Die Antidiskriminierungsstelle von IBIS e.V. in Oldenburg

Allgemeines und Zusammenfassung der Arbeit

von 2022 bis 2024

IBIS

Stand 11/2025

Inhalt

1 Auftrag und Bedeutung: Die Antidiskriminierungsstelle bei IBIS e.V. 1
1.1 Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle in Kürze 1
1.2 Gesellschaftlicher und rechtlicher Rahmen von Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland 1
1.3 Mandat und Zielsetzung der Beratungsstelle 3
2 Zahlen, Daten, Fakten: Umfang und Entwicklung der Arbeit zwischen 2022 und 2024 . 4
2.1 Anzahl der Ratsuchenden / Beratungsfälle 4
2.2 Einzelfallberatungen in der Stadt Oldenburg im Detail 5
3 Arbeitsweise und Kooperationen 8
3.1 Beratungsgrundsätze 8
3.2 Das Beratungskonzept der ADS Oldenburg 8
3.3 Teamstruktur 9
3.4 Qualitätssicherung 10
3.5 Kooperationen und Netzwerke 10
4 Weitere Handlungsfelder der ADS: Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit 12
4.1 Bildungsarbeit 12
4.2 Öffentlichkeitsarbeit der ADS 12
5 Wirkung der ADS von IBIS e.V. 14
6 Herausforderungen und Bedarfe 15
7 Perspektiven und Empfehlungen an die Politik 17
8 Fazit: Warum Förderung jetzt notwendig ist 19
9 Ausblick auf 2025 19
10 Dank und Einladung zur Zusammenarbeit 20

1 Auftrag und Bedeutung: Die Antidiskriminierungsstelle bei IBIS e.V.

1.1 Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle in Kürze

Die Antidiskriminierungsstelle von IBIS – Interkulturelle Arbeitsstelle e.V. in Oldenburg, kurz ADS, ist seit über 20 Jahren aktiv und bietet Beratung für Menschen, die Diskriminierung erfahren haben oder sich zum Thema (Anti)Diskriminierung informieren möchten.

Zielgruppen der Beratungsstelle sind vor allem:

- Einzelpersonen, die Diskriminierung erlebt haben
- Angehörige und Unterstützende von Personen, die diskriminiert wurden
- Organisationen und Institutionen mit Beratungsbedarf
- Multiplikator_innen aus Bildung, Sozialarbeit und Verwaltung.

Die Zuständigkeitsbereiche der Antidiskriminierungsstelle bei IBIS e.V.: sind zum einen die Stadt Oldenburg und seit Juni 2023 die Landkreise Friesland und Oldenburg. In den Landkreisen wird das Modellprojekt *respekt*land* noch bis einschließlich Januar 2026 durchgeführt. Das Modellprojekt wird durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert.

Die Beratungsstelle arbeitet horizontal, also nicht hierarchisch, und intersektional, das heißt sie berücksichtigt verschiedene Diskriminierungsmerkmale (z. B. Herkunft, Behinderung, Geschlecht, Religion, soziale Herkunft) und deren Wechselwirkungen. Die Beratung erfolgt niedrigschwellig, vertraulich, parteilich, unabhängig und kostenfrei. Sie wird persönlich, telefonisch oder digital angeboten.

Weitere Handlungsfelder der ADS sind Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, mit denen die ADS sowohl Fachkräfte als auch die breite Öffentlichkeit adressiert.

1.2 Gesellschaftlicher und rechtlicher Rahmen von Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland

Diskriminierung ist ein strukturelles Problem, das sich in allen Lebensbereichen zeigt – von Bildung über Arbeit bis hin zu Wohnen und Gesundheitsversorgung. Die Auswirkungen globaler Krisen (z. B. Pandemie, Inflation, Kriege), das Auseinandergehen der Schere zwischen Arm und Reich, eine durch die sozialen Medien angeheizte gesellschaftliche Polarisierung und die daraus resultierende Zunahme von Hass und Gewalt, führen zu einer Zunahme von Diskriminierung. Besonders betroffen

sind Menschen mit Behinderung, Personen, die von Rassismus betroffen sind, Menschen mit Migrationsgeschichte und sozial benachteiligte Gruppen. Diese allgemeine Entwicklung spiegelt sich auch in den dokumentierten Beratungsanfragen der ADS in Oldenburg wider: von 74 im Jahr 2022 stieg die Anzahl der Anfragen weiter auf 81 im Jahr 2024.

Zeitgleich ist in den letzten zwei Jahrzehnten das Bewusstsein für Diskriminierung gestärkt worden – durch das Engagement von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen, aber auch einen verbesserten rechtliche Rahmen. Als die ADS in Oldenburg 2005 gegründet wurde, bestand in Deutschland noch kein einheitliches Antidiskriminierungsgesetz. Schutz vor Benachteiligung ergab sich nur fragmentarisch aus dem Artikel 3 des Grundgesetzes und einzelnen Fachgesetzen (z. B. Schwerbehindertengesetz, Gleichstellungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz). Der Grundgesetzartikel galt zudem nur für staatliches Handeln, nicht für den privaten Bereich.

Wenn Deutschland 2005 noch von der EU ein Vertragsverletzungsverfahren bekommen hatte, wegen der verspäteter Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien, gab es ab 2006 einige positive Entwicklungen im Diskriminierungsschutz:

- 2006: Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mit umfassendem Diskriminierungsschutz im Arbeits- und Zivilrecht
- 2011: Einführung des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes mit Fokus auf Gleichstellung im öffentlichen Dienst
- 2015: Verschärfung des Niedersächsischen Gaststättengesetzes zur Bekämpfung von Diskriminierung z. B. an Diskothekentüren wegen ethnischer Herkunft oder Religion
- 2025: Start des Landesaktionsplans gegen Rassismus in Niedersachsen zur Bündelung und Verstärkung landesweiter Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung.

Diese rechtlichen Entwicklungen bilden die Basis für die Beratung, die politische Arbeit und die Sensibilisierung von Institutionen durch die Antidiskriminierungsstelle bei IBIS e.V. Die Beratenden der ADS unterstützen Ratsuchende dabei, ihre Rechte geltend zu machen und diskriminierende Strukturen zu hinterfragen.

