



ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT
MECKLENBURG-VORPOMMERN

„Das hab ich nicht so gemeint.“

Warum es bei Diskriminierung
nicht um die Absicht geht,
sondern um die Wirkung.

Diskriminierung in Mecklenburg-
Vorpommern erkennen, benennen
und entgegenreten.

HERAUSFORDERUNGEN

ERFAHRUNGEN

PERSPEKTIVEN

Inhaltsverzeichnis

Grußwort Ferda Ataman	4
Grußwort Jacqueline Bernhardt	6
Vorwort	8
1. Was ist Diskriminierung?	10
1.1 Entstehung	11
1.2 Erscheinungsformen und Folgen	12
2. Beratungsstandards	14
2.1 Beratungsstandards des advd	14
2.2 Interventionsmöglichkeiten	16
2.3 Unsere Standards	18
2.4 Statistische Daten zur Antidiskriminierungsberatung in MV	19
2.5 Einblicke in die Praxis	26
3. Beratung im ländlichen Raum	30
3.1 Diskriminierung und Teilhabe im ländlichen Raum	31
3.2 Sensibilisierung und gesellschaftliche Herausforderungen	31
3.3 Fehlende professionelle Antidiskriminierungsberatung bis 2023	32
3.4 Einführung des Bundesprogramms <i>respekt*land</i>	32
3.5 Beratungsstrukturen vor besonderen Herausforderungen	32



3.6 Erfahrungen aus zwei Jahren Beratungspraxis	33
3.7 Weitere wichtige Aspekte der Beratung	33
4. Rückblick auf unsere Arbeit - Erkenntnisse und Herausforderungen	34
4.1 Herausforderungen	35
4.2 Erkenntnisse	35
4.3 Antidiskriminierungsarbeit braucht mehr als Beratung	36
4.4 Vorschläge für gelingende Antidiskriminierungsarbeit in Mecklenburg-Vorpommern	36
5. Perspektiven und Ausblick	40
6. Anhang und Materialien	43
6.1 Quellen- und Literaturverzeichnis	44
6.2 Weiterführende Literatur	45
Danksagung	46
Impressum	47



„Antidiskriminierung ist kein Nischenthema, sondern zentrale Menschenrechtspolitik. Umso wichtiger ist es, dass die bestehenden Strukturen gesichert werden.“



**Sehr geehrte Leser*innen,
sehr geehrte Interessierte!**

In Mecklenburg-Vorpommern ist in den vergangenen Jahren viel Gutes im Einsatz gegen Diskriminierung erreicht worden. Das Bundesland ist der Koalition gegen Diskriminierung beigetreten, im Koalitionsvertrag der aktuellen Landesregierung wurde der Schutz vor Diskriminierung als Ziel verankert, und neue Beratungsstellen gegen Diskriminierung haben ihre Arbeit aufgenommen.

Das ist eine wegweisende Entwicklung und ich freue mich, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit dem Förderprogramm „*respekt*land* – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ gleich drei wichtige Projekte in Mecklenburg-Vorpommern unterstützen konnte.

Vor dem Programmstart gab es im Land bereits viel Engagement, aber keine organisierte, zivilgesellschaftliche Beratungsstruktur gegen Diskriminierung – was den dringenden



Bedarf deutlich gemacht hat. Heute bilden drei Antidiskriminierungsberatungsstellen ein starkes Netzwerk, das Betroffenen hilft und ihr Leben konkret verbessert.

Mein Dank gilt allen, die sich in Mecklenburg-Vorpommern täglich für den Schutz vor Diskriminierung einsetzen – vor allem den Mitarbeitenden der Beratungsstellen, Vereine und Initiativen. Ihr Einsatz direkt vor Ort, nah an den Menschen, ist von unschätzbarem Wert – sowohl für Betroffene als auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Antidiskriminierung ist kein Nischenthema, sondern zentrale Menschenrechtspolitik. Umso wichtiger ist es, dass die bestehenden Strukturen auch über das Jahr 2026 hinaus gesichert werden. Der Bedarf an Beratung bleibt hoch, und gerade in großen Flächenländern wie Mecklenburg-Vorpommern reichen die vorhandenen Kapazitäten bei

weitem nicht aus.

Politisch Verantwortliche im Land und in der Verwaltung sind daher gefordert, die lokalen Antidiskriminierungsstrukturen und Hilfsangebote zu stärken, ein Landesantidiskriminierungsgesetz einzuführen und die bestehenden Strukturen langfristig abzusichern.

Mit Blick auf die Landtagswahlen 2026 ist ein klares Bekenntnis zu Vielfalt, Demokratie und dem Schutz vor Diskriminierung wichtiger denn je. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und ich als Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung stehen dabei fest an der Seite aller, die sich für Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion und den Schutz vor Diskriminierung einsetzen.

Ihre Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

**„Antidiskriminierungs-
arbeit ist mehr als
Beratung – sie ist
Demokratiearbeit.
Sie steht für das Recht
auf Gleichbehandlung,
das unser Grundgesetz
garantiert, und sie
macht dieses Recht
für die Menschen
spürbar.“**



Sehr geehrte Damen und Herren,

Diskriminierung findet tagtäglich statt – oft leise, manchmal offen, immer verletzend. Menschen werden aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt. Diese Erfahrungen prägen Biografien, schränken Teilhabe ein und schwächen den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Darum ist die Arbeit der Antidiskriminierungsbüros in Mecklenburg-Vorpommern so wichtig. Sie hören zu, beraten, stärken und zeigen Wege auf – für Betroffene, für Institutionen, für eine solidarische Gesellschaft.

Diskriminierung ist kein Randphänomen. Sie geschieht in der Arbeitswelt, auf dem Wohnungsmarkt, in Bildungseinrichtungen und im Alltag. Jede dieser Meldungen steht für ein persönliches Schicksal.

Und wir wissen auch:



Die Herausforderungen im ländlichen Raum sind besonders groß. Hier sind Entfernungen weit, Ressourcen knapp, Zugänge zu Beratung erschwert. Deshalb braucht es kreative Lösungen, Kooperationen und verlässliche Strukturen – von mobilen Beratungsangeboten bis hin zu digitalen Formaten. Es braucht aber auch eine klare Haltung: Diskriminierung darf nirgends hingenommen werden, egal ob in der Großstadt oder im Dorf.

Antidiskriminierungsarbeit ist mehr als Beratung – sie ist Demokratiearbeit. Sie steht für das Recht auf Gleichbehandlung, das unser Grundgesetz garantiert, und sie macht dieses Recht für die Menschen spürbar. Deshalb danke ich der Antidiskriminierungsberatung, die sich tagtäglich dafür einsetzt, dass Diskriminierung benannt, erkannt und überwunden wird. Ihr Engagement ist unverzichtbar für ein Mecklenburg-

Vorpommern, das offen, gerecht und solidarisch ist. Davon durfte ich mich bei Ihrer Fachkonferenz im Juni diesen Jahres in Schwerin persönlich überzeugen. Machen Sie weiter so.

Mit herzlichen Grüßen

Ihre Jacqueline Bernhardt

Ministerin für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz, Mecklenburg-Vorpommern

„Die Verfasser*innen verstehen diese Broschüre als Bilanz, als Einladung zur Reflexion und als dringenden Appell, Antidiskriminierungsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern dauerhaft zu sichern.“



Liebe Lesenden,

Diskriminierung ist für viele Menschen in nahezu allen Bereichen der Gesellschaft Teil des Alltags. Ihr Recht auf Gleichbehandlung und Teilhabe wird ihnen verwehrt: Der Zugang zu Bildung, Wohnraum oder Arbeit wird ihnen erschwert oder ganz entzogen. Die Botschaft, die sie dabei immer wieder erhalten, lautet: *„Du bist nicht in Ordnung so, wie du bist.“*

Die Folgen sind gravierend, zum Beispiel wenn die Diskriminierung zu Erkrankungen oder zum kompletten Rückzug der Betroffenen aus dem gesellschaftlichen Leben führt. Viele Menschen sind zu Recht nicht bereit, die abwertenden Botschaften hinzunehmen und wollen ihr Recht auf gesellschaftliche Teilhabe einfordern. In solchen Situationen kann eine Beratungsstelle unterstützend sein: ein geschützter Raum, in dem Diskriminierung klar benannt werden darf und Verständnis statt Abwehr im Vordergrund steht. Der Zugang zu Informationen über Rechte und Handlungsmöglichkeiten stärkt und befähigt dazu, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Bis 2023 fehlte in Mecklenburg-Vorpommern ein solches professionelles, qualifiziertes und unabhängiges Beratungsangebot. Unser Bundesland war das letzte ohne eine adäquate Unterstützungsstruktur für Menschen, die Diskriminierung erfahren – unabhängig davon, ob diese anhand von Alter, Behinderung,

rassistischer oder antisemitischer Zuschreibung, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder weiteren Gründen geschieht.

Als die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Ende 2022 das Förderprogramm *respekt*land* ankündigte, haben sich drei Träger zusammengeschlossen, um gemeinsam ein parteiliches, niedrighschwelliges und kostenloses Beratungsangebot im Land aufzubauen: Jugend kann bewegen e. V., der Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e. V. sowie die RAA – Demokratie und Bildung Mecklenburg-Vorpommern e. V. Jeder dieser Träger bringt unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen mit, um den Menschen in Mecklenburg-Vorpommern Unterstützung anzubieten. Sie sind in Schwerin, Ludwigslust-Parchim, Vorpommern-Rügen und Vorpommern-Greifswald aktiv. Derzeit ist ein landesweit zugängliches Beratungsangebot aufgrund fehlender Ressourcen (finanzieller Mittel) leider noch nicht realisierbar.

Für die Träger ist klar: Antidiskriminierungsarbeit ist Demokratiearbeit. Sie stärkt Grundrechte, schützt Vielfalt und fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Umso erfreulicher ist es, dass für diese wichtige Arbeit inzwischen eine

Weiterfinanzierung über die Projektlaufzeit hinaus in Aussicht gestellt wurde. Nachweislicher Bedarf und erfolgreiche Praxis haben dazu beigetragen, dass nun die notwendigen Mittel aus Landes- und Bundesquellen in Aussicht stehen. In einer Zeit zunehmender gesellschaftlicher Spaltung und wachsender Ausgrenzung ist dies ein ermutigendes Signal dafür, dass Antidiskriminierungsarbeit fortgeführt werden kann.

Die Verfasser*innen verstehen diese Broschüre als Bilanz, als Einladung zur Reflexion und als dringenden Appell, Antidiskriminierungsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern dauerhaft zu sichern. Angesichts des starken Rechtsrucks in der Gesellschaft und der sichtbar werdenden Diskriminierungserfahrungen wäre eine Schließung der gerade erst etablierten Beratungsstrukturen mehr als fatal.

Wir danken an dieser Stelle allen, die unsere Antidiskriminierungsarbeit ermöglicht und unterstützt haben, wir danken den Ratsuchenden für ihr Vertrauen und den Mitarbeitenden für ihr Engagement.

Dezember 2025

RAA | Demokratie und Bildung M-V e. V.

Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Jugend kann bewegen e. V.

1. Was ist Diskriminierung?

Ein grundlegender Perspektivwechsel im Verständnis von Diskriminierung besteht darin, dass nicht die Absicht, sondern die Wirkung zählt. Auch wenn die meisten nicht bewusst benachteiligen möchten, kann eine Handlung diskriminierend sein, wenn sie systematisch bestimmte Gruppen ausschließt. Das bedeutet: Es reicht nicht aus zu sagen: „Das war nicht so gemeint“. Entscheidend ist, welche Folgen für die betroffenen Menschen entstehen.



