

# Jahresbericht 2025



Unabhängige Bundesbeauftragte  
für Antidiskriminierung



**Gleiche  
Chancen  
für alle\***



54



11



58

# Inhaltsverzeichnis

7 Vorwort

## **9 Zahlen und Daten**

11 Beratungsanfragen – Zahlen und Daten

18 Interview mit Katja Schlosser, „Die Chirurginen e.V.“

20 Kurz und knapp: Rechte und Schutz für Menschen mit Behinderungen

## **23 Schwerpunkt: Rassistische Diskriminierung**

24 Die Hemmschwelle sinkt – Alltagsrassismus nimmt zu

32 Interview mit Deborah Choi, Gründerin

## **35 Neuigkeiten aus dem Jahr 2025**

36 Drei Jahre respekt\*land: großer Erfolg mit abruptem Ende

42 Interview mit Birgit Peter, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

46 Reformen in der Warteschleife

53 Stellungnahmen

54 Deine Erfahrung zählt! Die große Umfrage zu Diskriminierung

## **57 Highlights aus dem Jahr 2025**

## **71 Wichtige Veröffentlichungen 2025**



# Liebe Leser\*innen,



im Jahr 2025 haben uns mehr als 13.000 Anfragen zu Diskriminierung erreicht. Das sind rund 15 Prozent mehr als im Vorjahr. Besonders häufig wandten sich Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie rassistische Diskriminierungen erlebt hatten. Seit 2021 steigen die Zahlen kontinuierlich an und haben sich seither mehr als verdoppelt. Dieser besorgniserregenden Entwicklung widmet dieser Jahresbericht erstmals einen Schwerpunkt.

Am zweithäufigsten meldeten uns Menschen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder chronischen Krankheit. Auch hier stieg die Zahl der Beratungsanfragen und erreichte mit über 3.000 Fällen einen Höchstwert. Am dritthäufigsten meldeten Ratsuchende Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität. Die Geschlechtsdiskriminierung bleibt mit mehr als 2.400 Beratungsanfragen ebenfalls auf hohem Niveau.

Unser Jahresbericht gibt einen Überblick über die Beratungsanfragen, die die Antidiskrimi-

nierungsstelle des Bundes im Jahr 2025 erreicht haben. Die Anzahl der Anfragen ist nicht repräsentativ, sie spiegelt nicht das gesamte Ausmaß von Diskriminierung in Deutschland wider. Die Fälle, die Menschen uns schildern, sind nur die Spitze des Eisbergs. Die meisten Menschen machen Diskriminierung mit sich allein aus.

Seit 20 Jahren verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierung und fördert ein gutes und gerechtes Miteinander. Viele Menschen wissen, dass die Benachteiligung und Herabwürdigung, die sie erlebt haben, Unrecht sind. Dass sie sich mit dem AGG dagegen wehren, ist ein Zeichen von Vertrauen – in den Rechtsstaat und in unsere Demokratie.

Ihre Ferda Ataman

A handwritten signature in black ink that reads "Ferda Ataman". The signature is fluid and cursive.

Unabhängige Bundesbeauftragte  
für Antidiskriminierung



# Zahlen\* und Daten

Wie viele Beratungsanfragen gab es  
im Jahr 2025? Worin unterscheiden  
sie sich von denen der Vorjahre?

**13.06.17**

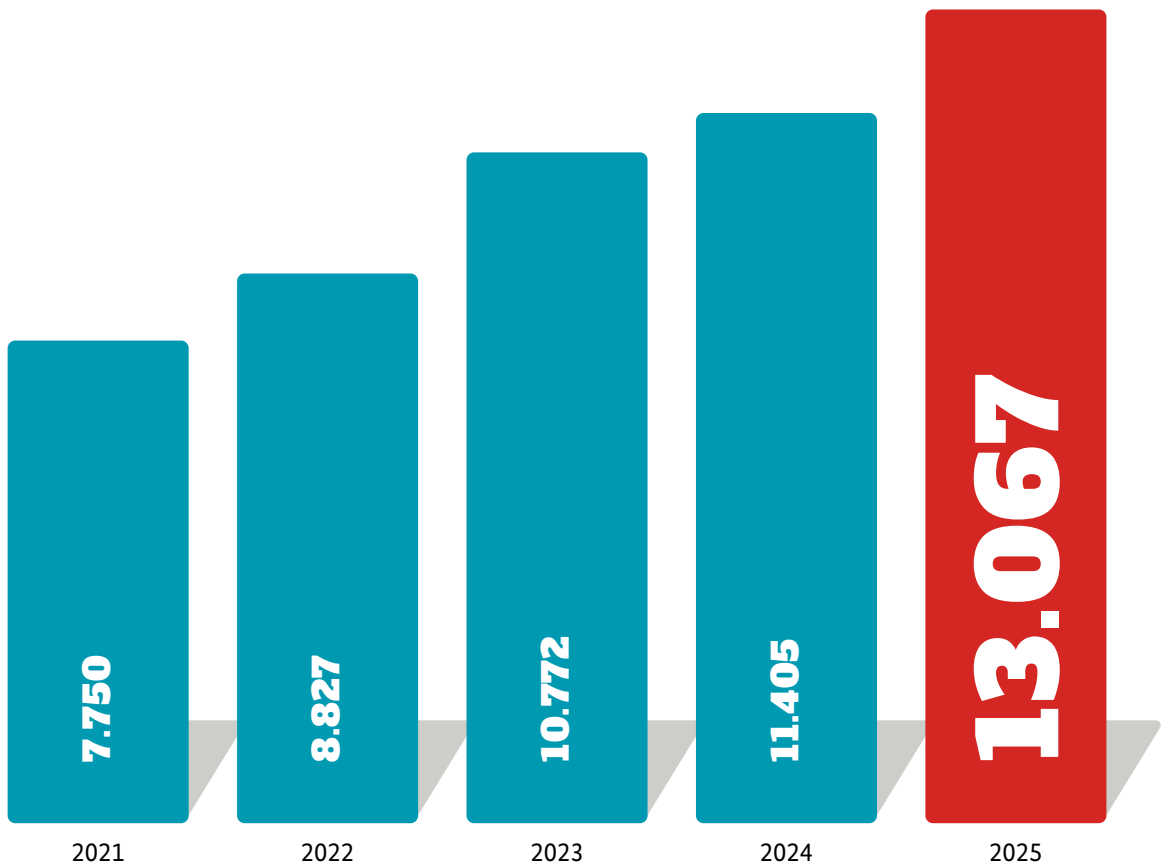
**Beratungsanfragen zu  
Diskriminierung hat die  
Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes im Jahr 2025  
erhalten.**

# Beratungsanfragen – Zahlen und Daten

Für das Jahr 2025 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 13.067 Beratungsanfragen verzeichnet – ein neuer Höchstwert. Davon betrafen 10.497 Fälle mindestens ein im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschütztes Merkmal.

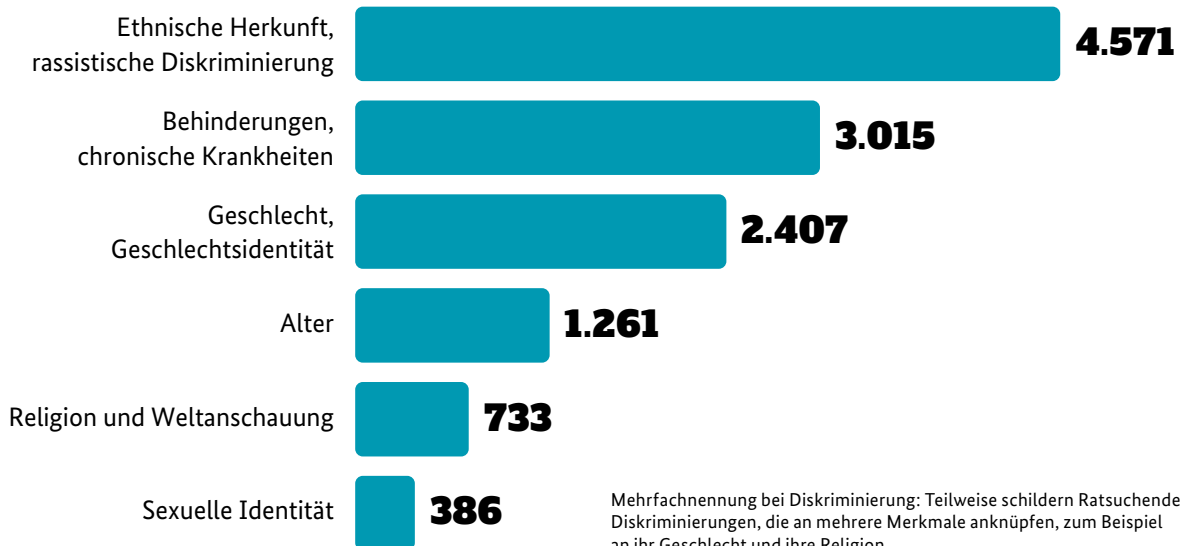
Im Vergleich zum Vorjahr kamen im Jahr 2025 1.662 Anfragen hinzu, was einem Anstieg der Zahl der Gesamtanfragen von rund 15 Prozent entspricht. Damit liegen die Beratungsanfragen weiterhin auf einem sehr hohen Niveau.

## Entwicklung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2026

## Beratungsanfragen nach AGG-Merkmalen im Jahr 2025



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2026

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Benachteiligungen aufgrund von sechs Merkmalen. Verboten sind Diskriminierungen aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität und „Rasse“ beziehungsweise ethnischer Herkunft, also wegen rassistischer und antisemitischer Zuschreibungen. Das AGG greift im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften.

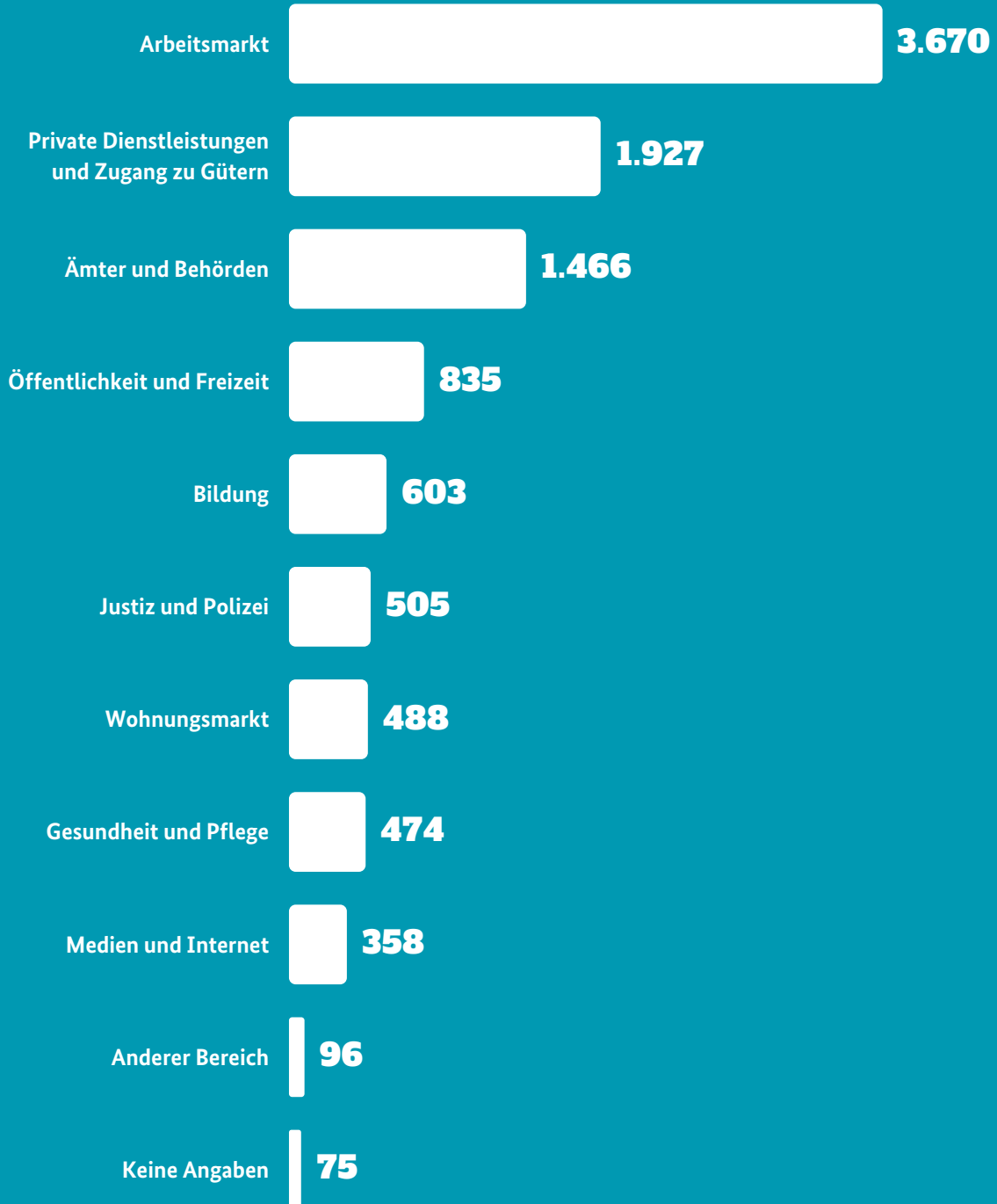
Wie in den Vorjahren betraf der größte Teil der Anfragen mit Bezug auf im AGG geschützte Merkmale den Bereich Rassismus beziehungsweise ethnische Herkunft. In mehr als 4.500 Fällen wandten sich Ratsuchende aus diesen Gründen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – mit rund 43 Prozent machte das nahezu die Hälfte aller Beratungsanfragen mit Bezug auf AGG-Merkmale aus.

Erstmals hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mehr als 3.000 Fälle (rund 28 Prozent) von Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit einer Behinderung verzeichnet.

Diskriminierungen wegen des Geschlechts machten mit 2.407 Fällen etwa 22 Prozent der Anfragen aus. Die Anteile der übrigen Diskriminierungsmerkmale blieben verglichen mit den Vorjahren weitgehend stabil: Alter 12 Prozent, Religion und Weltanschauung rund 7 Prozent, sexuelle Identität rund 4 Prozent.

Bei 4.255 Anfragen ging es auch oder ausschließlich um Diskriminierung aufgrund mindestens eines Merkmals, das nicht im AGG geschützt ist. Zu diesen Merkmalen zählen beispielsweise Elternschaft, Familienstand, Fürsorgeverantwortung, sozialer Status und Staatsangehörigkeit.

# Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche im Jahr 2025



## Wo findet Diskriminierung statt?

Mit mehr als 3.600 Fällen (34 Prozent) ist der Arbeitsplatz der Bereich, in dem Betroffene 2025 am häufigsten Diskriminierung erlebten. Ratsuchende meldeten sich zum Beispiel wegen diskriminierender Stellenausschreibungen, Bewerbungsabsagen, schlechterer Einstellungsbedingungen oder wegen Mobbing am Arbeitsplatz. Das AGG schützt in allen Phasen des Erwerbslebens: von der Bewerbung über die Beschäftigung bis hin zur Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In allen Fällen gilt es, die kurze Geltendmachungsfrist von zwei Monaten im AGG zu beachten. Das heißt: Wer sich im beruflichen Kontext diskriminiert sieht und deswegen Ansprüche erhebt, muss dies dem oder der Arbeitgebenden innerhalb von zwei Monaten mitteilen. Die Zweimonatsfrist beginnt in der Regel direkt, nachdem die Person die Diskriminierung erlebt hat, beziehungsweise sobald sie von der Diskriminierung erfährt.

Der zweite große, vom AGG geschützte Lebensbereich ist der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich des Wohnungsmarktes. Diese Fälle machen etwa ein Fünftel der Anfragen mit AGG-Bezug aus. Beim Zugang zu Wohnraum wurden 2025 fast 100 Fälle mehr als im Jahr 2024 gemeldet, was einen Anstieg um rund 25 Prozent bedeutet.

Auch im Gesundheits- und Pflegebereich berichten Menschen zunehmend von Benachteiligungen. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein Anstieg der Zahl der Beratungsanfragen um fast 25 Prozent zu beobachten.

