

Drei Jahre Antidiskriminierungsberatung in Bayern

respekt*land –

und jetzt?

Erfahrungen,
Herausforderungen
und Perspektiven

Drei Jahre Antidiskriminierungsberatung in Bayern

respekt*land – und jetzt?

Erfahrungen,
Herausforderungen
und Perspektiven

01

WIE ALLES BEGANN

- Ziel und Ablauf der Förderung
- Entwicklungen in Bayern
- Förderprogramm „respekt*land“
- Antidiskriminierungsberatung in Bayern. Ein Beitrag von Dr. Britta Schellenberg

10

03

AUFBAPHASE

- Arbeitsfähigkeit herstellen
- Professionalisierung
- Übersicht Projektverlauf

Vorwort 9

02

PROJEKTE

- Flächendeckende AD-Beratung für ganz Bayern
- Kooperation der respekt*land-Projekte
- Ansätze und Zielgruppen

16

17

20

20

04

BERATUNG

- Bedeutung von Antidiskriminierungsberatung
- Prinzipien der Beratung
- Qualifikation
- Beratungsablauf
- Dokumentation
- Beratungskonzepte
- Sicherheit

28

33

35

35

37

42

42

46

06

DIALOG & VERNETZUNG

- Netzwerkarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit
- Lobbyarbeit

62

63

64

64

05

ERGEBNISSE, ZAHLEN & DATEN

- Methodische Vorbemerkung
- Fallaufkommen
- Ratsuchende
- Diskriminierung

48

49

50

54

Herausforderungen im Projektverlauf 67

07

RÜCKBLICK & AUSBLICK

- Ausblick und Forderungen

66

67

67

Bayerischer Jugendring

Der Bayerische Jugendring ist die Stimme der Jugend in Bayern, und die Jugend in Bayern ist vielfältig. Deswegen war es uns ein Herzensanliegen, uns als Träger am Aufbau einer bayerischen Antidiskriminierungsberatungsstelle zu beteiligen und Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, zu unterstützen. Die Beratungszahlen zeigen deutlich, dass der Bedarf in Bayern vorhanden ist und das Beratungsangebot gut angenommen wurde. Daher wäre eine Fortsetzung der flächendeckenden Beratung sehr wünschenswert.

Philipp Seitz, Präsident Bayerischer Jugendring

Würzburger Bündnis für Demokratie und Zivilcourage e.V.

Das Projekt M.U.T. hat in unserer Region eine merkliche Lücke geschlossen. Den Ombudsrat Würzburg hatten zuvor immer wieder Anfragen gerade aus ländlichen Räumen erreicht, die wir nicht bedienen konnten. Teilhabe und Chancengleichheit sind unverzichtbare Anteile einer menschenrechtsbasierten Demokratie. Nicht diskriminiert zu werden, ist das Recht eines jeden Menschen – damit alle dieses Recht auch wirksam einfordern können, braucht es nun dringend gesicherte Unterstützungsstrukturen, flächendeckend und über die Stadt Würzburg hinaus.

Sprecher:innenrat im Würzburger Bündnis für Demokratie und Zivilcourage e.V.

Verband Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Bayern e.V.

Der Verband Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Bayern e.V., setzt sich seit vielen Jahren für die Belange der deutschen Sinti und Roma im Freistaat ein. Die community-basierte Antidiskriminierungsberatung hat sich dabei als unverzichtbares Instrument erwiesen, um Betroffene wirksam zu erreichen und in ihren Rechten zu stärken. Gerade für Angehörige der Minderheit ist der Zugang zu einer vertrauten, kultursensiblen und unabhängigen Beratungsstelle von besonderer Bedeutung. Sie schafft Vertrauen, eröffnet Handlungsspielräume und macht Diskriminierungserfahrungen sichtbar. Die positive Resonanz aus der Community zeigt, wie wichtig diese Strukturen sind – als Orte des Zuhörens, des Schutzes und der Teilhabe. Eine dauerhafte Sicherung solcher Angebote ist daher entscheidend für eine diskriminierungsfreie und demokratische Gesellschaft.

Erich Schneeberger, Vorsitzender Verband Deutscher Sinti und Roma, Landesverband Bayern e.V.

Fachstelle Demokratie und Partizipation am Bayerischen Bündnis für Toleranz – Demokratie und Menschenwürde schützen

Für einander in Oberfranken - Antidiskriminierungsberatung befindet sich in Trägerschaft der Fachstelle Demokratie und Partizipation und des Ev. Bildungs- und Tagungszentrums Bad Alexandersbad e.V. Durch die Beratungsstelle konnte in unserer Region erstmals eine unabhängige Anlaufstelle geschaffen werden, die Diskriminierung konsequent sichtbar macht und Betroffene stärkt. Der Fachstelle Demokratie und Partizipation ist es ein zentrales Anliegen, Strukturen zu fördern, die Teilhabe und Gleichbehandlung praktisch erfahrbar machen. Antidiskriminierungsberatung ist dafür ein unverzichtbarer Bestandteil: Sie schützt Rechte, stärkt Vertrauen in demokratische Institutionen und trägt zu einem respektvollen Miteinander bei.

Wirksame Antidiskriminierungsarbeit kann nur gemeinsam gelingen. Die enge Zusammenarbeit der vier bayerischen Beratungsstellen der respekt*land-Förderung war daher von unschätzbarem Wert. Dieses Miteinander hat die Qualität der Beratung gestärkt und gezeigt, wie wichtig gemeinsame Standards, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung sind. Damit alle Menschen in Bayern ihr Recht auf Gleichbehandlung auch tatsächlich einfordern können, braucht es diese Strukturen dauerhaft – flächendeckend, unabhängig und gut verankert in der Zivilgesellschaft.

Sindy Winkler, Leiterin Fachstelle Demokratie und Partizipation

AGABY

Die dreijährige Projektförderung von respekt*land war gerade für Bayern ein Meilenstein in der Arbeit gegen Diskriminierung und Rassismus. Zum ersten Mal gab es jenseits der wenigen größeren Städte professionelle Antidiskriminierungsberatungsangebote. Viele Menschen in hoffnungslosen und sehr bedrückenden Situationen haben fachkundige Hilfe erhalten. Menschen, die Hass und Ablehnung erfahren hatten.

Darüber hinaus wurden wertvolle Netzwerke und Kontakte aufgebaut, die sicherlich über die Projektlaufzeit hinaus bestehen bleiben. Denn Aufbau flächendeckender Strukturen für AD-Arbeit bleibt trotz politischer Widerstände auf der Tagesordnung. Unlängst haben neue Studien den Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und sinkendem Vertrauen in die Demokratie und staatliche Institutionen unterstrichen.

Herzlichen Dank an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für eine hervorragende Projektumsetzung und danke an die Projektpartner:innen und die engagierten Berater:innen. Wir bleiben dran.

Mitra Sharifi Neystanak, AGABY-Vorsitzende

Vorwort

Wer sollte diese Broschüre lesen?

Die flächendeckende Antidiskriminierungsberatung (im Folgenden: AD-Beratung) in Bayern begann im Jahr 2023. Vier Projekte starteten unter dem Bundesförderprogramm respekt*land ihre Beratungstätigkeit. Das Angebot richtete sich an Menschen, die Diskriminierung erlebt haben. In einer Zeit, in der Menschenverachtendes wieder sagbarer scheint und gesellschaftliche Solidarität unverzichtbar ist, wird eine solche Beratung zur Notwendigkeit. Sie ermöglicht Menschen, ihre Rechte zu kennen und zu nutzen. Daher war die Beratung von Betroffenen der wichtigste Aspekt in allen Projekten. Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit, Projektsteuerung und Qualifizierung dienten der bestmöglichen Beratung im respekt*land Bayern.

Zielgruppen der vorliegenden Broschüre sind sowohl politische Entscheidungsträger:innen als auch Praktiker:innen der sozialen Arbeit. Folgeprojekte, soziale Trägervereine, Beratungsstellen aus angrenzenden Arbeitsbereichen und Kommunen können sich über die Erfahrungen im Aufbau und der Durchführung der Antidiskriminierungsberatung in Bayern informieren. Politische Akteur:innen erfahren, warum es eine solche Beratung dringend braucht und wie entsprechende Strukturen aussehen sollten.

Die respekt*land-Projekte schildern ihre Erfahrungen in Hinblick auf den gelungenen Strukturaufbau, die enge Vernetzung auf Landes- und Bundesebene und die Professionalisierung innerhalb der dreijährigen Projektlaufzeit. Und sie zeigen die entscheidenden Herausforderungen auf: die strukturelle Unsicherheit des Angebots, fehlende Finanzierung und praktische Fragen in der Beratung.

Wir wünschen eine erkenntnisreiche Lektüre!

Ihre bayerischen respekt*land-Projekte

01 WIE ALLES BEGANN



Ziel und Ablauf der Förderung

Das Förderprogramm „respekt*land - Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verfolgte das Ziel, ein flächendeckendes Netz an qualifizierten Beratungsstellen gegen **Diskriminierung** in Deutschland aufzubauen. Besonders in ländlichen Regionen und bisher unversorgten Bundesländern, darunter auch Bayern, sollten so bestehende Versorgungslücken geschlossen werden. Die Beratungsangebote richteten sich an alle Personengruppen, die nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** geschützt sind.¹ Neben der fachlichen Weiterentwicklung und qualitativen Stärkung der Angebote sollten nachhaltige Strukturen etabliert und Akteur:innen miteinander vernetzt werden.

Zunächst starteten unter der gemeinsamen Dachmarke im Jahr 2023 35 Projekte in ganz Deutschland, davon vier in Bayern. Das Programm wurde 2024 auf weitere Regionen und thematische Schwerpunkte ausgeweitet. In der letzten Phase 2025 stand die nachhaltige Sicherung der aufgebauten Strukturen im Mittelpunkt. Begleitet wurde „respekt*land“ durch eine wissenschaftliche Evaluation, um Wirkung, Qualität und Weiterentwicklung systematisch zu analysieren².

Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet, dass Menschen ohne sachlichen Grund anders oder schlechter behandelt werden. Die Benachteiligung erfolgt aufgrund eines bestimmten Merkmals oder einer Zuschreibung, zum Beispiel in Bezug auf Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität. Für viele Menschen ist Diskriminierung eine alltägliche Realität, ob im Arbeitsleben, in der Schule, bei der Wohnungssuche oder im Gesundheitswesen. Diskriminierungen haben oft weitreichende Folgen für die Betroffenen. Umso wichtiger sind Anlaufstellen, die sie unterstützen, ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und sich für strukturelle Veränderungen einzusetzen.

Allgemeines

Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG schützt Menschen seit 2006 vor Benachteiligung im Beruf und im Alltag. Es verbietet Diskriminierung u. a. wegen Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Damit schafft es verbindliche Regeln für faire Chancen und gleiche Behandlung in Deutschland. Es weist jedoch auch erhebliche Lücken auf und bedarf dringender Reformen.

Entwicklungen in Bayern

Die erste spezifische Antidiskriminierungsstelle in ganz Bayern war die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg, die 2011 ihre Arbeit aufnahm. Sie nahm eine Vorreiterrolle für die Etablierung kommunaler Antidiskriminierungsstellen in ganz Deutschland ein.

Zuvor gab es nur auf einzelne Merkmale oder Themenbereiche zugeschnittene Beratungsangebote, die Benachteiligungen meist in ihre sonstige Arbeit mit aufnahmen. So z.B. innerhalb von Gewerkschaften, Behindertenvertretungen, Sozialverbänden, Gleichstellungsstellen, Kirchen, Schwulen- und Lesbenvereinen, Integrationsbeiräten, antirassistischen Initiativen und Migrant:innenorganisationen.

2016/2017 erfolgte eine erste flächendeckende Bestandsaufnahme³ durch das Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern e.V., die mit Hilfe einer

Projektförderung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes umgesetzt werden konnte. Im Vorwort von Christine Lüders, der damaligen Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, heißt es treffend: „Und noch immer steckt die Antidiskriminierungsarbeit in den Kinderschuhen. [...] Eine Landesantidiskriminierungsstelle gibt es nicht. Nur in einzelnen Zentren gibt es Beratungsstellen. Das wird dem Bedarf im größten Bundesland mit rund 13 Millionen Einwohner_innen nicht gerecht!“ (vgl. ebd.) In der Bestandsaufnahme konnten in ganz Bayern, neben den kommunalen AD-Beratungsstellen, viele lokale Vereine, Bündnisse, Projektstellen, Arbeitskreise und Initiativen vor allem aus dem antirassistischen Bereich aufgelistet werden.

Eine erfreuliche Entwicklung gab es auf kommunaler Ebene. Mit Nürnberg, Erlangen, Würzburg, Regensburg, München, Augsburg und Ingolstadt gibt es derzeit

¹ www.respektland.de

² IMAP GmbH (2024): Wie wirkt respekt*land? Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Förderprogramms respekt*land

³ Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern (2017): Projekt zum Aufbau von Strukturen zur Schaffung einer unabhängigen Landesberatungsstelle für Menschen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind: Die Antirassismus- und Antidiskriminierungs-Landkarte Bayern, Bestandsaufnahme 2016/2017. München.

sieben Beratungsstellen, die in ihrem jeweiligen Stadtgebiet tätig sind. Aktuell laufen Gespräche mit weiteren Städten und sogar Landkreisen. Ein Meilenstein in dieser Hinsicht war die Broschüre „Einrichtung von unabhängigen Antirassismus- und Antidiskriminierungsstellen“, die 2021 im IQ-Projekt MigrAktiv von Hamado Dipama (Referent bei AGABY) geschrieben wurde.⁴

Die erwähnten vier respekt*land-Beratungsprojekte nahmen ihre Arbeit Anfang 2023 auf und zum ersten Mal konnte flächendeckend eine Antidiskriminierungsbera-

tung in ganz Bayern angeboten werden. Die zu Beginn in Aussicht gestellte Projektaufstockung über die Jahre war schlussendlich leider doch nicht gewährleistet, so dass die Abdeckung marginal blieb. Besonders prekär zeigte sie sich in den Bezirken Oberpfalz, Niederbayern, Oberbayern und Schwaben, für die das Projekt der Mobilen Antidiskriminierungsberatung (BJR/AGABY) zuständig war. Für die insgesamt 9,2 Mio. Einwohner:innen standen nur rund 50 Wochenstunden für die Beratungstätigkeit zur Verfügung.

Förderprogramm „respekt*land“

Im Vorfeld des Projektbeginns fand auf Einladung von BJR, NRDB (Netzwerk Rassismus- und Diskriminierungsfreies Bayern e.V.) und AGABY am 10.12.2022 ein Antidiskriminierungskongress in Nürnberg statt. Unter dem Motto „Bayern gegen Rassismus und Diskriminierung“ beteiligten sich viele Organisationen und über 100 Teilnehmende und beschrieben die Konferenz als sehr bereichernd.

Es war besonders wichtig, dass Ferda Ataman (Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes) ein Grußwort aus Berlin schickte und Nathalie Schlenzenka (Leitung Referat Forschung und Grundsatz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes) auf dem Podium in die Diskussion eingebunden war. So konnte das neue Programm respekt*land breit besprochen werden und es bildeten sich Allianzen sowie inhaltliche und örtliche Aufteilungen, die in konkreten Projektanträgen mündeten. Gut abgestimmt konnten die bayerischen Antragsteller:innen in das Programm starten und die Mittelgeberin kannte die Organisationen und Menschen vor Ort.

Das Förderprogramm war von Beginn an fest für drei Jahre konzipiert und es wurde eine jährliche Aufstockung der Mittel in Aussicht gestellt. Die Projekte sollten zunächst klein anfangen, Strukturen aufbauen und diese Jahr für Jahr ausbauen. Die Kommunikation mit der Mittelgeberin erfolgte stets offen und transparent. Viele Mitarbeitende in den Projekten berichteten, dass sie noch nie so gut mit einer Mittelgeberin zusammen-gearbeitet hatten. Hierfür mag entscheidend gewesen sein, dass es sich um das erste flächendeckende Programm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes handelte und die zuständige Mitarbeiterin selbst jahrelange Projektumsetzungserfahrung im Bereich der zivilgesellschaftlichen AD-Beratung mitbrachte.

Antidiskriminierungsberatung in Bayern. Ein Beitrag von Dr. Britta Schellenberg

Gleichbehandlung. Recht und Versprechen

Diskriminierung ist eine Benachteiligung von Menschen in Bezug auf Teilhabe-, Handlungs- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten.⁵ Diskriminierung schadet Menschen, dem gesellschaftlichen Frieden und Wohlstand. Das Recht auf Gleichbehandlung jen-

seits von abwertenden Zuschreibungen wird in der Bundesrepublik Deutschland bereits durch das Grundgesetz garantiert. Zudem trat einfaches Gesetzlich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland im Jahr 2006 in Kraft, es setzt europäische Richtlinien um. Hiermit wird der Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen

oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität für den Bereich des Arbeitslebens und in Teilen des Zivilrechts geregelt. Gleichzeitig wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Grundlage des AGG beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet, sie verantwortet als unabhängige Stelle Beratung, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit.

In Deutschland zeigen verschiedene Erhebungen das Potential und die Realität von Diskriminierung: Einstellungsuntersuchungen wie die von Zick et al oder von Decker und Brähler erfassen Vorurteile in der Bevölkerung⁶, welche die Grundlage für diskriminierendes Verhalten auf individueller, diskursiver, institutioneller oder sogar struktureller Ebene bilden. Erhoben werden unter anderem rassistische, antisemitische, antifeministische, heterosexistische und klassistische Einstellungen. Besonders hohe Werte weisen Rassismus (31 % nach Zick et al 2023) und Klassismus (18,4 % nach Zick et al 2023) auf.⁸ Darüber hinaus dokumentieren zivilgesellschaftliche Organisationen wie der Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBGR e.V.) Hasskriminalität wie Gewalt. Und auch die Polizei erfasst, ahndet und dokumentiert Hasskriminalität und damit Straftaten (wie eine Beleidigung oder einen physischen Übergriff) mit einem

Vorurteilmotiv. Die Angriffszahlen sind in den vergangenen Jahren deutlich, zuletzt von 2023 auf 2024 um 24 % gestiegen. Der VBGR erfasste in 12 Bundesländern (darunter Bayern) insgesamt 3.453 Angriffe mit 4.861 direkt betroffenen Menschen, das BMI bundesweit 1.488 Gewalttaten. Dunkelfeldstudien gehen von einer erheblich höheren tatsächlichen Angriffszahl aus.⁹ Der Bereich Rassismus ist dominant (VGBR: 1.794 in 2024/12 BL), Attacken aufgrund von Queer- und Transfeindlichkeit haben von 2023 auf 2024 um 40 % zugenommen (VGBR: 344 in 2024/12 BL) antisemitische Gewaltdelikte weiter um 11 % (VGBR: 354 in 2024/12 BL).¹⁰

Wissen über die Verbreitung von Diskriminierung, etwa am Arbeitsplatz oder in Lebensbereichen wie Wohnen und

“ Ich muss mir komplett überlegen, was ist jetzt mein Ziel, wo will ich jetzt hin. Wie sicher ist der Zielort, und wie sicher ist der Weg dorthin. Und meistens ist nichts davon sicher. ”⁷

Gesundheit, wird über Falldokumentationen oder Betroffenenbefragungen gewonnen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund) veröffentlicht jährlich Daten und beauftragt Studien, die das Ausmaß an Diskriminierung in verschiedenen Bereichen und aufgrund unterschiedlicher Merkmale bzw. Zuschreibungen darstellen.

Antidiskriminierungsberatung ist ein entscheidender Pfeiler beim Schutz vor Diskriminierung. Sie unterstützt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, dokumentiert (oft dabei Fälle von) Diskriminierung und sammelt Wissen über Diskriminierung (in Zeit und Raum). Mit ihrem niederschwelligen und vertrauensvollen Angebot ist sie oft erste

⁴ MigrNet1 - IQ Netzwerk Bayern2 (2021): Einrichtung von unabhängigen Antirassismus- und Antidiskriminierungsstellen. Nürnberg.

⁵ Schellenberg, Britta (2024): Antidiskriminierungstraining. Den Menschen im Blick. Sexismus. Frankfurt a.M.: Wochenschau Verlag, S. 70f.

⁶ Wenngleich die Fragestellungen und Umfragen z.T. kritisch gesehen werden, ihnen wird unter anderem vorgeworfen, selbst Vorurteile zu verstärken, können sie doch einen Anhaltspunkt für das Potenzial von Diskriminierung in der Gesellschaft bieten.

⁷ Camino (2023): Aufklären über transfeindliche Gewalt: Das Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt II. https://www.youtube.com/watch?v=J1Ga0iO_M2M (12.09.2025).

⁸ Zick, Andreas/ Küpper, Beate/Mokros, Nico (2023): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Hrsg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Franziska Schröter. Bonn: Dietz Verlag J.H.W. Nachf.

⁹ Vgl. unter anderem Birkel, Christoph/Church, Daniel/Erdmann, Anke/Hager, Alisa/ Leitgöb-Guzy, Nathalie (2022): 'Sicherheit und Kriminalität in Deutschland' – SKID 2020. Kernbefunde des Victimisierungssurvey (Aktuelle Überarbeitung vom August 2023)

¹⁰ Vgl. <https://verband-brg.de/wp-content/uploads/2025/05/VBRG-Rechte-Gewalt-2024-Einzelgrafiken-Jahresstatistik.pdf> (letzter Zugriff: 12.09.2025). In Bayern hat sich 2015 der Verein Beratung Unterstützung Dokumentation von rechter Gewalt (B.U.D.) gegründet. Er ist Mitglied im bundesweiten Netzwerk VGBR e.V. und dokumentiert die Angriffszahlen in Bayern. Aktuell werden die Angriffe in 12 Bundesländern dokumentiert und veröffentlicht.

Anlaufstelle für Betroffene im Nahraum. Sie bietet vielschichtige Beratung und agiert als Verweisstelle, z.B. zu Anwält:innen/Rechtsbeistand. Damit ist sie grundlegend für die Unterstützung von Einzelnen, für marginalisierte Gruppen insgesamt und für eine friedliche, inklusive, auf (Menschen-)Recht fußende Gesellschaft.

Situation in Bayern: respekt*land und Aufbau der Beratungsstellen

Mit dem Förderungsprogramm respekt*land zielte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2023 bis 2025/2026 auf den Ausbau des zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungs-Beratungsnetzes. Gemeinsam mit den Bundesländern sollten flächendeckende Strukturen nachhaltig etabliert und miteinander vernetzt werden. In vielen Bundesländern waren bereits zivilgesellschaftliche oder staatliche Stellen etabliert. In Bayern waren lediglich auf kommunaler Ebene punktuell Beratungsangebote vorhanden, regionale Beratungsstrukturen fehlten (wie sonst nur im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern) bis dato. Weder staatliche noch zivilgesellschaftliche Beratungsstellen wurden vom Land (mit-)finanziert.¹¹ Auch hatte sich Bayern nicht der von der ADS Bund ins Leben gerufenen „Koalition gegen Diskriminierung“ für Bund und Länder angeschlossen (2023 gehörten 11 BL dazu, 2025 sind es 14 BL, Bayern hat sich weiterhin nicht angeschlossen). Das Bundesland Bayern besitzt weder eine Landesantidiskriminierungsstelle noch ein Landes-Antidiskriminierungsnetzwerk (2025: 11 BL), auch ein Landesantidiskriminierungsgesetz existiert hier nicht und ist bislang auch nicht in Planung (2025: 1 BL umgesetzt, 10 in der Umsetzung bzw. Planung; 5 nicht geplant).¹²

Die bayerischen respekt*land-Beratungsstellen arbeiteten in enger Kooperation zusammen und orientierten sich an den Standards der Antidiskriminierungsberatung des

Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Gezielt machen sie sich eine „qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“ zu eigen. Diese verfügt über ein beraterisches Verständnis von Diskriminierung, fachliche und beraterische Prinzipien, Rahmenbedingungen für die Beratungsarbeit, ein Modell für den Beratungsprozess sowie eine Orientierung an rechtlichen und außergerichtlichen Interventionsmethoden.¹³ So gelang es, Ratsuchende auf Grundlage der AGG-Merkmale und weiterer einschlägiger Diskriminierungs-Dimensionen (z.B. Betroffenheit von klassistischer Diskriminierung) zu beraten. Wichtig war den Stellen auch, dass der Zuschreibungscharakter von Diskriminierung fokussiert wurde und nicht ein (vermeintlich) tatsächliches Merkmal von Zugehörigkeit zu einer diskriminierten Gruppe. Für die Praxis bedeutet das, dass Menschen, die sich beispielsweise nicht muslimisch definieren, dennoch aufgrund von antimuslimischem Rassismus diskriminiert werden können – und also ein Recht auf Beratung haben. Im Laufe der Projektzeit konnten erste Kontakte zu rechtlichen Unterstütztmöglichkeiten identifiziert werden, so dass Ratsuchende weiter verwiesen werden können.

