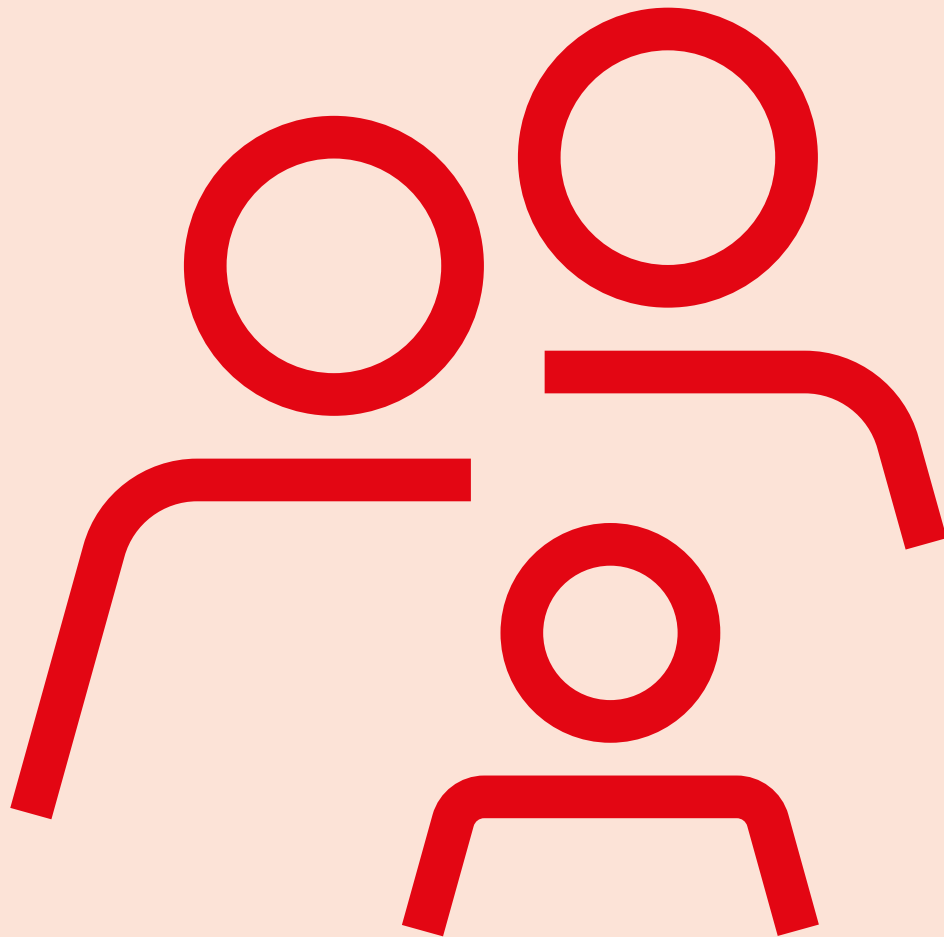




Stadt Köln



Diskriminierungs- monitoring Köln

Bericht 2024



In Zusammenarbeit mit dem

IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Nain Heiligers

Prof. Dr. Dominic Frohn



Autor*innen

Stadt Köln, Amt für Integration und Vielfalt (Einleitung, Kapitel 8)

Nain Heiligers und Prof. Dr. Dominic Frohn (Kapitel 1.1 bis Kapitel 6, Kapitel 7)

Ronja Maier und Leo Paulsen für das Queere Netzwerk NRW (Kapitel 6)

Kontakt

Stadt Köln

Amt für Integration und Vielfalt

Abteilung Vielfalt

Büro für Diversity Management

Gürzenichstraße 6 – 16/Kleine Sandkaul 5

50667 Köln

diversity@stadt-koeln.de

Stand: Dezember 2025



Stadt Köln

Der Oberbürgermeister

Amt für Integration und Vielfalt

Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung

Zentrale Dienste der Stadt Köln

13-HF/028-26/16/02.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1 Zielsetzung und Adressat*innen des Diskriminierungsmonitorings Köln	5
1.2 Aufbau des Berichts	6
1.3 Triggerwarnung/Inhaltshinweis	6
2. Konzepte und Begriffe	7
2.1 Diskriminierung	7
2.2 Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	9
2.3 Ebenen von Diskriminierung	9
2.4 Formen von Diskriminierung	11
3. Empirische Befunde zu Diskriminierung in Deutschland	12
4. Diskriminierungsmonitoring in Köln	14
4.1 Partizipativer Entstehungsprozess	14
4.2 Datenbasis	20
4.3 Methoden der Datenerhebung	21
5. Diskriminierungsmonitoring 2024: Zentrale Ergebnisse	22
5.1 Demografie	22
5.2 Gesamtergebnisse	23
5.3 Zugrundeliegende Diskriminierungsdimensionen	25
5.3.1 Rassismus	28
5.3.2 Antisemitismus	30
5.3.3 Queerfeindlichkeit	32
5.4 Lebensbereich der Diskriminierung	36
5.4.1 Lebensbereich Wohnen und Nachbarschaft	38
5.4.2 Lebensbereich öffentlicher Raum	39
5.5 Formen von Diskriminierung	40
5.5.1 Diskriminierungsformen entsprechend AGG	40
5.5.2 Spezifizierte Diskriminierungsformen	42
6. Fokusbeitrag: Queerfeindlichkeit	44
6.1 Einleitung	44
6.2 Was ist Queerfeindlichkeit?	46
6.3 Historische und gesellschaftliche Verortung(en)	48
6.4 Formen und Mechanismen von Queerfeindlichkeit	49
6.5 Diskriminierung als Teil queerer Lebensrealitäten und Folgen für Betroffene	54
6.6 Fazit	56
7. Fazit zur Ausrichtung und Durchführung des Monitorings	57
8. Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten	59
9. Literatur	61

1. Einleitung

Köln ist eine Stadt, die ihre Vielfalt wertschätzt und sie als Stärke begreift. Rund 1,1 Millionen Menschen leben hier und nennen Köln ihr Zuhause. Die vielfältige Zusammensetzung der Stadtgesellschaft wird von vielen als Bereicherung des Alltags erlebt und trägt maßgeblich zur Attraktivität Kölns bei. Zugleich ist Vielfalt jedoch kein Garant für Diskriminierungsfreiheit: Auch in Köln erfahren Menschen weiterhin Benachteiligung, Ausgrenzung und Gewalt aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale.

Mit dem Kölner Diskriminierungsmonitoring hat die Stadt Köln einen wichtigen Schritt unternommen, um Diskriminierung systematisch sichtbar und dem entgegenwirken zu können. Für den Berichtszeitraum 2024 wird nun zum dritten Mal das Diskriminierungsmonitoring vorgelegt. Die vorliegenden drei Berichte zeigen, dass der eingeschlagene Weg hin zu einem kontinuierlich wachsenden Monitoring richtig war. Während im ersten Bericht für das Jahr 2021 die Daten des Antidiskriminierungsbüros (ADB) Köln Öffentlichkeit gegen Gewalt, des Antidiskriminierungsbüros & der Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit im Caritasverband sowie der Fachstelle [m²]: Fachstelle gegen Antisemitismus die Grundlage bildeten, konnte das Monitoring im Bericht 2022 um die vollständigen Daten der Ombudsstelle für Flüchtlinge Köln sowie teilweise um die Daten von rubicon Köln erweitert werden.

Im vorliegenden Bericht konnten nun erstmals die vollständigen Datensätze von rubicon Köln berücksichtigt werden. Darüber hinaus fließen die Daten der EUTB „Selbstbestimmt leben“ Köln sowie des Zentrums für selbstbestimmtes Leben (ZsL) Köln in das Monitoring ein. Diese erweiterte Datenlage ermöglicht es, Diskriminierung differenzierter darzustellen und unterschiedliche Diskriminierungsformen sowie betroffene Personengruppen genauer in den Blick zu nehmen.

Durch die Auswertung von drei aufeinanderfolgenden Berichtszeiträumen wird zudem sichtbar, welche Formen von Diskriminierung und welche Orte oder Kontexte besonders häufig betroffen sind. Gleichzeitig muss betont werden, dass die dargestellten Daten lediglich einen Ausschnitt des tatsächlichen Diskriminierungsgeschehens in Köln abbilden können. Nicht alle Fälle werden gemeldet oder können von den beteiligten Stellen bearbeitet werden, unter anderem aufgrund begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen.

Für zukünftige Berichte ist vorgesehen, das Monitoring weiter auszubauen und auch die für Köln aggregierten Daten der Meldestellen NRW einzubeziehen. Dazu zählen unter anderem die Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit (MIQ NRW), die Dokumentations- und Informationsstelle für Antiziganismus/Antiromaismus (DINA NRW), die Melde- und Dokumentationsstelle für antimuslimischen Rassismus (MEDAR NRW) sowie die Melde- und Informationsstelle für anti-Schwarzen, antisiasiatischen und weitere Formen von Rassismus (MIRa NRW).

Die Ergebnisse und Erkenntnisse des Kölner Diskriminierungsmonitorings liefern der Stadt Köln eine wichtige Grundlage, um die Wirksamkeit bestehender Handlungskonzepte zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Sie machen Handlungsbedarfe sichtbar, unterstützen eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit und tragen dazu bei, die bestehenden Strukturen zu stärken. Ziel bleibt es, alle Menschen in Köln wirksam vor Diskriminierung zu schützen und ein gleichberechtigtes, respektvolles Zusammenleben in einer vielfältigen Stadt zu fördern.

1.1 Zielsetzung und Adressat*innen des Diskriminierungsmonitorings Köln

In dem vorliegenden Bericht des Diskriminierungsmonitoring Köln werden quantitative und qualitative Daten zu Diskriminierungsfällen von Kölner Antidiskriminierungsbüros sowie phänomenbezogenen Meldestellen aus dem Jahr 2024 aufbereitet. Der Bericht schließt damit an die ersten beiden Diskriminierungsmonitoringberichte aus den Jahren 2021 und 2022 an (Kluß & Farrokhzad, 2023; Kluß et al., 2024). Ziel des Diskriminierungsmonitorings ist es, Daten der Kölner Beratungs- und Meldestellen systematisch zusammenzuführen und durch die übergeordnete Auswertungen Diskriminierung in Köln sichtbar zu machen. Die kontinuierliche Berichtsfassung ermöglicht dabei auch eine Analyse der Entwicklung von Diskriminierungsfällen in Köln. Die Erstellung des dritten Diskriminierungsmonitorings sowie die Prozesskoordination wurde vom Amt für Vielfalt und Integration Köln als externer Auftrag an das Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung vergeben.

Die Basis der Datenerfassung bildet ein Monitoringinstrument, das auf Grundlage des Monitoringsystems des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) e. V. in Zusammenarbeit mit den Kölner Beratungs- und Meldestellen entwickelt wurde (ebenda). Mithilfe dieser Zusammenfassung und Auswertung ist eine Analyse der zugrundeliegenden Gründe für die Diskriminierung, der Lebensbereiche sowie Formen und Praxen der Diskriminierung möglich.

Die Antidiskriminierungsbüros und phänomenbezogenen Meldestellen, die auch am zweiten Diskriminierungsmonitoring teilnahmen, beteiligten sich erneut an diesem Monitoring und brachten ihre erfassten quantitativen und qualitativen Daten zu Diskriminierungsfällen aus 2024 ein. Zudem konnten weitere Beteiligte hinzugewonnen werden. Zielsetzung des Diskriminierungsmonitorings ist es, den Kreis der Beteiligten auch zukünftig zu erweitern und weitere Beratungs- und Meldestellen einzubeziehen. Hierzu ist eine partizipative Anpassung des Monitoringinstruments sowie der Erhebungsform geplant.

1.2 Aufbau des Berichts

Nach der Einleitung (Kapitel 1) folgt eine Übersicht über Konzepte und Begriffe im Rahmen des Diskriminierungsmonitorings (Kapitel 2), wobei insbesondere auf Diskriminierung allgemein, Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie Ebenen und Formen von Diskriminierung eingegangen wird. Folgend wird ein knapper Überblick zu den seit den letzten beiden Monitoringberichten hinzugewonnenen empirischen Befunden zu Diskriminierung in Deutschland gegeben (Kapitel 3). Anschließend erfolgt zunächst die Darstellung des Erhebungsprozesses, der Datenbasis sowie der Methoden (Kapitel 4) des Diskriminierungsmonitorings 2024, darauffolgend werden die zentralen Ergebnisse aufgeführt (Kapitel 5). Wie auch im vorigen Monitoring enthält der diesjährige Bericht einen Fokusbeitrag, wobei in diesem Jahr Queerfeindlichkeit als zentrales Thema gewählt wurde (Kapitel 6). Abschließend folgen ein Fazit zur Durchführung und Ausrichtung des Monitorings (Kapitel 7) sowie Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten (Kapitel 8).

1.3 Triggerwarnung/Inhaltshinweis



In diesem Bericht werden Diskriminierungserfahrungen von Menschen in Köln beschrieben. Diese Darstellungen können insbesondere bei Personen, die selbst Diskriminierung erleben, belastende Erinnerungen hervorrufen und unangenehme Emotionen (re)aktivieren. Sollte dies auf Sie zutreffen, möchten wir Sie darum bitten, für sich zu prüfen, ob, wann und in welcher Dosierung Sie die Inhalte lesen möchten. Teilweise werden in diesem Bericht Erlebnisse von Diskriminierung detaillierter erläutert und beschrieben. Dies dient dazu, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, die Menschen in Köln erleben, verständlicher werden zu lassen. Wir bitten ebenso um einen sensiblen Umgang mit den Ausführungen, falls Inhalte des Berichts weiterverwendet werden.

2. Konzepte und Begriffe

Im ersten Diskriminierungsmonitoringbericht (Kluß & Farrokhzad, 2023) wurde eine umfassende Einordnung zu Diskriminierung aufgeführt, wobei sowohl eine definitorische als auch rechtliche Einordnung erfolgte sowie Ebenen und Formen von Diskriminierung vertiefend erläutert wurden. Im Rahmen dieses Berichts wird zur Einordnung der Daten in diesem Kapitel lediglich ein kurzer definitorischer Überblick gegeben, um umfassende Wiederholungen zu vermeiden und gleichzeitig die Einordnung der darauffolgenden Inhalte und Daten zu erleichtern.

2.1 Diskriminierung

Eine definitorische Grundlage für den Diskriminierungsbegriff im Rahmen des Monitorings stellt die Definition des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung – IDA e. V. (2025) dar:



„Diskriminierung ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Boykottierung oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Diese Benachteiligung kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden. [...] Diskriminierung [ist] nicht auf individuelles Handeln beschränkt, sondern auch in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert [...]. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus.“

Czollek et al. (2019) betonen in der Definition des Social Justice Instituts die strukturelle Verflochtenheit von Diskriminierung, um deutlich zu machen, dass es keine gesellschaftlichen Räume gibt, die frei von Diskriminierung sind:



„Die Definition von Struktureller Diskriminierung umfasst sowohl die unterschiedlichen Ebenen, auf denen Diskriminierung stattfindet, als auch die Mechanismen, die zu ihrer Erzeugung und Aufrechterhaltung beitragen. [... Wir verstehen] unter Struktureller Diskriminierung das Verwehren eines gleichberechtigten Zugangs zu gesellschaftlichen Ressourcen sowie das Verwehren gesellschaftlicher Anerkennung für Menschen basierend auf ihrer oder der ihnen zugeschriebenen Zugehörigkeit zu bestimmten Diversitykategorien. Strukturelle Diskriminierung ist zudem durch die Mechanismen und Prozesse des Othering gekennzeichnet, bei denen Menschen mittels Stereotypisierung zu Anderen gemacht, als Projektionsfläche imaginiert und dadurch gleichsam ent-subjektiviert werden. Sie findet in ökonomischen, politischen, sozialen wie auch kulturellen Bereichen statt.“

(Czollek et al., 2019, Seite 26)

Beide Definitionen zeigen zahlreiche Überschneidungspunkte: (Strukturelle) Diskriminierung, bedeutet demnach ein ungleiches und/oder differenzierendes Verhalten aus einem sachlich nicht gerechtfertigten Grund gegenüber Menschen auf der Basis ihrer (gegebenenfalls zugeschriebenen) Zugehörigkeit zu bestimmten (sozial konstruierten) Gruppen beziehungsweise ihrer (gegebenenfalls zugeschriebenen) Zugehörigkeit zu bestimmten Diversitätskategorien. Diese Gruppenkonstruktionen sowie die jeweiligen Zuschreibungen basieren auf historisch gewachsenen und weiterhin wirksamen Macht- und Herrschaftsverhältnissen. Eine Analyse der Diversitäts- beziehungsweise Vielfaltskategorien erlaubt eine differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Diskriminierungsdimensionen, wie beispielsweise Rassismus, Queerfeindlichkeit, Ableismus und Klassismus sowie deren Überschneidungen beziehungsweise Intersektionalitäten. Dies kann sich auf unterschiedlichen Ebenen (siehe Kapitel 2.3) ausdrücken, beispielsweise im individuellen Kontakt zwischen Personen als auch im Kontakt zu Institutionen. Da Diskriminierung unter anderem sowohl bewusste als auch unbewusste Stereotypisierungen und Vorurteile zugrunde liegen können, kann Diskriminierung ebenfalls bewusst sowie unbewusst stattfinden – die Intention zur Diskriminierung oder Benachteiligung einer Person ist somit kein zwingend vorliegendes Kriterium. Diskriminierung kann sich in unterschiedlichen Formen abbilden (siehe Kapitel 2.4), aus denen resultiert, dass Menschen nicht dieselben Zugänge zu Ressourcen (wie zum Beispiel materielle Güter, Gesundheitsversorgung oder auch Positionen in Organisationen) erhalten.

2.2 Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, besteht seit 2006 und verfolgt die Zielsetzung, Menschen im zivilrechtlichen Kontext vor Ungleichbehandlung zu bewahren. Das AGG schützt bei Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG). Eine Präzisierung sowie Erweiterung des AGG, um weitere gruppenbezogene Merkmale einzubeziehen, aufgrund derer Menschen von Diskriminierung betroffen sind, werden seit mehreren Jahren diskutiert (Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), 2025; 2019).

2.3 Ebenen von Diskriminierung

In der Literatur bestehen unterschiedliche Auseinandersetzungen und Bezeichnungen bezüglich der Ebenen, auf denen sich Diskriminierung abbilden kann. In den vorigen Monitoringberichten wurde insbesondere ein Modell aufgegriffen, in dem zwischen interaktionaler, institutioneller, struktureller und ideologischer Diskriminierung unterschieden wird (Kluß & Farrokhzad, 2023; Kluß et al., 2024). Die Autor*innen der in Kapitel 2.1 aufgeführten Definitionen nennen teils unterschiedliche Bezeichnungen für Diskriminierungsebenen, wobei inhaltlich große Überschneidungen bestehen:

Das IDA e. V. (2025) differenziert zwischen der interaktionalen, institutionellen sowie gesellschaftlich-strukturellen Ebene von Diskriminierung:



„Interaktionale Diskriminierung hingegen bezieht sich auf individuelle Handlungen und Entscheidungen, die diskriminierend sind. Dies umfasst zum Beispiel Vorurteile und Stereotypen, die das Verhalten von Einzelpersonen beeinflussen, sowie bewusste oder unbewusste Vorurteile, die in persönlichen Interaktionen zum Ausdruck kommen [...]. Institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf systematische Ungleichheiten, die in den Regeln, Praktiken und Verfahren von Organisationen und Institutionen verankert sind. Diese Form der Diskriminierung ist oft unbewusst und manifestiert sich in Bereichen wie Bildung, Arbeitsmarkt und Justiz, wo beispielsweise bestimmte Gruppen systematisch benachteiligt werden [...]. Gesellschaftlich-strukturelle Diskriminierung beschreibt die tief verwurzelten gesellschaftlichen Normen, Werte und Strukturen, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen. Diese Form der Diskriminierung ist oft in der Kultur und den sozialen Praktiken einer Gesellschaft verankert und beeinflusst, wie Menschen wahrgenommen werden und welche Chancen ihnen offenstehen.“

Auch Czollek et al. (2019, Seite 26) unterscheiden zwischen drei Ebenen von struktureller Diskriminierung: der individuellen, kulturellen sowie institutionellen Ebene:



„Strukturelle Diskriminierung bezeichnet das Ineinandergreifen diskriminierender Praxen auf individueller, kultureller und institutioneller Ebene. Die individuelle Ebene von Diskriminierung bezieht sich auf das diskriminierende Sprechen und Handeln von Einzelpersonen. Die kulturelle Ebene erfasst diskursive und epistemische Dimensionen von Diskriminierung, das heißt Wissen, Normen, Werte und Sprach-/Bilder, die in öffentlichen Diskursen sowie in Musik, Literatur, bildender Kunst, in Filmen (und anderen Künsten) und in der Werbung vermittelt werden. Die institutionelle Ebene von Diskriminierung verweist auf diskriminierende Politiken und Gesetze, rechtlich verankerte Praxen sowie Regeln, Normen und Sitten, die von Institutionen durchgesetzt und durchgeführt werden. Eine weitere Dimension institutioneller Diskriminierung besteht, wenn Diskriminierungsmöglichkeiten auch rechtlich verankert sind.“

In allen drei Modellen wird mit der interaktionalen beziehungsweise individuellen Ebene die Ebene beschrieben, in der sich Diskriminierung im Kontakt zwischen Einzelpersonen äußert, beispielsweise durch diskriminierendes Sprechen oder benachteiligende Handlungen. Die institutionelle Diskriminierung, die ebenfalls in allen drei Modellen benannt ist, bezieht sich auf Diskriminierung innerhalb von Organisationen und Institutionen, beispielsweise durch diskriminierende Praxen und Vorschriften. Auch finden sich in den drei Modellen Analogien zwischen der ideologischen, gesellschaftlich-strukturellen und kulturellen Ebene von Diskriminierung, die unter anderem gesellschaftlich bestehende diskriminierende Narrative, Normen und Wertvorstellungen umfasst, die sich beispielsweise in Medienberichten widerspiegeln können.

