

# DeZIM Project Report +

DPR #14 | 24 Berlin, den 17. Dezember 2024

## Wege in die Antidiskriminierungs- beratung

Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenen-  
perspektive



# DeZIM Project Report +

DPR #14 | 24 Berlin, den 17. Dezember 2024

---

## Wege in die Antidiskriminierungs- beratung

Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenen-  
perspektive

# INHALT

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>01</b>
1. Hintergrund .....	01
2. Daten und Methoden .....	01
3. Ergebnisse und Handlungsoptionen .....	02
<hr/>	
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>07</b>
1.1 Fragestellung und methodisches Vorgehen .....	08
1.2 Aufbau des Berichts .....	11
<hr/>	
<b>2. Antidiskriminierungswissen</b> .....	<b>12</b>
2.1 Wie allgemein bekannt ist der rechtliche Diskriminierungsschutz? .....	12
2.2 Wie allgemein bekannt ist AD-Beratung? .....	15
2.3 Sind sich Menschen der Diskriminierung bewusst? .....	17
<hr/>	
<b>3. Reaktionen auf Diskriminierung und Entscheidung für Beratung</b> .....	<b>19</b>
3.1 Wie reagieren Menschen auf Diskriminierung? .....	19
3.2 Warum entscheiden sich Betroffene für oder gegen eine Beratung? .....	21
<hr/>	
<b>4. Die Suche nach AD-Beratung</b> .....	<b>28</b>
4.1 Wie suchen Betroffene AD-Beratungsstellen und mit welchen Hürden sind sie dabei konfrontiert? .....	28
4.2 Welche Schwierigkeiten bestehen in der Kontaktaufnahme mit AD-Beratungsstellen? .....	31
<hr/>	
<b>5. Die Bewertung von AD-Beratung</b> .....	<b>34</b>
5.1 Wie werden Beratungsverlauf und Beratungsfolgen bewertet? .....	34
5.2 Wie beschreiben Betroffene ihre Erfahrungen mit AD-Beratung? .....	35
<hr/>	
<b>6. Bedarfe und Handlungsempfehlungen</b> .....	<b>40</b>
<hr/>	
<b>Interviewlegende</b> .....	<b>46</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>47</b>

## ZUSAMMENFASSUNG

---

### 1. Hintergrund

Die vorliegende Studie setzt sich empirisch mit Betroffenenperspektiven auf Antidiskriminierungsberatung (AD-Beratung) auseinander. Das Forschungsprojekt wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Rahmen einer Zuwendung an das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) von Juni 2023 bis September 2024 gefördert. Seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 hat sich die AD-Beratung in Deutschland zunehmend als wichtige Infrastruktur für Betroffene von Diskriminierung etabliert. Gleichzeitig fehlt es aber nach wie vor an einem flächendeckenden Beratungsangebot. Während in bisheriger Forschung bereits auf Verbesserungspotenziale der bestehenden AD-Infrastruktur hingewiesen wurde, bedarf es jedoch ergänzend einer verlässlichen Datengrundlage zur allgemeinen Bevölkerungs- bzw. Betroffenenperspektive auf Antidiskriminierungsarbeit und AD-Beratungsstrukturen. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende empirische Studie erstens die Kenntnisse der Allgemeinbevölkerung von AD-Strukturen in Deutschland und nimmt zweitens die Erfahrungen mit und Perspektiven auf AD-Beratung von Diskriminierungsbetroffenen näher in den Blick.

Ziel der Studie ist es, die Zugänge, Barrieren und Erfahrungen mit Blick auf AD-Beratung besser zu verstehen. Im Rahmen eines explorativen multimethodischen Forschungsdesigns werden spezifische erfahrungsbasierte Zugänge abgebildet. Die Forschungsergebnisse und identifizierten Kritikpunkte gliedern sich entlang des Zugangs zu Antidiskriminierungswissen, der Komplexität der Kontaktaufnahme mit einer AD-Beratung sowie emotionaler und sozialer Dimensionen. Die empirischen Ergebnisse lassen aussagekräftige Rückschlüsse über das allgemeine Wissen über (Anti-)Diskriminierung sowie über die Reaktionen auf Diskriminierung und die Inanspruchnahme von Beratung zu.

Insgesamt wird deutlich, dass ein Ausbau der Antidiskriminierungsberatung dringend erforderlich ist. Um effektiv sein zu können, muss dieser integral an ausreichende finanzielle Kapazitäten geknüpft sein. Auf Grundlage dieser Befunde wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, um den Bedarfen der von Diskriminierung betroffenen Personen besser gerecht zu werden.

### 2. Daten und Methoden

Die Datengrundlage der Studie basiert auf einem multimethodischen Forschungsdesign und umfasst quantitative Umfragedaten sowie qualitative Interviews: Erstens erfolgte die

---

---

quantitative Auswertung der Daten des NaDiRa.panels, einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage mit über 14.000 Befragungsteilnehmenden, die unter anderem sechs spezifische Fragen zu Antidiskriminierungswissen, Umgang mit Diskriminierung und Bewertung von Beratung beinhaltete, die eigens für dieses Projekt entwickelt wurden. Durch diese Samplingstrategie ermöglicht das NaDiRa.panel erstmals eine quantitative Untersuchungsperspektive auf den Umgang mit Diskriminierung und Rassismus in Deutschland, bei der die Einstellungen und Erfahrungen von drei rassistisch markierten Gruppen (asiatische, muslimische und Schwarze Menschen) differenziert betrachtet werden können. Zweitens wurden 20 qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Diskriminierungsbetroffenen sowie Beratenden aus dem Feld der Antidiskriminierung geführt, mit einer Länge von jeweils 40 bis 100 Minuten. Dabei wurde angestrebt, über die Rekrutierung der Interviewpartner\*innen alle AGG-relevanten Diskriminierungsmerkmale abzudecken. Zusätzlich fand eine Zweitauswertung von 15 Interviews mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen und Verbänden statt, die im Rahmen des NaDiRa im Jahr 2022 erhoben wurden und einen Fokus auf die Probleme und Bedarfe der Beratungsstellen selbst setzen.

Die empirischen Ergebnisse des Berichts ergeben sich aus einer gemeinsamen Auswertung der Umfrage- und Interviewdaten: Die quantitativen Analysen von Verteilungen und Gruppenunterschieden zeichnen ein allgemeines Bild zum Wissen über Diskriminierungsschutz in Deutschland, zu den Umgangsstrategien und Anlaufstellen der von Diskriminierung betroffenen Menschen, sowie zu ihrer Zufriedenheit mit den Beratungsangeboten. Die inhaltsanalytische Auswertung der qualitativen Interviews bietet ein vertieftes Verständnis der Wege der Betroffenen durch die Antidiskriminierungsberatung, der Hürden, die ihnen begegnen, sowie der Auswirkungen der Beratung.

### 3. Ergebnisse und Handlungsoptionen

In diesem Bericht werden Betroffenenperspektiven auf Antidiskriminierungsberatung empirisch beleuchtet. Im Folgenden sind die wichtigsten Ergebnisse und Handlungsoptionen in Kürze zusammengefasst:

- 👉 **Das allgemeine Wissen über Diskriminierungsschutz ist gering, Unsicherheiten dominieren.**
- ➔ **Kenntnisse über rechtlichen Diskriminierungsschutz sind ungleich verteilt und mehrheitlich ungenügend:** Jede fünfte Person gab an, noch nie vom Allgemeinen Gleichbe-

---

handlungsgesetz (AGG) gehört zu haben (21,8%) oder sich nicht ausreichend darüber informiert zu fühlen (50,6%). Insbesondere Menschen mit geringer Schulbildung, im jüngeren Alter und Personen, die aufgrund ihrer Deutschkenntnisse bereits Diskriminierung erlebt haben, geben an, das AGG nicht zu kennen. Auch asiatische, muslimische und Schwarze Befragte kennen tendenziell das AGG seltener als nicht rassistisch markierte Personen.

➔ **Die Vielfalt an Beratungsangeboten ist wenig bekannt und für viele überfordernd:** Nur etwa jede zehnte Person in Deutschland kennt eine Beratungsstelle, an die sie sich im Falle von Diskriminierung wenden würde. Von Betroffenen wird zudem von Überforderung bezüglich der Beratungsangebote berichtet, da für viele nicht klar ist, welche Art der Beratung für sie passend wäre und was mit einer Beratung erreicht werden kann. Personen, die aufgrund ihres Geschlechts (13,5%) oder ihrer sexuellen Orientierung (27,4%) diskriminiert wurden, geben häufiger an, dass ihnen Beratungsstellen bekannt sind als Personen ohne Diskriminierungserfahrung (9,1%).

➔ **Das Bewusstsein für Diskriminierung ist begrenzt:** Betroffene berichten davon, dass erlebte Diskriminierung häufig nicht als solche wahrgenommen oder als nicht melde- oder beratungswürdig eingestuft wird. Neben psychischen Belastungen werden auch verinnerlichte gesellschaftliche Erwartungen, etwa nicht als hilfsbedürftig zu gelten, als Faktoren genannt.

👍 **Bei Diskriminierung stellt das Aufsuchen einer AD-Beratung eine seltene Ausnahme dar.**

➔ **Die meisten Betroffenen suchen in ihrem näheren Umfeld nach Unterstützung oder unternehmen nichts aktiv in Reaktion auf Diskriminierung:** Am häufigsten tendieren Menschen dazu, mit Personen aus ihrem Umfeld über ihre Erfahrungen zu sprechen (66,2%). Gut die Hälfte der Menschen unternimmt nichts aktiv (45,1%) oder vermeidet sogar bestimmte Orte oder Personen (52,6%). Im Vergleich zu solchen Vermeidungs- und privaten Umgangsstrategien stellen Meldungen, die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten oder gar die Einleitung juristischer Schritte nur eine vergleichsweise seltene Ausnahme dar. So liegt zum Beispiel der Anteil derjenigen Personen, die nach einer Diskriminierungserfahrung eine Beratungsstelle aufsuchen, bei weniger als 7%. Zudem versuchen rassistisch markierte Betroffene von Diskriminierung (muslimisch: 10,4%; asiatisch: 9,8%; Schwarz: 12,2%) häufiger als nicht rassistisch markierte Personen (4,8%) ihren Fall außerhalb offizieller Beschwerdestrukturen öffentlich zu machen.

---

---

➔ **Die Entscheidung für AD-Beratung ist sehr voraussetzungsvoll:** Die seltene Inanspruchnahme von Antidiskriminierungsberatung wird durch gesellschaftliche Realitäten sowie psychische Kapazitäten beeinflusst. Die interviewten Betroffenen berichten von verschiedenen Umständen, die gegeben sein müssen, um sich für eine Beratung zu entscheiden: So müssen die Art und der Kontext der Diskriminierungserfahrung(en) als besonders gravierend wahrgenommen werden. Zugleich müssen psychisch ausreichend Kraft und Ausdauer vorhanden sein, sich weiter mit der Diskriminierungserfahrung auseinanderzusetzen und Ängste und Unsicherheiten in Bezug auf das potenzielle Beratungsangebot zu überwinden. Insbesondere Menschen, die sich als Schwarz (18,3%), muslimisch (16,2%), asiatisch (12,1%) oder als deutsch mit Migrationshintergrund (11,8%) identifizieren, geben häufiger als nicht rassistisch markierte Personen (6,7%) an, nicht aktiv auf Diskriminierung zu reagieren, weil ihnen „so etwas die ganze Zeit“ widerfährt.

👉 **Das Finden von und die Kontaktaufnahme mit AD-Beratungsstellen ist mit Hürden verbunden.**

➔ **Bei der Suche nach AD-Beratungsstellen sind die digitale Auffindbarkeit sowie das soziale Umfeld der Betroffenen von besonderer Bedeutung:** Viele Betroffene berichten davon, dass die Onlinepräsenz die wichtigste Informationsquelle bei der Suche nach AD-Beratungsangeboten darstellt. Hierbei wurde auf verschiedene Hürden hingewiesen, wie etwa die Existenz von regionalen Differenzen bzgl. der Auffindbarkeit. Als besonders wichtige Zugänge wurden zudem das soziale Umfeld und vor allem bestehende Community-Strukturen beschrieben. Insofern spielt die Praxis der informellen Unterstützung durch Vertraute eine wichtige Rolle als erster Schritt auf dem Weg zur Nutzung von AD-Beratung.

➔ **Die (Erst-)Kontaktaufnahme mit AD-Beratungsstellen gestaltet sich zum Teil schwierig und langwierig:** Viele Betroffene berichten von Problemen bei der Erreichbarkeit der Stellen sowie von langen Terminfindungsprozessen. Zudem stellen Sprachbarrieren und Kommunikationsschwierigkeiten weitere Hindernisse dar, die den Zugang zu diesen wichtigen Unterstützungsangeboten erschweren.

👉 **Die Bewertung von AD-Beratung und ihren Folgen fällt ambivalent aus.**

➔ **Emotionale Unterstützung und Empowerment werden geschätzt, juristische Unterstützung jedoch als unzureichend empfunden:** Viele Betroffene schätzen die emotionale

---

---

Unterstützung und das Empowerment durch die Beratungsstellen, sind jedoch von der juristischen Beratungs- und Verweispraxis oftmals enttäuscht.

- ➔ **Ressourcenmangel der AD-Beratungsstellen wird von vielen Betroffenen wahrgenommen:** Insgesamt wird AD-Beratung von den meisten Betroffenen als grundsätzlich sehr wertvoll, aber in ihren konkreten Handlungsspielräumen und Entscheidungskompetenzen als limitiert eingeschätzt.

## Handlungsoptionen

Die aus den empirischen Ergebnissen dieses Berichts abgeleiteten Handlungsoptionen umfassen folgende Bereiche:

- ➔ **Stärkung einer allgemeinen Antidiskriminierungskultur**
- ➔ **Verbesserung der Sichtbarkeit und niedrigschwellige Zugänglichkeit von Beratungsangeboten**
- ➔ **Verbesserung des AD-Beratungsangebotes für Betroffene**
- ➔ **strukturelle Verbesserung des Beratungsfeldes (flächendeckender Ausbau und breite Vernetzung mit Akteur\*innen aus dem Feld der Antidiskriminierung)**
- ➔ **Ausbau und Verstetigung von mehr Forschung und Evaluation zu AD-Beratung**

Eine alle Bereiche betreffende Grundvoraussetzung ist dabei die Ausstattung des Beratungsangebotes mit ausreichenden Ressourcen im Rahmen einer adäquaten Finanzierung (vgl. ausführlich [Kapitel 6](#)).

---

## 1. Einleitung

Seit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 und der damit verbundenen Gründung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat sich die Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland stetig weiterentwickelt und professionalisiert (Bartel und Kalpaka 2022). Dabei ist die Antidiskriminierungsberatung (AD-Beratung) zu einer wichtigen Infrastruktur geworden, die von Diskriminierung Betroffenen auf verschiedenen Ebenen Unterstützung bietet und sie dazu befähigen kann, die Möglichkeiten des AGG rechtlich zu nutzen sowie darüber hinaus einen Umgang mit ihren Diskriminierungserfahrungen zu finden.

Diese AD-Beratungsinfrastruktur gliedert sich zum einen in formalisierte Beratungsstellen, deren Arbeitsschwerpunkt eindeutig auf Antidiskriminierung liegt, und zum anderen in Stellen mit Antidiskriminierung als Querschnittsthema, wie Wohn-, Inklusions- oder Migrationsberatung (Bartel und Kalpaka 2022). Dies können sowohl staatliche als auch zivilgesellschaftliche Akteure sein. Weiterhin gibt es informelle Strukturen, wie selbstorganisierte Stellen (Bartel und Kalpaka 2022). Unterschieden werden kann auch in strukturimmanente Stellen (bspw. die AGG-Beschwerdestelle in einem Betrieb oder die AD-Beauftragte an der Hochschule) sowie externe, von der diskriminierenden Organisation unabhängige AD-Beratungsstellen (Bartel und Kalpaka 2022). Darüber hinaus finden sich Beratungsstellen, die sich in ihrer Arbeit entweder auf verschiedene Zielgruppen und Diskriminierungsdimensionen oder Lebensbereiche konzentrieren. Alle diese unterschiedlichen Stellen werden im vorliegenden Bericht als AD-Beratung gefasst und in den Blick genommen.

Obwohl im Auf- und Ausbau der Beratungsstrukturen schon viel erreicht wurde, fehlt es in Deutschland immer noch an einem flächendeckenden AD-Beratungsangebot. Bisherige Bestandsaufnahmen von AD-Beratungsstrukturen machen deutlich, dass es weiterhin einer intensiven Anstrengung bedarf, um breit angelegte und umfassende Angebote zu etablieren. Die nächsten Jahre werden daher von der Aufgabe geprägt sein, die Beratungsstrukturen weiter auszubauen, um die Betroffenen von Diskriminierung angemessen zu unterstützen und ihnen den Zugang zu rechtlichen Möglichkeiten zu erleichtern. Um diesen Strukturausbau möglichst effizient zu gestalten, ist ein umfassendes Wissen über die aktuelle Infrastruktur notwendig. Die bisherige Forschung weist bereits auf Problemlagen und Bedarfe vieler AD-Beratungsstellen hin: Neben verschiedenen Publikationen des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) und einzelner AD-Beratungsstellen (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg 2023; Antidiskriminierungsverband Deutschland 2015b) bietet vor allem die Studie „Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte“ einen umfangreichen Überblick über die aktuelle Infrastruktur (Bartel und Kalpaka 2022). Darüber hinaus fehlt es jedoch an einer zuverlässigen Datengrundlage zur allgemeinen Bevölkerungs- sowie spezifischen Betroffenenperspektive auf Antidiskriminierungsarbeit und AD-Beratungsstrukturen.<sup>1</sup> Das hier präsentierte Forschungsprojekt versucht, diese Lücke zu schließen, indem einerseits Antidiskriminierungswissen und der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen in der Gesamtbevölkerung repräsentativ erhoben und andererseits die Betroffenenperspektive auf das AD-Beratungsangebot fokussiert wird.

---

<sup>1</sup> Einschlägige quantitative Daten beschränken sich mit Ausnahme der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung“ (Beigang et al. 2017) zumeist auf gruppenspezifische Erhebungen (siehe z. B. Aikins et al. 2021; LesMigraS – Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. 2012; Perry et al. 2023).

## 1.1 Fragestellung und methodisches Vorgehen

Im vorliegenden Bericht werden Perspektiven auf die AD-Beratung in Deutschland in den Blick genommen. Dabei gehen wir folgenden Fragen nach:

- *Allgemeines Antidiskriminierungswissen:* Welches allgemeine Wissen gibt es in der Bevölkerung in Deutschland über Antidiskriminierung? Wie bekannt ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), und inwieweit wissen Menschen, wo sie Unterstützung und Beratung im Falle von Diskriminierung bekommen können?
- *Betroffenenperspektiven :* Wie nehmen Betroffene von Diskriminierung AD-Beratung wahr und wie treffen sie die Entscheidung, diese (nicht) zu nutzen? Welche Barrieren bestehen für Betroffene im Zugang zu AD-Beratung? Wie bewerten diejenigen, die AD-Beratung in Anspruch genommen haben, dieses Angebot?
- *Bedarfe und Empfehlungen:* Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um Betroffene besser über AD-Beratungsstellen unterstützen zu können?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein multimethodischer Ansatz gewählt, der quantitative und qualitative Elemente kombiniert. Die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse speisen sich dementsprechend aus verschiedenen Datengrundlagen. Erstens wurde eine repräsentative Bevölkerungsumfrage durchgeführt. Zweitens wurden qualitative Interviews mit Diskriminierungsbetroffenen sowie Beratenden aus dem Feld der Antidiskriminierung geführt.

