

Die Arbeit der Antidiskriminierungs- stelle Braunschweig

Evaluationsbericht

Autor: Nils Pagels

Göttingen, 17.08.2026

Inhalt

1. Der Evaluationsauftrag	3
2. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Braunschweig	5
3. Bewertung der Arbeit	9
3.1. Umsetzung Empfehlungen der letzten Evaluation	9
3.2. Die Beratung selbst	12
3.3. Die Vernetzungsarbeit	13
3.4. Die Ressourcen	13
3.5. Herausforderungen für die Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig	15
4. Literaturverzeichnis	18

1. Der Evaluationsauftrag

Die Antidiskriminierungsstelle Braunschweig (nachfolgend ADS BS) hat im Mai 2026 die Zoom – Sozialforschung und Beratung GmbH mit der Evaluation ihrer Arbeit in den letzten zwei Jahren beauftragt. Grundlage des Auftrages ist der Beschluss des Rates der Stadt Braunschweig vom 17.09.2024, die Volkshochschule Braunschweig GmbH (nachfolgend VHS) für weitere zwei Jahre mit der Durchführung der Antidiskriminierungsstelle zu beauftragen. Dem Auftrag wurde die Auflage hinzugefügt, dass vor Ablauf der Befristung eine externe Evaluation stattfindet, die die weitere Entwicklung und Struktur bewerten soll.

Die VHS hatte zwei Jahre zuvor, im Juni 2022, mit dem Aufbau der ADS BS begonnen. Vor der Beschlussfassung über eine Verlängerung der Arbeit hatte es im Jahr 2024 ebenfalls eine Evaluation gegeben (vgl. Helmcke 2024). In dieser Evaluation wurde die Weiterführung der ADS BS in Trägerschaft der VHS für weitere zwei bis drei Jahre empfohlen, ohne schon endgültig darüber befinden zu wollen, ob die Trägerschaft grundsätzlich gut bei der VHS angesiedelt ist (ebd.: 16). Die Empfehlung lautete, dass zunächst das Konzept, welches in den ersten beiden Jahren noch nicht vollständig umgesetzt wurde, weiter umgesetzt werden solle, insbesondere die Einrichtung eines Beirates sei prioritär, außerdem der Umzug in barrierefreie Räume und die Weiterentwicklung der Erst- und Verweisberatung (ebd.). Die Barrierefreiheit sei in den Anfangsjahren nicht gewährleistet gewesen, was für eine Antidiskriminierungsstelle kein tragbarer Zustand sei. Die Evaluation aus dem Jahr 2024 weckte Zweifel, ob mit der Trägerschaft durch die VHS eine ausreichende Unabhängigkeit der ADS BS gegeben sei, auch wenn die Stadt gegenüber den Mitarbeiterinnen der ADS BS nicht weisungsbefugt sei. Die Evaluation empfahl hierzu eine klare Kommunikation nach innen und außen in Bezug auf die Neutralität des Trägers und die Parteilichkeit der Antidiskriminierungsstelle (ebd.:17).

Die Durchführung der hier vorliegenden Evaluation musste sich aufgrund eines stark begrenzten Budgets auf wenige zentrale Fragen konzentrieren. Zentrale Leitfragen waren:

- Wie hat sich die Arbeit der ADS BS in den letzten zwei Jahren weiterentwickelt?
- Hat sich die Einrichtung eines Beirates bewährt?
- Wie kann der aktuelle Stand der Umsetzung bewertet werden?

Als Bewertungsmaßstab dienen die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung des Antidiskriminierungsverbands (ADVD) und das Konzept für flächendeckende Antidiskriminierungsberatungsstrukturen der Studie „Gut beraten!“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2023 (Barthel/Kalpaka 2023).

Die Kernpunkte der ADVD-Standards sind:

- Parteilichkeit
- Empowerment der Betroffenen
- Horizontaler Ansatz
- Vertraulichkeit
- Ratsuchenden- und Auftragsorientierung
- Unabhängigkeit
- Niedrigschwelliger Zugang
- Barrierefreiheit
- Vernetzung/Kooperation

- Qualitätssicherung
- Befolgen eines transparenten und strukturierten Beratungsablaufs (ADVD 2015)

Die Studie „Gut beraten!“ ergänzt zu diesen Standards zunächst eine Definition des Beratungsauftrages:

- „psychosoziale Unterstützung bei der Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen und ihren psycho-emotionalen, sozialen und materiellen Folgen
- Beratung zu außergerichtlichen und rechtlichen Handlungsmöglichkeiten
- Unterstützung bei und aktive Begleitung von Auseinandersetzungen mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite im konkreten Fall basierend auf umschriebenen außergerichtlichen und rechtlichen Interventionen
- Sichtbarmachung von Diskriminierung und fallübergreifende Interventionen zur Veränderung diskriminierender institutioneller Praktiken und benachteiligender Strukturen.“
(Barthel/Kalpaka 2023: 233)

Zusätzlich benennt die Studie Standards für den Umfang und den Ressourcenbedarf und die Verteilung des Beratungsangebotes in der Fläche und den Rahmen des Beratungsangebotes (ebd.: 235ff).

Die Evaluation basiert auf der Analyse von Dokumenten (Berichte der ADS BS 2024 und 2025, Webauftritt) und Interviews mit der Leitung, der Beraterin und drei Mitgliedern des Beirates. Die drei Mitglieder haben sich freiwillig bereit erklärt, sie wurden nicht explizit ausgewählt. Auch die anderen Mitglieder des Beirates waren eingeladen, an einem Gruppeninterview teilzunehmen. Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, sind keine Kürzel hinter Zitaten angegeben (z.B. MA1 oder Beirat 1), weil anzunehmen ist, dass aufgrund dieser Zuordnung zu Mitarbeiter*innen oder Beirat eine Re-Identifikation zu einfach möglich wäre.

2. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Braunschweig¹

Die Arbeit der ADS BS hat sich in den letzten zwei Jahren deutlich weiterentwickelt. Die zentralen Empfehlungen eines Umzugs und die Einsetzung eines Beirats wurden umgesetzt. Die Räumlichkeiten finden sich in der Heydenstraße 2. Eine Kontaktaufnahme ist persönlich, telefonisch (Sprechzeiten montags und mittwochs 13 -17 Uhr, dienstags und donnerstags von 9 – 13 Uhr) oder über das Kontaktformular auf der Website möglich. In den neuen Räumlichkeiten, in die zu 2025 umgezogen werden konnte, wurde eine angenehme Atmosphäre hergestellt und ein barrierearmer Zugang geschaffen. Es gibt eine genaue Ortsbeschreibung (<https://www.antidiskriminierung-bs.de/fuer-ratsuchende/beratung>), anhand derer Ratsuchende entscheiden können, ob für sie eventuell Barrieren bestehen könnten. Personen, die beraten werden möchten, werden gebeten, bestimmte Bedarfe bei der Vereinbarung eines Beratungstermins mitzuteilen.

