

Bedrohungslagen in der zivilgesellschaftlichen Beratungsarbeit

Ergebnisse einer qualitativen Kurzstudie unter Beratungsstellen mit Fokus auf Diskriminierung, Rassismus und Vielfalt

Abschlussbericht

INHALT

Zusammenfassung.....	1
<hr/>	
1 Einleitung: Bedrohungslagen zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen in Deutschland	1
<hr/>	
2 Hintergrund: Über das Projekt	2
<hr/>	
3 Zentrale Ergebnisse: Problemlagen und Bedarfe zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen	3
3.1 Themenbereich 1: Schutz der Mitarbeitenden vor physischer Gewalt	4
3.1.1 Problemlagen	4
3.1.2 Bedarfe	5
3.2 Themenbereich 2: Umgang mit einem diffusen Klima der Bedrohung in der Beratung	6
3.2.1 Problemlagen	6
3.2.2 Bedarfe	7
3.3 Themenbereich 3: Gefährdung der Beratungsarbeit durch Ressourcenknappheit.....	8
3.3.1 Problemlagen	8
3.3.2 Bedarfe	9
<hr/>	
4 Fazit: Handlungsempfehlungen an den Bund.....	10
4.1 Sensibilisierung.....	10
4.2 Ressourcen und Finanzierung.....	11
<hr/>	
Literaturverzeichnis	12
Über die Autorinnen	13
Danksagung	13

ZUSAMMENFASSUNG

Zivilgesellschaftliche Organisationen im Bereich der Vielfaltsgestaltung und Extremismusprävention sehen sich nach wie vor mit starken Einschränkungen der eigenen Arbeit, Anfeindungen und Bedrohungen konfrontiert. Im Jahr 2022 wurden diese Bedrohungslagen bereits für den Bereich der Demokratieförderung in einer ersten DeZIM-Studie erfasst. Diese wird nun um die Perspektive zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen erweitert, die durch ihre öffentliche Exponierung besonderen Herausforderungen ausgesetzt sind. Die Mehrheit der befragten Initiativen ist Teil des bundesweiten Förderprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ziel dieser Kurzstudie ist es, die Bedarfe zivilgesellschaftlicher Beratungsarbeit in den Bereichen Antidiskriminierung, Antirassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu erfassen, um daraus Handlungsempfehlungen für den Bund abzuleiten, durch deren Umsetzung die tägliche Beratungsarbeit sicherer gestaltet werden könnte. Aus den Daten ergeben sich drei zentrale Bereiche, in denen die befragten Organisationen Unterstützungsbedarfe signalisierten: Die Beratungsstellen sehen sich sowohl durch (i) physische Gewalt und (ii) ein diffuses Klima der Unsicherheit als auch durch (iii) Ressourcenknappheit bedroht und melden dort Handlungsbedarf. Die Bedrohungslagen, mit denen die befragten Beratungsstellen konfrontiert sind, gehen nicht nur vom rechten Rand, sondern auch zunehmend von der Mitte der Gesellschaft aus. Sie wirken sich als latentes Bedrohungsklima in der täglichen Beratungsarbeit und weniger als tätliche Übergriffe aus. Kommt es zu konkreten Angriffen, sind mobile Beratungsstellen hiervon besonders betroffen.

1. Einleitung: Bedrohungslagen zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen in Deutschland

Zivilgesellschaftliche (Beratungs-)Strukturen stehen zunehmend unter Druck: Ihr Arbeitsumfeld ist sowohl von tatsächlichen Übergriffen als auch von einem diffusen Klima der Angst und Unsicherheit vor Übergriffen gekennzeichnet (vgl. Sommer & Ratzmann 2022). Ferner zeigt sich, dass knappe finanzielle Ressourcen und begrenzte zeitliche Kapazitäten die langfristige Arbeitsfähigkeit und damit das Fortbestehen von Organisationen potenziell in Frage stellen können.

Zivilgesellschaftliche Beratungsstellen stellen einen wichtigen Pfeiler des Zugangs zu sozialen Dienstleistungen und damit zur Grundversorgung in Deutschland dar. Sie unterstützen beispielsweise Betroffene von Diskriminierung dabei, sich gegen ihre Diskriminierung zur Wehr zu setzen und helfen Ratsuchenden bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Bei dieser Arbeit sind sie allerdings mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Auf der einen Seite müssen sie aufgrund ihres Arbeitsauftrages öffentlich sichtbar und zugänglich sein, um für potenziell Ratsuchende gut erreichbar zu sein. Auf der anderen Seite birgt eben diese öffentliche Sichtbarkeit tendenziell Gefahren. Sie müssen also in besonderer Weise über entsprechende Maßnahmen nachdenken, um die Sicherheit sowohl ihrer Mitarbeitenden als auch Ratsuchenden zu gewährleisten. Zivilgesellschaftliche Beratungsstellen sind daher in besonderer Weise Bedrohungslagen ausgesetzt. Diese wurden in bisheriger Forschung allerdings kaum beleuchtet. In den verschiedenen Studien und Expertisen zu spezifischen Beratungsstrukturen wie der Antidiskriminierungsberatung (vgl. Bartel & Kalpaka 2022) oder der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus (vgl. Becker & Schmitt 2019) werden zwar verschiedene Bedarfe aufgezeigt, doch wird über die Ressourcenverteilung hinaus auf die Frage der Sicherheit in der Regel nicht weiter eingegangen. Wissen kann bis dato vornehmlich aus den Veröffentlichungen der Beratungsstellen selbst bezogen werden. Beispielsweise wies das Antidiskriminierungsbüro Sachsen in seinem Bericht 2021 darauf hin, dass Fragen von Schutz vor allem im ländlichen Raum eine große Bedeutung zukommt, da die Diskriminierungsbetroffenen in kleinen Orten häufig sehr exponiert sind und Berater*innen aufgrund fehlender Ortskenntnisse Situationen schwerer beurteilen können (vgl. Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2021: 104). Hier zeigen sich ähnliche Muster zum Arbeitsfeld der Demokratieförderung insgesamt (vgl. Weiberg-Salzmann et al. 2022; Weiberg et al. 2023).