2.4 Formen von Diskriminierung

Neben Ebenen von Diskriminierung können unterschiedliche Diskriminierungsformen differenziert werden, in denen sich Diskriminierung ausdrücken kann. In §3 des AGG wird zwischen folgenden Formen der Diskriminierung unterschieden:

- Unmittelbare Diskriminierung: direkte Ungleichbehandlung aufgrund der im AGG definierten Merkmale,
- Mittelbare Diskriminierung: Verwendung scheinbar neutraler Kriterien, die ebenso in einer Benachteiligung aufgrund der im AGG definierten Merkmale resultieren,
- Belästigung: beispielsweise Einschüchterung, Beleidigung oder Erniedrigung,
- Sexuelle Belästigung: beispielsweise anzügliche Bemerkungen oder körperliche Übergriffe,
- Anweisung zur Benachteiligung: Bestimmung einer Person zu einem Verhalten, das eine Benachteiligung aufgrund der im AGG definierten Merkmale bewirkt.

Im Fachdiskurs werden neben übergeordneten Formen der Diskriminierung auch zwischen konkretisierenden Diskriminierungspraxen differenziert (siehe Kluß & Farrokhzad, 2023; Kluß et al., 2024). Da sich sowohl Formen von Diskriminierung auf den unterschiedlichen Diskriminierungsebenen überschneiden als auch Praxen zwischen den unterschiedlichen Diskriminierungsformen überlappen, wird im Rahmen des Monitorings übergeordnet die Kategorisierung „Formen von Diskriminierung“ verwendet. Zudem werden auch Formen von Diskriminierung analysiert, die (bislang) nicht im Rahmen des AGG abgebildet werden.

3. Empirische Befunde zu Diskriminierung in Deutschland

Im ersten Diskriminierungsmonitoringbericht wurde ein umfangreicher Überblick über empirische Befunde zu Diskriminierung in Deutschland aufgeführt (Kluß & Farrokhzad, 2023). In diesem Bericht werden seitdem hinzugewonnene empirische Erkenntnisse dargelegt, um einen Eindruck zu Entwicklungen von Diskriminierungsfällen in Deutschland sowie zu Beratungsangeboten für von Diskriminierung Betroffene zu gewinnen.

In den letzten Jahren werden insbesondere auch Auswirkungen multipler internationaler Krisen in den Entwicklungen des Diskriminierungsgeschehens deutlich (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024): Mit der Corona-Pandemie waren insbesondere Anstiege von antisiasiatischem Rassismus, Antisemitismus sowie Einschränkungen gesellschaftlicher Teilhabe von behinderten Menschen sowie älteren und jüngeren Personen feststellbar. Bezüglich Russlands Angriffskriegs auf die Ukraine wuchsen in Deutschland Misstrauen und Vorurteile gegenüber aus der Ukraine geflüchteten Rom*nja sowie Personen aus Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion. Nach dem Terror-Angriff der Hamas am 07. Oktober 2023 und Israels Militäroffensive gegen Palästinenser*innen sind sowohl antisemitische als auch antimuslimische Diskriminierungsfälle stark gestiegen. Auch bezüglich weiterer Diskriminierungsdimensionen sind stagnierende bis hin zu steigende Zahlen zu Diskriminierungsfällen zu beobachten: Mehr als die Hälfte (54 Prozent) rassistisch markierter Personen berichten, mindestens einmal im Monat Diskriminierung zu erfahren, wobei muslimische (61 Prozent) und Schwarze Frauen (63 Prozent) sowie Schwarze Männer (62 Prozent) besonders häufig subtile Diskriminierungsformen erleben (Fuchs et al., 2025). Untersuchungen zur Arbeitssituation queerer Beschäftigter zeigen einen Anstieg der Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen und transgeschlechtlichen Beschäftigten (Frohn & Heiligers, 2024).

In den vergangenen Jahren unterlag die bundesweite Antidiskriminierungsberatung einigen Veränderungen: Eine Untersuchung zur deutschlandweiten Entwicklung weist auf eine Verdopplung der Anzahl der Beratungsstellen von 2017 auf 2022 hin, wobei über 30 Prozent der bestehenden Beratungsstellen zwischen 2019 und 2022 initiiert worden waren (Bartel & Kalpaka, 2022). Die Entwicklung der Beratungsangebote ist dabei diskontinuierlich, da diese unter anderem von Bundes- oder Landesförderungen abhängig sind. Beispielsweise wurden die Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit in NRW erweitert und zwischen 2021 und 2022 30 neue Antidiskriminierungsberatungsstellen etabliert. Daneben wurden im März 2025 die Meldeportale vier neuer Online-Meldestellen in NRW für Betroffene von rassistischer und queerfeindlicher Gewalt eröffnet. Gleichzeitig zeigt sich die Diskontinuität in der Entwicklung der Antidiskriminierungsförderung: So wurde beispielsweise Ende 2025 entschieden, die weitere Förderung des Bundesprogramms „respekt*land“ einzustellen, mit dem seit 2023 in insgesamt 35 Projekten insbesondere in ländlichen und strukturschwächeren Regionen Antidiskriminierungsberatung auf- und ausgebaut wurden (advd, 2025).

Es besteht also weiterhin oder erneut eine unzureichende Versorgung – insbesondere im ländlichen Raum. Die instabile Finanzierung zeigt den Bedarf einer nachhaltigen Förderung von Beratungsangeboten auf (Bartel & Kalpaka, 2022; González Hauck et al., 2024). Insgesamt wird also der Bedarf der kontinuierlichen, langfristigen und stabilen Förderung flächendeckender Beratungsangebote deutlich. Dabei sollten insbesondere auch Zugangshürden (unter anderem vermehrt Angebote in Ballungsräumen, allgemein wenig Bekanntheit, geringe Einschätzung der Wirksamkeit; FRA, 2024; Pöggel et al., 2024; Reichwald et al., 2024) sowie Faktoren, die die Inanspruchnahme wahrscheinlicher werden lassen (beispielsweise Community-basierte Organisationen, zielgruppenspezifische Angebote, Peer-Counseling sowie Online-Formate; Al-Hashash et al., 2025; Jordan, 2025; Pöggel et al., 2024) berücksichtigt werden.

4. Diskriminierungsmonitoring in Köln

Die quantitativen und qualitativen Daten des Diskriminierungsmonitoringberichts basieren auf den Daten der Kölner Antidiskriminierungsbüros (ADB) sowie phänomenbezogenen Meldestellen. Wie auch schon in den vorherigen beiden Berichten wurde der Prozess des Monitorings partizipativ mit den beteiligten Stellen begleitet. Dieser Prozess sowie die Datenbasis und Methoden der Datenerhebung sind in den folgenden Kapiteln dargestellt.

4.1 Partizipativer Entstehungsprozess

Die Kölner ADB und phänomenbezogenen Meldestellen wurden sowohl in den Prozess der Datenerhebung als auch der Berichterstellung einbezogen. Im dritten Diskriminierungsmonitoring beteiligten sich alle Anlaufstellen, die auch im zweiten Monitoringbericht am Prozess mitwirkten, zusätzlich konnte der Beteiligtenkreis um zwei Beratungsstellen erweitert werden. Nachfolgend sind alle Beteiligten des Diskriminierungsmonitorings Köln 2024 aufgeführt:



Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln **Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V. (ADB Köln/ÖgG)**

Tätigkeitsbereiche:	Einzelfallberatung, Vorträge, Workshops, Qualifizierung, Konzeptarbeit, Vernetzung, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, Publikationen, Information
Gründung:	1992
Teilnahme am Monitoring:	seit 2021
Beratene Fälle:	145 (2024)
Kontakt:	Berliner Straße 97 – 99, 51063 Köln www.oegg.de



Antidiskriminierungsbüro & Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit im Caritasverband (ADB Caritas)

Tätigkeitsbereiche:	Einzelfallberatung, Bildungsangebote, Öffentlichkeitsarbeit, Fachkräfteweiterbildung, Kreativwettbewerbe, Sensibilisierung, Empowerment, Workshops
Tätig seit:	2003
Teilnahme am Monitoring:	seit 2021
Beratene Fälle:	148 (2024)
Kontakt:	Bertramstraße 12 – 22, 51103 Köln www.caritas-koeln.de/hilfe-beratung/migration/antidiskriminierungsarbeit/



Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung „Selbstbestimmt Leben“ Köln (EUTB Köln)

Tätigkeitsbereiche:	Beraterinnen mit Behinderung arbeiten in der Beratungsstelle und haben es sich zum Ziel gesetzt, Ratsuchende mit Behinderung und ihre Angehörigen zu unterstützen. Schon seit vielen Jahren setzen sich Menschen mit Behinderung für andere Menschen mit Behinderung ein. So wurde im ZsL Köln (siehe unten) die Beratung von Menschen mit Behinderung für Menschen mit Behinderung nach dem Peer Counseling-Prinzip schon seit 1987 entwickelt und praktiziert. Die Erfahrungen, welche in der dieser Peer-zu-Peer-Beratung in den Zentren für Selbstbestimmtes Leben gemacht wurden, sind in das Konzept der „Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung“ eingeflossen.
Tätig seit:	2018
Teilnahme am Monitoring:	seit 2024
Beratene Fälle:	34 (2024)
Kontakt:	Xantener Straße 46, 50733 Köln www.eutb-sl-koeln.de



**Fachstelle gegen Antisemitismus, NS-Dokumentationszentrum Köln
(zuvor unter dem Namen Meldestelle für antisemitische Vorfälle [m2])**

Tätigkeitsbereiche:	Dokumentation von Meldungen antisemitischer Vorfälle, Unterstützung der Betroffenen bei der Anzeigenstellung, Suche nach Rechtsbeistand, Kommunikation mit Behörden, Verweis an die benachbarte Betroffenenberatungsstelle, Erfassung von Straftaten ohne direkte Betroffene (zum Beispiel Schmierereien im öffentlichen Raum oder antisemitische Äußerungen bei Demonstrationen) und Strafanzeige bei der Polizei. Die Fachstelle gegen Antisemitismus umfasst neben der Meldestelle auch die erwähnte Betroffenenberatungsstelle und eine Stelle für antisemitismuskritische Bildungsarbeit.
Tätig seit:	September 2020
Teilnahme am Monitoring:	seit 2021
Gemeldete Fälle:	229 (2024)
Kontakt:	c/o Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus im NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln, Appellhofplatz 23 – 25, 50667 Köln https://museenkoeln.de/ns-dokumentationszentrum/ https://antisemitismus-melden.koeln



Ombudsstelle für Flüchtlinge in Köln (Ombudsstelle) (Beschwerdestelle zur Flüchtlingsunterbringung)

Tätigkeitsbereiche:	Die Ombudsstelle nimmt Hinweise auf gravierende Probleme im Zusammenhang der Unterbringung und Betreuung Geflüchteter in Köln entgegen – und zwar von allen Seiten, also von Geflüchteten, freiwillig Engagierten, Beschäftigten oder anderen Personen. Sie ist unabhängig und unterliegt keinen fachlichen Weisungen Dritter, da sie weder Teil der Stadtverwaltung noch der Trägerstruktur der Flüchtlingsunterbringung ist. Rechtsträger ist der Kölner Flüchtlingsrat e. V.
Tätig seit:	2016
Teilnahme am Monitoring:	seit 2022
Gemeldete Fälle:	30 von 155 Beschwerdeverfahren insgesamt
Kontakt:	Neue Maastrichter Straße 12 – 14 (Hinterhof), 50672 Köln www.ombudsstelle.koeln



rubicon e. V. – Beratungs- und Fachstelle (rubicon)

Der Paritätische NRW – ADA – Köln – rubicon e.V. (ADA)

Tätigkeitsbereiche:	Schwerpunkt Rassismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Co-Beratung, Unterstützung, Vermittlung an die NRW-geförderten Servicestellen, Infoveranstaltungen, Fortbildungen, Vernetzungsarbeit, Ansprechperson für queere Geflüchtete, Beratung bei Anzeigen-Erstattung und Unterstützung bei Diskriminierung durch Polizei und Justiz
Tätig seit:	2021
Teilnahme am Monitoring:	seit 2021
Gemeldete Fälle:	50 (ab August 2024 ¹)

Landesfachstelle der Queeren Anti-Gewalt-Arbeit (QUAGA)

Tätigkeitsbereiche:	Schwerpunkt Rassismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Co-Beratung, Unterstützung, Vermittlung an die NRW-geförderten Servicestellen, Infoveranstaltungen, Fortbildungen, Vernetzungsarbeit, Ansprechperson für queere Geflüchtete, Beratung bei Anzeigen-Erstattung und Unterstützung bei Diskriminierung durch Polizei und Justiz, Projektförderung im Anti-Gewalt-Arbeitskontext
Tätig seit:	2003 (zuvor unter dem Namen: Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW [Vielfalt statt Gewalt])
Teilnahme am Monitoring:	seit 2022
Gemeldete Fälle:	42 ² (2024)
Kontakt:	Rubensstraße 8 – 10, 50676 Köln https://quaga-nrw.de

1 Vor August 2024 konnten aufgrund von fehlender personeller Vertretung keine Beratungen stattfinden.

2 Aus allen Fällen der QUAGA wurden Köln- sowie diskriminierungsspezifische Fälle extrahiert.



Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (ZsL Köln)

Tätigkeitsbereiche:

Das Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (ZsL) ist eine Beratungsstelle von behinderten Menschen für behinderte Menschen. Dort wird Beratung nach dem Prinzip des Peer Counseling angeboten; ganzheitlich, parteilich, unabhängig, auf Augenhöhe, emanzipatorisch. Die Beratung erfolgt seit 1987 nach dem Vorbild der Center for Independent Living aus den USA. Das ZsL betreibt (mit 1,5 Vollzeit-äquivalenten) Interessenvertretung für behinderte Menschen insbesondere auf politischer Ebene, betreibt Öffentlichkeitsarbeit, gestaltet Angebote für behinderte Menschen und bietet weiterhin Beratung an.

Tätig seit:

1987

Teilnahme am Monitoring:

seit 2024

Beratene Fälle

aufgrund von

Diskriminierung:

5 von 32 Beratungsfällen insgesamt (im Jahr 2024)

Kontakt:

Xantener Str. 46, 50733 Köln

www.zsl-koeln.de

Ende September 2025 fand ein Austauschgespräch mit allen Beteiligten statt, bei dem neben einer Rückschau auf den bisherigen Monitoringprozess das Dokumentationssystem sowie die Datenerfassung für das Diskriminierungsmonitoring 2024 besprochen wurden. Im Anschluss reichten die beteiligten lokalen ADB und Beratungsstellen die jeweils erfassten Fälle ein. Bei einem weiteren Austauschgespräch Anfang Dezember wurden neben den ersten Ergebnissen des Diskriminierungsmonitorings 2024 der zukünftige Monitoringprozess besprochen, wobei sowohl die Einbindung weiterer Anlaufstellen sowie die Überarbeitung des Dokumentationssystems geplant sind. An dem zweiten Austauschtreffen nahmen daher auch weitere, zukünftig Beteiligte teil.

4.2 Datenbasis

Die Daten dieses Diskriminierungsmonitoringberichts wurden von den beteiligten ADB und phänomenbezogenen Meldestellen (ADB Caritas, ADB ÖgG, EUTB „Selbstbestimmt leben“ Köln, Fachstelle gegen Antisemitismus, Ombudsstelle für Flüchtlinge Köln, rubicon Köln, ZsL Köln) zur Verfügung gestellt. Teils stammen die Daten aus den Jahresberichten der Anlaufstellen, teils wurden sie für die Erfassung im Diskriminierungsmonitoring aus den jeweiligen Datensätzen extrahiert. Detaillierte Ausführungen zum Datenerfassungssystem sind im ersten Diskriminierungsmonitoringbericht aufgeführt (Kluß & Farrokhzad, 2023).

Die vorliegenden Daten bilden lediglich einen Teil der tatsächlich stattfindenden Diskriminierung ab. Es ist davon auszugehen, dass viele Menschen, die in Köln Diskriminierung erleben, sich nicht an eine Beratungsstelle wenden. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Einerseits sind nicht allen Menschen die bestehenden Beratungsstellen bekannt oder zugänglich, andererseits melden von Diskriminierung betroffene Menschen insbesondere häufig stattfindende Alltagsdiskriminierung potenziell seltener. Zudem ist zu benennen, dass phänomenbezogene Meldestellen für gewisse Schwerpunkte hinsichtlich mancher Diversitätsdimensionen stehen und nicht alle Diversitätsdimensionen durch die einbezogenen Anlaufstellen in gleicher Weise abgebildet sind. Intersektionalitäten, die Überschneidungen von Diskriminierungsformen, stellen sowohl für Betroffene als auch für Melde- und Beratungsstellen eine weitere Herausforderung bei der Dokumentation dar, da eine genaue Identifikation der jeweiligen Diskriminierungsgründe und ihrer Überschneidungen häufig nur schwer möglich ist.

4.3 Methoden der Datenerhebung

Wie durch Kluß und Farrokhzad (2023) erläutert, entwickelten die ADB und phänomenbezogenen Meldestellen mit der Koordination der Autor*innen ein gemeinsames Datenerfassungssystem, das die unterschiedlichen Kategoriensysteme der Anlaufstellen möglichst adäquat vereint. Im Rahmen des dritten Diskriminierungsmonitoringberichts wurde das Datenerfassungssystem weiter reflektiert und hinsichtlich der Gründe für Diskriminierung und Spezifizierung einiger Diskriminierungsdimensionen (insbesondere Geschlecht und sexuelle Orientierung/Identität) erweitert.

Weiterhin stellen die unterschiedlichen Kategoriensysteme der Melde- und Beratungsstellen eine Herausforderung bei der übergeordneten Auswertung dar: Während einige Anlaufstellen Diskriminierungsfälle anhand von der im Diskriminierungsmonitoringbericht aufgeführten oder vergleichbaren Kategorien erheben, erfassen andere Anlaufstellen Diskriminierung lediglich übergeordnet, beispielsweise ohne spezifische Gründe für oder Formen von Diskriminierung zu erfassen. Daraus ergeben sich unterschiedliche Stichprobengrößen³ für die jeweiligen Fragestellungen, was wiederum die Aussagekraft der Daten für manche Diskriminierungsdimensionen beeinflusst⁴.

3 Die jeweiligen Stichprobengrößen und Datenquellen sind in den Abbildungen im Kapitel 5 angegeben.

4 Wenn beispielsweise die ADB oder phänomenbezogenen Meldestellen Formen von Diskriminierung nicht erheben, kann sich daraus ergeben, dass spezifische Diskriminierungserfahrungen über die in Kapitel 4.2 aufgeführten Einschränkungen hinaus unterrepräsentiert sind.

5. Diskriminierungsmonitoring 2024: Zentrale Ergebnisse

In diesem Kapitel sind die zentralen Erkenntnisse der gesammelten Daten aus dem Jahr 2024 aufgeführt. Die erfassten quantitativen Daten werden durch individuelle, anonymisierte Fallbeispiele ergänzt, die durch die ADB und Beratungsstellen zugesandt wurden.