Die Entscheidung für die Räumlichkeiten wird als positiv bewertet:

„Also das war eine wichtige Entscheidung, auf jeden Fall. (...) State of the Art im Zusammenhang mit Barrierefreiheit oder Barrierearmut ist tatsächlich, zu beschreiben ganz konkret, wie sind die Räumlichkeiten eigentlich, damit nämlich jede Person für sich entscheiden kann, ob diese Räumlichkeiten Barrieren beinhalten oder nicht. Und das haben wir quasi gemacht. Also es wäre jetzt müßig, Ihnen zu erklären, es gibt einen Fahrstuhl, es gibt ein WC, das gegebenenfalls barrierefrei ist, am Ende können das nur die Personen selbst entscheiden, die uns besuchen kommen. Und da ist es so, dass wir einfach abfragen, ob es bestimmte Bedarfe gibt. Und dann gibt es eine Möglichkeit, auch auf andere Räumlichkeiten zurückzugreifen.“

Aktuell sind zwei Personen mit jeweils einer 75%-Stelle beschäftigt. Ein*e Mitarbeiter*in ist als Leitung der ADS BS mit der Projektkoordination und der Netzwerkarbeit betraut, die zweite Stelle ist die Beratungsstelle. Auf der Beratungsstelle gab es seit Frühsommer 2024 zwei Personalwechsel, was zu einer größeren Behinderung der Arbeit geführt hat. Ein Personalwechsel bedeutet immer einen größeren Bruch, weil es bundesweit nur sehr wenige Personen gibt, die schon einmal dezidiert Antidiskriminierungsberatung gemacht haben und dementsprechend erst einmal gründlich eingearbeitet werden müssen und im Regelfall noch eine Zusatzausbildung machen müssen. Zugangsvoraussetzungen für Antidiskriminierungsberatung sind „in der Regel ein Hochschulstudium in den Sozial-, Geistes- oder Rechtswissenschaften oder eine vergleichbare Qualifikation (...). Eine Zusatzausbildung als AD-Berater*in und/oder eine beraterische Zusatzausbildung sind oftmals erwünscht und/oder es wird die Bereitschaft zum Erwerb einer entsprechenden Qualifikation erwartet.“ (Barthel/Kalpaka 2023: 144) Die aktuell für die Beratung beschäftigte Person absolviert aktuell tätigkeitsbegleitend die Zusatzausbildung beim Antidiskriminierungsverband Deutschland (nachfolgend ADVD). Sie konnte erst vor kurzem die Zusatzqualifikation beginnen, obwohl sie schon seit August 2025 beschäftigt ist, weil die Plätze für die Ausbildung begrenzt sind. Durch diese Situation musste die Leiterin der ADS BS in den letzten zwei Jahren verstärkt selbst Beratungen durchführen (sie verfügt ebenfalls über die Zusatzqualifikation des ADVD), da diese den Kern der ADS BS darstellt. Dies war kein Problem für die Beratung an sich, hat aber Ressourcen für andere Aufgaben eingeschränkt. Aktuell kommt aber wieder eine neue Stabilität in die Arbeit, so dass die Aufgabenteilung zwischen den beiden Stellen nun wieder klarer praktiziert werden kann.

¹ Für einen umfassenderen Überblick über die Aktivitäten der ADS BS vgl. auch die Jahresberichte 2024 und 2025.

Neben der Beratung ist es für die ADS BS ein klarer Auftrag, lokal, regional und bundesweit mit verschiedenen Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit zusammen zu arbeiten. Die Vernetzungs- und Lobbyarbeit soll Diskriminierung als gesellschaftlich relevantes Thema sichtbar machen. Im Austausch mit zivilgesellschaftlichen und kommunalen Stellen sollen die Bedarfe einer ganzheitlichen Antidiskriminierungsarbeit aufgezeigt werden und die Zusammenarbeit soll helfen, Lösungen zu entwickeln, die flächendeckend dazu beitragen, Diskriminierung wahrzunehmen und Unterstützung bei der Überwindung anzubieten. Dieser Aufgabenbereich ist schwerpunktmäßig der Leitung bzw. Projektkoordination zugeordnet.

Die Beratungsanfragen sind von 2024 zu 2025 gestiegen. Waren im Jahr 2024 87 Kontaktanfragen zu verzeichnen, waren es im Jahr 2025 103. Im Interview wurde für 2026 eine ähnliche Tendenz von 7 – 12 Kontaktanfragen im Monat berichtet, dies wären hochgerechnet (9,5 Kontaktanfragen im Durchschnitt) 114 Kontaktanfragen in diesem Jahr. Nach Auskunft der Mitarbeiter*innen wird etwa die Hälfte der Anfragen aktuell zu Beratungsfällen.

Bei knapp der Hälfte der Beratungsfälle war die ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibungen das Merkmal aufgrund dessen diskriminiert wurde, etwas über 20 % der Fälle hatte einen Diskriminierungsbezug aufgrund der Geschlechtsidentität, an dritter Stelle folgt Behinderung (vgl. ADS BS 2026: 21). Mit sehr großem Abstand beziehen sich die Diskriminierungen in der Hälfte der Fälle auf den Lebensbereich Arbeit, an zweiter Stelle folgt mit knapp 15 % der Bereich Bildung. Hier hat sich eine Verschiebung zu der Verteilung im Jahr 2023 ergeben, wo die Lebensbereiche Arbeit, Bildung und Güter/Dienstleistungen noch etwa gleich häufig vertreten waren (vgl. Helmcke 2024: 8).

Im Projektbericht 2025 ist ein idealtypischer Ablauf nach Beratungsanfragen dargestellt und gliedert sich in das Erstgespräch, die Auftragsklärung, die Intervention und den Beratungsabschluss. Das Erstgespräch und die Auftragsklärung findet bei allen Kontaktanfragen statt, um überhaupt zu klären, was das Anliegen ist, ob es sich um einen Fall von Diskriminierung handelt und welche Möglichkeiten zur weiteren Bearbeitung bestehen und vor allem, was von den Ratsuchenden gewünscht ist. Die Arbeitsschritte Intervention und Beratungsabschluss werden nur dann gegangen, wenn sich die Betroffenen eine Intervention wünschen und die ADS BS eine Handlungsmöglichkeit sieht, also tatsächlich eine Diskriminierung vermutet werden kann.

Der Beirat wurde 2025 ins Leben gerufen. Es war das Ziel, für jedes Merkmal, für das gemäß AGG Diskriminierung verboten ist, Vertreter*innen im Beirat zu haben. Es wurde über den Netzwerkverteiler und im Ausschuss für Vielfalt und Integration dazu aufgerufen, sich für den Beirat zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich wurden Personen gezielt angesprochen, ob sie sich eine Mitarbeit im Beirat vorstellen können. Sie sollten sich dann in einer Selbsterklärung einem der AGG-Merkmal zuordnen, bzw. für welches der Merkmale sie sich insbesondere zuständig sehen würden. Auf diesen Wegen konnten insgesamt 12 Mitglieder des Beirates gefunden werden. Die Selbstbeschreibungen auf der Website (<https://www.antidiskriminierung-bs.de/beirat-antidiskriminierung-braunschweig/mitglieder>) macht aber direkt deutlich, dass eine Zuordnung zu einem der Merkmale nicht ganz einfach war und ist und sich einige der Mitglieder betont als intersektional verstehen. Dies stellt aber das Grundkonzept der Repräsentanz aller Merkmale nicht in Frage. Die Beiratsmitglieder haben sich dann auf einem Netzwerktreffen vorgestellt.

