I. Zusammenfassung der Analyse

1. Deutlicher Anstieg von gemeldeten Diskriminierungsfällen

Im Jahr 2025 wurden bei den teilnehmenden Beratungsstellen im advd 4.106 neue Diskriminierungsfälle gemeldet.[1] Das entspricht durchschnittlich 142 Fällen pro Beratungsstelle. Gegenüber 2024 stieg dieser Durchschnitt um 19,0 %, gegenüber 2023 um 35,9 %.[2]

Diese Zahlen zeigen klar: An jedem Tag des Jahres wurden über elf neue Diskriminierungsfälle gemeldet, und das allein bei etwa drei Viertel der Beratungsstellen im advd. Die tatsächliche Zahl der bei allen Beratungsstellen erfassten Diskriminierungsfälle dürfte also deutlich höher liegen.

Die gemeldeten Diskriminierungserfahrungen betreffen nahezu alle Lebensbereiche – darunter Arbeit, Bildung, Behörden, Gesundheit, Dienstleistungen und Wohnen – sowie zahlreiche Diskriminierungsdimensionen wie Rassismus, Geschlecht, Behinderung / chronische Erkrankung, Lebensalter, sexuelle Identität oder sozialer Status.

2. Über die Hälfte der erfassten Fälle betreffen Rassismus

Rassistische Diskriminierungsfälle machen weiterhin mehr als die Hälfte der erfassten Fälle aus. 54,6 % aller Fälle betreffen Rassismus und Antisemitismus. Die durchschnittliche absolute Zahl rassistischer

---

1 In das aktuelle Lagebild Antidiskriminierung fließen Diskriminierungsfälle ein, die im Jahr 2025 bei den Antidiskriminierungsstellen im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) neu gemeldet und beraten wurden. 2025 haben an der gemeinsamen Auswertung der Falldokumentation 29 der 40 Beratungsstellen im advd teilgenommen.

2 Die absoluten Fallzahlen gegenüber den Vorjahren werden anhand der durchschnittlichen Anzahl der Fälle pro Beratungsstelle verglichen.

Diskriminierungsfälle pro Beratungsstelle ist gegenüber dem Höchststand des Vorjahrs nochmals leicht angestiegen.

Die meisten dokumentierten Fälle von Rassismus betreffen anti-Schwarzen Rassismus (55,3 % der Fälle von Rassismus) und antimuslimischen Rassismus (36,7 %), gefolgt von anti-osteuropäischem (8,8 %) und anti-asiatischem Rassismus (6,9 %).

Fälle von Rassismus werden weiterhin am häufigsten im Arbeitskontext und im Bildungsbereich gemeldet. Bemerkbar ist zudem der Anstieg des Anteils gemeldeter rassistischer Diskriminierungsfälle beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (11,6 % der Fälle von Rassismus, +2,2 Prozentpunkte) sowie im Bereich Arbeit (25,1 % +2,1 Prozentpunkte).

3. Zunahme der Fälle von Diskriminierung anhand von Geschlecht, sexueller Identität, Behinderungen/chronischen Erkrankungen und Lebensalter

Jeder fünfte dokumentierte Fall (20,0 %) betrifft Diskriminierung anhand von Geschlecht. Gegenüber dem Vorjahr steigt der Anteil der erfassten Fälle von Diskriminierung anhand von Geschlecht um 4,9 Prozentpunkte.

Diskriminierung anhand von Behinderungen / chronischen Erkrankungen macht fast ein Fünftel der Fälle aus (18,0 %, +1,6 Prozentpunkte). Diskriminierung anhand von sexueller Identität betrifft 10,8 % der Fälle (+6,9 Prozentpunkte). Diskriminierung anhand des Lebensalters macht 4,3 % der Fälle aus (+1 Prozentpunkt).

Die durchschnittliche absolute Zahl dieser gemeldeten Diskriminierungsfälle pro Beratungsstelle nahm gegenüber dem Vorjahr zu.

4. Anzahl der Fälle jenseits des AGG bleibt hoch

Knapp ein Drittel der gemeldeten Diskriminierungsfälle findet weiterhin im Kontext öffentlicher Institutionen statt (Bildungseinrichtungen, Polizei, Justiz oder Ämter), also im Bereich, der nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt ist (32,6 %).

Zwar wird das AGG in 43,9 % der verfügbaren Fälle als relevant genannt. Gleichzeitig gewinnt die Heranziehung anderer Rechtsgrundlagen, insbesondere aus dem Arbeits-, Privat-, Straf- und Asylrecht, in der Beratung an Bedeutung (26,7 %).

5. Diskriminierung in der Arbeitswelt gehört für viele Betroffene zur Alltagserfahrung

Die meisten gemeldeten Diskriminierungsfälle ereignen sich weiterhin im Arbeitskontext. Fälle von Diskriminierung in der Arbeitswelt machen mehr als ein Viertel aller Fälle aus (26,7 %). Anfragen zu Diskriminierungen in der Arbeitswelt nahmen gegenüber dem Jahr 2023 überdurchschnittlich zu. Im Vergleich zu 2023 ist die Zahl der Fälle pro Beratungsstelle in diesem Bereich um 54,2 % gestiegen.

Fast jeder zweite dieser Fälle (48,2 %) betrifft rassistische Diskriminierung. Im Vergleich zu allen Fällen sind Diskriminierungsfälle anhand von Geschlecht (25 %, +5,0 Prozentpunkte), Behinderung / chronischer Erkrankung (20,7 %, +2,7 Pp.) und Lebensalter (6,2 %, +2,0 Pp.) im Arbeitskontext überdurchschnittlich vertreten.

Diskriminierung kann Menschen in allen Phasen des Arbeitslebens treffen, vom Zugang zum Arbeitsplatz über den Arbeitsalltag bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Mit 73,8 % betrifft die große Mehrheit der gemeldeten Diskriminierungsfälle im Arbeitskontext den Arbeitsalltag selbst. Dazu zählen

beispielsweise rassistische Beleidigungen, sexuelle Belästigung sowie Benachteiligungen bei der Leistungsbewertung, der Vergütung oder Beförderung.

Gleichzeitig zeigen sich je nach Machtverhältnis einige Differenzierungen: Im Vergleich zu allen arbeitsbezogenen Fällen werden sexistische und rassistische Diskriminierungen überproportional häufig in bestehenden Arbeitsverhältnissen gemeldet. Rassistische Diskriminierung wird zudem überproportional häufig im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gemeldet. Fälle von Altersdiskriminierung sowie von Diskriminierung anhand von Behinderungen/chronischer Erkrankungen werden im Vergleich zu allen arbeitsbezogenen Fällen überproportional häufig im Zusammenhang mit der Arbeitssuche sowie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gemeldet.[3]

Schließlich zeigt sich, dass sich auch viele Betroffene trotz befristeter Arbeitsverträge an die Beratungsstellen wenden. Gleichzeitig stammen die meisten Anfragen von Ratsuchenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Die Befunde deuten darauf hin, dass prekäre Beschäftigungsbedingungen und die Sorge vor existenziellen Konsequenzen Einfluss darauf haben können, ob Betroffene sich aktiv gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zur Wehr setzen.

[3] Diese Differenzierungen beschreiben relative Überproportionen im Vergleich zu allen Fällen im Arbeitskontext. Die Zahlen bedeuten also nicht, dass die jeweiligen Diskriminierungsfälle nicht ebenfalls häufig in anderen Phasen des Arbeitslebens vorkommen.