



**Antidiskriminierungsverband
Deutschland**



Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2025

**Gemeinsame Falldokumentation der
Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd**

Themenschwerpunkt: Diskriminierung in der Arbeitswelt

Inhalt

	Vorwort Eva Maria Andrades Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands Deutschland	03
	Grußwort Ferda Ataman Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung	05
I.	Zusammenfassung der Analyse	06
II.	Lagebild Antidiskriminierung 2025: Analyse	09
III.	Themenschwerpunkt: Diskriminierung in der Arbeitswelt	23
	Diskriminierung in der Arbeitswelt: Analyse der Beratungsfälle der Mitgliedsorganisationen im advd	23
	Beschwerdestellen ohne Wirkung? Warum gesetzliche Vorgaben allein nicht ausreichen	34
	Antidiskriminierungsarbeit in der Arbeitswelt: Interview mit ADA Bremen	37
IV.	Diskriminierung in der Arbeitswelt wirksam begegnen: Was muss sich verändern?	42
	Beratungsstellen im advd, die an der Erhebung der Falldaten teilgenommen haben	45
	Impressum	47

Vorwort Eva Maria Andrades

Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands Deutschland



Liebe Leser*innen,

mit dem vorliegenden Bericht erscheint das dritte Lagebild Antidiskriminierung zu Beratungsfällen unserer Mitgliedsorganisationen aus 2025.

Drei Jahre Lagebild Antidiskriminierung machen eines besonders deutlich: Die zentralen Befunde sind keine Momentaufnahme. Zum dritten Mal stellen wir eine deutliche Zunahme an Beratungsanfragen fest. Die Beratungsstellen dokumentieren Jahr für Jahr immer mehr Diskriminierungsfälle, Rassismus bleibt die häufigste dokumentierte Diskriminierungsform, die Arbeitswelt gehört weiterhin zu den zentralen Lebensbereichen, an denen Menschen Diskriminierung erfahren und das AGG ist in fast der Hälfte der Fälle nicht anwendbar.

Dass sich diese Muster wiederholen, verweist auf strukturelle Problemlagen. Die Zahlen zeigen, wo Diskriminierung stattfindet und bei welchen Diskriminierungserfahrungen Betroffene besonders häufig Unterstützung suchen. Die Befunde werfen damit

zugleich die Frage auf, wie wirksamer Diskriminierungsschutz gestaltet und weiterentwickelt werden muss.

Das Lagebild Antidiskriminierung geht dieses Jahr einen Schritt weiter. Neben der jährlichen Auswertung der Beratungsdaten widmen wir uns in einem Schwerpunkt der Diskriminierung in der Arbeitswelt. Der Arbeitskontext ist der Lebensbereich, in dem die Beratungsstellen die meisten Diskriminierungsfälle dokumentieren. Wir schauen deshalb genauer hin: In welchen Situationen erleben Menschen Diskriminierung? Welche Diskriminierungsformen treten besonders häufig auf? Welche Handlungsmöglichkeiten kommen in der Beratung zum Tragen?

Ergänzt wird die quantitative Analyse durch die Perspektive unserer Mitgliedsorganisation ADA Bremen, einer Beratungsstelle, die täglich Betroffene von Diskriminierung in der Arbeitswelt unterstützt. Das Interview macht sichtbar, was hinter den Zahlen steht,

und zeigt, vor welchen Herausforderungen Betroffene und Beratungsstellen in der Praxis stehen.

In einem weiteren Beitrag schauen wir auf innerbetriebliche Beschwerdestellen und die Erfahrungen des advd aus unserem Projekt BERTHA zur Qualifizierung und Vernetzung dieser Stellen. Die Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankert: Sie sollen es Beschäftigten ermöglichen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Doch eine Beschwerdestelle allein garantiert noch keinen wirksamen Schutz. Entscheidend sind ihre konkrete Ausgestaltung, fachliche Qualifizierung, Vertraulichkeit, Ressourcen und die Frage, wie mit Beschwerden tatsächlich umgegangen wird.

Auch die Stimmen verschiedener Expert*innen kommen in diesem Bericht zu Wort. Sie ergänzen die Perspektive der Beratungsstellen um unterschiedliche Einschätzungen dazu, was notwendig ist, um Diskriminierung in der Arbeitswelt wirksamer entgegenzutreten.

Damit verbindet dieses dritte Lagebild drei Perspektiven: die Beratungsdaten, die Erfahrungen aus der Beratungspraxis und die Frage nach konkreten Handlungsmöglichkeiten. Unser Anliegen ist es,

nicht bei der Beschreibung von Diskriminierung stehen zu bleiben, sondern auch dazu beizutragen, Veränderungen anzustoßen.

Die wiederkehrenden Befunde sind deshalb auch ein Auftrag: für einen wirksamen rechtlichen Schutz, für zugängliche und qualifizierte Antidiskriminierungsberatung und für Institutionen und Arbeitgebende, die Verantwortung übernehmen und wirksame Strukturen gegen Diskriminierung schaffen.

Wir danken allen Beratungsstellen, die mit ihrer täglichen Arbeit und ihren Daten zu diesem Lagebild beitragen, sowie allen Betroffenen, die den Beratungsstellen ihre Erfahrungen anvertrauen. Dieser Bericht macht ihre Perspektiven sichtbar und trägt dazu bei, Diskriminierung nicht als Einzelfall, sondern als gesellschaftliche Realität zu verstehen.

Mit herzlichen Grüßen



Eva Maria Andrades

Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsverbands Deutschland e. V.

Grußwort Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

Liebe Leser*innen,

wer einen vermeintlich ausländisch klingenden Namen hat, bekommt seltener eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Wer eine Behinderung hat, wird im Job häufiger übergangen. Wer eine Frau ist, verdient oft weniger. Das ist kein Zufall. Das ist Diskriminierung. Sie hat viele Gesichter – und sie passiert jeden Tag. Gut, dass es Beratungsstellen gibt, die Menschen bei Diskriminierung unterstützen. Und gut, dass sie sich im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) zusammengeschlossen haben.

Zum dritten Mal wertet der advd die Fälle seiner Beratungsstellen aus. Sie haben im Vergleich zu den Vorjahren stark zugenommen. Wir wissen aber aus zahlreichen Studien: viele Menschen melden Diskriminierung nicht, weil sie ihre Rechte nicht kennen, weil sie Angst vor den Folgen haben oder weil die nächste Beratungsstelle zu weit entfernt ist.

Das Lagebild Antidiskriminierung 2025 macht deutlich, was sonst unsichtbar bleibt – Diskriminierung kommt fast überall vor, im Alltag oder bei der Arbeit, im Bildungsbereich, bei der Gesundheitsversorgung oder bei der Suche nach Wohnraum.

Der advd leistet seit Jahren unverzichtbare Arbeit. Er qualifiziert Berater*innen bundesweit, vernetzt Beratungsstellen und sorgt dafür, dass Menschen Hilfe finden, die Diskriminierung erlebt haben. In den Beratungsstellen werden sie ernst genommen und über ihre Rechte aufgeklärt. Der advd ist mit seinen Beratungsstellen vor Ort bei den Menschen – nah an ihrem Leben und nah an ihren Problemen. Für seine Arbeit verdient der advd großen Respekt.

Ich danke allen Berater*innen und dem gesamten advd-Team für ihren Einsatz.

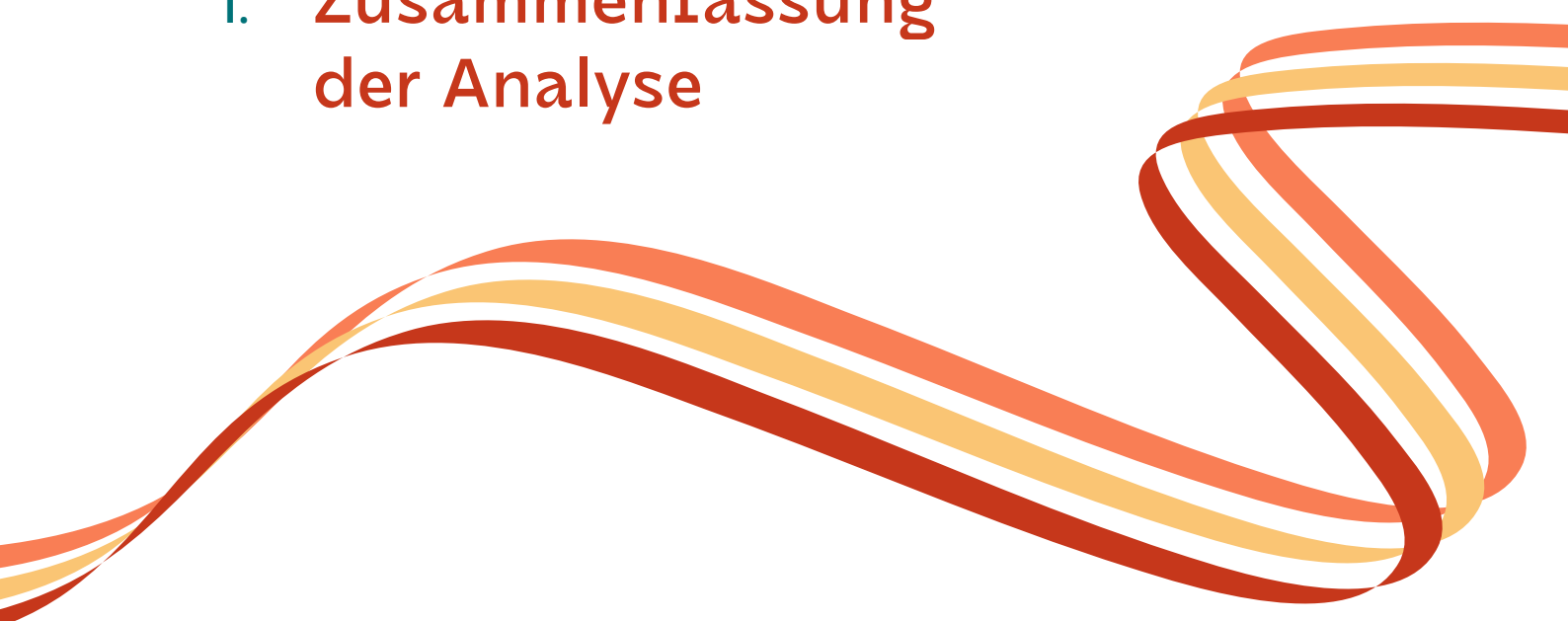
Ihre



Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

I. Zusammenfassung der Analyse



1. Deutlicher Anstieg von gemeldeten Diskriminierungsfällen

Im Jahr 2025 wurden bei den teilnehmenden Beratungsstellen im advd 4.106 neue Diskriminierungsfälle gemeldet.¹ Das entspricht durchschnittlich 142 Fällen pro Beratungsstelle. Gegenüber 2024 stieg dieser Durchschnitt um 19,0 %, gegenüber 2023 um 35,9 %.²

Diese Zahlen zeigen klar: An jedem Tag des Jahres wurden über elf neue Diskriminierungsfälle gemeldet, und das allein bei etwa drei Viertel der Beratungsstellen im advd. Die tatsächliche Zahl der bei allen Beratungsstellen erfassten Diskriminierungsfälle dürfte also deutlich höher liegen.

Die gemeldeten Diskriminierungserfahrungen betreffen nahezu alle Lebensbereiche – darunter Arbeit, Bildung, Behörden, Gesundheit, Dienstleistungen und Wohnen – sowie zahlreiche Diskriminierungsdimensionen wie Rassismus, Geschlecht, Behinderung / chronische Erkrankung, Lebensalter, sexuelle Identität oder sozialer Status.

2. Über die Hälfte der erfassten Fälle betreffen Rassismus

Rassistische Diskriminierungsfälle machen weiterhin mehr als die Hälfte der erfassten Fälle aus. 54,6 % aller Fälle betreffen Rassismus und Antisemitismus. Die durchschnittliche absolute Zahl rassistischer

¹ In das aktuelle Lagebild Antidiskriminierung fließen Diskriminierungsfälle ein, die im Jahr 2025 bei den Antidiskriminierungsstellen im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) neu gemeldet und beraten wurden. 2025 haben an der gemeinsamen Auswertung der Falldokumentation 29 der 40 Beratungsstellen im advd teilgenommen.

² Die absoluten Fallzahlen gegenüber den Vorjahren werden anhand der durchschnittlichen Anzahl der Fälle pro Beratungsstelle verglichen.

Diskriminierungsfälle pro Beratungsstelle ist gegenüber dem Höchststand des Vorjahrs nochmals leicht angestiegen.

Die meisten dokumentierten Fälle von Rassismus betreffen anti-Schwarzen Rassismus (55,3 % der Fälle von Rassismus) und antimuslimischen Rassismus (36,7 %), gefolgt von anti-osteuropäischem (8,8 %) und anti-asiatischem Rassismus (6,9 %).

Fälle von Rassismus werden weiterhin am häufigsten im Arbeitskontext und im Bildungsbereich gemeldet. Bemerkbar ist zudem der Anstieg des Anteils gemeldeter rassistischer Diskriminierungsfälle beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (11,6 % der Fälle von Rassismus, +2,2 Prozentpunkte) sowie im Bereich Arbeit (25,1 % +2,1 Prozentpunkte).

3. Zunahme der Fälle von Diskriminierung anhand von Geschlecht, sexueller Identität, Behinderungen/chronischen Erkrankungen und Lebensalter

Jeder fünfte dokumentierte Fall (20,0 %) betrifft Diskriminierung anhand von Geschlecht. Gegenüber dem Vorjahr steigt der Anteil der erfassten Fälle von Diskriminierung anhand von Geschlecht um 4,9 Prozentpunkte.

Diskriminierung anhand von Behinderungen / chronischen Erkrankungen macht fast ein Fünftel der Fälle aus (18,0 %, +1,6 Prozentpunkte). Diskriminierung anhand von sexueller Identität betrifft 10,8 % der Fälle (+6,9 Prozentpunkte). Diskriminierung anhand des Lebensalters macht 4,3 % der Fälle aus (+1 Prozentpunkt).

Die durchschnittliche absolute Zahl dieser gemeldeten Diskriminierungsfälle pro Beratungsstelle nahm gegenüber dem Vorjahr zu.

4. Anzahl der Fälle jenseits des AGG bleibt hoch

Knapp ein Drittel der gemeldeten Diskriminierungsfälle findet weiterhin im Kontext öffentlicher Institutionen statt (Bildungseinrichtungen, Polizei, Justiz oder Ämter), also im Bereich, der nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt ist (32,6 %).

Zwar wird das AGG in 43,9 % der verfügbaren Fälle als relevant genannt. Gleichzeitig gewinnt die Heranziehung anderer Rechtsgrundlagen, insbesondere aus dem Arbeits-, Privat-, Straf- und Asylrecht, in der Beratung an Bedeutung (26,7 %).

5. Diskriminierung in der Arbeitswelt gehört für viele Betroffene zur Alltagserfahrung

Die meisten gemeldeten Diskriminierungsfälle ereignen sich weiterhin im Arbeitskontext. Fälle von Diskriminierung in der Arbeitswelt machen mehr als ein Viertel aller Fälle aus (26,7 %). Anfragen zu Diskriminierungen in der Arbeitswelt nahmen gegenüber dem Jahr 2023 überdurchschnittlich zu. Im Vergleich zu 2023 ist die Zahl der Fälle pro Beratungsstelle in diesem Bereich um 54,2 % gestiegen.

Fast jeder zweite dieser Fälle (48,2 %) betrifft rassistische Diskriminierung. Im Vergleich zu allen Fällen sind Diskriminierungsfälle anhand von Geschlecht (25 %, +5,0 Prozentpunkte), Behinderung / chronischer Erkrankung (20,7 %, +2,7 Pp.) und Lebensalter (6,2 %, +2,0 Pp.) im Arbeitskontext überdurchschnittlich vertreten.

Diskriminierung kann Menschen in allen Phasen des Arbeitslebens treffen, vom Zugang zum Arbeitsplatz über den Arbeitsalltag bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Mit 73,8 % betrifft die große Mehrheit der gemeldeten Diskriminierungsfälle im Arbeitskontext den Arbeitsalltag selbst. Dazu zählen

beispielsweise rassistische Beleidigungen, sexuelle Belästigung sowie Benachteiligungen bei der Leistungsbewertung, der Vergütung oder Beförderung.