### Quantitative Datenerhebung

Die quantitative Datenerhebung erfolgte über Befragungswelle 2 des **NaDiRa.panels**, das vom **Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM)** im Rahmen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) durchgeführt wird. Das NaDiRa.panel erlaubt erstmals in Deutschland eine quantitative Auseinandersetzung mit dem Umgang mit Diskriminierung und Rassismus, bei der die Einstellungen und Erfahrungen von drei rassistisch markierten Gruppen (asiatischen, muslimischen und Schwarzen Menschen) differenziert betrachtet werden können. Dadurch ermöglichen die Daten des NaDiRa.panels neben standardisiert erfassten Gruppendifferenzen auch eine rassismusspezifische Untersuchungsperspektive. Mit der praktischen Umsetzung der Befragung wurde das Markt- und Meinungsforschungsinstitut Infas GmbH beauftragt.<sup>2</sup> Das NaDiRa.panel zielt darauf ab, ein langfristiges quantitatives Monitoring von Diskriminierung und Rassismus in Deutschland aufzubauen. Hierfür werden computergestützte Web-Interviews (CAWI) auf Basis eines probabilistischen Samples durchgeführt, das aus einer nach Einwohnermeldeämtern gezogenen Stichprobe aller in Deutschland gemeldeten Erwachsenen im Alter von 18 bis 71 Jahren besteht. Bei der Stichprobenziehung wurde sichergestellt, dass potenziell von Rassismus betroffene Menschen überproportional repräsentiert sind. Dazu wurden die über die Einwohnermeldeämter gezogenen Namen, über die Methode der Onomastik klassifiziert (Humpert und Schneiderheinze 2000). Das bedeutet, dass Namen mittels onomastischer Verfahren bestimmten geografischen Regionen oder Ländern zugeordnet

<sup>2</sup> Die wesentlichen Eckpunkte zur Umsetzung der ersten Erhebung (Welle 0) sind im „Methodenbericht. Aufbau eines Online-Access-Panels und Erstbefragung im Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)“ (Ruland et al. 2023) zusammengefasst.

werden. Die Anwendung von *Gewichtungsfaktoren*<sup>3</sup> sorgt dafür, dass die Analysen auf die gesamtdeutsche erwachsene Bevölkerung in Privathaushalten generalisiert werden können, also repräsentativ sind. Darüber hinaus werden neben der Kategorisierung von rassistisch vulnerablen Gruppen auch verschiedene weitere Identitäten und Diskriminierungserfahrungen im Panel erfasst. Hierdurch ist es möglich, auch Aussagen über weitere AGG-relevante Kategorien wie Diskriminierung basierend auf Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung zu treffen.<sup>4</sup> Die Befragung erfolgt in jährlichen Wellen, wobei jede einen Fragenkatalog umfasst, dessen Beantwortung auf circa 20 Minuten ausgelegt ist. In der Auftaktbefragung (Welle 0) des NaDiRa.panels wurden zwischen Juni und November 2022 über 21.000 Personen zu ihren individuellen Einstellungen zu rassistischen Vorurteilen, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen sowie ihren subjektiven Wahrnehmungen und Lebensrealitäten befragt. Die zweite Welle des NaDiRa.panels wurde von Dezember 2023 bis April 2024 durchgeführt und erreichte insgesamt 14.176 Teilnehmende – 7.139 Panelteilnehmende und 7.037 Erstbefragte. Das *Analysesample* umfasst jeweils Teilnehmende der zweiten Befragungswelle, die Angaben zu den für den Bericht relevanten Fragen gemacht haben (bzw. für die multivariaten Analysen zu Geschlecht, Alter und Bildungsgrad oder wenn betrachtet, zur Gruppenzugehörigkeit<sup>5</sup>). Bei der Datenauswertung in Bezug auf Merkmale basierend auf früheren Diskriminierungserfahrungen<sup>6</sup>, sexueller Orientierung<sup>7</sup>, religiöser Zugehörigkeit oder gesundheitlichen Problemen<sup>8</sup> beschränkt sich das *Analysesample* auf 7.139 Panelteilnehmende, die hierzu bereits Angaben in der Auftaktbefragung (Welle 0) gemacht

- <sup>3</sup> Mithilfe eines kalibrierten Gewichtungsfaktors erfolgt die Anpassung von zentralen Merkmalen an die Verteilung in der Grundgesamtheit (Geschlecht, Altersgruppen, höchster allgemeinbildender Schulabschluss, Erwerbsstatus, Haushaltsgröße, Bundesland, BIK-Gemeindegrößenklasse, Migrationshintergrund). Dieser Gewichtungsfaktor basiert zudem auf einem ausfalladjustierten Designgewicht. Damit werden nicht nur unterschiedliche Auswahlwahrscheinlichkeiten durch die onomastische Vorklassifizierung und die disproportionale Ziehung aus den Einwohnermelderegistern berücksichtigt, sondern auch Ausfälle bei der Gemeindeauswahl und auf Individualebene.
- <sup>4</sup> Die Aussagekraft hängt jedoch von den realisierten Fallzahlen für die jeweiligen Gruppen ab, da für diese keine spezifische Stichprobe gezogen wurde.
- <sup>5</sup> Bei Analysen entlang der Gruppenzugehörigkeit von Personen dient die Selbstidentifikation als Kategorisierungsgrundlage. Für die Erhebung der Selbstzuschreibung im NaDiRa.panel werden Personen danach gefragt, welcher Gruppe sie sich selbst zugehörig fühlen, wobei eine oder mehrere sich nicht ausschließende Identitäten ausgewählt werden können: „Menschen können sich verschiedenen Gruppen zugehörig fühlen. Wie ist das bei Ihnen? Bitte geben Sie alle Gruppen an, denen Sie sich zugehörig fühlen.“ Zur Auswahl wurden hier die folgenden Gruppen vorgegeben: „asiatische Menschen“, „jüdische Menschen“, „muslimische Menschen“, „Sinti/Sintizze oder Roma/Romnja“, „osteuropäische Menschen“ und „Schwarze Menschen“. Zusätzlich konnten sich Personen als „deutsch mit Migrationshintergrund“ und als „deutsch ohne Migrationshintergrund“ identifizieren. Durch eine offene Frage gab es außerdem die Möglichkeit, die Selbstidentifikation mit einigen Worten zu beschreiben. Als nicht rassistisch markierte Personen werden jene verstanden, die in Bezug auf ihre Selbstidentifikation ausschließlich „deutsch ohne Migrationshintergrund“ angegeben haben. Für die Analysegruppen wurden grundsätzlich nur Personen berücksichtigt, die insgesamt nicht mehr als drei Identitäten angegeben haben. Zudem fokussiert sich der Bericht auf drei rassistisch markierte Gruppen (muslimische, asiatische und Schwarze Personen), die aufgrund der onomastischen Vorklassifikation in unserer Befragung ausreichend repräsentiert sind (für technische Hinweise siehe auch Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) 2023: 60). Bei Analysen nach Gruppenzugehörigkeit wurden *clusterrobuste Standardfehler* berechnet, da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können und dann mehrfach im Sample repräsentiert sind. Mehrfachnennungen wurden entsprechend auch bei der Gewichtung berücksichtigt.
- <sup>6</sup> Befragte, die angaben, mindestens eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben, wurden im Anschluss danach gefragt, welche (zugeschriebenen) Merkmale aus ihrer Sicht dafür ausschlaggebend waren: „Was sind Ihrer Meinung nach die Hauptgründe dafür, dass Sie ungerechter oder schlechter behandelt werden als andere Menschen?“ Dabei dienten neben verschiedenen Ebenen rassistischer Diskriminierung u. a. auch die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale als Orientierung (Mehrfachangaben waren möglich): „Aufgrund ... dessen, dass andere mich nicht als deutsch wahrnehmen“, „... meiner Deutschkenntnisse“, „... meiner Hautfarbe“, „... meiner Religion“, „... meines Namens“, „... meiner sexuellen Orientierung“, „... meines Geschlechts“, „... einer Behinderung oder chronischen Krankheit“, „... meines Körpergewichts“, „... meines Alters“, „... meines geringen Einkommens“, „... von Arbeitslosigkeit“. Da Befragte Diskriminierungserfahrungen aufgrund mehrerer Merkmale machen können, sind Individuen jeweils auch mehrfach im Sample repräsentiert. Bei multivariaten Analysen entlang von Diskriminierungsmerkmalen werden daher clusterrobuste Standardfehler berechnet und bei der Gewichtung Mehrfachnennungen berücksichtigt.
- <sup>7</sup> In Welle 0 des NaDiRa.panels wurden Personen gefragt: „Welche Bezeichnung beschreibt Ihre sexuelle Orientierung am besten?“ Nichtheterosexuelle Orientierungen umfassen hier die Angaben „homosexuell (schwul, lesbisch, queer)“, „bisexuell“, „pansexuell“ oder „asexuell“.
- <sup>8</sup> In Welle 0 des NaDiRa.panels wurden Personen gefragt: „Haben Sie eine chronische Krankheit oder ein lang andauerndes gesundheitliches Problem? Damit gemeint sind Krankheiten oder gesundheitliche Probleme, die mindestens sechs Monate andauern oder voraussichtlich andauern werden.“

haben. Diese Befragungswelle beinhaltete unter anderem sechs spezifische Fragen zu den Themen Antidiskriminierungswissen, Umgang mit Diskriminierung sowie Bewertung von Beratung, die eigens für das vorliegende Projekt entwickelt wurden. Diese werden im folgenden Bericht näher dargestellt. Die hier ausgewerteten Fragen haben dabei qualitative Pretests bezüglich ihrer Verständlichkeit durchlaufen. Bei den Analysen wird jeweils diskutiert, ob und inwiefern sich gruppenspezifische Besonderheiten und Unterschiede feststellen lassen. Alle dargestellten Gruppenunterschiede werden unter Berücksichtigung des Geschlechts, des Alters und der Bildung der Befragten diskutiert.<sup>9</sup>

### Qualitative Datenerhebung

Zur Vertiefung der Betroffenenperspektive auf AD-Beratungsangebote wurde in einem zweiten Schritt eine qualitative Datenerhebung durch **20 leitfadengestützte Interviews** mit einer Länge von jeweils 40 bis 100 Minuten durchgeführt. 15 der Interviews fanden mit Betroffenen von Diskriminierung statt. Diese wurden über Social-Media-Kanäle sowie über Selbstorganisationen und Beratungsstellen rekrutiert. Der Fokus dieser Interviews lag auf den Erfahrungen der Befragten mit AD-Beratung und im Besonderen auf ihrem Zugang zur Beratung, den dabei vorgefundenen Barrieren, dem Beratungsverlauf sowie den Folgen. Dabei wurde insbesondere versucht, über die Rekrutierung der Interviewpartner\*innen alle AGG-relevanten Diskriminierungsmerkmale abzudecken, was abgesehen von Altersdiskriminierung auch möglich war. Auch war auffällig, dass keine muslimischen Personen sowie weitaus mehr Menschen aus westdeutschen Bundesländern als aus ostdeutschen rekrutiert werden konnten. Daher wurden vier weitere Interviews mit gruppen- und regional spezifischen AD-Organisationen bzw. -Beratungsstellen geführt, die unter anderem zu Diskriminierung in Ostdeutschland, Altersdiskriminierung und zu antimuslimischem Rassismus arbeiten, um auch diese spezifischen Problemlagen zu erfassen. Ein abschließendes Gespräch wurde mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) geführt, um Ergebnisse, Bedarfe und Handlungsempfehlungen zu diskutieren. Zusätzlich zu den neu erhobenen Interviews fand eine Zweitauswertung von 15 Interviews mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen und Verbänden statt, die im Rahmen des NaDiRa im Jahr 2022 geführt wurden und einen Fokus auf die Probleme und Bedarfe der Beratungsstellen selbst setzen.

Zur Auswertung der qualitativen Daten wurden die transkribierten Interviews mit Blick auf einschlägige Themen- und Problembereiche codiert und unter Rückgriff auf inhaltsanalytische Verfahren ausgewertet (Kuckartz und Rädiker 2022; Mayring und Fenzl 2019). Das zentrale Ziel der qualitativen Auswertung bestand darin, Erlebnishorizont und Handlungswissen der Gesprächspartner\*innen zu erfassen, also ihre Alltagserfahrungen, Situationsdeutungen, Problemdiagnosen, Handlungsbedarfe und Veränderungswünsche. Durch die Gespräche sowohl mit Betroffenen von Diskriminierung als auch mit Akteur\*innen der AD-Beratung sollte den spezifischen erfahrungsbasierten Zugängen Rechnung getragen werden, wobei zu betonen ist, dass dieser Auswahl keine konventionelle Unterscheidung zwischen Expert\*innen und Laien zugrunde liegt. Stattdessen wurden erstere als „Expert\*innen des Alltags“ und letztere als „Expert\*innen aus Organisationen“ verstanden (Reimer-Gordinskaya und Tzschiesche 2023: 29 f.).

Zuletzt gilt es auch, die **Grenzen des vorliegenden Forschungsprojekts** zu benennen: Erstens beläuft sich der Anteil an Menschen in der Strichprobe, die als Reaktion auf Diskriminierung offizielle Beratungs- oder Beschwerdewege gegangen sind, auf weniger als 10%. Von diesen haben wiederum nur wenige auch explizit AD-Beratungsangebote in Anspruch genommen. Aufgrund der geringen Fallzah-

<sup>9</sup> Grafisch abgebildet sind deskriptive Verteilungen (gewichtet). Um die Signifikanz von Gruppenunterschieden festzustellen, wurden Average Adjusted Predictions betrachtet. Diese basieren jeweils auf *generalized ordered logit* bzw. logistischen Regressionsanalysen. Die Modelle wurden gewichtet und enthalten Geschlecht, Alter und Bildung als Kontrollvariablen.

len sind repräsentative Aussagen über die Einstellungen und Erfahrungen dieser Gruppe nur begrenzt möglich. So können zum Beispiel Unterschiede bezüglich des Geschlechts, der Gruppenzugehörigkeit oder anderer wahrgenommener Diskriminierungsmerkmale nicht aussagekräftig betrachtet werden. Zweitens muss betont werden, dass die qualitativen Ergebnisse zwar erste wichtige Perspektiven für die Einordnung und Interpretation der quantitativen Ergebnisse bieten, dabei jedoch nur erste Anhaltspunkte darstellen können, da sie weder repräsentativ noch vollumfänglich sind. Während im vorliegenden Bericht also ein erster Blick auf das Wissen um, die Suche nach sowie die Bewertung von AD-Beratung durch von Diskriminierung Betroffene geworfen wird, bedarf es sowohl theoretischer als auch empirischer Vertiefung, um substantielle Erklärungsansätze für die jeweiligen in diesem Bericht präsentierten Aspekte zu finden.

## 1.2 Aufbau des Berichts

Die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Datenauswertung werden im Folgenden thematisch geordnet gemeinsam vorgestellt. Der Berichtsaufbau orientiert sich am Prozess der Inanspruchnahme durch Betroffene und verläuft vom Allgemeinen zum Spezifischen. In [Kapitel 2](#) beginnen wir mit den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von AD-Beratung: dem Wissen zu Antidiskriminierung. Hierbei geht es um die Kenntnis des Diskriminierungsschutzes und im Besonderen des AGG in der Gesamtbevölkerung, um die Bekanntheit von AD-Beratungsangeboten sowie um das Bewusstsein für Diskriminierung. In den folgenden Kapiteln nehmen wir die spezifischen Perspektiven von Betroffenen in den Blick, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. [Kapitel 3](#) zeichnet erstens nach, wie Menschen auf eigene Diskriminierungserfahrungen reagieren, sowie zweitens, welche Faktoren für die Entscheidung, eine Beratung in Anspruch zu nehmen, besonders relevant sind. [Kapitel 4](#) legt den Fokus darauf, wie diejenigen, die sich tatsächlich dazu entscheiden, Beratung in Anspruch zu nehmen, diese suchen und finden, und welche Probleme damit verbunden sind. Hier betrachten wir auch die Barrieren und Probleme, die Betroffene haben können, nachdem sie sich an eine AD-Beratungsstelle gewandt haben. In [Kapitel 5](#) geht es dann um die Erfahrungen mit AD-Beratung und darum, wie Betroffene den Beratungsverlauf und die Folgen der Beratung einschätzen und bewerten. Abschließend werden in [Kapitel 6](#) aufbauend auf den Ergebnissen die Bedarfe Betroffener zusammengefasst und mögliche Handlungsempfehlungen besprochen.

## 2. Antidiskriminierungswissen

In diesem Kapitel stehen Kenntnisse über Diskriminierungsschutz, das Bewusstsein hinsichtlich Diskriminierung und das Wissen zu verfügbaren Beratungsangeboten bei Diskriminierung im Mittelpunkt. Dabei werden zunächst die repräsentativen Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung vorgestellt, um das antidiskriminierungsbezogene Alltagswissen in der Gesamtbevölkerung zu beschreiben.<sup>10</sup> Ergänzt werden diese Ergebnisse durch Auswertungen der qualitativen Interviews. Hieraus lassen sich unter anderem Schlussfolgerungen zur gesellschaftlichen Reichweite von diskriminierungssensiblen Informations-, Bildungs- und Beratungsangeboten ziehen.

### 2.1 Wie allgemein bekannt ist der rechtliche Diskriminierungsschutz?

Im Rahmen der quantitativen Befragung wurden alle Panelteilnehmenden nach einer Einschätzung ihrer **Kenntnisse über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** gefragt.<sup>11</sup> Neben Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) stellt das AGG das wohl wichtigste Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung in Deutschland dar. Kenntnisse dieses Gesetzes dienen daher als ein Indikator für das allgemeine Bewusstsein für und das Wissen über Diskriminierungsschutz in Deutschland (vgl. Baumann et al. 2018).

Die Befragten konnten drei verschiedene Angaben machen: das AGG nicht zu kennen; schon einmal von dem Gesetz gehört zu haben, sich jedoch nicht ausreichend informiert zu fühlen oder das Gesetz zu kennen und auch ausreichend informiert zu sein. Mit 50,6% geben die meisten Personen an, zwar bereits vom AGG gehört zu haben, sich aber nicht ausreichend informiert zu fühlen. Nicht einmal ein Drittel (27,6%) sieht sich ausreichend über das Gesetz informiert, und jede fünfte Person kennt das Gesetz überhaupt nicht (21,8%). Ganz allgemein lässt sich also festhalten, dass die Mehrheit der Bevölkerung in Deutschland gar keine oder nur unzureichende Kenntnisse vom AGG hat.

Bei genauerer Betrachtung der Daten wird deutlich, dass das Wissen – oder Unwissen – über das AGG keinesfalls gleich verteilt ist. Es gibt Unterschiede nach der formellen **Bildung** oder dem **Alter** von Personen. So fühlen sich Personen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss seltener ausreichend über das AGG informiert (22,8%) als Personen mit (Fach-)Abitur (30,7%). Mit zunehmendem Alter sinkt zudem der Anteil derjenigen, die angeben, das AGG nicht zu kennen: Unter den 25- bis 35-Jährigen sind dies 29,31%, unter den 45- bis 54-Jährigen nur mehr 19,35%. Zu ähnlichen Ergebnissen kam bereits der dritte gemeinsame Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS 2017: 341). Wird das **Geschlecht** in den Fokus genommen, geben Männer (29,4%) häufiger als Frauen (25,8%) an, sich ausreichend über das AGG informiert zu fühlen.

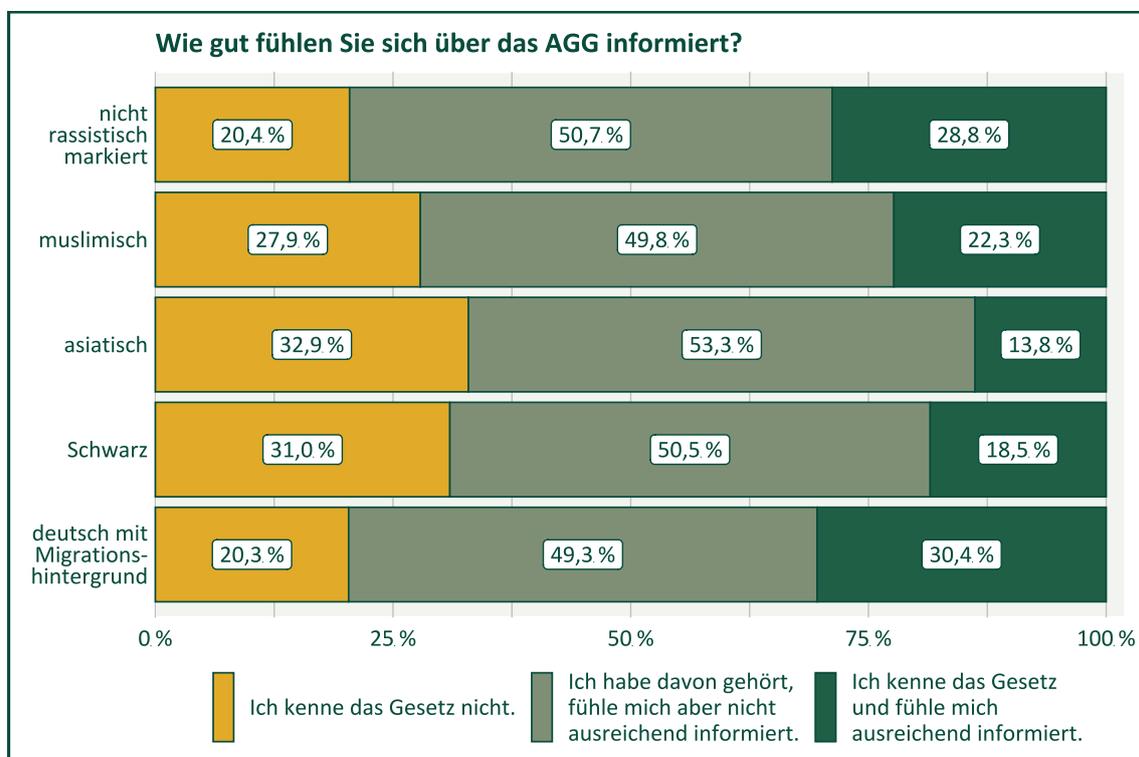
Auch mit Blick auf **Gruppenzugehörigkeiten** zeigen sich deskriptiv Unterschiede ([Abbildung 1](#)). Nicht rassistisch markierte Personen und Deutsche mit Migrationshintergrund fühlen sich am häufigsten ausreichend informiert (etwa 30%) und geben am seltensten an, das AGG nicht zu kennen (etwa

<sup>10</sup> Durch die standardisierte Abfrage kann dabei lediglich eine subjektive Einschätzung des individuellen Wissens erfasst werden. So zeigt zum Beispiel ein erster Vergleich mit den offenen Angaben (n = 1504), dass Personen, die angeben, Beratungsstellen zu kennen, dabei etwa auch die Polizei als Anlaufstelle verstehen (8,8%). Zudem kennen einige Personen Gesetze wie das AGG zwar nicht im Speziellen, sehen sich jedoch potenziell in der Lage, sich im Falle von Diskriminierung über ihre Rechte zu informieren (3,5%).

<sup>11</sup> Der genaue Wortlaut der Frage lautete: „In Deutschland gibt es einen rechtlichen Diskriminierungsschutz. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wie gut fühlen Sie sich über dieses Gesetz informiert?“

20 %). Im Vergleich dazu liegt der Anteil derjenigen, die das AGG nicht kennen, bei Personen, die sich als muslimisch (27,9%), asiatisch (32,9%) oder Schwarz (31,0%) identifizieren, deutlich höher. Diese Differenz gegenüber nicht rassistisch markierten Personen ist für Schwarze Menschen (bedingt durch die geringen Fallzahlen) jedoch nicht signifikant. Unter Berücksichtigung der Bildungsabschlüsse wird der Unterschied auch für muslimische Menschen statistisch insignifikant.<sup>12</sup> Da das Wissen über Diskriminierungsschutz auch mit den formellen Bildungsabschlüssen von Personen in Zusammenhang steht, wird die geringere Vertrautheit mit dem AGG bei muslimischen Menschen potenziell über deren Schulbildung vermittelt.

**Abbildung 1. Wissen über das Allgemeine Gleichberechtigungsgesetz (AGG) nach Gruppenzugehörigkeit (Anteile in Prozent)**



**Lesebeispiel:** 32,9% der Befragten, die sich als asiatisch identifizieren, geben an, das AGG nicht zu kennen. **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle 2 (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 16.274. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 12.843 Individuen.)

Die Kenntnis vom AGG steht nicht in Zusammenhang damit, ob eine Person eine **chronische Erkrankung** oder ein lang andauerndes gesundheitliches Problem hat.<sup>13</sup> Und auch für Menschen,

<sup>12</sup> Dies lässt sich vermutlich auf die ungleiche Verteilung von Bildungsabschlüssen über die einzelnen Gruppen zurückführen. Der Anteil von Personen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss ist dabei unter muslimischen Menschen deutlich höher als unter nicht rassistisch markierten Personen. Hierbei ist zu beachten, dass auch migrations- und rassismusbezogene Faktoren (Bonefeld und Dickhäuser 2018; Gentrup et al. 2020) sowie die familiäre soziale Herkunft (Heath et al. 2008) den Zugang zu hohen Bildungsabschlüssen verringern (zum Zusammenhang zwischen Bildungsabschlüssen und Gruppenzugehörigkeiten siehe auch Salikutluk und Podkowik 2024).

