten entscheidend. Dafür sollten sich die dokumentierten Kategorien und Unterkategorien nicht überlappen. Außerdem sollten sie einerseits präzise, andererseits nicht zu kleinteilig sein. Damit wird vermieden, dass die Fallzahlen bei der Auswertung zu klein werden, und gleichzeitig wird der Aufwand in der Beratungspraxis durch eine geringere Anzahl der Kategorien und Unterkategorien verringert (was neben der Analysekraft auch die Handhabbarkeit erhöht). Für die Analysekraft sollte außerdem den Kategorien und Unterkategorien ein gemeinsames Verständnis zu Grunde liegen. In dem vorliegenden Bericht finden sich deshalb Beschreibungen zu den vorgeschlagenen Kategorien. Diese können und sollten jedoch in der Beratungspraxis von verschiedenen Berater\*innen auch beratungsstellenübergreifend regelmäßig abgeglichen und reflektiert werden, um ein gemeinsames Verständnis für die Dokumentation sicherzustellen.

Gleichzeitig sollte dabei die **Handhabbarkeit** des Systems gegeben sein. Dies betrifft die Anwendbarkeit der Kategorien und Unterkategorien für die Dokumentation in der Beratungspraxis. Auch für die Handhabbarkeit sollten die Kategorien aussagekräftig und nicht zu kleinteilig sein. Um die Handhabbarkeit des Systems für Beratungen mit begrenzten Ressourcen und für Beratungen mit unterschiedlichen Beratungsschwerpunkten (zum Beispiel lebensbereichsspezifische und merkmalspezifische Stellen) zu diskutieren, wurde bei der Einladung der Expert\*innen die oben beschriebene Varianz sichergestellt. Auf diese Weise konnten in den Expert\*innenworkshops verschiedene Perspektiven diskutiert werden.

Die in diesem Bericht vorgestellten Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung basieren maßgeblich auf den bestehenden Dokumentationssystemen sowie den Diskussionen in den Expert\*innenworkshops. Gerade von umfassenden Dokumentationssystemen, wie dem des advd, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, aber auch von spezialisierten Dokumentationssystemen, wie etwa von CLAIM, Fair Mieten – Fair Wohnen und vielen anderen, konnten viele Anleihen übernommen und in den Mindeststandards aufgegriffen werden. Da viele Aspekte bei verschiedenen Dokumentationssystemen in ähnlicher Form vorkommen, können im Folgenden nicht in allen Bereichen die genaue Quelle und der Ursprung der Anregungen angegeben werden. Der Vorschlag für die Mindeststandards ist also nicht am Reißbrett entstanden, sondern baut auf den bestehenden Dokumentationssystemen auf. Diese Mindeststandards sind dabei als nicht abgeschlossen zu verstehen, sondern als ein Zwischenstand. Der Diskussionsprozess zu Mindeststandards hat weit vor diesem Projekt begonnen und muss auch nach diesem Projekt weitergehen.

Der Begriff der Mindeststandards macht zugleich deutlich, dass es explizit nicht darum geht, dass alle Antidiskriminierungsberatungen genau diese Mindeststandards für ihre Dokumentation übernehmen müssen. Die Idee ist vielmehr, dass bestehende Systeme auf der Metaebene dieser Mindeststandards zusammengeführt und somit vorhandene Beratungsdaten verschiedener Stellen gemeinsam ausgewertet werden können. Auch die in Kapitel 4 erläuterten Ebenen können beliebig verschoben werden.

# 4. Blick in bestehende Dokumentationssysteme

Da die in Kapitel 4 erläuterten Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen auf vorangegangenen Überlegungen sowie bestehenden Systemen aufbauen, werden in diesem Kapitel einige Systeme und ihre Besonderheiten vorgestellt. Dafür wurden drei bereits verwendete Dokumentationssysteme als Best-Practice-Beispiele ausgewählt: die lebensbereichsspezifische Dokumentation von ADAS (Kapitel 4.1), das merkmalspezifische Meldesystem I Report (Kapitel 4.2) und das allgemeine Dokumentationssystem des advd (Kapitel 4.3). Dabei handelt es sich um Systeme mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten. Das System von ADAS wurde für den Lebensbereich Schule entwickelt und wird von den Berater\*innen ausgefüllt. Das System des advd verfolgt einen horizontalen Ansatz und wird ebenfalls von den Berater\*innen ausgefüllt. Das Meldesystem I Report legt einen Fokus auf antimuslimische Vorfälle und wird als öffentlich zugängliches Meldesystem von den Betroffenen selbst ausgefüllt.

Vor diesem Hintergrund ist es außerdem wichtig zu ergänzen, dass auch in anderen Ländern der EU Daten zu der Dokumentation von Beschwerden und Beratungsanfragen durch nationale Gleichbehandlungsstellen erhoben und ausgewertet werden. Eine Umfrage unter den 46 Mitgliedern des European Network of Equality Bodies (Equinet) zeigt, dass in den meisten Ländern Themenbereiche wie das Diskriminierungsmerkmal, die Diskriminierungsform und der Lebensbereich für Beschwerde- und Beratungsanfragen erhoben wird (Stocker et al. 2021). Diese Bereiche finden sich auch in den Best-Practice-Beispielen und strukturieren ebenfalls die hier vorgeschlagenen Mindeststandards. Die erhobenen Diskriminierungsmerkmale orientieren sich außerdem an denen aus Artikel 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, der auch dem AGG zur Vorlage dient. Des Weiteren gibt es große Unterschiede in der Feinheit der Dokumentation, weshalb der Vergleich der Dokumentationen recht grob verbleibt. Mit entsprechenden Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung in Deutschland könnte deshalb auch ein **Vergleich zu anderen EU-Ländern** ermöglicht werden, ein Ziel, das auch explizit vom zitierten Bericht angestrebt wird.

## 4.1 Lebensbereichsspezifische Dokumentation: ADAS

Als Best-Practice-Beispiel für eine lebensbereichsspezifische Dokumentation wurde **ADAS – Anlaufstelle Antidiskriminierungsschutz an Schulen** – ausgewählt. Träger der Beratungsstelle ist Life e.V., der sich mit verschiedenen Projekten für Bildung, Umwelt und Chancengleichheit einsetzt (Life e.V. o.J.). ADAS ist ein Projekt im Bereich Diskriminierungsschutz und Diversität, das sich auf die „schulspezifische Antidiskriminierungsberatung und diskriminierungssensible Schulmediation“, das „Empowerment von Schüler\*innen und Eltern“, „Fortbildung für Schulen“ sowie „Monitoring und Berichterstattung schulbezogener Diskriminierung in Berlin“ (ADAS o.J.) konzentriert. Dafür hat ADAS ein spezifisch auf den **Lebensbereich Schule**

zugeschnittenes Dokumentationssystem entwickelt.<sup>2</sup> Für die Weiterentwicklung eines aus der Beratungspraxis entstandenen Dokumentationssystems wurden externe Beratungen mit Wissenschaftler\*innen sowie anderen Anlauf- und Beratungsstellen (unter anderem Antidiskriminierungsstelle des Bundes) einbezogen.

Das Dokumentationssystem von ADAS teilt sich wie andere Systeme in verschiedene Oberkategorien sowie weitere Unterkategorien. Die **Oberkategorien** sind:

- Eingang und Zugang
- Betroffene, Ort und Dauer
- Ausübende
- Diskriminierungskategorien
- Form der Diskriminierung
- Interventionen

Die Dokumentation von ADAS weist mehrere **Besonderheiten** auf. So funktioniert dieses System **sowohl für die Meldung** von Fällen **als auch für die Beratung**, was im Abschnitt „Eingang und Zugang“ mit der „Form der Meldung“ (einfache Meldung/Beratung) abgefragt wird. Darin unterscheidet sich das System von ADAS von den beiden im Folgenden vorgestellten Best-Practice-Beispielen, was in den unterschiedlichen Zielen dieser Systeme begründet ist. So wird das in Kapitel 4.2 vorgestellte von CLAIM mitentwickelte System I Report ausschließlich für die Meldung von Fällen angewendet, während das in Kapitel 4.3 vorgestellte System des advd ausschließlich für die Beratung entwickelt wurde. Ebenfalls nicht in allen Dokumentationssystemen erfasst wird die Art, wie der Fall eingegangen ist („Form des Eingangs“). Dies kann bei ADAS per Mail, Telefon, persönlich, Meldebogen oder anderes der Fall sein.

Eine weitere Besonderheit ist die **explizit getrennte Erfassung des Diskriminierungsmerkmals aus der Perspektive von Betroffenen und Berater\*innen**. Dabei wird zunächst erfasst, ob die Perspektive der betroffenen Person von der betroffenen Person selbst oder einer\*einem Melder\*in (nicht direkt betroffen) eingebracht wird. Diese Unterscheidung ist für den Schulbereich besonders relevant, da viele Fälle von Eltern und nicht von den Betroffenen selbst gemeldet werden. Die Perspektive der betroffenen Person wird bei der Dokumentation des Diskriminierungsmerkmals zuerst erfasst. Die Perspektive der Beratenen kann dazu a) keine Ergänzung, b) ergänzend oder – bei fehlender Betroffenenperspektive – die einzige Perspektive sein („nur Perspektive Beratung“). Bei der Erfassung der Diskriminierungsmerkmale werden alle sechs im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale berücksichtigt, wobei einige auch weiter ausdifferenziert werden (zum Beispiel Geschlecht und geschlechtliche Identität als zwei getrennte Ausprägungen). Außerdem werden als weitere nicht direkt durch das AGG geschützte Diskriminierungsmerkmale Sprache und sozialer Status sowie eine offene Kategorie abgefragt.

---

<sup>2</sup> Zum ADAS Monitoring gehört auch eine Nachbefragung der Beratungsfälle. Hier werden nachsorgende Fragen zum weiteren Verlauf und zur aktuellen Situation der Betroffenen, zur Evaluation der Beratung sowie zur Wirksamkeit der Unterstützungsangebote gestellt. Dies stellt eine spannende Besonderheit des Dokumentationssystems dar. Allerdings wird dies derzeit methodisch und inhaltlich überarbeitet, weshalb wir dieses bisher selten umgesetzte Konzept an dieser Stelle leider noch nicht vorstellen können.

In einem nächsten Schritt werden zu diesen Merkmalen weitere Unterkategorien abgefragt sowie andere Merkmale ergänzt. Dazu gehören nicht-LADG<sup>3</sup>-Kategorien (da ADAS in Berlin arbeitet) wie Aufenthaltsstatus, Aussehen/bodyshaming, alleinerziehend und hochbegabt. Außerdem gibt es eine gesonderte Ja/Nein-Abfrage zu geflüchtet und eine offene Variable. Mit dieser sollen Dynamiken im Diskriminierungswissen und im Diskriminierungsgeschehen festgehalten werden. Hier werden deshalb Merkmale dokumentiert, die auf ein Muster hinweisen, aber noch nicht Teil des Dokumentationssystems sind. So konnten zum Beispiel Coronafälle festgehalten werden, als die schulischen Diskriminierungsmuster im Zusammenhang mit der Pandemie noch nicht beschreibbar waren. Die Unterkategorien und weitere Merkmale sind dabei zum Teil spezifisch für den Lebensbereich Schule, beispielsweise die Ausprägungen zu „Behinderung“ und „sonderpädagogischem Förderschwerpunkt“, die auch Lese-Rechtschreib-Schwäche und die Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung (ADHS) beinhalten. Auch Hochbegabung als weitere Unterkategorie ist spezifisch für den Schulkontext relevant. Der Großteil der erfassten Merkmale und Unterkategorien ist jedoch auch außerhalb des Schulkontextes relevant und wird auch in anderen Dokumentationssystemen erfasst. **Intersektionale Diskriminierung** wird in dem System von ADAS als gesonderte Abfrage erfasst, die mit ja oder nein beantwortet werden muss.

**Lebensbereichsspezifische Besonderheiten** des Systems von ADAS finden sich vor allem in der Oberkategorie „Betroffene, Ort und Dauer“. So wird bei der Angabe des\*der Meldenden bei selbst Betroffenen zwischen Schüler\*innen und Schulpersonal unterschieden. Außerdem können Eltern und Vormünder, das persönliche Umfeld, „Schulpersonal (Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter\*in, Schulleitung)“, „professionelle externe Multiplikator\*innen (externe Sozialarbeiter\*in/Berater\*in, Stadtteilmütter)“, „das Schulumfeld (Elternvertreter\*innen, Eltern von Mitschüler\*innen, Nachhilfelehrkräfte)“, anonym und andere Melde\*r\*innen unterschieden werden. Bei Betroffenen wird zwischen Schüler\*in, Lehrkraft und anderen unterschieden. Eine weitere Besonderheit ist, dass gefragt wird, ob mehr als eine Person von der Diskriminierung betroffen war und dass die Unterkategorien dazu neben keine weiteren Personen auch Geschwister, eine Gruppe, eine Schulklasse und strukturelle Diskriminierung umfassen.

Auch die Verursacher\*innen („Ausübende“) sind auf den Schulkontext zugeschnitten. So können hierbei Mitschüler\*innen, Lehrer\*in, Schulleiter\*in, Schule, Schulsozialarbeiter\*in und andere ausgewählt werden.

An dem System von ADAS wird deutlich, dass die lebensbereichsspezifische Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung insgesamt ähnliche Bereiche umfasst wie andere Dokumentationssysteme. Einige Bereiche können jedoch eingegrenzt oder weiter ausdifferenziert werden (wie beispielsweise Ort und Verursacher\*innen der Diskriminierung) und andere für den Lebensbereich spezifiziert werden (wie beispielsweise die für das Diskriminierungsmerkmal dargestellten relevanten Unterkategorien für den Schulbereich).

---

3 Ein Landesantidiskriminierungsgesetz gibt es (bisher) nur in Berlin. Weiteres dazu steht in Kapitel 5.7 zur Dokumentation des Beratungsverlaufs.

## 4.2 Merkmalspezifische Dokumentation: CLAIM (I Report)

Als Best-Practice-Beispiel für eine merkmalspezifische Dokumentation zur Fallmeldung wird im Folgenden das von **CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit** – und der Dokustelle Österreich (Dokumentations- und Beratungsstelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus Österreich) sowie mit der Beratungsunterstützung weiterer Organisationen<sup>4</sup> entwickelte Meldeportal I Report zur Erfassung von antimuslimischen Vorfällen vorgestellt (CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit und Teilseid e.V. 2021a). Dabei geht es neben der Erfassung von Diskriminierungserfahrungen auch um die Erfassung eventuell strafrechtlich relevanter Übergriffe auf Personen oder Gegenstände beziehungsweise Orte.

Das Portal ist als Ergänzung zu bestehenden Beratungsangeboten entwickelt worden und soll dazu beitragen, **antimuslimische Vorfälle systematisch zu erfassen** und einheitlich zu dokumentieren. Seit Juni 2021 befindet sich I Report in der Pilotphase. Nach der Pilotphase werden weitere Kooperationen und Verweisberatungen sowie ein Ausbau der Mehrsprachigkeit angestrebt. Langfristig wird sowohl bundesweit als auch EU-weit eine einheitliche Erfassung und Dokumentation antimuslimischer Vorfälle angestrebt (CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit und Teilseid e.V. 2021b). Im Gegensatz zu den anderen beiden vorgestellten Best-Practice-Beispielen und zu den anschließend vorgestellten Mindeststandards handelt es sich bei I Report um ein Monitoringsystem, mit dem antimuslimische Vorfälle dokumentiert werden sollen – unabhängig davon, ob bei diesen Fällen eine Beratung stattgefunden hat. Als Meldesystem wird das Formular außerdem von den Betroffenen selbst ausgefüllt und nicht von Antidiskriminierungsberater\*innen.

Das **Meldeformular** von I Report ist öffentlich über eine Website zugänglich und **bisher in fünf Sprachen** verfügbar: Deutsch, Englisch, Arabisch, Kurdisch und Türkisch. Von antimuslimischem Rassismus betroffene Personen sowie Zeug\*innen oder Angehörige können in diesem Onlineformular selbst Angaben zu dem zu meldenden antimuslimischen Vorfall eintragen. Das Formular wird in sieben Schritten angezeigt.<sup>5</sup>

In dem ersten Schritt des Formulars wird abgefragt, ob die meldende Person selbst betroffen war oder den Vorfall als Zeug\*in oder für eine andere Person oder Organisation meldet (vergleiche Abbildung 1). Eine **Besonderheit** in dieser merkmalspezifischen Dokumentation ist, dass bei der Frage, gegen wen oder was sich der Vorfall richtete, neben Person(en) und Sachen auch eine islamische/muslimische Einrichtung auf der ersten Ebene zur Auswahl steht. Wenn angegeben wird, dass die meldende Person selbst oder eine andere Person betroffen war, wird außerdem nach dem Geschlecht (weiblich, männlich, divers, Selbstbezeichnung) und dem Alter (gruppiert in Zehnjahresabschnitten) gefragt. Für Sachen und muslimische Einrichtungen gibt es keine Nachfragen.

4 Beraten haben der Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. (advd), Each One Teach One e.V., FAIR International e.V., Inssan e.V. LIFE – Bildung Umwelt Chancengleichheit e.V., Muslimrat München e.V., VBRG – Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit.

5 Die Datenschutzerklärung kann auch vorher schon jederzeit abgerufen werden.

Abbildung 1: Screenshot der ersten Seite des Meldeportals I Report (CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit und Teilseind e.V. 2021a)

Schritt 1/7 Sprache: DE ▾

### Angaben zur Melder\*in

**E-Mail-Adresse \***

Ihre E-Mail-Adresse benötigen wir, um die Korrektheit Ihrer Angaben zu bestätigen. Sie erhalten nach dem Absenden des Formulars eine E-Mail an diese Adresse, in der ein Bestätigungslink enthalten ist. Erst nach Anklicken dieses Links kann Ihre Fallmeldung durch uns verarbeitet werden.

**Ich bin... \***

selbst betroffen

Zeug\*in

melde den Vorfall für eine andere Person/Organisation

**Gegen wen oder was richtete sich der Vorfall? \***

Person(en)

Sache

Islamische/muslimische Einrichtung

**Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an \***

weiblich

männlich

divers

Selbstbezeichnung

**Wie alt sind Sie? \***

unter 18 Jahre

18 bis 27 Jahre

28 bis 40 Jahre

41 bis 65 Jahre

über 65 Jahre

[Weiter](#)

[Datenschutzerklärung](#) [Impressum](#)

Im zweiten Schritt wird Genaueres zu Diskriminierungsform, Diskriminierungsmerkmal, Lebensbereich und möglichen Anlässen der Diskriminierung abgefragt (vergleiche Abbildung 2). Der Großteil der Fragen bezieht sich dabei auf betroffene Personen von antimuslimischen Vorfällen. In Bezug auf Sachen oder islamische/muslimische Einrichtungen gibt es lediglich die Frage, ob diese beschädigt wurden. Zur **Diskriminierungsform** wird, wenn Personen betroffen sind, jeweils mit den Antwortmöglichkeiten Ja und Nein gefragt, ob diese beleidigt und/oder erniedrigt, bedroht und/oder eingeschüchtert, körperlich angegriffen wurden. Außerdem wird gefragt, ob die betroffene Person ausgegrenzt oder benachteiligt wurde. Zu den **Lebensbereichen** gibt es mehrere Auswahlmöglichkeiten verschiedener übergeordneter Bereiche, wie beispielsweise öffentlicher Raum, religiöse Einrichtung, Behörde, Bildungseinrichtung et cetera.

Besonders an dieser (und an anderen) merkmalspezifischen Dokumentationen ist, dass der Fokus auf antimuslimischem Rassismus liegt. Wenn eine Person angibt, dass sie benachteiligt wurde, werden jedoch weitere **Diskriminierungsmerkmale** abgefragt. Dabei werden neben allen AGG-geschützten Merkmalen auch der soziale Status, Fluchterfahrung, Körpergewicht und Sonstiges als mögliche Diskriminierungsmerkmale abgefragt. Eine weitere Besonderheit für diesen Fall ist, dass nach einer Beschreibung des **Aussehens der betroffenen Person** zum Zeitpunkt des Vorfalls gefragt wird. Als Auswahlmöglichkeiten zur Frage von auffälligen Merkmalen gibt es Kopftuch/Niqab/Vollverschleierung/Turban, Bart, traditionelle Kleidung, Hautfarbe/Haare/Augen, Sprache/Akzent und Sonstiges mit der Möglichkeit einer offenen Angabe. Außerdem gibt es noch zwei Fragen zu den möglichen Auslösern des Vorfalls, die jeweils mit Ja, Nein oder Vielleicht beantwortet werden können. Diese betreffen einerseits das Aussehen der betroffenen Person („War das Aussehen Ihrer Meinung nach ein möglicher Auslöser für den Vorfall?“) und religiöse Handlungen („War eine religiöse Handlung Ihrer Meinung nach ein möglicher Auslöser für den Vorfall, beispielsweise Gebet, Fasten, Koran lesen et cetera?“).

**Abbildung 2: Screenshot der zweiten Seite des Meldeportals I Report (CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit und Teilseind e.V. 2021a)**

The screenshot shows a web form titled 'Schritt 2/7 Art des Vorfalls' with a language dropdown set to 'DE'. It contains five questions, each with 'Ja' and 'Nein' buttons:

- Wurden Sie beleidigt und/oder erniedrigt? \*** (Buttons: Ja, Nein)
- Wurden Sie bedroht und/oder eingeschüchtert? \*** (Buttons: Ja, Nein)
- Wurden Sie körperlich angegriffen? \*** (bspw. rempeln, schubsen, treten, schlagen, bespucken) (Buttons: Ja, Nein)
- Wurde eine Sache/Einrichtung beschädigt? \*** (bspw. eingeschlagenes Fenster, Beschädigungen, die sich gegen eine muslimische/islamische Einrichtung richten) (Buttons: Ja, Nein)
- Wurden Sie ausgegrenzt? \*** (bspw. durch ausgrenzendes Verhalten) (Buttons: Ja, Nein)

## Fortsetzung Abbildung 2

**Wurden Sie benachteiligt? \***

Ja  Nein

**In welchem Bereich fand der Vorfall statt? \***

Nachbarschaft

persönlicher Nahbereich

Öffentlicher Raum

ÖPNV

Religiöse Einrichtung

Behörde

Bildungseinrichtung

Gesundheitlicher Bereich

Dienstleistung

Arbeitswelt

Bewerbungsverfahren

Internet

Sonstiges

**Beschreiben Sie Ihr Aussehen zum Zeitpunkt des Vorfalls? \***

Kopftuch / Niqab / Vollverschleierung / Turban

Bart

Traditionelle Kleidung

Hautfarbe / Haare / Augen

Sprache / Akzent

Sonstiges

**War das Aussehen Ihrer Meinung nach ein möglicher Auslöser für den Vorfall? \***

Ja  Nein  Vielleicht

**War eine religiöse Handlung Ihrer Meinung nach ein möglicher Auslöser für den Vorfall? \***

bspw. Gebet, Fasten, Koran lesen etc.

Ja  Nein  Vielleicht

Zurück Weiter

Datenschutzerklärung Impressum

In einem dritten Schritt wird nach einer **offenen Beschreibung des Vorfalls** gefragt, wobei auf den Datenschutz hingewiesen und dementsprechend darum gebeten wird, keine personenbezogenen Daten zu nennen. Eine Besonderheit dieser Dokumentation ist, dass bei den Fragen zur Orientierung in der offenen Beschreibung die Frage gestellt wird, was an dem Vorfall antimuslimisch war.

In einem vierten Schritt werden Angaben zu **Ort und Zeit** des zu meldenden Vorfalls abgefragt. Dies beinhaltet auch die Frage, ob es sich um einen einmaligen Vorfall handelt und in welchem Zeitraum der Vorfall stattgefunden hat. Derzeit besteht im Pilotprojekt bei der Frage nach dem Land des Vorfalls die Auswahlmöglichkeit zwischen Deutschland und Österreich, woran sich eine Frage nach Bundesland und Postleitzahl anschließt. An die Frage, ob es sich um einen einmaligen Vorfall gehandelt hat, schließt sich bei der Antwort Ja die Frage an, wann der Vorfall stattgefunden hat, wobei es als Antwortmöglichkeit eine Auswahl von Datum und Uhrzeit gibt. Wenn die Frage nach der Einmaligkeit des Vorfalls verneint wird, gibt es eine Nachfrage dazu, wann der Vorfall zuletzt stattgefunden hat, mit einer Auswahlmöglichkeit zu Datum und Uhrzeit sowie eine offene Nachfrage zu dem Zeitraum des nicht nur einmaligen Vorfalls.

In einem fünften Schritt wird gefragt, ob der Vorfall bereits gemeldet wurde (bei einer Antidiskriminierungsberatungsstelle oder einer anderen Beratungsstelle) und ob eine Anzeige bei Polizei oder Staatsanwaltschaft erstattet wurde. Dazu wird jeweils nach den Fallnummern gefragt, wenn diese vorhanden sind. Außerdem wird in diesem Schritt gefragt, ob während des Vorfalls weitere Personen anwesend waren.

Zum Ende des Formulars werden auf Wunsch Antidiskriminierungsberatungen angezeigt. Außerdem wird die Datenschutzerklärung angezeigt und die Einwilligung abgefragt.

Insgesamt handelt es sich um ein allgemeinverständliches Meldeformular, das nicht zu lang und auf antimuslimische Vorfälle zugeschnitten ist. Diese können sowohl von der betroffenen Person selbst als auch von anderen Personen sowie für Sachbeschädigungen gemeldet werden. Eine Besonderheit sind die Fragen dazu, ob das Aussehen der betroffenen Person oder religiöse Handlungen ein Auslöser für den Vorfall gewesen sein könnten. Diese Fragen sind spezifisch relevant für antimuslimischen Rassismus. Dennoch zeigt sich, dass die Themenbereiche der Diskriminierungsform, des Diskriminierungsmerkmals, des Lebensbereiches und der personenbezogenen Daten den in anderen Dokumentationssystemen ebenfalls abgefragten entsprechen.

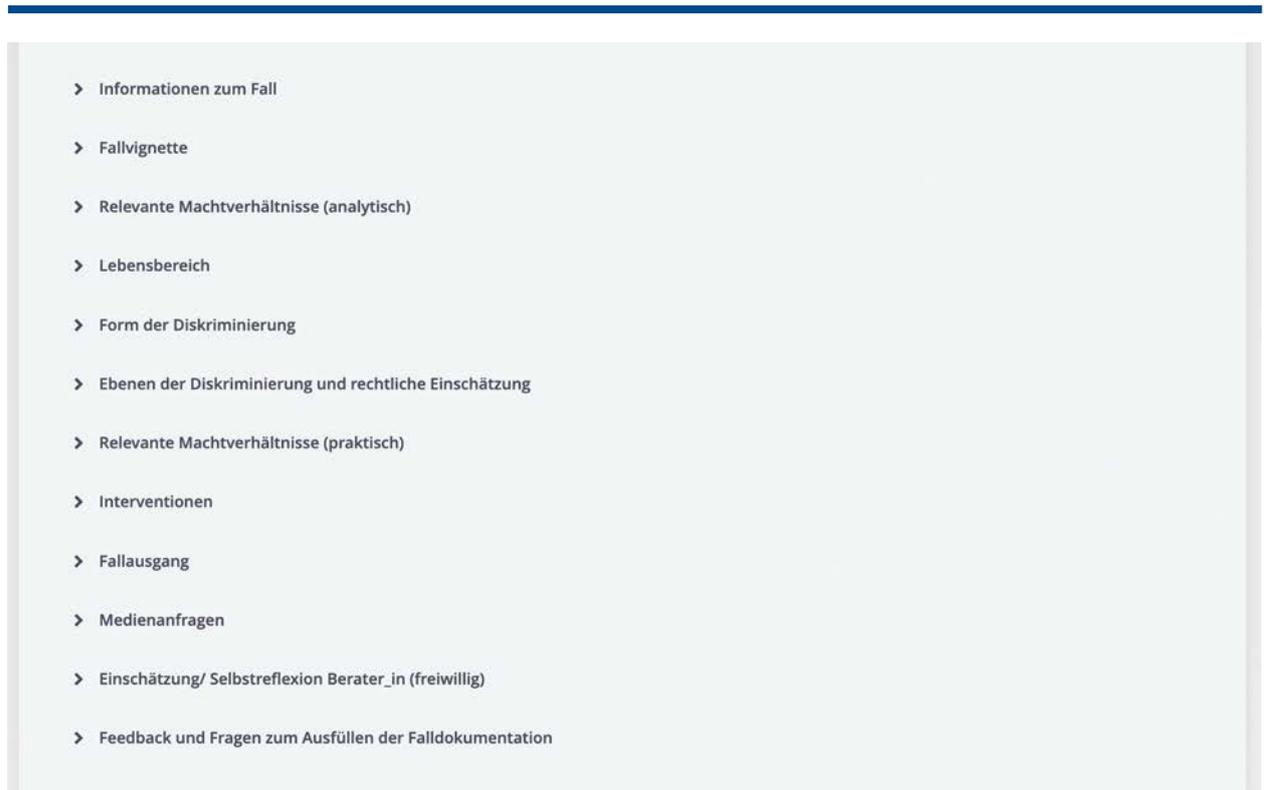
## 4.3 Allgemeine Diskriminierungsdokumentation: advd

Das Dokumentationssystem des **Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)** ist ein ausdifferenziertes allgemeines System, das sowohl für horizontale als auch für merkmals- oder lebensbereichsspezifische Stellen funktioniert. Viele Stellen – auch nichtmitgliedsorganisationen und staatliche Stellen – verwenden bereits das System des advd. Im Unterschied zu dem ebenfalls vorgestellten merkmalspezifischen Meldesystem I Report, das von betroffenen oder meldenden Personen selbst ausgefüllt wird, wird das System des advd von den Berater\*innen ausgefüllt. Dies ermöglicht einerseits eine umfassendere Abfrage, da die Angaben während eines längeren Beratungsprozesses gemacht werden, andererseits aber auch eine weitere Ebene der Reflexion in die Dokumentation einzubeziehen, da neben der Perspektive der betroffenen Person auch die der beratenden Person dokumentiert werden kann.

Aufgrund seiner Komplexität und der vielen pfadabhängigen Nachfragen kann das System des advd hier nicht in seiner Gänze dargestellt werden. Es sollen jedoch einige Besonderheiten des Systems aufgezeigt werden.<sup>6</sup>

Schon der Überblick über die **Themenbereiche** zeigt, dass in dem System ein breites Spektrum an Beratungsschwerpunkten vorgesehen ist (vergleiche Abbildung 3). Eine Besonderheit im System des advd ist, dass den Beratenden im Rahmen der Dokumentation die freiwillige Möglichkeit gegeben wird, den Fall und ihre Tätigkeiten zu reflektieren („Einschätzung/Selbstreflexion Berater\*in“).

**Abbildung 3: Screenshot der übergeordneten Themenbereiche im Dokumentationssystem des advd**



In einem ersten Schritt werden die allgemeinen **Informationen zum Fall** abgefragt: Wer ist betroffen (hierbei wird auch unterschieden, wie viele Menschen betroffen sind und wie viele beraten werden), wann hat die Diskriminierung stattgefunden, und wann war der erste Beratungskontakt? Außerdem wird gefragt, wie die zu beratende Person von der Beratungsstelle erfahren hat und ob die Beratungsstelle für den Fall zuständig ist. Falls die dokumentierende Stelle nicht zuständig ist, kann zunächst gruppiert ausgewählt werden, an welche Form von Beratungsstelle verwiesen wurde. Anschließend kann die Beratungsstelle in einer offenen Angabe genannt werden. Als zusätzliche Informationen für Geldgeber\*innen (zum Beispiel für Berichtspflichten innerhalb geförderter Projekte) werden – getrennt von dem hier dargestellten System der Falldokumentation in einer weiteren digitalen Akte – Wohnort/-bezirk, Ort der Diskriminierung, Alter und Geschlecht der betroffenen Person erfasst.

<sup>6</sup> Bei Interesse für die weiteren Details und eine Verwendung gibt es die Möglichkeit, das Dokumentationssystem des advd über einen Demoaccount kennenzulernen. Dafür ist der advd direkt zu kontaktieren. Das System kann in Absprache mit dem advd von allen interessierten Stellen genutzt werden.

Unter dem Punkt **Fallvignette** gibt es ein Textfeld für eine kurze freie Fallbeschreibung. Der advd schlägt vor, hier die Fallvignette aus der separaten in der Beratung vorgenommenen Falldokumentation einzufügen, weist aber noch mal darauf hin, die Anonymisierung zu beachten.

Anschließend werden unter der Überschrift **Relevante Machtverhältnisse (analytisch)** sich überkreuzende (intersektionale) Diskriminierungsmerkmale abgefragt. Neben den AGG-geschützten Merkmalen (die teilweise auch ausdifferenzierter erfasst werden als im AGG – „Herkunft“ wird beispielsweise über Rassismus, Sprache, Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus erfasst) können an dieser Stelle weitere Merkmale wie Sozialer Status, Körpergewicht, äußeres Erscheinungsbild und Nähe/Beziehung zu einer Person mit Diskriminierungsmerkmal angegeben werden. Zu den ausgewählten Angaben erscheinen im System weitere Nachfragen.