Auch wenn es weiterhin erhebliche rechtliche Lücken im Diskriminierungsschutz gibt, z. B. weil ein flächendeckender Schutz im Rahmen staatlichen Handelns (bspw. in Schulen oder Behörden) fehlt, trägt dieser gesetzliche Rahmen dazu bei, das in der Antidiskriminierungsberatung diskriminierende Erfahrungen besser sichtbar gemacht und Betroffene gestärkt werden können.

1.3 Mandat und Zielsetzung der Beratungsstelle

Die Antidiskriminierungsstelle von IBIS e.V. setzt sich seit 2005 für die vorangehend erläuterten gesellschaftlich-rechtlichen Entwicklungen ein, u. a. auch als eines der Gründungsmitglieder des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd). Sie versteht sich demnach auch als demokratische und sozialpolitische Instanz, die sich für die Rechte und Teilhabe aller Menschen einsetzt. Ihr Mandat ergibt sich aus der Notwendigkeit, Diskriminierung in all ihren Formen sichtbar zu machen, zu bekämpfen und Betroffene zu stärken. Denn Diskriminierung untergräbt die Gleichwertigkeit aller Menschen und damit zentrale Grundprinzipien einer demokratischen Gesellschaft. Sie kann zu sozialer Ausgrenzung, Benachteiligung und Ungleichheit führen, weshalb es von sozialpolitischer Relevanz ist, dass sich die ADS für gerechte Zugänge zu Bildung, Arbeit, Wohnen und Gesundheitsversorgung einsetzt.

Durch ihre Arbeit ist die ADS ein wichtiger Bestandteil demokratischer Infrastruktur und fördert soziale Teilhabe und Zusammenhalt in Oldenburg und darüber hinaus. Im Allgemeinen fördert Antidiskriminierungsarbeit Gleichberechtigung, Menschenwürde und Rechtsstaatlichkeit und trägt zur politischen Bildung und Sensibilisierung bei – sowohl bei Einzelpersonen als auch in Institutionen. Sie wirkt als Vermittlerin zwischen Betroffenen und Institutionen und unterstützt bei der Durchsetzung rechtlicher Ansprüche, was nicht nur das Sicherheitsgefühl Betroffener stärkt, sondern auch das allgemeine Wohlgefühl in der Gesellschaft, was stabilisierend wirkt.

Zielsetzungen der Antidiskriminierungsstelle von IBIS e.V. sind:

- Schutz und Stärkung von Menschen, die Diskriminierung erfahren
- Sichtbarmachung und Dokumentation von Diskriminierung
- Entwicklung von Strategien zur Intervention und Prävention
- Förderung diskriminierungssensibler Strukturen in Verwaltung, Bildung und Gesellschaft.

Antidiskriminierungsarbeit unterstützt Veränderung in den Institutionen und wirkt präventiv. Frühprävention verhindert Benachteiligungsketten (z. B. im Bildungs- oder Arbeitssektor), was wiederum sozial und ökonomisch positive Effekte durch bessere Teilhabe und Einbindung von Fachkräften zur Folge hat.

2 Zahlen, Daten, Fakten: Umfang und Entwicklung der Arbeit zwischen 2022 und 2024

2.1 Anzahl der Ratsuchenden / Beratungsfälle

Die Bearbeitung einer Anfrage beinhaltet verschiedene Arten des Erstkontakts zu Ratsuchenden sowie Multiplikator_innen: u. a. Informationsvermittlung, Sensibilisierung und eine erste Kurz- und/oder Verweisberatung an andere Anlaufstellen.

Einzelfallberatungen – im Unterschied zur Bearbeitung einer Anfrage – sind Beratungen, die ein **aktives beraterisches Handeln im Umfang von *mindestens* 60 Minuten benötigten**. Dies entspricht der Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wie in der Studie „Gut beraten!“[1] dargestellt. In der Antidiskriminierungsberatung nimmt die Bearbeitung eines Falls normalerweise viele Stunden in Anspruch – im Durchschnitt zwischen **20 und 60 Stunden**.

	Stadt Oldenburg		**Landkreise Oldenburg & Friesland** Projekt *respekt*land*		**Gesamt**	
Jahr	**Anfragen**	**Einzelfall-beratung***	**Anfragen**	**Einzelfall-beratung**	**Anfragen**	**Einzelfall-beratung**
2022	74	23	-	-	74	23
2023	67	32	52**	2**	119	34
2024	81	38	76	60	157	98
* im Schnitt 20 bis 60 Stunden ** Beratungsstart ab Oktober 2023						

Tabelle 1: Beratungsanfragen und Einzelfallberatungen zwischen 2022 und 2024

Die Beratungsanfragen und Einzelfallberatungen sind in der Stadt Oldenburg und, nach Aufbau der Beratungsstrukturen, auch in den Landkreisen angestiegen. In Oldenburg stieg die Anzahl der Einzelfallberatung innerhalb von zwei Jahren um über 65 % von 23 auf 38 Fälle.

[1] https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Gut_beraten.html

Dass bereits ein Jahr nach der Etablierung von Beratungsstrukturen in den Landkreisen Oldenburg und Friesland insgesamt 62 Einzelfallberatungen stattgefunden haben, spricht für den dringenden Bedarf auch hier die Beratungsarbeit fortzuführen. Die Finanzierung für das Projekt respekt*land wird jedoch im Januar 2026 laut Regierungsbeschluss vom 22.09.2025 beendet.

2.2 Einzelfallberatungen in der Stadt Oldenburg im Detail

Die Zahl der Beratungsanfragen hat kontinuierlich zugenommen. Im Zeitraum von 2022 bis 2024 (siehe Diagramm 1) sind Behinderung und Herkunft durchgehenden als häufigste Diskriminierungsmerkmale identifiziert und in der vertieften Einzelfallberatung behandelt worden.