5.1 Demografie

Die Bevölkerungszahl in Köln ist weiterhin wachsend: Am 31.12.2024 lebten 1,097 Millionen Menschen in Köln (Stadt Köln, 2025a). 51,2 Prozent der Ende 2024 in Köln lebenden Menschen waren weiblich sowie 48,2 Prozent männlich, jeweils 51 Personen trugen den Personenstand „divers“ oder „keine Angabe“. 15,9 Prozent der Kölner*innen waren zwischen 0 und 17 Jahre alt, der Anteil an 18- bis unter 30-Jährigen betrug 16,2 Prozent sowie der Anteil der 30- bis unter 50-Jährigen 29,5 Prozent. 20,4 Prozent der Kölner*innen waren zwischen 50 und unter 65, 12,2 Prozent zwischen 65 und unter 80 sowie 5,9 Prozent über 80 Jahre alt. 78,8 Prozent hatten die deutsche Staatsangehörigkeit, 21,2 Prozent hatten keine deutsche Staatsangehörigkeit. Einen sogenannten statistischen Migrationshintergrund hatten insgesamt 42,7 Prozent der Kölner*innen, demnach entsprechend 21,5 Prozent der deutschen Kölner*innen. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil der Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund weiterhin steigend. Insgesamt meldeten im Jahr 2024 8,9 Prozent der Kölner*innen eine Schwerbehinderung (Stadt Köln, 2025b). Zu verschiedenen Religionsgemeinschaften liegen nur wenige Zahlen vor: Für das Jahr 2024 meldete die Stadt Köln einen Bevölkerungsanteil von 26,5 Prozent katholischer sowie 11,9 Prozent evangelischer Konfessionszugehörigkeit (Stadt Köln, 2025a). Bezüglich queerer Identitäten sind kaum Daten vorhanden, die valide Rückschlüsse auf die realen Bevölkerungsanteile zulassen. Aus Befragungen geht ein Anteil von circa 11 Prozent bis 12 Prozent von Menschen in Deutschland beziehungsweise Köln hervor, die sich als LSBTIQA* identifizieren, wobei bei jüngeren Generationen der Anteil deutlich erhöht ist (Ipsos, 2024; Stadt Köln, 2025c). Auch zu weiteren Vielfaltdimensionen oder einzelnen Kategorien/Gruppen bestehen kaum bis keine Daten, weswegen hier keine weiteren Angaben zu den Bevölkerungsanteilen gegeben werden können.

5.2 Gesamtergebnisse

Die beteiligten Kölner ADB und phänomenbezogenen Meldestellen berichten für das Jahr 2024 von insgesamt 683 Diskriminierungsfällen. Im Vergleich zum zweiten Diskriminierungsmonitoringbericht ist demnach ein moderater Anstieg zu beobachten (2022: 611 Fälle; 2021: 436 Fälle). Dies ist einerseits mit dem Einbezug weiterer Beratungsstellen (EUTB „Selbstbestimmt leben“ Köln sowie ZsL Köln) zu begründen. Andererseits gibt eine differenzierte Betrachtung der gemeldeten Fälle der jeweiligen Beteiligten im Jahresvergleich Hinweise auf unterschiedliche Entwicklungen in den jeweiligen ADB und phänomenbezogenen Meldestellen: In Abbildung 1 ist der Jahresvergleich zwischen 2022 und 2024 für die jeweiligen Beratungs- beziehungsweise Meldestellen aufgeführt. Sowohl beim ADB Caritas, der Fachstelle gegen Antisemitismus, der ADA rubicon sowie der Ombudsstelle sind Anstiege der gemeldeten beziehungsweise beratenen Diskriminierungsfälle zu beobachten: Die Fachstelle gegen Antisemitismus meldet einen 2,75-fachen Anstieg von 83 zu 229 Fällen, bei den weiteren benannten ADB beziehungsweise Meldestellen sind zwischen 1,25- und 1,5-fache Anstiege zu beobachten. Hervorzuheben ist hierbei, dass die Fälle der ADA rubicon lediglich auf 5 Monate des Jahres zurückgehen, da zuvor wegen mangelnder personeller Ressourcen keine Beratungen durchgeführt werden konnten. Beim ADB Köln/ÖgG sind 2024 mit 145 Fällen deutlich weniger Beratungen durchgeführt worden als im Jahr 2022 (308 Fälle). Dieser Rückgang wurde seitens ÖgG mit personellen Veränderungen und daher zeitweise weniger Beratungsmöglichkeiten eingeordnet. Die Fachstelle QUAGA meldet mit 42 Fällen einen leichten Rückgang der Beratungsfälle. Da sowohl ÖgG als auch ADA rubicon eine zeitweise personelle Unterbesetzung angeben, die zu weniger Beratungsmöglichkeiten geführt haben, kann vermutet werden, dass unter anderen personellen Voraussetzungen noch ein deutlich stärkerer Anstieg der Gesamtzahlen zu beobachten gewesen wäre.

Diskriminierungsfälle pro Beratungsstelle im Jahresvergleich

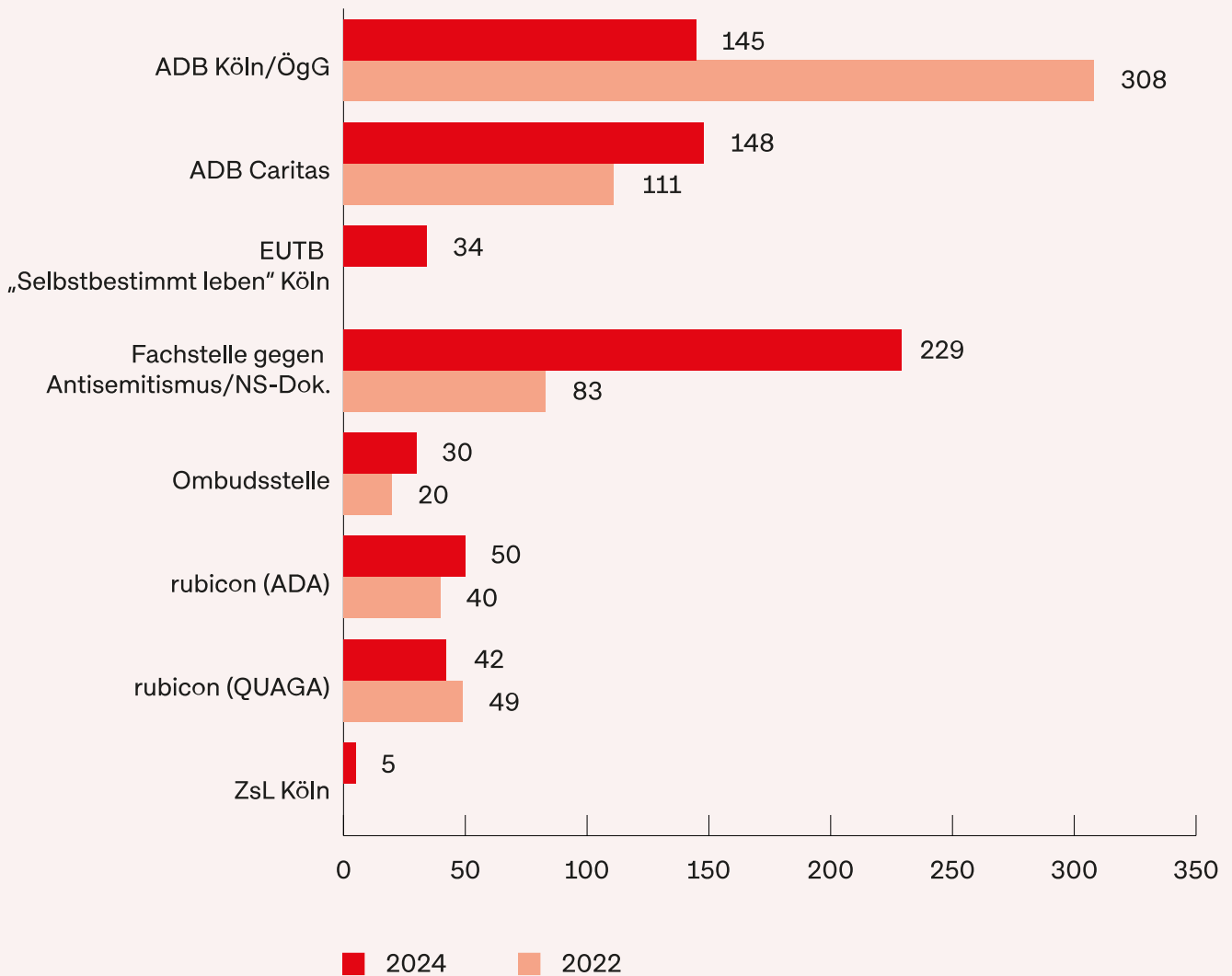


Abbildung 1: Diskriminierungsfälle pro ADB beziehungsweise Beratungsstelle im Jahresvergleich (2022 vs. 2024)

Anmerkung: Die beratenen Fälle in der ADA rubicon fanden zwischen August und Dezember 2024 statt, da zuvor aufgrund von fehlender personeller Vertretung keine Beratung stattfinden konnte. Die EUTB „Selbstbestimmt leben“ Köln sowie das ZsL Köln nahmen erstmalig in diesem Jahr am Diskriminierungsmonitoring teil, weshalb keine Vergleichsdaten zu 2022 vorliegen.

5.3 Zugrundeliegende Diskriminierungsdimensionen

Folgend sind die Angaben der jeweiligen Diskriminierungsdimensionen beziehungsweise (zugeschriebenen) Diversitätsmerkmale, die die Grundlage für die Diskriminierung bildeten, dargestellt (siehe Abbildung 2).

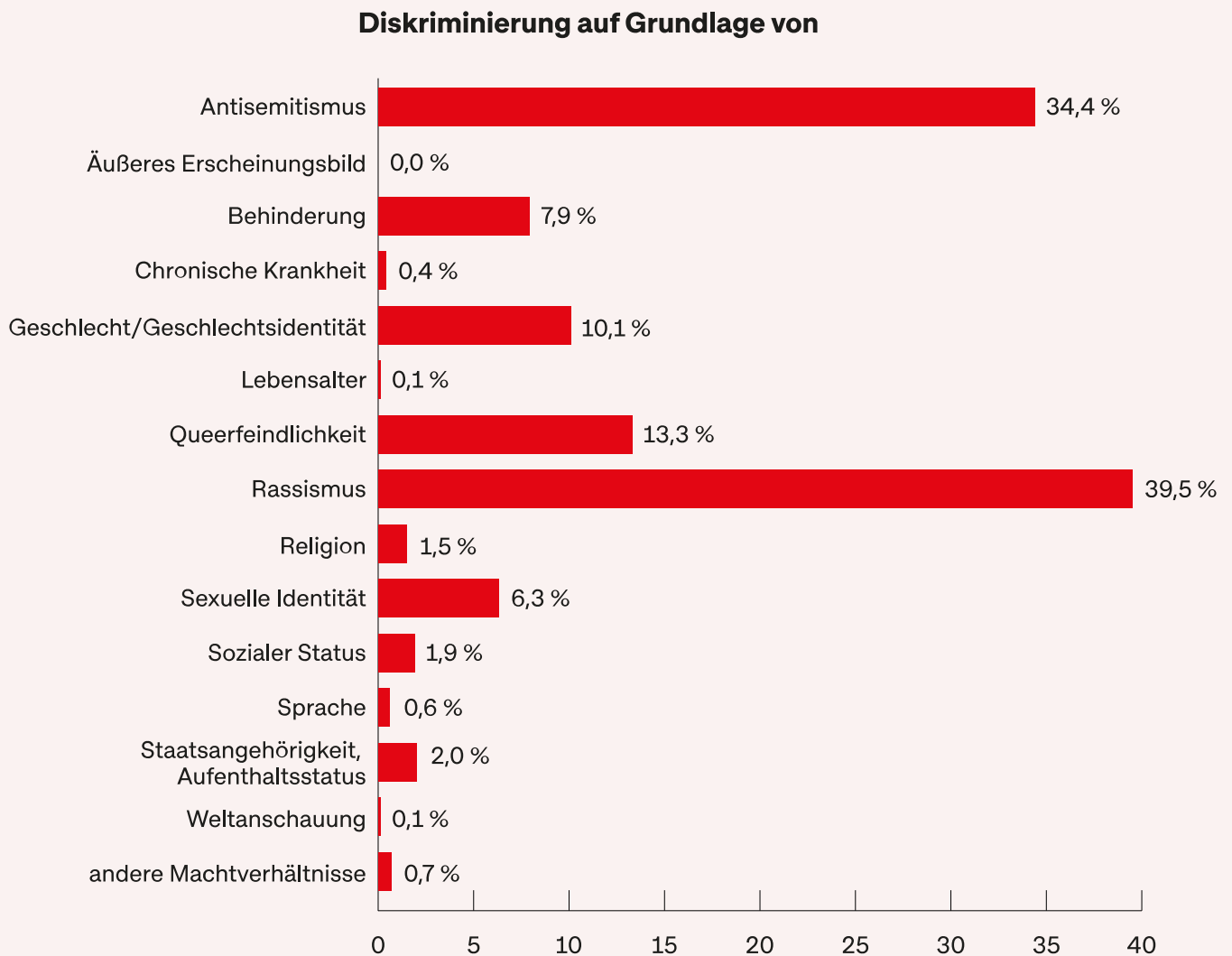


Abbildung 2: Diskriminierung auf Grundlage von Diskriminierungs- beziehungsweise Diversitätsdimensionen

Anmerkung: Einige Diskriminierungsfälle wurden mehr als einer Dimension zugeordnet. 7813 Angaben bei n = 683 Fällen.

Mit 39,5 Prozent (n = 270) wurde die Dimension Rassismus wie auch in den Vorjahresberichten am häufigsten gemeldet. Alle Beratungs- beziehungsweise Meldestellen bis auf die EUTB „Selbstbestimmt leben“, die Fachstelle gegen Antisemitismus sowie das ZsL geben Fälle von rassistischer Diskriminierung an. Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit beziehungsweise des Aufenthaltsstatus (2,0 Prozent; n = 4) sowie aufgrund der Sprache (0,6 Prozent; n = 4) können sowohl in Kombination mit rassistischer Diskriminierung auftreten als auch als eigenständige Diskriminierungsform. Die Angaben sind im Vergleich zu den Vorjahresberichten niedriger.

Diskriminierung auf der Grundlage von Antisemitismus macht mit 34,4 Prozent (n = 235) den zweitgrößten Anteil der Diskriminierungsfälle aus. Wie bereits aus dem Anstieg der gemeldeten Fälle der Fachstelle gegen Antisemitismus hervorging, ist hier im Vergleich zu den Vorjahresberichten ein starker Anstieg zu beobachten (im Vergleich 2022: 14 Prozent).

Unter die Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beziehungsweise der Geschlechtsidentität (10,1 Prozent; n = 69) können sowohl Fälle aufgrund von Frauenfeindlichkeit beziehungsweise Sexismus⁵ fallen als auch aufgrund der Geschlechtlichkeit (Interfeindlichkeit) sowie der Geschlechtsidentität (Transfeindlichkeit sowie Feindlichkeit gegenüber nicht-binären Personen). Somit ergeben sich ebenfalls Überlappungen zu der Dimension Queerfeindlichkeit, aufgrund derer 13,3 Prozent (n = 91) der Fälle gemeldet wurden. 6,3 Prozent (n = 43) der Fälle machen zudem Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität aus, wobei hier ebenso Überschneidungen zur Dimension Queerfeindlichkeit bestehen können (für eine genauere Differenzierung siehe Kapitel 5.4.3).

7,9 Prozent der Fälle (n = 54) gehen auf Diskriminierung aufgrund von Behinderung sowie 0,4 Prozent (n = 3) aufgrund von chronischer Krankheit zurück. 1,9 Prozent (n = 13) machen zudem Diskriminierung aufgrund des sozialen Status, 1,5 Prozent (n = 10) Diskriminierung aufgrund der religiösen Anschauung sowie jeweils 0,1 Prozent (n = 1) aufgrund des Lebensalters sowie aufgrund der Weltanschauung aus. Diskriminierung aufgrund der Dimension „äußeres Erscheinungsbild“ wurde von den beteiligten Organisationen nicht erfasst beziehungsweise keine diesbezüglichen Fälle gemeldet.

5 Auch Frauenfeindlichkeit beziehungsweise Sexismus kann sich sowohl gegen endo-cis-geschlechtliche als auch inter- und/oder transgeschlechtliche Frauen richten.

Wie in Kapitel 4.2 erläutert, können einige Unterschiede in den gemeldeten Zahlen einerseits auf die unterschiedlichen Schwerpunkte der Beratungsstellen zurückgeführt werden. Nicht alle Diversitätsdimensionen beziehungsweise Diskriminierungsformen sind durch die beteiligten ADB und phänomenbezogenen Meldestellen in gleicher Form abgebildet, was die im Diskriminierungsmonitoring gemeldeten Zahlen beeinflusst. Des Weiteren führen die benannten Hürden im Zugang zu Beratung bei Diskriminierungsfällen ebenfalls zu einer Beeinflussung und möglichen Unterrepräsentation von Fällen in den Gesamtdaten.

Analog zu den Vorjahresberichten wurden für einige Diskriminierungsdimensionen spezifizierte Kategorien erhoben. Neben den Formen von Rassismus sowie von Antisemitismus werden im Rahmen des dritten Diskriminierungsmonitoringberichts auch Formen von Queerfeindlichkeit differenziert. Für weitere Diskriminierungsdimensionen liegen vergleichbare Spezifizierungen bislang nicht vor, da durch die ADB und Meldestellen entweder keine Fälle aufgrund der jeweiligen Unterkategorien erhoben wurden oder das Dokumentationssystem die Spezifizierung (bislang) nicht enthält⁶.

6 Die unterschiedliche Differenzierung geht unter anderem auf die Entstehung des Dokumentationssystems in Zusammenarbeit mit den ADB und Meldestellen sowie die jeweiligen unterschiedlichen Erfassungssysteme zurück (siehe Kluß & Farrokhzad, 2023; Kluß et al., 2024). Für zukünftige Diskriminierungsmonitoringberichte ist eine Überarbeitung des Dokumentationssystems geplant.

5.3.1 Rassismus

In Abbildung 3 sind gruppenspezifische Formen von Rassismus aufgeführt. Nicht alle ADB beziehungsweise Meldestellen, die rassistische Diskriminierung erfassten, kategorisierten diese Fälle in der aufgeführten Spezifizierung. Von den insgesamt 79 spezifizierten Fällen wurden 38,0 Prozent als anti-Schwarzer Rassismus sowie 35,4 Prozent als anti-muslimischer Rassismus eingestuft. 24,1 Prozent gehen auf andere rassistische und/oder Herkunftszuschreibungen sowie 2,5 Prozent auf Rassismus gegen Rom*nja/Sinti*zze zurück.

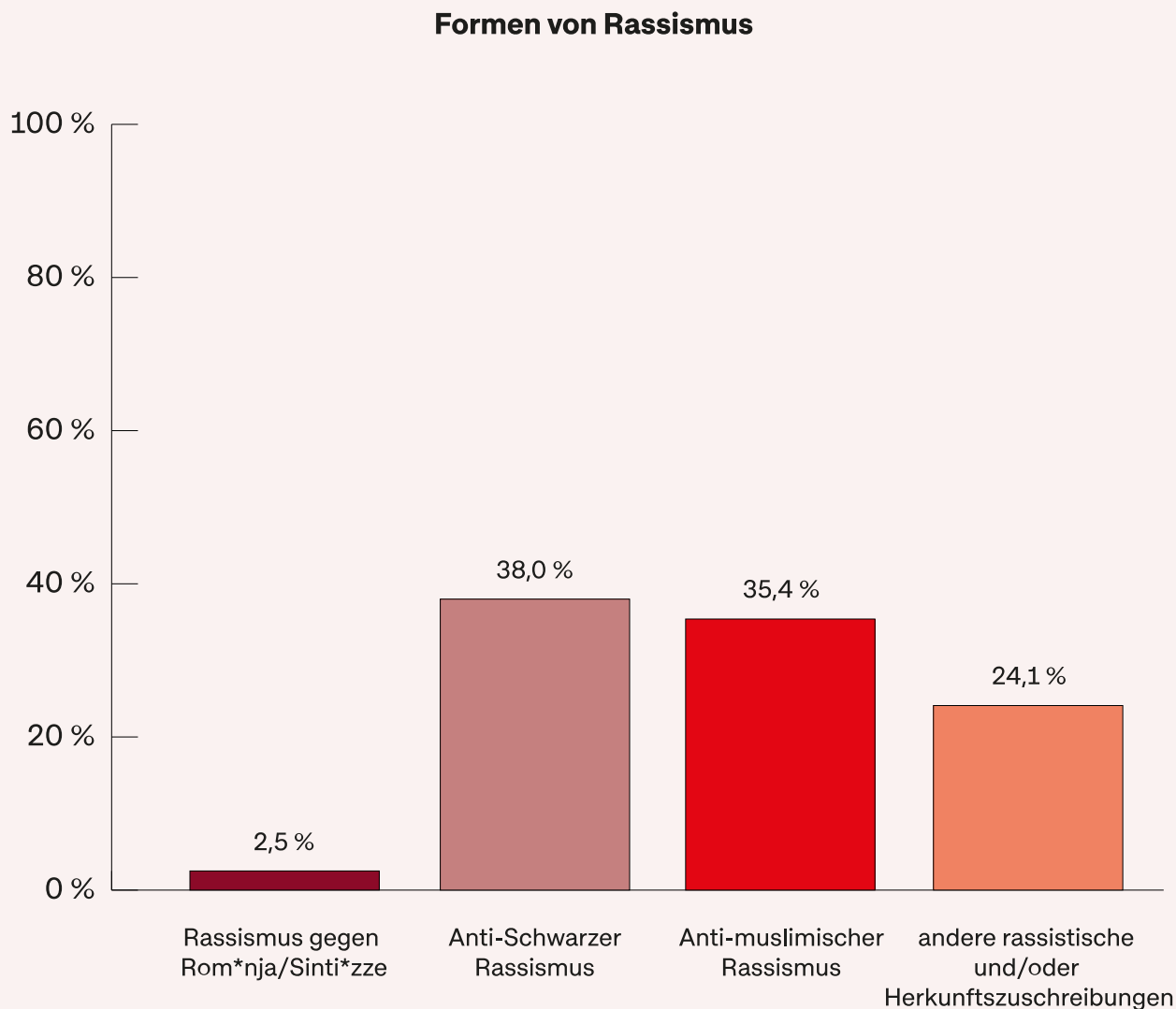


Abbildung 3: Formen von Rassismus

Anmerkung: Nicht alle angegebenen Fälle aufgrund von Rassismus konnten in gruppenspezifische Formen kategorisiert werden. Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen (n = 79 von n = 270 Gesamtfällen).

