

Bericht der Beauftragten für Diskriminierungsfragen für die Jahre 2023 und 2024

Die Beratungsstelle für Diskriminierungsfragen ist seit 2011 eine niedrighschwellige, weisungsunabhängige Einrichtung im Sinne einer Ombudsstelle. Ziel ist es, Diskriminierungsereignisse aufzunehmen, Sachverhalte zu klären, die Diskriminierungsrelevanz zu eruieren und mit den Ratsuchenden Interventionen festzulegen. Das Instrumentarium der Interventionen umfasst dabei, je nach Spezifik und Eskalationsstufe, die Einzelfallberatung und Verweisberatung sowie alle Formen der Einigungsunterstützung bzw. Schlichtungsversuche. Dies geschieht über das Anfordern von Stellungnahmen, Gesprächsbegleitungen, Gesprächsmoderationen, Mediation und Coaching.

Die Beratungsleistung orientiert sich schwerpunktmäßig am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mithin den Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben und bei zivilrechtlichen Massengeschäften. Im AGG nicht aufgeführte Merkmale, wie sozialer Status, werden in der Beratung ebenfalls berücksichtigt. Neben der Intervention ist fallbezogen das Thema Empowerment eine wichtige Säule der Beratungsleistung. Durch Wissensvermittlung bzgl. der (auch rechtlichen) Möglichkeiten und Vorgehensweisen, werden Betroffene in ihren Handlungskompetenzen individuell gestärkt, um eigene Interessen durchzusetzen.

Sollten darüber hinaus Ratsuchende massive psychische Belastungen aufweisen oder ein Bedrohungsverhalten vorliegen, so ist die Beratungsstelle als Teil des sogenannten „Bedrohungsmanagements Nürnberg“ gut an das regionale Hilfesystem angebunden.

Darüber hinaus erlaubt die strategische Auswertung der Beratungsfälle diskriminierende Strukturen, sei es in Institutionen oder im Alltag, zu identifizieren und zu bearbeiten. So ist die Stelle, neben der Beratungstätigkeit, eingebunden bei der Entwicklung der Diversitätsstrategie der Stadtverwaltung und kann dabei Impulse sowohl nach innen in die Verwaltung im Sinne der Entwicklung einer diskriminierungskritischen Institution als auch nach außen in die Stadtgesellschaft geben.

Positiv zu verzeichnen ist zudem, dass die Stelle von diversen Organisationen, wie bspw. Hochschulen, Kommunen, Kliniken, Arbeitgebern, Betriebs-/Personalräten und NGO's beratend in Anspruch genommen wurde. Dies zeigt einerseits den Handlungsbedarf in der jeweils eigenen Organisation, Anlaufstrukturen oder Handlungskonzepte für Diskriminierungsvorfälle zu etablieren, andererseits das Vertrauen in die Expertise und Erfahrung der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg. Mit dieser Form der Beratung von Organisationen gelingt es, einen Beitrag zu einem nachhaltigen Strukturaufbau zu leisten.

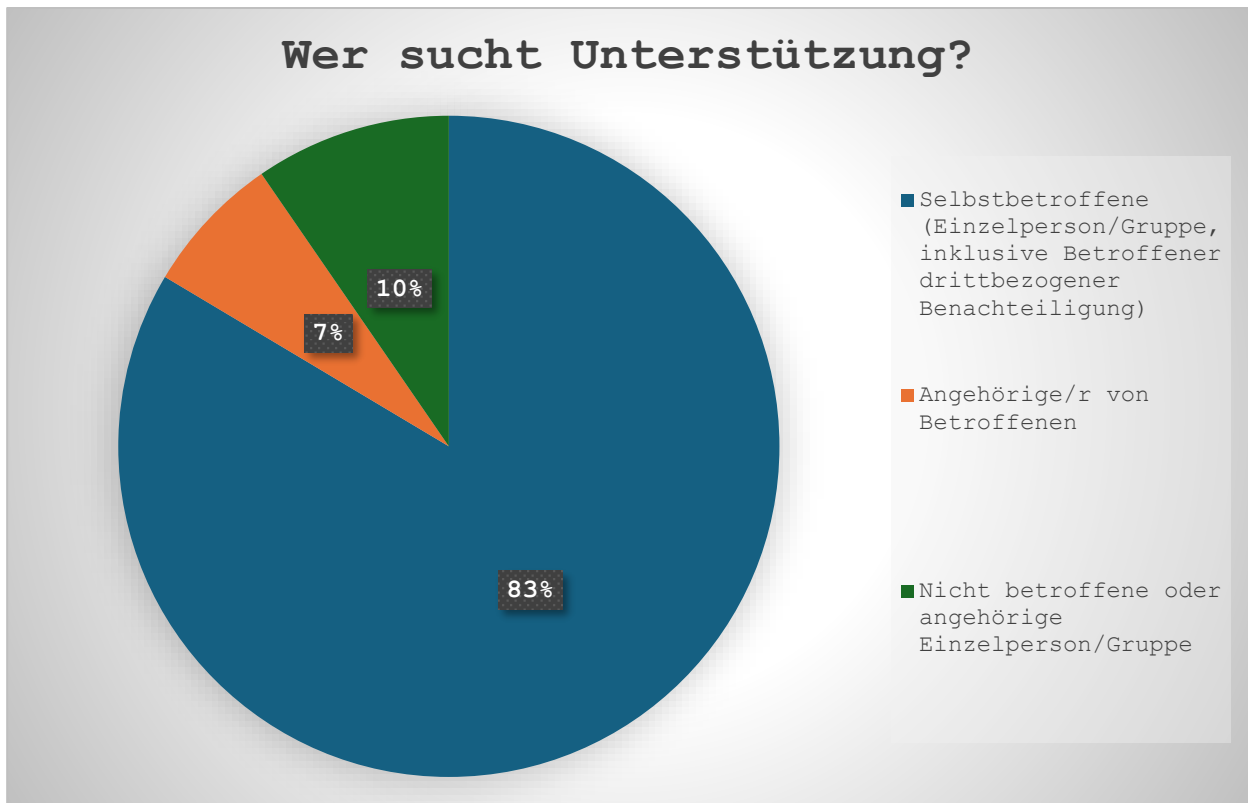
Das Menschenrechtsbüro setzt mit dem Angebot einer Antidiskriminierungsstelle (AD-Stelle) nicht nur einen zentralen menschenrechtlichen Auftrag um, sondern leistet einen wichtigen Beitrag zur Konfliktlösungs- und Friedensarbeit in der Kommune. Dies kann das Vertrauen in die demokratischen Strukturen befördern und Wege für ein respektvolles und tolerantes Miteinander stärken. Dies ist vor dem Hintergrund der aktuellen geo- wie gesellschaftspolitischen Herausforderungen ein nicht zu unterschätzender Wert.