Diskriminierung tritt auch in Lebensbereichen auf, in denen das AGG nicht gilt, etwa im Kontakt mit staatlichen Stellen. In mehr als 1.400 Fällen (rund 14 Prozent) berichteten Menschen von Benachteiligungen durch Ämter und Behörden.

In mehr als 500 weiteren Anfragen ging es um Diskriminierung im Umgang mit Justiz und Polizei. Im Bildungsbereich wurden über 600 Fälle gemeldet (rund 6 Prozent).

Zusammen machen Fälle, die sich dem Bereich des staatlichen Handelns zurechnen lassen, fast ein Viertel der Beratungsanfragen mit AGG-Merkmalbezug aus.

## Aus unserer Beratung

### Verkäuferin verweigert Kind Wechselgeld

Alle Menschen haben das Recht, diskriminierungsfrei einzukaufen. Rassistische Herabwürdigungen im Einzelhandel verstoßen gegen das Diskriminierungsverbot. Darauf hat unser Beratungsteam die Mutter eines elfjährigen, Schwarzen Mädchens hingewiesen. Eine Eisverkäuferin hatte dem Kind das Wechselgeld verweigert mit den Worten: „Nein, Menschen wie dir traue ich nicht.“ Das Geld gab sie stattdessen der Freundin des Mädchens. Die Mutter schilderte, dass ihre Tochter durch diese Situation tief verletzt und verunsichert worden sei.

Das Beratungsteam hat der Ratsuchenden mitgeteilt, dass das AGG den diskriminierungsfreien Zugang zu Waren und Dienstleistungen garantiert. Wenn ein Kind beim Einkaufen aufgrund der Hautfarbe abgewertet oder anders behandelt wird, liegt eine unzulässige Benachteiligung nach dem AGG vor. Beim Zugang zu und bei der Durchführung von Massengeschäften darf niemand wegen der ethnischen Herkunft benachteiligt werden (§ 19 AGG). Eine unterschiedliche Behandlung oder abwertende Äußerung gegenüber einem Kind aufgrund der zugeschriebenen Herkunft stellt eine unmittelbare Benachteiligung dar (§ 3 Absatz 1 AGG).

Der Mutter wurde empfohlen, eine schriftliche Stellungnahme der Filialleitung einzufordern und gegebenenfalls auch Entschädigungsansprüche nach dem AGG prüfen zu lassen.



Auch Diskriminierungen im öffentlichen Raum sind mit 835 Anfragen nach wie vor relevant. Betroffene berichten von Anfeindungen auf offener Straße, durch andere Kund\*innen beim Einkaufen oder beim ehrenamtlichen Engagement im Verein.

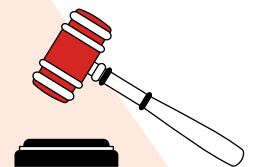
Weitere 358 Beratungsanfragen betrafen diskriminierende Äußerungen und Beleidigungen in sozialen Medien und im Internet.

Rund 58 Prozent der Beratungsanfragen mit Bezug auf im AGG geschützte Merkmale betrafen Lebensbereiche, in denen das AGG gilt.

In rund 42 Prozent der Fälle mit Bezug auf AGG-Merkmale konnten die Ratsuchenden sich nicht auf das AGG berufen, weil der Lebensbereich, in dem die Diskriminierung stattgefunden hatte, nicht vom Antidiskriminierungsrecht gedeckt ist.

Insgesamt stieg im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Anfragen von Menschen, die sich auf das AGG berufen konnten, leicht an.

### **Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Kirchliche Arbeitgebende dürfen Religionszugehörigkeit verlangen, müssen aber eine gerichtliche Prüfung zulassen**



Kirchliche Arbeitgebende dürfen von Bewerbenden grundsätzlich eine Religionszugehörigkeit bei Einstellungen zur Bedingung machen. Sie müssen dies aber gut begründen und im Einzelfall eine gerichtliche Prüfung zulassen. Das hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seinem Beschluss vom September 2025 („Fall Egenberger“) entschieden. Damit steht übergangenen konfessionslosen Bewerbenden nicht ohne Weiteres eine Diskriminierungsentschädigung zu. Daneben hat das BVerfG klargestellt, dass Gerichte das religiöse Selbstverständnis der Kirchen bei Einstellungsentscheidungen stärker

gewichten müssen. Gerichte müssten im Konfliktfall zwischen dem kirchlichen Selbstordnungsrecht und zum Beispiel dem Schutz von Beschäftigten vor Diskriminierung abwägen.

Das BVerfG hat in dem konkreten Fall der Verfassungsbeschwerde der evangelischen Diakonie stattgegeben und das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aufgehoben, in dem die Diakonie zu einer Entschädigung der abgelehnten Bewerberin nach § 15 Absatz 2 AGG verurteilt worden war. Der Fall geht damit zurück zum BAG.

## Aus unserer Beratung Asiatischer Kunde anlasslos des Diebstahls bezichtigt

Anlasslose Taschenkontrollen allein aufgrund rassistischer Zuschreibungen (Racial Profiling) sind rechtswidrig. Diese Einschätzung erhielt Herr K. von unserem Beratungsteam. In einer Filiale einer großen Bekleidungskette kaufte Herr K. ein Hemd und wurde anschließend von einem Ladendetektiv festgehalten. Obwohl die Kassiererin den Kauf bestätigte, bestand der Detektiv auf eine Durchsuchung seiner Tasche. Herr K., der einzige Kunde mit asiatischem Erscheinungsbild im Laden, empfand die öffentliche Kontrolle und die Diebstahlsunterstellung als beschämend und entwürdigend.

Das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle kontaktierte auf Wunsch von Herrn K. die Geschäftsleitung, um zu vermitteln. Das Unternehmen entschuldigte sich schriftlich für die falsche Verdächtigung und bot Herrn K. als Wiedergutmachung einen Einkaufsgutschein an.

Immer wieder berichten Betroffene der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von vergleichbaren Vorfällen im Einzelhandel oder durch private Sicherheitsdienste. Die als willkürlich erlebten Kontrollen führen häufig zu Stigmatisierung und Bloßstellung in der Öffentlichkeit.

Kontrollen durch Ladenpersonal oder Sicherheitsdienste sind nur zulässig, wenn ein konkreter, individueller Diebstahlsverdacht besteht (Bundesgerichtshof, Urteil vom 3. November 1993 – VIII ZR 106/93) – der lag bei Herrn K. nicht vor.

In vergleichbaren Konstellationen haben Gerichte bereits Betroffenen eine Entschädigung zugesprochen. So stellte etwa das Amtsgericht (AG) Konstanz 2019 fest, dass die anlasslose Kontrolle einer Schwarzen Kundin durch einen Ladendetektiv eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft darstellt (AG Konstanz, Urteil vom 17. Januar 2019 – 11 C 69/18).



# „Veraltete Rollenbilder entscheiden immer noch darüber, wer gefördert wird, wer operiert und wer eine Klinik führt“

Damit sich in der Männerdomäne Chirurgie etwas ändert, hat Katja Schlosser im Jahr 2021 „Die Chirurgeninnen e. V.“ gegründet. Inzwischen hat ihr Verein rund 3.000 Mitglieder. Im Interview erklärt sie, warum sie für echte Gleichstellung und faire Bedingungen im OP kämpft.

## **Frau Schlosser, warum haben Sie „Die Chirurgeninnen e. V.“ gegründet?**

Ich hatte die Idee, den Verein zu gründen, weil ich über viele Jahre erlebt habe, dass strukturelle Hürden für Frauen in der Chirurgie kein Einzelfall sind, sondern System haben. Die Chirurgie ist bis heute ein stark patriarchal geprägtes Fach. Veraltete Rollenbilder entscheiden immer noch darüber, wer gefördert wird, wer operiert und wer eine Klinik führt. Mir war es wichtig, Frauen konkret dabei zu unterstützen, sich in diesem Umfeld zu behaupten, sichtbar zu werden und ihren eigenen Weg zu gehen.

Aus dieser Idee ist in den vergangenen Jahren ein stark wachsendes Netzwerk entstanden: „Die Chirurgeninnen e. V.“ vereinen heute fast 3.000 Mitglieder. Uns verbindet das gemeinsame Ziel, Frauen in der Chirurgie zu stärken,

Erfahrungen zu teilen und strukturelle Veränderungen aktiv mitzugestalten. Es geht nicht um individuelle Einzelfälle, sondern um ein kollektives Anliegen.

## **Wo zeigt sich Diskriminierung in Ihrem Job?**

Diskriminierung zeigt sich im klinischen Alltag häufig subtil – und genau darin liegt ihre Wirkung. Frauen werden seltener für Führungspositionen vorgeschlagen, ihre Fähigkeit, Abläufe effizient zu organisieren und zu leiten, wird häufiger hinterfragt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird noch immer primär als „Frauenthema“ verhandelt. Gleichzeitig gibt es Grenzüberschreitungen, die von abwertenden Kommentaren bis hin zu sexueller Belästigung reichen. Viele erleben das – sprechen jedoch nicht darüber, weil sie negative Konsequenzen fürchten.



Prof. (apl.) Dr. med. Katja Schlosser ist Chefärztin, Expertin für endokrine Chirurgie, Gefäßchirurgie und onkologische Viszeralchirurgie. Neben ihrer Arbeit in der Klinik engagiert sie sich für Frauen in der Chirurgie und moderne Führungsstrukturen im Gesundheitswesen.

***Welche Folgen hat Diskriminierung für Ärzt\*innen und für Patient\*innen?***

Die Folgen betreffen nicht nur die einzelnen Ärztinnen und Ärzte. Diskriminierung führt zu Frustration, zu Talentverlust und zu ineffizienten Strukturen. Und sie hat direkte Auswirkungen auf die Versorgung der Patientinnen und Patienten. Teams funktionieren nur dann gut, wenn sie auf Respekt, Vertrauen und Gleichberechtigung basieren. Diversität ist kein „Nice-to-have“, sondern ein Qualitätsfaktor.

***Was muss sich ändern, damit Diskriminierung und sexuelle Belästigung im klinischen Alltag weniger werden?***

Was sich ändern muss, ist klar: Wir brauchen transparente Karrierewege, verbindliche Strukturen und eine Führungskultur, die Verantwortung übernimmt und Macht mit Fairness verbindet. Diskriminierung darf nicht kleingeredet oder als Einzelfall abgetan werden – sie ist ein strukturelles Problem und muss auch so adressiert werden. Es braucht klare Konsequenzen bei Grenzüberschreitungen. Gleichzeitig gilt es, Frauen in der Chirurgie durch gezielte Förderung sichtbarer zu machen. Veränderung beginnt im Alltag – aber sie braucht den Mut, Dinge klar zu benennen. Genau das tun „Die Chirurgeninnen e. V.“

# Kurz und knapp: Rechte und Schutz für Menschen mit Behinderungen

Viele Menschen wenden sich wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Welchen Schutz bietet ihnen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

## Als Behinderung nach dem AGG gelten beispielsweise:

- Mobilitätseinschränkungen
- Hörbehinderung/Taubheit
- Sehbehinderung/Blindheit

## Aber auch:

- chronische Krankheiten, etwa eine symptomlose HIV-Infektion
- lang anhaltende psychische Erkrankungen
- bestimmte Formen von Neurodivergenz



## Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bedeutet: Jeder Mensch kann Gebäude, Informationen, Kommunikationsmittel und andere Angebote leicht finden, verstehen und so nutzen wie andere auch. Entscheidend ist, dass das ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe möglich ist.



## Gibt es auch einen Anspruch auf Barrierefreiheit im AGG?

Leider nur sehr bedingt. Barrierefreiheit wird eher in anderen Gesetzen geregelt:

- Das **Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG)** regelt, wie Ämter und Behörden des Bundes Barrierefreiheit gestalten müssen. Die Anforderungen an staatliche Stellen sind besonders hoch, damit alle Menschen staatliche Hilfe und Informationen nutzen können.
- Das **Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)** gilt auch für private Unternehmen und legt für bestimmte Produkte Anforderungen an die Barrierefreiheit fest. Vor allem digitale Angebote wie Online-Shops, Geldautomaten oder Ticket-Terminals müssen für alle Menschen ohne besondere Hilfe bedienbar sein.
- Fehlende Barrierefreiheit kann unter Umständen eine sogenannte **mittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG** sein. Mittelbare Benachteiligung bedeutet, dass scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Entscheidungen faktisch dazu führen, dass bestimmte Gruppen diskriminiert werden. Ein Beispiel ist, wenn die Bildschirmanzeige an einem Geldautomaten für Menschen mit Sehbehinderung nicht gut lesbar ist. Aber: Mittelbare Benachteiligung kann laut AGG sachlich gerechtfertigt werden, wenn sie „verhältnismäßig“ ist. Dadurch ist es oft schwer, etwas gegen solche Benachteiligungen zu tun. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes setzt sich dafür ein, dass der Diskriminierungsschutz hier verbessert wird.



## Wo gilt der Diskriminierungsschutz des AGG?

### Im Arbeitsleben, zum Beispiel:

- Sie werden wegen Ihrer Behinderung nicht eingestellt.
- Sie werden wegen Ihrer Behinderung auf der Arbeit schlechter behandelt als andere Beschäftigte.

### Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, zum Beispiel:

- Sie dürfen einen Supermarkt nicht mit Ihrem Assistenzhund betreten.
- Sie dürfen nicht in den Zug einsteigen, obwohl Sie Ihren Rollstuhl rechtzeitig angemeldet haben.

## Welche Rechte haben Menschen mit Behinderungen?

### Bei Diskriminierung im Arbeitsleben:

- Sie haben das Recht, sich über Diskriminierung zu beschweren. Dazu gibt es eine eigene, betriebliche Beschwerdestelle. Ihnen dürfen daraus keine Nachteile entstehen. In bestimmten Fällen haben Sie Anspruch auf Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung durch Ihre Arbeitgebenden.
- Ihre (potenziellen) Arbeitgebenden dürfen Sie nur dann wegen einer Behinderung benachteiligen, wenn es wegen der beruflichen Anforderungen keine Alternative gibt.
- Ihre (potenziellen) Arbeitgebenden müssen immer prüfen, ob Ihr Arbeitsplatz durch angemessene Vorkehrungen so angepasst werden kann, dass Sie dort arbeiten können. Das regelt das Neunte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX).

### Bei Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen:

- Sie können verlangen, dass die Diskriminierung unterlassen und beseitigt wird.
- Sie können Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung verlangen.
- Manchmal kann es sein, dass es sachliche Gründe gibt, die die Benachteiligung rechtfertigen. Es kommt immer auf die Umstände des Einzelfalls an.



Wenn Sie wegen einer Behinderung diskriminiert wurden oder das vermuten, sollten Sie sich beraten lassen, zum Beispiel bei der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:  
[antidiskriminierungsstelle.de/beratung](https://antidiskriminierungsstelle.de/beratung)







# **Schwerpunkt: Rassistische Diskriminierung**

Beleidigungen im Job, Diskriminierung beim Amt, Benachteiligung bei der Wohnungssuche – mehr Menschen berichten von rassistischer Diskriminierung im Alltag.

# Die Hemmschwelle sinkt – Alltagsrassismus nimmt zu

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierungen aufgrund der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft im Arbeitsleben sowie beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Im Jahr 2025 erreichten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 4.571 Beratungsanfragen zu rassistischer und antisemitischer Diskriminierung – das sind deutlich mehr als im Vorjahr. Seit 2021 hat sich die Zahl der Anfragen pro Jahr mehr als verdoppelt.



## Rassistische Diskriminierung

Rassismus bezeichnet Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Merkmale wie Herkunft oder Hautfarbe. Laut UN-Antirassismuskonvention geht es um jede Benachteiligung, die dazu führt, dass Menschen ihre Menschenrechte und Grundfreiheiten nicht gleichberechtigt wahrnehmen können.