Das folgende Fallbeispiel veranschaulicht den Beratungsfall einer Person, die nicht selbst von Rassismus betroffen war, aber rassistische Diskriminierung und die Auswirkungen auf Mitschüler*innen am Ausbildungsplatz miterlebte:



Fallbeispiel: Rassismus

„Eine nicht von Rassismus selbst betroffene Ratsuchende bemerkt, dass es in ihrer Ausbildungsstätte häufig offene, rechtsradikale Äußerungen von Mitschüler*innen gibt, bei welchen die Lehrkräfte meistens nicht widersprechen. Die Sprüche gehen von Entmenschlichung bis hin zu Morddrohungen. Mehrere Personen, welche von Rassismus betroffen sind, verlassen daraufhin die Ausbildungsstätte. Die Beratungsstelle bat einen Workshop für Freiwillige in der Organisation an, jedoch wird Rassismus als Problem nicht von der Schulleitung anerkannt. Da die Schülerin sich selbst in einem Abhängigkeitsverhältnis befindet und zudem enorm psychisch belastet ist, führt die Beratungsstelle immer wieder Entlastungsgespräche mit ihr, mit der Aussicht, am Ende ihrer Ausbildung einen Beschwerdebrief mit konkreten strukturellen Maßnahmen an der Schule zu schreiben.“

(ADB Caritas)

5.3.2 Antisemitismus

Im Folgenden sind spezifizierte Formen der kategorisierten Fälle von Antisemitismus aufgeführt (siehe Abbildung 4).

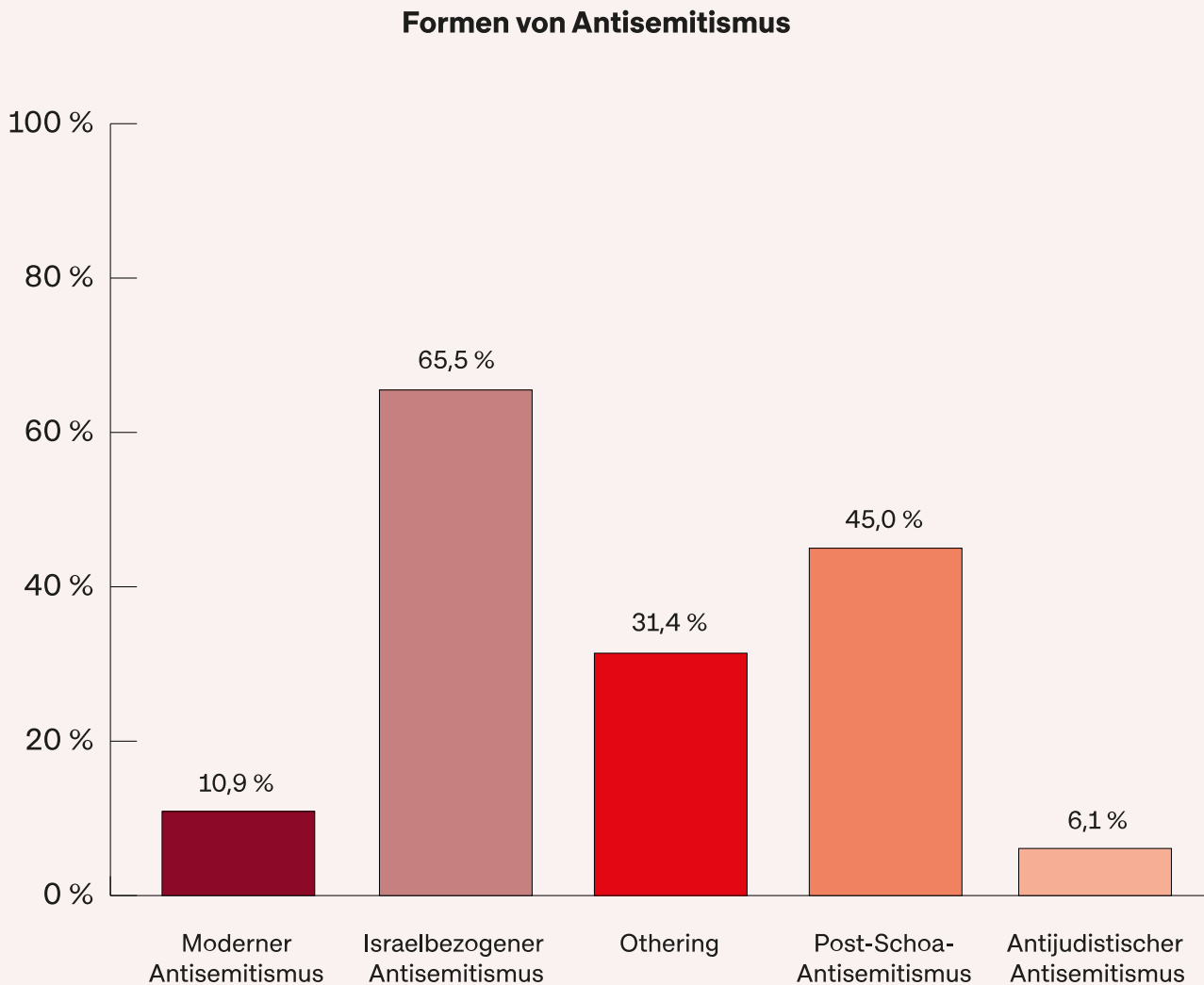


Abbildung 4: Formen von Antisemitismus

Anmerkung: Nicht alle angegebenen Fälle aufgrund von Antisemitismus konnten in gruppenspezifische Formen kategorisiert werden. Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen ($n = 229$ von $n = 235$ Gesamtfällen). Einige Fälle sind mehreren Formen von Antisemitismus zuweisbar, weshalb sich $n = 364$ Nennungen von $n = 229$ kategorisierten Fällen ergeben.

65,5 Prozent der kategorisierten Fälle (n = 229) machen israelbezogenen Antisemitismus (unter anderem antisemitische Symbole und Bilder zur Beschreibung von Israel oder Israelis, Verneinung des Existenzrechts Israels) sowie 45,0 Prozent Post-Schoa-Antisemitismus aus (unter anderem antisemitische Bezugnahme auf die Schoa). Beide Formen sind im Vergleich zu den von der Fachstelle erfassten Zahlen im Jahr 2023 stark angestiegen (Post-Schoa-Antisemitismus um 80 Prozent, israelbezogener Antisemitismus um 54 Prozent; Fachstelle gegen Antisemitismus, 2025). Die folgenden Fallbeispiele veranschaulichen die jeweiligen Formen von Antisemitismus:



Fallbeispiel: Post-Schoa-Antisemitismus

„Mitte Februar betrat eine Frau ein Ladengeschäft, um Lebensmittel einzukaufen, als eine Verkäuferin in Anwesenheit weiterer Kund*innen wiederholt und deutlich hörbar „Arbeit macht frei“ sagte. Zu einem späteren Zeitpunkt bezog sie sich außerdem positiv auf den Nationalsozialismus („So schlecht war die Geschichte ja nicht‘).“

(Fachstelle gegen Antisemitismus)



Fallbeispiel: Israelbezogener Antisemitismus

„Der Meldende wurde auf der Brüsseler Straße von einer Person nach dem Weg zum Rathenauplatz gefragt. Als der Betroffene nebenbei erwähnte, dass der Rathenauplatz direkt gegenüber der Synagoge und beides nicht zu verfehlen sei, erwiderte der Mann mit einem breiten Grinsen: „Ah, genocide central!“ („Genozid-Zentrale“). Der Betroffene fragte, was denn eine Synagoge in Deutschland damit zu tun habe, doch der Mann winkte ab und ging los. Dann drehte er sich nochmals um und sagte „Israel has no legitimacy“. Bei dem angetrunkenen Mann handelte es sich offenbar um einen Touristen.“

(Fachstelle gegen Antisemitismus)

31,4 Prozent der kategorisierten Diskriminierungsfälle aufgrund von Antisemitismus gehen zudem auf Othering (Beschreibung von Jüdinnen*Juden als „fremd“ oder „nicht zugehörig“), 10,9 Prozent auf modernen Antisemitismus (beispielsweise antisemitische Verschwörungsmythen) sowie 6,1 Prozent auf antijudaistischen Antisemitismus zurück.



Fallbeispiel: Othering

„In einer S-Bahn unterhielten sich einige betrunkene Fahrgäste, wobei einer laut sagte: ‚Unter Muslimen und Christen ist alles friedlich, sobald ein Jude dabei ist, gibt es nur Ärger und alles fliegt in die Luft.‘“

(Fachstelle gegen Antisemitismus)



Fallbeispiel: Moderner Antisemitismus

„In einer Toilette der Universität zu Köln fand der Meldende den Satz ‚Impfungen sind Judengift.‘“

(Fachstelle gegen Antisemitismus)

5.3.3 Queerfeindlichkeit

Folgend sind die differenzierten Kategorien zu Formen von Queerfeindlichkeit dargestellt (siehe Abbildung 5). 61,4 Prozent der kategorisierten Fälle von Queerfeindlichkeit (n = 70) machen Feindlichkeiten aufgrund der sexuellen Identität aus. 27,1 Prozent gehen auf Transfeindlichkeit, 10,0 Prozent auf Feindlichkeit gegenüber nicht-binären Personen sowie 1,4 Prozent auf Interfeindlichkeit zurück⁷.

⁷ Weitere Formen von Queerfeindlichkeit, wie die Diskriminierung aufgrund der romantischen Identität, wurden bislang durch die Beratungsstellen nicht erfasst.

Formen von Queerfeindlichkeit

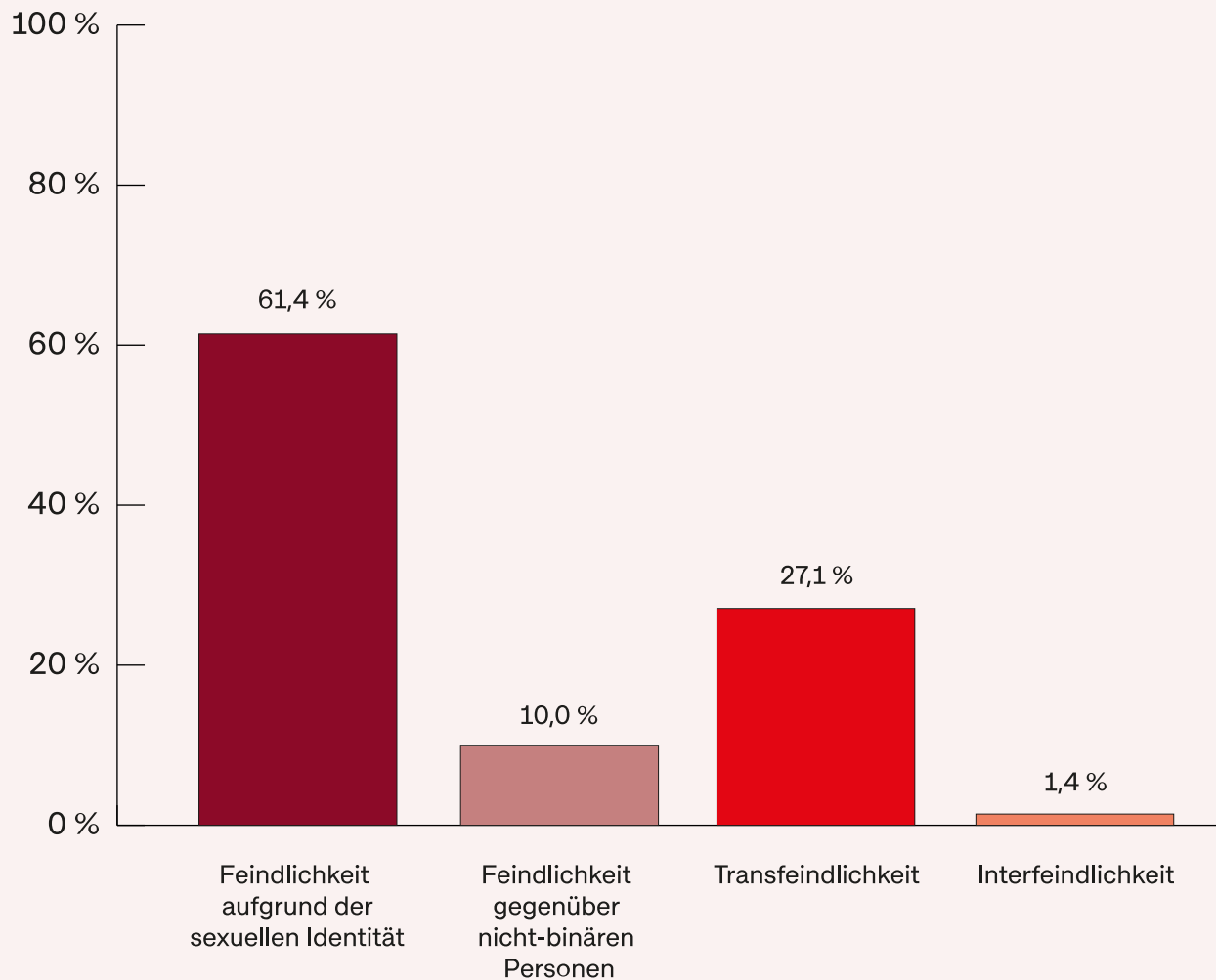


Abbildung 5: Formen von Queerfeindlichkeit

Anmerkung: Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen (n = 70 von n = 91 Gesamtfällen).

Das folgende Fallbeispiel des rubicon verdeutlicht die Auswirkungen der Diskriminierung aufgrund von Transfeindlichkeit nach einem Coming-Out in der Schule:



Fallbeispiel: Transfeindlichkeit

„Jugendliche*r hat sich in der Schule als trans* geoutet und bekommt seitdem massive Gewaltandrohungen von Mitschülern.“

(rubicon)

Auch bei den Formen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität wurden die jeweiligen kategorisierten Fälle (n = 42) differenziert ausgewertet (siehe Abbildung 6): Den größten Anteil von Diskriminierungsfällen machen mit 73,8 Prozent der Fälle Diskriminierung aufgrund der schwulen Identität aus, 16,7 Prozent der Fälle gehen auf Lesbenfeindlichkeit sowie 9,5 Prozent auf Bifeindlichkeit zurück.

Formen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität

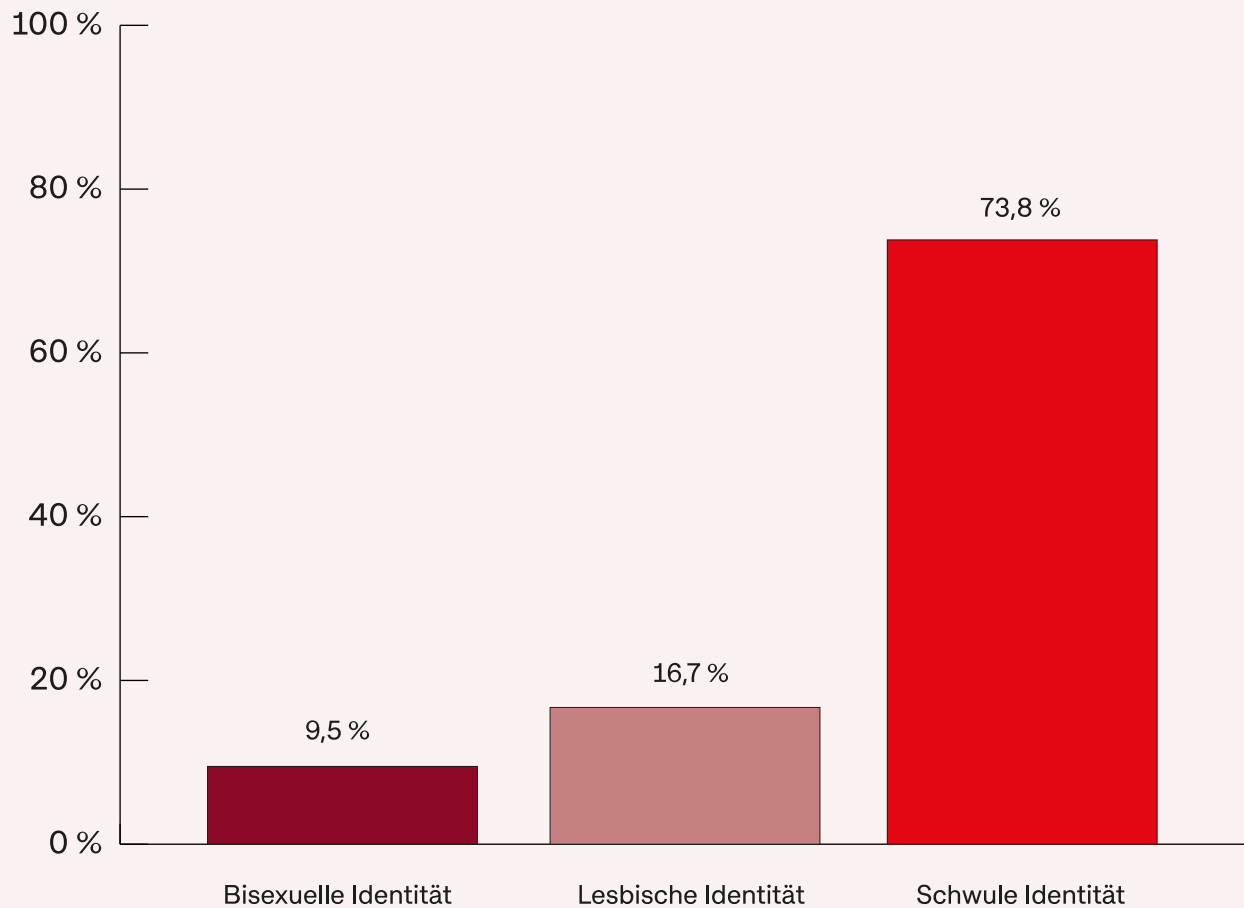


Abbildung 6: Formen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität

Anmerkung: Nicht alle angegebenen Fälle aufgrund von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität konnten in gruppenspezifische Formen kategorisiert werden. Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen (n = 42 von n = 43 Gesamtfällen). Für weitere Formen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität, Acefeindlichkeit (Diskriminierung aufgrund der asexuellen Identität), Panfeindlichkeit sowie aufgrund weiterer Selbstbezeichnungen, wurden 2024 keine Fälle erfasst.