Gleichzeitig zeigen sich je nach Machtverhältnis einige Differenzierungen: Im Vergleich zu allen arbeitsbezogenen Fällen werden sexistische und rassistische Diskriminierungen überproportional häufig in bestehenden Arbeitsverhältnissen gemeldet. Rassistische Diskriminierung wird zudem überproportional häufig im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gemeldet. Fälle von Altersdiskriminierung sowie von Diskriminierung anhand von Behinderungen/chronischer Erkrankungen werden im Vergleich zu allen arbeitsbezogenen Fällen überproportional häufig im Zusammenhang mit der Arbeitsuche sowie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gemeldet.³

Schließlich zeigt sich, dass sich auch viele Betroffene trotz befristeter Arbeitsverträge an die Beratungsstellen wenden. Gleichzeitig stammen die meisten Anfragen von Ratsuchenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Die Befunde deuten darauf hin, dass prekäre Beschäftigungsbedingungen und die Sorge vor existenziellen Konsequenzen Einfluss darauf haben können, ob Betroffene sich aktiv gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zur Wehr setzen.

³ Diese Differenzierungen beschreiben relative Überproportionen im Vergleich zu allen Fällen im Arbeitskontext. Die Zahlen bedeuten also nicht, dass die jeweiligen Diskriminierungsfälle nicht ebenfalls häufig in anderen Phasen des Arbeitslebens vorkommen.

II. Lagebild Antidiskriminierung 2025: Analyse

Einführung

Bereits zum dritten Mal zeigen wir im *Lagebild Antidiskriminierung* zentrale Erkenntnisse aus Diskriminierungsfällen auf, die von den Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd erfasst und beraten wurden.⁴ Diese Zahlen leisten einen wichtigen Beitrag: Sie machen die Diskriminierungserfahrungen der Betroffenen sichtbar und unterstreichen die wichtige Bedeutung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsarbeit.

In die Analyse fließen Diskriminierungsfälle ein, die im Jahr 2025 bei den Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd, die an der Auswertung teilge-

nommen haben, neu gemeldet und beraten wurden. Die Daten basieren auf einem intensiven, oft längerfristigen fachlichen Beratungsprozess⁵ im direkten Austausch mit den betroffenen Ratsuchenden.

Mit anderen Worten handelt es sich um Fälle, bei denen der erste Kontakt im Jahr 2025 stattgefunden hat. Diese Fälle kamen somit zu den bereits laufenden Beratungsfällen *zusätzlich* hinzu. Das tatsächliche Beratungsaufkommen in den Beratungsstellen ist also höher, als die Zahlen vermuten lassen könnten. Gleichzeitig spiegeln Fälle, die bei Beratungsstellen gemeldet werden, nur einen kleinen Ausschnitt der

⁴ 11,9 % der analysierten Fälle sind darüber hinaus einfache Meldungen von Diskriminierungen ohne beraterische Tätigkeit (z. B. via E-Mail oder Kontaktformular).

⁵ Grundlage der Beratungsprozesse bilden die einheitlichen advd-Beratungsstandards. Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland (2009) (Hrsg.): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland e. V. (advd). Leipzig: advd.

Diskriminierungserfahrungen in Deutschland wider.⁶ Das Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen in Deutschland dürfte daher deutlich höher liegen.⁷

An der diesjährigen Erhebung nahmen 29 der 40 Mitgliedsorganisationen im advd teil.⁸ Die Rücklaufquote beträgt damit fast 75 %. Die anonymisierten Daten wurden in der advd-Geschäftsstelle auf Basis der einheitlichen advd-Dokumentationsstandards ausgewertet.⁹ Ein Großteil der Analyse erfolgte mithilfe der webbasierten advd-Dokumentationssoftware „Digitale Akte“.¹⁰

Fallzahlen

Im Jahr 2025 registrierten die teilnehmenden Beratungsstellen insgesamt 4106 neue Fälle von Diskriminierung (Abb. 1).¹¹ Diese Zahl verdeutlicht das Ausmaß der Beratungsarbeit: An jedem Tag des Jahres wurden über 11 *neue* Diskriminierungsfälle erfasst, und das allein bei etwa drei Viertel der Mitgliedsorganisationen im advd.

Dies entspricht durchschnittlich 142 neuen Diskriminierungsfällen pro Beratungsstelle im Jahr 2025, und damit einem Anstieg um 19,0 % gegenüber dem Vorjahr.¹² Im Vergleich zu 2023 erhöhte sich die Zahl der neu eingegangenen Fälle pro Beratungsstelle sogar um 35,9 %. Innerhalb von zwei Jahren ist die durchschnittliche Anzahl neuer Diskriminierungsfälle damit um mehr als ein Drittel gestiegen.

Die Zahl neuer Fälle pro Beratungsstelle stieg seit 2023 um mehr als ein Drittel.

⁶ Ein zentraler Grund ist die Tatsache, dass nur die allerwenigsten Betroffenen von Diskriminierung Beratungs- oder Beschwerdestellen aufsuchen. Beispielsweise wenden sich jeweils nur zwei Prozent der Betroffenen mit Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz an externe Beratungsstellen sowie an innerbetriebliche Beratungsstellen (Giardina, Laura; Sive, Anna; Rahman, Lea; Göroğlu, Rana; Lohaus, Stefanie 2026: *Sexismus am Arbeitsplatz. Studie zu Ausmaß, Erscheinungsformen und Folgen*. Berlin: Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, S. 63). Ein weiterer Grund ist die Unterfinanzierung der bestehenden zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstrukturen und der kontinuierliche Bedarf an Aus- und Aufbau eines flächendeckenden Beratungsangebots (Bartel, Daniel / Kalpaka, Annita 2022: *Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

⁷ vgl. Wieland, Ulrike/Kober, Ulrich (2023): *Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung; Fuchs, Leonie; Gahein-Sama, Massa; Kim, Tae Jun; Lam, Mary; Mengi, Aylin; Podkowik, Klara; Tran, Kien und Zindel, Zaza (2026): *Verfestigte Abwertungen, fragiles Vertrauen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland*. NaDiRa-Monitoringbericht 2026, Berlin: DeZIM.; Bartsch, Samira; Meksem, Miriam, unter der Mitarbeit von Ilse Kuschel (2026): *Wie Deutschland Diskriminierung erlebt. Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/soep_auswertung.pdf.

⁸ Wir bedanken uns bei allen Beratungsstellen im advd, die an dieser Studie teilgenommen haben. Die Liste der beteiligten Beratungsstellen befindet sich am Ende der Publikation.

⁹ Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2024a): *Die advd-Falldokumentation: Handreichung und Kategoriensystem*. Berlin: advd.

¹⁰ www.digitale-akte.org.

¹¹ Den fachlichen Beratungsstandards des advd folgend definieren wir Diskriminierung als Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird. Antidiskriminierungsverband Deutschland (2009), S. 5; vgl. UN-Antirassismuskonvention (1965): https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/ICERD/ICERD_Konvention.pdf

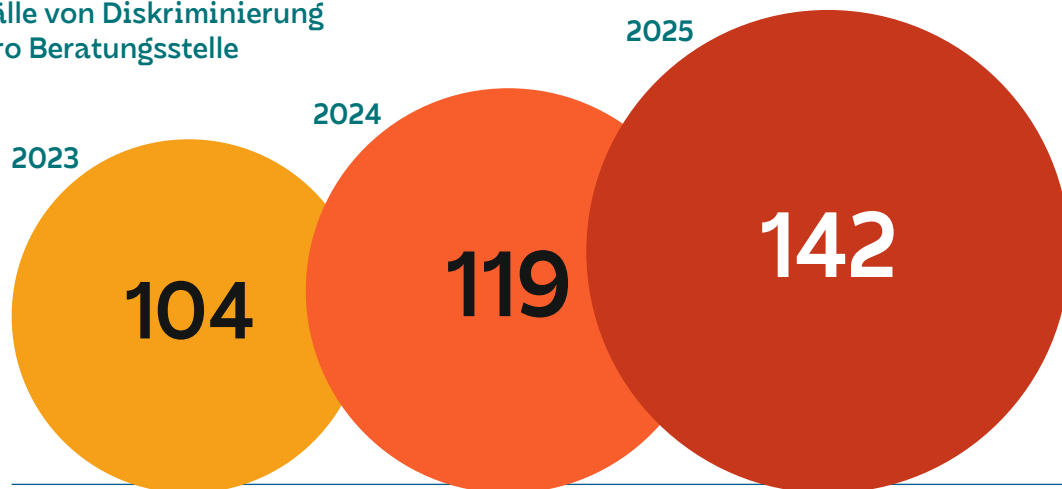
¹² Aufgrund von unterschiedlichen Teilnahmequoten werden die absoluten Fallzahlen gegenüber den Vorjahren anhand der durchschnittlichen Anzahl der Fälle pro Beratungsstelle verglichen.

Abb. 1: Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2025: Fallzahlen

2025 insgesamt

4106 neue Fälle von
Diskriminierung

Fälle von Diskriminierung
pro Beratungsstelle



Machtverhältnisse

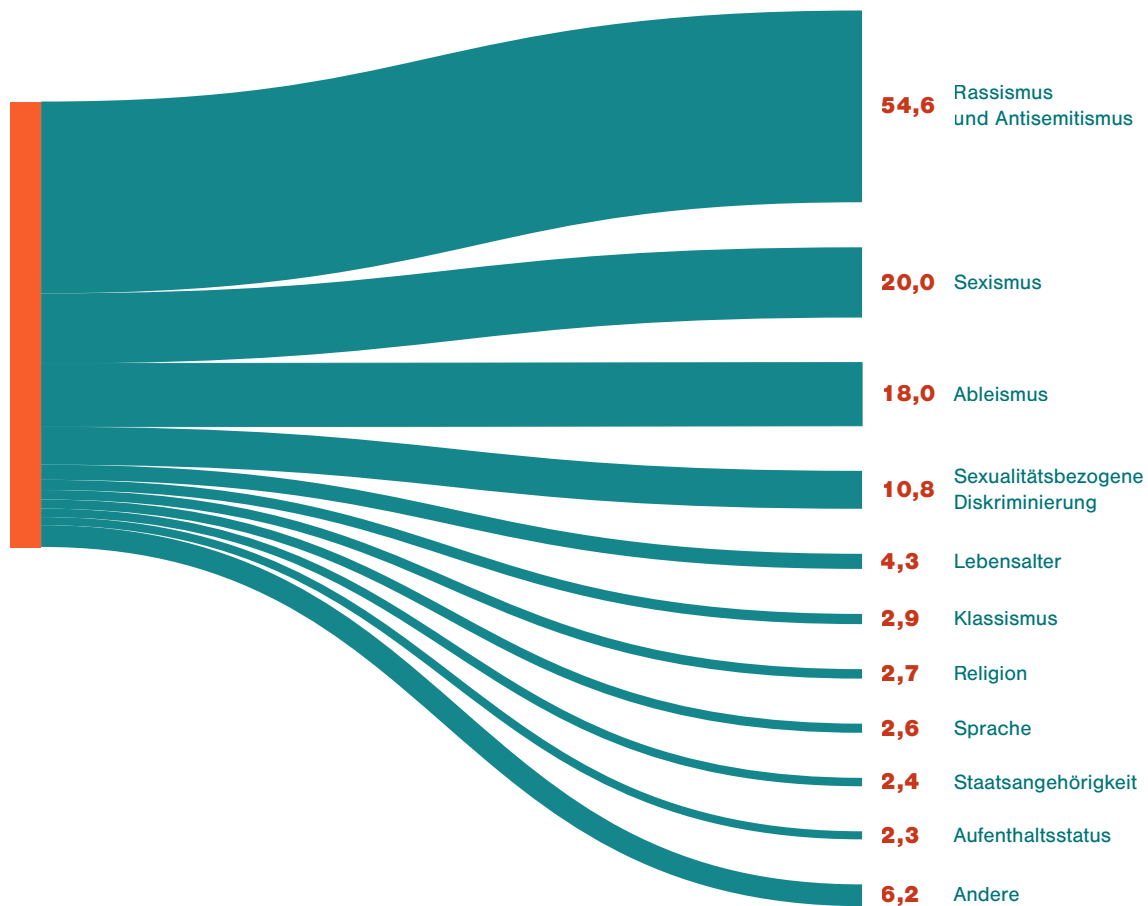
Im folgenden Abschnitt betrachten wir die Machtverhältnisse¹³ hinter den erfassten Diskriminierungsfällen (Abb. 2). Wie bereits in den Vorjahren machen Fälle von Rassismus und Antisemitismus mit 54,6 % den Großteil der gemeldeten Fälle aus.

Jeder fünfte dokumentierte Fall (20,0 %) betrifft sexistische Diskriminierungen, darunter Benachteiligungen anhand des Geschlechts oder sexuelle Belästigung. Gegenüber dem Vorjahr steigt der Anteil

**Zunahme von
Diskriminierungsfällen anhand
von Geschlecht, Behinderung,
sexueller Identität und
Lebensalter.**

¹³ Die Ursache für Diskriminierung liegt nicht in sozio-demographischen „Merkmalen“ der betroffenen Personen an sich, sondern in historisch gewachsenen gesellschaftlichen Machtverhältnissen (z. B. Rassismus, Sexismus, Ableismus). Bei der Auswertung der – tatsächlichen oder zugeschriebenen – Merkmale, entlang derer Diskriminierungen stattfindet, sprechen wir daher von Machtverhältnissen. Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.) (2009). Antidiskriminierungsverband Deutschland (2024c).

Abb. 2: Diskriminierungsfälle nach Machtverhältnissen



N=4009. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

der erfassten Fälle sexistischer Diskriminierung um 4,9 Prozentpunkte.

An dritter Stelle befinden sich ableistische Diskriminierungen entlang von Behinderungen / chronischen Erkrankungen (18,0 % +1,6 Prozentpunkte), gefolgt von Diskriminierungen anhand sexueller Identität (10,8 %, +6,9 Prozentpunkte). Diskriminierung anhand vom Lebensalter macht wiederum 4,3 % der Fälle aus (+1 Prozentpunkt).

Die durchschnittlichen absoluten Zahlen der gemeldeten Diskriminierungsfälle pro Beratungsstelle anhand von Geschlecht, Behinderung / chronischer Erkrankung, sexueller Identität und Lebensalter erreichten im Vergleich zu den Vorjahren einen neuen Höchststand.

Diskriminierungsfälle, die auf weiteren gesellschaftlichen Machtverhältnissen beruhen und nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgedeckt sind, spielen weiterhin eine wichtige Rolle. Insgesamt stehen 16,4 % der dokumentierten Fäl-

le im Zusammenhang mit Machtverhältnissen, die durch das AGG derzeit nicht geschützt sind.¹⁴

Aus der Beratungspraxis:

Diskriminierung nach der Elternzeit

Die Ratsuchende arbeitet in einer Leitungsposition und nimmt nach ihrer Schwangerschaft Elternzeit. Während ihrer Abwesenheit wird sie von einem Kollegen vertreten.

Bei ihrer Rückkehr muss sie feststellen, dass ihr bisheriger Vertreter nun als neue Führungsebene über ihr eingesetzt wurde. Ihre ursprünglichen Aufgaben werden nun von ihm übernommen. Sie selbst bleibt zwar in Leitungsposition, erhält allerdings nur noch Arbeitsaufträge, die nicht der Tätigkeitsbeschreibung ihres Arbeitsvertrages entsprechen.

Die Ratsuchende wendet sich an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle. Im Beratungsgespräch werden der zeitliche Zusammenhang zwischen Schwangerschaft, Elternzeit und der Veränderung ihrer beruflichen Position sowie mögliche Hinweise auf eine geschlechtsbezogene Benachteiligung erörtert. Die Beratungsstelle unterstützt sie bei der Einordnung des Sachverhalts, der Dokumentation der Veränderungen und der Formulierung eines Beschwerdeschreibens an den Arbeitgeber. Zusätzlich nimmt die Ratsuchende anwaltliche Unterstützung in Anspruch.

Im weiteren Verlauf wechselt die Geschäftsführung. Die neue Geschäftsführung überprüft die Situation und setzt die Ratsuchende wieder in ihrer ursprüng-

lichen Position mit den entsprechenden Aufgaben und Verantwortungsbereichen ein.

Der Fall verdeutlicht, dass Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Elternzeit nicht ausschließlich in einer Kündigung oder einer formalen Herabstufung bestehen muss. Auch wenn eine Beschäftigte ihre bisherige Positionsbezeichnung und ihr Gehalt behält, kann die Entziehung wesentlicher Aufgaben, Verantwortung und Entscheidungsspielräume eine erhebliche berufliche Benachteiligung darstellen. Der Fall zeigt zudem die Bedeutung niedrigschwelliger Antidiskriminierungsberatung, einer sorgfältigen Dokumentation und einer frühzeitigen rechtlichen Prüfung.