In der vorliegenden Kurzstudie wird die Frage der Bedrohungslagen zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen erstmalig in den Mittelpunkt gerückt. Dabei wird sich auf jene Beratungsstrukturen konzentriert, die vor allem Beratungsarbeit zu Diskriminierung und Rassismus leisten und somit dem Themenfeld „Diversität“ zuzuordnen sind. Drei Beratungsstrukturen werden hierbei in besonderer Weise berücksichtigt:

- **Antidiskriminierungsberatungsstellen** (AD-Beratungsstellen) mit insgesamt über 100 zivilgesellschaftlich organisierten Beratungsstellen in Deutschland, die vorrangig durch jeweilige Mittel der einzelnen Bundesländer finanziert werden

Zentraler rechtlicher Bezugsrahmen ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit 2006 in Kraft ist. AD-Beratungsstellen offerieren intersektional orientierte einzelfallbezogene Beratung. Knapp die Hälfte der nichtstaatlichen AD-Beratungsstellen arbeitet zielgruppen- und merkmalsübergreifend, während die andere Hälfte entweder merkmalsbezogen oder zielgruppenbezogen arbeitet (vgl. Bartel & Kalpaka 2022).

- **Beratungsstellen für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt** in Form von mehr als 20, in allen Bundesländern vertretenen, spezialisierten Beratungsstellen, die vorrangig durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ finanziert werden

Als spezialisierte Opferberatungsstellen leisten sie unter anderem für von rassistischer Gewalt Betroffene und ihre Angehörigen einzelfallbezogene Beratungsarbeit. Ihr Hauptaugenmerk liegt dabei auf Gewalterfahrungen, die potenziell strafrechtlich relevant sind. Das Beratungsangebot umfasst nicht nur emotionale Unterstützung und psychosoziale Betreuung, sondern beinhaltet auch Hilfe und Begleitung im Hinblick auf rechtliche Schritte, die eventuell ergriffen werden können (vgl. Köbberling 2018; Haase 2021).

- **Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus** mit ca. 26 Initiativen deutschlandweit, ebenso vorrangig durch „Demokratie leben!“ finanziert

Im Gegensatz zu den einzelfallbezogenem Beratungsangeboten der AD-Beratungsstellen und der spezialisierten Opferberatungsstellen gibt es hier einen Fokus auf die aufsuchende Beratung von Kommunen, Institutionen und Organisationen. Die Beratungsarbeit zielt darauf ab, verschiedene Akteur*innen – von Einzelpersonen und Familien über Schulen und Behörden bis hin zu Vereinen – zu befähigen, sich aktiv gegen rechte Ideologien einzusetzen und eine „demokratische Alltagskultur“ zu schaffen.

2. Hintergrund: Über das Projekt

Ausgangspunkt dieser Kurzstudie sind drei miteinander verschränkte Leitfragen:

- Welchen alltäglichen Bedrohungslagen sind zivilgesellschaftliche Beratungsstellen ausgesetzt?
- Wie schränken diese Bedrohungslagen ihre Beratungsarbeit ein?
- Welchen Umgang finden die Akteur*innen mit den Bedrohungslagen und wie können sie dabei unterstützt und gestärkt werden?

Zur Beantwortung dieser Fragen wird methodisch auf drei Interview-Korpora zurückgegriffen, die insgesamt fast 40 qualitative Expert*innen-Interviews mit zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen im Allgemeinen umfassen. Im April und Mai 2023 wurden qualitative, leitfadengestützte Interviews von jeweils ca. 45 bis 60 Minuten Länge mit Mitarbeitenden der drei oben genannten Typen **zivilgesellschaftlicher, im Bereich Vielfaltsgestaltung und Demokratieförderung tätigen Beratungsstellen** geführt. Die Erhebungswelle umfasste **neun Fokusinterviews mit elf Expert*innen** (im Text gekennzeichnet durch ExB_1, 2 etc.). Hierbei wurden über „Demokratie leben!“ (vgl. BMFSFJ 2023) finanzierte Beratungsstellen aus den Berei-

chen Antisemitismus (eins), Einwanderung (zwei), Homosexualität (zwei), Islamfeindlichkeit (eins) und Rassismus (zwei) sowie der Bundesverband Mobile Beratung als Dachverband einbezogen. Aus dem Bereich Antiziganismus gab es keine Rückmeldungen bzw. kein Interesse an der Teilnahme. Zudem wurden ergänzend **16 Interviews zu Bedrohungen zivilgesellschaftlicher Institutionen** aus der Vorgängerstudie „Bedrohte Zivilgesellschaft“ von 2020 (gekennzeichnet durch ExZG_1 etc.) herangezogen (vgl. Sommer & Ratzmann 2022). Diese geben allgemeine Einblicke in (potenzielle) Bedrohungslagen zivilgesellschaftlichen Engagements im Bereich der Diversitätsförderung und zeigen Umgangsstrategien mit den jeweiligen Bedrohungen auf. Darüber hinaus wurden zusätzlich Erkenntnisse aus einer **Zweitauswertung von 15 qualitativen Expert*innen-Interviews mit Mitarbeitenden aus Antidiskriminierungsberatungsstellen, Beratungsstellen für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, Mobilen Beratungen gegen Rechtsextremismus sowie deren Verbänden** einbezogen (gekennzeichnet durch ExRM_01 etc.). Diese wurden 2022 im Rahmen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) des DeZIM-Instituts erhoben. Auch wenn diese Interviews den Schwerpunkt auf die strukturellen Problem- und Bedarfslagen der Beratungsstrukturen im Allgemeinen setzen, geben sie indirekt Aufschluss über potenzielle Bedrohungslagen und deren Entstehungsbedingungen im Arbeitsalltag der Betroffenen.