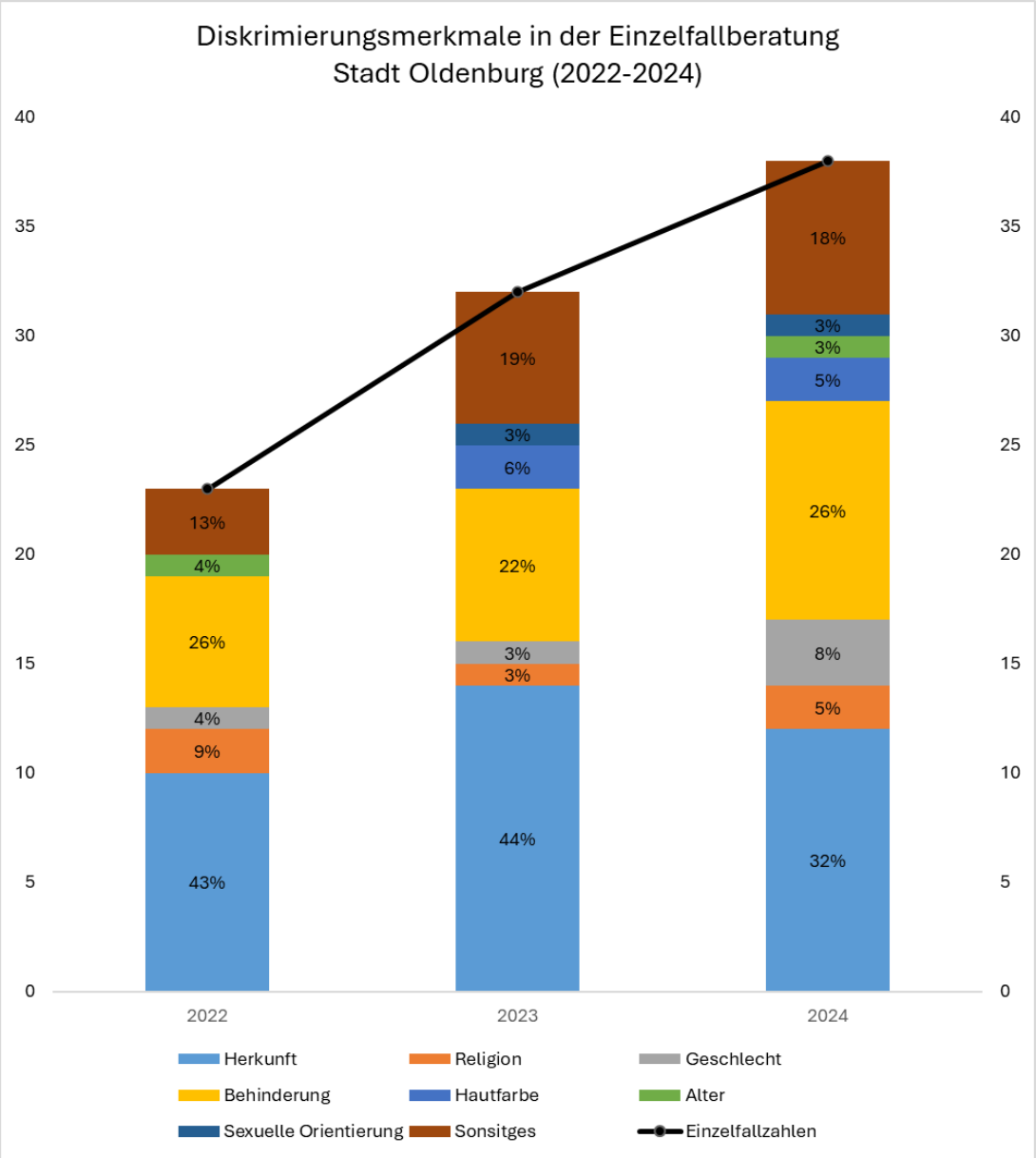

Diagramm 1: Diskriminierungsmerkmale in der Einzelfallberatung in der Stadt Oldenburg 2022-2024

Diskriminierung aufgrund von Religion und sexueller Identität hingegen blieben konstant niedrig. Der Grund hierfür ist nicht unbedingt, dass diese Formen von Diskriminierung weniger vorkommen, es kann auch sein, dass Diskriminierungen in diesen Bereichen schwerer für Betroffene zu identifizieren sind oder dass es Hemmungen bei der Meldung und Aufsuchung von Beratung gibt.

Sonstige Gründe für das Aufsuchen einer Beratung bei der ADS, wie z. B. sozialer Status, nahmen 2024 deutlich zu – ein Hinweis auf komplexere, intersektionale Diskriminierung und auf die Notwendigkeit des weiteren Ausbaus des AGGs.

Die Orte, an denen die Diskriminierungen zwischen 2022 und 2024 stattfanden, sind im Diagramm 2 aufgeschlüsselt.