Rassismus hat schwerwiegende Folgen für die Betroffenen. Menschen werden aus dem gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen, stigmatisiert, abgewertet und sogar körperlich angegriffen. Der Begriff „Rasse“ in § 1 AGG ist an europäische Richtlinien und den englischen Begriff „race“ angelehnt. Klar ist: „Menschenrassen“ gibt es nach heutigen naturwissenschaftlichen Erkenntnissen nicht. Vielmehr sind rassistische Zuschreibungen gesellschaftlich konstruiert und dienen nur dazu, Menschen abzuwerten.

Die Beratungsdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind nicht repräsentativ und bilden nur einen Ausschnitt der Benachteiligungen in Deutschland ab. Die Zahlen spiegeln aber wider, was sich seit Jahren auch in anderen Studien und Statistiken und der Lebenswirklichkeit in Deutschland zeigt: Rassistische und antisemitische Diskriminierungen und Übergriffe sind drängende Probleme unserer Zeit.

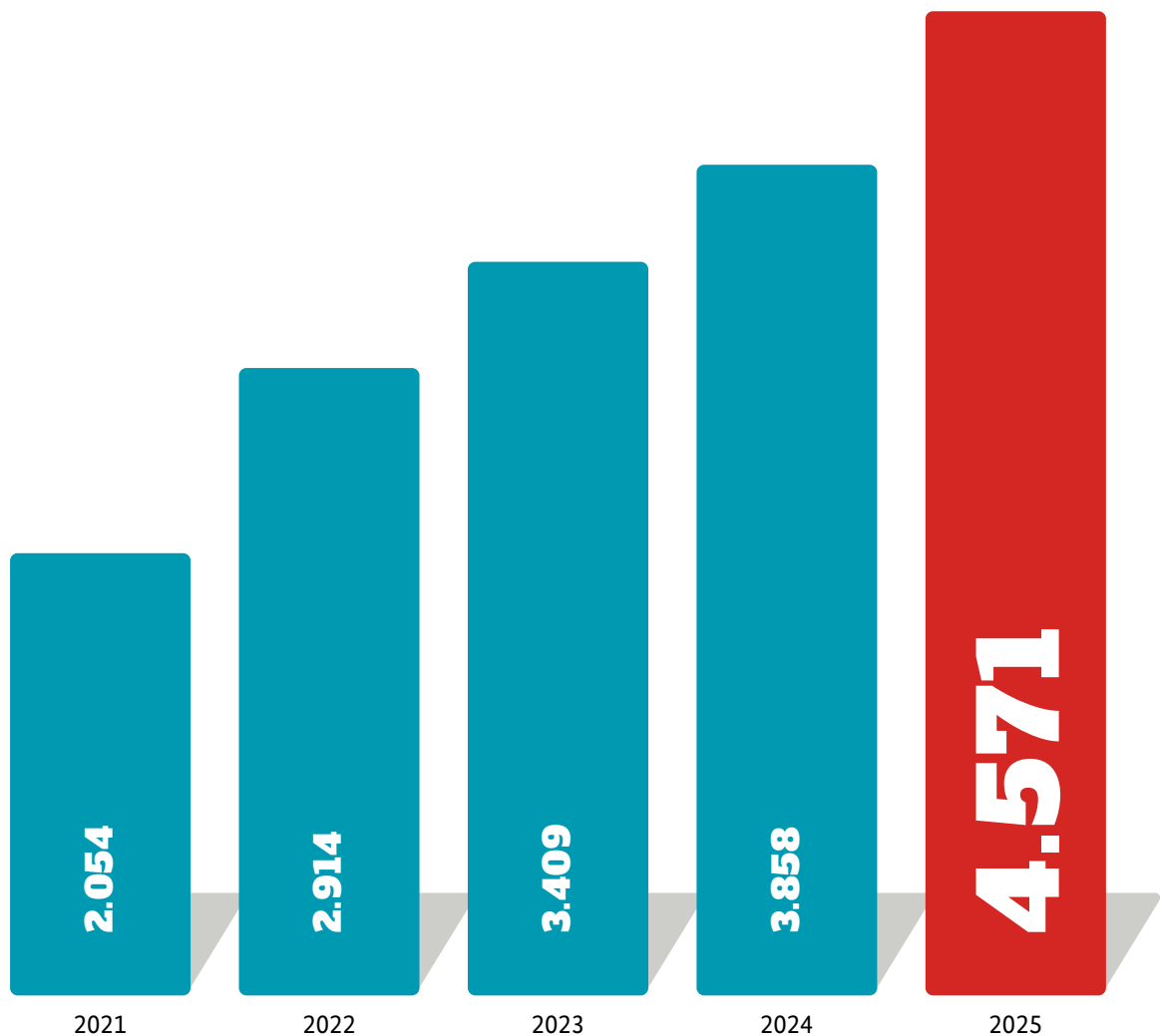
Rassistische Einstellungen verfestigen sich und werden immer offener zum Ausdruck gebracht.

In der Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes schlägt sich das vor allem in Anfragen zu Alltagsrassismus nieder. Dazu gehörten Fälle von Zurückweisungen an Clubtüren, rassistische Beleidigungen am Arbeitsplatz oder diskriminierende Aussagen von Vermietenden.

Der rechtliche Schutz vor rassistischer Diskriminierung ist im AGG verhältnismäßig stark, besonders beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. In der Praxis ist es für Betroffene jedoch oft schwierig, ihre Rechte durchzusetzen, weil ihnen häufig die Mittel fehlen oder sie Nachteile befürchten.

Darüber hinaus sieht das AGG auch keine Instrumente zur Bekämpfung von strukturellem Rassismus vor. Dieser wirkt oft subtiler als offene Beleidigungen und Ausgrenzungen. Er führt zum Beispiel dazu, dass von Rassismus betroffene Menschen bei der Gesundheitsversorgung und im Bildungsbereich benachteiligt werden und in wichtigen Positionen in Verwaltung, Wirtschaft und Politik unterrepräsentiert sind.

## **Beratungsanfragen zu Diskriminierung aus rassistischen Gründen**





## Benachteiligt wegen der Staatsangehörigkeit

Viele Beratungsanfragen betreffen Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. So schildern Menschen etwa aus der Ukraine oder aus Israel, dass sie in Restaurants ausdrücklich wegen ihrer Staatsangehörigkeit nicht bedient werden.

Das Merkmal „Staatsangehörigkeit“ beziehungsweise „Staatenlosigkeit“ ist nicht durch das AGG geschützt. Benachteiligungen wegen der Staatsangehörigkeit können im Einzelfall zwar als mittelbare Diskriminierung wegen der „Rasse oder der ethnischen Herkunft“ gewertet werden – eine eindeutige rechtliche Einordnung ist aber oft schwierig.

Denn: Was genau unter „ethnischer Herkunft“ zu verstehen ist, ist gesetzlich nicht festgelegt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den Begriff so erklärt: Er beruht auf der Idee, dass gesellschaftliche Gruppen gemeinsame Merkmale teilen, etwa Staatsangehörigkeit, Religion, Sprache oder kulturelle Herkunft.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat 2025 erklärt, dass die Staatsangehörigkeit oder das Herkunftsland zum Merkmal „ethnische Herkunft“ gehören können. Das bedeutet jedoch nicht, dass automatisch eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vorliegt (EuGH, Urteil vom 18. Dezember 2025, – C-417/23).

## Erscheinungsformen von Rassismus in einzelnen Lebensbereichen

Es gibt verschiedene Formen von Rassismus – zum Beispiel anti-Schwarzen, antimuslimischen oder antiasiatischen Rassismus. Antiziganismus bezeichnet gegen die Minderheit der Sinti und Roma gerichteten Rassismus. Das Wort „Rassismus“ taucht im AGG nicht als Rechtsbegriff auf. Wenn dort in § 1 von Diskriminierung „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ die Rede ist, dann ist damit rassistische und antisemitische Diskriminierung gemeint.

Soweit sich die Beratungsanfragen einer bestimmten Erscheinungsform von Rassismus zuordnen lassen, zeigt sich, dass die Betroffen-

heit je nach Lebensbereich unterschiedlich ausfällt. Von antimuslimischem Rassismus Betroffene berichteten in 39 Prozent der Fälle von Diskriminierungen im Arbeitsleben. Auch bei anti-Schwarzem Rassismus traten Diskriminierungen im beruflichen Kontext häufig auf (24 Prozent), noch häufiger jedoch im Bereich staatlichen Handelns (26 Prozent), etwa in Ämtern und Behörden, im Bildungswesen sowie im Kontakt mit Justiz und Polizei. In diesem Zusammenhang stehen auch die gemeldeten Fälle von Racial Profiling: Im Jahr 2025 gingen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 111 entsprechende Beratungsanfragen ein, im Vorjahr waren es 101 gewesen.

Von antiasiatischem Rassismus Betroffene erlebten Diskriminierung dagegen vor allem im Bereich „Güter, Dienstleistungen“ und auf dem „Wohnungsmarkt“, der 31 Prozent der entsprechenden Anfragen ausmachte.

- Antimuslimischer Rassismus: häufig im Arbeitsleben (39 Prozent)
- Anti-Schwarzer Rassismus: häufig im Arbeitsleben (24 Prozent) und im staatlichen Handeln (26 Prozent)

- Antiasiatischer Rassismus: häufig im Bereich „Güter, Dienstleistungen, Wohnungsmarkt“ (31 Prozent)

Insgesamt verdeutlichen diese Zahlen, dass Rassismus in seinen Erscheinungsformen unterschiedliche Lebensbereiche betrifft und gezielte Maßnahmen in den jeweiligen Kontexten notwendig sind.

### Aus unserer Beratung Bewerberin wegen Kopftuch abgelehnt

Eine Absage aufgrund eines religiösen Erscheinungsbilds ist eine unzulässige Benachteiligung. Dies erklärte unser Beratungsteam einer muslimischen Geflüchteten aus der Ukraine. Sie hatte sich auf eine Ausbildungsstelle in einer Arztpraxis beworben und eine schriftliche Absage erhalten, die abwertende Bemerkungen über ihr Kopftuch enthielt. Die Betroffene hat das als unangebracht und verletzend empfunden und wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Eine Benachteiligung im Bewerbungsverfahren wegen der Religion oder eines religiös geprägten Erscheinungsbilds kann grundsätzlich gegen das AGG verstoßen. Bewerber\*innen dürfen nach



§§ 1 und 7 AGG nicht aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung benachteiligt werden. Da die schriftliche Begründung ein klares Indiz für eine Benachteiligung darstellt, wurde der Betroffenen empfohlen, rechtliche Schritte und Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG prüfen zu lassen.

## Antisemitismus

Im Jahr 2025 gab es 125 Beratungsanfragen zu Diskriminierung aus antisemitischen Gründen.

In vielen der bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldeten Fällen zeigte sich Antisemitismus etwa dadurch, dass israelischen Staatsbürger\*innen bestimmte Dienstleistungen verwehrt wurden. Ein Beispiel: Angestellte einer Pizzeria fragten bei Gästen direkt nach, ob sie aus Israel kämen oder wie sie zum Staat Israel stünden, und erklärten, Israelis nicht zu bedienen.

Viele staatliche, politische und zivilgesellschaftliche Akteur\*innen, aber auch Gerichte, tun sich schwer damit, Antisemitismus als solchen zu erkennen. Abstrakte und codierte Formen des Antisemitismus – etwa Verschwörungsmmythen – werden nicht als Antisemitismus erkannt. Aussagen werden nicht als antisemitisch anerkannt, weil sie die Äußeren „nicht so gemeint“ haben wollen oder sie sich nicht als antisemitisch verstehen. Verkannt wird auch: Es geht bei Diskriminierung in erster Linie um den Effekt auf die Betroffenen und nicht um die Absicht. Darüber hinaus findet gerade antisemitische Diskriminierung häufig im öffentlichen Raum statt – einem Lebensbereich, in dem der Schutz des AGG nicht gilt. Infolgedessen weist der rechtliche Diskriminierungsschutz bei antisemitischer Diskriminierung große Schutzlücken auf.

### Aus unserer Beratung

#### Jüdin in der Ausländerbehörde benachteiligt

Die verzögerte Bearbeitung von Anträgen aufgrund der Religion ist eine Verletzung des staatlichen Benachteiligungsverbots. Dies hat unser Beratungsteam einer jüdischen Ratsuchenden verdeutlicht. Ihr Antrag wurde in der Ausländerbehörde nicht bearbeitet, während andere Personen schneller Bescheide erhielten. Die Betroffene berichtete, dass eine Behördenmitarbeiterin wiederholt falsche Angaben zum Stand des Verfahrens gemacht habe und sich abwertend über die Herkunft und Religion der Betroffenen geäußert habe. Zudem hatte die Betroffene den Eindruck, dass ihre Daten ohne Anlass eingesehen oder weitergegeben worden seien. Sie empfand das Verhalten der Mitarbeiterin als diskriminierend.



Das Beratungsteam wies darauf hin, dass das AGG bei staatlichem Handeln, also auch im Kontakt zur Ausländerbehörde, nicht anwendbar ist. Hier gilt Artikel 3 des Grundgesetzes, das Behörden zu diskriminierungsfreier Arbeit verpflichtet. Der Betroffenen wurde erklärt, dass sie eine Dienstaufsichtsbeschwerde einreichen und wegen der Verzögerungen eine Untätigkeitsklage sowie eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde prüfen könnte.

## **Antisemitische und antiziganistische Diskriminierungen sind in Deutschland stark untererfasst.**

### **Antiziganismus**

Antiziganismus beschreibt Rassismus gegenüber Sinti\*zze und Rom\*nja. Er ist tief in gesellschaftlichen Strukturen verankert. Viele herabwürdigende Stereotype werden politisch und medial immer wieder bedient und stigmatisieren die Betroffenen. In den Beratungsanfragen, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichen, äußert sich Antiziganismus häufig in feindseligen Alltagssituationen: von der Ausgrenzung von Kindern in der Schule über Beleidigungen im öffentlichen Raum bis zur Wohnungsannonnce, in der das diffamierende Z-Wort verwendet wird.

Antisemitische und antiziganistische Diskriminierungen sind in Deutschland stark untererfasst. Betroffene sehen in vielen Fällen davon ab, Beratungsangebote aufzusuchen. Gründe hierfür sind fehlendes Vertrauen in staatliche Institutionen und die Angst vor Stigmatisierung oder auch die Befürchtung, dass Vorfälle als Bagatelle abgetan werden.

### **Intersektionalität**

Viele Menschen erleben Diskriminierung nicht nur aufgrund eines Merkmals, sondern weil bei ihnen mehrere Merkmale zusammenkommen. Das ist beispielsweise bei jungen Männern mit Migrationsgeschichte der Fall, die überdurchschnittlich oft von der Polizei kontrolliert werden. In solchen Fällen wirken Alter, Geschlecht und zugeschriebene Herkunft bei der Diskriminierung zusammen. Wenn eine Person von mehreren Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen ist, wird das als Intersektionalität bezeichnet.

Im AGG ist diese Perspektive bislang nur unzureichend abgebildet. Das Gesetz enthält lediglich eine Regelung zur sogenannten Mehrfachdiskriminierung (§ 4 AGG). Um Diskriminierung effektiv entgegenzutreten, ist es aber wichtig, Arten und Auswirkungen intersektionaler Diskriminierungen zu verstehen, um bessere Unterstützung sowie besseren Rechtsschutz für Betroffene zu realisieren.

Bei 20 Prozent der Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierung aufgrund der Religion ging es auch um das Merkmal „Geschlecht“. Oft handelt es sich bei den Betroffenen um Frauen, die ein Kopftuch tragen. Die Diskriminierung, die diese Frauen trifft, ist intersektional: Die Diskriminierungskategorien Religion, Geschlecht und ethnische Herkunft wirken oft zusammen. So entsteht eine spezifische Form der Diskriminierung, die ausschließlich Frauen erleben, die Kopftuch tragen.

**172 Beratungsanfragen betrafen das Tragen des muslimischen Kopftuchs.**

Die Diskriminierung Kopftuch tragender Frauen erfolgt häufig sehr offen und unverblümt, als sei sie „selbstverständlich“. Ein Beispiel: Nachdem einem Verpächter aufgefallen war, dass die Tochter der Bewerbenden ein Kopftuch trug, nahm er mit der Begründung, dass er „so etwas nicht duldet“, Abstand von dem zugesagten Pachtvertrag für einen Kleingarten. In einem anderen Fall sagte ein Arzt einer Patientin, ihr Kopftuch sei „mit den Werten hier nicht vereinbar“.