Im Alltag wird häufig über Diskriminierung gesprochen. Jedoch ist das Wissen über die Erscheinungsformen, Wirkweisen und Auswirkungen von Diskriminierung auf die Gesellschaft oft begrenzt. Viele Menschen denken bei Diskriminierung in erster Linie an persönliche Kränkungen, Beleidigungen oder eine direkte Benachteiligung einzelner Personen. Tatsächlich umfasst Diskriminierung jedoch weit mehr: Sie ist nicht nur ein individuelles Fehlverhalten, sondern ein vielschichtiges Phänomen, das tief in unseren gesellschaftlichen Strukturen, Institutionen und Normen verankert ist. Sie entsteht nicht zufällig, sondern ist Ausdruck von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen, die über Generationen hinweg gewachsen sind und bis heute fortwirken.

1.1 Entstehung

Im Alltag zeigt sich Diskriminierung oft in Form von Ungleichbehandlung: Eine Frau erhält eine Stelle nicht, weil sie schwanger ist, ein Mensch mit Migrationsgeschichte wird bei der Wohnungssuche systematisch übergangen, eine Person im Rollstuhl findet keinen Zugang zu einem Gebäude, oder ein Schüler mit nicht-deutscher Erstsprache erhält weniger Förderung. All diese Situationen sind Beispiele für Diskriminierung – aber sie stehen nicht isoliert nebeneinander. Sie spiegeln ein größeres Muster wider, das sich durch unsere Gesellschaft zieht.

Fachlich wird Diskriminierung deshalb nicht nur als persönlicher Angriff verstanden, sondern als Ergebnis gesellschaftlicher Machtstrukturen. Diese Strukturen beeinflussen, wer mehr Möglichkeiten und Ressourcen hat und wer ausgeschlossen bleibt. Diskriminierung ist damit nicht nur ein individuelles Problem, sondern eine Frage von Gerechtigkeit, Teilhabe und sozialem Zusammenhalt.

Seit 2006 gibt es auch in Deutschland ein Gesetz, welches Diskriminierung verhindern soll. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) legt fest, dass niemand aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt werden darf. Dazu gehören ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Doch die Forschung macht deutlich, dass die Realität vielfältiger ist: Auch Merkmale wie soziale Herkunft, Sprache, chronische Erkrankungen, Familienstand oder äußeres Erscheinungsbild können zu Ausgrenzung führen. Entscheidend ist dabei, dass diese Merkmale gar nicht oder schwer veränderbar sind.

Besonders komplex wird Diskriminierung, wenn mehrere Faktoren gleichzeitig zusammenkommen. Dieses Zusammenspiel wird als „Intersektionalität“ bezeichnet. Eine Schwarze, lesbische Frau mit Behinderung beispielsweise kann Diskriminierung auf mehreren Ebenen zugleich erfahren – und diese

Diskriminierungen verstärken sich oft gegenseitig. Der Begriff Intersektionalität macht sichtbar, dass Menschen nicht nur in einer Dimension benachteiligt sein können, sondern dass sich die Erfahrungen überlagern und verschärfen können.

1.2 Erscheinungsformen und Folgen

Diskriminierung tritt in nahezu allen Lebensbereichen auf. Auf dem Arbeitsmarkt führt sie dazu, dass Menschen aufgrund ihres Namens, ihres Geschlechts oder einer Behinderung geringere Chancen auf Einstellung oder Aufstieg haben. Im Bildungssystem wirken stereotype Zuschreibungen oder einseitige Lehrpläne benachteiligend auf Kinder, die nicht den vermeintlichen „Normvorstellungen“ entsprechen. Auf dem Wohnungsmarkt werden Bewerber*innen mit nicht-deutsch klingenden Nachnamen häufiger abgelehnt, obwohl sie gleiche Voraussetzungen erfüllen wie andere. Im Gesundheitssystem zeigt sich Diskriminierung etwa darin, dass Ärzt*innen bestimmte Symptome bei Frauen oder Menschen mit Behinderungen weniger ernst nehmen oder dass Übersetzungen in nicht-deutsche Sprachen fehlen. Auch in Behörden können Hürden bestehen – sei es durch unverständliche Fachsprache, nicht barrierefreie Zugänge oder fehlende Beschwerdemöglichkeiten.

Dabei ist wichtig zu unterscheiden, in welcher Form Diskriminierung auftritt. Direkt diskriminiert wird jemand, wenn die Benachteiligung offen ausgesprochen oder sichtbar gemacht wird – zum Beispiel bei einer Ablehnung mit dem Hinweis auf Geschlecht oder Herkunft. Indirekte Diskriminierung ist subtiler: eine Regelung, die auf den ersten Blick neutral wirkt, jedoch in der Praxis bestimmte Gruppen benachteiligt. Ein klassisches Beispiel sind Zugänge nur über Treppen, die Menschen mit Mobilitätseinschränkungen ausschließen.

Ein grundlegender Perspektivwechsel im Verständnis von Diskriminierung besteht darin, dass nicht die Absicht, sondern die Wirkung zählt. Auch wenn die meisten nicht bewusst benachteiligen möchten, kann eine Handlung diskriminierend sein, wenn sie systematisch bestimmte Gruppen ausschließt. Das bedeutet: Es reicht nicht aus zu sagen: „*Das war nicht so gemeint*“. Entscheidend ist, welche Folgen für die betroffenen Menschen entstehen.

Die Auswirkungen von Diskriminierung sind gravierend. Sie betreffen sowohl das persönliche Wohlbefinden als auch die gesellschaftliche Teilhabe. Auf individueller Ebene führen wiederholte Diskriminierungserfahrungen häufig zu Gefühlen von Ohnmacht, Scham, Angst oder Resignation.

Manche Menschen ziehen sich zurück, andere verlieren das Vertrauen in Institutionen, wieder andere

entwickeln psychische oder körperliche Erkrankungen. Diskriminierung schränkt aber auch ganz konkret die Chancen im Leben ein: beim Zugang zu Bildung, im Beruf, beim Einkommen oder in der politischen Mitbestimmung. Auf gesellschaftlicher Ebene führt sie zu verfestigten Ungleichheiten, die sich von Generation zu Generation fortsetzen. Wer systematisch ausgeschlossen wird, hat geringere Möglichkeiten, sich einzubringen – und die Gesellschaft verliert die vielfältigen Perspektiven und das Potenzial dieser Menschen.

Ein oft unterschätzter Bereich, in dem Diskriminierung wirkt, ist die Sprache. Sprache ist nie neutral, sondern prägt, wie wir die Welt sehen und wie wir andere wahrnehmen. Diskriminierung kann sich sprachlich ausdrücken, etwa indem Menschen als „anders“ markiert werden („Othering“), durch abwertende Begriffe oder stereotype Zuschreibungen oder indem Vielfalt unsichtbar bleibt. Diskriminierungs-sensible Sprache bedeutet deshalb nicht „politische Korrektheit“, sondern die bewusste Entscheidung, niemanden auszuschließen oder abzuwerten. Sie macht sichtbar, dass Vielfalt normal ist und dass alle Menschen Teil unserer Gesellschaft sind.

Auch Barrierefreiheit ist ein zentrales Element von Diskriminierungsfreiheit. Dabei geht es nicht nur um Rampen oder Aufzüge, sondern um den Zugang in einem viel umfassenderen Sinn. Barrieren können sprachlich sein,

wenn etwa komplizierte Formulare oder Fachjargon bestimmte Gruppen ausschließen. Sie können digital sein, wenn Webseiten nicht barrierefrei gestaltet sind. Und sie können kulturell oder institutionell sein, wenn Menschen von vornherein nicht mitgedacht oder beteiligt werden.

Damit Diskriminierung abgebaut werden kann, braucht es nicht nur Gesetze wie das AGG und ihre jeweiligen Landesausführungen, sondern auch konkrete Unterstützung für Betroffene. Antidiskriminierungsberatung spielt hier eine entscheidende Rolle. Sie hilft Menschen, die diskriminiert wurden. Unter anderem gibt sie ihnen rechtliche Orientierung, stärkt sie und begleitet sie in Konfliktsituationen. Gleichzeitig wirkt sie auf einer strukturellen Ebene, indem sie Institutionen sensibilisiert, diskriminierende Muster aufzeigt und Veränderungen anstößt.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Diskriminierung viele Gesichter hat und sich nicht auf einzelne Vorfälle reduzieren lässt. Sie ist Teil gesellschaftlicher Machtstrukturen, die darüber entscheiden, wer Zugang zu Ressourcen, Chancen und Teilhabe hat – und wer ausgeschlossen wird. Diskriminierung zu erkennen bedeutet deshalb, nicht nur auf offenkundige Beleidigungen oder Ungleichbehandlungen zu schauen, sondern auch auf die subtilen strukturellen und sprachlichen Formen, die oft unsichtbar bleiben.

2. Beratungsstandards

2.1 Beratungsstandards des advd

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Zusammenschluss unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen (ADB's). Er vertritt die Anliegen Betroffener politisch, fördert den fachlichen Austausch, entwickelt Standards für professionelle Antidiskriminierungsarbeit und setzt sich für strukturelle Veränderungen ein. Die advd-Standards, die nachfolgend dargestellt sind, bilden das Fundament der Antidiskriminierungsberatung in MV und sichern eine hochwertige Unterstützung für Menschen, die Diskriminierung erfahren haben.

Parteilichkeit

Wir stehen an der Seite der Ratsuchenden.

Vertraulichkeit

Wir bieten einen sicheren Raum, wo frei über Erfahrungen gesprochen werden kann.

Ratsuchenden- und Auftragsorientierung

Im Mittelpunkt der Beratung stehen die Ratsuchenden und ihre Wünsche.

Horizontaler Ansatz

Wir beraten zu allen Merkmalen sowie zu mehrdimensionaler Diskriminierung.

Empowerment

Ratsuchende werden gestärkt und in ihrer Selbstbestimmung gefördert.

Barrierefreiheit

Wir bemühen uns um einen niedrigschwelligen Zugang zur Beratung.

Unabhängigkeit

Unser Beratungsangebot ist unabhängig von staatlichen Stellen und Politik.

Netzwerkarbeit

Wir sind mit möglichst vielen relevanten Akteur*innen vernetzt.

Dokumentation

Wir erfassen systematisch Diskriminierungsfälle und werten diese aus.

Qualitätssicherung und -entwicklung

Wir bilden uns kontinuierlich weiter und optimieren den Beratungsablauf und die Dokumentation mit Hilfe von kollegialer Fallbesprechung und Supervisionen.

2.2 Interventionsmöglichkeiten

Intervention ist der übergeordnete Begriff für alle Formen zielorientierten beraterischen Handelns. In der Antidiskriminierungsberatung gibt es verschiedene Interventionsmöglichkeiten, die sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene ansetzen können. Ziel ist es, Diskriminierung zu erkennen, in Zukunft zu verhindern und Betroffene zu unterstützen. Die Betroffenen erhalten psychosoziale Unterstützung, Informationen zu Rechten und Gesetzen, Begleitung bei Auseinandersetzungen mit diskriminierenden Akteur*innen und Einordnung sowie Worte für das Erlebte.



Psychosoziale Unterstützung

Beratung kann helfen, die erlebte Diskriminierung zu verarbeiten und mit den emotionalen Folgen umzugehen.



Informationen über rechtliche Möglichkeiten nach dem AGG

Beratung zu rechtlichen Schritten und Unterstützung bei der Durchsetzung von Rechten, wie z. B. Beschwerdeverfahren oder Klagen.



Beschwerdebriefe und Stellungnahmen

Erstellung von Beschwerdebriefen und Stellungnahmen gegenüber der diskriminierenden Seite.



Vermittlungsgespräche

Begleitung und Beratung bei Gesprächen mit diskriminierenden Personen oder Institutionen.



Beweissicherung

Beratung zur Beweissicherung im Falle von Diskriminierung, z. B. durch Zeugenaussagen oder Dokumentation (Gedächtnisprotokoll).



Verweisberatung

Vermittlung an spezialisierte Beratungsstellen, Jurist*innen oder andere unterstützende Angebote, wenn die eigene Beratungsstelle nicht alle Bedarfe abdecken kann.



Testing

Eine Methode, bei der vergleichbare Personen mit unterschiedlichen Merkmalen gezielt eine Situation durchlaufen, um Diskriminierung sichtbar zu machen. So lässt sich ungleiche, diskriminierende Behandlung systematisch nachweisen.



