ADiBe
Netzwerk Hessen



10 Jahre im Einsatz
gegen Diskriminierung:
Antidiskriminierungsberatung ADiBe Netzwerk Hessen

Grußwort der Hessischen Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales 3

10 Jahre ADiBe Netzwerk Hessen – Für ein diskriminierungsfreies Hessen 4

20 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 7

20 Jahre AGG – 10 Jahre ADiBe 8

Die Antidiskriminierungsberatung 10

Zahlen, Daten, Fakten 12

Beispiele aus der Beratung 14

Diskriminierungserfahrungen im Alltag und Empowerment 16

ADiBe in der Öffentlichkeit 18

Erreichbarkeit von ADiBe, Netzwerk- und Koooperationspartner*innen 22

IMPRESSUM

ADiBe Netzwerk Hessen – Antidiskriminierungsberatung
Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.
Ludolfusstraße 2–4
60487 Frankfurt am Main
https://adibe-hessen.de

Redaktion:
Swenja Gerhard, Ioannis Karathanasis, Zora Lovreković, Nino Khachaturian, Gabriel Klaeger, Ellora Sharma

Gestaltung:
conrat.org; Susanne Diemer

Fotos:
Eigenes Archiv
außer S. 3: HMSI | Patrick Liste;
S. 11: Stock Adobe

August 2026



Heike Hofmann,
Hessische Ministerin
für Arbeit, Integration,
Jugend und Soziales

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Interessierte,

zum zehnjährigen Bestehen des ADiBe Netzwerks Hessen gratuliere ich sehr herzlich. Seit der Gründung im Jahr 2016 hat sich ADiBe zu einem wichtigen Partner der Antidiskriminierungsarbeit in Hessen entwickelt.

Als die Antidiskriminierungsstelle Hessen Anfang 2015 im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales eingerichtet wurde, stand fest, dass es ergänzend zu ihrer Arbeit auch ein externes Angebot braucht, das Menschen rechtlich berät und parteilich in ihrem Sinne unterstützt. Und was einst als ergänzendes Angebot zur Antidiskriminierungsstelle begann, ist heute ein Zusammenschluss aus 17 erfahrenen Organisationen. Gemeinsam unterstützen sie Menschen, die Diskriminierung erfahren haben. Besonders hervorheben möchte ich die hessenweite, verlässliche, vertrauliche und kompetente Beratungsarbeit des Netzwerks.

Diskriminierung ist für viele Betroffenen eine zutiefst verletzende Erfahrung. Umso wichtiger ist es, dass es in Hessen Anlaufstellen gibt, die kostenlos, vertraulich und parteilich an der Seite der Ratsuchenden stehen. ADiBe stärkt Betroffene darin, ihre Rechte wahrzunehmen. Ich freue mich, dass wir die Arbeit dieses Zusammenschlusses durch unsere Förderung unterstützen und sie durch die Landesantidiskriminierungsstelle fachlich begleiten können.

Ich weiß um die Bedeutung dieser Arbeit. Gerade in einer Zeit, in der gesellschaftlicher Zusammenhalt keine Selbstverständlichkeit ist und Ausgrenzung vielerorts spürbar zunimmt, brauchen wir starke Partnerinnen und Partner.

Die aktuellen Zahlen zu Diskriminierungserfahrungen zeigen bedauerlicherweise, dass diese Arbeit heute wichtiger denn je ist. Sie verschaffen Betroffenen Gehör und sensibilisieren zugleich für Diskriminierung und ihre Folgen. Für mich ist Antidiskriminierungsarbeit immer auch Menschenrechtsarbeit und damit ein unverzichtbarer Baustein zum Schutz unserer Demokratie. Wo Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität oder anderer Merkmale ausgegrenzt werden, wird nicht nur Einzelnen Unrecht getan. Auch das Fundament unseres gesellschaftlichen Miteinanders wird dadurch erschüttert.
Der vorliegende Jahresbericht 2025 zeigt eindrücklich, wie vielfältig und unverzichtbar die Arbeit von ADiBe ist. Er macht sichtbar, mit welchem Engagement die Mitarbeitenden des Netzwerks Menschen beraten und unterstützen. Zugleich erinnert der Bericht daran, dass Antidiskriminierungsarbeit eine dauerhafte gesellschaftliche Aufgabe ist, der wir uns gemeinsam stellen müssen.

Für die kommenden Jahre wünsche ich dem ADiBe Netzwerk Hessen weiterhin viel Kraft, Erfolg und Rückenwind für seine wertvolle Arbeit. Allen Beteiligten danke ich sehr herzlich für ihr bisheriges Engagement.

Herzliche Grüße, Ihre
Heike Hofmann, Staatsministerin

10 Jahre ADiBe Netzwerk Hessen: Für ein diskriminierungsfreies Hessen

Seit zehn Jahren setzen wir uns dafür ein, dass Menschen in Hessen nicht allein bleiben, wenn sie Diskriminierung erfahren. Mit unserer unabhängigen und parteilichen Antidiskriminierungsberatung unterstützen wir Betroffene dabei, ihre Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wahrzunehmen. Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die drei hauptamtlichen Beratungsstandorte in Frankfurt am Main, Kassel und Marburg. Von hier aus beraten wir Menschen in ganz Hessen und stärken den Diskriminierungsschutz durch qualifizierte Beratung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit.

ADiBe ist das landesweite Netzwerk für qualifizierte Antidiskriminierungsberatung in Hessen. Unsere hauptamtlichen Berater*innen unterstützen Menschen, die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder rassistischen Zuschreibung, ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder ihres Lebensalters diskriminiert wurden oder eine Diskriminierung vermuten.

Unsere Beratung ist unabhängig, vertraulich, parteilich und kostenfrei. Neben der individuellen Beratung sensibilisieren wir für Diskriminierung, entwickeln den Diskriminierungsschutz in Hessen weiter und bringen unsere Erfahrungen aus der Beratung in Fortbildungen, Präventionsarbeit sowie den fachlichen Austausch mit Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft ein.

Die Arbeit von ADiBe wird durch das Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) gefördert. Seit 2022 wird das Projekt vom Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. gemeinsam mit der Rechte behinderter Menschen gGmbH (rbm) getragen.

Ergänzt wird unsere Arbeit durch 17 Netzwerkpartner*innen mit unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten. Sie unterstützen den Zugang zur Beratung, bringen Expertise zu einzelnen Diskriminierungsmerkmalen ein und ermöglichen bei Bedarf fachliche Einschätzungen, Co-Beratungen sowie eine enge Abstimmung in der Netzwerkarbeit und Öffentlichkeitsarbeit.