## Reform- und Handlungsbedarf

Das AGG existiert seit 2006. Die vergangenen 20 Jahre haben aber gezeigt: Das deutsche Antidiskriminierungsrecht hilft Menschen in vielen Fällen rassistischer Diskriminierung nicht. Bisher ist es schwer, sich gegen Benachteiligungen zu wehren – weil das Gesetz auch bei handfesten Diskriminierungen oft nicht greift. Oder weil Betroffene nach einem jahrelangen Prozess oft nur eine symbolische Entschädigungssumme erhalten. Das Gesetz hat gravierende Lücken und sollte reformiert werden, um Menschen besser zu schützen.

Der Schutz vor rassistischer Diskriminierung sollte in einer AGG-Reform aus Sicht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung unter anderem wie folgt ausgebaut werden:

- Der Schutz vor Diskriminierung sollte auf staatliches Handeln ausgeweitet werden.
- Im AGG sollte die Formulierung „aus Gründen der Rasse“ durch „aufgrund rassistischer und/oder antisemitischer Zuschreibung“ ersetzt werden.

- Der Merkmalskatalog in § 1 AGG sollte um die Merkmale „Staatsangehörigkeit“ und „Sprache“ erweitert werden.
- Ein gesetzliches Verbot diskriminierender Wohnungsanzeigen sollte eingeführt werden.
- Communitybasierte Beratungsstellen sollten finanziert und ausgebaut werden.

## Ausblick

Die Abwertung ganzer Gruppen ist nicht nur belastend für diejenigen, die sie erleben. Sie verstößt auch gegen das Gebot der Menschenwürde und den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes.

Rassistisches Denken und Handeln schadet nicht nur den Betroffenen, es gefährdet auch die Demokratie und schwächt das Vertrauen in staatliche Institutionen. Rassismus und Diskriminierungen verschwinden nicht von selbst – notwendig sind daher konkrete politische, rechtliche und gesellschaftliche Gegenmaßnahmen.

Wichtig sind klare gesetzliche Regelungen, damit alle in Freiheit und Sicherheit leben und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

## Aus unserer Beratung

### Gaststätte verweigert Sinto den Zutritt

Pauschale Zutrittsverbote für ethnische Gruppen sind rechtlich nicht haltbar. Diese Einschätzung hat unser Beratungsteam einem Sinto und seiner Begleiterin, denen der Aufenthalt in einer Gaststätte verwehrt worden war, gegeben. Beim Betreten des Lokals wurde der Frau der Eintritt gewährt. Den Ratsuchenden bezeichnete der Mitarbeiter hingegen mit dem diffamierenden Z-Wort und wies ihn ab. Das begründete er mit einem Vorfall aus den 1990er Jahren, bei dem andere Angehörige der Minderheit ihre Rechnung angeblich nicht bezahlt hätten.

Der Betroffene und seine Begleiterin wiesen den Mitarbeiter auf den diskriminierenden Charakter seiner Äußerung hin. Doch dieser blieb bei seiner Haltung – den beiden wurde der gemeinsame Aufenthalt in der Gaststätte verwehrt.

Das Beratungsteam stellte klar, dass Gaststätten allen Menschen Zugang gewähren müssen und niemanden wegen seiner Herkunft ausschließen dürfen (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG). Pauschale Zutrittsverbote für Angehörige einer ethnischen Gruppe stellen eine unmittelbare Diskriminierung dar und sind rechtlich nicht gerechtfertigt – auch wenn sie mit früheren Vorfällen begründet werden.

Dem Betroffenen wurde erklärt, dass er das Gewerbeamt informieren und mögliche zivilrechtliche Ansprüche auf Unterlassung sowie Entschädigung geltend machen könnte (§ 21 AGG). In gravierenden Fällen kann auch eine Anzeige wegen Beleidigung oder Volksverhetzung in Betracht kommen.



# „Das Bewusstsein für Ungleichheiten ist gewachsen“

**Deborah Choi ist Gründerin und setzt sich für Diversität in der Start-up-Welt ein. Im Interview spricht sie über strukturelle Hürden, Rassismus und darüber, was ihr Zuversicht gibt.**

***Frau Choi, Sie haben vor einigen Jahren gesagt, dass Schwarze Gründer\*innen im europäischen Start-up-System vor besonderen Herausforderungen stehen. Gilt das noch immer?***

Ja, das gilt leider noch immer. Schwarze Gründer\*innen und People of Color sind immer noch auf allen Ebenen unterrepräsentiert. Es hat sich aber auch etwas verändert: Das Bewusstsein für Ungleichheiten ist gewachsen. Die Diskussion dreht sich heute weniger darum, ob diese Lücken existieren, sondern vielmehr darum, wie wir sie nachhaltig schließen können.

***Woher kommen diese Ungleichheiten?***

Die Ursachen sind vielschichtig und beginnen früh. Schon beim Zugang zu Bildung und insbesondere zu technischen Studiengängen zeigen sich Unterschiede. Frauen, Schwarze Menschen und People of Color sind dort weiterhin unterrepräsentiert. Diese Ungleichheiten setzen sich später fort – etwa durch geringeren Zugang zu Netzwerken, weniger persönliche Empfehlungen und damit auch schlechtere Voraussetzungen bei der Kapitalbeschaffung. Hinzu kommt, dass Entscheidungsträger\*innen in der Finanzwelt nicht sehr divers sind. Dadurch entsteht ein sogenannter Pattern-Matching-Effekt: Menschen investieren eher

in Personen, die ihnen ähnlich sind. Das beeinflusst Entscheidungen – oft unbewusst.

***Was bedeutet das konkret für betroffene Gründer\*innen?***

Viele müssen deutlich mehr leisten, um überhaupt vergleichbare Chancen zu bekommen. Sie müssen mehr nachweisen, bekannter, gebildeter, erfahrener sein als andere. Viele empfinden diesen Beweisdruck als unfair und demotivierend. Hier versuche ich, meinen Mentees und Gründer\*innen of Color zu vermitteln: Seht die Hürden, aber fokussiert euch darauf, was ihr selbst bewegen könnt in diesem ungerechten System.

***Würden Sie diese Situation als diskriminierend bezeichnen?***

Definitiv. Als Schwarze Frau bin ich regelmäßig mit Rassismus und Sexismus konfrontiert – egal, ob ich Start-ups aufbaue oder einfach nur durch Berlin laufe. Manche Gründer\*innen tragen eben schwerere Lasten als andere. Denn diese Faktoren sind strukturell im System verankert und sind eine echte Herausforderung. Wie sie konkret erlebt werden, ob als Sexismus, Ageismus oder Ableismus, hängt dabei ganz individuell von der eigenen Identität ab.



**Deborah Choi ist Geschäftsführerin von Founderland. Sie setzt sich gezielt für Frauen, Schwarze Menschen und People of Color ein. Die gebürtige Nigerianerin ist in den USA aufgewachsen und lebt heute in Berlin und Marrakesch.**

### ***Wie steht es um Rassismus in Deutschland?***

Für mich ist Rassismus kein spezifisch deutsches Problem, sondern ein globales. In verschiedenen Ländern zeigt er sich auf unterschiedliche Weise. Im Kern geht es aber überall um dieselben Fragen: Wer gehört dazu? Was steht auf dem Spiel, wenn jemand „anderes“ mein Nachbar ist? Was bedeutet Zugehörigkeit angesichts unserer Unterschiede?

### ***Ist Deutschland attraktiv genug für Gründer\*innen aus unterrepräsentierten Gruppen?***

Deutschland bietet viele Vorteile, insbesondere ein stabiles Sozialsystem. Gleichzeitig gibt es aber auch Hürden. Bürokratische Prozesse sind oft komplex und der Zugang zu Informationen könnte deutlich verbessert werden – etwa,

indem man sie in mehreren Sprachen anbietet. Auch viele Abläufe rund um Gründung und Finanzierung sind nicht immer transparent oder intuitiv. Deutschland bietet eine Riesenchance, aber viele Abläufe müssten reibungsloser klappen.

### ***Was gibt Ihnen persönlich Zuversicht?***

Ich betrachte gesellschaftlichen Fortschritt in einer langfristigen Perspektive. Mir hilft es, einen Blick in die Menschheitsgeschichte zu werfen: Viele grundlegende Veränderungen dauern und entstehen über Generationen hinweg. Wenn ich an der Welt zweifle, denke ich: Vielleicht werde ich das Ergebnis unserer heutigen Arbeit nicht mehr erleben – aber meine Tochter oder ihre Tochter schon. Meine Aufgabe ist es, den Weg für sie weiter zu ebnet – genau wie die Generationen vor mir.



# Neuigkeiten\* aus dem Jahr 2025



Die Finanzierung für das Bundesprogramm „respekt\*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ wird eingestellt. Deutschland muss europäische Vorgaben erfüllen, um Menschen besser vor Diskriminierung zu schützen. Und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat die bislang größte Umfrage zu Diskriminierung in Deutschland gestartet.

# Drei Jahre respekt\*land: großer Erfolg mit abruptem Ende

**Mit dem Auslaufen des Bundesprogramms „respekt\*land“ geht eine beispiellose Offensive für Antidiskriminierungsberatung in ganz Deutschland zu Ende. Was bleibt, sind starke Netzwerke, wertvolles Wissen, neue Partnerschaften mit den Ländern und eine Gewissheit: Antidiskriminierungsberatung wirkt und wird dringend gebraucht.**

Niemand sollte mit Diskriminierung alleingelassen werden. Deshalb wurde das Projekt „respekt\*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ ins Leben gerufen. Überall in Deutschland entstanden neue Beratungsstellen, damit Betroffene schneller und einfacher Hilfe finden konnten, wenn sie ungerecht behandelt wurden. Obwohl das Programm viele Erfolge vorzuweisen hat, müssen ausgerechnet in Zeiten zunehmender Diskriminierung bewährte Strukturen wieder abgebaut werden.

In einigen ländlichen Regionen fallen die einzigen Beratungsstellen gegen Diskriminierung weg, die es überhaupt je gegeben hat. Denn für einen Teil der respekt\*land-Projekte heißt es: Es geht nicht weiter – oder nur mit Abstrichen. Am 31. Januar 2026 war offiziell der letzte Tag des ersten bundesweiten Förderprogramms für Antidiskriminierungsberatung. Die Mehrheit der Abgeordneten des Deutschen Bundestages hat eine weitere Förderung des Bundesprogramms abgelehnt.

Dabei hatte es hoffnungsvoll begonnen. Im Herbst 2022 fasste der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages einen wegweisenden Beschluss: Fünf Millionen Euro für den bundesweiten Ausbau von Beratungsstellen gegen Diskriminierung. 35 Projekte aus fast allen Bundesländern erhielten den Zuschlag, darunter neue Beratungsstandorte sowie erstmals Fachstellen für Qualitätsentwicklung.

Seit 2023 entstanden 24 neue Beratungsstandorte, zwölf bestehende Stellen wurden personell aufgestockt. Fast 40 rechnerische Vollzeitstellen kamen hinzu – das entspricht 40 Prozent der bundesweiten Beratungskapazitäten im Bereich Antidiskriminierungsberatung von 2021. Mehr als 60 Berater\*innen wurden qualifiziert, viele besuchten zusätzliche Fortbildungen zu spezifischen Lebensbereichen und Zielgruppen. Diese Zahlen sprechen für sich.



Aktive aus den Projekten bei der Veranstaltung „respekt\*land: eine Bilanz“ zum Ende des Bundesprogramms

## Pionierarbeit in strukturschwachen Regionen

Besonders bemerkenswert ist der Durchbruch in Ländern, die bisher kaum über Antidiskriminierungsstrukturen verfügten. Mecklenburg-Vorpommern bekam erstmals überhaupt Antidiskriminierungsberatung. In Schleswig-Holstein und Bayern gab es zum ersten Mal hauptamtliche, zivilgesellschaftliche Beratungsangebote. Menschen erhielten endlich professionelle Anlaufstellen, an die sie sich bei Diskriminierung wenden konnten.

Das Programm wirkte wie ein Katalysator. Was normalerweise Jahre oder gar Jahrzehnte dauert – die organische Entwicklung von Beratungsstrukturen von unten –, wurde in

kurzer Zeit spürbar beschleunigt. Die unterschiedlichen Modellansätze in respekt\*land haben gezeigt: Antidiskriminierungsberatung funktioniert, ist relevant und wird gebraucht.

„Im dreijährigen Modellprojekt haben wir zügig abstecken können, wie wichtig qualitativ hochwertige und parteiliche Antidiskriminierungsberatung ist. Da haben wir in Rheinland-Pfalz Neuland betreten, denn hier war ein ‚weißer Fleck‘ in der bundesweiten Beratungslandschaft“, bilanziert Mechthild Gerigk-Koch, Leiterin der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz, das Projekt.



Mitarbeitende des respekt\*land-Projektes „Aufbau einer überregionalen Antidiskriminierungsberatungsstelle für LSBTIQ\*/FLINTA in Ostwestfalen-Lippe“ der Aidshilfe Bielefeld

## Politischer Durchbruch auf Länderebene

Die Wirkung ging weit über den Aufbau einzelner Beratungsstellen hinaus. Die systematische Einbindung der Länder von Anfang an hat sich bewährt – eine vertrauensvolle und ergebnisorientierte Kooperation ist entstanden. In den meisten Ländern wurde Antidiskriminierungsberatung als Politikfeld gestärkt. So

nahmen Hamburg oder Rheinland-Pfalz den Impuls direkt auf, verankerten das Thema stärker in ihrer politischen Agenda und gingen in die Finanzierungsverantwortung. Im dritten Förderjahr beteiligten sich zehn der 16 Länder an der Kofinanzierung der respekt\*land-Projekte.

## Erfolge, aber auch Rückschläge

Wie geht es nach dem Programmende weiter? Nicht überall können begonnene Projekte weitermachen. Die Bilanz fällt deshalb gemischt aus: Rund ein Drittel der neu aufgebauten oder erweiterten Beratungsstrukturen wird weiterfinanziert und weiterarbeiten – teilweise mit Unterstützung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, teilweise komplett eigenständig, teilweise durch Finanzierung durch die Länder oder Kommunen. Zu denen,

die weitermachen, gehören Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Göttingen, Sachsen-Anhalt und Hamburg.

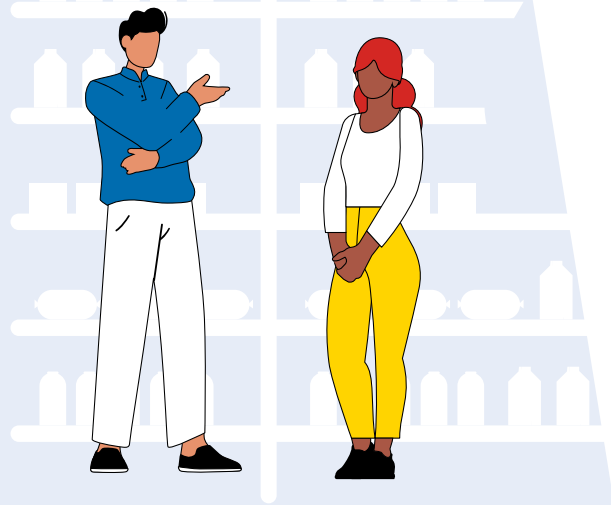
„Erstmals konnten wir in unserem Bundesland ein zivilgesellschaftlich getragenes, parteiliches Beratungsangebot zu Antidiskriminierung aufbauen. Das ist ein echter Zuwachs“, sagt Mechthild Gerigk-Koch aus Rheinland-

## Aus unserer Beratung Supermarkt-Angestellte wird von ihrem Vorgesetzten bedrängt

Frau G. arbeitet als Verkäuferin in einem Supermarkt und wird immer wieder von ihrem Chef bedrängt. Permanent spricht er ihr „äußerst attraktives“ Aussehen an, sucht unangemessene Nähe oder verwickelt sie in Gespräche mit sexualisiertem Inhalt. Frau G. fühlt sich zunehmend unter Druck gesetzt, wagt es jedoch nicht, ihn offen zurückzuweisen, auch aus Sorge um ihren Job. Sie war erst vor kurzer Zeit nach Deutschland gezogen und arbeitete noch nicht lange in dem Supermarkt.