Außerdem gibt es eine separate Abfrage zum „**größere[n] gesellschaftliche[n] Rahmen**“, in dem die Coronapandemie, Black Lives Matter, #MeToo und anderes angegeben werden können.

**Abbildung 4: Screenshot der Abfrage relevanter Machtverhältnisse (analytisch) im Dokumentationssystem des advd**

▼ Relevante Machtverhältnisse (analytisch)

<input type="checkbox"/> Rassismus	<input type="checkbox"/> Kind/ Kinderwunsch/ Schwangerschaft
<input type="checkbox"/> Sprache	<input type="checkbox"/> Sexuelle Identität
<input type="checkbox"/> Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus	<input type="checkbox"/> Lebensalter
<input type="checkbox"/> Antisemitismus	<input type="checkbox"/> Adulthood
<input type="checkbox"/> Religion	<input type="checkbox"/> Sozialer Status
<input type="checkbox"/> Weltanschauung	<input type="checkbox"/> Körpergewicht
<input type="checkbox"/> Behinderung	<input type="checkbox"/> Äußeres Erscheinungsbild
<input type="checkbox"/> chronische Erkrankung	<input type="checkbox"/> Nähe/ Beziehung zu einer Person mit Diskriminierungsmerkmal
<input type="checkbox"/> Geschlecht / Geschlechtsidentität	<input type="checkbox"/> andere

Geben Sie hier bitte alle analytisch relevanten Machtverhältnisse an. Mit analytisch ist gemeint, dass sie für die konkrete Form der Diskriminierung in einem intersektionalen Zusammenspiel eine Bedeutung haben, auch wenn sie in der praktischen Beratungsarbeit und/oder dem Wirken nach Außen vielleicht nicht explizit/ systematisch thematisiert wurden. Rassistische Einlasskontrollen = oftmals Zusammenwirken von Rassismus, Geschlecht, Lebensalter Frage nach Kinderwunsch = Geschlecht und Lebensalter

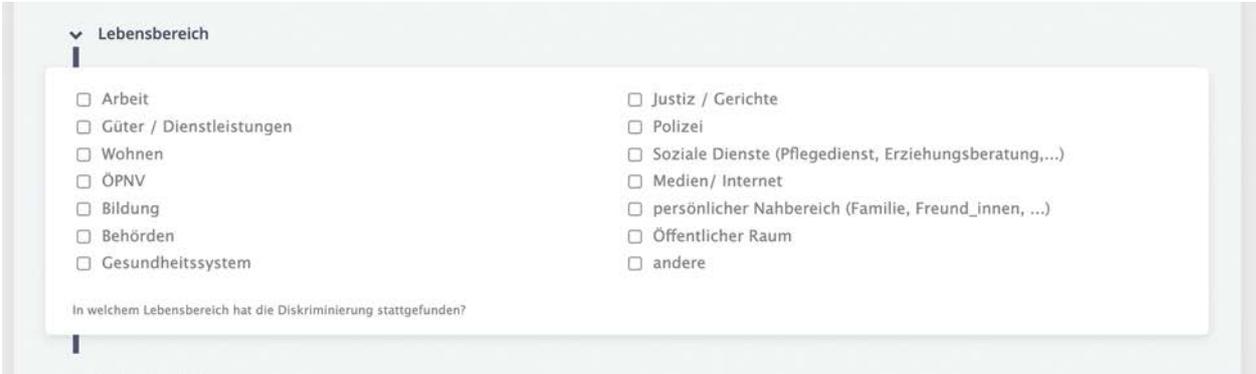
**Abbildung 5: Screenshot der Abfrage des größeren gesellschaftlichen Rahmens im Dokumentationssystem des advd**

Größerer gesellschaftlicher Rahmen

- Corona-Pandemie
- Black Lives Matter
- #MeToo
- anderes

Auch für den Lebensbereich gibt es auf der ersten Ebene eine breite Auswahlmöglichkeit allgemeiner Bereiche (vergleiche Abbildung 6). Je nachdem, was dort ausgewählt wird, gibt es ebenfalls detaillierte weitere Nachfragen.

**Abbildung 6: Screenshot der Abfrage der Lebensbereiche im Dokumentationssystem des advd**



The screenshot shows a web interface for selecting a life area. At the top, there is a dropdown menu labeled 'Lebensbereich' with a downward arrow. Below it is a large white box containing a list of 15 categories, each with an unchecked checkbox. The categories are arranged in two columns. At the bottom of the white box, there is a question: 'In welchem Lebensbereich hat die Diskriminierung stattgefunden?'. The categories listed are:

- Arbeit
- Güter / Dienstleistungen
- Wohnen
- ÖPNV
- Bildung
- Behörden
- Gesundheitssystem
- Justiz / Gerichte
- Polizei
- Soziale Dienste (Pflegedienst, Erziehungsberatung,...)
- Medien/ Internet
- persönlicher Nahbereich (Familie, Freund\_innen, ...)
- Öffentlicher Raum
- andere

Die **Form der Diskriminierung** wird nach den im AGG geschützten und zusätzlichen Diskriminierungsformen abgefragt. Die Antwortmöglichkeiten sind:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Fehlen angemessener Vorkehrungen
- Mobbing
- Diskriminierung wegen einer Diskriminierungsbeschwerde (Viktimisierung)
- Diskriminierung wegen Unterstützung einer Diskriminierungsbeschwerde (Viktimisierung)
- andere Form (außerhalb des AGG)

Zu allen Formen gibt es in einer weiteren Frage die Möglichkeit, diese in einem freien Text zu erläutern. Bei einigen Formen gibt es außerdem weitere Nachfragen, so ist sowohl bei mittelbarer als auch bei unmittelbarer Diskriminierung eine weitere Spezifizierung mit den Auswahlmöglichkeiten: unangemessenes Verhalten / Würdeverletzung, Benachteiligung/Schlechterbehandlung, Ausschluss/Teilhabeverweigerung, andere möglich. Auch zu den anderen Formen außerhalb des AGG gibt es eine Nachfrage mit weiteren Auswahlmöglichkeiten: Mikroaggression/grenzüberschreitendes Verhalten / Alltagsdiskriminierung, Mobbing, üble Nachrede / Verleumdung, Beleidigung, Bedrohung/Anfeindung/Nötigung, körperliche Gewalt, Beschädigung von Eigentum, andere Straftat, diskriminierende Gesetzgebung, andere.

Ein weiteres Oberthema sind die **Ebenen der Diskriminierung und die rechtliche Einschätzung**. Dabei wird die schwerpunktmäßige Ebene der Diskriminierung explizit abgefragt (individuell, institutionell, individuell und institutionell, strukturell). Außerdem wird nach der rechtlichen Einschätzung der Diskriminierung gefragt, die „AGG-relevant, LADG-relevant, andere einschlägige Rechtsgrundlage (offene Nachfrage: welche), keine rechtliche Grundlage, keine Antwort möglich“ sein kann. Zur rechtlichen Einschätzung wird außerdem die Frist in Wochen zwischen Beratungskontakt und der Anmeldung von Ansprüchen und die Frist der gesetzlichen Grundlage abgefragt. Außerdem besteht die Möglichkeit, von Seiten der Berater\*in anzugeben, wie sicher diese sich bei der rechtlichen Einschätzung sind (1 – sehr unsicher bis 5 – sehr sicher).

Nachdem zuvor bereits die analytisch relevanten Machtverhältnisse für den Fall angegeben werden konnten, wird nach einer Einschätzung der **relevanten Machtverhältnisse (praktisch)** gefragt. Dabei steht die Frage, ob alle genannten analytischen Machtverhältnisse in der Beratung aufgegriffen wurden. Falls diese Frage verneint wird, gibt es die Möglichkeit, erneut unter den zuvor unter analytisch abgefragten Machtverhältnissen auszuwählen, welche davon in der Beratung aufgegriffen wurden. Die Differenz zwischen den analytisch und praktisch relevanten Machtverhältnissen kann in einem offenen Textfeld erläutert werden.

Bei den Machtverhältnissen (analytisch und praktisch), dem Lebensbereich, der Form der Diskriminierung und den Ebenen der Diskriminierung besteht bei allen Fragen die Möglichkeit zur Mehrfachauswahl.

In Bezug auf die **Intervention** werden zunächst die Ziele offen abgefragt, die in der Beratung gemeinsam definiert wurden (vergleiche Abbildung 7). Ebenfalls als offene Angaben werden die aus den Zielen resultierenden Aufträge abgefragt. Anschließend wird bei den Interventionen zwischen gerichtlichen und außergerichtlichen Interventionen unterschieden. Der Verlauf der Intervention wird ebenfalls in einem offenen Textfeld beschrieben. Außerdem wird in diesem Abschnitt abgefragt, in welcher Sprache die Beratung stattgefunden hat und ob es im Beratungsverlauf Kooperationen mit anderen Akteur\*innen gab. Außerdem wird gefragt, ob es eine weitere Diskriminierung im Beratungsverlauf gab.

Abbildung 7: Screenshot der Abfrage der Interventionen im Dokumentationssystem des advd

Interventionen

Ziel 1

Was waren die 2 bis 3 zentralen Ziele der gemeinsamen Arbeit? (Diese können sich von den Anliegen unterscheiden, mit denen Ratsuchende in die Beratung gekommen sind.)

↓ Ziel 2

Auftrag 1

Was waren die 2 –3 zentralen Aufträge und Auftraggeber\_Innen für Sie? Bitte so ausfüllen: Auftrag (Auftraggeber\_in)

↓ Auftrag 2

Interventionen

außergerichtliche Interventionen       rechtliche Interventionen

Beschreibung des Interventionsverlaufs

In welcher Reihenfolge und mit welchen Resultaten wurden die Interventionen durchgeführt? z.B.: 1) Recherche: Wer ist verantwortlich? Wie funktioniert das Feld? Ist X ein sachlicher Grund? 2) Beschwerdebriefe: Brief – Antwort – Brief – Antwort -> Ergebnis: mehr Informationen, keine Lösung 3) Vermittlungsgespräch: ansprechen der offenen Punkte, Suche nach konkreter Lösung -> erfolgreich

In welcher Sprache findet die Beratung statt?

ausschließlich Deutsch (Lautsprache)  
 überwiegend Deutsch (Lautsprache)  
 andere Sprache

Kooperationen

Rechtsanwalt\_in  
 Therapeut\_in  
 Dolmetscher\_in  
 organisations-interne Beschwerdestelle  
 andere Beratungsstelle  
 andere AD-Beratungsstelle  
 überregionale Fachstelle  
 andere  
 Es gab keine Kooperationen.

Diskriminierung im Beratungsverlauf

unbekannt  
 nein  
 ja, und zwar ...

Zum **Fallausgang** wird zunächst gefragt, wann der letzte Beratungskontakt war. Außerdem wird sowohl geschlossen als auch offen nach dem Ausgang des Falles gefragt. Auch die Dauer des Beratungsprozesses in Wochen und eine Schätzung des zeitlichen Aufwands in Stunden werden an dieser Stelle gesondert abgefragt. Zudem gibt es eine Abfrage zu der fallübergreifenden fachlichen Relevanz, deren Beantwortung sowohl für die Qualitätssicherung der Dokumentation als auch für die Beratungspraxis zur Suche ähnlicher Fälle hilfreich sein kann.

**Abbildung 8:** Screenshot der Abfrage des Fallausgangs im Dokumentationssystem des advd

▼ Fallausgang

Wann war der letzte Beratungskontakt?

Tag ▼ Monat ▼ Jahr ▼ 

Psycho-emotionales Ergebnis  Abbruch des Beratungsprozesses  
 Außergerichtliches Ergebnis  Weitervermittlung / Verweis  
 Gerichtliches Verfahren  andere

Ausgang und Ergebnis des Falls



Wie würden Sie den Ausgang und die wesentlichen Ergebnisse der Beratung bilanzieren?

Dauer des Beratungsprozesses (in Wochen)

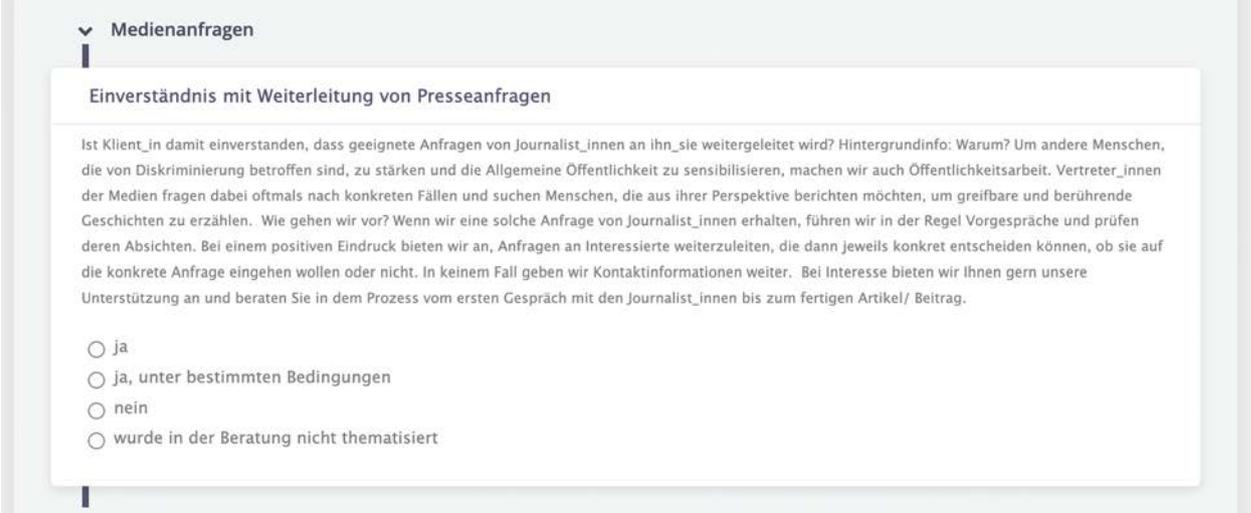
Wie hoch war der zeitliche Aufwand der Beratung gesamt? (Schätzung in Stunden)

Fallübergreifende fachliche Relevanz

Best Practise  
 verallgemeinerbare fachliche Frage / Problem  
 Schwerpunktthema  
 rechtlicher Präzedenzfall  
 großes öffentliches Interesse  
 anderes  
 nein

Eine Besonderheit im System des advd ist die Abfrage zur Weiterleitung von **Medienanfragen** an die Beratungsstellen, die an individuellen Erfahrungsberichten der Ratsuchenden interessiert sind. Für deren Weiterleitung wird das Einverständnis der zu beratenden Person abgefragt.

**Abbildung 9: Screenshot der Abfrage zu Medienanfragen im Dokumentationssystem des advd**



▼ Medienanfragen

Einverständnis mit Weiterleitung von Presseanfragen

Ist Klient\_in damit einverstanden, dass geeignete Anfragen von Journalist\_innen an ihn\_sie weitergeleitet wird? Hintergrundinfo: Warum? Um andere Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, zu stärken und die Allgemeine Öffentlichkeit zu sensibilisieren, machen wir auch Öffentlichkeitsarbeit. Vertreter\_innen der Medien fragen dabei oftmals nach konkreten Fällen und suchen Menschen, die aus ihrer Perspektive berichten möchten, um greifbare und berührende Geschichten zu erzählen. Wie gehen wir vor? Wenn wir eine solche Anfrage von Journalist\_innen erhalten, führen wir in der Regel Vorgespräche und prüfen deren Absichten. Bei einem positiven Eindruck bieten wir an, Anfragen an Interessierte weiterzuleiten, die dann jeweils konkret entscheiden können, ob sie auf die konkrete Anfrage eingehen wollen oder nicht. In keinem Fall geben wir Kontaktinformationen weiter. Bei Interesse bieten wir Ihnen gern unsere Unterstützung an und beraten Sie in dem Prozess vom ersten Gespräch mit den Journalist\_innen bis zum fertigen Artikel/ Beitrag.

ja

ja, unter bestimmten Bedingungen

nein

wurde in der Beratung nicht thematisiert

Wie oben bereits erwähnt, ist die Möglichkeit der **Einschätzung** des Falles und der **Selbstreflexion** des\*der **Berater\*in** eine Besonderheit des Systems des advd. Dort kann freiwillig in sieben Fragen ein Eindruck zur Schwierigkeit des Falles und zu der (vermuteten) Zufriedenheit der zu beratenden Person abgegeben werden. Außerdem gibt es die Möglichkeit, in einem offenen Textfeld zu schildern, was der\*die Berater\*in durch den Fall gelernt hat. Diese Form der Reflexion kann neben regelmäßigem Austausch zur Dokumentation als Anhaltspunkt für die **Sicherung der Qualität von Beratung und Dokumentation** dienen. Außerdem bietet sie den Beratenden selbst schon während der Dokumentation die Möglichkeit der Reflexion zu einzelnen Fällen, was ebenfalls wichtig für die Qualitätssicherung ist. Auch die Frage zu der fallübergreifenden fachlichen Relevanz, die zu dem Oberthema des Fallausgangs gestellt wird, kann für eine bessere Vergleichbarkeit der Fälle und die Qualitätssicherung herangezogen werden.

**Abbildung 10: Screenshot der Abfrage zu Selbstreflexion der Berater\*innen im Dokumentationssystem des advd**

▼ Einschätzung/ Selbstreflexion Berater\_in (freiwillig)

Als wie anspruchsvoll hast du den Fall erlebt?

1 - gar nicht  
 2 - etwas  
 3 - mittel  
 4 - ziemlich  
 5 - sehr  
 ( keine Antwort )

Wie stark hat dich der Fall belastet?

1 - gar nicht  
 2 - etwas  
 3 - mittel  
 4 - ziemlich  
 5 - sehr  
 ( keine Antwort )

Wie sicher warst du dir in deinen Entscheidungen/ deinem Vorgehen?

1 - gar nicht  
 2 - etwas  
 3 - mittel  
 4 - ziemlich  
 5 - sehr  
 ( keine Antwort )

Als wie wirksam hast du dich in dem Fall erlebt?

1 - gar nicht  
 2 - etwas  
 3 - mittel  
 4 - ziemlich  
 5 - sehr  
 ( keine Antwort )

Wie habe ich die Beziehung zum\_zur Klient\_in erlebt

Wie zufrieden bist du mit dem Verlauf der Beratung?

1 - gar nicht  
 2 - etwas  
 3 - mittel  
 4 - ziemlich  
 5 - sehr  
 ( keine Antwort )

## Fortsetzung Abbildung 10

Wie zufrieden bist du mit dem Ergebnis/ den Ergebnissen der Beratung?

1 - gar nicht  
 2 - etwas  
 3 - mittel  
 4 - ziemlich  
 5 - sehr  
 ( keine Antwort )

Wie zufrieden, denkst du, ist die ratsuchende Person mit dem Ergebnis?

1 - gar nicht  
 2 - etwas  
 3 - mittel  
 4 - ziemlich  
 5 - sehr  
 ( keine Antwort )

Was hast du in diesem Fall gelernt (über Diskriminierung, über Beratung, über deine Beratungsstelle, über dich, über Ratsuchende, über Diskriminierungsverantwortliche, ...)?

Insgesamt wird deutlich, wie umfangreich das Dokumentationssystem des advd bereits ist.

Besonders für horizontale, aber auch für spezialisierte Antidiskriminierungsberatungen bietet es zunächst breite Auswahlmöglichkeiten, die durch Nachfragen spezialisiert werden können. Dadurch, dass die Nachfragen abhängig von der getroffenen Auswahl erscheinen, ist die Abfrage trotz allem nicht zu lang.

Neben den ausführlichen Abfragen zu allen Themenbereichen, bei denen immer die Möglichkeit zur Mehrfachauswahl und zu einer offenen Angabe besteht, hat das System des advd weitere Besonderheiten. Dazu gehören die getrennte Abfrage der analytisch und der praktisch relevanten Machtverhältnisse und die gesonderte Frage nach der Ebene (individuell, institutionell, strukturell), auf der die Diskriminierung stattgefunden hat und die sich nicht immer aus der Diskriminierungsform ableiten lässt. Insbesondere hervorheben lässt sich aber an dieser Stelle die freiwillige Möglichkeit zur Selbstreflexion des\*der Berater\*in. Viele dieser Aspekte sind aufgrund ihrer außerordentlich überzeugenden Konzeption auch in die hier vorliegenden Mindeststandards eingeflossen. Das System des advd erfüllt die vorgeschlagenen und im Folgenden dargelegten Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen. Lediglich bei der Abfrage zu den Verursacher\*innen wurde für die Mindeststandards eine größere Detailtiefe vorgesehen.



# 5. Mindeststandards der Dokumentation

Der im Folgenden dargestellte Vorschlag zu Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen baut auf den vorgestellten Dokumentationssystemen und auf weiteren vorangegangenen Überlegungen auf. Die vergleichende Recherche zu derzeit verwendeten Dokumentationssystemen hat gezeigt, dass viele Antidiskriminierungsberatungen ihre Fälle bereits dokumentieren und dafür entweder ein eigenes System entwickelt haben oder vorhandene Systeme – beispielsweise das des advd – verwenden.

Das Ziel der Mindeststandards ist deshalb explizit **nicht**, bestehende Dokumentationssysteme zu ersetzen. Es geht lediglich darum, eine gemeinsame Form zu finden, auf der die mithilfe verschiedener Dokumentationssysteme erhobenen Daten zusammengeführt und gebündelt ausgewertet werden können (aggregierte Datenauswertung). Viele der bereits verwendeten Dokumentationssysteme (beispielsweise das von vielen Stellen bereits genutzte System des advd) entsprechen den vorgeschlagenen Mindeststandards. Für Stellen, die noch keine systematische Dokumentation verwenden, können die Mindeststandards außerdem eine Anregung sein, ein kompatibles System zu verwenden, damit ihre Daten langfristig gemeinsam mit den Daten anderer Stellen ausgewertet werden können.

Auch die Ebenen, die für die Darstellung der Mindeststandards gewählt wurden, müssen nicht in dieser Form übernommen werden (siehe Kapitel 5.3 bis 5.7). Für merkmalspezifische Stellen mag es sinnvoll sein, lediglich die Vorschläge zu einem Diskriminierungsmerkmal zu übernehmen und weitere Unterkategorien auf der ersten Ebene zu erfassen. Außerdem können alle Unterkategorien nach Bedarf weiter ausdifferenziert werden.

## 5.1 Grundsätzliche Überlegungen

Die gemeinschaftlich entwickelten Mindeststandards für die Dokumentation von Beratungs- und Beschwerdedaten sind als ein vorläufiger Zwischenstand in einem langen Diskussionsprozess zu verstehen, der weit vor dem hier durchgeführten Projekt angefangen hat und auch darüber hinaus weitergehen muss. Dabei mussten an vielen Stellen Entscheidungen getroffen werden, wo auch andere Entscheidungen denkbar und begründbar gewesen wären. Diese wurden intensiv in den Workshops diskutiert und auch immer wieder adaptiert. Im Folgenden werden daher auch an vielen Stellen die dahinterliegenden Diskussionen transparent dargestellt. Es wurde entschieden, für die Mindeststandards der Dokumentation die folgenden zentralen Themenbereiche aufzunehmen, die die **Grundgliederung der Dokumentation** darstellen:

- Fallbeschreibung
- Diskriminierungsmerkmal
- Lebensbereich

- Diskriminierungsform
- Verursacher\*innen und verursachende Mechanismen von Diskriminierung
- Beratungsverlauf
- Soziodemografische Daten

Dabei gibt es jeweils zwei bis drei weitere Ebenen für die Themenbereiche mit Kategorien beziehungsweise Unterkategorien, wie die Informationen genau erfasst werden können. Die **erste oberste inhaltliche Ebene** stellt dabei ein **Minimum für eine systematische Falldokumentation von Antidiskriminierungsberatung** dar. Ziel ist es, dass alle Dokumentationen Daten in einer Weise erheben, dass sie zumindest auf der oberen Ebene zusammengeführt werden können. Die **zweite Ebene** ist inhaltlich sehr sinnvoll als weitere Ausdifferenzierung. Auf der **dritten Ebene** erfolgt eine weitere Ausdifferenzierung, die für eine umfassendere Erhebung genutzt werden kann. Die zweite und dritte Ebene sind dabei nicht zwingend erforderlich, aber für detaillierte Auswertungen notwendig und sinnvoll. Besonders die zweite Ebene ist sehr hilfreich. Die Ausdifferenzierung in drei Ebenen, die als Abstufungen für die Dokumentation gesehen und genutzt werden können, dient dem Versuch, Minimal- und Maximalversionen der Umsetzung der Dokumentationsstandards zu ermöglichen und unterschiedlichen Bedarfen und Ressourcen auch im Hinblick auf die Handhabbarkeit gerecht zu werden. Die im Laufe des Projekts erstellte und in den Workshops diskutierte Liste der Kategorien befindet sich im Anhang. Dort sind alle Auswahlmöglichkeiten für die Dokumentation aufgelistet.

Neben den Auswahlmöglichkeiten, mit denen versucht wird, häufige Fälle abzudecken, sollte immer eine **offene Kategorie** (zum Beispiel „Anderes, und zwar“) angeboten werden, in die von den Auswahlmöglichkeiten nicht abzudeckende Fälle als offene Angabe eingetragen werden können. Auf Grundlage der offenen Kategorie bietet es sich außerdem an, in regelmäßigen Abständen eine Auswertung vorzunehmen und zu überlegen, welche Kategorien auf Basis häufig gemachter offener Angaben als Auswahlmöglichkeiten in das System mit aufgenommen werden können. Auf diese Weise könnte das System regelmäßig angepasst und erweitert werden, um als **lernendes System** auf sich verändernde gesellschaftliche Bedingungen einzugehen.

Neben der Frage, welche Kategorien in die Mindeststandards aufgenommen werden sollten, stellt sich auch die Frage nach deren **Benennung**. Bereits bei der vergleichenden Recherche der Dokumentationssysteme zu Beginn des Projekts wurden unterschiedliche Benennungen für inhaltlich zumindest ähnliche Kategorien gefunden. Auch diese Begriffe wurden in den Workshops diskutiert. Wo keine Einigung getroffen werden konnte, wurden mehrere teils synonym verwendete Begriffe in die Liste aufgenommen. Dabei stellt sich stets die Frage nach den **Definitionen**, die hinter den verwendeten Begriffen stecken, da sich hier mitunter zeigt, dass einerseits gleiche Begriffe ungleich verwendet werden und andererseits unterschiedliche Begriffe Gleiches meinen. Diese konnten im Rahmen dieses Projekts leider nur in Ansätzen diskutiert werden. Auch bei der vergleichenden Recherche zu bereits verwendeten Dokumentationssystemen hat sich gezeigt, dass viele Beratungsstellen keine oder nach eigenen Angaben veraltete Definitionen zu verwendeten Definitionen nutzen. Es wurde daher entschieden, keine abschließenden Definitionen vorzulegen, sondern die Kategorien insoweit zu beschreiben, damit ein **gemeinsames grundlegendes Verständnis** erreicht werden kann. Um dieses langfristig sicherzustellen, müssen Diskussionsprozesse um Begriffe und ihre Verständnisse von und mit den Communitys und den verschiedenen Antidiskriminierungsberatungsstellen fortgeführt werden. Außerdem bedarf es Schulungen für die Anwender\*innen der Dokumentationssysteme, um eine Vergleichbarkeit der Dokumentation zu gewährleisten.

Eine weitere, in den Workshops besonders diskutierte Frage drehte sich um die **Perspektivität der Dokumentation**: Wird die Perspektive der von Diskriminierung betroffenen Person dokumentiert, die Perspektive der beratenden Person auf den Fall oder beides? Die Entscheidung ist dabei von der jeweils zu erhebenden Dimension abhängig. Im Rahmen der Diskussion in den Expert\*innenworkshops ist deutlich geworden, dass bei den meisten Dimensionen die Einschätzung durch den\*die aufnehmende\*n Berater\*in reicht. Ihre\*Seine Fachexpertise ermöglicht es die analytisch relevanten Dimensionen aus komplexen Darstellungen der betroffenen Person herauszufiltern und für die spätere Zusammenführung fruchtbar zu machen. Lediglich an zwei Stellen wird davon in den Mindeststandards abgewichen:

- 1. Bei dem **Diskriminierungsmerkmal** sind die Erfahrung und die Perspektive der Person, die Diskriminierung erlebt hat, zentral. Wenn jedoch ausschließlich aus dieser Perspektive dokumentiert werden würde, könnten Einschätzungen zu eventueller Intersektionalität und anderen relevanten Machtverhältnissen verloren gehen, die die beratende Person mit Abstand zum Fall und ihrer Praxiserfahrung aus der Antidiskriminierungsberatung ergänzen kann. Daher sollten in Bezug auf das Diskriminierungsmerkmal beide Perspektiven aufgenommen werden.
- 2. Die Aufnahme der **soziodemografischen Daten** als Fremdzuschreibung erscheint gerade im Diskriminierungskontext als hoch problematisch. Daher soll hier ausschließlich die Perspektive der betroffenen Person im Mittelpunkt stehen.

Bei einer geplanten **Auswertung und Veröffentlichung der Daten** stellen sich weitere Fragen zur **Anonymisierung und zum Datenschutz**. Dieser Punkt wurde vor allem in Bezug auf die Notwendigkeit oder Nichtnotwendigkeit der Erfassung soziodemografischer (oder personenbezogener) Daten diskutiert (Kapitel 5.8). Vor einer Veröffentlichung der anonymisierten Falldokumentation müssen je nach Kontext der dokumentierten Fälle weitere Maßnahmen zum Datenschutz getroffen werden (siehe Kapitel 3).

Für die Dokumentation außerdem relevant ist die **Abgrenzung eines Beratungsfalles oder Diskriminierungsfalles von anderen Fällen**. So kann eine Person sowohl Diskriminierung über einen längeren Zeitraum als auch mehrere Fälle von Diskriminierung erleben. Mehrere Fälle können sich dabei ähneln, wenn sie beispielsweise entlang des gleichen Diskriminierungsmerkmals passiert sind. Insofern ist jeweils kontextabhängig die Entscheidung zu treffen, ob eine Beratung als ein Fall über einen längeren Zeitraum oder als mehrere (eventuell auch ähnliche, aber voneinander unabhängige) Fälle dokumentiert wird. Ein Beispiel von einem Beratungsfall, der einen längeren Zeitraum abdeckt, ist Mobbing durch gleiche Verursacher\*innen und/oder im gleichen Lebensbereich. Dies sollte als ein Fall dokumentiert werden, wobei die Dauer der Diskriminierung in der Dokumentation angegeben wird. Auch bei direkt zusammenhängenden Fällen kann es sinnvoll sein, diese als einen Fall zu dokumentieren. Ein Beispiel dafür wäre eine rassistische Diskriminierung, die durch die hinzugerufene Polizei reproduziert wird. Ein anderes Beispiel wird in Kapitel 6.3 erläutert. Bei zusammenhängenden und zeitlich kurz aufeinanderfolgenden Fällen können gebündelte Interventionen sinnvoll sein. Auch kann die vorangegangene Diskriminierung relevant für die reproduzierte Diskriminierung sein, weshalb eine getrennte Dokumentation die Fälle einzeln unverständlich machen könnte. Gleichzeitig müssen die multiplen Verursacher\*innen oder verursachenden Mechanismen der Diskriminierung in diesem Fall in der Dokumentation vermerkt werden. Von besonderer Bedeutung sind hierbei Klarstellungen in der offenen Fallbeschreibung, die die entsprechende Komplexität nachvollziehbar machen.

Bei sich wiederholenden, aber nicht direkt zusammenhängenden Fällen kann es hingegen sinnvoll sein, **mehrere Fälle** zu dokumentieren. Wenn beispielsweise eine Person wegen mehrerer verschiedener Diskriminierungserfahrungen in die Beratung kommt, ist es sowohl für die Dokumentation als auch für die Planung der Interventionen sinnvoll, getrennte Fälle zu dokumentieren. Je nachdem um wie viele Fälle es geht, können dann nicht alle dokumentiert werden. Für die emotionale Verarbeitung der betroffenen Person kann es ebenfalls hilfreich sein, die Diskriminierungserfahrungen aufzuschlüsseln und jeweils Handlungsmöglichkeiten zu identifizieren. Andererseits kann es auch frustrierend oder sogar retraumatisierend sein, einzelne Diskriminierungserfahrungen getrennt zu betrachten. Diese Einschätzung kann nur in der Beratung selbst getroffen werden. Die Dokumentation muss in diesen Fällen den Entscheidungen in der Beratung folgen, und möglicher Datenverlust für die Bedürfnisse der betroffenen Person muss in Kauf genommen werden.

Für **Interventionen** ist es sinnvoll, Fälle mit unterschiedlichen Verursacher\*innen getrennt zu dokumentieren und zu bearbeiten. So kann bei Diskriminierungen durch mehrere Arbeitgeber\*innen, Vermieter\*innen usw. nur einzeln gegen diese Verursacher\*innen vorgegangen werden.