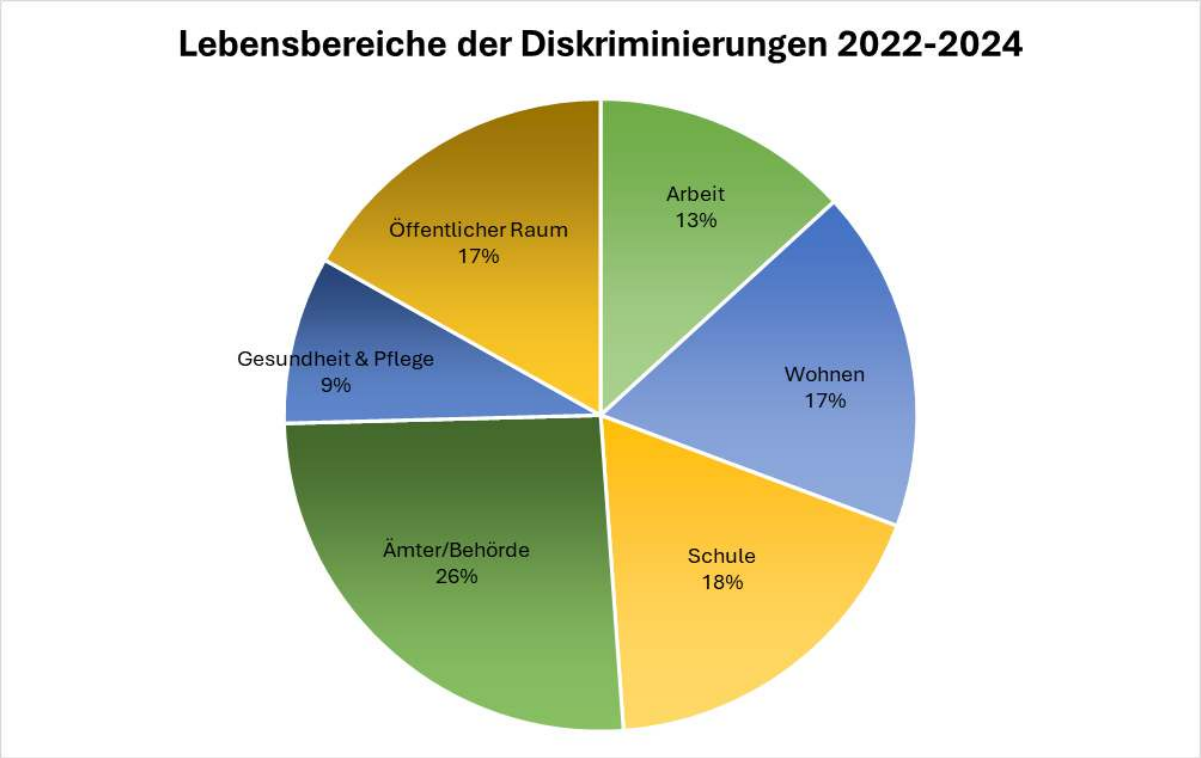

Diagramm 2: Lebensbereiche der Diskriminierungen Stadt Oldenburg 2022-2024

Demnach fanden in den Lebensbereichen Wohnen, Schule und Ämter/Behörde mehr als die Hälfte der Diskriminierungen statt. Am häufigsten wird von Diskriminierung und Ausgrenzung im Umgang mit den Ämtern und Behörden berichtet. Darüber hinaus erreichen uns Meldungen von Diskriminierung sowohl in der Arbeitswelt als auch im öffentlichen Raum, wie beispielsweise im Kindergarten.

Die Beratungspraxis der ADS zeigt, dass Diskriminierung oft nicht nur individuell verletzend, sondern auch strukturell verankert ist. Viele Ratsuchende berichten von wiederkehrenden Benachteiligungen in den zentralen Lebensbereichen. Besonders auffällig ist die Zunahme von Diskriminierung im Bereich Schule und Behörden, was auf

strukturelle Probleme hindeutet. Darüber hinaus zeigen sich die stärksten Belastungen für die Ratsuchenden beim Zugang zu Wohnraum und im Arbeitsleben.

Obwohl Diskriminierung potenziell jeder Person im Laufe ihres Lebens widerfahren kann, sind besonders häufig Personen aus vulnerablen Gruppen betroffen. Dazu zählen beispielsweise Geflüchtete, Menschen mit Migrationsbiografie, Menschen mit Behinderung, Langzeitarbeitslose und Obdachlose. Dadurch wird ihnen eine vollständige, gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft erschwert oder gar verwehrt.

Die Zunahme von Beratungsbedarf bestätigt: Diskriminierung ist auch in Oldenburg ein wachsendes Problem. Für dessen Lösungen müssen Ressourcen auf unterschiedlichen Ebenen bereitgestellt werden, um Betroffene zeitnah beraten und empowern zu können.

3 Arbeitsweise und Kooperationen

3.1 Beratungsgrundsätze

Die Antidiskriminierungsberatungsstelle bei IBIS e.V. arbeitet nach den Grundsätzen:

- **Vertraulichkeit** bedeutet, dass alle Informationen, die im Rahmen der Beratung geteilt werden, streng geschützt sind. Die Anonymität der ratsuchenden Person wird geschützt und es erfolgt keine Weitergabe von Daten ohne ausdrückliche Zustimmung.
- **Parteilichkeit** heißt, dass die Berater_innen sich klar auf der Seite der betroffenen Person positionieren. Ziel ist es, die Perspektive der Ratsuchenden ernst zu nehmen, ihre Erfahrungen anzuerkennen und sie in ihrem Anliegen zu stärken.
- **Unabhängigkeit** gewährleistet, dass die Beratungsstelle frei von institutionellen oder politischen Interessen arbeitet. Sie ist nicht an staatliche Behörden oder politische Parteien gebunden und kann so eine kritische, solidarische Haltung gegenüber diskriminierenden Strukturen einnehmen.
- **Freiwilligkeit** bedeutet, dass die Beratung auf Wunsch der betroffenen Person erfolgt – ohne Druck, Zwang oder Verpflichtung. Die Ratsuchenden entscheiden selbst, ob und wie sie die Unterstützung in Anspruch nehmen möchten.

Darüber hinaus ist die Beratung mehrsprachig, barrierearm, niedrigschwellig und kostenfrei. Damit wird sichergestellt, dass möglichst viele Menschen Zugang zur Beratung erhalten – unabhängig von Sprache, Herkunft, Behinderung oder sozialem Status.

3.2 Das Beratungskonzept der ADS Oldenburg

Die Einzelfallberatungen der ADS werden nach dem Beratungskonzept von „Vertieften Beratungen“, nach dem Standard des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd), durchgeführt. Vertiefte Beratungen haben einen mehrstufigen, prozessorientierten Ansatz. Dieser orientiert sich konsequent an den Bedürfnissen und Zielen der ratsuchenden Person. Er geht über ein einmaliges Informationsgespräch hinaus und zielt darauf ab, Betroffene von Diskriminierung nachhaltig zu stärken und zu begleiten.

Zu Beginn steht der Erstkontakt, bei dem das Anliegen der ratsuchenden Person erfasst und eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre geschaffen wird. In dieser Phase geht es darum, das Diskriminierungserlebnis einzuordnen und erste Informationen über Rechte und mögliche Handlungsoptionen zu vermitteln.

Darauf folgt die Phase der Analyse, Ziel- und Auftragsklärung. Hier wird gemeinsam mit der ratsuchenden Person reflektiert, in welchem Kontext die Diskriminierung stattgefunden hat. Es werden individuellen Bedürfnisse und Ziele der ratsuchenden Person thematisiert und herausgearbeitet, um das weitere Vorgehen gemeinsam zu entwickeln.