Der Beirat hat seit der Gründung drei Sitzungen abgehalten. Auf der ersten Sitzung wurde eine Geschäftsordnung verabschiedet. Die Funktion des Beirates wird allgemein sehr begrüßt, sowohl von den Mitarbeiter*innen der ADS BS als auch den Beiratsvertreter*innen. Er stelle eine Öffnung in die

Zivilgesellschaft und in die verschiedenen Communities (Menschen mit Migrationsgeschichte, LGBTIQ, Menschen mit Behinderungen, etc.) dar. Sie können Anliegen aus der Bevölkerung in den Beirat hineinbringen und die ADS BS auf Probleme hinweisen, können aber genauso den Menschen, die von Diskriminierung bedroht oder betroffen sind, das Vertrauen geben, dass sie sich an die ADS BS wenden können und ihre Anliegen dort ernst genommen werden und sie in ihren Rechten dort gestärkt werden. Dies wird auch in den Interviews bestätigt. Bei der Einrichtung der ADS BS sei schon immer wichtig gewesen, „(...), dass es keine behördliche Institution ist, sondern eine zivilgesellschaftliche eigentlich. Natürlich sind zwei Hauptangestellte, Mitarbeiterinnen da, ganz wichtig, professionelle. Aber getragen werden sollte die Antidiskriminierungsstelle und auch unterstützt und gefördert durch die Zivilgesellschaft, wo ja auch die Betroffenen mit drin sind. (...) Das wurde zunächst über das Netzwerk gemacht und es war aber von Anfang an war auch klar, nein, die eigentliche Unterstützung sollte über einen Beirat erfolgen, sodass da im Grunde alle Diskriminierungsmerkmale auch vertreten sind und das Fachwissen aus den unterschiedlichen Lebenssituationen dann auch einfließen kann in die Arbeit von der Antidiskriminierungsstelle.“

„Und ja, ich finde das schon, das ist eigentlich das Wichtigste für den Beirat, die beiden Hauptamtlichen zu unterstützen und die Zivilgesellschaft auch so in die Antidiskriminierungsstelle mit hineinzutragen.“

Umgekehrt wird aber auch deutlich gemacht, „in der Satzung haben wir das halt auch festgehalten, und da war auch ein sehr, sehr klares Statement von allen Mitglieder*innen, die gesagt haben, wir wollen halt nicht nur stimmloses Beiwerk sein, also wir wollen aktiv mit einbezogen werden.“

Auch wenn die Einrichtung des Beirates für alle sinnvoll ist und nicht wieder rückgängig gemacht werden soll, hat der Beirat doch auch mit Anlaufschwierigkeiten zu kämpfen gehabt, die vor allem auf vielfältige Verpflichtungen der Vertreter*innen und damit verbunden sehr enge Zeitkapazitäten zurückzuführen waren, so dass nicht immer alle Vertreter*innen an den Beiratssitzungen teilnehmen konnten, was aber gerade in der Anfangszeit und für die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses wichtig gewesen wäre.

Neben dem Beirat gibt es aber auch nach wie vor das große Netzwerk. Im Verteiler befinden sich ca. 200 Adressen, zu den Netzwerktreffen kamen im Mai 2025 noch 40 Personen, zu den letzten beiden Treffen jedoch nur noch 10 bis 20 Personen.

Im Netzwerk sind bzw. waren verschiedene Arbeitsgruppen aktiv,

- die AG Hasskriminalität, die sich viermal im Jahr, meistens online trifft und aus der heraus in der Regel Veranstaltungen geplant werden (z.B.: Thema extremrechte Codes, Verbreitung von Hass im Internet und Einflussnahme auf Social Media, durch rechte Gruppen).
- die AG-Awareness, in der sich z.B. mit dem Thema Awareness auf eigenen Veranstaltungen auseinandergesetzt wird, die aber auch eine Veranstaltung zum Thema Awareness im Clubkontext durchgeführt hat.
- die AG-Beratung, in der es zunächst vor allem um das Thema Erst- und Verweisberatungsstrukturen in Braunschweig ging. Hierzu wurden auch Schulungen angeboten. Zukünftig könnte kollegiale Fallberatung ein größeres Thema werden.
- Bis 2025 gab es auch die Arbeitsgruppe Bildung, die aber u.a. wegen fehlender personeller Ressourcen ihre Arbeit vorerst eingestellt hat. Das Thema ist aber auf anderen

Netzwerkveranstaltungen präsent, wie einem Fachtag zum Thema Rassismus in der Schule oder dem letzten Netzwerktreffen, auf dem Diskriminierung in der Schule behandelt wurde.

In der AG Beratung wird auch immer wieder das Thema Erst- und Verweisberatung angesprochen. Im Jahr 2025 wurden zwei Veranstaltungen mit dem Trainer, Supervisor, Ausbilder und Antidiskriminierungsberater Shemi Shabat durchgeführt, die beide sehr schnell ausgebucht waren. Insgesamt nahmen gut 30 Personen aus über 20 Institutionen teil. Eine genaue Erfassung, wie viele Einrichtungen als Erst- und Verweisberatung fungieren, gibt es nicht. Die Erst- und Verweisberatungen funktionieren in beide Richtungen. Die Einrichtungen verweisen Betroffene an die ADS BS, fungieren aber auch als Ansprechpersonen, wenn sich im Rahmen der AD-Beratung spezifische Fachfragen ergeben.

Darüber hinaus ist es Aufgabe der ADS BS, die lokale, regionale und bundesweite Vernetzung zu organisieren und für die Arbeit in Braunschweig nutzbar zu machen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, werden vor Ort die AGs des Netzwerkes genutzt, Fachveranstaltungen selbst durchgeführt oder an Veranstaltungen oder Gremien anderer Einrichtungen oder Netzwerke teilgenommen. Als Projekt der VHS ist die ADS Braunschweig Gründungsmitglied der Landesarbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung Niedersachsen e. V., woraus sich eine enge Zusammenarbeit ergibt. Die Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (nachfolgend ADS Bund) wird aktiv gepflegt. Dies erfolgt zum einen durch die regelmäßigen Fallanfragen an die Beratungsstelle des Bundes, aber auch zum Beispiel durch die Einladung von Vertreter*innen der ADS Bund zu Netzwerkveranstaltungen der ADS BS.