1. Das Beratungsangebot

Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2023 und 2024. Im Jahr 2023 verzeichnete die Stelle 172 Einzelfallanfragen mit einer Summe von 425 Kontaktaufnahmen. Für 2024 nutzten 175 Personen das Beratungsangebote mit einer Summe 450 Kontaktaufnahmen. Eine AGG-Relevanz lag in 59% der Fälle vor.

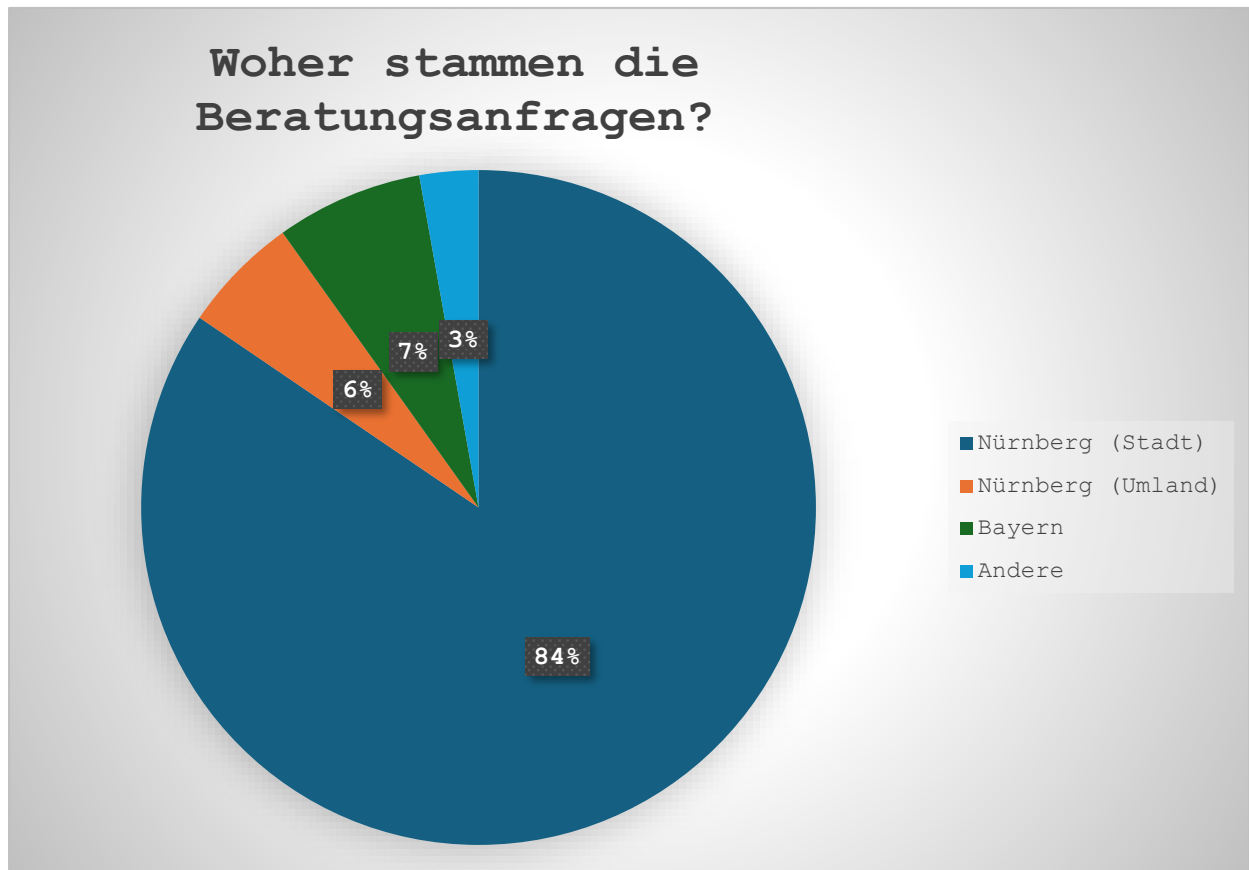
Im Vergleich zu den Vorjahren bildete 2023 das erste Jahr, in welchem die Anzahl der Beratungsanfragen leicht rückläufig war. Grund hierfür könnte die Entstehung der vier weiteren freien Antidiskriminierungsberatungsstellen in Bayern sein, die durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert werden. Dies machte es für die Kommune erstmals möglich, Fälle weiterzuvermitteln bzw. hatten Ratsuchende erstmals Wahlfreiheiten, wo sie eine Beratung in Anspruch nehmen möchten, in der Kommune oder bei unabhängigen Stellen.