Klagebegleitung

Aufklärung, Unterstützung und Vorbereitung von Dokumenten, Begleitung zu Gericht, Verweis an Anwält*innen, Vermittlung zwischen Anwält*innen und Ratsuchenden, Klärung der Kosten (z. B. Prozesskostenhilfe).



Einbeziehung von politischen Akteur*innen und politische Lobbyarbeit

Sensibilisierung und politische Priorisierung der Antidiskriminierungsarbeit auf kommunaler und Landesebene, Sichtbarmachung von struktureller Diskriminierung und Anstoß von Veränderungsmöglichkeiten.



Empowerment

Empowermenttrainings können dazu beitragen, dass sich die Betroffenen gegenseitig stärken und vernetzen und so eine lautere Stimme erhalten, die Machtungleichheiten ausgleichen helfen.



Sensibilisierung

Information und Aufklärung über Diskriminierung, um ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen und Vorurteile abzubauen.



Fallbezogene und fallübergreifende Öffentlichkeitsarbeit

Bekanntmachung des Angebots und Netzwerkarbeit. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit.

Die Antidiskriminierungsberatung ist ein wichtiger Beitrag zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Gerechtigkeit. Durch eine Kombination aus individueller und struktureller Intervention kann Diskriminierung effektiv bekämpft und ein Umfeld geschaffen werden, in dem sich alle Menschen frei und gleichberechtigt entfalten können.

2.3 Unsere Standards

Diese Interventionsmöglichkeiten und die Beratungsstandards des advd bilden das Fundament unserer Beratungsarbeit. Darüber hinaus führen wir unsere Beratungsgespräche nach dem Vier-Augen-Prinzip mit zwei Berater*innen durch: Diese Zweierbesetzung stärkt die Professionalität der Beratung und erlaubt es uns, den Ratsuchenden eine bestmögliche Unterstützung anzubieten.

Durch unterschiedliche Blickwinkel und (Diskriminierungs-)Erfahrungen im Team lässt sich die Situation der Ratsuchenden umfassender einschätzen.

Zudem sichert dies eine professionelle Dokumentation und erhöht die Qualität der Beratung. Ressourcenbedingt war eine Beratung zu zweit jedoch nicht immer möglich. Aufgrund der ländlichen Prägung Mecklenburg-Vorpommerns beraten wir nicht nur in unseren Büros an unseren Standorten, sondern auch mobil und möglichst wohnortnah in den zugeordneten Landkreisen. Hierfür nutzen wir die Räumlichkeiten von Netzwerkpartner*innen.

Die Beratungsstandards sind die Grundlage für unsere Arbeit.

Parteilichkeit, Vertrauen und die Zentrierung auf die Wünsche der Ratsuchenden sind das Fundament jeder Beratung. Die konsequente Umsetzung dieser Grundwerte sorgt für eine professionelle, respektvolle und transparente Begleitung von Menschen in Mecklenburg-Vorpommern, die Diskriminierung erfahren haben.

Beratungsstandards des advd

Die Beratungsstandards des advd stehen für transparente und nachvollziehbare Qualitätssicherung.

Professionelle Dokumentation

Professionelle Dokumentation gewährleistet Nachvollziehbarkeit und Qualität in Beratungsfällen.

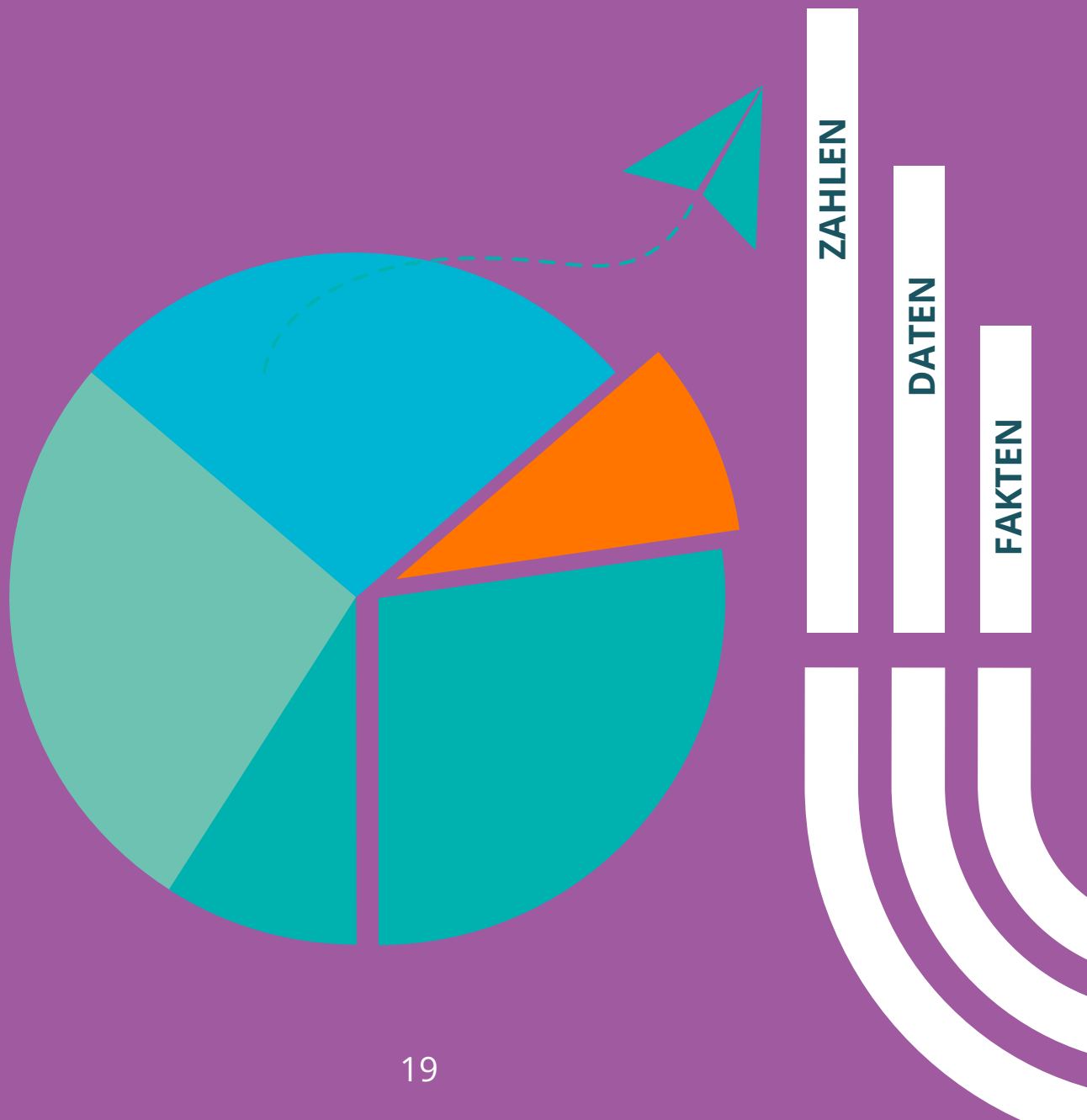
Mobiler Ansatz in der Beratung

Mobile, aufsuchende Beratung in der ländlichen Umgebung Mecklenburg-Vorpommerns bringt Unterstützung direkt zu den Menschen vor Ort.

Vier-Augen-Prinzip

Das Vier-Augen-Prinzip stellt sicher, dass sensible Entscheidungen und Prozesse von mindestens zwei Personen geprüft werden.

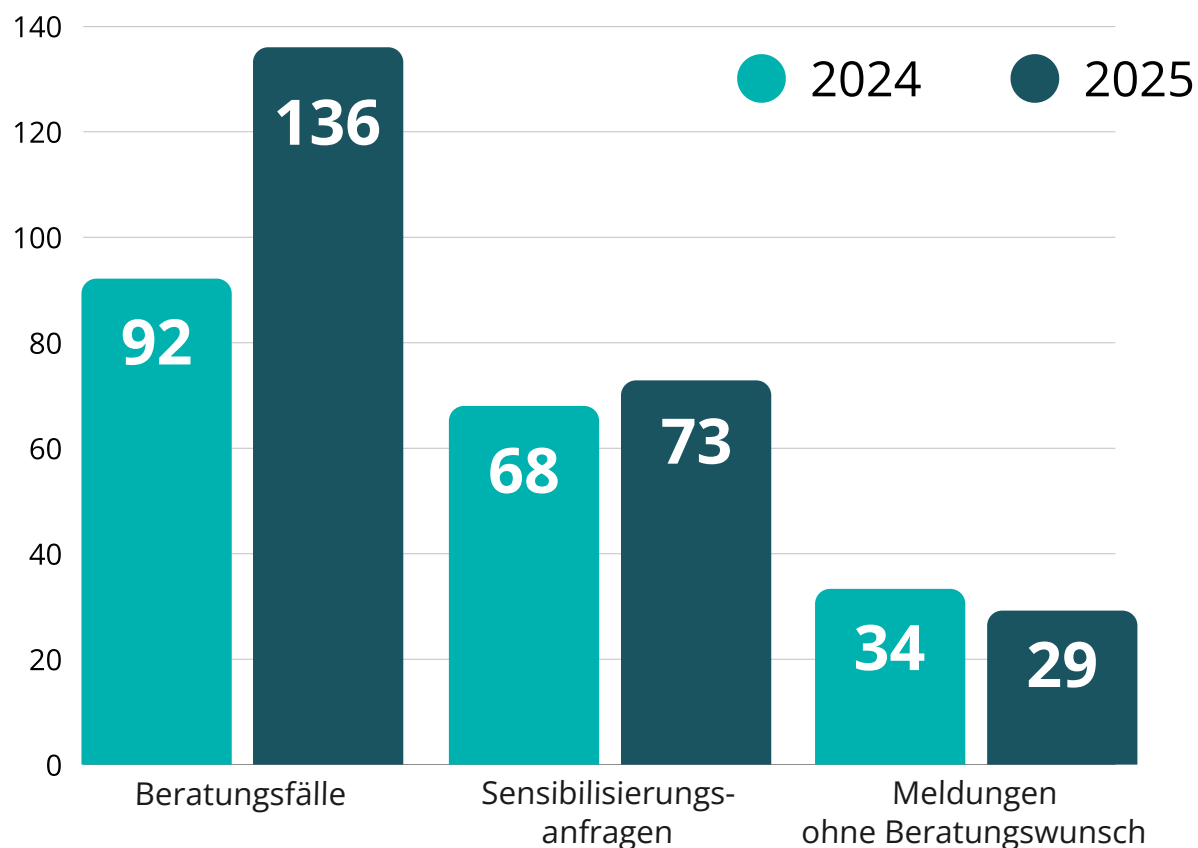
2.4 Statistische Daten zur Antidiskriminierungsberatung in MV



Der folgende Abschnitt präsentiert die statistischen Befunde der drei Antidiskriminierungsberatungsstellen in Mecklenburg-Vorpommern vom 1. Januar 2024 bis zum 30. September 2025. Er fasst zentrale Merkmale der Diskriminierung, die betroffenen Lebensbereiche sowie die geografische Verteilung der Vorfälle zusammen. Weiterhin präsentieren die Zahlen unsere Interventionen, die im Rahmen der Beratungsfälle durch uns vorgenommen wurden, sowie die Form der Beratung.