Fälle wie diese werden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oft geschildert. Geht die Belästigung von Vorgesetzten aus, erschwert das Machtgefälle es vielen Betroffenen zusätzlich, sich zu wehren.

Dabei verbietet das AGG sexuelle Belästigung im Arbeitsleben ausdrücklich (§ 3 Absatz 4 AGG). Betroffene haben ein Beschwerderecht (§ 13 AGG). Das bedeutet auch, dass Arbeitgebende



Beschwerdestellen einrichten, Vorfälle prüfen und aktiv eingreifen müssen (§ 12 AGG), etwa durch Abmahnung, Versetzung oder Kündigung. Bleibt das aus, dürfen Beschäftigte unter Umständen sogar ihre Arbeit bei vollem Lohn vorübergehend einstellen (§ 14 AGG) und Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung verlangen (§ 15 AGG).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat Frau G. geraten, die Vorfälle möglichst genau zu dokumentieren. Zudem wurde ihr empfohlen, sich anwaltlich begleiten zu lassen, um mögliche Ansprüche prüfen zu lassen.

Pfalz. „Wir haben eine regelmäßige Kommunikationsstruktur aufgebaut, eine fachliche, kollegiale Beratung installiert und wir haben mit den guten Resultaten aus dem Modellprojekt vorerst die Verstetigung des Angebots erreicht. Es war ein schwieriger Weg, denn Antidiskriminierungsberatung liegt quer zu den Handlungsfeldern, in welchen Diskriminierung stattfindet. Dazu Kompetenzen aufzubauen, ist eine große Herausforderung.“

Wichtig ist es nun, diese Kompetenzen dauerhaft zu erhalten. Nicht überall wird das auf gleichem Niveau möglich sein. Ein Drittel der neu aufgebauten Beratungsstrukturen – vor allem Stellen, die ihre Angebote erweitert hatten – kehrt auf das Niveau von 2023 zurück. Allerdings mit den Erfahrungen, Verbindungen und dem Wissen aus respekt\*land, etwa zu Beratung im ländlichen Raum.

Das letzte Drittel der neu aufgebauten Strukturen wird wegen fehlender Finanzierung nicht weitergeführt. Das ist schmerzhaft – für die Beteiligten, die weit über ihr Arbeitsverhältnis hinaus engagiert waren, für die Betroffenen, für die die Unterstützung ersatzlos wegfällt, und weil diese Strukturen sinnvoll waren, funktionierten und einen echten Bedarf adressierten.

Trotz des teilweisen Rückbaus bleibt viel erhalten. In jedem Land gibt es nun Träger, die Antidiskriminierungsberatung erprobt und etabliert haben. Auch in Ländern mit vergleichsweise wenig Strukturen gibt es jetzt engagierte und fachlich geeignete Akteur\*innen, die von den Landesverwaltungen als zentrale Ansprechpartner\*innen akzeptiert werden.

„Was wir in den vergangenen Jahren alle gemeinsam aufgebaut haben, lässt sich nicht einfach wegwischen. Es ist zu sichtbar, zu stark, zu richtig“, sagt die Bundesbeauftragte Ferda Ataman und verweist auf das aufgebaute Wissen, die gemachten Erfahrungen und den hohen Grad der Vernetzung untereinander. „Bis zum letzten Tag meiner Amtszeit werde ich meinen Beitrag leisten, damit diese wichtigen Strukturen weiterwachsen.“

Die mit der Programmevaluation und wissenschaftlichen Begleitung beauftragte IMAP GmbH wertet derzeit alle erhobenen Projekt- und Programmata aus. Sie werden im Herbst 2026 in einem umfangreichen Evaluationsbericht veröffentlicht, damit alle Akteur\*innen aus Politik und Antidiskriminierungsberatung aus den vielen Erfahrungen und Modellansätzen lernen können.



Vertreter\*innen der Projekte „Taub.Jung.Diskriminiert“ und „KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen“



Ferda Ataman mit Vertreter\*innen des Freistaats Thüringen und des Projekts „Raus aufs Land – Antidiskriminierungsberatung in Thüringen“

## Wie es weitergeht

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird auf fachlicher Ebene weiter für Antidiskriminierungsberatung aktiv sein und mit ihren knappen Ressourcen Beratungsstrukturen stärken und halten. Darüber hinaus gilt es, länderübergreifend Kompetenzen im Bereich Antidiskriminierung weiterzuentwickeln.

Der Aufbau von flächendeckenden Antidiskriminierungsberatungsstrukturen ist kein Sprint, sondern ein Dauerlauf. Hoch engagierte Mitarbeiter\*innen in den Förderprojekten und Vertreter\*innen aus den Ländern haben in drei Jahren „respekt\*land“ trotz Finanzierungsunsicherheit und Zeitnot gemeinsam eine gute

Wegstrecke dieses Marathons zurückgelegt: In jedem Land gibt es nun Antidiskriminierungsberatung oder zumindest Akteur\*innen hierfür.

Wir blicken zurück auf drei Jahre erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit mit und durch respekt\*land. Ein ambivalentes Gefühl aber bleibt: Gerade jetzt, in Zeiten, in denen Diskriminierung und Hassrede stark zunehmen, wäre ein Mehr an Antidiskriminierungsberatung das richtige politische Signal. Deshalb behalten wir das Ziel im Blick: Langfristig muss Antidiskriminierungsberatung überall und für alle Ratsuchenden in gleicher Qualität niedrigschwellig zugänglich sein.

# „Unsere Arbeit ist wichtig und deshalb müssen wir weiterkämpfen“

Nach dem Auslaufen des Bundesprogramms **respekt\*land** spricht Birgit Peter, Leiterin der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg, über drastische Einschnitte und darüber, was ihr Hoffnung gibt.

**Frau Peter, das Förderprogramm **respekt\*land** läuft Ende Januar 2026 aus. Was bedeutet das konkret?**

Die Konsequenzen sind drastisch: Es gibt in Brandenburg dann keine unabhängige Antidiskriminierungsberatung mehr für Menschen, die aufgrund von Behinderung, sexueller Identität, Alter, Geschlecht oder Religion diskriminiert werden. Für uns und für die Betroffenen ist das ein massiver Einschnitt. Wir müssen unser Angebot einstellen, das Team verkleinern und können dann nur noch sehr eingeschränkt arbeiten.

**Wer bekommt noch Hilfe und wer nicht?**

Wir haben noch eine kleine Förderung vom Land und von der Kommune Potsdam. Damit beraten wir ausschließlich Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Alle anderen müssen wir abweisen – schlicht, weil wir keine Kapazitäten mehr haben.

**Das heißt: Wer wegen des Geschlechts oder des Alters diskriminiert wird, bekommt keine Unterstützung mehr?**

Genau. Diese Menschen müssen wir leider wegschicken.

**Warum ist persönliche Beratung direkt vor Ort so wichtig?**

In der Beratung geht es nicht nur um rechtliche Fragen, sondern auch darum, für die Betroffenen einfach da zu sein. Ein Raum, in dem ihnen zugehört und geglaubt wird, ist zentral. Das kann keine rein digitale oder rechtliche Beratung ersetzen. Als unabhängige Stelle können wir Betroffene außerdem auch dann unterstützen, wenn staatliche Institutionen diskriminieren – ohne Interessenkonflikte.

**Wie stark sind Sie von den Kürzungen betroffen?**

Wir müssen unser Angebot faktisch halbieren, sodass aktuell nur zwei Beraterinnen in Teilzeit tätig sind. Für ein großes Flächenland wie Brandenburg ist das viel zu wenig.

**Drei Jahre **respekt\*land** – was bleibt?**

Unsere Beratungszahl lag im dreistelligen Bereich. Vor allem von Rassismus und Ableismus Betroffene sind zu uns gekommen. Die Arbeit war extrem wichtig. Wir haben Menschen konkret unterstützt, Netzwerke aufgebaut, Weiterbildungen angeboten. Jeder Einzelfall kann etwas verändern – auch strukturell.



**Birgit Peter leitet die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg beim Verein Opferperspektive e. V. Die Sozialwissenschaftlerin, systemische Beraterin und politische Bildnerin engagiert sich seit 2021 in der Antidiskriminierungsberatung.**

Wir haben aber auch gesehen, wie viel Zeit es braucht, in einem Flächenland wie Brandenburg Beratungsstrukturen aufzubauen und Vertrauen zu schaffen. Gleichzeitig wussten wir wegen der unsicheren Finanzierung oft nicht, ob wir im nächsten Jahr weiterarbeiten können. Deshalb ist eine stetige und gesicherte Förderung so wichtig.

### ***Was passiert jetzt mit den Betroffenen?***

Sie sind faktisch aufgeschmissen. Zwar gibt es eine Landesstelle, aber die reicht bei Weitem nicht aus, zumal Beratung nur einen kleinen Teil ihrer Aufgaben ausmacht. Daneben gibt es ehrenamtliche Angebote – die ohne Frage wichtig sind, aber keine professionelle Beratung ersetzen können.

Teilweise versuchen wir, in Einzelfällen Menschen an Stellen im benachbarten Berlin zu vermitteln. Aber das ist eigentlich nicht deren Aufgabe und funktioniert nur, wenn dort Kapazitäten frei sind.

### **Wie geht es für Sie als Stelle weiter?**

Wir machen weiter – im kleinen Team und mit Fokus auf rassistische Diskriminierung. Gleichzeitig müssen wir Ressourcen straffen und priorisieren. Andere Betroffenengruppen fallen leider hinten runter. Das ist schwer auszuhalten. Wir arbeiten aus Überzeugung – und natürlich entsteht das Gefühl, Menschen im Stich zu lassen. Aber nicht wir lassen Menschen im Stich, sondern die Politik, die sich dafür entschieden hat, Antidiskriminierungsarbeit in Brandenburg nicht weiter zu fördern.

### **Was erwarten Sie von der Landes- und Bundespolitik?**

Wir erwarten, dass die brandenburgische Landesregierung und die Bundesregierung Verantwortung übernehmen. Wir setzen uns weiter dafür ein, dass es eine flächendeckende Beratung gibt und diese muss auch finanziert werden.

Auch ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Brandenburg ist dringend nötig. Wir haben viele Beratungsanfragen im Bereich Schule, aber hier können wir nur begrenzt helfen, weil dieser Bereich rechtlich nicht abgedeckt ist.

Auf Bundesebene muss das AGG reformiert werden und die flächendeckende Beratung muss endlich verlässlich finanziert werden. Die Folgen sehen wir bereits heute: Unser gesellschaftlicher Zusammenhalt leidet. Und wenn Menschen Diskriminierung erleben und keine Unterstützung bekommen, leidet das Vertrauen in Staat und Gesellschaft massiv.

### **Welche politischen Signale nehmen Sie wahr?**

Gemischte. Einerseits mehr Aufmerksamkeit für das Thema. Andererseits erleben wir einen gesellschaftlichen Rechtsruck und Angriffe auf die Zivilgesellschaft. Gerade deshalb ist unsere Arbeit wichtiger denn je – weil Diskriminierung heute offener geäußert wird als noch vor einigen Jahren.

### **Was gibt Ihnen dennoch Hoffnung?**

Unsere Arbeit ist wichtig und deshalb müssen wir weiterkämpfen. Was mich dabei zuversichtlich stimmt: Gerade bei jungen Menschen sehen wir ein wachsendes Bewusstsein dafür, dass Diskriminierung nicht hinnehmbar ist und dass alle Menschen die gleichen Rechte haben. Erst kürzlich wollten Filmschüler\*innen eine Dokumentation über Alltagsrassismus drehen. Das waren junge, engagierte Menschen aus der Region. Solches Engagement ist ein echter Hoffnungsschimmer.

## Aus unserer Beratung

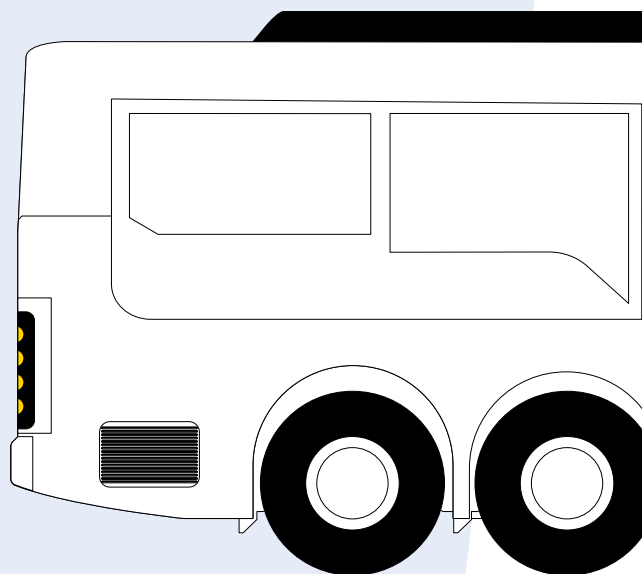
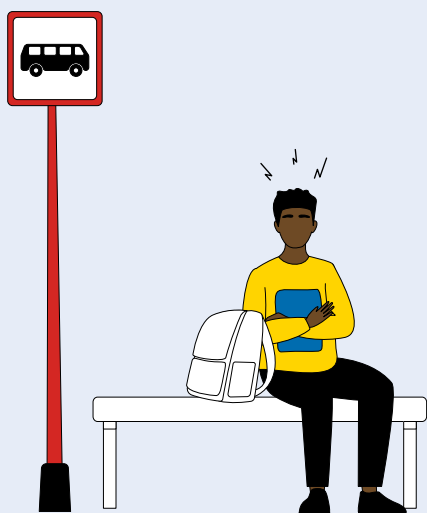
### Schwarzer Student von Busfahrern diskriminiert

Ungleiche Behandlung bei der Beförderung in Bussen und Zügen ist unzulässig. Diese Einschätzung gab unser Beratungsteam einem Studenten, der sich rassistisch diskriminiert sah. Er wurde wiederholt von Busfahrern wegen einer angeblich zu lauten Smartphone-Nutzung schikaniert, an einer Haltestelle stehen gelassen oder er musste trotz gültigen Tickets aus dem Bus aussteigen. Da andere Fahrgäste diese Probleme nicht hatten, fühlte er sich aufgrund seiner Hautfarbe diskriminiert.

Die Vorfälle erzeugten bei ihm den Eindruck, als Schwarzer Fahrgast im öffentlichen Nahverkehr unfair behandelt zu werden, und verletzten ihn in seiner Würde. Der Student beschwerte sich wiederholt

beim Kundenservice des Verkehrsunternehmens – ohne Erfolg.

Das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wies darauf hin, dass Verkehrsunternehmen bei Massengeschäften niemanden aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft benachteiligen dürfen (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 AGG). Auch eine ungerechtfertigte Beförderungsverweigerung kann zivilrechtliche Ansprüche auslösen (zum Beispiel Schadensersatz oder Entschädigung nach § 21 AGG). Dem Studenten wurde erklärt, dass er Entschädigungsansprüche nach dem AGG gegen das Verkehrsunternehmen geltend machen könnte.



# Reformen in der Warteschleife

**Ob Behindertengleichstellung, Lohngleichheit oder die Reform des AGG: Die Bundesregierung hat sich viel vorgenommen, doch konkrete Ergebnisse ließen 2025 auf sich warten.**

Die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD haben im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode ihre Absicht erklärt, drei Großprojekte aus dem Bereich Gleichstellung anzugehen. Allesamt setzen sie in großen Teilen internationale Verpflichtungen um: die Reform des AGG, die Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) und

mehr Lohntransparenz, mit dem Ziel, gleichen Lohn für gleiche Arbeit bis 2030 zu erreichen. Keines dieser Vorhaben wurde im Jahr 2025 abgeschlossen. Mit dem Ablauf mehrerer Fristen zur Umsetzung europäischer Vorgaben bis Mitte 2026 wächst der Handlungsdruck.

