

HANDREICHUNG

---

# Grundlagen zum Aufbau einer Antidiskriminierungs- beratungsstelle

## Forderungen in Richtung Politik und Mittelgebende

# Vorwort

Eine professionelle Antidiskriminierungsberatung ist nur möglich, wenn die Politik die finanziellen Rahmenbedingungen bereitstellt. Mit diesem Papier hat der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) die Basisanforderungen für eine ausreichende Finanzierung der Antidiskriminierungsberatung nach den Beratungsstandards des advd formuliert. Es richtet sich an politische Verantwortliche in Bund, Ländern und Kommunen.

Antidiskriminierungsberatung bietet auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) qualifizierte Unterstützung für Menschen, die Diskriminierung erlebt haben. Sie ermöglicht den Ratsuchenden, ihre Rechte wahrzunehmen und leistet damit nicht zuletzt einen Beitrag für die Stabilität des demokratischen Gemeinwesens.

In den letzten Jahren hat sich die Antidiskriminierungsberatung im gesamten Bundesgebiet strukturell immer mehr etabliert. Es gibt in über 100 Kommunen zivilgesellschaftliche Beratungsstellen. Gleichzeitig gibt es immer noch unterversorgte Regionen. Zum andern sind auch die bestehenden Beratungsstrukturen von einer ausreichenden und vor allem sicheren Finanzierung weit entfernt.

Dieses Forderungspapier ist in dem Prozess der Erstellung der Handreichung „Grundlagen zum Aufbau einer Antidiskriminierungsberatung“ entstanden, in der die Erfahrung von Expert\*innen, die in den letzten zwei Jahrzehnten am Aufbau von Strukturen der Antidiskriminierungsberatung beteiligt waren, gebündelt sind. Dabei wurden für die Bereiche Interne Strukturen, Team und Qualifikationen, Finanzierung, Fachliche Ausrichtung und Qualitätssicherung, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit Basisanforderungen formuliert.

Viele der in dieser Handreichung formulierten Basisanforderungen lassen sich nur mit Unterstützung durch Politik und Mittelgebende umsetzen.

Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB) sind ein essenzieller Bestandteil der gesellschaftlichen Infrastruktur, um Diskriminierung nachhaltig zu bekämpfen. Die Umsetzung der folgenden Forderungen ist unerlässlich, um effektive, flächendeckende und qualitativ hochwertige Beratungsangebote sicherzustellen. Gleichzeitig entfalten diese Maßnahmen positive Effekte, die sowohl Betroffenen als auch der Gesellschaft insgesamt zugutekommen.

## 1. Interne Strukturen

### ■ Unabhängigkeit gewährleisten

Bei der Vergabe der Gelder ist darauf zu achten, dass besonders die Vereine Antidiskriminierungsstellen erhalten, die über einen vertrauensvollen Zugang zu ihrer Zielgruppe verfügen und in der direkten Fallbearbeitung und auf der strukturellen Ebene möglichst unabhängig agieren können. Die fachliche Unabhängigkeit der ADBs von Trägerinteressen und Mittelgebenden ist unerlässlich, um diskriminierte Personen parteilich und bedarfsorientiert beraten zu können. Dies stärkt das Vertrauen der Ratsuchenden und gewährleistet wirksame Interventionen. Daher sollte die Unabhängigkeit der AD-Beratung bereits in den Förderrichtlinien festgeschrieben sein.

*„AD-Beratung ist ein interessenvertretendes Beratungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Dafür sollte die fachliche Unabhängigkeit der Beratungsstelle in der Bewertung konkreter Situationen und der Entscheidung für oder gegen spezifische Interventionen (insbesondere auch konfrontative und Rechte durchsetzende) strukturell garantiert sein. Das betrifft sowohl das Verhältnis zum Träger der Beratungsstelle als auch das Verhältnis zu den mittelgebenden Institutionen.“ (Bartel/Kalpaka 2023: 236)*

### ■ Flexibilität sicherstellen

Beratungsstellen müssen in der Lage sein, flexibel auf gesellschaftliche Veränderungen und akute Diskriminierungsfälle zu reagieren. Starre Vorgaben gefährden die Wirksamkeit der Beratungsarbeit und schränken die Handlungsmöglichkeiten ein.