Die folgenden drei Fallbeispiele veranschaulichen drei Diskriminierungsfälle aufgrund von Schwulen- sowie Lesbenfeindlichkeit:



Fallbeispiele: Schwulenfeindlichkeit

„Der Klient wird am Rudolfplatz von vier Personen mit Schneebällen beworfen und schwulenfeindlich beleidigt. Er war von der Arbeit auf dem Weg zur U-Bahn. Nachdem mehrere Schneebälle mit in seinen Worten ‚ekligsten Beleidigungen‘ in seine Richtung geworfen worden waren, flieht er Richtung U-Bahn, die vier Angreifer hinter ihm her. Er kann direkt in die U-Bahn springen und bringt sich so aus der Gefahrenzone.“

(rubicon)

„Beim Anhalten auf dem Fahrrad wird ein Klient verbal angegriffen mit unter anderem: „Scheiß Schwuchtel.“ und „Ich bringe dich um.“ Er flüchtet, bevor mehr passieren kann. Da der Angriff in seinem direkten Wohnumfeld stattgefunden hat, fühlt er sich dort nicht mehr sicher.“

(rubicon)



Fallbeispiel: Lesbenfeindlichkeit

„Die Klientin outet sich vor ihrem Vater als lesbisch. Daraufhin beschimpft ihr Vater sie massiv und droht ihr unter anderem mit Rauswurf aus dem Elternhaus. Außerdem droht er ihr sie in der Freikirche zu outen und so ihren Ausschluss aus ihrer Gemeinde herbeizuführen.“

(rubicon)

5.4 Lebensbereich der Diskriminierung

Nachfolgend sind die Lebensbereiche der Diskriminierung der jeweilig kategorisierten Fälle (n = 594) dargestellt (siehe Abbildung 7). Mit 30,0 Prozent wurde am häufigsten der öffentliche Raum genannt (für die Differenzierung siehe Kapitel 5.4.2), gefolgt von Diskriminierung am Arbeitsplatz (14,3 Prozent), im Bildungsbereich (14,0 Prozent) sowie in den Medien oder im Internet (11,8 Prozent). 6,6 Prozent der Fälle machen Diskriminierung im Bereich Wohnen beziehungsweise Nachbarschaft aus (Differenzierung siehe Kapitel 5.4.1), 5,6 Prozent im Bereich Güter beziehungsweise Dienstleistungen sowie 3,9 Prozent bei Behörden. 3,0 Prozent der Fälle gehen auf Diskriminierung im Gesundheitssystem, 2,2 Prozent auf Diskriminierung im ÖPNV sowie jeweils 2,0 Prozent auf Diskriminierung bei der beziehungsweise durch die Polizei sowie im persönlichen Nachbereich zurück. Des Weiteren wurden 0,7 Prozent dem Bereich soziale Dienste, 0,2 Prozent Justiz beziehungsweise Gerichte sowie 3,9 Prozent der Kategorie „unbekannt“ zugeordnet.

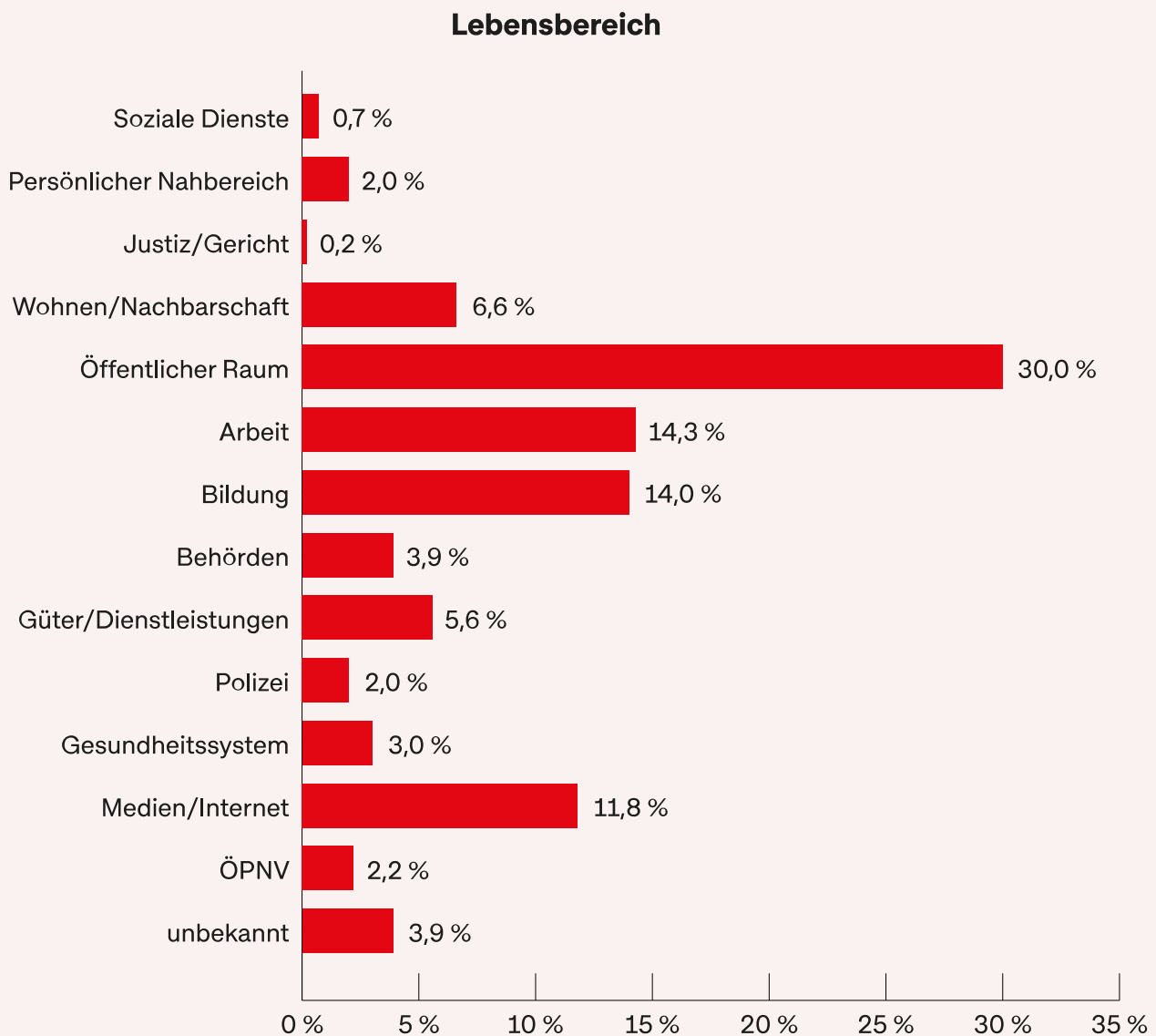


Abbildung 7: Lebensbereich der Diskriminierung

Anmerkung: Nicht für alle Diskriminierungsfälle wurde der Lebensbereich erfasst. Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen (n = 594 von n = 683 Gesamtfällen).

Die folgenden Fallbeispiele veranschaulichen Diskriminierungsfälle im Lebensbereich Gesundheitssystem sowie im Bereich ÖPNV:



Fallbeispiel: Behindertenfeindlichkeit/Ableismus

„Personen suchen einen Arzt ihres Vertrauens haben aber keine freie Arztwahl, weil der Arzt nicht barrierefrei ist.“

(ZsL Köln)



Fallbeispiel: Behindertenfeindlichkeit/Ableismus

„Die ratsuchende Person braucht Hilfe, um in das öffentliche Verkehrsmittel einzusteigen. Sie fühlt sich, als wäre sie dem Busfahrer und anderen Fahrgästen lästig.“

(ZsL Köln)

5.4.1 Lebensbereich Wohnen und Nachbarschaft

Für den Lebensbereich Wohnen und Nachbarschaft erfassten einige Antidiskriminierungsbüros und Meldestellen weitere Differenzierungen (siehe Abbildung 8). 66,7 Prozent der kategorisierten Fälle in diesem Lebensbereich (Gesamtzahl der kategorisierten Fälle: n = 21) gehen auf Diskriminierung im Bereich Nachbarschaft zurück, 23,8 Prozent auf Diskriminierung in der Wohnung der Herkunftsfamilie. 9,5 Prozent der Diskriminierung fand in der Wohnung der Täter*innen statt.

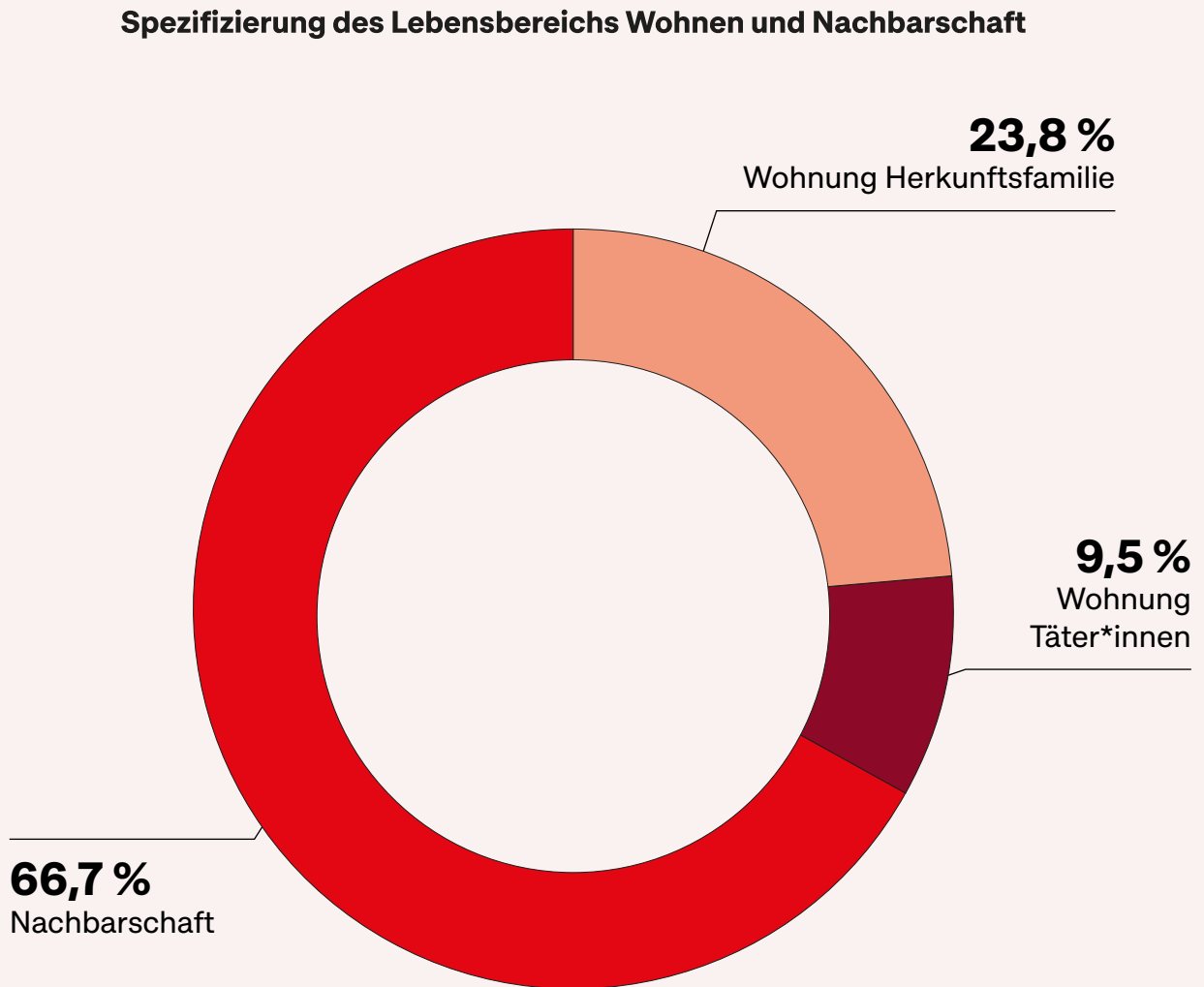


Abbildung 8: Spezifizierung des Lebensbereichs Wohnen und Nachbarschaft

Anmerkung: Nicht für alle Diskriminierungsfälle im Lebensbereich Wohnen/Nachbarschaft wurde die Spezifizierung erfasst. Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen (n = 21 von n = 39 Gesamtfällen im Bereich Wohnen/Nachbarschaft). Für die Bereiche Unterkunft für Geflüchtete sowie eigene Wohnung wurden 2024 keine Fälle erfasst.

5.4.2 Lebensbereich öffentlicher Raum

Analog zum Lebensbereich Wohnen und Nachbarschaft wurde auch der Lebensbereich öffentlicher Raum weiter spezifiziert (siehe Abbildung 9). Von den kategorisierten Diskriminierungsfällen im öffentlichen Raum (n = 141) fanden 53,9 Prozent auf der Straße sowie 34,8 Prozent an einem Gedenkort statt. 7,8 Prozent wurden in einer öffentlichen Grünanlage sowie 0,7 Prozent in einem öffentlichen Gebäude gemeldet. 2,8 Prozent wurden der Kategorie „anderer öffentlicher Raum“ zugeteilt.

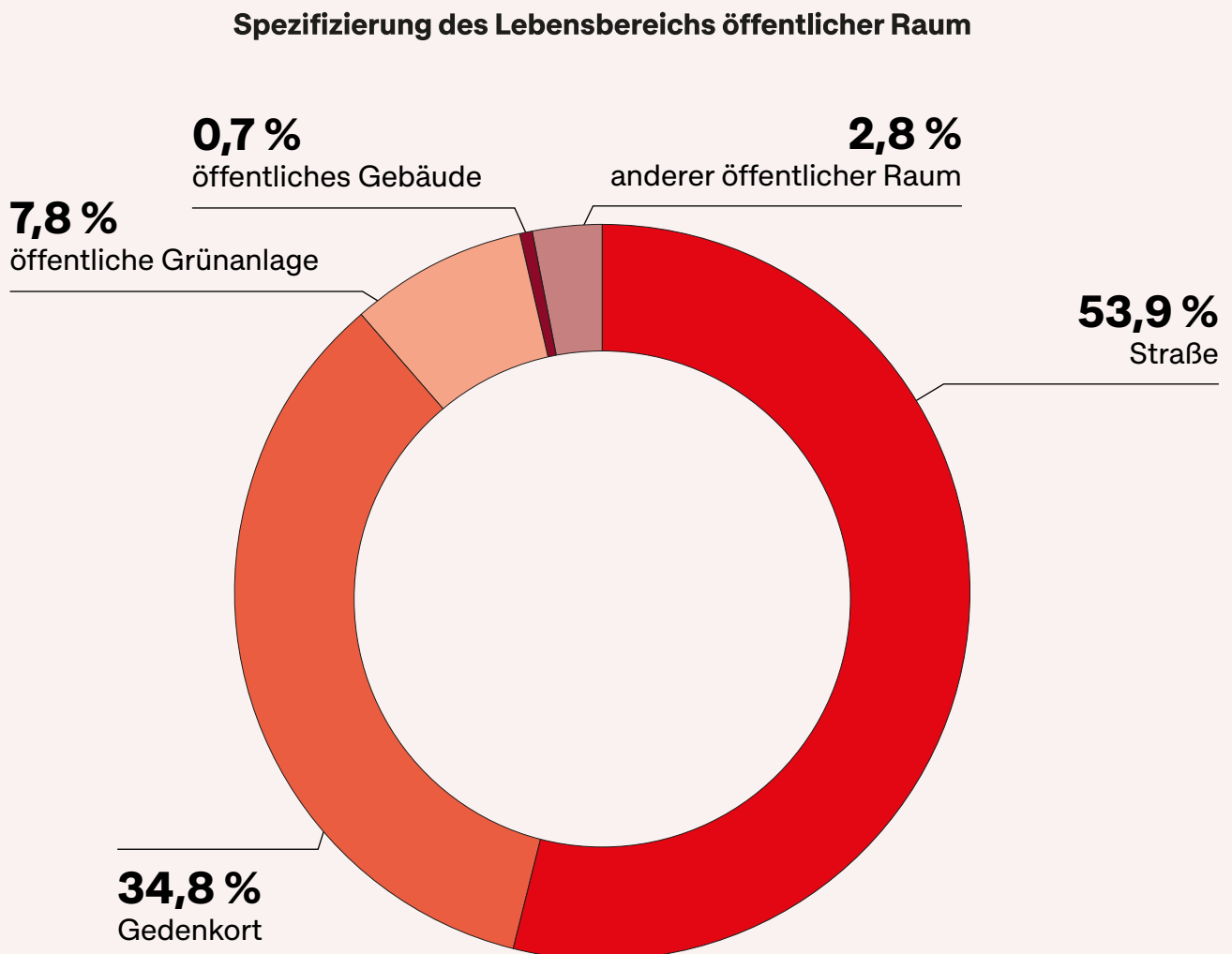


Abbildung 9: Spezifizierung des Lebensbereichs öffentlicher Raum

Anmerkung: Nicht für alle Diskriminierungsfälle im Lebensbereich öffentlicher Raum wurde die Spezifizierung erfasst. Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen (n = 141 von n = 178 Gesamtfällen im Bereich öffentlicher Raum). Für die Bereiche religiöse Einrichtung, Stadion sowie Friedhof wurden 2024 keine Fälle erfasst.

5.5 Formen von Diskriminierung

Einige der beteiligten Antidiskriminierungsbüros und phänomenbezogenen Meldestellen erfassen die Formen und Praxen der jeweiligen Diskriminierungsfälle. Zur Analyse der unterschiedlichen Formen werden im Folgenden einerseits Diskriminierungsformen entsprechend des AGG sowie andererseits weitere, durch die Beratungsstellen dokumentierte spezifizierte Diskriminierungsformen näher betrachtet.

5.5.1 Diskriminierungsformen entsprechend AGG

In Abbildung 10 sind die Formen von Diskriminierung gemäß AGG von den Fällen aufgeführt, die durch die ADB und Meldestellen entsprechend kategorisiert werden (n = 142). Mit 97,9 Prozent liegt der größte Teil dieser Fälle im Bereich unangemessenes Verhalten beziehungsweise Würdeverletzung. Weitere 1,4 Prozent sind im Bereich sexuelle Belästigung sowie 0,7 Prozent unter Benachteiligung beziehungsweise Schlechterbehandlung einzuordnen.

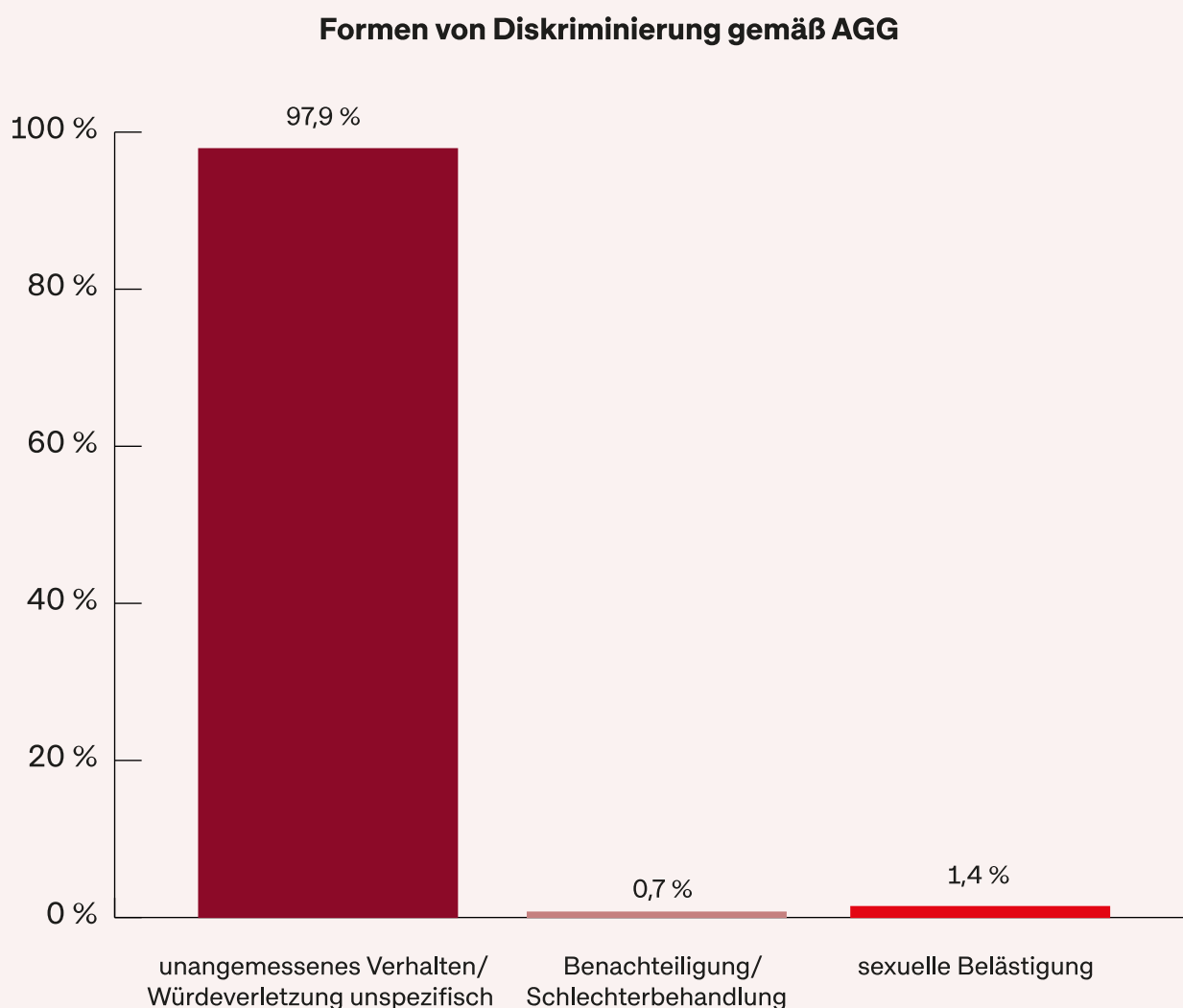


Abbildung 10: Formen von Diskriminierung gemäß AGG

Anmerkung: Nicht für alle Diskriminierungsfälle wurde die Form der Diskriminierung gemäß AGG erfasst. Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen (n = 142). Für die Formen Ausschluss/ Teilhabeverweigerung, Belästigung sowie Fehlen angemessener Vorkehrungen wurden 2024 keine Fälle erfasst.

