

Vielfalt ist unsere Stärke

Jahresbericht 2024/2025

Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS)
der Stadt Augsburg

Impressum

Herausgeberin: Stadt Augsburg/ Zentrale Antidiskriminierungsstelle

Adresse: Maximilianstraße 3, 86150 Augsburg

Tel.: 0821/324-3055, -3371

E-Mail: antidiskriminierungsstelle@augzburg.de

Webseite: www.augzburg.de/antidiskriminierung

Konzept und Inhalt:

Dr. Carmen Buschinger

Diana Greif

Stand: Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

0. Vorwort.....	5
1. Einleitung.....	6
1.1. Regelmäßige Berichterstattung – Rückblick	7
1.2. Aufbau des vorliegenden Jahresberichts 2024/ 2025	7
1.3. Kurze Zusammenfassung des Jahresberichts 2024/2025	9
2. Antidiskriminierungsberatung.....	10
2.1. Für Betroffene im Stadtgebiet Augsburg	10
2.2. Für städtische Mitarbeitende: AGG-Beschwerdestelle gemäß §13 AGG	11
2.4. Intersektionalität als besondere Herausforderung.....	12
2.3. Zahlen, Daten, Auswertungen – Diskriminierungen im Stadtgebiet	13
2.3.1. Entwicklung der Beratungsanfragen seit 2022	13
2.3.2. Wie wird Kontakt aufgenommen?.....	15
2.3.3. Wer meldet sich?.....	16
2.3.4. Welche Diskriminierungsmerkmale treten auf?.....	17
2.3.5. Rassistische Diskriminierung – häufigste Erscheinungsform	19
2.3.6. Wo kommt Diskriminierung vor?	20
2.3.7. Arbeitskontext – häufigster Lebensbereich	21
2.3.8. Bewertung der Beratungsanfragen nach AGG-Relevanz	22
2.4. Anonymisierte Fallbeispiele aus der Beratungspraxis	25
2.4.1. Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren	26
2.4.2. Parkplatzkonflikt – Diskriminierte wird beschuldigt	27
2.4.3. Damensaunatag.....	27
2.4.4. Geschmacklose Bezeichnung auf der Speisekarte	28
2.4.5. Kerngedanke zur Beratungsaufgabe	29
2.5. Antidiskriminierungsberatung – kompakt zusammengefasst.....	29

3. Antidiskriminierungsnetzwerk	30
3.4. Lokale Vernetzung in Augsburg	30
3.4.3. Kooperationen innerhalb der Stadtverwaltung	30
3.4.4. Stadt Augsburg als Modellkommune im Bundesprojekt KomMA – Strategische Kooperation für eine diskriminierungssensible Verwaltung	31
3.4.5. Kooperationen mit externen Akteurinnen und Akteuren	33
3.4.6. Ausblick: Runder Tisch Antidiskriminierung in Augsburg	34
3.5. Überregionale Antidiskriminierungsarbeit in Bayern	34
3.5.3. Vernetzung bayerischer kommunaler Antidiskriminierungsstellen	34
3.5.4. respekt*land-Projekte in Bayern	35
3.5.5. Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern .	36
3.6. Bundesweites Netzwerk kommunaler Antidiskriminierungsstellen	36
 4. Sensibilisierungs- und Präventionsformate der ZADS.....	39
4.4. Interne Formate für die Stadtverwaltung.....	39
4.5. Externe Formate für die Stadtgesellschaft	40
4.6. Qualitätssicherung durch Weiterqualifizierung der ZADS	41
4.7. Meilenstein: Beschluss des Stadtrats zur Ächtung des N-Worts in der Stadtverwaltung	43
 5. Veröffentlichungen und Informationsmaterialien der ZADS	44
5.4. Interne Veröffentlichungen für Verwaltungsmitarbeitende	45
5.4.3. Flyer „Für ein respektvolles Miteinander – Anlaufstellen für städtische Mitarbeitende“.....	45
5.4.4. Handreichung „Führen mit Haltung – Rassistische Vorfälle erkennen und souverän reagieren“	45
5.4.5. Veröffentlichte Jahresberichte der ZADS.....	46
5.5. Externe Veröffentlichungen für die Augsburger Stadtgesellschaft	46
5.5.3. Postkarte „Vielfalt ist unsere Stärke“ – Kontaktdaten der ZADS.....	46
5.5.4. Broschüre „AGG-ABC – Ein Schnelleinstieg in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“	47
5.5.5. Fachaufsatz „Brücken bauen, Türen öffnen: Mediation in der Verwaltung“	47
5.5.6. Aktionsplan gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.....	47

6. Annex: Übersichten und Verzeichnisse	50
6.4. Literatur- und Quellenverzeichnis	50
6.5. Abbildungsverzeichnis	51
6.6. Übersicht: Veranstaltungen (in Kooperation).....	51
6.7. Übersicht: Austausch- und Vernetzungstreffen lokal	52
6.8. Übersicht: Vernetzung bayern- und bundesweit	53
6.9. Übersicht: Veröffentlichungen/ Materialien der ZADS	54
6.10. Übersicht: Sensibilisierungsformate durch ZADS	54
6.11. Übersicht: Weiterqualifizierung der ZADS	55

0. Vorwort

„Wir alle sind Augsburg“ – unter diesem Leitmotiv setzt die Stadt Augsburg seit geraumer Zeit ein sichtbares Zeichen gegen Ausgrenzung und menschenfeindliche Einstellungen. Dennoch zeigt die Arbeit der Zentralen Antidiskriminierungsstelle der Stadt Augsburg (ZADS), dass Diskriminierung weiterhin kein Randphänomen ist, sondern Menschen in unterschiedlichen Lebensbereichen mitten in der Stadtgesellschaft treffen kann. Erfreulich ist zugleich, dass das Bewusstsein für Ungleichbehandlung wiederum wächst und die Bereitschaft steigt, sich aktiv gegen Diskriminierung zu engagieren und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die ZADS trägt hierzu bei, indem sie Betroffene berät, Ansprechpersonen in Verwaltung und Zivilgesellschaft vernetzt und präventive Formate etabliert. Der vorliegende Jahresbericht soll über das breite Tätigkeitsspektrum der ZADS informieren.



Dr. Carmen Buschinger

Diana Greif

Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS)

1. Einleitung

Der vorliegende Jahresbericht dokumentiert die Arbeit der Zentralen Antidiskriminierungsstelle der Stadt Augsburg (ZADS) im **Zeitraum 2024/2025**. Er knüpft an den ersten Tätigkeitsbericht (Juli 2022–Dezember 2023) sowie den Zwischenbericht 2024 an und zeigt die Weiterentwicklung der Stelle: von der Aufbauphase über die Konsolidierung bis zur Übernahme neuer Aufgabenfelder – wie die Funktion als AGG-Beschwerdestelle nach § 13 AGG seit März 2025.¹

Die ZADS ist als kommunale **Anlauf-, Beratungs- und Fachstelle** für Diskriminierungsfragen im Direktorium 3 des Referats der Oberbürgermeisterin verankert. Ihr Aufgabenprofil ist in den Stellenbeschreibungen definiert und umfasst:

- Unterstützung, (rechtliche) Beratung und Begleitung von Betroffenen mit Diskriminierungserfahrung im Stadtgebiet,
- Koordination und Aufbau eines Beratungsnetzwerks,
- Dokumentation und Evaluation von Diskriminierungsfällen,
- Initiierung und Förderung netzwerkspezifischer Öffentlichkeits- und Gremienarbeit,
- Organisation, Koordination und Begleitung von Veranstaltungen, insbesondere Bildungsveranstaltungen zum Thema Antidiskriminierung,
- Konzeption und Umsetzung von Strategien gegen strukturelle Diskriminierungen (z. B. Multiplikatoren-Workshops),
- Aufbau und Leitung des Runden Tisches Antidiskriminierung,
- Fachlicher Austausch und Netzwerkarbeit auf kommunaler, Landes- und Bundesebene.

Damit verbindet die ZADS die individuelle Unterstützung von Betroffenen mit einer strategischen, strukturellen Antidiskriminierungsarbeit. Ziel ist es, nicht nur akute Diskriminierungserfahrungen zu bearbeiten, sondern zugleich nachhaltige Veränderungen in Verwaltung und Stadtgesellschaft anzustoßen und so die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in Augsburg zu fördern.

Auf dieser Grundlage gliedert sich die Arbeit der ZADS in drei zentrale Handlungsfelder: **Antidiskriminierungsberatung** als Schwerpunkt, den Aufbau und die Pflege eines **Antidiskriminierungsnetzwerks** sowie **Informations-, Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit**. Der vorliegende Bericht zeigt, wie diese Bereiche im Berichtszeitraum umgesetzt und weiterentwickelt wurden.

¹ Neben der ZADS ist auch die kommunale Gleichstellungsstelle AGG-Beschwerdestelle.

1.1. Regelmäßige Berichterstattung – Rückblick

Die Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) berichtet alle zwei Jahre über ihre Arbeit und informiert den Stadtrat damit regelmäßig über ihre Tätigkeiten, insbesondere den Beratungskontext als Schwerpunkt der Stelle.

- **Tätigkeitsbericht 2022/2023:**² Dieser dokumentierte die Aufbauphase der Stelle, die strukturelle Einbettung, Aufgabenbereiche, strategische Ausrichtung sowie Beratungs- und Vernetzungsaktivitäten. Fallbeispiele veranschaulichten die Vielschichtigkeit von Diskriminierung im Alltag. Dokumentierte die Aufbauphase der Stelle, die Etablierung von Beratungsstandards und die Vernetzung mit lokalen und überregionalen Akteuren. Mit 105 Beratungsanfragen (Juli 2022 bis August 2023) zeigte sich früh ein hoher Bedarf. Schwerpunkt war die Beratung zu Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft oder rassistischer Zuschreibung, gefolgt von Geschlecht und Behinderung. Der Bericht machte die Diskrepanz zwischen Alltagsverständnis und juristischer Definition von Diskriminierung sichtbar und leitete daraus den Auftrag zu intensiver Sensibilisierung und Wissensvermittlung ab.
- **Zwischenbericht 2024:**³ Fokussierte auf die statistische Auswertung der Beratungsanfragen. Die Nachfrage blieb hoch (81 Fälle in 2023 (gesamt), 82 bis Oktober 2024), mit saisonalen Peaks und einer deutlichen Dominanz rassistischer Diskriminierung (43 %). Die häufigsten Lebensbereiche waren Arbeit, Wohnen und Öffentlichkeit/Freizeit.
- **Jahresbericht 2024/2025:**⁴ Der vorliegende Jahresbericht 2025 blickt auf die Jahre 2024 und 2025 und dokumentiert umfassend die Beratungsarbeit, Sensibilisierungsmaßnahmen und Vernetzungsaktivitäten der ZADS. Er zeigt, wie die Stelle auf individueller, struktureller und gesellschaftlicher Ebene wirkt und zur Förderung von gleichberechtigter Teilhabe und Vielfalt beiträgt.

1.2. Aufbau des vorliegenden Jahresberichts 2024/ 2025

Der vorliegende Jahresbericht 2025 blickt auf die Jahre 2024 und 2025 und dokumentiert umfassend die Beratungsarbeit, Sensibilisierungsmaßnahmen und Vernetzungsaktivitäten der ZADS. Er zeigt, wie die Stelle auf individueller, struktureller

² Der erste Tätigkeitsbericht 2022/2023 der ZADS ist hier zu finden: Ratsinformationssystem Allris/ Stadtrat der Stadt Augsburg (2023): *Zustimmende Kenntnisnahme zum ersten Tätigkeitsbericht 2022/ 2023 der ZADS sowie Beschluss zur Ächtung des N Worts in öffentlichen Räumen* (BSV-ANT/23/09498-3).

³ Der Zwischenbericht 2024 ist auf der Website der ZADS zu finden unter:

<https://www.augsburg.de/buergerservice-rathaus/antidiskriminierung>.

⁴ Der aktuelle Jahresbericht 2024/2025 wird nach Veröffentlichung im Januar/ Februar 2025 ebenfalls auf der Website der ZADS zu finden sein unter: <https://www.augsburg.de/buergerservice-rathaus/antidiskriminierung>.

und gesellschaftlicher Ebene wirkt und zur Förderung von gleichberechtigter Teilhabe und Vielfalt beiträgt.

Die Struktur des Jahresberichts orientiert sich am **Aufgabenprofil der ZADS** und spiegelt die drei Kernbereiche wider. Sie macht deutlich, wie die Stelle individuelle Beratung mit strategischer Netzwerkarbeit und präventiven Maßnahmen verbindet.

Überblick über die Kapitel:

Der Jahresbericht ist in sechs Hauptkapitel gegliedert, die die operative Arbeit und die strategische Antidiskriminierungsarbeit transparent machen:

- **Kapitel 0 – Vorwort**
Leitmotiv, gesellschaftlicher Kontext und Zielsetzung des Berichts.
- **Kapitel 1 – Einleitung**
Regelmäßige Berichterstattung, Rückblick auf bisherige Berichte und Einordnung des aktuellen Jahresberichts, Kurzzusammenfassung.
- **Kapitel 2 – Antidiskriminierungsberatung**
Beratungsangebote für Betroffene im Stadtgebiet Augsburg und für städtische Mitarbeitende (AGG-Beschwerdestelle), statistische Auswertungen zu Diskriminierungsvorfällen im Stadtgebiet sowie anonymisierte Fallbeispiele.
- **Kapitel 3 – Antidiskriminierungsnetzwerk**
Lokale, bayernweite und bundesweite Vernetzung, Kooperationen innerhalb der Stadtverwaltung und mit externen Akteurinnen und Akteuren, das Bundesprojekt KomMA sowie der Ausblick auf den Runden Tisch Antidiskriminierung.
- **Kapitel 4 – Sensibilisierungs- und Schulungsformate**
Interne und externe Schulungsangebote, Qualitätssicherung durch Weiterqualifizierung der ZADS sowie strategische Meilensteine.
- **Kapitel 5 – Veröffentlichungen und Materialien der ZADS**
Interne und externe Publikationen, Informationsmaterialien und der Aktionsplan gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.
- **Kapitel 6 – Annex: Übersichten und Verzeichnisse**
Veranstaltungen, Vernetzungstreffen, Sensibilisierungsformate, Weiterqualifizierungen sowie Literatur- und Abbildungsverzeichnis.

1.3. Kurze Zusammenfassung des Jahresberichts 2024/2025

Zusammenfassung in Alltagssprache

Die Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) der Stadt Augsburg hat in den Jahren 2024 und 2025 ihre Arbeit deutlich ausgebaut. Die Nachfrage nach Beratung ist gestiegen: 217 Anfragen wurden dokumentiert, vor allem zu rassistischer Diskriminierung, aber auch zu Behinderung und Geschlecht. Die ZADS unterstützt Betroffene, bietet rechtliche Ersteinschätzungen und verweist an passende Stellen. Seit März 2025 ist sie zusätzlich AGG-Beschwerdestelle für städtische Mitarbeitende.

Neben der Beratung setzt die ZADS auf Prävention und Sensibilisierung: Es gab zahlreiche Workshops, Schulungen und öffentliche Aktionen. Für Führungskräfte wurde die Handreichung „Führen mit Haltung“ entwickelt. Außerdem entstanden neue Informationsmaterialien wie die Broschüre „AGG-ABC“ und die Postkarte „Vielfalt ist unsere Stärke“. Ein strategischer Meilenstein ist der Aktionsplan gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, der Anfang 2026 veröffentlicht wird. Er bündelt über 100 bestehende Maßnahmen und schafft Transparenz für Verwaltung und Öffentlichkeit.

Die ZADS ist lokal, bayernweit und bundesweit vernetzt, beteiligt sich an Fachgremien und arbeitet an Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen. Ziel bleibt: Diskriminierung sichtbar machen, Betroffene stärken und eine diskriminierungssensible Verwaltungskultur fördern.

Zusammenfassung in einfacher Sprache

Die Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) hilft Menschen in Augsburg, die sich benachteiligt fühlen. In den Jahren 2024 und 2025 gab es viele Anfragen: 217 Menschen haben sich gemeldet. Meist ging es um Rassismus, aber auch um Behinderung oder Geschlecht. Die ZADS hört zu, erklärt Rechte und zeigt Wege, wie man sich wehren kann. Seit März 2025 können auch städtische Mitarbeitende dort Beschwerden einreichen.

Die ZADS macht nicht nur Beratung. Sie sorgt auch dafür, dass Menschen mehr über Diskriminierung wissen. Es gab viele Schulungen und Veranstaltungen. Zum Beispiel das Spiel „Identity Swap“, bei dem man erlebt, wie sich Diskriminierung anfühlt. Es gibt neue Materialien wie die Broschüre „AGG-ABC“ und eine Postkarte mit Kontaktdaten. Bald gibt es einen großen Plan gegen Hass und Ausgrenzung. Er zeigt, was die Stadt schon macht und was noch besser werden soll.

Die ZADS arbeitet mit vielen Stellen zusammen – in Augsburg, in Bayern und in ganz Deutschland. Ziel ist: Alle Menschen sollen gleichbehandelt werden. Diskriminierung soll keinen Platz haben – weder in der Stadt noch in der Verwaltung.

2. Antidiskriminierungsberatung

Die Antidiskriminierungsberatung ist das zentrale Aufgabenfeld der ZADS und bildet den Kern ihrer Arbeit. Sie richtet sich an Menschen im Stadtgebiet Augsburg, die Diskriminierung erlebt oder beobachtet haben, sowie als neue Aufgabe auch an städtische Mitarbeitende im Rahmen der AGG-Beschwerdestelle. Ziel ist es, Ratsuchende zu stärken, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Diskriminierung sichtbar zu machen – sowohl in individuellen Fällen als auch in strukturellen Zusammenhängen.

Das Kapitel gibt einen umfassenden Einblick in die Beratungsarbeit der ZADS: von den Grundprinzipien und Standards über die Entwicklung der Beratungsanfragen bis hin zu typischen Fallkonstellationen und besonderen Herausforderungen wie Intersektionalität.