In der Phase der Umsetzung unterstützt die Beratungsstelle die Person aktiv, beispielsweise bei der Formulierung von Beschwerden, bei Gesprächen mit Institutionen oder bei der Einleitung rechtlicher Schritte. Auch die Dokumentation des Vorfalls sowie die Vermittlung an weiterführende Angebote wie juristische oder psychosoziale Unterstützung können Teil dieser Phase sein.

Ein wichtiger Bestandteil der vertieften Beratung ist die Nachbereitung, in der der gesamte Prozess gemeinsam reflektiert wird. Das Ziel besteht darin, die Selbstwirksamkeit der betroffenen Person zu stärken und Strategien für den Umgang mit zukünftigen Diskriminierungserfahrungen zu entwickeln.

Abschließend erfolgt eine interne Dokumentation und Evaluation des Beratungsprozesses. Diese dient der Qualitätssicherung und der anonymisierten statistischen Erfassung, um strukturelle Diskriminierung sichtbar zu machen.

3.3 Teamstruktur

Das Team der Antidiskriminierungsstelle besteht aus drei erfahrenen Berater_innen mit interdisziplinärem Hintergrund. Regelmäßige Fortbildungen und kollegiale Fallbesprechungen sichern die Qualität der Beratung. 2024 wurden u. a. folgende Qualifizierungen durchgeführt:

- Grundausbildung-Antidiskriminierungsberatung in 7 Module mit insgesamt 133 Stunden (advd)
- Workshops zu traumasensibler Beratung, Beweissicherung, Zusammenarbeit mit Rechtsanwält_innen (advd)
- Fortbildung “Schulbezogene Antidiskriminierungsberatung stärken und professionalisieren”, 28 Stunden (FaDaS e.V.)
- Fachtag-Antisemitismuskritische Bildung (Bundeskoordination SOR)

3.4 Qualitätssicherung

IBIS e.V. ist nach der DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. In jährlichen externen Audits wird die Einhaltung der Vorgaben der Normen geprüft. Zusätzlich werden alle Fachbereiche und Projekte jährlich intern auditiert.

Die Antidiskriminierungsberatungsstelle von IBIS e.V. kann somit auf ein wirksamkeitsorientiertes Qualitätsmanagement mit hoher Klient_innenorientierung zurückgreifen, in dem Jahresziele nach dem SMART-Modell festgelegt und stets im Blick behalten werden. In regelmäßigen Teamsitzungen werden der Projektfortschritt geprüft, Chancen und Risiken analysiert und geeignete Steuerungsmechanismen identifiziert. Diese werden neben Zielen, Indikatoren und Maßnahmen in einer Entwicklungsplanung dokumentiert und sowohl das Einhalten des Zeitplans als auch der Einsatz von Steuerungsmechanismen bzw. die Durchführung von Maßnahmen kontrolliert. Für die Beratungsarbeit werden passende Evaluationsinstrumente genutzt, um die Arbeit nach dem P-D-C-A-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) kontinuierlich zu verbessern.

3.5 Kooperationen und Netzwerke

Seit vielen Jahren steht IBIS e.V. im stetigen und engen Austausch mit zahlreichen Organisationen und Akteur_innen, die sich gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit einsetzen.

Unsere Angebote und Mitarbeitenden sind insbesondere in Oldenburg gut vernetzt und bekannt. Es bestehen zahlreiche Kontakte zu Geflüchteten- und Migranten_innen-Selbstorganisationen sowie zu Ehrenamtsstrukturen und professionell tätigen Einrichtungen in der Stadt Oldenburg, die weiter gepflegt und ausgebaut werden sollen. Dazu gehören u. a.: AWO, Diakonie, DRK, CJD, ALSO, Bündnis Oldenburg, Beratungsstelle Mobile Beschäftigte, Agentur Ehrensache, Latinburg e.V., Pro Connect, Präventionsrat, We Migrants, Vereinsfußball für alle, AK Erinnerungsgang, AK Migrationsberatung, Forum für Migration und Integration, Akteur_innen der Erwachsenenbildung, Yezidisches Forum e.V., Refugees Welcome in Sport e.V., Flüchtlingshilfe Oldenburg, Integration e.V. und viele mehr.

Seit 2022 wurde das Netzwerk der Antidiskriminierungsstelle in Oldenburg und in den Landkreisen Oldenburg und Friesland weiter ausgebaut. Es bestehen Kontakte zu:

- Zivilgesellschaftlichen Organisationen: Migrant_innenorganisationen, LSBTIQ*-Initiativen, Behindertenvertretungen (z.B. mit der Queere-Beratungsstelle im LK Friesland, Treffpunkt Teilhabe GPS-Jever)
- Fachstellen: Jobcenter, Schulen, Wohlfahrtsverbände, Rechtsberatungsstellen

- Regionale Netzwerke: z. B. Gleichstellungsbeauftragte LK Friesland, Sozialarbeiter_innen-Netzwerk, Integrationsnetzwerke in Wildeshausen und Großenkneten

Die Antidiskriminierungsstelle ist auch aktiv:

- als Gründungsmitglied im advd (Antidiskriminierungsverband Deutschland), einem bundesweiten Dachverband, der sich für die Qualitätssicherung und den Ausbau von Antidiskriminierungsberatungsstellen einsetzt,
- als Vorstand in der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung) Niedersachsen, einem Netzwerk von Beratungsstellen und Organisationen, das sich für eine flächendeckende Antidiskriminierungsberatung und für Forderung nach einem Landesantidiskriminierungsgesetz in Niedersachsen einsetzt,
- als Regionalkoordination von SOR-SMC (Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage), einem bundesweiten Netzwerk, das sich aktiv gegen Diskriminierung und für eine demokratische Schulkultur einsetzt.

4 Weitere Handlungsfelder der ADS: Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit

4.1 Bildungsarbeit

IBIS e.V. hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Diskriminierung durchgeführt, die sowohl Fachkräfte als auch die breite Öffentlichkeit ansprechen. Zwischen 2022 und 2024 nahmen über 700 Personen an Sensibilisierungsworkshops teil, die entweder von Mitarbeitenden der ADS selbst durchgeführt oder durch die in Kooperationen organisiert wurden.