<sup>13</sup> Die Frage zur Erfassung der gesundheitlichen Beeinträchtigung von Personen ist breit formuliert (siehe [Fußnote 8](#)), sodass nahezu die Hälfte der Panelteilnehmenden in diese Gruppe fällt.

die aufgrund ihrer **sexuellen Orientierung** mit einem hohen Diskriminierungsrisiko leben, zeigen sich keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu heterosexuellen Personen.<sup>14</sup>

Zusätzlich zur potenziellen Diskriminierungsvulnerabilität durch AGG-relevante Merkmale spielt bereits konkret wegen einer Behinderung oder fehlender Sprachkenntnisse erlebte Diskriminierung eine Rolle. Personen, die bereits Diskriminierungserfahrungen aufgrund einer **Behinderung oder chronischen Krankheit** erlebt haben, geben seltener an (11,3%), das AGG nicht zu kennen, als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen (21,8%). Außerdem zeigt sich, dass Menschen, die zuvor Diskriminierungserfahrungen aufgrund fehlender Deutschkenntnisse gemacht haben, häufiger angeben, das AGG nicht zu kennen (35,5%), und sich seltener gut über das AGG informiert fühlen (17,0%) als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen (kennen das AGG nicht: 21,8%; fühlen sich gut informiert: 27,0%). Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass das Wissen über Diskriminierungsschutz je nach Diskriminierungserfahrung für die Zielgruppen je nach Diskriminierungserfahrung, unterschiedlich gut zugänglich ist. So können etwa fehlende **Deutschkenntnisse** ein Hindernis darstellen, Informationen über das AGG zu erlangen, während diese für andere von Diskriminierung betroffene Gruppen durch vorhandene Anlaufstellen potenziell besser zugänglich sind. Die Ergebnisse unterstreichen somit die Relevanz mehrsprachiger Informationsangebote über Diskriminierungsschutz und die Bedeutung bestehender Community-Strukturen.

Die **quantitativen Daten** geben hier erste Hinweise zu allgemeinen Kenntnissen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in Deutschland. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Mehrheit der Bevölkerung in Deutschland sich unsicher mit dem AGG fühlt oder das Gesetz nicht kennt. Insbesondere Menschen mit geringer Schulbildung, im jüngeren Alter und Personen, die aufgrund ihrer Deutschkenntnisse bereits Diskriminierung erlebt haben, geben häufiger an, das AGG nicht zu kennen. Auch asiatische, muslimische und Schwarze Befragte kennen tendenziell das AGG seltener als nicht rassistisch markierte Personen.

In der **qualitativen Erhebung** zeigen sich zudem allgemeine Unkenntnisse und Unsicherheiten bezüglich des Diskriminierungsschutzes, des AGG und der eigenen Rechte insgesamt. Einige Interviewpartner\*innen hoben dabei die spezifischen Schwierigkeiten im Kontext von Migration hervor. So verdeutlichte eine Person:

„Online-Informationen, darüber was unsere Rechte sind, bspw. am Arbeitsplatz, diese ganzen Gesetze, wenn du selbst kein Jurist bist, als Immigrant, hast du kaum die Chance, das überhaupt zu finden.“ (Interview 9)

Gleichzeitig wurde in den meisten Interviews die Einschätzung geteilt, dass das Wissen um Diskriminierungsschutz eine wichtige Voraussetzung für den weiteren Umgang mit einer erlebten Diskriminierung darstellt. Eine Person beschreibt die Bedeutung dieses Wissens folgendermaßen: Hätte sie zum Zeitpunkt der Diskriminierung gewusst, dass „das Gesetz hinter [der Person] steht“, so hätte sie womöglich weitere Schritte unternommen, um ihre Rechte wahrzunehmen (Interview 9).

Die qualitativ interviewten Personen stellen einen Ausschnitt der Bevölkerung dar, der selbst betroffen von Diskriminierung ist, sich zu einem überwiegenden Teil um den Kontakt mit einer beratenden Stelle

<sup>14</sup> Tendenzuell zeigt sich für die Stichprobe (aufgrund geringer Fallzahlen nicht signifikant für die Grundgesamtheit), dass Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung mit einem hohen Diskriminierungsrisiko leben, tendenziell seltener angeben, das AGG nicht zu kennen (19,8%), und sich häufiger gut informiert fühlen (32,0%) als heterosexuelle Personen (kennen das AGG nicht: 22,5%; fühlen sich gut informiert: 26,4%).

bemüht und für ein Interview zum Thema Antidiskriminierung bereit erklärt hat. Scheint selbst bei diesen Menschen eine Unsicherheit in Bezug auf den Diskriminierungsschutz durch, so unterstreicht das nur die Problematik fehlender Kenntnisse in der Gesamtbevölkerung.

## 2.2 Wie allgemein bekannt ist AD-Beratung?

Neben dem Wissen über das AGG wurden die Panelteilnehmenden auch gefragt, ob sie eine Beratungsstelle kennen, an die sie sich bei Diskriminierungserfahrungen wenden würden. Dabei gab nur etwa jede zehnte Person (9,7%) an, eine solche zu kennen.

Aus den **offenen Angaben**<sup>15</sup> geht hervor, dass 43,3% der Befragten, die angeben, eine Beratungsstelle zu kennen, dabei ausdrücklich an Antidiskriminierungsstellen, das AGG oder zivilgesellschaftliche Organisationen denken, die eine Beratung im Falle von Diskriminierung anbieten. Dabei nennen Befragte ähnlich oft staatliche (14,6%) oder zivilgesellschaftliche (12,7%) Anlaufstellen und nur selten Antidiskriminierungsstellen am Arbeitsplatz, der Hochschule oder Schule (1,7%).<sup>16</sup> Weitere 10,1% nennen eine zivilgesellschaftliche oder religiöse Organisation ohne ausdrückliche AD-Beratungsangebote (z. B. Weißer Ring, Frauenberatungsstelle, Kirche). Stadt, Land, Kommune oder Behörden werden von 12,9% als Anlaufstellen im Falle von Diskriminierung genannt (z. B. Rathaus, Gleichstellungsamt der Stadt, Ausländerbeirat), ähnlich oft auch Arbeitgeber\*in, Schule oder Universität (12,7%) (z. B. Gewerkschaften, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte bei der Arbeit, AStA) sowie die Polizei (8,8%).<sup>17</sup> Daraus lässt sich schließen, dass ein Großteil derer, die nach eigener Aussage eine Beratungsstelle kennen, auch Antidiskriminierungsstellen, zivilgesellschaftliche Organisationen oder Gleichstellungsbeauftragte im Sinn hat, bei denen eine Beratung potenziell stattfinden kann. Die genannten Anlaufstellen umfassen jedoch ein breiteres Spektrum als explizite AD-Beratungsstellen.

Ähnlich wie beim Wissen über das AGG spielen **Alter und Bildung** eine Rolle für die Bekanntheit von Beratungsstellen: Unter Menschen mit (Fach-)Abitur kennen 13,3% eine Beratungsstelle, während der Anteil für Personen mit mittlerem Schulabschluss bei 8,4% liegt und bei denjenigen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss bei 6,5%. **Sowohl jüngere als auch ältere Menschen** kennen Beratungsstellen vergleichsweise selten: Unter den 18- bis 25-Jährigen sind es 7,1% und unter den über 65-Jährigen 9,1%, während 11,7% der Menschen zwischen 45 und 54 Jahren angeben, Beratungsstellen zu kennen, an die sie sich bei Diskriminierung wenden würden. Das **Geschlecht** hat hingegen keinen Einfluss auf die Bekanntheit von Beratungsstellen.

In Bezug auf **Gruppenzugehörigkeiten** ist der Anteil derjenigen, die eine Beratungsstelle kennen, unter nicht rassistisch markierten Personen am größten (10,6%; [Abbildung 2](#)). Deskriptiv zeigt sich, dass muslimische (6,6%) und asiatische Menschen (7,8%), sowie Deutsche mit Migrationshintergrund

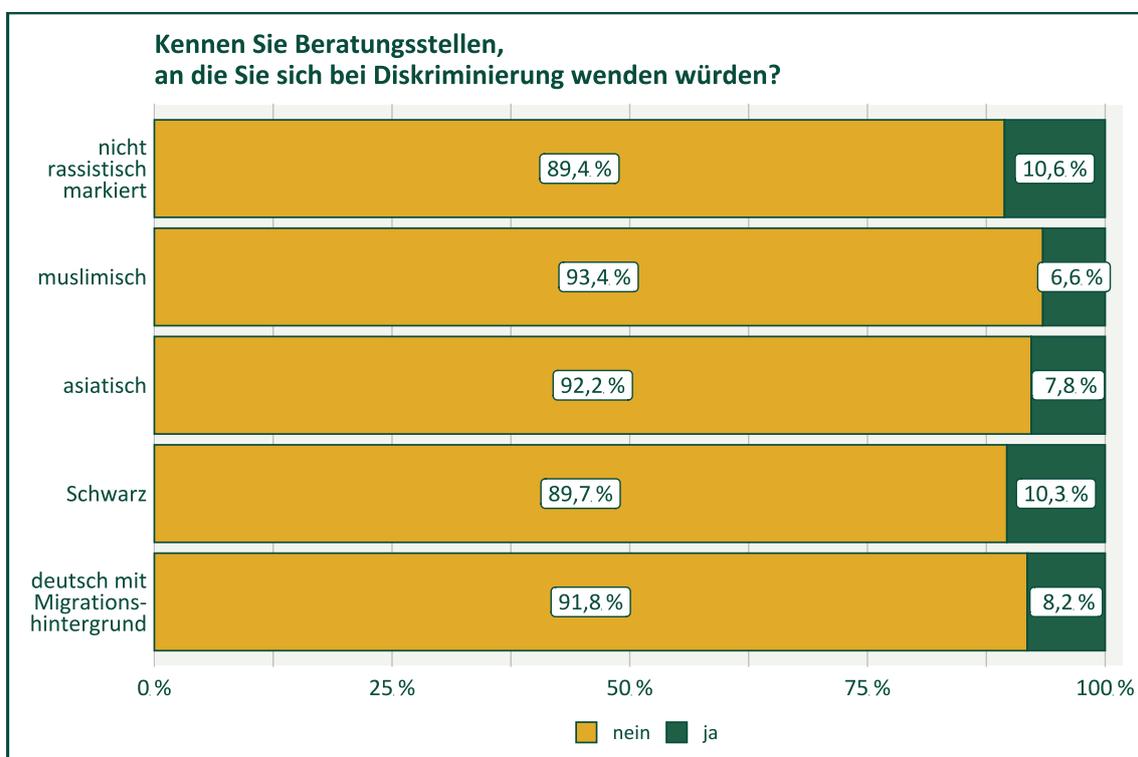
<sup>15</sup> 9,5% der Befragten (gewichtet) machten eine offene Angabe zu den ihnen bekannten Beratungsstellen, an die sie sich bei Diskriminierung wenden würden (n = 1504).

<sup>16</sup> Es können folgende Angaben unterschieden werden: 14,2% allgemeine Nennung von Beratungs- und Antidiskriminierungsstellen oder dem AGG (auch Diskriminierungsbeauftragte\*r); 12,7% konkrete zivilgesellschaftliche Organisationen, die Beratung bei Diskriminierung anbieten (z. B. ADA, BEFORE e. V., Caritas); 14,6% staatliche Antidiskriminierungsstellen (z. B. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, LADS); 1,7% Antidiskriminierungsstellen am Arbeitsplatz oder der Hochschule (z. B. Antidiskriminierungsstelle Universität, Beratungsstelle bei Arbeitgeber\*in).

<sup>17</sup> Andere Angaben umfassen: Gleichstellungsbeauftragte und Ombudspersonen allgemein (5,1%); Internet oder die Recherche von Beratungsstellen bei Bedarf (3,5%); rechtliche Beratung (1,3%); ärztliche Beratung (0,1%), privater Umgang (0,8%) oder andere unbestimmte Anlaufstellen (1,4%).

(8,2 %) seltener angeben, dass ihnen Beratungsstellen bekannt sind, als nicht rassistisch markierte Personen. Diese Effekte werden jedoch unter Kontrolle von Bildung, Alter und Geschlecht statistisch insignifikant.<sup>18</sup> Das Ergebnis, dass besonders bei rassistisch markierten Menschen die Kenntnis von Beratungsstellen – wie auch schon das Wissen über das AGG – teilweise über das Alter bzw. den Bildungsabschluss vermittelt wird, macht deutlich, dass ein großes Potenzial darin liegt, das Bewusstsein von Antidiskriminierungsschutz bereits in die klassische Schulbildung zu integrieren. Bemerkenswert ist, dass sich bei Schwarzen Menschen im Vergleich zu nicht rassistisch markierten Personen kein Unterschied im Wissen über Beratungsstellen zeigt.

**Abbildung 2. Bekanntheit von Beratungsstellen nach Gruppenzugehörigkeit (Anteile in Prozent)**



**Lesebeispiel:** 93,4% der Befragten, die sich als muslimisch identifizieren, geben an, keine Beratungsstellen zu kennen, an die sie sich bei Diskriminierung wenden würden. **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle 2 (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 16.255. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 12.823 Individuen.)

Ob Menschen Beratungsstellen kennen, an die sie sich wenden würden, steht auch im Zusammenhang mit ihrer Diskriminierungsvulnerabilität aufgrund von **sexueller Orientierung**. Homosexuelle (schwule, lesbische, queere), bisexuelle, pansexuelle oder asexuelle Personen (18,0%) geben häufiger an, dass ihnen Beratungsstellen bekannt sind, als heterosexuelle Personen (8,6%).

<sup>18</sup> Dies lässt vermuten, dass die ungleich verteilte Kenntnis von Beratungsstellen teilweise über das Alter bzw. den Bildungsabschluss von rassistisch markierten Personen vermittelt werden. Diese Merkmale sind über die einzelnen Gruppen ungleich verteilt. Der Anteil von Personen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss ist dabei unter rassistisch markierten Menschen deutlich höher und das Durchschnittsalter geringer als unter nicht rassistisch markierten Personen. Dabei stehen etwa Gruppenzugehörigkeit und Bildung in einem komplexen Zusammenhang (siehe [Fußnote 12](#)).

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch sehr deutlich im Kontext von expliziten Diskriminierungserfahrungen wider. So zeigt sich, dass Personen, die schon einmal aufgrund ihres **Geschlechts** (13,5 %) oder ihrer **sexuellen Orientierung** (27,4 %) diskriminiert wurden, häufiger angeben, dass ihnen Beratungsstellen bekannt sind, als Personen ohne Diskriminierungserfahrung (9,1 %).

Die geringe Bekanntheit von AD-Beratungsangeboten und diesbezügliche Unsicherheiten werden auch in den qualitativen Interviews kenntlich. Vor allem die Interviewpartner\*innen, die keine Beratung in Anspruch genommen haben, berichten größtenteils von Unkenntnis und Unsicherheit in diesem Zusammenhang (vgl. Interviews 2, 3, 10):

*„I don't know of any. Right. That's my point. I don't know of any. So far, none, nobody. I mean, I haven't looked out for it. I know there are some, but like, you know, it's not really clear what the processes are, what the outcomes will be and so I guess that's the one thing that stops people from going thus far.“* (Interview 2)<sup>19</sup>

Wenngleich einige Interviewpartner\*innen durchaus vage Informationen darüber haben, dass es so etwas wie Beratungsstrukturen gibt, so dominieren doch Unklarheiten, bspw. über mögliche Beratungskosten und den genauen Ablauf einer Beratung (vgl. Interviews 2, 9). Auch die Interviewpartner\*innen, die eine AD-Beratung in Anspruch genommen haben, betonen ihre Unsicherheiten bezüglich existierender Beratungsangebote. So herrscht große Unsicherheit darüber, welche Stellen zuständig sind (vgl. Interviews 12, 13). Häufig wenden sich Betroffene zunächst an andere Stellen, wie Gewerkschaften oder allgemeine Beratungsangebote, jedoch erfolgt dann nur selten eine Weiterleitung an dezidierte AD-Beratungsstellen (siehe auch [Kapitel 4.1](#)). Dieses Ergebnis wird auch durch die Analyse der offenen Angaben gestützt, wonach sich weniger als 10 % der Betroffenen, die eine Beratung, Meldung oder Beschwerde in Anspruch nehmen, explizit an ausgewiesene Beratungsstellen oder zivilgesellschaftliche Organisation richten (siehe [Kapitel 3.1](#)).

## 2.3 Sind sich Menschen der Diskriminierung bewusst?

Neben dem Wissen über Rechte und Beratungsangebote stellt das **Bewusstsein für Diskriminierung** eine wichtige **Rahmenbedingung für die Inanspruchnahme von AD-Beratung** dar. Ebendieses Framing ist jedoch für viele voraussetzungsvoll. In den qualitativen Interviews mit Betroffenen spielte diesbezüglich der psychische Verarbeitungs- und Aushandlungsprozess, um erlebte Situationen zu verstehen, eine wichtige Rolle. So falle es mitunter schwer, einen erlebten Vorfall direkt als Diskriminierungserfahrung einzuordnen. Es müsse zunächst erst einmal realisiert werden, was eigentlich vorgefallen ist. Diese Verarbeitung wird entweder als Prozess allein mit sich selbst oder auch mithilfe von Unterstützung des sozialen Umfeldes beschrieben (vgl. Interview 15). Dabei kann es auch vorkommen, dass Personen sich gar nicht erst mit dem Thema Diskriminierung (und damit verbundenen Rechten) auseinandersetzen, weil sie nicht wahrhaben möchten, dass ihnen etwas Schlimmes, Belastendes passiert ist. Eine Person illustriert diese Aushandlung folgendermaßen:

*„I didn't think this was such a full-on discrimination. So, I never framed it like [...] a discrimination situation is going on, because I would like to believe in the good in the people.“*

<sup>19</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich weiß von keiner. Das stimmt. Das ist mein Punkt. Ich weiß von keiner. Bis jetzt nichts, niemandem. Ich meine, ich habe nicht danach Ausschau gehalten. Ich weiß, dass es einige gibt, aber es ist nicht wirklich klar, wie die Prozesse ablaufen und was dabei herauskommt, und ich schätze, dass das der eine Punkt ist, der die Leute davon abhält, so weit zu gehen.“

*And I didn't want to believe in the sense, I was denying myself, the reality that this was based on discrimination. So, I didn't seek help in that respect that I am discriminated. But now looking back, it was a perfect example of discrimination.“ (Interview 4)<sup>20</sup>*

In diesem Zusammenhang werden zudem einige gruppenspezifische Problemlagen angesprochen. Beispielsweise schildert eine interviewte Person, dass sie das Gefühl habe, Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Behinderung werden im Vergleich zu anderen Diskriminierungsformen „nicht als ernsthaft angesehen“ (Interview 1). Durch den Ansatz der „Fürsorge“, der Menschen mit Behinderung „als Objekte karitativer Hilfe, Unterstützung und Sorge“ (Graumann 2011) ansieht, kommt es häufig dazu, dass Diskriminierung nicht als solche erkannt wird bei gleichzeitig starker Abhängigkeit aufseiten der Betroffenen.

Besondere Barrieren werden auch in Bezug auf adultistische<sup>21</sup> Strukturen und Vorurteile benannt, die Kindern das Erleben von Diskriminierung tendenziell absprechen. Kinder sind somit in besonderer Weise auf ein für Diskriminierung sensibilisiertes Umfeld angewiesen:

*„Es ist sehr stark davon abhängig, wie die Kinder in ihrem privaten Umfeld mit ihren Eltern, Freundinnen und so weiter über das Thema schon gesprochen haben oder inwieweit es sozusagen eine Idee gibt von Diskriminierung und was das bedeutet und woran sich das festmacht.“ (Interview 18)*

Menschen kategorisieren ihre Erfahrungen also nicht zwangsläufig als Diskriminierung. Das hängt zum einen mit **individuellen Aushandlungsprozessen** zusammen, ist aber auch an eine **ungleich verteilte gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung für verschiedene Diskriminierungsmerkmale** bzw. Dimensionen und Betroffenheiten von Diskriminierung geknüpft. Gegenüber unterschiedlichen Diskriminierungsformen besteht ein ungleiches gesellschaftliches Problembewusstsein (Beigang et al. 2017; Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) 2022). Dies kann sich in mehrfacher Hinsicht auf die Betroffenen auswirken: Sowohl die persönliche Wahrnehmung der Erfahrung ist davon beeinflusst als auch die Bedingungen dafür, die erlebte Diskriminierung als solche anzuerkennen und sich entsprechend Unterstützung zu suchen.

Es ist deutlich geworden, dass das Wissen über Diskriminierungsschutz, die Kenntnis von Beratungsangeboten sowie das Bewusstsein für Diskriminierung zentrale Vorbedingungen für die weiteren Handlungsstrategien von Betroffenen sind. Darauf, wie diese im Einzelnen aussehen und welche Gründe für oder gegen das Aufsuchen von Beratung sprechen, richtet sich der Fokus des folgenden Kapitels.

<sup>20</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich dachte nicht, dass es sich um eine so massive Diskriminierung handelt. Ich habe es also nie als [...] eine diskriminierende Situation eingeordnet, weil ich gerne an das Gute in den Menschen glauben möchte. Und ich wollte nicht in dem Sinne glauben, dass ich mich selbst verleugne, die Realität, dass dies auf Diskriminierung beruht. Also habe ich keine Hilfe in der Hinsicht gesucht, dass ich diskriminiert wurde. Aber wenn ich jetzt zurückblicke, war es ein perfektes Beispiel für Diskriminierung.“

<sup>21</sup> Adultismus beschreibt die strukturell verankerte Machtungleichheit zwischen Kindern bzw. Jugendlichen und Erwachsenen und einer damit verbundenen Diskriminierung jüngerer Menschen aufgrund ihres Alters (Haschemi und Yiğit 2019: 7).

### 3. Reaktionen auf Diskriminierung und Entscheidung für Beratung

In [Kapitel 2](#) wurde deutlich, dass das Bewusstsein für Diskriminierung sowie das Wissen über das AGG und Beratungsstellen ungleich verteilt und voraussetzungsvoll sind. Mangelndes Wissen stellt in diesem Sinne eine erste, zentrale Barriere für den Zugang zu AD-Beratung dar. Daran anschließend betrachten wir im Folgenden, wie Menschen in Deutschland mit Diskriminierungserfahrungen umgehen und welche Faktoren für die Inanspruchnahme von Beratung relevant sind. Dazu werden zunächst entlang der quantitativen Befragung allgemeine Strategien des Umgangs mit Diskriminierung diskutiert, um anschließend anhand des qualitativen Interviewmaterials zu erörtern, welche Faktoren die Entscheidung für oder gegen eine Beratung beeinflussen.