Wichtige methodische Abgrenzung: Für die statistischen Auswertungen in diesem Kapitel wurden ausschließlich dokumentierte Beratungsanfragen und Diskriminierungsvorfälle berücksichtigt, die sich auf Ratsuchende im Stadtgebiet Augsburg beziehen. Die Zahlen bilden die Sichtbarkeit im Beratungsprozess ab und sind nicht als vollständige Prävalenz von Diskriminierung in der Stadtgesellschaft zu verstehen.

2.1. Für Betroffene im Stadtgebiet Augsburg

Die Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) ist eine niedrigschwellige Anlaufstelle für Personen, die im Stadtgebiet Augsburg Diskriminierung erlebt oder beobachtet haben. Sie bietet einen geschützten Rahmen für Information, Orientierung und Unterstützung. Alle Anliegen werden anonymisiert dokumentiert und statistisch ausgewertet, um Entwicklungen sichtbar zu machen und strukturelle Problemlagen zu identifizieren.

Die Beratung folgt klaren Standards:

- Allparteilichkeit: Die ZADS wahrt Neutralität mit vermittelnder Grundhaltung.
- Anonymisierte Dokumentation aller Fälle für Auswertung und Berichterstattung.
- Barrierefreier Zugang zur Dienststelle; Informationen auch in Leichter Sprache online verfügbar.
- Kostenfreiheit aller Angebote.
- Kultursensible Sprachmittlung und Dolmetschung sind bei Bedarf möglich.
- Vertraulichkeit und Datenschutz, auf Wunsch auch anonyme Beratung.

Die ZADS berät auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), jedoch ohne verbindliche Rechtsberatung. Stattdessen erfolgt eine erste rechtliche

Einschätzung, um den Sachverhalt einzuordnen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Aufgaben umfassen insbesondere:

- Einzelfallberatung mit einer ersten Einschätzung nach dem AGG (keine verbindliche Rechtsberatung),
- Verweisberatung und Vermittlung zu örtlichen und überregionalen Beratungs- und Unterstützungsangeboten,
- Vermittlung und moderierende Unterstützung in Einzelfällen zur Konfliktlösung – nur bei beiderseitigem Wunsch und in gebotenen Fällen.

Die ZADS verfolgt dabei einen horizontalen Ansatz: Sie nimmt alle im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen ernst und berücksichtigt auch Mehrfachdiskriminierungen, um Ratsuchende umfassend zu unterstützen.

Durch diese Angebote verbindet die ZADS individuelle Unterstützung für Betroffene mit struktureller Antidiskriminierungsarbeit. Sie trägt dazu bei, Diskriminierung sichtbar zu machen, Ratsuchende zu stärken und ein diskriminierungssensibles Miteinander in der Stadtgesellschaft zu fördern.

2.2. Für städtische Mitarbeitende: AGG-Beschwerdestelle gemäß §13 AGG

Mit Verfügung der Oberbürgermeisterin vom 20.03.2025 wurde die Aufgabe der Beschwerdestelle nach § 13 AGG⁵ von der Stabsstelle Recht im Direktorium 2 auf die ZADS im Direktorium 3 übertragen. Die bisherigen Aufgaben der Gleichstellungsstelle bleiben hiervon unberührt; für städtische Mitarbeitende stehen damit sowohl die Gleichstellungsstelle als auch die ZADS als zuständige Meldestelle zur Verfügung.

Als AGG-Beschwerdestelle ist die ZADS nunmehr – neben ihrer Funktion als Beratungsstelle - auch zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte der Stadt Augsburg, die im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis eine Benachteiligung im Sinne des § 1 AGG annehmen und formell melden möchten. Die Verfahrenswege, Zuständigkeiten und Kontaktmöglichkeiten werden in der Allgemeinen Geschäftsanweisung, durch ein Schreiben der Oberbürgermeisterin sowie auf der städtischen Website transparent dargestellt.

Mit der Übernahme der Funktion als AGG-Beschwerdestelle ergeben sich für die ZADS neue organisatorische, rechtliche und kommunikative Anforderungen. Strukturen und Verfahrenswege müssen zunächst aufgebaut und mit bestehenden Zuständigkeiten abgestimmt werden, um Doppelstrukturen zu vermeiden und klare Verfahrenswege zu sichern.

⁵ AGG ist die Abkürzung für das Bundesgesetz „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“, das seit 2006 in Kraft ist. Im weiteren Textverlauf wird die Abkürzung „AGG“ verwendet.

Dabei bewegt sich die ZADS in einem Spannungsfeld zwischen vertraulicher, ergebnisoffener Beratung und der Entgegennahme förmlicher Meldungen mit definierten Verfahrensschritten und möglichen Konsequenzen. Für ratsuchende Personen muss daher im Rahmen der Einzelfallbearbeitung transparent nachvollziehbar sein, wann es sich um eine anonyme bzw. vertrauliche Beratung handelt und ab welchem Zeitpunkt eine förmliche Beschwerde im Sinne des § 13 AGG eingelegt wird, die dokumentiert, geprüft und in den zuständigen Strukturen weiterbearbeitet wird. Dies erfordert klare Informationsmaterialien, abgestimmte Prozessbeschreibungen und eine kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden, um Erwartungen zu steuern und die unterschiedlichen Rollen der ZADS verständlich zu vermitteln. Die Einrichtung hierfür passender Strukturen und eines klar definierten förmlichen Verfahrens für Meldungen nach § 13 AGG – klar abgegrenzt von einfachen und niederschweligen Einzelfallberatungen - wird von der ZADS als zentrale Zukunftsaufgabe gesehen.

Für die Zukunft ist es daher wichtig sicherzustellen, dass vertrauliche Beratungen und formale Beschwerdebearbeitungen transparent voneinander abgegrenzt sind und Beschäftigte ihre Rechte nachvollziehbar und rechtssicher wahrnehmen können.

2.4. Intersektionalität als besondere Herausforderung

Die ZADS stellt mit zunehmender Beratungspraxis fest, dass viele Diskriminierungsfälle deutlich komplexer sind, als sie auf den ersten Blick erscheinen. Häufig überschneiden sich mehrere Diskriminierungsdimensionen, etwa wenn Menschen gleichzeitig aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und ihres Geschlechts oder aufgrund von Alter und Behinderung benachteiligt werden. In solchen Konstellationen greifen die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definierten Einzelmerkmale zwar, jedoch bilden die gesetzlichen Vorgaben die Mehrfachdiskriminierung inhaltlich nur unzureichend ab.

Dies führt in der Beratungspraxis zu besonderen Herausforderungen, insbesondere hinsichtlich der Fristregelungen des AGG (§ 15 Abs. 4 AGG bzw. § 25 Abs. 5 AGG). Die Anspruchsverfolgung muss innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnisnahme des Verstoßes gegenüber dem Verursachenden geltend gemacht werden. Bei intersektionalen Fällen besteht die Gefahr einer Präklusion: Wird ein Verstoß fristgerecht wegen eines Merkmals (z. B. Behinderung) geltend gemacht, kann ein weiteres Merkmal (z. B. ethnische Herkunft) bereits präkludiert sein, wenn die Frist für dieses abgelaufen ist. Eine einheitliche Fristberechnung für die Gesamtkonstellation ist rechtlich nicht vorgesehen. Dies erfordert eine strategische Priorisierung aller relevanten Merkmale in der Beratung.

Um Ratsuchende angemessen zu unterstützen, müssen daher alle relevanten Merkmale systematisch erfasst, ihre Wechselwirkungen betrachtet und biografische sowie strukturelle Faktoren einbezogen werden. Eine besondere Herausforderung dabei ist,

dass nicht alle Beratungen persönlich erfolgen. Seitens der ZADS wird darauf geachtet auf Fristrisiken hinzuweisen, Erwartungen an rechtliche Schritte realistisch einzuordnen und die bestehenden Möglichkeiten wie auch Grenzen des AGG verständlich zu erläutern.

Die ZADS versucht der herausfordernden Vielschichtigkeit der Einzelfälle gerecht zu werden, indem sie individuelle Fälle differenziert analysiert, frühzeitig auf Fristrisiken hinweist, mit den Betroffenen mögliche Handlungsoptionen bespricht und – wo sinnvoll – an spezialisierte Stellen weiterverweist. Dabei werden aus wiederkehrenden Fallkonstellationen Hinweise auf strukturelle Problemlagen abgeleitet, die in Netzwerkarbeit, Schulungen und Verwaltungspraxis zurückgespiegelt werden. Zunehmend wird deutlich, dass Diskriminierung selten eindimensional verläuft und dass eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung erfordert, um den komplexen Lebensrealitäten der Betroffenen gerecht zu werden.

2.3. Zahlen, Daten, Auswertungen – Diskriminierungen im Stadtgebiet

Im Jahr **2025** haben **122 Beratungsanfragen** aus dem Stadtgebiet Augsburg die kommunale Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) erreicht – ein neuer Höchstwert im Vergleich zu den Jahren zuvor. Die Auswertung der Beratungsanfragen ist ein zentraler Bestandteil des Jahresberichts. Sie zeigt nicht nur die quantitative Entwicklung, sondern auch die thematische Breite der Diskriminierungserfahrungen im Stadtgebiet. Die Daten zeigen, wo die ZADS als kommunale Anlaufstelle wirksam ist, und deuten auf strukturelle Herausforderungen hin. Dabei ist wichtig: Die Statistik bildet die **Sichtbarkeit im Beratungsprozess** ab, nicht die tatsächliche Häufigkeit von Diskriminierung in der Stadtgesellschaft. Bei allen Auswertungen im folgenden Teilkapitel handelt es sich um eigene Auswertungen der ZADS, die auf ihrer Dokumentationsstatistik basieren.

2.3.1. Entwicklung der Beratungsanfragen seit 2022

Seit der Vollbesetzung der Zentralen Antidiskriminierungsstelle (ZADS) im Juli 2022 ist ein deutlicher Anstieg der Beratungsanfragen zu verzeichnen. Im zweiten Halbjahr 2022 wurden 51 Anfragen registriert. Dieser Wert ist aufgrund der verkürzten Erhebungszeit nicht mit den Folgejahren vergleichbar, verdeutlicht aber den Startpunkt der Tätigkeit. Bereits im Jahr 2023 stieg die Zahl der Anfragen auf 82 Fälle, was einem relativen Zuwachs von rund 61 % entspricht. Im Jahr 2024 setzte sich die Entwicklung mit 95 Anfragen fort (+16 % gegenüber 2023), bevor 2025 ein weiterer deutlicher Anstieg auf 122 Fälle (+28 %) erfolgte.

Die kontinuierliche Zunahme der Beratungsanfragen lässt sich als Hinweis auf die wachsende Bekanntheit der ZADS und eine zunehmende Sensibilisierung für Diskriminierungsthemen interpretieren. Der starke Anstieg zwischen 2022 und 2023 ist methodisch zu relativieren, da die Ausgangszahl aus einem Halbjahr stammt. Prozentuale Veränderungen sollten daher mit Vorsicht betrachtet werden.

Auch auf Bundesebene ist eine ähnliche Entwicklung erkennbar: Laut Jahresbericht 2024 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stieg die Zahl der Anfragen ebenfalls weiter an. Dies verdeutlicht, dass die steigende Nachfrage nach Antidiskriminierungsberatung kein lokales Phänomen ist, sondern Teil eines bundesweiten Trends.⁶

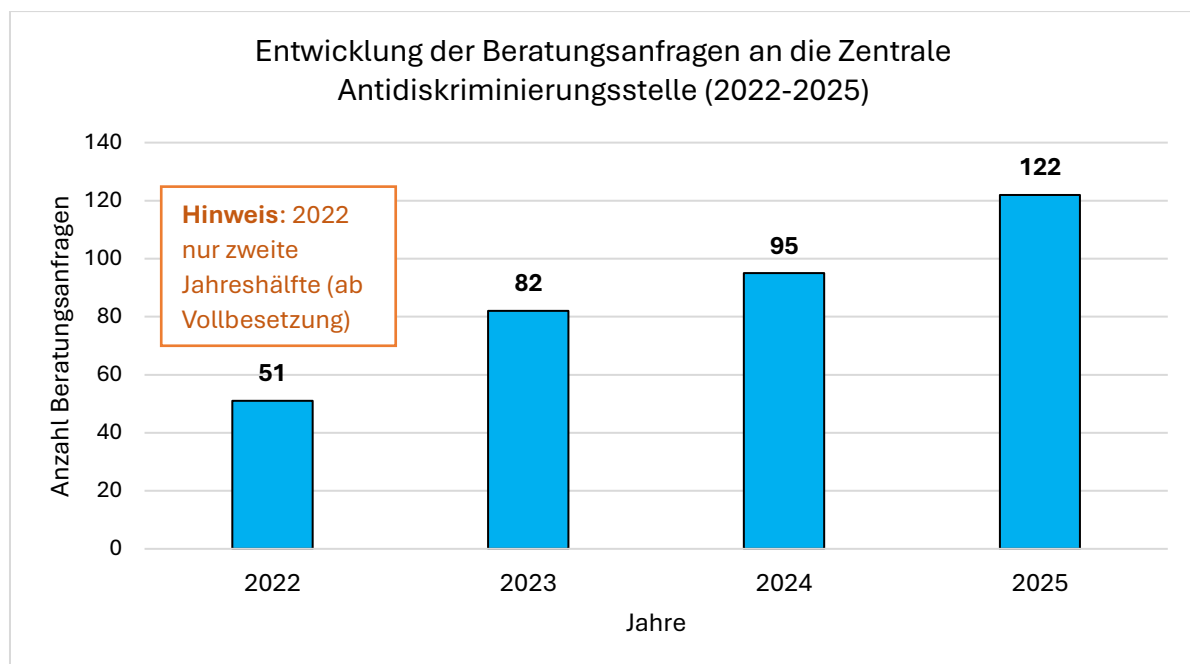


Abbildung 1: Zeitreihe der Beratungsanfragen, absolute Werte, (ZADS, 2022-2025, n = 350)

Für die folgenden Auswertungen werden ausschließlich die Jahre 2024 und 2025 betrachtet, da dieser Jahresbericht an den letzten Tätigkeitsbericht über den Berichtszeitraum ab Juli 2022 bis Dezember 2023 anknüpft. Stichtag für die Daten des Jahres 2025 ist der 12.12.2025. In diesem **Berichtszeitraum (2024-2025)** gingen insgesamt **217 Anfragen** bei der Zentralen Antidiskriminierungsstelle ein.⁷

⁶ Siehe Jahresbericht 2024 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Literatur- und Quellenverzeichnis im Annex unter Punkt 6.4.

⁷ Für das Jahr 2024 gab es eine Präsentation zum Beratungskontext, die als informativer „Zwischenbericht“ zu verstehen ist und auf der Website der ZADS verfügbar ist: https://www.augsburg.de/fileadmin/user_upload/buergerservice_rathaus/Antidiskriminierung/2024-11-11_Jahresbericht_ZADS_2024.pdf, abgerufen am 15.12.2025. Siehe hierzu auch Punkt 1.1.

2.3.2. Wie wird Kontakt aufgenommen?

Die nachfolgende Abbildung zeigt, über welche Wege Ratsuchende die Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) erreichen. Am häufigsten erfolgt die Kontaktaufnahme telefonisch: 42 % aller dokumentierten Kontakte entfallen auf diesen Kanal. Die E-Mail-Korrespondenz liegt mit 34 % an zweiter Stelle. Das Kontaktformular wird in 14 % der Fälle genutzt, während persönliche Beratungsgespräche mit 10 % einen kleineren Anteil ausmachen. Schriftliche Anfragen per Brief spielen praktisch keine Rolle (0 %).

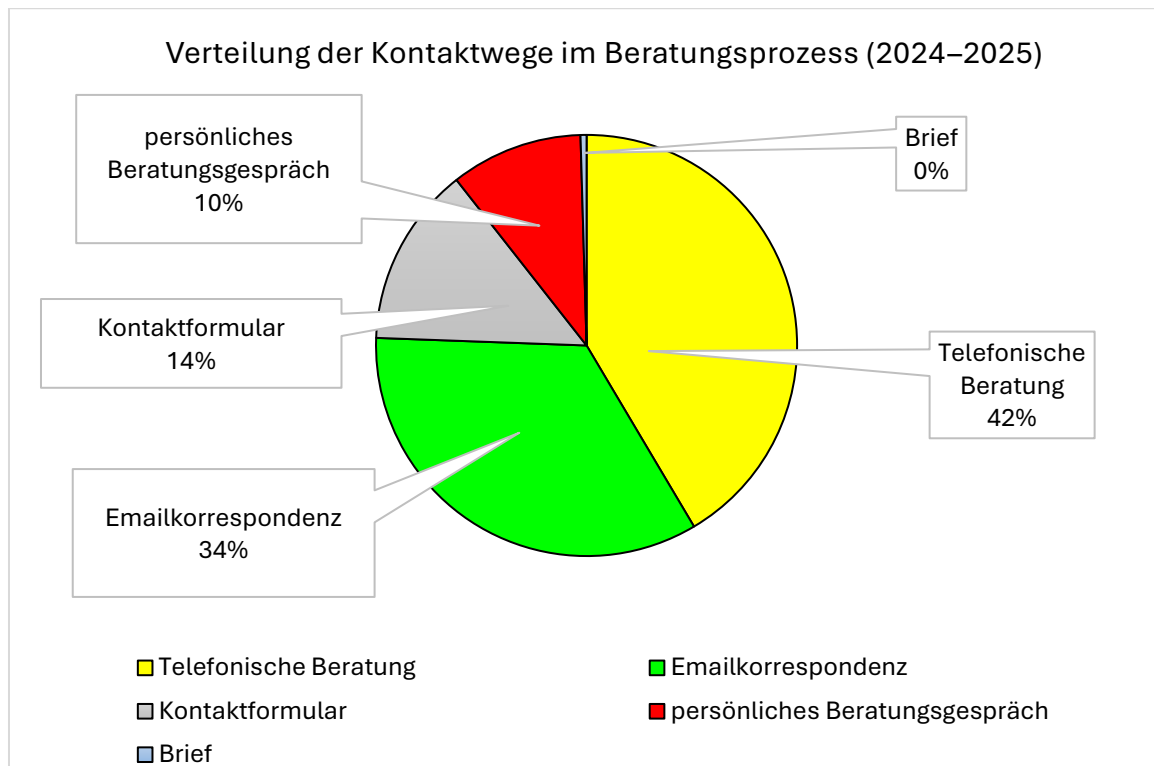


Abbildung 2: Anfrage- und Kontaktformen im Beratungsprozess, Angaben in Prozent (ZADS, 2024–2025, n = 217)⁸

Die Verteilung macht deutlich, dass digitale und **telefonische Zugangswege** für Ratsuchende besonders wichtig sind. Die Dominanz des Telefonkanals (42 %) deutet auf den Bedarf an unmittelbarer, niedrigschwelliger Kommunikation hin. Dies kann auf Barrieren bei digitalen Zugängen oder auf den Wunsch nach persönlicher Ansprache hinweisen.

