

Pressemappe

zur Pressekonferenz am 25.11.2025

Ein Bericht über die AD-Arbeit in Thüringen

Auswertung, Herausforderungen und Handlungsansätze



1 Pressemitteilung

Diskriminierung gehört für viele Menschen in Deutschland weiterhin zum Alltag – ob aufgrund von Herkunft, Religion, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität oder sozialem Status. Als Antidiskriminierungsberatungsstellen **Raus aufs Land** und **EmpowerMensch** setzen wir uns täglich dafür ein, Betroffene zu stärken, ihnen rechtlich und emotional zur Seite zu stehen und strukturelle Diskriminierung sichtbar zu machen.

Deshalb laden wir Sie hiermit zur Pressekonferenz - Antidiskriminierungsarbeit in Thüringen der beiden Beratungsstellen Empowermensch sowie Raus aufs Land ein. Dabei möchten wir über unsere Beratungspraxis berichten, aktuelle Fallzahlen vorstellen und auf zentrale Entwicklungen sowie bestehende Lücken im Diskriminierungsschutz in Thüringen aufmerksam machen.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und Ihr Interesse an unserer Arbeit für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft.

Ferda Ataman, Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung:

„Diskriminierung trifft Menschen überall – auch in ländlichen Regionen. Gerade hier sind Menschen aber oft auf sich alleine gestellt, Hilfe ist weit weg. Das Landesnetzwerk der Migrant*innenorganisationen MigraNetz Thüringen e.V. und das Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk thadine e.V. leisten hier mit den Projekten "Raus aufs Land - Antidiskriminierungsarbeit in Thüringen" und "EmpowerMensch - Beratungszentrum gegen Diskriminierung" unverzichtbare Arbeit. Die Mitarbeitenden kennen die Probleme vor Ort. Sie stehen an der Seite aller Menschen, die Diskriminierung erleben. Und sie machen Mut, sich gegen Diskriminierung zu wehren.“

Diese Arbeit wirkt. Sie stärkt Vertrauen, Zusammenhalt und das Miteinander in Thüringen. Sie muss finanziell auf sichere Beine gestellt werden, gerade jetzt, wo Diskriminierung zunimmt und Menschen den rauer werdenden Ton in unserer Gesellschaft in ihrem Alltag zu spüren bekommen.“

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 (AD-Beratungsstellen) 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 radikalierten 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.“

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 Demokratiearbeit, 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 Demokratiearbeit gegen Rechtsextremismus, rechtsextreme Akteur*innen und Mobilisierungen zu leisten. Dennoch bedeutet die alleinige Fokussierung der Demokratiearbeit auf diese Themen eine Vernachlässigung weiterer demokratiegefährdender Phänomene“ (Dieckmann 2021).

Geschichte der Antidiskriminierungsarbeit in Thüringen

2013 trat Thüringen, damals unter Ministerpräsidentin Christine Lieberknecht (CDU), der „Koalition gegen Diskriminierung“ bei. 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).

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 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 community-basierten 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 Antidiskriminierungsberatung 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. 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). 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) 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.

Fazit

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.



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 formulieren 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 arbeitet EmpowerMensch vertraulich, parteiisch, intersektional und unabhängig. Die Beratung erfolgt unentgeltlich, mehrsprachig und in unseren Räumlichkeiten, 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 unversorgten 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.