## **1. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**

Das deutsche Antidiskriminierungsgesetz ist in die Jahre gekommen – und im europäischen Vergleich ziemlich schwach. Seit seinem Inkrafttreten 2006 wurde das AGG inhaltlich nie wesentlich reformiert, obwohl der Bedarf gut belegt ist und die Reformkonzepte längst auf dem Tisch liegen. Sowohl die Evaluierung des Gesetzes im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als auch ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis aus über 120 Organisationen haben dringende Reformbedarfe herausgearbeitet. Sie betreffen konkrete Schutzlücken im Gesetz ebenso wie die Frage, wie Betroffene ihre Rechte überhaupt durchsetzen können. Drei besonders wichtige Forderungen:

### **Zwei Monate Frist sind zu kurz**

Wer in Deutschland Diskriminierung erlebt, muss Ansprüche nach dem AGG innerhalb von zwei Monaten geltend machen. Das ist realitätsfern. Viele Betroffene brauchen mehr Zeit, um Vorfälle als Diskriminierung einzuordnen, Beratung zu finden und die nächsten Schritte zu klären. Eine europaweite Abfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter den anderen europäischen Gleichbehandlungsstellen macht deutlich, dass Deutschland hier Schlusslicht ist. Die Hälfte der Stellen antwortete, dass in ihren Ländern eine Frist von mindestens einem Jahr gilt. In vielen Ländern haben Betroffene sogar drei bis fünf Jahre Zeit, um rechtliche Schritte einzuleiten. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes spricht sich

daher für eine Verlängerung der Frist auf mindestens ein Jahr aus. Das würde nicht nur Betroffenen helfen, sondern auch außergerichtliche Einigungen erleichtern und damit Gerichte entlasten.

### **Besserer Schutz vor sexueller Belästigung im Alltag**

Das Verbot sexueller Belästigung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gilt momentan nur im Arbeitsleben. Wer außerhalb des Arbeitsplatzes verbal sexuell belästigt wird – in der Fahrschule, im Fitnessstudio, auf dem Wohnungsmarkt oder beim Arztbesuch –, hat rechtlich kaum eine Handhabe. Dabei ist sexuelle Belästigung kein Randproblem: Regelmäßig berichten je nach Umfrage 45 bis 60 Prozent der befragten Frauen von entsprechenden Erfahrungen.

Ein Beispiel aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle: Eine Frau wurde von ihrem Fahrlehrer mitten in der Fahrstunde auf einer abgelegenen Strecke mit pornografischen Bildern konfrontiert und er verhielt sich ihr gegenüber wiederholt übergriffig. Der Fahrschulbetreiber tat das als Spaß ab. Die betroffene Frau belastete das Verhalten erheblich, sie wandte sich schließlich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese konnte eine Entschuldigung des Fahrlehrers erwirken. Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Entschädigung hatte die Frau aber nicht.

Das Strafrecht schließt diese Lücke nicht. Denn es setzt körperliche Berührung und Vorsatz voraus, verbale Belästigungen oder das Zeigen oder Zusenden sexueller Inhalte bleiben damit außen vor. Dabei schreibt eine europäische Richtlinie ausdrücklich vor, sexuelle Belästi-

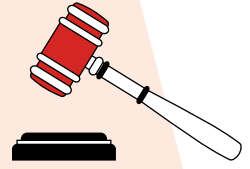
gung auch im Zivilrechtsverkehr zu verbieten. Deutschland hat das aber bis heute nicht umgesetzt. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung fordert seit langem, das AGG so zu ändern, dass das Verbot sexueller Belästigung auch außerhalb des Arbeitsplatzes gilt. In der weit überwiegenden Mehrzahl der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes befragten europäischen Länder ist das bereits der Fall.

## **Kein Randproblem: In Umfragen berichten 45 bis 60 Prozent der Frauen von sexueller Belästigung.**

### **Mehr Unterstützung vor Gericht**

Selbst wer seine Rechte kennt und rechtzeitig handelt, steht damit allein da. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erlegt die gesamte Last der Rechtsdurchsetzung den Betroffenen auf. Das heißt, sie müssen selbst klagen, vor Gericht den erforderlichen Beweis erbringen und die Prozesskosten zahlen. Viele scheuen diese Belastung und das Kostenrisiko und gehen gegen erlebte Diskriminierung nicht vor.

Mehr Rechte für Antidiskriminierungsverbände könnten das ändern und helfen, das Ungleichgewicht zu beheben. Derzeit können Verbände nur beraten, aber nicht für Betroffene



## **Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen Kündigung wegen mehrfacher sexueller Belästigung auch ohne Abmahnung zulässig**

Wiederholte und schwerwiegende Pflichtverstöße durch sexuelle Belästigung einer Führungskraft gegenüber ihr unterstellten Mitarbeitenden rechtfertigen eine verhaltensbedingte Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen in seinem Urteil vom 29. April 2025 entschieden.

Einem Restaurantleiter in einem Viersternehotel wurde zunächst fristlos, dann ordentlich gekündigt. Gestützt wurde die Kündigung auf mehrfach

dokumentierte sexuelle Belästigungen gegenüber unterstellten Mitarbeiterinnen, darunter wiederholte unerwünschte Annäherungen und körperliche Übergriffe. Der Restaurantleiter erhob gegen die Kündigungen Klage. Das LAG bestätigte die Wirksamkeit der Kündigungen und sah die Vorwürfe als erwiesen an. Die sexuellen Belästigungen stellten eine schwerwiegende Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar, die auch ohne vorherige Abmahnung die ordentliche Kündigung rechtfertigte.

klagen. Die Möglichkeit, mit Zustimmung der Betroffenen deren Rechte vor Gericht geltend zu machen, schafft für viele Menschen überhaupt erst eine faire Chance, gegen Diskriminierung vorzugehen.

### **Neue Vorgaben aus der EU: Mindeststandards für Gleichbehandlungsstellen**

Bereits 2024 hat die EU zwei Richtlinien verabschiedet, die Mindeststandards für nationale Gleichbehandlungsstellen festlegen, in Deutschland ist das die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese Richtlinien müssen bis Juni 2026 in nationales Recht überführt werden. Die Richtlinien verlangen zunächst weitgehende institutionelle und fachliche Unabhängigkeit. Die Antidiskrimi-

nierungsstelle des Bundes muss demnach eigenverantwortlich über ihre Arbeitsweise, ihr Personal und ihren Haushalt entscheiden können – ohne Einflussnahme von außen. Das entspricht den Anforderungen, die auch für andere unabhängige Stellen wie Datenschutzbehörden gelten. Inhaltlich sehen die Richtlinien vor allem **drei Neuerungen** vor, die für Betroffene unmittelbar relevant sind:

- **Echte Untersuchungsbefugnisse:** Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll künftig Sachverhalte in Diskriminierungsfällen aktiv aufklären können und den dafür erforderlichen Zugang zu Informationen und Dokumenten erhalten. Bisher fehlen solche Befugnisse in Deutschland,

während sie in den meisten anderen EU-Ländern schon lange zum Standard gehören. Außerdem sehen die Richtlinien zwingend vor, dass die Antidiskriminierungsstelle nach der Untersuchung eine begründete Einschätzung darüber abgibt, ob eine Diskriminierung vorliegt.

- **Außergerichtliches Schlichtungsverfahren:** Die Richtlinien sehen ausdrücklich vor, dass die Gleichbehandlungsstellen eine alternative Streitbeilegung mit klaren Verfahrensregeln anbieten. Eine solche Schlichtungsstelle würde für viele Betroffene eine niedrighschwellige, kostenfreie Alternative zum Gerichtsweg eröffnen und damit die Justiz entlasten.

- **Prozessführungsbefugnisse:** Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll das Recht bekommen, Betroffene vor Gericht aktiv zu unterstützen oder in deren Namen zu klagen. Außerdem soll die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Verfahren von grundsätzlicher Bedeutung Stellungnahmen gegenüber Gerichten abgeben können. Beides würde es diskriminierten Menschen leichter machen, ihr Recht durchzusetzen, und dazu beitragen, das Antidiskriminierungsrecht weiterzuentwickeln.

Wichtig ist, dass die Richtlinien umfassend umgesetzt werden, damit Deutschland beim Diskriminierungsschutz europäische Standards erreicht, Menschen besser vor Diskriminierung schützt und für hoch qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland wieder attraktiver wird.

## **2. Behindertengleichstellungsgesetz**

Durch den 2025 vom Kabinett beschlossenen Gesetzesentwurf zur Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) sollen Menschen mit Behinderungen erstmals im Zivilrecht einen Anspruch auf sogenannte angemessene Vorkehrungen erhalten. Angemessene Vorkehrungen sind situationsbezogene Maßnahmen, die im konkreten Einzelfall helfen, wenn Barrierefreiheit fehlt oder nicht ausreicht. Unternehmen wären nach dem neuen BGG dann verpflichtet, im Einzelfall dafür zu sorgen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt Zugang zu Gütern und Dienstleistungen haben. Das ist grundsätzlich ein wichtiger Schritt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Zu kritisieren sind in dem Vorhaben aber pauschale Ausnahmen – etwa, dass alle baulichen Veränderungen und Änderungen an Produkten immer als unverhältnismäßig gelten sollen. Das höhlt den Kern der neuen Regelung aus und widerspricht der UN-Behindertenrechtskonvention. Zudem weichen die Neuregelungen in vielen Bereichen vom bestehenden Rechtsschutz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ab. Dadurch würde ein gesetzlicher Flickenteppich entstehen, der Betroffene überfordert und Unternehmen mit unnötiger Rechtsunsicherheit belastet.

### 3.

## Equal Pay und Entgelttransparenz

Frauen in Deutschland haben 2025 laut Statistischem Bundesamt durchschnittlich 16 Prozent weniger pro Stunde verdient als Männer. Der sogenannte Gender Pay Gap ist ein gewichtiger Anhaltspunkt dafür, ob Frauen Chancengerechtigkeit im Berufsleben erleben. Deutschland ist hierbei Schlusslicht in Europa. Weder das AGG noch das deutsche Entgelttransparenzgesetz haben daran bisher etwas geändert. Eine aktuelle EU-Vorgabe soll beim Thema Entgeltgleichheit endlich spürbare Fortschritte bringen. Die europäische Entgelttransparenz-Richtlinie muss bis Mitte 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden.

Konkret sieht die Richtlinie folgende Rechte für Beschäftigte und Pflichten für Arbeitgebende vor:

- **Gleichwertige Arbeit:** Die Richtlinie macht jetzt genauere Vorgaben, wann Arbeit, die nicht gleich ist, dennoch gleichwertig ist und damit auch gleich vergütet werden muss. Diese Vorgaben helfen zum Beispiel dabei, das Entgelt in männlich und weiblich dominierten Bereichen direkt zu vergleichen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt schon jetzt mit dem EG-Check ein kostenloses Tool heraus, das Unternehmen bei der Prüfung ihrer Entgeltsysteme auf Diskriminierungsfreiheit unterstützt. Es ist unter [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de) abrufbar. Ab Sommer 2026 wird es zudem als Webanwendung verfügbar sein.
- **Transparenz schon bei Bewerbungen:** Arbeitgebende müssen Einstiegsentgelte oder Gehaltsspannen bereits in Stellenausschreibungen oder spätestens vor dem Vorstellungsgespräch angeben. Sie dürfen Bewerber\*innen außerdem nicht mehr nach ihrer bisherigen Vergütung fragen.
- **Vorabinfos für Angestellte:** Die Richtlinie setzt darauf, dass Arbeitgebende ihre Angestellten proaktiv informieren sollen. So müssen Arbeitgebende ab 50 Mitarbeitenden offenlegen, nach welchen Kriterien sie das Entgelt und die Entgeltentwicklung festlegen. Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden müssen in Transparenzberichten gegenüber ihren Mitarbeitenden geschlechtsspezifische Entgeltfälle im Unternehmen offenlegen. Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden müssen alle drei Jahre berichten, solche ab 250 Mitarbeitenden sogar jährlich.
- **Auskunftsrecht für Beschäftigte:** Arbeitnehmende haben ein Recht auf Auskunft über die Durchschnittsvergütungen von allen Kolleg\*innen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Die Auskunft muss nach Anfrage binnen zwei Monaten erteilt werden. Beschäftigte können diesen Weg auch über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gehen, da Arbeitgebende dieser ebenfalls entsprechende Informationen bereitstellen müssen.
- **Beweislastumkehr:** Legen Betroffene dar, dass sie trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger als ein Kollege verdienen, müssen im Streitfall grundsätzlich die Arbeitgebenden nachweisen, dass keine Lohndiskriminierung vorliegt.

- **Lohnlücken abschaffen:** Jedes Entgeltgefälle, das nicht sachlich gerechtfertigt ist, muss beseitigt werden. Ergibt sich ein Lohngefälle von mehr als 5 Prozent ohne sachliche Rechtfertigung und wird es nicht binnen sechs Monaten abgebaut, müssen Unternehmen gemeinsam mit Arbeitnehmenden-Vertretungen ein Verfahren zur gemeinsamen Entgeltbewertung durchführen. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann dabei einbezogen werden.
  - **Rechtsdurchsetzung und Entschädigung:** Gleichbehandlungsstellen, Arbeitnehmenden-Vertretungen und Verbände sollen Klagen wegen Lohndiskriminierung im Namen oder zur Unterstützung von Beschäftigten führen und Stellungnahmen bei Gericht einbringen können. Von Lohndiskriminierung Betroffene müssen vollständig entschädigt werden, einschließlich Nachzahlungen und Boni.
- Wenn die Bundesregierung die Richtlinie nicht bis Juni 2026 in deutsches Recht umsetzt, drohen ein Vertragsverletzungsverfahren und Strafzahlungen. Zudem wird die Richtlinie in der öffentlichen Verwaltung jedenfalls teilweise unmittelbar gelten. Entscheidend für eine gute Umsetzung ist, dass der deutsche Gesetzgeber das Ziel ernst nimmt: mehr Entgeltgleichheit und damit mehr Gerechtigkeit für Frauen im Arbeitsleben.



### Studie: So sehen Unternehmen die Entgelttransparenz-Richtlinie

Während führende Arbeitgebendenverbände die Entgelttransparenz-Richtlinie kritisieren, zeigt eine aktuelle Studie<sup>1</sup> ein differenzierteres Bild: Von über 1.000 befragten Unternehmen hatten sich mehr als die Hälfte bereits mit der Richtlinie befasst. Große Unternehmen sind strukturell besser vorbereitet, haben das Thema Entgelttransparenz bereits intern behandelt und nutzen Transparenz auch als Mittel, um ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Kleine und mittlere Unternehmen stehen häufig noch am Anfang des Institutionalisierungsprozesses und haben strukturellen Aufholbedarf. Insgesamt bewerteten jedoch 57 Prozent der Unternehmen die Richtlinie positiv, 31 Prozent stehen ihr neutral gegenüber.

Die befragten Unternehmen erwarten mehrheitlich Herausforderungen bei der Umstellung, etwa notwendige Investitionen in Personalmanagementtools (56 Prozent), veränderte Verfahren zur Erhebung von Entgeltdaten (58 Prozent) und deren Zugänglichmachung (61 Prozent) sowie teilweise notwendige Lohnanpassungen (59 Prozent). Jedoch betrachten 60 Prozent der Unternehmen die bessere Vergleichbarkeit von Gehältern als Chance für die eigene Personalplanung und als Erleichterung der Vergütungssteuerung.

1 Prof. Dr. Jutta Rump und Anna-Maria Ogermann, „EU-Entgelt-Transparenzrichtlinie – Status Quo und Handlungsfelder“, Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), Dezember 2025.

## Ausblick

2025 war noch kein Jahr des Aufbruchs. Aber der Grundstein ist gelegt. Mit dem Koalitionsvertrag, Gesetzesentwürfen und Forderungspapieren liegen die anzupackenden Aufgaben auf dem Tisch. Zivilgesellschaft, Wissenschaft und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben detaillierte Reformkonzepte entwickelt.

2026 bietet die Gelegenheit, echte Reformen anzupacken. Die Fristen zur Umsetzung der Richtlinien über Mindeststandards für Gleichbehandlungsstellen und zur Entgelttransparenz-Richtlinie zwingen den Gesetzgeber zum Handeln. Das bietet eine historische Chance, den Diskriminierungsschutz in Deutschland zu stärken. Es bleibt zu hoffen, dass die Bundesregierung und der Bundestag diese Chance entschlossen ergreifen.