Der Förderzeitraum war durch einen rasanten Anstieg der Zustimmungswerte zur AfD, zunehmendes Infragestellen (verfassungs-)rechtlicher Grundwerte (Gleichheitsgrundrecht) in öffentlichen Debatten bei gleichzeitiger Normalisierung extrem rechter Positionen (wie gruppenbezogener Abwertungen) geprägt. Die bayerischen Projekte berichten, dass ihre Antidiskriminierungsarbeit Gegenwind bis hin zu Anfeindungen zu spüren bekam.¹⁴ So wurde ihre Arbeit in Frage gestellt, diskreditiert und verbal angegriffen. Kolleg*innen, die sichtbar von Rassismus betroffen sind, haben in ihrem Arbeitskontext selbst Diskriminierung erlebt. Ein pikanter Aspekt war dabei, dass die von der AfD initiierte, so genannte "Neutralitäts"-Kampagne spürbar mitprägend ist für ein Klima, in dem Antidis-

kriminierungsarbeit nicht als selbstverständlicher Bestandteil der auf Grundsätzen wie Gleichbehandlung, Teilhabe und Menschenwürde fußenden Demokratie verstanden wird, sondern Unterstellungen ausgesetzt ist und Diffamierungen erlebt. Insbesondere wurde das Einstehen der Stellen für den Schutz vor Diskriminierung und das Anprangern beispielsweise von rassistischen Beleidigungen immer wieder als Einschränkung der Meinungsfreiheit geframt. Diese Entwicklung markiert eine neue Dimension der Bedrohungslage für die Betroffenen von Diskriminierung. Dass es der extremen Rechten mit einem Erfolg gelingt, Unterstützung gegenüber benachteiligten und angegriffenen Menschen zu diskreditieren, stellte zudem auch die Beratenden in Bayern vor persönliche Herausforderungen.

Bedarfe in Bayern und darüber hinaus

Vor dem Hintergrund gewachsener Bedarfe in vielen Organisationen, Antworten auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu finden, Menschen gegen Diskriminierung zu stärken und eine inklusive Arbeitswelt zu gestalten, hat das Zentrum Den Menschen im Blick (www.den-menschen-im-blick.de) im Jahr 2020 seine Arbeit aufgenommen. Etabliert in München, wirkt es inzwischen bayern- und bundesweit. Ausgehend von Forschungsbefunden (Problemanalyse, Veröffentlichungen), pädagogisch-didaktischem Know-how und Praxiserfahrungen bietet das Zentrum Analyse (Befragung, institutionelle Bedarfe), Beratung und Trainings für das professionelle Arbeiten in der pluralen Demokratie an. Mit Expertisen wie „Den Menschen im Blick – kompetent gegen Diskriminierung“¹⁵ unterstützt es Unternehmen und Wohlfahrtsverbände ebenso wie öffentliche Verwaltungen und Behörden. Fundament und Rahmung der Arbeit sind die plurale Demokratie und das Recht jeder:s Einzelnen auf Würde, Teilhabe, Freiheit und Sicherheit. Ziel ist es, Arbeitskontakte professionell und damit wertschätzend und informiert zu gestalten.

Die Bedarfsanfragen von Arbeitgeber:innen haben sich gewandelt. Waren es zunächst vor allem ethische Überlegungen, die Arbeitgeber:innen dazu bewogen, Antidiskriminierungstraining und -beratung zu buchen, spielen inzwischen verstärkt ökonomische Aspekte und Professionalisierung eine Rolle: Arbeitnehmer:innen sollen gesund und arbeitsfähig bleiben, Klient:innen professionell zur Seite zu stehen oder „abholen“, und nervenaufreibende Konflikte in Teams gilt es zu verhindern. Und auch der Fachkräftemangel in vielen Branchen motiviert Arbeitgeber:innen, sich dem Thema Antidiskriminierung und Themen wie „Führen mit diversen Teams“ verstärkt anzunehmen. Die Erhebungen des Zentrums Den Menschen im Blick zeigen, was die Auseinandersetzung leisten kann: „weniger schwelende Konflikte, Mobbing und Diskriminierung“, „gute Arbeitsatmosphäre“, „glücklicheres Personal“, „längerer Verbleib im Unternehmen“, „Probleme schneller erkennen“, „Kompetenzsteigerung durch Einbeziehen mehrerer Perspektiven“, „bessere Gesundheit“, „bessere Passung nach außen und innen vertretener Werte“, „erfolgreicheres Unternehmen“.¹⁶ Neben Personal- und Organisationsberatung profitieren Unternehmen von internen und externen Unterstützungsangeboten beim Schutz vor Diskriminierung.

Angesichts des vielschichtigen Handlungsdruckes und der deutlichen Bedarfslage ist es bitter, dass die Beratungsangebote in Bayern ihre wertvolle Arbeit einstellen müssen. Demokratie kommt ohne Schutz vor Diskriminierung nicht aus. Angesichts der aktuellen gesellschaftspolitischen Entwicklungen und Hassspiralen ist es noch wichtiger geworden, Antidiskriminierungsarbeit zu stärken. Dabei spielt eine niederschwellige und vertrauliche Antidiskriminierungsberatung, die lokal und digital zu besuchen ist und ggf. auch aufsuchend im Nahraum handelt, eine zentrale Rolle.

Dr. Britta Schellenberg, LMU München / Zentrum Den Menschen im Blick

¹¹ Während horizontale Antidiskriminierungsberatung keine Förderung erhält, werden Strong!, ein Hilfs- und Beratungsangebot für lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter und queere Menschen sowie RIAS, Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus, in Bayern durch Gelder des Freistaates gefördert.

¹² Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2025): Standpunkte. Zur rechtlichen Notwendigkeit von Landesgesetzen für Antidiskriminierung. Berlin, Mai. https://www.antidiskriminierungstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/06_ladg.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (letzter Zugriff: 12.09.2025).

¹³ Bartel, Daniel/Kalpaka, Anita (2022): Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. (Herausgeberin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes), 235.

¹⁴ Gespräch Autorin mit Projektkoordinator*innen der respekt*land-Projekte in Bayern am 21. Juli 2025.

¹⁵ Schellenberg, Britta (2018): Den Menschen im Blick. Kompetenzen gegen Rassismus und Diskriminierung in Beruf & Alltag. In: Bayerische Sozialnachrichten, (2018) 2, S. 23-25.

¹⁶ Beispielhafte Nennungen aus der Befragung von Den Menschen im Blick (LMU, 2017ff.): verschiedene Institutionen über die Bedeutung von Antidiskriminierung und Inklusion im Arbeitskontext.70f.

02 PROJEKTE



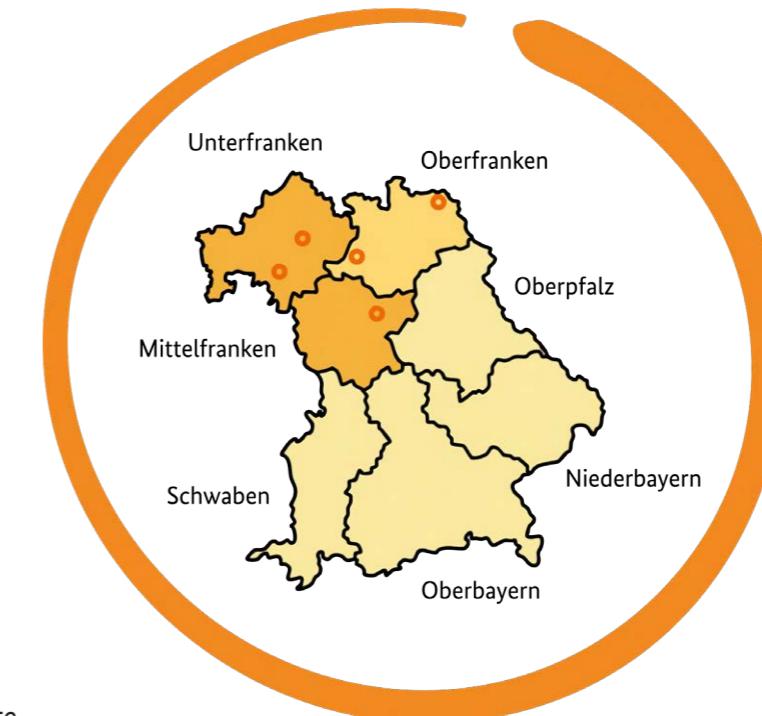
Flächendeckende Antidiskriminierungsberatung für ganz Bayern

Die vier bayerischen respekt*land-Projekte boten zusammen ein flächendeckendes Beratungsangebot für alle 13,4 Millionen Menschen in Bayern an. Vor allem Menschen in kleineren Städten und im ländlichen Raum hatten vor Projektbeginn keine Möglichkeit wohnortnah (oder sogar aufsuchend) Beratung zu finden.

In allen Projekten war die Antidiskriminierungsberatung kostenlos, vertraulich und unabhängig.

Die Beratenden arbeiteten stets im Sinne der Betroffenen und entwickelten gemeinsam Ziele und Handlungsmöglichkeiten.

Dies konnte von einem klärenden Gespräch über einen Beschwerdebrief bis hin zur Klage je nach Einzelfall und Ziel des betroffenen Menschen reichen.



● Beratungsstandorte

Füreinander in Oberfranken (FiO):
Oberfranken

M.U.T. – Beratung gegen Diskriminierung:
Mittelfranken und Unterfranken

Mobile Antidiskriminierungsberatung:
Niederbayern, Oberbayern, Oberpfalz, Schwaben

Verband Deutscher Sinti und Roma Landesverband
Bayern e.V. (VDSR Bayern):
bayernweite Antidiskriminierungsberatung
im Kontext Antiziganismus

Drei der insgesamt vier Projekte boten eine horizontale Antidiskriminierungsberatung (Beratung zu allen Diskriminierungsmerkmalen) an.

Der Verband Deutscher Sinti und Roma Landesverband Bayern e.V. bietet bayernweite Antidiskriminierungsberatung im Kontext Antiziganismus an. Das Beratungsangebot richtete sich an alle von Antiziganismus betroffenen Personengruppen und Einzelpersonen in Bayern

– unabhängig davon, ob es sich um Angehörige der deutschen Sinti:zze und Rom:nja, oder um Angehörige anderer Gruppen wie zum Beispiel der Jenischen handelt. Der Landesverband bietet einen niederschwelligen Zugang zu Beratungsangeboten, der unter anderem durch intensives Community Outreach sichergestellt wird sowie durch Mitarbeitende, die dank ihrer Zugehörigkeit zur Minderheit besonders sensibilisiert sind und eine adäquate Unterstützung auf Augenhöhe anbieten können.

M.U.T. Beratung gegen Diskriminierung

TRÄGER

Würzburger Bündnis für Demokratie und Zivilcourage e.V.

ZIELGRUPPE

Horizontale Antidiskriminierungsberatung, zielgruppenübergreifend

PROFIL

- Zuständigkeit: Bezirke Mittel- und Unterfranken
- Einwohner:innen im Einzugsbereich: 3,1 Millionen
- Beratungsressourcen: 3 Berater:innen mit insgesamt 60 Stunden / Woche
- Beratungsangebot: ein zentraler Standort in Würzburg, Beratungsorte in Nürnberg und Schweinfurt



Community-basierte Antidiskriminierungsberatung in Bayern im Kontext Antiziganismus

TRÄGER

Verband Deutscher Sinti und Roma Landesverband Bayern e.V.

ZIELGRUPPE

Sinti:zze und Romn:ja, Jenische und alle Personen, die sich von Antiziganismus betroffen fühlen

PROFIL

- Zuständigkeit: Land Bayern
- Einwohner:innen im Einzugsbereich: 13,4 Millionen
- Beratungsressourcen: 3 Berater:innen mit insgesamt 50 Stunden / Woche
- Beratungsangebot: Mobile und aufsuchende Beratung



Mobile Antidiskriminierungsberatung in Bayern

TRÄGER

Bayerischer Jugendring (BJR) in Kooperation mit Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns (AGABY)

ZIELGRUPPE

Horizontale Antidiskriminierungsberatung, zielgruppenübergreifend

PROFIL

- Zuständigkeit: Bezirke Oberpfalz, Niederbayern, Oberbayern, Schwaben
- Einwohner:innen im Einzugsbereich: 9,2 Millionen
- Beratungsressourcen: 2 Berater:innen mit insgesamt 50 Stunden / Woche
- Beratungsangebot: Mobile Beratung



FIO – Füreinander in Oberfranken Antidiskriminierungsberatung

TRÄGER

Fachstelle Demokratie und Partizipation am Bayerischen Bündnis für Toleranz

ZIELGRUPPE

Horizontale Antidiskriminierungsberatung, zielgruppenübergreifend

PROFIL

- Zuständigkeit: Bezirk Oberfranken
- Einwohner:innen im Einzugsbereich: 1,1 Millionen
- Beratungsressourcen: 2 Berater:innen mit insgesamt 62 Stunden / Woche
- Beratungsangebot: zwei zentrale Standorte in Hof und Bamberg, mobile Beratung



Kooperation der respekt*land-Projekte

Die vier unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen setzten das Bundesprogramm in Bayern mit fünf Träger:innen um.

Von Beginn an war klar, dass eine enge Zusammenarbeit im Flächenland Bayern unverzichtbar ist, um Beratung wirksam anzubieten. Schon vor der Antragstellung schlossen die Träger:innen daher eine Kooperationsvereinbarung.

Dabei konnte auf bestehende belastbare Kontakte aufgebaut werden – insbesondere durch die jeweilige Mitgliedschaft des BJR, AGABY und des VDSR Bayern im Bayerischen „Bündnis für Toleranz, Demokratie und Menschenwürde schützen“, dessen Fachstelle Demokratie und Partizipation zugleich eine der Beratungsstellen („Für einander in Oberfranken“) beheimatet. Alle beteiligten Träger:innen bringen dabei spezifische Zugänge zu Zielgruppen, Regionen und Communities ein und sind gut mit Fachstellen und großen Träger:innen wie den Wohlfahrtsverbänden im Freistaat vernetzt.

Die gelungene Kooperation zeigte sich in vielen Ergebnissen: gemeinsame Qualifizierung der Mitarbeitenden, die Entwicklung einheitlicher fachlicher Standards, regelmäßiger Austausch der Projektkoordinator:innen sowie projektübergreifende Verweisberatung und kollegiale Fallberatungen. Strukturell wurden halbjährliche Vernetzungstreffen etabliert, zudem fand eine gemeinsame Fachkonferenz zur Zukunft der Antidiskriminierungsarbeit in Bayern statt. Zum Projektende entstehen die vorliegende Abschlussbroschüre und eine Abschlussveranstaltung, die gemeinsame Ergebnisse präsentieren.

Darüber hinaus entwickelten die Träger:innen Strategien zur Verfestigung der Strukturen, die in der Gründung einer Landesarbeitsgemeinschaft mündeten. Durch gemeinsame politische Einflussnahme und öffentliche Sichtbarkeit – etwa eine Pressekonferenz, eine Kommunentour und Flyer – ist es gelungen, ein tragfähiges Fundament für eine nachhaltige Antidiskriminierungsberatung in Bayern zu legen.

der Beratungsleistung auf eine bestimmte Form der Diskriminierung und andererseits der Zugang zu den Ratsuchenden. Anders als bei den bayerischen Beratungsangeboten mit horizontalem Ansatz, die den Zugang und das Vertrauen der Communities jeweils erst erarbeiten mussten, bestand hier bereits ein etabliertes Vertrauensverhältnis zwischen dem Träger der Beratung und der Community. Zudem waren die meisten Mitarbeitenden bereits in der Community bekannt, zum Beispiel durch ihre Arbeit im Landesverband. Zusätzlich war eine Mitarbeiterin explizit mit „Community Outreach“ beschäftigt und pflegte damit intensiv die Anbindung an die Community.

Dies führte dazu, dass der VDSR Bayern sehr schnell mit einer großen Anzahl von Ratsuchenden konfrontiert war – viel schneller als die anderen Beratungsangebote. Es bedeutete auch, dass die entsprechenden Fälle überhaupt bei einer Beratungsstelle ankamen: Wie sowohl aus der Beratungspraxis der anderen bayerischen respekt*land-Projekte als auch aus dem Austausch mit kommunalen Stellen in Bayern bekannt ist, suchen Betroffene von Antiziganismus keine anderen Beratungsstellen auf. Das Vertrauensverhältnis zwischen Träger und Community scheint der Schlüssel zu sein, damit sich auch Angehörige einer Minderheit mit langwährender Verfolgungs- und Ausgrenzungserfahrung in Deutschland trauen, intime und verletzende Erfahrungen in einem professionellen Kontext zu teilen.

Insofern war es eine äußerst gewinnbringende Konstellation, dass beide Beratungsansätze so eng verbunden in den bayerischen respekt*land-Projekten entwickelt wurden. Beide Ansätze erfordern stets, den individuellen Charakter jedes Beratungsfalles zu berücksichtigen. Der horizontale Ansatz verlangt allerdings zusätzlich ein breit gefächertes Wissen über die sehr unterschiedlichen Zielgruppen oder entsprechende Kontakte. Der horizontale Beratungsansatz kann viel vom community-basierten Ansatz lernen, insbesondere was den Aufbau vertrauensvoller und dauerhafter Beziehungen mit von Diskriminierung betroffenen Communities angeht.

Ansätze und Zielgruppen

Die vier respekt*land-Projekte in Bayern sahen sich grundsätzlich für alle 13,4 Millionen Einwohner:innen zuständig. Allerdings ergab sich aus der umfangreichen Zuständigkeit keine Standardlösung für Beratungsansätze oder Zielgruppenarbeit. Die Erfahrung der Antidiskriminierungsberatung im Rahmen der Projektlaufzeit war, dass Ratsuchende insbesondere

dann die Beratungsstellen aufsuchten, wenn vorab ein Vertrauensverhältnis zum Träger der Beratung bestand oder angenommen werden konnte. Dies stellte die Beratungsangebote mit den beiden unterschiedlichen Beratungsansätzen – horizontal und community-basiert – vor erhebliche, wenn auch jeweils unterschiedliche Herausforderungen.

Beratungsansätze

Der horizontale Beratungsansatz zeichnet sich dadurch aus, dass er merkmalsübergreifend Antidiskriminierungsberatung anbietet. Das heißt, Ratsuchende, die von Diskriminierung betroffen sind, können unabhängig vom individuellen Diskriminierungsmerkmal die Beratung aufsuchen. Dies ermöglicht ein für breite Bevölkerungsgruppen zugängliches Beratungsangebot und verhindert Frustration, die durch für Außenstehende schwer überblickbare fachliche Zuständigkeiten entstehen könnte. Zugleich kann durch den horizontalen Ansatz Intersektionalität, also die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsmerkmale, durch die Beratenden mitgedacht werden. Der horizontale Beratungsansatz kann also als „Antidiskriminierungsberatung für alle“ umschrieben werden und ermöglicht es, vielen unterschiedlichen Betroffenengruppen gleichwertige Beratung anzubieten. Der offensichtliche Nachteil besteht darin, dass die Anbindung und Expertise zu den einzelnen Betroffenengruppen nicht so tiefgehend ist wie im community-basierten Ansatz.

Der community-basierte Ansatz setzt eine enge Anbindung an eine spezifische Zielgruppe voraus. Im konkreten Fall ist der VDSR Bayern als Träger einer Antidiskriminierungsberatung auf den Schwerpunkt **Antiziganismus** fokussiert und kann die engen Verbindungen in die Community der bayerischen Sinti:zze und Rom:nja dafür nutzen. Die Beratung als solche erfolgt, wie im horizontalen Ansatz auch, nach den Standards des advd. Unterschiedlich ist einerseits der Fokus

Antiziganismus

Antiziganismus ist eine spezifische Form von Rassismus gegen Sinti:zze und Rom:nja. Er reicht von historischer Verfolgung bis zu heutigen Vorurteilen, Ausgrenzungen und institutionellen Benachteiligungen. Er ist tief verankert und verlangt aktive Aufarbeitung.

Zielgruppen

Die gesetzliche Grundlage der Antidiskriminierungsberatung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dort werden sechs Merkmale benannt, für die ein gesetzliches Diskriminierungsverbot besteht: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1 AGG).

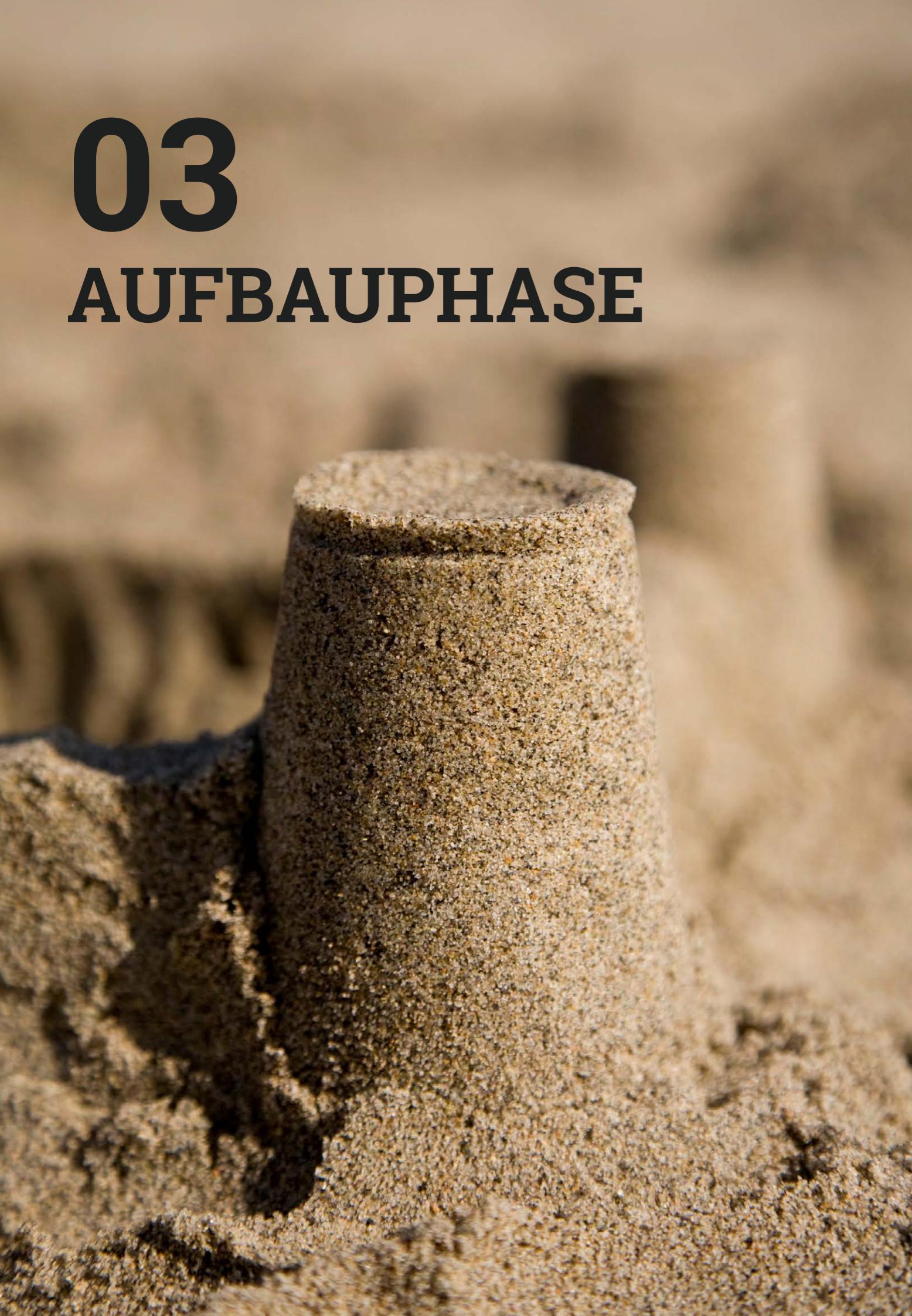
Zielgruppen der Antidiskriminierungsberatung sind entsprechend zuvorderst Menschen, die auf Grundlage eines der im AGG genannten Merkmale diskriminiert wurden. Die Merkmale sind dabei aber so breit formuliert, dass sich dahinter oft eine Vielzahl verschiedener Zielgruppen verbirgt. Zusätzlich verstanden die in Bayern beteiligten Projekte den Auftrag, Diskriminierung in einem horizontalen Beratungsangebot zu bearbeiten, umfassender und arbeiteten so auch mit Diskriminierungserfahrungen jenseits der im AGG genannten Merkmalsbereiche. Dadurch gerieten weitere Zielgruppen in den Blick, deren Diskriminierung häufig nicht nur im AGG, sondern auch in der öffentlichen Wahrnehmung nicht bzw. kaum berücksichtigt wird.