Abbildung 1: Wer sucht Unterstützung



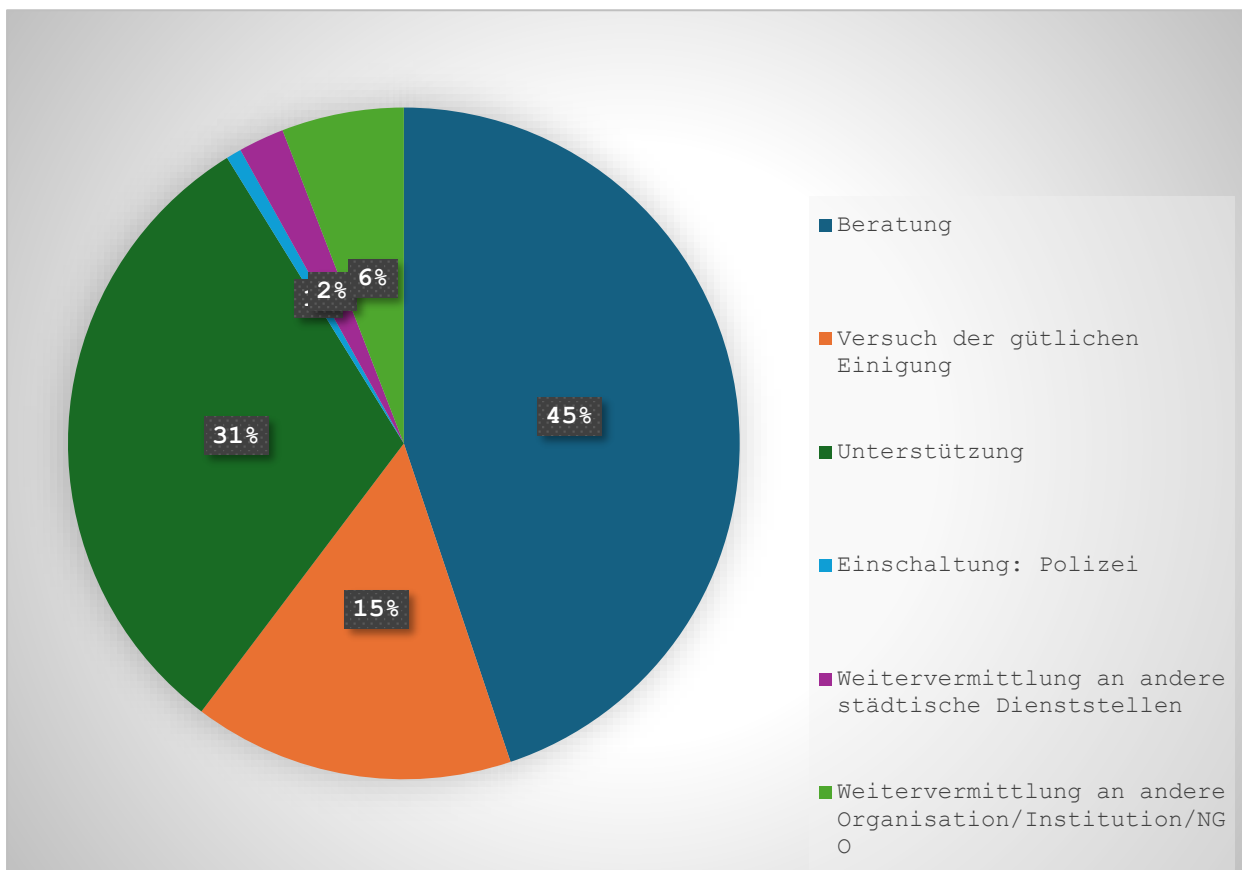
Die Grafik zeigt, in der Regel sind es Betroffene selbst, die sich Unterstützung suchen, aber auch Angehörige oder Menschen, die eine Diskriminierung beobachtet haben, wenden sich mit Beratungsbedarf an die Stelle.

Abbildung 2: Ort der Anfragen



Zu 84% kommen die Anfragen aus dem Stadtgebiet Nürnberg. Durch die neu entstandenen Stellen in Bayern war es möglich, die überregionalen Anfragen 2023 und 2024 weiterzuvermitteln. Bundesweite Anfragen werden direkt an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwiesen.

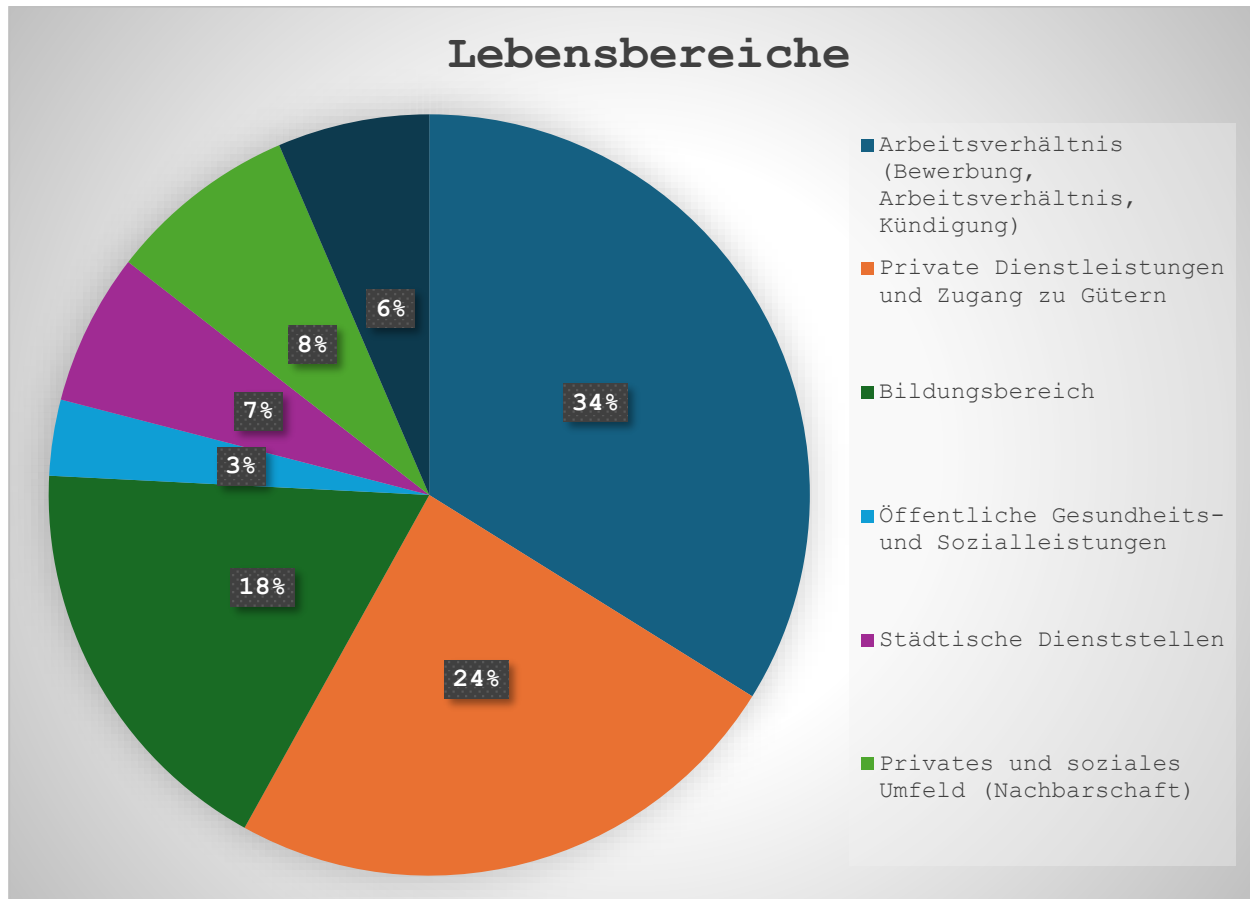
Abbildung 3: Interventionen



Die Abbildung zeigt auf, dass neben der ausführlichen Einzelfallberatung in knapp der Hälfte der Fälle weitere Interventionsmaßnahmen durchgeführt werden. Unterstützungsleistungen und Versuche einer gütlichen Einigung beinhalten in der Regel als ersten Schritt die Einholung von Stellungnahmen oder eine telefonische Kontaktaufnahme mit der mutmaßlich diskriminierenden Partei. Daran anschließen kann die Durchführung von Gesprächen mit beteiligten Parteien oder die Einleitung eines Mediationsverfahrens. In einigen Fällen erfolgte die Empfehlung, rechtliche Schritte einzuleiten.