Nicht einbezogen wurden Beratungsstellen der Regelstrukturen sowie jene Migrationsberatungsstellen, die von Mitgliedern der großen deutschen Wohlfahrtsverbände (z.B. Diakonie, Caritas, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband) angeboten werden und über eine staatliche Regelfinanzierung verfügen wie die „Migrationsberatung für Erwachsene“. Auch spezifische Beratungsangebote für Geflüchtete, wie beispielsweise Asylrechtsberatung, wurden hier nicht betrachtet. Diese werden in der parallel durchgeführten Studie „Die vielfältige Gesellschaft gestalten. Bedarfe und Empfehlungen für mehr Diversität und den Abbau von Diskriminierung in staatlichen Institutionen, Regelstrukturen und in der Zivilgesellschaft“ von Christian Sowa, Till Sträter und Hümeýra Imamođlu untersucht (vgl. Sowa et al. 2024).

Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anschließend der Methodik einer qualitativen Inhaltsanalyse folgend ausgewertet. Ausgewählt wurden die Interviewpartner*innen vornehmlich basierend auf ihrer beruflichen Tätigkeit in der Beratungsarbeit in einer vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderten Initiative oder in anderen Organisationen der Zivilgesellschaft, die hauptamtlich Beratung zu Diskriminierung, insbesondere Rassismus, leisten. In den Interview-Leitfäden fragten wir nach den Arten der erlebten Bedrohungslagen, dem Umgang damit sowie nach den Bedarfen der Beratungsarbeit, die sich an die Politik richten.

Während die hier dargelegten Trends im Großen und Ganzen in Workshops mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen bestätigt werden konnten, ist jedoch eine breit angelegte quantitative Umfrage notwendig, um eine höhere Repräsentativität der Ergebnisse herzustellen. Hierfür braucht es allerdings auch ein umfassendes Mapping der Grundgesamtheit der betroffenen Organisationen, welches bisher nicht vorliegt.

3. Zentrale Ergebnisse: Problemlagen und Bedarfe zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen

In den Interviews wird ein breit angelegter Bereich von „Bedrohung“ hervorgehoben (vgl. Sommer & Ratzmann 2022), der von konkreten Angriffen bis hin zu diffusen Bedrohungsempfindungen reicht. Die skizzierten Bedrohungen gehen dabei nicht nur vom „rechten Rand“ aus, sondern auch von der sogenannten „Mitte der Gesellschaft“ sowie von politischen Entscheidungsträger*innen. Sie wirken sich dementsprechend häufig als latentes Bedrohungsklima in der täglichen Beratungsarbeit und weniger als konkrete Angriffe aus (u.a. ExB_01, 09). So merkt eine AD-Beratungsstelle an:

„Diskriminierung und auch Rassismus oder Sexismus oder welche Machtkonstruktion auch immer, ist ja jetzt nicht irgendwie in der Thematik, die man nur dem rechten Rand oder so zuschreiben kann, ne, sondern sie passiert eben in der Mitte der Gesellschaft und dementsprechend kann das nicht bestimmten Gruppierungen [...] zugeschrieben werden.“ (ExB_01)

Insgesamt ergeben sich aus den Daten drei zentrale Bereiche, die die befragten Organisationen wiederholt als Herausforderungen skizzierten und aus denen sich jeweilige Unterstützungsbedarfe ableiten lassen. Vom Konkreten zum Abstrakteren unterscheidet die Darstellung im Folgenden deshalb zwischen **Bedrohungen durch (i) physische Gewalt, (ii) ein diffuses Klima der Unsicherheit sowie (iii) Ressourcenknappheit**. Für jeden dieser Bereiche werden zuerst die Problemlagen und vorhandenen Umgangsstrategien aus Sicht der Betroffenen dargestellt. Darauf aufbauend werden potenzielle Lösungsansätze in Form von Bedarfen erläutert. Nach der Darstellung der drei Themenbereiche und der Bedarfsanalyse werden daraus resultierende Handlungsempfehlungen – vor allem für den Bund – formuliert.

3.1 Themenbereich 1: Schutz der Mitarbeitenden vor physischer Gewalt

3.1.1 Problemlagen

Die physische Sicherheit der Mitarbeitenden zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen ist, ähnlich wie bei zivilgesellschaftlichen Organisationen der Demokratieförderung im Allgemeinen, ein in den Gesprächen kontinuierlich wiederkehrendes Thema. Wenig überraschend stellt sich die Frage der Sicherheit besonders prägnant für jene Mitarbeitenden, die im Alltag ohnehin Diskriminierung ausgesetzt sind, wie zum Beispiel rassistisch markierte Personen (ExB_01, 03, 04, 05). Bezüglich der Typen von Beratungsstellen werden Fragen direkter Gewalt vor allem von aufsuchenden, mobil arbeitenden Beratungsstellen hervorgehoben:

„Die Träger von Modellprojekten und auch im Rahmen von Partnerschaften für Demokratie sind häufig einfach nicht ausreichend sensibilisiert dafür, dass Mobile Beratung im Rechtsextremismus einfach einen größeren Sicherheitsbedarf hat als andere Formen von Beratungsarbeit [...] Gäbe es da Vorgaben, dann müsste nicht jeder Einzelne für seine eigene Sicherheit so kämpfen oder sich einsetzen, sich exponieren, als Einzige, sich nicht zu trauen.“ (ExB_03)

Dabei schildern die befragten Organisationen das Problem, nach außen hin sichtbar sein zu wollen, um eine gewisse Niedrigschwelligkeit und Barrierefreiheit der Beratung zu gewährleisten. Gleichzeitig müssen sie jedoch umfangreiche Sicherheitskonzepte zur Anwendung kommen lassen (u.a. ExB_01, 05; ExRM_04). Durch ihre Exponiertheit befinden sie sich somit in einem Spannungsverhältnis zwischen Zugänglichkeit und Sicherheit:

„Am Anfang hatten wir uns sehr gefreut, weil wir ein großes Schaufenster haben, damit wir unsere Arbeit sichtbar machen können usw. Aber jetzt irgendwie nach solchen Erfahrungen wollen wir eher verdeckt sein. Also das war eine große Änderung, habe ich selbst wahrgenommen. Das hatten wir also am Anfang nicht, aber jetzt haben wir wirklich auch eine Kamera da eingestellt, weil wir Angst hatten.“ (ExB_08)

Diesem Dilemma wird unter anderem durch die Anmietung von Beratungsräumen mit speziellen Eigenschaften (ExB_03; 05; 08; 09), wie beispielsweise einem zentralen Standort einerseits und einer Ausstattung mit Kameras, Sicherung der Eingangstür und Sicherheitsglas andererseits, entgegengewirkt (u.a. ExB_03, 08; ExZG_05). Zusätzlich wird sich Strategien des extensiven Vorfilterns von Klient*innen bedient, um eine Unterwanderung der Strukturen zu verhindern. So werden beispielsweise Erstgespräche per Telefon oder Zoom und nicht in den Räumlichkeiten vor Ort (ExB_02) oder in alternativen Räumlichkeiten, wie z.B. öffentlichen Cafés (ExB_09), geführt.