### ■ Geeignete Räumlichkeiten finanzieren

Barrierearme und sichere Räume sind nicht verhandelbar. Sie bieten Betroffenen einen geschützteren Ort und tragen maßgeblich dazu bei, dass die Beratung professionell und effektiv durchgeführt werden kann.

## 2. Finanzierung

Die öffentliche Finanzierung von Antidiskriminierungsbüros kann als staatliche Verpflichtung zur Wahrung und Umsetzung der Grundrechte angesehen werden, insbesondere im Hinblick auf Art. 3 Abs. 3 GG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gleichbehandlungsgebot in Landesverfassungen. Dies geschieht im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip, das eine zentrale Rolle in der öffentlichen Verwaltung und dem föderalen Aufbau Deutschlands spielt.

Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes schreibt vor, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, aus rassistischen Gründen, wegen seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konkretisiert die Grundrechte und stellt klare rechtliche Standards zur Verhinderung von Diskriminierung im Alltag auf, etwa im Arbeitsrecht oder bei der Nutzung von Dienstleistungen. Gleichzeitig benennt es in den §§ 23 und 27 Stellen, die Betroffene unterstützen, ohne dass es bisher eine hinreichende Förderung für diese gibt. Das Subsidiaritätsprinzip besagt, dass staatliche Aufgaben auf der niedrigsten möglichen Ebene wahrgenommen werden sollen, sofern diese Ebene dazu in der Lage ist. Gleichzeitig müssen höhere staatliche Ebenen unterstützend eingreifen, wenn die unteren Ebenen allein nicht ausreichend handlungsfähig sind.

*„Um eine mittelfristig stabile Planungs- und Finanzierungsperspektive und eine Vollfinanzierung des Grundangebotes sicherstellen zu können, ist es sinnvoll und notwendig, den Beratungsauftrag und die Zuständigkeiten gesetzlich zu verankern. (...)“*

*Für die AD-Beratung ist eine rechtliche Verankerung im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder des aktuell in der Diskussion befindlichen Demokratiefördergesetzes (DFG) fachlich denkbar.“ (Bartel/Kalpaka 2023: 230)*

Der Staat hat die Aufgabe, nicht nur Diskriminierung aktiv zu verhindern, sondern auch Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine tatsächliche Gleichstellung fördern. Antidiskriminierungsbüros dienen als konkrete Instrumente, um diese Verpflichtung umzusetzen. Sie helfen dabei, Diskriminierung zu erkennen, zu adressieren und Betroffene zu unterstützen. Sie fördern zudem ein gesellschaftliches Bewusstsein für Diskriminierung und Gleichstellung, was langfristig präventiv wirkt. Sie bieten eine lokale und praxisnahe Anlaufstelle, die eine flächendeckende Umsetzung der Gleichstellungspolitik im föderalen System sicherstellt. Ohne

öffentliche Förderung könnten viele dieser Büros nicht operieren, was die Durchsetzung der Gesetze faktisch erschwert.

■ **Langfristige Förderung garantieren:**

Eine zentrale Forderung ist die Zusicherung einer Mindestfinanzierung über fünf Jahre mit jährlicher Bewilligung. Idealerweise wird die Finanzierung in eine institutionelle Förderung überführt, wie sie teilweise bereits auf Landesebene existiert. Dies würde die flächendeckende Entwicklung und Aufrechterhaltung qualitativ hochwertiger Beratungsangebote ermöglichen und langfristige Planbarkeit schaffen (Bartel/Kalpaka 2023: 232).

Der Aufbau und die Etablierung einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatungsstruktur erfordern einen längeren Zeitraum. Um ein kontinuierliches, zuverlässiges und qualitativ hochwertiges Beratungsangebot sicherzustellen, ist eine stabile und planbare finanzielle Grundlage unverzichtbar. Daher sollten die benötigten Mittel für die Antidiskriminierungsberatung vollständig bereitgestellt und mindestens mittelfristig abgesichert werden (Bartel/Kalpaka 2023: 237). Auf Landesebene wäre die Förderpraxis in NRW ein mögliches Beispiel: Dort wurde bereits 2009 die Förderung der Antidiskriminierungsbüros in das große Landesprogramm der „Integrationsagenturen“ als eigene Säule integriert, was eine nachhaltige Förderung garantiert. Allerdings wird dessen Ausrichtung auch kritisiert, z.B. was den Ausschluss communitybasierter Organisationen anbelangt, die nicht in einem Wohlfahrtsverband organisiert sind.

