

**EMPOWER**  
**Mensch**



# **MONITORINGBERICHT** **(NOVEMBER 2025)**

## **DER ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG IN THÜRINGEN**



Ein Förderprogramm der

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



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

Freistaat  
**Thüringen** 

Staatskanzlei

Freistaat  
**Thüringen** 

Ministerium  
für Inneres, Kommunales  
und Landesentwicklung

# IMPRESSUM

## Herausgeber

**MigraNetz Thüringen e.V.**

**Schillerstr. 10**

**99423 Weimar**

**Autor\*innen:** Benjamaporn Thuennui, Janine Dieckmann, Nouredine Menacher

**Lektorat:** Maria Ackermann, Annekatrin Scholz

**Gestaltung:** Nouredine Menacher

## Kontakt

### **Benjamaporn Thuennui (EmpowerMensch)**

benjamaporn.thuennui@empowermensch.org

### **Dr. Janine Dieckmann (PAR-ADA)**

Janine.Dieckmann@par-ada.de

### **Nouredine Menacher (MigraNetz Thüringen e.V.)**

kontakt@migranetz-thueringen.org

## Copyright

Unkommerzielle Verwendung bei Namensnennung auf Anfrage möglich

## Zitervorschlag

Thuennui, Benjamaporn / Dieckmann, Janine / Menacher, Nouredine(2025):  
"Monitoringbericht der Antidiskriminierungsberatung in Thüringen", Projekt  
Raus aufs Land - Antidiskriminierungsberatung in Thüringen, Weimar:  
MigraNetz Thüringen e.V.

**DIESER BERICHT WURDE DURCHGEFÜHRT  
VON**



**DIE BERATUNGSPROJEKTE WERDEN  
GEFÖRDERT DURCH**



Ein Förderprogramm der








Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



Ministerium  
für Inneres, Kommunales  
und Landesentwicklung



Staatskanzlei

- 
-  **A. Antidiskriminierungsberatung und ihre Bedeutung in einer demokratischen Gesellschaft**
  
  -  **B. Monitoringbericht der Beratungstätigkeit 2024/2025**
    - Warum Antidiskriminierungsberatung?
    - Anzahl Beratungsfälle
    - Diskriminierungsmerkmale
    - Lebensbereiche
    - Maßnahmen und Interventionsformen
    - Qualitativer Einblick
  
  -  **C. Wichtige Erkenntnisse**
  
  -  **D. Handlungsforderungen**



## ABKÜRZUNGEN

**AD-Beratung**

Antidiskriminierungsberatung

**AGG**

Allgemeines  
Gleichbehandlungsgesetz

**DGB**

Deutscher Gewerkschaftsbund

**GdB**

Grad der Behinderung

**LADS**

Landesantidiskriminierungsstelle

Dies ist eine Kurzfassung des **Monitoringberichtes aus der Pressekonferenz der Antidiskriminierungsberatungsstellen EmpowerMensch und Raus aufs Land** mit den essentiellen und ausgewählten Befunden und Erkenntnissen. Für weitere Informationen oder Fragestellungen können Sie gerne die hier hinterlegten Kontakte anfragen.



## ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG

und ihre Bedeutung in einer demokratischen Gesellschaft

*Beitrag von Dr. Janine Dieckmann (PAR-ADA, Sozialpsychologin, Mitglied im thadine)*

Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz sind grundlegende demokratische Prinzipien in unserer Gesellschaft. Seit über 75 Jahren steht im Grundgesetz Artikel 3 (3) „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, [aus rassistischen Gründen], seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt werden oder bevorzugt werden.“ Erst seit 31 Jahren gibt es die Ergänzung „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Im Jahr 2006 etablierte sich dieser Diskriminierungsschutz auch auf legislativer Ebene im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Knapp 20 Jahre danach findet in Thüringen die 1. Pressekonferenz zu den Beratungszahlen der community-basierten Antidiskriminierungsberatungsstellen „EmpowerMensch“ und „Raus aufs Land“ statt – ein Meilenstein für die Akteur\*innen der Antidiskriminierungsarbeit in Thüringen.

Es zeigt, wie lange es in Thüringen dauerte Strukturen und Expertise aufzubauen, um Menschen in Fällen gesellschaftlicher Diskriminierung Beratung, Unterstützung, Schutz und Sichtbarkeit an die Seite zu geben.

Es war in der Geschichte der Bundesrepublik noch nie wichtiger und dringender als jetzt, die Aufmerksamkeit auf die Zahlen und Inhalte der Fälle von Antidiskriminierungsberatungsstellen zu richten. Es ist an der Zeit, die Bedeutung von Antidiskriminierungsarbeit für unsere Demokratie vertieft zu verstehen und die warnenden Hinweise über den Zustand unserer Demokratie, die von den Beratungszahlen und der Expertise der Antidiskriminierungsberatungsstellen ausgehen, ernst zu nehmen.

**Antidiskriminierungsarbeit beschäftigt sich durch politische (Bildungs-)Arbeit, sozialwissenschaftliche Forschung, durch Beratung und vor allem durch zivilgesellschaftliches Engagement mit**

- der Aufarbeitung, Erinnerungs- und Gedenkarbeit zu diskriminierenden Spuren der gesellschaftlichen Vergangenheit,
- dem Abbau von Diskriminierung in der Gegenwart, d.h. von diskriminierenden Ideologien, Denk- und Handlungsmustern sowie institutionalisierten Abläufen
- zukunftsorientierten Maßnahmen zur diskriminierungskritischen Sensibilisierung und Veränderung unserer demokratischen Gesellschaft für mehr Gleichbehandlung, Teilhabe und Gerechtigkeit.

**Die Beratungsarbeit von Antidiskriminierungsberatungsstellen nimmt darin wichtige Funktionen ein:**

**1** - Sie ist „ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung – vor allem in den Bereichen Arbeit, Güter und Dienstleistungen, Gesundheit, Bildung, Behörden/ Verwaltung. Diskriminierung ist kein Straftatbestand, deshalb müssen Betroffene ihr Recht zivil-, arbeits- oder verwaltungsrechtlich einfordern. Diskriminierung setzt stark an Alltagserfahrungen an und geht in der Regel nicht von politisch radikalisierten Menschen aus.