1. Beratungszahlen in Mecklenburg-Vorpommern

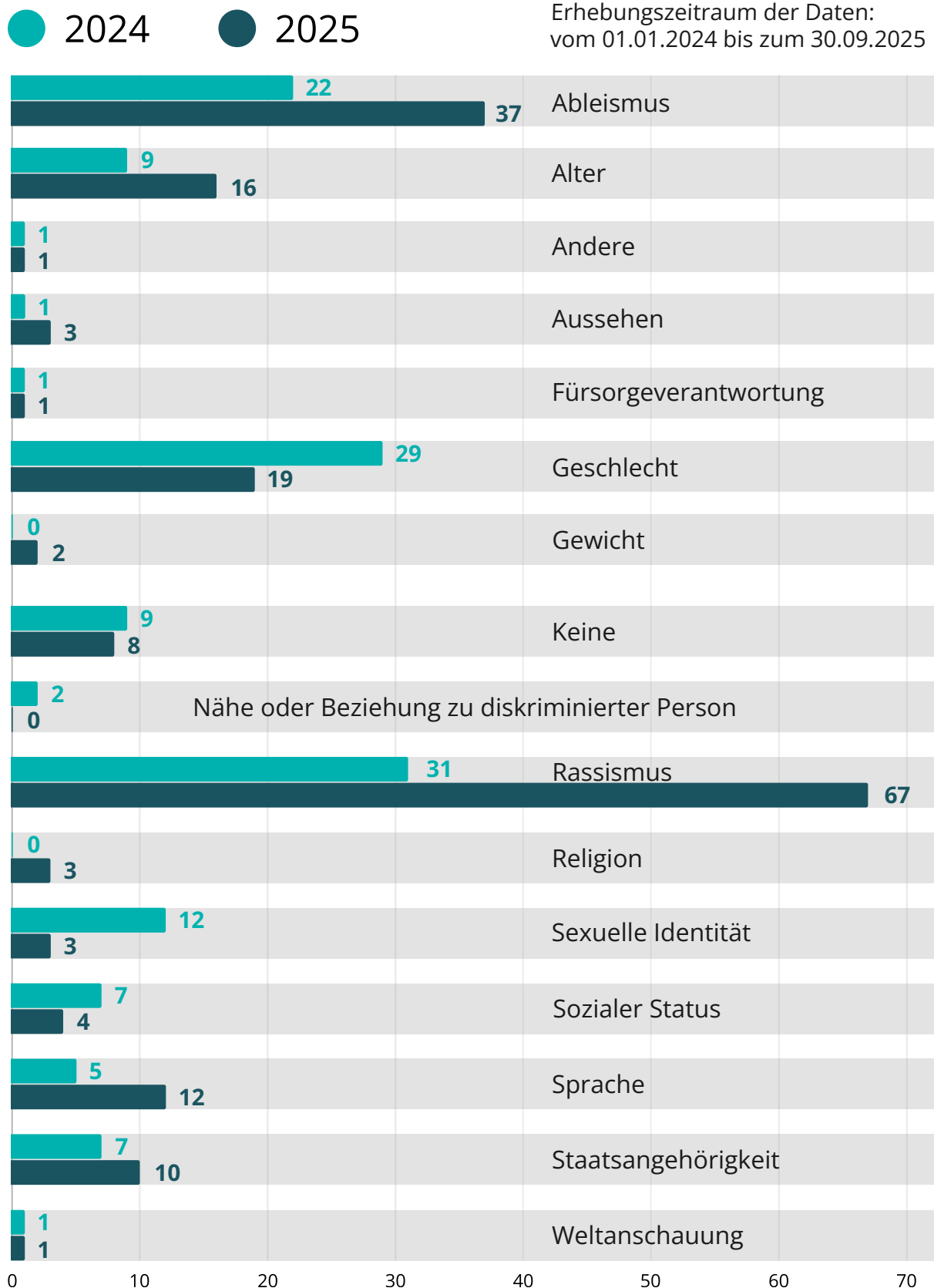
Auffällig ist, dass die Anzahl der Beratungsfälle für das Jahr 2024 im Vergleich zum Jahr 2025 um circa 48 % gestiegen ist. Dies zeigt, wie schnell unser Beratungsangebot bekannt geworden ist und in Anspruch genommen wurde. Die Beratungsfälle umfassen neben den Beratungsgesprächen auch zusätzliche Tätigkeiten, wie Fallrecherche oder das Schreiben von Beschwerdebriefen. Ein Beratungsfall kann je nach Komplexität einen Aufwand zwischen zwei und 120 Arbeitsstunden erfordern. Neben unserer Beratungsarbeit haben wir auch Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt (Workshops, Vorträge, Präsentationen, Vorstellung unserer Beratungsarbeit, Interviews, Podcast etc.), zu welchen wir 68 Anfragen im Jahr 2024 und 73 Anfragen im Jahr 2025 bis zum 30. September verzeichnen konnten.



Erhebungszeitraum Beratungsfälle und Sensibilisierungsanfragen: vom 01.01.2024 bis zum 30.09.2025. Erhebungszeitraum Meldungen: vom 01.01.2024 bis zum 30.06.2025

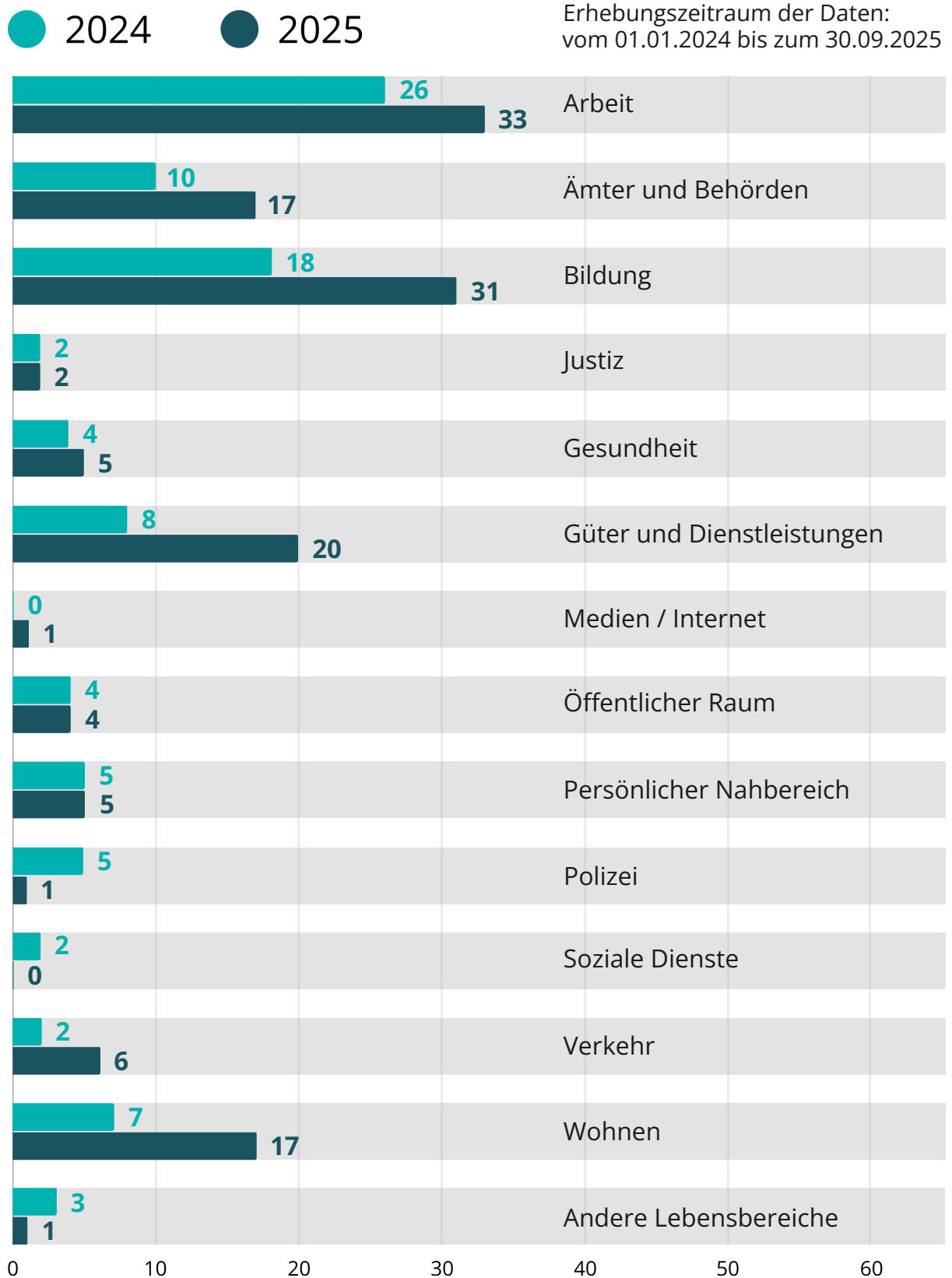
2. Merkmale, aufgrund derer Diskriminierung erlebt wurde

Die Häufigkeiten der Diskriminierungsmerkmale stimmen nicht mit der Anzahl an Beratungsfällen überein, weil Menschen von Diskriminierung anhand mehrerer Merkmale betroffen sein können (Intersektionalität).



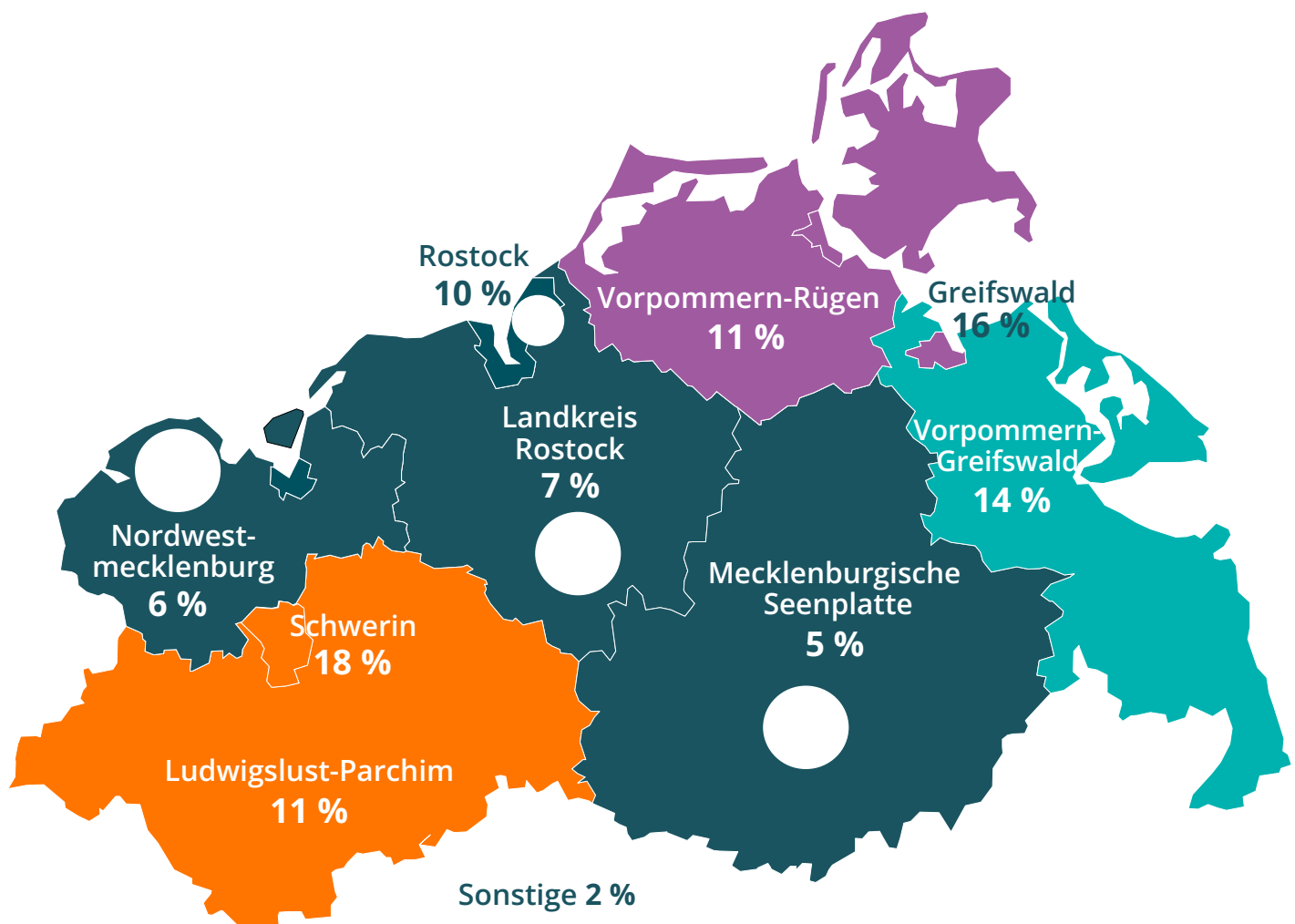
3. Lebensbereiche, in denen Diskriminierung stattgefunden hat

Eine diskriminierende Stelle kann in mehreren Lebensbereichen wirken. Deshalb können in einem Fall mehrere Lebensbereiche genannt sein, sodass die Anzahl der Nennungen höher ist als die Zahl der Beratungsfälle.