Das ADiBe Netzwerk Hessen auf einen Blick

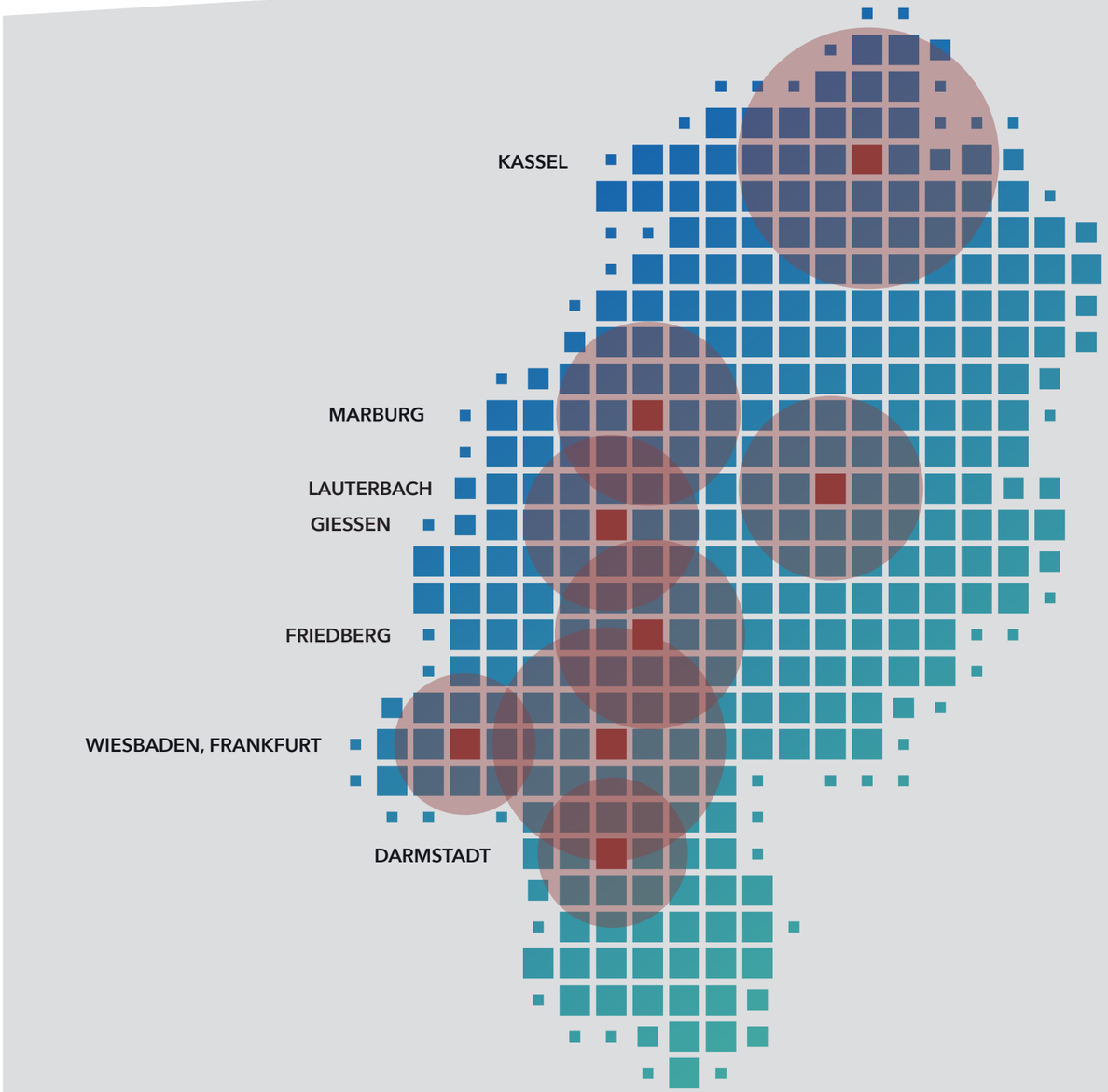
3 hauptamtliche Beratungsstandorte
Frankfurt am Main · Kassel · Marburg

3 regionale Beratungsstandorte (AD-Kindel Hessen)
Friedberg · Nidda · Lauterbach

17 Netzwerkpartner*innen
Fachliche Expertise, regionale Vernetzung und Unterstützung der Beratungsarbeit.

357 Anfragen
im Berichtszeitraum 2025/2026.

10 Jahre ADiBe Netzwerk Hessen
Jubiläum einer landesweiten Beratungsstruktur für Antidiskriminierung.



Die Entwicklung von ADiBe

Seit der Gründung im Jahr 2016 hat sich das ADiBe Netzwerk Hessen zu einer festen Größe der Antidiskriminierungsberatung in Hessen entwickelt. Was mit dem Ziel begann, eine unabhängige und parteiliche Beratungsstruktur für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen aufzubauen, ist heute ein landesweites Netzwerk aus hauptamtlicher Beratung, spezialisierten Mitgliedsorganisationen und regionalen Kooperationen.

Die Trägerschaft lag zunächst bei der **Bildungsstätte Anne Frank e.V.** Bereits in der Gründungsphase engagierten sich zahlreiche Organisationen für den Aufbau von ADiBe – darunter auch der **Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.** sowie die **Rechte behinderter Menschen gGmbH (rbm)**. Heute übernehmen diese Organisationen gemeinsam die Trägerschaft des Projekts. Dieses gemeinsame Engagement legte den Grundstein für die landesweite Entwicklung der Antidiskriminierungsberatung.



Ein bedeutender Meilenstein war der Trägerwechsel im Jahr 2022. Mit der Übernahme durch den Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V., und die Rechte behinderter Menschen gGmbH wurde ein neues hauptamtliches Beratungsteam aufgebaut und die organisatorischen sowie fachlichen Strukturen neu ausgerichtet.

Gleichzeitig konnten bestehende Kooperationen fortgeführt, das Netzwerk weiterentwickelt und neue Impulse in den Bereichen Qualitätsentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit und landesweite Vernetzung gesetzt werden.

Ein weiterer Entwicklungsschritt folgte 2023 mit dem Start des Modellprojekts **AD-Kindel Hessen** im Bundesprogramm **respekt*land** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Ziel des Projekts war es, den Zugang zu qualifizierter Antidiskriminierungsberatung insbesondere im ländlichen Raum zu verbessern und neue Beratungsstrukturen in den Landkreisen Wetterau und Vogelsberg aufzubauen.

Nach einem umfangreichen Auswahlverfahren wurde die **Regionale Diakonie Oberhessen** als Kooperationspartnerin für die Umsetzung des Projekts ausgewählt. Gemeinsam gelang es, wohnortnahe Beratungsangebote aufzubauen, regionale Netzwerke zu stärken und neue Zugänge für Betroffene zu schaffen. Die erfolgreiche Zusammenarbeit führte dazu, dass die Regionale Diakonie Oberhessen dauerhaft Mitglied des ADiBe-Netzwerks wurde.

Mit dem Auslaufen der Bundesförderung im Jahr 2026 stand das Projekt zunächst vor dem Ende. Das **Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI)** entschied sich jedoch, zunächst befristet die Förderung zu übernehmen und die erfolgreiche Arbeit fortzuführen. Dadurch konnten die aufgebauten Beratungsstrukturen im Wetterau- und Vogelsbergkreis erhalten und dauerhaft in das landesweite Beratungsangebot von ADiBe integriert werden.

Heute verbindet ADiBe drei hauptamtliche Beratungsstandorte mit einem stetig gewachsenen Netzwerk aus 17 Mitgliedsorganisationen. Gemeinsam werden fachliche Kompetenzen gebündelt, regionale Zugänge gestärkt und die Antidiskriminierungsberatung in Hessen kontinuierlich weiterentwickelt. Die vergangenen zehn Jahre zeigen, dass nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit vor allem dort gelingt, wo Beratung, Vernetzung und fachliche Zusammenarbeit Hand in Hand gehen.