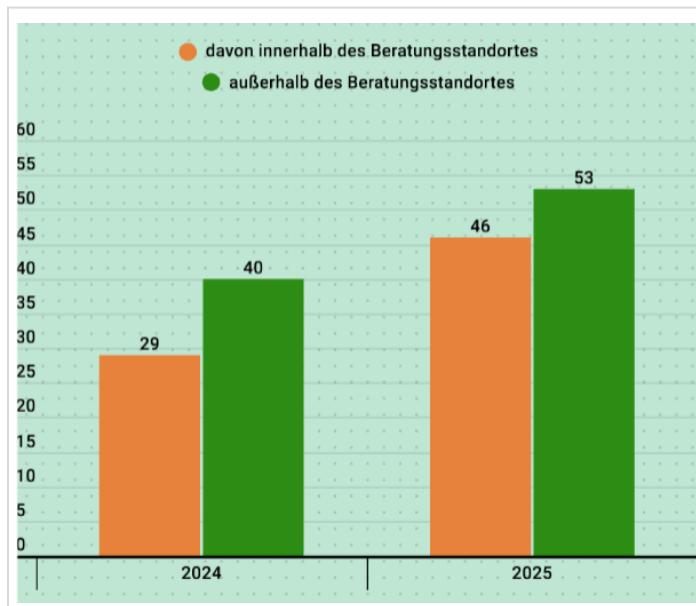
Erstes Fallbeispiel

Eine ratsuchende Person hat nach einiger Zeit 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.

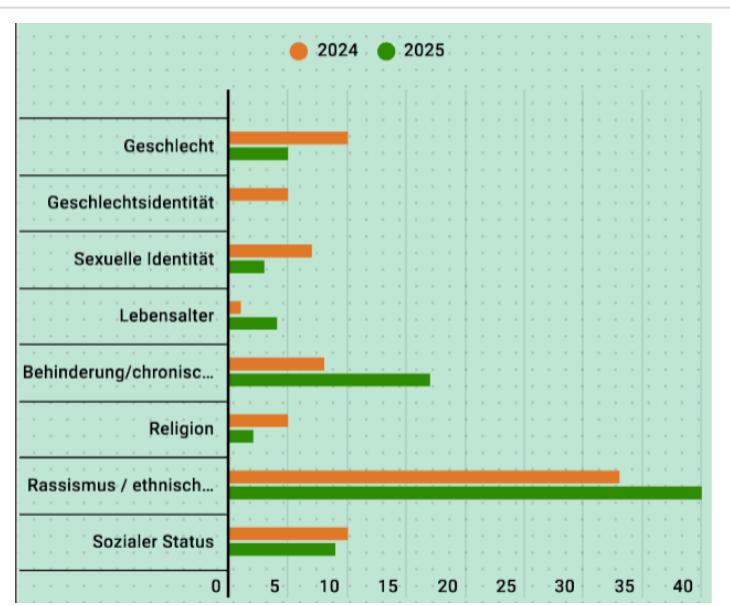
Dieser reagierte aggressiv und vorwurfsvoll, fragte, warum der GdB erst jetzt angegeben werde und ob sich die Person dadurch Vorteile oder einen besonderen Kündigungsschutz erhoffe. Er machte der Person Schuldvorwürfe, stellte ihre Arbeitsleistung plötzlich infrage und forderte sie auf, unbezahlte Überstunden 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.

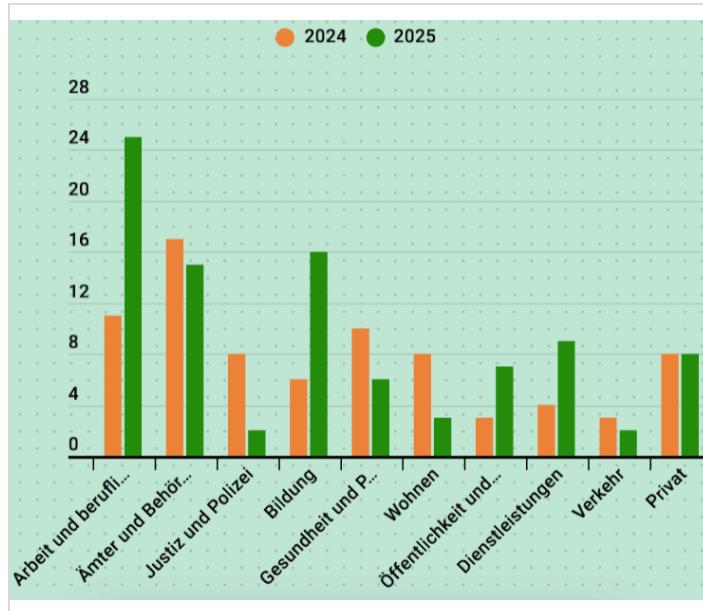
Diese visuellen Darstellungen (Diskriminierungsmerkmale, Lebensbereiche und Maßnahmen) stellen eine anteilige Gewichtung und Mehrdimensionalität der Fälle dar.