Da lediglich 142 der 683 Gesamtfälle den Formen der Diskriminierung gemäß AGG zugeordnet wurden, ist davon auszugehen, dass unter den weiteren Fällen aller Wahrscheinlichkeit nach auch andere AGG-relevante Formen von Diskriminierung einzuordnen sind. Das folgende Fallbeispiel veranschaulicht das Fehlen angemessener Vorkehrungen sowie den Ausschluss im Kontext Behindertenfeindlichkeit beziehungsweise Ableismus:



Fallbeispiel: Behindertenfeindlichkeit/Ableismus

„Eine Ratsuchende wollte ein Konzert besuchen. Die Anzahl der Rollstuhlplätze ist immer verhältnismäßig gering im Vergleich zu denen, die allen anderen offenstehen. Sie hat sich eine normale Karte für Nichtbehinderte Personen gekauft, war ihrerseits nicht darauf angewiesen auf einem bestimmten Platz zu sitzen, wurde erst ohne weiteres auf das Konzert gelassen und nach einer Pause und Personalwechsel hat man sie nicht mehr hineingelassen mit der Begründung, Sie hätte nicht die richtige Karte.“

(ZsL Köln)

5.5.2 Spezifizierte Diskriminierungsformen

Einige der erfassten Fälle wurden von den ADB und phänomenbezogenen Meldestellen in spezifizierte Diskriminierungsformen außerhalb des AGG eingeordnet (n = 160, siehe Abbildung 11). 24,4 Prozent der Fälle sind in den Bereich Beleidigung, 22,5 Prozent unter üble Nachrede beziehungsweise Verleumdung sowie 20,6 Prozent unter Agitation bei Versammlungen einzuordnen. Bei weiteren 13,3 Prozent der kategorisierten Fälle wurde Eigentum beschädigt sowie bei 9,4 Prozent körperliche Gewalt ausgeübt. 4,4 Prozent der Fälle fallen in den Bereich Bedrohung, Anfeindung beziehungsweise Nötigung, 1,9 Prozent unter Mikroaggression beziehungsweise grenzüberschreitendes Verhalten sowie 1,3 Prozent unter Mobbing. 2,5 Prozent wurden als andere Straftat kategorisiert.

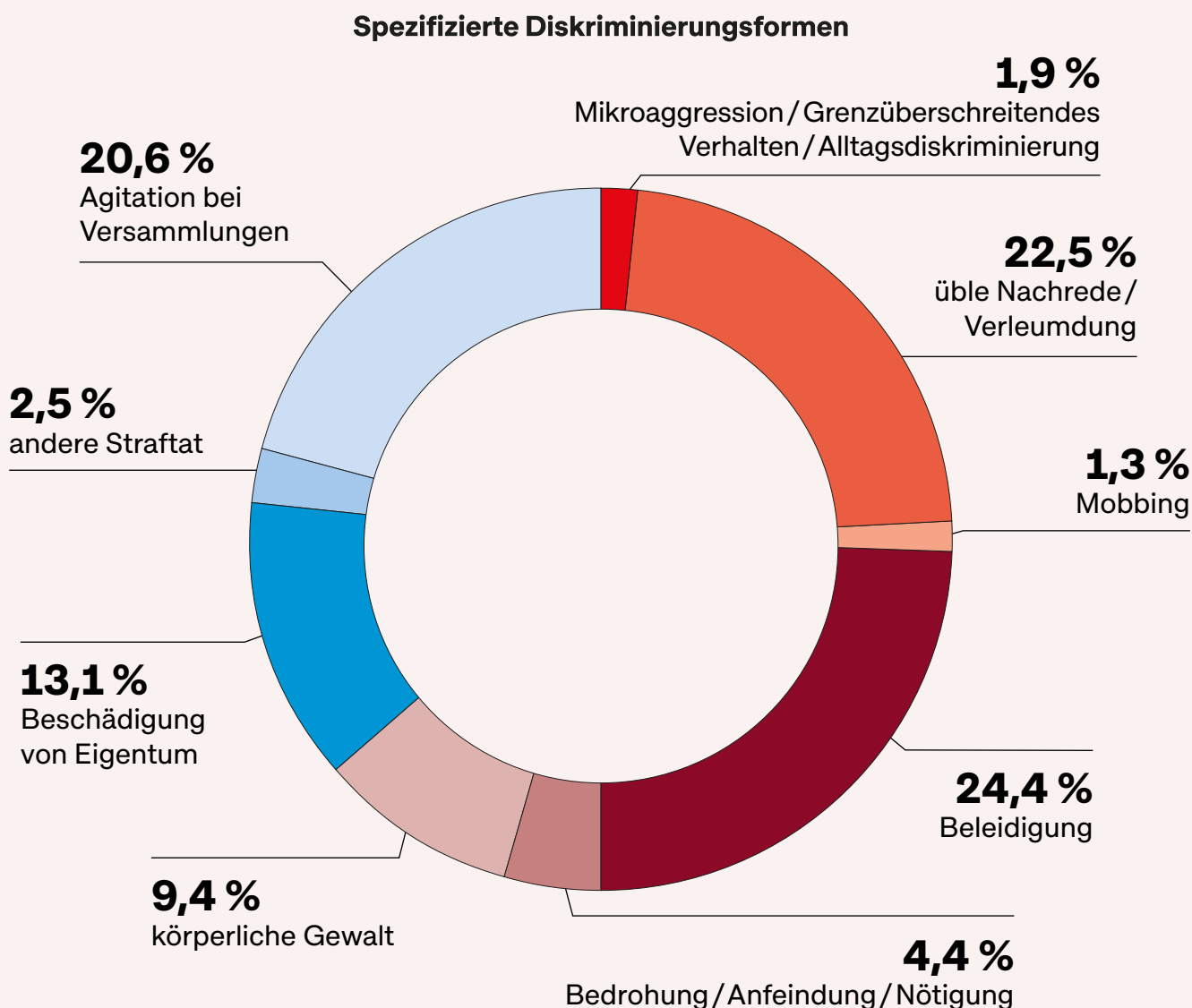


Abbildung 11: Spezifizierte Diskriminierungsformen

Anmerkung: Nicht für alle Diskriminierungsfälle wurden spezifizierte Diskriminierungsformen erfasst. Die Prozentwerte bilden sich aus den Angaben in Relation zu den kategorisierten Fällen (n = 160). Für die Formen Massenzuschriften, diskriminierende Gesetzgebung sowie sonstige Formen außerhalb des AGG wurden 2024 keine Fälle erfasst.

Das folgende Fallbeispiel verdeutlicht einen Diskriminierungs- beziehungsweise Beratungsfall im Kontext einer Offenen Ganztagschule (OGS), bei dem sich Diskriminierung aufgrund der religiösen Anschauung in verschiedenen Formen von Diskriminierung äußerte:

Fallbeispiel: Diskriminierung aufgrund der religiösen Anschauung



„Eine Mutter suchte die Beratungsstelle auf, da ihre Tochter in der OGS von Mitarbeiter*innen diskriminierend und abwertend behandelt wird. Die Tochter darf aus religiösen Gründen kein Fleisch essen. Nachdem die Mutter dies telefonisch mit der Leitung klärte, wurde das Essen entsprechend angepasst. Daraufhin änderte sich aber das Verhalten der OGS-Mitarbeiterin gegenüber Mutter und Kind:

- Unfreundliches, vermeidendes Verhalten,
- Abwertende Kommentare gegenüber der Tochter (zum Beispiel nach einem Missgeschick),
- Weitergabe wichtiger Informationen an die Mutter wird verweigert,
- Allgemein aggressives und beschämendes Verhalten.

Auch in andere Gruppe kam es zu ähnlichen Abwertungen: Kind wurde ignoriert oder unfreundlich behandelt, bei Konflikten unverhältnismäßig sanktioniert. Die Mutter wandte sich wiederholt an Leitung, Schulsozialarbeiterinnen und Lehrkräfte, stieß jedoch auf Ablehnung, Zuständigkeitsverweise oder Nicht-Erreichbarkeit. Folgen für das Kind:

- Psychische Belastung, Angststörung, gesundheitliche Probleme,
- Ärztlich bescheinigt: Therapie notwendig,
- Vermeidet die OGS.

Die Beratungsstelle unterstützte bei Dokumentation, Entlastungsgespräche mit Mutter und nahm Kontakt zur Schulleitung auf. Daraufhin kam es zu einem Gespräch zwischen Schulleitung, OGS-Leitung, Mutter und ADA Beraterin. Es wurde vereinbart, dass die Mutter sich künftig sofort bei der Schulleitung melden kann, wenn Probleme auftreten, und die Schule umgehend reagiert.

Ziel war ein respektvoller Umgang mit der Tochter, sichere Mahlzeiten nach religiösen Vorgaben und eine stressfreie Betreuung des Kindes in der OGS.“

(ADB Caritas)

6. Fokusbeitrag: Queerfeindlichkeit

Queerfeindlichkeit. Mechanismen, aktuelle Dynamiken und Perspektiven für Köln

Ronja Maier und Leo Paulsen

6.1 Einleitung

Queerfeindliche Diskriminierung und Gewalt stellen in Deutschland zunehmend eine Bedrohung für die demokratische und gesellschaftliche Stabilität dar. Queerfeindlichkeit gefährdet nicht nur auf individueller Ebene, sondern untergräbt demokratische Grundprinzipien wie Gleichberechtigung, Vielfalt und die Anerkennung unterschiedlicher Lebensweisen. Wenn bestimmte Gruppen systematisch ausgegrenzt, bedroht oder angegriffen werden, verschiebt sich die gesellschaftliche Norm in Richtung Intoleranz und Autoritarismus.

In Deutschland wurden in den vergangenen Jahren vermehrt Maßnahmen ergriffen, um Queerfeindlichkeit auf individueller, institutioneller sowie kultureller Ebene entgegenzuwirken und die rechtliche und gesellschaftliche Situation queerer Menschen zu verbessern. Dazu gehören unter anderem das Selbstbestimmungsgesetz, das Gesetz zum Schutz vor Konversionsbehandlungen, die Abschaffung diskriminierender Regelungen zur Blutspende für Männer, die Sex mit Männern haben, und die Anerkennung des diversen Geschlechtseintrags. Trotzdem lässt sich anhand der bundesweit steigenden Zahlen von queerfeindlichen Vorfällen feststellen, dass queere Menschen und Lebenswelten nach wie vor bedroht sind und eine erhöhte Verletzungsoffenheit besteht.

Hinzu kommt, dass erst in den letzten Jahren begonnen wurde, Queerfeindlichkeit breiter zu erfassen und wissenschaftlich zu beleuchten. Dies hat zur Konsequenz, dass kaum Langzeitdaten vorliegen, sich Entwicklungen teilweise schwer nachvollziehen lassen und der Phänomenbereich ein extrem großes Dunkelfeld aufweist. Ein Großteil der queerfeindlichen Vorfälle wurde und wird nach wie vor statistisch nicht erfasst.

Queerfeindlichkeit ist nicht abstrakt, sondern trifft Menschen in unterschiedlichen Formen sehr konkret. Der Monitoring-Bericht der Opferberatung Rheinland für das Jahr 2024 zeigt, dass rechte Gewalt in NRW mit 728 dokumentierten Betroffenen auf einem Höchststand ist.⁸ Im Bereich Queerfeindlichkeit verzeichnet die Opferberatungsstelle Rheinland

8 Opferberatung Rheinland: Jahresbilanz rechter Gewalt 2024. Ein neuer Höchststand in NRW. Langfassung, 2024. URL: opferberatung-rheinland.de/fileadmin/user_upload/pdf/OBR_Hintergrundpapier_Monitoring_2024_Langfassung.pdf (zuletzt aufgerufen 20.11.2025)

insgesamt 50 Vorfälle in NRW. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Anstieg um 79 Prozent. Die Hälfte der dokumentierten Fälle bezieht sich auf Köln. Die Polizei erfasst in Köln für das Jahr 2024 insgesamt 183 Vorfälle queerfeindlicher Gewalt.⁹ Damit verzeichnet Köln einen Höchstwert an Gewalt gegen LSBTIAQ*¹⁰.

Insofern ist Queerfeindlichkeit in und für Köln eine zentrale Herausforderung. Insbesondere weil in Köln viele queere Menschen leben, kommt auch dem Schutz queerer Lebenswelten eine besondere Bedeutung zu. Die aktuellen Zahlen deuten auf einen Anstieg queerfeindlicher Gewalt und Diskriminierung hin, der keine Einzelfälle darstellt, sondern Teile der Stadtgesellschaft betrifft.

Die Stadt Köln erkennt diese Herausforderung an, beispielsweise indem sie mit dem LSBTI-Förderprogramm Projekte fördert, die sich gegen Queerfeindlichkeit einsetzen. Auch die städtische Kampagne „Anzeigen statt Aushalten“ will die Anzeigebereitschaft von Betroffenen und Zeug*innen erhöhen und sendet das Signal, dass Queerfeindlichkeit nicht normalisiert und toleriert werden soll. Mit Blick auf eine gesamtgesellschaftliche Verantwortungsübernahme im Abbau von queerfeindlicher Gewalt und Diskriminierung nehmen diese Maßnahmen einen zentralen Stellenwert ein. Gleichzeitig ist zu betonen, dass eine zunehmende Sichtbarkeit queerer Lebensweisen nicht mit einer automatischen Sicherheit einhergeht, sondern dass diese – ebenso wie deren Akzeptanz und Rechte – aktiv geschützt und weiterentwickelt werden müssen.

Die Förderung der Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit NRW (MIQ) auf Landesebene und ähnlicher Projekte auf Bundesebene ist vor diesem Hintergrund wichtig und notwendig. Zentrale zivilgesellschaftliche Dokumentations- und Meldestellen tragen langfristig zur Erhellung des Dunkelfeldes bei und stehen in direktem Kontakt zu queeren Communities. Ihre Arbeit unterstützt Land und Kommunen, bessere Hilfsangebote für Betroffene zu entwickeln, Queerfeindlichkeit abzubauen und Demokratie und Vielfalt zu fördern.

Vor diesem Hintergrund gibt der folgende Beitrag einen Überblick über den Phänomenbereich Queerfeindlichkeit und aktuelle Dynamiken. Er grenzt ein, was derzeit unter Queerfeindlichkeit verstanden wird, zeigt historische Kontinuitäten auf, umreißt verschiedene Formen von Queerfeindlichkeit und weist auf die Folgen für Betroffene hin.

9 WDR: 17 Prozent mehr queerfeindliche Übergriffe in Köln. 11.04.2025. URL: <https://www1.wdr.de/nachrichten/rheinland/anstieg-queerfeindlichkeit-koeln-100.html> (zuletzt aufgerufen 20.11.2025)

10 Das Akronym LSBTIAQ* steht für lesbisch, schwul, bi+sexuell, trans*, inter*, asexuell, queer (* und weitere geschlechtliche, sexuelle oder romantische Orientierungen und Identitäten. Diese Begriffe rund um queere Lebensweisen werden unter dem Abschnitt „Was ist Queerfeindlichkeit?“ genauer beschrieben.

6.2 Was ist Queerfeindlichkeit?

Die Definition von Queerfeindlichkeit ist – ähnlich wie die Definition des Begriffs queer selbst – auf mehreren Ebenen komplex. Einerseits existiert kein einheitliches Verständnis davon, was „queer sein“ bedeutet. Andererseits verändern sich sowohl queere Selbstbilder, Lebensrealitäten und Community-Strukturen als auch die auf sie bezogenen queerfeindlichen Diskriminierungsformen und Narrative fortlaufend.

Eine erste Eingrenzung des Begriffs wurde im Rahmen der Aufbauphase der Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit NRW (MIQ NRW) erarbeitet und lautet:



Queerfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung und Gewalt gegenüber queeren oder als queer wahrgenommenen Personen und Lebensrealitäten. Der Begriff Queer umfasst verschiedene Identitäten und sexuelle oder romantische Orientierungen, die sich von der cis-geschlechtlichen, binären, dyadischen oder heterosexuellen Norm unterscheiden, wie zum Beispiel lesbisch, schwul, bi+sexuell, trans*, inter*, asexuell oder queer (LSBTIAQ*). Queerfeindlichkeit kann auch Teil einer Mehrfachdiskriminierung sein.

Diese Definition bezieht sich auf verschiedene Punkte, auf die in den folgenden Kapiteln genauer eingegangen wird. Sie versucht zum einen, keine Definition ex negativum zu sein, die Queerness als Nicht-Heterosexualität, Nicht-Cis-Geschlechtlichkeit oder Nicht-Endo-Geschlechtlichkeit beschreibt. Zum anderen soll sie aufzeigen, dass von Queerfeindlichkeit sowohl queere als auch queer wahrgenommene Menschen betroffen sein können und Queerfeindlichkeit als Diskriminierungsform intersektional gedacht werden muss. Sie schließt außerdem Diskriminierung aufgrund der romantischen Orientierung mit ein – ein Diskriminierungsbezug, der in fachwissenschaftlicher Literatur bisher wenig beachtet wird. In der Definition wird neben dem Begriff queer auch das Akronym LSBTIAQ* verwendet, da sich nicht alle gleichermaßen unter dem Sammelbegriff queer wiederfinden. Gleichzeitig gehören zu queeren Communities noch sehr viel mehr (Selbst-)Bezeichnungen geschlechtlicher Identitäten und sexueller oder romantischer Orientierungen, die nicht mit dem Akronym explizit benannt sind.¹¹

11 Das Glossar auf der Webseite von MIQ NRW enthält Kurzerklärungen verschiedener Begriffe, um Diskriminierung und Gewalt gegen queere oder als queer wahrgenommene Menschen und mehrdimensionale Diskriminierung zu beschreiben (URL: <https://www.miq.nrw/de/queerfeindlichkeit#glossary>).

Ähnlich wie es in der Diskriminierungsforschung in Bezug auf Rassismus üblich ist, kann auch von primären und sekundären Erfahrungen von Queerfeindlichkeit bei Betroffenen gesprochen werden.¹² Dabei sind primäre Erfahrungen direkte oder indirekte Botschaften, zum Beispiel Beleidigungen; sekundäre Erfahrungen sind jene, die gemacht werden, wenn eigene Diskriminierungserfahrungen zum Thema oder auch bewusst nicht zum Thema gemacht werden. Beispielhaft heißt das, eine betroffene Person kann die primäre Diskriminierungserfahrung machen, auf der Straße beleidigt zu werden. Wenn sie anschließend einer anderen Person von dem Vorfall berichtet, macht sie unter Umständen die sekundäre Diskriminierungserfahrung, dass sie nicht ernst genommen wird oder ihr die Diskriminierungserfahrung gänzlich abgesprochen wird.

Mit dem Begriff Queerfeindlichkeit werden sowohl Fälle von Gewalt als auch Diskriminierung beschrieben. Wissenschaftliche Definitionen von Gewalt- und Diskriminierungsphänomenen sind nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt. Die Phänomene überschneiden sich in ihren Erscheinungsformen und Wirkungsweisen, was dazu führt, dass ihre theoretische Unterscheidung – je nach disziplinärem Zugang oder gesellschaftlichem Kontext – unterschiedlich vorgenommen wird.

Diskriminierung bezeichnet in der Alltagssprache abwertendes Sprechen und benachteiligendes Handeln, welchem negative Emotionen und Stereotype zu Grunde liegen. Essenziell für die Eingrenzung des Begriffs Diskriminierung ist das Verständnis von Diskriminierung als soziales Phänomen.¹³ Das bedeutet, dass Diskriminierung nicht nur als isolierte individuelle Handlung verstanden wird, sondern als ein komplexes System sozialer Verhältnisse und Beziehungen, welches ungerechte Folgen für bestimmte soziale Gruppen hat.¹⁴ Einzelne Diskriminierungsfälle müssen stets im Kontext gesamtgesellschaftlicher Strukturen (zum Beispiel ökonomischer, politischer, rechtlicher oder soziokultureller) und institutioneller Einschreibungen, zum Beispiel Strukturen von und in Organisationen und Institutionen, gesehen werden. So können Zusammenhänge von Diskriminierungsstrukturen und -praktiken und ihre Bedeutungen für die Zuweisung sozialer Positionen in gesellschaftlichen Ungleichheits- und Machtverhältnissen sinnvoll analysiert werden.¹⁵

12 Çiçek, A.; Heinemann, A.; Mecheril, P.: Warum die Rede, die direkt oder indirekt rassistische Unterscheidungen aufruft, verletzen kann. In: Gudrun Hentges, Kristina Nottbohm, Mechtild M. Jansen, Jamila Adamou (Hg.), Sprache – Macht – Rassismus. Berlin 2014, Seite 309-326.