E-Mails dienen vor allem der Nachbereitung, dem Nachweis und dem Austausch von Unterlagen. Sie werden von Ratsuchenden außerdem häufig genutzt, um sich über das AGG zu informieren.

⁸ Darstellungshinweise: Das Farbspektrum dient der visuellen Unterscheidung, nicht einer inhaltlichen Logik. Anteile bezogen auf alle dokumentierten Kontaktereignisse; Mehrfachkontakte pro Fall sind enthalten.

Das Kontaktformular fungiert als niedrigschwelliger Erstzugang, insbesondere für Ratsuchende, die anonym bleiben möchten oder außerhalb der Servicezeiten Kontakt aufnehmen. Es wird auch zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen genutzt, wenn kein unmittelbarer Beratungsbedarf besteht – die ZADS übernimmt hier eine Funktion als Monitoring- und Meldestelle.

Persönliche Gespräche kommen bevorzugt bei komplexeren Sachverhalten zum Einsatz, die eine ausführliche Klärung und Vertrauensaufbau erfordern.⁹

2.3.3. Wer meldet sich?

Den größten Anteil der Ratsuchenden machen **Frauen** aus (106 Fälle; $\approx 49\%$), gefolgt von Männern (72 Fälle; $\approx 33\%$). Anonyme Anfragen sind mit 32 Fällen ($\approx 15\%$) ein relevanter Bestandteil der Fallstruktur. Die Kategorien divers (4 Fälle; $\approx 2\%$) und Personengruppe (3 Fälle; $\approx 1\%$) treten zahlenmäßig nur gering auf. Diese Verteilung legt nahe, dass sich Frauen häufiger an die ZADS wenden als Männer, während ein nennenswerter Teil der Ratsuchenden anonym bleibt.¹⁰ Der Anteil anonym erfasster Anfragen ist wichtig für eine niedrigschwellige, sichere Kontaktaufnahme, reduziert jedoch die Möglichkeit einer weitergehenden geschlechtsspezifischen Differenzierung. Aus der konkreten Beratungsarbeit kann hier jedoch festgehalten werden, dass vor allem queerfeindliche Vorfälle anonym gemeldet werden.

⁹ Bei Bedarf können persönliche Beratungen mit Dolmetschung über den Dolmetscherpool Babel angeboten werden. Dies stellt sicher, dass Ratsuchende mit geringen Deutschkenntnissen ebenfalls Zugang zu einer qualifizierten Beratung erhalten.

¹⁰ Dass sich Frauen häufiger an Beratungsstellen wenden, ist nicht zwingend mit einer höheren Diskriminierung zu assoziieren, sondern deutet etwaig auch auf eine höhere Beratungsaffinität hin.

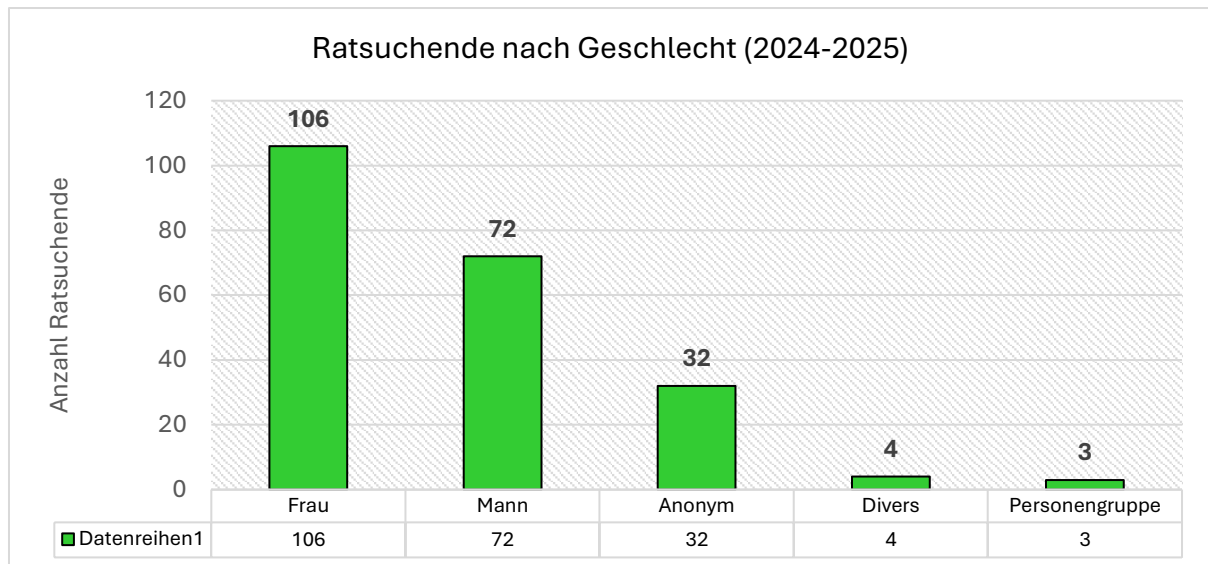


Abbildung 3: Verteilung der Anfragen nach Geschlecht, absolute Werte (ZADS, 2024–2025, n = 217)¹¹

2.3.4. Welche Diskriminierungsmerkmale treten auf?

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 241 Merkmalsnennungen dokumentiert. Die Auswertung basiert auf Mehrfachnennungen je Fall, sodass die Summe der Nennungen die Zahl der Beratungsfälle übersteigt. Dies ist methodisch bedeutsam, da Mehrfachdiskriminierungen separat gezählt werden – insbesondere die Kombination Alter × Behinderung tritt häufig auf und verdeutlicht intersektionale Benachteiligungen im Alltag.

¹¹ Darstellungshinweis: Die Auswertung bezieht sich auf Anfragen (nicht auf einzelne Kontakte). Damit bilden die Werte die Personen-/Fallstruktur ab und sind – anders als bei der Kontaktkanal-Grafik – nicht durch Mehrfachkontakte verzerrt.

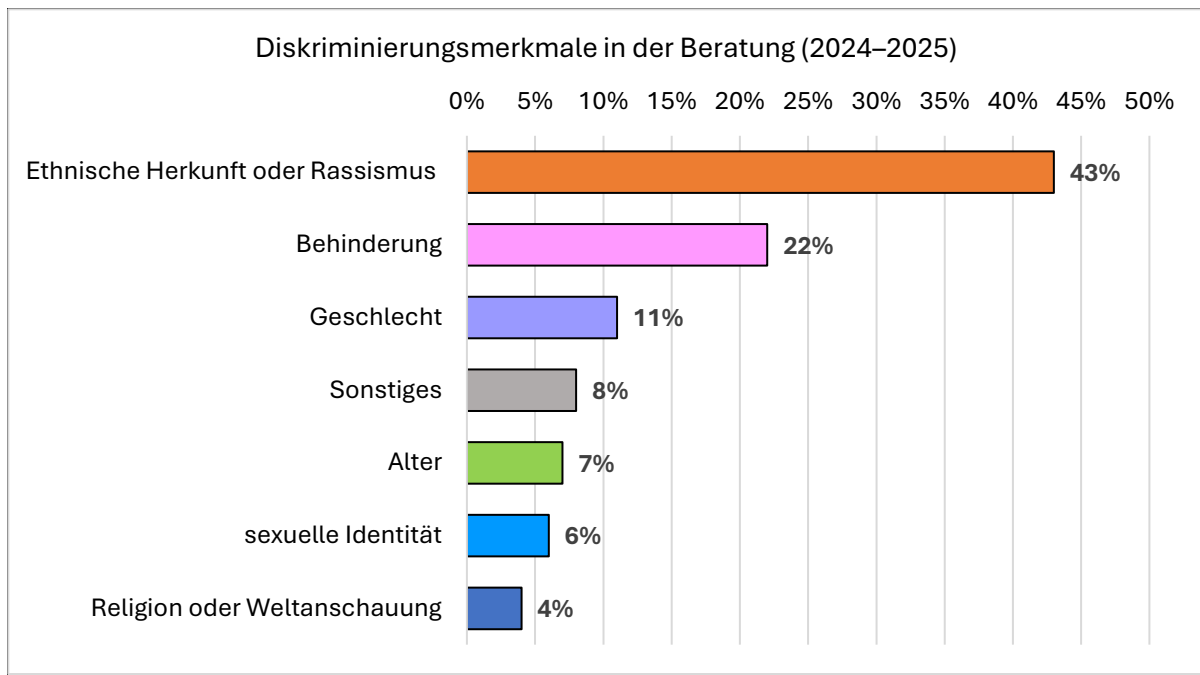


Abbildung 4: Diskriminierungsmerkmale in der Beratung, Angaben in Prozent (ZADS, 2024–2025; n = 241 Merkmalsnennungen; Mehrfachnennungen möglich)¹²

Die zusammengefassten Merkmalsverteilungen für 2024–2025 zeigen folgendes Bild:

- Ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung bilden mit mindestens 43 % den größten Anteil aller Nennungen. Hier sind antisemitische Gründe mit 2 % bereits enthalten.
- Behinderung folgt mit 22 %.
- Geschlecht macht 11 % aus.
- Sexuelle Identität (geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung) liegt bei 6 %.
- Alter erreicht 7 %, Religion/Weltanschauung 4 %, und die Sammelkategorie Sonstiges 8 %.
- Die Summe der Anteile übersteigt 100 %, da Mehrfachnennungen möglich sind.

Hinweise zur Kategorisierung:

- **Ethnische Herkunft oder Rassismus:** Zur besseren Vergleichbarkeit orientiert sich die Darstellung an der Logik der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dabei wurden die Kategorien „Ethnische Herkunft oder rassistische Gründe“ und „**Antisemitismus**“ gemeinsam berechnet und zusammengeführt, da beide unter den AGG-Schutzgrund „ethnische Herkunft“ fallen und in der Praxis ähnliche Erscheinungsformen haben.

¹² Darstellungshinweise: Das Farbspektrum dient der visuellen Unterscheidung, nicht einer inhaltlichen Logik. Diese Auswertung bildet die Sichtbarkeit von Diskriminierungsgründen im Beratungsprozess ab, nicht deren Prävalenz in der Stadtgesellschaft. Mehrfachnennungen je Fall führen dazu, dass die Summe der Nennungen die Zahl der Fälle übersteigt. Die Bündelung der Kategorien rassistischer und antisemitischer Gründe folgt der Praxis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, um eine vergleichbare und konsistente Darstellung sicherzustellen.

- **Queerfeindlichkeit:** Für die grafische Darstellung wurden die Merkmale „geschlechtliche Identität“ und „sexuelle Orientierung“ unter der Kategorie „sexuelle Identität“ gemeinsam ausgewiesen, um die Dimension von Queerfeindlichkeit transparent darzustellen. In der verwaltungsinternen Dokumentation der ZADS hingegen werden beide Merkmale getrennt erfasst, da ihre Erscheinungsformen und rechtlichen Grundlagen unterschiedlich sind. Die gemeinsame Darstellung weicht bewusst von der Darstellungslogik der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ab, die „Geschlecht/Geschlechtsidentität“ und „Sexuelle Identität (Orientierung)“ getrennt dokumentiert und darauf verweist, dass trans*- und inter*-Diskriminierungen rechtlich dem Merkmal „Geschlecht“ zugeordnet sind (EuGH-Linie). Die hier vorgenommene Abweichung ist notwendig, um die Fallzahlen im Bereich Queerfeindlichkeit nicht zu verwässern und die gesellschaftliche Relevanz dieser Diskriminierungsform deutlich zu machen. Diskriminierung aufgrund geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung entspringt denselben normativen Strukturen (Heteronormativität, binäre Geschlechterordnung) und wird von Betroffenen häufig als zusammenhängende Erfahrung wahrgenommen. Die gemeinsame Darstellung ermöglicht eine realitätsnahe Abbildung dieser Problemlage, während die getrennte Interpretation weiterhin erfolgt, um rechtliche und fachliche Unterschiede zu berücksichtigen und zielgenaue Präventionsmaßnahmen ableiten zu können.

Die Dominanz rassistischer Zuschreibungen deutet auf strukturelle und individuelle Benachteiligungen hin. Der hohe Anteil von Diskriminierung wegen Behinderung weist auf Barrieren im Alltag und mangelnde Inklusion hin. Auffällig ist die häufige Kombination von Alter und Behinderung, die besondere Vulnerabilität signalisiert und intersektionale Ansätze erforderlich macht.

Geschlecht bleibt ein relevanter Faktor, wobei die Fälle oft mit anderen Merkmalen verknüpft sind (z. B. rassistische Zuschreibung + Geschlecht). Sexuelle Identität (geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung) ist sichtbar, aber seltener genannt. Dies kann auf verdeckte Diskriminierungsformen oder Meldehemmungen hindeuten.

Religion/Weltanschauung und Sonstiges liegen im unteren Bereich, was nicht zwingend geringe Betroffenheit bedeutet, sondern auch mit Hemmschwellen bei der Meldung zusammenhängen kann. Die Kategorie „Sonstiges“ enthält personenbezogene Merkmale, die nicht im AGG aufgeführt sind, wie der soziale Status oder der Bildungsstatus.

2.3.5. Rassistische Diskriminierung – häufigste Erscheinungsform

Mit einem Anteil von rund 43 % aller dokumentierten Merkmalsnennungen ist Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft oder rassistischer Zuschreibung die am häufigsten gemeldete Form im Beratungszeitraum. Die dokumentierten Fälle

verdeutlichen, dass rassistische Diskriminierung in sehr unterschiedlichen Lebensbereichen auftritt – von alltäglichen Situationen bis hin zu institutionellen Prozessen.

- **Alltag und bei Dienstleistungen:** Hier reichen die Erfahrungen von Ungleichbehandlungen bei unterschiedlichen Dienstleistungskonstellationen über diskriminierende Bemerkungen im Gesundheitswesen bis hin zu Problemen bei der Wohnungsvergabe. Auch im Freizeitbereich kam es zu Vorfällen, etwa herabwürdigende Kommentare bei öffentlichen Events.
- **Arbeitskontext:** Hier berichten Ratsuchende von abwertenden Kommentaren, Mobbing und strukturellen Benachteiligungen. Dazu gehören stereotype Zuschreibungen in Bewerbungsgesprächen, Fragen nach Herkunft oder Sprache sowie die Ablehnung von Bewerbungen aufgrund sprachlicher Merkmale. In einigen Fällen wurden Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen respektlos behandelt, unter Druck gesetzt oder ohne Lohnzahlung entlassen. Auffällig ist, dass rassistische Diskriminierung häufig mit weiteren Belastungen wie unsicheren Aufenthaltsstatus oder existenziellen Sorgen verknüpft ist. Auch die Angst vor negativen Auswirkungen auf aufenthaltsrechtliche Verfahren spielt eine Rolle.
- **Bildungsbereich:** Hier treten rassistische Vorfälle sowohl unter Schülerinnen und Schülern als auch im Kollegium auf. Beispiele sind beleidigende Kommentare über Herkunft oder Religion, die unbeantwortet bleiben, sowie Hänseleien gegenüber Kindern wegen der Hautfarbe. Die von den Betroffenen wahrgenommene fehlende Reaktion in den Einrichtungen deutet auf Defizite in Beschwerdestrukturen und Sensibilisierung hin.

Die dokumentierten Fälle zeigen, dass rassistische Diskriminierung nicht nur ein individuelles Problem ist, sondern auch institutionelle und strukturelle Dimensionen hat. Sie tritt häufig intersektional auf – etwa in Verbindung mit Geschlecht, Behinderung oder sozialem Status – und kann gravierende Folgen für die Teilhabe und das Sicherheitsgefühl der Betroffenen haben. Besonders kritisch sind Situationen, in denen Diskriminierung durch Personen in Machtpositionen erfolgt oder durch fehlende Reaktionen des Umfelds verstärkt wird.

2.3.6. Wo kommt Diskriminierung vor?

Bei der Verteilung der Beratungsanfragen nach Lebensbereichen zeigt sich, dass die meisten Beratungsanfragen den Arbeitskontext ($\approx 29\%$) betreffen, gefolgt von Öffentlichkeit/Freizeit ($\approx 18\%$) und Ämter/Behörden ($\approx 15\%$). Die Bereiche Private Dienstleistungen/Zugang zu Gütern ($\approx 13\%$) und Bildung ($\approx 11\%$) bilden das Mittelfeld. Wohnen ist mit $\approx 8\%$ vertreten, während Gesundheit ($\approx 4\%$), Sonstiges ($\approx 2\%$) und Justiz/Polizei ($\approx 1\%$) nur einen geringen Anteil ausmachen.

Die Verteilung zeigt, dass Diskriminierung vor allem im Arbeitsleben und in öffentlichen Räumen wahrgenommen wird. Auffällig ist die Relevanz von Ämtern und Behörden, die auf institutionelle Barrieren hinweist. Die geringe Zahl bei Justiz/Polizei und Gesundheit sollte nicht als geringe Betroffenheit interpretiert werden, sondern kann auf Hemmschwellen bei der Meldung oder fehlende Zugänge zur Beratung hindeuten. Die statistische Relevanz für die Kategorie „Sonstiges“ ist hier nicht aussagekräftig. Sollten sich künftig weitere Themen zeigen, würde eine neue Kategorie veranschlagt werden.