Beratungsfälle



Diskriminierungskategorie





4

Wichtige Erkenntnisse: Lücken und Herausforderungen

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 aller 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 sanktionierte 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

Viele 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. Wer Diskriminierung wirksam bekämpfen will, muss diese Arbeit langfristig absichern.

4. 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.

5

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.

- **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.

6

Kontakt

Elisa Calzolari

Vorstand Thadine e.V.

elisa.calzolari@migranetz-thueringen.org

Maria Ackermann

Geschäftsleitung EmpowerMensch

kontakt@empowermensch.org

Rea Mauersberger

Vorstand MigraNetz Thüringen e.V.

vorstand@migranetz-thueringen.org

Natalia Beck

Projektleitung Raus aufs Land

natalia.beck@migranetz-thueringen.org

Ableismus

Fachwort für die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung sowie Ausgrenzung von Menschen wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, Behinderung und chronischen Erkrankung.

Ageismus

Fachwort für die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung, die sich auf das Lebensalter bezieht. Das kann sowohl junge als auch ältere Personen betreffen, denen aufgrund des Lebensalters unter anderem Fähigkeiten abgesprochen werden.

AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist das deutsche Antidiskriminierungsgesetz. Es schützt Menschen vor Benachteiligung aufgrund rassistischer Gründe, des Geschlechts, der Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Es gilt bei der Arbeit, bei Alltagsgeschäften und bei der Wohnungssuche.

AGG-Reform

Eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist nötig, um bestehende Lücken im Diskriminierungsschutz zu schließen, die Durchsetzung von Rechten zu erleichtern und den Schutz vor Benachteiligung in Beruf und Alltag wirksamer zu machen. Dazu gehören unter anderem die Forderung, mehr Diskriminierungsmerkmale ins AGG aufzunehmen oder den Schutzbereich auszuweiten.

Awareness

Bewusstsein und Aufmerksamkeit für Situationen, in denen grenzverletzendes oder grenzüberschreitendes Verhalten stattfindet. Das beinhaltet das Bewusstsein für Machtverhältnisse, Diskriminierung, Gewalt und struktureller Benachteiligung. Dieses Bewusstsein soll zur Prävention von Machtmisbrauch und Diskriminierung beitragen und verantwortungsbewusstes Handeln fördern.

Barriere

Barrieren sind Hindernisse oder Schwierigkeiten die Menschen mit oder ohne Behinderung daran hindern, soziale Dienstleistungen, Unterstützung oder Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in Anspruch zu nehmen. Barrieren können auf individueller, struktureller oder gesellschaftlicher Ebene auftreten.

Barrierefreiheit

Gestaltung aller Lebensbereiche, sodass sie für jeden Menschen uneingeschränkt und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Beratungsanfrage

Erster Kontakt zur Beratungsstelle und kann eine einfache Meldung zu einem Diskriminierungsfall sein, die Bitte um Auskunft bis hin zu einer Meldung mit der Bitte um ein persönliches Beratungsgespräch.

Beratungsfall

Konkrete fallbezogene Beratung für eine ratsuchende Person, die aufgrund von Diskriminierung Unterstützung, Rat oder Handlungsoptionen benötigt.

BiPoC

Abkürzung für die politische Selbstbezeichnung von Black People, Indigenous People and People of Colour (Schwarze Menschen, Indigene Menschen und Menschen of Colour). Die Selbstbezeichnung wird genutzt, um rassistische Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen.

Diskriminierung

Benachteiligung, Ausgrenzung, Belästigung, Herabwürdigung von Menschen aufgrund von Vorurteilen oder Stereotypen, die sich auf deren grundlegende Gruppenzugehörigkeiten oder zugeschriebenen Merkmalen beziehen. So werden beispielsweise Personen aufgrund rassistischer, sexistischer oder antisemitischer Denkmuster gesellschaftlich ungleich behandelt.

Empowerment

Empowerment bedeutet wörtlich „Ermächtigung“ und bezeichnet Strategien und Maßnahmen, die Menschen befähigen, selbstbestimmt und eigenverantwortlich ihre Interessen zu vertreten. Besonders benachteiligte Personen werden gestärkt, ihre Fähigkeiten zu nutzen, um ihre Lebensumstände und Entwicklungsmöglichkeiten aktiv zu verbessern.