3. Bewertung der Arbeit

Im folgenden Kapitel soll eine Bewertung der Arbeit der ADS BS vorgenommen werden. In einem ersten Schritt soll ein Fazit zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem letzten Evaluationsbericht und dem daraus resultierenden Fortführungsbeschluss des Rates der Stadt Braunschweig gezogen werden. In einem zweiten Schritt sollen die Qualitätsstandards des ADVD und die Empfehlungen aus der Studie „Gut beraten!“ herangezogen werden, um zu prüfen, ob diese in der Umsetzung der Arbeit vor Ort eingehalten werden und in einem letzten Schritt sollen die zukünftigen Herausforderungen für die Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig und mögliche Handlungsoptionen skizziert werden.

3.1. Umsetzung Empfehlungen der letzten Evaluation

Umzug in barrierefreie Räumlichkeiten

Der Umzug in zumindest barrierearme Räumlichkeiten ist gelungen und wird von allen Seiten begrüßt. Auch die Gestaltung der Räumlichkeiten ist deutlich angenehmer geworden, so dass nun eine Rückmeldung wie aus dem ersten Evaluationsbericht „Die Räumlichkeiten sind unmöglich. Groß, anonym, bedrückend und man fühlt sich klein, (...)“ nicht mehr möglich sein dürfte. Stattdessen gab es nach einem Tag der offenen Tür nach der Eröffnung in den neuen Räumlichkeiten positive Rückmeldungen, es handele sich um freundliche, gut auffindbare Räumlichkeiten.

Die Inanspruchnahme einer Beratung durch ISL (Interessensvertretung selbstbestimmt Leben e.V.) und die daraus folgende Beschreibung der Räumlichkeiten mit Maßen für Zugänge etc. in Kombination mit der Möglichkeit, direkt beim Kontakt Unterstützungsbedarf anmelden zu können, kann als ein sehr wichtiger Baustein zu einer sehr viel barriereärmeren Gestaltung der Räumlichkeiten angesehen werden. Weiter wurde am Hintereingang ein automatischer Türöffner mit Taster eingebaut. Die Empfehlung wurde gut umgesetzt.

Einrichtung eines Beirates

Schon im Konzept zur Umsetzung der ADS BS war die Einrichtung eines Beirates vorgesehen, der von den Mitgliedern des Netzwerkes gewählt werden sollte (Konzept ADS: 12). Dies war in den ersten Jahren der Umsetzung noch nicht umgesetzt, sodass die Empfehlung der Evaluation war, diese Lücke in den zwei weiteren Jahren der Förderung (2025 und 2026) zu schließen. Dieser Empfehlung wurde nachgekommen und trotz aller technischen Schwierigkeiten wird die Bedeutung allgemein geschätzt. Neben den oben schon zitierten Aussagen zur Wichtigkeit des Beirates, soll das folgende Zitat stellvertretend für die einhellige Rückmeldung zum Beirat stehen:

„Also erst mal, wenn es keinen Beirat gäbe, der unabhängig agiert, was wir ja tun, dann hätten diese Gruppen (die von Diskriminierung betroffenen Menschen; Anm. d Verf.) keine Stimme, also sie wären nicht wirklich sichtbar in der Braunschweiger Gesellschaft und, man könnte auch nicht so wirklich darauf aufmerksam machen, was überhaupt ihre Probleme darstellt. Also es ist eh schwierig, wenn ich von Diskriminierung betroffen bin und wenn ich halt auch noch von Mehrfachdiskriminierung betroffen bin, wird es umso schwieriger, überhaupt Menschen, die nicht davon betroffen sind, klarzumachen, dass das ein Problem darstellt. Insofern leistet der Beirat eine sehr wertvolle Arbeit,

weil er genau das übernimmt. Also für eben diese Gruppen zu sprechen, beziehungsweise das artikulieren können, was die Gruppen auch selber sagen können, wofür sie aber kein Gehör finden.“

Die Empfehlung kann dementsprechend als umgesetzt angesehen werden und die Lücke in der Umsetzung des grundsätzlichen Konzepts als geschlossen gelten.

Nichtsdestotrotz läuft die Arbeit des Beirates noch nicht reibungslos. Aus Sicht der Evaluation wäre es wichtig, wenn die Beiratstreffen regelmäßig von allen Beiratsmitgliedern besucht werden würden, damit die inhaltliche Auseinandersetzung in dem Gremium stringenter werden würde. Evtl. würde es helfen, wenn es eine Vertretungsregelung inklusive der Verpflichtung, dass entweder das Beiratsmitglied selbst oder die Vertretung an einer Sitzung teilnehmen würde. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, die Sitzungen des Beirates zu nutzen, um jeweils ein Themenfeld (z.B. Arbeit, Bildung, Gesundheit, Mobilität, Freizeit) pro Beiratssitzung zu diskutieren und die verschiedenen Perspektiven der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale und ihrer Intersektionalität einzubringen. Dies würde helfen, stärker voneinander zu lernen und ein stärkeres Bewusstsein für die Möglichkeiten des Beirats zu schärfen. Zu solchen Beiratssitzungen könnten für den thematischen Teil auch Gäste eingeladen werden.

Kommunikation zur Unabhängigkeit der ADS BS

Die dritte zentrale Empfehlung der Evaluation 2024 war eine klare Kommunikation zur Unabhängigkeit der ADS BS, da Unklarheiten darüber bestehen würden. Direkt nach dem Evaluationsbericht 2024 haben die Stadt Braunschweig und die VHS Stellungnahmen zu diesem Aspekt veröffentlicht, die auch auf der Website der ADS BS verfügbar sind.

Die Stadt Braunschweig schrieb:

„Problematisiert und hervorgehoben werden in dem Zusammenhang aber auch Diskriminierungen innerhalb der städtischen Verwaltung und wie mit diesen umgegangen werden könnte. Dies lässt den Eindruck entstehen, dass die Verwaltung einen direkten Zugriff und damit Dienst- sowie Fachaufsicht auf die Antidiskriminierungsstelle hatte bzw. hat und diese daher nicht in der Lage sei, neutral bei einem Diskriminierungsfall in der Stadtverwaltung zu beraten und zu unterstützen.

Dem ist deutlich zu widersprechen. Der Volkshochschule Braunschweig GmbH obliegt als Träger die fachliche und dienstliche Aufsicht. Die Stadt Braunschweig prüft im Rahmen der Zuwendungsrichtlinie lediglich die sachgemäße und ordnungsgemäße Verwendung der Mittel über einen jährlich einzureichenden zahlenmäßigen und sachlichen Verwendungsnachweis. Zudem unterstützt die Verwaltung die Antidiskriminierungsstelle bei der Vernetzung in der Stadtgesellschaft durch gemeinsame Arbeit in unterschiedlichen Gremien und Arbeitsgruppen sowie bei fachlichen Fragestellungen (u. a. LSBTIQ*, Integration und Migration, Demokratieförderung).“ (Stadt Braunschweig 2024: 1)

Die VHS sprach davon, dass sie mit einer neutralen Positionierung vertraut sei, aber einräumen müsse, dass sie mit Parteilichkeit der Beratung noch keine großen Erfahrungen gemacht habe, sich aber intensiv mit dieser weiter beschäftigen würde. (vgl. VHS 2024: 2)

Für die Evaluation stellt insbesondere die Klarstellung der Stadt Braunschweig eine Form der klaren Kommunikation der Unabhängigkeit dar. Sie lässt nicht an Klarheit zu wünschen übrig.