Um die Erkenntnisse aus der Auswertung von Beratungsfällen besser einordnen zu können, vergleichen wir sie mit verfügbaren repräsentativen Daten zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Die neueste Sonderauswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) erfasst Diskriminierungserfahrungen in einer repräsentativen Befragung der Bevölkerung.¹⁵ Der Vergleich zeigt: In den Beratungsstellen sind Fälle aufgrund rassistischer Diskriminierung und Ableismus häufiger vertreten, als es ihrem Anteil an den Diskriminierungserfahrungen in der Bevölkerung entspricht. Die Anteile von Anfragen wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung entsprechen hingegen weitgehend den im SOEP ausgewiesenen Anteilen. Fälle von Diskriminierung anhand von Lebensalter, sozialem Status und Religion erreichen die Beratungsstellen im Vergleich zu den in der Studie genannten Diskriminierungserfahrungen seltener.

¹⁴ Darunter zählen Diskriminierungen anhand von Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus, Sprache, sozialen Status sowie anhand von anderen Machtverhältnissen wie Fürsorgeverantwortung, Familienstand, Schönheitsideale/Lookismus oder Körpergewicht.

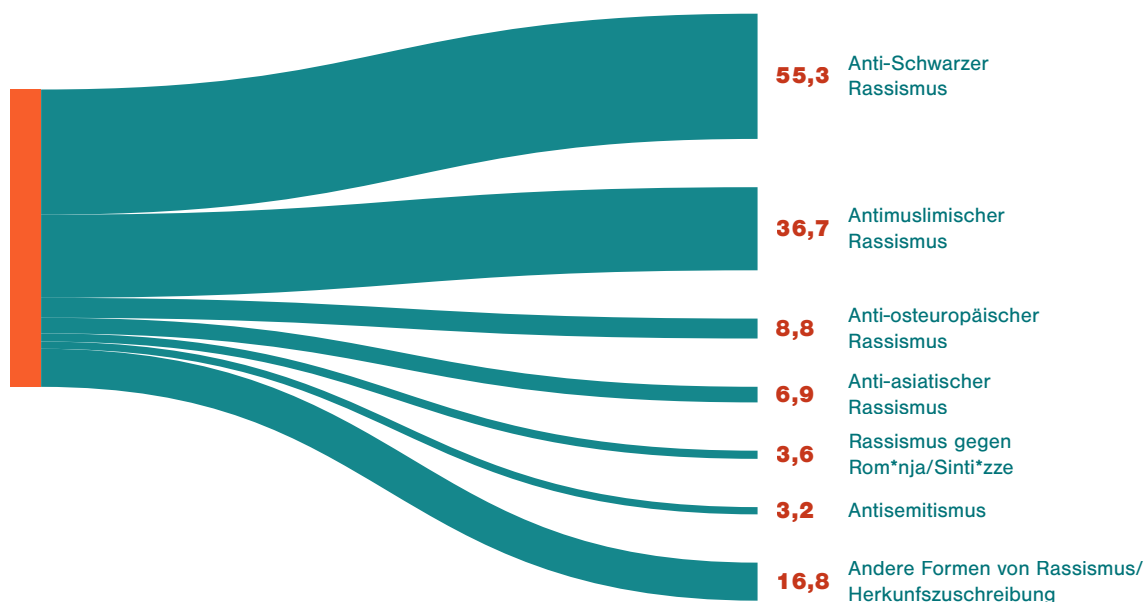
¹⁵ Bartsch, Samera; Meksem, Miriam, unter der Mitarbeit von Ilse Kuschel (2026): *Wie Deutschland Diskriminierung erlebt. Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/soep_auswertung.pdf. Anmerkung: Die in der Studie berichteten Diskriminierungserfahrungen bezogen sich auf den Zeitraum 2021–2023, was die Ergebnisse und Vergleiche beeinflussen kann (Bartsch/Meksem 2026, S. 13). Im Fall von Rassismus und Religionsdiskriminierung können die Unterschiede zum Teil auch auf die fachliche Einordnung der Zusammenhänge zwischen den beiden Machtverhältnissen im Rahmen des Beratungsprozesses zurückzuführen sein.

Im nächsten Schritt betrachten wir genauer die dokumentierten Fälle von Rassismus und Antisemitismus¹⁶ (Abb. 3).

Im Jahr 2025 betreffen die meisten dokumentierten Fälle von Rassismus anti-Schwarzen Rassismus (55,3 %) und antimuslimischen Rassismus (36,7 %). An dritter Stelle stehen Fälle vom anti-osteuropäischen Rassismus (8,8 %), gefolgt vom anti-asiatischen Rassismus (6,9 %).

Auch 2025 zeigt sich, dass Rassismus oft mit weiteren Machtverhältnissen verschränkt ist. Rassistische Diskriminierungsfälle stehen im Zusammenhang mit etwa 27,2 % der Fälle von Sexismus, 20,8 % der Fälle von Altersdiskriminierung, 11,7 % der Fälle von Diskriminierung anhand sexueller Identität oder 11,4 % der Fälle von Ableismus. Intersektionale Perspektiven bleiben daher auch für zielgruppenspezifische Beratungsprozesse von zentraler Bedeutung.

Abb. 3: Fälle von Rassismus und Antisemitismus.



N=1152. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

¹⁶ Aus methodischen und auswertungstechnischen Gründen wurde Antisemitismus bei der Auswertung der Machtverhältnisse zusammen mit dem Machtverhältnis „Rassismus“ ausgewertet. Dies bedeutet keine inhaltliche Gleichsetzung der beiden Machtverhältnisse und kann im advd-Dokumentationssystem ausdifferenziert erfasst werden. Zu der Diskussion vgl. Aalders, Sophia; Ionescu, Camille und Steffen Beigang (2022): Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 42, Fußnote 7.

Wie bereits in den Vorjahren zeigt sich, dass die Antidiskriminierungsberatung im advd nicht alle von Diskriminierung betroffenen Communitys gleichermaßen erreicht. Dies kann auf unterschiedliche Zugangsbarrieren und strukturelle Hürden bei der Inanspruchnahme von Beratung hinweisen. Gleichzeitig bestehen für bestimmte Diskriminierungsformen und Betroffenengruppen spezialisierte community-basierte Beratungsangebote, die neben der allgemeinen Antidiskriminierungsberatung eine wichtige Funktion übernehmen. So werden viele Fälle von Antisemitismus von spezialisierten Community-basierten Beratungsstellen beraten¹⁷, z. B. durch Ofek e. V.¹⁸ Meldungen zu Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze werden wiederum z. B. von Community-Stellen des Netzwerks der Melde- und Informationsstellen Antiziganismus (MIA) erfasst.¹⁹ Seit April 2025 haben Betroffene zusätzlich die Möglichkeit, im Rahmen des neu geschaffenen „Rechtshilfenetzwerks gegen Antiziganismus“ von MIA kostenlose juristische Erstberatung in Anspruch zu nehmen.²⁰

Auch im Rahmen des von der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus geförderten Projektes „Community-basierte Beratung gegen Rassismus“ sind in den letzten Jahren neue Anlauf- und Beratungsstellen entstanden.

Eine geringere Inanspruchnahme allgemeiner Antidiskriminierungsberatung ist daher nicht ausschließlich als fehlende Erreichbarkeit zu verstehen, sondern kann auch mit vorhandenen spezialisierten Unterstützungsstrukturen und unterschiedlichen Beratungswegen zusammenhängen.

Lebensbereiche

Abbildung 4 zeigt, in welchen Kontexten die erfassten Diskriminierungsfälle stattfinden. Wie im Vorjahr werden mehr als ein Viertel der Diskriminierungsfälle im Arbeitskontext registriert (26,7 %). Die Arbeitswelt bleibt damit der häufigste Lebensbereich, in dem die Beratungsstellen im advd tätig werden. Vor diesem Hintergrund vertiefen wir die Analyse von Diskriminierungsfällen in der Arbeitswelt in unserem diesjährigen Themenschwerpunkt (siehe darauffolgende Beiträge in diesem Lagebild).

Auch in diesem Jahr zeigt sich, dass Diskriminierung für viele Ratsuchende zum Alltag gehört und in unterschiedlichen Lebensbereichen auftritt. Neben dem Arbeitskontext betreffen die meisten Fälle Diskriminierungen im Bildungsbereich (15,6 %), im Kontakt mit Ämtern und Behörden (12,2 %), beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (11,4 %) sowie im Bereich Wohnen (9,2 %).

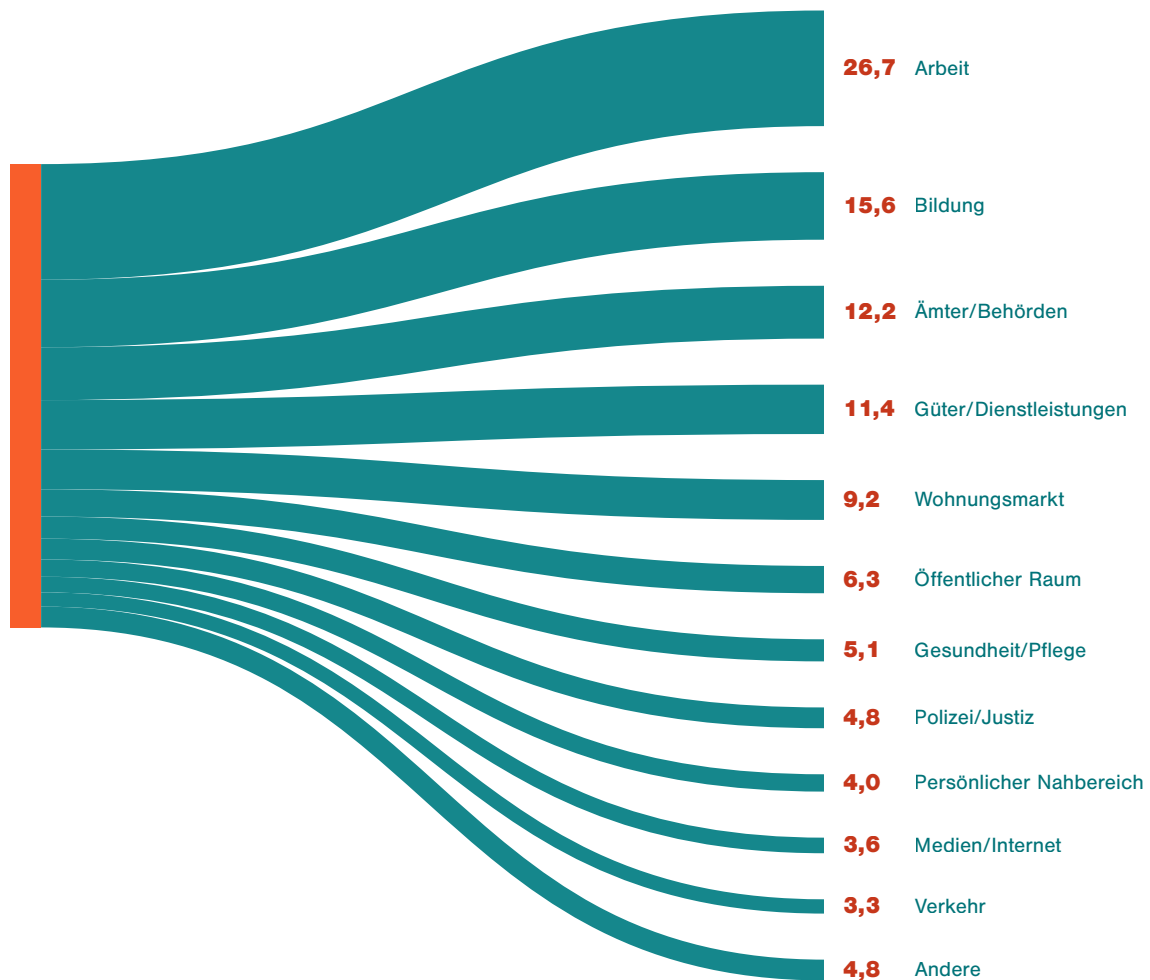
¹⁷ ada.NRW (2023) (Hrsg). Antidiskriminierungsberatung der Freien Wohlfahrtspflege NRW. Jahresbericht 2022. Wuppertal: ada.NRW, S. 22. Hauser, Katja / Hötzel, Clemens / Mentz, Paul / Salzmann, Sebastian (2020): Antisemitismus in Nordrhein-Westfalen. Wahrnehmungen und Erfahrungen jüdischer Menschen. Düsseldorf: Die Antisemitismusbeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen, S. 14f.

¹⁸ Ofek e. V. (2026). Ofek Beratungsstatistik 2024–25. https://ofek-beratung.de/wp-content/uploads/2026/02/OFEK_LSA_Beratungsstatistik_2024-25.pdf.

¹⁹ MIA (2026): Vierter Jahresbericht der Melde- und Informationsstelle Antiziganismus. Berlin: MIA.

²⁰ <https://www.antiziganismus-melden.de/rechtshilfenetzwerk/>

Abb. 4: Diskriminierungsfälle nach Lebensbereichen



N=3994. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Insbesondere in den Bereichen Güter und Dienstleistungen (+1,9 Prozentpunkte) sowie bei Diskriminierung im öffentlichen Raum (+1,1 Prozentpunkte) steigt der Anteil der registrierten Fälle im Vergleich zum Vorjahr. Im Bereich Güter und Dienstleistungen ereignen sich die Diskriminierungsfälle insbesondere in Geschäften, bei Freizeit- und Sportdienstleistungen wie Fitness-Centern sowie im Bereich von Finanzdienstleistungen.

Ein vertiefender Blick in die Daten sowie qualitative Berichte aus den Beratungsstellen verdeutlichen, dass Betroffene dabei mit vielen verschiedenen Formen von Diskriminierung konfrontiert sind. So kommt es z. B. zu Beleidigungen und Körperverletzung im öffentlichen Raum und im Wohnumfeld, Verwehrung gleichberechtigter Behandlung im Bildungsbereich und durch Behörden, pauschaler Kriminalisierung in Geschäften sowie rassistischen Kontrollen im ÖPNV und im Kontakt mit der Polizei.

Besonders häufig wenden sich Betroffene an die zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen bei Diskriminierung im Kontext öffentlicher Institutionen, also im Bereich, der nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt ist. Fälle im Bereich von Bildungseinrichtungen sowie im Kontakt mit Polizei, Justiz oder Ämtern machen fast ein Drittel der registrierten Fälle aus (32,6 %). Zum Vergleich: im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) benennen 27,4 % der Befragten Diskriminierungserfahrungen im Bereich des staatlichen Handelns.²¹

Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatung bleibt eine zentrale Anlaufstelle bei Diskriminierung in öffentlichen Institutionen.