Die Arbeit mit den vielfältigen Zielgruppen erforderte für die Beratungsangebote einerseits, sich zumindest überblickhaft mit den unterschiedlichen Arten von Diskriminierungserfahrung, aber auch mit den jeweiligen Bedürfnissen zu beschäftigen, um das Beratungsangebot ggf. zielgruppenspezifisch anpassen zu können. Andererseits erforderte es Improvisation und die Kooperation mit anderen Stellen, um sich kurzfristig auf neue Anforderungen einzustellen und Betroffenen qualitativ hochwertige Beratung zukommen zu lassen. Besonders relevant war dies in Konstellationen intersektionaler Diskriminierung, bei der verschiedene Merkmale zusammenwirkten und die Situation in der Bearbeitung noch komplexer machten.

Die Zielgruppen der Antidiskriminierungsberatung sind wie dargestellt sehr vielfältig. Teilweise organisieren sich Zielgruppen in Selbsthilfe- oder Selbstorganisierungsgruppen und konnten auch im Rahmen der Netzwerkarbeit auf Organisationsebene adressiert werden (vgl. Kapitel 6). Vielfach bestehen aber auch nur lose, lokale Zusammenschlüsse oder keine bekannten Organisationsstrukturen, was den Austausch und auch die Gewinnung von Informationen über die Zielgruppe erschwerte. Hier konnte in manchen Fällen Wissen von anderen Beratungsstellen, die mit der jeweiligen Zielgruppe arbeiten, eingeholt werden. Ansonsten blieb nur der Weg über Zufallskontakte und deren Rückmeldung, um das Beratungsangebot an die Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen anzupassen.

03

AUFBAUPHASE



„Wenn Menschen Diskriminierung erleben, brauchen sie Hilfe.“

Bisher sind Menschen damit oft noch auf sich allein gestellt. Genau hier setzen wir mit dem bundesweiten Förderprogramm respekt*land an.

Ich freue mich, dass mit der Antidiskriminierungsberatung jetzt mehr Menschen im ländlichen Raum Bayerns die Unterstützung bekommen, die sie brauchen.“

Ferda Ataman
Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

Arbeitsfähigkeit herstellen

Bevor die Projekte die Beratungsarbeit aufnehmen konnten, galt es zunächst, eine Arbeitsfähigkeit herzustellen. Zwei entscheidende Schritte auf diesem Weg waren die Ausstattung der Projekte mit Büroräumen und Sachmitteln sowie die Einstellung geeigneten Personals. Für die Beratungsqualität maßgeblich waren nicht nur die Grundausbildung für alle Projektmitarbeitenden, sondern auch der Aufbau tragfähiger Strukturen, die sowohl die Qualität der Beratung als auch das Wohlbefinden der Beratenden stärkten.

Die Ausgangsbedingungen gestalteten sich aufgrund der Trägerstrukturen unterschiedlich. Während teils bereits eine grundlegende Arbeitsausstattung vorhanden war, mussten in manchen Projekten zunächst Büroräume gefunden und Sachmittel wie Computer, Telefone, Mobiliar etc. angeschafft werden.

Bei der Anmietung von Büroräumen spielten mehrere Erwägungen eine Rolle. Die Beratungsräume sollten möglichst barrierearm und gut erreichbar sein. Um den Besuch der Beratungsstelle so niederschwellig wie möglich zu gestalten, sollten die Räumlichkeiten beispielsweise für Menschen, die Gehhilfen oder einen Rollstuhl nutzen, für Menschen mit Sehbehinderungen oder Formen der Neurodiversität geeignet sein. Das Auffinden der Büros musste auch Menschen, die von auswärts anreisen, nicht gut sehen oder die deutsche Sprache nicht gut sprechen, erleichtert werden.

Im Beratungsraum selbst ging es darum, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen, beispielsweise durch entsprechendes Mobiliar. Auch die Beratung von Kindern und ihren Familien sollte bei der Ausstattung mitgedacht werden.

Nicht zuletzt mussten die Räumlichkeiten auch mit dem Sicherheitskonzept der Stelle übereinstimmen (vgl. Kapitel 4). Das betraf etwa die Anwesenheit weiterer Personen in den Büroräumen, Zugang zu Computern und Daten oder auch die Ausrichtung der Sitzgelegenheiten.

Aberseits der Büroräume musste eine Verwaltungsstruktur entstehen oder erweitert werden, um den korrekten Einsatz der Projektmittel gemäß der Fördervorgaben sicherzustellen. Es stellte gerade für kleine Träger anfangs einen nicht zu unterschätzenden Zeit- und Ressourcenaufwand dar, eine geeignete Struktur aufzubauen und sich mit den konkreten Fördervorgaben ausreichend vertraut zu machen.

Angesichts der Projektfinanzierung, die auch bei geplanter dreijähriger Laufzeit stets für ein Jahr beantragt wurde, war es nicht leicht, Personal für die Projekte zu finden. Es ist sicher nachvollziehbar, dass ein nur wenige Monate laufender Arbeitsvertrag auf viele Menschen abschreckend wirkt – ein Problem, mit dem sich Förderprojekte bundesweit seit vielen Jahren konfrontiert sehen.

Auch in Bezug auf Fachlichkeit und Erfahrung blieb die Bewerber:innenlage überschaubar. Schließlich handelte es sich bei der Antidiskriminierungsberatung um einen gerade in Bayern relativ neuen Arbeitsbereich, in dem entsprechend kaum Personen über Erfahrung verfügten. Bei der Auswahl der Teams waren deshalb Kenntnisse in den Bereichen Diskriminierungsmerkmale, strukturelle Diskriminierungsdimensionen, soziale Beratung oder Projektarbeit gefragt. Gleichzeitig war den Verantwortlichen bewusst, dass eine weitere Professionalisierung notwendig sein würde.

Die Antidiskriminierungsberatung unterstützt Menschen, die Diskriminierung erlebt haben – oft als wiederkehrende schmerzliche Erfahrung.

Viele Ratsuchende sind sich der strukturellen Machtdynamiken, die ihrer Diskriminierungserfahrung zugrunde liegen, wohl bewusst. Entsprechend kann es einen Unterschied bedeuten, ob die ihnen gegenüberstehende Beratungsperson in ihren Augen selbst womöglich schon Diskriminierung erfahren hat. Anders: Ob die Person in der Wahrnehmung der Ratsuchenden weiß, 'wovon sie spricht'. Die Zusammensetzung diverser Teams ist in diesem Arbeitsbereich von Bedeutung und musste entsprechend bei der Wahl von Einstellungskriterien mitbedacht werden.¹⁷

Nachdem Büros bezogen oder erweitert und Mitarbeitende eingestellt waren, konnten alle Projekte ab Herbst 2023 in die Beratungsarbeit starten.

Professionalisierung

Aufgrund kaum vorhandener Strukturen der horizontalen Antidiskriminierungsberatung in Bayern stand kein im Arbeitsfeld ausgebildetes Personal zur Verfügung. Das hieß für alle beteiligten Projekte, dass neue Mit-

arbeitende zunächst für die Beratung geschult werden mussten, um qualitative Standards gewährleisten zu können.

Grundausbildung

Auf Bundesebene bietet der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) eine zertifizierte Ausbildung der Antidiskriminierungsberatung an. Diese umfasst sieben zweitägige Module, unter anderem zu juristischen Fragen, Interventionsmöglichkeiten, eigener Positionierung, Möglichkeiten und Grenzen der Beratung.

Da jedoch im Zuge der respekt*land-Förderung in ganz Deutschland über 30 neue Projekte entstanden und auch darüber hinaus eine hohe Nachfrage nach Weiterbildung in dem Bereich besteht, waren die Ausbildungskapazitäten auf Bundesebene schnell erschöpft. Um bayernweit schnellstmöglich mit einer professionellen Beratung starten zu können, entschied sich das Projekt M.U.T. in Abstimmung mit dem advd deshalb, eine eigene Ausbildungsreihe für Bayern auszurichten, die den Qualitätsstandards des Bundesverbandes entsprach und so auch von diesem zertifiziert werden konnte. Die Durchführung fand mit Referent:innen aus dem gesamten Bundesgebiet in Bamberg, Nürnberg, München und Würzburg sowie online statt.

Der hohe organisatorische Aufwand wurde belohnt durch reges Interesse. So nahmen schließlich nicht nur die neuen Beratenden der respekt*land-Projekte teil, sondern darüber hinaus Personen aus dem akademischen Umfeld, Ehrenamt und angrenzenden Arbeitsbereichen. 19 Personen schlossen die Ausbildung erfolgreich ab. Innerhalb der Beratungsstellen war nun der Grundstein für eine qualitativ hochwertige Beratung nach Bundesstandards gelegt.

Weiterbildungen

Die Antidiskriminierungsberatung erfordert vertiefte Kenntnisse zu unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und ihren Ausprägungen. Deshalb war es unverzichtbar, den Mitarbeitenden Möglichkeiten der Weiterbildung zu geben und so gleichzeitig die Zusammenarbeit zwischen den Beratungsstellen zu intensivieren. Im Verlauf der Projektzeit fanden unter anderem fortbildende Maßnahmen statt zu Gewichtsdiskriminierung, geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, Traumatisierung, Beratung von Kindern, Sozialrecht und Online-Beratung. Vielfach wurden diese Angebote von den respekt*land-Projekten in Bayern gemeinsam organisiert und wahrgenommen.

Nachhaltigkeit

Der enge Austausch zwischen den Projekten förderte eine vertrauliche Atmosphäre. Davon profitierte auch die regelmäßige kollegiale Fallberatung, bei der Beratungsfälle anonymisiert besprochen wurden, um bei vielschichtigen Fallkonstellationen die Perspektiven mehrerer Beratender einfließen zu lassen und die Beratungsqualität zu sichern.

Die Fallberatung ist einer von mehreren Bausteinen, um eine nachhaltige Arbeitsfähigkeit abzusichern. Gerade aufgrund struktureller Hindernisse und individueller Betroffenheiten ist die Antidiskriminierungsberatung ein in hohem Maße herausforderndes Arbeitsfeld. Entsprechend sind Maßnahmen wie kollegialer Austausch, Supervision und die Erstellung handlungsweisender Leitfäden und Konzepte für Mitarbeitende integraler Teil von Professionalisierung und Qualitätssicherung. Sie fordern außerdem eine längerfristige Bindung der Mitarbeitenden in diesem herausfordernden Tätigkeitsfeld.

¹⁷ Vgl. Bartel, Daniel (2015): Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten, S. 13-19. In: Antidiskriminierungsverband Deutschland: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.

Projektaufzeit:
01. April 2023 – 31. Januar 2026

2025

2024

Viertes
Vernetzungstreffen
der bayerischen
respekt*land-Projekte

5. Dezember 2025
Fachtag in München
"Antidiskriminierungsberatung adé?
Was bleibt nach 3 Jahren respekt*land?"

Drittes
Vernetzungstreffen
der bayerischen
respekt*land-Projekte

11. April 2025
Pressekonferenz im
Presseclub München

Gründung der LAG
Antidiskriminierung Bayern

Erstes
Vernetzungstreffen
der bayerischen
respekt*land-Projekte

Qualifizierungsreihe
Antidiskriminierungsberatung

2023

Aufbau:
Struktur, Personal,
Beratungsräume

Zweites
Vernetzungstreffen
der bayerischen
respekt*land-Projekte

22. November 2024
Konferenz in Nürnberg "Zukunft der
Antidiskriminierungsarbeit in Bayern"



Foto: freepik.com; Nadja Kutschera; Patrick Wolf/BfR





04 BERATUNG

„Wir wollen Menschen befähigen, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Denn viele Menschen nehmen Umstände hin, die sie nicht akzeptieren müssten.“

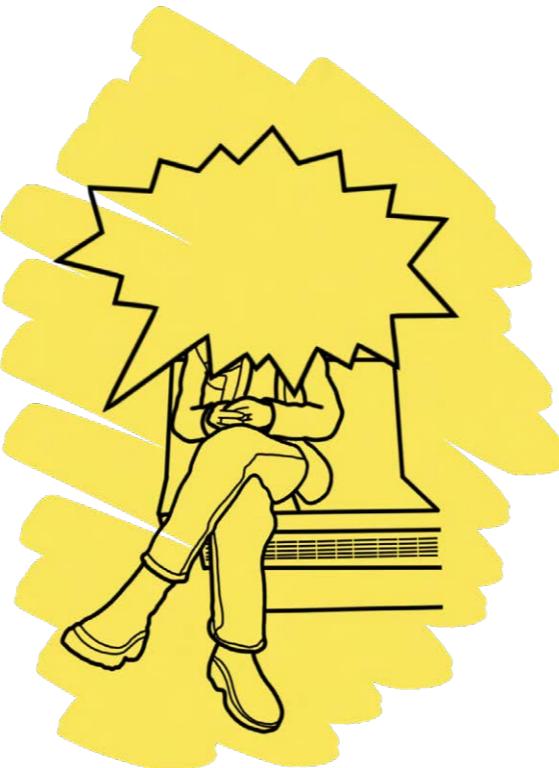
*Michelle Berger
Leitung Antidiskriminierungsberatung VDSR Bayern*

Antiasiatischer Rassismus

Frau S. aus Taiwan lebt seit fünf Jahren in einer großen bayerischen Stadt. Auf dem Heimweg wird sie in einem öffentlichen Verkehrsmittel rassistisch beleidigt und bespuckt. Trotz Schock gelingt es ihr, Teile des Vorfalls mit dem Handy zu filmen. Bei der anschließenden Anzeige kommt es wegen sprachlicher Barrieren zu Missverständnissen; Frau S. fühlt sich nicht ernst genommen und unter Druck gesetzt.

Als sie sich später nach dem Ermittlungsstand erkundigt, entsteht erneut ein Missverständnis: Sie glaubt, eine Polizeibeamtin habe ihr geraten, ein Entschuldigungsangebot des Täters in Form eines Blumenstraußes anzunehmen und dafür die Anzeige zurückzuziehen. Frau S. lehnt dies ab und wendet sich an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle. Diese klärt den Vorfall mit der Polizei und begleitet Frau S. im weiteren Verfahren.

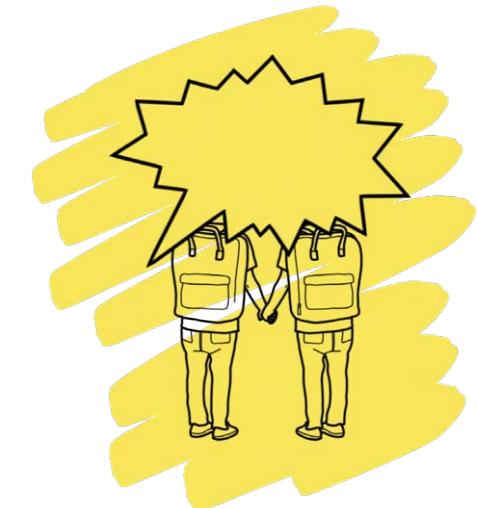
Nach monatelanger Unsicherheit erfährt sie, dass der Täter per Strafbefehl verurteilt wurde, ohne dass sie darüber informiert worden war. Frau S. beantragt schließlich Akteneinsicht, um vor ihrer Rückkehr nach Taiwan zivilrechtliche Schritte einzuleiten. Der Fall verdeutlicht den Bedarf an sprachsensibler und diskriminierungskritischer Unterstützung für Betroffene rassistischer Gewalt.



Antiziganismus in der Schule

An einer Grundschule werden zwei Erstklässler (Zwillinge) ab der ersten Schulwoche von ihrer Lehrkraft systematisch ausgeschlossen. Sie dürfen bei Aktivitäten nicht mitmachen, werden ignoriert. Die Zwillinge entwickeln in den folgenden Wochen starke Stresssymptome wie Erbrechen und Essverweigerung. Die Mutter versucht mehrfach, mit der Schulleitung und der Lehrkraft zu sprechen, doch ohne Erfolg. Dann bittet sie die Antidiskriminierungsberatung im Kontext Antiziganismus um Hilfe.

Es folgen Gespräche mit Schulamt, Schulleitung und Lehrkraft, in denen die Vorfälle thematisiert und Maßnahmen zum Schutz der Kinder vereinbart werden. Die Schule ermöglicht daraufhin einen Klassenwechsel: Nach wenigen Wochen gehen die Kinder gerne zur Schule und die neue Lehrkraft geht in enger Abstimmung mit der Beratungsstelle sensibel auf die Diskriminierungserfahrung und Bedürfnisse ein. Auch die Schule möchte nun strukturelle Schritte gegen Diskriminierung einleiten. Zudem wurden Eltern der Minderheit in den Elternbeirat gewählt, um künftig sensibilisieren und unterstützen zu können.



Sexuelle Belästigung auf einem Musikfestival

Auf einem großen Sommerfestival wird eine junge Frau abends auf dem Gelände von einem männlichen Besucher mehrfach ohne ihr Einverständnis berührt und mit sexuellen Kommentaren belästigt. Sie fühlt sich verängstigt und zieht sich daraufhin vom Veranstaltungsgeschehen zurück. Am nächsten Tag wendet sie sich an die Antidiskriminierungsberatungsstelle, da sie das Verhalten des Sicherheitspersonals als unzureichend empfand: Obwohl sie den Vorfall gemeldet hatte, wurde sie nicht ernst genommen und der Täter nicht konsequent vom Gelände verwiesen.

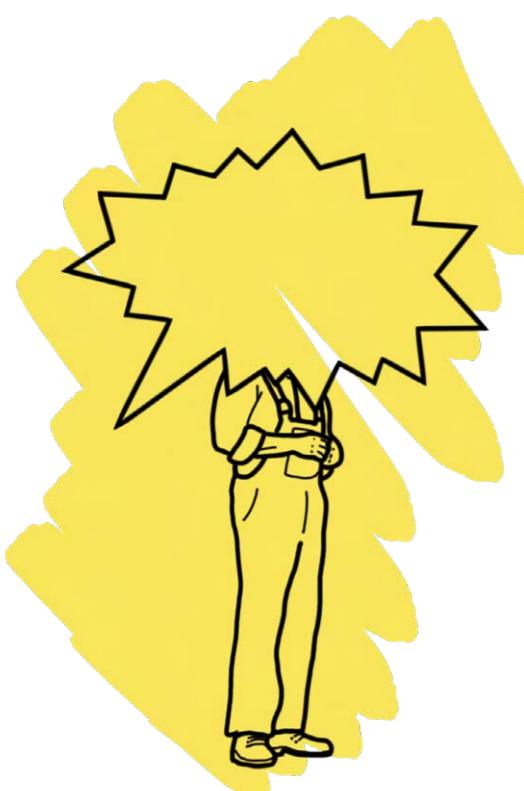


Diskriminierung am Arbeitsplatz

Herr K. arbeitet seit fast 40 Jahren als Kfz-Mechaniker in einem Autohaus. Nach einem Arbeitsunfall und jahrelanger körperlich belastender Tätigkeit wird bei ihm ein Grad der Behinderung von 50 festgestellt. Er leidet unter eingeschränkter Fingerbeweglichkeit und starken Rückenbeschwerden.

Trotz seiner Einschränkungen erhält er weiterhin körperlich anspruchsvolle Aufgaben und fühlt sich vom Arbeitgeber weder wertgeschätzt noch unterstützt. Benötigte Spezialwerkzeuge werden ihm nur zögerlich bereitgestellt, krankheitsbedingte Fehlzeiten negativ kommentiert und Nachteilsausgleiche nicht gewährt.

Stark belastet und schlaflos wendet sich Herr K. an die Beratungsstelle. Sein Ziel ist, bis zur Rente in Würde weiterarbeiten zu können. Nach Kontaktnahme mit dem Arbeitgeber reagiert der Geschäftsführer verständnisvoll, kündigt an, Verbesserungen einzuleiten und ein Gespräch mit dem Vorgesetzten zu führen. Ob sich die Arbeitsbedingungen für Herrn K. seither verbessert haben, ist bislang nicht bekannt.



“

Früher habe ich sowas auch ständig erlebt und nie was gesagt. Ich dachte irgendwie immer, das wäre meine Schuld, weil meine Haut hier nicht her passt. Ich hab die Schuld bei mir gesucht und mich geschämt.

Bedeutung von Antidiskriminierungsberatung

AD-Beratungsstellen bieten professionelle Hilfe für Menschen, die Diskriminierung erfahren haben. Die Beratung ist vertraulich und kostenlos, sie orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der Ratsuchenden. Neben der emotionalen Unterstützung umfasst sie auch rechtliche Informationen, Hilfe bei Beschwerden sowie die Vermittlung an Fachstellen und Anwält:innen oder die Begleitung zu Behörden, Schulen oder Arbeitgeber:innen. Ziel ist es, Betroffene zu stärken und ihnen Wege aufzuzeigen, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Die Antidiskriminierungsberatung ist vernetzt mit anderen Beratungs- und auch Meldestellen. Kooperationen und Verweisberatung stellen sicher, dass Ratsuchende bestmöglich unterstützt und eigene Kompetenzen gestärkt werden. Verweisberatung und fachlicher Austausch finden zum Beispiel mit Beratungsstellen für Frauen oder Betroffene von Gewalt statt. Meldestellen, die von Haus aus nicht selbst beraten, sondern aus-

schließlich Fallmeldungen annehmen und damit auf strukturelle Veränderungen hinarbeiten, können an die Beratungsstellen verweisen, wenn bei betroffenen Personen Unterstützungsbedarf besteht.

Die AD-Beratung versteht sich damit als fachlich übergreifender Knotenpunkt und als von anderen Arbeitsbereichen klar unterscheidbare und dringend notwendige Ergänzung für Betroffene.

Die Arbeit der AD-Beratung trägt dazu bei, dass Menschen nicht mit ihren Erfahrungen allein gelassen werden. Sie unterstützt nicht nur Einzelne, sondern fördert auch gesellschaftliche Veränderungen durch Bildungsarbeit, Netzwerkarbeit und politische Impulse. Denn eine diskriminierungssensible Gesellschaft ist keine Selbstverständlichkeit – sie entsteht durch aktives Engagement, Aufklärung und den Mut, Widerfahrenes nicht hinzunehmen. Das stärkt unsere Demokratie.

Diskriminierung sichtbar machen

Diskriminierung tritt in vielfältigen Formen auf und ist häufig komplexer, als es auf den ersten Blick scheint. Um wirksam dagegen vorgehen zu können, ist es notwendig, die unterschiedlichen Erscheinungsformen zu benennen und zu verstehen. Im Folgenden wird vor allem auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie die Auswirkungen für Betroffene von Diskriminierung eingegangen, um den Rahmen dieses Berichts zu wahren. Interessierte sind eingeladen, sich mittels weiterer Quellen einzulesen.¹⁸

Bei unmittelbarer Diskriminierung nach dem AGG wird ein Mensch aufgrund eines geschützten Merkmals direkt benachteiligt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn einer Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft gekündigt wird (Merchmal: Geschlecht) oder einer Person ein Vertrag im Fitnessstudio wegen einer vermeintlichen Herkunftszuschreibung (Merchmal: ethnische Herkunft) verweigert wird.

Mittelbare Diskriminierung hingegen findet weniger offensichtlich statt und versteckt sich hinter scheinbar neutralen Kriterien – diese gelten für alle gleich, schließen dabei aber bestimmte Menschen aus. Ein Beispiel wäre ein Hundeverbot im Supermarkt: Obwohl es für alle Menschen gilt, benachteiligt es eine blinde Person mit Assistenzhund in besonderem Maße.

Folgen von Diskriminierung

Unabhängig davon, ob eine Diskriminierung sofort erkennbar ist oder nicht, findet eine ungerechtfertigte Benachteiligung statt, die für die Einzelperson und ihre Umwelt sehr belastend sein kann. Dabei ist nicht entscheidend, ob die Person auch tatsächlich der jeweiligen Gruppe angehört oder ihr dies lediglich zugeschrieben wird.