Vielmehr sind Ausschlüsse und Benachteiligungen eingebettet in das (nicht reflektierte) Handeln von Organisationen und Alltagsformen von Rassismus, Ableismus, Heteronormativität etc. AD-Beratung unterstützt Betroffene bei der persönlichen Verarbeitung, Klärung des Sachverhaltes und der Veränderung diskriminierender Praxen.“<sup>1</sup>

**2** - Durch Öffentlichkeits- und Transferarbeit hält sie Institutionen, Gesellschaft und Politik einen selbstkritischen Spiegel vor, sensibilisiert für diskriminierungskritische Veränderungen.

**3** - Die Dokumentation von Beratungsfällen ermöglicht eine systematische Einordnung von Diskriminierungsfällen für bestimmte Regionen bzw. gesamtgesellschaftliche Problemstellungen.

Antidiskriminierungsarbeit ist ein eigenständiger Themenbereich der Demokratiewerk, dessen Priorität in Thüringen immer noch zu wenig anerkannt wird. „Vor dem Hintergrund der Thüringer Geschichte des Rechtsextremismus und der politischen Verhältnisse bleibt es nach wie vor wichtig, kontinuierliche Demokratiewerk gegen Rechtsextremismus, rechtsextreme Akteur\*innen und Mobilisierungen zu leisten. Dennoch bedeutet die alleinige Fokussierung der Demokratiewerk auf diese Themen eine Vernachlässigung weiterer demokratiegefährdender Phänomene“ (Dieckmann 2021).<sup>2</sup>



## GESCHICHTE DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT IN THÜRINGEN

2013 trat Thüringen, damals unter Ministerpräsidentin Christine Lieberknecht (CDU), der „Koalition gegen Diskriminierung“ bei.<sup>3</sup> Einer Offensive der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, in welcher die unterschreibenden Bundesländer sich unter anderem bereit erklären, dass „jeder Weg genutzt wird, um von Diskriminierung betroffenen Menschen – gerade auch vor Ort – die bestmögliche Beratung zu bieten“, dass konkrete Ansprechpersonen zum Thema Diskriminierung auf Landes- und kommunaler Ebene eingesetzt und dass Diskriminierung als politische Querschnittsaufgabe verankert würde.

Daraufhin richtete Thüringen eine Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) ein. Mit ihrer Anbindung an die Thüringer Staatskanzlei ist seither die Antidiskriminierungsarbeit als ein wichtiges Arbeitsfeld auf politischer Landesebene etabliert. Die LADS arbeitet vor allem im Bereich der strukturellen Antidiskriminierungsarbeit (60 %), in der Erst- und Verweisberatung (20 %) sowie inhaltlich in der Erarbeitung von Antidiskriminierungs- und Bildungsmaßnahmen (20 %, Bartel/Kalpaka 2023).<sup>4</sup>

2017 gründete sich das Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk thadine, ein Zusammenschluss von Vereinen, Organisationen und Einzelpersonen, die gemeinsam zum Thema Antidiskriminierung arbeiten. Als Folge der Empfehlungen der Enquete-Kommission des Thüringer Landtages „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“ unter Vorsitz von Christian Tischner<sup>5</sup> wurde thadine seit 2019 auch als Antidiskriminierungsstruktur in Thüringen durch die LADS unterstützt und jährlich projektförmig finanziert. Neben der Vernetzungsarbeit, der Ausrichtung von Veranstaltungen und der Öffentlichkeitsarbeit war der Aufbau der ersten unabhängigen Beratungsstelle eine wichtige Errungenschaft des Netzwerks. Als eine weitere Konsequenz der Enquete-Arbeit unterstützte die Politik Thüringen ab 2021 den Aufbau der communitybasierten Antidiskriminierungsberatungsstelle „EmpowerMensch – Beratungszentrum gegen Diskriminierung“.

Sie wird seitdem finanziell durch das Thüringer Innenministerium gefördert. Mit EmpowerMensch startete in Thüringen die Entwicklung der zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsberatungsstrukturen. Insgesamt kamen damals in Thüringen auf zwei qualifizierte Antidiskriminierungsberater\*innen (bzw. 1,7 Vollzeitstellen) bis zu 1,5 Millionen Einwohner\*innen (Bartel/Kalpaka 2023). Durch die bundesweite Finanzierung „respekt\*land“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kam 2023 für den ländlichen Raum die Beratungsstelle „Raus aufs Land“ als Kooperationsprojekt zwischen MigraNetz Thüringen e.V. und thadine e.V. hinzu.



## BEDARF AN ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT IN THÜRINGEN

Bevor es Antidiskriminierungsberatungen in Thüringen gab, war zwar viel Beratungsbedarf zu Diskriminierungsfällen vorhanden, aber die damals vorhandenen Beratungsstellen (z.B. Migrationsberatung, Opferberatung) konnten diesen – zusätzlich zu ihren Kernaufgaben und aufgrund fehlender Fachexpertise – bei Weitem nicht abdecken.<sup>6</sup> Eine erste Dokumentation der Beratungsanfragen von EmpowerMensch 2022 zeigte, dass zwischen April und Oktober 2022 vierzig Beratungsanfragen eingingen. Der Großteil der Beratungsanfragen (75 %) bezog sich auf rassistische Diskriminierung. An zweiter Stelle (9 %) folgten Anfragen aufgrund der Diskriminierung anhand des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität. 14 Prozent aller Beratungsanfragen betrafen den Bildungsbereich (Dieckmann/Muthumbi 2023).<sup>7</sup> Seither wurde die Dokumentation zunehmend professionalisiert und mit dem Erfassungssystem des advd verknüpft. Dies ermöglicht den Thüringer Beratungsstellen ihre Falldokumentationen in deutschlandweite Erfassungen aller Antidiskriminierungsberatungsfälle einzufügen (z.B. des advd)<sup>8</sup> und öffentlich auf die Erkenntnisse ihrer Beratungsarbeit aufmerksam zu machen.