Gerade die Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstellen ist eine unabdingbare Voraussetzung, um überhaupt als professionell arbeitendes und die Betroffenen vertretendes Beratungsangebot wahr- und ernstgenommen zu werden. Wenn sich an einer Stelle herausstellen würde, dass keine Unabhängigkeit gegeben ist oder auch nur der Verdacht besteht, dass dem nicht so ist, kann eine Antidiskriminierungsstelle ihrer Aufgabe nicht mehr sachgerecht nachkommen. Die Studie „Gut beraten!“ betont: *„AD-Beratung ist ein interessenvertretendes Beratungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Dafür sollte die fachliche Unabhängigkeit der Beratungsstelle in der Bewertung konkreter Situationen und der Entscheidung für oder gegen spezifische Interventionen (insbesondere auch konfrontative und Rechte durchsetzende) strukturell garantiert sein. Das betrifft sowohl das Verhältnis zum Träger der Beratungsstelle als auch das Verhältnis zu den mittelgebenden Institutionen.“*

In den Interviews für diese Evaluation haben sich keine Anhaltspunkte ergeben, dass für die Ratsuchenden selbst die Unabhängigkeit in Frage gestanden hätte. In Einzelfällen wurde nachgefragt, die Versicherung, dass die Stelle unabhängig sei, wäre aber ausreichend gewesen, um den zu Beratenden ein Gefühl von Sicherheit zu geben. Trotzdem war das Thema Unabhängigkeit auch in jedem einzelnen, der in diesem Jahr geführten Interviews Thema.

Um diesen Verdacht der angeblichen Weisungsbefugnis der Stadt auszuräumen, ist die Stellungnahme gut, weil immer hierauf verwiesen werden kann. Noch besser wäre es, wenn die Verwaltung sich dezidiert bereit erklärt, jeden Verdacht von Diskriminierung im kommunalen Handeln jederzeit von der ADS BS prüfen zu lassen, unabhängig, ob sich der Geltungsbereich des AGG auf das spezifische kommunale Handeln erstreckt oder nicht. Dies würde noch deutlicher machen, dass es der Stadt Braunschweig mit der Überwindung von Diskriminierung sehr ernst ist und jederzeit bereit ist, Vorwürfe unabhängig prüfen zu lassen.

Ausbau der Erst- und Verweisberatung

Der Ausbau der Erst- und Verweisberatung ist in 2025 aktiv angegangen worden. Die Rückmeldung aus den Interviews ist, dass die Schulungen zum Thema gut angenommen wurden, und dass das Netz an Erst- und Verweisberatungen stetig wächst. Es wird zum Ausdruck gebracht, dass das Vertrauen in die ADS BS gewachsen ist und dadurch Schritt für Schritt mehr Kooperationsstellen gefunden werden. Der Ausbau ist aus Sicht der Evaluation nicht abgeschlossen und bedarf weiterer Pflege, aber ist auf einem guten Weg.

Trägerschaft

Im Evaluationsbericht von 2024 wurde noch konstatiert, dass die VHS zunächst für weitere zwei bis drei Jahre eine Bewilligung erhalten soll, um weitere Teile des Konzepts umzusetzen. Es wurde formuliert:

„Ich empfehle die Trägerschaft bei der VHS um weitere zwei bis drei Jahre zu verlängern. (...) Dann sollte die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle unter den veränderten Umständen erneut evaluiert werden, insbesondere mit Bezug auf die Arbeit und Aufgabenerfüllung des Beirates und die Wirkung eines Standortwechsels der Antidiskriminierungsstelle. Es ist damit zu rechnen, dass Niedersachsen in zwei bis drei Jahren ein Landesantidiskriminierungsgesetz hat, welches eine mögliche Landesförderung an die Erfüllung entsprechender Auflagen bezüglich Neutralität der Trägerschaft koppelt.“ (Helmcke 2024: 16)

Aus Sicht der Evaluation ist zum jetzigen Zeitpunkt kein Anhaltspunkt festzustellen, dass die Trägerschaft nicht weiter bei der VHS angesiedelt sein sollte. Es liegen keine konkreten Beschwerden über eine Nicht-Neutralität vor und vor allem hat sich inzwischen eine Struktur etabliert, die nicht durch einen Trägerwechsel erschüttert werden sollte. Die Personalwechsel in den letzten Jahren waren schon Störung genug und gerade in der Zeit, in der an dieser Stelle wieder Stabilität hergestellt ist, sollte nicht durch einen Trägerwechsel zusätzlich Unsicherheit erzeugt werden. Außerdem liegt auch nach wie vor kein Landesantidiskriminierungsgesetz vor, das bezüglich der Trägerschaft der aktuellen Lösung entgegenstehende Vorgaben macht.

3.2. Die Beratung selbst

Das Gros der Qualitätsstandards des ADVD und der Studie „Gut beraten!“ konzentriert sich auf den Beratungsprozess. Die Beratung soll in einem transparenten und strukturierten Beratungsprozess eine Orientierung auf die Ratsuchenden und den von ihnen erteilten Auftrag haben, parteilich im Interesse der Ratsuchenden agieren und zu einem Empowerment der Betroffenen beitragen. Sie soll nicht auf ein Diskriminierungsmerkmal beschränkt sein, sondern merkmalsübergreifend agieren, unabhängig sein und einen niedrigschwelligen und barrierefreien Zugang gewährleisten. Inhaltlich soll sie psychosoziale Unterstützung bei der Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen und ihren psycho-emotionalen, sozialen und materiellen Folgen bieten, zu außergerichtlichen und rechtlichen Handlungsmöglichkeiten beraten und Unterstützung bei und aktive Begleitung von Auseinandersetzungen mit der diskriminierungsverantwortlichen Seite im konkreten Fall basierend auf umschriebenen außergerichtlichen und rechtlichen Interventionen bereithalten.