Ferner greifen einige Beratungsstellen trotz ihres speziellen Mandats auf die gleichen Strategien wie andere zivilgesellschaftliche Strukturen der Vielfaltsförderung zurück, wie die Vermeidung der Nennung von (Klar-) Namen und Kontakten auf ihrer Website (ExB_02, 03, 05, 09), die Sperrung der Kontaktdaten im Einwohnermelderegister (ExB_05, 09) bzw. insgesamt das Vermeiden eines öffentlichkeitswirksamen Auftretens (ExB_01, 02, 07, 09; vgl. auch Sommer & Ratzmann 2022). Letzteres steht wiederum dem Ziel der niedrigschwiligen Erreichbarkeit durch Beratungsuchende entgegen.

Gerade mobil arbeitende Beratungsstellen bedienen sich zudem der Anschaffung von Dienstwagen. Allerdings gestaltet sich deren Finanzierung teils schwierig, weil ein entsprechender Abrechnungspostens im Gesamtbudget fehlt, und kann zulasten der Beratungsqualität gehen. Der Bundesverband Mobiler Beratungsstellen schildert das Problem wie folgt:

„Und wenn sie dann aber Gelder, die sie für die Beratung eigentlich bräuchten, dann in Sicherheitsvorkehrungen stecken müssen, da müssen sie dann besonders abwägen. Und da kommen Sie dann in die Bredouille, sozusagen. Besorgen wir uns lieber eine Folie für Sicherheitsglas oder, keine Ahnung, oder einen Dienstwagen und schränkt das unsere Beratungstätigkeit ein? Das sind schwierige Entscheidungen!“ (ExB_03)

3.1.2 Bedarfe

Aufbauend auf den geschilderten Herausforderungen heben die befragten Beratungsstellen in der Regel zwei Punkte als ihre Bedarfe hervor. Erstens wünschen sie sich eine **stärkere Sensibilisierung der Regelinstitutionen**, mit denen sie zur Abfederung physischer Bedrohungen zusammenarbeiten. Dabei wird vor allem die Polizei genannt (ExZG_10; ExB_01, 02, 05, 07, 09). Eine höhere Kooperationswilligkeit wird auch von lokalen Einwohnermeldeämtern gefordert, da es nach wie vor zu Schwierigkeiten in der (Auskunfts-) Sperrung von sensiblen Daten der Mitarbeitenden kommt (ExB_02, 03, 05, 09).

Zweitens werden bessere **Finanzierungsmöglichkeiten für umfangreiche Sicherheitskonzepte** der Mitarbeitenden gefordert (u.a. ExZG_06, 11; ExB_08, 09), wie der Bundesverband Mobile Beratung zusammenfasst:

„[Ein Problem ist, dass] Sicherheit bisher in der Förderung [eine] viel zu geringe Rolle spielt. Also die Teams oder die Vorkehrungen, die Sicherheitsvorkehrungen müssen größtenteils von den Trägern eben einfach selbst übernommen werden und gehen dann eben zulasten der Beratungsarbeit. Bei gleichbleibenden Mitteln müssen eben viel mehr finanzielle Ressourcen aufgewendet werden.“ (ExB_03)

Dazu zählen **Sachmittel** für Alarmanlagen, Sicherheitsglas, Kameras (ExB_05, 08, 09), Honorare für Sicherheitspersonal (ExB_07, 09), spezielle IT-Ausstattung wie eigene Server, Diensthandys und -computer (ExB_05), Schulungen zu Daten- und Cybersicherheit (ExB_09), spezielle Räumlichkeiten für die Beratung ebenso wie die Möglichkeit der Bezahlung von Taxifahrten (ExB_07) oder Dienstwagen für Mitarbeitende, gerade in der mobilen Beratung in ländlichen Gebieten (ExB_03, 05, 09). Ebenso wird der Bedarf an der **Finanzierung** von Krisenschulungen und Sicherheitstrainings (ExB_08, 09) sowie **juristischer Ressourcen**, wie Anwält*innen für die Strafverfolgung von Übergriffen (ExB_03, 05, 06; ExRM_03, 08, 15), geäußert.

Problematisiert wird in diesem Zusammenhang auch die **Verwendungsprüfung seitens der Verwaltung**, wenn Mittel für Sicherheitsvorkehrungen ausgegeben werden:

„[Der] Gegenstand der Verwendungsnachweis-Prüfung, wo Sachen einfach in Frage gestellt werden. Ich muss dann Beamtinnen und Beamten erklären, was das heißt und mir begegnet durchaus Unverständnis, so als [verlangen wir eine] Extrawurst. Aber das glauben Sie mir, das ist nicht ausgedacht. [...] dass ich alles aufzählen muss und dann mir bewusst wird, wie viel wir eigentlich machen. [...] [Die Arbeit,] alle Belege zu sammeln wie Verträge, Ausschreibungen etc., [und dann] wird moniert, warum wir eine bestimmte Sicherheitsfirma genommen haben.“ (ExB_09)

Hier wünschen sich betroffene Organisationen ein stärkeres Bewusstsein der Mittelgebenden und der Verwaltung für ihre Sicherheitsbedarfe bei der Nachweisprüfung sowie eine Vereinfachung und Entbürokratisierung von Antrags- und Abrechnungsprozessen. Dabei ist zu bedenken, dass viele Initiativen – zumindest teilweise – ehrenamtlich tätig sind und folglich kaum über die professionellen Strukturen verfügen, komplexe Anträge inklusive Formularen, Zielformulierungsvorgaben etc. zu bewältigen (u.a. ExB_07; ExRM_11).