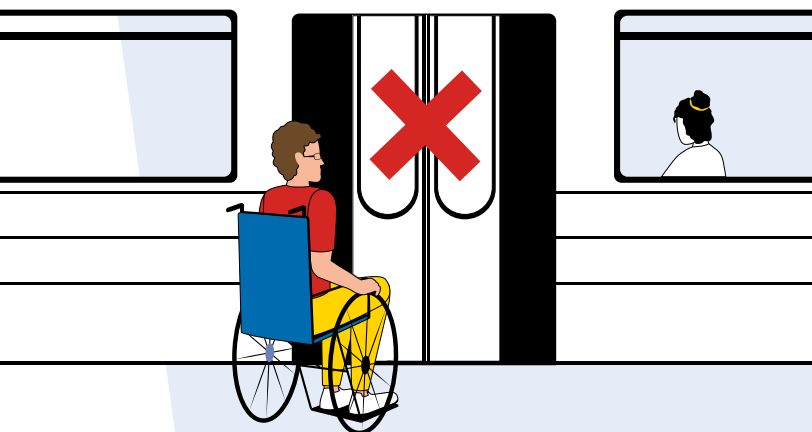
### Aus unserer Beratung

#### Barrieren im Nahverkehr machen Pendeln mit Rollstuhl zur Tortur

Wiederholt konnte Herr C. nicht zur Arbeit, weil der Nahverkehr nicht barrierefrei war. Der Rollstuhlfahrer fährt täglich mit der Bahn zur Arbeit. Doch die Hublifte sind oft kaputt. Dann muss er auf den nächsten Zug warten. Während andere Fahrgäste problemlos ein- und aussteigen können, ist Herr C. von fremder Hilfe abhängig.

Rechtlich ist die Situation nur auf den ersten Blick klar: Nach dem Behinder-

tengleichstellungsgesetz (BGG) müssen öffentliche Verkehrsmittel barrierefrei sein. Auch das AGG schützt vor Benachteiligungen im Alltag. In der Realität zeigen sich jedoch Probleme. So werten Gerichte Technik-Defekte oft nicht als Diskriminierung, obwohl sie gravierende Auswirkungen für die Betroffenen haben. Deshalb sollten gesetzliche Regelungen präziser gefasst werden. Barrierefreiheit ist keine Zusatzleistung, sondern muss selbstverständlich sein.



Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das Verkehrsunternehmen um eine Stellungnahme gebeten. Das Unternehmen hat reagiert und dem Betroffenen ein klärendes Gespräch angeboten.

# Stellungnahmen

**2025 hat die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung das Bundespolizeigesetz aus antidiskriminierungsrechtlicher Sicht kommentiert. Und das Bundesverfassungsgericht hat die Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema Altersdiskriminierung bei seiner Urteilsfindung berücksichtigt.**



## **Stellungnahme der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung zum Bundespolizeigesetz vom 8. Oktober 2025**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichen in den letzten Jahren immer mehr Beschwerden von Menschen, die Diskriminierung durch die Polizei erfahren. Dabei spielt insbesondere das sogenannte Racial Profiling eine bedeutende Rolle. Schon in der Vergangenheit hatte die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung darauf hingewiesen und sich besorgt über die Zunahme der Beratungsanfragen geäußert. Nun hat die Bundesregierung Anfang Oktober ein Gesetz zur Modernisierung des Bundespolizeigesetzes beschlossen. Das Gesetz sieht keine Stärkung des Diskriminierungsschutzes vor. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung hat dies in einer Stellungnahme angemahnt und konkrete Vorschläge gemacht, wie die Schutzlücken geschlossen werden können.



## **Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht zu Altersgrenzen im Notariat**

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte darüber zu entscheiden, ob die Altersgrenze im Notarberuf verfassungsmäßig ist. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat auf Einladung des Gerichts eine Stellungnahme im Verfahren abgegeben, mit dem Fazit, dass die Verfassungsbeschwerde begründet ist. Denn die Altersgrenze bewirkt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters, die nicht gerechtfertigt ist. Zudem bergen Altersgrenzen komplexe Diskriminierungsrisiken. Denn mitunter beruhen sie auf negativen Altersbildern und können solche Bilder bestätigen und verfestigen. Das BVerfG hat auf die Stellungnahme in seinem Urteil außergewöhnlich ausführlich Bezug genommen (vergleiche BVerfG, Urteil vom 23. September 2025, 1 BvR 1796/23, Randnummer 68 f.; 119, 157).



Zu den Stellungnahmen:  
[antidiskriminierungsstelle.de/stellungnahmen](https://antidiskriminierungsstelle.de/stellungnahmen)



**Und da habe  
ich gemerkt,  
dass es nicht  
um meine  
Leistung geht ...**

[diskriminierung-umfrage.de](https://diskriminierung-umfrage.de)



**Deine  
Erfahrung  
zählt!**

**Mach mit bei der  
großen Umfrage zu  
Diskriminierung.**

[diskriminierung-umfrage.de](https://diskriminierung-umfrage.de)

Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



# Deine Erfahrung zählt!

## Die bislang größte Umfrage zu Diskriminierung in Deutschland ist gestartet

Am Arbeitsplatz, in der Schule, in der Freizeit, bei der Wohnungssuche oder im Jobcenter – wo und wie genau erleben Menschen in Deutschland Diskriminierung? Um das herauszufinden, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im November die bislang größte Umfrage zu Diskriminierung in Deutschland gestartet.

Zur Teilnahme rief die bundesweite Kampagne „Deine Erfahrung zählt!“ auf – mit Anzeigen, prominenten Stimmen in sozialen Medien und nicht zuletzt mit Plakaten, Flyern und Online-Aufrufen, die rund 400 Community-Organisationen verbreitet haben. Wir danken allen Menschen, die ihre Erfahrungen geteilt haben, und den vielen Engagierten, die uns bei der

Bewerbung der Umfrage tatkräftig unterstützt haben!

Die Umfrage soll Daten und Fakten dazu liefern, wo Menschen in Deutschland Diskriminierung erleben, wie sie damit umgehen und welche Folgen Diskriminierung hat. Sie knüpft an die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ aus dem Jahr 2017 an, an der über 17.000 Menschen teilgenommen hatten.

Die Umfrage von der IMAP GmbH durchgeführt, ist in elf Sprachen verfügbar und richtet sich an alle Menschen ab 14 Jahren, die in Deutschland Diskriminierung erlebt haben. Die Ergebnisse werden 2027 vorliegen.

**„Die Menschen mit den größten Hürden in Deutschland werden am wenigsten gehört. Umso wichtiger ist es, die eigene Stimme zu erheben.“**

Marina Weisband,  
Publizistin und Psychologin



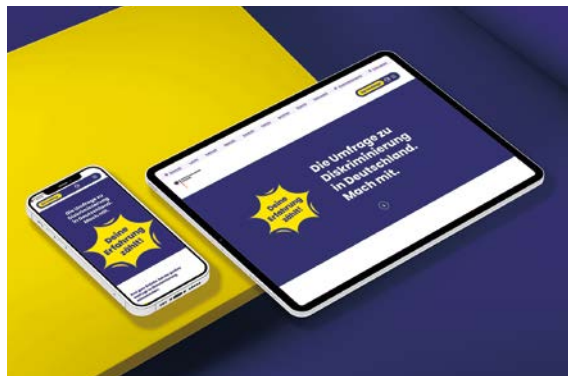
**„Nur durch mehr Wertschätzung von Vielfalt wird uns die Gestaltung der Zukunft gelingen. Dafür ist es so wichtig, Diskriminierung in unserer Gesellschaft zu verstehen, und ist eine Teilnahme an der Umfrage so bedeutsam.“**

Marcel Fratzscher,  
Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung



**Die Umfrage zu Diskriminierung**

[diskriminierung-umfrage.de](https://diskriminierung-umfrage.de)



Weitere Informationen zur Umfrage:  
[diskriminierung-umfrage.de](https://diskriminierung-umfrage.de)





**Highlights**  
**aus dem**  
**Jahr 2025**





## **Deutsche Antidiskriminierungstage 2025: „Der Gipfel der Vielfalt!“**

Unter dem Motto „Der Gipfel der Vielfalt!“ hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes am 13. und 14. Mai in Berlin die Deutschen Antidiskriminierungstage ausgerichtet. Mehr als 1.500 Gäste aus Politik, Wirtschaft, Medien, Kultur, Zivilgesellschaft und Wissenschaft diskutierten über eine vielfältige und wehrhafte Demokratie, über Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit und Teilhabe. Auf dem Programm standen Panels, Lesungen, Diskussionsrunden, interaktive Workshops, Ausstellungen und Führungen. Das Haus der Kulturen der Welt kuratierte ein kulturelles Begleitprogramm.

Zu den Highlights des Abendempfangs zählten Bühnengespräche mit Charlotte A. Burrows, der ehemaligen Vorsitzenden der Equal Employment Opportunity Commission der USA, und mit der Schauspielerin Maren Kroymann.





v. l. n. r.: Serpil Unvar (Bildungsinitiative Ferhat Unvar), Espen Evjenth („Støttegruppa 25. Juni“), Ferda Ataman (Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung), Karin Prien (Bildungs- und Familienministerin), Anastassia Pletoukhina (Autorin, Sozialpädagogin und Sozialwissenschaftlerin) und Zamran Butt (Lernzentrum Utøya) vor dem Panel „Gegen den Hass“

Wie findet man die Kraft, weiterzumachen, nachdem man extremistische Anschläge überlebt und dadurch Angehörige verloren hat? Nach einem Grußwort der Bildungs- und Familienministerin Karin Prien kamen beim Panel „Gegen den Hass – Überlebende und Angehörige von islamistischen und rechtsradikalen Anschlägen“ Menschen zusammen, die damit konfrontiert waren, wenn Hass in Gewalt umschlägt – und die sich entschieden haben, für Vielfalt, Zusammenhalt und Demokratie einzutreten. Sie teilten ihre Erfahrungen und ihren Umgang mit extremistischer Gewalt. Und sie sprachen darüber, was es braucht, um neue Stärke zu finden.



Deutsche  
Antidiskriminierungstage 2025

**DER GIPFEL** \*

**DER VIELELT!**

## **Vielfältig vernetzt: Treffen mit Unternehmen**

Es ist beeindruckend, mit welcher Energie sich zunehmend auch Unternehmen dem Diskriminierungsschutz widmen – weil Verantwortliche wissen, dass Vielfalt unsere Wirtschaft stärkt. Dieses Fazit zog die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, im Juni am Ende eines Treffens mit Unternehmensnetzwerken und -initiativen. Die Unabhängige Bundesbeauftragte hatte eingeladen, weil Austausch gerade in schwierigen Zeiten wichtig ist: Derzeit werden Unternehmen angegriffen und bedroht, wenn sie die Vielfalt im Betrieb anerkennen und fördern. Arbeitgebende, die Fragen zu Diskriminierungsschutz und Vielfalt im Betrieb haben, unterstützt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Informationen auf ihrer Website, Flyern und Leitfäden.



## Straight Against Hate

Premiere vor dem Berliner CSD: Zum ersten Mal haben nicht-queere Menschen im Pride-Monat eine eigene Demonstration organisiert, um ihre Solidarität mit der queeren Community zu zeigen. Dem Slogan „Straight Against Hate“ wurde die Parade mehr als gerecht. Die Teilnehmenden setzten ein kraftvolles Zeichen gegen Queerfeindlichkeit und Hetze. Ferda Ataman brachte es auf den Punkt, als sie betonte, wie wichtig ein „klares, demokratisches Bekenntnis für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ sei.



## „People of Deutschland“

„People of Deutschland“ ist ein Projekt für Zusammenhalt und gegen Diskriminierung und macht mit persönlichen Geschichten und Porträts die Vielfalt der deutschen Gesellschaft sichtbar. Zur Feier des zweijährigen Bestehens kamen engagierte Menschen aus dem ganzen Land zusammen. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung würdigte in ihrer Rede den beeindruckenden Einsatz für ein gerechtes Land.



v. l. n. r.: Ferda Ataman, die Autorinnen der Studie Prof. Dr. Friederike Lorenz-Sinai von der Fachhochschule Potsdam und Marina Chernivsky, Psychologin und Leiterin des Kompetenzzentrums für antisemitismuskritische Bildung und Forschung (KOAS), sowie Dr. Josef Schuster, Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland

## Studie zu Antisemitismus in Deutschland

Seit dem Terrorangriff auf Israel am 7. Oktober 2023 erleben jüdische Menschen vermehrt Anfeindungen, Diskriminierungen und Ausgrenzung. Was das für die Betroffenen in Deutschland bedeutet, erforscht zum ersten Mal eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Studie. Anlässlich der Pressekonferenz zur Studie im September kommentierte Dr. Josef Schuster, Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland: „Es ist Zeit, dieser Diskriminierung etwas entgegenzusetzen, damit jüdisches und somit freiheitliches Leben für die gesamte Gesellschaft in unserem Land nicht noch weiter gefährdet wird.“ Die Studie wird am Forschungsbereich des Kompetenzzentrums für antisemitismuskritische Bildung und Forschung und der Fachhochschule Potsdam sowie in Kooperation mit der Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung OFEK e. V. durchgeführt, der Abschlussbericht erscheint im Jahr 2026.

## Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus

Am 27. Januar hat die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung der Opfer des Nationalsozialismus gedacht – im Bundestag und an den Denkmälern für die ermordeten Juden Europas, für die im Nationalsozialismus ermordeten Sinti und Roma Europas, für die homosexuellen Opfer des Nationalsozialismus und für die Opfer der nationalsozialistischen „Euthanasie“-Morde.





## **Kreativ gegen Diskriminierung an Schulen**

Dass Antidiskriminierung Schule macht, bewies fair@school mit einer beeindruckenden Vielfalt an Projekten für ein faires Miteinander. Auch im Jahr 2025 haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Cornelsen Verlag den Wettbewerb ausgerichtet, bei dem sich Schulprojekte bewerben konnten, die sich für Vielfalt und gegen Diskriminierung einsetzen. Die über 200 Bewerbungen spiegeln wider, wie vielfältig die Themen und Herausforderungen sind, mit denen sich Schüler\*innen heute konfrontiert sehen. Entsprechend war die Qual groß bei der Wahl der drei Gewinner\*innen. Die Jury wählte drei Projekte aus Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Brandenburg. Ende Juni nahmen sie in Berlin ihre Preise entgegen.

# Europaweit für Gleichbehandlung

## Mit königlichem Rückenwind gegen Diskriminierung: Besuch in den Niederlanden

Einmal im Jahr bringt der Nationale Kongress gegen Rassismus und Diskriminierung alle zusammen, die in den Niederlanden für Gleichbehandlung eintreten – vorneweg der niederländische Monarch. „Wir müssen daran arbeiten, Diskriminierung aus dem Land zu verbannen, damit alle sich sicher und frei fühlen können“, so beschrieb König Willem-Alexander in seinen Eröffnungsworten die Vision des Kongresses, der in Nieuwegein bei Utrecht stattfand. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung hielt eine Keynote auf Einladung ihres Kollegen Rabin Baldewsingh, des niederländischen Nationalen Koordinators gegen Rassismus und Diskriminierung. Und sie nutzte die Gelegenheit, sich

mit dem König über die Bedeutung von Antidiskriminierungspolitik in Deutschland und den Niederlanden auszutauschen.

In Utrecht besuchte sie auch die nationale Gleichbehandlungsstelle „College voor de rechten van de mens“ (Niederländisches Institut für Menschenrechte) und traf mit dem Netzwerk der kommunalen Antidiskriminierungsberatungen, „Discriminatie.nl“, zusammen.