#### 3.1 Wie reagieren Menschen auf Diskriminierung?

Im Rahmen der quantitativen Befragung wurden die Teilnehmenden nach ihren **Reaktionen auf Diskriminierung in den letzten zwölf Monaten** gefragt ([Abbildung 3](#)).<sup>22</sup> Rund die Hälfte der Befragten (49,0%) hat in den letzten zwölf Monaten Diskriminierung erlebt. Diskriminierung wird hier als subjektive Interpretation des Erlebten und nicht als sozialwissenschaftlich oder juristisch zu bestimmende Kategorisierung verstanden. Mit dieser konzeptuellen Herangehensweise sollen die Auswirkungen des Erlebten als ausschlaggebend für die Wahrnehmung der Betroffenen einbezogen werden (Beigang et al. 2017; Scherr und Breit 2020; Supik 2023).

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die **Umgangsstrategien mit Diskriminierung** sehr vielfältig sind und Beratungsstellen nur relativ selten kontaktiert werden (6,7%). Insgesamt lassen sich drei übergreifende Formen des individuellen sowie kollektiven Umgangs mit Diskriminierungserfahrungen unterscheiden.

Erstens versuchen Betroffene **privat**, einen Umgang mit dem Erlebten zu finden. Am häufigsten wenden sie sich in Reaktion auf Diskriminierung an Personen aus ihrem sozialen Umfeld (66,2%). Rassistisch markierte Menschen (muslimisch: 72,0%, asiatisch: 76,8%, Schwarz: 75,4%, mit Migrationshintergrund: 77,2%) suchen dabei häufiger als nicht rassistisch markierte Personen (60,0%) Unterstützung in ihrem sozialen Umfeld.<sup>23</sup> Auch von Diskriminierung betroffene Frauen sprechen im Vergleich zu Männern öfter mit ihnen nahestehenden Personen ([Abbildung 3](#)), und auch jüngere Personen im Alter von 24 bis 35 Jahren tun dies häufiger (80,6%) als ältere Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren (55,4%). Außerdem konfrontierten 31,1% der Betroffenen den oder die Täter\*in. Zudem versuchen rassistisch markierte Betroffene von Diskriminierung (muslimisch: 10,4%, asiatisch: 9,8%, Schwarz: 12,2%, mit Migrationshintergrund: 7,2%) häufiger als nicht rassistisch markierte Personen (4,8%), ihren Fall außerhalb offizieller Beschwerdestrukturen öffentlich zu machen (z. B. Zeitung, soziale Medien, Foren).<sup>24</sup>

Zweitens deuten die Daten auf **Resignation und Vermeidung als Strategie** seitens der Betroffenen hin. Knapp die Hälfte der Personen meidet bestimmte Orte und Personen oder unternimmt nichts aktiv

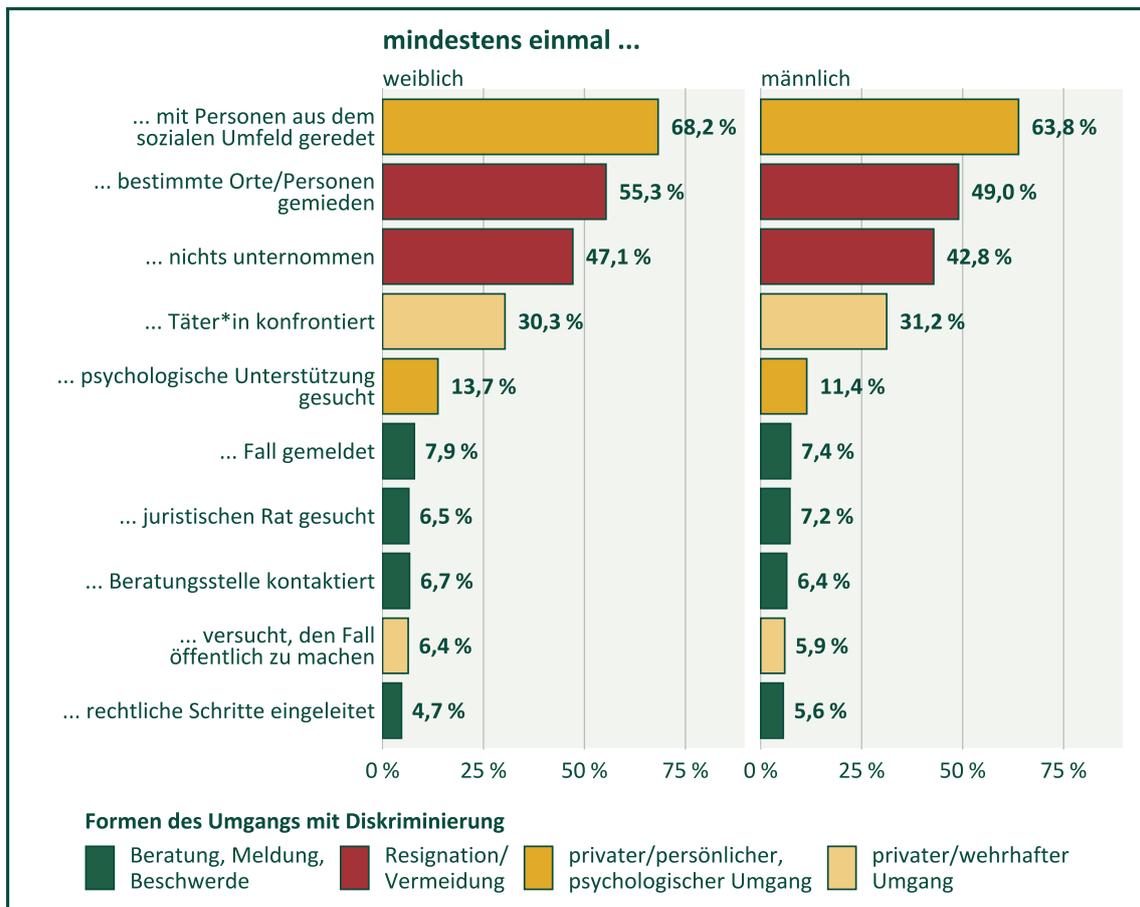
<sup>22</sup> Die Erfassung von Diskriminierungserfahrungen in Welle 2 erfolgte indirekt über die Frage: „Wie häufig haben Sie in den letzten zwölf Monaten auf persönlich erlebte Diskriminierung folgendermaßen reagiert?“ Dabei war eine Antwortoption: „Ich habe persönlich keine Diskriminierung erlebt.“

<sup>23</sup> Dieser Effekt wird nach der Kontrolle von Alter für Schwarze Personen insignifikant.

<sup>24</sup> Dieser Effekt wird nach der Kontrolle von Alter für Deutsche mit Migrationshintergrund insignifikant.

in Reaktion auf erlebte Diskriminierung. Insbesondere bei Frauen ist dieses Verhalten häufiger als bei Männern (Abbildung 3). Hinsichtlich weiterer Diskriminierungsmerkmale ist bemerkenswert, dass für die große Mehrheit der Personen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (57,9%), Behinderung (60,2%), Religion (63,0%) oder Hautfarbe (64,4%) diskriminiert wurden, bestimmte Orte oder der Kontakt zu Personen unzugänglich werden.

**Abbildung 3. Reaktion auf Diskriminierung in den letzten zwölf Monaten nach Geschlecht (Anteile in Prozent)**



**Lesebeispiel:** 53,3% der befragten Frauen haben in Reaktion auf Diskriminierung in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal bestimmte Orte oder Personen gemieden (Mehrfachangaben waren möglich). **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle 2 (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 7.859–7.938. (Die Anzahl der fehlenden Angaben unterscheidet sich je nach Reaktionsmöglichkeit).

Drittens suchen Betroffene in seltenen Fällen (**professionelle**) **Unterstützung** in einem offiziellen, politisch wirksamen Rahmen. Lediglich zwischen 5,3% und 7,8% der Befragten geben jeweils an, den Fall offiziell gemeldet, juristischen Rat gesucht, eine Beratungsstelle kontaktiert oder rechtliche Schritte eingeleitet zu haben. Der Begriff Beratung kann hier von den Befragten über die AD-Beratung hinaus interpretiert werden. Aus der **offenen Abfrage** danach, wo Betroffene den Vorfall gemeldet oder sich Rat gesucht haben, geht hervor, dass nur 9,5% potenziell eine offizielle Beratungsstelle in Anspruch

nahmen.<sup>25</sup> Deutlich häufiger wandten sie sich an Arbeitgeber\*in oder Schule bzw. Universität (26,7 %) (z. B. Vorgesetzte, Betriebsrat, Gewerkschaft) und Polizei bzw. erstatteten Anzeige (20,6 %). Ein Teil der Betroffenen (17,5 %) suchte sich Rat im privaten Umfeld bei Freund\*innen, Familie oder Mitschüler\*innen oder Kolleg\*innen.<sup>26</sup> Entgegen ihrem allgemein geringeren Wissen über das AGG und spezifische Beratungsstellen ([Kapitel 2](#)) wenden sich jüngere Menschen im Fall von Diskriminierung häufiger an Beratungsstellen als ältere Menschen: 9,8 % der 18- bis 24-Jährigen geben dies an und lediglich 4,5 % der 45- bis 54-Jährigen. Auch Personen, die bereits Diskriminierung aufgrund ihrer Religion (12,7 %), Behinderung (12,9 %) oder sexuellen Orientierung (17,4 %) erlebt haben, nehmen überdurchschnittlich oft Kontakt zu Beratungsstellen auf. Dies könnte daran liegen, dass für diese Gruppen Beratungsstellen sowohl potenziell häufiger verfügbar als auch etwas bekannter sind.

### 3.2 Warum entscheiden sich Betroffene für oder gegen eine Beratung?

In der quantitativen Befragung wurden all jene, die angaben, innerhalb der letzten zwölf Monate im Falle von Diskriminierung mindestens einmal nichts aktiv unternommen zu haben, zusätzlich nach den Gründen für ihre Nichtreaktion gefragt. Die Antworten geben Aufschluss über die möglichen Faktoren, welche die Umgangsstrategien mit Diskriminierung im Allgemeinen und die Entscheidung für oder gegen eine Beratung im Besonderen beeinflussen ([Abbildung 4](#)). Zusätzlich wurden auch in den Interviews mit Betroffenen die Gründe für ihre Entscheidung im Umgang mit Diskriminierung thematisiert.

Wie in [Kapitel 2](#) bereits thematisiert wurde, kann **fehlendes Wissen** durchaus von Bedeutung für die Nichtreaktion auf Diskriminierung sein: Knapp 17,0 % der Befragten wussten nicht, wo eine Beschwerde eingereicht werden kann, und 8,0 % waren sich ihrer Rechte gar nicht bewusst. Besonders rassistisch markierte Menschen (muslimisch: 23,3 %, asiatisch: 29,3 %, Schwarz: 21,8 %, mit Migrationshintergrund: 18,6 %) geben häufiger als nicht rassistisch markierte Personen (11,5 %) an, nicht aktiv auf Diskriminierung reagiert zu haben, weil sie nicht wussten, wo sie diese hätten melden können. Darüber hinaus lassen sich die relevantesten Faktoren in drei Aspekte gliedern: die Art und der Kontext der Diskriminierungserfahrung einschließlich der Bedeutung von Machtverhältnissen (i), mentale und psychische Kapazitäten (ii) sowie angebotsbezogene Ängste und Unsicherheiten auch hinsichtlich der benötigten Ressourcen (iii).

#### Wahrgenommene Relevanz und Kontext der Diskriminierungserfahrung

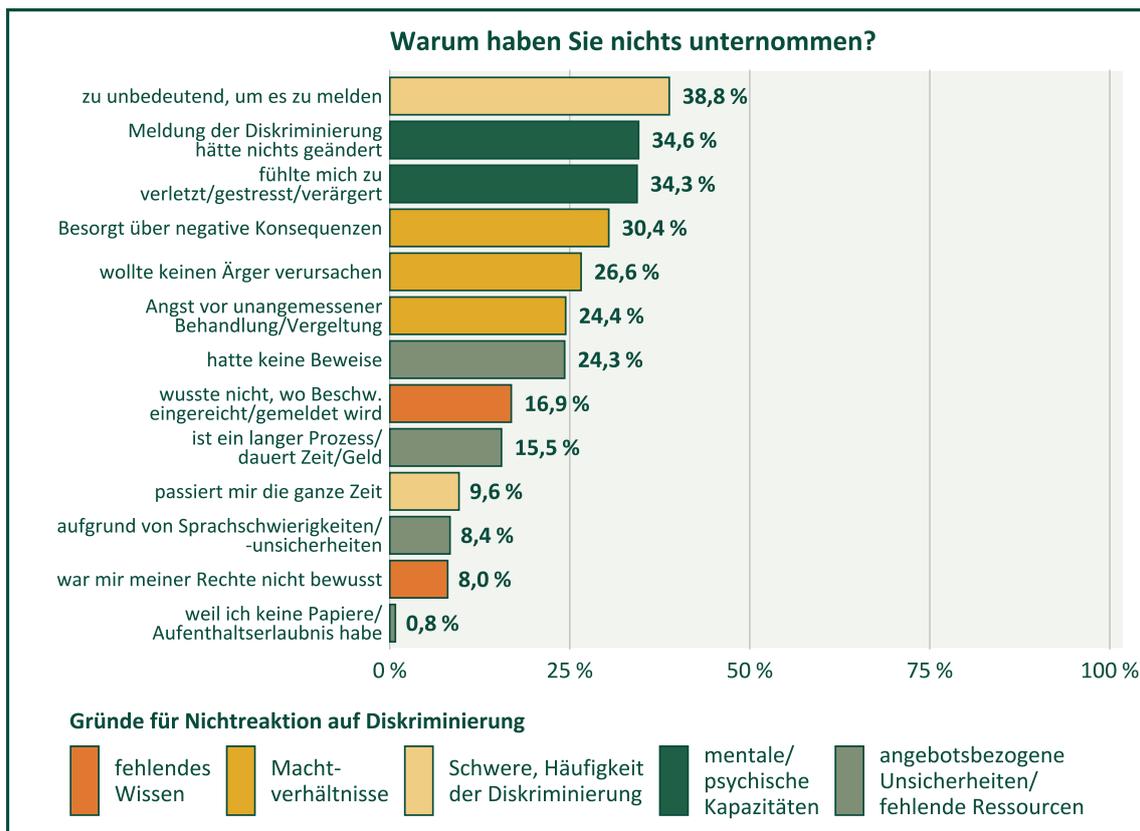
Erstens zeigt sich die **Relevanz der Diskriminierungserfahrung** – etwa durch die wahrgenommene **Schwere und Häufigkeit** – für die Beratungsentscheidung. In der quantitativen Befragung hielten etwa 40,0 % der Befragten den Vorfall für zu unbedeutend, um ihn zu melden. Mehr als jede zehnte Person (9,6 %) gab an, „die ganze Zeit“ ähnliche Diskriminierungserfahrungen zu machen. Hervorzuheben ist, dass insbesondere Menschen, die sich als Schwarz (18,3 %), muslimisch (16,2 %), asiatisch (12,1 %) oder als deutsch mit Migrationshintergrund (11,8 %) identifizieren, häufiger als nicht rassistisch mar-

<sup>25</sup> Hierzu werden sowohl die explizite Nennung einer Beratungsstelle (z. B. Antidiskriminierungsstelle des Bundes) als auch zivilgesellschaftliche oder religiöse Organisationen gezählt, bei denen potenziell eine Beratung stattfinden konnte (z. B. Aids-Hilfe, BEFORE e. V.). Das trifft auf 69 betroffene Personen zu. Insgesamt haben 765 Personen eine Angabe dazu gemacht, wo sie den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht haben. (Aufgrund der vorgenommenen Randanpassung (Gewichtung) können die absoluten Fallzahlen nicht direkt zu den hier ausgewiesenen Prozentangaben ins Verhältnis gesetzt werden.)

<sup>26</sup> Andere Angaben waren: 9,3 % Anwält\*innen oder rechtliche Hilfe (z. B. Rechtsanwalt, BKA); 3,2 % Stadt oder Behörden (z. B. Rathaus, Ausländerbehörde); 2,5 % private oder städtische Unternehmen (z. B. Deutsche Bahn, ÖPNV, Kundenberatungen, Vermieter\*in); 6,2 % psychologischer oder ärztlicher Rat (z. B. Psycholog\*in); 1,0 % Konfrontation oder soziale Medien (z. B. Täter\*in konfrontiert, auf LinkedIn gepostet); 3,5 % unbestimmte Stelle (z. B. Rat gesucht, Internet).

kierte Personen (6,7 %) nicht aktiv auf Diskriminierung reagieren, weil ihnen „so etwas die ganze Zeit“ widerfähre. Bereits die Auftaktstudie „Rassistische Realitäten“ (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) 2022) unterstrich den kontinuierlichen Diskriminierungsdruck, dem insbesondere rassistisch markierte Gruppen ausgesetzt sind.

**Abbildung 4. Gründe für die Nichtreaktion auf Diskriminierung in den letzten zwölf Monaten (Anteile in Prozent)**



**Lesebeispiel:** 30,4% der Befragten gaben in Reaktion auf Diskriminierung in den letzten zwölf Monaten an, mindestens einmal nichts unternommen zu haben, weil sie besorgt über negative Konsequenzen waren (Mehrfachangaben waren möglich). **Quelle:** NaDiRa-panel, Welle 2 (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 3.991.

Diese Tendenzen zeigen sich auch in den qualitativen Interviews. So wurde in den Gesprächen betont, dass eine Beratung dann für die Betroffenen infrage kommt, wenn die erfahrene Diskriminierung in ihrer Häufigkeit, Art (z. B. Explizität) oder Intensität über als alltäglich empfundene – und somit „tolerierbare“ – Diskriminierungserfahrungen hinausgeht: „*There’s a kind of level right, you can tolerate*“ (Interview 4).<sup>27</sup> Andreas Zick und Kolleg\*innen sprechen in diesem Zusammenhang von einem Gewöhnungseffekt, der auf die gesellschaftliche Normalisierung von Diskriminierung verweist (vgl. Zick et al. 2011). In Bezug auf die Entscheidung, eine Beratungsstelle aufgrund von Rassismuserfahrungen aufzusuchen, schildert eine interviewte Person: „*This is really not something like your casual racism,*

<sup>27</sup> Deutsche Übersetzung: „Es gibt ein gewisses Maß, nicht wahr, das man tolerieren kann.“

*this is like directly almost a hate crime level racism“* (Interview 5).<sup>28</sup> Außerdem betonten die meisten Interviewpartner\*innen, dass sie deshalb eine Beratung in Anspruch nahmen, weil die Konsequenzen, die auf die Diskriminierung folgten, besonders drastisch waren, etwa in Bezug auf Arbeit, Bildung oder Wohnsituation. Eine Person beschrieb, dass sie erst dann versuche, Unterstützung zu bekommen, wenn sie es nicht mehr schaffe, das Leben auch nur „halbwegs am Laufen zu kriegen“:

*„Es ist also okay, du gehst noch zur Arbeit, das heißt, es ist in Ordnung. Das heißt, du stehst jetzt nicht unmittelbar in einer Krise, sondern okay, das heißt irgendwie, also wenn du noch arbeiten kannst, irgendwie in dem Sinne oder wenn du es noch schaffst, irgendwie dein Leben halbwegs am Laufen zu kriegen.“* (Interview 11)

Auch hier zeigt sich, dass die Diskriminierungserfahrungen als besonders gravierend wahrgenommen werden müssen, damit das Aufsuchen einer AD-Beratungsstelle überhaupt infrage kommt – sowohl im Hinblick auf die persönliche als auch auf die mittelbare Betroffenheit, zum Beispiel von Angehörigen. Auf diese Tendenz verweist auch die explorative Studie von CLAIM über „Erfahrungen und Umgangstrategien von Betroffenen von antimuslimischem Rassismus“ (Perry et al. 2023).

Neben der Art von Diskriminierung können unterschiedliche Kontexte und Lebensbereiche deren Interpretation und die Entscheidung für eine Reaktion beeinflussen, worauf Beigang et al. (2017) verweisen. In den qualitativen Interviews zeigt sich, dass die Reaktionen auf Diskriminierung auch an die Frage nach **gesellschaftlicher Ressourcenverteilung** und der eigenen **Klassenposition** geknüpft sind. Diesbezüglich wurde in den Interviews mit Personen aus AD-Beratungsstellen mehrfach angemerkt, dass die Ratsuchenden tendenziell eher aus höheren Bildungsschichten zu kommen scheinen: *„Wir haben tatsächlich einen großen Teil an eher akademisierten oder zumindest bildungsnahen Menschen“* (Interview 18). Als Erklärungsansatz dafür, dass vor allem diese Gruppe stärker AD-Beratung in Anspruch nimmt, wurden hier unter anderem die Art und die Auswahl der Medien genannt, über die AD-Wissen bislang vor allem vermittelt wird. Es scheint hier Gruppenunterschiede zu geben, was die Nutzung von Medien angeht (vgl. Interview 16). Hierbei wurde auch auf das Antidiskriminierungswissen (siehe auch [Kapitel 2](#)) verwiesen:

*„Natürlich wussten sie [Menschen, die Diskriminierung erlebt haben], was Rassismus ist, und fanden es auch nicht gut. Aber trotzdem wären sie ganz sicher niemals auf die Idee gekommen, eine Antidiskriminierungsberatungsstelle wahrzunehmen [...], weil es keine Vorstellung darüber gibt.“* (Interview 18)

Auch zeigte sich, dass die jeweilige **Machtposition** eine Rolle spielt. So wurde zum Beispiel von einer Abhängigkeitsposition zum Täter berichtet und der reaktionshemmenden Angst, dass es „zu extrem schweren Folgen kommen“ (Interview 1) könnte. Eine andere Person erzählt von einer *„komplizierten Verquickung von prekären Arbeitsverhältnissen auf der einen Seite und Diskriminierung auf der anderen Seite“* (Interview 7). Auch aus der Befragung des NaDiRa.panels geht hervor, dass gleich mehrere Ängste die Betroffenen daran hinderten, auf Diskriminierung zu reagieren ([Abbildung 4](#)). Die Berichte aus den qualitativen Interviews sind also keine Einzelfälle. Fast ein Drittel (30,4%) gab an, wegen der Befürchtung von negativen Konsequenzen nichts unternommen zu haben, und jede vierte Person (24,4%) aus Angst vor unangemessener Behandlung oder Vergeltung. Im Vergleich zu Männern (27,3% bzw. 20,1%) nennen Frauen (33,6% bzw. 28,4%) diese Befürchtungen häufiger als Grund, nicht aktiv gehandelt zu haben.