3.2 Themenbereich 2:

Umgang mit einem diffusen Klima der Bedrohung in der Beratung

3.2.1 Problemlagen

Neben dem Schutz vor konkreten, physischen Übergriffen, denen durch umfangreiche Sicherheitskonzepte vorgebeugt werden kann, sehen sich Mitarbeitende von Beratungsstellen einer Reihe von diffusen und/oder latenten Bedrohungslagen ausgesetzt, die ihre Arbeit psychisch herausfordernd machen (ExB_05, 07, 09; ExRM_01, 04, 10). Dazu gehören unter anderem rassistische Äußerungen und Äußerungen in bedrohlichem Tonfall sowie Anfeindungen von Seiten diskriminierungsverantwortlicher Akteur*innen oder auch durch die Ratsuchenden selbst (ExB_01, 02, 04; ExRM_01, 10). Dies wurde von einer AD-Beratungsstelle so geschildert:

„Dieses Gefühl von Bedrohung [kommt dann auf], wenn ich mich dann quasi mit den Diskriminierungsverantwortlichen auseinandersetze und eben auch Beschwerdebriefe schreibe und dann vielleicht auch Diskriminierungs-verantwortliche hier anrufen und so in so einem vielleicht auch bedrohlichen Ton [...] Wir haben hier auch öfters Ratsuchende, die, sage ich jetzt mal, in einer psychisch nicht stabilen Verfassung sind, die eventuell auch einfach durch das, was sie erfahren haben, auch traumatisiert sind oder einfach andere vielleicht auch chronische Krankheiten mitbringen, die dann auch dazu führen können, dass man sich vielleicht ein bisschen bedrohter fühlt.“ (ExB_01)

Attacken durch die Diskriminierungsverursachenden wurden uns vor allem als Problem in der Antidiskriminierungsberatung im Kontext von Mediationsversuchen geschildert. Besonders für Berater*innen, die in ihrem Alltag selbst Diskriminierungserfahrungen wie zum Beispiel Alltagsrassismus erleben, können solche Situationen zu einer Doppelbelastung führen (ExB_05). Gleichzeitig nehmen jene Berater*innen, die persönlich Diskriminierungserfahrung haben, in der Beratungsarbeit häufig eine Schlüsselrolle ein:

„Also da haben wir jetzt mit Beratern zu tun, die letztendlich auch gerade aufgrund der Peer-Situation, was das Nachvollziehen und das Verstehen der Sorgen der Betroffenen angeht, auch einen eigenen Erfahrungsschatz mitbringen.“ (ExB_04)

Als eine weitere latente Bedrohungslage, die bereits in der Vorgängerstudie „Bedrohte Zivilgesellschaft“ (Sommer & Ratzmann 2022) augenfällig wurde, wird die politische Zusammensetzung der Landesregierungen bzw. -parlamente einiger Bundesländer genannt sowie die lokal vorherrschende mediale Berichterstattung (u.a. ExB_01; 07; ExRM_08). So betont eine Beratungsstelle:

„[Eine] etablierte rechte Szene. Ja, ne, natürlich macht man sich so irgendwie so ein bisschen Gedanken darüber, okay, könnte ich da vielleicht jetzt auch irgendwie stärker in den Fokus rücken bei bestimmten politischen Gruppierungen? Genau, das löst so ein latentes, mulmiges Gefühl auf jeden Fall aus. [...] Auch] mediale Berichterstattungen im Kontext ‚politisches Framing von AD-Arbeit‘. Diesbezüglich habe ich sehr oft das Gefühl, dass bestimmte Medien dazu tendieren, AD-Arbeit als etwas ‚linksradikales‘ zu framen und dementsprechend versucht wird, unsere Arbeit einer politischen Ideologie zuzuordnen.“ (ExB_01)

Zu den wahrgenommenen latenten Bedrohungen zählen zudem verschlechterte Rahmenbedingungen durch landespolitischen Wandel. So wird beispielsweise die Rücknahme des Landesantidiskriminierungsgesetzes in Berlin befürchtet (vgl. CDU 2020; ISD 2023). Auch sind Beratungsstellen nicht selten Versuchen der Delegitimierung ihrer Arbeit durch kleine und große Anfragen in Landesparlamenten seitens rechtspolitischer Parteien ausgesetzt. Der Bundesverband Mobiler Beratungsstellen bringt die so erzeugte Unsicherheit wie folgt zum Ausdruck:

„Genau, wir haben auch das Problem, dass AfD und Co, also andere Akteure, wie Ein Prozent oder, vor allem Parteien, natürlich versuchen sie, unsere Träger, Projekte und Mitarbeiter zu delegitimieren. Sie wollen Unsicherheit verbreiten, indem sie immer wieder Anfragen in den Regierungen stellen, wo dann irgendwie angedeutet wird, dass wir Projektgelder verschwenden würden und das wird immer wieder beantwortet mit: Das ist Quatsch. Aber es verbreitet Unsicherheit und das, man merkt das in den Köpfen.“ (ExB_03)

In diesem Kontext der latenten Verunsicherung versuchen Beratungsstellen die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden durch regelmäßigen Austausch im Team und Supervisionsangebote (ExB_04, 05) zu sichern. Einige Beratungsstellen vermeiden außerdem explizit den Kontakt mit Diskriminierungsverursachenden. Ferner wird von Vernetzungsarbeiten der Organisationen untereinander berichtet, um sich gegenseitig im Umgang mit Bedrohungen zu stärken (ExZG_01; ExRM_01, 03, 04) und sich mit gemeinsam aufgesetzten Erklärungen an politische Vertreter*innen zu wenden (ExZG_02).