13 Scherr, A.: Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani, Gökçen Yüksel (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden 2017, Seite 40.

14 vgl. ebd.

15 vgl. ebd.

Auch Gewalt wirkt auf verschiedenen Ebenen. Sie kann sich körperlich oder psychisch zeigen, aber auch in gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen verankert sein. Ein solcher weiter Gewaltbegriff, der häufig in der Antidiskriminierungsarbeit verwendet wird, geht davon aus, dass Fälle von Gewalt in Gewaltverhältnissen – also Strukturen, die Verletzungsoffenheit herstellen und auf deren Grundlage Gewalthandeln erfolgen kann – analysiert werden müssen.¹⁶ Auch Gewaltfälle müssen, wie Diskriminierung, intersektional gedacht und analysiert werden und im Kontext von gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen.

6.3 Historische und gesellschaftliche Verortung(en)

Queerfeindlichkeit hat in Deutschland eine lange historische Kontinuität, die tief in gesellschaftlichen Normen, staatlichen Institutionen und rechtlichen Strukturen verankert ist. Mit der Einführung des § 175 im 19. Jahrhundert wurde männliche Homosexualität kriminalisiert und ein normatives Verständnis von Sexualität staatlich festgeschrieben. Diese rechtliche Verfolgung prägte nicht nur das gesellschaftliche Klima, sondern etablierte auch Formen institutioneller Gewalt, die das Verhältnis zwischen queeren Menschen und staatlichen Akteur*innen bis in die Gegenwart beeinflussen. Das historisch bedingte Misstrauen gegenüber Polizei und Justiz ist heute eine identifizierte Ursache für das hohe statistische Dunkelfeld im Bereich Queerfeindlichkeit.¹⁷

In der Zeit des Nationalsozialismus wurden queere Menschen verfolgt; viele von ihnen wurden ermordet. Der nationalsozialistische Staat behandelte queere Menschen als Bedrohung der „Volksgemeinschaft“ und die gesellschaftliche Stigmatisierung wurde zu rechtlicher und biopolitischer Gewalt. Diese Kontinuität staatlicher Repression setzte sich auch nach 1945 fort, da der verschärfte Paragraph 175 in der Bundesrepublik und in modifizierter Form auch in der DDR weiterhin galt und queere Menschen strafrechtlich verfolgt und gesellschaftlich ausgegrenzt wurden. Erst ab den 1970er-Jahren führten gesellschaftliche Protestbewegungen, Selbstorganisation und zunehmende Sichtbarkeit queerer Lebensweisen zu schrittweisen Liberalisierungen. Die sogenannte AIDS-Krise der 1980er-Jahre markierte jedoch erneut einen Höhepunkt queerfeindlicher Stigmatisierung und führte zur Marginalisierung und sozialen Isolation queerer Menschen.

16 Sauer, B.: Geschlechtergewalt intersektional denken. Begriffliche Überlegungen. In: Katja von Auer et al. (Hg.): Intersektionalität und Gewalt. Verwundbarkeiten von marginalisierten Personen und Gruppen sichtbar machen. Münster 2023, Seite 36.

17 Ponti, S.: Queerfeindliche Hasskriminalität in Deutschland. In: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hg.). Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Antifeminismus & Hasskriminalität, Band 13, Online-Ausgabe. Jena 2023, Seite 112 – 125.

Auch nach den durch queere Communities langwierig erkämpften rechtlichen Fortschritten – wie der Abschaffung des § 175 im Jahr 1994, der Einführung der „Ehe für Alle“ im Oktober 2017 und dem Inkrafttreten des Selbstbestimmungsgesetzes im November 2024 – wirken queerfeindliche Strukturen fort. Sie zeigen sich in anhaltender gesellschaftlicher Abwertung, digitalem Hass, Angriffen auf queere Schutzräume sowie in politischen Strategien, die queere Sichtbarkeit und Gleichberechtigung delegitimieren. Aktuell wird dies besonders deutlich im starken Anstieg trans*- und nichtbinär-feindlicher Diskurse und Übergriffe, die belegen, dass Queerfeindlichkeit sich zwar wandelt, aber diskriminierende Muster, Praxen und Narrative auch übertragen werden. Queerfeindlichkeit bleibt ein strukturelles gesellschaftliches Phänomen, das historische Kontinuitäten fortführt und in neuen gesellschaftlichen Konfliktfeldern sichtbar wird.¹⁸

6.4 Formen und Mechanismen von Queerfeindlichkeit

Unter Queerfeindlichkeit sind verschiedene Formen der Diskriminierung und Gewalt gegen LSBTIAQ*-Personen und queere Lebensrealitäten subsumiert, die jeweils spezifische Ausprägungen haben können, sich aber auch ganz allgemein gegen Queerness richten. Queerfeindlichkeit kann sich sowohl auf die geschlechtliche Identität als auch auf die sexuelle oder romantische Orientierung von Personen beziehen. Sie betrifft zudem auch Menschen, die sich selbst nicht als queer verorten, von anderen jedoch als queer wahrgenommen werden und deshalb Zielscheibe abwertender oder ausgrenzender Handlungen werden.

Zu Queerfeindlichkeit gehören unter anderem Lesbenfeindlichkeit, Schwulenfeindlichkeit, Bi+feindlichkeit, Trans*feindlichkeit, Inter*feindlichkeit, Acefeindlichkeit (anti-asexuelle Diskriminierung) oder Nichtbinärfeindlichkeit. Diese Formen überschneiden sich häufig, können sich aber in ihren Ursachen, Ausdrucksweisen und gesellschaftlichen Wirkungsmechanismen unterscheiden. Die folgenden Definitionen geben einen Überblick über verschiedene Formen von Queerfeindlichkeit. Sie sind jedoch keineswegs eine vollständige Darstellung aller möglichen Formen und Ausprägungen.

¹⁸ Sehmer, J.: Queerfeindliche Narrative. Transformationen tradierter LGBTIQ*-Feindlichkeit und Einbettung in Rhetoriken liberaler Offenheit. In: Soz Passagen 13, 2021, Seiten 351 – 368.

Acefeindlichkeit bezeichnet Diskriminierung und Gewalt, die sich gegen asexuelle Menschen und Lebensweisen richtet. Im asexuellen Spektrum (auch ace oder ace spec) verorten sich Menschen, die kein oder nur zeitweise ein sexuelles Begehren zu anderen Menschen verspüren. Viele asexuelle Menschen erleben Diskriminierungen, die ein fehlendes oder geringes sexuelles Begehren als „defizitär“ markieren. Diese Abwertung ist eng mit heterosexuellen Normen verbunden, die Sexualität als zentralen Bestandteil menschlicher Identität und sozialer Teilhabe voraussetzen. In einer heteronormativen Ordnung gilt sexuelles Begehren als selbstverständlich und wünschenswert; Partner*innenschaften, Beziehungen und Lebensplanung werden hier über sexuelle Interaktion definiert. Menschen, deren Erfahrung von Sexualität von diesem Normbild abweicht, erleben häufig Stigmatisierung und Abwertung.

Bi+feindlichkeit betrifft Menschen, die sich romantisch oder sexuell zu mehr als einem Geschlecht hingezogen fühlen. Diese Form der Diskriminierung äußert sich oft in der Leugnung oder Abwertung bi+sexueller Identitäten – etwa durch die stereotype Annahme, bi+sexuelle Personen seien „unentschlossen“ oder „nicht wirklich queer“. Bi+sexuelle Menschen erleben häufig homofeindliche Diskriminierung und gleichzeitig spezifische Formen von Bi+feindlichkeit.¹⁹

Inter*feindlichkeit bezeichnet Diskriminierung, Marginalisierung und Gewalt gegenüber inter* Menschen oder Personen, die als inter* wahrgenommen werden. Sie beruht auf der gesellschaftlichen Annahme einer binären Geschlechterordnung, die Körper und Identitäten außerhalb der Kategorien „männlich“ und „weiblich“ als abweichend markiert. Eine zentrale Form von Inter*feindlichkeit ist die Pathologisierung intergeschlechtlicher Körper, also deren Deutung als medizinisch „defizitär“ oder „zu korrigierend“. Diese Sichtweise legitimiert bis heute nicht notwendige medizinische Eingriffe an inter* Kindern und Jugendlichen, die häufig ohne deren informierte Einwilligung erfolgen. Ziel dieser Behandlungen ist meist die Angleichung an gesellschaftliche Vorstellungen „eindeutiger“ Geschlechtlichkeit. Solche Eingriffe sind Formen struktureller Gewalt, die das Recht auf körperliche Selbstbestimmung verletzen und häufig langfristige physische und psychische Folgen haben. Neben der medizinischen Dimension zeigt sich Inter*feindlichkeit auch in rechtlicher Unsichtbarkeit, sozialem Ausschluss und fehlender Repräsentation.

Lesbenfeindlichkeit kann sich gegen lesbische Frauen, nichtbinäre oder genderqueere Menschen oder auch Personen, die als lesbisch wahrgenommen werden, richten. Sie verbindet oftmals (hetero-)sexistische und patriarchale Muster: Lesben werden in vielen gesellschaftlichen Kontexten unsichtbar gemacht, sexualisiert oder auch durch Abweichungen von Geschlechternormen ausgegrenzt oder abgewertet. Wie bei Bi+feindlichkeit kann sich Lesbianfeindlichkeit auch darin äußern, dass lesbische Sexualität nicht ernstgenommen oder als minderwertig angesehen wird.²⁰ Auf struktureller Ebene zeigt sich Lesbianfeindlichkeit auch im Bereich der Familiengestaltung (zum Beispiel die „Stiefkindadoption“) oder durch fehlende politische oder mediale Repräsentation.

19 vgl. Lüter, A.; Breidscheid, D.; Konradi, M.; Riese, S.: Berliner Monitoring Queerfeindliche Gewalt. Schwerpunktthema Bi+-Feindlichkeit und Gewalt. Dritte Ausgabe 2024.

20 vgl. Debus, K.; Laumann, V. (Hg.): Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment. Berlin 2018, Seiten 53ff.

Nichtbinärfeindlichkeit beschreibt die Abwertung, Unsichtbarmachung und strukturelle Benachteiligung nichtbinärer Personen und ist Ausdruck normativer Geschlechterordnungen, die Differenzen hierarchisieren und geschlechtliche Vielfalt negieren. Nichtbinäre (auch enby oder nonbinary) Menschen haben eine geschlechtliche Identität, die nicht, nicht ganz oder nicht immer „männlich“ oder „weiblich“ ist. Der Begriff dient zugleich als Selbstbezeichnung und Sammelbegriff für verschiedene Identitäten wie genderqueer oder genderfluid; viele nichtbinäre Personen verstehen sich zudem als trans*. Nichtbinäre Menschen erfahren Diskriminierungen auf individueller, institutioneller sowie kultureller Ebene die auf der tief verankerten Norm der Geschlechterbinarität beruhen. Diese strukturiert rechtliche, administrative und kulturelle Systeme und führt dazu, dass nichtbinäre Identitäten häufig nicht anerkannt werden. In zahlreichen Lebensbereichen – etwa in amtlichen Dokumenten, im Gesundheitssystem oder am Arbeitsplatz – werden nichtbinäre Personen gezwungen, sich binären Kategorien zuzuordnen. Diese Unsichtbarmachung kann zu psychischen Belastungen, sozialer Exklusion und der Verweigerung grundlegender Rechte führen und zeigt sich auch im Alltag durch Misgendering, Abwertung oder die Infragestellung der Geschlechtsidentität.

Schwulenfeindlichkeit hingegen richtet sich gegen schwule Männer, die emotionale oder sexuelle Beziehungen zu anderen Männern eingehen oder denen eine schwule sexuelle Orientierung zugeschrieben wird. Sie knüpft häufig an normative Vorstellungen von Männlichkeit an, die Homosexualität als Abweichung von hegemonialer, heterosexueller Männlichkeit markieren. Es gibt auch nichtbinäre und genderqueere Personen, die sich als schwul verorten und Schwulenfeindlichkeit erleben können. Ein besonders persistierendes Narrativ für Schwulenfeindlichkeit ist die historisch entstandene und bis heute fortwirkende narrative Kopplung von Homosexualität und sexualisierter Gewalt gegen Kinder.²¹ Diese diskriminierende Verknüpfung entstand im 19. und 20. Jahrhundert in medizinischen, religiösen und juristischen Diskursen, in denen Homosexualität pathologisiert und kriminalisiert wurde und diente der Legitimation von Repression, Kriminalisierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung. Das Narrativ wird in aktuellen antifeministischen und rechten Diskursen teilweise wieder aufgegriffen. Eine schwulenfeindliche Diskriminierungspraxis auf individueller, institutioneller sowie kultureller Ebene ist auch die Verwendung des Wortes „schwul“ als Beleidigung, insbesondere in Jugend- und Umgangssprachekontexten.

Trans*feindlichkeit bezeichnet Diskriminierung und Gewalt gegenüber trans* Personen – Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Trans*feindlichkeit ist, wie auch Nichtbinär- oder Inter*feindlichkeit, tief in gesellschaftlichen Geschlechternormen verankert und beruht oftmals auf der Vorstellung, dass Geschlecht ausschließlich biologisch determiniert sei. Trans* Personen erleben vielfältige Diskriminierungen, die von sozialer Stigmatisierung, Fremdoutings und Misgendering bis hin zu körperlicher Gewalt reichen. Institutionell zeigt sich Trans*feindlichkeit etwa in rechtlichen Hürden bei Namens- und Personenstandsänderungen, in pathologisierenden medizinischen Begutachtungsverfahren oder im eingeschränkten Zugang zu

21 ebd.

Gesundheitsversorgung. Auf gesellschaftlicher Ebene wird Trans*feindlichkeit zunehmend durch trans*feindliche Diskurse verstärkt, die in medialen, politischen und digitalen Räumen zirkulieren. Diese Diskurse stellen die Legitimität von trans* Identitäten infrage und tragen zur Normalisierung diskriminierender Haltungen bei.

Diese unterschiedlichen Phänomene sind bislang wissenschaftlich nicht vollumfänglich untersucht. Zwar existieren verschiedene empirische Studien, doch insbesondere Bi+-, Ace- oder Nichtbinärfeindlichkeit sind bisher kaum erforscht. Auch intersektionale Zusammenhänge zwischen Queerfeindlichkeit und anderen Diskriminierungsdimensionen wie Rassismus, Ableismus oder Klassismus werden erst allmählich stärker in den Fokus genommen. Die Forschungslage ist daher fragmentarisch, und viele queere Erfahrungen bleiben im Dunkelfeld verborgen.

Auch decken die vorangegangenen Beschreibungen längst nicht alle Formen von Queerfeindlichkeit ab. Die Daten von Melde-, Informations- und Beratungsstellen können langfristig helfen, neue Erkenntnisse über Häufigkeit, Formen und Kontexte von queerbezogener Diskriminierung zu liefern. Solche Daten sind nicht nur für wissenschaftliche Analysen, sondern auch für politische Maßnahmen und Schutzkonzepte unverzichtbar.

Den meisten Formen von Queerfeindlichkeit ist gemeinsam, dass sie sich in individuellen, institutionellen und strukturellen Diskriminierungspraxen zeigen können.

Auf der individuellen Ebene zeigen sich Diskriminierungshandlungen häufig in Form von Beleidigungen, Ausgrenzungen, gezielten Herabwürdigungen oder Mobbing. Solche Übergriffe können im Alltag, am Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen, im Gesundheitswesen oder im öffentlichen Raum stattfinden. Auch körperliche Gewalt, Bedrohungen und sexuelle Übergriffe sind Ausdruck queerfeindlicher Haltungen. Nicht selten werden queere Personen auf offener Straße beschimpft oder attackiert, ihre körperliche Sicherheit ist insbesondere im öffentlichen Raum und im Nachtleben gefährdet.

Auf der institutionellen Ebene manifestieren sich queerfeindliche Strukturen in rechtlichen, bürokratischen oder organisatorischen Hürden. Dazu gehören die mangelnde Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt in amtlichen Dokumenten oder Formularen, fehlende Schutzräume in Schulen, Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen sowie eine unzureichende Sensibilisierung von Fachpersonal. Auch die Tatsache, dass viele queere Menschen Diskriminierungserfahrungen aus Angst vor weiteren Benachteiligungen nicht melden oder anzeigen, verweist auf große institutionelle Hürden. Aus der Studie „Queer durch NRW – Lebenslagen und Erfahrungen von LSBTIQ*“ geht hervor, dass weniger als 10 Prozent der Befragten Vorfälle melden oder bei der Polizei anzeigen.²²

22 Eine Einordnung der Studienergebnisse mit Blick auf Queerfeindlichkeit erfolgt unter „Diskriminierung als Teil queerer Lebensrealitäten und Folgen für Betroffene“. Die Studie ist von der Landesregierung NRW in Auftrag gegeben und im Frühling dieses Jahres veröffentlicht worden. Quelle: Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Queer durch NRW. Studie zu Lebenslagen und Erfahrungen von LSBTIQ*. 2025, URL: https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/queer-durch-nrw-gesamtfassung_bf.pdf (zuletzt aufgerufen 20.11.2025)

Die kulturelle Ebene von Queerfeindlichkeit bezieht sich auf gesellschaftliche Normen, Werte und Machtverhältnisse, die zum Beispiel Heterosexualität, Cis- oder Endogeschlechtlichkeit als selbstverständlich und überlegen markieren. Diese Strukturen prägen soziale Erwartungen, Diskurse und Alltagspraktiken und führen dazu, dass queere Lebensweisen als „abweichend“ oder „nicht normal“ gesehen werden. Strukturelle Queerfeindlichkeit zeigt sich etwa in Sprache, Medienrepräsentationen oder kulturellen Leitbildern, die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt marginalisieren oder unsichtbar machen. Dadurch wird soziale Ungleichheit nicht nur reproduziert, sondern auch legitimiert. Queerfeindliche Einstellungen erscheinen als Ausdruck vermeintlicher „Normalität“ und verfestigen so bestehende Hierarchien von Geschlecht und Sexualität.

Darüber hinaus existieren digitale Formen queerfeindlicher Gewalt: Hassrede, Cybermobbing oder gezielte Diffamierungskampagnen in sozialen Netzwerken. Diese digitale Gewalt kann weitreichende psychische Folgen haben, da sie öffentlich sichtbar, schwer kontrollierbar und oft dauerhaft abrufbar ist.

Auch internalisierte Queerfeindlichkeit stellt eine relevante Ausprägung sozialer Gewalt dar. Sie beschreibt Prozesse, in denen queere Menschen gesellschaftliche Vorurteile übernehmen und gegen sich selbst richten, etwa durch Scham, Selbstablehnung oder das Bedürfnis, sich an heteronormative Erwartungen anzupassen. Diese psychische Dimension queerfeindlicher Gewalt zeigt, dass Diskriminierung nicht nur von außen wirkt, sondern auch in subjektive Selbstverhältnisse eingeschrieben sein kann.

6.5 Diskriminierung als Teil queerer Lebensrealitäten und Folgen für Betroffene

Die bereits erwähnte Studie „Queer durch NRW – Lebenslagen und Erfahrungen von LSBTIQ*“, die im April 2025 von der Landesregierung NRW veröffentlicht wurde, stellt erstmals eine umfassende Datengrundlage zu Lebensrealitäten in Nordrhein-Westfalen bereit.²³ An der Studie haben insgesamt 5.397 lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter*, queere und non-binäre Menschen teilgenommen, 5.171 Fachkräfte und 775 Angehörige von queeren Menschen. Die Ergebnisse zeigen eine Diskrepanz zwischen hoher Akzeptanz queerer sexueller Orientierungen und niedriger Akzeptanz queerer geschlechtlicher Identitäten. Jede zweite Person hat in den vergangenen fünf Jahren Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung erlebt. Die Studie zeigt, dass 75 Prozent der trans*, inter* und nichtbinären Menschen (TIN*) mit Diskriminierung und Ausgrenzung im Alltag konfrontiert sind. Außerdem sind queere Menschen of Color massiven und meistens mehrdimensionalen Diskriminierungen überproportional ausgesetzt. Für den Lebensbereich Schule gab fast die Hälfte der Befragten an, negative Erfahrungen gemacht zu haben. Über 25 Prozent der Befragten geben an, negative Erfahrungen in Ämtern und Behörden und im Sport gemacht zu haben. 80 Prozent der befragten queeren Menschen befürchten eine Verschlechterung der eigenen Lebenssituation angesichts der gesellschaftlichen Polarisierung und bestätigten ein Vermeidungsverhalten im öffentlichen Raum. Zusammenfassend zeigt die Studie deutlich, dass Queerfeindlichkeit Teil queerer Lebensrealitäten ist und den Alltag queerer Menschen beeinflusst.