Um die Mindeststandards zu begrenzen und für viele verschiedene Stellen handhabbar zu machen, wurde sich auf die Themenbereiche beschränkt, die im Folgenden genauer beschrieben werden. Diese sind auch die in bereits genutzten Dokumentationssystemen häufig verwendeten Kategorien. Dies deutet einerseits darauf hin, dass sich diese Kategorien bewährt haben, andererseits erleichtert es die Zusammenführung der Daten aus bestehenden Systemen auf Basis der Mindeststandards. Das bedeutet jedoch nicht, dass einzelne Stellen nicht auch weitere Bereiche erheben können (wie beispielsweise die emotionale Wahrnehmung der Diskriminierung oder Ähnliches).

## 5.2 Fallbeschreibung

Zusätzlich zu den aufgelisteten Kategorien zur Dokumentation eines Beratungsfalles wurde sich in der Diskussion der Mindeststandards darauf geeinigt, für diesen auch immer eine offene Fallbeschreibung zu erfassen. Dieser frei formulierte Text ist hilfreich für einen Überblick zum Fall und kann Zusammenhänge verdeutlichen, die bei der reinen Erfassung von Kategorien verloren gehen könnten.

Die freie Fallbeschreibung sollte dabei als **eigenständiger Fließtext** so präzise und gleichzeitig so knapp wie möglich alle relevanten Informationen zum Fall zusammenfassen. Um dies zu erleichtern, wurde sich auf die folgenden **Hintergrundfragen** geeinigt, die als Orientierung für das Verfassen der freien Fallbeschreibung dienen sollen:

- Wer hat die Diskriminierung erlebt? (Kurze Beschreibung der betroffenen Person)
- Wo hat die Diskriminierung stattgefunden? (Ort, Lebensbereich)
- Wie hat die Diskriminierung stattgefunden? (Diskriminierungsform)
- (Wie) Haben verschiedene Diskriminierungsmerkmale zusammengewirkt? Handelte es sich um intersektionale Diskriminierung?

- Von wem ging die Diskriminierung aus? (Verursacher\*innen: Gruppe oder Einzelperson, verursachende Mechanismen)
- Wie hat das Umfeld reagiert? (Haben Zeug\*innen geholfen? Wurde die Diskriminierung erkannt? Haben sie die Diskriminierung reproduziert?)
- Was ist im Vorfeld der dokumentierten Beratung mit dem Fall passiert? (Verlauf möglicher anderer Schritte und Stellen)
- Was wurde von der Beratungsstelle unternommen? (Interventionen: Welche Schritte wurden veranlasst? Wie war das weitere Vorgehen?)
- Wie ist der Fall ausgegangen? (auch: Welche Gerichtsurteile waren relevant und könnten für andere, ähnliche Fälle interessant sein?)

In der offenen Fallbeschreibung werden demnach auch Themenbereiche wie das Diskriminierungsmerkmal erfasst, die außerdem noch gesondert abgefragt werden. Dennoch ist der zusammenhängende Text an dieser Stelle relevant, um Zusammenhänge zu verdeutlichen und auch intersektionale Formen von Diskriminierung abzubilden. Falls sich bei der Auswertung herausstellt, dass in anderen Teilen der Dokumentation Unklarheiten bestehen, kann zu deren Klärung auf die freie Fallbeschreibung zurückgegriffen werden.

In vielen Fällen wird in einer Auswertung der aggregierten Dokumentationen auch eine Auswertung der offenen Fallbeschreibungen notwendig sein. Die geschlossenen Angaben werden dabei an vielen Stellen dazu dienen können, Fälle zu sortieren und einen quantitativen Überblick zu geben. Mit den qualitativen Informationen der offenen Fallbeschreibung wird es aber möglich, die konkreteren Umstände der Diskriminierung zu erkennen. Auch für Lernprozesse oder um Best-Practice-Beispiele der Beratungsarbeit abzubilden, stellen die offenen Fallbeschreibungen wichtige Quellen dar.

In Hinblick auf **Datenschutz und Anonymisierung** ist es dabei wichtig, in der freien Fallbeschreibung **keine** Angaben zu machen, die Rückschlüsse auf in den Fall involvierte Personen (betroffene Person[en], andere Anwesende, Verursacher\*innen) zulassen. So sollten in der offenen Fallbeschreibung weder Klarnamen von Personen genannt werden noch Namen von Unternehmen als Arbeitgeber. Auch der Ort der Diskriminierung sollte entsprechend offen benannt werden (beispielsweise „ein Schwimmbad“ statt den Namen des Schwimmbades anzugeben).

## 5.3 Diskriminierungsmerkmal

Das Diskriminierungsmerkmal gibt Auskunft über die **Zuschreibungsprozesse**, die der Diskriminierung zugrunde liegen. Dabei muss klargestellt werden, dass eine Diskriminierung nicht aufgrund eines Merkmals der diskriminierten Person erfolgt, sondern dass dieses Merkmal – welches nicht tatsächlich vorhanden sein muss, sondern auch nur zugeschrieben sein kann – der Anknüpfungspunkt ist, entlang dessen die Diskriminierung erfolgt. Der Diskriminierung liegen dabei vielfach gesellschaftliche Strukturprinzipien wie Rassismus, Sexismus, Heteronormativität oder Ableismus zugrunde, die die Machtverhältnisse in der Diskriminierungssituation strukturieren.

Bei der Erfassung des Diskriminierungsmerkmals sollte sowohl die Perspektive der betroffenen als auch die Perspektive der beratenden Person berücksichtigt werden (siehe oben). Das bedeutet, dass das Diskriminierungsmerkmal zweifach erhoben werden muss. Zunächst auf Basis der Angaben der betroffenen Person und dann aus der analytischen Perspektive des\*der Berater\*in. Während die Betroffenenperspektive dabei am Beginn erhoben werden soll, kann sich die Berater\*innenperspektive im Rahmen des Beratungsprozesses auch noch verändern. Dieses Spannungsfeld muss bei der Auswertung transparent gemacht werden.

Das AGG schützt die sechs Diskriminierungsmerkmale **rassistische Zuschreibung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter und sexuelle Identität** (§ 1 AGG). Über die Benennung dieser Merkmale im Gesetz gibt es vielfältige Debatten, vor allem die Ersetzung des Begriffes „Rasse“ im AGG durch rassistische Beschreibungen (rassistische Zuschreibungen, Gründe, Diskriminierung et cetera) wurde in den vergangenen Jahren vermehrt gefordert (Egenberger 2015; Nielebock 2016; Klose und Liebscher 2015; Berghahn et al. 2016; Cremer 2020). In der Liste der Kategorien wurden daher von Beratungsstellen bereits häufig verwendete Benennungen gewählt und Synonyme in den Anmerkungen aufgenommen.

Neben den sechs durch das AGG geschützten Diskriminierungsmerkmalen gibt es **weitere Merkmale**, anhand deren Personen Diskriminierung erleben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS] 2021a). Auch um die Erweiterung des AGG um weitere Merkmale gibt es vielfältige Debatten (Egenberger 2015; Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB [ADNB des TBB] 2018; Deutscher Behindertenrat (DBR) 2018; Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung 7. Juni 2020; Liebscher 2012). Die vergleichende Recherche zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen hat gezeigt, dass das am häufigsten dokumentierte nicht-AGG-geschützte Diskriminierungsmerkmal der **sozioökonomische Status** ist. Außerdem wurde entschieden, das in der Forschung relevante Merkmal der **äußeren Erscheinung** aufzunehmen, welches vor allem mit den Merkmalen Behinderung und rassistische Zuschreibung Überschneidungen aufweisen kann. Als weiteres zusätzliches Diskriminierungsmerkmal wurde der Familienstand ergänzt, der in der Beratungspraxis vor allem in den Lebensbereichen Arbeit und Wohnen bereits dokumentiert wird (in diesen Lebensbereichen ist vor allem die Kategorie „alleinerziehend“ relevant).

Für alle einzelnen Diskriminierungsmerkmale, welche die **erste oberste Ebene** bei der Erfassung der Diskriminierungsmerkmale darstellen, gibt es Unterkategorien, die jeweils um eine offene Angabemöglichkeit („Anderes, und zwar“) ergänzt werden. Die Reihenfolge der Nennung der Diskriminierungsmerkmale und der jeweiligen Unterkategorien stellt ausdrücklich **keine** Hierarchisierung dar. Außerdem stellen die präsentierten Dimensionen und Ebenen keine abgeschlossene Liste dar, sondern können von den Beratungsstellen ergänzt werden. Besonders merkmalspezifische Stellen werden weitere Ausdifferenzierungen benötigen oder bereits verwenden. Ziel muss es jedoch sein, dass bei den Kategorien auf der obersten Ebene, also den im AGG geschützten Merkmalen und weiteren Merkmalen, eine eindeutige Zuordnung möglich ist, um eine eindeutige Auswertung zu ermöglichen.

Diskriminierung anhand des **Geschlechts** (oder der Geschlechtsidentität) ist vielfach untersucht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS] 2015a; Bereswill und Ehlert 2017; Castro Varela et al. 2012) und rechtlich geschützt (§ 1 AGG). Die Ausprägung spielt dabei jedoch eine Rolle, weshalb für Geschlecht stets auch Unterkategorien auf der zweiten Ebene ausgewählt werden sollten. **Sexistische** Diskriminierung anhand des **Frauseins** hat beispielsweise eine andere Dimension als gewalttätige Übergriffe anhand eines **Trans\*Hintergrundes**. Ebenso unterscheiden sich Diskriminierungserfahrungen anhand des **Inter\*seins** sowie einer Geschlechtszuordnung als **divers** oder **non-binary**. Da mit diesen Unterkategorien die geschlechtliche Vielfalt nicht abgebildet ist, muss für Geschlecht wie für alle anderen Diskriminierungsmerkmale außerdem eine offene Unterkategorie vorgesehen werden „**Anderes, und zwar**“. Außerdem kann für Geschlecht auch **Mannsein** eine relevante Ausprägung sein.

Auch Diskriminierung anhand der **sexuellen Identität** (oder sexuellen Orientierung) wird aktuell viel erforscht (Kalkum und Otto 2017; Vries et al. 2020) und ist rechtlich geschützt (§ 1 AGG). Auch bei der sexuellen Identität ist die Ausprägung relevant, sodass entsprechende Unterkategorien auf der zweiten Ebene notwendig sind. **Lesbische** Personen machen andere Diskriminierungserfahrungen als **schwule** Personen. Dies gilt ebenso für **bisexuelle, queere** und **asexuelle** Personen. Außerdem muss auch für die sexuelle Identität immer eine offene Unterkategorie „Anderes, und zwar“ vorgesehen werden. Die für das Merkmal der sexuellen Identität ebenfalls verwendeten Bezeichnungen LGBT\* oder LGBTQI\* ergeben teilweise Überschneidungen zu der Kategorie Geschlecht, insbesondere zu den Unterkategorien Trans\*- und Inter\*sein. Daher wurden sie in den Mindeststandards nicht aufgegriffen. Aus den Daten auf Basis der Mindeststandards lassen sich jedoch die Erfahrungen Diskriminierung anhand eines LGBTQI\*-Seins rekonstruieren und für die Analyse in einer Gruppe zusammenführen.

Ebenfalls durch das AGG geschützt ist Diskriminierung anhand des **Lebensalters**. Für das Merkmal wurden zwei Unterkategorien auf der zweiten Ebene benannt. Neben Diskriminierung anhand eines **hohen Lebensalters** kann es beispielsweise im Lebensbereich Arbeit auch zu Diskriminierung anhand eines **geringen Lebensalters** kommen. Das Lebensalter ist dabei eine relative Kategorie. Deshalb gibt es keine mittlere Kategorie, obwohl auch Personen im mittleren Alter Diskriminierung anhand des Lebensalters erleben. Als Diskriminierungsmerkmal wird jedoch anhand des „zu hohen“ oder des „zu niedrigen“ Lebensalters diskriminiert. Die Grenzen sind dabei jeweils kontextabhängig. So kann auch ein im Allgemeinen eher als jung betrachtetes Lebensalter je nach Kontext als „zu alt“ eingestuft werden. Ein Beispiel dafür sind die Altersgrenzen für den Bezug von BAföG als Studienfinanzierung: Um BAföG zu erhalten, kann die beantragende Person zu Beginn der Bachelor-Studiums nicht älter als 29 Jahre sein. Ein in anderen Kontexten eher junges Lebensalter wird in diesem Fall als „zu hoch“ eingestuft.

Durch das AGG geschützt ist außerdem das Diskriminierungsmerkmal **Behinderung**, dieses wird in vielen Dokumentationssystemen um **chronische Erkrankungen** ergänzt. Die fehlende Nennung chronischer Erkrankungen im AGG wurde vielfach als Schutzlücke identifiziert (Pärli et al. 2012; Schulze und Tacke 2017, Seite 17). In der Rechtsanwendung werden chronische Erkrankungen teilweise im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention als Behinderungen ausgelegt, um Schutz nach dem AGG durchzusetzen. Auch deshalb wurde sich dafür entschieden, diese beiden Merkmale auf ersten Ebene gemeinsam zu erfassen. Auf der zweiten und dritten Ebene können Behinderung und chronische Krankheit getrennt erfasst werden. Um die Unterschiede in den Diskriminierungserfahrungen abzubilden, sollten sowohl für Behinderung als auch für chronische Erkrankungen weitere Unterkategorien erfasst werden. Für Behinderung sind dies *Körperliche Behinderung / Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität, Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten, Beeinträchtigung des Seh- oder Hörvermögens, kognitive Beeinträchtigung* sowie *psychische Beeinträchtigung* auf der dritten Ebene. Für chronische Erkrankungen werden als weitere Unterkategorien auf der dritten Ebene *Asthma, Epilepsie, HIV-Aids, psychische (seelische) Erkrankung, Rheuma, Depressionen, Adipositas, Krankheit der inneren Organe, Stoffwechselerkrankung und Diabetes* vorgeschlagen. Außerdem muss für die beiden Kategorien Behinderung und chronische Krankheit wieder eine offene Antwortmöglichkeit „Anderes, und zwar“ als Unterkategorie vorgesehen werden.

Da im AGG **Religion und Weltanschauung** gemeinsam genannt und geschützt werden, wurde entschieden, für diese Merkmale ebenfalls eine gemeinsame Erfassung auf der ersten Ebene vorzuschlagen, auch wenn einige bestehende Dokumentationssysteme diese trennen. Als Unterkategorien auf der zweiten Ebene bieten sich die sogenannten Weltreligionen an: **Buddhismus, Christentum, Hinduismus, Islam, Judentum**. Außerdem sollte **Konfessionslosigkeit** erfasst werden und wieder eine offene Antwortmöglichkeit „Anderes, und zwar“ vorgesehen werden.

**Rassistische Zuschreibungen** sind vielfältig und mit den oben bereits erwähnten umstrittenen Formulierungen ebenfalls durch das AGG geschützt. Nach vielen Diskussionen in den Expert\*innenworkshops und im Projektteam wird die relativ große Kategorie **Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft** auf der ersten Ebene vorgeschlagen, die einzelne Beratungsstellen je nach ihren Bedarfen auch in mehrere Oberkategorien auf der ersten Ebene unterteilen können. Unterschiedliche Zuschreibungsprozesse und unterschiedliche Formen von Rassismus hängen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen zusammen. Deshalb wurde sich in den Expert\*innenworkshops darauf geeinigt, als Unterkategorien von Rassismus auf der zweiten Ebene **antiasiatischen Rassismus, antimuslimischen Rassismus, antislawischen Rassismus, antischwarzen Rassismus und Rassismus gegen Rom\*nja / Sinti\*zze (Antiziganismus)** zu erfassen. Dabei stehen für antimuslimischen Rassismus als weitere Unterkategorien auf der dritten Ebene das muslimische *Kopftuch, traditionelle Kleidung und anderes*. Weitere Angaben dazu können auch unter **äußere Erscheinung** gemacht werden. Wenn das muslimische Kopftuch als Anlass der Diskriminierung identifiziert wird, ist außerdem auch die Frage von Intersektionalität etwa mit Geschlecht zu prüfen. Außerdem wurden als für rassistische Zuschreibungen weitere relevante Unterkategorien auf der zweiten Ebene die (zugeschriebene) ethnische Herkunft, die **Sprache**, sowie der **Aufenthaltsstatus** und ob die zu beratende Person **Fluchterfahrung** hat aufgenommen. Auch **Antisemitismus** wurde in dieser gemeinsamen Kategorie aufgenommen.<sup>7</sup> Für Antisemitismus werden als weitere Unterkategorien auf der zweiten Ebene Symbole (zum Beispiel Kippa), **Verbreitung von Ideen** (zum Beispiel Gleichsetzung mit Israel, Holocaustleugnung) und „**Anderes, und zwar**“ vorgeschlagen.

Je nach Diskriminierungserfahrung kann es sinnvoll sein, sowohl das Diskriminierungsmerkmal „Religion und Weltanschauung – Islam“ als auch „rassistische Zuschreibungen – antimuslimischer Rassismus“ auszuwählen. Da beides jedoch nicht immer zusammenfallen muss (beispielsweise bei Formen des antimuslimischen Rassismus, die sich nicht auf die Religion(sausübung) beziehen, oder bei Fremdzuschreibungen von Personen als muslimisch, die sich selbst nicht dem Islam zugehörig fühlen), wird empfohlen beide Unterkategorien in die Dokumentation aufzunehmen und bei der Dokumentation entsprechend differenziert vorzugehen. Eine ähnliche vermeintliche Dopplung ergibt sich bei den Diskriminierungsmerkmalen „Religion und Weltanschauung – Judentum“ und Antisemitismus. Auch antisemitische Diskriminierungen beziehen sich nicht immer eindeutig auf das Judentum als Religion, weshalb auch hier beide Kategorien für relevant gehalten werden. Angaben in der Kategorie Religion und Weltanschauung sollten dabei nur gemacht werden, wenn die Diskriminierung entlang einer religiösen Handlung oder eines religiösen Symbols stattgefunden hat oder ein expliziter Bezug auf die Religion erfolgt.

Einige Dokumentationssysteme erfassen sichtbare Merkmale der Religionsausübung wie das muslimische Kopftuch und die jüdische Kippa im Bereich Religion und Weltanschauung. Der Vorschlag hier, beides unter „Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft“ zu erfassen, beruht auf der Idee, dass für die Diskriminierungserfahrung die antisemitischen oder antimuslimischen Zuschreibungen relevant sind und nicht die Religion. Die Kategorien können jedoch auch an anderer Stelle verortet werden, wichtig ist lediglich, dass sie irgendwo erfasst werden.

<sup>7</sup> Zu den Unterschieden und Gemeinsamkeiten von (antimuslimischem) Rassismus und Antisemitismus gibt es besonders im deutschsprachigen Raum vielfältige Debatten (für eine Zusammenfassung siehe Edthofer 2015). Für die hier vorgeschlagenen Mindeststandards gab es die Entscheidung, Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und ethnische Herkunft als einen Themenbereich zu erfassen. Dies ist nicht als inhaltliche Gleichsetzung der zusammengefassten Dimensionen zu verstehen und kann von einzelnen Beratungsstellen je nach Bedarf und Beratungsschwerpunkt ausdifferenziert und getrennt erfasst werden.

Der **sozioökonomische Status** (oder der soziale Status, die soziale Lage) ist nicht durch das AGG geschützt, wird aber in vielen bestehenden Dokumentationssystemen als eigenes Diskriminierungsmerkmal erfasst. Auch in den Expert\*innenworkshops wurde es als relevant beurteilt. Als Unterkategorien zum sozialen Status werden auf zweiter Ebene das **Einkommen**, **Bildung** und **Wohnsituation** vorgeschlagen. Außerdem muss auch für den sozialen Status wieder eine offene Unterkategorie vorgesehen werden.

Als weiteres nicht durch das AGG geschütztes Merkmal wurde die **äußere Erscheinung** aufgenommen. Dieses wird sowohl in der Forschung (Beigang et al. 2017, Seite 296) als auch innerhalb der Expert\*innenworkshops als relevant beurteilt. Zu der äußeren Erscheinung gehören auf der zweiten Ebene die für die Erfassung von Gewichtsdiskriminierung relevanten Unterkategorien **Körperform/Körpergewicht** sowie **Körpergröße**. Außerdem wurden sowohl die veränderlichen Merkmale **Kleidung**, **Tattoos/Piercings/Frisur** als auch die eher unveränderlichen Merkmale **Haut/Haare/Körperbehaarung** aufgenommen. Hinzu kommen für den Alltag notwendige Merkmale wie **Mobilitäts-/Hör-/Sehhilfe** und eine offene Antwortmöglichkeit für weitere äußere Erscheinungsmerkmale, wie beispielsweise Facial Expression. Bei der äußeren Erscheinung kann es in den Unterkategorien Überschneidungen mit anderen erfassten Diskriminierungsmerkmalen wie Behinderung und rassistischen Zuschreibungen geben.

Als besonders für die Lebensbereiche Arbeit und Wohnen relevant wurde in den Expert\*innenworkshops der **Familienstatus** identifiziert. Als Unterkategorien auf der zweiten Ebene wurde sich auf **verheiratet**, **unverheiratet**, **Schwangerschaft/Kinderwunsch**, **Kinder haben**, **alleinerziehend** sowie die offene Unterkategorie „Anderes, und zwar“ geeinigt.

Innerhalb der Expert\*innenworkshops wurde außerdem die Frage nach der Dokumentation von **Intersektionalität** wiederholt diskutiert. Da sich viele Teile der Mindeststandards für die Dokumentation auch auf die rechtlichen Grundlagen beziehen, ist hier auch das im AGG verwendete Konzept von Mehrfachdiskriminierung relevant:

*„Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.“*

(§ 4 AGG)

Hier wird von einer Benachteiligung anhand mehrerer Merkmale gesprochen. Wie die Diskriminierung anhand der Merkmale zusammenwirkt, ist bei diesem Verständnis von Mehrfachdiskriminierung nicht definiert: So kann es unter anderem a) eine zeitliche Abfolge geben, b) die verschiedenen Diskriminierungen anhand der Merkmale können analytisch klar zu trennen sein oder c) es kann zu einer Verschränkung kommen, bei der eine Diskriminierung entlang der speziellen Kombination der Merkmale erfolgt. Letzteres wird auch als Intersektionalität bezeichnet. Dabei entspricht die Qualität der Diskriminierung nicht ausschließlich der Addition von Diskriminierungen anhand der einzelnen Merkmale, sondern erhält eine neue und eigenständige Qualität (Grenshaw 1989).

Tatsächlich wird Intersektionalität in einigen bestehenden Dokumentationssystemen als **eigenständige Kategorie** erfasst. In vielen Dokumentationssystemen ist intersektionale Diskriminierung jedoch auch **nur durch die Mehrfachnennung verschiedener Diskriminierungsmerkmale** erkennbar, was auch für die Mindeststandards vorgeschlagen wird. Hierbei ist es aber wichtig, dass in der Einschätzung durch die Berater\*innen möglichst alle relevanten Diskriminierungsmerkmale erfasst werden und auch in der Fallbeschreibung vermerkt wird, ob es sich um intersektionale Diskriminierung oder Mehrfachdiskriminierung handelt.

Die hier vorgeschlagenen einzelnen Diskriminierungsmerkmale und Unterkategorien sind keine abgeschlossene Liste, sondern können je nach Bedarf (merkmalspezifischer) Beratungsstellen ergänzt werden. Mit den Mindeststandards wird lediglich die Möglichkeit einer gemeinsamen Auswertung verschiedener Dokumentationssysteme auf der Ebene der hier aufgelisteten Oberkategorien auf erster Ebene vorgeschlagen. In der Beratungspraxis können diese Ebenen je nach Bedarf verschoben werden.

**Tabelle 1: Diskriminierungsmerkmal**

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Geschlecht</b>	Frausein/Sexismus	
	Mannsein	
	Trans*sein/Trans*Hintergrund	
	Inter*sein	
	Divers	
	Non-binary	
	Anderes, und zwar:	
<b>Sexuelle Identität</b>	Lesbisch	
	Schwul	
	Bisexuell	
	Queer	
	Asexuell	
	Anderes, und zwar:	
<b>Lebensalter</b>	Hohes Alter	
	Geringes Alter	
	Anderes, und zwar:	
<b>Behinderung / Chronische Erkrankung</b>	Behinderung	Körperliche Behinderung / Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität
		Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten
		Beeinträchtigung des Seh- oder Hörvermögens
		Kognitive Beeinträchtigung
		Psychische Beeinträchtigung
		Anderes, und zwar:

Fortsetzung Tabelle 1

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Behinderung / Chronische Erkrankung</b>	Chronische Erkrankung	Asthma
		Epilepsie
		HIV-Aids
		Psychische (seelische) Erkrankung
		Rheuma
		Depressionen
		Adipositas
		Krankheit der inneren Organe
		Stoffwechselerkrankung
		Diabetes
		Anderes, und zwar:
Anderes, und zwar:	Sichtbar/Nicht sichtbar	
<b>Religion und Weltanschauung</b>	Buddhismus	
	Christentum	
	Hinduismus	
	Islam	
	Judentum	
	Konfessionslos	
	Weltanschauung	
	Anderes, und zwar:	
<b>Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft</b>	Antimuslimischer Rassismus	Kopftuch
		Traditionelle Kleidung
		Anderes, und zwar:
	Antischwarzer Rassismus	
	Rassismus gegen Rom*nja / Sinti*zze (Antiziganismus)	
	Antiasiatischer Rassismus	
	Antislawischer Rassismus	
	Fluchterfahrung	
	Aufenthaltsstatus	
	(Zugeschriebene) Ethnische Herkunft	
	Staatsangehörigkeit	
Sprache		

Fortsetzung Tabelle 1

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft</b>	Antisemitismus	Symbole (zum Beispiel Kippa)
		Verbreitung von Ideen (zum Beispiel Gleichsetzung mit Israel, Holocaustleugnung)
		Anderes, und zwar:
	Anderes, und zwar:	
<b>Sozioökonomischer Status</b>	Bildung	
	Einkommen	
	Wohnsituation	
	Anderes, und zwar:	
<b>Äußere Erscheinung</b>	Körperform/Körpergewicht	
	Körpergröße	
	Kleidung	
	Tattoos, Piercings, Frisur	
	Haut, Haare, Körperbehaarung	
	Mobilitäts-, Hör-, Sehhilfe	
	Anderes, und zwar:	
<b>Familienstand</b>	Verheiratet	
	Unverheiratet	
	Schwangerschaft/Kinderwunsch	
	Kinder haben	
	Alleinerziehend	
	Anderes, und zwar:	
<b>Anderes, und zwar:</b>		

## 5.4 Lebensbereich

Der Lebensbereich erfasst, in welchem Umfeld die Diskriminierung stattgefunden hat. Die Frage nach dem Lebensbereich ist unter anderem für die Öffentlichkeitsarbeit der Stellen und auch für die Forschung zu Diskriminierung relevant. So können Handlungsbedarfe für Antidiskriminierungsmaßnahmen besser identifiziert und spezialisiert werden, wenn bekannt ist, in welchen Lebensbereichen welche Formen von Diskriminierung stattfinden. Somit können auch Handlungsempfehlungen zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes bereichsspezifisch formuliert werden.

In der Beratungspraxis ist der Lebensbereich außerdem direkt relevant, weil Diskriminierung nicht in allen Lebensbereichen durch das AGG geschützt ist. So schützt das AGG unter anderem nicht bei Diskriminierung durch staatliche Stellen wie beispielsweise Ämter und Behörden.

Auch bei den Lebensbereichen kann es Mehrfachnennungen geben, beispielsweise wenn die Diskriminierung in einem sozialen Netzwerk durch Vorgesetzte mit Bezug auf die Arbeit erfolgt. Hier würden dann auf der ersten Ebene die Kategorien Arbeit und Medien relevant. Je nach Bedarfen der Beratungsstellen können die Unterkategorien auf den einzelnen Ebenen weiter ausdifferenziert werden oder bei lebensbereichsspezifischen Beratungen nur ein Lebensbereich detailliert dokumentiert werden (siehe Best-Practice-Beispiel von ADAS in Kapitel 4.1).

Der Lebensbereich ist dabei nicht zu verwechseln mit den Verursacher\*innen. Der Lebensbereich bezieht sich lediglich auf den Ort der Diskriminierung. Dieser kann für die Diskriminierungserfahrung (mit) verantwortlich sein, muss es aber nicht. Verursacher\*innen von Diskriminierung sind für die Diskriminierung ausschlaggebend (Kapitel 5.6), während der Lebensbereich in den meisten Fällen eher eine Kontextinformation darstellt.

Für die Mindeststandards wurde sich gemeinsam mit den Expert\*innen auf folgende Oberkategorien auf der ersten Ebene geeinigt, wie sie bereits in vielen Dokumentationssystemen erfasst werden.

Für den Lebensbereich **Ämter und Behörden** werden als Unterkategorien auf zweiter Ebene Jobcenter/Arbeitsagentur, Ausländerbehörde, Finanzamt, Jugendamt, Standesamt und Gewerbeamt als häufig genannte Ämter vorgeschlagen. Außerdem ist auch hier wie bei allen anderen Themen und Ausprägungen wieder eine offene Angabemöglichkeit vorzusehen.

Da im Bereich **Justiz und Polizei** andere Diskriminierungserfahrungen gemacht werden als im Bereich Ämter und Behörden, wird vorgeschlagen, diesen Bereich getrennt zu erfassen. Dies bietet auch eine bessere Vergleichsmöglichkeit zur Dokumentation von Opferberatungen, die ebenfalls Übergriffe durch die Polizei getrennt erfassen. Neben der Polizei sollte als weitere Unterkategorie auf der zweiten Ebene noch das Ordnungsamt erfasst werden. Für die Unterkategorie Justiz wird eine weitere Ausdifferenzierung auf der dritten Ebene in die Unterkategorien *Familienrecht, Strafrecht, Betreuungsrecht und anderes* vorgeschlagen.

Durch das AGG geschützt ist Diskriminierung im Lebensbereich **Arbeit**. Häufig dokumentierte und vielfach erforschte Fälle von Diskriminierung im Lebensbereich Arbeit finden bei der Anbahnung/dem Zugang zum Beschäftigungsverhältnis statt (zweite Ebene). Dabei kann bereits die *Stellenausschreibung* diskriminierend sein oder das *Bewerbungsgespräch* oder die fehlende Einladung zu diesem (dritte Ebene). Auch im Rahmen der **Beschäftigung** beziehungsweise des bestehenden Arbeitsverhältnisses (zweite Ebene) können diskriminierende Unterscheidungen in Bezug auf Vergabe von *Gehalt/Entgelt, Arbeitszeit, Elternzeit, Fortbildungen* oder *Beförderung* (dritte Ebene) getroffen werden. Ebenso kann die **Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses** oder die Drohung mit der Beendigung eine Diskriminierung darstellen. Auch im **Arbeitsalltag** kann Diskriminierung stattfinden (beides zweite Ebene).

Nur wenn die Diskriminierung im Lebensbereich **Arbeit** stattgefunden hat, sollen dazu weitere **Kontextinformationen** erhoben werden. So ist für die Form der Intervention relevant, ob es sich bei dem\*der **Arbeitgeber\*in** (zweite Ebene) um *öffentliche, kirchliche* oder *private* Arbeitgeber\*innen (dritte Ebene) handelt. Außerdem relevant ist, ob die betroffene Person in einer abhängigen oder selbstständigen **Beschäftigungsform** (zweite Ebene) ist und ob die abhängige Beschäftigung *befristet* oder *unbefristet* (dritte Ebene) ist.

In der Regel nicht durch AGG geschützt ist außerdem der Lebensbereich **Bildung**. Für diesen werden auf zweiter Ebene die Unterkategorien **Kita, Schule, sonderpädagogischer Förderbedarf, Hochschule, Weiterbildung** und **private Bildungseinrichtung** vorgeschlagen. Für die Schulen sollte weiterhin zwischen *Grundschule, weiterführender Schule* und *Berufsschule* unterschieden werden (dritte Ebene). Bei den *privaten Bildungseinrichtungen* kann in einer offenen Angabe genannt werden, um welche Form der Bildungseinrichtung es sich handelt (dritte Ebene). Außerdem ist auch hier wieder eine offene Angabemöglichkeit vorzusehen.

Für den Lebensbereich **Verkehr** wird auf der zweiten Ebene eine Unterscheidung zwischen **Fernbahn, Nahverkehr (Bus, Bahn, Tram), Flugzeug, Taxi** und **Individualverkehr** getroffen. Auch wenn sich der öffentliche Personen(nah)verkehr als spezielle Dienstleistung verstehen lässt, wird vorgeschlagen, diesen ebenfalls unter Verkehr zu erfassen. Unter Individualverkehr fällt dabei sowohl die Fortbewegung zu Fuß als auch mit eigenem Verkehrsmittel wie Fahrrad oder Auto. Außerdem sollte auch hier wieder eine offene Angabemöglichkeit vorgesehen werden.