4. Räumliche Verteilung der Beratungsfälle

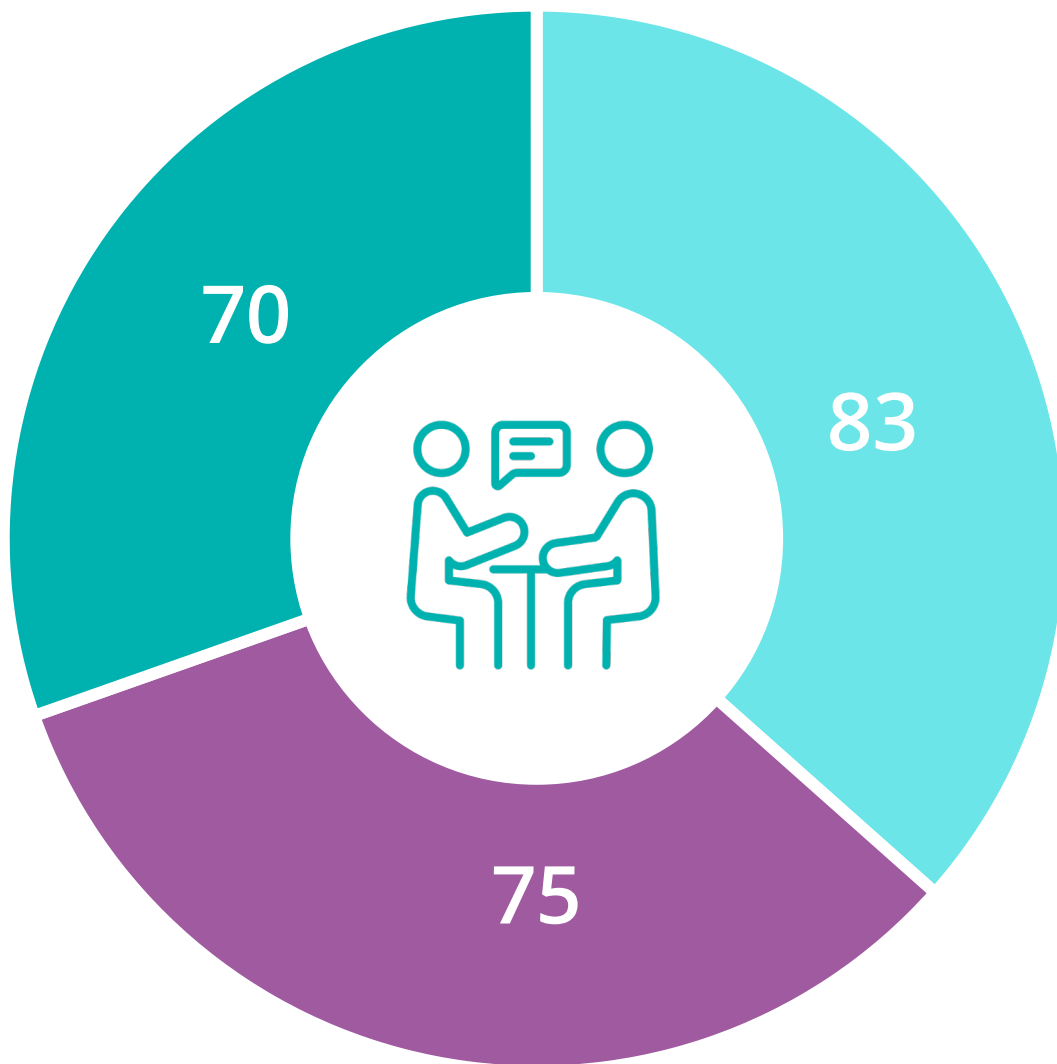
70 % der Beratungsfälle stammen aus Landkreisen, in denen unsere Beratungsstellen zu Diskriminierungserfahrungen tätig waren. Aus Landkreisen ohne Antidiskriminierungsberatungsstellen kamen 28 % der Beratungsfälle. Es ist davon auszugehen, dass die Zahlen in diesen Kreisen wesentlich höher gewesen wären, wenn es eine Beratungsstelle vor Ort gegeben hätte (z. B. Hansestadt Rostock).



In diesen Landkreisen gab es bis Ende 2025 keine Antidiskriminierungsberatung.

5. Beratungsformate: Präsenzberatung und Online-Beratung

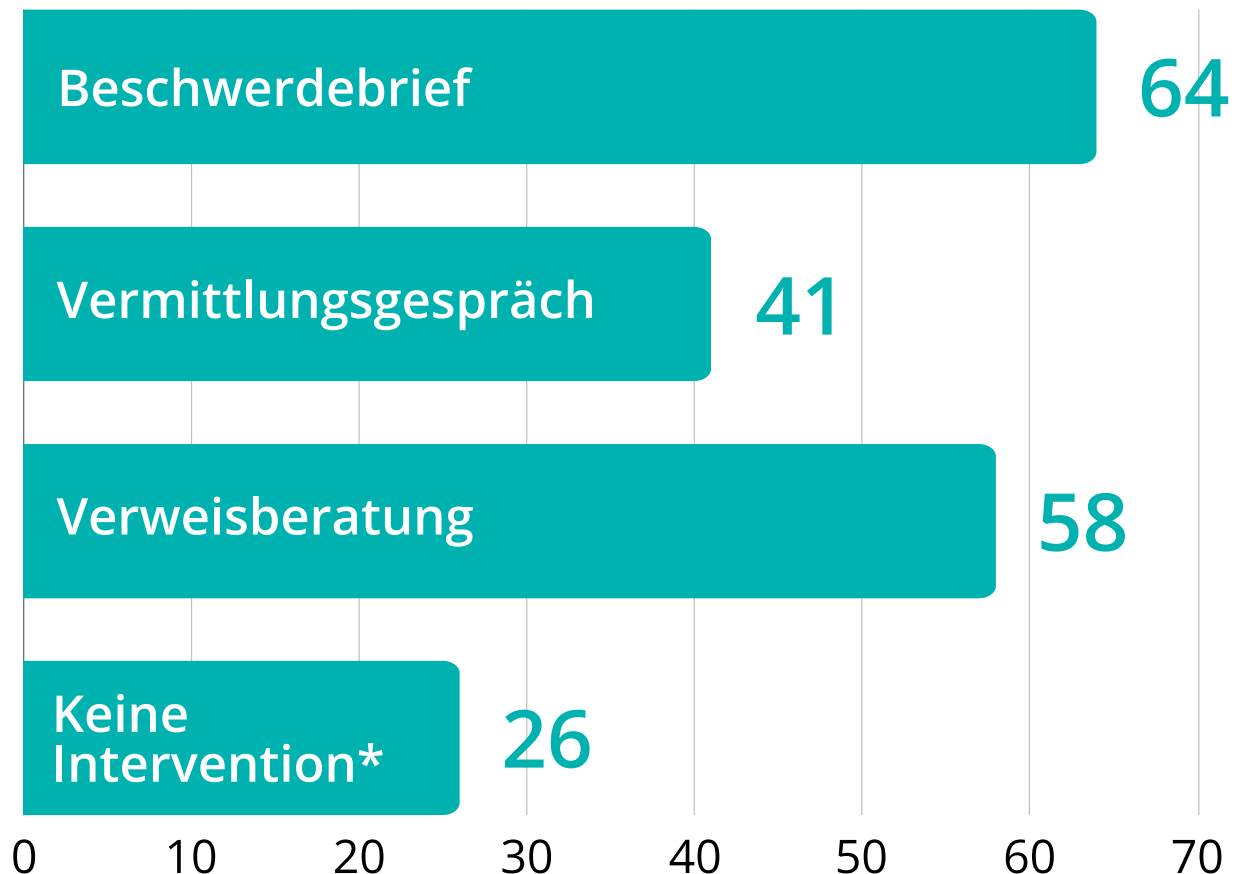
Zur Online-Beratung zählen wir sowohl die Video-Beratung als auch die Beratungsgespräche per Telefonat und E-Mail. Unter Mischform verstehen wir den Wechsel der Formate im Verlauf der Beratung - die Gespräche haben dann sowohl online als auch in Präsenz stattgefunden.



-  Fallzahl Beratungsformat Online
-  Fallzahl Beratungsformat Präsenz
-  Fallzahl Beratungsformat Mischform

6. Interventionsformen zur Unterstützung von Ratsuchenden

In jedem Beratungsfall haben wir psychoemotional begleitet, gezielt recherchiert und den Sachverhalt mit der ratsuchenden Person gründlich aufgeklärt. Darüber hinaus stellen wir hier unsere drei häufigsten Interventionen vor:



● Fallzahlen Interventionsformen

*Im Beratungskontext empfinden viele Ratsuchende Gespräche über ihre Diskriminierungserfahrungen und das Ernstgenommenwerden als so entlastend, dass sie auf weitere Schritte verzichten. Für manche reicht ein geschützter Raum, um das Erlebte ausreichend zu verarbeiten. Interventionen nach außen finden daher nur statt, wenn die Ratsuchenden dem ausdrücklich zustimmen.

Nicht alle Interventionen lassen sich eindeutig kategorisieren, weil die Maßnahmen so vielfältig sein können wie die individuellen Lebenssituationen. Desöfteren wird dabei auch unsere Flexibilität gefordert, z. B. bei der Begleitung zu Behörden, bei Gesprächen mit der Polizei oder bei Öffentlichkeitsarbeit.

2.5 Einblicke in die Praxis

Diskriminierung anhand der Geschlechtsidentität an der Schule

Die Sorgeberechtigte einer non-binären jugendlichen Person wandte sich an die Beratungsstelle, da es in der Schule trotz Outing und entsprechender Absprachen immer wieder zu falscher Ansprache und Verwendung des Deadnames durch eine Lehrerin kam. Die Verwendung des abgelegten Namens wirkt häufig schädigend gegenüber trans* Personen.

So fühlen sich Personen, die einem anderen Geschlecht als dem bei der Geburt zugewiesenen angehören, dann häufig nicht unterstützt und ernst genommen. Oft sind zudem negative Assoziationen mit dem abgelegten Namen verbunden, und es wird als verletzend empfunden, falsch angesprochen zu werden.

Als schließlich eine Praktikumsleistung aufgrund der Angabe des gewählten statt des abgelegten Namens nicht anerkannt werden sollte und somit sogar die Versetzung in Gefahr stand, entschied sich die ratsuchende Person für eine Beschwerde. In Kooperation mit einem Peer-Berater für trans* Personen wurde ein Brief an die Schule verfasst und entsprechende Informationen in Form eines Rechtsgutachtens mitgeliefert. Zwar wies die Schule die Anschuldigungen zurück, dennoch wurde die Leistung schließlich anerkannt und fortan die richtige Ansprache gewählt.

Umgang mit rassistischen Vorfällen an einer Grundschule

Frau A. berichtet über einen rassistischen Vorfall an der Schule ihres Sohnes B.:

Durch andere Schüler*innen ist B. immer wieder rassistischen Äußerungen ausgesetzt. So wird unter anderem ein bekanntes, in sozialen Medien mit rassistischen Konnotationen aufgeladenes „Sylt-Lied“ in seiner Gegenwart gesungen. Darüber hinaus wird er beim Spielen wiederholt in die Rolle des „Verbrechers“ gedrängt, während *weiße* Kinder die Rollen der Polizei übernehmen.