*„Die Entwicklung und die Aufrechterhaltung eines kontinuierlichen, verlässlichen und qualitativ hochwertigen Beratungsangebotes benötigen einen stabilen und planbaren Rahmen. Vor diesem Hintergrund sollten die Bedarfe der AD-Beratung vollständig finanziert und mindestens mittelfristig gesichert werden. Die Förderung des Beratungsangebotes sollte gesetzlich verankert werden. Eine Rechtsnorm zur Förderung der AD-Beratung sollte geprüft werden.“ (Bartel/Kalpaka 2023: 237)*

Es wäre optimal, unabhängige Antidiskriminierungsstellen zivilgesellschaftlicher Träger zu etablieren, die langfristig finanziell gefördert werden. Diese Förderung könnte auf verbindliche Entscheidungen der Kommunen, etwa durch Stadtratsbeschlüsse, gestützt werden. (MigraNet/AGABY 2021: 25).

Ferner müssen Landesmittel unabhängig von kommunaler Kofinanzierung zur Verfügung stehen, um sicherzustellen, dass bei politischen Änderungen in den Kommunen keine aufgebauten Strukturen gefährdet werden. Eine haushalts-

unabhängige Finanzierung – etwa durch Verpflichtungsermächtigungen oder Abschlagszahlungen – ist notwendig, um die Arbeit auch bei Verzögerungen in der Haushaltsbewilligung kontinuierlich fortzuführen. Dies ist besonders für kleine Träger existenziell.

Langfristig ist die Schaffung unabhängiger Antidiskriminierungsstellen durch eine stabile öffentliche Förderung zivilgesellschaftlicher Träger wünschenswert – idealerweise als Vollfinanzierung wie z.B. die Förderung des Meldestellensystems gegen Rassismus und Queerfeindlichkeit in Nordrhein-Westfalen (<https://aric-nrw.de/projekte/meldestelle-2022-2024.html>). Nur so kann eine kontinuierliche, qualitativ hochwertige und unabhängige Beratungsarbeit gewährleistet werden.

#### ■ Flächendeckende Beratung sicherstellen:

Eine angemessene Verteilung von Beratungsstellen auf Basis eines Verhältnisses von **1:100.000 bis 200.000 Einwohner\*innen** garantiert wohnortnahe Unterstützung für Betroffene und stärkt den Zugang zu den Angeboten. Es braucht ferner spezifische Förderschwerpunkte, beispielsweise im Bereich intersektionaler Beratung, wie dies mit Einschränkung in Nordrhein-Westfalen ([www.ada.nrw](http://www.ada.nrw)) oder Berlin bereits in Ansätzen umgesetzt wird.

*„Derzeit kommt eine Vollzeit-Antidiskriminierungsberatungsstelle in Deutschland auf durchschnittlich 922.000 Einwohner\*innen.“ (Bartel/Kalpaka 2023: 17)*

*„Für eine flächendeckende AD-Beratungsstruktur sollte das Verhältnis den Wert von 1: 100.000 bis 200.000 nicht unterschreiten. Das entspricht einer Vollzeit-AD-Berater\*innenstelle auf 100.000 bis 200.000 Einwohner\*innen.“ (Bartel/Kalpaka 2023: 235)*

*„AD-Beratungsstellen sollten so in der Fläche verteilt sein, dass ein wohnortnahes Beratungsangebot ermöglicht wird. Die Verteilung der Beratungsstellen sollte sich hierfür an der sozial- und verwaltungsräumlichen Gliederung des Bundesgebietes in kreisfreie Städte/Landkreise orientieren. Entsprechend sollte der räumliche Wirkungsbereich einer Beratungsstelle an der Größe eines Landkreises beziehungsweise einer kreisfreien Stadt orientiert sein.“ (Bartel/Kalpaka 2023: 236)*

#### ■ Berücksichtigung von Overhead-Kosten:

Mittel (Pauschale über mindestens 15% pro Beratungs-Vollzeitstelle) für Aufgaben wie Geschäftsführung, Leitung oder Koordination sowie für Buchhaltung, Controlling, Personalverwaltung und allgemeine Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Website) und Kommunikation sind zur Verfügung zu stellen (vgl. Bartel/Kalpaka 2023: 200). Auch die externe Beschäftigung eines\*einer Datenschutzbeauftragte\*n entlastet die Beratenden und ermöglicht Konzentration auf die Kernaufgaben. Zudem gibt es auch kleinen unabhängigeren Trägern und Initiativen die Möglichkeit, Antidiskriminierungsberatungsstellen aufzubauen.