3.2.2 Bedarfe

Auf die Frage nach Lösungsansätzen für die geschilderten Problemlagen und damit verbundenen Bedarfen kristallisieren sich auch hier zwei ähnlich gelagerte Themenkomplexe heraus. Einerseits wird in puncto Sensibilisierung der Wunsch nach (öffentlicher) **Solidarität und Rückendeckung bzw. aktiver Positionierung** seitens der Politik und Verwaltung geäußert (u.a. ExB_02, 07). Einige Organisationen stehen unter dem Eindruck, ihre Bedürfnisse würden im Hinblick auf den Umgang mit Bedrohungslagen teils „als nicht notwendig“ betrachtet (ExB_04). Dem sollte auf allen politischen Ebenen, vor allem jedoch auf lokaler Ebene, klar entgegen gewirkt werden, beispielsweise durch eigenständige Thematisierung der Problemlagen und öffentliche Solidarität und Gegenpositionierung gegenüber Angriffen von rechts.

Zu diesem Zweck schlagen die Interviewpartner*innen unter anderem die **Durchführung von Sensibilisierungsprogrammen für Ministerien und nachgeordnete Behörden** vor, einschließlich der Entwicklung von Handlungsleitfäden für die behördlichen Akteur*innen, die beispielsweise im Rahmen des Programmes „Demokratie leben!“ entwickelt werden könnten (u.a. ExZG_07, 15, 16; ExB_03, 07, 09). Es bräuchte ein stärkeres Bewusstsein unter den Fördergeber*innen, wie „gefährlich und bedrohlich“ die Beratungsarbeit ist (ExB_01).

Außerdem fehle es an ausreichend **finanziellen Ressourcen, um die Resilienz im Umgang mit Bedrohungen sowie die mentale Gesundheit** der Mitarbeitenden zu stützen, unter anderem durch Schutzkonzepte (ExB_07), Medientrainings (ExB_06), Coachings und Burn-out-Präventionsprogramme (ExB_05), Supervisionen (ExB_01, 02, 05) sowie flexibel verfügbaren, mobilen Einsatznachsorgeteams, die therapeutische Leistungen anbieten und in Belastungssituationen schnell verfügbar sind, wie diese Beratungsstelle schildert:

„[Dass es] Projekte geben müsste, die sich Gedanken darüber machen, wie Berater beraten werden sollten oder supervisiert werden müssten, um auch solche [bedrohlichen] Auswirkungen der Beratungstätigkeit aufzufangen. [...] Ich habe auch den Eindruck, dass solche Angebote tatsächlich erst dann auch wirklich nachgefragt werden oder angenommen werden, wenn sie überhaupt zur Verfügung stehen, ein Angebot, was sich nicht auf einmal beschränkt, sondern einfach so eine gewisse Kontinuität in der therapeutischen Begleitung [hat].“ (ExB_04)

3.3 Themenbereich 3: Gefährdung der Beratungsarbeit durch Ressourcenknappheit

3.3.1 Problemlagen

Wie bereits in Bezug auf die Gefährdung durch physische Gewalt sowie durch ein diffuses Klima der Bedrohung deutlich geworden ist, thematisieren die Interviewpartner*innen Ressourcenknappheit als Bedrohung der Kontinuität in der Beratungsarbeit. Die Ressourcenknappheit wird dabei mit Blick sowohl auf das Personal als auch die Finanzierung beschrieben. Wie einer der Interviewten zusammenfasst, sind Beratungsstellen teils „stiefmütterlich behandelt worden, [...] da] die Gelder nicht aufgestockt werden“ (ExRM_08).

Insgesamt wird das vorherrschende projektbasierte Finanzierungsmodell der meisten Beratungsstellen als sehr herausfordernd bewertet. Dieses ist nicht selten durch kurze Projektlaufzeiten und unklare Aussichten auf Weiterfinanzierung charakterisiert, wodurch zum Beispiel die Personalgewinnung und vor allem das Halten von Personal erschwert werden. Die Prekarität kann also zu Existenzängsten bei Mitarbeitenden und zu einer erhöhten Fluktuation führen (ExB_02; ExRM_01, 03, 06, 11):

*„Wir sprechen über Mitarbeiter*innen-Bindung, die vor allem in diesem Bereich so schwer ist, weil wir diesen Menschen keine Langzeitperspektive bieten können [...] Also, wir haben auch keine Möglichkeit, eine Geschäftsstelle langfristig zu finanzieren, weil keiner finanziert rein als Projekt eine Geschäftsstelle. Und also muss der Vorstand ehrenamtlich eben auch diese Arbeit leisten.“* (ExRM_11)

Bezüglich der Personalakquise wird zusätzlich die Schwierigkeit benannt, qualifizierte, selbst diskriminierungserfahrene Berater*innen in ländlichen Gebieten zu rekrutieren (ExB_05; ExRM_01, 11). Die oben genannten Punkte wie Ängste vor Diskriminierung, Rassismus und Gewalt, aber auch teils niedrige Bezahlungsmöglichkeiten werden dabei als spezifische Hürden identifiziert. Im Gespräch mit einer spezialisierten Opferberatungsstelle wird das Problem folgendermaßen thematisiert:

*„Und also ein großes, großes Problem ist, [...] wie viele andere Organisationen versuchen wir auch uns diverser aufzustellen und auch gerade selbst von Rassismus betroffene Kolleg*innen einzustellen. Es gibt ja zum Großteil Menschen, die von Rassismus betroffen sind und möchten deswegen auch gerne, dass Menschen bei uns arbeiten, die selber von Rassismus betroffen sind. [...] das ist ein großes Problem, dass wir deswegen Schwierigkeiten haben, Leute zu finden. Das sagen Leute auch, also sie würden ja, ne, nicht irgendwie auf dem flachen Land [...] beraten wollen und das, also da haben wir eben auch viel überlegt, was können wir an der Stelle machen, damit die Leute trotzdem bei uns arbeiten können.“* (ExB_05)