Der Vergleich mit repräsentativen Daten unterstreicht die Bedeutung von zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen als wichtige Anlaufstellen bei Diskriminierung durch öffentliche Institutionen. Die hohe Zahl entsprechender Beratungsfälle kann zudem darauf hinweisen, dass Betroffene gerade bei institutioneller Diskriminierung einen besonderen Bedarf an unabhängiger Beratung und Unterstützung haben. Im Gegensatz zu internen Beschwerdestellen innerhalb von Institutionen bieten zivilgesellschaftliche Beratungsstellen einen vertraulichen und parteilichen Zugang, der es Betroffenen erleichtern kann, Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

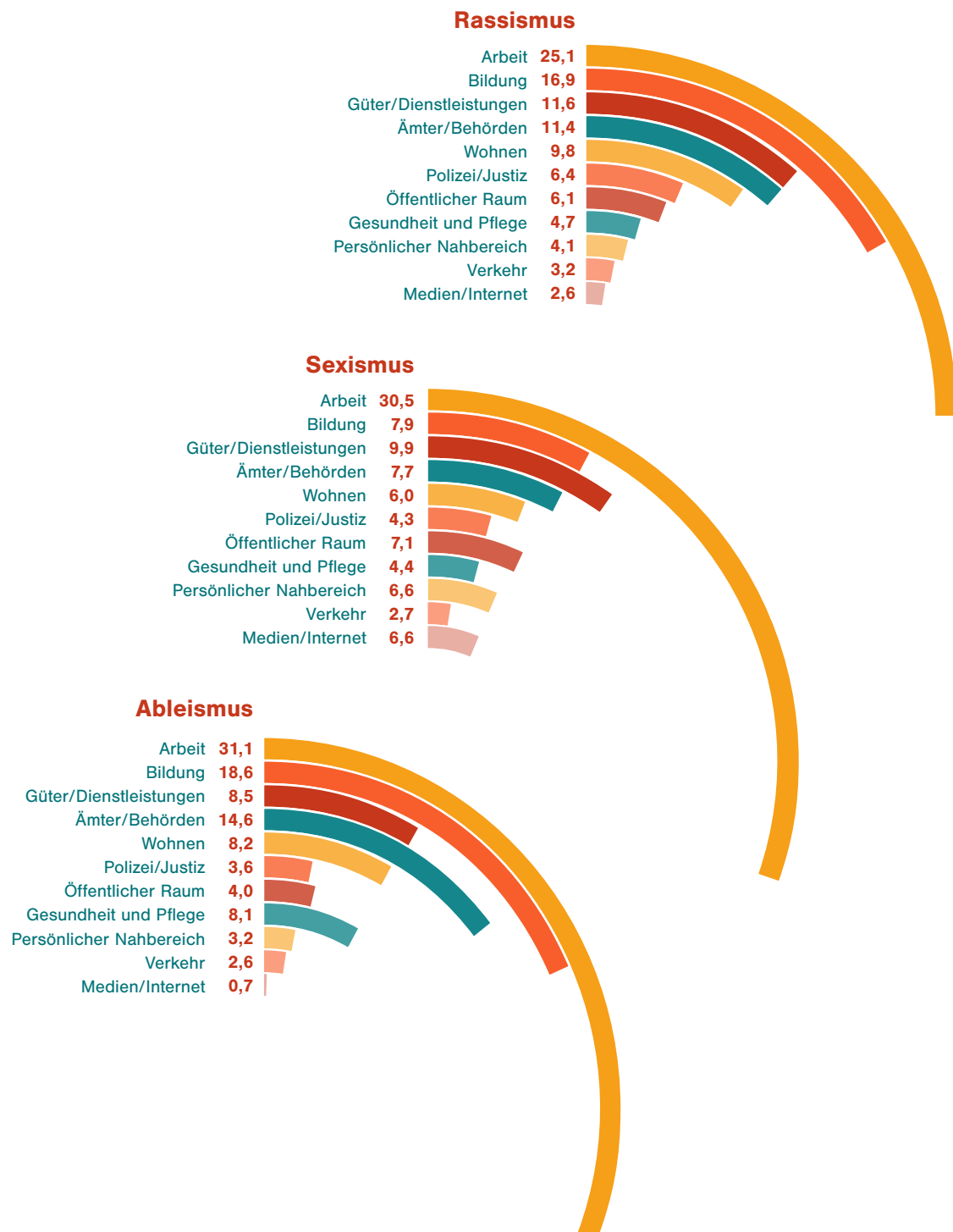
Abbildung 5 zeigt ausgewählte Machtverhältnisse nach den jeweils häufigsten Lebensbereichen. Fälle von Rassismus treten am häufigsten im Arbeitskontext (25,1 % aller Fälle von Rassismus), im Bildungsbereich (16,9 %) sowie beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen auf (11,6 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil rassistischer Diskriminierungsfälle insbesondere in den Bereichen Güter und Dienstleistungen (+2,2 Prozentpunkte) sowie Arbeit (+2,1 Prozentpunkte) gestiegen.

Sexistische Diskriminierungsfälle werden ebenfalls am häufigsten im Arbeitskontext gemeldet (30,5 % aller Fälle von Sexismus), gefolgt von den Bereichen Güter und Dienstleistungen (9,9 %) sowie Bildung (7,9 %). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil sexistischer Diskriminierungsfälle insbesondere im Bereich Güter und Dienstleistungen und im öffentlichen Raum gestiegen (jeweils +1,3 Prozentpunkte).

Ableistische Diskriminierungsfälle werden weiterhin besonders häufig in den Bereichen Arbeit (31,1 % aller Fälle von Ableismus), Bildung (18,6 %) sowie im Kontakt mit Ämtern und Behörden (14,6 %) erfasst. Gegenüber dem Vorjahr nimmt der Anteil ableistischer Diskriminierungsfälle insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Pflege (+2,5 Prozentpunkte), Arbeit (+2,1 Prozentpunkte), im persönlichen Nahbereich, z. B. in der Nachbarschaft (+1,6 Prozentpunkte) sowie im öffentlichen Raum (+1,2 Prozentpunkte) zu.

²¹ Bartsch/Meksem 2026: 21.

Abb. 5: Ausgewählte Machtverhältnisse nach Lebensbereich



N=3994. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Aus der Beratungspraxis: Rassistische Diskriminierung bei der Kündigung

Ein Werkstudent erhält eine Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber begründet die Kündigung offiziell mit unzureichenden Leistungen.

Aus Sicht der ratsuchenden Person bestehen jedoch Hinweise darauf, dass die Kündigung in einem Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung stehen könnte. Der direkte Vorgesetzte hatte zuvor mehrfach rassistische Äußerungen gegenüber der ratsuchenden Person gemacht. Dazu gehörte unter anderem die Aufforderung, in das „Heimatland zurückzukehren“. Darüber hinaus hatte der Vorgesetzte eine weitere rassistische Nachricht über einen Chat versendet. Konkrete Hinweise auf tatsächliche Leistungsmängel waren der ratsuchenden Person nicht bekannt.

Die ratsuchende Person wendet sich daraufhin an die Antidiskriminierungsberatungsstelle. Diese unterstützt bei der rechtlichen Einordnung des Falls, der Sicherung und Dokumentation möglicher Beweise sowie der Erhebung einer Kündigungsschutzklage und der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

In der Güteverhandlung einigen sich beide Seiten: Die ratsuchende Person erhielt eine Entschuldigung,

ein gutes Arbeitszeugnis, eine Abfindung sowie die Übernahme der Anwalts- und Gerichtskosten.

Der Fall zeigt, wie rassistische Motive hinter scheinbar leistungsbezogenen Kündigungen verborgen werden können und wie wichtig die Beweissicherung für die Geltendmachung von Diskriminierung ist. Zugleich zeigt der Fall die Bedeutung einer frühzeitigen Beratung, der Sicherung von Nachrichten und weiteren Belegen sowie der Verbindung arbeitsrechtlicher und antidiskriminierungsrechtlicher Handlungsmöglichkeiten

Die umfassende Wiedergutmachung und Anerkennung des rassistischen Fehlverhaltens, macht den Fall zudem besonders relevant.

Interventionen

Schließlich betrachten wir die Interventionsformen, mit denen die Beratungsstellen die Betroffenen bei der Verfolgung ihrer Beratungsziele und der gemeinsam entwickelten beraterischen Gesamtstrategie unterstützen (Abb. 6).

Abb. 6: Interventionen



N=1657. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Den größten Anteil des beraterischen Handelns machen nichtrechtliche Interventionen aus (41,8 % der kategorisierten Fälle). Nichtrechtliche Interventionen beinhalten besonders häufig psychosoziale Beratung (47,8 % der nichtrechtlichen Interventionen), Sachverhaltsaufklärung (41,9 %) und das Verfassen von Beschwerdebriefen (22,3 %).

In 6,8 % der kategorisierten Fälle kommt es zu außergerichtlichen rechtlichen Interventionen. Am häufigsten geht es dabei um die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG. Sie machen knapp 30 % der außergerichtlichen Interventionen aus. Gerichtliche Interventionen wie die Begleitung von Klagen oder gerichtlicher Beistand nach dem AGG sind deutlich seltener und werden in 1,7 % der kategorisierten Fälle erfasst.

Rechtliche Interventionen fordern von den Betroffenen besonders viel Kraft, Mut, Zeit und oft auch finanzielle Ressourcen.

Für den geringeren Anteil rechtlicher Interventionen kommen unterschiedliche Gründe in Frage. Rechtliche Interventionen fordern von den Betroffenen besonders viel Kraft, Mut, Zeit und oft auch finanzielle Ressourcen. Der am häufigsten dokumentierte Grund gegen die Einleitung rechtlicher Schritte ist, dass Betroffene andere, nichtrechtliche Beratungsziele priorisieren. Zweitens werden rechtliche Schritte häufig anderweitig eingeleitet, etwa nach einer Verweisvermittlung an Rechtsanwält*innen. Insbesondere gerichtliche Interventionen erstrecken sich

zudem über einen längeren Zeitraum. Da die Analyse nur neu eingegangene Fälle betrachtet, sind gerichtliche Interventionen im Jahr der Fallaufnahme in der Fallstichprobe häufig unterrepräsentiert.

Gleichzeitig stößt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) weiterhin an seine Grenzen. Wichtige Bereiche wie staatliches Handeln und mehrere Machtverhältnisse wie Klassismus, Sprache oder Staatsangehörigkeit sind vom AGG nicht abgedeckt. Zudem sind die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen zu kurz, während kollektive Rechtsinstrumente wie die Verbandsklage, die Betroffene entlasten könnten, weiterhin fehlen.

Eine weitere zentrale Herausforderung sind die Beweisprobleme in Diskriminierungsfällen. Diskriminierung erfolgt häufig nicht offen, sondern durch schwer nachweisbare Benachteiligungen, implizite Zuschreibungen oder vorgeschobene sachliche Begründungen. Gerade wenn keine Zeug*innen, schriftlichen Nachweise oder anderen objektiven Belege vorhanden sind, kann die rechtliche Durchsetzung erheblich erschwert werden. Diese Beweisschwierigkeiten können dazu führen, dass Betroffene trotz einer Diskriminierungserfahrung von einer rechtlichen Auseinandersetzung absehen.

Auch 2025 kann das AGG nur in einem Teil der Beratungsfälle angewendet werden: In 43,9 % der kategorisierten Fälle war das AGG als rechtliche Grundlage relevant. In einem Drittel der kategorisierten Fälle ließ sich hingegen keine einschlägige rechtliche Grundlage heranziehen. Gleichzeitig gewinnt die Heranziehung anderer Rechtsgrundlagen, insbesondere aus dem Arbeits-, Privat-, Straf- und Asylrecht, in der Beratung an Bedeutung (26,7 %). So sind beispielsweise arbeitsrechtliche Regelungen relevant, wenn eine Diskriminierung im Arbeitsverhältnis vorliegt, sich Ansprüche nach dem AGG in der Praxis aber nur schwer durchsetzen lassen.²² In solchen Fällen

²² Vgl. dazu das Interview mit der Beratungsstelle ADA Bremen in diesem Lagebild

können arbeitsrechtliche Ansprüche und Handlungsmöglichkeiten eine wichtige Ergänzung zum Diskriminierungsschutz nach dem AGG darstellen.

Fazit

Das *Zivilgesellschaftliche Lagebild Antidiskriminierung 2025* zeigt erneut, dass Diskriminierung für viele Menschen in Deutschland zum Alltag gehört. Gleichzeitig steigt der Beratungsbedarf weiter deutlich an: Die Zahl der neu dokumentierten Diskriminierungsfälle liegt um mehr als ein Drittel höher als noch vor zwei Jahren. Dem stehen vielerorts stagnierende oder sinkende Beratungsressourcen gegenüber. Zahlreiche Beratungsstellen arbeiten an oder bereits über der Belastungsgrenze, müssen ihre Angebote einschränken oder zeitweise die Aufnahme neuer Fälle aussetzen.

Die anhaltende Unsicherheit bei der Finanzierung verschärft diese Entwicklung zusätzlich. Mit dem Ende von wichtigen Förderprogrammen wie respekt*land schrumpft die Beratungslandschaft in mehreren Regionen.²³ Für die bestehenden Beratungsstellen ist deshalb eine noch höhere Belastung zu erwarten. Dadurch wird der Zugang zu Unterstützung für Betroffene zusätzlich erschwert.

Wie in den Vorjahren betrifft mehr als die Hälfte aller Anfragen rassistische Diskriminierung. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer umfassenden und intersektionalen Strategie gegen Rassismus, die zivilgesellschaftliche Akteur*innen und insbesondere betroffene Communitys aktiv einbezieht. Dafür braucht es eine langfristige und verlässliche Förderung communitybasierter Organisationen und eine gute Vernetzung und Zusammenarbeit bestehender Beratungsangebote.

Gleichzeitig zeigen die Daten, dass gemeldete Diskriminierungserfahrungen in ihrer Breite weiter zunehmen. Die absoluten Fallzahlen von Diskriminierungen anhand von Geschlecht, Behinderungen/chronischen Erkrankungen, sexueller Identität oder Lebensalter erreichten im Vergleich zu den Vorjahren neue Höchststände. Viele Anfragen betreffen zudem Machtverhältnisse, die bislang vom AGG nicht geschützt sind. Diskriminierung findet darüber hinaus in zahlreichen Lebensbereichen statt, auch in diejenigen, die ebenfalls durch das AGG nicht abgedeckt sind. Der Ausbau phänomenübergreifender (horizontaler) sowie phänomenspezifischer Beratungsangebote und die Schließung bestehender Schutzlücken bleiben daher zentral.

Das Lagebild macht erneut deutlich, dass ein wirksamer rechtlicher Schutz vor Diskriminierung weiterhin nicht ausreichend gewährleistet ist. Das AGG findet nur in einem Teil der Beratungsfälle Anwendung. Die Notwendigkeit, andere rechtliche Grundlagen zusätzlich oder ersatzweise heranzuziehen, gewinnt in der Beratung an Bedeutung.

Die geplante Reform des AGG ist grundsätzlich ein wichtiger Schritt zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes. Der derzeit im parlamentarischen Verfahren befindliche Entwurf (Stand: August 2026) bleibt in seiner Reichweite jedoch begrenzt und greift zentrale Forderungen der Zivilgesellschaft, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie weiterer Expert*innen nach einer wirksameren Rechtsdurchsetzung nicht ausreichend auf. Die vorgesehenen Änderungen bleiben punktuell und reichen nicht aus, um die bestehenden Durchsetzungsdefizite wirksam zu beheben. Insbesondere bleiben die Anwendungsbereiche des Gesetzes weiterhin eingeschränkt und die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen zu kurz. Zudem fehlen weitergehende Verbesserungen

²³ Antidiskriminierungsverband Deutschland (2025): „Antidiskriminierungsberatung droht Rückbau nach Ende von respekt*land“. <https://www.antidiskriminierung.org/pressemitteilungen/2025/11/26/antidiskriminierungsberatung-droht-rckbau-nach-ende-von-respektland>.

bei Beweislast erleichterungen und Instrumenten des kollektiven Rechtsschutzes. Dadurch bleiben die tatsächlichen Hürden für Betroffene bei der Rechtsdurchsetzung hoch, sodass der aktuelle Reformentwurf den Diskriminierungsschutz nicht spürbar stärken kann.²⁴

Vor diesem Hintergrund ist es keineswegs selbstverständlich, dass Betroffene Diskriminierung benennen und sich dagegen zur Wehr setzen. Dies erfordert Zeit, Kraft und oftmals die Bereitschaft, erhebliche persönliche und finanzielle Belastungen in Kauf zu

nehmen. Das Lagebild macht sichtbar, mit welchem Engagement und welcher Zivilcourage viele Betroffene diesen Weg dennoch gehen.

Zugleich unterstreicht es die zentrale Bedeutung einer dauerhaft abgesicherten und bedarfsgerecht ausgestatteten zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatung. Die strukturelle Stärkung und nachhaltige Finanzierung dieser Angebote bleiben eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Betroffene ihre Rechte tatsächlich wahrnehmen und durchsetzen können.

²⁴ Bündnis AGG Reform – Jetzt! (2026): Stellungnahme des Bündnis AGG Reform-Jetzt! zum Referentenentwurf des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), 16.04.2026. <https://www.antidiskriminierung.org/s/Stellungnahme-des-Bündnis-AGG-Reform-Jetzt-2.pdf>; Riese, Dinah (2026): Minimalreform beim Antidiskriminierungsrecht. <https://taz.de/Gleichbehandlungsgesetz-in-Deutschland/I6170941/>; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2026): Stellungnahme der Antidiskriminierungsbeauftragten zur AGG-Reform. (06.05.26). https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/stellungnahme_agg-reform.html; Deutsches Institut für Menschenrechte (2026): Die AGG-Reform – Lange erwartet, aber bei Weitem noch nicht abgeschlossen. (07.05.26). <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuelles/detail/die-agg-reform-lange-erwartet-aber-bei-weitem-noch-nicht-abgeschlossen>; Tischbirek, Alexander: Ein Reförmchen zum Geburtstag: Zum lang erwarteten Referentenentwurf für eine Novellierung des AGG, Verfassungsblog, (17.04.26), <https://verfassungsblog.de/agg-reform/>, DOI: 10.59704/9cd02a55374ea181.

III. Themenschwerpunkt: Diskriminierung in der Arbeitswelt



Diskriminierung in der Arbeitswelt: Analyse der Beratungsfälle der Mitgliedsorganisationen im advd

Einführung

Diskriminierung in der Arbeitswelt trifft Menschen in einem zentralen und besonders sensiblen Lebensbereich. Arbeit sichert den Lebensunterhalt, stärkt die Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe und ist für viele Menschen ein wichtiger Ort für soziale Beziehungen, persönliche Entwicklung und Anerkennung.²⁵ Wer aufgrund von Diskriminierung keinen Zugang zu Beschäftigung erhält, seinen Arbeitsplatz verliert oder im bestehenden Arbeitsverhältnis Diskriminierung erfährt, ist häufig mit erheblichen wirtschaftlichen, emotionalen und gesundheitlichen Belastungen konfrontiert.²⁶

Mit diesem Themenschwerpunkt möchten wir die Diskriminierungsrealitäten in der Arbeitswelt und die Relevanz der Antidiskriminierungsarbeit in diesem Bereich aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten.