*Die zur 1. Pressekonferenz vorgestellten Beratungszahlen für 2024 und 2025 zeigen unter anderem deutlich*

- Die Themen der Antidiskriminierungsberatungsfälle in Thüringen erstrecken sich über alle Diskriminierungsdimensionen: rassistische, ableistische, sexistische und heterosexistische sowie klassistische Diskriminierung.
- Sie finden v.a. in den Lebensbereichen Arbeit, Ämter und Behörden sowie im Bildungsbereich statt.
- In Thüringen ist der Bedarf an Antidiskriminierungsberatung weiterhin höher als er mit den Ressourcen der vorhandenen Beratungsstellen abgedeckt werden kann.

Thüringen ist weit vom Ziel einer flächendeckenden AD-Beratungsstruktur mit ausreichend niedrigschwellig zugänglichen Beratungsangeboten entfernt und wird es – mit dem drohenden Wegfall der Bundesförderung „respekt\*land“ für die Beratungsstelle „Raus aufs Land“ – weiterhin sein. Dies hat zur Folge, dass Ratsuchende, die Diskriminierung erleben, keine Beratung erhalten oder sehr lange auf Beratung warten und deutlich weitere Wege auf sich nehmen müssen.

Der aktuelle Haushaltsentwurf Thüringens, welcher erhebliche Einschnitte in der Förderung von Integration, Antidiskriminierung und Vielfalt vorsieht, wirft die Antidiskriminierungsarbeit in Thüringen um Jahre zurück. Mit einer Kürzung der jahrelangen Landesförderung der LADS der Thüringer Staatskanzlei für die Koordination des thadine-Netzwerks Ende 2025 würde die Antidiskriminierungsarbeit die politische Unterstützung ihrer zentralen Vernetzungsstruktur verlieren.

Für Thüringen stehen die demokratischen Prinzipien der Gleichbehandlung, Teilhabe und des Diskriminierungsschutzes in Frage. Mit Blick auf die aktuellen politischen Veränderungen ist das gefährlich für alle Menschen in Thüringen, die gesellschaftliche Diskriminierung erleben, und gefährlich für die Demokratie.

Denn der Schutz vor Diskriminierung, der Umgang mit Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, und das Ausmaß der Antidiskriminierungsarbeit sind Gradmesser für die Stärke, Lernfähigkeit und Widerstandsfähigkeit einer Demokratie.

# MONITORINGBERICHT DER BERATUNGSTÄTIGKEIT 2024/25

## Die Beratungsstellen



EmpowerMensch ist als unabhängige Antidiskriminierungsberatungs- und -fachstelle in Thüringen tätig. Sie bietet qualifizierte Unterstützungsangebote für Betroffene von Diskriminierung in den thüringischen Städten in Präsenz und auch digital an.

EmpowerMensch berät nach den Standards der qualifizierten Antidiskriminierungsarbeit und formuliert in Zusammenarbeit/Absprache mit den Betroffenen und Ratsuchenden deren Erwartungen und Ziele. Dies erfolgt nach Kontaktaufnahme, welche telefonisch, per E-Mail oder durch Verweis von anderen Akteur\*innen und regionalen Anlaufstellen möglich ist.

Dabei arbeite EmpowerMensch vertraulich, parteiisch, intersektional und unabhängig. Die Beratung erfolgt unentgeltlich, mehrsprachig und in den Räumlichkeiten des thadine e.V., die barrierearm zugänglich sind.



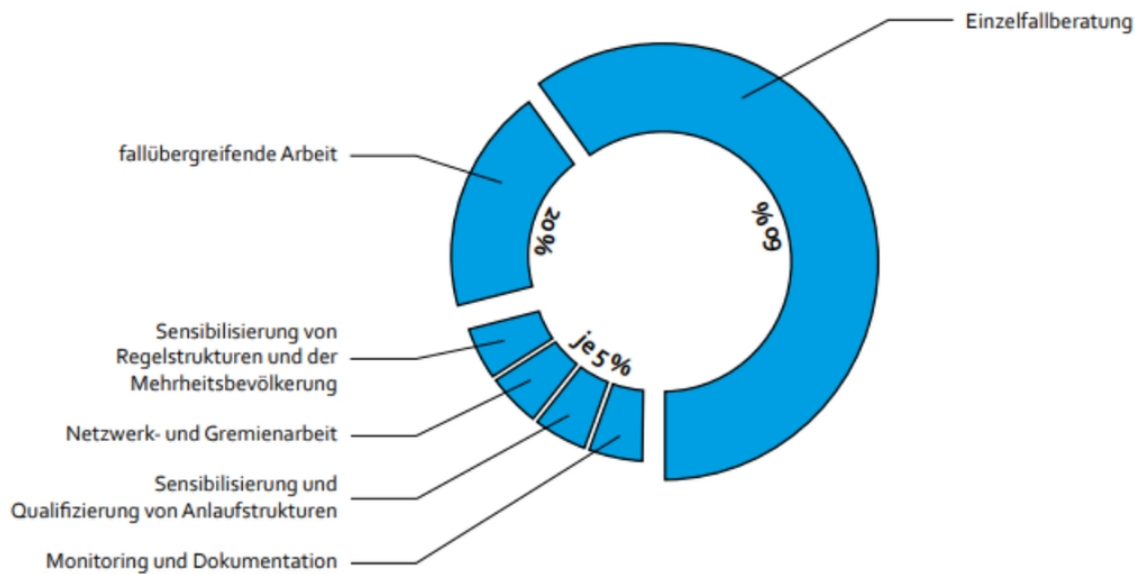
Raus aufs Land ist das Beratungsprojekt im ländlichen Raum Thüringens. Hier arbeiten Menschen, die von Diskriminierung Betroffene und Ratsuchende beraten, begleiten und stärken in unterversorgten Regionen im ländlichen Raum Thüringens sowie für hard-to-reach Zielgruppen, welche in Mobilität und Ressourcen eingeschränkt sind.