Oben ist auf den idealtypischen Ablauf der Beratungsarbeit bei der ADS BS hingewiesen worden. Er gibt die Gewähr für den geforderten transparenten und strukturierten Beratungsprozess. Die Absichtserklärungen der ASD BS und das beschriebene Handeln in der Beratung gibt keinen Anlass zum Zweifeln, dass die beschriebenen Prinzipien nicht befolgt werden. Die Schilderungen der Praxis, die Rückmeldungen, die Ratsuchende an Mitarbeiter*innen und/oder Beiratsmitglieder geben, weisen ebenfalls in diese Richtung. Der Prozess wird wie folgt beschrieben:

„Also, das Erste, was angeboten wird, ist natürlich Empowerment. Und dazu gehört auch psychosoziale Beratung. Das kommt immer vor. Also, die wenigsten kommen und sagen, ach, ich habe schon alles verstanden, ich habe mich da irgendwie stabilisiert und will von Ihnen eigentlich nur eine Bescheinigung für, dass es so ist. (...) Aber dieses psychosoziale und Empowerment eben, ja, sie liegen richtig, ja, sie, es ist gut zu agieren, ja, wir können sie begleiten und dann zu sehen, dass die Menschen wirklich sich in Bewegung setzen lassen von uns. Das nenne ich Empowerment. Dann die Handlungsmöglichkeiten natürlich eröffnen. Das leisten wir, nachdem wir sie stabilisiert haben und sie auch die Erfahrung sortiert haben. Also, dieses Sortieren der Erfahrung, das ist auch wichtig. (...) was ist denn jetzt Diskriminierung? Womit können wir hier arbeiten und was nicht? (...) Dann die Handlungsmöglichkeiten in diesem Rahmen. Was können wir tun? Was können Sie tun. Dann der nächste Schritt ist eben Interventionen entwickeln und zwar je nachdem, was passt.“

Gerade beim letzten Aspekt wird darauf geachtet, dass nichts unternommen wird, wofür die Ratsuchenden keinen Auftrag erteilen. Damit kann konstatiert werden, dass das Vorgehen den Rahmen bietet, um die Standards zu erfüllen. Um die Frage nach der Einhaltung der Standards und damit der qualitativen Bewertung der Beratungsarbeit aber ganz konkret vornehmen zu können,

wären umfangreichere Erhebungen, wie z.B. Nachbefragungen von Ratsuchenden oder teilnehmende Beobachtungen von Beratungsgesprächen notwendig gewesen.

Es ist hervorzuheben, dass trotz zweier Personalwechsel die Beratung ständig aufrechterhalten werden konnte und die Beratungszahlen erhöht werden konnten.

3.3. Die Vernetzungsarbeit

Auch die Vernetzungsarbeit vor Ort und überregional gehört zu den Aufgaben der ADS BS und von Antidiskriminierungsstellen allgemein. Sie soll entsprechend der Studie „Gut beraten!“ der Sichtbarmachung von Diskriminierung und fallübergreifende Interventionen zur Veränderung diskriminierender institutioneller Praktiken und benachteiligender Strukturen dienen (s.o.).

Es ist deutlich festzustellen, dass die Vernetzungsarbeit in den letzten zwei Jahren in der Prioritätenliste deutlich hinter der Beratung rangiert hat. Dies ist der ADS BS nicht vorzuwerfen, es war angesichts von zwei Personalwechseln für die ADS BS wichtig, dass zunächst das Kerngeschäft der Beratung aufrechterhalten werden musste, denn ohne funktionierende Beratungsstrukturen kann eine Antidiskriminierungsstelle nicht die Anerkennung haben, die sie braucht, um ihre Aufgabe erfüllen zu können.

Umgekehrt darf die Vernetzungsarbeit aber auch nicht vernachlässigt werden, denn die übergeordnete Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung ist wichtig, um auch bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen das Standing zu besitzen, das notwendig ist, um als professionelle Institution wahrgenommen zu werden.

Es scheint so, dass die ADS BS nach den etwas turbulenten Zeiten der Personalwechsel in ruhigeres Fahrwasser eingebogen ist und die Arbeitsteilung zwischen Leitung und Beratung wieder so - wie konzeptionell geplant - realisiert werden kann.

Die Evaluation begrüßt dies und glaubt, dass weitere Potentiale der Antidiskriminierungsarbeit erschlossen werden können. Es wäre eventuell hilfreich, sich über die nächsten Jahre ein Programm zu erstellen, in denen systematisch alle Lebensbereiche und die dort vorhandenen Diskriminierungsrisiken behandelt werden. Es wäre gut, sowohl die Netzwerkveranstaltungen selbst dafür zu nutzen, aber auch darüber hinaus die verschiedenen Akteur*innen der Lebensbereiche für Veranstaltungen und/oder Gesprächsrunden zu gewinnen. Gerade in Zeiten, in denen Antidiskriminierung verstärkt wieder als bürokratische Hürde angesehen wird, ist es wichtig, dass das Thema breit in die Stadtgesellschaft getragen wird und Zeichen gesetzt werden, dass ein Schutz vor Diskriminierung keine nette Geste, sondern ein rechtmäßiger Schutz ist.

3.4. Die Ressourcen

Die Studie „Gut Beraten!“ schlägt eine Ressourcenausstattung von einer Vollzeitstelle für Beratung auf 1:100.000 bis 200.000 Einwohner*innen vor. Diese durchaus weite Spanne wird u.a. mit unterschiedlichen Bedarfen in ländlichen und städtischen Gegenden begründet. Für Braunschweig wäre demnach eine Orientierung eher an 1 VZÄ zu 100.000 Einwohner*innen anzunehmen, aber für die hier vorzunehmende Betrachtung kann auch ein Mittelwert von 1:150.000 angenommen werden.

Bei einem Verhältnis von einem Vollzeitäquivalent pro 100.000 Einwohner*innen ließen sich nach Modellrechnungen 0,55 Prozent der Diskriminierungsbetroffenen beraten (vgl. Barthel/Kalpaka 2023: 223).

Überträgt man diese Zahl auf Braunschweig ergäbe sich bei einem Schlüssel von 1:100.000 ein Bedarf von 2,52 Vollzeitäquivalenten für Antidiskriminierungsberatung und bei einem Schlüssel von 1:150.000 1,68 Vollzeitäquivalente. Rechnet man nur die Dreiviertel-Stelle, die in der ADS BS für Beratung vorgesehen ist, liegt der Stellenanteil in Braunschweig deutlich unter dieser Empfehlung. Selbst wenn die zweite Stelle, die Netzwerkaufgaben wahrnimmt, die ansonsten im Beratungsvollzeitäquivalent enthalten wären, in die Berechnung einbezogen würde, läge der Wert noch unter der empfohlenen Richtgröße.