Den Auftakt bildet eine Auswertung der Beratungszahlen der Mitgliedsorganisationen im advd. Sie macht die Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen in der Arbeitswelt sichtbar und verdeutlicht die zentrale Bedeutung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatung in diesem Bereich.

²⁵ Vgl. Feith, Annika; Fickler, Florian (2026): Wie steht es um die Chancengerechtigkeit in Deutschland? – Der Status quo von Diversity and Inclusion in der deutschen Beschäftigtenlandschaft. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 8.

²⁶ Giardina, Laura; Sive, Anna; Rahman, Lea; Göroğlu, Rana; Lohaus, Stefanie (2026): *Sexismus am Arbeitsplatz. Studie zu Ausmaß, Erscheinungsformen und Folgen*. Berlin: Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft. <https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/sexismus-am-arbeitsplatz-studie/>

Der zweite Beitrag widmet sich der Rolle und den Herausforderungen innerbetrieblicher Beschwerdestellen. Er zeigt auf, welche Unterstützung diese Strukturen für einen wirksamen Diskriminierungsschutz benötigen, und beleuchtet zentrale Ziele und Erkenntnisse des Projektes BERTHA. BERTHA ist ein Projekt des advd zur Qualifizierung und Vernetzung von Anlauf- und Beschwerdestellen in kommunalen Einrichtungen und bei sozialen Trägern. Es unterstützt Fachkräfte dabei, den Diskriminierungsschutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) professionell umzusetzen.

Anschließend gibt das Interview mit der advd-Mitgliedsorganisation ADA Bremen Einblicke in die praktischen Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung im Bereich Arbeit und in die diskriminierungskritische Beratung von innerbetrieblichen Beschwerdestellen. Zugleich beleuchtet er aktuelle Herausforderungen und Handlungsbedarfe für eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit in der Arbeitswelt.

Schließlich verdeutlichen die Statements von Expert*innen aus Gewerkschaften, Rechtspraxis und Organisationsentwicklung, welche Veränderungen notwendig sind, um wirksamen Diskriminierungsschutz und gleichberechtigte Teilhabe in der Arbeitswelt zu stärken.

Diskriminierung in der Arbeitswelt: Analyse der Fallzahlen

In dem ersten Beitrag dieses Themenschwerpunktes widmen wir uns der Analyse der Diskriminierungsfälle im Lebensbereich Arbeit, die 2025 bei den zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen im advd eingegangen sind. Die Beratungsstellen im advd verfügen über langjährige Erfahrung in der Antidiskriminierungsarbeit und der Beratung von Menschen, die in der Arbeitswelt Diskriminierung erfahren.

Die Arbeitswelt ist der häufigste Kontext, in dem die Beratungsstellen Anfragen erhalten. Im Jahr 2025 wurden in diesem Lebensbereich 1066 neu eingegangene Fälle registriert. Wie in den Vorjahren macht Diskriminierung im Arbeitskontext damit rund ein Viertel aller dokumentierten Fälle im advd aus. Die Zahl der Anfragen zu Diskriminierung in der Arbeitswelt pro Beratungsstelle ist gegenüber dem Jahr 2023 um mehr als die Hälfte (54,2 %) gestiegen. Diese Anfragen haben damit im Vergleich zu 2023 überproportional zugenommen: Ihr Anstieg liegt über dem ohnehin hohen Zuwachs aller Fälle von rund 36 Prozent.

Anfragen zu Diskriminierungen in der Arbeitswelt nahmen gegenüber 2023 überdurchschnittlich zu.

Wie schon bei der vorherigen Analyse soll erneut betont werden: Die Zahlen bilden natürlich nur die Spitze des Eisbergs ab. Zum einen liegt die Zahl der Beratungsanfragen in den Beratungsstellen deutlich höher, da die hier ausgewerteten neuen Fälle zu den im Jahr 2025 bereits laufenden Beratungen hinzukommen. Zum anderen spiegeln Fälle, die die Beratungsstellen erreichen, nur einen Teil von Diskriminierungsrealitäten im Arbeitskontext wider.

Dazu trägt bei, dass viele Betroffene Diskriminierungserfahrungen nicht melden und keine Beratung in Anspruch nehmen. Gründe hierfür können unter anderem fehlende Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten, Unwissenheit über die eigenen Rechte, die Befürchtung negativer beruflicher Konsequenzen oder die hohe persönliche Belastung durch eine Beschwerde sein. Gerade im Arbeits-

kontext bleibt der Handlungsspielraum der Betroffenen aufgrund der existenziellen Abhängigkeit vom Arbeitsplatz häufig eingeschränkt.²⁷

Dazu kommt, dass die bestehenden zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstrukturen trotz steigender Nachfrage weiterhin deutlich unzureichend finanziert sind und Deutschland noch weit von einem flächendeckenden Antidiskriminierungsberatungsangebot entfernt ist.²⁸ Das tatsächliche Ausmaß von Diskriminierungsfällen, die bei den Beratungsstellen nicht gemeldet werden, liegt also deutlich höher.²⁹

Knapp die Hälfte der Fälle betrifft rassistische Diskriminierung, jeder vierte geschlechtsbezogene und rund jeder fünfte ableistische Diskriminierung.

Machtverhältnisse

Abbildung 7 zeigt, welche Machtverhältnisse den erfassten Diskriminierungsfällen in der Arbeitswelt zugrunde liegen.

Mit 48,2 Prozent betrifft knapp die Hälfte aller erfassten Fälle rassistische Diskriminierung. Die meisten dokumentierten Fälle von Rassismus im Arbeitskontext betreffen dabei anti-Schwarzen Rassismus (37,0 % der Fälle von Rassismus) und antimuslimischen Rassismus (26,5 %). An dritter Stelle stehen Fälle vom anti-osteuropäischen Rassismus (4,5 %), gefolgt vom anti-asiatischen Rassismus (4,2 %).

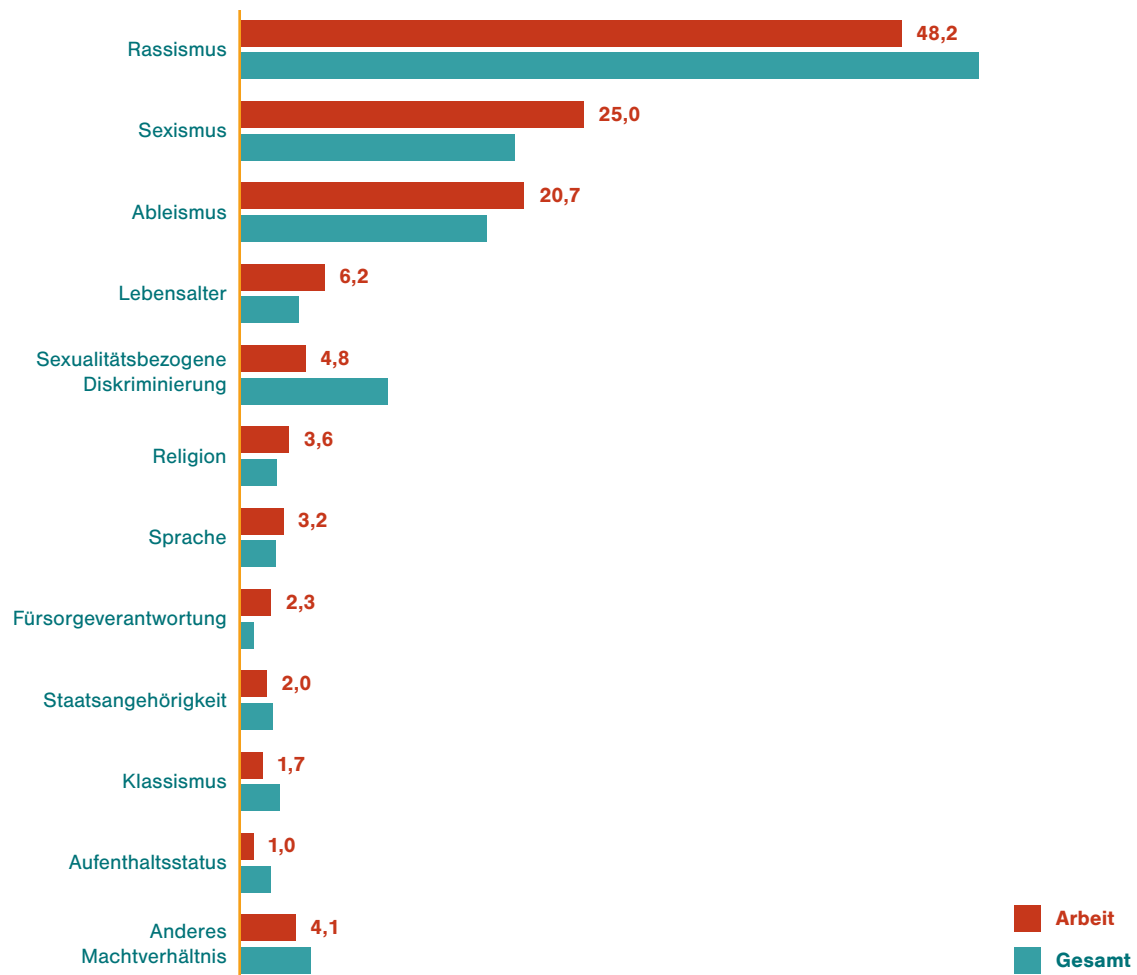
Jeder vierte Fall (25,0 %) betrifft Diskriminierung anhand von Geschlecht. In rund jedem fünften Fall (20,7 %) spielt Diskriminierung anhand von Behinderung oder chronischer Erkrankung eine Rolle. Das vierthäufigste Phänomen stellen in der Arbeitswelt die Fälle der Altersdiskriminierung dar (6,2 %). Im Vergleich zum gesamten Fallaufkommen sind Fälle von Sexismus (+5,0 Prozentpunkte), Ableismus (+2,7) und Altersdiskriminierung (+2,0) im Arbeitskontext überdurchschnittlich stark vertreten.

²⁷ Vgl. das Interview mit der Beratungsstelle ADA Bremen in diesem Lagebild. Beispielsweise wenden sich jeweils nur zwei Prozent der Betroffenen mit Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz an externe Beratungsstellen sowie an innerbetriebliche Beratungsstellen (Giardina et al. 2026, S. 63).

²⁸ Vgl. Bartel/Kalpaka (2022).

²⁹ Laut der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2021) erfuhren 10 Prozent der Arbeitnehmer*innen in Deutschland in den 12 Monaten vor der Befragung Diskriminierung am Arbeitsplatz (EWCTS 2021: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey>). Wenn man diese Zahl als Schätzung heranzieht, bedeutet es, dass mindestens 6 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland innerhalb eines Jahres Diskriminierung im Arbeitskontext erleben. Für weitere repräsentative Befunde zu rassistischer und/oder sexistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt siehe z. B. Feith / Fickler 2026; Giardina et al. 2026.

Abb. 7: Diskriminierungsfälle in der Arbeitswelt nach Machtverhältnissen



N=1044. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent. Für Prozentangaben zur Gesamtzahl der erfassten Diskriminierungsfälle siehe Abb. 2.

Aus der Beratungspraxis: Geschlechtsdiskriminierung beim Zugang zur Berufsausbildung

Eine Bewerberin erhielt eine Absage für einen Ausbildungsplatz im Handwerk. Der Betrieb begründete dies damit, dass die Arbeit körperlich schwer sei und man sich deshalb auf männliche Bewerber konzentriere. Damit wurde die Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Da die Begründung schriftlich vorlag, war die Diskriminierung gut belegbar.

Nach einer Beschwerde wurde die Bewerberin noch zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, lehnte dies jedoch ab. Die Antidiskriminierungsberatungsstelle bestärkte sie darin, sich gegen die Benachteiligung zu wehren, holte eine arbeitsrechtliche Einschätzung ein und bot Unterstützung für ein mögliches Gerichtsverfahren an. Schließlich nahm die Ratsuchende eine außergerichtliche Entschädigung von 500 € an.

Der Fall zeigt, dass pauschale Vorstellungen über die körperliche Leistungsfähigkeit von Frauen den Zugang zu Ausbildung und Beruf erschweren können. Für die Ratsuchende war die Einigung ein wichtiges Zeichen: Sie erhielt eine Entschädigung und erlebte, dass es möglich ist, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Gleichzeitig blieb offen, ob der Betrieb seine Auswahlpraxis geändert hat und künftig auf solche Diskriminierungen verzichtet. Auch stellt sich die Frage, ob eine Entschädigung von 500 € ausreicht, um Arbeitgeber wirksam von diskriminierenden Auswahlentscheidungen abzuhalten.

Es folgen Diskriminierungsfälle anhand sexueller Identität (4,8 %) und Religion (3,6 %). Weitere Fälle betreffen Machtverhältnisse, die derzeit nicht durch das AGG geschützt werden. Dazu zählen Sprachdiskriminierung (3,2 %), Diskriminierung anhand der Fürsorgeverantwortung (2,3 %), der Staatsangehörigkeit (2,0 %) sowie des sozialen Status (1,7 %).

Der Vergleich unserer Beratungsfalldaten mit den repräsentativen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt: Fälle rassistischer und ableistischer Diskriminierung im Arbeitskontext erreichen die Beratungsstellen überproportional häufiger. Fälle von arbeitsbezogener Diskriminierung anhand von Geschlecht, Lebensalter, Religion und sozialem Status erreichen die Beratungsstellen im Vergleich mit den repräsentativen SOEP-Daten dagegen seltener.³⁰

Formen, Bereiche und Interventionen

Im folgenden Abschnitt betrachten wir unterschiedliche Bereiche von Diskriminierungsfällen im Arbeitskontext. Abbildung 8 zeigt, dass Betroffene in der Arbeitswelt mit mehreren Formen von Diskriminierung konfrontiert sind.

Am häufigsten werden Benachteiligung und Verwehrung von Rechten gemeldet (55,8 %). Darunter fallen beispielsweise diskriminierende Ungleichbehandlungen im Bewerbungsprozess, im Arbeitsalltag (beispielsweise bei Beurteilung der Arbeit, beim Gehalt, bei Beförderungen oder im Zusammenhang mit Elternzeit) sowie im Rahmen der Kündigungen.

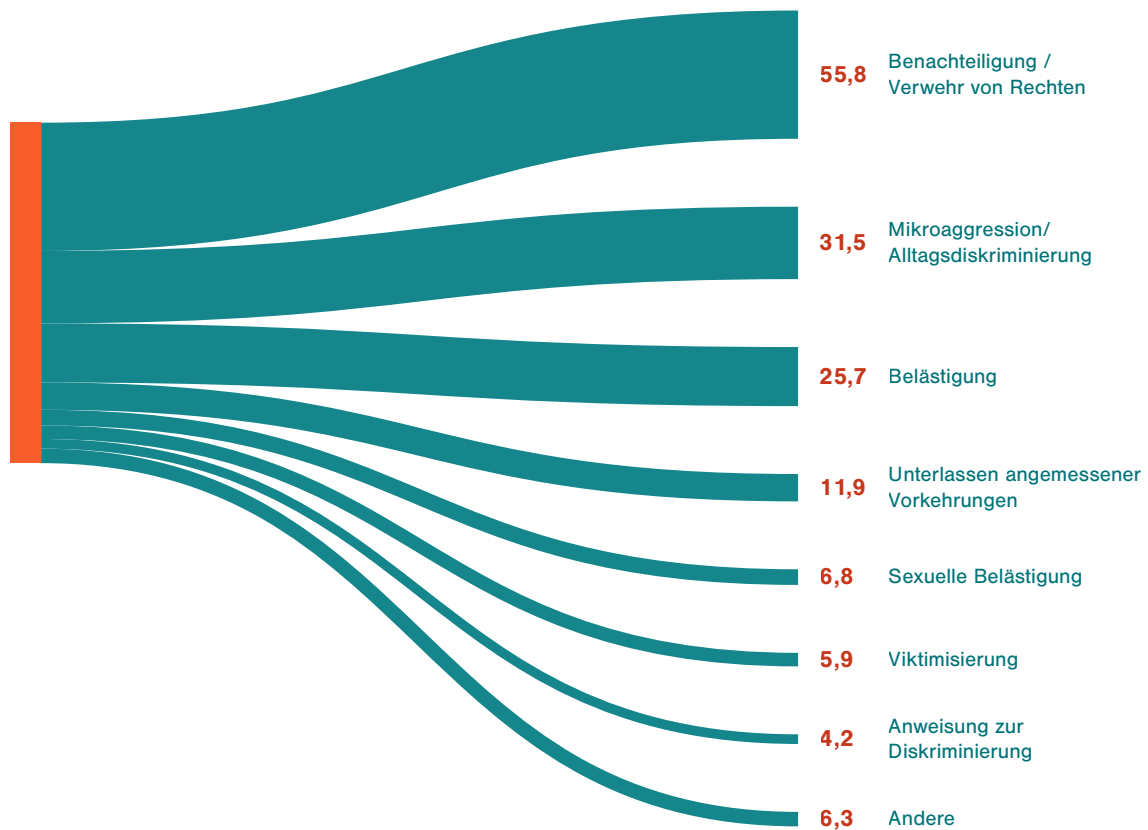
An zweiter Stelle stehen Mikroaggressionen / Alltagsdiskriminierung (31,5 %), beispielsweise Herabsetzung, Ausgrenzung, Nicht-ernstnehmen oder Lächerlichmachen. Es folgen Belästigungen (25,7 %), darunter Beleidigungen, Entwürdigungen, Anfeindungen und Einschüchterungen. In 11,9 % der Fälle handelt es sich um das Unterlassen angemessener Vorkehrungen.