Es hat die Ziele, aufbauend auf einer kommunalen Bedarfs- und Netzwerkanalyse Konzepte für eine hybride Antidiskriminierungsberatung in ländlichen Regionen Thüringens, sowie Methoden für eine Peer-to-peer Aus- und Weiterbildung zu entwickeln, um die Kompetenzen von Berater\*innen und kommunalen Netzwerken in Bezug auf Themen der Diskriminierung und Antidiskriminierungsberatung zu stärken.

In enger Kooperation gewährleisten beide Beratungsstellen eine thüringenweit flächendeckende und bedarfsgerechte Beratungsstruktur.



## TÄTIGKEITSBEREICHE DER AD-BERATUNG



Bartel, Daniel / advd (Hrsg.) 2017: Antidiskriminierungsberatung umsetzen 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum.

Diese graphische Darstellung aus der Broschüre des advd bildet eine Orientierung für die faktische Aufteilung der Antidiskriminierungsberatung in ihre relevanten Aufgabenbereiche ab. Die prozentualen Anteile liegen bei den benannten Beratungsstellen nicht exakt gleich, sind dennoch eine aussagefähige Tendenz, um die AD-Arbeit einzuordnen.

Erkennbar ist, dass etwa 40% der insgesamten AD-Arbeit in einer entsprechenden Beratungsstelle nicht nur die erwartbare Einzelfallberatung ist. Um die eigene Struktur sichtbar zu machen, zu erhalten, oder konzeptuell zu fördern, bedarf es folglich einer

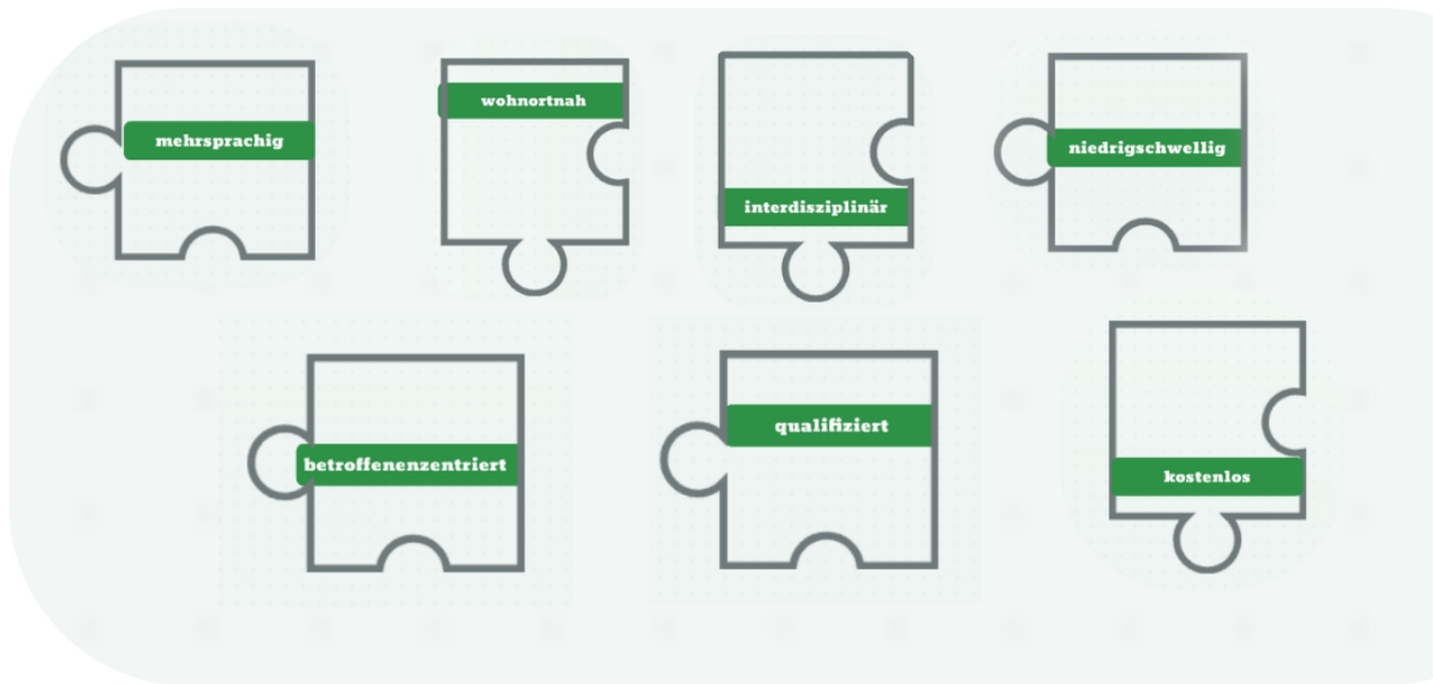
- fallübergreifenden Arbeit
- Netzwerk- und Gremienarbeit

und weitere in der obigen Grafik benannten Aspekte.

Oft führen allerdings in einführenden Erklärungen dazu - was AD-Beratung ist, oder auch wie bestimmte Trägerstrukturen annehmen - dass jene etwa 60 Prozent auf die insgesamten AD-Arbeit reduziert werden.

Diese Reduzierung der eigentlichen Komplexität jener Beratungsarbeit auf einen expliziten Beratungsfall kann folglich nicht alle dazugehörigen Themenfelder widerspiegeln.

## ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG IST ...



Wie dies in zahlreichen Broschüren und Berichten unterschiedlicher Beratungsstellen der Antidiskriminierungs-, Opfer-, Sozialberatung festgehalten wurde, sind die qualitativen Eckpunkte jene in der Grafik benannten Punkte.

Diese können sich ebenso je Beratungsstelle und ihrer inhaltlichen Ausrichtung leicht unterscheiden, bilden aber die essenziellen Aspekte der Beratungstätigkeit ab.

Nur wenn alle diese Punkte fortwährend beachtet und das Beratungsteam auch bewusst diese Kriterien ins Qualitätsmanagement der Trägerstruktur integriert, kann sie einer barrierearmen Zugänglichkeit auch gerecht werden.