In allen Fällen, bei denen eine Stellungnahme angefordert wurde, erfolgte eine Reaktion. Allein die Anforderung einer Stellungnahme löst bereits einen Reflexionsprozess aus. Anfangs werden „Diskriminierungsvorwürfe“ häufig abgewehrt; als Begründung wird auf eine fehlende Absicht oder auf ein vorhandenes diverses Team abgestellt. Gleichwohl gelang es in allen Fällen klarzustellen, wann von einer Diskriminierung auszugehen ist, und Handlungsbedarf besteht. Im Ergebnis: In 90% der Beratungsfälle, in denen eine Stellungnahme angefordert wurde, konnte eine Lösung gefunden werden. Lösungen können sein: eine Entschuldigung oder Entschädigungsleistung, eine Abmahnung oder sogar Kündigung der diskriminierenden Person, die Durchführung von Schulungen oder Mediationsgespräche, die einen Perspektivwechsel auf das Geschehen möglich machen oder die Erarbeitung von Leitlinien zum Umgang miteinander im Betrieb oder im Verein.

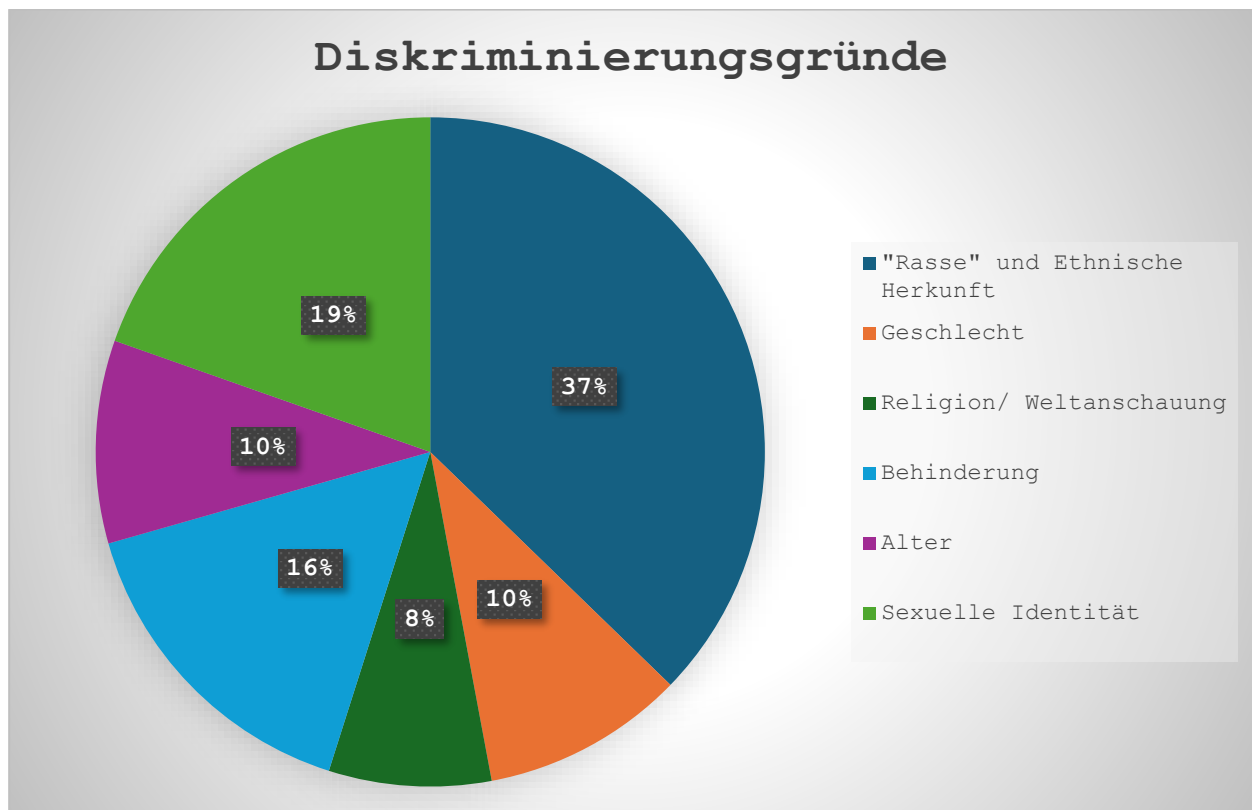
Abbildung 4: In welchen Lebensbereichen wurde Diskriminierung erlebt?



Im Auswertungszeitraum betrafen die Beratungsanfragen mit 34% zum größten Teil die Arbeitswelt, hier waren insbesondere die Beschäftigungsbedingungen Gegenstand der Beratung. Ausgeprägter als im Vergleich zu den Vorjahren waren zudem die Themen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und der Bildungsbereich. Im Bildungsbereich konnten im Jahr 2023 und in den ersten drei Quartalen 2024 mit 18% die höchste Anzahl an Anfragen seit Bestehen der Stelle, verzeichnet werden. Im Bereich Bildung betrafen die Anfragen den Bereich der Kindertagesstätten, Schulen und Berufsschulen.

Eine auffallend deutliche Zunahme von Meldungen beziehen sich auf den öffentlichen Raum. Hier empfiehlt es sich, das private Umfeld, welches Nachbarschaftskonflikte abbildet, und den öffentlichen Raum zusammenzufassen, was damit das viertgrößte Handlungsfeld mit 14% der Anfragen ausmacht.

Abbildung 5: Phänomenbereiche der Diskriminierung



Seit Gründung der Stelle bilden gemeldete Vorfälle zu Diskriminierung aus rassistischen Gründen die Spitze. Hier sind insbesondere anti-schwarzer und antimuslimischer Rassismus zu nennen. Meldungen zu Antisemitismus und Antiziganismus gehen vorrangig bei den spezifischen Anlaufstellen wie der Melde- und Informationsstelle zu Antiziganismus (MIA) und der Recherche und Informationsstelle zu Antisemitismus (RIAS) ein. Dies gilt ebenso bei der Geschlechterdiskriminierung; hier wenden sich Frauen häufiger an Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsstellen, sowohl innerbetrieblich als auch in der Kommune. Zugenommen haben vor allem Beratungsanfragen aus dem Bereich Behinderung und Geschlechtsidentität/sexuelle Orientierung. Erstmals wurden außerdem Anfragen aus dem Bereich Alter verzeichnet, hier macht sich zunehmend der Ausschluss bestimmter Altersgruppen aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung bemerkbar.