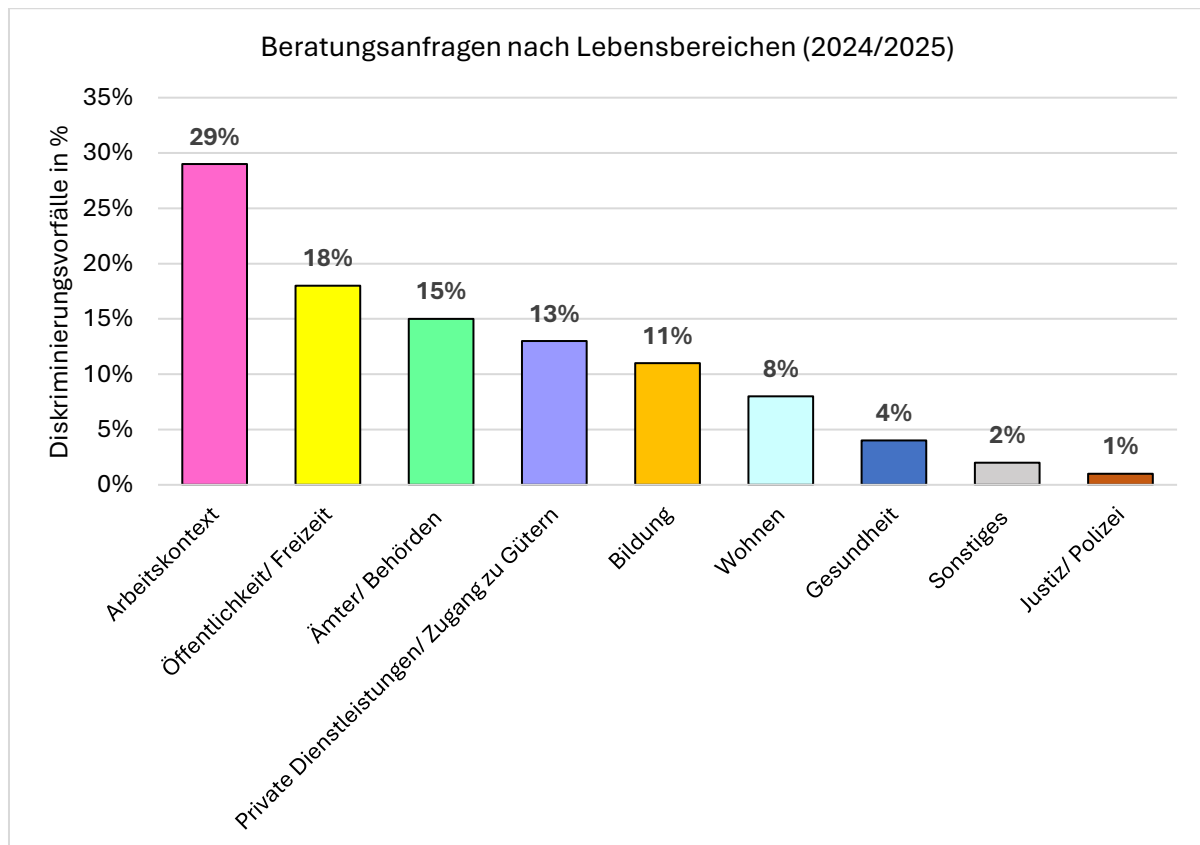


Abbildung 5: Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche, Angaben in Prozent (ZADS, 2024–2025, n = 217)¹³

2.3.7. Arbeitskontext – häufigster Lebensbereich

Der Arbeitskontext ist mit rund 29 % der Beratungsanfragen der am stärksten vertretene Lebensbereich. Die folgenden Auswertungen zeigen typische Diskriminierungsmuster, wie sie im Beratungsprozess sichtbar wurden.

¹³ Das Farbspektrum dient der visuellen Unterscheidung, nicht einer inhaltlichen Logik. Angaben in Prozent; absolute Zahlen siehe Berichtstext. Jeder Fall wurde einem Lebensbereich zugeordnet (keine Mehrfachnennungen). Kategorien basieren auf den Mindeststandards der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Weitere Informationen zu den Mindeststandards finden Sie unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/mindeststandards_antidiskriminierungsberatung.html.

Die dokumentierten Fälle aus dem Arbeitsbereich zeigen ein breites Spektrum an Situationen, die sich in folgende Themenfelder einordnen lassen:

- **Arbeitsalltag:** Es gibt Berichte über wiederholte Bemerkungen zu Herkunft oder Sprache, Konflikte im Team und fehlende klare Regelungen zu Arbeitszeiten oder Einarbeitung. Einzelne Fälle schildern Mobbing durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen. Konflikte im Arbeitsalltag zeigen, dass fehlende Diversity-Strategien und klare Regelungen Diskriminierung begünstigen können.
- **Arbeitsbedingungen im Kontext von Behinderung:** Nach Offenlegung einer Behinderung kam es in einigen Fällen zu Änderungen der Aufgaben oder Arbeitsbedingungen, wie Präsenzpflcht oder Rollenwechsel. Auch Fragen zu Homeoffice-Regelungen und unterschiedliche Behandlung werden thematisiert. Die Fälle verdeutlichen, dass Inklusion oft nicht konsequent umgesetzt wird und dies zu Benachteiligungen führen kann.
- **Bewerbungsverfahren:** Mehrere Fälle betreffen Fragen zu Herkunft, Sprache oder Alter im Bewerbungsverfahren. Teilweise wurden Bewerbungen aufgrund der Sprache (z. B. Englisch) aussortiert. Auch Verzögerungen oder fehlende Rückmeldungen werden berichtet. Diese Fälle deuten auf strukturelle Barrieren im Bewerbungsprozess hin, etwa durch Sprach- oder Altersdiskriminierung.
- **Personalentscheidungen im Kontext von Geschlecht und Religion:** Mehrere Fälle betreffen Veränderungen des Einsatzbereichs durch das Tragen eines Kopftuchs oder nach Elternzeit. Betroffene berichten von Versetzungen in Bereiche mit weniger Kontakt mit Kundschaft. Hier zeigt sich, dass religiöse Merkmale und Familienphasen Einfluss auf Personalentscheidungen haben können.
- **Weitere Merkmale und Kontexte:** Dazu gehören Vorfälle im Zusammenhang mit äußerer Erscheinung (z. B. abwertende Bemerkungen zu Körpermerkmalen), Fragen zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter sowie Konflikte bei der Auftragsvergabe. Einzelne Fälle zeigen Überschneidungen mehrerer Merkmale (z. B. Behinderung und Migration). Mehrfachdiskriminierung verdeutlicht die Notwendigkeit intersektionaler Ansätze in der Antidiskriminierungsarbeit.

Die Beratungsfälle verdeutlichen, dass Diskriminierung im Arbeitskontext in unterschiedlichen Phasen auftreten kann – von der Bewerbung bis zur Einsatzgestaltung. Die Auswertung bildet die Sichtbarkeit im Beratungsprozess ab und ist nicht als allgemeine Häufigkeit zu verstehen.

2.3.8. Bewertung der Beratungsanfragen nach AGG-Relevanz

Die Einstufung der Beratungsanfragen nach AGG-Relevanz ist ein zentraler Indikator für die Arbeit der ZADS. Sie zeigt, in wie vielen Fällen das AGG tatsächlich greift und wo die Beratung über rechtliche Ansprüche hinausgeht. Die Verteilung macht deutlich, dass

zwischen dem subjektiven Diskriminierungsempfinden und der juristischen Definition eine erhebliche Lücke besteht – ein Befund, den auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes regelmäßig bestätigt.

Für die Praxis bedeutet das zweierlei:

- AGG-relevante Fälle erfordern eine gezielte Ersteinschätzung zu Ansprüchen, Fristen und möglichen Handlungsschritten. Die ZADS bietet keine verbindliche Rechtsberatung, sondern klärt den Sachverhalt, erläutert die Rechtslage in Grundzügen und verweist bei Bedarf an spezialisierte Stellen weiter.
- Nicht AGG-relevante Fälle sind ebenso wichtig, da sie häufig strukturelle Benachteiligungen oder Alltagsdiskriminierungen betreffen, die rechtlich nicht erfasst sind. Hier übernimmt die ZADS eine Schlüsselrolle als Verweisberatung: Sie informiert über alternative Rechtsgrundlagen, vermittelt an geeignete Beratungsangebote und unterstützt bei niedrigschwelligen Lösungen (z. B. Klärungsgespräche, Beschwerdeverfahren, Sensibilisierung).

Damit wird deutlich: Die folgende Grafik ist nicht nur ein juristischer Prüfmaßstab, sondern auch ein Steuerungsinstrument für die strategische Ausrichtung der Beratungsarbeit – zwischen Rechtseinschätzung und Empowerment durch Beratung, Vernetzung und Prävention.

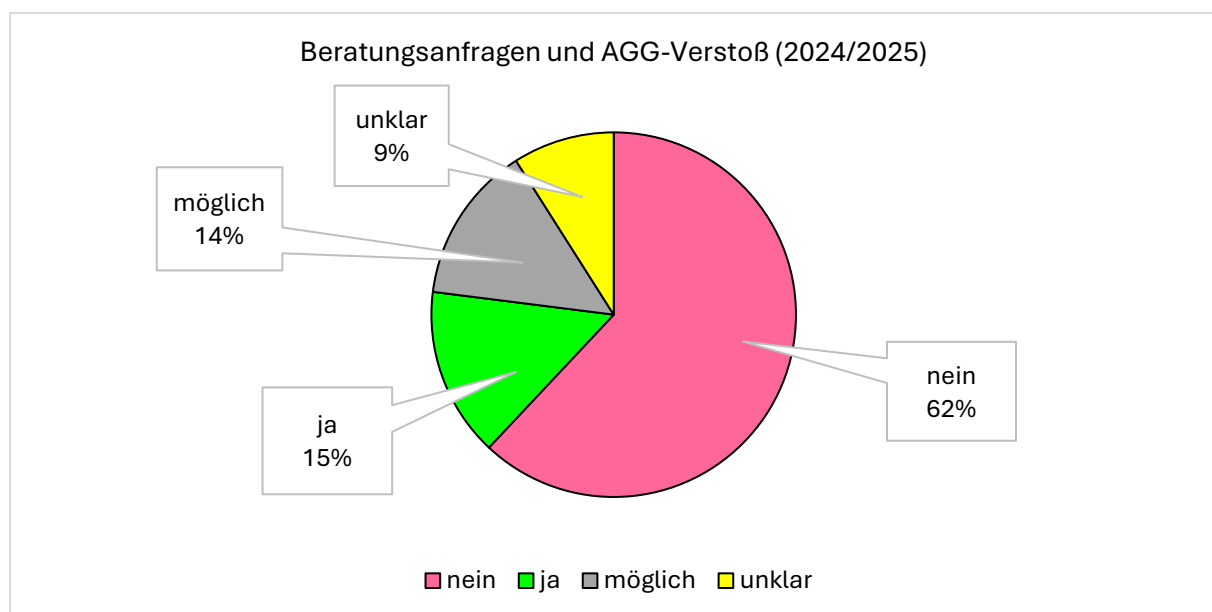


Abbildung 6: Beratungsanfragen und AGG-Verstoß, Angaben in Prozent (ZADS, 2024/2025, n = 217)

Die Auswertung umfasst insgesamt 217 Beratungsanfragen. Davon entfallen 134 Fälle (62 %) auf die Kategorie „nein“, bei denen kein AGG-Bezug vorliegt. In 33 Fällen (15 %) wurde ein AGG-Verstoß bejaht. Weitere 31 Fälle (14 %) gelten als „möglich“, das heißt, ein AGG-Verstoß ist nicht ausgeschlossen, erfordert jedoch eine genauere Prüfung. Schließlich sind 19 Fälle (9 %) als „unklar“ eingestuft, weil der Schutzbereich oder der komplexe Sachverhalt nicht eindeutig zu bestimmen war.

Die Analyse zeigt zunächst die Dominanz der Kategorie „nein“ mit 62 %. Die Mehrheit der Anfragen fällt damit nicht in den Schutzbereich des AGG. Gründe hierfür sind unter anderem nicht geschützte Merkmale wie soziale Herkunft, Sprache oder Lebensbereiche außerhalb des AGG. Dieser hohe Anteil ist kein Zeichen geringer Betroffenheit, sondern Ausdruck der engen juristischen Definition. Er verdeutlicht den Bedarf an Rechtsaufklärung und Wissensvermittlung.

Fast ein Drittel der Fälle – insgesamt 64 Anfragen beziehungsweise 29 % – ist eindeutig oder potenziell AGG-relevant. Hierbei handelt es sich vor allem um Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich, etwa Benachteiligungen bei Bewerbungen, Einsatzgestaltungen oder Belästigungen. Ebenso finden sich Fälle im Bereich „Zugang zu Gütern und Private Dienstleistungen“, beispielsweise Ungleichbehandlungen beim Zugang oder diskriminierende Kommunikation. Diese Fälle erfordern eine gezielte Beratung und sind zugleich ein Hebel für präventive Maßnahmen auch struktureller Art.

Die Kategorie „unklar“ mit 9 % beinhaltet komplexere Sachverhalte und den Verweis auf oder fehlende Informationen der Ratsuchenden. Insgesamt bestätigt die Verteilung den Bundestrend: Viele Ratsuchende melden Diskriminierung, die rechtlich nicht vom AGG erfasst ist. Dies macht Sensibilisierung und Wissensvermittlung zu einem Kernauftrag der ZADS.

AGG-relevante Fallkonstellationen aus der Beratungspraxis

Typische AGG-relevante Fallkonstellationen betreffen vor allem den Beschäftigungsbereich. Hierzu zählen Belästigungen aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder Religion, etwa in Form abwertender Kommentare oder Mobbing. Ebenso häufig sind Benachteiligungen bei Bewerbungen oder in der Einsatzgestaltung, beispielsweise Altersdiskriminierung oder Dequalifizierung nach Elternzeit oder Offenlegung einer Behinderung. Im Bereich der Güter und Dienstleistungen treten Diskriminierungen vor allem bei Vertragsabschlüssen auf, etwa durch Sonderauflagen für bestimmte Personengruppen. Auch diskriminierende Werbung oder Bezeichnungen, die ein feindliches Umfeld schaffen, sind typische Beispiele.

Nicht AGG-erfasste, aber relevante Fallkonstellationen

Neben AGG-relevanten Anfragen dokumentiert die ZADS zahlreiche Fälle, die rechtlich nicht in den Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fallen, aber dennoch Diskriminierungserfahrungen oder strukturelle Barrieren sichtbar machen. Diese Meldungen lassen sich in folgende Themenfelder einordnen:

- **Arbeitskontext:** Mehrere Anfragen in Bezug auf sämtliche Diskriminierungsmerkmale betreffen langanhaltende Konflikte am Arbeitsplatz, die nicht unmittelbar AGG-relevant sind, aber erhebliche psychosoziale Belastungen verursachen. Beispiele sind Mobbingkontexte, Spannungen mit Vorgesetzten oder

fehlende Unterstützung durch interne Stellen. Teilweise berichten Betroffene von gesundheitlichen Folgen und suchen Rat zu Handlungsmöglichkeiten.

- **Bildungs- und Erziehungsarbeit:** Immer wieder werden Vorfälle aus Schulen und Kindergärten gemeldet, die von Betroffenen als diskriminierend empfunden werden. Dazu gehören rassistische Äußerungen unter Schülerinnen und Schülern, respektlose Kommentare im Kollegium sowie fehlende Reaktionen des Umfelds. Auch strukturelle Probleme wie mangelnde Ansprechpersonen oder unklare Beschwerdewege werden thematisiert.
- **Digitale Zugangsbarrieren:** Diskriminierungserfahrungen treten häufig in Form digitaler Zugangsbarrieren auf, beispielsweise im Gesundheitswesen. Ratsuchende berichten, dass die ausschließliche Nutzung von Online-Portalen, komplexe digitale Antragsverfahren oder fehlende analoge Alternativen den Zugang zu Leistungen erheblich erschweren. Besonders betroffen sind Menschen ohne digitale Kompetenzen oder ohne geeignete Endgeräte. Diese Hürden führen faktisch zu einer Benachteiligung bestimmter Gruppen und können als indirekte Diskriminierung wirken.
- **Öffentlicher Raum und Sicherheitsempfinden:** Im öffentlichen Raum dokumentiert die ZADS zahlreiche Vorfälle, die von Betroffenen als rassistisch oder queerfeindlich empfunden wurden. Dazu gehören offene Beleidigungen, diskriminierende Kommentare bei Veranstaltungen sowie verbale Angriffe im Alltag. Diese Erfahrungen beeinträchtigen das Sicherheitsempfinden der Betroffenen und führen zu einem Gefühl der Ausgrenzung.
- **Privater Bereich und Nachbarschaft:** Konflikte im Wohnumfeld, die in massiven verbalen Angriffen oder Bedrohungen münden, gehören ebenfalls zu den dokumentierten Fällen.

Diese Beispiele verdeutlichen, dass Diskriminierung weit über die Reichweite des AGG hinausgeht. Sie betrifft soziale Interaktionen, institutionelle Abläufe und strukturelle Barrieren. Die ZADS übernimmt hier eine wichtige Funktion als bedürfnisorientierte neutrale Ansprechstelle, bietet eine Ersteinschätzung und verweist Ratsuchende bei Bedarf geeignete spezialisierte Stellen. Ziel ist es, Ratsuchende zu stärken, Konflikte zu entschärfen, gemeinsam bedarfsorientierte Lösungen zu erarbeiten sowie auf strukturelle Probleme aufmerksam zu machen.

2.4. Anonymisierte Fallbeispiele aus der Beratungspraxis

Jeder Beratungsfall bei der ZADS ist individuell und spiegelt die Vielschichtigkeit von Diskriminierungserfahrungen im Alltag wider. Um dies zu verdeutlichen, werden im Folgenden anonymisierte Beispiele aus der Praxis vorgestellt. Sie zeigen, wie unterschiedlich Diskriminierung auftreten kann – etwa im Bewerbungsverfahren, bei der

Nutzung öffentlicher Angebote oder in alltäglichen Interaktionen – und wie die ZADS durch Beratung, Information und Vermittlung zur Klärung beiträgt. Die Beispiele machen deutlich, dass Antidiskriminierungsarbeit nicht nur rechtliche Aspekte umfasst, sondern auch strukturelle Barrieren sichtbar macht und Ratsuchende stärkt.