Die Folgen von Diskriminierung zeigen sich nicht nur auf individueller Ebene, sondern sind auch gesamtgesellschaftlich relevant. Für die Einzelperson können sich diskriminierende Erfahrungen auf die psychische und physische

¹⁸ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Diskriminierungsformen. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>

“
Nach dem Vorfall habe ich mich so hilflos gefühlt und konnte es auch niemandem erzählen. Egal, wie es mit dem Fall jetzt weitergeht, bin ich sehr dankbar, dass ich mit Ihnen reden konnte und Sie mich verstanden und unterstützt haben.

Gesundheit auswirken. Ein verringertes Selbstwertgefühl, Gefühle mangelnder Zugehörigkeit und damit verbunden vermehrte negative Emotionen wie Scham und Angst erhöhen beispielsweise langfristig das Risiko für Depression und Angststörungen. Auf der physischen Ebene werden durch Diskriminierung Stresssysteme aktiviert, was etwa zu erhöhtem Blutdruck und Cortisol-Ausschüttungen und langfristig zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Stoffwechselstörungen führen kann.¹⁹

Für den gesamtgesellschaftlichen Kontext bedeutet Diskriminierung den Verlust von Solidarität, Vielfalt und Teilhabe. Benachteiligung, Ausschluss und eine Trivialisierung von Unrechtserfahrungen tragen zu gesellschaftlichen Konfliktlinien und einem Vertrauensverlust in Institutionen und das Rechtssystem bei.²⁰

Ist es einer Person, die Diskriminierung erfahren hat, möglich oder wird sie dabei unterstützt, gegen das Erlebte vorzugehen, kann dies hingegen eine ermächtigende und bestärkende Wirkung haben.²¹ Antidiskriminierungsberatung bietet vielen Menschen Unterstützung, die sie bisher nicht kannten. Für viele ist es bedeutsam zu wissen, dass es Stellen gibt, an die sie sich wenden können, die das Erlebte ernst nehmen und nicht in Frage stellen. Ratsuchende Personen werden über ihre Möglichkeiten aufgeklärt und auf Wunsch bei den gewählten Schritten unterstützt. So trägt Antidiskriminierungsberatung unmittelbar zu gleicher Teilhabe und gesellschaftlichem Zusammenhalt bei.

Prinzipien der Beratung

Die bayerischen respekt*land Projekte orientierten sich maßgeblich an den Beratungsprinzipien des Bundesverbands advd.²²

Antidiskriminierungsberatung ist unabhängig von staatlichen Einrichtungen, Parteien und politischen Zuordnungen. Der Zugang für Ratsuchende wird möglichst niedrigschwellig gestaltet (kostenlos, zeit- und ortsnah) und die Beratung ist vertraulich. Parteilichkeit im Kontext der Antidiskriminierungsberatung bedeutet, dass Diskriminierungsfälle aus Perspektive der Ratsuchenden betrachtet werden, die Deutungshoheit also bei ihnen

liegt. Es geht in der AD-Beratung nicht darum, eine zweifelsfreie Feststellung der Faktenlage zu erreichen – dies obliegt, sofern sich die ratsuchende Person für diesen Weg entscheidet, in letzter Instanz einem Gericht. Vielmehr stehen die Anerkennung von Erfahrungen und die Selbstermächtigung der Ratsuchenden im Fokus. Der Beratungsprozess orientiert sich dementsprechend an den Bedarfen und Anliegen der Ratsuchenden. Der Verlauf bleibt dynamisch; sollten im weiteren Verlauf neue Informationen vorliegen oder sich das Anliegen ändern, kann das Vorgehen der Beratungsstelle angepasst werden.

Qualifikation

Alle Beratenden haben die Grundausbildung des advd absolviert und sind damit als Antidiskriminierungsberatende qualifiziert. Hinzu kommen themenspezifische Fortbildungen (vgl. Kapitel 3). Hinsichtlich der Bildungsabschlüsse können die Beratenden ein großes Spektrum an Schul- und Bildungsabschlüssen vorweisen. Die akademischen Abschlüsse wurden mehrheitlich in den Geistes-, Sozial- oder Rechtswissenschaften absolviert.

Innerhalb der Projekte wurde die Frage nach Bildungssituation und Klassenzugehörigkeit besprochen, teils aus beraterischer, teils aus arbeitsorganisatorischer Notwendigkeit. Dies konnte auch entscheidend für die Frage sein, wer welchen Fall übernimmt. Beispielsweise kann eine Berater:in aus der Arbeiter:innenklasse die strukturelle Benachteiligung von klassistisch diskriminierten Ratsuchenden mit Verbundenheit begleiten und es gelingt ggf. besser, Worte für das Erlebte zu finden. In anderen Fällen konnte eine rechtswissenschaftliche oder sozialpädagogische Qualifikation hilfreich sein, weil beispielsweise der juristische Weg eingeschlagen wurde oder ein Fall im Bereich der Jugendhilfe durch Kenntnisse aus der sozialen Arbeit begleitet werden konnte. In der bayernweiten kollegialen Fallberatung spielten die Unterschiedlichkeiten in den Qualifikationen weniger eine Rolle. Eine Ausnahme bildeten juristische Vorkenntnisse im Verbund, die von allen Beratenden gern erfragt wurden.

¹⁹ Emmer, Christine/Dorn, Julia/Mata, Jutta (2024): The Immediate Effect of Discrimination on Mental Health: A Meta-Analytic Review of the Causal Evidence. *Psychological Bulletin*, 150(3), 215–252.

²⁰ Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

²¹ Ebd.

²² Antidiskriminierungsverband Deutschland (2015): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Berlin.

“
In mir entspannt sich
gerade etwas, weil ich
weiß, ich bin nicht allein.

Beratungsablauf

Von Diskriminierung Betroffene erfahren im Alltag an vielen Stellen Diskriminierung. Die Situationen können sofort sehr klar erkennbar sein oder erst im Nachhinein als Diskriminierung verstanden werden. Ob jemand nach einer solchen Erfahrung eine Beratungsstelle aufsucht, hängt von mehreren Faktoren (wohnortnahe Verfügbarkeit, Bekanntheit, Vertrauen etc.) ab. Im Folgenden wird ein idealtypischer Beratungsablauf bei einer Antidiskriminierungsberatung skizziert:

Anlass der Kontaktaufnahme: Diskriminierender Vorfall

Die betroffene Person hat durch eine oder mehrere konkrete diskriminierende Situationen eine persönliche Grenze erreicht und möchte sich Hilfe suchen. Manchmal können auch nahestehende Personen oder andere Beratungsstellen das Hinzuziehen der Antidiskriminierungsberatung veranlassen. Die Kontaktaufnahme ist je nach Beratungsstelle per Online-Formular, Telefon, E-Mail oder Social Media möglich. Bei einigen Beratungsstellen gibt es die Möglichkeit, mit oder ohne Termin ein Büro aufzusuchen, so dass bereits der Erstkontakt persönlich stattfindet.

Erstgespräch

Die Beratungsstelle vereinbart nun einen Termin für ein Erstgespräch (auf das je nach Fall weitere Gespräche folgen können). Erstgespräche können von der Beratungsstelle im Tandem mit zwei Beratenden durchgeführt werden, wobei eine Person Gesprächsführend ist und die andere unterstützt und protokolliert. Bei Bedarf werden Dolmetschung und andere Mittel zur Schaffung von Barrierefreiheit vorbereitet. Das Erstgespräch ist auch eine gute Möglichkeit, soweit noch nicht geschehen, die ratsuchende Person um Anfertigung eines Gedächtnisprotokolls zu bitten.

Im Erstgespräch schildert die ratsuchende Person umfassend das Geschehene. Beratende hören zu und fragen nach, um die Situation genau zu verstehen. Anschließend ist die gemeinsame Aufgabe die Auftragsklärung: Wünscht sich die ratsuchende Person Unterstützung und wenn ja, in welcher Form? Dafür legen die Beratenden transparent dar, wo die Beratungsstelle unterstützen kann und auch bei welchen Anliegen nicht. Die Grenzen des Handlungsspielraums der Beratungsstelle können beispielsweise juristischer Natur sein. Eine ordentliche Rechtsberatung etwa dürfen nur Anwält:innen durchführen. Auch schließt das AGG einige Anwendungsbereiche und Diskriminierungsmerkmale aus, weshalb ein Vorgehen auf dieser Grundlage dann nicht möglich ist. Nicht zuletzt wird im Erstgespräch auch erklärt, ob es wichtige Fristen gibt, die einzuhalten sind – besonders, wenn die Person auch einen juristischen Weg in Erwägung zieht.

Auftragsklärung

Die Auftragsklärung ist ein integraler Teil der Beratung, weil sich hier der weitere Verlauf abzeichnet. Ein Auftrag kann bloßes Zuhören und Einordnen der Diskriminierungserfahrung sein, Recherchearbeit oder eine Interventionsmaßnahme wie zum Beispiel das Aufsetzen eines Beschwerdebriefs oder ein Vermittlungsgespräch mit der Gegenseite. Bei Beschwerdebriefen wird der Wunsch der ratsuchenden Person eindeutig formuliert, beispielsweise eine Entschuldigung oder konkrete Schritte zur Verhinderung weiterer Diskriminierung, etwa eine innerbetriebliche Schulung.

Die Beratenden gehen bei der Auftragsklärung auch auf Reaktionsmöglichkeiten der Gegenseite ein und geben den Ratsuchenden eine professionelle Einschätzung potenzieller Folgen der Intervention. Häufig müssen Erwartungen von Ratsuchenden auch schon in diesem frühen Schritt realistisch eingeordnet werden, etwa, wenn sie sich eine besonders schnelle Lösung oder ein ganz bestimmtes Ergebnis erhoffen. Schlussendlich muss der Auftrag von der ratsuchenden Person erteilt und von der Beratungsstelle angenommen werden.

“
Ich möchte Ihnen ausdrücklich danken:
Für ihre Unterstützung,
ihre Beratung und
die transparente
Einschätzung. Ich habe
mich dadurch wirklich
ernst genommen und
sehr gut begleitet
gefühlt.

Intervention

Interventionen können aufgrund der Verschiedenheit der Fallkonstellationen und Ressourcen, Anliegen und Grenzen der Ratsuchenden sehr unterschiedlich ausfallen. Die psycho-emotionale Begleitung spielt fast immer eine Rolle. In Fällen, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz abgedeckt sind, sind Beschwerdebriefe häufig sinnvoll. Das kann der Fall sein, wenn ein:e Arbeitgeber:in auf seine:ihre Fürsorgepflicht hingewiesen wird oder Ansprüche geltend gemacht werden sollen. In Situationen, in denen eine Beschwerde zu Nachteilen für die betroffene Person führen würde, beispielsweise wenn Kinder im Kontext Schule aufgrund der Hierarchien zusätzliche Benachteiligung erfahren könnten, bietet sich oft ein Vermittlungsgespräch an, in dem es vorrangig um eine einvernehmliche Lösung geht. In anderen Fällen kann die ratsuchende Person dabei unterstützt werden, einen Strafantrag zu stellen oder es wird ein Testing organisiert, um eine Benachteiligung beispielsweise bei einer Wohnungsvermietung nachzuweisen.

Nachdem sich die ratsuchende Person und die Beratenden auf eine Intervention verständigt haben, die sich an der Fallkonstellation und dem Wunsch der Ratsuchenden orientiert, wird diese durchgeführt. Ratsuchende und Beratende stehen weiter in engem Austausch.

Beratungsabschluss

Grundsätzlich gilt, dass an jeder Stelle des Beratungsablaufs die Beratung zu einem Ende kommen kann, sowohl von Seiten der Ratsuchenden als auch von Seiten der beratenden Person. Ratsuchende können feststellen, dass für ihre seelische Gesundheit andere Wege passender sind oder sie rasch mit dem Vorfall abschließen wollen. Beratende können an ihre Beratungsgrenzen stoßen oder feststellen, dass Ratsuchende sich nicht an Absprachen halten oder Umstände anders sind als zuvor geschildert.

In einer idealtypischen Beratung ist das Ende der Beratung der erfolgreiche Abschluss der Intervention und sehr klar zu erkennen. Häufig können Interventionen deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen als geplant oder sich während der Intervention neue Umstände ergeben. Auch kommt es vor, dass eine ratsuchende Person im Verlauf der Beratung erneut diskriminiert wird. Das geschieht entweder erneut durch die schädigende Person oder auch durch andere Parteien; in vielen Fällen auch durch Stellen, von denen sich die Ratsuchenden Hilfe erwartet hatten (zum Beispiel Vorgesetzte, Kolleg:innen, Institutionen). Hier kann es zu einer Retraumatisierung kommen und eventuell müssen mit den Ratsuchenden neue Interventionsmaßnahmen erarbeitet werden.

Wenn Ratsuchende und Beratende alles Abgesprochene durchgeführt haben und hoffentlich zu einem positiven Ergebnis gekommen sind, sich die ratsuchende Person aber mindestens in der Beratung ernst genommen gefühlt hat und versucht wurde, ihr zu helfen, kommt es zum Beratungsende. Das kann sehr unterschiedlich ausfallen. Manche Ratsuchende melden sich einfach in länger werdenden Abständen und schließlich läuft der Kontakt aus. Teils findet ein abschließendes Gespräch statt, in dem gemeinsam reflektiert wird. Wichtig ist, dass Ratsuchende wissen, dass sie jederzeit wieder Hilfe bei der Beratungsstelle suchen können – im gleichen Anliegen oder wegen einer anderen erlebten Diskriminierung.

Abschließend ist anzumerken, dass im Verlauf des Beratungsprozesses verschiedene Dokumente benötigt werden, etwa Vollmachten, eine Datenschutzerklärung oder Gedächtnisprotokolle. Im Fall der bayerischen respekt*land-Projekte, die allesamt neu in diese Beratungsarbeit starteten, fand deshalb von Anfang an eine Zusammenarbeit in Form einer Arbeitsgemeinschaft statt. Diese entwarf spezifisch auf die AD-Beratung ausgerichtete Vorlagen, die anschließend – teils in auf das Projekt angepasster Form – in den Beratungsstellen Verwendung fanden (s. Anhang zur Online-Version der Broschüre).

“
Es hat mir allein schon sehr geholfen, mit Ihnen zu sprechen und das nicht alles für mich zu behalten. Viele in meinem Umfeld haben solche Erfahrungen nicht gemacht – denen kann ich das nicht erzählen. Bei euch habe ich mich gut aufgehoben und ernstgenommen gefühlt.

Illustration eines idealtypischen Beratungsablaufs anhand eines Fallbeispiels

Anlass der Kontaktaufnahme: Diskriminierender Vorfall

Eine trans* Frau war mehrere Jahre lang bei einem großen Arbeitgeber in der Region beschäftigt. Aufgrund einer Umstrukturierung fiel ihr Arbeitsplatz weg und sie wurde gekündigt. Einige Monate nach dem Ende ihrer Tätigkeit ließ Frau H. ihren Geschlechtseintrag ändern. Die neue Geburtsurkunde sowie den aktualisierten Personalausweis legte sie der Personalabteilung ihres ehemaligen Arbeitgebers vor. Ihre Bitte, das Arbeitszeugnis auf ihren neuen Namen ändern zu lassen, wurde jedoch nicht erfüllt. Sie müsse, so hieß es, auch angepasste Schulzeugnisse sowie berufsqualifizierende Abschlüsse mit dem geänderten Namen vorlegen, damit ihr Arbeitszeugnis geändert werden könne. Das ihr vorliegende Arbeitszeugnis hätte die Ratsuchende bei jeder Bewerbung geoutet, weshalb sie sich zunächst gar nicht bewarb.

Erstgespräch

Frau H. war ratlos und wandte sich telefonisch an die Antidiskriminierungsberatung. Sie war sich unsicher, ob ihr Anliegen genug Relevanz für die Antidiskriminierungsberatung hatte. Die Beraterin konnte sie beruhigen, ihr Anliegen könnte durch die Antidiskriminierungsberatung sehr gut bearbeitet werden, und vereinbarte mit ihr einen Termin für ein ausführliches telefonisches Erstgespräch. Bei diesem Erstgespräch schilderte die Ratsuchende die Umstände des Diskriminierungsfalls. Zudem fühlte sich die Ratsuchende so gut aufgehoben, dass sie auch über ihre seelische Verfassung sprach, die durch die diskriminierenden Erfahrungen beeinflusst wurde.

Auftragsklärung

Die Beraterin konnte Frau H. bereits in diesem ersten Gespräch aus psychoemotionaler Sicht gut begleiten und feinfühlig das Anliegen klären. Der Ratsuchenden war es vorrangig wichtig, ein korrektes Arbeitszeugnis zu erhalten und die Angelegenheit baldmöglichst abzuschließen. Sie wollte ernst genommen und mit dem richtigen Pronomen und Namen benannt werden. Eine kraftraubende juristische Auseinandersetzung wollte sie möglichst vermeiden.

Intervention

Die Beraterin versprach, die Handlungsmöglichkeiten zu prüfen und sich eine Zweitmeinung einer weiteren Beratungsstelle einzuholen. Zudem stellte sie in Aussicht, dass ein Brief durch die Antidiskriminierungsberatung mit der klaren Forderung nach einem korrekten Arbeitszeugnis zielführend sein könnte. Sie ließ sich die Datenschutzerklärung unterschreiben und dokumentierte im Nachgang zum Beratungsgespräch den Fall in der digitalen Akte. Zudem kontaktierte sie eine queere Beratungsstelle und eine kooperierende Anwaltskanzlei. Die Ergebnisse dieser Fallberatungen und des Beratungsgesprächs reflektierte sie in einer wöchentlichen Besprechung mit ihrem Kollegen. Ein Beschwerdebrief erschien beider weiterhin als zielführende Intervention. Im Beschwerdebrief wurde der Sachstand erläutert und die Forderung nach einem korrekt ausgestellten Arbeitszeugnis mit einer Frist versehen. Aus rechtlicher Perspektive basierte der Brief auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem 2024 in Kraft getretenen Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG).

Der Briefentwurf wurde Frau H. zunächst zugeschickt mit Bitte um Rückmeldung. Sie hatte zum Sachstand ein paar Änderungswünsche und war ansonsten sehr zufrieden mit dem Schreiben. Der Brief wurde mitsamt der Vollmacht der Ratsuchenden durch die Beraterin per Einschreiben abgeschickt.

Alle Gespräche, Beratungskontakte sowie Datenschutzerklärung, Vollmacht und Beschwerdebrief wurden in der digitalen Akte dokumentiert und gespeichert.

Beratungsabschluss

Pünktlich zum Ablauf der Frist erhielt die Ratsuchende das korrigierte Arbeitszeugnis mit der Post. Sie rief sofort die Beraterin an und war ausgesprochen dankbar und zufrieden. Frau H. und die Beraterin reflektierten den Fall und besprachen ein mögliches Vorgehen hinsichtlich weiterer Zeugnisse. Ihr wurde mitgeteilt, dass sie sich bei Bedarf jederzeit wieder an die Beratungsstelle wenden könne. Da der Fall von beiden Seiten an dieser Stelle als abgeschlossen betrachtet wurde, erhielt Frau H. die Evaluation der Beratungsstelle zum Ausfüllen. Nachdem diese zurückgesendet und in die digitale Akte eingepflegt war, wurde der Fall dort abgeschlossen und floss in die Fallstatistik der Beratungsstelle ein.

Dokumentation

Die systematische Dokumentation von Beratungsfällen ist sowohl für den Beratungsprozess als auch für die Öffentlichkeitsarbeit von Bedeutung. Sie öffnet den Blick für die Perspektiven Ratsuchender und dient Beratenden als Gedächtnissstütze. Die Auswertung der Dokumentation gibt Auskunft über strukturelle Entwicklungen oder Leerstellen im Erreichen von Zielgruppen und ermöglicht es den Einrichtungen, gegenüber Öffentlichkeit und Politik ihre Arbeit und deren Relevanz darzustellen.

Zu Beginn der respekt*land-Projekte stand bereits fest, dass der advd seine digitale Dokumentation überarbeitet und somit eine auf die Antidiskriminierungsberatung zugeschnittene Lösung in Aussicht steht. Daher fanden anfangs alle Teams eine eigene Übergangslösung, um Fälle zu dokumentieren. Die Dokumentation erfolgte teils analog, teils digital. Die Kategorien und Prinzipien, nach denen dokumentiert wurde, unterschieden sich und wurden im Laufe der Beratungserfahrung angepasst. Alle Stellen dokumentierten schon zu dieser Zeit die maßgeblichen Informationen aller Beratungsprozesse, inklusive Informationen zum Diskriminierungsvorfall, den ratsuchenden Personen und Interventionsmöglichkeiten.

Die digitale Akte²³ des advd wurde am 15.04.2024 veröffentlicht und ist auf die Beratungspraxis in der Antidiskriminierungsarbeit zugeschnitten. Sie dient der Doku-

mentation von Diskriminierungs- und Beratungsfällen und orientiert sich an den advd-Dokumentationsstandards.²⁴

Es gibt in der digitalen Akte ein Protokoll, in dem der Beratungsverlauf, Gesprächsprotokolle, Telefonate und Reflexionsgedanken festgehalten werden. In der Fall-dokumentation wird der Fall kategorisch eingeordnet. Hier können zentrale Informationen, wie das Datum der Kontaktaufnahme und zentrale Ziele der ratsuchenden Person in eine Maske eingegeben werden. Zudem werden Diskriminierungsort, Alter der ratsuchenden Person, Machtverhältnisse oder Lebensbereiche eingetragen, die der anonymen Fallauswertung und Statistik dienen. Schließlich gibt es für jede Akte eine Dateiallage, in der beispielsweise die Schweigepflichtentbindung oder Beschwerdebriefe gesichert werden können.

Die digitale Akte wird als Bereicherung für die Falldokumentation und Reflexion betrachtet. Auch gegenseitige Vertretung ist besser möglich, wenn mehrere Zugangsberechtigte Zugriffe auf die Fälle haben. Dennoch erfordert sie Selbstdisziplin und gute Absprachen zwischen den Beratenden. Eine unterschiedliche Handhabung kann innerhalb der Teams zu Herausforderungen führen.

Beratungskonzepte

In der praktischen Umsetzung der Beratungstätigkeit eröffneten sich für die Projekte verschiedenste Dimensionen an Unterschieden, sowohl auf der individuellen Ebene der einzelnen Beratenden als auch für die Beratungsstelle als Ganze. Um den daraus resultierenden

Herausforderungen angemessen begegnen zu können, ist es erforderlich, sich der Unterschiede bewusst zu werden, diese anzuerkennen und sie aktiv in die Planung und Gestaltung des Beratungskonzeptes einzubeziehen.

²³ Antidiskriminierungsverband Deutschland: Fokus auf das Wesentliche: Antidiskriminierungsberatung und Falldokumentation einfach gemacht. <https://www.digitale-akte.org/>

²⁴ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024): Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem. <https://www.digitale-akte.org/wp-content/uploads/2024/04/handreichung-advd-falldokumentation.pdf>

“

Wir erleben solche Situationen seit über 15 Jahren, aber ich habe nie gewusst, dass es überhaupt eine Stelle gibt, an die ich mich wenden kann. Ich dachte, ich muss mich mit so etwas einfach abfinden.

Werkzeuge zur Bewusstmachung, Reflexion und Lösungsfindung

Die wesentlichen Bestandteile dieses Reflexionsprozesses waren für die respekt*land-Projekte in Bayern die regelmäßig stattfinden Austauschmöglichkeiten. Es gab in den Beratungsstellen sowohl teamintern regelmäßige Formate als auch Supervisionstermine, in denen gemeinsam mit einer externen Fachkraft bestimmte Herausforderungen benannt und lösungsorientiert nach Handlungsmöglichkeiten gesucht wurde. Darüber hinaus fanden zwischen allen bayerischen Projekten kollegiale Fallberatungen statt, seit Juni 2024 alle drei Wochen online. Für diese kollegiale Fallübersicht wurde ein grober Ablaufrahmen festgehalten (s. Anhang zur Online-Version), die Moderation wurde rotierend übernommen. Auch der advd bietet mehrmals im Jahr die Möglichkeit, in einer Fallbesprechung Themen zu setzen und in den Austausch zu gehen.

An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass die Zusammenarbeit unter den bayerischen Beratern jederzeit kollegial, unterstützend und im Sinne gelungener Beratungstätigkeit verlief. Der projektübergreifende Austausch stellte eine Ressource dar, die gerade in komplexen oder schwierigen Fällen die Beratungsqualität stärkte. Die Erörterung von Handlungsmöglichkeiten und der Erkenntnisgewinn über die Einflussnahme auf die jeweilige Problematik trugen dazu bei, eine qualifizierte Beratung zu gewährleisten und dabei möglichst viele Dimensionen zu berücksichtigen.