Inklusion

Inklusion ist ein Ansatz gegen gesellschaftliche Ausgrenzung. Sie sichert allen Menschen gleiche Rechte und Teilhabe zu, unabhängig von individuellen Unterstützungsbedarfen. Dabei passen sich gesellschaftliche Strukturen (Schule, Arbeit, Wohnen, öffentliche Einrichtungen) an die Vielfalt der Menschen an, statt dass sich Menschen den Strukturen anpassen müssen.

Ziel ist, dass von Anfang an alle mitgedacht werden und niemand ausgeschlossen wird. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Barrieren reflektiert und verringert sowie Diskriminierung marginalisierter Gruppen abgebaut werden.

Institutionelle Diskriminierung

Systematische Benachteiligungen von Individuen oder Gruppen, die in gesellschaftlichen Strukturen, Institutionen, Gesetzen, Normen und Routinen verankert sind. Sie entsteht oft unbewusst durch die Integration von herrschenden gesellschaftlichen Machtverhältnissen – z. B. rassistischen, sexistischen oder klassistischen Hierarchien – in alltägliche Abläufe und Entscheidungen.

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsmerkmale wie Geschlecht, Ethnie, Klasse, Behinderung oder sexuelle Orientierung. Diese Merkmale werden nicht isoliert betrachtet, sondern stehen in Wechselwirkung zueinander und können sich in bestimmten Situationen gegenseitig verstärken, sodass bestimmte Personengruppen komplexe Benachteiligungen erfahren.

Intervention

Eine Intervention ist eine bewusste, professionelle Handlung oder Maßnahme, um Probleme zu lösen, Ressourcen zu fördern oder Veränderungen herbeizuführen. In der Antidiskriminierungsberatung umfasst eine Intervention das Verfassen von Beschwerde- oder Kenntnisbriefen, die Durchführung von Verweisberatungen oder die Stärkung der Selbstwirksamkeit der Klient*innen.

Marginalisierung

Der Prozess, durch den Einzelpersonen oder Bevölkerungsgruppen an den Rand einer Gesellschaft gedrängt, ausgeschlossen oder benachteiligt werden.

Marginalisierte Gruppe

Eine Gruppe, die eingeschränkten Zugang zu Ressourcen Macht und gesellschaftlicher Teilhabe haben und deshalb gesellschaftlich, wirtschaftlich oder politisch benachteiligt wird.

Mehrfachdiskriminierung

Mehrfachdiskriminierung bedeutet, eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund mehrerer verschiedener Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Behinderung oder sozialer Status.

Monitoring

Monitoring ist die kontinuierliche Datenerhebung und systematische Beobachtung von Abläufen, Maßnahmen oder etablierten Angeboten, über einen bestimmten Zeitraum hinweg, um Probleme zu erkennen, Fortschritte zu prüfen und Verbesserungen einzuleiten.

Othering

Othering bedeutet, dass eine dominante Gruppe eine andere Gruppe als „anders“ konstruiert, dadurch entsteht Abgrenzung, Abwertung und Ungleichheit.

Sensibilisierung

Sensibilisierung bedeutet, das Bewusstsein für ein bestimmtes Thema oder eine Situation zu erhöhen, so kann Reflektion und verantwortungsvolles Handeln ermöglicht werden.

Strukturelle Diskriminierung

Von Strukturelle Diskriminierung wird gesprochen liegt, wenn gesellschaftliche Strukturen, Institutionen oder Routinen dazu führen, dass bestimmte Gruppen dauerhaft benachteiligt oder ausgeschlossen werden.

Teilhabe/Partizipation

Teilhabe bezieht sich auf das Einbezogensein in soziale, kulturelle, politische und wirtschaftliche Lebensbereiche einer Gesellschaft, während Partizipation dir aktive Mitgestaltung und Mitbestimmung in Entscheidungsprozessen bedeutet.

Verweisberatung

Niedrigschwellige Einstiegsunterstützung für Betroffene von Diskriminierung. Sie klärt Beratungsanliegen und -bedarfe so weit, dass im Anschluss gezielt an eine andere Institution weitervermittelt werden kann.