Für den Lebensbereich **Dienstleistungen und Einzelhandel** bleiben dann auf zweiter Ebene **Geschäfte, Gastronomie, Finanzdienstleistungen, Fitnessstudio, Kultureinrichtung, Nachtleben (Bar, Disko), Hotel, Post und Lieferdienste** und anderes. Bei Post und Lieferdiensten können kürzlich veröffentlichte Diskriminierungsfälle zum POSTIDENT-Verfahren dokumentiert werden (Beigang et al. 2021, Seite 30–31). Für Finanzdienstleistungen kann auf dritter Ebene außerdem zwischen *Versicherungen, Banken* und *Kreditvergabe* unterschieden werden.

Zum Lebensbereich **Gesundheit** wird auf zweiter Ebene eine Unterteilung in **Krankenhaus, Ärzt\*innenpraxis, psychosoziale Einrichtung** und **Pflegeeinrichtung** vorgeschlagen. Außerdem sollte die **Krankenversicherung** als Unterkategorie aufgeführt werden sowie eine offene Kategorie (beides zweite Ebene).

In dem Bereich **Privat und Freizeit** können das **persönliche Umfeld, der öffentliche Raum, Vereine** sowie **religiöse und soziale Einrichtungen** auf der zweiten Ebene Orte der Diskriminierung sein. Auch wenn Diskriminierungserfahrungen im persönlichen Umfeld seltener als solche wahrgenommen werden, kann diese Unterkategorie auf der dritten Ebene in *Familie, Freund\*innen/Bekanntenkreis* und *Nachbarschaft* sowie anderes unterteilt werden, der öffentliche Raum auf dritter Ebene in *Park, Straße* und anderes. Für Vereine wird auf dritter Ebene die Unterscheidung nach *Ehrenamt, Sport* und *Partei* vorgeschlagen. Außerdem wird eine Trennung von religiöser Einrichtung und sozialer Einrichtung empfohlen. Als religiöse Einrichtung können auf der dritten Ebene *Gotteshäuser* und *religiöse Einrichtungen im sozialen Bereich* sowie eine offene Kategorie erfasst werden. Für soziale Einrichtungen werden auf der dritten Ebene die Unterkategorien *betreutes Wohnen* (für Jugendliche, Senior\*innen, Menschen mit Behinderung und andere) und *Geflüchtetenunterkunft* vorgeschlagen.

Für den Lebensbereich **Wohnen** sollte auf der zweiten Ebene unterschieden werden, ob die Diskriminierung bei der **Wohnungssuche** oder in einem **bestehenden Wohnverhältnis** stattgefunden hat. Bei der Wohnungssuche ergeben sich auf der dritten Ebene die Unterkategorien *Kauf, Miete* oder *Vermittlung*. Die Unterkategorien *Miete* und *Eigentum* gibt es auf der dritten Ebene auch für das bestehende Wohnverhältnis, hier kommt außerdem noch der *Nachbarschaftskonflikt* hinzu.

Die zunehmenden Fälle von Diskriminierung im digitalen Raum sind herausfordernd zu erfassen. Die Unterkategorien auf der zweiten Ebene im Lebensbereich **Medien** müssen deshalb sicherlich fortlaufend angepasst werden. Einige Beratungsstellen erfassen bereits Hatespeech und Hatecrime. Für die Mindeststandards werden jedoch zunächst die Unterkategorien **soziale Medien/soziale Netzwerke, Online-medien, Printmedien, Fernsehen** und **Radio, Internet** und **Werbung** und anderes auf der zweiten Ebene vorgeschlagen.

Tabelle 2: Lebensbereich

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Ämter und Behörden</b>	Jobcenter/Arbeitsagentur	
	Ausländerbehörde	
	Finanzamt	
	Jugendamt	
	Standesamt	
	Gewerbeamt	
	Anderes, und zwar:	
<b>Justiz und Polizei</b>	Justiz	Familienrecht
		Strafrecht
		Betreuungsrecht
		Anderes, und zwar:
	Ordnungsamt	
	Polizei	
	Anderes, und zwar:	
<b>Arbeit</b>	Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses	Gehalt/Entgelt
		Elternzeit
		Fortbildung
		Arbeitszeit
		Beförderung
		Anderes, und zwar:
	Anbahnung/Zugang zum Beschäftigungsverhältnis	Stellenausschreibung
		Bewerbungsgespräch
	Arbeitsalltag	
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Anderes, und zwar:		

Fortsetzung Tabelle 2

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Bildung</b>	Kita	
	Schule	Grundschule
		Weiterführende Schule
		Berufsschule
	Sonderpädagogischer Förderbedarf	
	Hochschule	
	Weiterbildung	
	Private Bildungseinrichtung, und zwar:	
Anderes, und zwar:		
<b>Verkehr</b>	Fernbahn	
	Nahverkehr (Bus, Bahn, Tram)	
	Flugzeug	
	Taxi	
	Individualverkehr (zu Fuß oder eigene Verkehrsmittel)	
	Anderes, und zwar:	
<b>Gesundheit</b>	Krankenhaus	
	Ärzt*innenpraxis	
	Psychosoziale Einrichtung	
	Pflegeeinrichtung	
	Krankenversicherung	
	Anderes, und zwar:	
<b>Wohnen</b>	Wohnungssuche	Kauf/Eigentum
		Miete
		Makler*in/Vermittlung
	Bestehendes Wohnverhältnis	Kauf/Eigentum
		Miete
		Nachbarschaftskonflikt
Anderes, und zwar:		

Fortsetzung Tabelle 2

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
Privat und Freizeit	Persönliches Umfeld	Familie
		Freund*innen/Bekanntenkreis
		Nachbarschaft
		Anderes, und zwar:
	Öffentlicher Raum	Parks
		Straße
		Anderes, und zwar:
	Vereine	Ehrenamt
		Partei
		Sport
		Anderes, und zwar:
	Religiöse Einrichtungen	Gotteshaus
		Religiöse Einrichtung im sozialen Bereich
		Anderes, und zwar:
	Soziale Einrichtungen	Betreutes Wohnen
		Geflüchtetenunterkunft
		Anderes, und zwar:
Anderes, und zwar:		
Einzelhandel und Dienstleistungen	Geschäft	
	Gastronomie	
	Fitnessstudio	
	Kultureinrichtung	
	Nachtleben: Bar, Disko	
	Finanzdienstleistungen	Versicherungen
		Banken
		Kreditvergabe
		Anderes, und zwar:
	Hotel	
Post und Lieferdienste		
Anderes, und zwar:		

Fortsetzung Tabelle 2

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
Medien	Soziale Medien, soziale Netzwerke	
	Onlinemedien	
	Printmedien	
	Fernsehen und Radio	
	Internet	
	Werbung	
	Anderes, und zwar:	

Lediglich für den Lebensbereich Arbeit gibt es weitere Kontextinformationen, die in der Dokumentation angegeben werden sollten. Diese sind nur anzugeben, wenn die Diskriminierung in diesem Bereich stattgefunden hat. Wenn die Diskriminierung im Lebensbereich Arbeit stattgefunden hat, hängen jedoch rechtliche Möglichkeiten davon ab, ob der\*die **Arbeitgeber\*in öffentlich, kirchlich** oder **privat** ist. Ebenso kann die **Beschäftigungsform** einen Einfluss auf die Form der Intervention haben. Für Selbstständige ergeben sich andere Möglichkeiten und Schwierigkeiten als für abhängig Beschäftigte. Für Letztere kann es wiederum einen Unterschied machen, ob sie befristet oder unbefristet beschäftigt sind.

Tabelle 3: Kontextinformationen Lebensbereich Arbeit

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
Arbeitgeber*in	Öffentlich	
	Kirchlich	
	Privat	
Beschäftigungsform	Abhängige Beschäftigung	Befristet
		Unbefristet
	Selbstständigkeit	

## 5.5 Diskriminierungsform

Die Diskriminierungsform erfasst die Art und Weise der erlebten Diskriminierung. Die Diskriminierungsformen sind dabei sehr vielfältig und es ist eine große Herausforderung, die Vielfalt von Diskriminierungen auf wenige Kategorien einzugrenzen. Zugleich muss die Zahl der Kategorien begrenzt sein, damit Auswertungen – gerade auch in Kombination mit den anderen Kategorien – möglich sind. Es erscheint daher sinnvoll, in der offenen Fallbeschreibung (vergleiche Kapitel 5.1) auch eine ausführlichere Beschreibung vorzunehmen. Um die Komplexität von Diskriminierungen abzubilden, sind auch hier Mehrfachangaben vorzunehmen.

Eine zielführende Annäherung an die Beschreibung der Diskriminierungsform stellen die juristischen Kategorien von Diskriminierung insbesondere im AGG dar. Zu Beginn sollte hier auf der ersten Ebene analog zum AGG immer zwischen **mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung** unterschieden werden. Auch die dort vorgenommenen Definitionen können für die Mindeststandards übernommen werden:

*„Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“*

(§ 3 Abs. 1 AGG)

*„Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“*

(§ 3 Abs. 2 AGG)

Eine unmittelbare Diskriminierung wäre etwa der Fall, wenn ein Arbeitgeber Frauen prinzipiell weniger Gehalt bezahlt als Männern. Ein klassisches Beispiel von mittelbarer Diskriminierung wäre dagegen die geringere Bezahlung von Teilzeitkräften im Vergleich zu Vollzeitmitarbeiter\*innen, wenn in dem Unternehmen wesentlich mehr Frauen Teilzeit arbeiten als Männer. In diesem Fall würde die Regel wesentlich mehr Frauen als Männer benachteiligen und stellt somit eine mittelbare Diskriminierung entlang des Geschlechts dar (Koch und Nguyen 2010, Seite 367–268).

Beide Kategorien dürfen dabei aber nicht als sich gegenseitig ausschließend verstanden werden. Vielmehr ist es möglich, dass in einer Diskriminierungssituation sich die Diskriminierung an einem Merkmal sowohl unmittelbar als auch mittelbar festmacht oder dass in einer Diskriminierungssituation die Diskriminierung anhand eines Merkmals unmittelbar geschieht, aber ein weiteres mittelbar betroffen ist. Dies kann etwa im obigen Beispiel der Fall sein, wenn mittelbar Frauen als Teilzeitbeschäftigte bei der Entlohnung diskriminiert werden und zugleich eine Einkommensdiskriminierung aus rassistischen Gründen hinzutritt, die sich direkt an einem zugeschriebenen Migrationshintergrund der Beschäftigten festmacht. Wenn eine teilzeitbeschäftigte Frau mit zugeschriebenem Migrationshintergrund eine Diskriminierung beim Einkommen meldet, so handelt es sich unmittelbar um eine rassistische Diskriminierung und mittelbar um eine sexistische Diskriminierung.

Mitunter wird statt von mittelbar und unmittelbar synonym auch von direkter und indirekter Diskriminierung gesprochen.

Neben der Unterscheidung, ob eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung vorliegt, soll die Diskriminierungsform erhoben werden. Hierbei geht es um die genaue Ausgestaltung der Diskriminierung. Neben einer Angabe zur (Un-)Mittelbarkeit der Diskriminierung ist stets auch die Diskriminierungsform genauer zu spezifizieren. Auf der ersten Ebene steht hierbei die im AGG festgehaltene Diskriminierungsform der **Anweisung zur Diskriminierung** dar:

*„Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.“*

(§ 3 Abs. 5 AGG)

Diese Regelung hat beispielsweise Relevanz für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen oder für Arbeitsleben. Wenn ein\*e Vorgesetzt\*e eine\*n Mitarbeiter\*in auffordert, eine andere Person zu diskriminieren, so begeht der\*die Vorgesetzte eine Benachteiligung im Sinne des AGG. Ein Beispiel hierfür wäre etwa die Aufforderung eine\*r Geschäftsführer\*in einer Drogeriekette, der\*die die Personalverantwortlichen anweist, Bewerbungen von kopftuchtragenden Frauen von vornherein abzulehnen. Diskriminiert werden in diesem Beispiel die kopftuchtragenden Bewerberinnen. Für die Anweisung ist nicht eine rechtliche formale Weisungsberechtigung notwendig, sondern ein Machtverhältnis, aus dem heraus angenommen werden könne, dass die Anweisung umgesetzt wird (Baumgärtner 2021, Seite 146). Bezieht sich die Beratung auf eine Person, die angewiesen wurde, andere Personen zu diskriminieren, so ist dies in den Kategorien zum Beratungsverlauf unter „Wer meldet den Fall?“ entsprechend aufzunehmen (vergleiche Kapitel 5.7).

Eng damit verbunden ist auf der ersten Ebene die **Benachteiligung** im Sinne des AGG. Diese lässt sich verstehen als „eine weniger günstige Behandlung [...], als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation“ (§ 3 Abs. 1 AGG). Hierbei ist es nicht relevant, ob ein Vergleichsfall vorliegt, vorgelegen hat oder nur theoretisch vorliegt. Wichtig ist jedoch die Vergleichbarkeit, das heißt, es dürfen keine sachlichen Gründe vorliegen, die eine entsprechende Ungleichheit rechtfertigen. Beispiele hierfür können neben positiven Maßnahmen etwa Schutzvorschriften oder wesentliche Anforderungen für eine Tätigkeit oder Dienstleistung sein (Berghahn et al. 2017, Seite 57–58). Benachteiligungen werden im Kategoriensystem auf erster Ebene als die **Verwehr von Rechten** verstanden, da hierunter auch Fälle fallen, die nicht durch das AGG abgedeckt werden.

Entsprechende Rechte, die verwehrt werden, können ganz unterschiedliche Aspekte umfassen:

**Verwehr von Zugängen** ist eine Diskriminierungsform, bei der Menschen von bestimmten gesellschaftlichen Teilbereichen ausgeschlossen werden, die auf der zweiten Ebene im Dokumentationssystem berücksichtigt werden. Hierzu zählt für die genauere Beschreibung auf der dritten Ebene etwa die *Nichteinstellung* aus diskriminierenden Gründen bei eine\*r Arbeitgeber\*in oder bei Geschäften, Dienstleistungen, Veranstaltungen oder im Gesundheitsbereich ein diskriminierender *Nichtabschluss von Verträgen* oder das *Verwehren des physischen Zutritts*. Der Nichtabschluss von Verträgen ist etwa bekannt aus der Schwierigkeit für Ausländer\*innen mithilfe des POSTIDENT-Verfahrens ihre Identität nachzuweisen oder den verwehrt Mitgliedsverträgen für Frauen mit Kopftuch in Fitnessstudios (Beigang et al. 2021, Seite 30–31). Ein klassisches Beispiel für das Verwehren des physischen Zutritts sind rassistische Türpolitiken bei Clubs und Diskotheken (Beigang et al. 2017, Seite 197–201; Kinsky 2017).

- **Verwehr von gleichwertiger Bewertung, Leistungen und Behandlung** (zweite Ebene) ist ein breites Feld, welches unterschiedliche Rechte umfasst. Aus dem Arbeitsbereich fällt etwa auf dritter Ebene eine *diskriminierende Lohnstruktur*, etwa im Sinne des Gender-Pay-Gaps (Oesch et al. 2017), inklusive diskriminierender Prämienvergabe hierunter oder das *Übergehen bei Beförderungen*. Ebenfalls die auch im Bildungsbereich vorkommende *schlechtere Bewertung* sowie das *Nichtanerkennen von Leistungen* sind eine Unterkategorie auf der dritten Ebene. Ebenso stellt die *Verwehr eines Nachteilsausgleiches* eine weitere Diskriminierungsform dar. Eine *schlechtere Qualität* etwa bei Waren, Dienstleistungen oder medizinischen Behandlungen fällt ebenfalls in diesen Bereich. Als weitere Unterkategorie werden die *verdachtsunabhängigen Kontrollen* aufgenommen, wie sie etwa beim Racial Profiling (Cremer 2013, 2017) vorkommen (alle auf der dritten Ebene).
- **Ausschluss von bestehender Teilhabe** (zweite Ebene) kann ebenfalls in verschiedenen Lebensbereichen stattfinden. Im Arbeitsleben kann es sich beispielsweise um *Kündigungen* oder *ungewollte Versetzungen* handeln (dritte Ebene). Im Bildungsbereich wären es entsprechende *Schulverweise* oder *Nichtversetzungen*. Bei Geschäften, Dienstleistungen, Veranstaltungen oder im Gesundheitsbereich können Personen ebenfalls aus diskriminierenden Gründen, die auf der dritten Ebene noch näher beschrieben werden können, ausgeschlossen werden, etwa indem ihnen ein *bestehender Vertrag gekündigt* wird oder sie *aufgefordert* werden, *physisch einen Ort zu verlassen*.

Die verschiedenen Diskriminierungsformen von verwehrten Rechten können dabei auch in einem kausalen Zusammenhang stehen, die diskriminierende Schlechterbewertung von Leistungen kann etwa als Grund für eine Kündigung herangezogen werden. Aber auch unabhängig von einem kausalen Zusammenspiel können hier mehrere Unterkategorien zutreffen, die dementsprechend alle angegeben werden sollten.

Ebenfalls am AGG orientiert sich die Diskriminierungsform der **Belästigung (erste Ebene)**:

*„Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“*

(§ 3 Abs. 3 AGG)

Die hierbei genannten Verhaltensweisen können sowohl verbal als auch nonverbal sein, hierunter zählen etwa diskriminierende Witze, aber auch das beständige Infragestellen der Qualifikation von Mitarbeitenden (Berghahn et al. 2017, Seite 53). Wichtig ist jedoch, dass es sich nicht um einmalige geringfügige Eingriffe handeln darf, sondern ihnen eine Schwere oder Wiederholung zukommen muss (Berghahn et al. 2017, Seite 53–54).

Die bereits in der Definition aufgeführten Formen, die ein feindliches Umfeld schaffen, werden im Folgenden als Unterkategorien der Belästigung behandelt. Um auch weitere Formen der Belästigung erfassen zu können, die nicht darunter passen, wird zudem eine offene Kategorie ergänzt, in die andere Formen von Belästigung eingetragen werden können. Diese entsprechen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes der Definition des Begriffes Mobbing (BAG, Urteil vom 25. Oktober 2007 – 8 AZR 593/06).

Bei den verschiedenen Unterkategorien von Belästigung auf der zweiten Ebene handelt es sich um folgende:

- **Einschüchterungen** sind eng mit Nötigungen verbunden. In vielen Fällen wird es hierbei zu Mehrfachcodierungen kommen, also sind in der Dokumentation sowohl Einschüchterungen als auch Nötigungen gleichzeitig angegeben. Als Einschüchterung kann ein Verhalten verstanden werden, welches darauf zielt, eine Person dazu zu bringen, bestimmte Handlungen zu vollziehen oder zu unterlassen, unter der expliziten oder impliziten Androhung oder Andeutung von negativen Konsequenzen. Ein Beispiel hierfür wäre etwa, wenn eine Person ihr Recht, sich bei einem Betriebsrat wegen einer Diskriminierung zu beschweren, in Anspruch nehmen will und ihr\*e Vorgesetzte\*r ihr dann droht, dass dies Auswirkungen auf die Bewilligung ihres Urlaubes haben könnte.
- **Anfeindungen** sind zu verstehen als Handlungen, die sich gegen eine Person richten, und dieser Person offen demonstrieren, dass ihre Anwesenheit in einer Institution oder einem sozialen Raum nicht erwünscht ist. Dies kann dabei beispielsweise mit Beleidigungen einhergehen.
- **Erniedrigungen** sind Formen der Herabsetzung und der eigenen Höherstellung gegenüber einer Person. Hierunter kann heutzutage etwa die Anrede von jungen Frauen als Fräulein fallen oder wenn junge Frauen entgegen ihrer Rolle in einem Unternehmen als Praktikantinnen angesprochen oder als solche behandelt werden.
- **Entwürdigungen** sind Verletzungen der Würde einer Person, etwa indem ihre Bedarfe, die sie entlang ihrer Behinderung hat, nicht anerkannt und bagatellisiert werden.
- **Beleidigungen** können verstanden werden als: „die Kundgabe von Geringschätzung, Nicht- oder Missachtung“ (Regge und Pegel 2021, Seite 3). Diese kann sowohl mündlich als auch schriftlich ausgedrückt werden, aber auch durch Gesten oder das Anspucken einer Person. Beleidigungen sind zudem auch ein Straftatbestand (§ 185 StGB). Sie stehen daher als Straftatbestände auch in der entsprechenden Kategorie zur Verfügung. Idealerweise werden Beleidigungen damit doppelt erfasst. Dies ist jedem Fall bei einer Aufbereitung und Analyse der Daten zu beachten sowie gegebenenfalls nachzucodieren.

Als eigenständige Diskriminierungsformen werden auf der ersten Ebene auch **sexualisierte Belästigungen** behandelt. Auch hierfür gibt das AGG bereits eine Definition vor:

*„(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“*

(§ 3 Abs. 4 AGG)

Konsequent gedacht handelt es sich bei sexualisierten Belästigungen um eine Unterform der Belästigung (Schlachter-Voll 2021, Seite 20). Aufgrund ihrer besonderen Bedeutung sowie ihrer Stellung in den dem AGG zugrunde liegenden EU-Richtlinien wird sie jedoch in den Mindeststandards wie im AGG herausgegriffen und es wird ihnen eine eigenständige Position gegeben (Schlachter-Voll 2021, Seite 20). Damit ist Belästigung in der Dokumentation nur dann anzugeben, wenn über die sexualisierte Belästigung hinaus eine Belästigung erfolgt. Anders als bei der Belästigung ist es nicht notwendig, dass die sexualisierte Belästigung das Umfeld prägt, sondern hier sind auch einmalige Vorkommnisse ausreichend.

Die Unterkategorien von sexualisierter Belästigung auf der zweiten Ebene ergeben sich zu einem großen Teil aus der Definition und werden für das Dokumentationssystem zu drei Unterkategorien zusammengefasst sowie erneut um die Möglichkeit einer ergänzenden offenen Nennung erweitert:

- **Körperliche sexualisierte Übergriffe** sind alle ungewollten körperlichen Berührungen einer Person, die über eine sexualisierte Konnotation verfügen. Dies können beispielsweise Griffe an den Po einer Person sein oder das wiederholte vermeintlich versehentlich Entlangstreichen am Körper der betroffenen Person.
- **Unerwünschte sexualisierte Handlungen** unterscheiden sich von den körperlichen Übergriffen dahingehend, dass der\*die Verursacher\*in diese an sich selbst im Angesicht der betroffenen Person ausführt. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Person in der Öffentlichkeit vor anderen Personen masturbiert.
- **Verbale sexualisierte Übergriffe** sind alle ungewollten mündlichen oder schriftlichen Ausdrücke mit sexualisierter Konnotation. Hierunter fallen etwa Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, aber beispielsweise auch Catcalling.
- **Unerwünschte sexualisierte Darstellungen und Bilder** sind alle sexuell konnotierten Darstellungen, die von dem\*der Verursacher\*in der betroffenen Person ohne deren Willen frei zugänglich gemacht werden. Dies betrifft etwa pornografische Bilder, die in Umkleiden aufgehängt werden, oder sogenannte Dickpics.

Sexualisierte Belästigungen können häufig eine Kombination verschiedener dieser Diskriminierungsformen umfassen. Hierbei soll in der Dokumentation nicht lediglich die schwerste ausgewählt werden, sondern alle zutreffenden. In der Auswertung ist es dann möglich, die Fälle eindeutig Kategorien zuzuordnen, wie a) körperlich sexualisierte Übergriffe, b) unerwünschte sexualisierte Handlungen, aber ohne körperliche sexualisierte Übergriffe usw. Gerade aufgrund der unterschiedlichen Schwere und Reichweite der verschiedenen Formen sexualisierter Belästigung ist eine Aufnahme der Unterkategorien in die Dokumentation dringend angeraten.

Im AGG ist ebenfalls ein Maßregelungsverbot verankert: Personen, die sich gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen, dürfen nicht deswegen benachteiligt werden (§ 16 AGG). Eine entsprechende **Benachteiligung entlang einer Diskriminierungsbeschwerde** wird im Kategoriensystem auf der ersten Ebene als eigene Diskriminierungsform aufgeführt. Dabei wird zwischen drei Unterkategorien und einer offenen Angabe für Fälle, die nicht in die bestehenden Kategorien passen, auf der zweiten Ebene unterschieden:

- **Diskriminierung anhand einer selbst vorgebrachten, die eigene Person betreffenden Diskriminierungsbeschwerde.** Hierbei erfolgt eine doppelte Viktimisierung: zuerst in der ursprünglichen Diskriminierung und dann erneut für die gleiche Person, wenn sie sich gegen die Diskriminierung zur Wehr setzt.
- **Diskriminierung anhand einer von anderen vorgebrachten, die eigene Person betreffenden Diskriminierungsbeschwerde** zeigt einen anderen Fall auf. Hierbei ist es nicht die ursprünglich diskriminierte Person, die sich beschwert, sondern eine dritte Person. Dennoch kann sich das Verhalten der ursprünglichen Verursacher\*innen oder mit ihnen in Verbindung stehenden Akteur\*innen nun gegen die ursprünglich betroffene Person richten. Wenn diese den Fall selbst meldet beziehungsweise Beschwerde einreicht, ist diese Kategorie zu wählen.

- **Diskriminierung anhand einer selbst vorgebrachten, andere Person(en) betreffenden Diskriminierungsbeschwerde** bezieht sich dagegen erneut auf die die Beschwerde vorbringende Person. Allerdings beschwert sie sich hierbei nicht über eine Diskriminierung, die sie selbst benachteiligt hat, sondern über eine beobachtete Diskriminierung. Die ursprünglichen Verursacher\*innen oder mit ihnen in Verbindung stehenden Akteur\*innen können jedoch auch hier eine Form der Rache ausüben gegenüber jenen Personen, die auf Missstände aufmerksam gemacht haben, und diese als Querulant\*innen und Unruhestifter\*innen brandmarken.

Neben diesen Formen der Benachteiligung, deren Definitionen aus dem AGG übernommen sind, gibt es auch im Strafrecht eine Reihe von Straftatbeständen (erste Ebene), die diskriminierungsrelevant sind, und daher als Unterkategorien auf der zweiten Ebene aufgenommen werden:

- Eine **Körperverletzung** begeht, „wer eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt“ (§ 223 StGB).
- **Sachbeschädigung** ist die rechtswidrige Zerstörung oder Beschädigung einer fremden Sache oder die unbefugte nicht nur unerhebliche und nicht nur vorübergehende Veränderung ihres Erscheinungsbildes (§ 303 StGB).
- **Brandstiftung** ist die Inbrandsetzung oder Zerstörung durch Brandlegung von Gebäuden oder Hütten, Maschinen, Vorräten, Fahrzeugen, Wäldern oder Ähnliches (§ 306 StGB).
- **Hausfriedensbruch** begeht, „[w]er in die Wohnung, in die Geschäftsräume oder in das befriedete Besitztum eines anderen oder in abgeschlossene Räume, welche zum öffentlichen Dienst oder Verkehr bestimmt sind, widerrechtlich eindringt, oder wer, wenn er ohne Befugnis darin verweilt, auf die Aufforderung des Berechtigten sich nicht entfernt“ (§ 123 StGB).
- **Beleidigung** ist ebenfalls eine Form der Belästigung und soll nach Möglichkeit sowohl unter den Belästigungen als auch unter den Straftatbeständen angegeben werden (für weitere Details siehe Ausführungen bei Belästigung) angegeben werden. Sie steht nach § 185 StGB unter Strafe.
- **Üble Nachrede** wird verstanden als Behauptung einer Tatsache oder ihrer Verbreitung, welche geeignet ist, jemanden verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen, wenn diese Tatsache nicht erweislich wahr ist (§ 168 StGB).
- **Verunglimpfung des Andenkens Verstorbener** ist eine Straftat nach § 189 StGB. Neben einer Beleidigung, übler Nachrede oder Verleumdung müsse es sich aber um eine besonders schwere Kränkung handeln (Eisele und Schittenhelm 2019, Seite 2).
- **Verleumdung** ist eine wider besseres Wissen in Beziehung auf einen anderen behauptete oder verbreitete unwahre Tatsache, welche denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen oder dessen Kredit zu gefährden geeignet ist (§ 187 StGB).
- **Volksverhetzung** erfasst „das Aufstacheln zum Hass, die Aufforderung zu Gewalt- und Willkürmaßnahmen [...] und besonders massive Schmähungen [...], wenn Angriffsobjekt eine nationale usw. Gruppe, Teile der Bevölkerung oder ein Einzelner sind und das Ganze in einer Weise erfolgt, die zur Störung des öffentlichen Friedens geeignet ist“ (Sternberg-Lieben und Schittenhelm 2019, Seite 2).

Selbstverständlich gibt es auch hier ein Freitextfeld, um weitere Straftatbestände aufzunehmen. Ähnlich wie bei der sexualisierten Belästigung umfasst die Kategorie Straftatbestände sehr heterogene Unterkategorien, weshalb die Aufnahme der Unterkategorien dringend angeraten wird.

Eine weitere Diskriminierungsform auf erster Ebene ist die **fehlende Barrierefreiheit**. Diese Diskriminierungsform ist zwar nicht im AGG geschützt, stellt aber trotzdem eine vielfach auftretende Diskriminierung für die Betroffenen dar. Unter Barrierefreiheit wird dabei die gleiche Möglichkeit für alle Menschen verstanden, Angebote ohne fremde Hilfe zu nutzen. Dahinter können sich sehr unterschiedliche Aspekte verbergen, die wiederum mit unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen in Zusammenhang stehen. Das klassische Beispiel sind die **fehlenden angemessenen Vorkehrungen** im Sinne des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG). Diese werden dort definiert:

*„Die Versagung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen ist eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes. Angemessene Vorkehrungen sind Maßnahmen, die im Einzelfall geeignet und erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass ein Mensch mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen alle Rechte genießen und ausüben kann, und sie die Träger öffentlicher Gewalt nicht unverhältnismäßig oder unbillig belasten.“*

(§ 7 Abs. 2 BGG)

In Abgrenzung zu dieser Definition werden sie im Rahmen des Kategoriensystems nicht auf Träger\*innen der öffentlichen Gewalt beschränkt, sondern auch auf andere Akteur\*innen erweitert. Ob es sich um fehlende angemessene Vorkehrungen im Sinne des BGG handelt oder nicht, kann in Kombination mit den Angaben zum Lebensbereich geprüft werden.

Die weiteren Unterkategorien auf der zweiten Ebene grenzen näher ein, worin die Barrieren für gleichberechtigte Teilhabe liegen, und sind dabei offen für Diskriminierungen entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale.

- **Räumliche und bauliche Barrieren** beziehen sich auf die gleichberechtigte Zugänglichkeit von Räumen für alle Personen. Räume werden hierbei sehr breit verstanden, so fallen hierunter auch etwa Barrieren bei öffentlichen Verkehrsmitteln oder bei Freiluftveranstaltungen. Wann immer ein Raum von bestimmten Menschen aufgrund seiner baulichen beziehungsweise physischen Form nicht betreten oder genutzt werden kann, handelt es sich räumliche Barrieren.
- **Lokale Erreichbarkeiten** beziehen sich darauf, dass es für Menschen nicht möglich ist, bestimmte Orte zu erreichen. Dies kann etwa der Fall sein, wenn keine oder keine ausreichenden öffentlichen Verkehrsmittel verfügbar sind. Im Gegensatz zu den räumlichen und baulichen Barrieren ist es hierbei nicht möglich, an den eigentlich zu besuchenden Raum zu kommen, sondern es ist bereits der Weg dahin versperrt.
- **Zeitliche Erreichbarkeiten** sind dagegen Einschränkungen darin, wann bestimmte Leistungen, Angebote, Dienste oder Ähnliches abrufbar sind. Hierunter fallen etwa Öffnungszeiten oder Fristen, die in diskriminierender Weise nicht für alle Personen gleichermaßen einhaltbar sind.
- **Kommunikationsbarrieren** bestehen, sofern bestimmte Informationen lediglich auf einem Weg bereitgestellt werden. So sind akustische Informationen zwar wichtig für Menschen mit Sehbeeinträchtigung, aber schwierig für Menschen mit Hörbeeinträchtigung. Mit visuellen Informationen verhält es sich genau umgekehrt. Kommunikationsbarrieren können aber auch entstehen, wenn bestimmte Informationen lediglich auf Deutsch bereitgestellt werden und es nicht möglich ist, diese Informationen in anderen Sprachen zu erhalten.

- **Unpassende Geräte** sind Gerätschaften, die sich an bestimmten gesellschaftlichen Normen orientieren und für Menschen, die diesen nicht entsprechen, nicht oder nur deutlich schlechter funktionieren. Ein Beispiel hierfür sind etwa einige medizinische Geräte, die für Menschen mit einem hohen Gewicht nicht oder nur bedingt geeignet sind (Beigang et al. 2017, Seite 196).