*„Der Ressourcenbedarf der AD-Beratung kann auf der Grundlage der Berechnungen dieser Studie mit derzeit 108.000 Euro pro Vollzeitberater\*innenstelle und Jahr kalkuliert werden.“ (Bartel/Kalpaka 2023: 236)*

### 3. Team und Qualifikationen

#### ■ Ausreichende Personalausstattung:

Jede Beratungsstelle muss mindestens eine Vollzeitstelle und zwei Berater\*innen umfassen. Nur so können Ratsuchende kontinuierlich begleitet und strukturelle Veränderungen nachhaltig vorangetrieben werden. Eine unzureichende Personaldecke gefährdet nicht nur die Beratungsqualität, sondern auch die Gesundheit der Mitarbeitenden.

*„Um die Arbeitsfähigkeit von Beratungsstellen gewährleisten zu können, sollte die Größe von einer Vollzeitstelle pro Beratungsstellenstandort nicht unterschritten werden. Gleichzeitig sollte eine Mindestzahl von zwei Berater\*innen pro Beratungsstellenstandort angestrebt werden“ (Bartel/Kalpaka 2023: 235).*

#### ■ Angemessene Vergütung:

Förderrichtlinien müssen eine Bezahlung von mindestens TVöD/TV-L E 12 ermöglichen. Eine gerechte, den Qualifikationen und Erfahrungen angemessene Bezahlung ist nötig, um qualifizierte Fachkräfte langfristig zu binden.

#### ■ Fortbildung und Supervision:

Antidiskriminierungsarbeit ist Antigewaltarbeit. Eine Aufarbeitung der Erfahrungen in der Beratung durch externe diskriminierungskritische Supervisor\*innen ist daher dringend erforderlich. Eine Finanzierung von 15 Stunden pro Jahr pro Berater\*in braucht es, um die hohe Qualität der Beratungsarbeit sicherzustellen und die Belastungen der Mitarbeitenden zu reduzieren (Bartel/Kalpaka 2023: 199).

Berater\*innen benötigen zudem nicht nur zu Beginn ihrer Tätigkeit Co-Beratungen, sondern auch langfristig regelmäßige Fortbildungen sowie Empowerment- und Reflexionsräume. Diese unterstützen sie dabei, im anspruchsvollen Feld der Antidiskriminierungsberatung handlungsfähig zu bleiben. Ihre Arbeit erfordert umfangreiche Kompetenzen in Bereichen wie Recht, Psychologie und Soziologie sowie ein hohes Maß an persönlicher Stärke.

■ **Honorare für externe Expert\*innen:**

Antidiskriminierungsberatungsstellen sind auf eine vielfältige Vernetzung angewiesen. Sie brauchen dafür Zeit und auch ausreichend finanzielle Ressourcen. Die Einbindung von Anwalt\*innen, Dolmetscher\*innen und traumapsychologischen Fachkräften erweitert die Handlungsoptionen der ADBs und bietet Ratsuchenden eine umfassende Unterstützung. Die Kosten können durch jährliche Honorargelder zwischen 5.900 und 7.800 Euro pro Jahr und Vollzeitstelle gedeckt werden (Bartel/Kalpaka 2023: 199).

#### 4. Fachliche Ausrichtung und Qualitätssicherung

■ **Dokumentation und Monitoring ermöglichen und einordnen:**

Die systematische Dokumentation von Beratungsfällen spielt eine zentrale Rolle in der Antidiskriminierungsarbeit, da sie nicht nur zur Qualitätssicherung beiträgt, sondern auch Diskriminierungsmuster und bestehende Schutzlücken aufdeckt. Diese Dokumentationen helfen, gezielte fachliche und gesellschaftspolitische Maßnahmen zu entwickeln, und verdeutlichen den Bedarf an politischem Handeln. Standardisierte Verfahren und Datenanalysen zu Diskriminierungsfällen sind daher zunehmend im Fokus politischer Entscheidungsträger\*innen.