## **Danke vor allem Euch ... !**

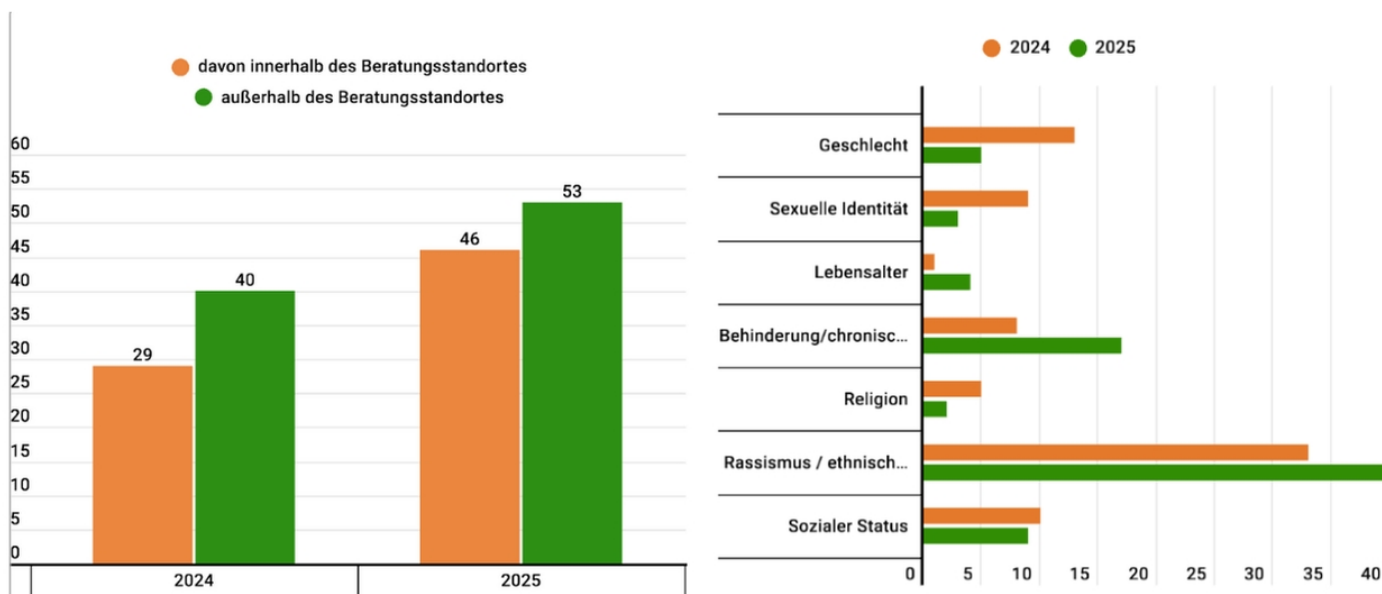
**... Ratsuchende, Beratungsnehmende,  
von Diskriminierung bzw. Benachteiligung  
Betroffene**

An die Menschen, welche sich bei den Antidiskriminierungsberatungsstellen gewandt haben, sprechen wir unseren tiefen Dank aus! Danke für das Vertrauen, für die gemeinsame Arbeit, die unvermittelte Ehrlichkeit und Offenheit, die eigenen Diskriminierungserfahrungen mit uns zu teilen. Die Hoffnung in unsere Arbeit zu legen, eine positive Veränderung gemeinsam zu erwirken, ist keine leichte Entscheidung, zumal Menschen, welche sich an jene Beratungsstellen wenden, oftmals mit zahlreichen Institutionen und anderen Akteuren (sprich: Diskriminierungsverantwortlichen) negative Erfahrungen machten.

Nun ist die anfängliche Vertrauensarbeit mit Ratsuchenden sehr wichtig, um die gemeinsame Erarbeitung der offenliegenden Aufträge bewältigen zu können. Dies bedarf auch teils mehrmalige Erklärung, was eine AD-Beratung eigentlich macht, und was eben nicht.

## B. Monitoringbericht der Beratungstätigkeit 2024/2025

**Zur Einordnung:** Die nun ersichtlichen graphischen Darstellungen und Auswertungen erheben nicht den Anspruch, die Gesamtlage in Thüringen, bezogen auf (Anti-)Diskriminierung, abzubilden. Die zahlreichen Faktoren (personell, infrastrukturell, qualitativ) erlauben kein umfassendes Abbild der Diskriminierungsfälle in Thüringen. Die Dokumentation umfasst den Zeitraum April 2024 bis Oktober 2025.



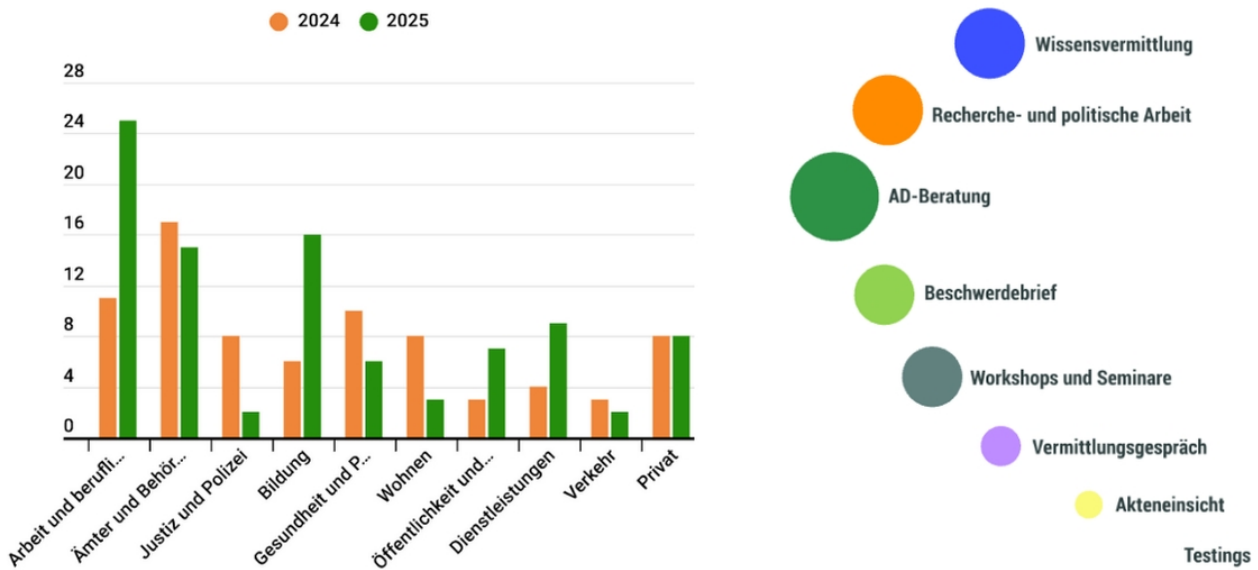
Die **Beratungsfälle** der Beratungsstellen Raus aufs Land und EmpowerMensch sind hier abgebildet. Unterteilt in der örtlichen Beratungstätigkeit sind trotz des Fokusbereichs Raus aufs Land zahlreiche Fälle auch in den Städten Erfurt, Weimar und Jena angesiedelt. Dies hat ebenso zahlreiche Gründe, darunter die Sichtbarkeit des Beratungsprojektes bei Verweisstrukturen, der hohe Bedarfs beider Beratungsstellen und fehlende Strukturen in diesen Regionen.

Dass die Fallanzahl von 2024 auf das Jahr 2025 gestiegen ist, kann auf die steigende Bekanntheit der Beratungsangebote, die fortlaufende Qualifizierung der Berater\*innen sowie die bessere Fokussierung auf die Zielgruppen zurückzuführen sein.

Diskriminierung und Benachteiligung wurde aufgrund der obigen **Merkmale** in der Beratung benannt.

*Hierbei wichtig zu erwähnen:*

Diese sieben ersichtlichen Diskriminierungsmerkmale bilden (außer sozialer Status) die im AGG gesetzlich verankerten Merkmale. In der Praxis der qualifizierten AD-Beratung zeigt sich, dass die durch das AGG abgedeckten Merkmale absolut unzureichend sind, um die jeweilige Realität der Diskriminierungserfahrung der Ratsuchenden abbilden zu wollen. Hierbei hilft die Ergänzungsliste des advd, welche auch durch das Bündnis AGG-Reform Jetzt! veröffentlicht wurde und weitere Lebensbereiche und drängende gesetzliche Veränderungen benennt.



Die betreffenden **Lebensbereiche** der begleiteten Ratsuchenden in der vergangenen Beratungszeit lassen erkennen, dass sowohl in der Arbeit/berufliche Ausbildung als auch bei Ämtern und Behörden sowie im Bereich Bildung zahlreiche Diskriminierungserfahrungen gemacht werden.

Diese Darstellung bildet die anteiligen **Maßnahmen** und **Interventionsformen** ab, welche sich aus der gemeinsamen Auftragsklärung mit der ratsuchenden Person ergaben.

Die Aufträge können sich auch im Verlauf des Begleitungsprozesses ändern, oder es können weitere hinzukommen.

So ist es ebenso möglich, dass im gesamten Zeitraum für eine Person auch mehrere Diskriminierungs- bzw. Beratungsfälle von uns begleitet und beraten werden.

Diese für beide Beratungsstellen dargestellte Auswertung lässt erkennen, dass innerhalb eines Jahres die Beratungszahlen gestiegen sind, die häufigsten Diskriminierungsmerkmale die ethnische Herkunft/Rassismus sowie Behinderung/chronische Erkrankung ist. Am meisten wurden in den Lebensbereichen Arbeit/berufliche Ausbildung sowie in Ämter/Behörden und im Bereich Bildung Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Die aus der *Bedarfs- und Netzwerkanalyse 2023/24* des Projektes Raus aufs Land bereits genutzte **Thüringen-Karte** mit den anfänglichen beiden Modell-Landkreisen wurde aufgrund zunehmend landesweiter Beratungsanfragen auch für uns schließlich landkreisunabhängig erschlossen. Demnach wurde, unabhängig des Wohnortes der Ratsuchenden, thüringenweit beraten.



Erkennbar ist insbesondere eine Häufung der Beratungsfälle in der sogenannten "Städtekette" mit Erfurt, Weimar und Jena. Trotz dieser Fokussierung der AD-Beratungsstelle EmpowerMensch, reicht dieses Angebot nicht aus, um den Beratungsbedarf für eben diese Städte zu decken. Außerdem sind die Beratungsaufkommen thüringenweit nicht auf bestimmte Bedingungen oder sozialstrukturelle Faktoren zurückzuführen, wie dies der einleitende Satz zuvor bereits entkräftigt.

In manchen Regionen konnten wir keine Sichtbarkeit für unser Beratungsangebot erarbeiten, in manchen anderen zumindest punktuell. Wiederum in manchen Landkreisen benötigen wir schlichtweg nur einen Beratungsraum und etablierten keine Kooperationsgespräche für eine weitere Zusammenarbeit.

Doch mit bestimmten Akteur\*innen im ländlichen Bereich konnte eine mittelfristige Zusammenarbeit oder Fallübergabe, wie auch gemeinsamer Workshop-Planung entstehen.



## Qualitativer Einblick

### Fallbeispiel 1

Eine ratsuchende Person hat nach einem Jahr Beschäftigung ihren Grad der Behinderung (GdB) beim Arbeitgeber angegeben. Sie hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag und war zuvor für ihre gute Arbeit und Zuverlässigkeit bekannt. Nach Bekanntgabe des GdB wurde sie von der Personalabteilung zu einem Gespräch eingeladen, bei dem unerwartet auch der Vorgesetzte anwesend war. Dieser reagierte aggressiv und vorwurfsvoll, fragte, warum der GdB erst jetzt angegeben werde und ob sich die Person dadurch Vorteile oder einen besonderen Kündigungsschutz erhoffe. Er machte ihr Schuldvorwürfe, stellte ihre Arbeitsleistung plötzlich infrage und forderte sie auf, unbezahlte Überstunden zu leisten, um ihren Einsatz und ihre Eigeninitiative zu beweisen. Zudem legte er ihr nahe, zu kündigen, und betonte, dass sie sich nicht in Sicherheit wiegen solle und der Job für sie aufgrund dessen nicht sicher sei.

### Fallbeispiel 2

Eine andere ratsuchende Person im Aufenthaltsverfahren und einem hohen Grad der Behinderung erhielt aufgrund einer unzureichenden Übermittlung gesundheitspezifischer Informationen ihrer Gesamtsituation einen Ablehnungsbescheid. Trotz einer Angliederung an einen Hausarzt, einer gesetzlichen Betreuung und unzähligen Krankenhausbesuchen wurde die physische und psychische Gesundheit der ratsuchenden Person schlechter, die Hilfsangebote waren teils unzureichend. Auch der Spracherwerb war ihm aus gesundheitlichen Gründen erschwert. Im Rahmen der AD-Beratung und einjährigen Begleitung wurde ein erfolgreiches Gerichtsverfahren initiiert, und in Zusammenarbeit mit den involvierten Akteur\*innen eine Aufrechterhaltung der Versorgung, sprachlichen Verständigung sowie weitere Aspekte der Teilhabe möglich.



## Wichtige Erkenntnisse

Die wichtigen Erkenntnisse resultieren aus der allgemeinen Beratungspraxis und einschlägigen Publikationen und Statistiken der letzten Jahre und flossen in die tägliche Arbeit der beiden Beratungsstellen ein. Folgend ist aus diesem beraterischen Erfahrungswissen und auf Grundlage der Veröffentlichungen erkennbar, mit welchen Lücken und Herausforderungen die Thüringer AD-Beratung zu kämpfen hat.

### 1. Reformbedarf des Allgemeinen

#### Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das AGG reicht nicht aus. In der Realität scheitert Diskriminierungsschutz viel zu oft an hohen Hürden und daraus resultierender mangelnder Umsetzung. Betroffene müssen Diskriminierung beweisen, während viele private und öffentliche Institutionen kaum sensibilisiert sind. Sanktionen bleiben schwach, Schutzlücken groß – besonders im Bildungswesen, im Gesundheitsbereich und in der Verwaltung. Ein wirksamer Schutz braucht endlich ein reformiertes AGG, das Betroffene wirklich stärkt. Darüber hinaus greift das AGG nicht in allen Lebensbereichen – insbesondere staatliches Handeln, Bildungseinrichtungen und das Gesundheitswesen fallen bislang nur unzureichend unter seinen Schutz.

Gerade in diesen Bereichen kommt es jedoch immer wieder zu Diskriminierungserfahrungen. Obwohl Artikel 3 des Grundgesetzes die Gleichbehandlung allen Menschen garantiert, bleibt es für Betroffene oftmals schwer bis unmöglich, wirksam gegen Diskriminierung vorzugehen. Eine Reform des AGG ist daher dringend erforderlich, um Lücken zu schließen und den Diskriminierungsschutz in der Praxis zu stärken.

### 2. Fehlendes

#### Landesantidiskriminierungsgesetz

In Thüringen fehlt bislang ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz. Nur so können öffentliche Institutionen konsequent in die Verantwortung genommen werden. Diskriminierung muss in allen Lebensbereichen – auch im staatlichen Handeln – klar benannt, dokumentiert und sanktioniert werden.

Ein Thüringer Landesantidiskriminierungsgesetz würde die bundesrechtlichen Regelungen sinnvoll ergänzen und sicherstellen, dass der Schutz vor Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen – auch auf Landes- und Kommunalebene – wirksam umgesetzt wird.

### 3. Ressourcenknappheit

Die bestehenden Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen in Thüringen arbeiten unter schwierigen finanziellen Bedingungen. Viele Beratungsstellen kämpfen jedes Jahr ums Überleben – auf Kosten der Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind.

Zudem besteht ein hoher Bedarf an Aufklärungs-, Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Trotz großer Nachfrage können aufgrund begrenzter Ressourcen derzeit nicht alle Anfragen abgedeckt werden

### 4. Sicherheit in der Beratung

- Beratende stehen zunehmend unter politischem Druck und sind konkret von Anfeindungen betroffen.
- Rechtsextreme Akteure, öffentliche Diffamierungen und politische Angriffe erhöhen den Stress und gefährden die Arbeit.
- Beispiele aus der Praxis:
  - Diskreditierende E-Mails
  - Anfragen im Parlament, die die Existenz der Beratungsstelle infrage stellen
- Sicherheit muss als eigenständiger Faktor wahrgenommen werden – sowohl physisch als auch psychisch.
- Supervision, kollegiale Beratung und klare Schutzkonzepte sind essenziell, werden aber selten ausreichend finanziert oder strukturell berücksichtigt.

## 5. Stadt-Land-Gefälle und ungleiche Angebotsstrukturen

Das Stadt-Land-Gefälle stellt eine der zentralen Herausforderungen der Antidiskriminierungsarbeit in Thüringen dar. In ländlichen Regionen erschweren schlechte Infrastruktur, längere Wege und der eingeschränkte Zugang zu spezialisierter Beratung den Diskriminierungsschutz erheblich. Online-Angebote können diese Lücken nur bedingt schließen.

Zudem besteht in kleineren Gemeinden häufig eine größere Angst vor Ausgrenzung und gesellschaftlicher Ächtung, insbesondere bei marginalisierten Gruppen. Fehlende Sichtbarkeit und schwächere solidarische Netzwerke führen dazu, dass Betroffene Diskriminierungserfahrungen oft nicht melden oder Unterstützung nicht in Anspruch nehmen.

Eine gezielte Stärkung der Beratungs- und Präventionsarbeit im ländlichen Raum ist daher entscheidend, um gleichwertige Lebensverhältnisse in ganz Thüringen zu gewährleisten. Weitere Handlungsforderungen sind hier in Kürze benannt.