2.4.1. Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren

Ein arbeitssuchender Mann mit Schwerbehinderung, der aufgrund einer Mobilitätseinschränkung einen Rollstuhl verwendet und Migrationserfahrung mitbringt, wandte sich an die ZADS. Er berichtete, dass er sich mehrfach auf seiner Qualifikation entsprechende Stellen beworben habe – unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung. Die Arbeitgeber erfüllten zwar die gesetzliche Einladungspflicht nach § 165 SGB IX und luden ihn zu Vorstellungsgesprächen ein, jedoch erhielt er anschließend stets Absagen ohne nähere Begründung.

Der Betroffene schilderte, dass der damit verbundene physische und zeitliche Aufwand sowie die wiederholte enttäuschte Hoffnung auf einen Arbeitsplatz bei ihm – nachvollziehbarerweise – große Frustration verursachen würden. Der Nachteilsausgleich, der durch die Pflicht zur Einladung einer schwerbehinderten Person im SGB IX geschaffen wird, werde durch den Betroffenen zunehmend als eine Zumutung wahrgenommen. Er äußerte zudem die Sorge, ob seine ethnische Herkunft eine zusätzliche Rolle spiele.

In der Beratung erläuterte die ZADS typische Konstellationen indirekter Diskriminierung aufgrund von Behinderung und ethnischer Herkunft und besprach mögliche Indizien – ohne eine verbindliche rechtliche Bewertung vorzunehmen. Gemeinsam wurde geprüft, ob eine alternative Vorgehensweise den Bewerbungsprozess erleichtern könnte. Die ZADS bot an, zu klären, ob die in Betracht kommenden Stellen barrierefrei gestaltet sind. Die Rückmeldung ergab, dass eine konkrete Stelle nicht rollstuhlgerecht war, da die Tätigkeit das Begleiten von Besuchenden über ein Treppenhaus erforderte. Der Ratsuchende zeigte sich erleichtert, den Bewerbungsprozess in diesem Fall nicht weiterführen zu müssen, und kündigte an, künftig frühzeitig nach Barrierefreiheit zu fragen.

Dieses Beispiel verdeutlicht, wie die ZADS durch transparente Information und individuelle Klärung dazu beiträgt, unrealistische Erwartungen zu vermeiden und Ratsuchende in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken. Zugleich wird sichtbar, dass die gesetzliche Einladungspflicht zwar ein wichtiges Schutzinstrument ist, aber keine Garantie für tatsächliche Inklusion bietet. Hier besteht weiterhin Bedarf an strukturellen Lösungen, um Barrieren im Bewerbungsverfahren abzubauen.

2.4.2. Parkplatzkonflikt – Diskriminierte wird beschuldigt

Eine Augsburgerin wandte sich an die ZADS, nachdem sie in einen Konflikt geraten war, der eine rassistische Dimension annahm. Ausgangspunkt war ein Parkplatzstreit: Die Ratsuchende hatte ihr Fahrzeug in Eile in einer engen Parkbucht abgestellt, was zu einer Auseinandersetzung mit einem anderen Autofahrer führte. Im Verlauf beschimpfte dieser sie mit der Bemerkung, „ob man in Afrika immer so einparke“. Diese Aussage bezog sich erkennbar auf ihre Hautfarbe mit Zuschreibung einer Herkunft, die nicht zutraf – die Ratsuchende ist in Augsburg geboren und hat eine internationale Familiengeschichte. Die Äußerung stellte eine rassistische Beleidigung dar und verletzte die Betroffene zutiefst. Im Affekt reagierte sie mit dem Wort „Idiot“ und verließ die Situation.

Am Abend erhielt sie einen Anruf der Polizei: Der andere Fahrer hatte ihr Kennzeichen notiert und Anzeige wegen Beleidigung erstattet. Die Ratsuchende war verunsichert und kontaktierte die ZADS mit der Frage, ob ihr strafrechtliche Konsequenzen drohten und ob ihr Verhalten beim Einparken eine Rolle spiele.

In der Beratung wurde zunächst erläutert, dass die Erwiderung „Idiot“ grundsätzlich den Tatbestand der Beleidigung nach § 185 StGB erfüllen kann, jedoch der Kontext entscheidend ist. Zugleich wurde klargestellt, dass die rassistische Äußerung ebenfalls eine Beleidigung und einen diskriminierenden Angriff darstellt. Die ZADS informierte über die Regelung des § 199 StGB zu wechselseitigen Beleidigungen: Wird eine Beleidigung „auf der Stelle“ erwidert, kann das Gericht beide Beteiligten oder eine Person für straffrei erklären. Die Ratsuchende wurde darauf hingewiesen, dass ihr impulsiver Ausruf im Zusammenhang mit der vorausgehenden rassistischen Kränkung rechtlich anders bewertet werden könnte als eine grundlose Beschimpfung. Zudem wurde besprochen, dass das fehlerhafte Einparken keine rechtliche Rechtfertigung für rassistische Angriffe darstellt.

Die ZADS klärte über das Aussageverweigerungsrecht auf, erläuterte, wann die Einschaltung einer Strafverteidigung sinnvoll sein kann, und informierte über mögliche Kosten. Abschließend wurde die Ratsuchende darüber informiert, dass der Vorfall anonymisiert zur statistischen Dokumentation rassistischer Vorfälle erfasst wird. Sie wurde gebeten, den Ausgang des Verfahrens mitzuteilen, um die Wirkung solcher Anzeigen besser einschätzen zu können.

Der Fall zeigt, wie schnell alltägliche Situationen in Alltagsrassismus kippen können und wie wichtig es ist, Betroffene nicht allein zu lassen. Durch die Beratung konnte die Ratsuchende ihre Rechte verstehen, Handlungsmöglichkeiten abwägen und Sicherheit im weiteren Vorgehen gewinnen.

2.4.3. Damensaunatag

Ein Saunabesucher wandte sich an die ZADS, da er den regelmäßig im Augsburger Stadtbad angebotenen Damensaunatag als Benachteiligung aufgrund seines

Geschlechts empfand. Er schilderte, dass er an diesem Tag auf den Saunabesuch verzichten müsse und sich gegenüber weiblichen Gästen benachteiligt fühle.

Die ZADS prüfte den Sachverhalt gemeinsam mit der städtischen Gleichstellungsstelle. Im Ergebnis wurde dem Ratsuchenden erläutert, dass ein Damensaunatag grundsätzlich mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbar sein kann. Zwar untersagt § 19 Abs. 1 AGG Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Dienstleistungen, jedoch erlaubt § 20 Abs. 1 AGG Ausnahmen, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Als solcher wurde hier der Schutz der Intimsphäre und das Sicherheitsbedürfnis vieler Frauen benannt, etwa zur Vermeidung unerwünschter Blicke oder sexueller Belästigung. Auch europarechtliche Vorgaben erkennen diesen besonderen Schutzbedarf an. Ein Rechtsanspruch auf einen „Herrensaunatag“ wurde nicht festgestellt, da Männer in der Regel nicht in vergleichbarer Weise von entsprechenden Schutzbedürfnissen betroffen sind.

Im Rahmen der Beratung wurde betont, dass Gleichbehandlung nicht zwingend identische Behandlung bedeutet, sondern unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein kann, wenn sie dem Schutz spezifischer Bedürfnisse dient. Die ZADS konnte durch diese rechtliche Einordnung und transparente Kommunikation dazu beitragen, den Sachverhalt zu klären und das Verständnis für die Regelung zu fördern.

2.4.4. Geschmacklose Bezeichnung auf der Speisekarte

Im Berichtszeitraum erreichte die ZADS eine Meldung zu einem Vorfall in einer gastronomischen Einrichtung in Augsburg. Eine Gruppe von Besuchenden hatte sich über die Bezeichnung eines Gerichts auf der Speisekarte beschwert, die zunächst wie ein humorvoller Fantasiename wirkte, sich jedoch nach näherer Betrachtung als deutlich abwertend gegenüber einer bestimmten Personengruppe darstellte. Nach Schilderung der Gruppe enthielt die Bezeichnung stereotype und herabwürdigende Elemente, die geeignet waren, die betreffende Gruppe und ihre Angehörigen in ihrer Würde zu verletzen.

Die ZADS ordnete den Vorfall als Ausdruck struktureller Diskriminierung ein – unabhängig davon, ob die Bezeichnung bewusst oder unbewusst gewählt worden war. Sie nahm umgehend Kontakt mit den Betreibenden des Lokals auf, regte eine Überprüfung der Speisekarte sowie eine Sensibilisierung des Personals an. Die Betreibenden reagierten kooperativ, entschuldigten sich für den Vorfall und überarbeiteten die Speisekarte vollständig.

Dieses Beispiel verdeutlicht die Bedeutung von Sprache im Alltag: Selbst vermeintlich harmlose oder scherzhaft gemeinte Ausdrücke können diskriminierend wirken und zur Ausgrenzung beitragen. Zugleich zeigt der Fall, dass niedrigschwellige Hinweise und konstruktiver Dialog wirksame Mittel sind, um diskriminierende Strukturen zu erkennen und kurzfristig sichtbare Veränderungen herbeizuführen.

2.4.5. Kerngedanke zur Beratungsaufgabe

Die Beispiele zeigen, wie komplex Diskriminierungssituationen in der Praxis sind und wie sie sich im Spannungsfeld zwischen rechtlichen Vorgaben, institutionellen Rahmenbedingungen und individuellen Wahrnehmungen bewegen. Sie verdeutlichen zugleich die Handlungsspielräume der Antidiskriminierungsberatung – und deren Grenzen.

Durch transparente Information, Sensibilisierung und vermittelnde Gespräche kann die ZADS nicht nur akute Konflikte entschärfen, sondern auch konkrete Verbesserungen für Ratsuchende erzielen. Darüber hinaus tragen diese Prozesse dazu bei, strukturelle Lernimpulse anzustoßen und langfristig ein diskriminierungssensibles Miteinander zu fördern.

2.5. Antidiskriminierungsberatung – kompakt zusammengefasst

Die Antidiskriminierungsberatung ist das zentrale Aufgabenfeld der ZADS. Im Berichtszeitraum 2024/2025 zeigt sich:

- **Nachfrage und Entwicklung:** 217 dokumentierte Anfragen – ein neuer Höchstwert. Die Zunahme verdeutlicht wachsende Bekanntheit und Sensibilisierung. Telefon und E-Mail sind die wichtigsten Zugangswege.
- **Thematische Schwerpunkte:** Rassistische Diskriminierung bleibt mit 43 % das häufigste Merkmal, gefolgt von Behinderung (22 %) und Geschlecht (11 %). Mehrfachdiskriminierungen nehmen zu und erfordern differenzierte Beratung.
- **Rolle der ZADS:** Die ZADS bietet rechtliche Ersteinschätzung (keine verbindliche Rechtsberatung), Verweisberatung und – in Einzelfällen – vermittelnde Unterstützung. Sie arbeitet horizontal zu allen AGG-Merkmalen, berücksichtigt Intersektionalität und leitet aus der Praxis strukturelle Impulse für Prävention und Netzwerkarbeit ab.
- **Kerngedanke:** Die ZADS verbindet individuelle Unterstützung mit strategischer Antidiskriminierungsarbeit und trägt so zur Förderung eines diskriminierungssensiblen Miteinanders in Augsburg bei.

3. Antidiskriminierungsnetzwerk

Das Antidiskriminierungsnetzwerk bildet die strukturelle Grundlage dafür, Antidiskriminierungsarbeit nicht nur in der ZADS selbst, sondern gemeinsam mit Verwaltung, Zivilgesellschaft und überregionalen Partnern zu verankern.

Lokale, bayerische und bundesweite Kooperationen ermöglichen es, Fälle besser einzuordnen im Sinne einer kollegialen Fallberatung, Fachwissen zu bündeln und Präventionsmaßnahmen zielgerichtet zu planen.

Im Berichtszeitraum 2024/2025 hat die ZADS ihre Rolle als Knotenpunkt dieses Netzwerks weiter ausgebaut: durch die enge Zusammenarbeit mit lokalen Akteurinnen und Akteuren sowie Initiativen, die Mitwirkung in der im September neu gegründeten Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern (LAG Bayern) über die aktive Beteiligung im bundesweiten Netzwerk kommunaler Antidiskriminierungsstellen. Dadurch wird Antidiskriminierungsarbeit zunehmend als gemeinsame Querschnittsaufgabe verstanden, die unterschiedliche Ebenen – von der Einzelfallberatung bis zur Strukturentwicklung – miteinander verbindet.

3.4. Lokale Vernetzung in Augsburg

Die lokale Vernetzung ist eine tragende Säule der Antidiskriminierungsarbeit der ZADS. Sie verfolgt das Ziel, Antidiskriminierung als gemeinsame Querschnittsaufgabe in Verwaltung und Stadtgesellschaft zu verankern. Durch die Bündelung von Fachwissen und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Perspektiven entstehen Lösungen, die sowohl individuelle Beratung als auch strukturelle Prävention stärken.

3.4.3. Kooperationen innerhalb der Stadtverwaltung

Die ZADS arbeitet eng mit städtischen Dienststellen und Gremien zusammen, um Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe nachhaltig in der Verwaltung zu verankern. Ziel dieser Kooperationen ist es, diskriminierungssensible Strukturen zu schaffen und die kooperativen Schnittstellen passgenau zu gestalten.

Ein zentraler Nutzen dieser Zusammenarbeit liegt in der **Bündelung von Fachwissen und Perspektiven**: Unterschiedliche Dienststellen bringen ihre Expertise ein, sodass komplexe Themen wie gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit nicht isoliert, sondern ganzheitlich betrachtet werden. Die ZADS wirkt in strategischen Steuerungs- und Fachgremien mit, indem sie regelmäßig berichtet und mitwirkt, um diskriminierungssensible Perspektiven zu fördern.

Darüber hinaus beteiligt sich die ZADS an verschiedenen bestehenden städtischen Veranstaltungsformaten wie den Wochen gegen Rassismus, die vom Büro für gesellschaftliche Integration koordiniert werden, um das Bewusstsein für

Diskriminierung zu stärken. Diese und andere Formate dienen nicht nur der Sensibilisierung, sondern auch dem Austausch mit relevanten Akteurinnen und Akteuren und der Vernetzung über Referatsgrenzen hinweg.

Ein exemplarischer Erfolg der internen Kooperation ist die gemeinsame Entwicklung des Flyers „**Für ein respektvolles Miteinander**“,¹⁴ der alle relevanten Anlauf- und Beratungsstellen für städtische Mitarbeitende kompakt darstellt und so den Zugang zu Unterstützung erleichtert. Dieses Instrument ist ein sichtbares Ergebnis referatstübergreifender Zusammenarbeit und stärkt die Orientierung und Handlungssicherheit innerhalb der Verwaltung.

Als herausragendes Beispiel für die Wirkung interner Kooperationen gilt das Projekt **Komma – Kommunale Allianzen und Strategien gegen Hass und Rassismus**, das als bundesweites Modellprojekt in Augsburg umgesetzt wurde. Komma wird im folgenden Unterkapitel ausführlich dargestellt, da es die strukturelle Verankerung von Antidiskriminierung in der Stadtverwaltung maßgeblich vorangebracht hat.

3.4.4. Stadt Augsburg als Modellkommune im Bundesprojekt Komma – Strategische Kooperation für eine diskriminierungssensible Verwaltung

Das Projekt **Komma – Kommunale Allianzen und Strategien gegen Rassismus und Hass** ist ein herausragendes Beispiel für die Wirkung interner Zusammenarbeit und die strukturelle Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit in Augsburg. Es handelt sich um ein bundesweites Modellprojekt, gefördert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, in dem die Stadt Augsburg von 2023 bis 2025 eine von zehn Modellkommunen war.

Ziele des Projekts:

- Kommunale Entscheidungsträgerinnen und -träger sowie Mitarbeitende, die von rassistischen, diskriminierenden und hassbezogenen Anfeindungen betroffen sind, zu stärken.
- Wirksame Strukturen zum Umgang mit Diskriminierung und Hass innerhalb der Verwaltung aufzubauen.
- Führungskultur und Beschwerdewege diskriminierungssensibel weiterzuentwickeln.

Umsetzung in Augsburg:¹⁵ Zur Realisierung von Komma wurden eine **städtische Steuerungsgruppe** und eine **Lenkungsgruppe** eingerichtet. Die Steuerung lag beim Büro für gesellschaftliche Integration gemeinsam mit der ZADS, die eine zentrale Rolle in

¹⁴ Der Flyer ist im Annex im Intranet isa verlinkt.

¹⁵ Weitere Informationen und ein begleitender Film zum Projekt sind online verfügbar:
<https://www.augsburg.de/buergerservice-rathaus/gesellschaftliche-integration/unsere-projekte/komma>.

der konzeptionellen Ausrichtung und fachlichen Begleitung übernahm. In der Lenkungsgruppe wirkten u. a. das Referat Bildung/Migration, das Ordnungsreferat, das Büro für Kommunale Prävention, die Stadtdirektion und der Gesamtpersonalrat mit.

Die Stadt Augsburg wurde im gesamten Prozess durch die **IMAP GmbH** begleitet, die als externe Fachberatung die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen unterstützte.

Diese referatsübergreifende Zusammenarbeit war entscheidend, um Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung zu verankern.

Kernstück des Projekts: Eine umfangreiche **Mitarbeitendenbefragung** zu Diskriminierung, Rassismus und Anfeindungen innerhalb der Stadtverwaltung (27. Mai bis 9. Juli 2024) bildete die Grundlage für die weitere Arbeit.

- Teilnahme: 1.187 Mitarbeitende
- Ergebnisse: 21,5 % der Befragten berichteten von persönlichen Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten, insbesondere aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, rassistischen Zuschreibungen und Religion. Als Hauptverursachende wurden überwiegend Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen benannt. Die Ergebnisse machten deutlich, dass Diskriminierung spürbare Auswirkungen auf Arbeitsklima und Wohlbefinden hat und häufig ohne Konsequenzen bleibt.