Vor diesem Hintergrund lässt sich nachzeichnen, dass sich Queerfeindlichkeit auf unterschiedlichen Ebenen auf das Leben von queeren Menschen auswirkt und tiefgreifende materielle, emotionale und soziale Folgen haben kann. Diese sind nicht nur individuell spürbar, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse, die bestimmte Lebensweisen auf- und andere abwerten. Queerfeindlichkeit ist somit kein zufälliges Phänomen sozialer Interaktionen, sondern strukturell verwurzelt und zeigt sich in Normen, Institutionen und alltäglicher Kommunikation.

Auf materieller Ebene kann queerfeindliche Diskriminierung unmittelbar Einfluss auf Erwerbs- und Lebenschancen haben. Die Studie „Out im Office?!“ aus dem Jahr 2017 zeigt auf, dass es zwar eine größere Offenheit am Arbeitsplatz von lesbischen und schwulen Beschäftigten hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung gibt, die Diskriminierungserfahrungen jedoch nicht weniger geworden sind in einer Zeitspanne von zehn Jahren.²⁴

²³ Quelle: siehe vorherige Fußnote.

²⁴ Frohn, D.; Meinhold, F.; Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

Aus den Folgerhebungen aus 2020²⁵ und 2023²⁶ geht sogar hervor, dass der Anteil von lesbischen und schwulen Beschäftigten, die keine Diskriminierung am Arbeitsplatz erleben, in den letzten Jahren zurückgegangen ist. So berichteten die Befragten von Benachteiligungen bei Beförderungen, Ausschlüssen von Kolleg*innen und erhöhtem Stress durch das Verbergen des Privatlebens. Bei bi+sexuellen und trans* Beschäftigten sind die Entwicklungen zur Offenheit weniger eindeutig: Der Anteil der verschlossenen Personen ist bei bi+sexuellen Beschäftigten von 2017 bis 2023 angestiegen. Bei trans* Personen ist der Anteil der Beschäftigten, die äußerst hohe Diskriminierung am Arbeitsplatz erleben, in den letzten Jahren angestiegen. Zudem berichten trans* Personen im Vergleich zu lesbischen, schwulen oder bi+sexuellen Menschen circa zwei bis dreimal so häufig von direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung (zum Beispiel aufgrund der geschlechtlichen beziehungsweise sexuellen Identität einen Arbeitsplatz nicht bekommen, eine Versetzung oder eine Kündigung erlebt zu haben).

Die emotionalen und psychischen Folgen sind für Betroffene von Queerfeindlichkeit ebenso gravierend. Queerfeindlichkeit führt zu Angst, Stress, internalisierter Abwertung und vermindertem Selbstwertgefühl. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und der Universität Bielefeld aus dem Jahr 2021 hat ergeben, dass queere Menschen deutlich häufiger von körperlichen und psychischen Erkrankungen, wie zum Beispiel Depressionen, Angststörungen, aber auch Herzerkrankungen und Migräne, betroffen sind als der Durchschnitt in Deutschland.²⁷ Die Erkrankungen werden dabei als Folgen von chronischem Stress eingestuft. Auch gaben queere Menschen fast doppelt so häufig an, von Einsamkeit betroffen zu sein.

Viele queere Menschen entwickeln Bewältigungsstrategien, die auf Anpassung und Rückzug setzen - das Vermeiden öffentlicher Orte, das Verstecken der eigenen Identität, das Zurückhalten von Gesten der Zuneigung gegenüber Partner*innen in der Öffentlichkeit oder das Aushalten feindlicher Umgebungen.

25 Frohn, D.; Wiens, M.; Buhl, S.; Peitzmann, M.; Heiligers, N. (2020). „Inter* im Office?!“ Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

26 Frohn, D.; Heiligers, N. (2024). „Out im Office?!“ Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

27 Kasproski, D.; Fischer, M.; Chen, X.; de Vries, L.; Kroh, M.; Kühne, S.; Richter, D.; Zindel, Z. (2021): Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTQI*-Menschen. DIW Wochenbericht 88 (6), Seiten 80–88.

6.6 Fazit

Wie aufgezeigt wurde, ist Queerfeindlichkeit eine gesellschaftliche Herausforderung, die in Zukunft stärkere politische Maßnahmen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene erfordert. Aufgrund des großen Dunkelfeldes braucht es Dokumentations- und Meldestellen, die Daten und Erkenntnisse liefern, um effektiv gegen Queerfeindlichkeit vorgehen zu können. Damit einher geht die Notwendigkeit, das Netz der Hilfs- und Beratungsangebote für Betroffene zu stärken und weiter auszubauen. Es braucht gut ausgestattete, queersensible Beratungsstellen, welche die Betroffenen nach queerfeindlichen Vorfällen psychosozial und rechtlich begleiten. Die Auswirkungen von Queerfeindlichkeit sind nicht nur vielfältig, sondern auch über lange Zeiträume spürbar. Betroffene dürfen mit Queerfeindlichkeit nicht alleingelassen werden.

Parallel benötigt es auf präventiver Ebene Sensibilisierung und Aufklärung hinsichtlich queerer Lebensrealitäten und dem Phänomenbereich Queerfeindlichkeit. Dazu zählt auch eine langfristige Verankerung von Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit in Bildungseinrichtungen, Verwaltungen und Sicherheitsbehörden, um struktureller Benachteiligung frühzeitig entgegenzuwirken. Ebenso braucht es eine konsequentere politische Umsetzung bestehender Gleichstellungsziele sowie eine angemessene Förderung von Monitoring- und Forschungsprojekten.

Nur durch ein Zusammenspiel aus Prävention, Intervention, Forschung und gesellschaftlicher Aufklärung lässt sich der Normalisierung queerfeindlicher Einstellung entgegenwirken. Letztlich ist eine solidarische und diskriminierungssensible Gesellschaft Grundvoraussetzung dafür, dass queere Menschen sicher, chancengleich und selbstbestimmt leben können und Demokratie gestärkt wird.

7. Fazit zur Ausrichtung und Durchführung des Monitorings

Die kontinuierliche Analyse von Diskriminierungsfällen in Köln stellt einen wichtigen Beitrag dar, um Diskriminierung entgegenzuwirken. Mit dem dritten Diskriminierungsmonitoring war es möglich, die bestehenden Analysen und Berichte fortzuführen und zu erweitern. So konnten neben den bereits im vorigen Bericht beteiligten Antidiskriminierungsbüros und phänomenbezogenen Meldestellen neue Beratungsstellen hinzugewonnen werden, wodurch sich das Bild zu Kölner Diskriminierungsfällen weiter präzisiert. Die thematische Schwerpunktsetzung im Fokusbeitrag erlaubt eine differenziertere Betrachtung der bisher noch nicht so ausführlich betrachteten Dimension Queerfeindlichkeit.

Für die Zukunft ist zu empfehlen, das Diskriminierungsmonitoring weiter zu verstetigen und somit kontinuierlich übergeordnete Daten zu Diskriminierungsfällen und ihrer Entwicklung in Köln zu erhalten.

Multiple globale Krisen sowie politische und gesellschaftliche Veränderungen haben erhebliche Auswirkungen auf die Auftretenswahrscheinlichkeit von Diskriminierung. Das resultierend erhöhte Diskriminierungsgeschehen verdeutlicht die Notwendigkeit von Beratungsmöglichkeiten als auch weiterer Aktivitäten zum Abbau von Diskriminierung. Gerade auch die diskontinuierlichen Entwicklungen durch volatile Finanzierungssituationen und die gestiegenen Anfragen an Beratungsstellen bei gleichzeitig knappen personellen Ressourcen verstärken die Bedeutung eines kontinuierlichen Monitorings der Entwicklungen von Diskriminierung.

Im Rahmen zukünftiger Monitorings ist es zieldienlich, den Kreis der beteiligten Organisationen weiterhin zu vergrößern, um gerade auch bislang weniger fokussierte Diskriminierungsdimensionen sowie Intersektionalitäten besser abbilden zu können. In dem Zusammenhang ist auch der Einbezug der vier seit 2025 aktiven NRW-weiten Online-Meldestellen zu rassistischer und queerfeindlicher Diskriminierung zu nennen. Für das partizipativ erarbeitete Datenerfassungssystem bedarf es dabei ebenfalls einer stetigen Aktualisierung, um die individuellen Systeme sowie veränderte Diskurse, beispielsweise zu Begrifflichkeiten oder Diskriminierungsformen, adäquat abzubilden. Auch die Differenzierung zwischen Meldestellen und Beratungsstellen gilt es dabei zu adressieren.

Es empfiehlt sich zudem eine Systematisierung der Datenerfassungssysteme über die beteiligten Organisationen hinweg, um etwaige Verzerrungen durch unterschiedlich differenzierte Erfassungssysteme zu minimieren und Diskriminierungsgründe, bereiche und -formen gleichermaßen differenziert analysieren zu können. Um die Erhebung und den Aufwand für die Beratungsstellen zu erleichtern, ist hier eine möglichst ressourcensparende Erfassungsform sinnvoll, wie sie mit einer Online-Anwendung für zukünftige Monitoringprozesse geplant ist. Eine Systematisierung der jeweiligen Erfassungssysteme würde ebenfalls zu dieser Aufwandsreduktion beitragen, da dies sowohl das Eintragen durch die Beratungsstellen als auch das Auswerten erleichtert würden.

Bei der Analyse der Zahlen zu Diskriminierungsfällen und ihrem Vergleich zu den Berichten der früheren Jahre sind Interpretationen weiterhin nur bedingt möglich. Die dokumentierten Diskriminierungsfälle der ADB und Meldestellen bilden nur einen Teil der in Köln stattfindenden Diskriminierung ab. Auch zeigen Veränderungen der beteiligten Beratungsstellen, unterschiedliche Erfassungssysteme sowie variierende und teils eingeschränkte personelle Ressourcen jeweils Einflüsse auf die im Monitoring erfassten Fälle.

Die thematische Schwerpunktsetzung im Fokusbeitrag erlaubt wiederum – gerade bei der bislang weniger fokussierten – Dimensionen der Queerfeindlichkeit eine wertvolle inhaltliche Ergänzung zu den quantitativen Daten.

Zusammenfassend liefert das Diskriminierungsmonitoring auch in diesem Jahr einen bedeutsamen Beitrag, um ein umfassenderes Bild zu Diskriminierung in Köln zu erlangen. Die Ergebnisse des Monitorings bilden eine relevante Grundlage für Politik und Gesellschaft, um konkrete Handlungsstrategien und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung abzuleiten. Um diese Funktion des Monitorings auch zukünftig zu nutzen zu können ist sowohl eine Verstetigung des jährlichen Monitorings als auch eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Monitorings an gesellschaftliche und politische Veränderungen notwendig.

8. Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten

Köln ist und bleibt eine Stadt der Vielfalt. Menschen unterschiedlichster Herkunft, Religion, Identität und Lebensweise prägen das gesellschaftliche Miteinander.

Gleichzeitig ist klar: Diskriminierung existiert, auch in einer weltoffenen Stadt wie Köln. Die steigende Zahl gemeldeter Diskriminierungsfälle ist ernst zu nehmen. Sie ist jedoch nicht ausschließlich Ausdruck einer Zunahme von Vorfällen, sondern auch ein Zeichen dafür, dass Betroffene heute eher bereit sind, Diskriminierung sichtbar zu machen und zur Anzeige zu bringen. Initiativen und Kampagnen wie „Anzeigen statt aushalten - Gemeinsam gegen Queerfeindlichkeit“ tragen gezielt dazu bei, diese Bereitschaft zu stärken und das Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten in der Gesellschaft zu schärfen.

Köln wird über die Stadtgrenzen hinaus als offene und vielfältige Metropole wahrgenommen. Diese Wahrnehmung ist kein Zufall, sondern Ergebnis eines kontinuierlichen Engagements von Stadtgesellschaft, Politik, Verwaltung und Wirtschaft. Sie darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht. Kölns Stärke liegt darin, beides anzuerkennen: die bestehenden Herausforderungen ebenso wie die gelebte Vielfalt – und daraus den Ansporn zu ziehen, Diskriminierung konsequent entgegenzutreten und ein respektvolles Miteinander weiter zu fördern.

Mit dem dritten Kölner Diskriminierungsmonitoring ist es gelungen, eine verlässliche Kontinuität in der Berichterstattung herzustellen. Erstmals können Entwicklungen über mehrere Jahre hinweg nachvollzogen und Veränderungen im Diskriminierungsgeschehen in Köln klarer eingeordnet werden. Das Monitoring hat sich damit als wichtiges Instrument etabliert, um Diskriminierung sichtbar zu machen und eine fundierte Grundlage für weiteres Handeln zu schaffen.

Der aktuelle Bericht zeigt, dass ein deutlicher Anstieg antisemitischer Vorfälle zu verzeichnen ist, deren Fallzahlen sich im aktuellen Berichtszeitraum mehr als verdoppelt haben. Hervorzuheben ist dabei insbesondere der starke Zuwachs des israelbezogenen Antisemitismus. Ebenso besorgniserregend ist der Anstieg des Post-Schoa-Antisemitismus, der sich auf den gesellschaftlichen Umgang mit den nationalsozialistischen Massenverbrechen bezieht. Dieser äußert sich unter anderem in Täter-Opfer-Umkehr, der Verwendung nationalsozialistischer Symbole und Parolen sowie in der Leugnung oder Relativierung der Schoa. Diese Entwicklungen verdeutlichen den anhaltend hohen Handlungsbedarf im Bereich der Antisemitismusprävention und -bekämpfung.

Auch Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Geschlechtsidentität hat deutlich zugenommen. Queerfeindlichkeit und Diskriminierung aufgrund sexueller Identität machen im aktuellen Monitoring nahezu 20 Prozent aller erfassten Fälle aus und verzeichnen damit einen starken Anstieg im Vergleich zu den vorherigen Berichten. Gleichzeitig ermöglicht die vollständige Einbeziehung der Daten von rubicon Köln erstmals eine differenziertere Analyse dieser Diskriminierungsformen. Diese zeigt, dass etwas mehr als ein Viertel der queerfeindlichen Vorfälle transfeindlich motiviert ist, während über 60 Prozent der Fälle Feindlichkeit aufgrund der sexuellen Identität betreffen. Innerhalb dieses Bereichs richten sich die Anfeindungen überwiegend gegen schwule Identitäten, die rund 73 Prozent der Fälle ausmachen.

Durch die Erweiterung des Monitorings um die Daten des ZsL Köln und der EUTB „Selbstbestimmt leben“ Köln konnten erstmals belastbarere Zahlen im Bereich Behinderung erhoben werden. Diskriminierung aufgrund von Behinderung und chronischer Erkrankung macht zusammen inzwischen über 8 Prozent der erfassten Fälle aus und verdeutlicht einen bislang häufig unterrepräsentierten Diskriminierungsbereich.

Zudem ist ein Anstieg von anti-Schwarzem Rassismus zu verzeichnen, der die Notwendigkeit unterstreicht, rassismuskritische Maßnahmen weiter auszubauen und gezielt auf unterschiedliche Erscheinungsformen von Rassismus einzugehen.

Ein Blick auf die Orte von Diskriminierung zeigt, dass der öffentliche Raum weiterhin besonders betroffen ist. Vorfälle auf offener Straße haben sich seit 2021 mehr als verdoppelt. Darüber hinaus ereignet sich rund ein Drittel der dokumentierten Fälle an Gedenkortern, was die besondere gesellschaftliche Brisanz dieser Vorfälle verdeutlicht. Auch Diskriminierung in Medien und im Internet nimmt seit 2021 weiter deutlich zu und bleibt ein zentraler Handlungsbereich.

Bei den spezifizierten Diskriminierungsformen ist insbesondere eine Zunahme von Beleidigungen sowie übler Nachrede und Verleumdung festzustellen. Gleichzeitig ist auch die Beschädigung von Eigentum weiterhin in hohem Maße präsent. Diese Entwicklungen zeigen, dass Diskriminierung zunehmend offen, enthemmter und auch in strafrechtlich relevanten Formen auftritt.

Insgesamt verdeutlicht das dritte Kölner Diskriminierungsmonitoring sowohl die wachsende Aussagekraft des Instruments als auch die Dringlichkeit weiteren Handelns. Die Ergebnisse machen deutlich, dass Diskriminierung in Köln vielfältig, dynamisch und in Teilen zunehmend aggressiv auftritt. Sie unterstreichen die Notwendigkeit, Präventions-, Interventions- und Unterstützungsstrukturen weiter zu stärken, das Monitoring kontinuierlich auszubauen und den Schutz aller Menschen in Köln konsequent in den Mittelpunkt zu stellen.

9. Literatur

advd (2025, 16. November). Pressemitteilung: Antidiskriminierungsberatung droht Rückbau nach Ende von respekt*land. advd. <https://www.antidiskriminierung.org/neuigkeiten-1/2025/11/26/pressemitteilung-antidiskriminierungsberatung-droht-rckbau-nach-ende-von-respektland>

Al-Hashash, S., Mai, H. H. A. & Sträter, T. (2025). Von der „Community-basierten Beratung gegen Rassismus“ lernen: Empfehlungen für eine diskriminierungskritische Beratung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 32, 93–107. <https://doi.org/10.1007/s11613-024-00919-6>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025). Weitere Diskriminierungsmerkmale. ADS. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/weitere-diskriminierungsmerkmale/weitere-diskriminierungsmerkmale-node.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale. ADS. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/rechtsexpertise_merkmalserweiterung_im_agg.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bartel, D. & Kalpaka, A. (2022). Gut beraten – Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. ADS. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Czollek, L. C., Perko, G., Kaszner, C. & Czollek, M. (2019). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity*. Beltz Juventa.

FRA (2024). *LGBTIQ equality at a crossroads. Progress and challenges*. European Agency for Fundamental Rights (FRA). https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtqi-equality_en.pdf

Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). „Out im Office?!“ Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Beschäftigten in Deutschland. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_10_29.pdf

Fuchs, L., Gahein-Sama, M., Kim, T. J., Mengi, A., Podkowik, K., Salikutluk, Z., Thom, M., Tran, K. & Zindel, Z. (2025). NaDiRa-Monitoringbericht 2025. Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Nationaler Diskriminierungs- & Rassismusmonitor. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Verborgene_Muster_Monitoringbericht/NaDiRa_Monitoringbericht_2025_FINAL__1_.pdf

González Hauck, S., Paasch-Colberg, S. & Pöggel, T. J. (2024). Zwischen Anerkennung und Abwehr. (De-)Thematisierungen von Rassismus in Medien, Recht und Beratung. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Medien_Recht_und_Beratung/NaDiRa_Fokusbericht_02_RZ_240708_web.pdf

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) e. V. (2025). Glossar. IDA e. V. <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar>

IPSOS (2024). LGBT+ Pride 2024. IPSOS. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-05/PrideProzent20ReportProzent20FINAL_0.pdf

Jordan, L. M. (2025). Mit der Kraft der Vielfalt Barrieren in den Köpfen begegnen. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 32, 25–39. <https://doi.org/10.1007/s11613-024-00921-y>

Kluß, A., Farrokhzad, S. & Otten, M. (2024). Diskriminierungsmonitoring Köln. Bericht 2022. Stadt Köln. https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf16/pdf161/diskriminierungsmonitoringbericht_köln_2022_barrierefrei.pdf

Kluß, A. & Farrokhzad, S. (2023). Diskriminierungsmonitoring Köln. Bericht 2021. Stadt Köln. https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf16/pdf161/diskriminierungsmonitoring_köln_2021.pdf

Pöggel, T. J., Kamara, M., Stöffler, M., Fuchs, L. & Kechout, J. (2024). Wege in die Antidiskriminierungsberatung: Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive. DeZIM Project Report 14. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6216.pdf

Reichwald, H., Perabo, T., El-Madani, S., Burmann, C., Cubelic, D. (2024). Fair vor Ort. Studie zu Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen. Fair vor ECCAR. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/respektland/studie_kommunale_antidiskriminierungsstellen.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Stadt Köln (2025a). Statistisches Jahrbuch Köln 2024. Kapitel 1: Bevölkerung und Haushalte. Stadt Köln. https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/statistik-jahrbuch/statistisches_jahrbuch_koeln__2024_kap1_bevoelkerung_und_haushalte.pdf

Stadt Köln (2025b). Statistisches Jahrbuch Köln 2024. Kapitel 2: Gesundheit und Soziales. Stadt Köln. https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/statistik-jahrbuch/statistisches_jahrbuch_koeln_2024_kap_2_gesundheit__und_soziales.pdf

Stadt Köln (2025c). LSBTIQ* als Wirtschaftsfaktor für Köln. Stadt Köln. https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf16/pdf161/studie_lsbtqi_als_wirtschaftsfaktor_für_köln_2019.pdf