Für eine Auswertung ist hier vor allem die Zusammenschau mit dem Diskriminierungsmerkmal wichtig und verdeutlicht, wieso bei den Diskriminierungsmerkmalen die Unterkategorien eine sehr hohe Bedeutung haben. So können etwa die Kommunikationsbarrieren, wenn eine rassistische Diskriminierung vorliegt, darauf zurückgeführt werden, dass entsprechende Übersetzungen nicht verfügbar sind, und wenn eine Diskriminierung entlang einer Sehbeeinträchtigung vorliegt, dass Informationen lediglich visuell zur Verfügung gestellt wurden. Schwieriger ist dies jedoch, wenn es sich um eine intersektionale Diskriminierung handelt, die sowohl eine rassistische als auch eine ableistische Komponente umfasst. Um dies in der Analyse genauer auszudifferenzieren, ist der Blick in die offene Fallbeschreibung notwendig oder für die verschiedenen Barrieren müssen weitere Unterkategorien der zweiten Unterkategorienebene hinzugefügt werden.

Unterhalb der Schwelle des Rechtes gibt es jedoch noch eine Vielzahl weiterer Diskriminierungsformen, welche in Kombination mit rechtlichen Tatbeständen oder einzeln auftreten können. Diese wurden auf der ersten Ebene unter **subtile Formen der Diskriminierung** zusammengefasst. Bei deren wiederholten oder beständigen Auftreten kann es sich auch um eine Form des Mobbing handeln. Folgende Unterkategorien werden hierfür vorgesehen:

- **Übergehen** kann sich sehr unterschiedlich äußern, im Kern handelt es sich jedoch immer um eine Nichtwahrnehmung einer Person. In ihrer subtilen Form handelt es sich dabei um ein Übergehen in Bereichen, wo kein Rechtsanspruch auf Wahrnehmung besteht. Dies kann etwa der Fall sein, wenn allen Personen zum Geburtstag gratuliert wird außer einer Person oder wenn Ideen und Vorschläge von einer Person nicht wahrgenommen werden.
- **Nicht ernstnehmen** ist eine Form der subtilen Nichtanerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen. Ein gängiges Beispiel hierfür stellt Mansplaining dar, wobei Männern Frauen Dinge erklären, die diese bereits oder sogar deutlich besser wissen, diese Qualifikation von den Männern aber nicht wahrgenommen wird.
- **Ausgrenzung** bezeichnet eine Diskriminierungsform, bei der Personen der Zugang zu meist relevanten und wichtigen, häufig informellen Netzwerken verwehrt wird. Hierdurch fehlen ihnen Ressourcen, die beispielsweise für ihre Karriere wichtig wären.
- **Lächerlich machen** ist eine Form, bei der über die betroffene Person oder einer Gruppe, der sie zugeordnet wird, und auf ihre Kosten Witze gemacht werden.

Gerade im Bereich dieser subtilen Formen der Diskriminierung ist eine offene Kategorie besonders bedeutend, um hier weitere Diskriminierungsformen erfassen und zukünftig in das Kategoriensystem aufnehmen zu können.

Tabelle 4: Diskriminierungsform

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
Mittelbare Diskriminierung		
Unmittelbare Diskriminierung		
Anweisung zur Diskriminierung		
Verwehr von Rechten	Verwehr von Zugängen	Nichteinstellung
		Nichtabschluss von Verträgen
		Verwehren des physischen Zutritts
		Anderes, und zwar (offene Angaben)
	Verwehr von gleichwertiger Bewertung, Leistungen und Behandlung	Diskriminierende Lohnstruktur
		Übergehen bei Beförderungen
		Schlechtere Bewertung sowie das Nichtanerkennen von Leistungen
		Schlechtere Qualität
		Verdachtsunabhängige Kontrollen
		Anderes, und zwar (offene Angaben)
	Ausschluss von bestehender Teilhabe	Kündigungen
		Ungewollte Versetzungen
		Schulverweise
		Nichtversetzungen
		bestehender Vertrag gekündigt
Aufforderung, physisch einen Ort zu verlassen		
Anderes, und zwar (offene Angaben)		
Anderes, und zwar (offene Angaben)		
Belästigung	Einschüchterungen	
	Anfeindungen	
	Erniedrigungen	
	Entwürdigungen	
	Beleidigungen	
	Mobbing	
	Anderes, und zwar (offene Angaben)	

Fortsetzung Tabelle 4

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Sexualisierte Belästigungen</b>	Körperliche sexualisierte Übergriffe	
	Unerwünschte sexualisierte Handlungen	
	Verbale sexualisierte Übergriffe	
	Unerwünschte sexualisierte Darstellungen und Bilder	
	Anderes, und zwar (offene Angaben)	
<b>Benachteiligung entlang einer Diskriminierungsbeschwerde</b>	Diskriminierung anhand einer selbst vorgebrachten, die eigene Person betreffenden Diskriminierungsbeschwerde	
	Diskriminierung anhand einer von anderen vorgebrachten, die eigene Person betreffenden Diskriminierungsbeschwerde	
	Diskriminierung anhand einer selbst vorgebrachten, andere Person(en) betreffenden Diskriminierungsbeschwerde	
	Anderes, und zwar (offene Angaben)	
<b>Straftatbestände</b>	Körperverletzung	
	Sachbeschädigung	
	Brandstiftung	
	Hausfriedensbruch	
	Beleidigung	
	Üble Nachrede	
	Verunglimpfung des Andenkens Verstorbener	
	Verleumdung	
	Volksverhetzung	
	Anderes, und zwar (offene Angaben)	

Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Fehlende Barrierefreiheit</b>	Fehlende angemessene Vorkehrungen	
	Räumliche und bauliche Barrieren	
	Lokale Erreichbarkeiten	
	Zeitliche Erreichbarkeiten	
	Kommunikationsbarrieren	
	Unpassende Geräte	
	Anderes, und zwar (offene Angaben)	
<b>Subtile Formen der Diskriminierung</b>	Übergehen	
	Nicht ernstnehmen	
	Ausgrenzung	
	Lächerlich machen	
	Anderes, und zwar (offene Angaben)	

## 5.6 Verursacher\*innen und verursachende Mechanismen von Diskriminierung

Die Dokumentation des\*der Verursacher\*in beziehungsweise der verursachenden Mechanismen dient dazu, den sozialen Kontext der Diskriminierungssituation genauer erfassen zu können und auch die davon möglicherweise abhängige Reaktions- und Interventionsstrategien besser einordnen zu können. Zugleich ist es wichtig, zu unterscheiden, ob eine Diskriminierung von einer Einzelperson ausging oder ob es sich um eine institutionelle Diskriminierung handelt. Vielfach werden institutionelle Diskriminierungen als eine Form der Diskriminierungen in Frage gestellt (so etwa Diehl und Fick 2016), daher ist es besonders wichtig, sie im Dokumentationssystem sichtbar zu machen. Zugleich können die Informationen über die Verursacher\*innen auch besondere Gefährdungslagen aufzeigen und damit Diskriminierungsrisiken besser erfassbar machen. In einigen Dokumentationssystemen werden diese Informationen auch unter der Bezeichnung Täter\*in statt Verursacher\*in erfasst.

Das hier vorgeschlagene Kategoriensystem zu dem\*der Verursacher\*in beziehungsweise den verursachenden Mechanismen umfasst zwei große Kategorien auf der ersten Ebene der Dokumentation:

- 1. Institutionen, Regeln und Ähnliches als Verursacher\*innen:** Diese Kategorie ist immer auszuwählen, wenn das Handeln einer diskriminierenden Person nicht allein auf ihrer freien Entscheidung beruht, sondern sich auf Richtlinien, Normen oder innerhalb des Kontextes übliche Abläufe beruft. Hierbei ist notwendig, dass diese in der Begründung durch die die Diskriminierung ausführende Person explizit herangezogen werden oder ihr Vorhandensein als allgemein bekannt gelten kann.

- **2. Einzelne Personen als Verursacher\*innen:** Diese Kategorie muss immer dann ausgewählt werden, wenn a) nicht Institutionen, Regeln oder Ähnliches Verursacher\*innen der Diskriminierung sind oder b) weitere Komponenten in der Diskriminierungssituation hinzutreten, die nicht allein auf Institutionen, Regeln oder Ähnliches zurückgeführt werden können, oder c) die Institutionen und Regeln von der sie umsetzenden Person geändert werden könnten. Bei mehreren Verursacher\*innen sind diese jeweils extra zu erfassen.

Konkrete Beispiele können die Unterscheidung zwischen der Kategorie „Institutionen, Regeln und Ähnliches als Verursacher\*innen“ sowie „einzelne Personen als Verursacher\*innen“ verdeutlichen. Wenn etwa eine rassistische Karikatur in einem Schulbuch gezeigt wird, so handelt es sich erst einmal um eine Diskriminierung in der Kategorie „Institutionen, Regeln oder Ähnliches als Verursacher\*innen“, worunter explizit mediale Darstellungen fallen. Wird diese Karikatur von eine\*r Lehrer\*in zur Bearbeitung ausgesucht und dabei nicht rassistisch kritisch eingeordnet, so handelt es sich zusätzlich um eine Diskriminierung in der Kategorie „einzelne Personen als Verursacher\*innen“, was dann ebenfalls entsprechend dokumentiert werden muss. Wenn dagegen ein\*e Lehrer\*in rassistische Aussagen tätigt, ohne dass hierfür institutionell bedingte Aspekte vorliegen, wird lediglich die Kategorie „einzelne Personen als Verursacher\*innen“ verwendet.

Ein anderes Beispiel ist ein\*e Geschäftsführer\*in, der\*die sich weigert, eine Person über 50 Jahre einzustellen, weil es eine unternehmensinterne Richtlinie gibt, die das untersagt oder der\*die eine blinde Person nicht einstellen will, weil hierzu die Anschaffung spezieller Screenreader-Software notwendig wäre. In beiden Fällen beruft sich der\*die Geschäftsführer\*in zwar auf eine Institution, allerdings liegt diese in seinem\*ihreren eigenen Einflussbereich. Daher handelt es sich in diesen Fällen um eine Diskriminierung bei der sowohl „Institutionen, Regeln und Ähnliches als Verursacher\*innen“ als auch „einzelne Personen als Verursacher\*innen“ in der Dokumentation auszuwählen sind. Wenn dagegen nicht der\*die Geschäftsführer\*in, sondern ein\*e Mitarbeiter\*in der Personalabteilung die Absage auf Basis der konzernweit geltenden Regelungen trifft, so ist diese Person bei den Verursacher\*innen nicht als einzelne Person aufzuführen. Denn er\*sie kann diese Regelungen nicht eigenständig verändern, daher tritt dann der institutionelle Charakter der Diskriminierung in den Vordergrund.

Die Unterkategorien auf der zweiten Ebene verdeutlichen noch einmal die Unterschiede zwischen „Institutionen, Regeln und Ähnliches“ sowie „einzelnen Personen als Verursacher\*innen“. In der Kategorie „Institutionen, Regeln oder Ähnliches als Verursacher\*innen“ gibt es neben der obligatorischen offenen Kategorie folgende Unterkategorien:

- **Institution/Organisation und ihre Träger\*innen** sind anzugeben, sofern die Diskriminierung nicht die Entscheidung einzelner Personen, sondern einer Organisation gewesen ist. Hierbei verschwimmen umgangssprachlich die Begriffe der Institution und der Organisation. Gemeint sind etwa Entscheidungen von Ämtern und Behörden, die nicht einer einzelnen Person zugerechnet werden können. Auch die Entscheidung über die Zulassung zu einer Bildungseinrichtung oder über die Vergabe eines Kredites kann zumeist nicht einer einzelnen Person zugerechnet werden, sondern muss als organisationale Entscheidung verstanden werden.
- **Rechtsnormen** beziehen sich auf staatliche erlassene Akte. Darunter können sowohl Gesetze, Verordnungen als auch Richtlinien fallen sowie die Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Rechtsnormen in der Rechtsprechung. Ein Beispiel dafür ist die Änderung des Personenstandsgesetzes, die nach einer Klage schließlich vom Bundesverfassungsgericht entschieden wurde (dieser Fall wird als Beispielfall ausführlich in Kapitel 6.4 erläutert). Wann immer eine Diskriminierung mit einer Rechtsnorm als notwendig begründet wird, ist diese Unterkategorie auszuwählen. Wenn das Gesetz jedoch nur als

legitimierendes Argument vorgebracht wird, aber nicht die eigentliche Legitimation der Diskriminierung darstellt, soll diese Kategorie nicht angekreuzt werden. Dies ist etwa der Fall, wenn ein\*e privatwirtschaftliche\*r Arbeitgeber\*in religiöse Symbole verbietet und dies damit rechtfertigt, dass der Staat dies mit Neutralitätsgesetzen auch tue. In diesem Fall hat das Gesetz keine unmittelbare Wirkung und kann daher nicht als verursachend eingestuft werden. In diesem Fall handelt es sich um eine arbeitsplatzbezogene Verhaltensregel und damit zwar auch um eine institutionelle Diskriminierung, aber auf der zweiten Ebene ist eine andere Auswahl zu treffen (siehe unten).

- **Geschäfts-/Versicherungsbedingungen** sind anders als Rechtsnormen nicht staatlich vorgegeben, sondern liegen in der Verfügungsgewalt einzelner Unternehmen. Mit ihnen bestimmen die Unternehmen, wie sie mit wem unter welchen Bedingungen Geschäfte durchführen. Hierbei sind beispielsweise die allgemeinen Geschäftsbedingungen gemeint. Gerade bei Versicherungen sowie anderen Finanzdienstleistungen ist eine Abgrenzung zu algorithmischen Entscheidungssystemen wichtig: Sobald diese einer Entscheidung zugrunde liegen, sind diese anzugeben und nicht mehr die Geschäfts- und Versicherungsbedingungen.
- **Algorithmische Entscheidungssysteme** sind technische Unterstützungen in der Entscheidungsfindung beziehungsweise autonom entscheidende Systeme. Darunter fallen etwa finanzwirtschaftliche Berechnungen und Risikobewertungen sowie versicherungsmathematische Berechnungen, die die Frage klären, ob und zu welchen Konditionen Personen Finanzprodukte wie etwa Kredite, Versicherungen oder Konten angeboten werden. Für die Betroffenen mag hierbei die Unterscheidung zu den Geschäfts-/Versicherungsbedingungen zwar nicht immer eindeutig sein, es gilt jedoch der Grundsatz, dass sobald algorithmische Systeme in der Entscheidungsfindung eingesetzt werden, davon auszugehen ist, dass die Entscheidung noch nicht bei den vorgelagerten allgemeinen Geschäftsbedingungen liegen. Doch auch in anderen Bereichen werden zunehmend algorithmische Entscheidungssysteme eingesetzt. Dies ist etwa der Fall in Bezug auf automatisierte Analyse von Bewerbungsunterlagen, Ausspielen von Werbeanzeigen und im Gesundheitsbereich (Orwat 2019).
- **Institutionelle/Arbeitsplatzbezogene Verhaltensregeln** sind Regelungen, die in einem bestimmten Ort, bei einem bestimmten Arbeitgeber, Unternehmen, Geschäft, Anbieter oder Ähnliches gelten, aber unterhalb der gesetzlichen Regelungen und der Geschäftsbedingungen zu verorten sind. Es kann sich beispielsweise um Dienstvorschriften oder Betriebsvereinbarungen handeln, die Arbeitnehmer\*innen ein bestimmtes Verhalten aufgeben oder ihr Verhalten gegenüber Kund\*innen strukturieren. Sollte es auf Basis solcher generellen Regelungen, die nicht nur bei einem spezifischen Einzelfall gelten, sondern als generelle Regel formuliert werden, zu Diskriminierungen kommen, ist diese Kategorie auszuwählen.
- **Normen/Praxen** grenzen sich zu den vorangegangenen Regelungen dadurch ab, dass sie nicht formalisiert sind. Es handelt sich um wiederkehrende Verhaltenspraxen, die nicht als solche schriftlich fixiert werden. Vielmehr handelt es sich um bewusste oder unhinterfragte Wissensbestände darüber, wie Dinge gemacht werden. Diese können dabei explizit weitergegeben werden, müssen es aber nicht. Ihr wiederholtes Auftreten sorgt dafür, dass es sich dabei jedoch nicht nur um Einzelfälle handelt, sondern um strukturell bedingte Muster. Dementsprechend müssen diese Normen und Praxen in irgendeiner Form zumindest scheinbar zu dem Ziel der Organisation beziehungsweise Institution beitragen. Ein Beispiel hierfür wäre Racial Profiling, welches nicht auf bestimmten Regeln basiert, sondern eine polizeiliche Praxis darstellt, die eingeübt ist, weil damit die Erwartung einhergeht, bestimmte Straftaten besonders gut aufklären zu können (Cremer 2013; Tischbirek und Wihl 2013). Auch die im Bereich des institutionellen Rassismus im Bildungsbereich viel diskutierten Mechanismen, wie etwa die Abschiebung migrantischer Kinder in sonderpädagogische Einrichtungen, fällt in diese Kategorie (Gomolla und Radtke 2009).

- **Formulare, Dokumente, Kommunikationspraxen und Ähnliches** können ebenfalls diskriminierend gestaltet sein. Dies liegt vielfach an den ihnen zugrunde liegende Normalitätserwartungen, wodurch diese lediglich in bestimmten Sprachen vorhanden sind, für sehbeeinträchtigte Menschen nicht barrierefrei ausfüllbar sind oder in ihnen inhaltlich bestimmte Normalitätserwartungen reproduziert werden. So sind in vielen Formularen (zum Beispiel Bestellformulare im Onlinehandel) als Geschlechtsangaben noch immer nur männlich und weiblich vorgesehen. Auch die fehlende Bereitstellung von Informationen in Gebärdensprache oder leichter Sprache fällt in diese Kategorie. Die genaue Form der Diskriminierung kann durch die Zusammenschau mit Diskriminierungsmerkmal sowie -form oder die offene Fallbeschreibung erschlossen werden.
- **Lehrmaterialien** können ebenfalls diskriminierende Bilder reproduzieren. Dies kann einerseits dadurch geschehen, dass bestimmte Geschichten und Perspektiven systematisch ausgeblendet werden, oder darüber, dass diese stereotyp, herabwürdigend, exotisierend oder ausgrenzend dargestellt werden. Unter Lehrmaterialien fallen beispielsweise Lehrbücher oder Aufgabenblätter.
- **Darstellung in Medien, Filmen, Werbung et cetera** umfassen all jene Darstellungen, die über die Darstellungen in Formularen, Dokumenten und Ähnlichen sowie über Lehrmaterialien nicht abgedeckt sind. Dies können diskriminierende Aussagen sowohl in dokumentarischen als auch fiktionalen Programmen sein oder in der Werbung. In all diesen Bereichen können stereotype, herabwürdigende, exotisierende oder ausgrenzende Darstellungen verwendet werden.
- **Räumliche und bauliche Bedingungen** betreffen in vielen Fällen die Barrierefreiheit eines Ortes. Dies kann beispielsweise das Fehlen von Leitsystemen für blinde Menschen umfassen oder die fehlende Eignung für Rollstuhlfahrer\*innen. Doch auch Aspekte wie das Fehlen von passenden Toiletten können Diskriminierungen durch die räumlichen und baulichen Bedingungen umfassen.

Bei der Kategorie „einzelne Personen als Verursacher\*innen“ muss immer die **Beziehung zwischen verursachender Person und betroffenen Person** in den Fokus gestellt werden. Wenn etwa ein\*e Ärzt\*in von eine\*r Patient\*in diskriminiert wird, so ist die Beziehung zwischen beiden Personen anders einzuordnen, als wenn ein\*e Patient\*in von einem\*einer anderen Patient\*in diskriminiert wird. Daher wäre im Fall, des\*der betroffenen Ärzt\*in die\*der Verursacher\*in als Kund\*in beziehungsweise Auftraggeber\*in einzuordnen, im Fall der betroffenen Patient\*in wäre die\*der Verursacher\*in als andere Kund\*in, Patient\*in zu kategorisieren. Bei Diskriminierungen durch einzelne Personen sind **alle Rollen der verursachenden Person, die in der jeweiligen Situation relevant sind**, anzugeben. Wenn etwa eine Person sowohl ein\*e Freund\*in als auch der\*die Arbeitgeber\*in ist, die Diskriminierung allerdings allein im beruflichen Kontext stattfindet und keinerlei Bezug zu der persönlichen Beziehung hat, so ist ausschließlich „Arbeitgeber\*in“ auszuwählen. Erfolgt dabei jedoch ein Druck, der aus der persönlichen Freundschaftsbeziehung heraus erklärbar ist, so ist zudem auch die Kategorie „befreundete Person“ anzugeben. Für andere Rollen als die im Folgenden auf der zweiten Ebene dargestellten ist eine offene Kategorie vorzusehen:

- **Arbeitgeber\*in** soll angegeben werden, wenn der\*die Arbeitgeber\*in der betroffenen Person die Diskriminierung verursacht. Wenn dagegen beispielsweise ein\*e Mitarbeiter\*in in einem Geschäft eine Diskriminierung verursacht und dies auf Anweisung ihre\*r Arbeitgeber\*in macht, so sind diese ausschließlich unter Mitarbeiter\*in in Geschäften / bei Dienstleistungen zu kategorisieren. Denn es handelt sich in einem solchen Fall nicht um die Arbeitgeber\*in der betroffenen Person.
- **Vorgesetzte\*r** wird als Verursacher\*in angegeben, sobald ein\*e Vorgesetzte\*r der betroffenen Person die Diskriminierung verursacht hat.

- **Lehrkraft** umfasst alle Formen von Lehrer\*innen etwa an allgemeinbildenden Schulen, Berufsschulen oder Hochschulen.
- **Mitarbeiter\*in der Polizei** werden getrennt von anderen Staatsbediensteten erfasst, da sie über besondere Gewaltbefugnisse verfügen.
- **Mitarbeiter\*in der Justiz** (Richter\*in, Staatsanwalt, Vollzugsbeamte) werden ähnlich wie Polizist\*innen getrennt von anderen Staatsbediensteten erfasst.
- **Behörden- und Verwaltungsmitarbeiter\*innen** umfassen alle Staatsbediensteten, die nicht in die vorangegangenen Gruppen Lehrkräfte, Mitarbeiter\*innen der Polizei oder der Justiz fallen. Auch Mitarbeiter\*innen von Schulen, die keine Lehrkräfte sind, wie Hausmeister\*innen, Sekretariatsmitarbeiter\*innen oder Schulsozialarbeiter\*innen fallen in diese Kategorie.
- **Vermieter\*innen** sind als Leistungsanbieter\*innen auf dem Wohnungsmarkt getrennt von anderen Mitarbeiter\*innen in Geschäften und bei Dienstleistungen zu erfassen
- **Ärzt\*in/Pflegepersonal** sind alle Mitarbeiter\*innen im Gesundheitsbereich, sofern sie nicht reine Verwaltungskräfte sind, sondern im medizinischen oder pflegenden Bereich arbeiten.
- **Sicherheitsdienst** wird eigenständig erfasst, um mögliche Kriminalisierungen von bestimmten Personengruppen besser nachweisen zu können.
- **Mitarbeiter\*innen in Geschäften / bei Dienstleistungen** sind alle Personen, die Waren und/oder Dienstleistungen anbieten, die nicht in die vorangegangenen Unterkategorien fallen.
- **Kund\*innen beziehungsweise Auftraggeber\*innen** sind relativ breit zu verstehen. Dies kann etwa im Arbeitsbereich sein, wenn Kund\*innen im Einzelhandel eine angestellte Person diskriminieren. Ebenfalls darunter fallen im Arbeitsbereich Diskriminierungen eine\*r Lehrer\*in durch Schüler\*innen oder durch Eltern oder für Mitarbeiter\*innen im Gesundheitsbereich Diskriminierungen durch Patient\*innen. Bei Diskriminierungen von Pflegenden werden die zu pflegenden Personen hier ebenfalls als Kund\*innen beziehungsweise Auftraggeber\*innen verstanden.
- **Andere Vertragspartner\*innen** sind alle anderen Formen als die vorangegangenen Personen, sofern zwischen ihnen und der betroffenen Person ein Vertrag besteht. Dies können etwa Verträge sein, die im Onlinehandel zwischen Privatpersonen abgeschlossen werden.
- **Kolleg\*innen** sind im Arbeitsbereich relevant und umfassen Personen, die der betroffenen Person gegenüber nicht höhergestellt sind.
- **Mitschüler\*innen/Mitstudierende** sind im Bildungsbereich relevant und umfassen andere Besucher\*innen der Bildungseinrichtung.
- **Andere Kund\*innen, Patient\*innen** sind Personen, die etwa als andere Kund\*innen im Einzelhandel aktiv sind oder als Patient\*innen im Gesundheitsbereich, sofern die von der Diskriminierung betroffene Person ebenfalls Kund\*in oder Patient\*in ist.

- **Unbekannte Person** ist auszuwählen, wenn es keine Rollenspezifikation gegenüber der von der Diskriminierung betroffenen Person vorliegt. Das ist etwa der Fall bei Diskriminierungen wie Beleidigungen oder sexualisierten Übergriffen im öffentlichen Raum, wo der\*die Verursacher\*in der diskriminierten Person nicht bekannt ist.
- **Nachbarschaft / bekannte Person** ist auszuwählen, wenn die verursachende Person zwar bekannt ist, aber nicht befreundet und auch nicht in einer anderen institutionellen Rolle zu der betroffenen Person steht.
- **Befreundete Person** ist bei Diskriminierungen durch Personen im sozialen Nahbereich anzugeben, wenn diese nicht Familienmitglied sind.
- **Familienmitglied** ist anzugeben, wenn die Diskriminierung innerhalb der Familie vorkommt.
- **Personengruppe** ist als zusätzliche Kategorie aufzunehmen, sobald mehr als eine Person die Diskriminierung verursacht hat. Zudem sind alle Rollen, aus denen heraus die Personen die Diskriminierung durchgeführt haben, einzeln zu markieren. Das bedeutet, dass diese Unterkategorie nur im Zusammenhang mit weiteren Unterkategorien ausgewählt werden kann.

Auf Basis der erfassten Informationen zu einzelnen Verursacher\*innen lässt sich die **relationale soziale Positionierung von Verursacher\*in und Betroffenen\* Betroffener** analysieren. Dabei obliegt es weitgehend den Auswertenden, wie sie bestimmte Beziehungsgefüge bewerten. So können etwa Arbeitgeber\*innen, Vorgesetzte und Lehrkräfte als hierarchisch höhergestellt betrachtet werden. Bei Vermieter\*innen, Mitarbeiter\*innen von Behörden, Polizei und Justiz, Ärzt\*innen und Pflegekräften kann ebenfalls eine gewisse Machtposition gegenüber der betroffenen Person festgehalten werden. Für die Einordnung von Kund\*innen und Auftraggeber\*innen lassen sich in der Auswertungspraxis verschiedene Lösungen finden und argumentieren. Dabei können je nach Fragestellung in der Auswertung unterschiedliche Wege gegangen werden.

Für die Mindeststandards der Dokumentation wurde sich dagegen entschieden, weitere Daten zu den Verursacher\*innen zu erfassen. In einigen Dokumentationssystemen werden etwa auch die soziodemografischen Eigenschaften der Person oder ihre vermeintlichen politischen Motive erfasst. Dies erscheint für die Mindeststandards als nicht zwingend erforderlich, insbesondere da es sich in den meisten Fällen um Fremdzuschreibungen handelt, die nicht mit den realen Motiven oder Positionierungen der Verursacher\*innen übereinstimmen müssen.

Tabelle 5: Verursacher\*innen und verursachende Mechanismen

Erste Ebene	Zweite Ebene
<b>Institutionen, Regeln und Ähnliches als Verursacher*innen</b>	Institution/Organisation und ihre Träger*innen
	Rechtsnormen
	Geschäfts-/Versicherungsbedingungen
	Algorithmische Entscheidungssysteme
	Institutionelle/Arbeitsplatzbezogene Verhaltensregel
	Normen/Praxen
	Formulare, Dokumente und Ähnliches
	Lehrmaterial
	Darstellung in Medien, Filmen, Werbung et cetera
	Räumliche und bauliche Bedingungen
	Anderes, und zwar:
	<b>Einzelne Personen als Verursacher*innen</b>
	Vorgesetzte*r
	Lehrkraft
	Mitarbeiter*in der Polizei
	Mitarbeiter*in der Justiz (Richter*in, Staatsanwalt, Vollzugsbeamte)
	Behörden- und Verwaltungsmitarbeiter*in
	Vermieter*in
	Ärzt*in/Pflegepersonal
	Sicherheitsdienst
	Mitarbeiter*in in Geschäften / bei Dienstleistungen
	Kund*in beziehungsweise Auftraggeber*in
	Anderer Vertragspartner*in
	Kolleg*in
	Mitschüler*in/Mitstudierende
	Anderer Kund*in, Patient*in
	Unbekannte Person
	Nachbarschaft / bekannte Person
	Befreundete Person
	Familienmitglied
	Personengruppe
	Anderes, und zwar:

## 5.7 Beratungsverlauf

Die Dokumentation der Beratungen soll nicht nur die eigentliche Diskriminierungssituation beinhalten. Ein wesentlicher Vorteil der Beratungsdokumentation ist, dass sie darüber hinaus auch die Expert\*innen-einschätzung zur rechtlichen Bewertung durch den\*die Berater\*in umfasst sowie das Interventionsverhalten und das Ergebnis der Intervention. Auch eine Reflexion über das Beratungshandeln und die eigene Zufriedenheit mit der Beratung sowie die Zufriedenheit der betroffenen Person können in der Dokumentation aufgenommen werden. Dafür umfasst dieser Themenbereich verschiedene Unterkategorien, die über das Beratungshandeln Auskunft geben.

Zunächst sind dabei zentrale Aspekte des Fallverlaufs als **Kontextinformationen** vor der Beratung zu dokumentieren. Diese beziehen sich einerseits auf den geografischen **Ort der Diskriminierung**, für die der **Landkreis** und das **Bundesland**, in dem die Diskriminierung stattgefunden hat, aufgenommen werden sollen. Entsprechende Daten sind für Auswertungen, die etwa ein bestimmtes Bundesland in den Blick nehmen, besonders relevant.

Andererseits gilt es ebenfalls als Kontextinformationen, den **zeitlichen Beratungsverlauf** genauer zu erfassen. Dafür sind das **Datum der Diskriminierung**, das **Datum, an dem die betroffene Person sich erstmals an die Beratungsstelle wendet**, das Datum der ersten umfassenderen Beratung sowie das **Datum des Abschlusses der Beratung des Falles** notwendig. Außerdem ist aufzunehmen, **wer den Fall meldet**. So kann nicht nur die **betroffene Person selbst**, sondern auch eine andere Person die Diskriminierung melden. Im letzteren Fall ist es wichtig, die Beziehung dieser Person zu der betroffenen Person in einem Freitextfeld aufzunehmen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der dokumentiert werden sollte, sind die von der betroffenen Person unternommenen **Handlungsschritte vor Beginn der Beratung**. Dies betrifft sowohl das Verhalten direkt in der Situation, etwa wenn dabei die Diskriminierung angesprochen wurde. Auch nachträgliche Beschwerden oder Kontaktaufnahmen mit dem\*der Verursacher\*in der Diskriminierung sind hier in einem Freitextfeld zu dokumentieren. Diese Informationen helfen, das weitere Beratungshandeln zu verstehen und zu erklären, warum manche Schritte (nicht) gegangen werden.

**Tabelle 6: Kontextinformationen Beratungsverlauf**

<b>Ort der Diskriminierung</b>
Landkreis (offene Angabe)
Bundesland (offene Angabe)
<b>Zeitlicher Beratungsverlauf</b>
Datum der Diskriminierung
Datum der Kontaktaufnahme zur Beratungsstelle
Datum der ersten umfassenden Beratung
Datum des Beratungsabschlusses
<b>Wer meldet den Fall?</b>
Betroffene Person selbst
Andere Person, und zwar (offene Angabe)

Zum Beratungsverlauf sind auch die Beratungsbedingungen in der Dokumentation festzuhalten. Dies betrifft etwa die **Sprache**, in der die Beratung stattgefunden hat, die offen einzutragen ist. Hierbei ist auch anzugeben, wenn die Beratung in Gebärdensprache stattgefunden hat. Unter **Beendigungsbedingungen** soll zu Beginn der Beratung offen festgehalten werden, welches Ergebnis sich die zu beratende Person wünscht.

Zudem ist eine **rechtliche Einschätzung** des Diskriminierungsfalles vorzunehmen. Dabei soll auf der ersten Ebene mindestens zwischen folgenden Kategorien unterschieden werden:

- **AGG-relevant:** wenn der Fall mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bearbeitet werden kann. Das heißt, er fällt hinsichtlich der Diskriminierungsmerkmale, der Diskriminierungsform und des Lebensbereiches in den Anwendungsbereich des AGG, und es gibt keine Ausnahmeregelungen, wodurch das AGG in diesem Fall nicht greift.
- **LADG-relevant:** Wenn der Fall mit einem bestehenden Landesantidiskriminierungsgesetz bearbeitet werden kann. Bisher gibt es ein solches Gesetz nur in Berlin<sup>8</sup>. Dadurch ist der Anwendungsbereich auch geografisch entsprechend eingeschränkt. Hinzu treten die materiellen Beschränkungen des Gesetzes bezüglich der Lebensbereiche und Diskriminierungsmerkmale.
- **strafrechtlich relevant:** wenn der Fall mit irgendeiner Vorschrift des Strafgesetzbuches (StGB) bearbeitet werden kann. Dabei kann es sich beispielsweise um Beleidigungen, Volksverhetzungen, Körperverletzungen oder Brandstiftungen handeln. Der genaue Tatbestand ist dabei unter Diskriminierungsform festzuhalten.
- **keine rechtliche Relevanz:** wenn der Fall keiner juristischen Definition von Diskriminierung entspricht. Dies kann beispielsweise aufgrund nicht geschützter Diskriminierungsmerkmale oder wegen vorhandener Ausnahmeregelungen der Fall sein.
- **andere rechtliche Relevanz:** wenn der Fall mit anderen als den vorgenannten Rechtsnormen bearbeitet werden kann. Hierzu können etwa das Grundgesetz, das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) oder beispielsweise das Niedersächsische Gaststättengesetz zählen.