Tabelle 1: Ressourcenbedarf ADS BS

	1:100.000	1:150.000	aktuell
Einwohner*innen Braunschweig (252.071)	2,52 VZÄ	1,68 VZÄ	0,75 VZÄ
Arbeitsstunden verfügbar für Beratung (60 % der verfügbaren Arbeitszeit in 2026 entsprechend Berechnungen von Gut beraten!)	2709,5	1806,3	806,4
Arbeitsstunden für Beratung bei Beratungsaufkommen (voraussichtlich) in 2026			aktuell
Beratungsfälle voraussichtlich in 2026			50
Durchschnittliche Arbeitszeit pro Beratungsfall (15h)			750
Kontaktanfragen (abzüglich Beratungsfälle)			64
Durchschnittliche Arbeitszeit pro Kontaktanfrage (2h)			128
Vermutlicher Arbeitszeitbedarf			878

*Quelle: LSN Online zu Einwohner*innenzahl, Angaben der ADS BS*

Aber auch unabhängig von der Empfehlung anhand der Vollzeitäquivalente im Verhältnis zur Einwohner*innenzahl kann die Ressourcenfrage anhand spezifischer Zahlen eingeordnet werden. Barthel/Kalpaka gehen von einem durchschnittlichen Aufwand von 15 Stunden pro Beratungsfall aus (vgl. ebd: 140)

Nach Informationen der ADS BS gab es bis kurz vor Mitte Juni im Jahr 2026 26 neue Beratungsfälle. Rechnet man dies hoch auf vermutlich 50 Beratungsfälle pro Jahr wäre man hier bei einem reinen Stundenaufwand von 750 Stunden im Jahr. Zählt man hierzu aber noch die Fälle, die nicht zu Beratungsfällen werden, weil die Kontaktanfragen nicht zu einem konkreten Beratungsauftrag führen und nimmt an, dass diese ca. 2 Stunden in Anspruch nehmen, käme man bei der erwarteten Zahl von Kontaktanfragen (durchschnittlich 9,5 pro Monat, s.o.) auf 64 weitere Kontaktanfragen und somit einen zusätzlichen Stundenbedarf von 128 Stunden, addiert also auf 878 Stunden.

Barthel/Kalpaka haben aufgezeigt, dass ca. 60% der Arbeitszeit einer Beraterin für die Beratungsprozesse selbst eingerechnet werden könne (vgl. ebd: 214). Die restliche Zeit würde für übergreifende Aufgaben (Koordination, Supervision, Organisation) benötigt. Dies würde für das Jahr 2024 bei einer Dreiviertel-Stelle einen Stundenumfang von 806,4 Stunden bedeuten und damit unter den 878 als notwendig berechneten Stunden für den wahrscheinlichen Anfall an Beratungsfällen für 2026 liegen.

Vor diesem Hintergrund sollte die Stadt Braunschweig dringend überlegen, ob die aktuell zur Verfügung gestellten Ressourcen erhöht werden können, um eine den Empfehlungen zur Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland entsprechende Ausstattung sicherzustellen. Grundsätzlich

wäre es ohnehin wünschenswert, wenn immer zwei Personen für Beratungsarbeit vorgesehen wären. Unabhängig von der Größe einer Stadt schreiben Barthel/Kalpaka: *„Um die Arbeitsfähigkeit von Beratungsstellen gewährleisten zu können, sollte die Größe von einer Vollzeitstelle pro Beratungsstellenstandort nicht unterschritten werden. Gleichzeitig sollte eine Mindestzahl von zwei Berater*innen pro Beratungsstellenstandort angestrebt werden.“* (ebd.: 235)

Diese Forderung wird aus dem Beirat unterstützt: *„Es bedarf definitiv noch einer Beratungsstelle, um die Kapazitäten decken zu können, aber auch damit die Beraterin, die momentan eben tätig ist, sich auch besser austauschen kann. Das ist ganz, ganz wichtig und im Idealfall sogar noch eine Stelle um diesen Präventionsaspekt, also in die Institution hineingehen, dass der nochmal verstärkt ausgebaut werden kann. Aber eine Beratungsstelle auf jeden Fall, die muss es noch geben.“*

3.5. Herausforderungen für die Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig

Die größte Herausforderung, vor der die Antidiskriminierungsarbeit in Braunschweig steht, ist keine Braunschweig-spezifische. Sie besteht aus der Gefahr, dass aufgrund von Mittelstreichungen immer mehr Einrichtungen im Netzwerk von Einschränkungen bedroht sind und es schwieriger werden wird, dass die Zivilgesellschaft in der Lage ist, die notwendige Arbeit mit den weniger werdenden Ressourcen zu bewältigen. Als Beispiel für eine Reihe von gesehenen Bedrohungen soll folgendes Zitat dienen:

„Aber ein anderer Punkt sind zum Beispiel auch Räume. Mit Räume meine ich Sozialräume. Also Nachbarschaftszentren sind zum Beispiel solche Begegnungsstellen, wo man halt, wo viele Menschen unterschiedlichen Alters, äh, zusammenkommen und wo man hier und da halt eben solche Dinge aufschnappt und weißt so, ey, dir würde das vielleicht mal guttun, so eine, äh, Beratung aufzunehmen oder wende dich mal dahin. In der Realität werden diese Nachbarschaftszentren aber gerade wahrscheinlich nicht mehr gefördert, weil es im Haushalt gekürzt wird, so, und, ähm, genauso wie mit vielen Projekten. Ich hab von dem XY-Projekt erzählt, was jetzt eingestampft wurde, das fällt genau in sowas rein. Also, im Grunde genommen, die Herausforderung aus meiner Sicht für die Antidiskriminierungsarbeit bei uns ist eher, wie geht's weiter, die Frage nach dem, wie geht's weiter?“

Verbunden ist diese Sorge mit einer wahrgenommenen wachsenden gesellschaftlichen Tendenz, Diskriminierung nicht mehr als verurteilungswürdig zu halten und in der Vergangenheit errungene Fortschritte in den Bereichen Gleichstellung, Antirassismus etc. wieder in Frage zu stellen.

„Ich sehe (...) schon einen steigenden Antifeminismus, der auch eng verwoben ist mit einer antidemokratischen Haltung. Und eine antidemokratische Haltung geht ja dann auch schnell einher mit dem, mit dem Gruppenhass oder gruppenbezogenen Hass, der auch, ja, (.) sich zum Beispiel in Antisemitismus an allem steigenden niederschlägt. Aber ich denke, auch die rassistischen Übergriffe sind schon mehr geworden. Und im Grunde haben wir so ein bisschen in einer, (.) werden wir aktiv in einer Gesellschaft, die gerade so teilweise ein bisschen am Kippen ist. Und, äh, ja, das ist so meine Beobachtung, wo ich denke, es ist eigentlich sehr, sehr wichtig, dass wir dagegenwirken. (...).“

„Aber das ist schon tatsächlich, wenn man mit Antirassismus kommt, ist gerade nicht angesagt. (...) die Menschen fühlen sich auch direkt angegriffen. (..) Sie wollen nicht rassistisch sein, sind es aber.“

Und sich dann mit sich selber auseinanderzusetzen, das ist ein ganz großer und schwieriger Schritt, in den man aber aktiv gehen muss.“

„Was ich beobachte, ist, dass es für Menschen normaler geworden ist, zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund, die Schuld zu geben. Also es ist einfach sehr salonfähig geworden. Probleme, die da sind, zum Beispiel, dass wir künftig mehr arbeiten sollen, bis wir 70 sind oder das Gesundheitswesen irgendwie, dass man immer mehr selbst bezahlen muss. Das sind ja reale Probleme von Menschen oder sie keinen Wohnraum finden. Aber es wird ganz schnell verknüpft damit, dass wir ausländische Mitbürger und Mitbürgerinnen haben und die sind natürlich schuld oder die Zuwanderung ist schuld. Und das geht ganz schnell. Das war früher, hatte ich das Gefühl, sind die Menschen vorsichtiger mit solchen Zuschreibungen. Diese Vorsicht hat abgenommen und das macht es selbstverständlicher, solche, ja, Kausalitäten herzustellen.“