Ein Vergleich mit allen erfassten Fällen zeigt, dass einige Diskriminierungsformen im Arbeitskontext überdurchschnittlich häufig vorkommen. Dies betrifft insbesondere sexuelle Belästigung (6,8 %, +2,2 Prozentpunkte im Vergleich zu allen Fällen) sowie Fälle der Viktimisierung, also Diskriminierung infolge einer Diskriminierungsbeschwerde (5,9 %, +2,6 Prozentpunkte).

Erneut ist zu betonen, dass die Fälle, die die Beratungsstellen im advd erreichen, nur einen Ausschnitt der Diskriminierungsrealitäten darstellen. In

³⁰ Bartsch, Samera; Meksem, Miriam, unter der Mitarbeit von Ilse Kuschel (2026): *Wie Deutschland Diskriminierung erlebt. Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/soep_auswertung.pdf. Anmerkung: Die in der Studie berichteten Diskriminierungserfahrungen bezogen sich auf den Zeitraum 2021–2023, was die Ergebnisse und Vergleiche beeinflussen kann (Bartsch/Meksem 2026, S. 13). Im Fall von Rassismus und Religionsdiskriminierung können die Unterschiede zum Teil auf tiefere fachliche Einordnung der Zusammenhänge zwischen den beiden Machtverhältnissen im Rahmen des Beratungsprozesses zurückzuführen sein.

Abb. 8: Diskriminierungsformen im Arbeitskontext



N=1044. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

der aktuellen repräsentativen Studie zu Sexismus im Arbeitskontext gaben 31 % der Befragten an, sexuelle Belästigung und Übergriffe am Arbeitsplatz generell schon erlebt zu haben. Besonders betroffen sind cis Frauen (40 %) sowie trans*, inter* und nicht-binäre Personen (52 %).³¹

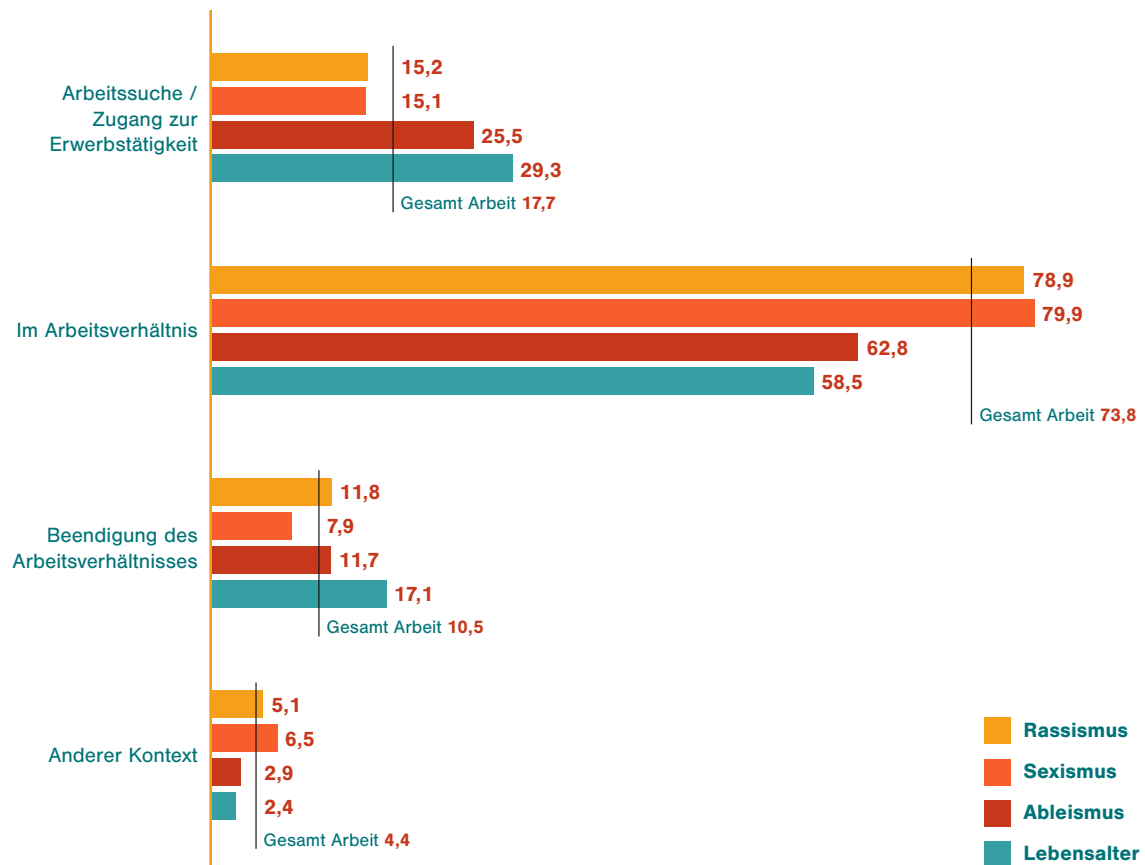
Darüber hinaus zeigt sich, dass Diskriminierung im Arbeitskontext in den verschiedenen Phasen des

Arbeitslebens geschieht (Abb. 9). Die große Mehrheit der Fälle, die die Beratungsstellen im advd erreichen, betrifft den Arbeitsalltag selbst (73,8 %). In 17,7 % der Fälle erleben Betroffene Diskriminierung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit. 10,5 % der Fälle betreffen die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. In vielen Fällen handelt es sich dabei um längere Prozesse, die mehrere Phasen des Arbeitslebens umfassen.³²

³¹ Giardina et al. 2026, S. 29f. In einer weiteren Studie, die einer anderen Methodik und Fragestellung folgte, gaben 24 % der befragten Frauen an, schon selbst sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld erlebt oder bei anderen beobachtet zu haben (Götz et al. 2025 zit. in Giardina et al. 2026, S. 29). Zur Diskussion der Befunde von Vergleichsstudien siehe Giardina et al. 2026, S. 29f.

³² Vgl. Interview mit der Beratungsstelle ADA Bremen in diesem Lagebild.

Abb. 9: Diskriminierungsfälle im Arbeitskontext nach Phase und Machtverhältnis



N=576. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

Gleichzeitig zeigen sich je nach Machtverhältnis einige Differenzierungen: Im Vergleich zu allen arbeitsbezogenen Fällen werden sexistische und rassistische Diskriminierungen überproportional häufig in bestehenden Arbeitsverhältnissen gemeldet (+6,1 bzw. +5,2 Prozentpunkte). Rassistische Diskriminierung wird zudem überproportional häufig im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gemeldet (+1,3 Prozentpunkte). Fälle von ableistischer Diskriminierung sowie Altersdiskriminierung treten im Vergleich zu allen arbeitsbezogenen Fällen überproportional häufig im Zusammenhang mit der Arbeitssuche (+7,8 und +11,5 Prozentpunkte) sowie

bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf (+1,1 und +6,5 Prozentpunkte).

Die möglichen Gründe hinter diesen Befunden müssen weiter systematisch untersucht werden. Eine der möglichen Interpretationen ist es, dass bestimmte Diskriminierungsdimensionen im Bewerbungsprozess und bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen von Diskriminierungsverantwortlichen direkter benannt werden, etwa beim Lebensalter. Auch klarere rechtliche Regelungen, beispielsweise die besonderen Schutzvorschriften für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen im Ausschreibungs-

und Bewerbungsverfahren nach dem SGB IX, können eine deutlichere Einordnung des Falls ermöglichen und die Bereitschaft von Betroffenen stärken, sich an eine Beratungsstelle zu wenden.

Gleichzeitig ist es wichtig zu betonen, dass diese Differenzierungen relative Überproportionen im Vergleich zu allen arbeitsbezogenen Fällen beschreiben. Die Zahlen bedeuten also nicht, dass die jeweiligen Diskriminierungserfahrungen nicht ebenfalls häufig in anderen Phasen des Arbeitslebens vorkommen.

Beispielsweise berichten Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung „mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung am Arbeitsplatz als Menschen ohne Behinderung oder chronischer Krankheit“.³³ Ein weiteres Beispiel: Wissenschaftliche Korrespondenztests³⁴ zeigen, dass Schwarze und muslimische Bewerber*innen seltener positive Rückmeldungen auf Bewerbungen erhalten

als Personen, die sich bei identischen Qualifikationen nur in dem untersuchten Diskriminierungsmerkmal unterscheiden.³⁵

Die Zahlen suggerieren daher eher, dass trotz allgemein verbreiteter Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext die Beratungsanfragen je nach Machtverhältnis in manchen Phasen des Arbeitslebens die Beratungsstellen vergleichsweise häufiger erreichen als in anderen. Diese Befunde sind zugleich als Kontextualisierung von repräsentativen Studien relevant, da sie Erfahrungen sichtbar machen, die in surveybasierten Daten aufgrund der strukturellen Verteilung (z. B. nur wenige Personen in den älteren Lebensaltersgruppen, die auf Arbeitsplatzsuche waren³⁶) schwerer zu erfassen sind.

Darüber hinaus zeigt sich, dass sich viele Betroffene trotz befristeter Arbeitsverträge an die Beratungsstellen wenden (Abb. 10). Die meisten Anfragen stam-

Abb. 10: Diskriminierungsfälle nach Beschäftigungsform



N=111. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich, daher summieren sich die Werte nicht auf 100 Prozent.

³³ Bartsch/Meksem 2026, S. 41.

³⁴ Korrespondenztests untersuchen das Diskriminierungsrisiko, indem fiktive Bewerbungen mit identischen Qualifikationen, aber unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen (z. B. Namen, Alter oder Geschlecht) auf dieselben Stellen versendet und die Rückmeldungsquoten der Arbeitgeber*innen verglichen werden.

³⁵ Vgl. Bartsch/Meksem 2026, S. 41. Für eine Meta-Studie auch in Bezug auf weitere Machtverhältnisse vgl. Lippens, Louis; Vermeiren, Siel; Baert, Stijn (2023): „The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments“. *European Economic Review* 51, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>.

³⁶ Vgl. Bartsch/Meksem 2026, S. 42.

men jedoch von Ratsuchenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Die Verteilung der Beratungsanfragen kann ein Hinweis darauf sein, dass die Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses die Inanspruchnahme von Beratung beeinflusst. Insbesondere bei prekären Beschäftigungsbedingungen könnten die Sorge vor negativen beruflichen oder existenziellen Folgen und die Abhängigkeit vom Arbeitsplatz dazu führen, dass Betroffene seltener Beratung suchen.³⁷

Befristete Beschäftigung ist im Kontext von Diskriminierung mit besonderen Risiken verbunden.

Der hohe Anteil von Ratsuchenden mit befristeten Arbeitsverträgen deutet zudem auf eine besondere Vulnerabilität innerhalb dieser Beschäftigungsform hin: Obwohl befristete Beschäftigung nur rund 7 Prozent³⁸ aller Arbeitsverhältnisse ausmacht, entfallen 36 Prozent der Beratungsanfragen im Arbeitskontext auf diese Gruppe.

Aus der Beratungspraxis: Antimuslimischer Rassismus und fehlender Schutz am Arbeitsplatz

Eine muslimische Ratsuchende wurde kurz nach Beginn ihrer Tätigkeit in einer Behörde wiederholt mit rassistischen und antimuslimischen Aussagen einer Kollegin konfrontiert. Diese äußerte sich abwertend über den Islam, religiöse Praktiken und muslimische Menschen und forderte andere dazu auf, muslimische Kolleg*innen auszugrenzen. Nachdem die Beschäftigte mitteilte, dass sie selbst Muslimin ist, wurde auch sie persönlich angegriffen und in ihrer

religiösen Zugehörigkeit herabgewürdigt. Die Vorfälle erstreckten sich über mehrere Wochen und nahmen den Charakter systematischen Mobbing an. Als sie die Vorfälle bei Vorgesetzten und dem Personalrat meldete, stellten diese ihre Schilderungen infrage und sie selbst wurde als „Unruhestifterin“ dargestellt.

Die Antidiskriminierungsberatungsstelle wertete die Äußerungen und das Verhalten der Kollegin als eine Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), da sie geeignet sind, die Würde der betroffenen Person zu verletzen und ein von Einschüchterung und Anfeindungen geprägtes Arbeitsumfeld zu schaffen und klärte sie über die Verpflichtungen von Arbeitgebenden zum Schutze der Beschäftigten vor Diskriminierung auf.

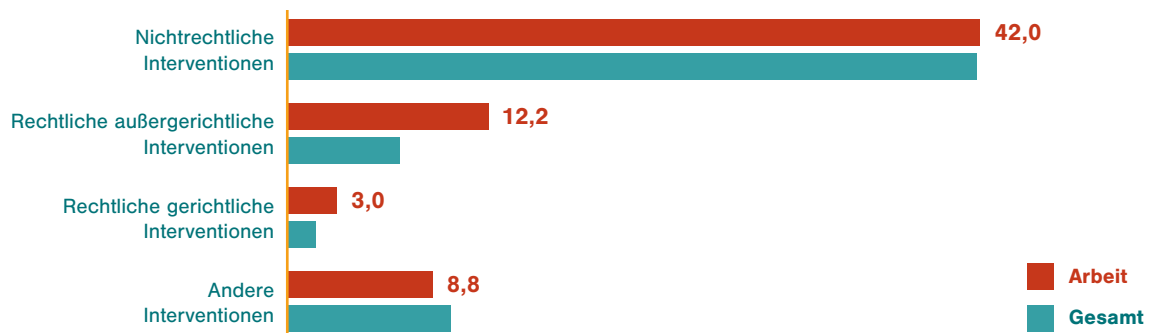
Die Ratsuchende reichte zunächst eine interne Beschwerde beim Arbeitgeber ein. Aus Sorge vor einer weiteren Eskalation und möglichen Nachteilen im Arbeitsverhältnis entschied sie sich gegen ein Beschwerdeschreiben der Antidiskriminierungsberatungsstelle. Im weiteren Verlauf erstattete die beschuldigte Kollegin wegen der erhobenen Vorwürfe Strafanzeige wegen Verleumdung gegen die Ratsuchende.

Der Fall verdeutlicht die besondere Verletzlichkeit von Beschäftigten, die Diskriminierung am Arbeitsplatz melden. Er zeigt, dass Diskriminierung nicht nur durch direkte Angriffe und Ausgrenzung wirkt, sondern durch fehlende Unterstützung innerhalb einer Organisation zusätzlich verstärkt werden kann. Zugleich macht der Fall sichtbar, dass die Angst vor Eskalation, Gegenmaßnahmen und möglichen beruflichen Nachteilen eine große Hürde für Betroffene darstellt. Er unterstreicht den Bedarf an verlässlichen Beschwerdestrukturen und wirksamen Schutzmechanismen gegen Diskriminierung und Repressalien.

³⁷ Vgl. auch Interview mit der Beratungsstelle ADA Bremen in diesem Lagebild.

³⁸ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Indikatoren-Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaeftigte.html>.

Abb. 11: Interventionen bei Diskriminierungsfällen im Bereich Arbeit



N=1657. Angaben in Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle. „Keine Angaben“ und „Es gab noch keine Interventionen“ nicht enthalten. Mehrfachnennungen möglich.