20 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Fortschritte, Herausforderungen und Erkenntnisse aus der Beratung

Seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2006 bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine der zentralen gesetzlichen Grundlagen zum Schutz vor Diskriminierung in Deutschland. Es stärkt die Rechte von Menschen, die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder rassistischen Zuschreibung, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Lebensalters oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden. Gleichzeitig hat das AGG maßgeblich zum Aufbau unabhängiger Antidiskriminierungsberatungsstellen beigetragen und bildet bis heute die Grundlage unserer Beratungsarbeit.

Zehn Jahre Beratung: Wertvolle Erkenntnisse für die Praxis

Die Erfahrungen aus zehn Jahren Antidiskriminierungsberatung zeigen, dass das AGG für viele Betroffene ein wichtiges Instrument ist, um ihre Rechte wahrzunehmen und sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Gleichzeitig macht unsere tägliche Beratung deutlich, dass das Gesetz nicht alle Formen von Diskriminierung erfasst und Betroffene häufig vor praktischen Hürden stehen.

Zu den häufigsten Herausforderungen gehören:

- **Kurze Fristen:** Ansprüche nach dem AGG müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden. Viele Ratsuchende wenden sich erst an eine Beratungsstelle, nachdem diese Frist bereits verstrichen ist.
- **Schutzlücken:** Nicht jede Diskriminierung fällt unter den Anwendungsbereich des AGG. So besteht beispielsweise im Bildungsbereich kein umfassender gesetzlicher Schutz, da dieser überwiegend in der Zuständigkeit der Länder liegt. Auch Diskriminierung aufgrund des sozialen Status wird bislang nicht vom AGG erfasst.
- **Hohe Hürden:** Viele Betroffene scheuen rechtliche Schritte oder verfügen nicht über ausreichende Informationen, um ihre Ansprüche geltend zu machen. Die Angst vor beruflichen, finanziellen oder persönlichen Nachteilen führt häufig dazu, dass Diskriminierung nicht gemeldet wird.

Beratung bedeutet mehr als Rechtsdurchsetzung

Auch wenn das AGG im Einzelfall nicht greift oder Fristen bereits verstrichen sind, stehen wir den Ratsuchenden zur Seite. Gemeinsam entwickeln wir individuelle Lösungswege, informieren über alternative rechtliche Möglichkeiten, vermitteln an zuständige Stellen und stärken Betroffene darin, ihre Interessen selbstbewusst zu vertreten.

Jede Beratung liefert zugleich wichtige Erkenntnisse darüber, wo Menschen in Hessen weiterhin Benachteiligungen erfahren und an welchen Stellen der gesetzliche Diskriminierungsschutz weiterentwickelt werden sollte. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis leisten damit einen wichtigen Beitrag zur fachlichen und politischen Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit.

Antidiskriminierungsberatung bedeutet nicht nur, bestehende Rechte durchzusetzen, sie macht auch sichtbar, wo Menschen bislang noch nicht ausreichend geschützt sind.



20 Jahre AGG – 10 Jahre ADiBe

Die Entwicklung des ADiBe Netzwerks Hessen ist eng mit der Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes in Deutschland und Hessen verbunden. Die folgenden Meilensteine geben einen Überblick über wichtige gesellschaftliche, politische und fachliche Entwicklungen der vergangenen zwanzig Jahre.

2006
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz tritt in Kraft
Mit dem Inkrafttreten des AGG erhält Deutschland erstmals einen umfassenden gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben und Zivilrechtsverkehr. Das Gesetz bildet bis heute die wichtigste rechtliche Grundlage der Antidiskriminierungsberatung.

2014
Hessen tritt der Koalition gegen Diskriminierung bei
Mit dem Beitritt bekennt sich das Land Hessen zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes und zur Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

2015
Stabsstelle Antidiskriminierung wird eingerichtet
Im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales wird die Stabsstelle Antidiskriminierung eingerichtet. Das ist ein deutliches Signal für den hohen Stellenwert, den die Landesregierung der Antidiskriminierungsarbeit in Hessen zuschreibt.







2016
Gründung des ADiBe Netzwerks Hessen
Durch die Gründung von ADiBe Hessen entsteht erstmals eine landesweite Struktur für unabhängige und parteiliche Antidiskriminierungsberatung in Hessen. Die Trägerschaft übernahm zunächst die Bildungsstätte Anne Frank e.V. später gemeinsam mit Rechte behinderter Menschen (rbm) gGmbH.

2022
Neustart unter neuer Trägerschaft
Mit dem Trägerwechsel zum Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V., und der Rechte behinderter Menschen gGmbH (rbm) beginnt der Neuaufbau des hauptamtlichen Beratungsteams und die Weiterentwicklung der Beratungsstruktur.







2023
AD-Kindel Hessen startet
Im Rahmen des Bundesprogramms respekt*land beginnt gemeinsam mit der Regionalen Diakonie Oberhessen der Aufbau wohnortnaher Antidiskriminierungsberatung im ländlichen Raum.

2024
Berivan Dahl, geb. Şekerci (Mitte), wird zur ersten Antidiskriminierungsbeauftragten des Landes Hessens ernannt

2026
Land Hessen sichert AD-Kindel
Nach dem Ende der Bundesförderung übernimmt das Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales die Förderung des Projekts und sichert den Fortbestand der Beratungsangebote in der Wetterau und dem Vogelsberg.



2026
Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsberatung
Bund und Länder stärken die unabhängige Antidiskriminierungsberatung. Sozialministerin Heike Hofmann unterzeichnet mit Antidiskriminierungsbeauftragten Ferda Ataman entsprechende Vereinbarung am 09.07.2026.

2026
10 Jahre ADiBe Netzwerk Hessen
Mit einer Jubiläumsfachtagung blickt ADiBe auf zehn Jahre Antidiskriminierungsberatung zurück und richtet den Blick auf die Zukunft des Diskriminierungsschutzes.

2027
20 Jahre Antidiskriminierungsverband Deutschland
Der advd feiert sein zwanzigjähriges Bestehen und entwickelt bundesweit die Qualitätsstandards unabhängiger Antidiskriminierungsberatung kontinuierlich weiter.



Die Antidiskriminierungsberatung

Die Antidiskriminierungsberatung ist das Zentrum der Arbeit von ADiBe. Sie erfolgt auf der Grundlage der vom Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) entwickelten Beratungsstandards. Sie ist individuell, ressourcenorientiert und migrationssensibel. Hauptziel unserer Arbeit ist es, konkreten Diskriminierungen individueller Personen entgegenzuwirken und langfristig zu verhindern. Daneben steht selbstverständlich die Information über die Rechte von Betroffenen, denn nur wer über seine Rechte informiert ist, kann diese auch einfordern.