Positioniertheit

Beratende bringen sowohl ihre eigene **Positioniertheit** als auch ihre Positionierung in die Beratung ein. Im Folgenden wird der Einfluss der Positioniertheit der Beratenden auf Beratungskontexte betrachtet. Unterschiedliche Perspektiven – z. B. von BIPOC- oder queeren Beratenden oder Beratenden mit (un)sichtbarer Behinderung – ermöglichen mehr Nähe zur Zielgruppe und stärken Vertrauen und Verständnis im Gespräch. Diese Vielfalt im Team ist eine wichtige Ressource, um Diskriminierung in ihrer Komplexität zu erkennen und angemessen darauf einzugehen. In den bayerischen respekt*land-Projekten wurde die Positioniertheit im Team bewusst reflektiert, was sich auf Haltung, Beratungsabläufe und die Gestaltung von Angeboten auswirkte.

Auch Trägerorganisationen sind gesellschaftlich verortet, etwa mit Blick auf ihre Teamzusammensetzung, die adressierten Zielgruppen, verfügbare Ressourcen oder ihre Haltung zu Rassismus, Sexismus und anderen Diskriminierungsformen. Ein Beispiel dafür ist der VDSR Bayern, der aus einer Minderheitenperspektive berät, antiziganistische Strukturen sichtbar macht und gezielte Unterstützung sowie Empowerment für Sinti:zze und Rom:nja bietet (vgl. Kapitel 2). Für manche Ratsuchende kann bei der Auswahl einer Beratungsstelle deren Positioniertheit eine große Rolle spielen. Sie fühlen sich sicherer bei community-basierten Stellen, weil sie mit der Mehrheitsgesellschaft diskriminierende Erfahrungen verbinden oder Diskriminierung in behördlichen Strukturen erfahren haben.

Gleichermaßen ist es denkbar, dass eine Person Diskriminierung innerhalb der eigenen Community erfahren hat und deshalb eine horizontale Beratungsstelle aufsuchen möchte. Durch ein breites Angebot verschiedener Beratungsansätze können Ratsuchende schon bei der Auswahl der Beratungsstellen selbstermächtigt entscheiden, wo sie sich wohl und sicher fühlen.

Die Positioniertheit von Beratungsstelle und Beratenden war unter diesen Gesichtspunkten auch in den respekt*land-Projekten in Bayern von entscheidender Bedeutung. Gleichzeitig zeigte sich in der Realität, dass die prekäre Ausstattung der Stellen es oft nicht zuließ, Beratungsabläufe bestmöglich nach den entsprechenden Kriterien zu gestalten. Vielfach orientierten sich Arbeitsaufteilungen und Zuständigkeiten schlussendlich doch an den vorhandenen zeitlichen Kapazitäten.

Positioniertheit

Positioniertheit bezeichnet die gesellschaftlich zugeschriebene, nicht selbst gewählte Rolle einer Person oder Organisation. Sie wird über Merkmale wie Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung wahrgenommen und beeinflusst maßgeblich, wie andere Menschen diese Person behandeln. Diskriminierung zielt häufig genau auf solche Merkmale ab. Positionierung hingegen bezeichnet die selbstgewählte Position einer Person in Hinblick auf ihre Verortung in Gesellschaft und Identität.²⁵

Eigene Betroffenheit

Die Positioniertheit und Positionierung von Beratenden bedeutet nicht nur eine Perspektivenvielfalt im Team. Sie bedeutet auch, dass diskriminierungserfahrene Beratende im Beratungskontext selbst und in Gesprächen mit Außenstehenden Gefahr laufen, diskriminiert oder gar retraumatisiert zu werden. Schildert etwa eine ratsuchende Person eine Situation, die der Beratungsperson so oder ähnlich schon selbst widerfahren ist, kann dies Erinnerungen der eigenen Betroffenheit wecken.

Machtverhältnisse

Machtverhältnisse durchziehen gesellschaftliche Kontexte. Sie sind unter anderem Folge von – oft historisch gewachsenen – Ungleichheiten und auch im Beratungskontext allgegenwärtig. Da sie sowohl die Beziehung zwischen Ratsuchenden und Beratenden als auch mögliche Handlungsoptionen beeinflussen können, müssen sie in Reflexionsprozessen stets mitgedacht werden.

Beratungsstellen verfügen über institutionelles Wissen, Netzwerke und oftmals mehr Ressourcen als ratsuchende Personen. Diese Asymmetrie kann einerseits Schutz und Orientierung bieten, birgt andererseits aber auch das Risiko, dass die Perspektive der Ratsuchenden überlagert wird.

Auch außerhalb der Beratung wirken Machtverhältnisse: Beispielsweise, wenn Diskriminierung von Behörden, Unternehmen oder Bildungseinrichtungen ausgeht. Beratungsstellen bewegen sich hier in Spannungsfeldern, da sie gleichzeitig Unterstützung anbieten und auf bestehende Strukturen angewiesen sind, um Veränderungen anzustoßen.

Die Aufgabe der Antidiskriminierungsberatung besteht darin, Machtverhältnisse bewusst zu reflektieren und soweit als möglich auszugleichen. Dies geschieht, indem Ratsuchende in Entscheidungsprozesse eingebunden, ihre Deutungshoheit respektiert und Handlungsmöglichkeiten transparent aufgezeigt werden. Ein reflektierter Umgang mit Machtverhältnissen stärkt das Vertrauen in die Beratung und trägt dazu bei, Empowerment für Ratsuchende zu ermöglichen.

Grenzen

Grenzen spielen in der AD-Beratung eine zentrale Rolle. Sie sind Ausdruck von Verantwortung, Respekt und Professionalität und zeigen auf, was in der Beratung möglich ist – inhaltlich, methodisch, rechtlich und emotional – und was nicht. Sie schaffen Orientierung für Ratsuchende, Beratende und die Beratungsstelle.

Ratsuchende Personen bringen eigene Grenzen in den Beratungsprozess ein. Dazu gehört die Entscheidung, welche Erfahrungen sie teilen möchten und welche nicht. Diskriminierungserfahrungen können belastend oder retraumatisierend sein, daher ist dieser Schutzraum zu respektieren. Die ratsuchenden Personen entscheiden auch, ob und welche Schritte sie gehen möchten. Aufgabe des Beratungsteams ist es, zu informieren und zu unterstützen, aber Ratsuchende nie zu drängen.

Beratende ziehen beispielsweise Grenzen in Bezug auf ihren Arbeitsauftrag und ihr Diskriminierungsverständnis. Gemeinsam mit den ratsuchenden Personen wird geprüft, ob es sich im konkreten Fall um eine Diskriminierung im Sinne des AGG oder des Arbeitsverständnisses der Beratungsstellen handelt. Ist dies nicht der Fall, wird das klar und respektvoll kommuniziert.

Parteilichkeit in der AD-Beratung bedeutet, dass Beratende auf der Seite der diskriminierten Person stehen. Dies ist jedoch keine unkritische Zustimmung. Grenzen greifen, wenn ratsuchende Personen selbst diskriminierende oder gewaltvolle Positionen vertreten. Die Beratenden haben ihrerseits Anspruch auf Respekt und müssen sich vor Überforderung oder Grenzverletzungen schützen. Respektloses oder aggressives Verhalten wird nicht toleriert, offen angesprochen und kann zum Abbruch des Beratungsgesprächs oder zum Beenden des Beratungsprozesses führen.

Aufgrund der starken persönlichen und strukturellen Herausforderungen der AD-Beratung müssen Leitungspersonen und Teams dafür Sorgen tragen, dass eine Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatem gelingt und ausreichend Zeiten zur Verarbeitung gegeben sind. Förderlich sind hier etwa flexible Ausgleichszeiten für Überstunden, die strikte Einhaltung von Erreichbarkeitszeiten und eine grundsätzliche Teamfürsorge, in der das Setzen von Grenzen vorgelebt und gefördert wird.

Da das Setzen von Grenzen herausfordernd sein kann, sind kollegiale Fallberatung und Supervision wichtige Unterstützungsangebote!

Auch die Beratungsstellen selbst haben institutionelle Grenzen. Dazu gehören Mandat, Zuständigkeit (zum Beispiel: regionale Zuständigkeit, Zielgruppen oder Beratungsangebote), Kapazitäten und Ressourcen. Anliegen außerhalb der Zuständigkeit werden geklärt und ggf. weitervermittelt. Beratungsstellen können keine unbegrenzte Begleitung leisten. Deshalb müssen Prioritäten gesetzt und entstehende Wartezeiten transparent kommuniziert werden. Nicht zuletzt begrenzen finanzielle Möglichkeiten die Arbeit der Beratungsstellen.

²⁵ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2015): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Berlin. S. 15.

Grenzen in der AD-Beratung sind keine Hindernisse, sondern notwendige Rahmenbedingungen. Sie schaffen Verlässlichkeit, schützen alle Beteiligten und helfen, Erwartungen und Ressourcen sinnvoll zu steuern.

Herausforderung ländlicher Raum

Antidiskriminierungsstellen müssen bekannt und erreichbar sein. Das stellt in einem großen Flächenland wie Bayern eine besondere Herausforderung dar. Vor respekt*land mangelte es gerade abseits städtischer Zentren fast vollständig an Ansprechstellen und Beratungsstrukturen.

Um den Bekanntheitsgrad neuer Beratungsstellen in ländlichen Regionen zu steigern, waren gezielte Öffentlichkeitsarbeit und die Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren unerlässlich. Die Etablierung von Kooperationen mit bereits bestehenden sozialen Einrichtungen in den Gemeinden ist jedoch meist mit hohen finanziellen und personellen Hürden verbunden.

Bestehende Beratungsstellen in großen Städten wie München, Nürnberg oder Augsburg sind meist gut erreichbar. Menschen in ländlichen Gebieten müssen aber oft lange Wege auf sich nehmen, um eine persönliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Dies kann eine erhebliche Barriere darstellen, insbesondere für Menschen mit eingeschränkter Mobilität, finanziellen Schwierigkeiten oder ohne eigenes Fahrzeug. Durch verstärkte Nutzung digitaler Kommunikationswege und mobiler Beratungsangebote soll dem Problem großer geografischer Distanzen begegnet werden. Gerade in belastenden Situationen ist das persönliche Gespräch für viele Menschen

jedoch unverzichtbar. Lange Anfahrtswege in der mobilen Beratung nehmen viel Zeit in Anspruch und binden so Kapazitäten.

Während in städtischen Gebieten Diskriminierung oft im Arbeitsumfeld, auf dem Wohnungsmarkt oder in öffentlichen Institutionen auftritt, können in ländlichen Regionen andere Formen dominieren. Hier kann Diskriminierung subtiler sein und sich in sozialen Strukturen, Nachbarschaften oder Vereinen manifestieren. Das Fehlen von Anonymität in kleineren Gemeinden kann die Hemmschwelle, Diskriminierung zu melden, zusätzlich erhöhen. Es braucht Sensibilität für spezifische soziale Dynamiken und Zeit, um ein Vertrauensverhältnis zu schaffen, das es der betroffenen Person ermöglicht, über ihre Erfahrungen zu sprechen.

In ländlichen Räumen gilt es, qualitativ hochwertige Beratung und flächendeckende Erreichbarkeit gleichermaßen zu gewährleisten. Dies war bislang in Bayern aufgrund der prekären und nur kurzfristigen Projektausstattung nicht möglich. Es braucht deshalb mittelfristig eine stärkere politische und finanzielle Unterstützung durch den Freistaat, die den Aufbau lokaler Strukturen fördert. Nur so kann allen Menschen in Bayern, unabhängig von ihrem Wohnort, der Zugang zu kompetenten und empowernden Beratungsangeboten ermöglicht werden.

Die Gründe und weitere Schritte werden der ratsuchenden Person klar kommuniziert und in der Falldokumentation vermerkt.

Auch kann es vorkommen, dass die diskriminierungsverantwortliche Seite auf einen Beschwerdebrief mit Drohungen reagiert. Dies sollte sowohl im Team als auch mit der Leitungsebene besprochen werden, welche auf Wunsch der beratenden Person die weitere Kommunikation übernehmen und gegebenenfalls andere Maßnahmen (zum Beispiel juristische Beratung, Anzeige) einleiten kann.

Im Hinblick auf mögliche bedrohliche Situationen gibt es verschiedene Sicherheitsmaßnahmen, die jede Beratungsstelle für sich festlegen muss. Pauschalanleitungen können hier schon aufgrund der verschiedenen Beratungskonzepte, zum Beispiel aufsuchende versus vor-Ort-Beratung, nicht greifen. Mögliche Maßnahmen zum Schutz der Beratenden können u. a. umfassen: sichere Aufbewahrung von persönlichen Gegenständen, Unterlagen und Schlüsseln; Telefon oder Alarmknopf griffbereit; bewusste Sitzaufteilung (Beratungsperson mit direktem Zugang zur Tür); Hinweis auf Kolleg:innen im Nebenraum. Weitere Maßnahmen finden sich auch in der Schutzkonzept-Vorlage im digitalen Anhang zu dieser Broschüre.

Besteht bereits im Erstkontakt oder auch nach der Ersterberatung ein ungutes Gefühl, kann für die weitere Beratung auf eine Kommunikation via Zoom, E-Mail und/oder Telefon zurückgegriffen werden.

Jede Beratungsperson entscheidet selbst, inwieweit sie in der Öffentlichkeit mit Namen, Fotos oder politischen Statements auftreten und genannt werden möchte. Da auch hier eine potenzielle Gefahrenquelle liegt, ist das Gesamtteam mit einzubeziehen.

Der VDSR Bayern bietet eine community-basierte Antidiskriminierungsberatung an. Das bedeutet unter anderem, dass Beratende, die selbst Teil der Community sind, oft auch privat mit ratsuchenden Personen bekannt sind. Dies stellt für den beraterischen Kontext eine Besonderheit dar: Gerade das Setzen professioneller Grenzen oder der Umgang mit eventueller Frustration können herausfordernd sein.

Grundsätzlich gilt in allen Fällen von Gewalt, Drohung oder Einschüchterung, dass die Mitarbeitenden sich an die Leitung wenden, um gemeinsam eine Entscheidung über eine bestmögliche Unterstützung zu treffen. Auch Kolleg:innen anderer Beratungsstellen und Organisationen (zum Beispiel B.U.D., Weißer Ring, Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus) können als Unterstützung hinzugezogen werden.

Sicherheit

Im Rahmen der Antidiskriminierungsberatung sind Schutzkonzepte ein wichtiger Bestandteil zur Sicherung professioneller Standards. Auf der einen Seite soll die Beratungsstelle ein Schutzraum für Betroffene von Diskriminierung sein, in welchem sie sich sicher und ernst genommen fühlen, von den Ereignissen zu berichten. Dazu braucht es transparente Kommunikation, Parteilichkeit gegenüber den Ratsuchenden, vertraulichen Umgang mit Daten und ein Ernstnehmen der vorhandenen Bedürfnisse.

Auf der anderen Seite ist es ebenso unabdingbar, die Beratenden sowohl im Kontakt mit Ratsuchenden als auch im Kontakt mit Dritten (zum Beispiel diskriminierungsverantwortlicher Seite) vor jeglicher Form von Gewalt und Grenzüberschreitungen zu schützen.

Jede Beratungsperson kann individuell entscheiden, wann eine persönliche Grenze erreicht oder gar überschritten ist. Zu Beginn einer Beratung ist die beratende Person dazu angehalten, den Ratsuchenden gegenüber Grenzen offen zu kommunizieren und auf ein respektvolles Miteinander hinzuweisen.

Wichtig ist, dass eine Beratung jederzeit abgebrochen werden kann, wenn sich die beratende Person unwohl, diskriminiert oder bedroht fühlt. Es gibt kein Mindestmaß dessen, was ausgehalten werden muss.

Sollte es dazu kommen, dass eine Beratung abgebrochen werden muss, wird dies im Team besprochen und die Beratungsperson entscheidet, ob weitere Maßnahmen nötig sind (zum Beispiel Supervision).

05

ERGEBNISSE, ZAHLEN & DATEN



Methodische Vorbemerkung

Im Folgenden werden die Daten und Fallzahlen der vier bayerischen respekt*land Projekte und sich daraus ableitende Ergebnisse und Schlussfolgerungen dargestellt.

Die respekt*land-Projekte in Bayern haben für diese Veröffentlichung ihre Fallzahlen vom jeweiligen Projektbeginn im Jahr 2023 bis einschließlich Juli 2025 gemeinsam ausgewertet. Es handelt sich hierbei weder um eine wissenschaftliche Erhebung, noch um repräsentative Daten, die statistisch gesicherte Rückschlüsse auf die bayerische Bevölkerung zulassen. Es sind Prozessdaten, die im Rahmen der Beratungstätigkeit entstanden sind und daher verschiedenen Einschränkungen unterliegen: Die Daten geben nur Auskunft über Diskriminierungsfälle, die das Beratungsangebot in Anspruch genommen haben.

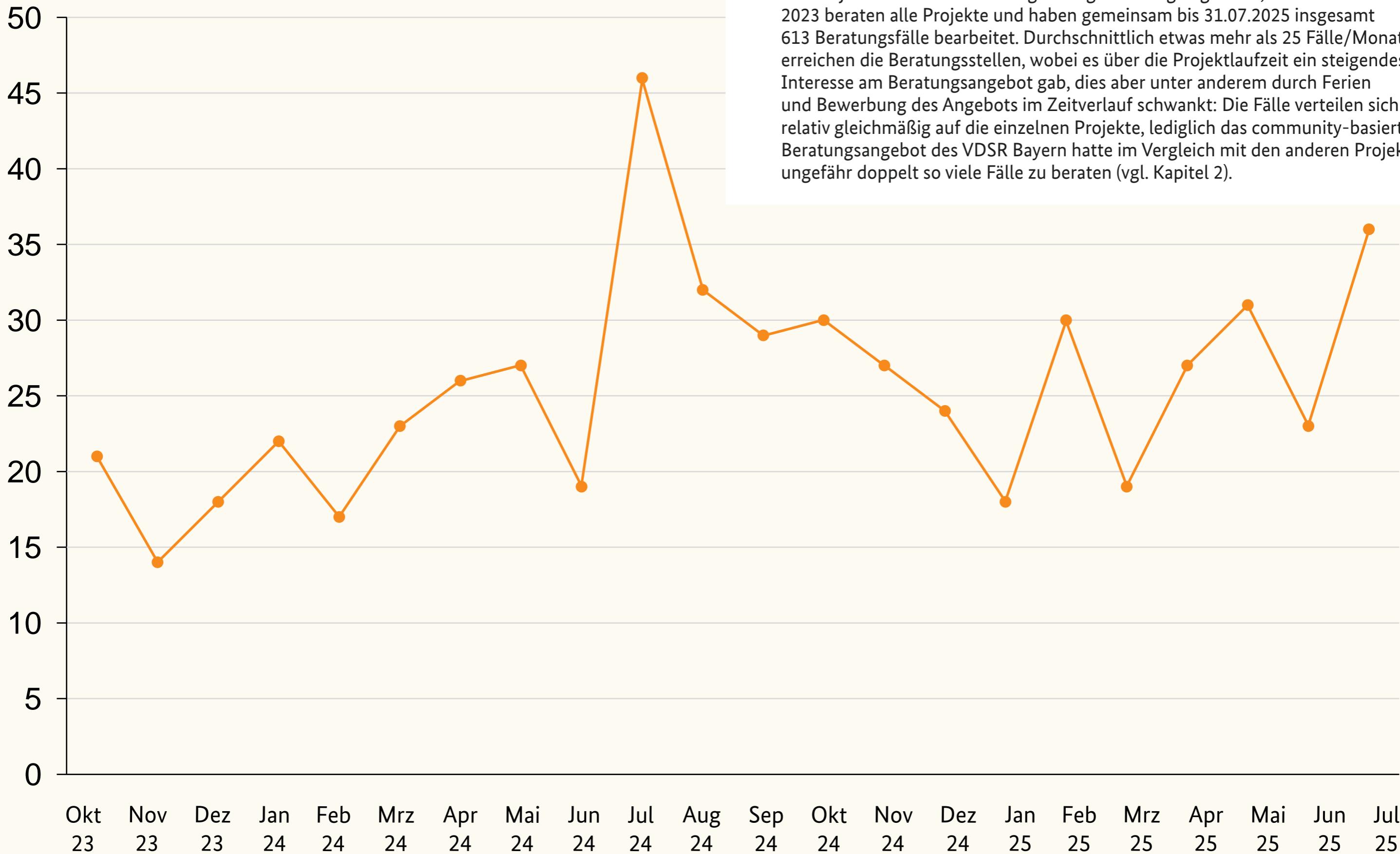
Die meisten Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, suchen nie eine Beratungsstelle auf. Die sozialwissenschaftliche Forschung schätzt, dass weniger als 7 % der Betroffenen eine Beratungsstelle aufsuchen.²⁶ D. h. die hier dargestellten Daten sind die Spitze des Eisberges und ein Ausschnitt aus den Diskriminierungserfahrungen, aber insbesondere stark marginalisierte Gruppen sind vermutlich unterrepräsentiert und daher können keine Aussagen über Verteilung und Häufung jenseits dieser Beratungsangebote getroffen werden. Ein zentraler Filter ist auch die Bekanntheit des Angebots: Wer von den Beratungsstellen nicht weiß, kann sie auch nicht in Anspruch nehmen. Die Bekanntheit des Angebots ist in vielen Fällen aber Ergebnis der Netzwerkarbeit (vgl. Kapitel 6) und daher sind die Beratungszahlen auch Spiegel dessen, dass nicht alle Communities gleichmäßig erreicht und informiert wurden.

Die Datenerhebung erfolgt als Dokumentation der Fallbearbeitung. Im Laufe der Projektlaufzeit haben sich alle Projekte dazu entschlossen, zur Dokumentation einheitlich die digitale Fallakte des advd und die darin vorgegebenen Kategoriensysteme zu nutzen.²⁷ Auch davor erhobene Falldaten wurden in das System übertragen. Obwohl die Projekte darüber hinaus gemeinsame Prozessabsprachen getroffen und sich regelmäßig über die Fallbearbeitung ausgetauscht haben, ist die Dokumentationspraxis nicht in allen Beratungsstellen gleich. Beispielsweise wurden nicht konsequent in allen Fällen demographische Daten (Alter, Geschlecht,...) erhoben, so dass hierzu teilweise nur sehr eingeschränkt aussagefähige Daten existieren.

²⁶ vgl. Pöggel, Tanita Jill; Kamara, Myriam; Stöffler, Moritz; Fuchs, Leonie; Kechout, Johanna (2024): Wege in die Antidiskriminierungsberatung: Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive. DeZIM Project Report 14, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6216.pdf

²⁷ Vgl. advd (Hrsg.) (2024): Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem. Berlin: advd. Online: <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2024/4/9/die-advd-falldokumentation-kategoriensystem-z25md>

Neue Fälle im Zeitverlauf



Fallaufkommen

Die Projekte haben die Beratung nicht gleichzeitig begonnen, aber seit Oktober 2023 beraten alle Projekte und haben gemeinsam bis 31.07.2025 insgesamt 613 Beratungsfälle bearbeitet. Durchschnittlich etwas mehr als 25 Fälle/Monat erreichen die Beratungsstellen, wobei es über die Projektlaufzeit ein steigendes Interesse am Beratungsangebot gab, dies aber unter anderem durch Ferien und Bewerbung des Angebots im Zeitverlauf schwankt: Die Fälle verteilen sich relativ gleichmäßig auf die einzelnen Projekte, lediglich das community-basierte Beratungsangebot des VDSR Bayern hatte im Vergleich mit den anderen Projekten ungefähr doppelt so viele Fälle zu beraten (vgl. Kapitel 2).

28% Mittelfranken

13% Unterfranken

20% Oberfranken

16% Oberbayern

3% Niederbayern

5% Oberpfalz

10% Schwaben

2% Unbekannt

3% Andere

Regionale Verteilung

Die regionale Verteilung zeigt, dass aus allen Regionen Bayerns Beratungsfälle in den Beratungsstellen angekommen sind. Trotzdem zeigt sich eine regionale Häufung, die sich aus verschiedenen Faktoren erklären lässt.

Betreuungsintensität
Während M.U.T. (Mittel- und Unterfranken) und FiO (Oberfranken) zwei beziehungsweise einen Regierungsbezirk betreuten, deckte die Mobile Antidiskriminierungsberatung vier Regierungsbezirke (Ober- und Niederbayern, Schwaben und Oberpfalz) ab und konnte diese jeweils nicht so intensiv durchdringen.