Nachdem die Mutter die Lehrerin und Schulleitung auf die rassistischen Vorfälle anspricht, erfolgen hierauf verhaltene Reaktionen. Die Situation wird

bagatellisiert, mit dem Verweis, dass erst dann Handlungsbedarf bestehe, wenn das betroffene Kind selbst das Gespräch mit den Lehrkräften suche. Bisher war dies nur über seine Mutter geschehen.

Nachdem wir in Beratungsgesprächen gemeinsam über die Wünsche und Ziele der Familie gesprochen haben, hat es ein gemeinsames Vermittlungsgespräch in der Schule gegeben. Aus diesem Gespräch ist ein Sensibilisierungsworkshop in Bezug auf Diskriminierung für die Lehrkräfte entstanden.

Ausschluss wegen chronischer Krankheit an der KiTa

Ein Elternteil wandte sich an uns, da die chronische Erkrankung des Kindes in der KiTa auf Ablehnung stieß und die Familie dies als diskriminierend empfand. Die Erkrankung wurde vom Erziehungspersonal vor allem als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Schulungen oder Informationen wurden abgelehnt.

Als der zuständige Pflegedienst die Betreuung nicht mehr leisten konnte, übernahmen Familienmitglieder diese Aufgabe. Es kam zu Konflikten, das Kind wurde aus Abläufen ausgeschlossen und die Kündigung der Nachmittagsbetreuung wurde angedroht. Dies wirkte sich negativ auf das Wohlbefinden des Kindes aus.

Ein von uns begleiteter Vermittlungstermin führte dazu, dass das Kind in eine neue Gruppe wechselte. Dies verbesserte die Beziehung zum Erziehungspersonal und das Wohlbefinden des Kindes bis zum Ende des KiTa-Jahres.

Trotzdem war die Familie mit dem Umgang der Einrichtung mit der chronischen Erkrankung unzufrieden und wünschte sich mehr Offenheit und die Bereitschaft zu inklusivem Arbeiten. In einem Beschwerdebrief machten wir die Perspektive der Familie sichtbar, mit dem Ziel, dass die Einrichtung künftig die besonderen Bedarfe von Kindern mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen als Herausforderung und Chance, nicht als Belastung, betrachtet.

Meldung: Barrierefreiheit im ÖPNV

Sollte es allein bei einer Meldung von Diskriminierungserfahrungen bleiben und keine Beratung gewünscht sein, trägt auch das zur Sichtbarkeit von Diskriminierung und damit zu ihrer Bekämpfung bei, indem wir sie anonym in unsere Statistik aufnehmen. Da wir auftragsgebunden und Ratsuchenden-zentriert arbeiten, können wir leider nicht allein bei (anonymen) Meldungen aktiv werden. Was wir in so einem Fall hätten anbieten können, möchten wir anhand einer dieser Meldungen zeigen:

Eine hochaltrige Person ist auf einen Elektro-Rollstuhl angewiesen und meldet, dass ihr Weg vom Wohnort zum Bahngleis und zur Bushaltestelle durch mehrere, manchmal ungesicherte Baustellen und wiederholte Fahrstuhlaustritte deutlich länger oder unmöglich geworden ist.

In einem telefonischen Beratungsprozess von zuhause aus hätten wir Raum gegeben, über diese Erlebnisse zu erzählen. Wir hätten den Ärger und Aufwand anerkannt und gemeinsam einen Brief entworfen, der kommunale Verantwortliche adressiert, um Druck für Veränderungen wie Absicherungen von Baustellen oder das Anlegen alternativer Wegstrecken zu machen. Barrierefreiheit ist einzuhalten. Wir hätten zu Schadens- und Entschädigungsansprüchen nach dem AGG beraten und an recherchierte Begleitangebote vor Ort verwiesen. Auch fallübergreifende Öffentlichkeitskampagnen sind denkbar, wenn wir mehrere Fälle zur gleichen Diskriminierung bekommen.

Meldung Altersdiskriminierung

Fassungslos meldet eine ältere Person einen Vorfall über das Meldetool unserer Website. Eine Beratung wurde nicht gewünscht, sondern nur die Aufnahme des Falls zu statistischen Zwecken: Altersdiskriminierung durch das Personal eines Fährunternehmens. Laut der Schilderung wurden mehrere Fahrgäste in unangemessen lautem und herabsetzenden Ton angesprochen, weil sie nicht wussten, dass eine Online-Buchung erforderlich war, um weitere Gebühren zu vermeiden. Die betroffene Person berichtete, dass die Mitarbeitenden mehrere Menschen vor allen Anwesenden respektlos behandelten und dass sie eine derart abwertende Kommunikation bisher nicht erlebt habe.

Meldungen im Gesundheitsbereich

Behandlungsverweigerung durch unterschiedliche medizinische Praxen: ein Kind, das in einer Gemeinschaftsunterkunft für geflüchtete Menschen lebt, wurde in mehreren medizinischen Praxen einer Stadt abgelehnt.

Die Arzthelfer*innen wiesen die Familie und die begleitenden Sozialarbeiter am Telefon ab, obwohl es bei dem Kind um einen akuten Fall ging. Erst die dritte Praxis meldete sich zurück und behandelte das Kind.

Eine andere Familie mit Migrationshintergrund suchte einen Facharzt für ihr Kleinkind auf. Erst wurden Termine im darauffolgenden Quartal angeboten, nach der Frage zum Migrationshintergrund des Kindes jedoch komplett abgesagt. Als Grund wurde der Urlaub in der Praxis genannt.

Rückmeldung von Frau A.

„Vielen lieben Dank für Ihre Unterstützung und Ihre Hilfe, aber auch für die herzliche Begegnung in meinem Fall. Ich bin Ihnen sehr dankbar für Ihre Hilfe, die mir – trotz meiner schlechten Erfahrungen – dabei geholfen hat, mich wieder dafür zu entscheiden, arbeiten zu gehen.“



Rückmeldung von Herrn D.

„Vielen Dank für die freundliche Beratung in meinem Fall. Ich bedanke mich für Ihre Unterstützung bei dem Thema, Ihre Arbeit ist sehr wichtig für Menschen, die mit Diskriminierung im Alltag zu kämpfen haben.“



3. Beratung im ländlichen Raum

Diskriminierung ist in Mecklenburg-Vorpommern eine alltägliche Realität, die Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen betrifft. Besonders im ländlich geprägten Raum erleben Betroffene Diskriminierung oft intensiver, da es dort an Unterstützungsstrukturen und Peer-Gruppen mangelt. Dadurch wird es für Betroffene schwerer, Unterstützung zu bekommen und ihre Rechte wahrzunehmen.



Die ländlichen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns stellen besondere Herausforderungen für die Antidiskriminierungsarbeit dar. Große Entfernungen, geringe Bevölkerungsdichte und fehlende lokale Beratungsstrukturen erschweren den Zugang zu Unterstützung für Betroffene. Gleichzeitig wirken gesellschaftliche Faktoren wie fehlende Sensibilisierung, wirtschaftliche Unsicherheiten und menschenfeindliche/rassistische Einstellungen verstärkend auf Diskriminierungserfahrungen. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, wie wichtig flexible, mobile und niederschwellige Beratungsangebote sind, die den spezifischen Bedingungen des ländlichen Raums gerecht werden.

3.1 Diskriminierung und Teilhabe im ländlichen Raum

Diskriminierung ist in Mecklenburg-Vorpommern eine alltägliche Realität, die Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen betrifft. Besonders im ländlich geprägten Raum erleben Betroffene Diskriminierung oft intensiver, da es dort an Unterstützungsstrukturen und Peer-Gruppen mangelt. Dadurch wird es für Betroffene schwerer, Unterstützung zu bekommen und ihre Rechte wahrzunehmen. Die Beratungspraxis zeigt, dass dies bis hin zu Wegzügen und Schulwechseln führt.

3.2 Sensibilisierung und gesellschaftliche Herausforderungen

Eine große Herausforderung besteht darin, in der Öffentlichkeit für Diskriminierung zu sensibilisieren. Viele Menschen in strukturschwachen Regionen fühlen sich selbst benachteiligt, was die Empathie-Bereitschaft für andere diskriminierte Gruppen mindert. Viele Träger von Bildungsangeboten zu Demokratie und Rechtsextremismus sind in den größeren Städten des Landes angesiedelt und häufig prekär finanziert. Auch wenn diese Vereine vermehrt versuchen, in den ländlichen Raum hineinzuwirken, so können derartige Bildungsangebote ihre Wirkung nur über langfristige Kooperationen und Einfluss auf den Sozialraum der Menschen entfalten. Zudem nutzen rechtsextreme Parteien das Gefühl des Abgehängt-Seins aus, um gegen Minderheiten wie People of Color oder Geflüchtete zu hetzen und gesellschaftliche Spaltungen zu vertiefen. Werden Fälle von Diskriminierung in der Öffentlichkeit thematisiert, so stoßen Vereine und Zivilgesellschaft vor Ort mitunter auf eine ablehnende Haltung, da Kommunen und Anwohnende Imageschäden durch negative Berichterstattung befürchten.

3.3 Fehlende professionelle Antidiskriminierungsberatung bis 2023

Bis 2023 gab es in Mecklenburg-Vorpommern keine qualifizierten Beratungsangebote, die alle Formen von Diskriminierung umfassend und intersektionell berücksichtigten. Die vorhandenen Angebote konzentrierten sich meist auf einzelne Diskriminierungsmerkmale und waren nur punktuell in Mittelzentren verfügbar. Eine Stelle, die niedrigschwelligen Zugang, vertrauliche Begleitung und gesellschaftliche Veränderungsprozesse vereint, war nicht gewährleistet.

3.4 Einführung des Bundesprogramms *respekt*land*

Mit dem Bundesprogramm *respekt*land* konnten erstmals bundesweit anerkannte Standards der Antidiskriminierungsberatung in Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt und die Besonderheiten des ländlichen Raums bedarfsorientiert erkundet werden. So finden Menschen im ländlichen Raum weniger Alternativen vor, auf die sie ausweichen könnten, wenn sie von einer Stelle diskriminiert werden. Das verstärkt Abhängigkeiten und erzeugt besonders hohe Hürden dafür, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

3.5 Beratungsstrukturen vor besonderen Herausforderungen

Von 294 Landkreisen in Deutschland liegen die fünf flächenmäßig größten in Mecklenburg-Vorpommern: die Mecklenburgische Seenplatte, Ludwigslust-Parchim, Vorpommern-Greifswald, der Landkreis Rostock und Vorpommern-Rügen. Das liegt an der bundesweit geringsten Bevölkerungsdichte, die jedes Unterstützungsangebot im Land vor höchste strukturelle Herausforderungen stellt.

Die Entfernungen innerhalb der Landkreise sind häufig erheblich. Wege zu den Mittelzentren können selbst mit dem Auto mehr als eine Stunde Zeit in Anspruch nehmen. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln verlängert sich die Anreise oft deutlich oder ist gar nicht möglich.

Die mobilen Beratungsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern müssen große Distanzen überbrücken. Das bedeutet nicht nur hohen organisatorischen und zeitlichen Aufwand für die Beratenden, sondern stellt auch für die Ratsuchenden – insbesondere ältere Menschen und junge Menschen ohne eigenes Fahrzeug – eine erhebliche Hürde dar. Innovative und flexible Lösungsansätze in der Mobilität und Beratungspraxis, wie Online- oder mobile Beratung, sind daher unerlässlich.