Schließlich betrachten wir die Interventionsformen bei Diskriminierungsfällen im Bereich Arbeit. Abbildung 11 zeigt, dass rechtliche Interventionen im Arbeitskontext im Vergleich zu allen erfassten Fällen eine stärkere Rolle spielen. Dies gilt insbesondere für außergerichtliche Interventionen (12,2 %, +5,5 Prozentpunkte). Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass der Arbeitsbereich durch das AGG stärker geschützt ist als andere Bereiche. Die wichtigste Rolle in dieser Kategorie spielt entsprechend die Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG (knapp ein Drittel aller außergerichtlichen Interventionen im Bereich Arbeit).

Gleichzeitig überwiegen auch im Arbeitskontext nichtrechtliche Interventionen (42 %), wie Verfassen von Beschwerdebriefen, Sachverhaltsaufklärung oder psychosoziale Beratung. Die Gründe hierfür ähneln den Mustern, die sich auch in der Antidiskriminierungsberatung insgesamt zeigen (siehe allgemeine Analyse): Betroffene müssen häufig mit Belastungen und negativen Konsequenzen aufgrund einer Beschwerde rechnen, während die praktische Durchsetzung ihrer Rechte oftmals mit erheblichen Hürden verbunden ist.³⁹

Fazit

Gerade in Zeiten gesellschaftlicher Krisen und wachsender sozialer Herausforderungen gewinnt die Stärkung diskriminierungsfreier Teilhabe in der Arbeitswelt weiter an Bedeutung. Die Ergebnisse dieser Analyse zeigen, dass Menschen in allen Phasen ihres Arbeitslebens von Diskriminierung betroffen sind, von der Arbeitssuche über den Arbeitsalltag bis hin zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen.

Rechtliche Interventionen spielen bei Diskriminierungen im Arbeitskontext eine stärkere Rolle.

³⁹ Vgl. dazu die zwei darauffolgenden Beiträge in diesem Lagebild.

Insgesamt machen die Daten deutlich, dass Diskriminierung in der Arbeitswelt kein Randphänomen ist. Die hohe Zahl der Beratungsanfragen, der Anstieg der Fallzahlen und die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsformen und -dimensionen verweisen auf einen anhaltend hohen Handlungsbedarf. Zugleich zeigen die Ergebnisse, wie wichtig zivilgesellschaftliche Beratungsangebote sind, um Betroffene zu unterstützen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Das AGG eröffnet im Arbeitskontext konkrete rechtliche Handlungsmöglichkeiten. Gleichzeitig bestehen bei der praktischen Durchsetzung rechtlicher Ansprüche nach wie vor häufig Hürden. Wirksamer Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt setzt daher auch institutionelle Strukturen voraus, von qualifizierten innerbetrieblichen Beschwerdestellen über Be-

triebs- und Dienstvereinbarungen oder vorbeugende Maßnahmen nach § 12 AGG bis hin zu dauerhaft abgesicherten zivilgesellschaftlichen Beratungsangeboten.

Die folgenden Beiträge greifen diese Perspektiven auf: Sie beleuchten die Rolle innerbetrieblicher Beschwerdestrukturen, die Herausforderungen ihrer Professionalisierung sowie die praktischen Beratungserfahrungen und Synergien zwischen zivilgesellschaftlichem und betrieblichem Diskriminierungsschutz. Die abschließenden Statements von Expert*innen aus Gewerkschaften, Rechtspraxis und Organisationsentwicklung zeigen Handlungsempfehlungen auf, die notwendig sind, um wirksamen Diskriminierungsschutz und gleichberechtigte Teilhabe in der Arbeitswelt zu stärken.

Beschwerdestellen ohne Wirkung?

Warum gesetzliche Vorgaben allein nicht ausreichen

Die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung zeigen: Viele Beschäftigte erleben Diskriminierung am Arbeitsplatz, finden jedoch innerhalb ihrer Organisation keine oder keine vertrauenswürdigen Möglichkeiten, ihre Diskriminierungserfahrung anzusprechen. Häufig fehlt es an klaren Ansprechpersonen, transparenten Verfahren oder dem Vertrauen, dass Beschwerden unabhängig und fachlich kompetent bearbeitet werden. Die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung verweisen damit nicht nur auf individuelles Unrecht, sondern auch auf strukturelle Defizite beim innerbetrieblichen Diskriminierungsschutz.

Beschwerdestellen nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind ein zentrales Instrument des Diskriminierungsschutzes in der Arbeitswelt. Sie ermöglichen Beschäftigten, Diskriminierungserfahrungen innerhalb ihrer Organisation anzusprechen, prüfen zu lassen und gegebenenfalls Abhilfe einzufordern. Damit schaffen sie die Voraussetzungen für die Durchsetzung von Rechten und einen verbindlichen Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden. Beschwerdestellen sind daher weit mehr als eine gesetzliche Pflicht von Arbeitgeber*innen: Sie bilden eine zentrale Infrastruktur für wirksamen Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Zwanzig Jahre nach Inkrafttreten des AGG zeigt sich jedoch eine erhebliche Lücke zwischen formaler Umsetzung und tatsächlicher Wirksamkeit. Zwar haben viele Organisationen Beschwerdestellen eingerichtet, doch es fehlt häufig an verbindlichen Standards für ihre Ausgestaltung, an klaren Verfahrensvorgaben und an fachlicher Unterstützung für die Mitarbeiter*innen. Die bloße Existenz einer Beschwerdestelle garantiert daher noch keinen wirksamen Schutz vor Diskriminierung.

Aus Sicht des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) liegt das Problem auch darin, dass in der gesetzlichen Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle ihre Ausgestaltung weitgehend ungeregt bleibt. Gesetzliche Beschwerde-rechte nach § 13 AGG allein reichen nicht aus. Ohne verbindliche Standards, qualifizierte Fachkräfte und ausreichende Ressourcen bleiben sie vielerorts bloße Rechtsansprüche auf dem Papier.

Fehlende Standards in der Praxis

Die Folgen dieser fehlenden Standards zeigen sich deutlich in der Praxis. Zwar bearbeiten einige Beschwerdestellen nur wenige formelle Diskriminierungsbeschwerden pro Jahr, dies ist jedoch nicht notwendigerweise Ausdruck eines geringen Diskriminierungsgeschehens. Für Betroffene ist der Schritt zu einer formellen Beschwerde häufig mit erheblichen Hürden verbunden. Viele Beschäftigte wissen nicht, an wen sie sich wenden können, andere zweifeln daran, dass ihre Beschwerde vertraulich, unabhängig oder wirksam bearbeitet wird. Geringe Fallzahlen können daher auch auf eine mangelnde Bekanntheit, eingeschränkte Zugänglichkeit oder fehlendes Vertrauen in bestehende Beschwerdestrukturen hinweisen. Die Zahl eingehender Beschwerden sagt folglich weniger über das tatsächliche Ausmaß von Diskriminierung in Organisationen aus als über die Sichtbarkeit, Erreichbarkeit und Vertrauenswürdigkeit der vorhandenen Strukturen.

Hohe Anforderungen an Mitarbeiter*innen

Gleichzeitig werden hohe Anforderungen an Mitarbeiter*innen in Beschwerdestellen gestellt. Neben rechtlichem Wissen braucht es diskriminierungskritische Fachkompetenz sowie Kompetenzen in Gesprächsführung, Konfliktbearbeitung und Verfahrensgestaltung. Dazu gehört insbesondere die Fähigkeit, Diskriminierung in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen und Machtverhältnissen zu erkennen, einzuordnen und sensibel zu bearbeiten. Mitarbeiter*innen in Beschwerdestellen bewegen sich dabei häufig in einem komplexen Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen und Interessen.

Besonders deutlich wird dies dort, wo Beschwerde- und Beratungsfunktionen miteinander verschmelzen. In vielen Organisationen übernehmen dieselben Personen sowohl die Rolle einer unparteilich prüfenden Beschwerdestelle als auch die einer parteilich beratenden Anlauf- oder Beratungsstelle für Betroffene. Während Beratungsstellen die Aufgabe haben, Betroffene zu unterstützen und ihre Interessen zu vertreten, müssen Beschwerdestellen Beschwerden neutral prüfen und bearbeiten. Die klare Trennung dieser Funktionen gilt deshalb als wichtiger Qualitätsstandard wirksamer Beschwerdestrukturen. In der Praxis ist sie jedoch vielfach noch nicht umgesetzt und lässt sich insbesondere in kleineren Organisationen aufgrund begrenzter personeller und struktureller Ressourcen nicht immer realisieren. Umso wichtiger sind klare Zuständigkeiten, transparente Verfahren und ein bewusster Umgang mit möglichen Rollenkonflikten.

Erfahrungen aus der advd-Praxis: Das Projekt BERTHA

Als advd begegnen uns diese Herausforderungen seit vielen Jahren in der Beratungs- und Vernetzungspraxis. Die an uns herangetragenen Erfahrungen – unter anderem aus unseren Mitgliedsorganisationen – zeigen, dass Mitarbeiter*innen in Beschwerdestellen häufig mit ähnlichen Fragen und Unsicherheiten konfrontiert sind, zugleich aber nur wenige Möglichkeiten zum fachlichen Austausch und zur kollegialen Beratung haben. Die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung verweisen damit nicht nur auf individuelles Unrecht, sondern auch auf strukturelle Defizite beim innerbetrieblichen Diskriminierungsschutz.

Mit BERTHA entwickelte der advd 2025 ein Projekt zur Professionalisierung innerbetrieblicher Beschwerdestrukturen.

Um diese strukturellen Herausforderungen aufzugreifen, entwickelte der advd Anfang 2025 das Projekt BERTHA im Rahmen des Bundesprogramms *Demokratie Leben!*. Ziel des ursprünglich auf vier Jahre angelegten Projekts war es, Mitarbeiter*innen von AGG-Beschwerdestellen, Personen im Aufbau entsprechender Strukturen sowie Anlauf- und Antidiskriminierungsberatungsstellen durch Qualifizierung, Vernetzung und fachlichen Austausch zu unterstützen.

Die hohe Nachfrage nach Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten zeigte sich bereits kurz nach Projektbeginn. Die Erfahrungen aus BERTHA zeigen, dass viele Akteur*innen mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind: Unsicherheiten bei juristischen Fragestellungen, fehlende Orientierung bei Verfahrensfragen, mangelnde Möglichkeiten zur kollegialen Fallberatung sowie Schwierigkeiten bei der Abgrenzung unterschiedlicher Rollen und Aufgaben.

Die beschriebenen Herausforderungen sind dabei keineswegs neu. Sie bestätigen, was der advd seit Jahren fordert: Rechte auf Schutz vor Diskriminierung werden nur dann wirksam, wenn auch die Strukturen ihrer Durchsetzung gestärkt werden – seien es zivilgesellschaftliche Strukturen oder, wie hier, innerbetriebliche. Im Rahmen der Debatte um eine Reform des AGG fordert deshalb das Bündnis „AGG-Reform Jetzt!“ stärkere Verpflichtungen für Arbeitgeber*innen. Die Ausarbeitung eines verbindlichen Beschwerdeverfahrens soll als gesetzlicher Mindeststandard für innerbetriebliche Beschwerdestellen im AGG verankert und das Fehlen einer Beschwerdestelle sanktioniert werden.

Das sieht der aktuelle Reformentwurf zum AGG (Stand August 2026) allerdings nicht vor und so wird es mit großer Wahrscheinlichkeit auch weiterhin den Arbeitgeber*innen allein überlassen sein, Verfahren und Strukturen zu entwickeln, die wirksam sind. Oder auch nicht.

Vor diesem Hintergrund ist es besonders problematisch, dass unser im Bundesprogramm *Demokratie Leben!* begonnenes Projekt BERTHA bereits nach zwei statt der ursprünglich vorgesehenen vier Jahre beendet werden muss. Ebenso wie zahlreiche andere Projekte, die einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Stärkung der Demokratie leisten.

BERTHA wurde mit dem Ziel entwickelt, die Professionalisierung von Beschwerdestellen nicht nur punktuell zu unterstützen, sondern dauerhaft in organisationalen Regelstrukturen zu verankern. Die vorzeitige Beendigung des Projekts erschwert damit gerade jene nachhaltigen Entwicklungsprozesse, die für einen wirksamen und langfristig abgesicherten Diskriminierungsschutz notwendig sind.

Die bisherigen Erfahrungen machen deutlich, dass die Debatte um Diskriminierungsschutz nicht bei individuellen Rechten stehen bleiben darf. Solange verbindliche Standards, ausreichende Ressourcen und fachliche Unterstützungsstrukturen fehlen, bleibt die Umsetzung des Beschwerderechts vielerorts vom Engagement Einzelner abhängig.

Ein Beschwerderecht wirkt nur, wenn Betroffene es sicher und wirksam nutzen können.

Wer wirksamen Diskriminierungsschutz gewährleisten will, muss deshalb mehr tun, als Beschwerdestellen gesetzlich vorzuschreiben. Er muss die Voraussetzungen schaffen, damit das Beschwerderecht nicht nur formal besteht, sondern für Betroffene tatsächlich zugänglich, verlässlich und wirksam wird.

Antidiskriminierungsarbeit in der Arbeitswelt: Interview mit ADA Bremen

Interview mit Franziska Köhler und Martin Ksellmann von ADA Bremen über Diskriminierung in der Arbeitswelt, innerbetriebliche Beschwerdestrukturen und aktuelle Herausforderungen der Antidiskriminierungsarbeit

Franziska Köhler ist Antidiskriminierungsberaterin und leitet das Projekt ADA. Als Politikwissenschaftlerin bringt sie die Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsarbeit strategisch in Gremien, Netzwerke und politische Diskurse ein.

*Martin Ksellmann ist Dozent für Philosophie und Kommunikation. Bei ADA ist er für die Beratung und Fortbildung von betrieblichen Multiplikator*innen zur Umsetzung des AGGs zuständig.*

ADA Bremen ist Mitgliedsorganisation im Advd und arbeitet an der Schnittstelle von Antidiskriminierungsarbeit und Arbeitswelt.

Was genau macht die Beratungsstelle?

Das Projekt ADA gibt es seit 2009. Unser Schwerpunkt liegt auf Antidiskriminierungsarbeit in der Arbeitswelt. Dabei arbeiten wir in mehreren eng miteinander verbundenen Bereichen: Wir beraten Menschen, die Diskriminierung im Arbeitskontext erleben, begleiten Betriebe beim Aufbau innerbetrieblicher Beschwerdestrukturen, bieten Fortbildungen und Sensibilisierungsformate an und organisieren Empowerment-Angebote für Betroffene.

Eine große Rolle spielt dabei unsere Netzwerkarbeit. Wir sind lokal und bundesweit mit verschiedenen Akteur*innen vernetzt – mit Communities, Gewerkschaften, wissenschaftlichen Einrichtungen und anderen Beratungsstellen. Unser Träger ist die Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) e. V. Bremen. Diese gewerkschaftliche Anbindung prägt

unsere Arbeit stark und ist sicherlich auch eine Besonderheit unserer Beratungsstelle.

Warum ist diese Verbindung aus den unterschiedlichen Säulen so wichtig und wie ergänzen sie sich?

Die unterschiedlichen Arbeitsbereiche ergänzen sich unmittelbar. Wenn wir beispielsweise über die Beratung innerbetrieblicher Beschwerdestellen erleben, dass Betriebe ernsthaft an diskriminierungskritischen Strukturen arbeiten, verändert das auch unsere Perspektive in der Beratung von Betroffenen.

Viele Ratsuchende erleben ihre Situation nämlich zunächst als Isolation. Dann kann es sehr wichtig sein, darauf hinzuweisen, dass es häufig auch Verbündete im Betrieb gibt, manchmal unter Kolleg*innen, in der Personalabteilung oder im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Menschen dabei zu begleiten, eigene Netzwerke im Betrieb aufzubauen, ist ein zentraler Teil der Beratung.

In unserer Arbeit erleben wir auch täglich, welche Hürden Betroffene in Beschwerdeverfahren erfahren und welche Bedingungen notwendig sind, damit Menschen sich sicher und ernst genommen fühlen. Dieses Wissen kann in unsere Fortbildungen und die Arbeit mit den Betrieben zum Aufbau und Weiterentwicklung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle einfließen.

Zunehmend begleiten wir Beschwerdebeauftragte in ihrer konkreten Praxis. Dann melden sich Personen aus Betrieben mit aktuellen Fällen und möchten eine diskriminierungskritische Einschätzung eines Beschwerdeverfahrens. Dabei verstehen wir Antidiskriminierungsmanagement immer auch als Organisationsentwicklungsprozess: Es geht nicht nur darum, einzelne Fälle zu bearbeiten, sondern lang-

fristig Strukturen, Kommunikationskulturen und Verantwortlichkeiten zu verändern.