### D. Handlungsforderungen

- **Einführung eines Thüringer Landesantidiskriminierungsgesetzes**, um Betroffenen wirksamen rechtlichen Schutz zu gewährleisten und bestehende Lücken im Diskriminierungsschutz zu schließen.
- **Sicherung einer stabilen und langfristigen Finanzierung unabhängiger Beratungsstellen**, um eine verlässliche und qualifizierte Unterstützung für Betroffene zu gewährleisten.
- **Ausbau der Beratungsangebote im ländlichen Raum**, damit Menschen in allen Regionen Thüringens gleichberechtigten Zugang zu Beratung und Unterstützung erhalten.
- **Erhalt und Ausbau der Infrastruktur im ländlichen Raum**, insbesondere in den Bereichen Gesundheitsversorgung, Nahverkehr und Inklusion, um Teilhabe für alle Menschen zu ermöglichen.
- **Einrichtung qualifizierter AGG-Beschwerdestellen** mit klaren Zuständigkeiten, verbindlichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung und einer stärkeren Verknüpfung mit Gewerkschaften und dem DGB, um die Durchsetzung von Antidiskriminierungsrechten zu verbessern.

- **Erhöhung der personellen Kapazitäten** in Beratungsstellen, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen, um den steigenden Anforderungen an Antidiskriminierungsarbeit gerecht zu werden. Wie aus der Gut Beraten! Studie erkennbar wurde, ist eine Vollzeitstelle der AD-Beratung in Thüringen für etwa 1,5 Millionen Einwohner\*innen zuständig. (Bartel /Prof. Dr. Kalpaka u.a. (2023) Tabelle 14, S.120)
- **Stärkung von Aufklärungs-, Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen** in allen gesellschaftlichen Bereichen, um Diskriminierung nachhaltig vorzubeugen.
- **Fokus auf Bildungsarbeit und Prävention**, insbesondere durch die Sichtbarmachung von Radikalisierungstendenzen bei Jugendlichen, den Ausbau pädagogischer Interventionsformen, die Anbindung an Beratungsstellen sowie die Überarbeitung von Schulhausordnungen als wichtige Präventionsinstrumente.
- **Etablierung eines systematischen Monitorings und einer kontinuierlichen Evaluation** von Antidiskriminierungsmaßnahmen, um Fortschritte sichtbar zu machen und Handlungsbedarfe frühzeitig zu erkennen.
- **Anerkennung, dass es keine diskriminierungsfreien Räume gibt:** Diskriminierung betrifft uns alle – Antidiskriminierungsarbeit ist eine gemeinsame gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

EMPOWER

Mensch



aufs  
Land

# LITERATUR

- 1** Homepage des advd unter „Warum braucht es zusätzlich zu Opferberatung und Mobiler Beratung noch ein weiteres Beratungsangebot?": <https://www.antidiskriminierung.org/ratsuchende> [Zugriff 17.11.2025].
- 2** Dieckmann, J. (2021). Antidiskriminierungsarbeit und Diskriminierungsthemen in Thüringen. Thüringer Zustände 2020, S. 10-16. Online: [https://www.idz-jena.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Thueringer\\_Zustaende\\_2021\\_-\\_1.pdf](https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Thueringer_Zustaende_2021_-_1.pdf) [Zugriff 17.11.2025].
- 3** Siehe: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/abischtserklaerung\\_thueringen\\_20130508.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/abischtserklaerung_thueringen_20130508.pdf?__blob=publicationFile&v=2) [Zugriff 17.11.2025].
- 4** Bartel, D./Kalpaka A. (2023). Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut\\_beraten\\_flaechendeckende\\_antidiskrimberatung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9) [Zugriff 17.11.2025]. Tabelle 14, S.120
- 5** Abschlussbericht siehe: [https://www.thueringer-landtag.de/fileadmin/Redaktion/1-Hauptmenue/6-Service\\_und\\_Kontakt/3-Presse/1-Pressemitteilungen/Dokumente/bericht\\_der\\_enquetekommission\\_6\\_1\\_ursachen\\_und\\_formen\\_von\\_rassismus\\_und\\_diskriminierungen\\_in\\_thueringen\\_sowie\\_ihre\\_auswirkungen\\_auf\\_das\\_gesellschaftli.pdf](https://www.thueringer-landtag.de/fileadmin/Redaktion/1-Hauptmenue/6-Service_und_Kontakt/3-Presse/1-Pressemitteilungen/Dokumente/bericht_der_enquetekommission_6_1_ursachen_und_formen_von_rassismus_und_diskriminierungen_in_thueringen_sowie_ihre_auswirkungen_auf_das_gesellschaftli.pdf) [Zugriff 17.11.2025].
- 6** Siehe Ergebnispräsentation der Befragung „Diskriminierung - (k)ein Thema in Thüringen?“ zum 1. Thadine-Fachtag 2018: [https://www.thadine.de/images/2018/thadine\\_Dokumentation-Fachtag\\_2019-06-26\\_web.pdf](https://www.thadine.de/images/2018/thadine_Dokumentation-Fachtag_2019-06-26_web.pdf) [Zugriff 17.11.2025].
- 7** Dieckmann, J./Muthumbi, J. (2023): Demokratiewerk in Thüringen durch Antidiskriminierungsarbeit und -beratung stärken. Thüringer Zustände 2023, S. 75-80. Online: [https://www.idz-jena.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Th%C3%BCringer\\_Zust%C3%A4nde\\_2022.pdf](https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Th%C3%BCringer_Zust%C3%A4nde_2022.pdf) [Zugriff 17.11.2025].
- 8** advd (2025). Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2024. Online: [https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/685507c27b07ae6e09b75cbe/1750403011297/Lagebild\\_Antidiskriminierung\\_2024\\_advd.pdf](https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/685507c27b07ae6e09b75cbe/1750403011297/Lagebild_Antidiskriminierung_2024_advd.pdf) [Zugriff 17.11.2025].
- 9** Menacher, N. & Dieckmann, J. (2024): Antidiskriminierungsberatung im ländlichen Raum. Eine Bedarfs- und Netzwerkanalyse in Thüringen, Projekt Raus aufs Land - Antidiskriminierungsarbeit in Thüringen", Weimar: MigraNetz Thüringen e.V.