Verweisberatung
Einen Teil der Beratungsfälle erreichte die Projekte über andere Beratungsstellen, die häufig in den großen bayerischen Städten, München und Nürnberg ihren Sitz hatten.

Trägerstrukturen
Sowohl der VDSR Bayern als auch die AGABY haben ihren Geschäftsstellensitz in Nürnberg; M.U.T. hatte dort einen Beratungsstandort. Diese Verankerung kann einen Teil der Fallzahlen in Mittelfranken erklären.

An der regionalen Verteilung zeigt sich, wie bereits in der Vorbemerkung dargestellt, dass die Fälle keine Repräsentation der bayerischen Wohnbevölkerung sind, sondern Ergebnis der Beratungsangebote, welche nicht alle Menschen gleichermaßen erreichten.

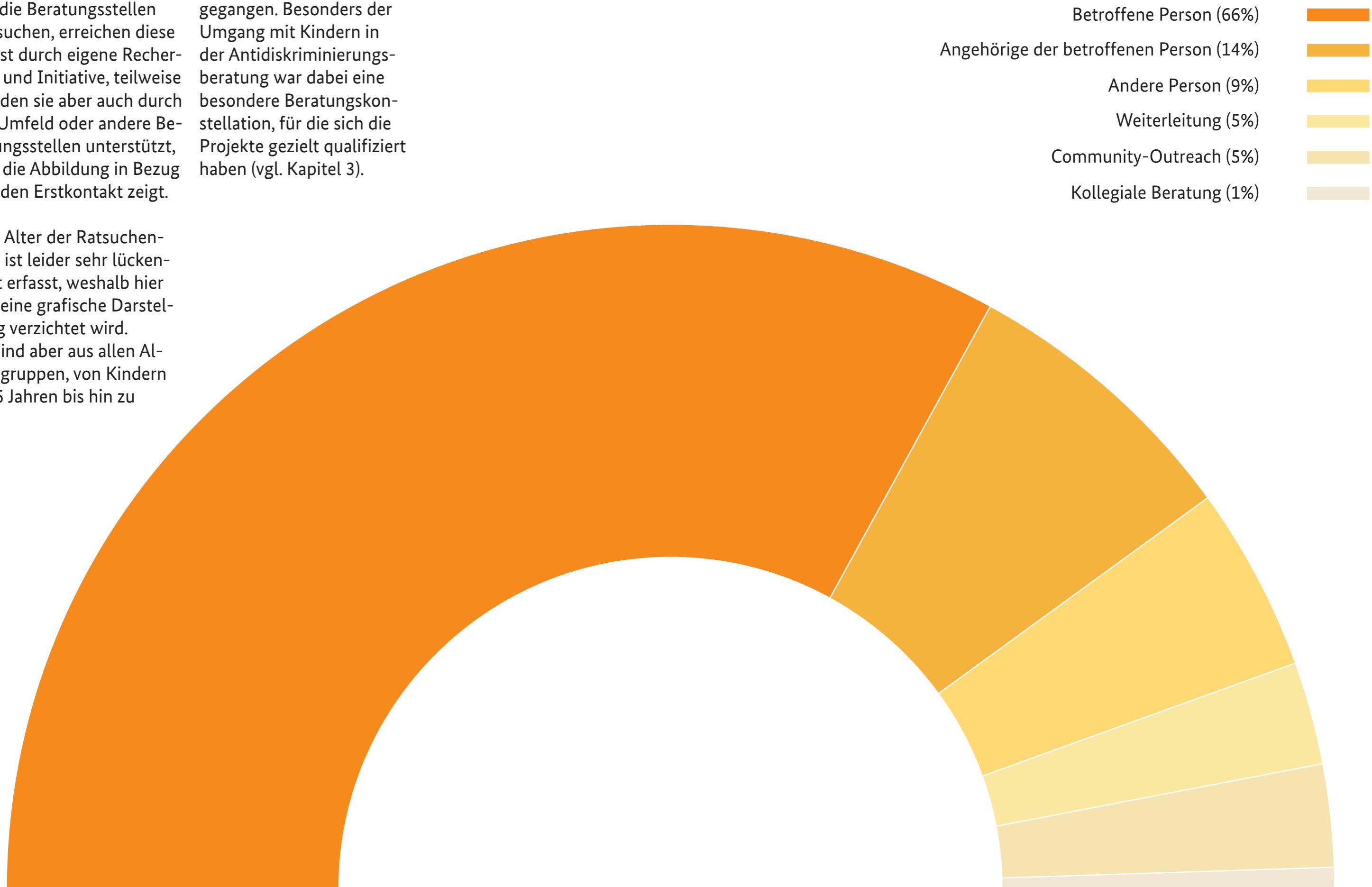
Ratsuchende

Ratsuchende Menschen, die die Beratungsstellen aufsuchen, erreichen diese meist durch eigene Recherche und Initiative, teilweise werden sie aber auch durch ihr Umfeld oder andere Beratungsstellen unterstützt, wie die Abbildung in Bezug auf den Erstkontakt zeigt.

Das Alter der Ratsuchenden ist leider sehr lückenhaft erfasst, weshalb hier auf eine grafische Darstellung verzichtet wird.

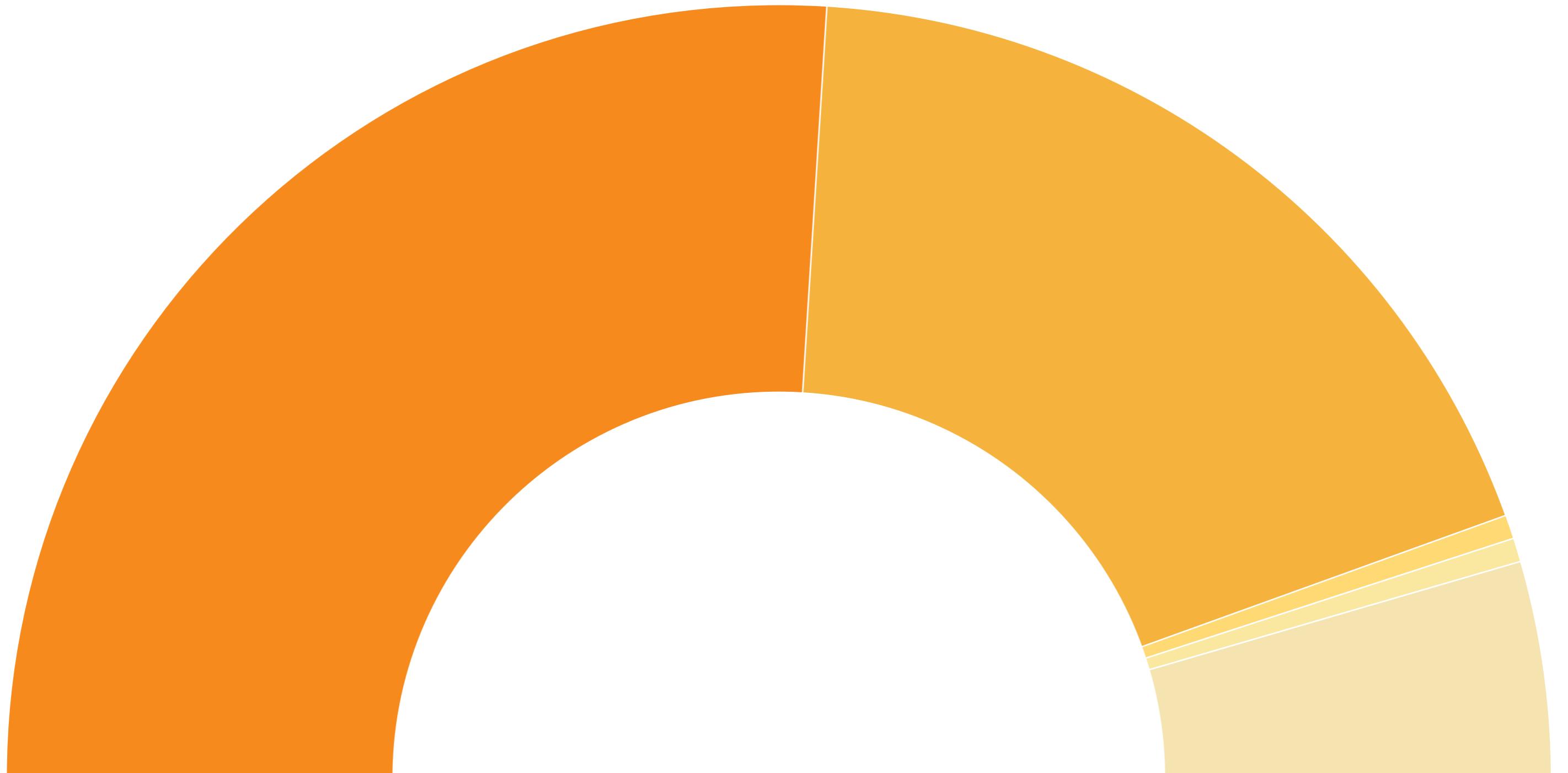
Es sind aber aus allen Altersgruppen, von Kindern ab 6 Jahren bis hin zu

Kontaktaufnahme durch...

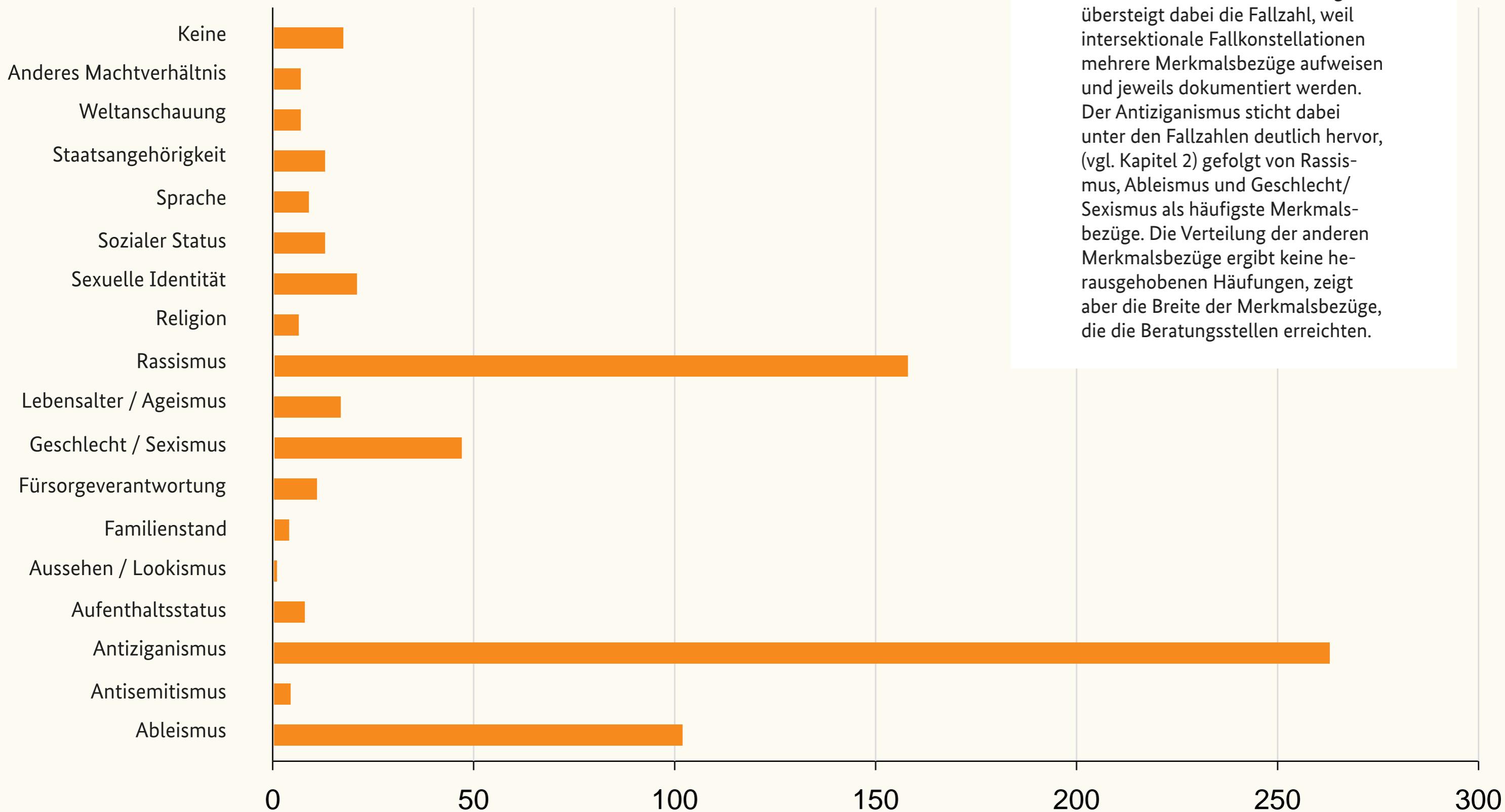


Geschlecht Ratsuchende

Auch beim Geschlecht zeigt sich ein differenziertes Bild: Einzelne Projekte haben das Geschlecht nicht durchgehend dokumentiert, trotzdem zeigt sich klar, dass über 50 % der Ratsuchenden weiblich waren, gefolgt von männlichen Ratsuchenden und „weiblich, männlich“ (Fallkonstellationen mit Frau und Mann gleichzeitig in einer gemeinsamen Fallberatung) sowie divers.



Merkmalsbezug



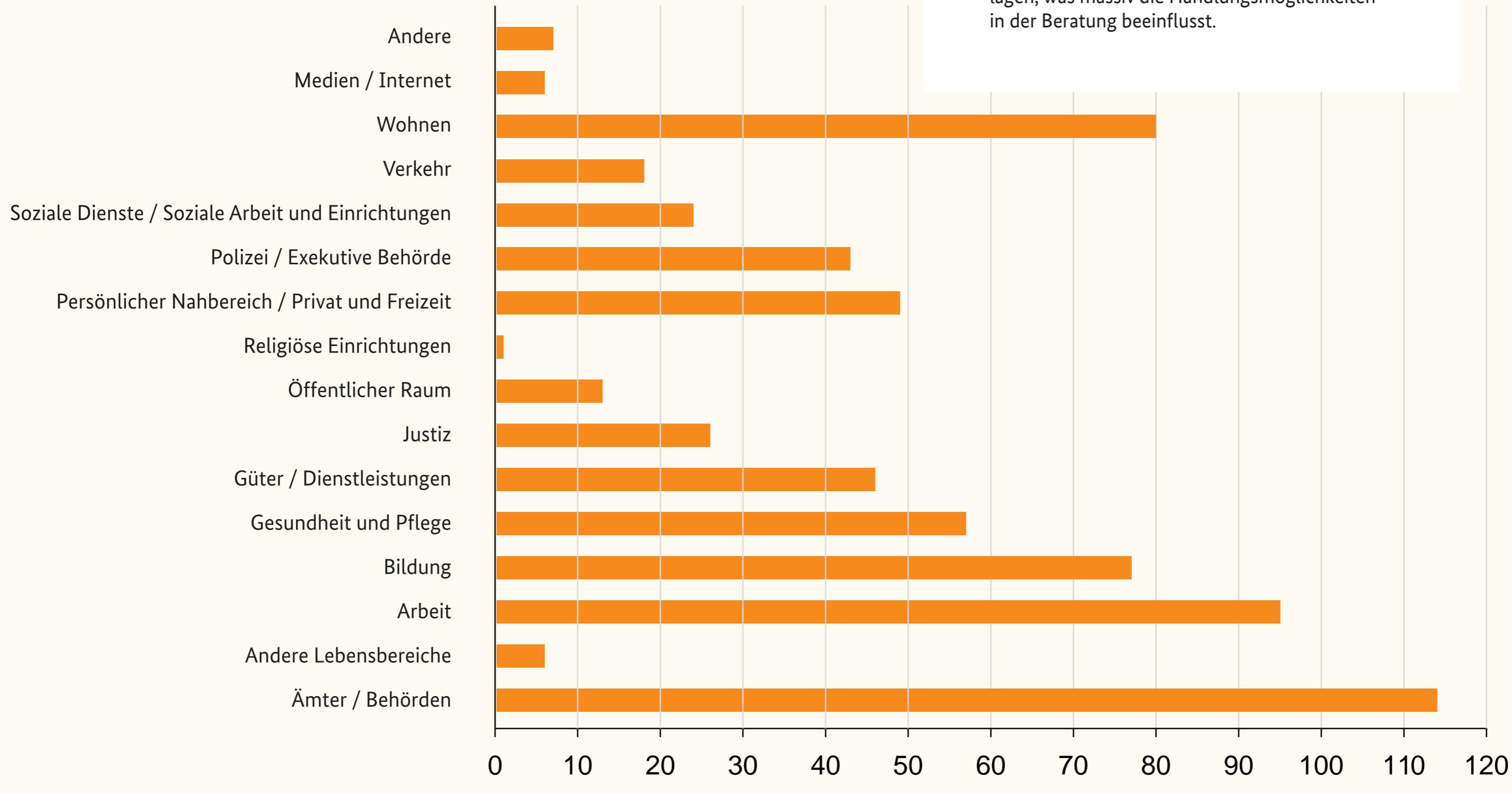
Diskriminierung

Die Abbildung zeigt die Verteilung der Merkmalsbezüge der Fälle. Die Summe der Merkmalsbezüge übersteigt dabei die Fallzahl, weil intersektionale Fallkonstellationen mehrere Merkmalsbezüge aufweisen und jeweils dokumentiert werden. Der Antiziganismus sticht dabei unter den Fallzahlen deutlich hervor, (vgl. Kapitel 2) gefolgt von Rassismus, Ableismus und Geschlecht/Sexismus als häufigste Merkmalsbezüge. Die Verteilung der anderen Merkmalsbezüge ergibt keine herausgehobenen Häufungen, zeigt aber die Breite der Merkmalsbezüge, die die Beratungsstellen erreichten.

Lebensbereiche

Auch die Lebensbereiche zeigen die unterschiedlichen Kontexte, in denen Diskriminierungsfälle in den Beratungsstellen gelandet sind.

Eine Häufung im staatlichen Bereich gibt es bei Ämtern und Behörden sowie Bildung, insbesondere Schule. Im privaten Bereich gibt es vor allem in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Wohnen Diskriminierungserfahrungen. Je nach Lebensbereich gelten andere gesetzliche Grundlagen, was massiv die Handlungsmöglichkeiten in der Beratung beeinflusst.





06

DIALOG & VERNETZUNG

Netzwerkarbeit

Der Aufbau von Antidiskriminierungsberatungsstrukturen beinhaltet notwendigerweise Netzwerkarbeit, denn Antidiskriminierungsberatung ist einerseits darauf angewiesen, dass die Zielgruppen vom Beratungsangebot erfahren und andererseits war gerade im Aufbau das Wissen und die Expertise anderer nötig, um nicht jeden Fehler selbst machen und jeden Kontakt selbst finden zu müssen.

Die Grundlage der Netzwerkarbeit waren die Netzwerke der Trägerstrukturen. Die Träger der vier respekt*land Projekte in Bayern unterscheiden sich allerdings erheblich in der Quantität und Qualität ihrer Netzwerkkontakte. Es reicht von einzelnen, eher losen und primär regionalen Netzwerkstrukturen über landesweite, aber thematisch fokussierte bis hin zu breiten und durch Institutionalisierung sehr gefestigte Netzwerke. Durch die enge Zusammenarbeit der vier bayerischen respekt*land-Projekte konnten diese bestehenden Netzwerke gemeinsam und mit Synergieeffekten genutzt werden.

Beispielhaft sei dies an der Kooperation von AGABY und BJR im Projekt der „Mobilen Antidiskriminierungsarbeit“ beschrieben: AGABY hat in das Projekt landesweite Kontakte zu Ausländer- und Migrationsbeiräten eingebracht, zusätzlich bestanden viele professionelle Netzwerke, die sich im Kontext von (Arbeitsmarkt-)Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte aus früheren Beratungsprojekten gebildet hatten. Der Bayerische Jugendring wiederum hat einige Jugendverbände in der Mitgliedschaft, die Personengruppen mit potenziellen Diskriminierungserfahrungen vertreten, sowie durch seine Fachreferentinnen in den Bereichen Integration und Inklusion auch in diesen Bereichen starke Netzwerkkontakte. Zusätzlich können bei Bedarf die lokalen Strukturen der Kreis- und Stadtjugendringe angezapft werden. In der Kombination ergeben sich daraus Zugänge zu vielen verschiedenen Communities, Zugänglichkeit zu Infrastruktur in der Fläche Bayerns und etablierte Informationsstrukturen, über die neue Beratungsangebote schnell weiterverbreitet werden können. Diese Kontakte und Infrastruktur wurden allerdings nicht nur von AGABY und BJR genutzt, sondern waren auch für die Partnerprojekte zugänglich, so dass diese Ressourcen bayernweit für alle Projekte genutzt werden konnten.

(Fach-)Netzwerke

Die Netzwerke der Trägerstrukturen waren eine enorm hilfreiche Starthilfe. Aber die Trägernetzwerke umfassten bei weitem nicht alle (Fach-)Kontakte, die für die

Arbeit nötig waren, so dass eine ergänzende Netzwerkarbeit geleistet wurde.

Insbesondere für die Projekte mit lokalen Standorten (M.U.T. und FiO) gab es eine große Notwendigkeit, intensive lokale Netzwerkarbeit mit Kommunen und lokalen Beratungsstellen zu betreiben, um die Beratungsstandorte in den jeweiligen Kommunen und in der regionalen Beratungslandschaft zu verankern. Ganz anders waren die Herausforderungen für die Projekte von AGABY/BJR und VDSR Bayern: Durch das sehr viel größere Einzugsgebiet und den mobilen Ansatz war die lokale Verankerung in der Fläche nicht leistbar. Hier wurden eher landesweite Strukturen angesprochen, um Absprachen mit relevanten Akteur:innen für die Fläche zu erzielen. Die Ansprechpartner:innen waren Organisationen wie die großen Sozialverbände (VdK, Paritätischer, AWO, Diakonie, Caritas), der Bayerische Flüchtlingsrat, B.U.D., die Landeskoordinierung gegen Rechtsextremismus (LKS), RIAS und viele weitere mit fachlichen Überschneidungen. Ebenso gelangen Zugänge zu landesweit tätigen Organisationen durch die Fachstelle Demokratie und Partizipation und ihre Anbindung an das Bayerische Bündnis für Toleranz mit seinen über 100 Mitgliedsorganisationen in ganz Bayern. Dank des breiten Netzwerkbaus aller Projekte konnten lokale und landesweite Absprachen über Verweisberatung getroffen werden. Soweit möglich engagierten sich die bayerischen Projekte auch in bundesweiten Netzwerken bspw. im Rahmen der #rettetrespektland-Kampagne.

Neben der Verweisberatung war ein zweites dringliches Ziel von Netzwerkarbeit der Aufbau eines Netzwerks von (Fach-)Anwält:innen, an die Ratsuchende ggf. weiterverwiesen werden können. Hier wurden einerseits von Organisationen aus dem Netzwerk bestehende Kontakte weitergeleitet und andererseits durch Eigenrecherche passende Kanzleien gefunden. All diese Anwaltskontakte wurden in einer zentralen Adressdatenbank mit Stichworten aufbereitet und allen Projekten zur Verfügung gestellt.

Ein wichtiger Bestandteil der fachlichen Netzwerkarbeit war auch immer der direkte Kontakt mit Communities, die von Diskriminierung betroffen sind. Teilweise konnten diese durch Projektvorstellungen und Multiplikator:innenschulungen erreicht werden, teilweise waren sie über Trägerstrukturen oder im Teilprojekt der Mobilen Antidiskriminierungsberatung im Projektbeirat einzbezogen. Die Vielfalt und oft auch die rein ehrenamtlichen Strukturen erlaubten es nicht, hier den Anspruch auf Vollständigkeit zu stellen. Vielmehr wurde Schritt für Schritt versucht neue Communities anzusprechen und Vertrauensverhältnisse aufzubauen, wobei diese Pro-

zesse Zeit brauchten. Gleichzeitig bestehen auch zwischen den Communities Reibungen und Widersprüche, mit denen im Rahmen der Netzwerkarbeit umgegangen werden musste.

Landesweite Fachkonferenz

Ein besonderes Highlight der Netzwerkarbeit und auch Anlass für viele Kontakte war die landesweite Fachkonferenz „Zukunft der Antidiskriminierungsarbeit“ in Nürnberg am 22.11.2024. Mehr als 140 Gäst:innen konnten Podiumsrunden mit Vertreter:innen der demokratischen Parteien und von Communities sowie ein breit gefächertes Workshop-Programm besuchen. Neben dem inhaltlichen Austausch und vielen neuen Kontakten wurde auch die Gelegenheit genutzt, um im Rahmen der Lobbyarbeit (siehe unten) Druck auf die Politik aufzubauen. Die Konferenz war dabei Auftakt, um die Netzwerkarbeit durch die Gründung einer Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung (LAG) zu stabilisieren.

Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern

Im Rahmen der landesweiten Fachkonferenz wurde dazu aufgerufen, dass sich Interessent:innen für den Aufbau einer Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskri-

minierung melden. Aus dem ersten Call ergaben sich fast 40 Kontakte, die mit Unterstützung der Coaching-Angebote von IMAP und advd in ein mehrschichtiges Netzwerk weiterentwickelt wurden: Als Kern der LAG soll ein Zusammenschluss bestehender Antidiskriminierungsberatungsstellen existieren, zusammengesetzt aus kommunalen Beratungsstellen, Fachberatungsstellen, anderen Projektstellen (WeAct) und den vier respekt*land-Projekten. Die LAG hat um sich als weitere Schicht ein Fachnetzwerk mit Akteur:innen, die inhaltliche Überschneidungspunkte haben, aber keine eigene, offene Antidiskriminierungsberatung anbieten. Final wird das Ganze von politischen Unterstützenden mitgetragen, die zwar im engeren Sinne kein fachliches, sondern eher politisches Interesse an der Zusammenarbeit mitbringen und die Forderungen für eine Antidiskriminierungsarbeit auf diesem Wege unterstützen wollen.

Nach mehrmonatigen Debatten im Rahmen der LAG konnten gemeinsame Grundlagenpapiere in den Gremien der Trägerstrukturen verabschiedet werden und die LAG auch formal am 29.09.2025 gegründet werden. Dies war ein wesentlicher Schritt, um die Netzwerkarbeit während der Projektlaufzeit zu festigen und auch für eine dauerhafte Zusammenarbeit über die Projektlaufzeit hinaus auszurichten.

Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit. Sie macht Beratungsangebote sichtbar, baut Hemmschwellen ab und trägt dazu bei, Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Problem zu thematisieren.

Schon früh im Projekt entstand eine gemeinsame projektübergreifende Arbeitsgruppe Öffentlichkeit. Das größte Projekt dieser Gruppe war die Ausarbeitung und Veröffentlichung eines gemeinsamen Flyers, der die Beratungsangebote und ihre Zuständigkeiten abbildet.

Die Projekte wurden auch in verschiedenen anderen Formaten vorgestellt, zum Beispiel auf Informations-

veranstaltungen in Gemeinden, Vorträge an Schulen, Workshops für Multiplikatorinnen, Teilnahme an Fachtagen sowie gezielte Medienarbeit über Presse und Social Media. Diese Wege wurden teilweise als Verbund im respekt*land Bayern beschritten, teilweise einzeln von den Projekten.

Die Projektvorstellung nach außen diente nicht nur der Bekanntmachung, sondern auch der politischen Sensibilisierung. Sie verdeutlicht, warum Antidiskriminierungsberatung notwendig ist, welche Lücken sie im bestehenden Hilfesystem schließt und welche Impulse sie für eine diskriminierungssensible Gesellschaft setzt.

Lobbyarbeit

Die Lobbyarbeit steht in engem Zusammenhang mit der Netzwerkarbeit und ist vielfach nicht trennscharf abgrenzbar. Das Ziel der Lobbyarbeit war darauf fokussiert, eine Weiterfinanzierung der Projekte, die sich

bereits kurz nach Start äußerst schwierig gestaltete (vgl. auch Kapitel 7), zu ermöglichen. Auf Grund fehlender ministerieller Zuständigkeit musste die Lobbyarbeit einerseits auf den Bayerischen Landtag ausgerichtet

werden, um dort zuerst politische Mehrheiten für eine Fortführung der Projekte zu finden. Andererseits drohte bereits im ersten Projektjahr ein vorzeitiges Ende, da durch das Bundesverfassungsgerichtsurteil über die Umwidmung von Mitteln der Corona-Hilfe in den Klimatransformationsfonds eine veritable Haushaltslücke entstand, die zur akuten Deckung in einem ersten Haushaltsentwurf auch die Streichung der respekt*land-Projektmittel bedeutet hätte. Daher wurde die Lobbyarbeit auf Bundesebene zur Sicherung der eigenen Finanzierung ein zweiter Schwerpunkt der Lobbyarbeit.

Bayerischer Landtag

Im Rahmen der Neuorientierung auf das parlamentarische Verfahren starteten die Projekte mit der Kontaktaufnahme zu lokalen Abgeordneten aus allen demokratischen Fraktionen. Dadurch konnten einerseits durch lokale Bezüge Interesse geweckt und erste Kontakte aufgebaut werden. Andererseits wurde schnell deutlich, welche Informationen besonders nachgefragt waren und wie diese aufbereitet werden mussten, um Abgeordnete für die Projekte zu begeistern. Ergänzend nahmen diejenigen Träger, die kontinuierlich mit Politik und Verwaltung im Austausch stehen, über ihre Gesprächskanäle Kontakt zu Fachpolitiker:innen auf.

Daraus ergaben sich erste wohlwollende Kontakte, die Ausgangspunkt für die Einladung zur landesweiten Fachkonferenz „Zukunft der Antidiskriminierungsarbeit“ waren. Für die dortigen Podien konnten namhafte Politiker:innen aus allen demokratischen Landtagsfraktionen gewonnen werden, was einen Meilenstein in der Lobbyarbeit der bayerischen respekt*land-Projekte darstellte. Im Rahmen der Debatten verpflichteten sich Politiker:innen aus Regierungs- und Oppositionsfraktionen selbst, das Thema politisch zu unterstützen und sich für eine Verstetigung einzusetzen.

Ausgehend von diesen Kontakten und Selbstverpflichtungen gelang es, jeweils mit den sozialpolitischen Fachpolitiker:innen in einen engeren Austausch einzusteigen. So konnten die Projekte ihre Arbeit sowohl im sozialpolitischen Arbeitskreis der CSU als auch vor Fachpolitiker:innen der Freien Wähler vorstellen. Gleichzeitig brachte die Grüne Landtagsfraktion einen umfassenden Gesetzentwurf für ein Landesantidiskriminierungsgesetz ein. Parallel standen die Projekte auch mit den Fachpolitiker:innen der SPD in Kontakt. Daraus ergaben sich immer wieder Anlässe für begleitende Öffentlichkeitsarbeit. Höhepunkt dieser Anstrengungen war im Juni 2025 auf Einladung der Ausschussvorsitzenden von SPD und CSU eine Anhörung im Sozialausschuss des Bayerischen Landtags, bei dem der Bayerische Jugendring (BJR) in Vertretung aller Projekte das Anliegen der Verstetigung im Ausschuss vorstellen und direkte Forderungen an die Politik adressieren konnte. Der Sozialausschuss

hat sich dabei fraktionsübergreifend klar hinter die Beratungsangebote gestellt und bei der Sicherung der Bundesfinanzierung Unterstützung in Aussicht gestellt.

Bundestag

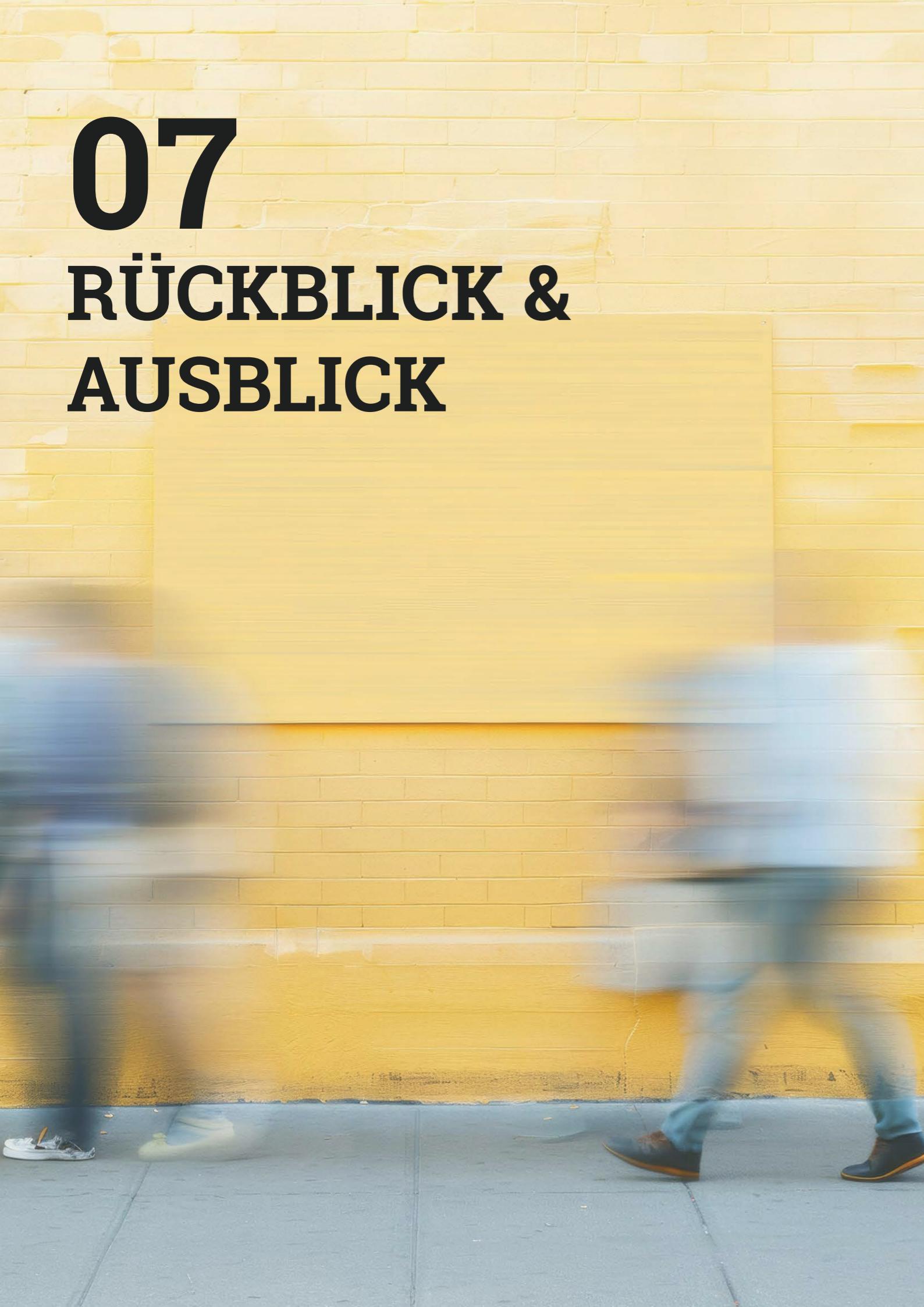
Wie dargestellt (vgl. auch Kapitel 7) war das Projekt von Beginn an mit einer schwierigen Situation im Bundeshaushalt konfrontiert. Dies machte es notwendig, einen Teil der Ressourcen für Lobbyarbeit nicht in Bayern, sondern auf Bundesebene einzusetzen. Die Lobbyarbeit auf Bundesebene erfolgte dabei immer in enger Abstimmung mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Mittelgeberin bzw. dem advd als Dachverband.

Die Lobbyarbeit orientierte sich stark an den Haushaltverhandlungen im Bundestag und versuchte an geeigneten Stellen für die Weiterfinanzierung der Projekte zu werben. Dies gelang jedes Mal, allerdings erst im parlamentarischen Verfahren der Haushaltsberatungen. Einzelne Projekte hatten hier durch Mitarbeitende oder durch die Träger bestehende Kontakte zu Abgeordneten, die genutzt werden konnten, viele Kontakte mussten allerdings im Rahmen dieser Lobbyarbeit erst erschlossen werden. Da persönliche Treffen auf Grund der weiten Entfernung nur in Ausnahmen möglich waren, bestand die Lobbyarbeit Richtung Bundestag zu großen Teilen aus schriftlicher Kommunikation mit Abgeordnetenbüros und der Beteiligung an bundesweiten Kampagnen wie #rettetrespektland. Soweit es eine zentrale bundesweite Steuerung gab, haben sich die bayerischen Projekte daran beteiligt und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Aktivitäten entwickelt. Teilweise wurden die bayerischen Projekte auch eigenständig aktiv, insbesondere wenn eine bundesweite Abstimmung zeitlich nicht mehr möglich war.

Ansprechpartner:innen im Bundestag waren überwiegend Fachpolitiker:innen und insbesondere Haushaltspolitiker:innen, die jeweils im Rahmen der Haushaltverhandlungen kontaktiert wurden. Auch wenn der direkte persönliche Kontakt im Vergleich zur Lobbyarbeit in Richtung Landtag weniger ausgeprägt war, waren zumindest die jeweiligen Ergebnisse der Lobbyarbeit – eine Sicherung der Finanzierung im parlamentarischen Verfahren – erfolgreich.

Zusätzlich führten diese Kooperation dazu, dass die Antidiskriminierungsberatungen sowohl in Bayern als auch mit bundesweiten Strukturen beschleunigt zusammenwachsen konnten, da die gemeinsame Notlage stark zusammengeschweißt hat.

07 RÜCKBLICK & AUSBLICK



Herausforderungen im Projektverlauf

Obwohl die meisten der Träger viel Erfahrung in der Bewirtschaftung von Fördermitteln haben, war die Verwaltung der Projekte teilweise herausfordernd, nicht nur, weil komplett neue Beratungsstrukturen aufgebaut wurden.

Projektgestaltung beeinflussten. Es war nur der starken Motivation der Teams und dem engen Zusammenhalt zu verdanken, dass relativ wenige Mitarbeitende die Projekte verließen und sich nach konstanteren Arbeitsbedingungen umschauten.

Finanzierung(slücken)

Der Auftrag der Projektförderung war die Durchsetzung und Stärkung des Diskriminierungsschutzes. Eine dreijährige Förderdauer mit jährlicher Beantragung, was nach einer Formalie klang, stellte die Projekte vor existentielle Herausforderungen.

Bereits wenige Monate nach dem Startschuss der respekt*land-Förderung stand dessen Fortführung durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts im November 2023 zum ersten Mal auf der Kippe. Das Urteil führte zu einer Haushaltsskrie und Kürzungsplänen, die auch die respekt*land-Förderung umfassten. Die Fortführung der Projekte war bis in den Januar 2024 hinein unsicher, behinderte die weiteren Planungen und führte auch zu erheblich gekürzten Projektmitteln.

Im Folgejahr sah es aufgrund des Bruchs der Regierungskoalition kaum anders aus. Insgesamt gab es in den drei Projektjahren neunmal Situationen, in denen unklar war, ob die Projekte wie geplant fortgeführt werden würden. Dass die Projekte im letzten Moment doch immer weitergehen konnten, erforderte neben der eigentlichen Beratungsaufgabe auch ein erhebliches Maß an Lobbyarbeit.

Die dauerhafte Ungewissheit erschwerte die Arbeit erheblich, da eine nachhaltige Planung nicht möglich war und immer wieder neue Rahmenbedingungen die Pro-

Verwaltung der Fördermittel

Eine weitere Herausforderung war die Verwaltung und Abrechnung der Fördermittel. Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) war für die Bewirtschaftung der Fördermittel zuständig. Die jährlichen Verwendungsnachweise und ausführliche Rückfragen mit teils kurzen Fristsetzungen sowie die jährlichen Projektanträge banden erhebliche Projektressourcen. Zum Jahreswechsel 2024/2025 mussten Projektanträge eingereicht und kurze Zeit später umfassend überarbeitet werden, um veränderten Mittelzuweisungen und einer verlängerten Förderperiode gerecht zu werden.

Insgesamt entstand bei den Projekten der Eindruck, dass der diesbezügliche Verwaltungsaufwand nicht im Verhältnis stand zu der kurzen Projektlaufzeit und den zur Verfügung stehenden Mitteln. Die kleinen Projektteams mit engen zeitlichen Ressourcen, die sich neben der Beratung auch noch der Öffentlichkeitsarbeit, Lobbyarbeit usw. widmen mussten, setzte dies erheblich unter Druck zusätzlich zur stetigen Unsicherheit mit Blick auf die eigene berufliche Zukunft durch die prekäre Projektsituation.

Ausblick und Forderungen

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Broschüre ist der Ausblick für die Projekte leider düster. Über eine Laufzeit von drei Jahren wurden hunderte Personen beraten, Mitarbeitende qualifiziert und starke Netzwerke aufgebaut – und doch kann die Arbeit vorerst nicht fortgesetzt werden.

Die respekt*land-Förderung endet planmäßig im Januar 2026, eine Möglichkeit der Weiterfinanzierung ist nicht gegeben. Auch Landesmittel werden nicht zur Verfügung gestellt (vgl. Kapitel 6). Andere Fördermöglichkeiten, zum Beispiel durch Stiftungen und Förderprogramme für Deutschland und Europa wurden geprüft, sind leider

nicht auf den Arbeitsbereich der Antidiskriminierungsberatung anwendbar oder scheiden aufgrund zeitlicher Abläufe oder beträchtlicher Eigenmittel aus.

Entsprechend werden die vier bayerischen respekt*land-Projekte zum Jahresanfang 2026 eingestellt. Neue Beratungsfälle wurden ab Herbst 2025 nicht mehr angenommen, um eine Begleitung vorab vorhandener Fälle gewährleisten zu können. Das Hauptaugenmerk der Projekte zu diesem Zeitpunkt lag auf der Sicherung von Wissensbeständen und Netzwerken, die bestenfalls zum Einsatz kommen, wenn sich mittelfristig in Bayern eine verstetigte Struktur der Antidiskriminierungsbera-

tung etablieren kann. Auch die im vorigen Kapitel beschriebene LAG-Gründung stellt sicher, dass das Thema über respekt*land hinaus in Bayern eine Lobby hat und den Strukturaufbau weiter voranbringen kann.

Gerade, weil die Projekte von allen Beteiligten mit viel Herzblut und Einsatz aufgebaut wurden, stellt es am Ende der Laufzeit für die Mitarbeitenden eine große Belastung dar, Abläufe einzustellen, Büros zu räumen und Ratsuchende ohne eine Möglichkeit auf passende Verweisberatung abweisen zu müssen.

In Bayern fehlte es vor Beginn der respekt*land-Projekte an einer flächendeckenden Struktur und ausreichenden Kapazitäten, um den Schutz vor Diskriminierungen

wirksam sicherzustellen. Während bundesweit bereits in einigen Bundesländern Landesantidiskriminierungsstellen bestehen und weitere im Aufbau sind, gibt es eine solche zentrale Struktur in Bayern bislang nicht. Laufen die durch Bundesmittel finanzierten Projekte aus, ist damit zu rechnen, dass die Strukturen in Bayern auf das Niveau vor Projektbeginn zurückfallen. Um Betroffene zu unterstützen, Beratungsstellen zu stärken und strukturelle Veränderungen anzustoßen, braucht es dringend eine zukunftsfähige Antidiskriminierungsstruktur im Freistaat.

Zukünftig braucht es in Bayern:

- Flächendeckende Antidiskriminierungsberatung als Angebot für alle Menschen in ganz Bayern. Niemand darf aufgrund seines Wohnortes vom Zugang zu Unterstützung ausgeschlossen sein.
- Professionelle und nachhaltige Beratung für Ratsuchende. Betroffene benötigen qualifizierte, unabhängige und kontinuierliche Begleitung.
- Vielfalt in den Beratungsansätzen. Unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen erfordern vielfältige, spezialisierte Beratungsangebote, die verschiedene Perspektiven berücksichtigen.
- Dauerhafte Finanzierung mindestens der während respekt*land bestehenden Beratungsstellen sowie deren Ausbau, um Versorgungslücken im Flächenland Bayern zu schließen.
- Sicherung einer unabhängigen, flächendeckenden Beratungslandschaft in zivilgesellschaftlicher Trägerschaft. Nur so kann Vertrauen aufgebaut und diskriminierungssensibel gearbeitet werden.
- Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle als zentrale Koordinierungsstelle der bayerischen Beratungslandschaft und Anlaufstelle für Betroffene sowie als Ansprechpartnerin für Politik, Arbeitgeber, Kommunen, Verwaltung, Wissenschaft, Verbände und Zivilgesellschaft. Sie stärkt die Vernetzung aller wichtigen Akteur:innen im Themenfeld im Freistaat, betreibt Forschung und Präventionsarbeit, sorgt für notwendige strukturelle Veränderungen und übernimmt die Förderung und den Ausbau von Antidiskriminierungsberatungsstrukturen.

Während der Projektlaufzeit wurde die Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern aufgebaut. Sie bündelt kommunale, freie und community-basierte Beratungsstellen. Diese Vernetzungsstruktur bietet eine

wertvolle Grundlage, um gemeinsam mit einer zukünftigen Landesantidiskriminierungsstelle eine umfassende und qualitativ hochwertige Antidiskriminierungsarbeit in Bayern zu gewährleisten.

Danksagung

Nach drei Jahren respekt*land-Projekte in Bayern dürfen wir unseren Unterstützer:innen und Begleiter:innen an dieser Stelle Danke sagen:

Wir danken der ADS Bund und Ferda Ataman für die immer transparente und wohlwollende Begleitung unserer Projektarbeit; außerdem Heike Fritzsche für die Unterstützung und Ansprechbarkeit in allen Lagen. Ebenso wollen wir dem advd und dort Eva Andrades, Geschäftsführerin advd, für die begleitenden Fortbildungsangebote und die Unterstützung in der Absicherung der Finanzierung durch bundesweite Lobbyarbeit danken sowie Andreas Foitzik, der uns für beratende Gespräche zur Verfügung stand. Auch dem IMAP-Institut und dort insbesondere Daniel Bartel gilt unser Dank, einerseits für die wissenschaftliche Begleitung, andererseits aber auch für seine Beratungs- und Coachingangebote, die uns häufig in unübersichtlichen Situationen Orientierung und Zuversicht gegeben haben.

Wir danken auch unseren Netzwerkpartner:innen, Verbänden, Beratungs- und Meldestellen, Kommunen, Politiker:innen und allen anderen, die uns in unserer Arbeit unterstützt haben. Beispielhaft gilt an dieser Stelle ein besonderer Dank Dr. Britta Schellenberg, die diese Publikation mit einem Gastbeitrag bereichert hat. Ohne Sie/Euch wären diese Ergebnisse nie möglich gewesen!

Für die vorliegende Broschüre - wie auch insgesamt während der Projektlaufzeit – arbeiteten die Teams der vier Beratungsstellen eng zusammen. Wir bedanken uns bei allen Mitarbeitenden für ihre Beiträge und für drei Jahre kollegiale Zusammenarbeit.

Zu guter Letzt wollen wir auch all den Ratsuchenden danken, die sich vertrauensvoll an die Beratungsangebote gewandt haben. Wir danken für das entgegengebrachte Vertrauen!

Impressum

Herausgeber:

Bayerischer Jugendring K.d.ö.R., vertreten durch den Präsidenten
Philipp Seitz

Anschrift: Herzog-Heinrich-Straße 7
80336 München
www.bjr.de

Redaktion:

Namentlich nicht gekennzeichnete Artikel stammen von
Mitarbeiter:innen der bayerischen respekt*land-Projekte:
Füreinander in Oberfranken – Antidiskriminierungsberatung;
M.U.T. – Beratung gegen Diskriminierung;
Mobile Antidiskriminierungsberatung Bayern in Bayern;
Verband Deutscher Sinti und Roma Landesverband Bayern e.V. –
bayernweite Antidiskriminierungsberatung im Kontext Antiziganismus

Illustrationen, Design und Layout:

tintumdesign
www.tintum.de

Fotos:

stock.adobe.com

Druck:

City Druck GmbH Erfurt Druckerei und Verlag

Artikel-Nr. 2025-0792-000
Stand: November 2025



Mit Unterstützung von



Ein Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland

**respekt*land –
und jetzt?**

DATENSCHUTZ

Daten sind persönliche Infos über Sie. Zum Beispiel: Ihre Adresse, Ihr Geburtsdatum.

Ihre Daten dürfen nicht alle Menschen kennen.

Und nicht alle Menschen dürfen Ihre Daten benutzen oder weitersagen.

Nur Sie entscheiden: Diese Daten von mir gebe ich weiter.

Sie haben ein Recht auf den Schutz von Ihren Daten.

Wir arbeiten nur dann mit Ihren Daten, wenn Sie es uns erlauben.

Das heißt: auf diesem Papier unterschreiben.

Datenschutz bedeutet:

Man weiß etwas über eine andere Person.

Aber diese Infos sagt man nicht weiter. Infos können auf einem Computer sein.

Oder Infos sind auf Papieren.

Man passt auf die Infos auf. Deshalb schließt man die Infos ein:

Auf dem Computer. Oder in Schränken.

Sie haben ein Recht auf Löschung.

Das heißt: Sie sagen uns:

Bitte löschen Sie meine Daten.

Dann löschen wir sofort Ihre Daten.

Einverständniserklärung

in die Erhebung und Verarbeitung von Daten durch [Projekt]

Hiermit stimme ich, _____, der Erhebung und der Verarbeitung der nachfolgend genannten Daten durch [Projekt] zu. Ich wurde über meine Rechte belehrt.

Ort, Datum

Unterschrift Ratsuchende Person (ggf. gesetzliche Vertretung)

Informationen zur Datenverarbeitung

Verantwortlich für die Datenverarbeitung ist [Projekt]

Trägerschaft: ...

Umfang und Zweck der Datenverarbeitung

Wenn Sie eine Beratung bei [Projekt] in Anspruch nehmen wollen, müssen wir mindestens folgende Daten von Ihnen für die Terminkoordination und Kontaktaufnahme im Rahmen des Beratungsprozesses, erheben und speichern:

- Name, Vorname
- Geburtsdatum
- Kontaktdata (Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, sofern Sie uns diese zur Verfügung gestellt haben)

Darüber hinaus können Sie uns zusätzlich gesundheitlich relevante Daten oder Daten zu Herkunft, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung und andere beratungsrelevante Daten freiwillig zur Verfügung stellen, welche wir ausschließlich im Rahmen unserer Beratung verarbeiten.

Rechtsgrundlage

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, welche für die Wahrnehmung der Beratungsleistung erforderlich sind, ist gem. Art. 6 Abs. 1 lit b DSGVO zulässig.

Bei Daten, welche nicht zwingend für die Beratung erforderlich sind, jedoch von Ihnen freiwillig angegeben werden, ist die Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung Ihre ausdrückliche Einwilligung gem. Art. 6 Abs. 1 lit a, Art. 7, Art. 9 Abs. 2 lit a DSGVO.

Die Weitergabe der Daten an Dritte ist nur über Ihre Einwilligung zulässig, Rechtsgrundlage hierfür ist Art. 6 Abs. 1 lit a und Art. 7, Art. 9 Abs. 2 lit a DSGVO.

Weitergabe und Empfänger

Sofern Sie uns personenbezogene Daten zur Verfügung gestellt haben, werden diese nur zur Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung, bzw. Beratung mit Ihnen und der Beratungsdokumentation durch die Antidiskriminierungs-

beratung genutzt. Für die Weitergabe Ihrer personenbezogenen Daten an Dritte, etwa um für Sie Informationen bei Ämtern, Behörden, anderen Beratungsangeboten etc. einzuholen, müssen Sie uns gesondert bevollmächtigen. Das gleiche gilt für die Veröffentlichung von Daten, die im Rahmen des Beratungsprozesses an uns weitergegeben wurden. Ohne Ihre ausdrückliche Zustimmung werden Ihrer Daten.

Dauer für Aufbewahrung / Löschung

Ihre Daten werden bei uns in digitalen Akten abgelegt und nach Abschluss des Vorgangs 10 Jahre lang zum Zwecke der Dokumentation aufbewahrt und dann unwiderruflich vernichtet. Für statistische Zwecke werten wir unsere Beratungsfälle mehrmals im Jahr aus. Die Veröffentlichungen anonymisierter Auswertungen bieten keinerlei Möglichkeiten auf Rückschlüsse zu einzelnen Ratsuchenden oder Beratungsfällen.

Ihre Rechte

Sie haben das Recht auf:

- Auskunft über die personenbezogenen Daten, die bei uns gespeichert sind
- Berichtigung oder Löschung, bzw. Einschränkung der Verarbeitung
- Widerspruch
- Widerruf der Einwilligung zur Datenverarbeitung
- Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde. Die für uns zuständige Aufsichtsbehörde ist das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA), Promenade 18, 91522 Ansbach.

DATENSCHUTZ ENGLISCH

Declaration of Consent to the collection and processing of data by [project]

Data are personal information about you.

For example: - Your address - Your birthday.

Not everyone is allowed to use or share your data.

Only you decide:

I will share these data about me.

You have the right for your data to be protected.

We will work with your data only if you allow us to.

Data protection means:

You know something about another person.

But you don't share this information.

Information may be on a computer or on paper.

You take care of the information.

That's why the information is locked away:

on the computer or in cupboards.

You may tell us at any time:

Please delete my data.

We will then delete your data.

I hereby confirm that I consent to the collection and processing of the following data by [project] and that I have been informed of my rights. I will confirm my consent in an e-mail to [project].

Information on data processing

[project] is responsible for the processing of data

Funded by: ...

Scope and purpose of the data processing

When you seek consultation with [project], we will need to collect and store at least the following data from you in order to arrange appointments and contact you as part of the consultation process:

- Surname, first name
- Contact details (address, email address, telephone number, if you have provided us with these)

In addition, you may voluntarily provide us with additional health-related data or data on where you come from, your nationality, gender, sexual orientation or other data relevant for the consultation, which we will process solely in the context of our consultation services.

Legal basis

The processing of personal data required for providing our consultation services is permitted under Art. 6(1) lit b GDPR.

For data that are not absolutely necessary for the consultation but that you provide voluntarily, the legal basis for the data processing is your express consent under Art. 6(1) lit a, Art. 7, Art. 9(2) lit a GDPR.

The transfer of data to third parties is permitted only with your consent; the legal basis for this is Art. 6(1) lit a and Art. 7, Art. 9(2) lit a GDPR.

Transfer and recipient

If you have given us personal data, these will be used by the anti-discrimination counselling service only to contact you and make an appointment or for the consultation with you and to document the consultation. You will have to authorise us separately for us to pass on your personal data to third parties, for example to obtain information for you from offices, authorities, other consultation services etc. The same applies to the publication of data that have been passed on to us as part of the consultation process. Without your express consent, your data will not be used for any other purpose.

Duration of storage / deletion

We will store your data in digital files and keep them for 10 years from when a process is completed for the purpose of documentation in the event of a case of defence and will then irrevocably destroy them. We evaluate our consultation cases several times a year for statistical purposes. The publication of anonymised evaluations does not allow any conclusions to be drawn concerning individual consultation clients or consultation cases.

Your rights

You have the right to:

- Information about the personal data concerning you that we have stored
- Rectification or erasure, or restriction of processing
- Objection
- Revoke your consent to the processing of data
- Complain to the competent data protection supervisory authority. The supervisory authority responsible for us is the Bavarian State Office for Data Protection Supervision: Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA), Promenade 18, 91522 Ansbach.

VOLLMACHT / SCHWEIGEPFLICHT

Wir sind die Anti-Diskriminierungsberatung.
Wir helfen Ihnen, wenn Sie ungerecht behandelt werden.
Damit wir Ihnen gut helfen können, brauchen wir Ihre Vollmacht.
Eine Vollmacht ist eine Erlaubnis.
Sie erlauben uns, für Sie zu handeln.
Zum Beispiel einen Beschwerdebrief schreiben.
Oder Informationen über Sie weitergeben.
Oder nach Informationen fragen.
Das heißt Entbindung von der Schweigepflicht.
Wir fragen Sie in der Beratung, was sie wollen und was nicht.
Ihre Wünsche und Grenzen sind wichtig für das, was wir tun.
Vielleicht möchten Sie die Erlaubnis beenden.
Sie können uns eine E-Mail schreiben oder anrufen.
Dann gilt die Vollmacht nicht mehr.

DOLMETSCHUNG

Verpflichtung zur Verschwiegenheit für Dolmetscher*innen

Name: _____

Hiermit verpflichte ich mich, die Schweigepflicht im Rahmen meiner Arbeit als Dolmetscher*in zu beachten. Ich werde über alle dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten, mit denen ich in Ausübung meiner Tätigkeit als Dolmetscher*in für [Projekt] in Berührung komme - sei es durch Kontakt mit Klient*innen, ihren Angehörigen oder Vertrauenspersonen, Einrichtungen oder Mitarbeiter*innen sowie weiteren Personen - Stillschweigen bewahren. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung meiner Tätigkeit.

Ort, Datum

Unterschrift Dolmetscher*in

Ich

Ich, _____, geboren am _____,
erteile hiermit [Projekt] die Vollmacht für meine Interessenvertretung in allen außergerichtlichen Belangen, die in der Beratung besprochen wurden. Das umfasst auch Anspruchsgeltendmachungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Ort, Datum _____ **Unterschrift Ratsuchende Person (gesetzliche Vertretung)**

Entbindung von der Schweigepflicht

Ich, _____, geboren am _____, ermächtige [Projekt], für mich mündlich und schriftlich tätig zu werden und Informationen einzuholen und weiterzugeben. Daher entbinde ich [Projekt] von der Schweigepflicht gegenüber allen für den Fall relevanten Stellen. Mir ist bekannt, dass ich die Vollmacht und die Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

GEDÄCHTNISPROTOKOLL

Angelehnt an: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“.

Wenn Sie diskriminiert werden, schreiben Sie alles auf, was Sie sich merken können.

Machen Sie das so schnell wie möglich.

Schreiben Sie nur das auf, was Sie selbst gesehen oder gehört haben.

Sie können Ihren Text auf Deutsch oder in Ihrer eigenen Sprache schreiben.

Schreibe Sie alles auf, was Sie noch wissen.

Versuchen Sie, sich an alle Einzelheiten zu erinnern.

Nehmen Sie sich Zeit zum aufzuschreiben.

Es ist nicht schlimm, wenn Sie nicht auf alle Fragen eine Antwort wissen.

- Wo ist die Diskriminierung passiert?
- Wann ist die Diskriminierung passiert?
- Wie kam es zur Diskriminierung? Was ist davor passiert?
- Wer hat Sie diskriminiert?
- Wer war dabei?
- Was ist passiert? Wer hat was gesagt? Wie haben Sie sich verhalten?
- Wie endete die Situation?
- Woran machen Sie die Diskriminierung fest?
- Welche Zeugen / Indizien / Beweise gibt es?
- Welche Folgen hat der Vorfall?

Hinweis:

Es kann sein, dass Sie aufgrund der Diskriminierung ärztliche Behandlung oder eine Krankschreibung brauchen. Informieren Sie Ihren Arzt/Ihre Ärztin bitte über den Vorfall. Ein ärztliches Attest kann wichtig sein, um die Folgen des Vorfalls zu belegen.

- Sonstiges

EVALUATION

Eine Evaluation ist eine Beurteilung.

Die Beurteilung ist anonym.

Ohne Ihren Namen.

Wir möchten wissen:

- Was war gut?
- Was war schlecht?
- Was können wir besser machen?

Dafür haben wir einige Fragen:

1. Woher kennen Sie unsere Beratung?
2. Haben wir Ihnen geholfen?
3. Was war besonders gut?
4. Was war nicht gut?
5. Was können wir besser machen?
6. Wie bewerten Sie unsere Beratung insgesamt?



KOLLEGIALE FALLBERATUNG

1. Schritt: Schilderung des Falls | 5 Minuten (falleinbringende Person)
2. Schritt: Verständnisfragen | 5 Minuten (beratende Personen an falleinbringende Personen)
3. Schritt: Schlüsselfrage und Methodenauswahl | 5 Minuten (falleinbringende Person)

- Resonanzrunde
 - Hypothesenbildung
 - Perspektivwechsel
 - Der nächste Schritt
 - ...
4. Schritt: Situationsanalyse / Fallreflexion | 10 Minuten (nur beratende Personen)
 5. Schritt: Entscheidung und nächste Schritte | 5 Minuten (nur falleinbringende Person)

Jeder Fall wird in 30 Minuten besprochen.

Dringende Fälle werden in einer vorherigen Abfrage rot markiert.

Moderation und Protokoll wechseln im Rotationsprinzip

Protokoll Fallberatung

Falleinbringende Person:

Schilderung des Falls:

Verständnisfragen:

Schlüsselfrage und Methode:

Fallreflexion:

Entscheidung und nächste Schritte:

SCHUTZKONZEPT

Das Schutzkonzept dient dazu, die Berater*innen von [Projekt] in den Beratungsräumen und bei der aufsuchenden Beratung zu schützen. Es stellt sicher, dass die Beratungssettings sichere Orte sind, an denen Diskriminierung, Gewalt und Übergriffe keinen Platz haben. Es berücksichtigt körperliche, psychische und rechtliche Aspekte und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Zur Untergliederung der jeweiligen Maßnahmen widmet sich der erste Teil dem Umgang mit diskriminierendem Verhalten durch Ratsuchende, im zweiten Teil geht es um die Prävention jeglicher Gewalt.

1. Schutz der Beratenden im Kontakt mit Ratsuchenden¹

Auch Personen, die selbst Diskriminierung erfahren, können diskriminieren. Sind die Beratenden im Beratungskontext selbst oder während dessen Anbahnung mit diskriminierenden Äußerungen oder entsprechendem Verhalten konfrontiert, sind Maßnahmen zu ihrem Selbstschutz und im Sinne einer konstruktiven Beratungsumgebung notwendig.

a) Grenzziehung gegenüber Ratsuchenden

Beratende sind dazu eingeladen, ihrem Gegenüber transparent die Grenzen der Beratung aufzuzeigen. Dies kann sowohl im ersten Mailkontakt als auch in der Erstberatung geschehen – je nachdem, wann das diskriminierende Verhalten auffällt. Den Ratsuchenden ist klar zu kommunizieren, dass sie gern Unterstützung erfahren – jedoch unter der Voraussetzung einer respektvollen Kommunikation. Zum Beispiel: „Diese Aussage ist für mich problematisch, da sie diskriminierend wirken kann. Ich möchte Sie bitten, solche Formulierungen zu vermeiden.“ Wenn Aussagen wiederholt werden: „Mein Ziel in der Beratung ist es, eine respektvolle und offene Atmosphäre zu schaffen. Sollten solche Äußerungen erneut vorkommen, sehe ich mich gezwungen, unser Gespräch zu beenden.“ Antidiskriminierungsberatung kann nur stattfinden, wenn auf rassistische, sexistische und anderweitig diskriminierende Äußerungen und Verhaltensweisen verzichtet wird.

b) Individuelle Grenzziehung

Jeder Beratungskontext ist anders. Beratungspersonen bringen eigene Erfahrungen und Positionierungen mit, beraten an unterschiedlichen Orten, haben individuelle Grenzen. Deshalb muss auch das Ziehen von Grenzen individuell erfolgen. Die Beratungsperson kann eine Beratung jederzeit abbrechen, wenn sie sich unwohl, diskriminiert oder bedroht fühlt. Es gibt kein Mindestmaß dessen, was ausgehalten werden muss.

c) Umgang mit Beratungsabbruch

Bei Abbruch einer Beratung sind die Gründe und Maßnahmen der ratsuchenden Person im ersten Schritt klar zu kommunizieren und anschließend in der Falldokumentation zu verzeichnen. Der Abbruch wird im Team besprochen und die betreffende Beratungsperson entscheidet, ob darüber hinaus Supervision oder andere Maßnahmen notwendig sind.

2. Schutz vor Drohungen und Übergriffen

Drohungen und Übergriffe sind sowohl von enttäuschten Ratsuchenden als auch von Diskriminierungsverantwortlichen und Außenstehenden (z.B. Personen aus rechten Gruppierungen) denkbar. Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen sind nicht als abgeschlossener Katalog zu verstehen, sondern als Ausgangspunkt. Weitere, aus der Erfahrungspraxis des Teams gewonnene Schritte können jederzeit ergänzt werden.

[Projekt] berät aktuell in x und x. An beiden Orten kann es vorkommen, dass in den direkt angrenzenden Räumen keine weiteren Personen präsent sind. Vereinzelt findet auch aufsuchende Beratung statt. All das verschärft mögliche Gefährdungslagen.

a) Beratungssituation

Im Beratungskontext können Erstberatung in den wenigsten Fällen zu zweit stattfinden. Daher darf auch, wenn im

¹Quelle: „Schutzkonzept für Beratende im Beratungskontext“, zur Verfügung gestellt durch den advd.

Nebenraum keine Person anwesend ist, die Beratungsperson behaupten, es wäre eine weitere Person im Büro, z.B. mit den Worten: „Wundern Sie sich nicht, falls wir aus dem Nebenraum mal ein Geräusch hören – da sitzt noch ein Kollege von mir und arbeitet.“

Besteht bereits nach dem Erstkontakt per Telefon oder Mail ein bedrohliches oder ungutes Gefühl, kann auf eine Erstberatung per Zoom zurückgegriffen werden, um ein klareres Bild von Anlass und Verfassung der ratsuchenden Person zu erlangen. Das Einschalten der Kamerafunktion aller Beteiligten ist erforderlich, um die jeweiligen Personen identifizieren und zuordnen zu können. Maßnahmen wie Türklingelkameras oder abgeschlossene Zwischentüren sind Mittel zum Zweck, um einer Gefährdungslage vorzubeugen. Sollte es aus einem Bedrohungsgefühl heraus notwendig sein, im Homeoffice oder in anderen Räumlichkeiten zu arbeiten, ist das jederzeit möglich.

Bei der Verteilung von Personen im Beratungsraum ist grundsätzlich darauf zu achten, dass die Beratungspersonen mögliche Fluchtwege kennen und gut erreichen können. Persönliche Gegenstände, Schlüssel für die Räumlichkeiten und (nicht den Fall betreffende) Unterlagen sind so aufzubewahren, dass niemand Einblick nehmen können. Es empfiehlt sich, Schlüssel und Handy jederzeit an der Person zu tragen, damit im Notfall Fluchtwege frei sind und Hilfe geholt werden kann. Bei aufsuchender Beratung sind öffentliche Räume bzw. Räumlichkeiten, die auch von anderen genutzt werden, vorzuziehen. In jedem Fall sollte mindestens eine Kollegin über Treffpunkt und Termin der Beratung informiert sein. Die beratende Person entscheidet selbst, ob sie es als ratsam erachtet, dem Ratsuchenden zu Beginn des Gesprächs mitzuteilen, dass das Team über den Treffpunkt informiert ist. Um dies weniger konfrontativ zu gestalten, kann etwa gesagt werden: „Nur damit Sie Bescheid wissen – es kann sein, dass mich während der Beratung eine Kollegin anruft. Sie weiß zwar, dass ich heute hier einen Termin habe, braucht aber eventuell dringend eine kurze Auskunft von mir.“ Oder: „Ich muss mich bei unserer Beratung heute eng an den Zeitplan halten – in einer Stunde holt mich meine Kollegin hier ab und wir fahren weiter zu einem gemeinsamen Termin.“ Bei Bedarf können auch technologische Hilfsmittel wie die App „SafeNow“ oder die „Wegbegleitung“ (iOS) eingesetzt werden, mit der im Ernstfall schnell Hilfe geholt werden kann.

Aktuell vom Team als nicht notwendig bzw. anwendbar erachtet sind weitere Schritte wie z.B. die Nutzung von Leihautos, die Überprüfung von Gebäuden, die Nutzung unterschiedlicher Anfahrtswege etc. Sollten konkrete Bedrohungssituationen auftreten, die dies erforderlich scheinen lassen, sollte Rücksprache mit erfahrenen Organisationen wie B.U.D. oder der LKS Bayern gehalten werden.

b) Sichere Räume für Ratsuchende schaffen

Die Sicherheit der Ratsuchenden hat für die Beratenden höchste Priorität. Daher ist es wichtig, transparent zu kommunizieren, dass Schutz und Vertraulichkeit im Rahmen der Beratung gewährleistet werden. Ein zentraler Bestandteil dessen ist die Aufklärung darüber, wie mit persönlichen Daten umgegangen wird. Zudem sollten Ratsuchende aktiv eingeladen werden, ihr Sicherheitsempfinden zu äußern. Fragen wie „Haben Sie heute gut zu uns gefunden?“ oder „Fühlen Sie sich in unseren Räumlichkeiten sicher?“ können dabei helfen, mögliche Unsicherheiten frühzeitig zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren.

Neben der direkten Kommunikation mit den Ratsuchenden ist auch der regelmäßige Austausch im Team essenziell. Kolleg*innen sollten über Beobachtungen, Erfahrungen oder aktuelle Vorfälle sprechen, um gemeinsam Sicherheitsmaßnahmen zu optimieren. Auch bei der Planung von Veranstaltungen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Beratungsräume, muss das Thema Sicherheit stets mitgedacht werden. Dies beinhaltet unter anderem klare Einlassregelungen, die Wahrung des Hausrechts sowie präventive Schutzmaßnahmen, um eine sichere Umgebung für alle Beteiligten zu gewährleisten.

c) Umgang mit Diskriminierungsverantwortlichen

Es kann vorkommen, dass diskriminierungsverantwortliche Personen, die von [Projekt] ein Beschwerdeschreiben o.ä. erhalten, mit Drohungen reagieren. Derartige Reaktionen werden im Team und mit der Leitungsebene besprochen, damit die jeweilige Beratungsperson dem Druck nicht allein ausgesetzt ist. Wenn die Beratungsperson das möchte, kann die Leitung die weitere Kommunikation und mögliche Schritte wie juristische Beratung, Anzeige u.ä. übernehmen. Geht die beratende Person selbst noch einmal in den Austausch, gilt auch hier: Es gibt kein Mindestmaß an Auszuhalten. Selbst, wenn die Äußerungen der Gegenseite nicht „drastisch genug“ erscheinen, empfiehlt es sich bei telefonischem Kontakt, mit dem Hinweis abzubrechen, die Gegenseite solle eine Stellungnahme per Mail oder Brief schicken.

d) Kommunikation und Öffentlichkeit

Zum Schutz der Mitarbeiter*innen, kann ein Erstkontakt per Mail – ob zu Ratsuchenden mit unklarem Auftrag, bei (vermeintlichen) Presseanfragen oder anderen unbekannten Absender*innen – stets von der [Projekt]-Mailadresse aus gesendet und mit „Ihr [Projekt]-Team“ unterschrieben werden, nicht mit dem eigenen Namen. Auf der Website und in den sozialen Medien werden keine Fotos der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihrem Namen veröffentlicht, wenn die Mitarbeitenden dem nicht explizit zustimmen. Es steht den Mitarbeitenden frei, für ihre Privatadresse eine Auskunftssperre bei der Kommune zu beantragen. Sofern dabei Probleme auftreten, versuchen Projektleitung und Träger zu unterstützen.

e) Vernetzung und Dokumentation

In allen Fällen von Gewalt, Drohungen oder Einschüchterung informieren die betreffenden Mitarbeitenden die Leitungsebene und diese wiederum ggf. den Träger, damit gemeinsam entschieden werden kann, wie die betreffende Person bestmöglich unterstützt wird und ob weitere, z.B. (straf-)rechtliche Schritte notwendig sind. Alle Bedrohungslagen werden dokumentiert. Die Kolleg*innen anderer Beratungsstellen (z.B. der Mobilen Beratung oder Opferberatung) sowie der vermietenden Organisationen können ebenfalls als Unterstützung hinzugezogen werden.

3. Vorgehen bei dringlichen Konflikten und Notfällen

Bei Konflikten oder Bedrohungslagen oder anderen Notfällen, hat jedes Teammitglied die Möglichkeit, dringenden Gesprächsbedarf anzumelden. Dies erfolgt je nach Dringlichkeit in zwei Stufen.

Gelbe Stufe

- Gesprächsbedarf innerhalb einer Woche ab Anzeige des Vorfalls
- Kommunikation: E-Mail mit Priorität und Betreff: STUFE GELB, kurze Erläuterung, worum es geht
- zusätzlich Nachricht in Teams zur Terminvereinbarung

Rote Stufe

- Gesprächsbedarf innerhalb von 48 Stunden ab Anzeige des Vorfalls
- Kommunikation: E-Mail mit Priorität und Betreff: STUFE ROT, kurze Erläuterung, worum es geht
- zusätzlich Nachricht in Teams zur Terminvereinbarung

Es ist ausreichend, wenn eine Person die Dringlichkeit sieht. Ziel der Besprechung ist es, situativ angemessene Lösungen zu erarbeiten und umsetzen. Gegebenenfalls erfolgt anschließend eine Ergänzung des Schutzkonzepts um die entsprechenden Aspekte

WEITERE VORLAGEN UND HINWEISE:

Publikationen des advd (Antidiskriminierungsverband Deutschland)
<https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-advd>

Vorlagen der ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/musterschreiben/agg_musterschreiben-node.html