Auf Basis der Befragung erarbeitete wurde ein **Maßnahmenplan** erarbeitet, der u. a. die Integration von Angeboten der ZADS und des Büros für gesellschaftliche Integration in Onboarding-Prozesse oder die Entwicklung und Veröffentlichung eines praxisorientierten Leitfadens für Führungskräfte umfasst. Dieser **Leitfaden „Führen mit Haltung – rassistische Vorfälle erkennen und souverän reagieren“** bietet Führungskräften konkrete Handlungsempfehlungen und einen Orientierungsrahmen für den Umgang mit rassistischen Vorfällen im Arbeitsalltag. Dies stärkt die Handlungssicherheit und trägt zur Etablierung einer diskriminierungssensiblen Führungskultur bei. Damit leistet KommA einen nachhaltigen Beitrag zur strukturellen Verankerung von Antidiskriminierung in der Augsburger Stadtverwaltung.

3.4.5. Kooperationen mit externen Akteurinnen und Akteuren

Die ZADS arbeitet eng mit spezialisierten zivilgesellschaftlichen Stellen und Organisationen zusammen, um die unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung fachlich fundiert zu bearbeiten und von gegenseitiger Expertise zu profitieren. Diese Kooperationen sind ein zentraler Bestandteil der kommunalen Antidiskriminierungsarbeit: Sie ermöglichen die passgenaue Weiterleitung von Ratsuchenden an geeignete Beratungsstrukturen, die Einbeziehung von Community-Perspektiven und die gemeinsame Umsetzung von Sensibilisierungsmaßnahmen. Damit stärken sie sowohl die Unterstützung im Einzelfall als auch die strategische Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit in Augsburg.

Zu den lokalen Partnern gehören beispielsweise WeAct als vom ZAM e.V. getragene community-basierte rassismuskritische Beratungsstelle sowie die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) im Bereich Behinderung und Teilhabe. Diese Einrichtungen sind in Augsburg verankert und bieten niedrigschwellige Zugänge für Ratsuchende vor Ort. Ergänzend kooperiert die ZADS mit bayernweiten Fach-, Beratungs- und Monitoringstellen, die besondere Expertise zu spezifischen Diskriminierungsformen einbringen, wie beispielsweise das Melde- und Informationszentrum Antiziganismus (MIA) Bayern oder Recherche- und Informationszentrum Antisemitismus (RIAS) Bayern. Sie liefern überregionale Fachkompetenz, aktuelle Daten und Handlungsempfehlungen, die für die Entwicklung spezifischer Präventionsangebote unverzichtbar sind.

Gemeinsam mit diesen und weiteren Akteurinnen und Akteuren organisiert die ZADS Workshops oder Fachgespräche, die den Dialog zwischen Verwaltung, Zivilgesellschaft und Betroffenen fördern und die Stadtgesellschaft für Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe sensibilisieren. Die Kooperationen verfolgen die Ziele:

- Erweiterung des Zugangs zu Zielgruppen, indem communitybasierte Beratungsstellen Menschen erreichen, die sonst Hemmschwellen bei der Kontaktaufnahme hätten.
- Bündelung von Expertise, um Fachwissen zu spezifischen Diskriminierungsformen zusammenzuführen und komplexe Fälle differenziert zu betrachten.
- Stärkung der Prävention, indem gemeinsame Projekte das Bewusstsein für Diskriminierung und Vielfalt fördern.

Durch diese enge Vernetzung entsteht ein belastbares Netzwerk, das individuelle Beratung und strukturelle Prävention gleichermaßen stärkt. Es trägt dazu bei, Diskriminierung sichtbar zu machen, Ratsuchende zu empowern und die Stadtgesellschaft nachhaltig für Vielfalt und Gleichbehandlung zu sensibilisieren. Perspektivisch plant die ZADS, diese Kooperationen weiter auszubauen und neue Formate zu entwickeln, um die Antidiskriminierungsarbeit in Augsburg noch wirksamer zu verankern.

3.4.6. Ausblick: Runder Tisch Antidiskriminierung in Augsburg

Außerdem soll die bestehende Vernetzung weiter ausgebaut und in ein strukturiertes Format überführt werden: die Einrichtung eines „**Runden Tisches Antidiskriminierung**“. Dieses Gremium wird die bisherigen Kooperationen bündeln und als dauerhafte Plattform für Austausch und strategische Abstimmung dienen. Ziel ist es:

- die Zusammenarbeit zwischen Stadtverwaltung, Beratungsstellen und Zivilgesellschaft zu intensivieren,
- aktuelle Entwicklungen und Problemlagen gemeinsam zu beobachten,
- abgestimmte Strategien gegen Diskriminierung in der Stadtgesellschaft zu entwickeln.

Der Runde Tisch soll Antidiskriminierung noch stärker als kommunale **Querschnittsaufgabe** verankern und die externe Kooperation auf eine neue Ebene heben: weg von punktuellen Projekten hin zu einem kontinuierlichen, strukturierten Dialog. Damit wird die Vernetzung nicht nur stabilisiert, sondern auch für Verwaltung und Politik nutzbar gemacht – ein entscheidender Schritt, um die Antidiskriminierungsarbeit in Augsburg nachhaltig zu stärken.

3.5. Überregionale Antidiskriminierungsarbeit in Bayern

Die ZADS ist über Augsburg auch auf bayerischer Ebene vernetzt, um fachliche Entwicklungen frühzeitig aufzugreifen, gemeinsame Standards mitzugestalten und die eigene Arbeit in einen überregionalen Kontext einzubetten.

3.5.3. Vernetzung bayerischer kommunaler Antidiskriminierungsstellen

In Bayern hat sich ein regelmäßiger Austausch zwischen den kommunalen Antidiskriminierungsstellen in **Augsburg, Erlangen, Nürnberg und Regensburg** etabliert. Diese Zusammenarbeit umfasst:

- Regelmäßige Online-Fachtreffen zum Austausch über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen.
- Kollegiale Fallberatung, um komplexe Diskriminierungssituationen gemeinsam zu reflektieren und voneinander zu lernen.

Ein sichtbares Zeichen dieser Vernetzung war zum Beispiel die gemeinsame Presseerklärung vom 22.11.2024,¹⁶ in der die vier Städte, darunter auch Augsburg, ein klares Plädoyer für den Ausbau und die nachhaltige Finanzierung der Antidiskriminierungsarbeit in Bayern abgegeben haben. Die Erklärung betont die

¹⁶ Siehe: https://www.nuernberg.de/presse/pdf/PM_20241122_1291_1_674067842fc38.pdf.

Notwendigkeit einer landesweiten Struktur und einer dauerhaften Finanzierung, um die Beratungsangebote zu sichern und weiter auszubauen.

Diese Vernetzung stärkt die fachliche Qualität der Arbeit vor Ort und in Bayern. Sie zeigt, dass kommunale Antidiskriminierungsstellen eine Schlüsselrolle spielen – als Schnittstelle zwischen Verwaltung, Zivilgesellschaft und Politik.

3.5.4. respekt*land-Projekte in Bayern

Während die kommunalen Antidiskriminierungsstellen in Bayern durch ihre enge Vernetzung fachliche Qualität und strategische Positionierung stärken, sind ergänzende Strukturen auf Landesebene ebenso unverzichtbar. Hier leisten die durch das Bundesprogramm **respekt*land** geförderten Projekte einen entscheidenden Beitrag: Sie schließen Versorgungslücken, insbesondere in ländlichen Regionen, und bringen zusätzliche Expertisen in die Beratungslandschaft ein.

Das bundesweite Förderprogramm respekt*land der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹⁷ unterstützt seit dem 01.03.2023 den Auf- und Ausbau zivilgesellschaftlicher und kommunaler Antidiskriminierungsberatungsstellen. Ziel ist es, Lücken in der Beratungslandschaft zu schließen und eine möglichst flächendeckende, qualitativ gesicherte Beratung zu allen im AGG genannten Diskriminierungsmerkmalen zu ermöglichen. Die Förderung läuft bis zum 31.01.2026. Danach ist die Finanzierung bislang nicht gesichert – weder der Bund noch der Freistaat Bayern haben eine Anschlussfinanzierung zugesagt.

In Bayern wurden folgende Projekte durch respekt*land gefördert:

- Antidiskriminierungsberatung des Landesverbands Deutscher Sinti und Roma (VDSR LV Bayern) – spezialisiert auf Antiziganismus
- Füreinander in Oberfranken (FiO) – Beratungsangebot im Rahmen des Evangelischen Bildungszentrums Bad Alexandersbad
- M.U.T. – mittel- und unterfränkische Themenstelle gegen Diskriminierung
- Mobile Antidiskriminierungsberatung Bayern – getragen von AGABY und dem Bayerischen Jugendring, zuständig für Ober- und Niederbayern, Oberpfalz und Schwaben

Diese Projekte haben eine **flächendeckende Beratung in Bayern** ermöglicht und damit Versorgungslücken teilweise geschlossen, die zuvor insbesondere in ländlichen Regionen bestanden. Sie bringen zudem andere Expertisen und Kompetenzen ein als kommunale Antidiskriminierungsstellen – etwa communitybasierte Ansätze, mobile Beratung und spezialisierte Fachkenntnisse zu bestimmten Diskriminierungsformen.

¹⁷ Offizielle Website von Respekt*land (Antidiskriminierungsstelle des Bundes): <https://www.respektland.de/respektland/DE/startseite/startseite-node.html>.

Die Verzahnung dieser unterschiedlichen Strukturen ist für eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit entscheidend: Kommunale Stellen wie die ZADS sichern die lokale Verankerung und Schnittstellen zur Verwaltung, während respekt*land-Projekte flexible, landesweite Zugänge und spezifische Fachperspektiven bieten.

3.5.5. Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern

Am 29.09.2025 wurde in Nürnberg die Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern (**LAG Antidiskriminierung Bayern**) als Zusammenschluss der Träger der professionellen Antidiskriminierungsberatung im Freistaat gegründet. Ziel der LAG ist es, die Rolle der Antidiskriminierungsberatung in einer vielfältigen Gesellschaft zu stärken, die öffentliche Wahrnehmung zu erhöhen und eine verbandsübergreifende fachpolitische Vertretung auf Landes- und Bundesebene zu gewährleisten.

Zu den Aufgaben der LAG gehören insbesondere die Verbesserung des Informationsaustauschs, die Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen, die Erarbeitung gemeinsamer fachlicher Stellungnahmen sowie die Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen und Qualifizierungsangebote. Die Leitung liegt bei drei Sprecherinnen und Sprechern, die jeweils die horizontale, communitybasierte und kommunale Antidiskriminierungsberatung repräsentieren, darunter vertreten durch beispielsweise AGABY, Fachstelle Demokratie und Partizipation beim Bayerisches Bündnis für Menschenrechte, WeAct und kommunale Antidiskriminierungsstellen.

Die ZADS ist als Repräsentantin kommunaler Antidiskriminierungsberatung Gründungsmitglied der LAG.¹⁸ Sie bringt ihre Erfahrungen aus der kommunalen Beratungspraxis in die landesweite Vernetzung ein und profitiert zugleich von fachlichem Austausch und gemeinsamen Aktivitäten mit anderen bayerischen Antidiskriminierungsberatungsstellen.

3.6. Bundesweites Netzwerk kommunaler Antidiskriminierungsstellen

Städte und Gemeinden spielen eine zentrale Rolle bei der Bekämpfung und Prävention von Diskriminierung, da sie Bürgerinnen und Bürger, Verwaltung und lokale Akteure unmittelbar erreichen. Das bundesweite Netzwerk vereint derzeit rund **40 kommunale Antidiskriminierungsstellen**, die innerhalb der Verwaltung als Fach- oder Beratungsstellen zu Diskriminierungsfragen arbeiten und ihre Expertise bündeln.

¹⁸ Die ZADS ist mit Dr. Carmen Buschinger als Sprecherin Teil der LAG.

Ziele des Netzwerks:

- Unterstützung von Kommunalverwaltungen beim Aufbau und der strukturellen Weiterentwicklung von Antidiskriminierungsstellen sowie bei der Entwicklung präventiver Handlungskonzepte.
- Förderung des kollegialen Erfahrungsaustauschs und der fachlichen Weiterqualifizierung.
- Entwicklung gemeinsamer Strategien und Handlungsempfehlungen zur Bekämpfung und Prävention von Diskriminierung.¹⁹



Abbildung 7: Netzwerktreffen kommunaler Antidiskriminierungsbeauftragter am 06./07.11.2025 in Hannover

Aufgaben kommunaler Antidiskriminierungsstellen:

- Beratung und Unterstützung von Bürgerinnen und Bürgern und Verwaltungsmitarbeitenden bei Diskriminierungserfahrungen sowie präventive Begleitung von Dienststellen.
- Entwicklung und Begleitung diversitätssensibler Verwaltungsstrukturen.
- Dokumentation und Berichterstattung in politischen Gremien.
- Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung und Durchführung von Veranstaltungen und Fortbildungsangeboten.
- Unterstützung partizipativer Prozesse und Stakeholder-Dialoge.

Leistungen des Netzwerks:

- Fachwissen zur kommunalen Antidiskriminierungsarbeit in Städten unterschiedlicher Größe.
- Analyse und Monitoring von Diskriminierungssituationen.
- Unterstützung bei der Umsetzung von Antidiskriminierungs- und Diversity-Policies.
- Zugang zu kommunalen Ansprechpartnerinnen und -partnern und Vermittlung von Best Practices.
- Vernetzung mit Zivilgesellschaft, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Forschungseinrichtungen.

¹⁹ Ein Ergebnis ist die Studie *Fair vor Ort - Fair vor Ort: Handreichung – Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen*. Siehe im Annex unter 6.4. Literatur- und Quellenverzeichnis.

Darüber hinaus plant das Netzwerk den Ausbau seiner **Öffentlichkeitsarbeit**:

- **Flyer:** Ein kompakter Überblick zu Zielen, Aufgaben und Leistungen des Netzwerks für Kommunen und Fachöffentlichkeit.
- **Niedrigschwellige Plattform mit eigener Website:** Diese soll den Zugang zu Informationen, Best-Practice-Beispielen und Ansprechpersonen erleichtern und den digitalen Austausch zwischen den Mitgliedskommunen fördern.

Mit diesen Maßnahmen verfolgt das Netzwerk das Ziel, seine Sichtbarkeit zu erhöhen, den Wissenstransfer zu stärken und die kommunale Antidiskriminierungsarbeit bundesweit nachhaltig zu verankern.

Organisatorisch trifft sich das Netzwerk einmal jährlich in Präsenz; ergänzend finden digitale Arbeitsgruppen und kollegiale Beratungsformate statt. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei. Die Sprecherinnen und Sprecher des Netzwerks sind die Antidiskriminierungsbeauftragten der Städte **Augsburg, Bonn, Hannover, Heidelberg und Nürnberg**.²⁰ Koordiniert wird das Netzwerk derzeit durch die Geschäftsstelle ECCAR e.V. im Amt für Chancengleichheit in der Stadt Heidelberg.

²⁰ Die ZADS Augsburg ist mit Dr. Carmen Buschinger eine der fünf Sprecherinnen und Sprecher gestaltet die Weiterentwicklung der kommunalen Antidiskriminierungsarbeit und auf Bundesebene aktiv mit.

4. Sensibilisierungs- und Präventionsformate der ZADS

Sensibilisierungs- und Schulungsformate haben eine zentrale Funktion im Rahmen der Arbeit der ZADS, um Diskriminierung nicht nur zu bearbeiten, sondern ihr präventiv entgegenzuwirken. Durch zielgruppenspezifische Angebote für städtische Mitarbeitende und Stadtgesellschaft werden Wissen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Handlungssicherheit im Umgang mit Diskriminierungssituationen sowie Empathie und Perspektivenwechsel gefördert.

Die Formate verbinden rechtliche Grundlagen – insbesondere zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – mit praxisnahen Beispielen aus dem Alltag, interaktiven Übungen und Raum für Reflexion eigener Haltungen. Sie tragen damit dazu bei, eine diskriminierungssensible Gesellschaft zu stärken und Strukturen zu etablieren, in denen Diskriminierung frühzeitig erkannt, benannt und adressiert werden kann.

4.4. Interne Formate für die Stadtverwaltung

Die ZADS bietet ein differenziertes Workshopportfolio, das sich an den spezifischen Bedürfnissen von Führungskräften und Mitarbeitenden orientiert.

Die ZADS bietet über die **Stadt- und Führungsakademie** ein differenziertes Schulungsportfolio an, das sich an den spezifischen Bedürfnissen von Führungskräften und Mitarbeitenden orientiert:

- **AGG-Schnelleinstieg:** Zweistündiges Basismodul für neue Mitarbeitende und Auszubildende. Vermittelt zentrale Regelungen des AGG, typische Anwendungsbereiche, Fristen und interne Meldewege. Überblick über Rechte und Pflichten nach dem AGG, ergänzt durch praxisnahe Fallbeispiele.
- **Neu ab 2026:**
 - „*Ist das schon Diskriminierung oder einfach nur fies?*“: Dialogisches Format für Mitarbeitende, das die Grenze zwischen Mobbing und rechtlich relevanter Diskriminierung verdeutlichen und den Austausch fördern soll.
 - „*Hinsehen statt wegsehen – rassistische Vorfälle im Team erkennen und souverän reagieren*“: Workshop für Führungskräfte zur Stärkung der Handlungssicherheit (Kooperation mit dem Büro für gesellschaftliche Integration, Handreichung KommA)

Ziel der internen Formate: Aufbau einer diskriminierungssensiblen Verwaltungskultur, klare Melde- und Reaktionswege sowie die Professionalisierung der Führungsverantwortung in diversen Teams.

Exemplarisch sei an dieser Stelle noch ein Beispiel für ein erfolgreiches Kooperationsprojekt genannt: **„Vielfaltspuppen“ in der Kindertagesbetreuung**

Gemeinsam mit der städtischen Kindertagesbetreuung führte die ZADS das Projekt „Vielfaltspuppen“ ein.

Ziel: Frühkindliche Förderung von Vielfalt, Inklusion und Empathie durch spielerische Aktivitäten.

Nach einer Pilotphase erfolgt eine Evaluation mit pädagogischem Leitfaden.

Anschließend können weitere Kitas Puppensets beantragen. Das Projekt setzt ein starkes Zeichen für diskriminierungsfreie Bildung von Anfang an.