Beispiele aus der Beratungspraxis:

Altersdiskriminierung

- Mehrfach haben sich ältere Menschen über die Deutsche Bundesbahn beschwert, da künftig der Ticketerwerb, genauso wie BahnCards, ausschließlich digital erfolgen soll. Für viele bedeutet dies ein Ende ihrer Teilhabemöglichkeiten. Das Thema ist bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bekannt, hier wird versucht eine Lösung zu erarbeiten.
- Verweigerung von Kreditanfragen aufgrund des Alters

Nachbarschaftskonflikte/Konflikt im öffentlichen Raum:

- Eine Besucherin einer städtischen Einrichtung kippt einem anderen Besucher mit zugeschriebener anderer Herkunft unvermittelt und ohne jeglichen vorherigen Kontakt, Wasser über den Kopf, dazu äußert sie rassistische Parolen.
- Eine Familie muslimischen Glaubens wird von ihrer Nachbarin regelmäßig aggressiv bedroht und rassistisch beschimpft, die Kinder der Familie haben Angst, wenn sie der Nachbarin im Haus begegnen. Einer Familie aus Syrien werden regelmäßig gefüllte Hundekotbeutel in den Briefkasten gelegt.
- Muslimische Studentinnen mit Kopftuch werden in der U-Bahn bespuckt.
- Standbetreiber*innen des Christopher Street Days wurden beim Aufbau und während der Veranstaltung von einer Gruppe mehrfach körperlich bedroht und queerfeindlich beschimpft. Regenbogenfahnen wurden verbrannt.

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen/Arbeitsmarkt

- Ein medizinischer Fachangestellter wollte einen Kunden behandeln, dieser verweigerte mit einer queerfeindlichen Äußerung aufgrund der vermuteten Homosexualität des Fachangestellten die Behandlung.
- Russischen Staatsbürgern wird die Kontoöffnung bei einer Bank, mit dem Verweis auf ihre russische Staatsangehörigkeit, verweigert.
- Im Arbeitskontext wurden Fälle von Mobbing und Diskriminierung aus rassistischen, queerfeindlichen sowie geschlechtsspezifischen Gründen, vorrangig zwischen Kolleg*innen, gemeldet. Auffallend ist hier, dass es noch große Unsicherheiten zur Verantwortlichkeit der Arbeitgeber*innen gibt, diese Konflikte zu bearbeiten, trotz des klaren Schutzauftrags aus dem AGG. Auch im Arbeitskontext gab es zwei Anfragen zur Altersdiskriminierung. Diese bezogen sich auf eine Ungleichbehandlung gegenüber jüngeren Kolleg*innen beim Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten und eine schlechtere Entgelteingruppierung.

Fazit: Einordnung der Beratungsanfragen in den aktuellen Kontext

Deutlich hervor sticht im Beratungszeitraum die alarmierende Zunahme an Formen von Alltagsrassismen und Hasskriminalität im öffentlichen Raum. Noch nie seit Berichtslegung, gab es solch eine Häufung offen ausgelebter Bedrohung gegenüber Minderheiten. Dies kann durchaus begründet liegen in einer politischen Situation, welche die Grenzen des Sagbaren deutlich verschoben hat und Schuldzuweisungen an generellen Missständen in die Verantwortlichkeit einzelner Gruppen wie Migrant*innen, Bürgergeldempfänger*innen und queeren Menschen adressiert. Nürnberg bildet dabei keine Ausnahme, sondern bestätigt einen bundesweite Entwicklung, wie die jüngste Autoritarismusstudie: Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen“ vom November 2024 ([Leipziger Autoritarismus-Studie 2024 | Heinrich-Böll-Stiftung](#)) oder der Report der Europäischen Grundrechteagentur FRA zu „Being Muslim in the EU“ zeigen. [Muslime in Europa zunehmend Opfer von Rassismus und Diskriminierung | European Union Agency for Fundamental Rights](#)

Diese Fälle von Alltagsrassismen und Hasskriminalität sind nicht über das AGG zu bearbeiten. Hier liegen teilweise strafrechtlich relevante Sachverhalte vor. Den Weg einer Anzeige gehen jedoch wenig Ratsuchende, da erfahrungsgemäß viele Verfahren eingestellt werden. Dies zeigt auf, dass spezifische Gruppen von Menschen in Nürnberg einem gewissen Maß an gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ausgesetzt sind, welche nicht ausreichend über rechtliche Maßnahmen gefasst werden können, die Menschen dennoch in ihrer Identität und Würde verletzt. Hier gilt es andere Weg der Unterstützung und des Empowerments für die Betroffenen zu finden. Dies erfordert aber auch, die Verantwortlichkeit an die Gesamtgesellschaft zum Umgang miteinander zu adressieren und nicht zuletzt als politisch Verantwortliche und Verwaltung, klar Haltung zu beziehen.

Die Zunahme an Konflikten im Arbeitsleben kann ggf. in Bezug auf das Ende der Coronamaßnahmen und damit einhergehend der Rückkehr in den Büroalltag gesehen werden. Bereits vor Corona war der Arbeitskontext immer wieder Gegenstand der Beratung. Positiv hervorzuheben ist im Arbeitskontext die deutlich erhöhte Bereitschaft aller Beteiligten, in Gespräche oder Mediationsverfahren zu gehen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Erfreulich erscheint weiter die geringe Anzahl an Beschwerden über die Verwaltung, hier scheint die klare Haltung der Stadtspitze sowie Maßnahmen zur Bearbeitung von Diskriminierungsfällen und die insgesamt interkulturelle und diversitätssensible Öffnung der Verwaltung, Früchte zu tragen. Dieser Eindruck wird insofern bestätigt, da es auch bei den neu entstandenen, unabhängigen Stellen in Bayern nicht zu einer Häufung von Beschwerden über die Verwaltung gekommen ist. Es liegt also nicht daran, dass Menschen sich keine Unterstützung bei einer kommunalen Stelle suchen möchten.

Für den Bereich der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen im Bildungsbereich zeigt sich, dass es noch keine einheitlichen Strukturen gibt. In jeder Kontaktaufnahme mit Schulen war es nötig, Ansprechpersonen vor Ort zu finden und ein gemeinsames Verständnis zu Diskriminierung und zum Umgang damit zu erarbeiten. Noch schwieriger ist es für Personen, hier vor allem Eltern/Erziehungsberechtigte, deren Anliegen nicht innerhalb des Schulsystems Gehör findet, eine geeignete Anlaufstelle zu finden. Die kommunale AD-Stelle ist hier insofern nicht geeignet, da das öffentliche Schulsystem nur im Bereich der Arbeitgeberfunktion über das AGG abgedeckt ist. Empfehlenswert erscheint es deshalb eine zentrale Anlaufstruktur zu etablieren, die einerseits Schulen bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen unterstützt und damit entlastet und zum zweiten eine Anlaufstelle für alle diejenigen bietet, die innerhalb des Systems zunächst keine Unterstützung suchen möchten.