In einem nächsten Schritt geht es um das **konkrete Handeln innerhalb der Beratung**. Hierbei wird die Frage gestellt, welche Ressourcen mobilisiert werden, um welches Ziel zu erreichen. Dabei wird zunächst nach den **Kooperationen** gefragt, die im Rahmen des Beratungsvorganges eingegangen wurden. In welchem Format diese Kooperationen durchgeführt werden, etwa als ehrenamtliche Unterstützung oder im Rahmen von Honorarverträgen oder Ähnlichem, ist dabei unerheblich. Wichtig ist vor allem festzuhalten, welche externen Kompetenzen hinzugezogen wurden. Dabei sollte auf der ersten Ebene mindestens zwischen folgenden Formen differenziert werden:

- **Mit anderen AD-Beratungen** umfasst Kooperationen, bei denen etwa spezialisiertere Beratungsstellen zur Bearbeitung des Falles hinzugezogen wurden.
- **Mit Dolmetscher\*innen** umfasst Kooperationen, bei denen Kommunikationsschwierigkeiten mithilfe von Dolmetscher\*innen gelöst wurden.

---

<sup>8</sup> Um einige bestehende Schutzlücken im AGG zu schließen (wie die Ausweitung des Geltungsbereiches auf staatliche Stellen), hat das Land Berlin ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) eingeführt. In anderen Bundesländern gibt es ebenfalls Debatten darüber, jeweils auf Landesebene ein LADG einzuführen, Bildungsstätte Anne Frank – Zentrum für politische Bildung und Beratung Hessen 2020; Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg 2021; Mediendienst Integration 2021.

- **Mit Rechtsanwält\*innen** umfasst Kooperationen, bei denen zur Rechtsdurchsetzungen eine Zusammenarbeit mit Rechtsanwält\*innen stattfand.
- **Andere Kooperationen** sollen als Freitextfeld dazu dienen, Kooperationen, die hier nicht aufgeführt wurden, etwa im Rahmen einer strategischen Öffentlichkeitsarbeit, anzugeben.

Im nächsten Schritt sollen die vorgenommenen **Interventionen** erfasst werden. Dabei wird auf der ersten Ebene grundsätzlich zwischen drei Formen unterschieden, wobei mitunter auch weitere Unterkategorien bereitgestellt werden. Aufgrund der Vielzahl möglicher Interventionen ist es aber angebracht, hier ebenfalls offene Freitextfelder vorzusehen. Folgende drei Kategorien werden hierfür neben einer weiteren offenen Kategorie vorgesehen:

- **Nichtrechtliche Interventionen** umfassen auf der zweiten Ebene beispielsweise *Beschwerdebriefe beziehungsweise Stellungnahmen* gegenüber dem\*der Verursacher\*in der Diskriminierung. Aber auch die *Weitervermittlung* an eine geeignetere Stelle kann eine wichtige Intervention sein. Im Gegensatz zu den rechtlichen Interventionen beruhen die nichtrechtlichen Interventionen nicht auf juristischen Instrumenten.
- **Rechtliche, aber außergerichtliche Interventionen** können auf der zweiten Ebene etwa eine *juristische Beratung oder Abmahnungen* umfassen. Aber auch die Einleitung von *Schlichtungsverfahren* stellt eine solche Möglichkeit dar.
- **Gerichtliche Interventionen** sind alle Formen des gerichtlichen Durchsetzens von Ansprüchen oder der Einreichung von Klagen.

Weiterhin gilt es das **Ergebnis der Beratung** – soweit bekannt – festzuhalten. Dabei handelt es sich um den Abschluss des Falles, hierbei können verschiedene Ergebnisse parallel erzielt werden. Auch wenn hier verschiedene Kategorien auf der ersten Ebene vorgegeben werden, ist angeraten, eine genauere Spezifizierung mit offenen Angaben zu ermöglichen. Grundsätzlich werden neben einer offenen Freitextantwort folgende Antwortmöglichkeiten vorgesehen:

- **Keine Lösung / Abbruch** kann dadurch vorkommen, dass aufgrund der Rechtslage oder des Verhaltens der Verursacher\*innen kein Ergebnis erzielt werden kann oder weil der\*die betroffene Person keine weiteren Schritte gehen möchte.
- **Weitervermittlung an andere Stellen** kann ebenfalls ein Ergebnis sein. Hierbei ist es wichtig, zu notieren, an wen die Weitervermittlung erfolgt. Dies können etwa andere AD-Beratungen, Gleichstellungsbeauftragte\*r, ein Betriebsrat, Diversitybeauftragte\*r, Mieter\*innenberatung oder ganz andere Stellen sein.
- **Psychoemotionales Ergebnis** bei der betroffenen Person kann die Person unterstützen, die Diskriminierung zu verarbeiten. Auch dies kann ein wichtiges Ergebnis einer Antidiskriminierungsberatung darstellen.
- **Empowerment der Betroffenen** ist ebenfalls ein potentiell Ergebnis. Dabei können der betroffenen Person Wege aufgezeigt werden, wie sie in Zukunft mit solchen Situationen umgehen kann.
- **Gütliche Einigung mit dem\*der Verursacher\*in** der Diskriminierung umfasst auf der zweiten Ebene beispielsweise *Entschuldigungen, einen nachträglichen Vertragsabschluss oder freiwillige Entschädigungen*.

- **Außergerichtliche Ergebnisse** sind auf der zweiten Ebene danach zu differenzieren, ob es sich um a) ein *erfolgreiches außergerichtliches Verfahren*, b) ein *erfolgloses außergerichtliches Verfahren* oder c) ein *außergerichtliches Verfahren mit (noch) unbekanntem Ausgang* handelt. Wenn das außergerichtliche Verfahren nur in Teilen erfolgreich war, so können hierbei auch mehrere Optionen angekreuzt werden.
- **Gerichtliche Verfahren** sind auf der zweiten Ebene ebenfalls noch einmal danach zu differenzieren, ob es sich um a) ein *erfolgreiches gerichtliches Verfahren*, b) ein *erfolgloses gerichtliches Verfahren* oder c) ein *gerichtliches Verfahren mit (noch) unbekanntem Ausgang* handelt. Wenn das gerichtliche Verfahren nur in Teilen erfolgreich war, so können hierbei auch mehrere Optionen angekreuzt werden.

Daneben gibt es weitere Kategorien, die eher der **beratungsstelleninternen Auswertung** und der **individuellen Reflexion des\*der Berater\*in** dienen. Diese sollten, wenn die Dokumentationen verschiedener Beratungsstellen zusammengeführt werden, in der Regel nicht einbezogen werden. Eine übergreifende Zusammenführung sollte nur zu gezieltem Forschungsinteresse der Arbeit der Beratungsstellen erfolgen. Über die zugrunde liegenden Diskriminierungen geben sie wenig Aufschluss. Der erste Aspekt ist die **Beratungszufriedenheit der betroffenen Person**, die auf erster Ebene aus zwei Perspektiven mit offenen Angaben erfasst werden soll: a) die **Fremdeinschätzung** als Beratungszufriedenheit der betroffenen Person aus Sicht der beratenden Person sowie b) die **Selbsteinschätzung** als Beratungszufriedenheit der betroffenen Person aus Sicht der betroffenen Person. Letzteres muss von der betroffenen Person erhoben werden. Um realistische Einschätzungen zu erhalten, ist es angeraten, diese im Nachhinein und von einer anderen Person als der beratenden Person abzufragen. Entsprechende Verfahren (zum Beispiel durch Kontakt der Rat-suchenden per Mail oder Telefon) werden im advd-Dokumentationssystem sowie bei ADAS erarbeitet. Die praktischen Erfahrungen hier sollten evaluiert werden und dann in eine überarbeitete Version der Dokumentationsstandards einfließen. Zudem ist hier ebenfalls eine offene Kategorie für weitere Angaben zur Beratungszufriedenheit vorzusehen.

Eine weitere Kategorie ist die **Selbstreflexion des\*der Berater\*in**. Neben einem ergänzenden Freitextfeld sollen die Berater\*innen hier offene Angaben zu folgenden Unterkategorien auf der ersten Ebene ausfüllen.

- **Selbstwirksamkeit** beschreibt, inwieweit die Berater\*innen das Gefühl hatten, in dem Beratungsfall etwas bewirken und das Problem erfolgreich bearbeiten zu können. Die wahrgenommene Handlungsfähigkeit des\*der Berater\*in kann unter anderem durch die Komplexität des Falles, durch äußere Umstände, durch die Wünsche der betroffenen Person sowie viele weitere Aspekte beeinflusst werden.
- **Anspruch des Falles** umfasst die Frage, als wie anspruchsvoll der Beratungsfall gesehen wird. Zu der Komplexität eines Falles können unter anderem die Fallkonstellation, die rechtliche Materie, das Verhalten der diskriminierenden Akteur\*innen sowie Eigenschaften der betroffenen Person beitragen.
- **Belastung** durch den Fall umfasst, inwieweit der Fall die beratende Person physisch und psychisch belastet.
- **Zufriedenheit mit dem Ergebnis** beinhaltet die Bewertung des Ergebnisses der Fallberatung aus Sicht des\*der Berater\*in. Diese kann deutlich von der Bewertung der betroffenen Person divergieren. Etwa weil der\*die Berater\*in besser einzuschätzen weiß, was rechtlich möglich ist und was nicht, oder weil der\*die Berater\*in mehr Potential in einem Fall sieht, während die betroffene Person nicht bereit ist, bestimmte Schritte einzuleiten.

Bei all diesen Aspekten ist sowohl auf das Ausmaß der Selbstwirksamkeit, der Belastung et cetera als auch auf die Gründe für die Wahrnehmung einzugehen. Neben den offenen Angaben können in einzelnen Dokumentationssystemen auch Antwortskalen für eine Messung der Intensität vorgesehen werden. So verwendet der advd in seinem Dokumentationssystem auf die Frage: „Als wie wirksam hast du dich in dem Fall erlebt?“ die Antwortkategorien „(1) gar nicht (2) etwas (3) mittel (4) ziemlich (5) sehr“.

Mit diesen Angaben kann der Beratungsverlauf sowohl abgebildet als auch reflektiert werden. In der Zusammenschau von verschiedenen Dokumentationen sind so auch unterschiedliche Vorgehen und Interventionsstile von Antidiskriminierungsberatungsstellen analysierbar.

**Tabelle 7: Beratungsablauf**

Erste Ebene	Zweite Ebene
<b>Handlungsschritte vor der Beratung</b>	
(Offene Angabe)	
<b>Beratungssprache</b>	
(Offene Angabe)	
<b>Beendigungsbedingungen</b>	
(Offene Angabe)	
<b>Rechtliche Einschätzung</b>	
AGG-relevant	
LADG-relevant	
Strafrechtlich relevant	
Keine rechtliche Relevanz	
Andere rechtliche Relevanz, und zwar (offene Angabe)	
<b>Kooperationen</b>	
Mit anderen AD-Beratungen	
Mit Dolmetscher*innen	
Mit Rechtsanwält*innen	
Andere Kooperationen, und zwar (offene Angabe)	
<b>Interventionen</b>	
Nichtrechtliche Interventionen	Beschwerdebrieve
	Weitervermittlung
	Anderes, und zwar (offene Angabe)
Rechtliche, aber außergerichtliche Interventionen	Juristische Beratung
	Abmahnungen
	Schlichtungsverfahren
	Anderes, und zwar (offene Angabe)
gerichtliche Interventionen	
Anderes, und zwar (offene Angabe)	

## Fortsetzung Tabelle 7

Erste Ebene	Zweite Ebene
<b>Ergebnis der Beratung</b>	
Keine Lösung/Abbruch	
Weitervermittlung an (offene Angabe)	
Psychoemotionales Ergebnis	
Empowerment	
Gütliche Einigung mit dem*der Verursacher*in	Entschuldigung
	Freiwillige Entschädigung
	Nachträglicher Vertragsabschluss
	Anderes, und zwar
Außergerichtliche Ergebnis	Erfolgreiches außergerichtliches Verfahren
	Erfolgles außergerichtliches Verfahren
	(noch) unbekannter Ausgang
Gerichtliches Verfahren	Erfolgreiches gerichtliches Verfahren
	Erfolgles gerichtliches Verfahren
	(Noch) Unbekannter Ausgang
Anderes, und zwar (offene Angabe)	
<b>Beratungszufriedenheit der betroffenen Person</b>	
Fremdeinschätzung aus Berater*innenperspektive (offene Angabe)	
Selbsteinschätzung der betroffenen Person (offene Angabe)	
Anderes, und zwar (offene Angabe)	
<b>Selbstreflexion des*der Berater*in</b>	
Selbstwirksamkeit (offene Angabe)	
Anspruch des Falles (offene Angabe)	
Belastung (offene Angabe)	
Zufriedenheit mit dem Ergebnis (offene Angabe)	
Anderes, und zwar (offene Angabe)	

## 5.8 Soziodemografische Daten

Soziodemografische Daten helfen, die vermerkten Angaben zum Diskriminierungsfall zu kontextualisieren oder zusätzliche Informationen zu vermerken. Allerdings ist das Sammeln solcher Informationen im Kontext sensibler Situationen wie Diskriminierung kritisch und kann das Vertrauensverhältnis zu den zu beratenden Personen schwächen. Da das Vertrauensverhältnis oberste Priorität haben sollte, muss hier der mögliche Datenverlust akzeptiert werden. Falls viele soziodemografische Daten gewünscht oder gefordert sind, muss ein höherer Aufwand durch eine getrennte Erfassung für den Schutz der betroffenen Personen betrieben werden. Dies kann etwa dadurch erfolgen, dass sichergestellt wird, dass eine Verknüpfung mit den Daten zur Diskriminierungssituation nicht möglich wird.

Grundsätzlich wird vorgeschlagen, allgemeine Angaben zu der betroffenen und zu beratenden Person **getrennt** von der restlichen Dokumentation und **anonym** zu erfassen. Dies kann zum Beispiel im Nachhinein schriftlich oder online erfolgen und freiwillig von der betroffenen Person ausgefüllt werden. Angaben wie das **Alter** (in kategorialer Form), das **Geschlecht** oder eine **mögliche Fluchterfahrung** geben auch getrennt von den Diskriminierungserfahrungen Auskunft über die Beratungssuchenden. Diese bilden unter anderem ab, wer Zugang zur Beratung hat. Dafür ist auch die Angabe der **präferierten Sprache** der Beratung (auch Gebärdensprache) und einer möglichen **Behinderung** relevant. Je nach Fokus und Praxis der Beratungsstellen sowie Anforderungen der Geldgeber\*innen (die diese Daten häufig einfordern) können die erhobenen Kategorien erweitert werden, bei den hier vorgeschlagenen Dimensionen handelt es sich lediglich um Mindeststandards.

Außerdem müssen in der Beratungspraxis die Kontaktdaten der zu beratenden Person erfasst werden. Dies umfasst zumindest die Mailadresse oder Telefonnummer und teilweise auch die Adresse der zu beratenden Person. Diese Daten sind dann jedoch nicht Teil der anonymisierten Falldokumentation, die für Öffentlichkeitsarbeit und Forschung ausgewertet werden kann.

# 6. Beispielfälle

In diesem Abschnitt geht es um die Anwendung der Dokumentation. Anhand von fünf Beispielfällen sollen die verschiedenen Elemente der Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen nachvollziehbar werden. Für die Beispiele im Bericht wurden bewusst häufig nicht eindeutig dokumentierbare Fälle ausgewählt, um Möglichkeiten und Grenzen der Mindeststandards von Dokumentation zu verdeutlichen.

Zu jedem Fall wird zu Beginn die **ausgewählte Schwierigkeit** des Falles erläutert. Im Anschluss befindet sich eine **freie Beschreibung**, orientiert an den vorgeschlagenen Leitfragen. Zuletzt wird der jeweilige Fall im **Kategoriensystem zugeordnet**. Die Zuordnung wird zunächst erläutert und anschließend jeweils in einer Tabelle dargestellt. Da die ausgewählten Fälle aber nicht die komplette Beratungspraxis widerspiegeln können, wird nicht überall das komplette Dokumentationssystem angewandt, und je nach Informationlage fehlen zum Beispiel die Betroffeneneneinschätzung zum Merkmal oder die Selbstreflexion des\*der Berater\*in. Deshalb wird das Diskriminierungsmerkmal in allen folgenden Beispielfällen lediglich einmal aus der Perspektive der beratenden Person aufgelistet. In der Beratungspraxis sollte zusätzlich die Perspektive der betroffenen Person festgehalten werden. Dies bedeutet, dass das Diskriminierungsmerkmal jeweils zweimal dokumentiert wird: einmal aus Sicht der beratenden und einmal aus Sicht der betroffenen Person. Zusätzlich werden, je nach Fall und Ausgangsquelle, entweder der komplette Ausgangsfall, nur Teile oder gar nichts direkt zitiert.

## 6.1 Fall 1: Intersektionalität

Wie bei Diskriminierungsmerkmalen (vergleiche Kapitel 4.3) dargestellt, sollen bei Mehrfachdiskriminierung sowie bei intersektionaler Diskriminierung alle relevanten Merkmale angegeben werden, außerdem soll in der offenen Fallbeschreibung auf das Verhältnis der verschiedenen Diskriminierungsmerkmale eingegangen werden. Um dieses Vorgehen zu veranschaulichen, wurde ein Beispielfall zu intersektionaler Diskriminierung ausgewählt. Ein für die Falldokumentation herausforderndes Beispiel von Intersektionalität kann die Diskriminierung anhand eines (muslimischen) Kopftuches darstellen. Diese vereint verschiedene Diskriminierungsmerkmale.

Im ausgewählten Beispielfall geht es um eine Notfallsanitäterin, der verwehrt wurde, das Kopftuch bei der Arbeit zu tragen, woraufhin ihr mit Kündigung gedroht wurde.

*„Frau P. arbeitet als Notfallsanitäterin bei einem privat geführten Rettungsdienstunternehmen. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes entscheidet sie sich aus religiösen Gründen dazu, ein Kopftuch zu tragen. Ihr Arbeitgeber teilt ihr mit, dass der Einsatz im Rettungswagen nur ohne Kopftuch möglich sei. Hierzu wird sie auf eine interne Regelung verwiesen, wonach Beschäftigte verpflichtet seien, sich neutral zu verhalten und auf alle Äußerungen zu ihrer Weltanschauung, Religion oder politischen Einstellung zu verzichten. Außerdem werden Gründe der Hygiene und der Sicherheit genannt, da sie beispielsweise an Gegenständen hängenbleiben könne. Sollte Frau P. an ihrem Wunsch festhalten, ein Kopftuch zu tragen, müsse man über eine Kündigung nachdenken.“*

[...]

*Ergebnis/Beilegung: In dem Fall wurde Frau P. darauf hingewiesen, dass sie eine Beschwerde nach § 13 AGG bei der Beschwerdestelle des Unternehmens einreichen kann. Gerade in Fällen, in denen eine Klage Aussicht auf Erfolg haben kann, kann es aber auch sinnvoll sein, den Rechtsweg zu beschreiten. Vorliegend hat sich Frau P. daher entschieden, sich zunächst zu den Möglichkeiten einer Klage anwaltlich beraten zu lassen.“*

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS] 2021c)

In der **freien Fallbeschreibung** ist es in diesem Fall besonders wichtig, dass die Intersektionalität deutlich benannt wird. Außerdem ist wichtig klarzustellen, dass bislang keine Kündigung erfolgt ist. Eine mögliche freie Fallbeschreibung könnte wie folgt aussehen:

*Frau P. ist Notfallsanitäterin und hat sich entschieden, das Kopftuch zu tragen. Ihr Arbeitgeber wollte nicht, dass Frau P. bei der Arbeit ein Kopftuch trägt, und drohte mit Kündigung. Aufgrund des gleichzeitigen Zusammenwirkens der verschiedenen Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, (zugeschriebene) ethnische Herkunft und Religion bei Diskriminierung anhand des Kopftuches handelt es sich um intersektionale Diskriminierung. Es gibt keine Informationen über die Reaktionen von möglichen Zeug\*innen oder dem Umfeld. Frau P. wurde durch die ADS beraten und über ihre Möglichkeiten der innerbetrieblichen Beschwerde und ihren Anspruch auf Schadensersatz aufgeklärt. Ihr wurde außerdem eine Klage nach dem AGG empfohlen, wozu sie sich anwaltlich beraten lässt.*

Neben der freien Fallbeschreibung sollte die Falldokumentation im Dokumentationssystem dargestellt werden können. Die **Einschätzung der involvierten Diskriminierungsmerkmale** ist in solchen Fällen schwierig, und auch die Zuordnung der Kategorie Kopftuch kann je nach Fall anders verlaufen. Im vorgeschlagenen System ist das Kopftuch auf dritter Ebene eine Unterkategorie des Diskriminierungsmerkmals „Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft“ und der Unterkategorie „antimuslimischer Rassismus“ und somit als eigene Kategorie auswählbar. Um die Spezifität der Intersektionalität darstellen zu können, gilt es noch die Geschlechtskomponente dieser Diskriminierung zu betonen. Eine Diskriminierung anhand des Kopftuches trifft stets Frauen. Daher handelt es sich hier grundsätzlich um eine intersektionale Diskriminierung, weshalb noch „Geschlecht“ – „Frausein“ ausgewählt werden muss. Da sich die Diskriminierung direkt an einer religiösen Praxis, also dem Kopftuchtragen, festmacht, ist zudem das Merkmal „Religion“ – „Islam“ auszuwählen. Außerdem wird in diesem Fall bei der Unterkategorie „Kopftuch“ automatisch die übergeordnete Kategorie „antimuslimischer Rassismus“ ausgewählt.

Dieser Fall zeigt auch den Umgang mit multiplen/unklaren Verursacher\*innen, da sich hier eine Einzelperson in ihrer Diskriminierung auf eine bestehende unternehmensinterne Regel bezieht: die der Neutralität am Arbeitsplatz. Diese generelle Regelung und ihre unmittelbare Wirkung sorgen dafür, dass die institutionelle Komponente in der Dokumentation angegeben werden muss. Außerdem kann diese Regelung, die hier von dem\*der Arbeitgeber\*in angewendet wird, von ihr\*ihm auch problemlos verändert werden. Daher ist der\*die Arbeitgeber\*in hier auch als einzelne Person als Verursacher\*in anzugeben. Orientiert an der Liste der Kategorien für die Dokumentationsmindeststandards ergibt sich für den ausgewählten Beispielfall die folgende Tabelle:

Themenbereich	Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Diskriminierungsmerkmal</b>			
<b>Diskriminierungsmerkmal</b>	Geschlecht	Frausein	
	Religion	Islam	
	Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft	Antimuslimischer Rassismus	Kopftuch
<b>Lebensbereich und Kontext</b>			
<b>Lebensbereich</b>	Arbeit		
<b>Kontextinformationen Arbeit</b>	Arbeitgeber*in		
	Beschäftigungsform	Abhängige Beschäftigung	
<b>Diskriminierungsform</b>			
<b>Diskriminierungsform</b>	Mittelbar		
	Verwehr von Rechten	Kündigung	
<b>Verursacher*in</b>			
	Einzelperson	Arbeitgeber*in	
	Institutionen, Regeln und Ähnliches als Verursacher*innen	Institutionelle/Arbeitsplatzbezogene Verhaltensregel	
<b>Beratungsverlauf</b>			
<b>Rechtliche Einschätzung</b>	AGG-relevant		
<b>Ergebnis der Beratung</b>	Weitervermittlung an andere Stelle (Rechtsanwält*in)		
	Anderes, und zwar: Erwägung gerichtliches Verfahren		

## 6.2 Fall 2: Nicht-AGG-Diskriminierung

Ein weiterer herausfordernder Fall für die Einordnung in Dokumentationen ist Diskriminierung, die nicht AGG-relevant ist, also nicht nach dem AGG geahndet werden kann. Wie das entwickelte Dokumentationssystem dies lösen würde, wird anhand eines Beispielfalles aus Berlin erläutert. Zusätzlich deckt der ausgewählte Fall eine weitere Diskriminierungsform ab, die sehr spezifisch ist und eine Herausforderung für Dokumentationen darstellt, nichtsdestotrotz aber unbedingt dokumentiert werden sollte: Racial Profiling. Hierbei handelt es sich um ein rassistisches Muster der Strafverfolgung, wobei BIPOC/PoC und schwarze Menschen signifikant häufiger durch die Polizei und Sicherheitsdienste verdächtigt und kontrolliert werden (Cremer 2013, 2017). Da bei den Handlungen häufig Mitarbeiter\*innen des Staates involviert sind und das AGG nicht für den staatlichen Bereich gilt, greift das AGG nicht. Zusätzlich üben zwar Individuen die Diskriminierung aus, es handelt sich allerdings um ein strukturelles rassistisches Muster innerhalb der Behörden.

Im ausgewählten Beispielfall handelt es sich um eine Diskriminierungssituation, bei der Racial Profiling von Mitarbeiter\*innen der Polizei Berlin ausging. Der Fall wurde von der Presse aufgegriffen, da es einer der ersten Fälle in Berlin war, in dem nach Einsatz der neuen Ombudsstelle des LADGs die Polizei sich für die rassistische Praxis entschuldigte. Ausgehend von einem Zeitungsartikel (Memarnia 2021) wurde die folgende **Fallbeschreibung** erstellt:

*Die betroffene Person, ein junger Mann mit afghanischer Migrationsbiografie, wurde in Berlin auf dem Fahrrad auf der Straße von zwei Mitarbeiter\*innen der Polizei angehalten. Ihm wurde vorgeworfen, telefoniert zu haben, und nach Widerspruch wurde ein Bußgeld von 50 Euro eingefordert. Im Anschluss fragten die Polizist\*innen nach seiner Herkunft, gaben sich mit seinen Antworten nicht zufrieden, imitierten ihn und fragten wiederholt nach seiner Herkunft. Zwei Zeug\*innen protestierten, die Freundin der betroffenen Person und ein Außenstehender, der sich einmischte. Der außenstehende Zeuge legte Dienstaufsichtsbeschwerde ein und beschwerte sich bei der Ombudsstelle des LADG, die Akteneinsicht forderte und der Polizei Berlin eine schriftliche Entschuldigung und Rücknahme des Bußgelds empfahl. Diesem folgte die Polizei.*

Racial Profiling ist, wie erwähnt, nicht durch das AGG geschützt. Dies ändert nichts an der Dokumentationsmöglichkeit, da nicht nur AGG-Fälle aufgenommen werden sollen. In der vorliegenden Dokumentation wird dies ermöglicht über die direkte Auswahl von verdachtsunabhängigen Kontrollen als Diskriminierungsform sowohl der Polizei als auch Normen/Praxen als Verursacher\*innen und der rechtlichen Einschätzung als LADG-relevant.

Da es sich um eine rassistische Diskriminierung handelt, bei der spezifisch nach der Herkunft der betroffenen Person gefragt wurde, werden das **Diskriminierungsmerkmal** „Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft“ und die Unterkategorie „(zugeschriebene) ethnische Herkunft“ ausgewählt. Da die Praxis des Racial Profiling häufig junge BIPOC-Männer betrifft, könnte das Geschlecht eventuell auch ausgewählt werden, allerdings wurde dieses in unserem Ausgangstext nicht explizit benannt. Je nach Expert\*inneneinschätzung des\*der Berater\*in von den genaueren Umständen des Falles, sollte diese Intersektionalität in der offenen Fallbeschreibung aufgegriffen werden.

Die verschiedenen diskriminierenden Handlungen der Polizist\*innen werden alle jeweils im Bereich der **Diskriminierungsform** aufgenommen. Hierbei sollte nicht eine Handlung über die anderen Priorität haben. So wird das fälschliche Anhalten der betroffenen Person aufgrund der (zugeschriebenen) ethni-

schen Herkunft als „verdachtsunabhängige Kontrolle“ und damit als „Verwehr von Rechten“ markiert. Das Imitieren und wiederholte Nachfragen des Herkunftslandes wird als „Belästigung“ und spezifischer als „Entwürdigung“ vermerkt.

Zusätzlich birgt, wie oben erklärt, Racial Profiling die Herausforderung, wer als **Verursacher\*in** interpretiert wird. Da es eine direkte Interaktion mit Mitarbeiter\*innen der Polizei gab und diese sich auch anders verhalten könnten, ohne gegen Regeln zu verstoßen, sind diese auch als Einzelpersonen Verursacher\*innen der Diskriminierung. Dennoch liegt eine tiefer greifende Verhaltensnorm und Routine innerhalb der Polizei hinter dem Racial Profiling, daher sind auch Normen und Praxen als Verursacher\*in auszuwählen.

Orientiert an der Liste der Kategorien für die Dokumentationsmindeststandards ergibt sich für den ausgewählten Beispielfall die folgende Tabelle:

Themenbereich	Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Diskriminierungsmerkmal</b>			
<b>Diskriminierungsmerkmal</b>	Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft	(Zugeschriebene) ethnische Herkunft	
<b>Lebensbereich und Kontext</b>			
<b>Lebensbereich</b>	Justiz und Polizei	Polizei	
	Privat und Freizeit	Öffentlicher Raum	Straße
<b>Art der Diskriminierung</b>			
<b>Diskriminierungsform</b>	Unmittelbar		
	Verwehr von Rechten	Leistungen und Behandlung	Verdachtsunabhängige Kontrollen
	Belästigung	Entwürdigung	
<b>Verursacher*in</b>			
	Einzelne Personen als Verursacher*innen	Mitarbeiter*innen der Polizei	
	Institutionen, Regeln und Ähnliches als Verursacher*innen	Normen/Praxen	
<b>Beratungsverlauf</b>			
<b>Rechtliche Einschätzung</b>	LADG-relevant		
<b>Interventionen</b>	Außergerichtliche Intervention		
<b>Ergebnis der Beratung</b>	Gütliche Einigung mit dem*der Verursacher*in	Entschuldigung	
		Anderes, und zwar: Rücknahme der Bußgeldforderung	

## 6.3 Fall 3: Diskriminierung durch verschiedene Ebenen

Der folgende Beispielfall betrifft Diskriminierung durch verschiedene Ebenen, oder auch eine „mehrstufige“ Diskriminierung. Gemeint sind zum Beispiel Fälle, in denen eine ursprüngliche Diskriminierungserfahrung durch eine Nichtanerkennung von anderer (häufig offizieller) Seite reproduziert wird (siehe auch Kapitel 4.1). Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine Diskriminierungssituation entlang von Behinderung im öffentlichen Nahverkehr, die einen langen Beratungsverlauf nach sich zog. Durch einen Mangel an Anerkennung und Verantwortungsübernahme von Seiten der Verursacher\*innen fühlte sich die zu beratende Person nach dem Fall erneut diskriminiert.