4.5. Externe Formate für die Stadtgesellschaft

Neben den internen Angeboten setzt die ZADS auf öffentlichkeitswirksame und interaktive Formate, um Diskriminierung sichtbar zu machen und Empathie zu fördern:

- **Identity Swap – Interaktives**

Bodenspiel: Teilnehmende schlüpfen in verschiedene Rollen und Erleben typische Alltagssituationen (z. B. Herkunft, Behinderung, soziale Lage). Jeder Schritt markiert einen Perspektivwechsel und macht die Auswirkungen von Diskriminierung spürbar. Eingesetzt bei städtischen, öffentlichen Veranstaltungen, Onboarding-Events und Fachkonferenzen.



Abbildung 8: Identity Swap beim Sommerfest des Integrationsbeirats auf dem Rathausplatz im Juli 2023

- Einsatz beispielsweise bei Veranstaltungen wie Neubürgerempfang, Europafest, Diversity-Tagen, Christopher Street Day, Sommerfest Integrationsbeirat und Augsburger Präventionstag.
- **Workshops und Impulse** zu Themen wie Antisemitismus, Rassismus und Inklusion.

Diese Formate verbinden Information mit erlebbaren Perspektivwechseln und erreichen sowohl Fachpublikum als auch breite Stadtgesellschaft. Die ZADS setzt auch hier auf Kooperationen mit städtischen Dienststellen, Gremien und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren. Ziel ist es, Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe sichtbar zu machen, Sensibilisierung zu fördern und Netzwerke zu stärken.

4.6. Qualitätssicherung durch Weiterqualifizierung der ZADS

Die kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung ist für die Qualitätssicherung und die strategische Progression der Antidiskriminierungsarbeit unerlässlich. Die ZADS setzt dabei auf individuelle Fortbildungen sowie die Teilnahme an bundesweiten Qualifizierungsreihen, um ihre Expertise zu vertiefen und neue Standards in der kommunalen Praxis umzusetzen.

Individuelle Weiterbildungen

Im Berichtszeitraum absolvierte die ZADS zahlreiche Fortbildungen, die sowohl rechtliche Grundlagen als auch Methodenkompetenz stärken. Beispiele:

- **Kompetenz Mediation** (IMKA, Augsburg, 01–06/2024) zur Erweiterung der Konfliktbearbeitungskompetenz.
- **(Online-)Workshops** zu AGG-Grundlagen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Deeskalationsstrategien und Umgang mit Vorurteilen und Anfeindungen (interne Stadt- und Führungsakademie).
- **Fachimpulse** zu Themen wie ministerielle Antidiskriminierungsarbeit, rassistische Mobilisierungen und Prävention sexueller Gewalt.

Komma-Fortbildungsreihe

Im Rahmen des bundesweiten Modellprojekts Komma – Kommunale Allianzen und Strategien gegen Hass und Rassismus nahm die ZADS an mehreren digitalen Modulen teil, u. a.:

- Beschwerde- und Unterstützungsstrukturen
- Diversitystrategien in Kommunen
- Neutralitätsgebot und Umgang mit Anfeindungen

Diese Inhalte stärken die Handlungssicherheit der ZADS in der Rolle als AGG-Beschwerdestelle und fördern die Entwicklung diskriminierungssensibler Verwaltungsstrukturen.

Qualifizierungsreihe für kommunale Antidiskriminierungsstellen

Die bundesweite Qualifizierungsreihe ist ein strategisches Instrument zur Professionalisierung kommunaler Antidiskriminierungsarbeit. Sie unterstützt die Fachstellen dabei, die in der Studie „**Fair vor Ort**“ formulierten Ziele und Standards umzusetzen – darunter klare Mandate, transparente Strukturen und wirksame

Beschwerdeverfahren. Damit trägt die Reihe zur Qualitätssicherung und zur Harmonisierung kommunaler Praxis bei.

Trägerschaft und Partner:

Projektträgerin ist die **Europäische Städtekoalition gegen Rassismus e.V. (ECCAR)**, gefördert durch die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**. Fachlich begleitet wird die Reihe von den kommunalen Antidiskriminierungsstellen in Nürnberg und Heidelberg (beide ECCAR-Mitglieder) sowie den Experten von **Pro Diversity** (Andreas Merx) und **IMAP** (Timon Perabo). Diese Kombination aus Praxisnähe und wissenschaftlicher Expertise gewährleistet eine hohe Qualität und Anwendbarkeit der Inhalte.

Inhalte und Module:

Die Reihe umfasst sowohl digitale Workshops als auch Präsenzmodule. Sie behandelt zentrale Themen wie:

- **Beschwerdemanagement und rechtssichere Verfahren:** Aufbau transparenter Strukturen für AGG-Beschwerden.
- **Strategisches Wirken in der Verwaltung:** Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe verankern.
- **Diskriminierung durch Ämter und Behörden:** Analyse struktureller Risiken und Entwicklung von Strategien.
- **Strukturelle Veränderungen erwirken:** Diversity- und Antidiskriminierungspolitiken nachhaltig implementieren.

Die ZADS Augsburg hat an mehreren Modulen teilgenommen, darunter die Präsenztermine in **Wuppertal (10/2024)** und **Frankfurt am Main (04/2025)**. Diese Formate bieten nicht nur Fachwissen, sondern auch Raum für kollegiale Beratung und den Austausch von Best Practices zwischen Kommunen.

Ziel und Wirkung:

Die Qualifizierungsreihe stärkt die Handlungssicherheit der ZADS in komplexen Fällen, fördert die strategische Steuerungsfähigkeit und ermöglicht die Übertragung bundesweiter Standards in die lokale Praxis. Damit leistet sie einen entscheidenden Beitrag zur Progression der Antidiskriminierungsarbeit in Augsburg. Die ZADS plant, die Teilnahme an Qualifizierungsformaten fortzusetzen und neue Kompetenzen – insbesondere im Bereich digitale Diskriminierung und intersektionale Beratung – zu erschließen, um die Qualität der Antidiskriminierungsarbeit langfristig zu sichern.

4.7. Meilenstein: Beschluss des Stadtrats zur Ächtung des N-Worts in der Stadtverwaltung

Die ZADS initiierte nach einer wesentlichen Vorarbeit und Vorbereitung des Integrationsbeirats in Augsburg die Beschlussfassung über die Ächtung des N-Worts im Stadtrat. Mit Beschluss des Stadtrats hat die Stadt Augsburg am 30.11.2023 die Ächtung des sogenannten N-Worts und vergleichbarer rassistischer Begriffe für Verwaltung und politische Gremien ausdrücklich festgehalten. Vorausgegangen war eine Beschlussvorlage des Integrationsbeirats „Ächtung des N-Wortes in öffentlichen Räumen“, die in der Vollversammlung des Integrationsbeirats am 20.03.2023 sowie in der Stadtratskommission am 20.04.2023 jeweils einstimmig unterstützt wurde.

Der Beschluss stellt klar, dass der Stadtrat und die Stadtverwaltung verpflichtet sind, jede Form rassistischen und diskriminierenden Sprachgebrauchs in mündlicher wie schriftlicher Form zu vermeiden und zu ächten, insbesondere das N-Wort. Begründet wird dies mit der historischen Funktion des Begriffs als sprachliches Machtinstrument der Kolonialzeit und mit den bis heute spürbaren Folgen: Das N-Wort ist eng verbunden mit Leid, Entmenslichung, rassistischen Stereotypen und psychischen Belastungen für Schwarze Menschen und *People of Colour*. Der Beschluss nimmt zugleich Bezug auf die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft und aktuelle Studien, die eine hohe Betroffenheit Schwarzer Menschen von Rassismus in Deutschland belegen.

Mit dem Beschluss zur Ächtung des N-Worts reiht sich die Stadt Augsburg in eine wachsende Zahl von Kommunen ein, die rassistische Begriffe ausdrücklich aus Verwaltung und politischer Kommunikation verbannen. Vergleichbare Beschlüsse haben unter anderem die Städte München, Erlangen, Nürnberg sowie – außerhalb Bayerns – Köln und Kassel gefasst. Diese Entwicklung unterstreicht, dass die Ächtung des N-Worts zunehmend als kommunaler Standard einer diskriminierungssensiblen Verwaltungspraxis verstanden wird.

Für die ZADS bildet dieser Stadtratsbeschluss einen wichtigen Referenzrahmen in Beratung, Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit. In Fortbildungen für Mitarbeitende und Führungskräfte werden historische Hintergründe, Auswirkungen rassistischer Begriffe und Erwartungen an einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch vermittelt. Damit leistet die ZADS einen Beitrag dazu, dass die Ächtung des N-Worts nicht nur normativ beschlossen, sondern im Verwaltungsalltag auch praktisch gelebt wird.

5. Veröffentlichungen und Informationsmaterialien der ZADS

Die ZADS versteht Öffentlichkeitsarbeit als eine wichtige Säule ihrer strategischen Arbeit. Sie hat im Berichtszeitraum ihr Portfolio an Informationsmaterialien und Publikationen deutlich erweitert. Ziel ist es, Wissen zu Diskriminierungsschutz und Handlungsmöglichkeiten strukturiert aufzubereiten, die Handlungssicherheit in der Verwaltung zu stärken und die Sensibilisierung in der Stadtgesellschaft zu fördern. Die Materialien sind nach Zielgruppen gegliedert:

- **Interne Veröffentlichungen** für städtische Mitarbeitende und Führungskräfte
- **Externe Veröffentlichungen** für Bürgerinnen und Bürger sowie Kooperationspartner

Warum diese Publikationen wichtig sind:

- **Transparenz:** Jahresberichte und Zwischenberichte dokumentieren die Arbeit der ZADS.
- **Sensibilisierung:** Externe Materialien wie Broschüren und Postkarten fördern Bewusstsein in der Stadtgesellschaft.
- **Qualifizierung:** Interne Handreichungen und Flyer stärken die Handlungssicherheit in der Verwaltung.
- **Strategische Wirkung:** Fachaufsätze und Leitfäden setzen Impulse für strukturelle Veränderungen.

5.4. Interne Veröffentlichungen für Verwaltungsmitarbeitende

5.4.3. Flyer „Für ein respektvolles Miteinander – Anlaufstellen für städtische Mitarbeitende“

Stadt Augsburg / ZADS (2025)

- **Inhalt:** Übersicht aller relevanten Anlaufstellen (Büro für gesellschaftliche Integration, Gleichstellungsstelle, Personalvertretungen, ZADS etc.) mit Kontaktdaten und Zuständigkeiten.
- **Ziel:** Schnelle Orientierung und niedrigschwellige Sensibilisierung im Arbeitsalltag.
- **Einsatz:** Onboarding-Prozess, interne Veranstaltungen, zentrale Infopunkte.
- **Aktualisierung:** Letzte Version Oktober 2025.
- **Zugriff:** Intranet ISA.



Abbildung 9: Cover Flyer "Für ein respektvolles Miteinander"

5.4.4. Handreichung „Führen mit Haltung – Rassistische Vorfälle erkennen und souverän reagieren“

Stadt Augsburg / ZADS / KommA (2025)

- **Inhalt:** Praxisleitfaden und Orientierungshilfe für Führungskräfte zur Erkennung und Intervention bei rassistischen Vorfällen. Enthält typische Merkmale rassistischer Übergriffe, Deeskalationsstrategien und Hinweise zum AGG.
- **Ziel:** Handlungssicherheit für Führungskräfte und Etablierung einer diskriminierungssensiblen Führungskultur.
- **Kontext:** Entwickelt im Rahmen des bundesweiten Modellprojekts KommA.
- **Zugriff:** Intranet ISA.
- **Besonderheit:** Ergänzt die Schulungsformate der Stadt- und Führungsakademie.



Abbildung 10: Cover "Führen mit Haltung"

5.4.5. Veröffentlichte Jahresberichte²¹ der ZADS

Zwischenbericht 2024 – Statistische Auswertung der Beratungsanfragen

Stadt Augsburg / ZADS (2024)

- **Inhalt:** Analyse der Beratungsanfragen, Merkmalsverteilungen und strukturelle Trends.
- **Ziel:** Transparenz der Antidiskriminierungsberatung.
- **Zugriff:** Intranet und Website der Stadt Augsburg.

Jahresbericht 2023 (Tätigkeitsbericht Aufbauphase)

Stadt Augsburg / ZADS (2023)

- **Inhalt:** Dokumentation der Aufbauphase, erste statistische Auswertungen und Vernetzungsaktivitäten.
- **Ziel:** Grundlage für politische Entscheidungen und strategische Weiterentwicklung.
- **Zugriff:** Ratsinformationssystem Allris.

5.5. Externe Veröffentlichungen für die Augsburger Stadtgesellschaft

5.5.3. Postkarte „Vielfalt ist unsere Stärke“ – Kontaktdaten der ZADS

Stadt Augsburg / ZADS (2024)

- **Inhalt:** Motivierende Gestaltung mit dem Slogan „Vielfalt ist unsere Stärke“, ergänzt um Kontaktdaten der ZADS.
- **Ziel:** Niedrigschwellige Sensibilisierung und schnelle Erreichbarkeit des Beratungsangebots.
- **Verteilung:** Bei städtischen Veranstaltungen, über Netzwerkpartner und interne Infostellen.
- **Link:**
https://augsburg.de/antidiskriminierungsstel_Postkarte.pdf



Abbildung 11: Vorderseite Postkarte ZADS

²¹ Siehe Punkt 1.1.

5.5.4. Broschüre „AGG-ABC – Ein Schnelleinstieg in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“

Stadt Augsburg / ZADS (2025)

- **Inhalt:** Kompakte Einführung in die zentralen Fragen des AGG: Schutzbereiche, Anwendungsfelder, Fristen und Handlungsmöglichkeiten.
- **Ziel:** Bewusstsein für Diskriminierungsschutz stärken und Ratsuchende befähigen, ihre Rechte wahrzunehmen.
- **Verfügbarkeit:** Auslage in Dienststellen, Bürgerinformation am Rathausplatz, Download als PDF.

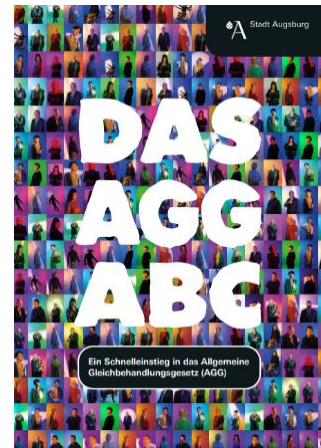


Abbildung 12: Cover "Das AGG-ABC"

- **Link:**
https://augsburg.de/antidiskriminierungsstelle_broschuere.pdf

5.5.5. Fachaufsatz „Brücken bauen, Türen öffnen: Mediation in der Verwaltung“

Buschinger, C. & Pintsch, F. (2026)

- **Inhalt:** Analyse mediationsbasierter Verfahren in der öffentlichen Verwaltung anhand Augsburger Praxisbeispiele.
- **Ziel:** Chancen und Grenzen von Mediation in der Verwaltung aufzeigen.
- **Kontext:** Beitrag zum Deutschen Präventionstag 2025, Veröffentlichung im Sammelband Frühjahr 2026.

5.5.6. Aktionsplan gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Stadt Augsburg / ZADS (Veröffentlichung geplant: 29.01.2026)

Der Aktionsplan gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit markiert einen strategischen Meilenstein in der kommunalen Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Formen gruppenbezogener Ausgrenzung – ein Werkzeug, das Augsburgs Engagement für Vielfalt und demokratischen Zusammenhalt sichtbar und handlungsorientiert macht.

Entstehung und organisatorische Grundlage für die Erarbeitung des Aktionsplans gegen Gruppenbezogene

Menschenfeindlichkeit war ein Schreiben vom 30. Oktober 2023, in dem die Oberbürgermeisterin verfügt hatte, zum 1. November 2023 eine städtische Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines dauerhaften städtischen milieuübergreifenden Programms zur Prävention und Bekämpfung von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit einzurichten. Aus der weitgreifenden Thematik wurde im Hinblick auf den seit 7. Oktober 2023 die Welt erschütternden Nahost-Konflikt als erster Schritt die Erarbeitung eines Aktionsplans gegen Antisemitismus angegangen. Aufbauend darauf wurde durch OB-Verfügung vom 8. Mai 2025 die Erarbeitung eines umfassenden Aktionsplans gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit angestoßen. Die Ausarbeitung erfolgte in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe unter Einbeziehung verschiedener städtischer Dienststellen.



Abbildung 13: Cover
"Aktionsplan gegen GMF"

Die konzeptionelle Ausarbeitung erfolgte federführend durch die Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) in enger Zusammenarbeit mit einer internen, referatsübergreifenden Arbeitsgruppe, bestehend aus über zwanzig städtischen Dienststellen. Die Arbeitsgruppe traf sich regelmäßig über mehrere Monate, um die Bestandsaufnahme zu koordinieren und inhaltliche Schwerpunkte zu setzen.

Der Fokus wurde auf die umfassende Bestandsaufnahme bereits bestehender kommunaler Aktivitäten, Programme und Projekte gelegt, die sich überwiegend nach außen richten und auf die Stärkung von Vielfalt, demokratischer Kultur und gesellschaftlichem Zusammenhalt abzielen. Erfasst wurden über 100 laufende Maßnahmen aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Jugend, Wohnen etc.

Der Aktionsplan versteht sich als strukturierende Übersicht über das bestehende kommunale Engagement gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Er macht vorhandene Angebote sichtbar, ordnet sie thematisch und fachlich ein und schafft damit Transparenz sowohl innerhalb der Verwaltung als auch gegenüber Politik und Öffentlichkeit.

Der Aktionsplan gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit verzichtet im ersten Schritt bewusst auf die Entwicklung eines eigenständigen Maßnahmenkatalogs, sondern konzentriert sich auf die systematische Darstellung und Bündelung des bereits bestehenden kommunalen Handelns.

Mit der Veröffentlichung wird eine belastbare Grundlage geschaffen, um kommunales Engagement gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit künftig gezielt weiterzuentwickeln, Wirkungslücken zu identifizieren und strategische Schwerpunkte zu setzen.

Mit diesem Aktionsplan legt die Stadt Augsburg nicht nur ihre bestehenden Stärken offen, sondern schafft zugleich die unverzichtbare Grundlage, um als inklusive und zukunfts offene Stadt künftig noch wirksamer gegen alle Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit vorzugehen – gemeinsam für ein Augsburg, in dem Vielfalt gelebt und Ausgrenzung bekämpft wird.

6. Annex: Übersichten und Verzeichnisse

6.4. Literatur- und Quellenverzeichnis

Fachliteratur, Studien und Programme zu Antidiskriminierung:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2025). *Jahresbericht 2024*. Abgerufen am 19.12.25 von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
- Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern. (2025). *Ordnung / Selbstverständnis der LAG Antidiskriminierung Bayern*. Nürnberg, 29.09.2025 [Internes Dokument].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2024). *Fair vor Ort: Handreichung – Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen*. Abgerufen am 19.12.25 von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/respektland/handreichung_kommunale_antidiskriminierungsstellen.pdf.
- Cholewa, J. (2024). *Intersektionalität in der kommunalen Beratungspraxis: Rekonstruktion der Adressierung ungleichheitsgenerierender Merkmale am Beispiel von Jobcentern*. Abgerufen am 07.12.24 von https://www.pedocs.de/volltexte/2024/29804/pdf/Cholewa_2024_Intersektionalitaet_in_der.pdf.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2023). *Förderprogramm respekt*land – Informationen und Programmseite*. Abgerufen am 12.12.23 von <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/respektland/respektland-node.html>.
- respekt*land / IMAP GmbH. (2023–2025). *Informationen „Kommunale Allianzen und Strategien gegen Hass und Rassismus (KommA)“*. Abgerufen am 07.12.25 von <https://www.respektland.de/respektland/DE/projekte/kommA/kommA-node.html> (Seite nicht mehr abrufbar).

Rechtsquellen:

- Landesverfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern. (2019, 24. Oktober). Urteil zur Nutzung des N-Worts. Abgerufen am 18.12.25 von <https://openjur.de/u/2209470.html>.
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). (2006). §§ 1, 7, 13, 15, 19, 20, 21 AGG. [Gesetzestext].
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Insbesondere § 165. [Gesetzestext].

Stadtratsbeschlüsse und kommunale Dokumente:

- Stadt Augsburg. (2025, 08. Mai). *Erarbeitung eines dauerhaften städtischen milieübergreifenden Programms zur Prävention und Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Einrichtung einer Arbeitsgruppe bei der Stadt Augsburg. Änderung der OB-Verfügung vom 30.10.2023* [Interne Veröffentlichung].
- Stadt Augsburg. (2025, 20. März). *Verfügung der Oberbürgermeisterin zur Übertragung der Aufgabe der AGG-Beschwerdestelle (§ 13 AGG) auf die ZADS* [Interne Veröffentlichung].
- Stadt Augsburg. (2025). *Beschlussvorlage „Sachstandsbericht zum Projekt Komma – Kommunale Allianzen und Strategien gegen Rassismus und Hass“*.
- Ratsinformationssystem Allris / Stadtrat der Stadt Augsburg. (2023). *Zustimmende Kenntnisnahme zum ersten Tätigkeitsbericht 2022/2023 der ZADS sowie Beschluss zur Ächtung des N-Worts in öffentlichen Räumen (BSV-ANT/23/09498-3)*.

6.5. Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Zeitreihe der Beratungsanfragen, absolute Werte, (ZADS, 2022-2025, n = 350) 14
- Abbildung 2: Anfrage- und Kontaktformen im Beratungsprozess, Angaben in Prozent (ZADS, 2024-2025, n = 217) 15
- Abbildung 3: Verteilung der Anfragen nach Geschlecht, absolute Werte (ZADS, 2024-2025, n = 217) 17
- Abbildung 4: Diskriminierungsmerkmale in der Beratung, Angaben in Prozent (ZADS, 2024-2025; n = 241 Merkmalsnennungen; Mehrfachnennungen möglich) 18
- Abbildung 5: Verteilung der Beratungsanfragen auf Lebensbereiche, Angaben in Prozent (ZADS, 2024-2025, n = 217)..... 21
- Abbildung 6: Beratungsanfragen und AGG-Verstoß, Angaben in Prozent (ZADS, 2024/2025, n = 217) 23
- Abbildung 7: Netzwerktreffen kommunaler Antidiskriminierungsbeauftragter am 06./07.11.2025 in Hannover 37
- Abbildung 8: Identity Swap beim Sommerfest des Integrationsbeirats auf dem Rathausplatz im Juli 2023 40
- Abbildung 9: Cover Flyer "Für ein respektvolles Miteinander" 45
- Abbildung 10: Cover "Führen mit Haltung" 45
- Abbildung 11: Vorderseite Postkarte ZADS 46
- Abbildung 12: Cover "Das AGG-ABC" 47
- Abbildung 13: Cover "Aktionsplan gegen GMF" 48

6.6. Übersicht: Veranstaltungen (in Kooperation)

- 19.03.2024: Podiumsdiskussion „Antisemitismus konkret – Daten, Fakten, Hintergründe“, Kooperation: Büro für gesellschaftliche Integration & ZADS

- 21.03.2024: Filmvorführung und Podium im Liliom „Nie wieder ist jetzt! – Berichte von Holocaustüberlebenden Sinti und Roma und ihren Angehörigen“, Teilnahme der ZADS am Podium
- 02.10.2024: Lange Nacht der Demokratie, Veranstalter: Büro für Kommunale Prävention, Koordination der Wanderausstellung zu Antisemitismus durch ZADS
- 07.10.2024: Workshop „Antisemitismus erkennen und begegnen“, Kooperation: DIG, Bildungshaus Kresslesmühle, RIAS Bayern & ZADS
- 14.11.2024: Lesung und Podiumsdiskussion „Meine Sonnenallee“ mit Jan Feddersen und Jürgen Enninger, Moderation: Richard Goerlich, Kooperation: DIG, Referat für Kultur, Welterbe und Sport & ZADS
- 22.07.2025: Regenbogenempfang „mutig. queer. miteinander“, Moderation der Podiumsdiskussion durch ZADS
- 01.09.2025: Onboarding Azubis, Kongress am Park, mit Identity Swap
- 17.09.2025: Besuch des Bundesfreiwilligendienstes der AWO München, gemeinsame Seminareinheit mit We Act Augsburg Zam e.V., Austausch bei ZADS
- 20.09.2025: Rollstuhl-Lasertag FamilienAuszeitBayern, Impuls durch ZADS
- 14./21.10.2025: Vorstellung des Aktionsplans gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bei den Fraktionen
- 02.12.2025: „Diskriminierung ans Licht gebracht – Diskriminierung von homo- und bisexuellen Männern“, Impuls ZADS bei Schwubis

6.7. Übersicht: Austausch- und Vernetzungstreffen lokal

- 21.01.2024: Online-Austausch mit Start with a Friend e.V., Regionalkoordination SwaF People – Region Süd
- 27.02.2024: Steuerungsgruppe Inklusion – Vorstellung des ersten Tätigkeitsberichts 2022/2023 durch ZADS
- 08.03.2024: Teilnahme an „Vernetzung Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“ für Stadt und Landkreis Augsburg, Handwerkskammer Schwaben
- 15.04.2024: Netzwerktreffen des Projekts „Wohnen statt Unterbringung“, Koordination: Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH
- 24.04.2024: Focus Groups im Projekt EMMD in Tübingen, Teilnahme am Podium der ZADS
- 31.01.2024: Austausch mit Recherche- und Informationszentrum Antisemitismus (RIAS) Bayern
- 2024/2025: Workshopreihe „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ des Transferzentrums Frieden, Teilnahme der ZADS an diversen Workshops
- 31.01.2025: Workshop „Wie erlebst du deine Stadt?“, Büro für Kommunale Prävention
- 08.02.2025: Austausch mit We Act – Zam e.V.
- 27.02.2025: Steuerungsgruppe Inklusion – Vorstellung Jahresbericht 2024

- März 2025: Auftakt Workshopreihe „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (Teilnahme ZADS)
- 21.03.2025: Netzwerktreffen Arbeitsmarkt inklusive Vernetzung – Vorstellung des Konzepts des Aktionsplans gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit durch ZADS
- 03.04.2025: Vollversammlung Integrationsbeirat – Vorstellung Jahresbericht 2024 der ZADS
- 07.07.2025: Gleichstellungskommission – Vorstellung des Konzepts zum Aktionsplan gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit durch ZADS
- 18.07.2025: Inklusionsnetzwerk Junges Theater Augsburg
- 18.09.2025: Offenes Netzwerktreffen „Wohnen statt Unterbringung“, organisiert durch Wohnprojekt Augsburg bei Tür an Tür
- 24.09.2025: Auftakt Ombudsrat der Ausländerbehörde, ZADS als Mitglied
- 21.10.2025: Netzwerk Istanbul-Konvention, Büro für Kommunale Prävention

6.8. Übersicht: Vernetzung bayern- und bundesweit

Bayern:

- 08.11.2024: Deutscher Städtetag – Kommission der Frauenbeauftragten, Vorstellung der Studie „Fair vor Ort – Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen“ durch ZADS Augsburg & ADS Nürnberg, Nürnberg
- 22.11.2024: Zukunft der Respect*land-Projekte in Bayern, Nürnberg; inkl. regelmäßiger Online-Austausch
- 29.09.2025: Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung (LAG) Bayern, Wahl der ZADS (Dr. Carmen Buschinger) als Sprecherin
- Regelmäßiger Online-Austausch kommunaler Antidiskriminierungsstellen in Bayern

Bundesweit:

- 27./28.06.2024: Bundesweites Netzwerktreffen kommunaler Antidiskriminierungsstellen, Berlin
- 06./07.03.2025: Komma-Ergebnisveranstaltung, Vorstellung der Mitarbeitendenbefragung zu Rassismus in der Verwaltung durch die ZADS, Berlin
- 13./14.05.2025: Deutsche Antidiskriminierungstage – „Der Gipfel der Vielfalt“, Berlin
- 06./07.11.2025 (Tippfehler korrigiert): Bundesweites Netzwerktreffen kommunaler Antidiskriminierungsstellen, Hannover
- 2024/2025: Regelmäßiger Online-Austausch der Sprecher*innen kommunaler Antidiskriminierungsstellen (Augsburg, Bonn, Hannover, Heidelberg, Nürnberg)

6.9. Übersicht: Veröffentlichungen/ Materialien der ZADS

(Interne Dokumente nur über das Intranet ISA oder Allris abrufbar)

2025

- Dr. Buschinger, C., & Pintsch, F. (2025). *Brücken bauen, Türen öffnen: Mediation in der Verwaltung*. Beitrag im Sammelband zum Deutschen Präventionstag 2025 (Veröffentlichung voraussichtlich Frühjahr 2026).
- Stadt Augsburg / Zentrale Antidiskriminierungsstelle. (2025). *AGG ABC – Ein Schnelleinstieg in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*.
https://augsburg.de/antidiskriminierungsstelle_broschuere.pdf.
- Stadt Augsburg / Zentrale Antidiskriminierungsstelle. (2025). *Flyer „Für ein respektvolles Miteinander – Anlaufstellen zu Beratung und Unterstützung für städtische Mitarbeitende“* [Interne Veröffentlichung]. Intranet ISA:
<https://isa.augsburg.de/pages/antidiskriminierungsstelle/apps/file-library/flyer-und-materialien>.
- Stadt Augsburg / Zentrale Antidiskriminierungsstelle / Büro für gesellschaftliche Integration / KommA. (2025). *Führen mit Haltung – Rassistische Vorfälle erkennen und souverän reagieren. Broschüre für Führungskräfte* [Interne Veröffentlichung]. Intranet ISA: <https://isa.augsburg.de/pages/antidiskriminierungsstelle/apps/file-library/flyer-und-materialien>.

2024

- Stadt Augsburg / Zentrale Antidiskriminierungsstelle. (2024/2025). *Postkarte „Vielfalt ist unsere Stärke“ – Kontaktdaten der ZADS*.
https://augsburg.de/antidiskriminierungsstel_Postkarte.pdf.
- Stadt Augsburg / Zentrale Antidiskriminierungsstelle. (2024). *Zwischenbericht 2024 – Statistische Auswertung der Beratungsanfragen*:
https://www.augsburg.de/fileadmin/user_upload/buergerservice_rathaus/Antidiskriminierung/2024-11-11_Jahresbericht_ZADS_2024.pdf.

2023

- Stadt Augsburg / Zentrale Antidiskriminierungsstelle. (2023). *Jahresbericht 2023 (Tätigkeitsbericht Aufbauphase)* Ratsinformationssystem Allris / Stadtrat der Stadt Augsburg. (2023).

6.10. Übersicht: Sensibilisierungsformate durch ZADS

- 26.02.2024: Impuls & Workshop „Antisemitismus – Entwicklungen seit dem 07.10.2023“ bei der Regionalkonferenz Fachkräfte Integration
- 12.03.2024: Workshop „Alles (Ge-)schlecht? – FAQ für Ihr regenbogenkompetentes Auftreten“, Kooperation: Gleichstellungsstelle, Berufsschule II
- 14.03.2024: Workshop & Identity Swap für angehende Erzieherinnen und Erzieher an der Fachschule Maria Stern
- 24.04.2024: Neubürgerempfang der Stadt Augsburg, Stand & Identity Swap
- 04.05.2024: Europafest der Stadt Augsburg, Stand & Identity Swap

- 08.05.2024: Koordinierungstreffen der Familienstützpunkte, Impuls durch ZADS
- 28.05.2024: Diversity-Tag (Arbeitsagentur), Stand & Identity Swap
- 03.06.2024: Workshop & Impuls am Lehrstuhl für Europäische Ethnologie (Uni Augsburg)
- 03.06.2024: Impuls bei Frauenfilmreihe zum Thema Rassismus (KDFB Stadtverband Augsburg)
- 20.06.2024: Sommerfest Integrationsbeirat, Stand & Identity Swap
- 25.09.2024: Teilnahme am Christopher Street Day Augsburg, gemeinsamer Stand mit Gleichstellungsstelle
- 22.01.2025: Beitrag zu Antidiskriminierungsberatung & Konfliktbewältigung beim Workshop „Konflikte überall?“ (Transferzentrum Frieden)
- 27.02.2025: Steuerungsgruppe Inklusion, Impuls durch ZADS
- 21.03.2025: Vernetzung Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Impuls durch ZADS
- 03.04.2025: Vollversammlung Integrationsbeirat, Impuls durch ZADS
- 05.05.2025: Aktionstag zum Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Malteser), Stand & Identity Swap & Impuls zu Diskriminierung rund um Behinderung
- 27.05.2025: Diversity-Tag (EUTB), Vortrag durch ZADS
- 14.06.2025: Teilnahme am Christopher Street Day Augsburg, gemeinsamer Stand mit Gleichstellungsstelle
- 21.06.2025: Augsburger Präventionstag, Stand & Identity Swap am Platz der Demokratie
- 23.06.2025: Deutscher Präventionstag, Workshop „Brücken bauen, Türen öffnen – Mediation in der Verwaltung“ mit Ordnungsreferent Frank Pintsch & ZADS
- 28.06.2025: Sommerfest Integrationsbeirat, Stand & Identity Swap

Regelmäßig wiederkehrende Schulungsformate der ZADS bei der Stadt- und Führungsakademie (2024/2025)

- „Das AGG-ABC! Ein Schnelleinstieg in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“
- „Identity Swap – Antidiskriminierungsspiel“
- Neu ab FS 2026: „Ist das schon Diskriminierung oder einfach nur fies?“, Workshop für interessierte Mitarbeitende
- Neu ab FS 2026: „Hinsehen statt wegsehen – rassistische Vorfälle im Team erkennen und souverän reagieren“, Kooperation mit Büro für gesellschaftliche Integration, Workshop für Führungskräfte der Stadtverwaltung Augsburg

6.11. Übersicht: Weiterqualifizierung der ZADS

Individuelle Weiterbildungen:

- 18.01.2024 – 22.06.2024: Ausbildung zur Mediatorin (ZADS; Dr. Carmen Buschinger) am Institut für Mediation, Konfliktmanagement, Ausbildung (IMKA), Augsburg

- 20.02.2024: Online-Fachtag „Ministerielle Antidiskriminierungsarbeit“, Demokratiezentrum Land Bremen
- 18.03.2024: Online-Veranstaltung „Zum Umgang mit Vorurteilen und rassistischen Mobilisierungen im Rahmen der Eröffnung von Geflüchtetenunterkünften“, Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. (VIA Bayern)
- 01.04.2024: Online-Workshop „Jugendliche als Verursacher sexueller Gewalt“, Büro für Kommunale Prävention
- 02.04.2024: Online-Workshop „Einführung in das AGG“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- 20.11.2024: Präsenzworkshop „Deeskalationsstrategien für Personal in städtischen Einrichtungen“, Stadt- und Führungsakademie Augsburg
- 04.02.2025: Online-Workshop „Einführung in das AGG“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

KommaA-Fortbildungen (alle digitale Formate)

- 11.01.2024: Beschwerde- und Unterstützungsstrukturen
- 30.01.2024: Unterstützungs- und Meldestrukturen
- 18.04.2024: Deeskalierende Beteiligungsformate
- 25.07.2024: Diversitystrategien in Kommunen
- 24.10.2024: Umgang mit Anfeindungen und Übergriffen
- 11.08.2024: Strategien gegen Anfeindungen
- 02.10.2024: Neutralitätsgebot in Kommunen
- 24.10.2024: Umgang mit Anfeindungen und Schutz vor Mitarbeitenden

Qualifizierungsreihe für kommunale Antidiskriminierungsstellen (Auswahl, Präsenztermine):

- 15.04.2024: Online-Workshop zur gemeinsamen Entwicklung der Reihe (Vorstellung erster Ideen durch IMAP und Pro Diversity).
- 21./22.10.2024, Wuppertal: Module
 - Beschwerdemanagement
 - Strategisches Wirken in der Verwaltung
- 28./29.04.2025, Frankfurt am Main: Module
 - Diskriminierung durch Ämter & Behörden – Zahlen, Daten, Fakten und Handlungsempfehlungen
 - Strukturelle Veränderungen erwirken – Fokus Diversity & Antidiskriminierung