3.6 Erfahrungen aus zwei Jahren Beratungspraxis

Die Erfahrung der letzten zwei Jahre Beratung zeigt, dass Mobilität für die Praxis eine große Herausforderung darstellt. Ohne Dienstwagen oder eine ausreichende Fahrkostenerstattung für die Nutzung privater Pkw ist es kaum möglich, flexibel und wohnortnah zu beraten. Gleichzeitig erwiesen sich Sicherheitsaspekte als ebenfalls zentral: Beratungen sind im Team sicherer durchführbar, insbesondere mit klaren Schutzkonzepten, die sowohl die Identität der Ratsuchenden als auch die der Beratenden wahren. Eine starke Vernetzung mit lokalen sozialen Trägern, Kirchengemeinden oder Selbstorganisationen erleichtert die Akquise von Beratungsräumen und die Bekanntmachung der Angebote. Dennoch zeigte sich deutlich, dass die mobilen Beratungen mit einem erheblichen Zeitaufwand verbunden sind. Neben der intensiven Vorbereitung und Nachbereitung mussten wir pro Termin durchschnittlich drei bis vier Stunden allein für die An- und Abfahrten einplanen.

Da kleinere Ortschaften weniger Anonymität zulassen, haben wir einen polarisierten Umgang beobachtet: Entweder gibt es große Hürden, überhaupt den durch uns unterstützten Kontakt zu diskriminierungsverantwortlichen Stellen zu suchen, aus Furcht vor

weiteren Nachteilen. Oder es wird versucht, alle vorhandenen örtlichen Akteure in der Hoffnung auf Hilfe einzubinden.

3.7 Weitere wichtige Aspekte der Beratung

Die Bekanntmachung der Beratungsangebote muss sowohl digital als auch vor Ort (Flyer, Plakate, Gespräche etc.) erfolgen, da in manchen Dörfern die Internetversorgung schlecht ist und nicht alle Menschen digitale Medien nutzen können. Flexibilität in der Beratung ist entscheidend: Neben Gesprächen vor Ort werden auch telefonische und Online-Beratungen angeboten, wobei das Erstgespräch möglichst wohnortnah persönlich stattfinden sollte, um Vertrauen aufzubauen. Zudem stellt die Suche nach Dolmetscher*innen und Rechtsberatung im ländlichen Raum eine Herausforderung dar, weshalb vorab Kontakte geknüpft und ein ausreichendes Budget bereitgestellt werden muss.

4. Rückblick auf unsere Arbeit – Erkenntnisse und Herausforderungen

Im Jahr 2023 starteten die drei Beratungsprojekte ohne bestehende Strukturen. Die ersten Schritte bestanden darin, Grundlagen für die Antidiskriminierungsarbeit in Mecklenburg-Vorpommern zu schaffen und die Rahmenbedingungen für die Beratung aufzubauen.

Gleichzeitig wurde eine Vernetzung mit anderen Beratungsstellen und relevanten Akteur*innen hergestellt, um sicherzustellen, dass alle Einrichtungen, die zu Diskriminierungserfahrungen betroffener Menschen arbeiten, über das neue Angebot informiert sind. Darüber hinaus ist das Angebot über öffentliche Sensibilisierungsveranstaltungen, Lokalzeitschriften und -zeitungen, offene Sprechstunden und Newsletter breit beworben worden. Seit Anfang 2024 können Betroffene nun professionell beraten werden. Die kontinuierlich steigende Nachfrage seit Beratungsbeginn zeigt, dass das Unterstützungsangebot zunehmend angenommen und genutzt wird. So gingen von Januar bis Ende Juni 2025 genauso viele Fälle wie im gesamten Jahr 2024 ein.

4.1 Herausforderungen

Unerwartete Bereinigungsprozesse im Bundeshaushalt haben – anders als 2023 zu erahnen war – zu der Notwendigkeit geführt, jährlich erneut Förderanträge zu stellen, die viele Kapazitäten gebunden und Unsicherheiten verursacht haben. Für die Erkundung lokaler Netzwerke und für eine kreative Öffentlichkeitsarbeit mussten teilweise erst Kenntnisse erworben werden, was den ohnehin wachsenden Arbeitsaufwand weiter strapazierte. Gemeinsames strategisches Vorgehen beim Webauftritt, einem Corporate Design, der Lobbyarbeit, Dokumentation und

bei Weiterbildungsangeboten erforderten außerdem zeitintensive Abstimmungsprozesse unter den drei Trägern mit ihren jeweils unterschiedlichen Strukturen und Arbeitsweisen.

Zeitlich und organisatorisch herausfordernd war auch die Streckenbewältigung zu Beratungen innerhalb der Landkreise, insbesondere mit dem ÖPNV. Zudem gibt es in in MV im Vergleich zu großen Städten nur wenige Communities und Selbstorganisationen marginalisierter Gruppen – wenn überhaupt. Der seltenere Austausch geht einher mit einer geringeren Sensibilisierung von Multiplikator*innen und Betroffenen. Dadurch waren Zugänge zu geeigneten Räumen mit höherem Verwaltungsaufwand verbunden und die Verweisberatung erforderte umfangreiche Recherchearbeit.

4.2 Erkenntnisse

Für eine wirkungsvolle und nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit in Mecklenburg-Vorpommern braucht es eine sichere langfristige Finanzierung von ausreichenden personellen und materiellen Ressourcen. Antidiskriminierungsarbeit muss aus der Projektfinanzierung befreit und ein dauerhaftes Regelangebot werden. Besonders wichtig sind gute landes- und bundesweite Vernetzungen, regelmäßiger Fachaustausch,

Supervisionen sowie vielfältige Teams mit Gestaltungsspielräumen. Sichtbarkeit, politische Unterstützung und Strukturen für alle Landkreise stärken zusätzlich die Wirksamkeit von Demokratiearbeit.

4.3 Antidiskriminierungsarbeit braucht mehr als Beratung

Es ist zentral, Menschen zu stärken und zu unterstützen, die Diskriminierung erfahren. Dafür braucht es niedrigschwellige, unabhängige und professionell arbeitende Beratungsstellen, die sensibel und parteilich im Sinne der Betroffenen agieren. Die Erfahrung der drei Antidiskriminierungsberatungsstellen zeigt deutlich: Damit Antidiskriminierungsarbeit ihre Wirkung langfristig entfalten kann, braucht es mehr als Einzelfall-Beratung.

Diskriminierung ist nicht allein auf individueller Ebene problematisch – sie ist Ausdruck historisch gewachsener und strukturell verankerter gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Deshalb braucht es neben der Beratung weitere Strategien, um Diskriminierung zu verhindern, aufzuarbeiten und gesellschaftlich zurückzudrängen. Antidiskriminierungsarbeit muss strukturell verankert, rechtlich gestärkt und politisch mitgetragen werden. Andere Bundesländer gehen da mit gutem Beispiel voran: Berlin als

erstes Land mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz oder zahlreiche Bundesländer, die zumindest eine Ko-Finanzierung zur Antidiskriminierungsberatung beisteuern. Nur so kann eine Antidiskriminierungskultur geschaffen und gesellschaftliches Umdenken bewirkt werden.

4.4 Vorschläge für eine gelingende Antidiskriminierungsarbeit in Mecklenburg-Vorpommern

Unsere Erfahrungen aus dem Aufbau der Beratungsstrukturen haben gezeigt, dass es bestimmte Bedingungen braucht, damit die Antidiskriminierungsarbeit gelingen kann.

1. Gesicherte qualifizierte Beratungsstrukturen

Antidiskriminierungsberatung darf kein befristetes Angebot auf Projektbasis sein. Menschen, die Diskriminierung erfahren, brauchen verlässliche, bleibende und gut erreichbare Anlaufstellen – nicht nur für akute Situationen, sondern auch für eine längerfristige Begleitung und Unterstützung. Nur dann können Kontinuität, Qualität und Vertrauen gesichert werden. Beratungsangebote müssen niedrigschwellig und flächendeckend zugänglich sein.

Sie sollten dauerhaft finanziert und als Regelstrukturen im Land etabliert werden. Zudem erfordert Antidiskriminierungsberatung spezifisches Fachwissen: über Diskriminierungsformen, Rechtsgrundlagen, Machtverhältnisse, psychosoziale Gesprächsführung und intersektionale Perspektiven. Die Qualifizierung aller Berater*innen durch den advd bildet eine solide Grundlage für professionelle Antidiskriminierungsarbeit. Um jedoch eine dauerhaft hohe Beratungsqualität sicherzustellen, braucht es die kontinuierliche Einarbeitung in vielfältige diskriminierungsbezogene Themen, den Aufbau langjähriger Expertise sowie die enge Vernetzung mit lokalen Akteur*innen. All dies erfordert stabile Rahmenbedingungen. Nur so können qualifizierte Fachkräfte gewonnen und gehalten werden. Verbindliche berufliche Perspektiven, regelmäßige Fortbildungen und eine institutionelle Absicherung der Beratungsstellen sind zentrale Schritte, um die hohe fachliche Anforderung an das Personal zu erfüllen und die Qualität der Antidiskriminierungsberatung in MV nachhaltig zu stärken.

In nur
24
von 228 Beratungsfällen
in MV war das AGG anwendbar.

2. Rechtlichen Diskriminierungsschutz ausbauen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet bisher nur begrenzten Schutz. Keine Anwendung findet das AGG etwa bei staatlichen Bildungseinrichtungen, bei öffentlichen Behörden und in Bezug auf Diskriminierungsformen wie Gewichtsdiskriminierung oder Klassismus. Um einen wirksameren Rechtsschutz zu schaffen, braucht es:

- eine Reform des AGG auf Bundesebene, mit einer Erweiterung des Merkmalskatalogs und einer Verbesserung des Rechtsschutzes,
- ein Landesausführungsgesetz des AGG, um föderale Kompetenzen wie Polizei, Bildung, Kultur und Verwaltung in den Rechtsschutz einzubeziehen,
- niedrigschwellige, rechtlich bindende, ggf. unabhängige Beschwerdestellen in Unternehmen, Verwaltungen und öffentlichen Institutionen,
- die Möglichkeit einer rechtlichen Verbandsklage, so dass Betroffene nicht selbst das Risiko einer Klage tragen müssen, sondern durch einen Verband unterstützt werden können. So kann struktureller Diskriminierung und der Machtungleichheit Rechnung getragen werden,

- die Einrichtung eines Rechtshilfefonds, der Betroffene im juristischen Vorgehen unterstützt.

3. Sensibilisierungs- und Bildungsangebote

Ein zentraler Bestandteil wirksamer Antidiskriminierungsarbeit ist die kontinuierliche Sensibilisierung – in Institutionen, in der Verwaltung, in Bildungseinrichtungen, Unternehmen und in der breiten Öffentlichkeit. Viele Formen von Diskriminierung wirken subtil, strukturell und sind oft nicht auf den ersten Blick erkennbar – insbesondere für Menschen, die selbst nicht betroffen sind.

Umso wichtiger ist es, über Diskriminierungsmechanismen, gesellschaftliche Machtverhältnisse und Privilegien aufzuklären. Sensibilisierung bedeutet dabei nicht nur „Wissen vermitteln“, sondern auch Reflexion fördern: über eigene Positionierungen, über Sprache, Routinen, Strukturen – und darüber, wie Ausschlüsse (re)produziert werden, selbst wenn keine „böse Absicht“ dahintersteht.

Dazu braucht es:

- zielgruppenspezifische Bildungs- und Fortbildungsangebote – für Verwaltung, Justiz, Polizei, Gesundheitseinrichtungen, pädagogische Fachkräfte, Politik und Zivilgesellschaft,

- systematische Öffentlichkeitsarbeit zu Diskriminierung und ihren Folgen,
- klare, machtkritische Kommunikationsstrategien,
- eine sichtbare Haltung gegen Diskriminierung, auch und gerade in ländlichen Räumen.

Sensibilisierung ist keine einmalige Maßnahme, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Sie bildet die Grundlage dafür, dass Diskriminierung überhaupt erkannt, benannt und wirksam bekämpft werden kann. Ohne Sensibilisierung bleibt Antidiskriminierungsarbeit punktuell – mit ihr kann sie zu gesellschaftlicher Veränderung beitragen.