Grundlagen der rechtlichen Beratung

Die Beratung erfolgt schwerpunktmäßig auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), eine der zentralen gesetzlichen Grundlagen zum Schutz vor Diskriminierung in Deutschland. Das AGG ist jedoch nur ein Teil des deutschen Antidiskriminierungsrechts. Es beschränkt sich im Wesentlichen auf Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung und auf den Diskriminierungsschutz zwischen Privaten. Staatliches Handeln (z.B. an Schulen oder Hochschulen oder durch Polizeibeamt*innen gegenüber Bürger*innen) wird hiervon nicht erfasst. Für den Bereich des Sozialrechts (Diskriminierung durch die Arbeitsagentur oder das Jobcenter) verweist das AGG auf die besonderen Diskriminierungsverbote des Sozialgesetzbuches. Rechtskenntnisse zum Beispiel im Arbeitsrecht, dem Mietrecht und dem Strafrecht sind für die Beratung von besonderer Bedeutung.
Eine Diskriminierung ist nach dem AGG gegeben, wenn eine Benachteiligung einer Person aufgrund der im AGG genannten (Diskriminierungs-)Merkmale ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt. Das heißt, nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, wird im Sinne des AGG als Diskriminierung gewertet. Das AGG legt fest, dass die Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit einem bestimmten Merkmal erfolgen muss (Kausalität).

Durch das AGG geschützte Merkmale sind die Benachteiligung aus rassistischen Gründen und wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters und der sexuellen Identität. Es ist dabei nicht notwendigerweise erforderlich, dass eine betroffene Person dieses Merkmal tatsächlich aufweist; eine vermutete Zugehörigkeit bzw. Zuschreibung kann ebenfalls erfasst sein.

Antidiskriminierungsberatung konkret

Unsere Klient*innen nehmen telefonisch, per Mail, Fallmeldeformular oder persönlich (zum Beispiel während der Offenen Sprechstunde) Kontakt zu uns auf. Jeder Mensch und jeder Fall ist anders gelagert und erfordert ein individuelles Vorgehen. Beim ersten Kontakt mit der ratsuchenden Person hören wir aufmerksam zu und notieren uns die zentralen Daten und Fakten zum vorgebrachten Sachverhalt. Zudem geben wir erste Informationen und Einschätzungen weiter und klären über den weiteren Ablauf der Beratung auf. Bei Bedarf verweisen wir an eine andere zuständige Stelle. Droht eine Frist zu verstreichen oder liegt eine Dringlichkeit anderer Art vor, bieten wir kurzfristig eine sogenannte Erstberatung an.
Die eigentliche Erstberatung oder das Erstgespräch ist damit in der Regel der mindestens zweite Kontakt zur ratsuchenden Person. In der Erstberatung hat der*die Klient*in Zeit und Raum, um über das Erlebte zu sprechen und sich hieraus ergebende Anliegen oder Fragen zu formulieren. Zudem werden Informationen und Details zum Geschehen gesammelt und strukturiert.

Die ratsuchende Person wird auch über den Ablauf des weiteren Beratungsprozesses (Datenschutzerklärung, Zeitrahmen, Mitarbeit, ggf. Zusendung von Dokumenten oder Protokollen) informiert, der mit ihr abgestimmt wird. Je nach Bedarf der Ratsuchenden und Komplexität des Geschehens ist es notwendig ein oder mehrere Gespräche zu führen. Jeder Fall wird dann in der Regel im Team besprochen (es besteht die Möglichkeit der Intervision und Supervision), mindestens aber mit einer weiteren Person aus dem Team. Falls sinnvoll können Netzwerkpartner*innen zusätzlich hinzugezogen werden. Im weiteren Beratungsverlauf werden mögliche Handlungsoptionen besprochen. Abhängig vom Sachverhalt kommen hierbei zum Beispiel Vermittlungsgespräche, ein Beschwerdeschreiben, eine Bitte um Stellungnahme, eine Dienstaufsichtsbeschwerde, eine anwaltliche Beratung und die Begleitung zum Gerichtsverfahren in Betracht. Wünschen sich Ratsuchende, dass wir ein entsprechendes Schreiben verfassen, erhalten sie es in jedem Fall zur abschließenden Durchsicht, bevor es von uns versandt wird.

Für unsere Ratsuchenden stehen wir für weitere Gespräche zur Verfügung. Inhalt der Gespräche kann unter anderem eine verändernde Situation am Arbeitsplatz aufgrund eines Beschwerdeschreibens sein; gesundheitliche Aspekte der erfolgten Diskriminierung; Angst vor Repressalien; der Wunsch das Erlebte zu verarbeiten; die Begleitung durch die Zeit des Wartens auf die Erwiderung der anderen Partei; oder auch die Vermittlung und initiale Begleitung zu weiteren Beratungsstellen für andere spezifische Problemstellungen.



Das Beratungsteam

Das Beratungsteam von ADiBe besteht aus fünf Berater*innen, die schwerpunktmäßig in Frankfurt, Kassel und Marburg tätig sind. In diesen Städten besteht für Ratsuchende die Möglichkeit eine vor Ort Beratung wahrzunehmen.
Das ADiBe Team ist divers zusammengesetzt mit unterschiedlichen Positioniertheiten als BPoCs (Black and People of Color), Menschen mit Behinderung und queeren Personen. Das Team bringt Kompetenzen und Erfahrungen in verschiedenen für die Beratung relevanten Themenfeldern mit. Dazu gehören juristische Kenntnisse im AGG, Arbeitsrecht und
SGB, sowie Erfahrung in der Beratung und Begleitung von Migrant*innen und Vernetzung in diversen Communities lokal und überregional.

Zahlen, Daten, Fakten

Die Anzahl der an ADiBe gerichteten Anfragen ist gestiegen. Im Zeitraum vom 01.04.2025 bis zum 31.03.2026 erreichten ADiBe insgesamt 357 neue Anfragen.



davon:

Beratungsanfragen	**319**
Anfragen für die Vorstellung des ADiBe Angebots; ggf. mit kurzem Input zum Geltungsbereich AGG	**28**
Fallmeldungen (ohne Beratungswunsch)	**10**

Beratungen aufgeschlüsselt nach Diskriminierungsmerkmalen und Lebensbereichen

Eine große Zahl der uns bekannt gewordenen Fälle haben einen Bezug zu Rassismus bzw. ethnischer Herkunft (ca. 50 Prozent der Beratungsanfragen). An zweiter Stelle folgen Anfragen im Zusammenhang mit einer Benachteiligung/ Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung mit 16 Prozent.

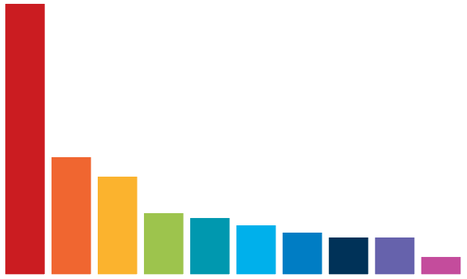


Rassistische / ethnische Gründe	**48 %**
Behinderung	**16 %**
Geschlecht / geschlechtliche Identität	**13 %**
Geschlecht: trans- / inter- / nicht binär	**6 %**
Lebensalter	**6 %**
Religion/ Weltanschauung	**5 %**
Sexuelle Orientierung	**3 %**
Sonstiges	**3 %**