2. Präventive Maßnahmen und Strukturveränderungen

Neben der Einzelfallberatung ist es elementare Aufgabe der kommunalen AD-Arbeit, in Strukturverbesserungen und präventiven Maßnahmen zu investieren. Nachstehende Maßnahmen konnten im Berichtszeitraum umgesetzt werden.



2.1 „Diskriminierungsmelder“

Neu eingerichtet wurde im Jahr 2023 der sogenannte „Diskriminierungsmelder“. Das digitale Tool, welches auf der Website des Menschenrechtsbüros der Stadt Nürnberg eingebunden ist, eröffnet Bürger*innen die Möglichkeit, Diskriminierungsfälle rein digital zu melden. Ein Vorteil der digitalen Meldung ist, Sachverhalte nicht einfach per E-Mail mitzuteilen, sondern durch strukturierte Abfrageoptionen werden bereits erste Zuordnungen möglich. Neben Art des Vorfalls (Beleidigung, Belästigung, Bedrohung, Diskriminierung), können der Ort, die Zeit, der Bereich (Arbeitsleben, Wohnungssuche, öffentlicher Raum etc) sowie vermutetes Merkmal (Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität, sozialer Status) gemeldet werden. Bürger*innen können Fälle zudem komplett anonym, also rein zu statistischen Zwecken weitergeben oder mit dem Wunsch einer Bearbeitung. Die Angabe von Kontaktdaten ist nur dann erforderlich, wenn eine Beratung und Bearbeitung des Falls gewünscht ist.

Der Diskriminierungsmelder wurde über die sozialen Medien und gesonderte Flyer beworben, das Angebot wird inzwischen gut genutzt. Fast die Hälfte aller Anfragen laufen über den Diskriminierungsmelder ein. Die Mehrheit der Ratsuchenden, über 90 %, wünschen dabei eine Beratung zu ihrem gemeldeten Vorfall und nur ein Bruchteil der Meldungen wird für rein statistische Zwecke weitergegeben.

2.2 Fortbildungsangebote zur Aufklärung und Sensibilisierung zu Antidiskriminierungsarbeit und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ein wesentlicher Baustein des Präventionsansatzes besteht in der Aufklärungs- und Informationsarbeit zum AGG und zum Thema Antidiskriminierung. Der Schulungsbedarf ist enorm, auch 18 Jahre nach Inkrafttreten des AGG kennen viele Menschen ihre Rechte nicht bzw. Interventionsmöglichkeiten, die ihnen zur Verfügung stehen. Genauso zeigt sich bei Institutionen, dass sie sich mehr Handlungssicherheit zum Thema wünschen bzw. eigene Strukturen implementieren möchten und hier unsere Beratung in Anspruch nehmen. Im Jahr 2023 wurden 13 Workshops, Vorträge und Inputs zum Thema Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Antidiskriminierung, Antirassismus und Queerfeindlichkeit angeboten und durchgeführt. Im Jahr 2024 wurden in den ersten drei Quartalen bereits 17 Vorträge, Podiumsteilnahmen

und Workshop durchgeführt. Die Workshops beinhalten Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende, Beschäftigte in Institutionen und Kliniken aber auch in Vereinen, bei zivilgesellschaftlich Engagierten und an Schulen genauso wie Hochschulen. Inputs wurden zudem bei großen Universitätstagen z.B. zur Zukunft der Antidiskriminierungsarbeit in Göttingen oder bei Fachveranstaltungen der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gehalten.

2.3 Das sogenannte „Brandschutzkonzept Diskriminierung“ ein Awarenesskonzept für Kulturbetriebe

Die Beauftragte arbeitete mit am „Brandschutzkonzept Diskriminierung“, einer Initiative von Akteur*innen der Nordkurve Nürnberg e.V., Kulturschaffenden sowie Antidiskriminierungs- und Antirassismustrainer*innen. Hier wurde gemeinsam ein Schutz- und Schulungskonzept für den Kulturbetrieb entwickelt. Ziel ist es, Veranstalter*innen für die Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung im Nachtleben bzw. bei (Groß-)Veranstaltungen einerseits zu sensibilisieren und andererseits konkrete Handlungsstrategien bei Vorfällen einzuüben. Bei der Durchführung erster Pilotworkshops konnten Veranstalter*innen aus der LUISE e.V., Kulturwerkstatt auf AEG, des CSD-Vereins Nürnberg e.V., des Künstlerhauses und des Stadtteilzentrums DESI geschult werden. Teilnehmende bestätigten den Bedarf an Schulungen, da es sowohl im Nachtleben als auch auf den CSD-Veranstaltungen zu sexuellen Übergriffen oder rassistischen wie queerfeindlichen Beleidigungen kommt.

2.4 Evaluation der Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Nürnberg

Ursprünglich zum 10jährigen Jubiläum der kommunalen Antidiskriminierungsstelle sollte ein Evaluationsgespräch mit Expert*innen aus Verwaltung, Wissenschaft und Praxis durchgeführt werden. Aufgrund von Corona fand dies erst 2023 zum zwölfjährigen Bestehen der AD-Stelle Nürnbergs statt. An diesem Fachgespräch nahm die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Ferda Ataman, teil, ebenso wie Vertreter*innen aus der Kommune, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Expert*innen aus der Praxis teil. Die Wichtigkeit einer politischen und normativen Rückendeckung für kommunale Antidiskriminierungsarbeit wurde bestätigt. Bei Antidiskriminierungsarbeit handelt es sich nicht um einen Minderheitenschutz oder Klientelismus, sondern um Friedensarbeit für die Kommune und um die Einlösung grund- und menschenrechtlicher Standards für die Stadtgesellschaft. Das Fazit für Nürnberg fällt grundsätzlich positiv aus, viele Strukturen und Verfahren sind etabliert und die Stelle genießt ein Vertrauen in Stadtverwaltung und -gesellschaft. Fortentwicklungsmöglichkeiten bestehen vor allem hinsichtlich der Ressourcen. Empfohlen wurde die Schaffung eines unabhängigen, psychosozialen Antidiskriminierungsangebots ebenso wie weitere Personalkapazitäten für die Stelle, da insbesondere Kommunen, neben der Beratung, auch strukturelle Prozesse ändern können. Hier ist das Wirken einer Stadtverwaltung zielführend.