Beratungsstellen stehen jedoch oft vor der Herausforderung, ihre Dokumentationsaufgaben neben den primären Unterstützungsangeboten für Betroffene zu bewältigen. Dies führt dazu, dass die Dokumentation unter schwierigen Rahmenbedingungen erfolgt und oft nicht vertieft genug ist. Während gemeinsame Standards und Anwendungen wie die Digitale Akte des advd den Dokumentationsaufwand verringern, bleibt das Problem knapper Ressourcen bestehen.

Um die Dokumentation als festen Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit zu etablieren, braucht es daher eine dauerhafte personelle und finanzielle Ausstattung. Dazu gehören speziell geschaffene Stellen für Dokumentationsaufgaben, die kontinuierliche Weiterentwicklung und Pflege der technischen Systeme sowie gezielte Schulungs- und Austauschmöglichkeiten zu Doku-

mentationsfragen innerhalb und zwischen Beratungsstellen (vgl. advd 2024b: 4f., 51f.; 6Of. vgl. Bartel/Kalpaka 2023: 247f.).

Antidiskriminierungsberatungen sind zum Teil sehr lange Begleitungen. Die Fallzahlen wirken daher in mancher Augen gering. Die Anzahl der Fälle sagt jedoch wenig darüber aus, wie gut und effizient die Beratungsstelle arbeitet. Besonders Fälle im ländlichen Raum, die eine aufsuchende Beratung nötig machen und Fälle, in denen externe Dolmetscher\*innen einbezogen werden müssen, erfordern viel Planung und Zeit. Auch der Vertrauensaufbau bei der Zielgruppe kostet Zeit, die es jedoch braucht, um eine Begleitung von marginalisierten Gruppen möglich zu machen. Dies gilt es bei Betrachtung und Einordnung der Jahres- und Sachberichte zu berücksichtigen.

Aufgrund der Sensibilität der erhobenen Daten darf eine Förderung nicht daran geknüpft sein, ausführliche Daten von der Beratungsstelle zu erhalten. Die Anzahl der Fälle sowie prozentuale Verteilung auf Diskriminierungsgründe, Diskriminierungsform, Verursacher\*innen und verursachende Mechanismen von Diskriminierung sowie Lebensbereiche ist ausreichend, um Diskriminierungen abzubilden (vgl. advd 2024b: 17ff.).

#### ■ **Umgang mit Beschwerden**

In der Antidiskriminierungsberatung kommt es nicht selten zu konfliktreichen Auseinandersetzungen mit Diskriminierungsverantwortlichen. Die parteiliche Arbeitsweise der Antidiskriminierungsbüros kann dabei für diese ungewohnt und irritierend sein. Es besteht häufig die Erwartung, dass beide Seiten gleichermaßen angehört und vermittelt werde. Mit dem Wissen um die parteiliche Arbeitsweise der ADBs kann diesen Beschwerden begegnet werden. Vereinbarungen zwischen den Trägern der AD-Beratungsstelle und Geldgebenden, wie in solchen Fällen verfahren wird, können Klarheiten schaffen (vgl. advd 2015a).

#### ■ **Konzepte der Einarbeitung**

Verfügt der Träger bereits über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit, kann er seine Mitarbeiter\*innen gut einarbeiten. Daher sollte bei der Vergabe von Fördergeldern geprüft werden, inwieweit der Träger bereits umfassende Erfahrungen in der AD-Arbeit hat.

Da das Feld der Antidiskriminierungsberatung noch verhältnismäßig jung ist und es wenige qualifizierte Antidiskriminierungsberater\*innen gibt, ist sicherzustellen, dass die Kosten für eine nötige Qualifizierung der Berater\*innen mit den vorhandenen Fördergeldern gedeckt werden können.

## 5. Öffentlichkeitsarbeit

### ■ Unabhängige Berichterstattung ermöglichen:

Beratungsstellen müssen strukturelle Probleme öffentlich benennen dürfen, auch wenn sie staatlich finanziert werden. Nur so können diskriminierende Mechanismen offengelegt und gesellschaftliche Veränderungen angestoßen werden.

### ■ Barrierefreie Kommunikation:

Übersetzungen, einfache Sprache und inklusive Formate stellen sicher, dass die Informationen für alle zugänglich sind. Dies erhöht die Reichweite und den Erfolg der Öffentlichkeitsarbeit. Diskriminierungskritische Öffentlichkeitsarbeit, die barrierearm ist und gesellschaftliche Machtssysteme reflektiert, braucht Zeit und Raum sowie Gelder für externe Expert\*innen und Übersetzer\*innen. Dies setzt eine ausreichende Finanzierung voraus.