Die Originaldokumentation des Falles beschreibt ihn wie folgt:

*„Der Ratsuchende ist auf ein Mini-E-Bike angewiesen. Als er mit diesem in einen Bus steigen wollte, wurde ihm von dem Busfahrer die Mitnahme seines E-Bikes trotz Vorzeigens aller notwendigen Unterlagen (Schwerbehindertenausweis, Bescheinigung auf Grundlage der VVO, Schreiben vom Orthopäden) verweigert. Zusätzlich wurde er von dem Busfahrer unter anderem als Sozialschmarotzer und Krankenkassenbetrüger beschimpft. Der Ratsuchende fühlte sich wegen seiner Behinderung und seines Alters diskriminiert.*

*Er beschwerte sich per E-Mail beim betreffenden Busunternehmen. Daneben bat er die Beauftragte für Menschen mit Behinderung der Stadt um Unterstützung. Diese wandte sich an das Busunternehmen mit dem Angebot einer Schulung zur Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen. Nachdem der Ratsuchende wochenlang vergeblich auf eine Antwort des Busunternehmens gewartet hatte und die Beauftragte für Menschen mit Behinderung ebenfalls keine Antwort auf ihr Schulungsangebot erhielt, wandte sich der Ratsuchende schließlich an uns.“*

(Antidiskriminierungsbüro Sachsen [ADB Sachsen] 2021a, Seite 34)

Zusätzlich dokumentiert das Ausgangsdokument den Beratungsverlauf ausführlich und reflektiert diesen (Antidiskriminierungsbüro Sachsen [ADB Sachsen] 2021a, Seite 34–43). Aus den zitierten und weiteren angegebenen Informationen ergibt sich folgende freie **Fallbeschreibung** nach dem vorgeschlagenen Schema der Mindeststandards:

*Die betroffene Person ist auf ein Mini-E-Bike angewiesen, in Besitz eines Schwerbehindertenausweises und diverser Dokumente, die die Angewiesenheit bezeugen. Beim Versuch, das E-Bike im Bus mitzunehmen, wurde dies der betroffenen Person vom Busfahrer verweigert, trotz der Vorlage aller Papiere. Dieser beschimpfte die Person zusätzlich.*

*Die betroffene Person beschwerte sich selbstständig bei dem zuständigen Busunternehmen und wandte sich an die Beauftragte für Menschen mit Behinderung der Stadt, welche dem Busunternehmen eine Schulung zu Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen anbot. Auf beides wurde zunächst nicht reagiert, weshalb sich die Person an die Beratungsstelle wandte.*

Zu Beginn der Beratung wurde ein Beschwerdebrief an das Busunternehmen aufgesetzt, der zunächst zurückgehalten wurde, da eine Stellungnahme zur ursprünglichen Beschwerde von Seiten des Busunternehmens ankam. In dieser wiederholten das Unternehmen und der Mitarbeiter jeweils die Sicherheitsbedenken und rechtfertigten das Verhalten des Fahrers. Daraufhin wurde ein Beschwerdebrief von der Beratungsstelle verschickt, auf den ebenfalls unzufriedenstellend reagiert wurde. Also kontaktierte die Beschwerdestelle das Busunternehmen telefonisch, wobei eine Entschuldigung versprochen wurde, die nicht eingehalten wurde. Im Anschluss wurde ein erneuter Beschwerdebrief an das Busunternehmen durch die Beratungsstelle verschickt und zeitgleich das Sozial- und Gesundheitsamt (zuständig für die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises) zur Unterstützung kontaktiert. Die Ämter verweigerten eine Stellungnahme aufgrund von Unklarheiten in der Gesetzeslage. Die Beratungsstelle verschickte erneut zwei Beschwerdebriefe, einen an das Landratsamt und einen an die Verkehrsgesellschaft. Erstere reagierte nicht und zweite verwies zurück an das Busunternehmen. Die betroffene Person fühlte sich durch die ausbleibenden Reaktionen und Weiterverweise verschiedener Stellen erneut diskriminiert. Zuletzt wandte sich die Beratungsstelle an die Oberbürgermeisterin, die sie auf die Amtsleiterin verwies, die sich mit der Beratungsstelle in Kontakt setzte und Unterstützung anbot. Sie entschuldigte sich stellvertretend bei der betroffenen Person, sicherte eine Ermahnung der Verantwortlichen zu und informierte die betroffene Person über Bearbeitungs- und Beschwerdestrukturen (zu denen diese Fragen gehabt hatte). Die Darstellung von **mehrstufigen Diskriminierungsprozessen** ist in ihrer Komplexität auch mit dem vorgeschlagenen Dokumentationssystem herausfordernd. Wichtig ist hierbei die genaue Ausführung in der freien Fallbeschreibung, wodurch der Fall und das Vorgehen genau nachvollziehbar wird.

Außerdem wurden die verschiedenen **Verursacher\*innen** und **Lebensbereiche**, denen sie sich zuordnen lassen, benannt. So werden zur Darstellung der ursprünglichen Diskriminierungssituation der Öffentliche Nahverkehr („ÖPNV“ – „Nahverkehr“) und der diskriminierende Busfahrer („Anderes, und zwar: Mitarbeiter\*in ÖPNV“ in „Einzelne Personen als Verursacher\*innen“) als Lebensbereich und Verursacher\*in benannt. Um die fortlaufende Nichtanerkennung und Reproduktion der Diskriminierung darzustellen, wurden ebenfalls „Ämter und Behörden“ und „staatliches Verwaltungspersonal“ angeführt. Zusätzlich wurden „Benachteiligung entlang einer Diskriminierungsbeschwerde“ und spezifisch „Diskriminierung anhand einer selbst vorgebrachten, die eigene Person betreffenden Diskriminierungsbeschwerde“ als eigene Form der Diskriminierung vermerkt.

Zuletzt können über die Angaben beim Beratungsverlauf, spezifisch in den Freitextfeldern weitere Details dargestellt werden. Orientiert an der Liste der Kategorien für die Dokumentationsmindeststandards ergibt sich für den ausgewählten Beispielfall die folgende Tabelle:

Themenbereich	Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Diskriminierungsmerkmal</b>			
	Behinderung / chronische Krankheiten	Behinderung	Körperliche Behinderung / Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität
<b>Lebensbereich und Kontext</b>			
<b>Lebensbereich</b>	Verkehr	Nahverkehr (Bus, Bahn, Tram)	
	Ämter und Behörden	Anderes, und zwar: Sozialamt, Gesundheitsamt, Landratsamt	

Themenbereich	Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Diskriminierungsform</b>			
<b>Diskriminierungsform</b>	unmittelbar		
	Fehlende Barrierefreiheit	Fehlen angemessener Vorkehrungen	Anderes: Verweigerung der Mitnahme eines Mini-E-Bikes
	Belästigung	Beleidigung	
	Benachteiligung entlang einer Diskriminierungsbeschwerde	Diskriminierung anhand einer selbst vorgebrachten, die eigene Person betreffenden Diskriminierungsbeschwerde	
<b>Themenbereich Verursacher*in</b>			
	Einzelne Personen als Verursacher*innen	Anderes, und zwar: Mitarbeiter*in ÖPNV	
		Staatliches Verwaltungspersonal	
<b>Themenbereich Beratungsverlauf</b>			
<b>Rechtliche Einschätzung</b>	AGG-relevant		
<b>Kooperation</b>	Beauftragte für Menschen mit Behinderungen		
<b>Interventionen</b>	Außergerichtliche Interventionen	Stellungnahme/ Beschwerdebrief	
	Anderes, und zwar:	Wiederholt wurden verschiedene Beschwerdebriefe an unterschiedliche Beteiligte versendet. Außerdem fanden Telefongespräche mit Beteiligten statt.	
<b>Ergebnis der Beratung</b>	Psychoemotionales Ergebnis		
	Empowerment der betroffenen Person		
	Gütliche Einigung mit dem*der Verursacher*in	(Offizielle) Entschuldigung	
<b>Dauer des Beratungsprozesses</b>	Anfangsdatum: 28. August 2019		
	Enddatum: 24. Juni 2020		

## 6.4 Fall 4: Institutionelle Diskriminierung

Diskriminierung durch Institutionen und Strukturen ist schwer zu dokumentieren und darzustellen, da es an einer eindeutig schuldigen Einzelperson mangelt oder die Diskriminierung auf Einzelpersonen reduziert wird, ohne dass die hintergründige Struktur/Institution als verantwortlich betrachtet wird. Daher wurde auch ein Fall von ausschließlich institutioneller Diskriminierung als Beispiel ausgewählt. In diesem Fall handelt es sich um Diskriminierung anhand des Geschlechts durch ein Gesetz, da das Inter\*sein der betroffenen Person nicht in ihrem Geburtseintrag dargestellt werden konnte. Der Fall führte zu einem langen Gerichtsverfahren, welches schließlich vom Bundesverfassungsgericht entschieden wurde. Im Urteil wird der Fall wie folgt beschrieben:

*„Unter Vorlage einer Chromosomenanalyse beantragte die beschwerdeführende Person die Berichtigung ihres Geburtseintrags beim zuständigen Standesamt dahingehend, dass die bisherige Geschlechtsangabe „weiblich“ gestrichen und die Angabe „inter/divers“, hilfsweise nur „divers“, eingetragen werden solle. Ausweislich der vorgelegten Chromosomenanalyse verfügt sie über einen numerisch auffälligen Chromosomensatz mit einem X-Chromosom und einem fehlenden zweiten Gonosom. Die Standesamtsaufsicht wies in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass es nicht möglich sei, ein drittes Geschlecht in das Geburtenregister einzutragen. Der Gesetzgeber habe sich für eine binäre Geschlechterordnung entschieden und lediglich die Möglichkeit geschaffen, gar kein Geschlecht einzutragen.“*

(Amtsgericht Hannover, Urteil vom 15. August 2013)

Hieraus entsteht unseren vorgeschlagenen Fragen folgend diese freie Fallbeschreibung:

*Die betroffene Person ist inter\*(geschlechtlich) und im Besitz einer medizinischen Chromosomenanalyse, die dies bescheinigt. Die Person beantragte bei dem zuständigen Standesamt, dass ihr Geburtseintrag berichtigt werde, um ihr Geschlecht widerzuspiegeln. Statt der Geschlechtsangabe „weiblich“ wünschte sich die betroffene Person die Angabe „inter/divers“, hilfsweise auch nur „divers“. Das Standesamt wies den Antrag ab, mit der Begründung, dass es im Geburtenregister keine Möglichkeit für die Angabe eines Geschlechts jenseits von der binären Geschlechterzuordnung oder gar keiner Angabe gebe. Von dieser Ausweglosigkeit fühlte sich die betroffene Person diskriminiert aufgrund ihres Geschlechts.*

*Sie legte Beschwerde ein, trat in einen langen gerichtlichen Prozess auf verschiedenen Ebenen ein und erhielt am Ende Recht bezüglich ihrer Verfassungsbeschwerde (Amtsgericht Hannover, Urteil vom 15. August 2013). Das Personenstandsgesetz wurde am 18. Dezember 2018 um die Option „divers“ erweitert.*

Durch die Möglichkeit, Institutionen und spezifisch Gesetze als **Verursacher\*innen** von Diskriminierung anzugeben, kann die institutionelle Diskriminierung eindeutig und für die Analyse leicht auffindbar dokumentiert werden.

Das Gerichtsverfahren ist unter Beratungsverlauf einzutragen. Dort sollen auch die Rechtsquellen eingetragen werden, die ein Widersetzen ermöglichen. In diesem Fall ist es das Grundgesetz, auf dessen Basis das Bundesverfassungsgericht den Fall beurteilt hat.

Themenbereich	Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Diskriminierungsmerkmal</b>			
	Geschlecht	Inter*sein	
<b>Lebensbereich und Kontext</b>			
<b>Lebensbereich</b>	Ämter und Behörden	Standesamt	
<b>Art der Diskriminierung</b>			
<b>Diskriminierungsform</b>	Unmittelbar		
	Verwehr von Rechten	Verwehr von gleichwertiger Bewertung, Leistungen und Behandlung	Anderes, und zwar: Verwehr eines passenden Geschlechtseintrages
<b>Verursacher*in</b>			
	Institutionen, Regeln und Ähnliches	Rechtsnorm	
<b>Beratungsverlauf</b>			
<b>Rechtliche Einschätzung</b>	AGG-relevant		
<b>Interventionen</b>	Gerichtliche Interventionen		
<b>Ergebnis der Beratung</b>	Gerichtliches Verfahren	Erfolgreiches gerichtliches Verfahren	

## 6.5 Fall 5: Kooperation mit anderen Akteur\*innen (Beratung nicht selbst betroffener Person)

*„Ein Camping- und Badegelande in einem Landkreis hat eine Benutzerordnung öffentlich ausgehängt, die mehrere behindertenfeindliche Formulierungen enthält und Menschen mit Behinderungen und bestimmten Krankheiten, sowie Menschen, die auf Assistenzhunde angewiesen sind, den Eintritt verwehrt beziehungsweise diesen für sie einschränkt.“*

(Antidiskriminierungsbüro Sachsen [ADB Sachsen] 2021a, 55 ff.)

Dieser Fall wurde als Beispiel ausgewählt, weil es um die Beratung einer nicht selbst betroffenen Person geht. Stattdessen wird die Beauftragte für Menschen mit Behinderungen eines Landkreises beraten, die sich an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle wandte. Die vorgeschlagenen Mindeststandards zur Dokumentation sollen auch für diese Form der Fälle von Kooperation verschiedener Stellen geeignet sein, weshalb es bei dem Themenfeld Beratungsverlauf die Möglichkeit gibt, Kooperationen anzugeben.

Für die **freie Fallbeschreibung** wird folgender Text aus den Informationen des Antidiskriminierungsbüros Sachsen vorgeschlagen:

*Es wurde keine betroffene Person selbst beraten, sondern die Beauftragte für Menschen mit Behinderung eines Landkreises. Diese war von einer Bürgerin auf die Benutzerordnung eines Campingplatzes in ihrem Landkreis aufmerksam gemacht worden, die für Menschen mit Behinderung diskriminierende Vorschriften enthielt. Es handelt sich somit um eine Kooperation. Die Diskriminierung ging von dem Betreiber eines Campingplatzes und eines Badegelandes aus. Neben der Bürgerin, die den Fall an die Beauftragte des Landkreises weitergegeben hat, sind keine Reaktionen aus dem Umfeld bekannt. Im Verlauf der Beratung durch das ADB Sachsen gab es mehrere E-Mails und Telefonate. Zu dem anschließenden Änderungsvorschlag des Betreibers des Campingplatzes hat das ADB weitere Änderungsvorschläge formuliert und die Streichung einiger Abschnitte gefordert. Schließlich hat der Betreiber des Campingplatzes die diskriminierenden Abschnitte in der Benutzerordnung abgeklebt.*

Neben der freien Fallbeschreibung ergibt sich folgende Zuordnung in der Liste der Kategorien. Dabei folgt die Zuordnung auch im Falle der Beratung einer nicht selbst betroffenen Person beziehungsweise einer Kooperation mit einer anderen als der hauptsächlich beratenden Antidiskriminierungsstelle der gleichen Logik wie die Dokumentation der Beratung einer selbst betroffenen Person. Die Kooperation sollte jedoch in der Dokumentation angegeben werden. Eine Herausforderung bei der Dokumentation dieses Beispielfalles ist jedoch, dass für das Diskriminierungsmerkmal keine Ausprägung bekannt ist. In diesem Fall kann nur das AGG-geschützte Merkmal „Behinderung“ angegeben werden.

Themenbereich	Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Diskriminierungsmerkmal</b>			
	Behinderung und chronische Erkrankungen		
<b>Lebensbereich und Kontext</b>			
<b>Lebensbereich</b>	Einzelhandel und Dienstleistungen	Anderes, und zwar: Campingplatz	
<b>Art der Diskriminierung</b>			
<b>Diskriminierungsform</b>	unmittelbar mittelbar		
	Belästigung	Erniedrigungen	
	fehlende Barrierefreiheit	Fehlen angemessener Vorkehrungen	
<b>Verursacher*in</b>			
	Einzelperson	Anderes, und zwar: Betreiber eines Campingparks	
<b>Beratungsverlauf</b>			
<b>Rechtliche Einschätzung</b>	AGG-relevant		

Themenbereich	Erste Ebene	Zweite Ebene	Dritte Ebene
<b>Kooperationen</b>	Anderes, und zwar: Beauftragte für Menschen mit Behinderungen eines Landkreises		
<b>Interventionen</b>	Nichtrechtliche Interventionen	Beschwerdebrief	
<b>Ergebnis der Beratung</b>	Anderes, und zwar: Campingplatzbetreiber klebt diskriminierende Abschnitte in der Benutzerordnung ab		

## 6.6 Zwischenfazit Beispielfälle

Die beispielhafte Dokumentation verschiedener Fälle hat gezeigt, dass die Zuordnung von Fällen schwierig sein kann, es aber immer eine Lösung durch die Kombination verschiedener Optionen gibt (freie Fallbeschreibung, Tabellenoptionen, offene Angaben). Außerdem kann das System nach spezifischen Bedürfnissen der Stellen angepasst und die Ebenen können nach Bedarf verschoben werden. Für die Lernfähigkeit des Systems sollten wiederholte Probleme bei der Dokumentation vermerkt und im Zuge der Evaluation eingebracht werden.

# 7. Praxisherausforderungen der Dokumentation

In der Praxis bleiben für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung generell und teilweise auch speziell für langfristige Zusammenführung der Daten auf Basis der gemeinsamen Mindeststandards vielfältige Herausforderungen bestehen. Diese haben die Diskussionen in den Workshops deutlich gezeigt.

Eine Herausforderung betrifft verschiedene Aspekte der **Handhabbarkeit der Dokumentation**. Deren Bedeutung wurde bereits eingangs betont, indem sie als wichtiges Bewertungskriterium für ein Dokumentationssystem identifiziert wurde. Dies betrifft die benötigten zeitlichen **Ressourcen** durch den (zusätzlichen) Aufwand durch die Dokumentation. Bei den Ressourcen muss bedacht werden, dass diese sowohl Zeit und Geld für die Dokumentation der einzelnen Beratungsfälle umfassen. Die Dokumentation muss dabei als elementarer Bestandteil der Beratung, aber auch der Qualitätskontrolle der Beratung verstanden werden. Aufgrund des bestehenden Beratungsaufwandes fällt sie jedoch vielfach hinunter. Daher ist Flexibilität durch mehr Stellen und Ressourcen unabdingbar. Der Dokumentationsbedarf schwankt zudem mit dem Beratungsbedarf. Um diese Schwankungen adäquat aufzufangen, bedarf es zeitliche Freiräume für die Berater\*innen und nicht eine anhaltende Auslastung durch die bestehenden Beratungsfälle.

Doch um die gewünschte **Qualität der Dokumentation** umsetzen zu können, ist es auch notwendig, zeitliche und finanzielle Ressourcen für die beratungsstelleninterne Besprechung sowie für die beratungsstellenübergreifende Vernetzung vorzusehen. Bisher ist kaum Zeit für Fortbildungen und Austausch zwischen Stellen vorhanden. Auch für eine **interne Besprechung der Dokumentation** im Team, welche ebenfalls wichtig für die Qualitätssicherung der Dokumentation ist, ist bei vielen Stellen bisher keine oder zu wenig Zeit vorhanden. Dies ist auch in der Förderung von Beratungsstellen zu bedenken und zu beachten. Eine weitere Stelle für die Zusammenführung und die Qualitätssicherung der Dokumentation kann hierbei sinnvoll sein, um Austauschprozesse organisieren zu können. Dies kann jedoch nicht die Zeit der Berater\*innen selbst für Dokumentation ersetzen.

Ein weiteres Element der Handhabbarkeit ist die **angestrebte Genauigkeit**. Diese ist auch besonders relevant für die Qualitätssicherung und die mögliche spätere Zusammenführung der Dokumentation in aggregierter Form. Wichtig ist zum Beispiel ein **gleiches Verständnis der Kategorien**. Bei der Vielzahl von Berater\*innen, die Dokumentationssysteme nutzen, muss zwar grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass Reliabilität zwischen den verschiedenen Berater\*innen nur mäßig hoch ist, aber ein regelmäßiger Austausch kann hier wichtige Impulse setzen für einheitliche Verständnisse und neue Perspektiven auf die Fälle. Dies gilt sowohl innerhalb der Beratungsstellen als auch organisationsübergreifend. Der regelmäßige Austausch kann auch dazu dienen, die **Dokumentation als lernendes System** um bisher fehlende Kategorien zu erweitern (beispielsweise solche, die häufig bei der offenen Angabe genannt werden), an neue Umstände anzupassen (genannt wurde in den Workshops die aktuelle COVID-19 Pandemie) oder sehr selten genannte Unterkategorien als Auswahlmöglichkeit zu streichen. Für diese Anpassungen ist neben dem internen Austausch auch ein regelmäßiger Austausch über verschiedene Beratungsstellen hinweg notwendig.

Die Genauigkeit und die Sicherung der Qualität sind außerdem relevant für die **Generalisierbarkeit der Daten** in Hinblick auf eine gemeinsame Auswertung. Mit den vorliegenden Mindeststandards soll erreicht werden, dass Daten von bestehenden Dokumentationssystemen für eine Auswertung zusammengebracht werden können. Dies gilt sowohl auf der Ebene von bestehenden Netzwerken und lokalen Kooperationen als auch langfristig auf übergreifender Ebene. Dabei sollen bestehende Dokumentationssysteme trotzdem weiter genutzt werden und lediglich auf einer Metaebene zusammenführbar sein können. Das Kategorienverständnis dieser Mindeststandards muss demnach auch an bestehende Systeme angepasst sein und in einem weiteren Prozess diskutiert sowie weiter überarbeitet werden.

Auch bei **der technischen Umsetzung der Dokumentation** wird weitere Unterstützung benötigt. Dies betrifft sowohl die Ausstattung mit entsprechender Hardware und Software als auch Schulungen für den Umgang mit dieser. Eine wichtige Möglichkeit stellt hierbei das Dokumentationssystem des advd (vergleiche Kapitel 4.3) dar, welches auch von anderen Organisationen genutzt werden kann.

Ein in den Workshops zum Projekt ebenfalls häufig genannter Punkt ist auch die Frage des Datenschutzes. Bei vielen Beratungsstellen bestehen Unsicherheiten bezüglich der Sicherstellung von **Datenschutz und Anonymisierung** im Angesicht der feinen Erhebung und gleichzeitig hohen Sensibilität der Daten. Besonders relevant ist dies in den offenen Fallbeschreibungen, in denen keine zu detaillierten Angaben gemacht werden sollten, die Rückschlüsse auf die betroffenen oder verursachenden Personen zulassen. Auch die von der Falldokumentation getrennte Erhebung der soziodemografischen Daten stellt ein wichtiges Mittel für die Anonymisierung dar. Eine gesonderte Verpflichtung auf die Einhaltung des Datenschutzes und ein reglementierter Zugang zu den aggregierten Dokumentationsdaten sind daher sehr wichtig. Wichtig ist zudem auch, die betroffenen Personen über die Beratung zu informieren und gegebenenfalls eine Opt-out-Möglichkeit von der Aggregation der Beratungsdaten anzubieten.

Intensiv besprochen wurde auch die Frage der **Perspektivität der Dokumentation**. Denkbar war hierbei die Möglichkeit, sowohl aus Sicht des\*der Berater\*in als auch der betroffenen Person zu dokumentieren. Es wurde sich für die oben in Kapitel 4.1 erklärte Lösung entschieden, wobei in vielen Bereichen die Expertise des\*der Berater\*in in den Fokus gerückt wird, allerdings bezüglich des Diskriminierungsmerkmals beide Perspektiven und bezüglich der soziodemografischen Angaben die Sicht der betroffenen Person möglichst im Nachhinein erhoben wird. Diese Vorgehensweise orientiert sich daran, eine möglichst gute Datenqualität jeweils sicherzustellen wie auch praktische Möglichkeiten der Beratungssituation zu beachten.

Eine weitere Herausforderung für die Beratungspraxis ist die Frage, wie das **Ergebnis der Beratung** erfasst und festgehalten werden kann. Dabei spielen der Modus der Beratung (ob persönlich, telefonisch oder online) und das Vertrauensverhältnis zwischen beratender und zu beratender Person eine Rolle. Außerdem kann häufig das Ergebnis im Nachgang der Beratung nicht festgehalten werden. In den vorgeschlagenen Mindeststandards gibt es deshalb auch Unterkategorien zum Ergebnis der Beratung, die einen eher offenen Ausgang darstellen. Außerdem muss bei der Auswertung reflektiert und transparent gemacht werden, dass für viele Beratungsfälle nicht das Endergebnis festgehalten werden konnte.

## 8. Fazit: Potentiale der Auswertung

Die in diesem Bericht vorgeschlagenen Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen sind, wie mehrfach angemerkt, ein Schritt in einem Diskussionsprozess, der sowohl vor der Entwicklung der hier vorgestellten Standards begonnen hat als auch im Anschluss an sie weitergehen muss. Die bestehenden Dokumentationssysteme, die von verschiedenen Beratungsstellen bereits eingesetzt werden, waren ein wichtiger Ausgangspunkt für die Entwicklung der hier vorliegenden Mindeststandards.

Trotz der bestehenden Herausforderungen ist klar geworden, dass viele Antidiskriminierungsberatungsstellen ihre Fälle bereits dokumentieren und auch gemeinsame Standards für die Dokumentation größtenteils sinnvoll finden. Sowohl als eigenständige Datengrundlage (Beratungsdaten als Daten zu Diskriminierungen, bei denen eine [rechtliche] Expert\*inneneinschätzung vorgenommen und zugleich die Reaktionen auf die Diskriminierung erfasst werden, siehe Kapitel 2) als auch in Kombination mit anderen Datenerhebungen liefern Beratungsdaten somit eine wichtige Quelle zum Monitoring von Diskriminierung.

Für die Beratungspraxis bleiben dennoch die in Kapitel 6 beschriebenen Herausforderungen der Handhabbarkeit, der angestrebten Genauigkeit und Generalisierbarkeit, der technischen Umsetzbarkeit und des Datenschutzes bestehen. Für viele der Herausforderungen – wie auch für die Frage nach der Perspektivität der Dokumentation – konnten im Rahmen der Expert\*innenworkshops Lösungsvorschläge gefunden werden. Andere Herausforderungen wie die angestrebte Detailliertheit und der damit verbundene Aufwand der Dokumentation müssen von den einzelnen Stellen entsprechend ihren individuellen Bedarfen geklärt werden.

Auch die Schwerpunktsetzung in der Dokumentation bleibt den einzelnen Stellen überlassen. Die in Kapitel 4 dargestellten Ebenen für die Erfassung des Diskriminierungsmerkmals, des Lebensbereiches, der Diskriminierungsform, der Verursacher\*innen und des Beratungsverlaufs sind lediglich ein Vorschlag für die Zusammenführung der gesammelten Daten. Je nach Schwerpunktsetzung in der Beratung und gewünschter Sichtbarkeit für die Berater\*innen können die Kategorien und Unterkategorien deshalb entsprechend verschoben werden. Relevant für die gemeinsame Auswertung ist lediglich, dass eine Basis für die Zusammenführung besteht.

In Hinblick auf die Auswertung von Beratungsdaten muss außerdem stets reflektiert werden, welche Fälle von Diskriminierung dokumentiert werden, und welche nicht. Einerseits gibt es einen Unterschied in der Dokumentation von Fällen, die beraten wurden und Fällen, die gemeldet wurden. Dieser Unterschied lässt sich auf der Ebene der Mindeststandards jedoch ausgleichen. Die größere Diskrepanz besteht andererseits bezüglich der Diskriminierungsfälle, die nicht gemeldet werden und zu denen auch nicht beraten wird. In den meisten Fällen leiten Betroffene von Diskriminierung keine weiteren Schritte nach ihrer Diskriminierungserfahrung ein (Kronenbitter et al. im Erscheinen). Diese Fälle können nicht über Beratungsdaten abgebildet werden, sondern müssen in anderen Studien erfasst werden. Die aggregierte Auswertung von Beratungsdaten kann jedoch einen Eindruck darüber vermitteln, wer Antidiskriminierungsberatungen kennt und in Anspruch nimmt.

Aus den Praxisherausforderungen (Kapitel 7) und den Diskussionen in den Expert\*innenworkshops lassen sich drei zentrale **Handlungsempfehlungen** ableiten:

- 1. Für die Weiterentwicklung empfiehlt sich eine regelmäßige **Evaluation der vorgeschlagenen Mindeststandards** für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatungen. Wie beschrieben sollten die Standards als lernendes System verstanden werden, welches sowohl durch den Austausch innerhalb einzelner Beratungsstellen und über Beratungsstellen hinweg als auch durch eine externe Evaluation regelmäßig geprüft und aktualisiert werden sollte.
- 2. Aus den Praxisherausforderungen ist außerdem deutlich geworden, dass die Beratungsstellen für die Umsetzung, Abstimmung und Auswertung der Dokumentation entsprechende **Ressourcen** benötigen. Die Dokumentation muss dabei sowohl als Teil des Beratungsprozesses als auch als Gegenstand weiteren Austauschs über die Beratungssituation hinaus gesehen werden.
- 3. Auch sollte das aufgezeigte Potential der gesammelten **Beratungsdaten** genutzt und diese sollten entsprechend **ausgewertet werden**.

# 9. Anhang 1: Danksagung / Beteiligte Akteure

Für die Teilnahme an den Expert\*innenworkshops, die rege Beteiligung an der Diskussion, die Einsicht in verwendete Dokumentationssysteme und vor allem die wichtigen Vorschläge, Korrekturen und Anmerkungen dankt das Projektteam des DeZIM-Instituts sehr herzlich:

<b>Sabine Gauch</b>	Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS)
<b>Aliyeh Yegane Arani</b>	Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS)
<b>Nathalie Schlenzka</b>	Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
<b>Daniel Scherr</b>	Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
<b>Heike Fritzsche</b>	Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
<b>Eva Andrades</b>	Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
<b>Daniel Bartel</b>	Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
<b>Violeta Balog</b>	Amaro Foro e.V. – transkultureller Jugendverband von Rom*nja und Nichtrom*nja
<b>Georgi Ivanov</b>	Amaro Foro e.V. – transkultureller Jugendverband von Rom*nja und Nichtrom*nja
<b>Hartmut Reiners</b>	ARIC-NRW e.V.
<b>Nevim Çil</b>	Bundesintegrationsbeauftragte
<b>Hande Eren-Ücok</b>	Bundesintegrationsbeauftragte
<b>Hanna Attar</b>	CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit
<b>Rima Hanano</b>	CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit
<b>Güzin Ceyhan</b>	CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit
<b>Anna Brüggemann</b>	Deutsches Rotes Kreuz (DRK) NRW
<b>Elena Unruh</b>	Deutsches Rotes Kreuz (DRK) NRW
<b>Josephine A. Deutesfeld</b>	Each One Teach One (EOTO) e.V.

<b>Maria González Leal</b>	Each One Teach One (EOTO) e.V.
<b>Fanny Andernach</b>	Fair mieten – fair wohnen
<b>Christiane Droste</b>	Fair mieten – fair wohnen
<b>Ezgi Özcan</b>	Fair mieten – fair wohnen
<b>Daryna Sterina</b>	Fair mieten – fair wohnen
<b>Remzi Uyguner</b>	Fair mieten – fair wohnen
<b>Evein Obulor</b>	kommunale Antidiskriminierungsbeauftragte Heidelberg
<b>Christine Burmann</b>	kommunale Antidiskriminierungsbeauftragte Nürnberg
<b>Mariela Georg</b>	Landesantidiskriminierungsstelle Hessen
<b>Cato Schirmer</b>	LesMigraS
<b>Nuran El-Maghry</b>	LesMigraS
<b>Agnieszka Witkowska</b>	Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V., Alter & Behinderung
<b>Ricarda Theiss</b>	OFEK e.V. – Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung
<b>Ibrahim Willeke</b>	rubicon – Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW
<b>Leo Yannick Wild</b>	TransInterQueer e.V.
<b>Thoralf Mosel</b>	TransInterQueer e.V.

Ein ganz besonderer Dank geht an ADAS, CLAIM und den advd für die Genehmigung, ihre Systeme in Kapitel 4 als Best-Practice-Beispiele darzustellen.



## Diskriminierungsmerkmale

### Diskriminierungsmerkmale aus Perspektive der betroffenen Person

Welche Diskriminierungsmerkmale wurden **von der betroffenen Person** benannt?

*Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachnennungen sind möglich.*

#### Geschlecht

- Frausein/Sexismus
- Mannsein
- Trans\*sein/Trans\*Hintergrund
- Inter\*sein
- Divers
- Non-binary
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

#### Sexuelle Identität

- Lesbisch
- Schwul
- Bisexuell
- Queer
- Asexuell
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

#### Lebensalter

- Hohes Alter
- Geringes Alter
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

#### Behinderung / Chronische Erkrankung

- Behinderung, und zwar
  - körperliche Behinderung / Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität
  - Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten
  - Beeinträchtigung des Seh- oder Hörvermögens
  - kognitive Beeinträchtigung
  - psychische Beeinträchtigung
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

- Chronische Erkrankung, und zwar
  - Asthma
  - Epilepsie
  - HIV-Aids
  - psychische (seelische) Erkrankung
  - Rheuma
  - Depressionen
  - Adipositas
  - Krankheit der inneren Organe
  - Stoffwechselerkrankung
  - Diabetes
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

### Religion und Weltanschauung

- Buddhismus
- Christentum
- Hinduismus
- Islam
- Judentum
- Konfessionslos
- Weltanschauung
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

### Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft

- Antimuslimischer Rassismus
  - Die Diskriminierung erfolgte aufgrund eines Kopftuches.
  - Die Diskriminierung erfolgte aufgrund traditioneller Kleidung.
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Antischwarzer Rassismus
- Rassismus gegen Rom\*nja/Sinti\*zze (Antiziganismus)
- Antiasiatischer Rassismus
- Antislawischer Rassismus
- Fluchterfahrung
- Aufenthaltsstatus

- (Zugeschriebene) Ethnische Herkunft
- Staatsangehörigkeit
- Sprache
- Antisemitismus
  - Die Diskriminierung erfolgte aufgrund religiöser Symbole (zum Beispiel. Kippa).
  - Die Diskriminierung erfolgte durch die Verbreitung von antisemitischen Ideen (zum Beispiel. Gleichsetzung mit Israel, Holocaustleugnung).
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

### Sozioökonomischer Status

- Bildung
- Einkommen
- Wohnsituation
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

### Äußere Erscheinung

- Körperform/Körpergewicht
- Körpergröße
- Kleidung
- Tattoos, Piercings, Frisur
- Haut, Haare, Körperbehaarung
- Mobilitäts-, Hör-, Sehhilfe
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

### Familienstand

- Verheiratet
- Unverheiratet
- Schwangerschaft/Kinderwunsch
- Kinder habend
- Alleinerziehend
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Anderes** und zwar:

---

---

---

## Diskriminierungsmerkmale

**Diskriminierungsmerkmale aus Perspektive der Berater\*in**

Welche Diskriminierungsmerkmale wurden **von Ihnen als Berater\*in** als relevant erachtet?

*Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachnennungen sind möglich.*

**Geschlecht** Frausein/Sexismus Mannsein Trans\*sein/trans\*Hintergrund Inter\*sein Divers Non-binary Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_**Sexuelle Identität** Lesbisch Schwul Bisexuell Queer Asexuell Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_**Lebensalter** Hohes Alter Geringes Alter Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Behinderung / Chronische Erkrankung**

- Behinderung, und zwar
  - körperliche Behinderung / Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität
  - Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten
  - Beeinträchtigung des Seh- oder Hörvermögens
  - kognitive Beeinträchtigung
  - psychische Beeinträchtigung
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Chronische Erkrankung, und zwar
  - Asthma
  - Epilepsie
  - HIV-Aids
  - psychische (seelische) Erkrankung
  - Rheuma
  - Depressionen
  - Adipositas
  - Krankheit der inneren Organe
  - Stoffwechselerkrankung
  - Diabetes
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Religion und Weltanschauung**

- Buddhismus
- Christentum
- Hinduismus
- Islam
- Judentum
- Konfessionslos
- Weltanschauung
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Antisemitismus, rassistische Zuschreibungen und (ethnische) Herkunft**

- Antimuslimischer Rassismus
  - Die Diskriminierung erfolgte aufgrund eines Kopftuches.
  - Die Diskriminierung erfolgte aufgrund traditioneller Kleidung.
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Antischwarzer Rassismus
- Rassismus gegen Rom\*nja/sinti\*zze (Antiziganismus)
- Antiasiatischer Rassismus
- Antislawischer Rassismus
- Fluchterfahrung
- Aufenthaltsstatus
- (Zugeschriebene) Ethnische Herkunft
- Staatsangehörigkeit
- Sprache
- Antisemitismus
  - Die Diskriminierung erfolgte aufgrund religiöser Symbole (zum Beispiel Kippa).
  - Die Diskriminierung erfolgte durch die Verbreitung von antisemitischen Ideen (zum Beispiel Gleichsetzung mit Israel, Holocaustleugnung).
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Sozioökonomischer Status**

- Bildung
- Einkommen
- Wohnsituation
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Äußere Erscheinung**

- Körperform/Körpergewicht
- Körpergröße
- Kleidung
- Tattoos, Piercings, Frisur

- Haut, Haare, Körperbehaarung
- Mobilitäts-, Hör-, Sehhilfe
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

### Familienstand

- Verheiratet
- Unverheiratet
- Schwangerschaft/Kinderwunsch
- Kinder habend
- Alleinerziehend
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

### Anderes

- und zwar:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Lebensbereich

Welcher Lebensbereich wurde **von der betroffenen Person** benannt?

*Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachnennungen sind möglich.*

### Ämter und Behörden

- Jobcenter/Arbeitsagentur
- Ausländerbehörde
- Finanzamt
- Jugendamt
- Standesamt
- Gewerbeamt
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Justiz und Polizei**

- Justiz
  - Familienrecht
  - Strafrecht
  - Betreuungsrecht
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Ordnungsamt
- Polizei
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Arbeit**

- Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses
  - Gehalt/Entgelt
  - Elternzeit
  - Fortbildung
  - Arbeitszeit
  - Beförderung
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Anbahnung/Zugang zum Beschäftigungsverhältnis
  - Arbeitsalltag
  - Bewerbungsgespräch
- Kinder habend
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Bildung**

- Kita
- Schule
  - Grundschule
  - Weiterführende Schule
  - Berufsschule
- Sonderpädagogischer Förderbedarf
- Hochschule
- Weiterbildung
- Private Bildungseinrichtung, und zwar: \_\_\_\_\_

**Verkehr**

- Fernbahn
- Nahverkehr (Bus, Bahn, Tram)
- Flugzeug
- Taxi
- Individualverkehr (zu Fuß oder eigene Verkehrsmittel)
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Gesundheit**

- Krankenhaus
- Ärzt\*innenpraxis
- Psychosoziale Einrichtung
- Pflegeeinrichtung
- Krankenversicherung
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Wohnen**

- Wohnungssuche
  - Kauf/Eigentum
  - Miete
  - Makler\*in/Vermittlung
- Bestehendes Wohnverhältnis
  - Kauf/Eigentum
  - Miete
  - Nachbarschaftskonflikt
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Privat & Freizeit**

- Persönliches Umfeld
  - Familie
  - Freund\*innen/Bekanntenkreis
  - Nachbarschaft
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

- Öffentlicher Raum
  - Parks
  - Straße
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Vereine
  - Ehrenamt
  - Partei
  - Sport
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Religiöse Einrichtungen
  - Gotteshaus
  - Religiöse Einrichtung im sozialen Bereich
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Soziale Einrichtungen
  - Betreutes Wohnen
  - Geflüchtetenunterkunft
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

### Einzelhandel und Dienstleistungen

- Geschäft
- Gastronomie
- Fitnessstudio
- Kultureinrichtung
- Nachtleben: Bar, Disko
- Finanzdienstleistungen
  - Versicherungen
  - Banken
  - Kreditvergabe
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Hotel
- Post und Lieferdienste
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Medien**

- Soziale Medien
- Onlinemedien
- Printmedien
- Fernsehen und Radio
- Internet
- Werbung
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Kontextinformationen Lebensbereich Arbeit**

- Arbeitgeber\*in
  - Öffentlich
  - Kirchlich
  - Privat
- Beschäftigungsform
  - Abhängige Beschäftigung
    - Befristet
    - Unbefristet
- Selbstständigkeit

## Diskriminierungsform

Welche Diskriminierungsform (Art und Weise der erlebten Diskriminierung) wurde **von der betroffenen Person** benannt?

*Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachnennungen sind möglich.*

- Mittelbare Diskriminierung
- Unmittelbare Diskriminierung
- Anweisung zur Diskriminierung

- Verwehr von Rechten
  - Verwehr von Zugängen
    - Nichteinstellung
    - Nichtabschluss von Verträgen
    - Verwehren des physischen Zutritts
    - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
  - Verwehr von gleichwertiger Bewertung, Leistungen und Behandlung
    - Diskriminierende Lohnstruktur
    - Übergehen bei Beförderungen
    - Schlechtere Bewertung sowie das Nichtanerkennen von Leistungen
    - Schlechtere Qualität
    - Verdachtsunabhängige Kontrollen
    - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
  - Ausschluss von bestehender Teilhabe
    - Kündigungen
    - Ungewollte Versetzungen
    - Schulverweise
    - Nichtversetzungen
    - Bestehender Vertrag gekündigt
    - Aufforderung, physisch einen Ort zu verlassen
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Belästigung
  - Einschüchterungen
  - Anfeindungen
  - Erniedrigungen
  - Entwürdigungen
  - Beleidigungen
  - Mobbing
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Sexualisierte Belästigungen
  - Körperliche sexualisierte Übergriffe
  - Unerwünschte sexualisierte Handlungen
  - Verbale sexualisierte Übergriffe
  - Unerwünschte sexualisierte Darstellungen und Bilder
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

- Benachteiligung entlang einer Diskriminierungsbeschwerde
  - Diskriminierung anhand einer selbst vorgebrachten, die eigene Person betreffenden Diskriminierungsbeschwerde
  - Diskriminierung anhand einer von anderen vorgebrachten, die eigene Person betreffenden Diskriminierungsbeschwerde
  - Diskriminierung anhand einer selbst vorgebrachten, andere Person(en) betreffenden Diskriminierungsbeschwerde
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Straftatbestände
  - Körperverletzung
  - Sachbeschädigung
  - Brandstiftung
  - Hausfriedensbruch
  - Beleidigung
  - Üble Nachrede
  - Verunglimpfung des Andenkens Verstorbener
  - Verleumdung
  - Volksverhetzung
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Fehlende Barrierefreiheit
  - Fehlende angemessene Vorkehrungen
  - Räumliche und bauliche Barrieren
  - Lokale Erreichbarkeiten
  - Zeitliche Erreichbarkeiten
  - Kommunikationsbarrieren
  - Unpassende Geräte
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Subtile Formen der Diskriminierung
  - Übergehen
  - Nicht ernstnehmen
  - Ausgrenzung
  - Lächerlich machen
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

## Verursacher\*innen und verursachende Mechanismen von Diskriminierung

Welche Verursacher\*innen und verursachenden Mechanismen von Diskriminierung wurden **von der betroffenen Person** benannt?

Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft. Mehrfachnennungen sind möglich.

- Institutionen, Regeln und Ähnliches als Verursacher\*innen
  - Institution/Organisation und ihre Träger\*innen
  - Rechtsnormen
  - Geschäfts-/Versicherungsbedingungen
  - Algorithmische Entscheidungssysteme
  - Institutionelle/Arbeitsplatzbezogene Verhaltensregel
  - Normen/Praxen
  - Formulare, Dokumente und Ähnliches
  - Lehrmaterial
  - Darstellung in Medien, Filmen, Werbung et cetera
  - Räumliche und bauliche Bedingungen
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
  
- Einzelne Personen als Verursacher\*innen
  - Arbeitgeber\*in
  - Vorgesetzte\*r
  - Lehrkraft
  - Mitarbeiter\*in der Polizei
  - Mitarbeiter\*in der Justiz (Richter\*in, Staatsanwalt, Vollzugsbeamte)
  - Behörden- und Verwaltungsmitarbeiter\*in
  - Vermieter\*in
  - Ärzt\*in/Pflegepersonal
  - Sicherheitsdienst
  - Mitarbeiter\*in in Geschäften / bei Dienstleistungen
  - Kund\*in beziehungsweise Auftraggeber\*in
  - Andere Vertragspartner\*in
  - Kolleg\*in
  - Mitschüler\*in/Mitstudierende
  - Andere Kund\*in, Patient\*in
  - Unbekannte Person
  - Nachbarschaft/Bekannte Person
  - Befreundete Person
  - Familienmitglied
  - Personengruppe
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

## Beratungsverlauf

### Kontextinformationen

**Kontextinformationen** vor der Beratung

### Ort der Diskriminierung

Landkreis \_\_\_\_\_

Bundesland \_\_\_\_\_

### Zeitlicher Beratungsverlauf

Datum der Diskriminierung \_\_\_\_\_

Datum der Kontaktaufnahme zur Beratungsstelle \_\_\_\_\_

Datum der ersten umfassenden Beratung \_\_\_\_\_

Datum des Beratungsabschlusses \_\_\_\_\_

### Wer meldet den Fall?

Betroffene Person selbst

Andere Person, und zwar: \_\_\_\_\_

### Handlungsschritte vor der Beratung

Welche **Schritte** ist die betroffene Person **vor dem Aufsuchen der Beratungsstelle** bereits gegangen?

---

---

---

### Beratungssprache

Welche **Sprache** wurde während der Beratung gesprochen?

---

---

---

### Beendigungsbedingungen

Welche **Bedingungen** müssen für die betroffene Person erfüllt sein, um den **Fall abzuschließen**?

---

---

---

**Rechtliche Einschätzung**

- AGG-relevant
- LADG-relevant
- Strafrechtlich relevant
- Keine rechtliche Relevanz
- Andere rechtliche Relevanz, und zwar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Kooperationen**

- mit anderen AD-Beratungen
- mit Dolmetscher\*innen
- mit Rechtsanwält\*innen
- Andere Kooperationen, und zwar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Interventionen**

- nichtrechtliche Interventionen
  - Beschwerdebriefe
  - Weitervermittlung
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Rechtliche, aber außergerichtliche Interventionen
  - Juristische Beratung
  - Abmahnungen
  - Schlichtungsverfahren
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Gerichtliche Intervention
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**Ergebnis der Beratung**

Was ist das (vorläufige) Ergebnis der Beratung?

- Keine Lösung / Abbruch
- Weitervermittlung an \_\_\_\_\_
- Psychoemotionales Ergebnis
- Empowerment

- Gütliche Einigung mit dem\*der Verursacher\*in
  - Entschuldigung
  - Freiwillige Entschädigung
  - Nachträglicher Vertragsabschluss
  - Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_
- Außergerichtliches Ergebnis
  - Erfolgreiches außergerichtliches Verfahren
  - Erfolgloses außergerichtliches Verfahren
  - (Noch) Unbekannter Ausgang
- Gerichtliches Verfahren
  - Erfolgreiches gerichtliches Verfahren
  - Erfolgloses gerichtliches Verfahren
  - (Noch) Unbekannter Ausgang
- Anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

#### Beratungszufriedenheit der betroffenen Person

Wie **zufrieden** ist die betroffene Person **mit der Beratung**?  
(**Fremdeinschätzung** aus Berater\*innenperspektive)

---

---

---

Wie **zufrieden** ist die betroffene Person **mit der Beratung**?  
(**Selbsteinschätzung** der betroffenen Person)

---

---

---

Anderes, und zwar:

---

---

---

Selbstreflexion des\*der Berater\*in

Selbstwirksamkeit

---

---

---

Anspruch des Falles

---

---

---

Belastung

---

---

---

Zufriedenheit mit dem Ergebnis

---

---

---

Anderes, und zwar:

---

---

---



# 11. Anhang 3: Literaturverzeichnis

**ADAS** (Hg.) (o.J.): ADAS – Ein Projekt von LIFE e.V. Online verfügbar unter <https://life-online.de/project/adas/>, zuletzt geprüft am 15. Dezember 2021.

**Amtsgericht Hannover**, Urteil vom 15. August 2013, Aktenzeichen 482 C 107/44712.

**Antidiskriminierungsbüro Sachsen** (ADB Sachsen) (2021a): Abschlussbericht 2017–2020. Aufbau Antidiskriminierungsberatungsstrukturen in Sachsen. Leipzig. Online verfügbar unter <https://www.adb-sachsen.de/storage/app/uploads/public/615/ea5/0a8/615ea50a81ba2601744236.pdf>, zuletzt geprüft am 2.. November 2021.

**Antidiskriminierungsbüro Sachsen** (ADB Sachsen) (Hg.) (2021b): Fallstatistik 1. Januar –14. Juni 2021. Online verfügbar unter <https://www.adb-sachsen.de/storage/app/uploads/public/60d/970/cc0/60d970cc0fe31204087648.pdf>, zuletzt geprüft am 15. Dezember 2021.

**Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB** (ADNB des TBB) (2018): Gemeinsame Stellungnahme von Antidiskriminierungsakteur\*innen Zum Entwurf eines Landesantidiskriminierungsgesetzes in der Fassung vom 5. Juli 2018 (LADG-E). Berlin. Online verfügbar unter [https://www.adnb.de/de/10%20%C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20180011T0000%20-%20Stellungnahme%20LADG-E/Gemeinsame%20Stellungnahme%20von%20Antidiskriminierungsakteur\\_innen%20zum%20LADG-E%2031.8.pdf?download](https://www.adnb.de/de/10%20%C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20180011T0000%20-%20Stellungnahme%20LADG-E/Gemeinsame%20Stellungnahme%20von%20Antidiskriminierungsakteur_innen%20zum%20LADG-E%2031.8.pdf?download).

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2021): Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_vierter\\_2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=8).

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (ADS) (Hg.) (2015a): Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Bericht der unabhängigen Expert\_innenkommission des Bundes. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur\\_Themenjahr\\_Geschlecht/Handlungsempfehlungen\\_Kommission\\_Geschlecht.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Themenjahr_Geschlecht/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.html), zuletzt geprüft am 24. April 2017.

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (ADS) (Hg.) (2015b): Leitfaden: Beratung bei Diskriminierung. erste Schritte und Weitervermittlung. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_verweisberatung\\_20121109.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile&v=2), zuletzt geprüft am 15. Dezember 2021.

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (ADS) (2020): Jahresbericht 2019. Berlin.

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2021a):** Jahresbericht 2020. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2020.pdf;jsessionid=E68E6324E75B04327C5DEA281293154E.intranet221?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2020.pdf;jsessionid=E68E6324E75B04327C5DEA281293154E.intranet221?__blob=publicationFile&v=4), zuletzt geprüft am 2. November 2021.

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2021b):** Jahresbericht 2020. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4), zuletzt geprüft am 20. September 2021.

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2021c):** „Lebensretterin? Nur ohne Kopftuch!“. Der aktuelle Fall. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Religion/Religion\\_Sanitaeterin\\_Kopftuch.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Religion/Religion_Sanitaeterin_Kopftuch.html), zuletzt aktualisiert am 30. November 2021.

**Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein (2021):** Tätigkeitsbericht 2019 und 2020 der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein bei dem Präsidenten des Schleswig-Holsteinischen Landtages. Hg. v. Schleswig-Holsteiner Landtag und Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten. Online verfügbar unter <https://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/bb-ad>.

**Baumgärtner, Alex (2021):** AGG § 3 Begriffsbestimmungen. In: Beate Gsell, Wolfgang Krüger, Stephan Lorenz, Christoph Reymann, Martin Henssler, Elke Roos et al.: beck-online.GROSSKOMMENTAR, Stand: 15. September 2021. München: C.H. Beck.

**BEFORE (2020):** BEFORE zieht Bilanz: Diskriminierungen und rechte, gruppenbezogen menschenfeindliche Gewalt in der Corona-Pandemie 2020.

**Beigang, Steffen; Boll, Friederike; Egenberger, Vera; Hahn, Lisa; Leidinger, Andreas; Tischbirek, Alexander; Tuner, Defne (2021):** Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse. Bestandsaufnahme, Alternativen und Weiterentwicklung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie\\_rechtsdurchsetzung.pdf;jsessionid=79AEF7C9595CF4B3795DE-A4841296EE7.intranet221?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie_rechtsdurchsetzung.pdf;jsessionid=79AEF7C9595CF4B3795DE-A4841296EE7.intranet221?__blob=publicationFile&v=2), zuletzt geprüft am 20. Oktober 2021.

**Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017):** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Nomos. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskriminierungserfahrungen\\_in\\_deutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6), zuletzt geprüft am 15. Juli 2020.

**Bereswill, Mechthild; Ehlert, Gudrun (2017):** Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, Seite 499–509.

**Berghahn, Sabine; Egenberger, Vera; Klapp, Micha; Klose, Alexander; Liebscher, Doris; Supik, Linda; Tischbirek, Alexander (2016):** Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Büro für Recht und Wissenschaft GbR mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Christiane Brors. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin, zuletzt geprüft am 27. Januar 2018.

**Berghahn, Sabine; Klose, Alexander; Lewalter, Sandra; Liebscher, Doris; Spangenberg, Ulrike; Wersig, Maria** (2017): Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“. Berlin: Nomos. Online verfügbar unter [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch\\_Diskriminierungsschutz/Gesamtes\\_Handbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 17. September 2019.

**Bildungsstätte Anne Frank – Zentrum für politische Bildung und Beratung Hessen** (2020): Diskriminierung umfassender bekämpfen. Hessen braucht ein Antidiskriminierungsgesetz. Online verfügbar unter [https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Pressemitteilungen/2020-PMs/PM\\_BSAF\\_2020\\_Hessen\\_braucht\\_ein\\_Landesantidiskriminierungsgesetz.pdf](https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Pressemitteilungen/2020-PMs/PM_BSAF_2020_Hessen_braucht_ein_Landesantidiskriminierungsgesetz.pdf), zuletzt geprüft am 30. November 2021.

**Castro Varela, María do Mar; Koop, Ute; Mohamed, Sabine; Ott-Gerlach, Gisela; Thaler, Lisa** (2012): „... nicht so greifbar und doch real“. Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* in Deutschland. Hg. v. LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V. Berlin. Online verfügbar unter [https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web\\_sicher.pdf](https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web_sicher.pdf), zuletzt geprüft am 2. Juli 2020.

**CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit; Teilseind e.V.** (Hg.) (2021a): I Report. Vorfall melden. Online verfügbar unter <https://www.i-report.eu/fall-melden>, zuletzt geprüft am 15. Dezember 2021.

**CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit; Teilseind e.V.** (Hg.) (2021b): Über I Report. Was wir tun. Online verfügbar unter <https://www.i-report.eu/ueber-i-report/was-wir-tun/>, zuletzt geprüft am 15. Dezember 2021.

**Cremer, Hendrik** (2013): „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz. Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei. Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/\\_migrated/tx\\_commerce/Studie\\_Racial\\_Profiling\\_Menschenrechtswidrige\\_Personenkontrollen\\_nach\\_Bundespolizeigesetz.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/Studie_Racial_Profiling_Menschenrechtswidrige_Personenkontrollen_nach_Bundespolizeigesetz.pdf), zuletzt geprüft am 11. August 2019.

**Cremer, Hendrik** (2017): Racial Profiling: Eine menschenrechtswidrige Praxis am Beispiel anlassloser Personenkontrollen. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, Seite 405–414.

**Cremer, Hendrik** (2020): Das Verbot rassistischer Diskriminierung. Hg. v. Deutsches Institut für Menschenrechte. Online verfügbar unter [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse\\_Studie/Analyse\\_Verbot\\_rassistischer\\_Diskriminierung.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_Verbot_rassistischer_Diskriminierung.pdf), zuletzt geprüft am 23. Juli 2021.

**Crenshaw, Kimberle** (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum (1), Seite 139–167.

**Deutscher Behindertenrat (DBR)** (2018): Forderungen des Deutschen Behindertenrates (DBR) anlässlich der Sondierungsgespräche von CDU, CSU und SPD 2018. Berlin.

- Diehl, Claudia; Fick, Patrick** (2016): Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem. In: Claudia Diehl, Christian Hunkler und Cornelia Kristen (Hg.): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Wiesbaden: Springer, Seite 243–286.
- Edthofer, Julia** (2015): Gegenläufige Perspektiven auf Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus im post-nationalsozialistischen und postkolonialen Forschungskontext. In: Österreich Z Soziol 40 (2), Seite 189–207. DOI: 10.1007/s11614-015-0164-8.
- Egenberger, Vera** (2015): Diskriminierungsschutz weiterentwickeln. Argumente für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Bonn (WISO Diskurs, 16/2015). Online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12022.pdf>, zuletzt geprüft am 24. April 2017.
- Eisele, Jörg; Schittenhelm, Ulrike** (2019): § 189. In: Albin Eser: Strafgesetzbuch. 30. Auflage München: C.H. Beck.
- Foitzik, Andreas; Kalpaka, Annita** (2020): Antidiskriminierungsberatung – an der Schnittstelle zwischen Einzelfallhilfe und struktureller Veränderung. In: Nivedita Prasad, Katrin Muckenfuss und Andreas Foitzik (Hg.): Recht vor Gnade. Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit: Beltz Juventa, Seite 165–176.
- Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung** (7. Juni 2020): Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung fordert Aufnahme eines Diskriminierungstatbestands „Gewicht“ ins Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Berlin. Online verfügbar unter [https://gewichtsdiskriminierung.de/wp-content/uploads/2020-06-07\\_PM\\_Hotel\\_Cuxhaven\\_Petition\\_Bundestag.pdf](https://gewichtsdiskriminierung.de/wp-content/uploads/2020-06-07_PM_Hotel_Cuxhaven_Petition_Bundestag.pdf).
- Gomolla, Mechtild; Radtke, Frank-Olaf** (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grigolo, Michele** (2010): Human rights and cities: the Barcelona Office for Non-Discrimination and its work for migrants. In: The International Journal of Human Rights 14 (6), Seite 896–914. DOI: 10.1080/13642987.2010.512134.
- Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena** (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter [https://www.diversity-institut.info/downloads/Expertise\\_Diskrimierungserfahrungen\\_in\\_DE\\_anhand\\_der\\_sex\\_Identitaet.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/Expertise_Diskrimierungserfahrungen_in_DE_anhand_der_sex_Identitaet.pdf).
- Kinsky, Sara** (2017): Mit Recht gegen Rassismus. Chancen und Grenzen strategischer Prozessführung im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am Beispiel diskriminierender Einlasskontrollen vor Diskotheken. Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). Leipzig. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierung.org/s/Mit\\_Recht\\_gegen\\_Rassismus.pdf](https://www.antidiskriminierung.org/s/Mit_Recht_gegen_Rassismus.pdf), zuletzt geprüft am 19. Oktober 2019.
- Klose, Alexander; Liebscher, Doris** (2015): Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft. Stand, Defizite, Empfehlungen. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Koch, Katharina; Nguyen, Alexander** (2010): Schutz vor mittelbarer Diskriminierung – Gleiches Recht für alle? Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung in der höchstrichterlichen Rechtsprechung. In: Europa-recht 45 (3), Seite 364–378.

**Kronenbitter, Lara; Aalders, Sophia; Meksem, Miriam; Schleifer, Janne; Beigang, Steffen** (im Erscheinen): Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen und diskriminierungsrelevante Einstellungen in Sachsen. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung.

**Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg** (2021):

Diskriminierungsschutz gewährleisten - Schutzlücke schließen. Für ein Landesantidiskriminierungsgesetz in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter [http://lag-adb-bw.adis-ev.de/wp-content/uploads/sites/16/2021/03/Diskriminierungsschutz\\_gewaehrleisten\\_20032021.pdf](http://lag-adb-bw.adis-ev.de/wp-content/uploads/sites/16/2021/03/Diskriminierungsschutz_gewaehrleisten_20032021.pdf), zuletzt geprüft am 07. Oktober 2021.

**Liebscher, Doris** (2012): § 5 Erweiterte Horizonte: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und europäische Antidiskriminierungsrichtlinien. In: Lena Foljanty und Ulrike Lembke (Hg.): Feministische Rechtswissenschaft. 2. Auflage, Seite 109–132.

**Life e.V.** (Hg.) (o.J.): Was wir wollen und was wir tun. Online verfügbar unter <https://life-online.de/portrait/>, zuletzt geprüft am 15. Dezember 2021.

**Mediendienst Integration** (2021): Landesantidiskriminierungsgesetz. Was planen die Bundesländer? Juni 2021.

**Memarnia, Susanne** (2021): Novum. Polizei entschuldigt sich. Racial Profiling in Berlin. In: taz online, 26. September 2021. Online verfügbar unter <https://taz.de/Racial-Profiling-in-Berlin/!5803144/>, zuletzt geprüft am 30. November 2021.

**Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties** (2020): Discriminatiecijfers in 2019. over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Een rapport. o.O. Online verfügbar unter <https://discriminatie.nl/files/2020-04/Discriminatiecijfers%20in%202019.pdf>, zuletzt geprüft am 31. März 2021.

**Nielebock, Helga** (2016): „Das Gesetz ist ein großer Schritt nach vorn, muss aber effektiver werden“. Interview. In: Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Seite 42–47.

**Oesch, Daniel; Lipps, Oliver; & McDonald, Patrick** (2017): The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. In: Demographic Research 37, Seite 1793–1824. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/26332243>.

**Orwat, Carsten** (2019): Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen. Berlin: Nomos. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie\\_diskriminierungsrisiken\\_durch\\_verwendung\\_von\\_algorithmen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie_diskriminierungsrisiken_durch_verwendung_von_algorithmen.pdf?__blob=publicationFile&v=3), zuletzt geprüft am 6. Oktober 2019.

**Pärli, Kurt; Naguib, Tarek; Müller, Arne; Kuratli, Sandra** (2012): Schutz vor Benachteiligung aufgrund chronischer Krankheit. Unter besonderer Berücksichtigung des internationalen Rechts, des Unionsrechts, des AGG und des SGB IX sowie mit einem rechtsvergleichenden Seitenblick. Analyse und Empfehlungen. Wintherthur. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_schutz\\_vor\\_benachteilig\\_aufgrund\\_chronischer\\_krankheit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_schutz_vor_benachteilig_aufgrund_chronischer_krankheit.pdf?__blob=publicationFile&v=3), zuletzt geprüft am 6. Oktober 2019.

**Regge, Philipp; Pegel, Christian** (2021): StGB § 185. In: Wolfgang Joecks und Klaus Miebach: Münchener Kommentar zum StGB. München: C.H. Beck.

**Reiners, Hartmut** (2015): Dokumentation von Diskriminierungsfällen. In: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabielt. Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). Berlin, Seite 95–101.

**Rottleuthner, Hubert; Mahlmann, Matthias; Kawamura, Hiroki** (2011): Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten. 1. Auflage Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges (Recht und Gesellschaft, 3).

**Schlachter-Voll, Monika** (2021): AGG § 3 Begriffsbestimmungen. In: Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis und Ingrid Schmidt: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 21. Auflage München: C.H. Beck.

**Schulze, Karina; Tacke, Gertrud** (2017): Positionierung – Diskriminierungsschutz in Deutschland stärken. Hg. v. Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V. Online verfügbar unter [http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/dd15d61ae33c20aac12581b400363354/\\$FILE/Paritaetische\\_Positionen\\_diskriminierungsschutz.pdf](http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/dd15d61ae33c20aac12581b400363354/$FILE/Paritaetische_Positionen_diskriminierungsschutz.pdf), zuletzt geprüft am 7. Oktober 2021.

**Sternberg-Lieben, Detlev; Schittenhelm, Ulrike** (2019): § 130. In: Albin Eser: Strafgesetzbuch. 30. Auflage München: C.H. Beck.

**Stocker, Rainer; Urbanikova, Marina; Banjac, Bogdan** (2021): Collection and Use of Complaints Data by Equality Bodies. Equinet Report: Working Group on Research and Data Collection. Equinet. Online verfügbar unter [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/09/Equinet\\_Complaints\\_Data\\_Report\\_FINAL.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/09/Equinet_Complaints_Data_Report_FINAL.pdf), zuletzt geprüft am 30. November 2021.

**Stop Hate** (2019): Stop Hate UK Annual Report 2018-19. Online verfügbar unter <https://www.stophateuk.org/2019/04/15/stop-hate-uk-annual-statistical-report-2018-2019/>.

**Tischbirek, Alexander; Wihl, Tim** (2013): Verfassungswidrigkeit des „Racial Profiling“: Zugleich ein Beitrag zur Systematik des Art. 3 GG. In: JuristenZeitung 68 (5), Seite 219–223.

**Vries, Lisa de; Fischer, Mirjam; Kasprowski, David; Kroh, Martin; Kühne, Simon; Richter, David; Zindel, Zaza** (2020): LGBTQI\*-Menschen am Arbeitsmarkt : hoch gebildet und oftmals diskriminiert. Hg. v. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (DIW Wochenbericht, 36). Online verfügbar unter [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020\\_36\\_1/lgbtqi\\_-menschen\\_am\\_arbeitsmarkt\\_hoch\\_gebildet\\_und\\_oftmals\\_diskriminiert.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020_36_1/lgbtqi_-menschen_am_arbeitsmarkt_hoch_gebildet_und_oftmals_diskriminiert.html), zuletzt geprüft am 22. Oktober 2021.

**Weiß, Birte** (2010): Zwei Jahre Antidiskriminierungsberatung in Hamburg. Beispiele und Ergebnisse aus dem Projekt „Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen“. Hg. v. basis & woge e.V. Hamburg.

**Weiß, Birte** (2013): Diskriminierungsreport Hamburg. Hg. v. basis & woge e.V. Hamburg. Online verfügbar unter [https://epub.sub.uni-hamburg.de/epub/volltexte/2014/34058/pdf/Diskriminierungsreport\\_2013\\_1.pdf](https://epub.sub.uni-hamburg.de/epub/volltexte/2014/34058/pdf/Diskriminierungsreport_2013_1.pdf).

**Winterhagen, Jenni; Ceyhan, Güzin; Tisch, Daria** (2021): Beratungsangebote für Betroffene von antimuslimischem Rassismus. Kurzanalyse der Beratungslandschaft für Betroffene von antimuslimisch motivierten Übergriffen und antimuslimisch motivierter Diskriminierung in Deutschland. Hg. v. Kompetenznetzwerk Islam- und Muslimfeindlichkeit. Online verfügbar unter <https://www.claim-allianz.de/aktuelles/news/neue-studie-beratungsangebote-fuer-betroffene-von-antimuslimischem-rassismus/>, zuletzt geprüft am 6. Oktober 2019.

**Yiğit, Nuran** (2008): Antidiskriminierungsreport Berlin 2006–2008. Diskriminiert? Kennen Sie Ihre Rechte? Hg. v. Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB). Berlin.

## **Impressum**

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

### **Herausgeber:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

### **Autor\*innen:**

Sophia Aalders

Camille Ionescu

Steffen Beigang

### **Kontakt:**

Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Telefonische Beratung: Montag bis Donnerstag 9–15 Uhr

Tel.: 0800 546 546 5

E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

Allgemeine Anfragen

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Satz und Layout:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

**Stand:** August 2022

**Druck:** MKL Druck GmbH & Co. KG

Alle Rechte vorbehalten. Auch die fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.