Betroffene Lebensbereiche

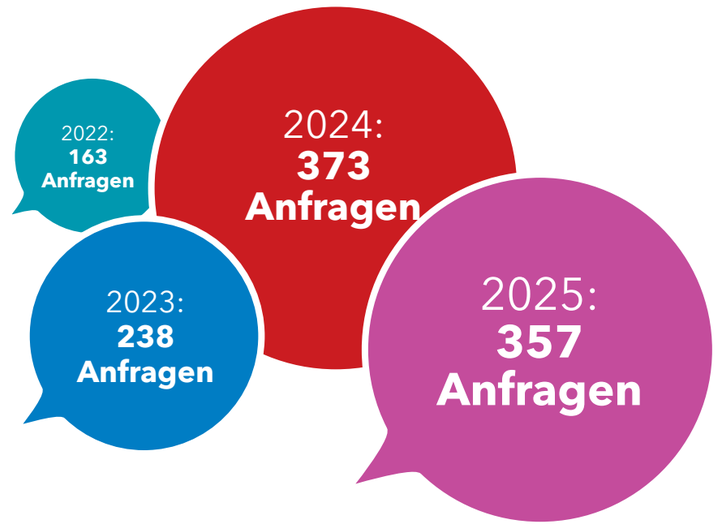
Die überwiegende Mehrzahl der uns bekannt gewordenen Fälle und Beratungsanfragen im Berichtszeitraum betrafen das Arbeitsleben (über ein Drittel der Anfragen). Benachteiligung und Diskriminierung wurden bei der Arbeitsplatzsuche, im Bewerbungsgespräch und am Arbeitsplatz genannt.
Ca. 15 Prozent der Anfragen beziehen sich auf Diskriminierungen im privaten Geschäftsverkehr, also bei Alltagsgeschäften, Verträgen und Dienstleistungen.
Die Beratungsanfragen aufgrund einer Benachteiligung auf dem Wohnungsmarkt sind zum vorigen Berichtzeitraum leicht gestiegen (7,5 Prozent der Anfragen 2025/26 zu 4,5 Prozent Anfragen im Berichtsjahr 2024/25).
Zahlreiche Menschen wenden sich aufgrund einer möglichen Diskriminierung im Bildungsbereich (z.B. Kita, Schule) an uns. Auch wenn dieser Bereich nicht durch das AGG geschützt ist, bemühen wir uns auch in diesen Fällen Hilfestellung zu geben.



Bereich Arbeit und Beruf	**112**
Private Dienstleistungen / Zugang zu Gütern	**49**
Ämter Behörden	**41**
Bereich Bildung	**26**
Öffentlichkeit / Freizeit	**24**
Polizei / Justiz	**21**
Mieten / Wohnungsmarkt	**18**
Persönlicher Nahbereich	**16**
Gesundheit	**16**
Sonstiges	**8**

Exkurs: Entwicklung der Fallzahlen seit 2022

Seitdem ADiBe vom Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. gemeinsam mit der Rechte behinderter Menschen gGmbH (rbm) getragen wird, sind die Anfragen von 163 im Berichtszeitraum 2022/23 auf 357 im Berichtszeitraum 2025/26 gestiegen.



Die in der Grafik dargestellten Anfragen beziehen sich auf den Zeitraum März 2023 bis März 2025.
Der Trend der ansteigenden Entwicklung lässt sich durch einen erhöhten Bekanntheitsgrad des Beratungsangebots erklären, der einerseits auf die gestiegene Konstanz der Beratung und andererseits auf die Effekte landes- und bundesweiter Kommunikationskampagnen zurückgeführt werden kann.

Beispiele aus der Beratung

Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft

Frau O. hat sich bei einer Arztpraxis auf eine Stelle am Empfang beworben. Sie wird zum Probe-Arbeitstag eingeladen, der positiv verläuft, und erhält schriftlich vom Leiter eine Zusage. Am ersten Arbeitstag findet Frau O. am Arbeitsplatz den unterschriebenen Arbeitsvertrag vor. Da sie Wert auf transparente Kommunikation legt, teilt sie dem Leiter am Nachmittag mit, dass sie schwanger ist. Daraufhin entgegnet der Leiter, dass er mit Schwangeren schlechte Erfahrungen gemacht habe und sie die Stelle doch nicht antreten könne; sie könnte sich nach der Schwangerschaft wieder melden.

Die Ratsuchende wendet sich an ADiBe mit der Bitte um rechtliche Einschätzung und Unterstützung. Im vorliegenden Fall liegt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor; eine Kündigung hätte hier nicht erfolgen dürfen. Daher macht ADiBe im Namen der Ratsuchenden Entschädigungsansprüche nach AGG gegenüber dem Leiter der Praxis geltend. Gleichzeitig wird Frau O. eine anwaltliche Erstberatung angeboten.

Da die Gegenseite auf das Schreiben von ADiBe nicht reagiert, macht die Anwältin einen Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch unter Androhung der Klage geltend. Kurz vor Ende der Klagefrist lenkt die Gegenseite ein und entschädigt die Ratsuchende mit einer Zahlung in Höhe von 7.000 Euro.

(Un)Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Frau F. arbeitet in einem Unternehmen und hat ihrer Vorgesetzen mitgeteilt, dass sie generell an einer Führungsposition im Unternehmen interessiert ist und auch an entsprechenden Weiterbildungen zur Karriereförderung teilnehmen möchte. Die Vorgesetzte reagiert ablehnend, u.a. mit der mündlichen Aussage „Konzentrieren Sie sich besser auf Ihre Familie“; zudem wird die Angestellte zu entsprechenden Weiterbildungen nicht zugelassen. Sie sieht sich aufgrund ihres Geschlechts und ihres Lebensalters diskriminiert.

In der Erstberatung mit ADiBe berichtet die Ratsuchende, dass sie vom Betriebsrat unterstützt wird, jedoch nicht von der Gleichstellungsbeauftragten. Ein gemeinsames Gespräch mit Betriebsrat, Vorgesetzter und Abteilungsleitung zur Klärung steht bald an. ADiBe empfiehlt der Klientin, ein Protokoll erstellen zu lassen und sich bei neuem Sachverhalt wieder zu melden, was nicht erfolgt.

Nachmieter gesucht, aber nur „Deutschstämmige“

Ein Ratsuchender berichtet ADiBe, dass er für seine Wohnung Nachmieter*innen suchen soll. Die Vermieterin teilt ihm mit, dass sie nur „Deutschstämmige“ und „keine Inder” will. Der Ratsuchende ist empört über diese Haltung der Vermieterin, die im gleichen Haus (zwei Parteien) lebt wie er. Er möchte gegen die Vermieterin vorgehen und fragt sich allgemein, was er tun kann. Er wird im Erstgespräch u.a. darauf hingewiesen, dass ein Vorgehen nach AGG aufgrund der Näheverhältnisses wohl nicht möglich ist; zudem ist von einer rassistisch motivierten Benachteiligung nicht der Ratsuchende selbst betroffen, sondern vielmehr die Mietinteressenten.

Benachteiligung im Bewerbungsverfahren aufgrund der Herkunft?

Herr S. befindet sich im Anerkennungsjahr für das Lehramt in den Fächern Deutsch und Englisch. Parallel dazu sucht er eine studentische Nebentätigkeit bzw. eine Teilzeitbeschäftigung, um sein Einkommen während der Ausbildungsphase zu ergänzen.

In den vergangenen Monaten hat er sich auf zahlreiche Stellen beworben. Obwohl er die in den Stellenausschreibungen genannten Voraussetzungen erfüllt und über einschlägige Qualifikationen verfügt, erhält er regelmäßig Absagen. Teilweise erfolgen diese sehr kurzfristig oder mit aus seiner Sicht ungewöhnlichen Begründungen. In einzelnen Fällen wird ihm zunächst Interesse signalisiert, bevor die Bewerbung ohne nähere Erläuterung abgelehnt wird.

Herr S. vermutet, dass seine russische Staatsangehörigkeit oder sein als russisch wahrgenommener Name bei den Auswahlentscheidungen eine Rolle spielen könnte. Er fragt sich, ob er im Bewerbungsverfahren aufgrund seiner Herkunft benachteiligt wird und ob eine solche Ungleichbehandlung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstößt.

Es erfolgt wunschgemäß eine Ersteinschätzung durch ADiBe. Eine Diskriminierung ist möglich. Allerdings liegen hierfür keine eindeutigen Hinweise vor, da der Ratsuchende zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde und vorliegenden Absagen kein Indiz für eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung nahelegten. Der Ratsuchende entscheidet sich nach weiterer Beratung dafür, nicht weiter in der Sache tätig zu werden.

Gleiche Regelung für Alle?

Herr F. ist bei einer Firma für Gerätebau beschäftigt. Es liegt eine Schwerbehinderung vor. Alle außer ihm erhalten monatlich eine mündlich vereinbarte Leistungszulage. Herrn F. wird diese Leistungszulage wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten aufgrund der Behinderung vom Arbeitgeber verwehrt. Zur Abklärung und rechtlichen Beratung wendet er sich an ADiBe.

Es handelt sich bei dem Fall um eine potenzielle Diskriminierung. Nach Geltendmachung seiner Ansprüche auf Zahlung der Leistungszulage und Hinweis auf eine mögliche Ungleichbehandlung erhält Herr F. die Kündigung. Er ist arbeitsunfähig erkrankt und fühlt sich in seiner (auch finanziellen) Existenz bedroht. Nach Zugang der Kündigung legt der Ratsuchende nach Beratung durch ADiBe, anwaltlich vertreten fristgerecht Kündigungsschutzklage ein. ADiBe übernimmt die psychosoziale Unterstützung und die Begleitung des Ratsuchenden und bietet Beratungs- und Entlastungsgespräche an. Gemeinsam wird besprochen, welche Bedarfe der Klient in dieser Krisensituation hat. Auf Wunsch des Ratsuchenden begleitet ADiBe ihn zum Gütetermin. In diesem kommt es zu einer Einigung mit dem Arbeitgeber.

Zugang mit Assistenzhund verwehrt

Einer jungen Frau wird der Zugang zum Restaurant mit Assistenzhund verwehrt. Trotz Vorzeigen des Behindertenausweises, des Assistenzhundeausweises, dem Tragen der Kenndecke und einem Hinweis auf das Vorliegen einer Diskriminierung wird die Minderjährige am Restaurantbesuch gehindert. Der Restaurantbetreiber verweist auf das Hausrecht und gibt als Grund die Vorgaben des Gesundheitsamtes an.

Zunächst erhält die Mutter der Betroffenen von ADiBe eine rechtliche Ersteinschätzung, dann erfolgt ein gemeinsames Beratungsgespräch mit der Betroffenen und ihrer Mutter. Die junge Frau wünscht sich eine Aufklärung über die Rechte von Menschen mit Assistenzhunden und ein Hinweisschild am Eingang des Restaurants „Assistenzhunde Willkommen“, damit anderen zukünftig dort nicht diskriminiert werden. ADiBe verfasst einen Beschwerdebrief, in dem Stellungnahme erbeten wird und Ansprüche nach AGG und BGG geltend gemacht werden. Trotz wiederholter Aufforderung erhält die Ratsuchende keine Antwort vom Restaurantbetreiber. Es werden keine weiteren Schritte gewünscht.

Diskriminierungserfahrungen im Alltag und Empowerment

Tausende kleine Mückenstiche

„Du sprichst aber gut Deutsch!", „Naja, in Deinem Alter noch eine neue Arbeitsstelle…", „bei Euch sind viele Kinder ja normal..."
Solche und ähnliche Äußerungen zeigen: Du gehörst nicht dazu. Mikroaggressionen werden sie genannt und sorgen dafür, dass die Betroffenen ihre Identität infrage stellen. Darunter leiden viele psychisch – aber auch physisch. Man kann einmal gestochen werden und dann juckt es vielleicht – vielleicht einen Tag. Aber Mikroaggressionen funktionieren so, dass man immer wieder gestochen wird und immer wieder an der gleichen Stelle, sodass diese Stelle nie verheilt und am Ende vielleicht immer eine Wunde dableibt. Wir machen in der Beratung die Erfahrung, dass viele Ratsuchende immer wieder die gleichen Erfahrungen machen und gemacht haben.

Es sind solche und andere Aussagen, die in die Kategorie der Mikroaggressionen fallen und an Menschen adressiert sind, deren Zugehörigkeit aufgrund ihrer phänotypischen Merkmale abgesprochen wird, obwohl sie hier geboren und aufgewachsen sind.

„Ganz schön heiß heute, aber du kennst das ja. Da wo du herkommst, ist es ja wärmer als hier."
Mikroaggressionen sind sehr subtile, unauffällige, verdeckte und latent aggressive Ausdrucksformen von Diskriminierung, die bewusst oder meistens auch unbewusst auftreten.

Ausgeschlossen zu werden, sich nicht dem Wir zugehörig zu fühlen, so beschreibt auch eine Ratsuchende das Gefühl, das ihr durch Mikroaggressionen vermittelt wird. Sie drücken sich aber bei ihr auch physisch aus: „Ich bin erschöpft, wie nach dem Sport, wie nach viel Arbeiten, dass man körperlich schlapp ist, dass man vielleicht am Wochenende länger liegt und nach der Arbeit sich länger hinlegt und sich denkt, jetzt muss ich Kräfte sammeln und bündeln. Es ist wirklich körperliche Erschöpfung wie nach körperlicher Anstrengung."

Die erfassten Fälle bilden nur einen Ausschnitt des tatsächlichen Ausmaßes ab: Aufgrund einer hohen Dunkelziffer werden viele diskriminierende Vorfälle weder angezeigt noch gemeldet. Beratungs- und Meldestellen erfassen daher eher die sichtbaren Fälle bzw. die „Spitze des Eisbergs".
Studien wie der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) zeigen zudem, dass viele Betroffene aufgrund mangelnden Vertrauens in staatliche Institutionen oder fehlender Kenntnisse über Unterstützungsangebote keine Behörden oder Beratungsstellen aufsuchen.

Nach dem Vorfall war ich verwirrt und wusste nicht, wie ich mit der Situation umgehen soll. Während der Beratungsgespräche mit ADiBe habe ich mich erleichtert gefühlt. Sie haben mich unterstützt und nie alleine gelassen, waren für mich immer da. Ich habe mich noch nie so stark unterstützt gefühlt wie mit Ihnen. … Sie sind ein tolles Team und machen super Arbeit.

Ich möchte mich nochmals ganz herzlich bei Ihnen für die hervorragende Beratung an dem Tag bedanken. Ihre Unterstützung und die hilfreichen Hinweise haben mir sehr geholfen, die Situation besser zu verstehen und die richtigen Schritte zu unternehmen. … Ihr Rat war ein entscheidender Faktor in dieser schwierigen Phase, und dafür bin ich Ihnen sehr dankbar.

„Ich bin äußerst dankbar, wie positiv alles verlaufen ist im gesamten Prozess. Ihr Engagement und die Unterstützung Ihres Teams haben maßgeblich dazu beigetragen, dass alles so reibungslos und erfolgreich funktioniert hat. … Herzlichen Dank für die hervorragende Zusammenarbeit."

Ihre sachliche und kompetente Einschätzung auf dem „kleinen Dienstweg" war absolut richtig! Als Betroffener urteilt man oft zu emotional.

Empowerment und psychosoziale Beratung

Neben der rechtlichen Beratung bietet ADiBe auch psychosoziale Unterstützung und Empowerment an. Beide sind essenzielle Komponenten der AD-Beratung und ein wichtiger Bestandteil des Selbstverständnisses von ADiBe, denn unsere Ratsuchenden haben häufig auch mit den emotionalen und psychischen Belastungen von Diskriminierungserfahrungen zu kämpfen.

Wenn Betroffene zu uns kommen, nachdem sie diskriminiert wurden, hilft es ihnen oft bereits, wenn sie in den Beratungsgesprächen mit ihren persönlichen Erlebnissen und Erfahrungen ernst genommen werden, ohne dass sie dabei be- oder gar verurteilt werden. Mit unserer Beratung und Haltung bieten wir hierbei einen urteils- und wertfreien Raum. Dadurch vermeiden wir eine sekundäre Viktimisierung der Betroffenen und agieren sowohl entlastend als auch bestärkend.

Aktives Zuhören, das Auffangen der Situation, die Entwicklung von Umgangsstrategien, die Verarbeitung von Erlebnissen sowie ggf. eine Weitervermittlung an psychosoziale Begleitungs- und Beratungsangebote sind hierfür essenziell. Aus Kapazitätsgründen ist die psychosoziale Unterstützung, die ADiBe bieten kann, auf wenige Stunden begrenzt (in der Regel maximal drei Gespräche).
Gleichzeitig steht Empowerment im Fokus der Beratungsarbeit von ADiBe, also die Handlungs- und Selbstermächtigung von Ratsuchenden. Es ist wichtig, dass Ratsuchende bereits vorhandene Ressourcen nutzen, um Diskriminierungserfahrungen besser zu verarbeiten und lösungsorientierte Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Sie entdecken ihre eigene Kraft (wieder), um nach der Diskriminierungserfahrung wieder selbstbestimmt leben zu können.

So trägt die psychosoziale Unterstützung in Verbindung mit einem empowernden Beratungsansatz dazu bei, dass Ratsuchende Diskriminierungserfahrungen nicht nur verarbeiten, sondern gestärkt aus ihnen hervorgehen und ihre Handlungsmöglichkeiten nachhaltig erweitern können.

ADiBe in der Öffentlichkeit

Sichtbarkeit schafft Zugang zur Beratung

Antidiskriminierungsberatung beginnt nicht erst mit dem ersten Beratungsgespräch. Sie beginnt dort, wo Menschen erfahren, dass sie Rechte haben und Unterstützung erhalten können. Öffentlichkeitsarbeit ist deshalb ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Arbeit. Sie macht auf Diskriminierung aufmerksam, informiert über Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), stärkt das Vertrauen in unabhängige Beratungsangebote und trägt dazu bei, Menschen frühzeitig zu erreichen.

Unsere Öffentlichkeitsarbeit orientiert sich eng an den Erfahrungen aus der Beratung. Sie greift aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen auf, sensibilisiert für unterschiedliche Formen von Diskriminierung und richtet sich gezielt an Menschen und Gruppen, die bisher nur selten den Weg in die Beratung finden. So können wir auf neue Bedarfe reagieren und den Zugang zur Antidiskriminierungsberatung kontinuierlich verbessern.

Ein Beispiel hierfür ist unsere verstärkte Präsenz auf Christopher Street Days (CSD). Die Auswertung unserer Beratungsanfragen zeigte, dass LSBT*IQ-Personen das Beratungsangebot bislang vergleichsweise selten nutzten. Durch die Teilnahme an Demonstrationen, Informationsständen und Gesprächen vor Ort machen wir unser Beratungsangebot bekannter, stärken die Sichtbarkeit unabhängiger Antidiskriminierungsberatung und kommen direkt mit Menschen in den Austausch.

Öffentlichkeitsarbeit bedeutet für uns zugleich den kontinuierlichen Dialog mit Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft, Medien und Fördermittelgebern. Ob bei Fachveranstaltungen, Netzwerkformaten, Pressegesprächen oder politischen Empfängen, der persönliche Austausch ermöglicht es, Entwicklungen aus der Beratungspraxis sichtbar zu machen, gesellschaftliche Herausforderungen zu benennen und Impulse für die Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes in Hessen zu geben. Auch unsere digitalen Kommunikationskanäle leisten hierzu einen wichtigen Beitrag. Über unsere Website und Social-Media-Kanäle informieren wir regelmäßig über unsere Beratungsangebote, aktuelle Entwicklungen im Antidiskriminierungsrecht, Veranstaltungen und Aktionen. Dadurch erreichen wir unterschiedliche Zielgruppen, stärken die Sichtbarkeit unserer Arbeit und erleichtern Betroffenen den Zugang zu einer unabhängigen und parteilichen Beratung.

Öffentlichkeitsarbeit ist für uns daher weit mehr als Information, sie schafft Vertrauen, baut Zugangsbarrieren ab und trägt dazu bei, dass Menschen ihre Rechte kennen und wahrnehmen können.

Öffentlichkeitsarbeit in der Praxis

Unsere Öffentlichkeitsarbeit lebt von der Vielfalt ihrer Formate. Im Berichtszeitraum konnten wir das Beratungsangebot durch Veranstaltungen, Pressearbeit, digitale Kommunikation und persönliche Begegnungen einer breiten Öffentlichkeit vorstellen. Ziel war es stets, Menschen über ihre Rechte zu informieren, das Beratungsangebot bekannter zu machen und den Zugang zur Antidiskriminierungsberatung weiter zu erleichtern.



Imagefilm



Ein besonderer Meilenstein war die Produktion und Veröffentlichung des professionellen ADiBe-Imagefilms. Er vermittelt einen authentischen Einblick in unsere Beratungsarbeit und macht das Angebot auch über digitale Kanäle für neue Zielgruppen sichtbar.
Der Imagefilm wird auch künftig bei Veranstaltungen, Präsentationen und in der digitalen Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt.

Veranstaltungen

Der persönliche Austausch mit Bürger*innen ist ein zentraler Bestandteil unserer Öffentlichkeitsarbeit. Mit Infoständen, Redebeiträgen und Gesprächen vor Ort informierten wir über Antidiskriminierung und das Beratungsangebot von ADiBe.
Im Jahr 2025 haben wir an mehr als 25 öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen teilgenommen, unter anderem an den folgenden:

- Infostand beim Zuckerfest-Empfang der Stadt Frankfurt
- Hülya-Tag mit Infostand und Redebeitrag
- „Vielfalt am Main" in Frankfurt
- Sommerfest des Verbandes mit Redebeitrag und Infostand
- IDAHOBITA-Infostand
- Christopher Street Day (CSD) Bensheim mit Redebeitrag zum Beratungsangebot
- Vorstellung des ADiBe-Angebots in der Stadt Mühlheim am Main
- 40 Jahre Frauenzentrum Wetterau e.V.
- Teilnahme an der Gedenkveranstaltung der Bildungsinitiative Ferhat Unvar

Gemeinsam sichtbar für Antidiskriminierung

Eine wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit lebt von Zusammenarbeit. Deshalb wurden die Aktivitäten von ADiBe im Berichtszeitraum nicht nur kontinuierlich weiterentwickelt, sondern auch gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen und Kooperationspartner*innen abgestimmt. Ziel war es, die Sichtbarkeit des Beratungsangebots zu erhöhen, Synergien zu nutzen und Menschen in ganz Hessen besser zu erreichen.

Gemeinsam Öffentlichkeitsarbeit gestalten

Zur Koordinierung der Öffentlichkeitsarbeit fanden im Berichtszeitraum vier Arbeitskreise Öffentlichkeitsarbeit mit den Mitgliedsorganisationen des ADiBe-Netzwerks statt. Im Mittelpunkt standen der fachliche Austausch, die gemeinsame Planung öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen sowie die Abstimmung von Kommunikationsstrategien. Durch den regelmäßigen Austausch konnten Veranstaltungen, Pressearbeit und digitale Kommunikation besser aufeinander abgestimmt und gemeinsame Aktionen entwickelt werden.

















Digitale Reichweite stärken

Die Social-Media-Arbeit wurde in 2025 kontinuierlich ausgebaut und als fester Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit etabliert. Über den Instagram-Kanal von ADiBe wurden regelmäßig Beiträge und Storys veröffentlicht. Thematische Schwerpunkte waren die Vorstellung des Beratungsangebots, Hinweise auf Veranstaltungen, aktuelle Entwicklungen im Bereich Antidiskriminierung sowie die Begleitung von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Hinzu kam der weiter oben erwähnte ADiBe-Imagefilm, der über die digitalen Kanäle veröffentlicht und bei verschiedenen Veranstaltungen eingesetzt werden konnte.

Sichtbarkeit schafft Wirkung

Durch die enge Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner*innen, gemeinsame Veröffentlichungen und Kollaborationen konnten Inhalte einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Beiträge wurden regelmäßig geteilt, gegenseitig verlinkt und gemeinsam veröffentlicht. Dadurch konnte die Reichweite einzelner Maßnahmen erhöht und die Vernetzung innerhalb der hessischen Antidiskriminierungslandschaft weiter gestärkt werden.

Die Erfahrungen aus dem Jahr 2025 zeigen: Öffentlichkeitsarbeit ist weit mehr als die Begleitung von Veranstaltungen. Sie ist ein fester Bestandteil qualifizierter Antidiskriminierungsberatung. Sie informiert über Rechte, schafft Vertrauen, erreicht neue Zielgruppen und erleichtert Betroffenen den Zugang zu unabhängiger Beratung. Gleichzeitig stärkt sie den Austausch mit Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft und Fördermittelgebern und trägt dazu bei, Antidiskriminierungsarbeit dauerhaft sichtbar zu machen.



Erreichbarkeit von ADiBe

Ratsuchende, die Diskriminierung erfahren haben und unterstützt werden möchten, können sich über folgende Wege an das ADiBe Netzwerk Hessen wenden:

- über das **Online-Meldeformular** auf der ADiBe-Website **www.adibe-hessen.de**
- per **E-Mail** an **kontakt@adibe-hessen.de**
- **telefonisch** während der auf der ADiBe-Webseite angegebenen telefonischen Sprechzeiten
- persönlich in der **Offenen Sprechstunde** des Regionalbüros Frankfurt (1. und 3. Mittwoch des Monats, 16–18 Uhr)

Leitungsbüro Frankfurt (Hessen)
Koordinator ADiBe hessenweit (Netzwerk, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsanfragen)
Ioannis Karatahanasis
Mail: karathanasis@verband-binationaler.de
Tel: 069 71375632

Leiterin der Beratung
Ass. Jur. Swenja Gerhard
Mail: gerhard@verband-binationaler.de
Tel: 069 713756-16

ADiBe Regionalbüro Kassel (Nordhessen)
Zora Lovreković (Beratung)
Tel: 0157 3725 8599
Mail: kontakt@adibe-hessen.de

ADiBe Regionalbüro Frankfurt (Südhessen)
Dr. Gabriel Klaeger (Beratung)
Tel: 0178 671 5601
Mail: kontakt@adibe-hessen.de

Nino Khachaturian (Beratung)
Tel: 069 71375630
Mail: kontakt@adibe-hessen.de

ADiBe Regionalbüro Marburg (Mittelhessen)
Ellora Sharma (Beratung)
Tel: 0163 133 59 33
Mail: kontakt@adibe-hessen.de

Regionalbüros Wetterau und Vogelsberg (Regionale Diakonie Oberhessen, AD-Kindel Hessen)

Beratung Friedberg & Nidda
Tel: 06031 7252 150
Mail: ad-kindel@regionale-diakonie.de

ADiBe Netzwerk Hessen – Anti-Diskriminierungs-Beratung

Wir danken unseren Netzwerk- und Kooperationspartner*innen, die mit ihrem Engagement unsere Arbeit in den letzten zehn Jahren ermöglicht und einen Beitrag zur Antidiskriminierungsarbeit in Hessen geleistet haben. Insbesondere danken wir unseren Netzwerkpartner*innen:

- **AIDS-Hilfe Kassel e. V.**
- **fab – Verein zur Förderung der Autonomie Behinderter e. V.**
- **Förderverein Roma e. V.** (Ffm Niddastraße)
- **Gemeinsam leben Hessen e. V.**
- **Kompetenzzentrum Trans* und Diversität** Frankfurt/Main und Gießen
- **Kulturzentrum Schlachthof gGmbH**
- **KUSS41 – queeres Jugendzentrum**
- **LIBS – Lesben Informations- und Beratungsstelle e. V.**
- **Maisha e. V.** – Selbsthilfegruppe für afrikanische Frauen in Deutschland
- **Lebenshilfe Landesverband Hessen e. V.**
- **OFEK e. V.** Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung
- **Regionale Diakonie Oberhessen**
- **Rechte behinderter Menschen** gemeinnützige GmbH (rbm)
- **response.** Beratung für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (Frankfurt und Kassel)
- **Spiegelbild –** Politische Bildung aus Wiesbaden
- **Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e. V.**
- **Verband Deutscher Sinti und Roma**, Landesverband Hessen

Durch die Zusammenarbeit mit unseren Netzwerkpartner*innen konnten wir Perspektiven einholen, Erfahrungen teilen, Ratsuchende adäquat unterstützen und gemeinsam auf Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung aufmerksam machen. Wir freuen uns, diese Arbeit auch weiterhin gemeinsam mit unseren Netzwerkpartner*innen fortführen zu dürfen.

verband binationaler familien und partnerschaften
rbm rechte behinderter menschen
Regionale Diakonie Hessen-Nassau Oberhessen

Gefördert durch:
HESSEN Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Antidiskriminierungsstelle

ADiBe
Netzwerk Hessen



verband binationaler
familien und partnerschaften

rbm rechte behinderter menschen

Regionale Diakonie Hessen-Nassau | Oberhessen

Gefördert durch:

HESSEN
Hessisches Ministerium
für Arbeit, Integration,
Jugend und Soziales

Antidiskriminierungsstelle