## 6. Netzwerkarbeit

### ■ Ressourcen für Netzwerke und Kooperationen:

Die Aufbau- und Pflegephase von Netzwerken erfordert erheblichen Zeit- und Ressourceneinsatz. Diese Kapazitäten müssen in den Förderkriterien berücksichtigt werden.

Es muss anerkannt werden, dass die Netzwerkarbeit besonders während der Aufbauphase eine zentrale Aufgabe ist. Dies führt dazu, dass weniger Zeit für die Beratung zur Verfügung steht. Dies muss in der Erwartung von Mittelgebenden an Beratungszahlen berücksichtigt werden.

## 7. Fazit

Die Umsetzung dieser Forderungen bildet die Grundlage für eine starke, flächendeckende und nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit. Gleichzeitig tragen die Maßnahmen dazu bei, das gesellschaftliche Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen und langfristig eine inklusivere Gesellschaft zu schaffen.

## Literatur

**advd (2015a). Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).**

Zuletzt abgerufen am 30.10.2024 von

[https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcdd273e00beed98220521/1476189483497/Eckpunktepapier\\_advd.pdf](https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcdd273e00beed98220521/1476189483497/Eckpunktepapier_advd.pdf)

**advd (2024b). Zivilgesellschaftliches Lagebild. Antidiskriminierung 2023. Gemeinsame Falldokumentation der Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd.**

Zuletzt abgerufen am 30.10.2024 von

[https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/670d021f47e351517d0103d0/1728905760192/advd\\_jahresbericht24\\_241003\\_Web\\_UA.pdf](https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/670d021f47e351517d0103d0/1728905760192/advd_jahresbericht24_241003_Web_UA.pdf)

**Bartel, Daniel und Annita Kalpaka (2023). Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Anti-diskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte.**

Zuletzt abgerufen am 30.09.2024 von

[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)

**MigraNet/AGABY (Hg.) (2021). Einrichtung von unabhängigen Antirassismus- und Antidiskriminierungsstellen.**

Zuletzt abgerufen am 23.09.2024 von

[https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/Handbuch\\_Antira\\_Antidis/handbuch\\_AGABY\\_digital.pdf](https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/Handbuch_Antira_Antidis/handbuch_AGABY_digital.pdf)

## IMPRESSUM



- HERAUSGEBER** Antidiskriminierungsverband Deutschland e. V. | advd Geschäftsstelle  
 Lychener Str. 76, 10437 Berlin  
[www.antidiskriminierung.org](http://www.antidiskriminierung.org)  
[fachstelle@antidiskriminierung.org](mailto:fachstelle@antidiskriminierung.org)  
 V.i.s.d.P. Eva Maria Andrades  
 (Antidiskriminierungsverband Deutschland e. V., Lychener Str. 76, 10437 Berlin)
- KONZEPT** Andreas Foitzik und Janina Nowbakht
- REDAKTION** Andreas Foitzik und Ilka Simon
- TEXTE** Ilka Simon und Andreas Foitzik
- UNTER  
MITARBEIT VON:** Beirat  
 Eva Maria Andrades (advd), Hartmut Reiners (aric NRW e.V.), Nuran Yiğit  
 (Kinder vor Diskriminierung schützen (KiDs) / Institut Kinderwelten e.V.), Birte  
 Weiß (basis und woge e.V.), Sotiria Midelia (ADB Sachsen e.V.), Shemi Shabat
- LEKTORAT** Sabrina Železný ([hummingwords.de](http://hummingwords.de))
- SATZ & LAYOUT** Adrian Brachman ([grafik@noemat.de](mailto:grafik@noemat.de))

Erscheinungsjahr 2025

Online verfügbar: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-advd>

Fachstelle Antidiskriminierungsberatung

Copyright 2025 Antidiskriminierungsverband  
 Deutschland (advd) Alle Rechte vorbehalten

Gefördert im Rahmen des Projekts  
 Fachstelle Antidiskriminierungsberatung  
 durch das Förderprogramm respekt\*land

Ein Förderprogramm der

**respekt\*land**  
 Antidiskriminierungsberatung  
 für ganz Deutschland



Für den Inhalt dieser Publikation ist allein der Antidiskriminierungsverband Deutschland verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wieder.



Fachstelle  
Antidiskriminierungsberatung

advd