Die Bildungsangebote fanden zu verschiedenen Thematiken statt, wie z. B. Workshops für Deutschlernende zum Thema “Was ist Diskriminierung und was kann ich dagegen tun?” auf einfacher Sprache. Ein Beispiel für eine Kooperationsveranstaltung ist der Einstiegsvortrag „Ich bin kein Rassist, ABER …“ mit Schwarze Schafe e.V., der gängige Denkmuster hinterfragt und zur Reflexion über Alltagsrassismus anregt.

Darüber hinaus bietet IBIS e.V. rassismussensible Fallberatung speziell für pädagogische Fachkräfte an, die in ihrem Arbeitsalltag mit diskriminierenden Situationen konfrontiert sind. In diesen Beratungen werden konkrete Fälle analysiert, rechtliche Rahmenbedingungen erläutert und Handlungsstrategien entwickelt. Ergänzt wird das Angebot durch Fortbildungen zu intersektionaler Diskriminierung, Antirassismus im Berufsalltag und diskriminierungssensibler Kommunikation. Durch mehrsprachige Beratung, mobile Angebote im Landkreis und gezielte Öffentlichkeitsarbeit trägt die ADS von IBIS e.V. dazu bei, Diskriminierung sichtbar zu machen und nachhaltige Veränderungsprozesse anzustoßen.

4.2 Öffentlichkeitsarbeit der ADS

Neben dieser persönlichen Weiterbildungsarbeit ist die ADS aktiv auf den sozialen Medien, insbesondere auf Facebook und Instagram. Diese Kanäle spielen eine zentrale Rolle in der Kommunikation mit der Community. Sie zeigen nicht nur Empowerment-Inhalte und Stellungnahmen, sondern greifen auch aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen auf, etwa durch Beiträge zu Hass gegen queere Menschen, zur Kampagne „Rock gegen Rechts“ oder zu Diskussionen zu rassistischer Gewalt, die durch die Tötung von Lorenz erneut entfacht wurde und starke Betroffenheit und auch Angst u. a. bei vielen Oldenburger_innen of Color auslöste. Solche Beiträge schaffen Sichtbarkeit für Diskriminierungserfahrungen, stärken Betroffene in ihrer Position und setzen klare Zeichen gegen Ausgrenzung und Hass.

Durch interaktive Formate wie Umfragen und Themenwünsche wird der direkte Austausch mit der Community gefördert. Die Rückmeldungen zeigen, wo konkrete

Bedarfe bestehen, welche Themen besonders bewegen und wo Lücken in der Beratung oder politischen Repräsentation wahrgenommen werden. So kann die ADS ihre Angebote gezielter ausrichten, Beteiligung aktiv fördern und politische Forderungen auf eine breite, fundierte Basis stellen.

Auch auf den Sozialen Medien arbeitet die ADS in Kooperation mit anderen Organisationen. So beispielsweise im Rahmen der Kampagne zur Antidiskriminierungsarbeit und zum Landesantidiskriminierungsgesetz. Die ADS von IBIS e.V. ist Teil des zivilgesellschaftlichen Bündnisses „AGG-Reform – Jetzt!“ und setzt sich – gemeinsam mit 100 bundesweiten Organisationen – aktiv für eine umfassende Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein.

IBIS e.V. bringt dabei seine langjährige Erfahrung aus der Antidiskriminierungsberatung in Oldenburg und Umgebung ein und unterstützt die zentralen Forderungen des Bündnisses: Schutzlücken schließen, den Anwendungsbereich des AGG ausweiten und den Rechtsschutz für Betroffene stärken. Durch die Mitwirkung an der Kampagne trägt IBIS e.V. dazu bei, die Perspektiven von Ratsuchenden aus der Praxis in den politischen Diskurs einzubringen. Die Beteiligung umfasst unter anderem die Unterstützung gemeinsamer Stellungnahmen, die Teilnahme an Fachveranstaltungen sowie die Öffentlichkeitsarbeit zur Sichtbarmachung der Reformbedarfe. Zentrale Anliegen sind die Ausweitung des Geltungsbereichs auf öffentliche Stellen, die Ergänzung um weitere Diskriminierungsmerkmale, wie soziale Herkunft oder Staatsangehörigkeit, sowie die Einführung eines Verbandsklagerechts. Zudem sollen Fristen zur Geltendmachung von Diskriminierungen verlängert, die Beweislastregelungen verbessert und Schutzlücken in Bereichen wie Bildung und Gesundheit geschlossen werden. Ziel ist ein wirksameres, gerechteres und zugänglicheres Antidiskriminierungsrecht für alle.[2] Ziel ist es, die strukturellen Schwächen des AGG politisch zu adressieren und konkrete Verbesserungen zu erwirken.

Die Kampagne macht sichtbar, dass Antidiskriminierungsarbeit nicht nur Beratung vor Ort, sondern auch rechtliche Rahmenbedingungen braucht, die Betroffene wirksam schützen. Die ADS von IBIS e.V. leistet hierzu einen wichtigen Beitrag – sowohl auf lokaler als auch auf bundesweiter Ebene. Auch mit Hilfe von Gesprächen mit Landes- und Bundespolitiker_innen versucht das Team der ADS, Erfahrungen von Betroffenen immer wieder sichtbar zu machen, damit Perspektiven von Gruppen, die oft unsichtbar bleiben, in politische Entscheidungsprozesse miteinfließen können.

[2] Alle Forderungen können im Dokument " Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung – Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)" eingesehen werden: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=12.

5 Wirkung der ADS von IBIS e.V.

Basierend auf Feedbackbögen und schriftlichen Rückmeldungen von Klient_innen konnte in rund 40 % der dokumentierten Fälle eine positive Veränderung erreicht werden. Diese zeigte sich beispielsweise in Form von offiziellen Entschuldigungen durch Institutionen, der Rücknahme diskriminierender Entscheidungen oder der Anpassung interner Verfahren. So entschuldigte sich etwa eine Schule bei einem Schüler für diskriminierende Aussagen einer Lehrkraft, eine Behörde korrigierte die Ablehnung eines Antrags, nachdem rassistische Vorannahmen offengelegt wurden, und ein Unternehmen nahm eine Kündigung zurück, die aufgrund der sexuellen Orientierung ausgesprochen worden war. Darüber hinaus passten einige Einrichtungen ihre Formulare an, um geschlechtliche Vielfalt besser abzubilden, oder führten barrierefreie Zugänge und Dolmetschdienste ein, nachdem Diskriminierungen gemeldet worden waren.