2.5 Stärkung verwaltungsinterne Strukturen

Dienstvereinbarung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung für die Stadtverwaltung

Innerhalb der Verwaltung ist es 2023 nach langen Verhandlungen gelungen, eine eigene Dienstvereinbarung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verabschieden. Erarbeitet wurde die Dienstvereinbarung in Zusammenarbeit des Personalrats, der Gleichstellungsstelle und der Beauftragten für Diskriminierungsfragen. Enthalten sind Begriffsbestimmungen, genaue Verfahren zum Vorgehen bei Diskriminierungsfällen und Fällen von sexueller Belästigung sowie die Schaffung der AGG-Beschwerdestelle nach §13 AGG. Um die Dienstvereinbarung innerstädtisch bekannt zu machen wurden begleitend Informationsflyer erstellt, die in allen Dienststellen verteilt sowie im Intranet den Beschäftigten zugänglich gemacht. Zusätzlich hat die Beauftragte für Diskriminierungsfragen ein Schulungskonzept für die Stadtverwaltung zur Dienstvereinbarung entwickelt. Das Angebot ist im Städteakademiefortbildungsprogramm verstetigt und wurde bereits 2023 und 2024 durchgeführt.

Dienstvereinbarung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung für die Kommunale Verkehrsüberwachung

Die Kommunale Verkehrsüberwachung (KVÜ) wurde ebenfalls bei der Erarbeitung einer eigenen Dienstvereinbarung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung unterstützt, die Verabschiedung der Dienstvereinbarung für die KVÜ erfolgte 2024. Ein Baustein beinhaltete die Schulung aller Beschäftigten der KVÜ zu Diskriminierung; dies erfolgte durch das Menschenrechtsbildungsteam des Menschenrechtsbüros.

Nürnberg schließt sich Kampagne an - Ächtung des N-Worts und Z-Worts

Die Stadt Nürnberg hat sich der Kampagne zur Ächtung des N-Worts durch einen Beschluss des Nürnberger Stadtrats im März 2024 angeschlossen. Konkret gilt ab sofort die Selbstverpflichtung der Stadtverwaltung, jegliche Form von rassistischem und diskriminierendem Sprachgebrauch in mündlicher und schriftlicher Form zu vermeiden, dies gilt insbesondere für das N-Wort und das Z-Wort. Hervorzuheben ist das N-Wort als sprachliches Machtinstrument aus der Kolonialzeit, das dazu diente, rassistische Unterscheidungen und Machtverhältnisse zu festigen sowie unterdrückende Strukturen zu unterstützen. Diese historischen Erfahrungen sind noch immer im kollektiven Bewusstsein verankert und wirken sich auf das tägliche Leben vieler Menschen aus. Das „N-Wort“ ist eng mit tief verwurzelten Vorstellungen von Leid, Diskriminierung, Gewalt, Ungleichheit und Entmenschlichung verbunden, die von vielen Schwarzen Menschen und People of Color (PoC) erfahren wurden und weiterhin erfahren werden. Diese Begriffe sind mit rassistischen Stereotypen verknüpft, die eine schädliche und dehumanisierende Wirkung haben. Diese können schwerwiegende psychische Folgen für Betroffene haben, einschließlich Ohnmachtserfahrungen und dem Gefühl der Entfremdung von der Gesellschaft. Im Rahmen der Umsetzung der Ziele der Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft der Vereinten Nationen soll das „N-Wort“ künftig in Nürnberg geächtet werden. In diesem Zuge soll auch das „Z-Wort“ geächtet werden.

Auch hier gehört es zur Alltagserfahrung für Sinti und Roma mit dem „Z-Wort“ als Fremdbezeichnung konfrontiert zu sein. Dieses hat ebenfalls eine lange Geschichte der Entmenschlichung, es ist eng verbunden mit der Verfolgung und dem Genozid im Nationalsozialismus. Die Ächtung soll dazu beitragen,



dass sowohl People of Color als auch Angehörige der Minderheit der Sinti und Roma in Nürnberg diskriminierungsfreier leben können. Mit dem Beschluss einhergehend, erfolgte zusätzlich die Beauftragung der Verwaltung zur Entwicklung einer Gesamtstrategie gegen Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung. Die Entwicklung der Gesamtstrategie wird 2025 erfolgen.

<https://nwortstoppen.de/>

2.6. Eingeworbene Fördermittel 2023 und 2024

1. Das Studienprojekt–„Standards für kommunale Antidiskriminierungsarbeit“

Gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Heidelberg ist die Beauftragte für Diskriminierungsfragen der Stadt Nürnberg Sprecherin des bundesweiten Netzwerks kommunaler Antidiskriminierungsstellen. Das Netzwerk besteht seit 2019 und versucht kommunale Antidiskriminierungsarbeit zu stärken und normieren, denn auffällig ist die Heterogenität in der Ausgestaltung kommunaler AD-Arbeit. Dies liegt u.a. an den fehlenden Rahmenbedingungen durch Bundes- oder Landesvorgaben. Um hier zu einer Standardisierung zu kommen, haben Nürnberg und Heidelberg gemeinsam mit der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus Gelder für die erstmalige Entwicklung von Standards für kommunale Antidiskriminierungsarbeit im Förderprogramm respekt.land der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beantragt und bewilligt bekommen. Die Erarbeitung der Studie und der Standards wurde an die Ramboll Management GmbH vergeben. Im Jahr 2023 wurden mehrere Termine, Erhebungsrunden und Interviews mit dem Netzwerk der kommunalen AD-Stellen, Betroffenen von Diskriminierung, mit Berater*innen freier Antidiskriminierungsstellen, Gleichstellungs-, Inklusions- und Integrationsbeauftragten durchgeführt und daraus Empfehlungen für gute kommunale Antidiskriminierungsarbeit entwickelt. Die Studie wurde im Juni 2024 vorgestellt. Sie legt einen Meilenstein, da hierin erstmals Empfehlungen für eine standardisierte, kommunale Antidiskriminierungsarbeit im Bundesgebiet vorgelegt wurden. Von der Umsetzung der Standards können sowohl Ratsuchende profitieren, da klar formuliert ist, was kommunale Antidiskriminierungsberatung

leisten kann, als auch die Verwaltungen, die sich strategisch mit Problemlagen vor Ort auseinandersetzen wollen. Nicht zuletzt trägt ein einheitliches Verständnis kommunaler Antidiskriminierungsarbeit zur Weiterentwicklung des gesamten Feldes im Bundesgebiet bei.