Ein Ziel ist es, Beschwerdeverfahren so fair und rechtssicher zu gestalten, dass daraus resultierende

Konsequenzen verbindlich bestehen bleiben. In den vergangenen Jahren haben wir dazu viel Pionierarbeit geleistet und inzwischen wird dieses Wissen bundesweit stärker aufgegriffen, etwa in Diskussionen über die Qualifizierung von Beschwerdebeauftragten.

“

Die Abhängigkeit vom Arbeitsplatz begrenzt Handlungsspielräume

”

Diskriminierung passiert in vielen verschiedenen Lebensbereichen. Was sind die Spezifika bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt?

Zentral bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt ist insbesondere die existenzielle Abhängigkeit vom Arbeitsplatz. Menschen sind finanziell auf ihre Arbeit angewiesen. Dadurch wird ihr Handlungsspielraum erheblich eingeschränkt.

Hinzu kommt, dass Betroffene Diskriminierung am Arbeitsplatz oft über einen sehr langen Zeitraum erleben – teilweise über Jahre hinweg. Das führt häufig zu enormen psychischen Belastungen.

Gleichzeitig ist die Arbeitswelt von starken strukturellen Ungleichheiten geprägt. Die Arbeitsbedingungen sind entlang der Diskriminierungsmerkmale ungleich verteilt. So arbeiten Menschen, die Rassismus erleben, z. B. häufiger in Jobs, für die sie überqualifiziert sind, als Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind.

Erschwerend kommt hinzu, dass Konflikte zunächst innerhalb des Betriebs bearbeitet werden sollen. Das bedeutet aber auch, dass diejenigen, die Beschwerden bearbeiten, selbst Teil des Systems und der bestehenden Beziehungen im Betrieb sind. Gerade das macht den Umgang mit Diskriminierungsfällen oft komplex.

“

Eine gute Beschwerdestelle muss sichtbar, niedrigschwellig und vertrauenswürdig sein

”

Woran erkennt man eine funktionierende innerbetriebliche Beschwerdestelle?

Zunächst einmal an ihrer Sichtbarkeit. Beschäftigte müssen wissen, an wen sie sich wenden können und welche Unterstützung angeboten wird.

Gleichzeitig braucht es Vertrauen in die Personen, die die Beschwerdestelle vertreten. Beschäftigte wenden sich eher an Menschen, denen sie eine diskriminierungskritische Haltung zuschreiben.

Ein weiterer zentraler Punkt ist Niedrigschwelligkeit. Wenn Beschwerdestellen zu nah an der Geschäftsführung angesiedelt sind oder Personen dort arbeiten, denen Betroffene wenig Vertrauen entgegenbringen, entsteht schnell die Angst vor weiterer Diskriminierung.

Ebenso wichtig ist ein faires und vertrauliches Verfahren. Alle Seiten müssen darauf vertrauen können, dass die Glaubhaftmachung der Beschwerde oder

die Aufklärung des Falls ernst genommen und nicht über informelle Kommunikationswege im Betrieb verbreitet werden.

Und schließlich braucht es die Bereitschaft, arbeitsrechtliche Konsequenzen tatsächlich umzusetzen. In vielen Betrieben existiert bei Fragen der Arbeitssicherheit eine hohe Selbstverständlichkeit. Beim Thema Diskriminierung fehlt diese oft noch.

Wir ermutigen die Beratungsstellen dazu, sich mit arbeitsrechtlichen Verfahren auseinanderzusetzen

Welche Rolle spielt rechtliche Beratung in Eurer Arbeit?

Die rechtliche Dimension ist sehr wichtig. Gleichzeitig sehen wir deutliche Grenzen im bestehenden System.

Positiv ist zunächst, dass Arbeitsgerichtsverfahren vergleichsweise niedrigschwellig zugänglich sind. Beschäftigte können grundsätzlich auch ohne anwaltliche Vertretung Klage einreichen. Das motiviert viele Ratsuchende überhaupt erst dazu, rechtliche Schritte zu erwägen.

Gleichzeitig erleben wir aber häufig, dass das AGG vor Gericht eher zurückhaltend angewandt wird. Diskriminierung wird oft nicht klar benannt, sondern über andere arbeitsrechtliche Konstruktionen behandelt, etwa über formale Fehler bei Kündigungen.

Auch die Beweislastregelungen des AGG werden aus unserer Sicht in der Praxis nicht immer konsequent angewandt. Deshalb bleibt die rechtliche Durchsetzung für viele Betroffene schwierig.

Das AGG kann auch für innerbetriebliches Antidiskriminierungsmanagement einen Rahmen setzen, reicht in der Praxis jedoch nicht immer aus. Deshalb weisen wir in unseren Fortbildungen auch auf weitere Regelwerke hin, etwa betriebliche Richtlinien, Schutzkonzepte oder das Betriebsverfassungsrecht.

Für uns ist deshalb auch die Vernetzung mit Gewerkschaften, Anwält*innen und anderen Beratungsstellen zentral. Gleichzeitig ermutigen wir andere Beratungsstellen ausdrücklich dazu, sich stärker mit arbeitsrechtlichen Verfahren auseinanderzusetzen und Ratsuchende auch vor dem Arbeitsgericht zu begleiten.

Wir erleben insgesamt eine größere Bereitschaft, sich gegen Diskriminierung zu wehren

Welche Rolle spielen für Eure Arbeit Analysen der Beratungsfälle, wie das Lagebild Antidiskriminierung?

Für unsere Arbeit sind solche empirischen Daten sehr wichtig. Wir werden auch häufiger danach gefragt. Größere Analysen von Fallzahlen helfen dabei zu zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen keine Einzelfälle sind, sondern strukturelle Muster widerspiegeln.

Deutlich wird es beispielsweise bei den Befunden zu Diskriminierungsfällen in befristeten Arbeitsverhältnissen. Menschen in prekären Beschäftigungssituationen haben oft verständliche Gründe, sich nicht zu beschweren, weil sie zurecht Sorgen haben, ihren Vertrag nicht verlängert zu bekommen oder gekündigt zu werden.

Wichtig ist auch die Beobachtung, dass Diskriminierungen bereits im Arbeitsalltag entstehen. Viele Rat-suchende kommen erst dann zu uns, wenn die Belastung bereits extrem hoch ist. Wenn sie schließlich Beratung suchen, sind sie oft bereits krankgeschrieben, die Kündigung liegt bereits vor oder sie wurde angedroht. Dabei ist die Kündigung meist nicht die erste Diskriminierungserfahrung, sondern das Ergebnis eines langen Prozesses, der schon vorher stattgefunden hat.

Beobachtet ihr Veränderungen oder neue Entwicklungen in den letzten Jahren?

Wir können keine allgemeinen Trends für die gesamte Arbeitswelt formulieren, aber wir sehen bestimmte Entwicklungen in unserer Beratungspraxis.

Zum einen beobachten wir, dass gesellschaftliche und politische Entwicklungen direkte Auswirkungen auf Betriebe haben. Internationale politische Entwicklungen oder gesellschaftliche Polarisierung führen teilweise dazu, dass Unternehmen Diversity-Maßnahmen zurückfahren. Andere Betriebe reagieren aber genau gegenteilig und investieren gerade jetzt stärker in Antidiskriminierungsmanagement.

Zudem kommen neue Themen stärker in den Fokus, etwa Neurodivergenz oder Altersdiskriminierung. Öffentlichkeitskampagnen und gesellschaftliche Debatten tragen dazu bei, dass Menschen bestimmte Erfahrungen überhaupt erst als Diskriminierung einordnen.

Gleichzeitig erleben wir auch mehr Bereitschaft, sich gegen Diskriminierung zu wehren, beispielsweise bei rassistischer Diskriminierung. Darüber hinaus bringen gerade jüngere Beschäftigte oft eine größere Selbstverständlichkeit mit, sexualisierte Belästigung nicht hinzunehmen.

Der Schutz vor Diskriminierung darf nicht vom politischen Willen abhängen

Welche Herausforderungen seht ihr aktuell für die Antidiskriminierungsarbeit?

Eine große Herausforderung sind die prekären Strukturen vieler Beratungsstellen. Antidiskriminierungsarbeit hängt häufig von zeitlich befristeten Projektförderungen und politischem Willen ab. Wir sehen viele Projekte durch eingestellte Förderungen wegbrechen, diese hinterlassen Lücken.

Unsichere Beschäftigungsverhältnisse bedeuten zunächst Verlust von Fachwissen. Viele hochqualifizierte Berater*innen verlassen den Bereich irgendwann, weil langfristige berufliche Perspektiven fehlen. Dadurch müssen Beratungsstellen immer wieder neues Wissen aufbauen.

Zugleich beobachten wir politische Versuche, Antidiskriminierungsarbeit als „Bürokratiemonster“ darzustellen. Dabei geht es bei Beschwerdestrukturen oder Sensibilisierungsarbeit letztlich um den Schutz grundlegender Rechte und um gesunde Arbeitsbedingungen. Dieser Schutz ist wichtig für die Betroffenen und für den gesamten Betrieb. Denn wenn Menschen wegen Diskriminierungen kündigen oder krank werden, dann hat es natürlich Auswirkungen auf die Kolleg*innen, die dann daneben weiter versuchen, den Betrieb aufrechtzuerhalten.

Was müsste sich politisch und rechtlich verändern?

Wir brauchen eine stärkere und konsequentere Anwendung des AGG sowie bessere rechtliche Rahmenbedingungen. Dazu gehören auch längere Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen und eine stärkere Verankerung von Antidiskriminierungsrecht in der juristischen Ausbildung.

Darüber hinaus braucht es mehr Bewusstsein für strukturelle Diskriminierung, sowohl politisch als auch gesellschaftlich.

Vor allem aber braucht Antidiskriminierungsarbeit langfristige Stabilität. Der Schutz vor Diskriminierung darf nicht vom politischen Willen abhängen.

Antidiskriminierung ist keine parteipolitische Spezialfrage, sondern eine Frage grundlegender Menschenrechte. Gerade in Zeiten politischer und wirtschaftlicher Krisen bräuchte es dann mehr stabile Beratungsstrukturen, nicht weniger.

Betrachtet man die geschützten „Merkmale“ des AGG insgesamt, wird deutlich, dass Antidiskriminierung die Mehrheit der Gesellschaft betrifft: Diskriminierung ist also kein Randthema.

Deshalb braucht es verlässliche und dauerhaft abgesicherte Beratungsstrukturen, damit Betroffene und betriebliche Verbündete auch künftig Unterstützung erhalten können.

IV. Diskriminierung in der Arbeitswelt wirksam begegnen: Was muss sich verändern?

Anja Piel

**Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes
des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)**



„Steigende Diskriminierungszahlen sind ein Warnsignal. Gerade jetzt müssen wir den Schutz vor Diskriminierung stärken. Die Arbeitswelt muss ein Ort sein, an dem alle Menschen die gleichen Chancen haben und denselben Respekt erfahren. Denn Vielfalt heißt Freiheit – insbesondere am Arbeitsplatz. Gewerkschaften und Betriebsräte leisten einen unverzichtbaren Beitrag für die Rechte der Beschäftigten: Sie beugen Diskriminierung vor, unterstützen Betroffene und setzen sich für Gleichbehandlung ein. Damit diese Arbeit auch zum Erfolg führt und Diskriminierung entgegengewirkt werden kann, braucht es wirksame Schutzrechte und eine klare Haltung gegen Ausgrenzung.“

Dr. Fessum Ghirmazion

Leiter Ressort Migration beim Vorstand der IG Metall



„Diskriminierung ist ein strukturelles Problem – und braucht strukturelle Antworten. Die aktuellen Zahlen sind besorgniserregend. Gerade in der Arbeitswelt reicht es nicht, Einzelfälle zu beklagen. Mit unserem ESF-Projekt ‚Gleichstellungsarbeit im Betrieb voranbringen‘ zeigen wir: Es braucht verbindliche Verantwortlichkeiten, ein klares Bekenntnis der Führungskräfte und wirksame Beschwerdestrukturen. Nur so wird Diskriminierung im Betriebsalltag systematisch bearbeitbar und echter Kulturwandel möglich.“

Serdar Yazar

Geschäftsführung BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz



“Diversity-Strategien, die aufgegeben werden. Diversity-Abteilungen, die schließen. Beschwerdemechanismen, die Betroffene belasten statt schützen. Was verliert eine Gesellschaft, wenn berufliche Teilhabe systematisch verweigert bleibt? Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung muss flächendeckend werden und alle arbeitsmarktpolitischen Akteur*innen einbeziehen. Das ist kein Ideal, sondern ein professioneller Anspruch, der allen voran durch die Politik eingelöst werden muss. Nur wenn Unternehmen, Beschäftigtenvertretungen, Gewerkschaften und Arbeitgebendenverbände – gestützt durch die Zivilgesellschaft – gemeinsam Verantwortung übernehmen, entstehen diskriminierungskritische, empowernde Strukturen, die bei Einstellung, Personalentwicklung und Organisationskultur dauerhaft Bestand haben.“

Friederike Boll

Fachanwältin für Arbeitsrecht



„Gegen Diskriminierungen anzugehen und für Veränderung zu sorgen, braucht Mut und kostet Nerven. Das Gesetz und die Gerichte legen da noch zu viele Steine in den Weg – es braucht Prozess erleichterungen und Qualifizierung im Rechtssystem. Auch die Höhe der Schmerzensgelder muss steigen. Finanzielle Konsequenzen sind oft das wirksamste Instrument des Rechts. Nach EU-Recht sollen Entschädigungen eine abschreckende und verhaltensändernde Wirkung haben. Davon ist die deutsche Praxis bislang weit entfernt.“

Eva Maria Andrades

Geschäftsführerin Antidiskriminierungsverband Deutschland



„Die hohe Zahl der Beratungsanfragen zeigt, dass Diskriminierung im Arbeitsleben kein Randphänomen, sondern eine strukturelle Herausforderung ist. Betroffene brauchen wirksame und vertrauenswürdige innerbetriebliche Beschwerdestrukturen, um Diskriminierung ohne Angst vor Nachteilen ansprechen zu können. Die Beratungspraxis zeigt jedoch, dass solche Strukturen häufig fehlen oder nicht genutzt werden. Arbeitgebende müssen deshalb in wirksame Beschwerdeverfahren investieren.“

Gleichzeitig braucht es eine deutliche Verlängerung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG. Die zweimonatige Frist setzt Betroffene unter enormen Zeitdruck und erschwert innerbetriebliche oder außergerichtliche Lösungen, die in aller Regel von den Betroffenen angestrebt wird.“

Beratungsstellen im advd, die an der Erhebung der Falldaten teilgenommen haben



Die Studie wäre nicht möglich ohne die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen im advd, die uns ihre Falldaten zur Verfügung gestellt haben. Allen Antidiskriminierungsberatungsstellen im advd, die sich an der Studie beteiligt haben, gilt unser großer Dank.

- ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt / Arbeit und Leben e. V. Bremen
- ADiBe Netzwerk Hessen
- adis e. V.
- Antidiskriminierung Mittelhessen
- Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e. V.
- Antidiskriminierungsbüro Freiburg
- Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V.
- Antidiskriminierungsbüro Mannheim
- Antidiskriminierungsbüro Rheinland-Pfalz
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen
- AntidiskriminierungsForum Saar (ADF-Saar)

Beratungsstellen im advd, die an der Erhebung der Falldaten teilgenommen haben (Fortsetzung)

- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des TBB
- Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe
- Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt
- Aric-NRW e. V. Duisburg
- BEFORE München
- Büro für Diskriminierungskritische Arbeit Stuttgart
- Each One Teach One (EOTO)
- ENTKNOTEN – die Beratungsstelle gegen Alltagsrassismus und Diskriminierung / Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSAs) e. V.
- EmpowerMensch – Beratungszentrum gegen Diskriminierung Erfurt
- Gleichbehandlungsbüro des Pädagogischen Zentrums Aachen e. V. (PÄZ)
- IBIS e. V. Oldenburg
- KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! Berlin
- Kompetenzzentrum Antidiskriminierung Nordost-Niedersachsen (KADNON) / diversu e. V.
- Mosaik Deutschland e. V.
- Planerladen e. V. Dortmund
- Spiegelbild – Politische Bildung aus Wiesbaden
- Strong! München
- Würzburger Ombudsrat – Unabhängige Antidiskriminierungsstelle

Impressum

Herausgeber:

Antidiskriminierungsverband Deutschland e. V. | advd
Geschäftsstelle
Lychener Str. 76
10437 Berlin
info@antidiskriminierung.org

Redaktion:

Bartek Pytlas, Holly Heinrich und Eva Maria Andrades

Satz & Layout:

m4p Kommunikationsagentur GmbH www.m4pk.de

Lizenziert unter Creative-Commons-Lizenz [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Gefördert durch:



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes dar. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei der Autorin/dem Autor.

Stand: September 2026