Weitere Erfolge waren, dass eine Schule rassistisch diskriminierendes Lehrmaterial überprüfte und aussortierte oder dass etwa die Polizei Oldenburg ihre Verfahrenspraxis zur Kostenübernahme für Gebärdendolmetschung nach einer Beschwerde des Antidiskriminierungsstelle von IBIS e.V. im Sinne gehörloser Personen veränderte. Weitere strukturelle Veränderungen gab es in einem Krankenhause, dass seine Prozessabläufe in Hinblick auf rassistische Diskriminierung von Patient_innen überprüfte. Besonders erfolgreich war ein Fall im Landkreis Friesland, bei dem ein Bewerber mit Behinderung nach einem diskriminierenden Auswahlverfahren eine Wiedergutmachung von 8.000 € von der Behörde erhielt, bei welcher er sich beworben hatte.

Viele Ratsuchende berichten außerdem, dass sie sich durch die Beratung ernst genommen, gestärkt und handlungsfähig fühlen. Auch wenn nicht alle Fälle mit einer formalen Lösung oder einem positiven Ausgang abgeschlossen werden können, stellt das Empowerment der Ratsuchenden einen zentralen Bestandteil der Beratungsarbeit dar. Die Erfahrung, in einem diskriminierenden Kontext Unterstützung zu erhalten, kann bereits für sich genommen eine wichtige Ressource sein – sie stärkt das Selbstbewusstsein, fördert die Selbstwirksamkeit und ermöglicht es den Betroffenen, ihre Handlungsspielräume zu erweitern.

Die ADS wirkt – und zwar nachhaltig. Sie verändert individuelle Lebenssituationen, stärkt demokratische Strukturen und bringt Diskriminierung ins öffentliche Bewusstsein. Antidiskriminierungsberatung ist nicht nur notwendig, sondern wirksam.

6 Herausforderungen und Bedarfe

Trotz der positiven Entwicklungen und Erfolge steht die Antidiskriminierungsberatungsstelle bei IBIS e.V. vor erheblichen strukturellen Herausforderungen, die ihre Wirksamkeit und Reichweite einschränken.

1. Steigende Nachfrage und komplexere Fälle
In den letzten Jahren ist die Zahl der Ratsuchenden deutlich gestiegen, was unter anderem auf ein gestärktes Bewusstsein für Diskriminierung, aber auch auf zunehmende gesellschaftliche Ungleichheiten zurückzuführen ist.
Gleichzeitig sind die Fälle komplexer geworden – insbesondere durch Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Problemlagen, weshalb die Fallbearbeitung mehr Zeit, spezialisierte Kenntnisse und intensive Nachbereitung erfordert.

2. Personelle und finanzielle Engpässe
Die Antidiskriminierungsstelle von IBIS e.V. hat für den Wirkungskreis der Stadt Oldenburg keine explizite Förderung, es gibt keine finanzierten Stellenanteile. Zurzeit kann nur durch Querschnittsaufgaben ein Minimalangebot an Antidiskriminierungsberatung in der Stadt Oldenburg aufrechterhalten werden. Um den Bedarf in der Stadt Oldenburg zu decken, wären jedoch mindestens 90 Wochenstunden nötig.

Die bisherige Finanzierung der Beratungsangebote erfolgt überwiegend projektbezogen und ist damit von zeitlich begrenzten Fördermitteln abhängig. Diese Unsicherheit erschwert eine verlässliche, langfristige Planung und macht es schwer, qualifiziertes Personal dauerhaft zu binden. Ein konkretes Beispiel ist die Finanzierung der Antidiskriminierungsberatung in den Landkreisen Oldenburg und Friesland, da das Projekt respekt*land im Ende Januar 2026 auslaufen wird. Für die Arbeit in den Landkreisen stehen aktuell 60 Wochenstunden zur Verfügung, die ab Februar 2026 vollständig wegfallen. Dadurch droht sich die ohnehin angespannte Beratungslage im Nordwesten Niedersachsens weiter zu verschärfen: Personen werden trotz teils drastischer Diskriminierungserfahrungen allein gelassen oder bestehende Beratungsangebote überlastet, was direkte Auswirkungen auf die Beratungsqualität haben kann.

3. Lücken in der regionalen Versorgung
In ländlichen Regionen gibt es kaum etablierte Beratungsstrukturen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit. In den Landkreisen Friesland und Oldenburg ist das Team der ADS von IBIS e.V. im Rahmen des Projekts respekt*land dieses Problem angegangen. Die Mitarbeitenden haben dort in den letzten zwei Jahren unter

herausfordernden Bedingungen wichtige Angebote aufgebaut, darunter mobile Beratung und digitale Formate, und eine regionale Vernetzung mit Bezug auf Antidiskriminierungsarbeit etabliert.

Dabei wurde nicht nur die Sichtbarkeit von Diskriminierung erhöht, sondern auch die Beratungslandschaft in der Stadt Oldenburg gestärkt. Durch die enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Berater_innen konnten Fälle gemeinsam bearbeitet und fachliche Kompetenzen gebündelt werden. Diese kollegiale Vernetzung hat die Qualität der Beratung für jede einzelne Fachkraft spürbar verbessert. Doch ohne eine Anschlussfinanzierung droht der Rückbau dieser Strukturen. Eine dauerhafte Finanzierung ist notwendig, um die begonnene Arbeit zu sichern, weiterzuentwickeln und langfristig wirksam gegen Diskriminierung vorzugehen, regional und stadtweit.