Von vielen Beratungsstellen wird das Problem geschildert, dass das projektbasierte Finanzierungsmodell ihrer Arbeit für den Aufbau einer flächendeckenden Beratungslandschaft nur wenig nachhaltig ist oder Nachhaltigkeit zum Teil sogar entgegenwirken kann. Zwei Interviewpartner*innen formulieren dieses Problem folgendermaßen:

„Dass [...] wirklich auch hier ja eine nachhaltige Struktur wachsen kann, die nicht nur prekär irgendwo punktuell tätig werden kann, sondern dass man das wirklich zu einem Netzwerk ausbauen kann, was auch in der Fläche wirkt.“ (ExB_07)

„Also, diese Unsicherheit, diese fehlende, langfristige Perspektive, dass die Projekte auch weiterhin funktionieren, auch wenn wir als Personen irgendwann nicht mehr da sind, das ist die größte Herausforderung.“ (ExRM_11)

Die von vielen Beratungsstellen beschriebene Ressourcenknappheit limitiert auch die Zielgruppen, die tatsächlich erreicht werden können. So verzichten einige Beratungsstellen bewusst darauf, über ihr Beratungsangebot den tatsächlichen Bedarf an Beratungen abzudecken, um weiterhin Qualitätsstandards einhalten zu können (u.a. ExRM_11):

„Und dann haben wir sozusagen Erwartungen geweckt bei Betroffenen, die wir nicht decken können, in keiner Weise. Dann müssen sie Wochen, vielleicht sogar Monate auf einen Beratungstermin warten, dann verfallen Fristen. Und das ist ein Dilemma.“ (ExRM_08; vgl. ExRM_11)

Ressourcenknappheit sowohl in Bezug auf Personal als auch Finanzierung wirkt somit einem nachhaltigen und flächendeckendem Beratungsangebot entgegen. Vor dem Hintergrund der kurzen Fristen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) können vor allem Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen längere Wartezeiten für Ratsuchende nicht in Kauf nehmen.

3.3.2 Bedarfe

Um das Beratungsangebot nachhaltig gestalten und unabhängig von politischen Regierungswechseln und parlamentarischen Zusammensetzungen in allen Bundesländern gleichermaßen gewährleisten zu können, wünschen sich einige der befragten Beratungsstellen mehr allgemeine **Anerkennung von Rassismus und Diskriminierung als dauerhafte Probleme** in Deutschland. Damit geht der Wunsch nach einer Umstrukturierung der Förderlogiken einher, die die aktuelle (Modell-)Projektfinanzierung reformiert beziehungsweise ersetzt. Dabei wird zum Beispiel ein Fokus auf **(mehr) Vollzeitstellen und längerfristige Perspektiven** gelegt (ExB_04, 06, 07; ExRM_08). Von den interviewten Organisationen wird der Wunsch nach Förderung einer fest institutionalisierten und flächendeckenden Beratungslandschaft in den Mittelpunkt gerückt. Vor allem um ein Beratungsangebot in „strukturschwachen und rechtsstarken Räumen“ (ExB_07) etablieren zu können, müsse eine stabilere Ressourcengrundlage geschaffen werden.

Für den Umgang mit Bedrohungslagen jeglicher Art nennen die Interviewpartner*innen den Austausch zwischen Beratungsstellen als zentral. Hier besteht Bedarf nach der Verbesserung eines strukturierten **Austausches der Beratungsstrukturen im Allgemeinen durch entsprechende Netzwerke** (ExB_04, 05). Dabei wird vor allem der Bund in der Verantwortung gesehen, entsprechende Strukturen zu schaffen (ExB_04, 05):

„Wenn das jetzt im Rahmen von den Programmen, so was wie den Bundesprogrammen oder bei den Dachverbänden oder so, wenn da Mittel wären. [...] dass es nicht jede Beratungsstelle jedes Mal für sich macht, auch zu überlegen, wie gefährdet bin ich eigentlich als Beraterin, worauf achte ich eigentlich? Sondern vielleicht ein Stückchen mehr, ja, auch ein beratungsstellenübergreifender Austausch, könnte ich mir vorstellen, dass das auch zum souveräneren Umgang mit der Frage beitragen würde.“ (ExB_05)

Nicht zuletzt wird von einigen Stellen **mehr Forschung** zu den Belastungssituationen und Bedarfen von Beratungsstrukturen und deren Klient*innen gefordert, zum Beispiel in der Beratungsarbeit zu antimuslimischem Rassismus (ExB_04).

4. Fazit: Handlungsempfehlungen an den Bund

Aus den Bedarfen im Umgang mit Bedrohungslagen, die in den Interviews von den Beratungsstellen benannt werden, ergeben sich verschiedene Handlungsempfehlungen. In den drei durch unsere Gesprächspartner*innen identifizierten Handlungsfeldern – physische Sicherheit, Begegnung eines latenten Klimas der Verunsicherung sowie knappe Ressourcen in der täglichen Arbeit – kristallisieren sich jeweils zwei Handlungsschwerpunkte heraus: 1) Sensibilisierung und 2) Finanzierung. Die aus der Bedarfsanalyse entstandenen Handlungsempfehlungen richten sich in erster Linie an den Bund als politische Ebene im Allgemeinen und das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ im Besonderen, um in der Antidiskriminierungs- und Betroffenenberatung tätige zivilgesellschaftliche Organisationen durch verbesserte Rahmenbedingungen und Fördermaßnahmen besser zu unterstützen.