[Respektland - Startseite - Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen](#)



2. Start der unabhängigen Beratungsstelle M.U.T. (Mittel- und unterfränkische Themenstelle Diskriminierung)

Gemeinsam mit dem Ombudsrat Würzburg und dem Integrationsrat der Stadt Schweinfurt hat die Beauftragte für Diskriminierungsfragen Fördergelder im Rahmen des Projekts „respekt.land“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für den Aufbau einer unabhängigen und psychosozialen Beratungsstelle nach Standards des Antidiskriminierungsverbands Deutschlands eingeworben. Die beantragten Mittel für den Start ab 01.03.2023 in Höhe von 139.200 Euro wurden im Jahr 2023 bewilligt und so konnte die Beratungsstelle MUT, mit 2,5 Personalstellen mit Hauptsitz in Würzburg 2023 an den Start gehen. Nach Aufbau der Strukturen und Qualifizierung der Berater*innen



werden seit Oktober 2023 Beratungsfälle überregional bearbeitet. Mit der Schaffung einer Anlaufstelle, die es ermöglicht, auch psychosoziale Beratung zu erhalten, konnte in der Region ein weiterer Baustein einer umfassenden AD-Beratungsstruktur gelegt werden. Die Stelle wird jährlich über Fördergelder beantragt, unklar ist, wie es das Angebot nach Auslaufen des Bundesprogramms finanziert werden kann. Psychosoziale Beratungsarbeit, die Betroffene von Diskriminierungen längerfristig und auch anwaltlich unterstützen kann, ist ein elementares Angebot, welches Kommunen selbst nicht leisten können. Die Notwendigkeit eines solchen Angebots wurde in mehreren Studien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt und ebenso bei der Evaluation der AD-Struktur Nürnbergs zum 12jährigen Bestehen, thematisiert.

[MUT – Beratung gegen Diskriminierung](#)

2.7. Netzwerkarbeit

Bundesweit

Die Beauftragte für Diskriminierungsfragen ist seit 2020 gemeinsam mit der Stadt Heidelberg Sprecherin des bundesweiten Netzwerks kommunaler Antidiskriminierungsstellen. Das Netzwerk bestand 2020 aus 19 kommunalen AD-Stellen, inzwischen sind 37 Stellen im Netzwerk organisiert. Die Tätigkeit als Sprecher*innen umfasst die Durchführung der zweitägigen Jahrestreffen, die abwechselnd in Heidelberg und Nürnberg stattfanden, die Organisation des Netzwerks, die Beratung von Kommunen die eine Stelle neu aufbauen möchten oder die Beratung von neuen Stelleninhaber*innen genauso wie den Austausch und die Vernetzung mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und weiteren wichtigen Akteur*innen der AD-Arbeit zu stärken. 2024 ist es gelungen, den Sprecher*innenkreis um die Städte Hannover, Bonn und Augsburg zu erweitern.

Bayernweit

In Bayern gibt es kommunale Antidiskriminierungsstellen in Nürnberg, Erlangen, Regensburg, Augsburg, Ingolstadt und München. Dank der Förderung durch die Antidiskriminierungsstelle sind vier weitere überregionale und unabhängige Stellen hinzugekommen. Dies sind die MUT e.V. Beratungsstelle, die Melde- und Anlaufstelle MIA, Füreinander in Oberfranken FiO in Bad Alexandersbad und für Ober- und Niederbayern die Antidiskriminierungsberatung von AGABY e.V. und dem Bayerischen Jugendring. Auch hier wurde ein verstetigter Austausch organisiert und eine große Fachkonferenz zur Zukunft der Antidiskriminierungsarbeit in Bayern für November 2024 durch die unabhängigen Stellen in Kooperation mit den kommunalen Stellen durchgeführt.

Regional

2024 hat die Beauftragte für Diskriminierungsfragen erstmals zu einem Netzwerktreffen der neu entstandenen Antidiskriminierungsstellen an Hochschulen, der neu entstandenen psychosozialen Beratungsstelle MUT e.V., der neu entstandenen Melde- und Informationsstelle zu Antiziganismus MIA, dem Integrationsrat und dem Behindertenrat eingeladen. Ziel ist, die Anlaufstrukturen in der Region gut zu verzahnen und bekannt zu machen. Perspektivisch wird geplant, einen gemeinsamen Bericht der Beratungsstellen zu erstellen, um das Lagebild für Nürnberg umfassender darzustellen. Für das Lagebild sollen auch die Anfragen von RIAS zu Antisemitismus und der Gleichstellungsstelle zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung eingeholt werden.

3. FAZIT

Die Stadt Nürnberg übernahm mit der Einrichtung einer merkmalsübergreifend und intersektional arbeitenden Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2011 eine Vorreiterrolle in ganz Bayern. In den vergangenen 13 Jahren ist es gelungen, die definierten Diskriminierungsverbote in einem gewissen Umfang stärker in der Stadtgesellschaft und innerhalb der Verwaltung zu verankern sowie weitere, nachhaltige Angebote zu etablieren.

Die Nürnberger Stelle ist mittlerweile ein anerkannter Akteur der Antidiskriminierungslandschaft in Deutschland. Die Nürnberger Stelle profitiert dabei vom starken Rückhalt durch die Stadtspitze und -politik und der guten Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung. Nürnberg als Stadt des Friedens und der Menschenrechte lebt seinen Auftrag auf vielfältige Art und Weise und unterstützt die Anliegen aus der Antidiskriminierungsarbeit.

Dennoch gilt: Die Umsetzung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit bleibt sicherlich eine auf noch nicht absehbare Zeit zu leistende Aufgabe und der Weg zu einer diskriminierungsarmen Gesellschaft ist noch lang. Auch wenn nicht jede bei der Antidiskriminierungsstelle angezeigte individuelle Leiderfahrung als Unrechtserfahrung im Sinne der Gesetze einzustufen ist: Die Stadt Nürnberg zeigt mit dieser Einrichtung, dass sie den Schutz vor Diskriminierung ernst nimmt, dass die Vielfalt Nürnbergs eine Bereicherung darstellt und sie hier eine Gestaltungsverantwortung für sich sieht.

Impressum:

Stadt Nürnberg/Bürgermeisteramt
Stabsstelle Menschenrechtsbüro und Gleichstellungsstelle
Beauftragte für Diskriminierungsfragen
Christine Burmann
Fünferplatz 1
90403 Nürnberg

Fotos:

Flyer Mit Recht - Diskriminierungsfrei ... Barbara Bodenschatz / Stadt Nürnberg
Flyer Diskriminierung und jetzt: Katja Pelzner / Stadt Nürnberg
Grafik auf letzter Seite gehört zur Beratungsstelle MUT - Copyright: Beratungsstelle
MUT / Würzburger Bündnis für Demokratie und Zivilcourage e.V.
Großes Foto: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Cover Studie: Europäische Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR)