



JAHRESBERICHT 2025

Burmann, Christine

STADT NUERNBERG Beauftragte für Diskriminierungsfragen



Inhaltsverzeichnis

- 1. Das kommunale Antidiskriminierungsangebot der Stadt Nürnberg**
- 2. Die Beratungsarbeit im Jahr 2025**
- 3. Qualifizierungs- und Sensibilisierungsangebote**
- 4. Netzwerkarbeit**

Stadt Nürnberg
Stabsstelle Menschenrechtsbüro
Beauftragte für Diskriminierungsfragen
Christine Burmann
Fünferplatz 1
90403 Nürnberg

1. Das kommunale Antidiskriminierungsangebot der Stadt Nürnberg.

2011 hat Nürnberg als erste Kommune Bayerns eine Beratungs- und Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen als ein niedrigschwelliges, weisungsunabhängiges und kostenfreies Angebot eingerichtet. Ziel war und ist es, den Dreiklang aus Beratung, Prävention und Netzwerkarbeit in Nürnberg umzusetzen.

Im Bereich Beratung, können sich sowohl Bewohner*innen der Stadt Nürnberg als auch Beschäftigte der Stadtverwaltung kostenfrei und vertraulich beraten lassen. Das Angebot umfasst 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), mit 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 und weitere Merkmale werden in der Beratung ebenfalls berücksichtigt.

Zum Bereich der Präventionsarbeit gehört unter anderem die strategische Auswertung der Beratungsfälle. Dies dient dem Erkennen diskriminierender Strukturen, sowohl institutionell als auch gesellschaftlich und individuell. Die Erkenntnisse aus der Auswertung werden eingebunden in die Fortentwicklung der Diversitätsstrategie der Stadtverwaltung nach innen im Sinne der Entwicklung einer diskriminierungskritischen Institution, als auch nach außen in die Stadtgesellschaft.

Neben der Auswertung der Beratungsfälle schult und berät die Antidiskriminierungsstelle zum Antidiskriminierungsrecht und zum Aufbau diskriminierungssensibler Strukturen in Dienststellen und Organisationen. Mit dieser Form der Beratung gelingt es, einen Beitrag zu einem nachhaltigen Wissens- und Strukturaufbau zum Thema Antidiskriminierung im Stadtgebiet Nürnberg zu leisten.

Insgesamt hat sich das Feld der Antidiskriminierungsarbeit in den vergangenen Jahren enorm entwickelt, allein auf Bundesebene ist von 2019 bis 2025 die Anzahl von zehn kommunalen Antidiskriminierungsstellen auf inzwischen vierzig Stellen angewachsen und die Forschungssituation hat sich deutlich verbessert.

Im Rahmen der Netzwerkarbeit ist die kommunale AD-Stelle international in der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) aktiv, bundesweit als Sprecherin im Netzwerk kommunaler AD-Stellen, landesweit ebenfalls als stellvertretende Sprecherin in der neu gegründeten Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern und sie ist regional mit Akteur*innen der Antidiskriminierungsberatung Nürnbergs und Bayerns im Austausch.

Ziele der Netzwerkarbeit sind der Fachaustausch, die Qualifizierung und die Gestaltung des großen Themenfelds von demokratischem Zusammenhalt und Antidiskriminierung.

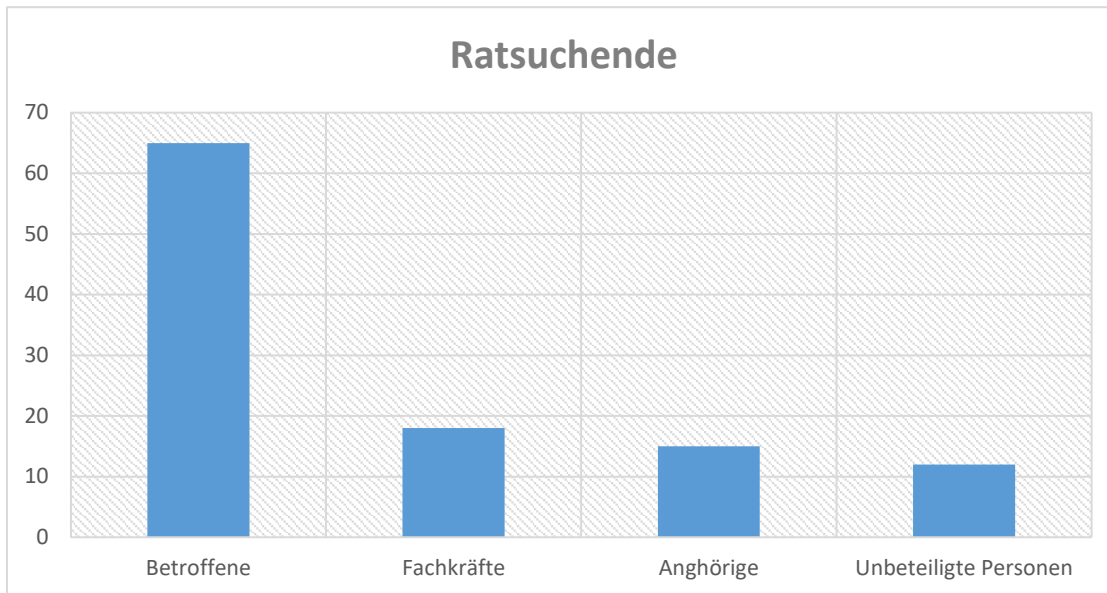
Das Menschenrechtsbüro setzt mit dem Angebot einer Antidiskriminierungsstelle (AD-Stelle) einen zentralen menschenrechtlichen und demokratischen Auftrag um.

2. Die Beratungsarbeit im Jahr 2025

Im Jahr 2025 haben 174 Ratsuchende das Beratungsangebot der kommunalen Stelle wahrgenommen. Die Anzahl der Kontakte in der Fallbearbeitung betrug dabei 368 Kontakte. Zu 78% kamen die Anfragen aus Nürnberg, 22% waren Ratsuchende aus Bayern bzw. dem Bundesgebiet. Im Vergleich zu den

Vorjahren bleiben die Zahlen auf hohem Niveau und dies trotz der zusätzlichen Angebote der vier freien Beratungsstellen, die in Bayern von 2023 bis 2025 durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert wurden.

Die Mehrheit der Ratsuchenden war selbst von einem Diskriminierungserleben betroffen, Unterstützung gesucht haben aber auch Fachkräfte, die beispielsweise in ihrer Institution und in ihrem Arbeitskontext Beratung beim Umgang mit Diskriminierungsfällen benötigten oder Angehörige von Betroffenen. Auch Personen, die als Zeugen relevant sein können, haben um Beratung ersucht.



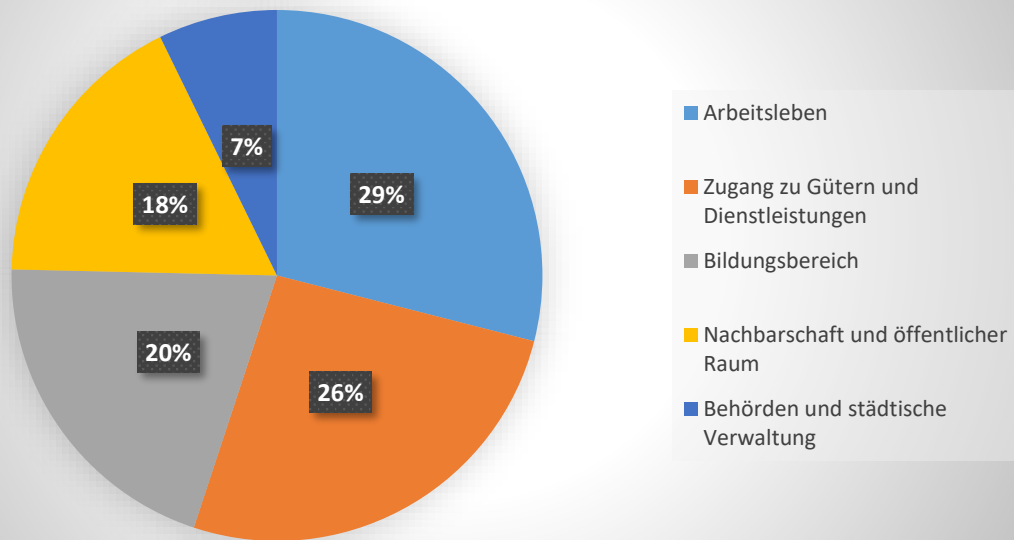
Detailauswertung der Anfragen.

Von den 178 Anfragen wurden 100 Anfragen detailliert ausgewertet. Die AGG-Relevanz insgesamt lag bei rund 60 % der gemeldeten Anfragen. Ein Großteil der Anfragen, die nicht dem AGG zugerechnet werden können, betrifft vor allem Ausschlüsse aufgrund des sozialen Status, hier insbesondere den Wohnungsmarkt, Beschwerden über Behörden oder den öffentlichen Bildungsbereich. Erstmals gab es 2025 mehr Anfragen zu Formen von Gewichtsdiskriminierung.

Aus welchen Bereichen stammen die Meldungen?

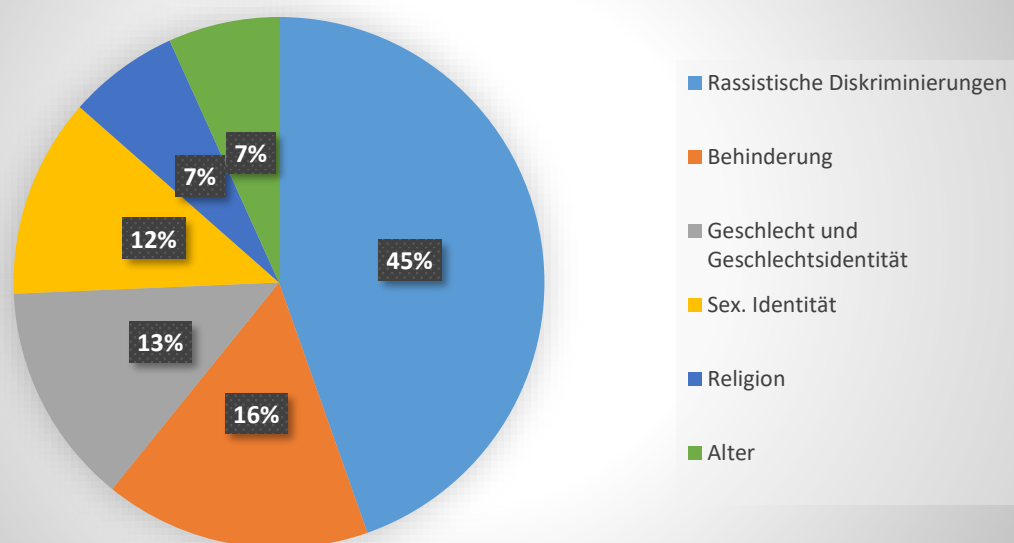
Wie schon im Jahr 2024 bezog sich der größte Teil der Anfragen auch 2025 auf das Arbeitsleben. Gemeldet wurden hier vor allem Formen von herkunftsbezogener/rassistischer Diskriminierung und Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung oder des Geschlechts.

Bereiche der Diskriminierung



Besorgniserregend sind die konstant hohen Meldungen zu rassistischer und herkunftsbezogener Diskriminierung, die den Hauptteil der Anfragen seit Beginn der Meldestelle bilden. Daraus abgeleitet wurden zwei Schwerpunkte der Präventionsarbeit gestärkt, zum einen die Aufklärung zu Formen rassistischer Diskriminierung aber auch die Handlungskompetenz, sowohl innerhalb der Verwaltung aber auch von Fachkräften und Menschen, die von Diskriminierung getroffen werden, zu stärken. In der Beratungspraxis zeigt sich zudem, dass Mehrfachdiskriminierungen wirken, wie zum Beispiel bei Herkunft und Geschlecht oder Religion und Geschlecht. In der Erfassung wird das Merkmal bzw. werden die Merkmale dokumentiert, welche die Ratsuchenden benennen.

Anfragen nach Merkmalen



Wie erfolgte die Fallbearbeitung?

Knapp zwanzig Ratsuchende wurden an Anwaltschaft, Polizei oder andere Fachberatungsstellen weitervermittelt. Alle anderen Anfragen wurden durch die Anforderung von Stellungnahmen, die Begleitung bei Gesprächen, das Verfassen von Schriftstücken, der Einleitung einer Mediation oder anderen Formen der Konfliktlösung bearbeitet.

Einordnung in das bundesweite Lagebild

Die Fallzahlen für Nürnberg ordnen sich in das bundesweite Lagebild der Antidiskriminierungsarbeit ein, vergleiche hierzu auch den Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder anderer Kommunen. ([Antidiskriminierungsstelle - Publikationen - Jahresbericht 2024](#) – letzter Aufruf 18.03.2026).

Aus der Beratungspraxis

Arbeitskontext:

Das Arbeitsleben hat sowohl 2025 als auch 2024 den größten Anteil der Beratungsanfragen abgebildet, hier berichteten Ratsuchende vor allem von belastenden Situationen im Beschäftigungsverhältnis. Gemeldet wurden abwertende, rassistische und sexistische Kommentare von Kolleg*innen und/oder Führungskräften. Sie reichten von der Aufforderung das Kopftuch doch im Betrieb abzulegen bis hin zu Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung, z.B. der Wegnahme von Aufgaben ohne geeigneten Ersatz.

Wohnungsmarkt besondere Herausforderung:

Der Zugang zu Wohnen stellte eine besondere Herausforderung dar, der über das AGG nicht begegnet werden konnte, da der größte Anteil der Ratsuchenden eine Wohnung wg. des Bezugs von Bürgergeld oder anderer Sozialleistungen verwehrt wurde. Unter Ratsuchenden macht sich hier eine gewisse Hoffnungslosigkeit breit, vor allem in Städten, in denen der Mietmarkt enorm unter Druck steht. Hier gilt es, das AGG entsprechend nachzubessern oder andere, regionale Lösungen zu finden.

Öffentlicher Schulbereich:

Im Bereich Schule/Bildung wurden Vorfälle sowohl zwischen Schüler*innen als auch von Lehrkräften und im Kollegium gemeldet. Beispiele sind Hänseleien, beleidigende Kommentierungen, rassistische Stereotype, die unbeantwortet bleiben oder, falls die Kommentare von Lehrkräften erfolgen, diese auch auf Bitte von Schüler*innen, bei ihrer Wortwahl bleiben. Der öffentliche Bildungsbereich fällt ebenfalls nicht unter den Schutzbereich des AGG, in Nürnberg werden Fälle von kommunalen Schulen an das städtische Schulreferat weitergegeben, in Fällen an staatlichen Schulen wird die Landesstruktur angefragt. Insgesamt deutet sich im Bildungsbereich der Bedarf an Unterstützungsstrukturen für Schulen, Lehrkräfte und Schüler*innen und Eltern an. Hier wäre die Einrichtung einer Anlaufstelle/Ansprechstruktur hilfreich.

Die Folgen von Diskriminierung für Betroffene, aber auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das Vertrauen in demokratische Prozesse und Institutionen sind immens, wie erstmals eine Sonderauswertung der Studie des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) im März 2026 zeigen konnte.

Folgen von Diskriminierungserfahrungen für Betroffene aus der Sonderauswertung der SOEP-Studie: „Wie Deutschland Diskriminierung erlebt“.

„Die Auswertungen zeigen deutlich, dass Diskriminierung negativ mit verschiedenen Indikatoren des Wohlergehens zusammenhängt.

- Es ist wahrscheinlicher, dass Menschen, die Diskriminierung erlebt haben, ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht einschätzen (24,7 Prozent) als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen (14,0 Prozent).
- Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Menschen mit Diskriminierungserfahrungen ängstlich, einsam oder traurig fühlen, ist doppelt so hoch wie bei Menschen, die keine Diskriminierung erlebt haben. Von Diskriminierung Betroffene sind zudem häufiger ärgerlich.
- Die Analysen zeigen klar, dass Diskriminierungserfahrungen negativ mit Zufriedenheit zusammenhängen: Personen mit Diskriminierungserfahrungen haben geringere vorhergesagte Zufriedenheitswerte als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen. Dies gilt für die Lebenszufriedenheit insgesamt und für einzelne Bereiche des Lebens.
- Diskriminierungserfahrungen bedeuten für Betroffene eine gesundheitliche und emotionale Belastung. Sie können zudem das Vertrauen in den gesellschaftlichen Zusammenhalt und Gefühle von Verbundenheit schwächen. Diskriminierte Menschen machen sich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit große Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt (42,8 Prozent) als Menschen ohne Diskriminierungserfahrungen (34,2 Prozent).
- Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich mit Deutschland verbunden fühlen, ist geringer als bei Menschen, die keine Diskriminierung erlebt haben.“

([Wie Deutschland Diskriminierung erlebt](#), S.21 – letzter Aufruf 18.03.2026)

Diskriminierungsschutz als Kommune wirksam umzusetzen, bedeutet auch, mit den Befunden aus der Beratungspraxis und der Netzwerkarbeit mit der Zivilgesellschaft zu arbeiten. Die AD-Stelle ist daher innerhalb der Verwaltung in Gremien eingebunden, in welchen die Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit strategisch fortentwickelt wird. Diversitätspolitik wird hier als: „eine politische und organisationale Strategie für mehr gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an allen relevanten gesellschaftlichen Handlungsfeldern mit dem Ziel der Stärkung des sozialen Zusammenhalts in einem demokratischen Verfassungsstaat verstanden.“ (Bruchhagen, Kara, Merx (2020): *Zwischen Professionalisierung und Politisierung: Diversity in Zeiten von Demokratie-Krise und wachsender sozialer Ungleichheit in: Diversity Management und seine Kontexte. S. 69-91. Budrich*). Hier werden Ansätze aus der Antidiskriminierungsarbeit mit Diversitätsstrategien verbunden. Den rechtlichen Rahmen bilden das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Das beinhaltet daneben auch die Umsetzung klarer Null-Toleranz-Politiken, strukturelle Analysen zu möglicherweise diskriminierenden Wirkungsmechanismen innerhalb der Verwaltung und klare Handlungsleitfäden.

3. Qualifizierungs- und Sensibilisierungsangebote

Interne Angebote

3.1. Satzung

2025 wurde gemeinsam mit dem Rechtsamt eine Satzung für die Antidiskriminierungsbeauftragung erarbeitet und im Juli 2025 dem Ältestenrat und Stadtrat zum Beschluss vorgelegt. Hier wurde die Unabhängigkeit der Stelle und deren Mandat festgeschrieben und durch die Verabschiedung bestätigt.

3.2. Gesamtstrategie für demokratischen Zusammenhalt und gegen Diskriminierung

Neben der Erarbeitung einer Satzung gehörte im Jahr 2025 die Mitarbeit an der Entwicklung einer Gesamtstrategie der Stadt Nürnberg für demokratischen Zusammenhalt und gegen Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus zu einer wichtigen Aufgabe. Die Gesamtstrategie hat die Gestaltung einer diskriminierungsfreien, rassismuskritischen und inklusiven Kommune zum Ziel, berücksichtigt werden hier die Empfehlungen der aktuellen Studie: Rassismus in deutschen Institutionen und institutioneller Rassismus in Deutschland. (*InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“*. 2024. *Abschlussbericht der InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“: Rassismus in deutschen Institutionen und institutioneller Rassismus in Deutschland*. Leipzig). Der Prozess umfasst die Steuerung und Mitarbeit in der Lenkungsgruppe, bestehend aus Mitgliedern der antragstellenden Fraktionen, Mitgliedern des Integrationsrats, der Zivilgesellschaft und der Verwaltung, sowie die Leitung zweier Arbeitsgruppen zur Entwicklung von Leitplanken für die Gesamtstrategie. Unterstützung erhält die Stadt Nürnberg hier durch die Europäische Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR), das Europäische Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie der Universität Graz (Uni-ETC) und dem Center for Human Rights der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg (CHREN).

3.3 Führungskräftequalifizierung zum Thema „Haltung“

Ebenfalls im Jahr 2025 wurde gemeinsam mit dem Personalamt und dem Sozialreferat das regulär bestehende Qualifizierungsangebot für Führungskräfte der Verwaltung, die sogenannten „Leadership-Häppchen“ zum Thema „Haltung“ konzipiert und umgesetzt. Haltung in der Führungskräfteverantwortung bedeutet, Werte, Verhalten und Entscheidungen vorzuleben und damit die Kultur und das Handeln im Team zu prägen.

Zentrale Aspekte sind u.a.:

- Wertorientierung, Vorbildfunktion und Menschenführung
- Haltung und Verantwortungsbewusstsein im Umgang mit Vielfalt

Referent*innen der Reihe waren u.a. Oberbürgermeister Marcus König, die Autorin Tupoka Ogette, Sozialreferentin Elisabeth Ries und Personalreferent Thorsten Brehm.

3.4 Qualifizierungs- und Sensibilisierungsangebote der Beauftragtenstelle

Darüber hinaus wurden für die Verwaltungsbeschäftigten Seminare zum Thema Diskriminierung und zur Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung selbst durchgeführt, Workshops und Impulsvorträge bei Dienststellenversammlungen gehalten und Workshops mit Themenschwerpunkten, z.B. „Rassismus und Diskriminierung in der Pflege“ oder „Geschlechtliche Vielfalt in der Beratungspraxis bei Behörden“ gegeben.

3.5 Angebote für die Stadtgesellschaft

Für die Stadtgesellschaft wurden ebenfalls kostenfreie Workshops und Vorträge zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Antidiskriminierung und Handlungsmöglichkeiten im Alltag angeboten. Das Angebot umfasste Vorträge an der Hochschule, offene Angebote zur Information zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Angebote für Vereine und Impulsvorträge z.B. bei Veranstaltungen wie den interkulturellen Wochen in Ansbach. Als ein Highlight soll die „Zivilcourage-Tram“, die das



Menschenrechtsbüro im Rahmen der Wochen gegen Rassismus aufs Gleis gebracht hat, genannt werden. In dem Workshop haben Mitarbeitende der VAG und Polizei ihr Schulungsangebot „Coolrider“ vorgestellt. Hier wurden Menschen, die in der „Zivilcourage-Tram“ eingestiegen sind, spezifisch geschult, um konkret Hilfe in Alltagssituationen im öffentlichen Nahverkehr oder öffentlichen Raum leisten zu können. Solche Situationen können z.B. rassistische oder sexistische Beleidigungen oder Bedrohungen sein. Informiert wurde darüber hinaus zu den Sicherheitsvorkehrungen im öffentlichen

Nahverkehr, wann Busfahrer*innen / Straßenbahnfahrer*innen einzuschalten sind und welche Rufsysteme es gibt.

4. Netzwerkarbeit

4.1 Das bundesweite Netzwerk kommunaler Antidiskriminierungsstellen

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

Ziele des Netzwerks:

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

Leistungen des Netzwerks:

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

Im Jahr 2025 fand das jährliche Netzwerktreffen der kommunalen Antidiskriminierungsstellen am 06./07.11 in Hannover statt.



Nürnberg ist seit Gründung des Netzwerks als Sprecherin in dem Gremium aktiv. Neben der Vernetzungsarbeit konnte durch den Sprecher*innenkreis bestehend aus Vertreter*innen der Städte Heidelberg, Hannover, Augsburg, Bonn und Nürnberg die 2024 begonnene Fortbildungsreihe durch eine Förderung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch in 2025 fortgeführt werden. Gemeinsam mit den strategischen Partnern Andreas Merx von ProDiversity und Timon Perabo vom IMAP-Institut wurden folgende Themen für die Qualifizierungsmodule erarbeitet und durchgeführt.

Qualifizierungsreihe für kommunale Antidiskriminierungsstellen (Auswahl)

- Beschwerdemanagement und rechtssichere Verfahren – Aufbau transparenter Strukturen für AGG-Beschwerdestellen
- Strategisches Wirken in der Verwaltung – Antidiskriminierung als Querschnitt verankern
- Diskriminierung durch Ämter & Behörden – Analyse struktureller Risiken und Entwicklung von Strategien und Handlungsempfehlungen
- Strukturelle Veränderungen erwirken – Fokus Diversity & Antidiskriminierung nachhaltig implementieren

Die Qualifizierungsreihe trägt dazu bei, die Handlungssicherheit kommunaler Antidiskriminierungsarbeit zu stärken und die strategische Steuerungsfähigkeit zu fördern; nicht zuletzt wird dazu beigetragen bundesweite Standards in die lokale Praxis zu übertragen.

4.2 respekt*land-Projekte in Bayern

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

Das bundesweite Förderprogramm respekt*land der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, unterstützte vom 01.03.2023 bis 31.01.2026 den Auf- und Ausbau zivilgesellschaftlicher und kommunaler Antidiskriminierungsberatungsstellen. Ziel war, ein möglichst flächendeckendes und standardisiertes Antidiskriminierungsberatungsangebot sicherzustellen.

In Bayern wurden folgende Projekte durch respekt*land gefördert:

- Antidiskriminierungsberatung des Landesverbands Deutscher Sinti und Roma (VDSR LV Bayern) – spezialisiert auf Antiziganismus

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

Leider hat das Land Bayern sich gegen eine Weiterförderung der Projekte entschieden, so dass die Strukturen im Januar 2026 weggebrochen sind. Die Forderung nach bayerischen Strukturen, die Vernetzung zwischen den bestehenden Angeboten wird über die Landesarbeitsgemeinschaft fortgeführt.

4.3 Vernetzung bayerischer kommunaler Antidiskriminierungsstellen

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

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

Es besteht die Notwendigkeit einer landesweiten Struktur und einer dauerhaften Finanzierung, um die Beratungsangebote zu sichern und weiter auszubauen. Die Vernetzung stärkt die fachliche Qualität der Arbeit vor Ort und in Bayern. Sie zeigt, dass kommunale Antidiskriminierungsstellen eine Schlüsselrolle spielen. Die Vernetzung wird fortan über die Landesarbeitsgemeinschaft fortgeführt.

4.4. Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern

Am 29.09.2025 wurde in Nürnberg die Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Bayern (LAG-Antidiskriminierung Bayern) als Zusammenschluss der Träger der professionellen Antidiskriminierungsberatung im Freistaat gegründet. Ziel der LAG ist es, die Rolle der Antidiskriminierungsberatung in einer vielfältigen Gesellschaft zu stärken, die öffentliche Wahrnehmung zu erhöhen und eine verbandsübergreifende fachpolitische Vertretung auf Landes- und Bundesebene zu gewährleisten. Zu den Aufgaben der LAG gehören insbesondere die Verbesserung des Informationsaustauschs, die Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen, die Erarbeitung gemeinsamer fachlicher Stellungnahmen sowie die Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen und Qualifizierungsangebote. Die Leitung liegt bei drei Sprecherinnen und Sprechern und deren Vertretungen. Aktiv sind im Leitungskreis AGABY, Fachstelle Demokratie und Partizipation beim Bayerisches Bündnis für Menschenrechte, WeAct und die kommunale Antidiskriminierungsstellen aus Augsburg und Nürnberg.

Für 2026 ist es gelungen, durch einen Förderantrag bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Gelder für die Einrichtung einer Geschäftsstelle für die Landesarbeitsgemeinschaft einzuwerben.

4.5 Mitarbeit im Lenkungsausschuss der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR)

Nürnberg ist Gründungsmitglied der ECCAR und arbeitet seither aktiv im Lenkungsausschuss der ECCAR sowie in spezifischen Arbeitsgruppen mit. Der 10-Punkte-Aktionsplan gegen Rassismus, den Kommunen erarbeiten und umsetzen müssen, wird aktuell im Rahmen des Prozesses der Entwicklung der Gesamtstrategie fortgeschrieben. Nürnberg beteiligt sich regelmäßig an den Vernetzungstreffen, auch mit Workshops oder Podiumsteilnahmen.



Podiumsdiskussion
während der
ECCAR-Konferenz in
Zürich 2025

Für alle Aktivitäten aus dem Bereich Queer im Jahr 2025 sei auf den neuen Aktionsplan Queeres Nürnberg verwiesen, der auf der Website des Menschenrechtsbüros zu finden ist.