Die Nachfrage aus angrenzenden Landkreisen (Ammerland, Wesermarsch, Cloppenburg, Ostfriesland) zeigt den Bedarf an einer Ausweitung der bisherigen Beratungsangebote. Dazu hatte die ADS von IBIS e.V. bereits ein Konzept entwickelt, dass jedoch nach Streichung von Geldern durch die Bundesregierung bisher nicht umgesetzt werden konnte. Anstatt die Beratungsarbeit bedarfsgerecht auszubauen, fällt die Finanzierung für die Antidiskriminierungsarbeit komplett weg.

4. Bedarf an Verstetigung und struktureller Förderung

Eine institutionelle Unterstützung durch die Stadt Oldenburg und die umliegenden Landkreise ist unerlässlich, um die kontinuierliche Beratung, Präventionsarbeit und regionale Vernetzung zu gewährleisten. Verlässliche finanzielle Mittel sind essentiell, um die Angebote der Antidiskriminierungsstelle aufrechtzuerhalten, dem strukturell verankerten Problem von Diskriminierung entgegenzuwirken und eine hohe Beratungsqualität zu gewährleisten.

7 Perspektiven und Empfehlungen an die Politik

Die Antidiskriminierungsstelle bei IBIS e.V. hat sich in den letzten Jahren als unverzichtbare Fachstelle für von Diskriminierung betroffene Einzelpersonen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Bildungseinrichtungen sowie kommunale und soziale Träger etabliert. Um ihre Wirkung langfristig zu sichern und auszubauen, sind konkrete politische Maßnahmen notwendig. Diese sind im Folgenden als Empfehlungen für die kommunale Politik zusammengefasst:

1. **Institutionelle Förderung im städtischen Haushalt ab 2026**

   Eine Projektförderung reicht nicht aus, um Personal zu binden und langfristig planen zu können. Die ADS benötigt eine dauerhafte Finanzierung, um Beratung, Prävention und Vernetzung verlässlich anbieten zu können.

2. **Entwicklung einer kommunalen Antidiskriminierungsstrategie**

   Die Stadt Oldenburg sollte ein Handlungskonzept gegen Diskriminierung entwickeln – mit klaren Zielen, Zuständigkeiten und Beteiligung der Zivilgesellschaft, um Antidiskriminierungsarbeit strukturell zu verankern. Gerade in Zeiten eines erstarkenden Rechtsextremismus, der ideologisch auf gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit basiert, würde eine solche strukturelle Verankerung ein Zeichen für Zusammenhalt sein und das Recht auf die Unantastbarkeit der Würde des Menschen weiter in Strukturen etablieren.

   Bei der Entwicklung von Handlungsstrategien ständen der Stadt mit der ADS von IBIS e.V. Expert_innen mit langjähriger Berufserfahrung zu Seite.

3. **Fortbildung für Verwaltungsmitarbeitende**

   Verwaltungsmitarbeitende sollten im Rahmen von Schulungen für Diskriminierung sensibilisiert werden. Kenntnisse des AGG sind notwendig, um strukturelle Diskriminierung erkennen und vermeiden zu können. Durch eine diskriminierungssensible Haltung stärkt die Stadt nicht nur das Vertrauen der Bürger_innen in ihre Verwaltung, sondern fördert auch ein inklusives und respektvolles Arbeitsklima innerhalb der Behörden. Die ADS von IBIS e.V. bietet ihren Ressourcen entsprechend auch für kommunale Strukturen Schulungen bezüglich Diskriminierungssensibilität an.

4. **Datenbasierte Steuerung**

   Aufbau eines kommunalen Monitorings zu Diskriminierungsvorfällen, um gezielt Maßnahmen entwickeln zu können.

5. Kooperative Strukturen

Einrichtung eines „Runden Tisches Antidiskriminierung“ mit Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft zur gemeinsamen Strategieentwicklung und Austausch. Die ADS lädt politische Entscheidungsträger_innen ein, die Beratungsstelle zu besuchen, an Fachveranstaltungen teilzunehmen und sich aktiv in die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit einzubringen.

8 Fazit: Warum Förderung jetzt notwendig ist

In den vergangenen 20 Jahren hat sich die Antidiskriminierungsberatungsstelle bei IBIS e.V. zu einem festen Bestandteil der sozialen Infrastruktur in Oldenburg und seit 2022 in den angrenzenden Landkreisen entwickelt. Sie ist:

- Anlaufstelle für Betroffene
- Fachstelle für Verwaltung und Zivilgesellschaft
- Stimme für gleiche Rechte und Teilhabe.

Die Zahlen und Erfahrungen der letzten drei Jahre zeigen eindeutig: Antidiskriminierungsarbeit wirkt – aber sie braucht Stabilität.

Eine Förderung ist jetzt notwendig, denn:

→ Die Beratungszahlen steigen kontinuierlich.
→ Die Fälle werden komplexer und erfordern mehr Ressourcen.
→ Die gesellschaftliche Polarisierung nimmt zu – Diskriminierung wird sichtbarer und vielfältiger.
→ Die ADS ist oft die einzige niedrigschwellige Stelle, die Betroffene ernst nimmt und unterstützt.

Nur mit dauerhafter Unterstützung kann die ADS ihre präventive und demokratiestärkende Wirkung voll entfalten.

9 Ausblick auf 2025

Für das kommende Jahr plant die ADS:

- Ausbau der Bildungsarbeit für Schulen, Vereine und Verwaltung
- Kampagne gegen Diskriminierung im Wohnungsmarkt
- Entwicklung eines digitalen Zugangsportals zur Erstberatung
- Stärkere Vernetzung mit regionalen Partner_innen und politischen Entscheidungsträger_innen

10 Dank und Einladung zur Zusammenarbeit

Die ADS dankt der Stadt Oldenburg, den Landkreisen, allen Kooperationspartner_innen und Ratsuchenden für das Vertrauen und die Unterstützung.

Sie lädt Politik und Verwaltung ein, die Arbeit gemeinsam zu verstetigen – für eine offene, gerechte und solidarische Stadtgesellschaft.

Kontakt:
IBIS e.V.

Antidiskriminierungsstelle Oldenburg
Klävemannstraße 16
26122 Oldenburg
Telefon: 0441 920582-13
E-Mail: projekte@ibis-ev.de
Website: https://www.ibis-ev.de