Gegen diese wahrgenommene Grundhaltung, die auch in anderen Kontexten beschrieben wird, arbeiten zu müssen, erschwert das Handeln aller, die sich für Menschenrechte, gegen Diskriminierung und mehr Chancengleichheit einsetzen. Amlinger/Nachtwey diagnostizieren eine Form der Zerstörungslust am demokratischen System und präzisieren:

„Es wurden zahlreiche Sperrklinken gegen Diskriminierung, Unterdrückung, Gewalt und männliche Vorherrschaft eingebaut, gleichzeitig stieg die Abhängigkeit von der Wissenschaft, dem Rechts-, Bildungs- und Gesundheitssystem sowie vom Arbeitsmarkt. In der Industriegesellschaft dominierte ein außengeleiteter Sozialcharakter, der sich an Organisationen an- und in das Wirtschaftssystem einpasste. Das spätmoderne Individuum gerät jedoch in Konflikt mit Institutionen, die es als freiheitsbeschränkend empfindet. Genau dagegen wendet sich die vitalistische Rebellion der Destruktivität.“ (Amlinger/Nachtwey 2025: 18)

Umso wichtiger ist es, dass die Institutionen, die sich für die Wahrung der Demokratie, für die Wahrung der Rechte einsetzen, entsprechend arbeiten können oder wie es eine der interviewten Personen ausdrückt:

„(...) ich finde, dass Braunschweig extrem stolz sein kann auf die Tatsache, dass es sich für diese Stelle entschieden hat. Das ist eine politische Entscheidung, die ist gewollt von vielen Menschen in Braunschweig. Und ich sehe es gleichzeitig aber auch als eine Selbstverständlichkeit, dass eine Kommune zuständig ist, auch dafür, Personen dabei zu unterstützen, Grundrechte in Anspruch zu nehmen. Wir sprechen ja hier über etwas, was nicht verhandelbar ist, weil es geht um Menschenrechte.“

Angeichts der geschilderten gesellschaftlichen Stimmung, vor deren Hintergrund die ADS BS arbeitet, gibt es diverse Dinge zu tun, die zwei Personen allein aber kaum bewältigen können, dies fängt an bei viel mehr Öffentlichkeitsarbeit, die notwendig erscheint, aber nicht in ausreichendem Maß gemacht werden kann:

„(...) und auch eben Kapazitäten, zum Beispiel, ähm, Öffentlichkeitsarbeit. Wäre sehr, sehr wichtig. Es wird Öffentlichkeitsarbeit fürs Projekt geleistet. Aber, aus meiner Perspektive, es bräuchte viel mehr. Das sind so Interventionen, die sind sehr zeitaufwendig. Die Stelle ist in den sozialen Medien, also auf Instagram. Aber das auch noch zu bespielen, das wäre wunderbar, aber es bräuchten mehr Ressourcen dafür. Das, das kann man nicht, äh, noch so nebenbei machen.“

Es gäbe nach Auskunft der Beschäftigten den Bedarf, noch intensiver in die Zusammenarbeit mit Psycholog*innen zum Beispiel für Traumatherapie zu kommen oder die Zusammenarbeit mit Rechtsanwält*innen noch weiter auszubauen, es wird außerdem notwendig sein, die Erst- und Verweisberatung weiter auszubauen, um bestmöglichen Schutz gewährleisten zu können.

Es ist aus Sicht der Evaluation wichtig, die allgemeine gesellschaftliche Stimmung wahrzunehmen, aber sich nicht einschüchtern zu lassen und gemeinsam mit dem Netzwerk und den Akteur*innen für die Einhaltung von grundlegenden Rechten einzutreten und die Betroffenen gezielt zu unterstützen. Dabei sollte sich die ADS BS nicht von der Fülle der notwendig erscheinenden Aufgaben lähmen lassen, sondern im Rahmen der Möglichkeiten den weiteren Ausbau der ADS BS vorantreiben.

Hierzu gehören vor allem

- die weitere Konsolidierung der Beratungsarbeit mit der aktuellen Beraterin nach den Personalwechseln der letzten Jahre,
- Abschluss der Ausbildung beim ADVD,
- Klärung, wie mit weiter steigenden Beratungsanfragen und-fällen umgegangen werden kann,
- Weiterentwicklung der Netzwerk- und Beiratsarbeit,
- weiterer Ausbau der Erst- und Verweisberatung.

Insgesamt ist der ADS BS zu bescheinigen, dass sie die Umsetzung des Konzepts konsequent verfolgt, dass sie die Arbeit trotz aller Schwierigkeiten aufgrund von Personalwechseln konsequent weiter ausgebaut hat, höhere Kontaktanfragen generiert hat und die Empfehlungen der Evaluation aus dem Jahr 2024 umgesetzt hat.

Es ist der Stadt Braunschweig zu raten, die ADS BS in Trägerschaft der VHS weiterzuführen und nach Möglichkeit auszubauen.

4. Literaturverzeichnis

Amlinger, Carolin; Nachtwey, Oliver 2025: Zerstörungslust. Elemente des Demokratischen Faschismus. Suhrkamp. Berlin.

Barthel, Daniel; Kalpaka, Annita 2023. Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte. Hrsg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2023

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=10 (14.08.2026)

Bericht der ADS BS 2024: Jahresbericht 2024 Antidiskriminierungsstelle Braunschweig. Braunschweig 2025.

https://www.antidiskriminierung-bs.de/fileadmin/user_upload/jahresbericht2024_adsbs.pdf (14.08.2026)

Berichte der ADS BS 2025: Antidiskriminierungsstelle Braunschweig. Projektbericht 2025. Braunschweig 2026.

https://www.antidiskriminierung-bs.de/fileadmin/user_upload/projektbericht/projektbericht_adsbs2025.pdf (14.08.2026)

Stadt Braunschweig 2024: Stellungnahme zum Evaluationsbericht der Antidiskriminierungsstelle Braunschweig. 13.08.2024.

https://www.antidiskriminierung-bs.de/fileadmin/user_upload/anlage2stellungnahmestadtbraunschweig.pdf (14.08.2026)

Helmcke, Martina 2024: Evaluationsbericht. Ansiedelung der Antidiskriminierungsstelle Braunschweig und Umsetzung des Konzepts Antidiskriminierungsstelle Braunschweig. Juni 2022 bis Mai 2024. Freden.

https://www.antidiskriminierung-bs.de/fileadmin/user_upload/anlage1evaluationsberichtantidiskriminierungs.pdf (14.08.2026)

Volkshochschule Braunschweig GmbH 2024: Stellungnahme der Volkshochschule Braunschweig GmbH zum Evaluationsbericht. Braunschweig.

https://www.antidiskriminierung-bs.de/fileadmin/user_upload/anlage3stellungnahmevolkshochschulebraunschweig.pdf (14.08.2026)