<sup>28</sup> Deutsche Übersetzung: „Das ist wirklich nicht so etwas wie beiläufiger Rassismus, das ist fast direkt wie Rassismus auf dem Niveau eines Hassverbrechens.“

Darüber hinaus gaben asiatische Menschen (42,1% bzw. 34,7%) häufiger als nicht rassistisch markierte Personen (30,5% bzw. 21,4%) an, aufgrund dieser Vorbehalte keine Maßnahmen ergriffen zu haben.<sup>29</sup> Über ein Viertel der Befragten (26,6%) wollte „keinen Ärger verursachen“. Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung unabhängiger Beratungsstellen, also Beratungsstellen, die extern verortet und nicht Teil der diskriminierenden Organisation oder Struktur sind, wie innerhalb des Betriebs. Es zeigt sich, dass bestimmte Gruppen, die von Diskriminierung betroffen sind, überproportional aufgrund der Angst vor negativen Konsequenzen und unangemessener Behandlung in ihrem Handeln eingeschränkt werden.

Die Gründe dafür, auf erlebte Diskriminierung nicht zu reagieren, hängen oft mit **limitierten Ressourcen** der Betroffenen zusammen, die gesamtgesellschaftlich ungleich verteilt sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017; Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2015a). Gleichzeitig wurden aber auch Situationen beschrieben, in denen die Einbindung in einen stark von Abhängigkeiten und Machtungleichheiten geprägten Kontext die Entscheidung für eine Reaktion maßgeblich begünstigte. So unterstrich eine Person die Notwendigkeit zu handeln gerade wegen eines starken Abhängigkeitsverhältnisses: „It’s a relationship based on my accommodation on her property. So based on that [...] I cannot just turn and just do something else“ (Interview 5).<sup>30</sup> Der Lebensbereich sowie der Kontext, in denen die Diskriminierung stattfindet, können insofern als grundlegende Faktoren für oder gegen eine Reaktion charakterisiert werden.

Es gibt somit für viele Betroffene eine **gewisse Schwelle bei Diskriminierungserfahrungen**, bis zu der diese ertragen und ausgehalten werden, obwohl sie durchaus als diskriminierend wahrgenommen werden. Insgesamt wird AD-Beratung in diesen Beispielen also eher als eine Option in Ausnahmesituationen bewertet.

### Mentale und psychische Voraussetzungen

Zweitens spielen **mentale und psychische Kapazitäten** eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung, eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Diskriminierung hat oft erhebliche psychische Auswirkungen auf die Betroffenen. Aus den Daten des NaDiRa.panels wird ersichtlich ([Abbildung 4](#)), dass über ein Drittel der Befragten (34,3%) angab, sich zu verletzt, gestresst oder verärgert gefühlt zu haben, um aktiv zu handeln. Besonders von Diskriminierung betroffene Frauen (40,3%) und Menschen mit chronischer Erkrankung oder lang anhaltenden gesundheitlichen Problemen (38,6%) nannten diesen Grund häufiger als Männer (27,8%) oder Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen (32,6%). Außerdem glaubt mehr als ein Drittel (34,6%) der Befragten, dass eine Meldung der Diskriminierung nichts geändert hätte. Auch die hier zum Ausdruck gebrachte Resignation hält Betroffene demnach potenziell davon ab, eine AD-Beratung in Anspruch zu nehmen.

Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews stützen diesen Befund. So beschrieben alle Interviewpartner\*innen, dass Diskriminierungserfahrungen ihre mentale Gesundheit herausfordern und beeinträchtigen. Durch diese „seelische Verletzung“ (Interview 11) fühlten sich viele nicht zuletzt „gotterbärmlich verlassen“ (Interview 12). Neben Vereinzelung kann eine Diskriminierung auch Gefühle von Überforderung, Orientierungslosigkeit oder Vermeidungshandlungen hervorrufen (siehe [Kapitel 2.3](#)). Zudem können Panik, Schock oder Depression als Folgen von Diskriminierung auftreten, was eine zusätzliche Belastung darstellt:

<sup>29</sup> Es ist zu vermuten, dass Menschen die aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung potenziell bereits unangemessene Behandlung oder Vergeltung erfahren haben, diese auch im Hinblick auf die Meldung von Diskriminierung erwarten und sich etwa davon abhalten lassen.

<sup>30</sup> Deutsche Übersetzung: „Es ist eine Beziehung, die darauf beruht, dass ich auf ihrem Grundstück wohne. Aufgrund dieser Tatsache [...] kann ich mich nicht einfach abwenden und einfach etwas anderes tun.“

*„Erst mal konnte ich gar nicht, ich war so emotional, konnte ich gar nicht darüber erstens denken. Also da waren ganz viele psychische Schutzmechanismen dabei. [...] Also ich war nicht in der Lage, das war so stark, [...] ich hatte nicht gewusst, was ist mir passiert. Also das war die Sache. Ich brauchte wirklich Zeit. Ich war sogar nicht in der Lage zu arbeiten.“*  
(Interview 8)

Ein weiterer Aspekt sind **verinnerlichte gesellschaftliche Abwertungsmechanismen oder systematisch erlernte Handlungsmuster**, wie zum Beispiel eine „internalisierte eigene Homophobie“ (Interview 11) oder eine „quasi erlernte Hilflosigkeitsposition“ (Interview 1), aber auch der Impuls, „dass man die Täter in Schutz nimmt“ (Interview 8). Zusätzlich existiert die Angst vor gesellschaftlicher Stigmatisierung sowie als hilflos, schwach oder verbittert wahrgenommen zu werden: *„I’m also resisting that help because I don’t want to be profiled as someone in need of help“* (Interview 4).<sup>31</sup>

Diese Beispiele verdeutlichen, dass Diskriminierung in ihrer Dimension als „psychische Gewalt“ (Interview 1) insofern eine Barriere darstellt, als die Auseinandersetzung mit der Diskriminierungserfahrung mentale und psychische Kapazitäten erfordert. Eine Entscheidung für Beratung ist also nicht zuletzt davon abhängig, ob die mentalen Ressourcen aufgebracht werden können: *„I don’t have that much time and energy to do that. And so do most people“* (Interview 2).<sup>32</sup> Hieran zeigt sich ein Dilemma: Auf der einen Seite beschrieben viele der interviewten Betroffenen, wie gravierend eine Diskriminierungserfahrung sein muss, um Unterstützung bei Beratungsstellen zu suchen. Auf der anderen Seite gehen mit als besonders gravierend wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen nicht selten auch besonders schwerwiegende psychische Folgen einher, die wiederum das Kontaktieren einer Beratungsstelle erschweren können.

Bezüglich der mentalen Voraussetzungen für das Aufsuchen einer AD-Beratungsstelle zeigte sich in den Interviews, dass sich eine **politisch-ideelle Motivation** positiv auf diese Entscheidung auswirken kann. Wie wir in den folgenden Kapiteln noch sehen werden, nahmen viele der Befragten und Interviewten die Effektivität des Beratungsangebots als sehr begrenzt wahr. Dennoch betonten viele Interviewpartner\*innen die politische Relevanz von Meldungen, Beschwerden und Beratungen, die als motivierender Faktor berücksichtigt werden sollte. Eine solche Motivation äußert sich zum Beispiel in einem gesellschaftlich orientierten Ungerechtigkeitsempfinden und der Bereitschaft, sich für eine Veränderung einzusetzen: *„Keiner darf benachteiligt werden, also muss man auch dafür sorgen“* (Interview 10). Eine andere Person formulierte es so:

*„Ja, deswegen, das kann ich nicht so lassen. Da darf man nicht die Augen zumachen bei solchen Fällen. [...] ich kann das nicht so lassen, weil man bei Missbrauch nicht die Augen zumachen darf.“* (Interview 8)

Einer solchen politischen Motivation liegt häufig mehr als das individuelle Interesse zugrunde, die eigene Situation zu verbessern. In diesem Sinne beschrieben jene Personen, die AD-Beratung tatsächlich in Anspruch genommen haben, ihre Diskriminierungserfahrungen eher als gesellschaftliche, denn als persönliche Probleme. So betonte eine Betroffene:

<sup>31</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich wehre mich auch gegen diese Hilfe, weil ich nicht als Person abgestempelt werden möchte, die Hilfe braucht.“

<sup>32</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich habe nicht so viel Zeit und Energie, um das zu tun. Und die meisten Leute auch nicht.“

„Denn es wird Zeit, dass ebendiese Diskriminierung in Behörden aufhört. Und wenn sie das weitermachen, das könnte ja dann zu Spannungen in der Gesellschaft führen. Und es ist besorgniserregend, würde ich mal sagen, nicht?“ (Interview 3)

### Angebotsbezogene Ängste und Unsicherheiten

Drittens wurden sowohl in der Umfrage als auch in den Interviews verschiedene **angebotsbezogene Ängste und Unsicherheiten** deutlich, die die Entscheidung beeinflussen, eine Beratung aufzusuchen. So fällt zunächst auf, dass unterschiedliche Vorannahmen bestehen, die Betroffene demotivieren.

Gründe dafür, dass Personen nicht aktiv auf erlebte Diskriminierung reagieren, hängen oft mit limitierten Ressourcen oder diesbezüglichen Unsicherheiten zusammen ([Abbildung 4](#)). So geben 24,3 % der Betroffenen an, nichts unternommen zu haben, weil sie keine Beweise hatten, und für 15,5 % war der Prozess mit zu viel Zeitaufwand oder finanziellen Kosten verbunden, um aktiv zu reagieren. Auch Sprachunsicherheiten halten 8,4 % der Betroffenen davon ab, zum Beispiel Beratungsangebote anzunehmen. Vor allem rassistisch markierte Menschen (muslimisch: 22,2 %, asiatisch: 30,8 %, Schwarz: 30,3 %, mit Migrationshintergrund: 20,5 %) äußern häufiger als nicht rassistisch markierte Personen (9,0 %) Bedenken bezüglich des Zeit- und Geldaufwands eines Beschwerdeprozesses.

Ähnliche Gründe wurden auch in den durchgeführten Interviews genannt. So zum Beispiel die Sorge vor bürokratischem Aufwand und dabei entstehenden (Folge-)Kosten oder auch Bedenken, wie Beratungsstellen mit persönlichen Daten umgehen:

„Ach, hören Sie mal, ich habe doch keine Lust, mich da in so ein bürokratisches System zu begeben. Ich muss alle meine Daten abgeben. Ich bin irgendwo registriert.“ (Interview 17)

Auch Annahmen bezüglich des Beratungsverlaufs können verunsichern. Viele Betroffene befürchten eine sekundäre Viktimisierung<sup>33</sup> im Rahmen der Beratung selbst. Manche Interviewpartner\*innen beschreiben die Angst vor nicht ausreichend geschulten oder sensibilisierten Berater\*innen, die ihnen nicht glauben oder sie in ihren Erfahrungen nicht ernst nehmen. Neben diesen **auf Vorannahmen basierenden Unsicherheiten** bestehen auch **angebotsbezogene**. Für einige Interviewpartner\*innen war etwa nicht klar, was eine Beratung konkret umfasst und was sie erwarten können. Auch gibt es Bedenken, ob sich der Aufwand im Verhältnis zum tatsächlich möglichen Resultat lohnt und ob das Anliegen ohne Beweise oder Zeug\*innen erfolgreich vorgebracht werden kann. Im Interview mit einer Beratungsstelle werden diese Unsicherheiten folgendermaßen zusammengefasst:

„Was bringt mir halt eine Beratung? Also es gibt halt auch eine Unkenntnis darüber, was kann ich sozusagen erwarten? Was kann ich da rausziehen?“ (Interview 19)

Eine besondere Relevanz ergibt sich für Personen, die grundsätzlich auch ein juristisches Vorgehen gegen ihre Diskriminierung vor Augen haben. Hier wird nicht nur die große emotionale und finanzielle Kraftanstrengung als demotivierender Faktor genannt, sondern auch eine geringe Erfolgserwartung sowie die Angst vor sekundärer Viktimisierung im Gerichtsverfahren selbst:

<sup>33</sup> Siehe bspw. die Erfassung sekundärer Viktimisierungserfahrungen im Kontext von Polizei- und Justizkontakt (Geschke et al. 2023; Geschke und Quent 2021).

*„Lohnt sich dann die ganze Mühe? Dieser ganze Weg, vor allen Dingen so bei Gerichtsverfahren. Also das bedeutet finanzielle, auch emotionale [Ressourcen] und alles Mögliche, also will man diesen Weg gehen? Also auch mit dem Risiko, wieder Diskriminierung zu erfahren und dann am Schluss mit leeren Händen dazustehen?“ (NaDiRa-Interview 2)*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Entschluss Betroffener, Beratung in Anspruch zu nehmen, von zahlreichen Faktoren beeinflusst wird und von verschiedenen Voraussetzungen abhängig ist. Obwohl es spezialisierte Beratungsangebote gibt, werden sie nur von einer Minderheit der Betroffenen genutzt. Die Art, Intensität und der Kontext der Diskriminierungserfahrung spielen eine große Rolle bei der Entscheidungsfindung – ebenso wie die mentalen und psychischen Belastungen infolge von Diskriminierung. Auch existieren unterschiedliche Ängste und Unsicherheiten bezüglich des Beratungsangebots. Eine politisch-ideelle Motivation kann dazu führen, dass Betroffene trotzdem Beratung suchen, um gesellschaftliche und politische Veränderungen anzustoßen.

## 4. Die Suche nach AD-Beratung

In [Kapitel 3](#) wurden die Motive der Betroffenen beschrieben, die dazu führen, dass sie AD-Beratungsangebote (nicht) in Anspruch nehmen. In diesem Kapitel stehen daran anschließend die **Strategien und Perspektiven von Betroffenen** im Fokus, die sich aktiv auf die Suche nach einem AD-Beratungsangebot begeben. Auf Basis der qualitativen Interviews werden in einem ersten Schritt konkrete Suchstrategien unterschieden und dabei zutage tretende Potenziale und Hürden diskutiert. In einem zweiten Schritt geht es dann um mögliche Schwierigkeiten, mit denen Betroffene bei der Kontaktaufnahme mit AD-Beratungsstellen konfrontiert sind.

### 4.1 Wie suchen Betroffene AD-Beratungsstellen und mit welchen Hürden sind sie dabei konfrontiert?

Nur eine Minderheit der Personen, die Diskriminierungserfahrungen machen, entscheidet sich tatsächlich dafür, eine Beratungsstelle aufzusuchen. Diejenigen, die sich an eine AD-Beratung richten, finden diese auf verschiedene Weise. Wie bereits in [Kapitel 2](#) ausgeführt, kennt unter der allgemeinen Bevölkerung nur knapp jede zehnte Person eine Beratungsstelle, an die sie sich bei Diskriminierung wenden würde. Dies spiegelt sich auch in den Interviews wider, in denen der Großteil der Interviewpartner\*innen kein spezifisches Vorwissen über Beratungsstellen hatte. Die wenigsten Menschen können sich folglich direkt unterstützen lassen, sondern müssen erst eigenständig eine Suche nach Beratung starten. Im Rahmen der qualitativen Interviews mit Betroffenen wurde von **unterschiedlichen Suchstrategien** und daran anschließenden Formen des (Erst-)Kontakts berichtet.

#### Online-Recherche

In den Interviews berichten die meisten Betroffenen, dass sie über **Online-Recherchen** versucht haben, eine passende Beratungsstelle zu finden: *„I was literally googling, you know, for help. You know, uncle Google came and rescued“* (Interview 4).<sup>34</sup> Auch Hinweise auf Social-Media-Kanälen werden als wichtige Ausgangspunkte genannt (vgl. Interviews 3, 9). Der Online-Auftritt von AD-Beratungsstellen (sowie anderen Beratungsangeboten) ist dementsprechend sehr relevant.

Die Entscheidung für die Inanspruchnahme einer AD-Beratung ist abhängig von verschiedenen Voraussetzungen (dies wird in [Kapitel 4.2](#) ausführlicher beleuchtet), sodass die Suche für die Betroffenen mit möglichst geringem Aufwand verbunden sein sollte. So wurde in einem Interview das „Momentum“ betont, in dem die Kapazitäten für die Suche aufgebracht würden: *„Wenn ich es nicht in kurzer Zeit finden würde, würde ich aufgeben“* (Interview 9). Informationen über die Beratungsangebote müssen folglich schnell und leicht auffindbar sein, bevor sich ein solches Zeitfenster schließt. Bei der Online-Recherche sahen sich die Interviewten allerdings mit verschiedenen Hürden konfrontiert und äußerten die eher negative Einschätzung, dass relevante Informationen über Beratungsangebote nur schwer auffindbar sind:

*„Diese ganze Information war, zumindestens in meinem Fall, richtig schwer zu finden und sollte auf jeden Fall verfügbar sein. Weil, die Stellen sind nett und schön, dass die da sind, aber wenn du die nicht finden kannst, so ist es schwer zu erreichen. Das ist schon krass. Es ist sehr schwer zu finden.“* (Interview 9)

<sup>34</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich habe buchstäblich nach Hilfe gegoogelt, wissen Sie. Wissen Sie, Onkel Google kam und rettete.“

Dieses Problem der mangelnden Zugänglichkeit wird je nach Einrichtung unterschiedlich bewertet. Einigen Interviewpartner\*innen zufolge ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) über eine Online-Recherche gut auffindbar, lokale Beratungsstellen hingegen weniger. Auch wurde die Suchmaschine der ADS, mit der solche lokalen Beratungsangebote gefunden werden können, von einigen als unübersichtlich beschrieben. Zusätzlich fiel es vielen Interviewten während ihrer Recherche schwer, zwischen unterschiedlichen Beratungsangeboten zu differenzieren. Bei ihrer Suche wurde ihnen nicht deutlich genug, was die jeweiligen Beratungsangebote im Einzelnen umfassen bzw. worauf sie zugeschnitten sind (vgl. z. B. Interview 11). Das spezifische Angebot der AD-Beratung war in diesem Sinne nicht immer erkennbar.

Ein wiederkehrendes Thema in den Interviews war zudem die **sozialräumlich ungleiche Verteilung von Beratungsangeboten**, die sich auch auf der Ebene von Informationsangeboten widerspiegelt. Die geringe Angebotsdichte in manchen ländlichen Regionen Deutschlands wurde nicht nur als Hürde für das Finden von Beratungsstellen, sondern auch in Bezug auf die eingeschränkte Mobilität bestimmter Personengruppen als Problem identifiziert:

*„Dann gehe ich jetzt als Betroffene dahin und gucke, ob bei mir in der Nähe was ist. Da ist nichts. In den Dörfern oder in den kleinen Städten ist ja eh nichts. Wenn ich eine persönliche Beratung habe, dann muss ich mich also irgendwo hinbegeben. Das kann ich nicht als alter Mensch, weil da kein Bus fährt.“ (Interview 17)*

Bezüglich migrantischer Communitys gab es außerdem die Anmerkung, dass Betroffene unterschiedliche Kommunikationsstrukturen für die Suche nach Beratungsangeboten nutzen: *„Und da funktioniert die Kommunikation ganz anders. Da sind WhatsApp-Gruppen viel wichtiger, Facebook-Gruppen etc.“* (Interview 16). Hieran zeigt sich, dass es eine Sensibilität dafür braucht, in unterschiedlichen Kontexten **vielfältige Kommunikationsstrukturen** zu etablieren, über die Betroffene zu AD-Beratungsangeboten informiert werden.

### Community-Strukturen und soziales Umfeld

Eine zweite zentrale Suchstrategie verläuft über die **Einbindung in Community-Kontexte** und das soziale Umfeld. Dies ist wenig überraschend vor dem Hintergrund, dass die Mehrheit der Betroffenen mit Bekannten über ihre Diskriminierungserfahrung(en) redet (siehe [Kapitel 3](#)). Die meisten Interviewpartner\*innen gaben dementsprechend an, dass Hinweise von Bekannten (vgl. Interviews 6, 8, 13) oder innerhalb von Community-Strukturen (wie bspw. innerhalb von Netzwerken, Selbstorganisationen etc.) einen wichtigen ersten Schritt in der Kontaktaufnahme mit Beratungsstellen darstellten (vgl. Interviews 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13). Eine Person beschreibt ihren Community-Kontext als wichtige Quelle für Wissen über Antidiskriminierung und auch als Antwort auf mangelnde staatliche Unterstützung:

*„Well, I would say that I was just hearing about that very often. Like in immigrant communities, you hear that as a phenomenon. So, you don't know what the authorities do against that. You know that there is a phenomenon. You know it from personal experience, but also people talk about it. So, you know that there is this thing. And in the name, there's also discrimination already. So, I thought perhaps there should be certain structures which are dealing with that.“ (Interview 5)<sup>35</sup>*

<sup>35</sup> Deutsche Übersetzung: „Nun, ich würde sagen, dass ich davon einfach sehr oft gehört habe. Also in Migrant\*innengemeinschaften hört man davon als Phänomen. Also man weiß nicht, was die Behörden dagegen tun. Man weiß, dass es ein Phänomen gibt. Man weiß es aus eigener Erfahrung, aber die Leute reden auch darüber. Man weiß also, dass es diese Dinge gibt. Und im Namen steckt ja auch schon Diskriminierung. Also dachte ich, vielleicht sollte es bestimmte Strukturen geben, die sich damit befassen.“

Dass **Suchbewegungen über persönliche Netzwerk- und Community-Strukturen** eine wichtige Rolle bei der Kontaktaufnahme mit AD-Beratungsstellen spielen, wurde auch in den Interviews mit Beratenden wiederholt zum Ausdruck gebracht. Informelle Wissensnetzwerke und alltäglicher Erfahrungsaustausch in den unterschiedlichen Community-Kontexten werde demnach im Beratungsalltag als ein ausschlaggebender Faktor bei der Erreichung Betroffener berücksichtigt (vgl. Interview 16). Für Beratungsstellen ergeben sich hieraus aber auch spezifische Aufgaben und Herausforderungen. Aufgrund der langen Tradition institutioneller Diskriminierung und staatlicher Ausgrenzung von Betroffenenperspektiven herrscht ein ausgeprägtes Misstrauen gegenüber staatlichen Beratungsangeboten. Vor diesem Hintergrund sei es zentral, überhaupt erst eine gewisse Vertrauensbasis aufzubauen, bevor die konkrete Beratungsarbeit beginnen kann. Auch die „Verbindungen von Communitys in die Beratungsstrukturen“ erfolgen nicht immer reibungslos, so bspw. bei Verweisen auf Beratungsangebote in Community-Strukturen. Manche Communitys fühlen sich auch von staatlichen Beratungsstellen „alleine gelassen“ (Interview 19). Wichtig wäre daher eine engere Vernetzung zwischen Communitys und AD-Beratungsstellen.

An dieser Stelle sollen auch die **Auswirkungen des Krieges in Israel/Palästina** bezogen auf die Suche nach Beratungsangeboten Erwähnung finden. In den Interviews stellte dies mitunter einen relevanten Bezugspunkt dar. Seit dem 7. Oktober 2023 sei gesellschaftlich eine „ganz große Solidaritätsstruktur zusammengebrochen“ (Interview 19), wodurch Betroffene mit Unterstützungsbedarf eher vertraute Akteur\*innen kontaktieren würden und sich eher in Community-Strukturen wie zum Beispiel Gemeinden zurückziehen. Diesen Punkt illustrierte eine jüdische interviewte Person auf folgende Weise:

*„Ich habe das Gefühl, dass wir gerade versuchen, in unserer Gemeinde zu bleiben, und wir wenden uns eher an diese wirklich klassischen RIAS und OFEK etc. als an allgemeinere Antidiskriminierungsstellen [...], weil ich nicht [weiß], wer die Leute da sind und ob sie gegen die Diskriminierung vorgehen werden.“* (Interview 9)

Ähnlich wurde die Problematik auch in einem Interview mit einer Beratungsstelle für Betroffene von antimuslimischem Rassismus angesprochen:

*„Weil die sich ja auch fragen, [...] was bringt eigentlich überhaupt meine Meldung, wenn mir sozusagen meine Betroffenheit im Diskurs aberkannt wird, wenn ich eigentlich als Täter dargestellt werde, wenn sozusagen dieses Thema überhaupt keine Relevanz hat und eigentlich dieser Rassismus auch gar nicht anerkannt wird. Deswegen denke ich schon, dass der 7. Oktober und der gesamte Diskurs, der sich daraus entwickelt hat, in jedem Fall auch eine Rolle spielt mit Blick auf die Frage, wie kann ich überhaupt jetzt noch Menschen erreichen, die von antimuslimischem Rassismus betroffen sind.“* (Interview 19)

Eine weitere Rolle bei der Suche nach Beratungsangeboten spielt das unmittelbare soziale und familiäre Umfeld. Insbesondere wenn Kinder und Jugendliche Diskriminierung erfahren, sind sie meistens darauf angewiesen, dass Eltern, Erziehungsberechtigte oder erwachsene Begleitpersonen stellvertretend für sie Beratungsangebote finden und kontaktieren (vgl. Interview 18).<sup>36</sup> Der Erstkontakt ist in diesen Fällen also tendenziell vermittelt und durch besondere Herausforderungen gekennzeichnet. Hierzu gehört die Frage, inwiefern das Informationsangebot von Beratungsstellen auf kinder- oder jugendspezifische Probleme zugeschnitten und das jeweilige private Umfeld für die Empfindungen und Bedürfnisse betroffener Kinder oder Jugendlicher sensibilisiert ist (siehe [Kapitel 2.3](#)).

<sup>36</sup> Auch beeinflusst die Erziehung und die Sensibilität für Diskriminierung im sozialen Nahumfeld, wie Betroffene mit Diskriminierung umgehen und diese in einer Beratung artikulieren (vgl. Interview 18).

Insgesamt zeigt sich, dass die Erreichbarkeit von Beratungsangeboten nur dann sichergestellt werden kann, wenn sie als ganzheitlicher Ansatz verstanden wird, zu dem auch weitere Tätigkeiten wie etwa Community-Outreach, Vertrauensarbeit sowie die pädagogische Arbeit mit Familien, Kindern und Jugendlichen gehören.

### Verweise durch andere Stellen

Einige der interviewten Betroffenen hatten sich zunächst an andere Anlaufstellen gewendet, zum Beispiel an Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsräte oder Beschwerdestellen (vgl. Interviews 1, 5, 7, 9, 10, 14). Interessanterweise fand eine **Weiterleitung an AD-Beratungsstellen** – trotz expliziter Bitte um weitere Unterstützung bezüglich ihrer Diskriminierungserfahrung – in keinem dieser Fälle statt. Ähnlich wurde in den Interviews mit Beratenden geschildert, dass Überstellungen je nach Bekanntheit und Vernetzung der Beratungsstellen unterschiedlich gut funktionieren (vgl. NaDiRa-Interview 4, 7, 8; González Hauck et al. 2024).

Auch wenn dieser Befund keinesfalls repräsentativ ist und weitere Datenerhebungen zu seiner Bestätigung notwendig wären, weist er doch auf die Relevanz einer breiten Vernetzung hin, um Weiterleitungen potenziell Ratsuchender gut zu gestalten. Damit dies möglichst gut gelingt, bedarf es für oben genannte Anlaufstellen spezifischer Schulungen zu Sensibilisierung und professionellem Umgang mit Diskriminierung inklusive Verweisberatung.

## 4.2 Welche Schwierigkeiten bestehen in der Kontaktaufnahme mit AD-Beratungsstellen?

Nicht nur bei der Suche, sondern auch bei der Kontaktaufnahme mit den Beratungsstellen selbst können Betroffene mit Hürden konfrontiert sein. In den qualitativen Interviews werden dabei sehr unterschiedliche Erfahrungen beschrieben. Während einige Personen von einer reibungslosen Kontaktaufnahme berichten, sehen sich andere mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert. Die beschriebenen Barrieren beziehen sich vor allem auf die praktische Erreichbarkeit, die sprachliche Offenheit sowie den Kommunikationsmodus von AD-Beratungsstellen.

### Erreichbarkeit

Die **Erreichbarkeit** von AD-Beratungsstellen kann im gesamten Beratungsprozess eine Herausforderung darstellen. Die Interviewten hoben jedoch vor allem den Erstkontakt als teilweise problematisch hervor. So wurde die Kontaktaufnahme in vielen der Interviews als kompliziert und langwierig beschrieben. Einige Interviewpartner\*innen berichteten davon, dass sie nach ihrer Wahrnehmung lange auf Rückmeldung warten mussten oder keinen zeitnahen Termin erhielten. In einem der Interviews mit Akteur\*innen aus der Antidiskriminierungsarbeit wurde berichtet:

„Mir hat neulich eine Frau erzählt, [dass sie bei einer AD-Beratungsstelle<sup>37</sup> angerufen hat] und dann wird sie verwiesen auf irgendwelche Zeiten, an irgendwelchen Tagen, und dann ist aber kein Personal da, und das hört man dann alles schon auf dem Anrufbeantworter, und die sagte dann zu mir, hören Sie mal, was soll denn das? Das soll eine Beratung sein, und da ist nie jemand.“ (Interview 17)

---

<sup>37</sup> Ort und spezifische AD-Beratungsstelle wurden hier anonymisiert.

Betroffene berichteten davon, dass sie sich dadurch mit ihrem Anliegen nur wenig willkommen fühlen und der Eindruck entstand, ihr Fall sei möglicherweise nicht wichtig genug.

### Sprachbarrieren

Neben der Erreichbarkeit von AD-Beratungsstellen bestehen für Betroffene zum Teil auch aufgrund von **Sprachbarrieren** Probleme beim Zugang. Dabei können verschiedene Aspekte eine Rolle spielen. Erstens ist das Sprachangebot der Beratungsstellen wichtig. Für viele Menschen, die AD-Beratung potenziell in Anspruch nehmen möchten, stellt Deutsch nicht die Herkunftssprache dar. Die **Verfügbarkeit eines breiten und barrierefreien Sprachangebots** ist dementsprechend essenziell.<sup>38</sup> Es wurde zudem betont, dass es beim Sprechen auch darum gehe, Vertrautheit zu signalisieren und somit die Betroffenen in einer ohnehin für sie schwierigen Situation möglichst willkommen zu heißen. An der Vielfalt des Sprachangebots hängt somit auch eine emotionale Komponente. In den Interviews kritisierten einige Personen, dass es zum Teil schwierig sei, AD-Beratungsstellen zu finden, in denen auch über ein englisches und romanisches Sprachangebot hinaus beraten wird. Eine israelische Person beschrieb diesen Umstand folgendermaßen:

*„[...] Sprache ist auch ganz wichtig. Ich glaube, als Immigrant kennst du das: In Deutschland redest du Deutsch und kennst das von allen offiziellen Stellen. Und mindestens bei jüdischen Fällen sind Russisch und Hebräisch auf jeden Fall auch ganz wichtig. Hebräisch existiert auch nicht. Genau, es war eigentlich Englisch und Deutsch.“ (Interview 9)*

Zweitens spielt die Verständlichkeit der Sprache eine wichtige Rolle. Um sich offen für viele Menschen zu zeigen, muss die Kommunikation möglichst niedrigschwellig und an verschiedene Bedarfe angepasst sein. Beispielsweise benannte eine beratende Person das Problem so: „Es ist auch alles sehr akademisch. Also wir versuchen auch, diese Sprache so niedrigschwellig wie möglich zu halten“ (Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2015a; González Hauck et al. 2024). Insbesondere in den Interviews, in denen spezifische Barrieren im Kontext von Behinderung angesprochen werden, stehen kognitive sowie Hör- und Sehprobleme im Mittelpunkt. Personen mit Hörbehinderungen benötigen oft schriftliche Informationen oder Dolmetscher\*innen für Gebärdensprache, während Menschen mit Sehbehinderungen auf barrierefreie, visuelle und akustische Unterstützung angewiesen sind. Für Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen ist es wichtig, dass die Informationen in Einfacher oder sogar Leichter Sprache bereitgestellt werden, um Missverständnissen und zusätzlichen Belastungen vorzubeugen.

### Kommunikationsmodus

Demzufolge kann auch der **Modus der Kommunikation** eine Hürde darstellen, wobei jeder Kommunikationskanal eigene Vor- und Nachteile mit sich bringt. Die Interviewpartner\*innen formulierten sehr unterschiedliche Präferenzen in Bezug auf Kommunikation. So beschrieben manche Personen, dass sie Telefonate bevorzugen, da sie diese als persönlicher wahrnehmen und sie die Unmittelbarkeit des Gesprächs wertschätzen. Eine betroffene Person schildert, dass sie je nach Bedürfnis und spezifischer Situation unterschiedliche Kommunikationsmittel wichtig findet. So gibt sie an, dass sie am Telefon „viel ernster genommen“ werde (Interview 1). Gleichzeitig könnten Telefonate aufgrund ihrer Direktheit aber auch als besonders herausfordernd und zusätzlicher Stressfaktor wahrgenommen werden. Daher bevorzugt sie für eine vorsichtige und präzise Schilderung der Diskriminierungserfahrung in bestimmten Kontexten oft den indirekteren Kontakt über E-Mail: „Aber es ist halt so, wenn man in einer Not-

<sup>38</sup> Eine ausführliche Aufschlüsselung der Dimensionen von Barrierefreiheit bezüglich der Sprache findet sich u. a. im Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschlands (Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2015b).

*lage ist und vorsichtig kommunizieren möchte, dann nehme ich halt lieber die E-Mail“* (Interview 1). In diesen Beispielen bestätigt sich somit, dass die Bereitstellung eines möglichst breiten Spektrums an Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten eine maßgebliche Voraussetzung für ein angemessenes Beratungsangebot ist.

Es ist wichtig zu betonen, dass die hier identifizierten Schwierigkeiten beim Zugang zu AD-Beratung den Beratungsstellen in der Regel sehr bewusst sind. Je nach lokalem Kontext und den verfügbaren Ressourcen bestehen jedoch oft nicht die Möglichkeiten, diese Herausforderungen vollständig anzugehen. Die Berater\*innen haben zwar ein **hohes Bewusstsein für die Bedürfnisse und Probleme der Betroffenen**, werden jedoch oft durch **begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen** daran gehindert, umfassende und zeitnahe Unterstützung anzubieten. So wurde auch darauf hingewiesen, dass sie zum Teil gar nicht versuchen, (noch) mehr Ratsuchende zu erreichen, da sie ohnehin schon an ihrer Kapazitätsgrenze arbeiten:

*„Und wir wissen, dass in den Landkreisen ein höherer Bedarf da ist, den wir nicht abdecken können. Und was wir unseren Berater\*innen definitiv nicht zumuten, weil es sowohl für sie als auch für die Klient\*innen nicht gut ist, dass sie eine Überarbeitung im Sinne von jede Woche Überstunden anhäufen. Das können wir nicht verantworten.“*  
(NaDiRa-Interview 8)

Auch in den Interviews mit Betroffenen wurde dieser Punkt mehrmals angesprochen. Viele Befragte äußerten das Gefühl, dass die Beratungsstellen aufgrund einer wahrnehmbaren Ressourcenknappheit an ihrer Kapazitätsgrenze arbeiten. Diese Überlastung spiegelt sich auch in der Kontaktaufnahme wider. Ein Befragter schildert, „dass die halt gerade nicht so einen Kopf dafür haben“ (Interview 11). Eine andere Person drückt es ähnlich aus: „*They didn't seem to have the capacity*“ (Interview 6).<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Deutsche Übersetzung: „Sie schienen nicht die Kapazität zu haben.“

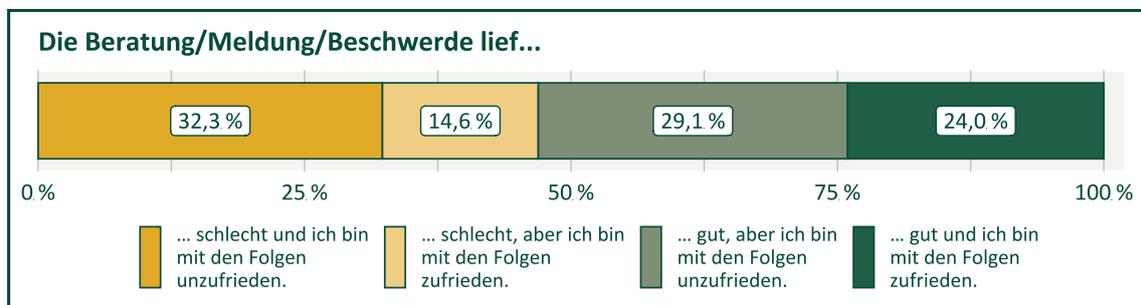
## 5. Die Bewertung von AD-Beratung

In diesem Kapitel werden abschließend die im Rahmen der quantitativen und qualitativen Erhebungen identifizierten **Einstellungen, Erwartungen und Einschätzungen zur Qualität von AD-Beratung** thematisiert und diskutiert. Es geht dabei primär um die Betroffenen, die tatsächlich eine AD-Beratung in Anspruch genommen haben. In einem ersten Schritt werden hierfür die quantitativen Ergebnisse beleuchtet, die als erster Indikator für die Bewertung von Beratung dienen können. Im zweiten Schritt zeichnen wir basierend auf der qualitativen Analyse nach, welche Aspekte der Beratung wie bewertet werden.

### 5.1 Wie werden Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse bewertet?

Wie bereits in [Kapitel 3](#) beschrieben, gibt nur ein geringer Anteil der Betroffenen (15,0%) an, in Reaktion auf eine Diskriminierungserfahrung während der letzten zwölf Monate mindestens einmal eine Beratungsstelle kontaktiert, den Fall gemeldet, sich juristischen Rat gesucht oder rechtliche Schritte eingeleitet zu haben.<sup>40</sup> Diese Personen wurden gefragt, wie zufrieden sie mit dem **Verlauf sowie mit den Folgen ihrer Beratung, Meldung oder Beschwerde** waren ([Abbildung 5](#)).

**Abbildung 5. Zufriedenheit mit dem Verlauf und den Folgen der Beratung, Meldung oder Beschwerde (Anteile in Prozent)**



**Lesbeispiel:** 24,0% der Befragten gaben an, dass ihre Beratung, Meldung oder Beschwerde gut lief und sie mit den Folgen zufrieden sind. **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle 2 (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 1.130.

Unabhängig von der Wahrnehmung der Folgen blickt mehr als die Hälfte der Befragten (53,1%) positiv auf den **Verlauf** ihrer Beratung, Meldung oder Beschwerde. Gleichzeitig sind unabhängig davon lediglich 38,6% auch mit den **Folgen** zufrieden. Spiegelbildlich ist mit 61,4% eine deutliche Mehrheit der Befragten mit den **Folgen** unzufrieden, während nur knapp weniger als die Hälfte (46,9%) den **Verlauf** als „schlecht“ bewertet. **Gemeinsam betrachtet** bewertet etwa ein Drittel (32,3%) der Befragten den Verlauf der Beratung, Meldung oder Beschwerde als schlecht und ist gleichzeitig unzufrieden mit den Folgen.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Alle formellen Reaktionsmöglichkeiten – auf offiziellem Wege eine Beratung zu suchen, eine Meldung oder Beschwerde einzureichen – wurden für die Filterführung inhaltlich zusammengefasst (Beratungsstelle kontaktiert, den Fall gemeldet, sich juristischen Rat gesucht oder rechtliche Schritte eingeleitet), um aussagekräftige Fallzahlen zu gewährleisten.

<sup>41</sup> Unterschiede bezüglich des Geschlechts, der Gruppenzugehörigkeit oder anderer wahrgenommener Diskriminierungsmerkmale konnten aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgemacht werden.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist wichtig zu beachten, dass sich diese Bewertung nicht ausschließlich auf AD-Beratungsstellen bezieht, sondern vielfältige Wege der Beratung, Meldung oder Beschwerde einschließt. Dabei haben sich weniger als 10% der Betroffenen explizit an eine Beratungsstelle oder zivilgesellschaftliche Organisation gewandt, um potenziell eine Beratung wahrzunehmen (siehe auch [Kapitel 3.1](#)). Im Vergleich zu Personen, die sich privat (61,7%) oder an anderer Stelle (54,6%) Rat gesucht haben, zeigt sich deskriptiv in der Tendenz<sup>42</sup>, dass diejenigen, welche die potenziell offiziellen Beratungsstellen in Anspruch genommen haben (71,4%), den Verlauf der Beratung häufiger positiv bewerten und deutlich seltener angeben, **sowohl mit dem Verlauf als auch mit den Folgen** unzufrieden zu sein (Beratungsstelle: 17,4%, andere Stelle: 39,2%, privat: 20,7%). Gleichzeitig gibt auch der größte Teil dieser Betroffenen an, trotz gutem Verlauf mit den Folgen der Beratung unzufrieden zu sein (45,3%).

Insgesamt werden somit drei Punkte deutlich: Erstens scheint die Zufriedenheit jener von Diskriminierung Betroffenen, die eine Beratung, Meldung oder Beschwerde wahrnehmen, geteilt. Zweitens bewerten Betroffene, die offizielle Beratungsstellen aufsuchen, den Verlauf der Beratung häufiger positiv als diejenigen, die privat oder an anderer Stelle Rat suchen. Drittens zeigt sich eine größere Zufriedenheit mit dem Verlauf der unmittelbaren Beratungs-, Melde- bzw. Beschwerdeprozesse im Vergleich zu den langfristigen Ergebnissen. Dies deutet darauf hin, dass die tatsächlichen Resultate der Beratungsarbeit oft nicht den Erwartungen oder Bedürfnissen der Betroffenen entsprechen. Dieses Bewertungsmuster findet sich auch in den Ergebnissen der qualitativen Interviews wieder.

## 5.2 Wie beschreiben Betroffene ihre Erfahrungen mit AD-Beratung?

Die Erläuterungen in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf die Ergebnisse aus den 20 qualitativen Interviews. Die dargestellten Erfahrungen geben folglich lediglich einen begrenzten Ausschnitt wieder und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die interviewten Personen hatten Kontakt mit sehr verschiedenen Beratungsangeboten, was sowohl die Beratungsstelle der ADS als auch lokale zivilgesellschaftliche Organisationen der AD-Beratung umfasste.

Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass vor der tatsächlichen Inanspruchnahme **unterschiedliche Erwartungen** an die Beratung vorherrschten. Auf der einen Seite konnten sich einige Interviewte nicht daran erinnern, dass sie konkrete Erwartungen oder Ansprüche an die AD-Beratung hatten: „*I didn't necessarily know what to expect. Like I don't tend to expect too much*“ (Interview 6).<sup>43</sup> Andere benannten hingegen **Wünsche**, die sie im Vorfeld mit dem Beratungsangebot verbunden hatten. Neben dem allgemeinen Bedürfnis, über die Diskriminierung zu sprechen, wurde zum Beispiel der **Bedarf nach Orientierung und Informationen** über mögliche „sinnvolle“ (Interview 7) Umgangsstrategien und Handlungsmöglichkeiten geäußert. Dabei war es besonders wichtig für die Betroffenen, sich von „erfahreneren und kompetenteren Menschen“ beraten zu lassen (7), deren Urteilskraft sie aufgrund ihrer Fachexpertise vertrauen konnten. Die Interviewpartner\*innen äußerten zudem den **Wunsch nach emotionaler Unterstützung und Stärkung**: „*I also felt like I need to talk about this to someone who cares*“ (Interview 4)<sup>44</sup>, und die

<sup>42</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen sind diese Gruppenunterschiede rein deskriptiv dargestellt und für die Stichprobe interpretierbar.

<sup>43</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich wusste nicht unbedingt, was ich zu erwarten hatte. Ich neige nicht dazu, zu viel zu erwarten.“

<sup>44</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich hatte auch das Gefühl, dass ich mit einer Person darüber sprechen muss, die sich dafür interessiert.“

Hoffnung, sich in ihrer Situation nicht (länger) alleingelassen zu fühlen: „*What I was hoping is that I go there, and I feel like, okay there are people behind me now to help me*“ (Interview 6).<sup>45</sup>

Insgesamt kamen die interviewten Betroffenen also mit unterschiedlichen Erwartungshorizonten in die AD-Beratung, was auch ihre Wahrnehmung und Beurteilung des Beratungsprozesses selbst beeinflusste. Das muss berücksichtigt werden, wenn es um die nachträgliche Bewertung der tatsächlich in Anspruch genommenen Beratungsangebote geht.

### Sozialpsychologische Unterstützung und Empowerment

Die zwischenmenschliche Komponente und das Gefühl des **Empowerments** durch die Beratung wurden zumeist sehr positiv wahrgenommen und der persönliche Kontakt mit den Beratenden entsprechend wertgeschätzt. Viele der interviewten Betroffenen erachten das Gefühl der emotionalen Unterstützung durch die Berater\*innen als besonders hilfreich, da sie sich dadurch gestärkt und weniger alleingelassen fühlen. Ein\*e Interviewpartner\*in beschreibt die AD-Beratung bspw. als „die einzige Beratungsinstanz, bei der ich das Gefühl hatte, sie ist konsequent parteilich an meiner Seite“ (Interview 7). Eine weitere Person hebt hervor, die eigenen Erlebnisse und Perspektiven nicht rechtfertigen zu müssen: „*It’s kind of nice to have this acceptance in a sense, right? So, I’m not denying the reality, right?*“ (Interview 4).<sup>46</sup> Andere betonen die emotionale Kompetenz und die empathische Haltung, die sie bei der Beratung erfuhren:

„*Das Gespräch mit jemandem, wo ich sage, der weiß, von was er redet, und der so nett war und so mit mir geredet hat und der dann auch gesagt hat, ich komme auch raus, wir gehen auch zusammen dorthin, wenn Sie das wollen. Also ich habe es dann nicht in Anspruch genommen. Aber das hat mich so gestärkt.*“ (Interview 10)

Auch wurde das Beratungsgespräch als ein „wohltuender“ (Interview 7) und „urteilsfreier Raum“ (Interview 11) wahrgenommen, in dem sich Betroffene gut aufgehoben und unterstützt fühlen. Eine interviewte Person berichtete entsprechend, dass bereits im Beratungsverlauf selbst „confidence and reassurance“ (Interview 6)<sup>47</sup> gestärkt würden. Auch mit Blick auf die (langfristigen) Folgen der Beratung hoben viele der interviewten Betroffenen immer wieder den Aspekt des Empowerments hervor. Insbesondere die **Anerkennung der Diskriminierungserfahrung** durch eine „formelle“ Institution wurde dabei als wichtiger Aspekt der Verarbeitung beschrieben, wie folgende Aussage illustriert:

„*I think it’s important that it’s socially recognized by someone who is working as a public servant, who is working for public good. So, I think that’s an important aspect.*“ (Interview 5)<sup>48</sup>

Diese Einschätzungen lassen den Schluss zu, dass die explizit geäußerten Erwartungen nach kompetenter fachlicher und emotionaler Unterstützung durchaus erfüllt werden. Sie zeigen auch die Relevanz des Prinzips der Parteilichkeit in der AD-Beratung (Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2015a), das als durchweg positiv und stärkend von den Betroffenen wahrgenommen wurde.

<sup>45</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich hatte gehofft, dass ich dorthin gehe und das Gefühl habe, okay, da sind jetzt Leute hinter mir, die mir helfen.“

<sup>46</sup> Deutsche Übersetzung: „Es ist irgendwie schön, diese Akzeptanz zu haben, oder? Also, ich verleugne die Realität nicht, ja?“

<sup>47</sup> Deutsche Übersetzung: „Selbstvertrauen und Vergewisserung“.

<sup>48</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich denke, es ist wichtig, dass es gesellschaftlich von einer Person anerkannt wird, die im öffentlichen Dienst tätig ist und für das Allgemeinwohl arbeitet. Ich denke, das ist ein wichtiger Aspekt.“

Vereinzelt gab es aber auch kritische Einschätzungen und Enttäuschungen in Bezug auf die emotionale Unterstützung. So äußerten Interviewteilnehmende, dass „der psychologische Aspekt [...] zu kurz kommt“ (Interview 11) und eine stärker „traumasensible“ (Interview 1) Erstversorgung wünschenswert gewesen wäre. Hierbei ist allerdings anzumerken, dass der von Beratungen angebotene Empowerment-Ansatz keine schwer(er)wiegenden psychischen Folgen auffangen kann. Hier müsste je nach Fall zunächst eine Stabilisierung der Betroffenen durch andere Unterstützungsmechanismen erfolgen (Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2015a).

### Handlungsspielräume

Auch in fachlicher Hinsicht sahen sich einige Interviewteilnehmende „gut und kompetenzreich“ (Interview 3) beraten und unterstützt. Eine Person betont, dass die Mitarbeitenden einer aufgesuchten Beratungsstelle *„wirklich sehr gute Arbeit machen. Weil erstens, die haben Kenntnis, können rechtliche Beratung anbieten und Unterstützung“* (Interview 8). Als Kriterien für die positive Bewertung einer Beratungserfahrung zeigen alle Interviews, dass **Verlässlichkeit und Konstanz** entscheidend sind (siehe auch [Kapitel 4](#)). Das beinhaltet insbesondere eine verbindliche zuverlässige Kommunikation sowie eine durchgängige Betreuung des Falls – möglichst ohne personellen Wechsel. Vor allem bei der Kommunikation mit den diskriminierenden Akteur\*innen und Einrichtungen wurde die Unterstützung durch die Beratenden sehr wertgeschätzt. So hebt eine Person hervor, dass ihre Beraterin *„ganz schnell reagiert [hat] und ganz schnell entsprechende, wie sagt man, Korrespondenz angefertigt [hat], und natürlich unter ihrem Namen haben die Behörden ganz, ganz anders reagiert“* (Interview 4).

Bei der Bewertung von fachlicher Unterstützung für weitere Maßnahmen, die über die üblichen Interventionen hinausgehen (also das Informieren über allgemeine und rechtliche, ggf. fallbezogene Möglichkeiten und die Begleitung bei der Entscheidung für Handlungsoptionen; vgl. Bartel und Kalpaka 2022), zeigt sich viel Pessimismus bei den Betroffenen. Einige hätten sich hier eine **bessere Vermittlung an spezifische Angebote** wie Fachanwält\*innen, Psychotherapeut\*innen oder andere spezialisierte Fachberatungen gewünscht. Darüber hinaus wurde häufig der Eindruck geteilt, dass der Handlungsspielraum der Beratungsarbeit **strukturell und finanziell stark eingeschränkt** ist.

Eine interviewte Person bringt ihre Enttäuschung über die Beratung, die sie in Bezug auf ableistische Diskriminierung (also entlang ihrer Behinderung) erhalten hat, folgendermaßen zum Ausdruck: *„Also das Mindeste, was ich erwarte [von einer AD-Stelle], ist [...] rückblickend, dass die sagen, hier, da sind spezialisierte Beratungsstellen, die auf Ableismus spezialisiert sind“* (Interview 1; siehe auch [Kapitel 4](#)). Über die Verweisberatung hinaus nahmen einige Interviewpartner\*innen die AD-Beratung vor allem bezogen auf die begrenzte Handlungsmacht als frustrierend wahr (vgl. Interviews 1, 5). So merkten einige Interviewteilnehmende an, dass die Beratung nicht die erhofften Konsequenzen und Effekte nach sich zog. Eine Person, der es spezifisch um Diskriminierung durch eine staatliche Behörde ging, zeigte sich enttäuscht darüber, dass die AD-Beratungsstelle, die sie aufsuchte, in ihrem Fall nur wenig Handlungsmacht hatte:

*„Da hätte ich mir gewünscht, da schützt dich jemand, die sagt dann: ‚Hier, liebe Behörde, das Recht muss so und so angewendet werden. Was ihr da macht, ist nicht okay. Das ist eine Menschenrechtsverletzung.‘ Ganz knallhart.“* (Interview 1)

Der begrenzte Handlungsspielraum der AD-Beratung (Bartel 2017) führte mitunter zu Frustration darüber, dass diese aufgrund begrenzter Entscheidungsbefugnisse und Einflussmöglichkeiten handlungspraktisch „powerless“ (Interview 5)<sup>49</sup> sei. Konkret wurde berichtet:

*„It was disappointing that they were still very limited, and they couldn't really do much [...] they are basically toothless in the sense that their decisions won't really have that kind of a strong effect on whatever kind of process that could be.“* (Interview 5)<sup>50</sup>

Insgesamt zeigt sich bei der Bewertung von AD-Beratung ein ambivalentes Bild. Einerseits scheint es eine große Wertschätzung bei den Betroffenen für den empowernden Charakter und die emotionale Unterstützung zu geben. Auf der anderen Seite wurden die im Rahmen der AD-Beratung ergriffenen Interventionen meist als eher konsequenzlos kritisiert: *„I think they were not very effective after all“* (Interview 6).<sup>51</sup>

In diesem Zusammenhang sind unbedingt die tatsächlich begrenzten rechtlichen Handlungsspielräume der AD-Beratungsstellen zu erwähnen. Rechtsberatung darf ausschließlich unter den Voraussetzungen des Rechtsdienstleistungsgesetzes nach § 23 AGG durchgeführt werden (Erlaubnis auch für AD-Verbände). Allerdings sind nur wenige AD-Beratungsstellen in diesem Sinne AD-Verbände, alle anderen haben somit nicht die Befugnis zu einer Rechtsberatung – es sei denn, die Stellen arbeiten mit Volljurist\*innen oder unter deren Aufsicht (Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2024).

### Juristische Kompetenzen und Möglichkeiten

Oft nehmen sowohl Betroffene als auch Beratende die **juristische Unterstützung als begrenzt und unzureichend** wahr. Sie sprechen verschiedene Punkte an, die auch bereits umfassend von den AD-Beratungsstellen, dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und darüber hinaus benannt und problematisiert wurden. So sei hier unter anderem auf die kürzlich erschienene Handreichung „Rechtsdienstleistung in der Antidiskriminierungsberatung“ verwiesen (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg 2023; Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2024; Bartsch und Aalders 2023; Bündnis AGG Reform-Jetzt! 2023).

Erstens wurde in Bezug auf die **allgemeine juristische Kompetenz** der Beratenden in einem Betroffenen-Interview explizit die Enttäuschung darüber benannt, dass es in der AD-Beratung nicht möglich war, mit „someone fluent in legal stuff“ (Interview 6)<sup>52</sup> über die Diskriminierung zu sprechen. Auf die sehr unterschiedlichen juristischen Kompetenzen in den AD-Beratungsstellen wiesen aber auch beratende Personen selbst hin (vgl. Interviews 17, 20; NaDiRa-Interviews 1, 2, 3).

Zweitens gab es vereinzelt Kritik am **ungleichen Wissen zu Diskriminierungsmerkmalen**. Es wurde der Eindruck geäußert, dass ein Gefälle in der Verteilung der Kompetenzen zu unterschiedlichen AGG-Merkmalen vorliegt. Beispielsweise beschrieb eine Person die spezifische Versorgung bezüglich des AGG-Merkmals Behinderung als unzureichend: *„Aber wenn es um Ableismus geht, da fangen die bei null an, und da muss ich erst mal die Sache erklären, und da herrscht noch sehr viel Unsicherheit“*

<sup>49</sup> Deutsche Übersetzung: „machtlos“.

<sup>50</sup> Deutsche Übersetzung: „Es war enttäuschend, dass sie immer noch sehr eingeschränkt waren und nicht wirklich viel tun konnten [...] sie sind im Grunde zahnlos in dem Sinne, dass ihre Entscheidungen nicht wirklich eine starke Auswirkung haben werden, auf welche Art von Prozess das auch immer sein könnte.“

<sup>51</sup> Deutsche Übersetzung: „Ich glaube, sie waren letztendlich nicht besonders effektiv.“

<sup>52</sup> Deutsche Übersetzung: „einer Person, die sich mit juristischen Fragen auskennt“.

(Interview 1). Im Rahmen dieser Wissens- und Kompetenzlücken wurde auch das bereits genannte Problem sozialräumlicher Diskrepanzen (siehe [Kapitel 4.1](#)) angesprochen. Spezialisierte AD-Angebote in Bezug auf das gesamte Spektrum an AGG-Merkmalen existieren vor allem in urbanen Gebieten wie etwa Berlin, aber auch in Sachsen und Baden-Württemberg finden sich gute merkmalsübergreifende AD-Beratungen. An vielen weiteren Orten, insbesondere ländlichen, klein- oder mittelstädtischen in peripherer Lage, ist eine solche Ausdifferenzierung jedoch nicht oder kaum vorhanden (vgl. Bartel und Kalpaka 2022).

Drittens wurde zum Teil auch **Frustration im Falle der Vermittlung an Fachanwält\*innen** geäußert, da die empfohlenen Anwält\*innen sich als unzuverlässig erwiesen:

„Was schon auch desillusionierend ist, ist, dass quasi die Anwältin, die mir von der zuständigen Beratungsstelle empfohlen worden ist, sich da irgendwie als so unzuverlässig erwiesen hat in ihrer Einschätzung.“ (Interview 7)

Insgesamt beschrieben alle Interviewten die Existenz von AD-Beratungsangeboten als sehr wichtig, zeigten jedoch auch verschiedene Grenzen und Hürden auf. Diesen Gesamteindruck veranschaulichte eine interviewte betroffene Person mit folgendem Bild: „A blunt knife is better than no knife“ (Interview 13).<sup>53</sup> Nur durch eine ganzheitliche Herangehensweise, die sowohl sensible als auch fachlich weitreichende Unterstützungsangebote bietet, ohne dabei an Niedrigschwelligkeit und Erreichbarkeit einzubüßen, können Beratungsstellen den vielfältigen Bedürfnissen der Betroffenen gerecht werden und einen nachhaltigen Beitrag zur Bekämpfung von Diskriminierung leisten. Im anschließenden letzten Kapitel sollen einige Handlungsempfehlungen zur Erreichung dieses Ziels skizziert werden.

---

<sup>53</sup> Deutsche Übersetzung: „Ein stumpfes Messer ist besser als kein Messer“.

## 6. Bedarfe und Handlungsempfehlungen

Durch die multimethodische Herangehensweise lässt der vorliegende Bericht aussagekräftige Schlüsse über das allgemeine Wissen zu (Anti-)Diskriminierung sowie über die Reaktionen auf Diskriminierung und die Inanspruchnahme von Beratung zu. Der quantitative Zugang über die repräsentativen Daten des NaDiRa.panels erlaubte es dabei erstmals, auch gruppenspezifische Differenzen aufzuzeigen, insbesondere hinsichtlich der Erfahrungen einiger rassistisch markierter Gruppen. Darüber hinaus konnten die so aufgezeigten Tendenzen mithilfe des qualitativen Interviewmaterials eingeordnet und verstanden werden, wobei die Tiefe und die Komplexität von Betroffenenperspektiven durchgängig berücksichtigt blieben.

Die Ergebnisse dieses Berichts zeigen auf verschiedenen Ebenen zahlreiche Barrieren bei der Zugänglichkeit und Nutzung des bestehenden AD-Beratungsangebots, sodass sich insgesamt ein eher **ambivalentes Bild** abzeichnet. So wird zwar deutlich, dass die Existenz von AD-Beratungsangeboten von äußerster Wichtigkeit, doch die Inanspruchnahme dieser Angebote für viele Menschen voraussetzungsvoll und – je nach Betroffenheiten – mit verschiedenen Hürden verbunden ist. Um den Bedarfen und Wünschen der von Diskriminierung Betroffenen besser gerecht zu werden (und werden zu können), sollen im Folgenden ausgewählte Handlungsempfehlungen dargestellt werden.

Die **Handlungsempfehlungen** setzen sich aus Beiträgen von Betroffenen, Beratenden und aus der Analyse der bestehenden Problemlagen zusammen. Ihre Ziele umfassen die Stärkung einer allgemeinen Antidiskriminierungskultur, die Verbesserung der Sichtbarkeit und Zugänglichkeit, aber auch des AD-Beratungsangebots für Betroffene sowie die strukturelle Verbesserung des Beratungsfelds. Eine sinnvolle Diskussion über Handlungsempfehlungen beinhaltet auch die Fragen nach Ressourcen, da viele der bestehenden Beratungsstellen bereits überlastet sind, sowie nach einer langfristigen Perspektive für die Finanzierung und damit die Gestaltung und Planbarkeit der Arbeit der Beratungsstellen (vgl. Bartel und Kalpaka 2022). **Der Abbau von Hürden beim Zugang zu AD-Beratung ist nur insoweit sinnvoll, wie diese auch tatsächlich über Kapazitäten verfügen, professionell und zuverlässig Unterstützung zu leisten. Hierfür ist ein Ausbau der Beratungsstrukturen essenziell.** Dabei ist es wichtig, dass AD-Beratung flächendeckend leichter zugänglich wird. Gleichzeitig sollten auch auf Diskriminierungsmerkmale und/oder bestimmte Lebensbereiche spezialisierte Angebote durch enge Vernetzungsarbeit mit anderen Antidiskriminierungsakteur\*innen ermöglicht und gefördert werden. Die Notwendigkeit für ein breites und spezialisiertes Angebot ergibt sich klar aus den hier analysierten Daten, die auf den Aussagen von Diskriminierung betroffener Menschen basieren. Gleichwohl ist an dieser Stelle anzumerken, dass die Finanzierung und die Realisierbarkeit solcher Beratungsangebote zusätzlich zur vorrangigen Stärkung und zum Ausbau der allgemeinen AD-Beratung aktuell unrealistisch sind.

### Allgemeine „Antidiskriminierungskultur“ sollte gestärkt werden<sup>54</sup>

- ⊕ *Diskriminierungsbewusstsein und Wissen über Rechte gesamtgesellschaftlich stärken:* Es ist notwendig, das Bewusstsein für Diskriminierung als gesellschaftlich relevantes Problem zu stärken. Dies erfordert eine politische Sensibilisierung, um die diversen Ausprägungen von Diskriminierung sichtbarer zu machen und das Wissen über Rechte, insbesondere das Allgemeine Gleichbehand-

<sup>54</sup> Mit dem Begriff der Antidiskriminierungskultur (vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2015a) möchten wir auf die Notwendigkeit einer integrierten Perspektive verweisen, die sowohl Wissens- und Bewusstseinsstrukturen gesamtgesellschaftlich fördert sowie gleichzeitig eine verständliche, effektive und institutionell verankerte Beratungsstruktur etabliert.

lungsgesetz (AGG), besser zu verbreiten. Als gesamtgesellschaftlicher Prozess sollte Bildung zu Antidiskriminierung in verschiedenen institutionellen Kontexten, bspw. in Schulen, Betrieben oder im öffentlichen Dienst, verankert werden.

- *Hierzu bedarf es kontinuierlicher Schulungs- und Weiterbildungsangebote.* Für den Kontext Arbeit und Beschäftigung ergibt sich daraus zum Beispiel, dass Arbeitgeber\*innen die Pflicht haben, ihre Mitarbeitenden über das AGG zu informieren (§ 12, Abs. 2 AGG). Weiterhin müssen Arbeitgeber\*innen noch stärker der gesetzlichen Pflicht der Einrichtung und Bekanntmachung einer Beschwerdestelle nachkommen (§ 13 AGG) – zum Schutz der Mitarbeitenden und zur Stärkung einer Antidiskriminierungskultur im jeweiligen Betrieb / in der Organisation. Es ist wichtig, zentrale Ansprechpersonen mit qualifizierten Schulungen und mit den notwendigen Ressourcen auszustatten, die niedrigschwellig als erster Kontakt sowohl für Beschwerdeanliegen (insbesondere wenn es keine dezidierte AGG-Beschwerdestelle im jeweiligen Betrieb / in der Organisation gibt) als auch für allgemeine Informationen zu Antidiskriminierung ansprechbar sind (vgl. auch Bartel 2017; Wieland und Kober 2023). Es empfiehlt sich hierbei, keine externen Strukturen zu schaffen, sondern solche Betriebsangehörigen, die bereits als Mitglieder des Betriebsrats, Gleichstellungsbeauftragte oder Ähnliches beschäftigt sind, entsprechend zu Antidiskriminierung zu schulen und zu qualifizieren. Die Vermittlung von Antidiskriminierungswissen sollte maßgeblich in die Curricula von Schulen, Ausbildungsstätten sowie Integrationskursen aufgenommen werden, um frühzeitig ein Bewusstsein für Diskriminierung zu schaffen und die Kenntnisse über Rechte und Pflichten zu verbessern. Zusätzlich bedarf es auch zielgruppenspezifischer Informationsangebote zu Rechten und Diskriminierungsschutz, die proaktiv auf Betroffene von Diskriminierung ausgerichtet sind.
- *Die übersichtliche Darstellung darüber, was das jeweilige Beratungsangebot inklusive der Arbeitsschwerpunkte genau umfasst, sollte allgemein verbessert werden:* Dies beinhaltet die Verbesserung der Sichtbarkeit und Verständlichkeit der Angebote. AD-Beratungsstellen müssen auf ihrer Website bzw. weiteren Informationsmaterialien klar kommunizieren, was sie konkret an Beratungsleistungen anbieten, wofür sie zuständig sind und wie der Prozess der Beratung aussieht. Dies müssen die Beratungsstellen selbst umsetzen. Es sollte aber zudem auch mehr übergeordnete Informationsangebote geben, die die Beratungsstrukturen auf Landes- oder regionaler Ebene sichtbar machen. Die Übersicht über AD-Beratungsstellen für das Land Baden-Württemberg und die Landkarte des advd sind hier gute Anfänge. Es wäre jedoch wichtig, auch noch weitere Angebote aufzuführen, damit Betroffene besser navigieren können, welche Art von Beratung für ihr Anliegen am passendsten ist.<sup>55</sup> Zudem sollte in jedem Bundesland ein Überblick über die ganze Palette an Beratungsangeboten, auch über AD-Beratung hinaus, zur Verfügung gestellt werden.
- *Die Ziele, Aufgaben und Arbeitsweisen, aber auch die Grenzen der AD-Beratung sollten deutlich gemacht werden.* Diese Informationen helfen dabei, dass die Betroffenen mit realistischen Erwartungen an die Beratung herangehen.
- *Allgemeines Wissen über Beratungsangebote sollte gefördert werden:* Vor allem bei potenziellen Multiplikator\*innen und bei Verweisberatungen durch andere Stellen sollte das Bewusstsein für AD-Beratungsangebote verbessert werden. Insbesondere jene Akteur\*innen, die tendenziell häufig mit Diskriminierungsbetroffenen interagieren (wie Gleichstellungsbeauftragte, Gewerkschaften und

<sup>55</sup> Siehe Landkarte des advd: <https://fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen/> sowie die Übersicht über AD-Beratung in Baden-Württemberg: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/antidiskriminierungsstelle-des-landes-baden-wuerttemberg/beratung-vor-ort> (letzter Zugriff jeweils am 19.08.2024).

Betriebs- bzw. Personalräte), sollten besser über (regionale) AD-Beratungsangebote informiert werden. Um eine gezielte und gelungene Verweisberatung auf AD-Beratungsstellen an dieser Schnittstelle zu fördern, sollten hier gezielte Sensibilisierungs- bzw. Schulungsmaßnahmen angeboten werden. Bei der Entwicklung dieser Maßnahmen sollte im Rahmen einer verbindlichen Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern die Expertise von Akteur\*innen aus dem Feld der AD-Beratung sowie der Selbst- und Interessenvertretungen von Diskriminierung betroffener Menschen einbezogen werden (Bartel und Kalpaka 2022).

### Zugänge zu AD-Beratung sollten in der Breite niedrigschwellig gehalten werden

- *Die Auffindbarkeit von AD-Beratungsstellen muss verbessert werden:* Die Beratungsangebote sollten durch gezielte Suchmaschinenoptimierung (allgemein wie Google) besser auffindbar gemacht werden. Eine klare und einheitliche Präsentation des Beratungsangebots auf Webseiten erhöht die Sichtbarkeit und erleichtert den Zugang. Ein besonderer Schwerpunkt sollte dabei auf die Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit von lokalen Beratungsangeboten gelegt werden. Die Beratungslandkarte auf der Internetseite des advd, die zum Auffinden solcher lokalen AD-Beratungsangebote genutzt werden kann, sollte zu diesem Zweck regelmäßig mit Blick auf die Benutzer\*innenfreundlichkeit geprüft und ggf. überarbeitet werden.
- *Erfolgreiche Fälle in der AD-Beratung sollten sichtbarer sein:* Um bei Betroffenen von Diskriminierung eventuelle Vorbehalte und Unsicherheiten im Rahmen der Suche nach einer geeigneten Beratungsstelle abzubauen, sollten Outcomes von vergangenen Beratungen bspw. auf der Website von AD-Beratungsstellen aufgeführt werden. Somit werden die verschiedenen Möglichkeiten, aber auch gesetzlichen Grenzen einer AD-Beratung für die Betroffenen im Vorfeld sichtbar.<sup>56</sup>
- *Es müssen verschiedene Kommunikationswege bereitgestellt werden:* Nur wenn mehrere Alternativen der Kontaktmöglichkeit existieren, kann sichergestellt werden, dass das Aufsuchen einer Beratungsstelle für bestimmte Menschen nicht zu einer Hürde wird. Neben dem persönlichen Gespräch ist eine Telefonhotline für unmittelbare Unterstützungsangebote besonders sinnvoll (siehe zentrale Telefonhotline der ADS-Servicestelle), während E-Mail-Verkehr und Online-Chats (einschließlich direkter Chats auf der Website von Beratungsstellen) flexible und diskrete Kontaktmöglichkeiten bieten. Die Nutzung von Chatgruppen und Social-Media-Plattformen kann die Reichweite der Beratungsangebote erhöhen, sodass auch über diese Kanäle zu Beratungsangeboten informiert und eine niederschwellige Kontaktaufnahme ermöglicht wird. Diese zusätzlichen Kanäle können zudem zu einer besseren Vernetzung nicht zuletzt auch mit Community-Strukturen beitragen.
- *Das Sprachangebot sollte vielfältiger sein:* Die Bereitstellung von Beratungsleistungen in verschiedenen Sprachen ist eine essenzielle Voraussetzung dafür, dass Menschen unterschiedlicher Sprachhintergründe Zugang zu den Angeboten haben. Zum Abbau von Sprachbarrieren gehört auch, dass die Beratungsarbeit möglichst niedrigschwellig ist und den Bedürfnissen von Menschen mit Hör- und Sehbeeinträchtigungen sowie unterschiedlichen Bildungshintergründen gerecht wird. Eine ausgeprägte Sprachoffenheit ist schließlich auch für das Schaffen von Vertrauen und die Vermittlung von Empathie maßgeblich. Übersetzungsdienste und mehrsprachige Berater\*innen können hierbei unterstützen. Die Finanzierung der AD-Beratungsstellen sollte Ressourcen dafür berücksichtigen.

<sup>56</sup> Vgl. hierzu auch die aktuellen Beratungsfallbeispiele auf der Internetseite der ADS: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/faelle-aus-unserer-beratung/faelle-aus-unserer-beratung-node.html> (letzter Zugriff am 19.08.2024).

## Verbesserung des AD-Beratungsangebots für Betroffene

- *Enges Netz an allgemeinen und spezialisierten Beratungsstellen:* Die Bewertung der Folgen der AD-Beratung zeigt deutlich, dass ein ganzheitliches Konzept notwendig ist, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Betroffenen gerecht zu werden (Bartel 2017; vgl. auch Perry et al. 2023; Winterhagen und Ceyhan 2020). Dabei ist es auch wichtig, so gut wie möglich fachliche Beratung zu spezifischer Unterstützung anzubieten (in Bezug auf Diskriminierungsmerkmale, aber auch -kontexte bspw. Stellen für verschiedene Lebensbereiche wie Schule und Wohnen), weswegen eine enge Vernetzung mit anderen Antidiskriminierungsakteur\*innen wichtig ist. Auch die enge Zusammenarbeit mit weiteren Unterstützungsangeboten – von Opferberatungsstellen über Gleichstellungsbeauftragte in Betrieben bis hin zu Gewerkschaften – ist unerlässlicher Bestandteil eines solchen ganzheitlichen Beratungsansatzes. Dazu gehört die Entwicklung eines Konzepts für eine gute vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie eine effektive Verweisstruktur zwischen verschiedenen Beratungsstellen, Fachstellen und Anwält\*innen. Die Finanzierung der AD-Beratungsstellen sollte Ressourcen sowohl für den flächendeckenden Ausbau als auch für die Vernetzung berücksichtigen.
- *Follow-up zu Beratungszufriedenheit und Fallausgang durch Beratungsstellen:* AD-Beratungsstellen sollten retrospektive Formate zu Beratungszufriedenheit und Fallausgang als Teil der Nachbereitung institutionalisieren, zum Beispiel in Form einer regelmäßigen Auswertung, die die Zufriedenheit mit AD-Beratung sowie die Outcomes abbildet. Es empfiehlt sich, in diesem Zusammenhang entsprechende Schulungen für Berater\*innen anzubieten, um diesen Prozess effektiv und niedrigschwellig zu gestalten sowie den zusätzlichen Bearbeitungsaufwand in der Finanzierung der Beratungsstellen zu berücksichtigen. Durch diese Daten kann das AD-Beratungsangebot noch weiter verbessert werden, und es wird deutlich, wo eventuelle Lücken geschlossen werden müssen.
- *Die juristische Kompetenz in der AD-Beratung muss gestärkt werden:* AD-Beratungsstellen sollten versuchen, juristische Kompetenzen auszubauen, um Ratsuchende diesbezüglich besser zu unterstützen. Verschiedene Ansätze sind hierfür denkbar. Erstens könnte der Anteil von Jurist\*innen in den Beratungsteams selbst erhöht werden, was selbstverständlich in der Finanzierung der Beratungsstellen Berücksichtigung finden muss. Zweitens wäre es sinnvoll, die Angebotsdichte juristischer Fortbildungen für alle Berater\*innen noch weiter zu erhöhen, wie aktuell schon teilweise in Umsetzung des Förderprogramms der Antidiskriminierungsstelle „respekt\*land. Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ ([www.respektland.de](http://www.respektland.de)). Drittens könnten enge Kooperationen mit externen Anwält\*innen im Bereich Antidiskriminierungsrecht aufgebaut werden.

## Strukturelle Verbesserung des Beratungsfeldes

- *Die AD-Beratung und lokalen Antidiskriminierungsnetzwerke sollten flächendeckend ausgebaut werden:* Ein flächendeckender Ausbau der Beratungsstrukturen und lokalen Netzwerke an Antidiskriminierungsakteur\*innen ist essenziell, um die Bekanntheit und Erreichbarkeit der Beratungsangebote zu verbessern. Mit lokalen Antidiskriminierungsnetzwerken ist ein Zusammenspiel der AD-Beratung mit weiteren lokalen Organisationen, zum Beispiel aus dem Bereich der Bildungsarbeit, gemeint. Insbesondere in ländlichen Regionen besteht hier Handlungsbedarf. Förderprogramme wie das Bundesprogramm respekt\*land oder das Landesförderprogramm Baden-Württembergs „Landesaktionsplan gegen Diskriminierung und Rassismus“, die auch die Stärkung von lokaler Vernetzungsarbeit zum Ziel haben, sollten daher intensiviert und weiterverfolgt werden. An dieser

Stelle sei auch noch einmal auf die Studie „Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland“ von Bartel und Kalpaka (2022) hingewiesen, die detaillierte Empfehlungen und Konzepte zu Finanzierungsmöglichkeiten gibt.

- *Kapazitäten der AD-Beratungsstellen sollten ausgebaut werden:* Die Öffentlichkeits- sowie Netzwerkarbeit der Beratungsstellen sollte weiter professionalisiert werden, um die Reichweite zu erhöhen und die Öffentlichkeit über Beratungsangebote und rechtliche Möglichkeiten aufzuklären sowie für das Thema Antidiskriminierung zu sensibilisieren (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg 2023). Zu diesem Zweck sollten die Förderrichtlinien AD-spezifisch angepasst und die (finanziellen) Kapazitäten der AD-Beratungsstellen deutlich ausgebaut werden. Dies beinhaltet die Schaffung neuer Stellen, um die Arbeitsbelastung der bereits im Beratungsfeld tätigen Mitarbeitenden zu verringern (vgl. Bartel und Kalpaka 2022: 235).
- *Die AD-Beratungsstrukturen müssen verstetigt werden:* Für eine langfristige Planung und kontinuierliche Unterstützung ist es unabdingbar, die AD-Beratungsstrukturen zu verstetigen. Dies beinhaltet die Sicherstellung langfristiger Finanzierungsgrundlagen und die Schaffung sicherer Arbeitsperspektiven für die Mitarbeitenden (Bartel und Kalpaka 2022; Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg 2023).
- *Community-Strukturen sollten gestärkt werden:* Community-Strukturen wie etwa migrantische Selbstorganisationen oder Interessenvertretungen von Betroffenen spielen eine wichtige Rolle für Vertrauensarbeit, Empowerment und die Weiterleitung von Betroffenen an AD-Beratungsstellen. Diese Strukturen müssen gefördert, ausgebaut und verstetigt werden, um ihre Wirksamkeit als zentrale Akteur\*innen der zivilgesellschaftlichen Beratungsarbeit zu erhöhen und eine engere Zusammenarbeit mit den AD-Beratungsstellen zu gewährleisten (Bundesverband Netzwerke von Migrant\*innenorganisationen e. V. (NeMO) et al. 2022). Diese Notwendigkeit wurde bereits durch das Modellvorhaben für Community-basierte Beratung gegen Rassismus erkannt und umgesetzt.<sup>57</sup> Die Fortsetzung und der Ausbau solcher Projekte sind äußerst wichtig.
- *Rechtliche Möglichkeiten sollten ausgebaut werden:* Schutzlücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollten geschlossen werden. Der Anwendungsbereich des AGG sollte auf staatliche Stellen ausgeweitet und bestehende Fristen für die Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG abgeschafft oder verlängert werden, um einen umfassenderen Schutz zu gewährleisten (Bartsch und Aalders 2023; Bündnis AGG Reform-Jetzt! 2023, Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung 2023). Die Möglichkeit für Beratungsstellen, im Namen der Betroffenen rechtliche Schritte einzuleiten (Prozessstandschaft), sowie das Recht auf Verbandsklagen sollten eingeführt werden.

<sup>57</sup> Internetseite der Integrations- und Antirassismusbeauftragten des Bundes: <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/community-basierte-beratung-gegen-rassismus-2172442> (letzter Zugriff am 19.08.2024).

### **Ausbau und Verstetigung von mehr Forschung und Evaluation zu AD-Beratung**

- ⌚ *Es braucht mehr Forschung zu AD-Beratung in Verbindung mit einem begleitenden Evaluierungsprozess.* Insbesondere ein langfristiges Monitoring der Arbeit von AD-Beratungsstellen, der Zufriedenheit von Ratsuchenden im Rahmen eines Follow-ups zur Beratungszufriedenheit sowie zu den Folgen der Beratung (siehe auch *respekt\*land*) sollte dabei berücksichtigt werden.
- ⌚ Um ein breites Netzwerk an Verweisberatung aufzubauen, bedarf es eines *umfassenden Mappings bereits bestehender Beratungsstrukturen*, das für Verweisberatung genutzt werden kann.

## INTERVIEWLEGENDE

Interview 1	Betroffeneninterview
Interview 2	Betroffeneninterview
Interview 3	Betroffeneninterview
Interview 4	Betroffeneninterview
Interview 5	Betroffeneninterview
Interview 6	Betroffeneninterview
Interview 7	Betroffeneninterview
Interview 8	Betroffeneninterview
Interview 9	Betroffeneninterview
Interview 10	Betroffeneninterview
Interview 11	Betroffeneninterview
Interview 12	Betroffeneninterview
Interview 13	Betroffeneninterview
Interview 14	Betroffeneninterview
Interview 15	Betroffeneninterview
Interview 16	Beratungsstruktur/Organisation
Interview 17	Beratungsstruktur/Organisation
Interview 18	Beratungsstruktur/Organisation
Interview 19	Beratungsstruktur/Organisation
Interview 20	Beratungsstruktur/Organisation

NaDiRa-Interview 1	Beratungsstruktur/Organisation
NaDiRa-Interview 2	Beratungsstruktur/Organisation
NaDiRa-Interview 3	Beratungsstruktur/Organisation

## LITERATURVERZEICHNIS

- **Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel und Yıldırım-Calıman, Deniz (2021):** Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin. Text abrufbar unter: <https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020.pdf> (letzter Zugriff am 31.05.2024).
- **Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hg.) (2023):** Antidiskriminierungsreport. Diskriminierungsfälle – Daten und Fakten der ADNB-Beratungspraxis. Perspektiven auf Antidiskriminierungsarbeit. Text abrufbar unter: <https://www.adnb.de/de/10%20%C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/202400001T0000%20Antidiskriminierungsreport%202020-2022/Antidiskriminierungsreport%202020-2022.pdf?download> (letzter Zugriff am 17.05.2024).
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2017):** Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Text abrufbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_dritter\\_2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=6) (letzter Zugriff am 22.05.2024).
- **Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hg.) (2015a):** Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Text abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/antidiskriminierungsberatung-in-der-praxis> (letzter Zugriff am 12.06.2024).
- **Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hg.) (2015b):** Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier. Text abrufbar unter: [https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/advd\\_eckpunktepapier\\_vielfalt\\_mediathek.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/advd_eckpunktepapier_vielfalt_mediathek.pdf) (letzter Zugriff am 05.06.2024).
- **Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2024):** Handreichung zum Thema Rechtsdienstleistung in der Antidiskriminierungsberatung. Text abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/neuigkeiten-1/2024/7/3/advd-verffentlicht-handreichung-zum-thema-rechtsdienstleistung-in-der-antidiskriminierungsberatung> (letzter Zugriff am 11.06.2024).
- **Bartel, Daniel (2017):** Antidiskriminierungsberatung umsetzen. 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum. Text abrufbar unter: [https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/advd\\_antidiskriminierungsberatungumsetzen\\_vielfalt\\_mediathek.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/advd_antidiskriminierungsberatungumsetzen_vielfalt_mediathek.pdf) (letzter Zugriff am 27.05.2024).
- **Bartel, Daniel und Kalpaka, Annita (2022):** Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland: Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Text abrufbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut\\_beraten\\_flaechendeckende\\_antidiskrimberatung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9) (letzter Zugriff am 27.08.2024).
- **Bartsch, Samera und Aalders, Sophia (2023):** Diskriminierungsschutz zwischen Kontinuität und Wandel: Reformdebatten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 2006–2022. DeZIM Working Papers 1, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

- **Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera und Supik, Linda (2018):** Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen: Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- **Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina und Otto, Magdalena (2017):** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Nomos.
- **Bonefeld, Meike und Dickhäuser, Oliver (2018):** (Biased) grading of students' performance: Students' names, performance level, and implicit attitudes. In: *Frontiers in Psychology* 9(481).
- **Bundesverband Netzwerke von Migrant\*innenorganisationen e. V. (NeMO) / Beloe, Elizabeth; Javaher-Haghighi, Peyman; Özer, Cemalettin; Logosu-Teko, Adama; Chernova, Elina; Birhimeoglu, Agir Mustafa; Chaimite, Emiliano; Conté, Mohamed Lamine und Graser, Rolf (Hg.) (2022):** Das Praxishandbuch. Konstruktiv handeln in der Migrationsgesellschaft.
- **Bündnis AGG Reform-Jetzt! (2023):** Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Die 11 wichtigsten Änderungsforderungen aus zivilgesellschaftlicher Sicht. Text abrufbar unter: [https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08\\_Stellungnahme\\_Buendnis.pdf](https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf) (letzter Zugriff am 14.08.2024).
- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022):** Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Berlin.
- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023):** Rassismus und seine Symptome: Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin.
- **Gentrup, Sarah; Lorenz, Georg; Kristen, Cornelia und Kogan, Irena (2020):** Self-fulfilling prophecies in the classroom: Teacher expectations, teacher feedback and student achievement. In: *Learning and Instruction* 66, 101296.
- **Geschke, Daniel; Blüml, Marc; Wittmann, Lukas; Steinhauer, Jaroscha Pia und Schmidt, Fiona (2023):** Sekundäre Viktimisierung von Betroffenen rechter, rassistischer, antisemitischer und sexualisierter Gewalt – Fokus: Polizei und Justiz. Jena: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft. Text abrufbar unter: [https://verband-brg.de/wp-content/uploads/2023/12/SeVik\\_Studie\\_051223\\_finaleWebversion.pdf](https://verband-brg.de/wp-content/uploads/2023/12/SeVik_Studie_051223_finaleWebversion.pdf) (letzter Zugriff am 05.03.2024).
- **Geschke, Daniel und Quent, Matthias (2021):** Zweimal Opfer werden: Sekundäre Viktimisierung durch Polizei und Justiz. In: Cholia, Harpreet Kaur und Jänicke, Christin (Hg.): *Unentbehrlich. Solidarität mit Betroffenen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt*. München: edition assemblage, S. 74–80.
- **González Hauck, Sué; Paasch-Colberg, Sünje und Pöggel, Tanita Jill (2024):** Zwischen Anerkennung und Abwehr: (De-)Thematisierungen von Rassismus in Medien, Recht und Beratung. NaDiRa-Fokusbericht 2, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- **Graumann, Sigrid (2011):** Assistierte Freiheit. Von einer Behindertenpolitik der Wohltätigkeit zu einer Politik der Menschenrechte. Frankfurt am Main: Campus.
- **Haschemi, Maryam und Yiğit, Nuran (2019):** Zu jung für die Beratung? Antidiskriminierung im Kontext junger Kinder. Ein Erfahrungsbericht zur Entwicklung und Erprobung eines Beratungskonzepts in Fällen der Diskriminierung von Kindern im Alter von 0 bis 8 Jahre. Berlin.
- **Heath, Anthony F.; Rothon, Catherine und Kilpi, Elina (2008):** The second generation in Western Europe: Education, unemployment, and occupational attainment. In: *Annual Review of Sociology* 34.
- **Humpert, Andreas und Schneiderheinze, Klaus (2000):** Stichprobenziehung für telefonische Zuwandererumfragen: Einsatzmöglichkeiten der Namenforschung. In: *ZUMA Nachrichten* 24 (47), S. 36–63.

- **Kuckartz, Udo und Rädiker, Stefan (2022):** Qualitative Inhaltsanalyse. 5. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. Text abrufbar unter: <https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-7799-6231-1.pdf>.
- **LesMigraS – Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. (Hg.) (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. Text abrufbar 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) (letzter Zugriff am 20.04.2024).
- **Mayring, Philipp und Fenzl, Thomas (2019):** Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina und Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 633–648.
- **Perry, Sarah; Göcmen, Ipek; Hanano, Rima und Ceyhan, Güzin (2023):** Erfahrungen und Umgangsstrategien von Betroffenen von antimuslimischem Rassismus. Eine explorative Studie. Berlin: CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit.
- **Reimer-Gordinskaya, Katrin und Tzschiesche, Selana (2023):** Immer noch „arm, aber sexy“? Ungleiche Lebenslagen und Klassenverhältnisse in Berlin. Springe: zu Klampen Verlag.
- **Ruland, Michael; Link, Sebastian; Malina, Aneta und Fahrenheit, Moritz (2023):** Methodenbericht. Aufbau eines Online-Access-Panels und Erstbefragung im Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Text abrufbar unter: [https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/Rassismus\\_Symptome/Infas\\_Methodenbericht\\_Fragebogen.pdf](https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Infas_Methodenbericht_Fragebogen.pdf) (letzter Zugriff am 24.05.2024).
- **Salikutluk, Zerrin und Podkowik, Klara (2024):** Grenzen der Gleichheit: Rassismus und Armutsgefährdung: NaDiRa-Kurzbericht 1. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- **Scherr, Albert und Breit, Helen (2020):** Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position. Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- **Supik, Linda (2023):** Statistik und Diskriminierung. In: Scherr, Albert; Reinhardt, Anna C.; El-Mafaalani, Aladin (Hg.): Handbuch Diskriminierung. 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 215–240.
- **Wieland, Ulrike und Kober, Ulrich (2023):** Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft: Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Bertelsmann Stiftung. Text abrufbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/doi/10.11586/2023020>.
- **Winterhagen, Jenni und Ceyhan, Güzin (2020):** Beratungsangebote für Betroffene von antimuslimischem Rassismus. Berlin: CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit.
- **Zick, Andreas; Küpper, Beate und Hövermann, Andreas (2011):** Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin. Text abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf> (letzter Zugriff am 07.05.2024).

## IMPRESSUM

### Herausgeber



### Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.

Mauerstraße 76  
10117 Berlin

+49 (0)30 200 754 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

### Autor\*innen

Dr. Tanita Jill Pöggel, Myriam Kamara, Moritz Stöffler, Leonie Fuchs und Johanna Kechout

### Lektorat

Dennis Grabowsky, Anke Zeitschel

### Schlussredaktion

Maren Seidler

### Layout & Satz

neonfisch.de

### ISBN

978-3-948289-92-8

### Zitiervorschlag

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

DeZIM Project Reports geben die Auffassung der Autor\*innen wieder.

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V., 2024. Alle Rechte vorbehalten.

---

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Es forscht zu den Themenfeldern Integration und Migration, Konsens und Konflikt sowie gesellschaftliche Teilhabe und Rassismus. Das DeZIM stützt sich auf zwei Säulen: das DeZIM-Institut und die DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Es wurde 2017 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin-Mitte.

---

Das Forschungsprojekt und der vorliegende Bericht wurden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Rahmen einer Zuwendung an das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) gefördert.

Gefördert vom:



Gefördert durch:





