



Was Du über Diskriminierung in Redaktionen wissen solltest.

Fragen und Antworten
für Betroffene und ihre
Verbündeten



ndm

| neue deutsche
medienmacher*innen



advd
Antidiskriminierungsverband
Deutschland

Was Du über Diskriminierung in Redaktionen wissen solltest.

Fragen und Antworten für Betroffene und ihre Verbündeten

Kein Einzelfall: Diskriminierungen in Redaktionen

Werde ich diskriminiert?

Was kann ich tun, wenn ich diskriminiert werde?

Welche Gesetze schützen mich vor Diskriminierung?

„Man lernt, dass die eigene Arbeit weniger wert ist“

Eva Maria Andrades und Daniel Bartel, Geschäftsführer*innen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), über Folgen und Definition von Diskriminierung

Was passiert in einer Antidiskriminierungsberatung?

Ich will vor Gericht:
Wer unterstützt mich und was erwartet mich?

Muss ich mich schuldig fühlen, wenn ich nichts gegen Diskriminierungen tue?

Was ist in den Redaktionen nötig?

Links und Literaturtipps

Wir müssen reden

Diskriminierungen werden in Redaktionen immer noch tabuisiert und viele Betroffene wissen nicht, was man dagegen tun kann. Deswegen haben die Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) gemeinsam mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) diesen Flyer entwickelt: als ersten Überblick für alle, die etwas gegen Ausgrenzung und Benachteiligung in Redaktionen tun wollen.

Kein Einzelfall: Diskriminierungen in Redaktionen

Als Neue deutsche Medienmacher*innen wissen wir, dass viele Journalist*innen mit Migrationsgeschichte an ihrem Arbeitsplatz diskriminierende Erfahrungen machen. Das Ergebnis einer Mitgliederumfrage hat uns dennoch erschüttert: nicht nur wegen der zahlreichen Rückmeldungen, sondern auch wegen der Verletzungen, die in den Geschichten steckten, die uns erreichten. Kolleg*innen haben uns berichtet, dass ihnen ihre journalistische Objektivität wegen ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Herkunft abgesprochen wurde. Dass sie sich regelmäßig anhören müssen, sie hätten ihren Job nur wegen einer angeblichen „Migrantenquote“ bekommen. Oder dass sie wegen ihrer Hautfarbe, ihres Namens oder Akzents zur Zielscheibe von dummen Sprüchen und Scherzen werden – während niemand aus dem Kreis der Kolleg*innen einschreitet. Trotzdem sehen viele Redaktionen bei diesem Thema kein Problem: „Diskriminierung? Haben wir nicht.“

Doch Verlage und Sender sind keine diskriminierungsfreien Räume. Für Betroffene ist es deshalb wichtig, ihre Rechte zu kennen. Und für Arbeitgeber*innen ist es wichtig, zu wissen, was ihre Pflichten sind. Erst dann kann Diskriminierungsschutz greifen.

Es gibt keine ultimative Strategie für den Umgang mit Diskriminierung und auch keinen Königsweg, sich gegen sie zu wehren. Gerade deshalb müssen wir immer wieder über dieses Problem sprechen. Denn für viele Betroffene sind Diskriminierungserfahrungen mit Scham und Schuldgefühlen verbunden, die sie letztendlich verstummen lassen. Andere haben Angst, keine Aufträge mehr zu bekommen, wenn sie sich zur Wehr setzen – eine Sorge, die durchaus berechtigt ist. Deshalb ist keiner der im Folgenden aufgeführten Schritte obligatorisch. Aber wer diskriminiert wird, soll wissen, welche Wege und Möglichkeiten es gibt, damit umzugehen.



Werde ich diskriminiert?

Auf den ersten Blick scheint es eine einfache Frage: Werde ich diskriminiert?

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland hat darauf eine eindeutige Antwort:

Eine Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn

- jemand mittelbar oder unmittelbar
- aufgrund eines schützenswerten Merkmals
(Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Identität, Behinderung)
- ohne sachliche Rechtfertigung benachteiligt wird.

Dabei ist egal, ob das jeweilige Merkmal tatsächlicher oder bloß zugeschriebener Art ist.

Wer also beispielsweise wegen eines russischen Akzents die eigenen Radiobeiträge nicht sprechen darf, während die Kolleg*innen mit englischem oder französischem Akzent ans Mikro dürfen, wird diskriminiert. Wer als Schwarze*r Fernsehreporter*in selbst Make-up kaufen muss, während die weißen Kolleg*innen das vom Sender gestellt bekommen, wird diskriminiert. Wer gesagt bekommt, als Person mit Migrationsgeschichte könne man nicht objektiv über migrantische Themen berichten, weil man ja selbst betroffen sei, wird diskriminiert.

Diskriminierungen erkennen

Im Arbeitsalltag ist es gar nicht so einfach, Diskriminierungen zu erkennen und als solche zu benennen: Weil man nicht weiß, ob sich etwas noch im Raum des Erlaubten befindet oder doch eine Grenze überschritten wurde. Weil Kolleg*innen vehement abstreiten, dass es sich um eine Diskriminierung handelt. Oder weil man sich bewusst oder unbewusst nicht in der Rolle der diskriminierten Person wiederfinden möchte. Dennoch gilt: Wer **ohne sachlichen Grund schlechter behandelt** wird als die Kolleg*innen, wer in solchen Situationen direkt oder diffus **auf eine tatsächliche oder zugeschriebene Migrationsgeschichte reduziert** wird, wird vermutlich diskriminiert – und sollte handeln.



**Was kann ich
tun, wenn ich
diskriminiert
werde?**

**Der Antidiskriminierungsverband
Deutschland rät zu folgenden
Schritten:**

In der Situation:

Achte auf Dich: Diskriminierungen sind verletzend und können sich entwürdigend anfühlen. In solch einer Situation musst Du niemandem etwas beweisen. Du musst nicht besonders schlagfertig sein oder sofort „richtig“ reagieren. Du musst die Diskriminierung aber auch nicht hinnehmen. Wichtig ist, dem nachzuspüren, was Dir in dieser Situation gerade gut tun würde – und dieser Intuition dann zu folgen. Die Situation zu verlassen, ist genauso in Ordnung wie eine sachliche Auseinandersetzung oder ein deutliches „Stopp!“. Zudem solltest Du Dir selbst gegenüber anerkennen, dass es schon eine große Leistung an sich ist, eine diskriminierende Erfahrung überhaupt als solche zu benennen.

Bewahre Ruhe: Atme tief durch und lass dich nicht verunsichern. Du solltest versuchen, ruhig zu bleiben und Deine Position klarzumachen. Ebenso solltest Du nach Gründen für ein Verhalten oder eine Entscheidung fragen und möglichst deutlich benennen, dass und (wenn möglich) warum Du damit nicht einverstanden bist.

Suche Unterstützer*innen: Das können (un)beteiligte Kolleg*innen sein, die Du ansprechen und einbeziehen kannst – sei es als emotionale Unterstützung oder als spätere Zeug*innen.

Sichere Beweise: Die Begründung für eine Entscheidung oder Handlung solltest Du Dir schriftlich geben lassen, um einen Beweis zu haben. Ebenso solltest Du Namen von Beteiligten oder Zeug*innen einer Situation notieren. Wirst Du beispielsweise als Journalist*in of Color als einzige*r Volontär*in nach der Ausbildung nicht übernommen, obwohl alle Feedback-Gespräche positiv waren und alle produzierten Beiträge gesendet wurden, solltest Du genau das schriftlich dokumentieren.

Nachdem die Situation vorbei ist:

Dokumentiere die Diskriminierung: Wichtig ist, möglichst schnell ein Gedächtnisprotokoll über die diskriminierende Situation anzufertigen. Eine Vorlage findest Du unter [🔗 https://bit.ly/39ZYfwo](https://bit.ly/39ZYfwo)

Suche Unterstützung in Deinem sozialen Umfeld:

Hilfreich ist es auch, mit Menschen aus dem eigenen Umfeld zu sprechen, die Verständnis für Diskriminierungserfahrungen haben. Das können Freund*innen, Vertraute, Kolleg*innen oder Netzwerke wie die Neuen deutschen Medienmacher*innen sein.

Suche professionelle Unterstützung: Der Besuch einer Antidiskriminierungsberatungsstelle kann sehr hilfreich sein. Dort kannst Du Dich an Berater*innen wenden, die Dich dabei unterstützen, das Erlebte einzuordnen oder zu verarbeiten. Außerdem können diese Dir dabei helfen, zu entscheiden, welche nächsten Schritte sinnvoll sind. Wenn Du rechtliche Ansprüche geltend machen willst, solltest Du möglichst unmittelbar eine professionelle Beratung aufsuchen, da solche Ansprüche zwei Monate nach Bekanntwerden der Diskriminierung verjähren können. Kontakte gibt es unter [🔗 https://bit.ly/3kcdtTP](https://bit.ly/3kcdtTP)

Frage Deine Arbeitnehmer*innenvertretung:

Einige Betroffene haben uns berichtet, dass Betriebs- oder Personalräte ebenfalls hilfreiche Anlaufstellen waren. Das hängt aber stark davon ab, wie intensiv sich diese bereits mit Diskriminierung oder Rassismus beschäftigt haben und wie gut sie das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** kennen.

Welche Gesetze schützen mich vor Diskriminierung?

Die wichtigste juristische Grundlage ist das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt. Es trat am 18. August 2006 in Kraft und ist das erste Gesetz in Deutschland, das den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch private Akteur*innen (z. B. Arbeitgeber*innen, Vermieter*innen, Anbieter*innen von Waren und Dienstleistungen) umfassend regelt.

Arbeitgeber*innen sind verpflichtet zur Antidiskriminierung

Das **AGG** ordnet damit den Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsrecht und im Zivilrecht. Es verpflichtet außerdem alle Arbeitgeber*innen, eine Beschwerdestelle für alle im Gesetz festgehaltenen Merkmale einzurichten – wie dies genau geschieht, ist ihnen aber selbst überlassen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

„Man lernt, dass die eigene Arbeit weniger wert ist“

Eva Maria Andrades und Daniel Bartel, Geschäftsführer*innen des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd), sprechen darüber, welche Folgen Diskriminierungen haben können – und wie man sie eigentlich genau definiert.

NdM: Studien aus den USA und Großbritannien haben ergeben, dass gerade in Redaktionen Journalist*innen of Color besonders stark diskriminiert werden. In Deutschland gibt es dazu noch keine Zahlen. Was sind die Folgen, wenn man regelmäßig im Arbeitskontext Diskriminierung erfährt?

Daniel Bartel: Das ist ganz unterschiedlich. Zunächst einmal lösen solche Erfahrungen Stress aus, nicht selten auch Erwartungsstress. Das bedeutet, dass sich Betroffene ständig fragen: „Was könnte passieren?“ Weitere mögliche Folgen können sein, dass Betroffene in Zukunft bestimmte Themen meiden, Diskussionen aus dem Weg gehen oder versuchen, sich an die vermeintliche (und problematische) „Norm“ der Redaktion anzupassen. Zudem werden die Machtverhältnisse im Kontext von Rassismus oder Sexismus zur zusätzlichen Interpretationsfolie. Wenn ein Artikel oder Beitrag dann nicht genommen wird, fragt man sich: „Lag es am Thema? Oder doch am Rassismus bzw. Sexismus?“

Eva Maria Andrades: Und solche Erlebnisse beeinflussen das Selbstwertgefühl. Man „lernt“, dass die eigene Arbeit weniger wert oder nicht gleich gut ist.

Irgendwann hat man das verinnerlicht ...

Daniel Bartel: ... und zieht sich vielleicht ganz zurück. Gerade im Journalismus, in dem viele Einzelkämpfer*innen unterwegs sind, ist es schwieriger, derartige Muster zu erkennen.

NdM: Bei vielen Kolleg*innen herrscht auch eine große Unsicherheit, ab wann man überhaupt von einer Diskriminierung sprechen kann. Wie kann man da Klarheit schaffen?

Daniel Bartel: Diskriminierung lässt sich auf drei Ebenen verstehen. Zum einen im Rahmen der juristisch-fachlichen Definition als Ungleich-, Schlechterbehandlung oder Würdeverletzung aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit ohne sachliche Rechtfertigung. Dann als Diskriminierungserfahrung, also das eigene Erleben von Diskriminierung – selbst, wenn es eine Rechtfertigung dafür gibt, bleibt eine solche Erfahrung für die Person, die sie macht, verletzende Realität. Und schließlich drücken sich Diskriminierungen in gesellschaftlichen Machtverhältnissen aus und sind eingelassen in Normalitätsvorstellungen, also beispielsweise wirkungsvolle Vorstellungen davon, welche Herkunft oder welches Geschlecht ein*e Expert*in hat oder welche Stimmen und welche Sprache „seriös“ klingen und ins Radio passen.

Diese drei Ebenen überschneiden sich oft stark, wirken teilweise aber auch als wechselseitiges Korrektiv, etwa wenn deutlich wird, dass Gesetze bestimmte Diskriminierungserfahrungen und Machtverhältnisse gar nicht oder nur ungenügend abbilden und deshalb erweitert werden müssen. Ich denke da beispielsweise an Klassismus oder an Diskriminierung wegen des Körpergewichts.

Eva Maria Andrades: Das Diskriminierungsverständnis des advd geht über das juristische hinaus – obwohl wir das natürlich in der Beratung berücksichtigen, wenn es etwa um mögliche Instrumente oder Argumente gegenüber der diskriminierenden Stelle oder Person geht. ●



Der Kontakt zu einer Beratungsstelle wird vermittelt unter

www.antidiskriminierung.org/beratungsstelle-finden

Was passiert in einer Antidiskriminierungsberatung?

In den Beratungsstellen der advd-Mitglieder werden die Diskriminierungserfahrungen der Hilfesuchenden zunächst einmal als plausibel angesehen und nicht in Frage gestellt. Gemeinsam wird erörtert, was die ratsuchende Person will: Geht es darum, wie die Diskriminierung in der Redaktion wahrgenommen wird? Um eine Entschuldigung der diskriminierenden Stelle oder Person? Oder um eine Entschädigung? Je nach Ziel kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht. So kann die Antidiskriminierungsberatungsstelle beispielsweise einen Beschwerdebrief verfassen, sie kann dabei helfen, das Gespräch mit dem Personalrat zu suchen, ein Vermittlungsgespräch mit der diskriminierenden Stelle anregen oder einen juristischen Weg begleiten.



Streng vertraulich

Die Beratungsstellen verstehen sich als Dienstleister der Hilfesuchenden. So findet die Beratung in einem vertraulichen Rahmen statt, die Berater*innen arbeiten streng im Auftrag der Ratsuchenden. Das bedeutet, dass hier nichts ohne Einverständnis in Gang gesetzt wird, was sich dann der eigenen Kontrolle entzieht. Anders kann es etwa sein, wenn man sich an die Beschwerdestelle des*der Arbeitgeber*in wendet oder direkt vor Gericht geht.



Ich will vor Gericht: Wer unterstützt mich und was erwartet mich?

Will man Klage einreichen, kann eine Antidiskriminierungsberatungsstelle den Kontakt zu entsprechenden Anwält*innen herstellen, eine kostenlose Erstberatung ermöglichen und im Anschluss die juristische Sprache „übersetzen“ sowie schließlich einen möglichen Prozess begleiten.

Juristisch gesehen braucht es nur Indizien, um eine Diskriminierung nachzuweisen. Das bedeutet, dass ich als diskriminierte Person vor Gericht keine Beweise liefern muss, sondern lediglich Verdachtsgründe, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Umso wichtiger ist es, alles, was für eine Diskriminierung spricht (E-Mails, Gesprächsnotizen, Gedächtnisprotokolle usw.), möglichst unmittelbar zu dokumentieren.



Ein Gerichtsprozess kann dauern...

Bevor man den juristischen Weg geht, sollte man sich allerdings bewusst machen, dass derartige Prozesse lang sein können und die nach dem **AGG** eingeklagten Entschädigungen oder Schadensersatzsummen oft gering sind. Die meisten Verhandlungen enden mit einem Vergleich, keinem Urteil. Zudem sind die Verhandlungen öffentlich, also nicht anonym.

Wichtig: Um eine Klage nach **AGG** einreichen zu können, muss eine Frist von zwei Monaten nach Kenntnis der Diskriminierung eingehalten werden. Im Zweifelsfall gilt: so früh wie möglich.

Muss ich mich schuldig fühlen, wenn ich nichts gegen Diskriminierungen tue?

Absolut nicht. Sich gegen eine Diskriminierung zu wehren, kostet Kraft, Mut und Nerven. Und leider erleben diejenigen, die so etwas ansprechen, dass sie als „Störfaktor“ angesehen werden können. Gerade für freie Journalist*innen kann das bedeuten, keine Aufträge mehr von einem Sender oder Verlag zu bekommen. Mit anderen Worten: Sich offen gegen eine erlebte Diskriminierung zu wehren, ist mit hohen persönlichen Risiken und Kosten verbunden.

Schweigen allein hilft nicht

Wer sich also aus welchen Gründen auch immer dagegen entscheidet, laut zu werden, braucht kein schlechtes Gewissen zu haben. Allerdings zeigen die Erfahrungen unserer NdM-Mitglieder, dass Schweigen eben nicht schützt. Fortlaufende Diskriminierungserfahrungen zermürben, machen klein und unsicher, vor allem wenn man sie ohne Ventil in sich hineinfrisst. Umso wichtiger ist es, darüber zu sprechen – wenn nicht am Arbeitsplatz, dann zumindest mit Freund*innen oder Familie, in Netzwerken wie den NdM oder in einer Antidiskriminierungsberatungsstelle.

Du bist nicht allein

Wer in seiner Redaktion diskriminiert wird, kann sich bei uns mit anderen Betroffenen austauschen. NdM-Mitglieder treffen sich online in unserem Community-Portal, wo es eine Diskussionsgruppe fürs Thema gibt:

 <https://community.neuemedienmacher.de>

Was ist in den Redaktionen nötig?

Kaum eine Redaktion will bewusst diskriminieren. Und dennoch treten Rassismus, Sexismus sowie Diskriminierungen aufgrund von Alter, Behinderung, sexueller Identität oder Orientierung in vielen Verlagen und Sendern in ganz Deutschland auf. Es ist deshalb besonders wichtig, diese Diskriminierungen als strukturelle Probleme unserer Gesellschaft anzuerkennen. Probleme, gegen die im Arbeitsalltag viel getan werden kann:

1. Mache nach **innen und außen** deutlich, dass Dir in Deiner Redaktion **ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima** wichtig ist.
.....
2. **Schaffe Räume**, um über Diskriminierung zu sprechen. **Sensibilisiere** und **schule** alle Mitarbeiter*innen fortlaufend.
.....
3. Richte eine **Beschwerdestelle** nach den AGG-Vorgaben ein. Hinweise, wie diese gestaltet sein sollte, findest Du unter <https://bit.ly/2VbCfI8>.
.....
4. Es reicht nicht, sich über Diskriminierung nur Gedanken zu machen: Es geht um **Diversitätsgestaltung**. Dafür kann beispielsweise ein Arbeitskreis „PoC in Redaktion/Sender XY“ eingerichtet werden, der Erfahrungen, Stimmen und Phänomene sammelt, ohne sie zu personalisieren, und diese zur Reflexion an die Redaktionsleitung gibt.
.....
5. Hilfreich ist auch eine **diversitätsorientierte Organisationsentwicklung**, die über das Problemfeld Diskriminierung hinausgeht. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland und die Neuen deutschen Medienmacher*innen können Stellen vermitteln, die bei einem solchen Prozess unterstützen.

Weitere Tipps finden Sie unter

 www.neuemedienmacher.de/diversity

Wie kann ich als weiße Person ein*e gute*r Verbündete*r sein?

Offen über Diskriminierungen zu sprechen, wird für betroffene Journalist*innen leichter, wenn sie Verbündete in den Redaktionen haben – und jede*r kann sich für ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld einsetzen:

1. Werde **Mentor*in** für eine*n marginalisierte*n Kolleg*in, zum Beispiel in unserem NdM-Mentoringprogramm:
www.neuemedienmacher.de/mentoring
2. Lass in Meetings, Redaktionskonferenzen oder Pitches gezielt **marginalisierte Kolleg*innen zu Wort kommen** und verstärke so ihre Stimmen und Beiträge.
3. Setze Dich klar **gegen diskriminierende Sprache** ein.
4. Setze Dich dafür ein, dass die Redaktion **personell bewusst vielfältiger gestaltet** wird. Es hilft Betroffenen, wenn diverse Kolleg*innen da sind, und bedeutet zudem einen Gewinn für die Redaktionskultur.
5. Wertschätze die **spezifischen Perspektiven und Kenntnisse**, die ein*e Kolleg*in aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten marginalisierten Gruppe haben kann.
6. Setze nicht voraus, sondern **frage nach**, ob Kolleg*innen mit Diskriminierungserfahrungen über dieses Thema berichten wollen. Es kann für Betroffene belastend oder sogar traumatisch sein, dazu zu arbeiten.

Weitere Tipps für gute Verbündete finden Sie unter
www.neuemedienmacher.de/diskriminierung

Links und Literaturtipps

Die Online-Version dieses Flyers findet sich unter www.neuemedienmacher.de/diskriminierung, ebenso wie viele Empfehlungen für weiße Journalist*innen, die zu Verbündeten in Redaktionen werden wollen. Zudem gibt es einen Guide für Diversität in Redaktionen unter www.neuemedienmacher.de/diversity

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
<https://bit.ly/2V62wJi>

Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG
Doris Liebscher, Anne Kobes (2010)
<https://bit.ly/39it6G3>

Handbuch
Rechtlicher Diskriminierungsschutz
<https://bit.ly/2VeAivM>

Antidiskriminierungsverband Deutschland:
Antidiskriminierungsberatung in der Praxis.
Die Standards des advd ausbuchstabiert.
<https://bit.ly/2vb2JjQ>

Michael Grant:
JOC Scenarios and Responses: Scenario-response feedback
<https://bit.ly/37P7f4E>

White Ally Questions and Responses: Scenario-response feedback
<https://bit.ly/2vaQYKc>

Nieman Lab:
You don't build Diversity through One-Off Training Sessions
<https://bit.ly/2wzEUlZ>

Source:
How to Be an Ally in the Newsroom
Emma Carew Grovum
<https://bit.ly/3aaO7Qv>

The Guardian:
When newsrooms are dominated by white people, they miss crucial facts
Jelani Cobb
<https://bit.ly/2HTRZc8>

Notizen

Neue deutsche Medienmacher*innen (NdM)

Die Neuen deutschen Medienmacher *innen sind ein bundesweiter Zusammenschluss von Medienschaffenden mit und ohne Migrationsgeschichte. Seit 2009 setzen sie sich für mehr Vielfalt in den Medien ein sowie für mehr migrantische Perspektiven in der Berichterstattung der Einwanderungsgesellschaft.

Das Netzwerk, das aus 500 Mitgliedern und 2.000 Netzwerker*innen besteht, kooperiert mit renommierten Medien, journalistischen Aus- und Weiterbildungsstätten, Stiftungen, NGOs sowie Landes- und Bundesbehörden.

→ www.neuemedienmacher.de

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen, Selbstorganisationen und wissenschaftlicher Einrichtungen.

Seine aktuell 27 Mitgliedsorganisationen aus zwölf Bundesländern verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit. Sie verfolgen einen horizontalen bzw. merkmalsübergreifenden Ansatz und verstehen Diskriminierung als ein intersektionelles bzw. mehrdimensionales Phänomen.

→ www.antidiskriminierung.org

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**