Regier Austausch: König Willem-Alexander (ganz links) im Gespräch mit Ferda Ataman (links von der Person im hellen Anzug) und anderen

## Deutschland im Vorstand von Equinet

Gleiche Chancen von Finnland bis Malta und von Island bis Georgien – daran arbeitet Equinet, das Europäische Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen. Zu den 48 Mitgliedern aus 39 Staaten gehört auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im Oktober 2025 wurde Ferda Ataman in Brüssel für zwei Jahre in den Exekutivvorstand des Netzwerks

gewählt. Der Vorstand definiert die strategischen Ziele des Netzwerks, wacht über ihre Umsetzung und vertritt Equinet auf europäischer und internationaler Ebene. Gemeinsam setzen sich die Gleichbehandlungsstellen dafür ein, dass europaweit wirksamer gegen Diskriminierung vorgegangen wird und gleiche Rechte durchgesetzt werden können.



## Erstes Treffen der deutschsprachigen Gleichbehandlungsstellen

Nichts trennt uns mehr als die gemeinsame Sprache? Von wegen! Auf Einladung der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung sind zum ersten Mal alle Gleichbehandlungsstellen und nationalen Antidiskriminierungseinrichtungen des deutschsprachigen Raums in Berlin zusammengekommen. Leitungen und Mitarbeitende der Stellen aus Deutschland, Österreich, der

Schweiz, Belgien, Luxemburg und Südtirol (Italien) haben sich einen Tag lang darüber ausgetauscht, welche gemeinsamen Herausforderungen es gibt und welche Ansätze im Einsatz für die Gleichbehandlung erfolgversprechend sind. Deutlich wurde: Es gibt viel Potenzial für engere, grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Der Austausch soll jährlich fortgesetzt werden.

## Impact of Diversity Award

„Jetzt zeigt sich mehr denn je, dass Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz kein ‚Nice-to-have‘ für gute Zeiten sind, sondern ein ‚Must-have‘ für schwierige Zeiten. Sie sind gesellschaftlich notwendig und klug für die Wertschöpfung“, sagte Ferda Ataman in ihrer Rede anlässlich der Verleihung des Impact of Diversity Award Anfang Juli in München. Sie warb dafür, dass Unternehmen nicht – wie in den USA immer häufiger – darauf verzichten, Vielfalt zu fördern. Denn dann laufen sie Gefahr, Talente zu verlieren. Mit dem Impact of Diversity Award werden Projekte in Unternehmen ausgezeichnet, die sich für Teilhabe und gegen Diskriminierung einsetzen.





## Vor Ort beim Deutschen BetriebsräteTag

Betriebs- und Personalräte sind die Gremien, die sich in Unternehmen und der Verwaltung für Gerechtigkeit einsetzen. Auch der Schutz der Belegschaft vor Diskriminierung gehört zu ihren Aufgaben. Um engagierte Betriebsräte zu beraten und von ihren Erfahrungen zu lernen, war die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Anfang November beim Deutschen BetriebsräteTag in Bonn – ein wichtiger Ort für Austausch, Vernetzung und fachliche Impulse rund um die Mitbestimmung. Die Gespräche dort haben erneut gezeigt, wie groß das Engagement für eine gerechte und diskriminierungsfreie Arbeitswelt ist, aber auch, welche Hürden Betriebsräte in der Praxis oft überwinden müssen.



## Evangelischer Kirchentag

Mutig, stark, beherzt – unter diesem Motto widmete sich der Evangelische Kirchentag in Hannover einem Thema, das in unserer Gesellschaft viele Menschen betrifft: Diskriminierung aufgrund des Lebensalters. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung kritisierte im Podiumsgespräch, dass auf das Alter bezogene Stereotype und altersdiskriminierendes Verhalten immer noch nicht genug hinterfragt und kritisiert werden. Sie forderte zudem, das Grundgesetz um das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Lebensalters zu ergänzen.

## **Einfach mal reden: die Hotline gegen Einsamkeit im Alter**

Täglich von 8 bis 22 Uhr können Senior\*innen beim Silbertelefon, der Hotline des Vereins Silbernetz e. V. gegen Einsamkeit, anrufen und mit Ehrenamtlichen über alles sprechen, was sie beschäftigt. An einem Tag Anfang Oktober saß die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung am Hörer und tauschte sich mit den Anrufernden aus, auch über deren Erfahrungen mit Altersdiskriminierung. Die Hotline gibt es seit 2018 und wird wöchentlich von 5.000 Menschen genutzt.





## **Deutscher Diversity-Tag**

Diversity ist keine Charity, sondern unternehmerisch sinnvoll, das hob Ferda Ataman am 27. Mai anlässlich des Deutschen Diversity-Tags hervor. Unternehmen wissen: Diskriminierung schadet nicht nur einzelnen Menschen, sondern auch dem Betrieb insgesamt. Arbeitgebende, die Haltung zeigen, ihre Mitarbeitenden schützen und so Vielfalt gut managen, stärken den Wirtschaftsstandort Deutschland. Der Deutsche Diversity-Tag ist ein von der Charta der Vielfalt initiiertes, bundesweiter Aktionstag, der zeigt, wie wichtig Vielfalt in der Arbeitswelt ist.



**Wichtige\*  
Veröffent-  
lichungen  
2025**



## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

### Aktualisierter Leitfaden und Informationsmaterial

Zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ bietet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Leitfaden, Plakate und Flyer an, die sich gleichermaßen an Arbeitgebende, Beschäftigte und Betriebsräte richten. Diese Informationsmaterialien werden seit Jahren stark nachgefragt – und wurden im Jahr 2025 komplett überarbeitet und aktualisiert. Auch eine Broschüre in Leichter Sprache ist erhältlich.



Zu den Materialien:

[antidiskriminierungsstelle.de/sexuelle\\_belaestigung](https://antidiskriminierungsstelle.de/sexuelle_belaestigung)



## Beschwerdestellen bei Diskriminierung

### Praxisstudie, Flyer und Website

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schreibt fest, dass es in jedem Betrieb eine Beschwerdestelle geben muss, an die sich Beschäftigte bei Diskriminierung wenden können. Das Gesetz lässt allerdings offen, wie die Stelle konkret ausgestaltet werden sollte, und sagt auch nichts darüber, was für Beschwerdestrukturen für unterschiedliche Betriebe und Organisationen empfehlenswert sind. Diese Lücke schließt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nun mit einer Praxisstudie, einem Info-Flyer und einer Auswahl vorbildlich umgesetzter AGG-Beschwerdestellen, die sie auf ihrer Website vorstellt.



Zur Website:

[antidiskriminierungsstelle.de/agg-beschwerdestellen](https://antidiskriminierungsstelle.de/agg-beschwerdestellen)

## Diskriminierung von Menschen aus dem östlichen Europa

### Das Jobcenter als Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat

Menschen aus Osteuropa erleben in Jobcentern häufig Diskriminierungen. Das zeigt eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Studie. Sie untersucht deutschlandweit, wie Mitarbeitende in Jobcentern ihre Begegnungen mit Menschen aus dem östlichen Europa wahrnehmen und wie die Betroffenen selbst diese Erfahrungen schildern. Benachteiligungen entstehen demnach einerseits durch individuelle Ermessensspielräume von Mitarbeitenden in Jobcentern. Andererseits sind sie das Ergebnis struktureller und institutioneller Diskriminierungen von Menschen aus Mittel-, Ost- und Südosteuropa.



Zur Studie:  
[antidiskriminierungsstelle.de/studie-jobcenter](https://antidiskriminierungsstelle.de/studie-jobcenter)



## Altersdiskriminierung Erkennen, Verstehen, Begegnen

### Kurzstudie und Handlungsempfehlungen

45 Prozent der Menschen in Deutschland über 16 Jahre haben in ihrem Leben schon einmal Altersdiskriminierung erlebt. Bei den über 65-jährigen war es jede dritte befragte Person (35 Prozent). Das sind die zentralen Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts GMS Dr. Jung GmbH im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Altersdiskriminierung betrifft jüngere wie ältere Menschen. Zwar ist Altersdiskriminierung gesetzlich verboten, aber das weiß kaum jemand. Die meisten Menschen machen Diskriminierungserfahrungen mit sich allein aus, statt sich Beratung zu holen und sich zu wehren.



Zur Kurzstudie:  
[antidiskriminierungsstelle.de/kurzstudie-altersdiskriminierung](https://antidiskriminierungsstelle.de/kurzstudie-altersdiskriminierung)





Ferda Ataman und Dr. Doris Liebscher, Leiterin der Berliner LADG-Ombudsstelle, bei der Pressekonferenz zur Vorstellung der Studie und des Rechtsgutachtens



## Was, wenn der Staat diskriminiert?

### Diskriminierung durch den Staat – Bevölkerungsbefragung zu Diskriminierung durch staatliche Stellen

Ein erheblicher Teil der Menschen, die sich wegen Diskriminierungserfahrungen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, sieht sich durch Ämter, Behörden, Polizei, Justiz oder andere staatliche Stellen benachteiligt. Die Studie „Diskriminierung durch den Staat“ untersucht, wie groß das Problem in Deutschland ist und wie die Menschen staatliche Stellen wahrnehmen. Das Ergebnis: Fast jede\*r fünfte Befragte berichtet von Ungleichbehandlungen bei Ämtern und Behörden. 16 Prozent schildern darüber hinaus Benachteiligungen durch die Polizei. Bei bestimmten Gruppen finden sich jeweils deutlich höhere Werte.



Zur Studie:  
[antidiskriminierungsstelle.de/befragung-diskriminierung-staat](https://antidiskriminierungsstelle.de/befragung-diskriminierung-staat)

## Staatliche Diskriminierung – Ausweitung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes auf hoheitliches Handeln im Bereich der Bundesgesetzgebungskompetenz

Für Betroffene ist es schwer verständlich, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt, wenn sie auf der Arbeit benachteiligt werden, aber nicht, wenn sie Diskriminierung durch staatliche Stellen erfahren. Wie diese rechtliche Schutzlücke auf Bundesebene geschlossen werden kann, zeigt das Rechtsgutachten „Staatliche Diskriminierung“ von Vera Egenberger et al.



Zum Gutachten:  
[antidiskriminierungsstelle.de/gutachten-diskriminierung-staatliches-handeln](https://antidiskriminierungsstelle.de/gutachten-diskriminierung-staatliches-handeln)



Zur Zusammenfassung der wichtigsten Befunde und Empfehlungen aus Studie und Rechtsgutachten: [antidiskriminierungsstelle.de/diskriminierung-staat-befunde-empfehlungen](https://antidiskriminierungsstelle.de/diskriminierung-staat-befunde-empfehlungen)

## Polizei und Diskriminierung

### Risiken, Forschungslücken, Handlungsempfehlungen

Auch wenn die Polizei handelt, kann es zu Diskriminierung kommen. Eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragte Studie belegt: Dieses Risiko besteht in praktisch allen Arbeitsbereichen der Polizei. Und Diskriminierung kann nicht nur Bürger\*innen treffen, auch innerhalb der Polizei spielen Benachteiligungen eine Rolle. Dabei sind bestimmte Gruppen deutlich stärker als andere gefährdet, in oder von der Polizei diskriminiert zu werden, zum Beispiel Menschen, die von Armut betroffen sind.



Zur Studie:  
[antidiskriminierungsstelle.de/studie-polizei-diskriminierung](https://antidiskriminierungsstelle.de/studie-polizei-diskriminierung)



Zur Kurzfassung:  
[antidiskriminierungsstelle.de/kurzfassung-studie-polizei-diskriminierung](https://antidiskriminierungsstelle.de/kurzfassung-studie-polizei-diskriminierung)



# STANDPUNKTE

**i** In der Schriftenreihe **STANDPUNKTE** befassen sich Jurist\*innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit aktuellen und grundsätzlichen Fragestellungen zum Antidiskriminierungsrecht.



## Zur rechtlichen Notwendigkeit von Landesgesetzen für Antidiskriminierung

Im föderalen Deutschland sind viele staatliche Bereiche Sache der Bundesländer, beispielsweise das Bildungswesen oder die Landespolizei. Um die Menschen deutschlandweit auch in diesen Bereichen vor Diskriminierung zu schützen, gibt es nur ein Mittel: Landesgesetze in allen Bundesländern. In der neuen Veröffentlichung in der Reihe **STANDPUNKTE** legt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes dar, warum es solcher Gesetze bedarf, um die europäischen Vorgaben zum Diskriminierungsschutz vollständig umzusetzen.



Zur Veröffentlichung:  
[antidiskriminierungsstelle.de/standpunkte-ladg](https://antidiskriminierungsstelle.de/standpunkte-ladg)



## Warum die Frist von zwei Monaten im AGG nicht reicht

Von Diskriminierung Betroffene in Deutschland haben zu wenig Zeit, um gegen Diskriminierung vorzugehen. Das zeigt sich auch im europäischen Vergleich. Diese Ausgabe der **STANDPUNKTE** beleuchtet die aktuelle Rechtslage und erläutert, warum Betroffene künftig mindestens zwölf Monate Zeit haben sollten, um diskriminierende Vorfälle zu melden.



Zur Veröffentlichung:  
[antidiskriminierungsstelle.de/standpunkte-agg-fristen](https://antidiskriminierungsstelle.de/standpunkte-agg-fristen)

## Flyer

### **Betriebsräte für Vielfalt – Wie das Betriebsverfassungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Betriebsräte im Einsatz gegen Diskriminierung stärken**

Die meisten Menschen, die sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, wurden im Arbeitsleben diskriminiert. Auch Studien zeigen: Im Job kommt Diskriminierung besonders häufig vor. Betriebsräte, die sich für Vielfalt und Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung starkmachen wollen, haben das Recht auf ihrer Seite. Ein neuer Flyer zeigt, wie das Betriebsverfassungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ineinandergreifen und Betriebsräte beim Einsatz gegen Diskriminierung unterstützen.



Zum Flyer:  
[antidiskriminierungsstelle.de/flyer-betriebsrat](https://antidiskriminierungsstelle.de/flyer-betriebsrat)



### **Du darfst rein – gegen Rassismus an der Clubtür**

Clubs haben das Recht zu bestimmen, wer reinkommt und wer nicht. Klar ist aber auch: Rassismus darf beim Einlass keine Rolle spielen. Welche Rechte haben Menschen, die Rassismus beim Ausgehen erleben, und was müssen sie beachten, wenn sie dagegen vorgehen wollen? Diese Informationen liefert ein Flyer, der im Jahr 2025 grundlegend überarbeitet wurde.



Zum Flyer:  
[antidiskriminierungsstelle.de/diskriminierung\\_in\\_clubs](https://antidiskriminierungsstelle.de/diskriminierung_in_clubs)



## **Sie haben Diskriminierung erlebt? Wir beraten vertraulich und kostenfrei:**



beratung@ads.bund.de



**0800 546 5465** (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)



antidiskriminierungsstelle.de/beratung

### **Impressum**

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

### **Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
11018 Berlin  
antidiskriminierungsstelle.de

### **Allgemeine Anfragen:**

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

### **Konzeption und Gestaltung:** [zweiband.de](http://zweiband.de)

**Druck:** MKL Wentker Druck GmbH

**Stand:** Juni 2026

### **Bildnachweis:**

© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, außer:

Seite 4 (oben links): © Wall Decaux; Seite 4 (unten), Seite 58 (oben) und 59 (oben, rechts, unten):

© photothek/Thomas Imo und Amrei Schulz; Seite 7: © BPA/Steffen Kugler; Seite 19: © privat;

Seite 33: © Katja Hentschel; Seite 37: © photothek/Amrei Schulz; Seite 38, 40 und 41: © photothek/

Janine Schmitz; Seite 43: © Opferperspektive e.V./Peer Neumann; Seite 55 (oben): © Lars Borges; Seite

55 (Mitte): © DIW Berlin/photothek; Seite 58 (unten) und 59 (zweites Bild von oben): © photothek/

Dominik Butzmann und Amrei Schulz; Seite 60 und 62 (oben): © photothek/Dominik Butzmann;

Seite 61 (unten): © Victoria Tomaschko; Seite 63: © Cornelsen Verlag/Benjamin Heinz; Seite 64

(links): © Charles Poorter; Seite 64 (rechts): © Ole Rethans; Seite 66: © Christian Klant; Seite 67 (oben):

© Deutscher BetriebsräteTag; Seite 69: © Laurin Schmid; Seite 74: © photothek/Thomas Imo