4. Zusätzliche Aspekte

Damit Antidiskriminierungsarbeit auch über die reine Beratungspraxis hinaus gelingen kann, wäre es hilfreich, wenn es von Seiten der Politik ein klares Zeichen der langfristigen Unterstützung für horizontale Beratungsstrukturen gäbe. Vor allem Betroffenen würde damit ein stärkendes Signal vermittelt, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Das kann etwa ein starkes Landesantidiskriminierungsgesetz, aber auch eine ausreichende und gesetzlich verankerte Finanzierung sein. Mit einer verlässlicheren Finanzierung werden dann auch eine flächendeckende Beratung und der

Ausbau digitaler
Unterstützungsangebote möglich.
Zentral ist dabei zugleich der
Sensibilisierungs- und Bildungsbedarf,

den wir vor allem von
Bildungseinrichtungen, aber auch von
Unternehmen und vielen weiteren
Einrichtungen stark vernehmen.

Aus den in der Projektzeit gewonnenen Erfahrungen sowie aus den zuvor genannten Herausforderungen unserer Arbeit lassen sich folgende Erkenntnisse für eine professionelle Antidiskriminierungsarbeit zusammenfassen:

- Eine vertiefte Auseinandersetzung mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen ist notwendig.
- Eine einheitliche Trägerstruktur wäre sinnvoll.
- Diversität im Team sollte gezielt gefördert werden.
- Öffentlichkeitskampagnen erhöhen die Wahrnehmung der Arbeit.
- Regelmäßiger Fallaustausch auf Team- sowie bundesweiter Ebene ist wichtig.
- Online-Beratung stellt ein hilfreiches Instrument dar.
- Supervision und professionelle Prozessbegleitung sind unverzichtbar.
- Eine bundesweite Vernetzung ist erforderlich.
- Eigene Veranstaltungen stärken Sichtbarkeit und Vernetzung.
- Ein strategisches Konzept für Öffentlichkeitsarbeit wird benötigt.
- Präsenz in sozialen Medien sollte ausgebaut werden.
- Der Aufbau tragfähiger Strukturen erfordert erhebliche Ressourcen.



5. Perspektiven und Ausblick

**Zwischen passiver Pflichterfüllung und aktiver
Verantwortungsübernahme – ein notwendiger Perspektivwechsel**

Zweieinhalb Jahre Strukturaufbau und Beratungsarbeit liegen hinter uns. Wir haben drei zivilgesellschaftliche Beratungsstellen eingerichtet, den Landesantidiskriminierungsverband Mecklenburg-Vorpommern (ADV MV) mitgegründet und 228 Beratungsfälle bearbeitet.

Das Land ist der bundesweiten Koalition gegen Diskriminierung beigetreten, hat den Aufbau einer staatlichen Antidiskriminierungsstelle vorangetrieben und ein Landesantidiskriminierungsgesetz vorbereitet. Nun läuft das Förderprogramm *respekt*land* der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Januar 2026 aus.

Auch wenn die Aussicht auf eine Weiterfinanzierung Hoffnung gibt, muss daraus langfristig ein fest verankerter Finanzierungsposten werden, denn sonst würde unser Bundesland erneut ohne zivilgesellschaftliche qualifizierte Antidiskriminierungsberatung dastehen – in einer Zeit, in der der Bedarf wächst und die Verbreitung extrem rechter, menschenverachtender Ideologien sich immer stärker auswirkt. Mit Blick auf die Landtagswahlen 2026 in Mecklenburg-Vorpommern wäre ein Wegfall des Beratungsangebots ein fatales Signal an alle Menschen, die Diskriminierung erleben – aber auch an all jene, die sich aktiv für Demokratie, Gleichbehandlung und Zusammenhalt einsetzen.

Antidiskriminierungsarbeit ist in Deutschland heute notwendiger denn je – und sie wird es bleiben. Die gesellschaftlichen Veränderungen der vergangenen Jahre zeigen deutlich, wie fragil die Errungenschaften einer offenen, pluralen Demokratie sind. Während Deutschland in vielen Bereichen Fortschritte gemacht hat,

wächst zugleich der Einfluss extremistischer, menschenfeindlicher Ideologien, die die Gleichwertigkeit von Menschen in Frage stellen. Diese Dynamik geschieht nicht im luftleeren Raum: Sie betrifft das Zusammenleben in Schulen, am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum und in staatlichen Institutionen. Antidiskriminierungsarbeit wirkt hier wie ein Stabilisator, der demokratische Werte schützt, stärkt und im Alltag praktisch erfahrbar macht. Sie macht sichtbar, was im Alltag oft übersehen wird, und setzt dort an, wo Ungleichheit sich verfestigt – in Behörden, Unternehmen, Bildungseinrichtungen und in der politischen Kultur.

Zudem erfüllt Antidiskriminierungsarbeit eine wichtige demokratische Funktion. Eine Demokratie lebt davon, dass alle Menschen gleiche Rechte und real gleiche Möglichkeiten haben, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Wenn bestimmte Gruppen systematisch benachteiligt werden, erodiert das Vertrauen in demokratische Institutionen. Gerade in Zeiten politischer Polarisierung und wachsender gesellschaftlicher Unsicherheiten trägt Antidiskriminierungsarbeit dazu bei, die demokratische Ordnung gegen ihre Gegner zu verteidigen, indem sie für faire Strukturen sorgt und Betroffene stärkt.

Nicht zuletzt besitzt sie auch wirtschaftliche Bedeutung: Vielfalt und Chancengleichheit fördern Innovation, Kreativität und Produktivität.

Unternehmen, die Diskriminierung aktiv entgegenwirken, sind attraktiver für Fachkräfte und resilienter in Krisenzeiten. Antidiskriminierungsarbeit ist kein Luxus, den man nur in guten Zeiten pflegt, sondern eine Grundvoraussetzung dafür, dass gesellschaftlicher Zusammenhalt, Frieden und Wohlstand überhaupt bestehen können.

Worte allein ändern zu wenig. Absichtserklärungen und öffentliche Stellungnahmen mögen zeigen, wofür man steht – echte Veränderung erfordert jedoch Taten. Es braucht konkretes Handeln – auf staatlicher Seite und auf der Seite der Arbeitgeber*innen und Dienstleister*innen. Diskriminierung muss endlich als strukturelles Phänomen verstanden werden. Das bedeutet zu verstehen und zu akzeptieren, dass wir in historisch gewachsene Machtverhältnisse hineingeboren wurden, die manchen Menschen weniger Freiheit und Chancen ermöglichen als anderen. Mit einem Schuld-Strafe-Denken kommen wir nicht weiter. Wir müssen diese ungleichen Machtstrukturen verstehen lernen und sie individuell und institutionell reflektieren. Erst dann sind wir in der Lage, gegen Diskriminierung vorzugehen.

Vielleicht fragen Sie sich, warum es eigentlich Antidiskriminierungsarbeit heißt. Warum wird kein affirmativer Name verwendet wie „Gleichstellungarbeit“ oder „Vielfaltspflege“? Wäre es nicht besser,

„für“ das Positive oder ein Ziel zu arbeiten statt „gegen“ ein Problem? Der Begriff „Antidiskriminierungsarbeit“ ist bewusst gewählt, weil er den aktiven Widerstand gegen Diskriminierung betont. Die Arbeit „gegen“ Diskriminierung richtet den Fokus auf das Erkennen, Benennen und Beseitigen von Benachteiligungen, Machtungleichheiten und strukturellen Barrieren.

Es ist nämlich dringend notwendig, aktiv einzugreifen. Es reicht nicht, nur Werte zu formulieren oder Toleranz zu predigen. Konkrete Missstände existieren längst – es geht darum, sie zu bekämpfen.

6. Anhang und Materialien

6.1 Quellen- und Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Studie „Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland“, Link: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (2023).
- Antidiskriminierungsverband Deutschland, Bündnis AGG Reform-Jetzt!: Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Die 11 wichtigsten zivilgesellschaftlichen Änderungsforderungen, Link: https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf, (2023).
- Antidiskriminierungsverband Deutschland, Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards des advd ausbuchstabiert, Link: https://www.antidiskriminierung.org/s/AD_in_der_Praxis_advd.pdf, (2015).
- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), NaDiRa-Monitoringbericht, Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland, Link: https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Verborgene_Muster_Monitoringbericht/NaDiRa_Monitoringbericht_2025_FINAL__1_.pdf, (2025).

6.2 Weiterführende Literatur

- Raúl Aguayo-Krauthausen, Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet Ausreden, Rowohlt (2023).
- Susan Arndt, Rassistisches Erbe, Wie wir mit der kolonialen Vergangenheit unserer Sprache umgehen, Duden (2022).
- Susan Arndt, Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.), Wie Rassismus aus Wörtern spricht (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutscher Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Unrast (2019).
- Ferda Ataman, Ich bin von hier. Hört auf zu fragen!, S. Fischer (2019).
- Cengiz Barskanmaz, Recht und Rassismus. Das menschenrechtliche Verbot der Diskriminierung der Rasse, Springer (2019).
- Jessica Bennett, Feminist Fight Club. Wie sich Frauen am Arbeitsplatz erfolgreich durchboxen, Bastei Lübbe (2018).
- Yara Hofbauer, Das ist Diskriminierung! Verstehen, was hinter dem Vorwurf steckt, Unrast (2023).
- Albert Scherr/ Aladdin El-Mafaalani/ Gökçen Yüksel (Hg.), Handbuch Diskriminierung. Theoretische, empirische und praktische Aspekte zu Diskriminierung, Springer (2017).
- Tupoka Ogette, exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen, Unrast (2017).
- Emilia Roig, Why we matter. Das Ende der Unterdrückung, Aufbau (2021).
- Lotte Rose/ Friedrich Schorb (Hg.), Fat Studies in Deutschland. Hohes Körpergewicht zwischen Diskriminierung und Anerkennung, Beltz Juventa (2017).
- Maria Wersig, Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Einführung in Theorie und Praxis des Antidiskriminierungsrechts in 22 Fällen, Utb (2017).
- Alexandra Zykunov, Wir sind doch alle längst gleichberechtigt! 25 Bullshitsätze und wie wir sie endlich zerlegen. Eine wütende Abrechnung mit dem Patriarchat, die jede Frau lesen sollte, Ullstein Taschenbuch Verlag (2022).

Danksagung

Wir danken von Herzen allen Personen und Institutionen, die unsere Arbeit in den vergangenen zwei Jahren begleitet und unterstützt haben. Nur so ist das Entstehen dieser Publikation überhaupt möglich. Denn diese Publikation ist das Ergebnis der Zusammenarbeit vieler engagierter Menschen, die sich für eine gerechtere und diskriminierungsfreiere Gesellschaft einsetzen.

Wir möchten uns besonders bei den beteiligten Fachkolleg*innen bedanken, deren Expertise und Engagement die inhaltliche Qualität entscheidend geprägt haben. Ohne ihren Beitrag wäre dieses Projekt nicht in dieser Form möglich gewesen.

Ebenso danken wir allen Unterstützer*innen und Förderern, die uns finanziell, organisatorisch und mit ihren Ideen zur Seite standen.

Unser besonderer Dank gilt auch allen Teilnehmenden unserer Gespräche und Veranstaltungen. Durch ihre Erfahrungen, Perspektiven und ihr Vertrauen wurde unsere Arbeit inhaltlich wie menschlich bereichert. Ihre Beiträge sind in jeder Zeile dieser Publikation spürbar.

Impressum

Hrsg. und Redaktion:

Antidiskriminierungsberatung Vorpommern-Greifswald bei der
RAA | Demokratie und Bildung M-V e. V.

Antidiskriminierungsbüro Schwerin & Ludwigslust-Parchim beim
Flüchtlingsrat M-V e. V.

Antidiskriminierungsberatung und -arbeit Greifswald & Vorpommern-Rügen
bei Jugend kann bewegen e. V.

Lektorat: Britta Kollberg, Christian Utpatel

Layout: Kreativagentur UNAHRT DESIGN

Kontakt und V.i.S.d.P.: RAA | Demokratie und Bildung M-V e. V. © 2025

Am Melzer See 1, 17192 Waren (Müritz)

www.raa-mv.de

Druck: Steffen Media GmbH

1. Auflage, Stand Dezember 2025

Gefördert durch:



Ein Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Ein Projekt von:





Download Broschüre