4.1 Sensibilisierung

Es wird ein Bedarf an höherer **Sensibilität in Förder-, Unterstützungs- und Regelstrukturen** für die Probleme und Bedrohungslagen zivilgesellschaftlicher Beratungsarbeit deutlich. Hieraus leiten sich verschiedene **Sensibilisierungsmaßnahmen** als grundsätzliche Handlungsempfehlung für all jene Organisationen und Strukturen ab, die durch ihre Arbeit im direkten Kontakt zu zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen stehen – zum Beispiel nachgeordnete Behörden der Bundes- und Landesverwaltungen – und/oder die im Rahmen ihrer Arbeit zum Schutz eben dieser Stellen beitragen (können) wie die Polizei oder auch Einwohnermeldeämter. Spezifisch sind folgende Punkte zu empfehlen:

- **Politische Repräsentant*innen** – sowohl auf Bundes- als auch Landesebene – sollten zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen aktiv Rückendeckung geben und sich gegen rechte Delegitimierungsversuche der Beratungsarbeit positionieren. Rassismus und Diskriminierung sollten dabei als **dauerhafte gesellschaftliche Probleme Anerkennung** finden und nicht als kurzfristig lösbare Probleme gesehen werden.
- **Fördergeber** sollten in zukünftigen Förderprogrammen und Ausschreibungen Sicherheitsmaßnahmen explizit benennen und ermöglichen. Im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ könnten zudem Handlungsleitfäden für Fördermittelgeber und nachgeordnete Behörden entwickelt werden, um Sensibilisierungsmaßnahmen breiter zu verankern.
- Um Resilienz im Umgang mit Bedrohungen zu stärken, sollten Beratungsstellen **Schutzkonzepte** ausarbeiten und nachhaltig für den Transfer sichern. Hierfür sollten die Fördergeber explizit Räume und Mittel einplanen. Auch könnten hierfür **Vernetzungstreffen** zwischen Beratungsstellen und Verbänden genutzt werden.
- Als zentrale Anlaufstelle bei Gewalt muss die **Polizei** für die spezifischen Bedrohungslagen zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen stärker sensibilisiert werden. Gleichzeitig sollte sichergestellt werden, dass die Polizei selbst nicht ein Ort von Diskriminierung ist. Die Innenministerien der Länder sowie das Bundesministerium des Innern und für Heimat sollten dementsprechend Sensibilisierungsmaßnahmen für die Polizei entwickeln und durchsetzen (vgl. auch Sowa et al. 2024).
- **Entbürokratisierung:** Die **Verwendungsprüfung** durch die Verwaltung sollte hinsichtlich der Ausgaben für Sicherheitsmaßnahmen überarbeitet und vereinfacht werden. Die **Auskunftssperre** bezüglich der Meldedaten von Mitarbeitenden in zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen sollte unbürokratischer seitens der Einwohnermeldeämter geregelt werden. Der **deutsche Städte- und Gemeindebund** sollte das Verfahren zur Auskunftssperre dementsprechend überarbeiten.

4.2 Ressourcen und Finanzierung

Neben der höheren Sensibilität für die Bedrohungslagen, denen zivilgesellschaftliche Beratungsstellen ausgesetzt sind, werden **zusätzliche Ressourcen für den Umgang mit solchen Bedrohungslagen benötigt**, die über aktuelle Förder- und Budgetrichtlinien nur ungenügend abgedeckt werden können. Eine institutionelle **Regelförderung** könnte den kontinuierlichen Delegitimierungsversuchen aus dem rechten Spektrum ein Stück weit Einhalt gebieten und die Beratungslandschaft nachhaltig absichern. Die aus diesen Bedarfen abgeleiteten Handlungsempfehlungen richten sich primär an **Fördergeber** im Allgemeinen und das Bundesprogramm **„Demokratie leben!“** im Besonderen.

- Existierende Förderrichtlinien sollten um umfangreichere Sicherheitskonzepte und zugehörige Handreichungen für die zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit erweitert werden. **Sachmittel für Sicherheitsmaßnahmen** sollten explizit vorgesehen werden. Diese könnten zum Beispiel Mittel für Alarmanlagen und Sicherheitsschulungen, aber auch Supervisionen und Medientrainings umfassen.
- Mitarbeitende in der Beratungsarbeit sollten auf mögliche Bedrohungen vorbereitet und im akuten Fall vom Träger und durch das Bundesprogramm (z.B. über kollegiale Beratung, Coachings, Supervision) unterstützt werden.
- Im Falle von Übergriffen sollten **juristische Beratungen** finanziert werden.
- Um zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit flächendeckend und nachhaltig zu ermöglichen, sollte die aktuelle (Modell-)Projektfinanzierung möglichst durch **längerfristige Finanzierungen** ersetzt werden. Der Gesetzesentwurf der Regierungskoalition zum „Demokratiefördergesetz“ geht hier einen ersten Schritt, muss zukünftig jedoch unter Einbezug der Beratungsstellen und ihrer Verbände verbessert werden.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. (ADB) (Hg.) (2021):** Abschlussbericht 2017–2020. Aufbau Antidiskriminierungsberatungsstrukturen in Sachsen. Leipzig.
- **Bartel, Daniel; Kalpaka, Annita (2022):** Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte. Unter Mitarbeit von Eben Louw und Philipp Fode. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- **Becker, Reiner; Schmitt, Sophie (Hg.) (2019):** Beratung im Kontext Rechtsextremismus. Felder, Methoden, Positionen. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag (Politik und Bildung).
- **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2023):** „Demokratie leben!“. Beratungsangebote. Online verfügbar unter <https://www.demokratie-leben.de/projekte-expertise/beratungsangebote>, zuletzt geprüft am 29.08.2023.
- **Christlich Demokratische Union Deutschlands (CDU) (2020):** „Wir wollen Anti-Polizei-Gesetz abschaffen“. Presseerklärung. Hg. v. CDU Landesverband Berlin. Online verfügbar unter <https://cdu.berlin/news/lokal/504/Wir-wollen-Anti-Polizei-Gesetz-abschaffen.html>, zuletzt geprüft am 29.08.2023.
- **Weiberg-Salzman, Mirjam; Kleist, J. Olaf; Dermitzaki, Dimitra; Goldbach, Alina; Hamdan, Nuriani; Hirseland, Aline-Sophia; Konyali, Ali; Mai, Hanna; Naqshband, Saboura; Oghalai, Bahar; Sträter, Till (2022):** Zielgruppenorientierung und Zielgruppenreichung in der Demokratieförderung: 1. Schwerpunktbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des BMFSFJ. DeZIM Project Report 5, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- **Weiberg, Mirjam; Kleist, Olaf; Albrecht, Yvonne; Al Hashash, Samah; Bostanci, Seyran; Hirseland, Aline-Sophia; Juds, Laura; Konyali, Ali; Mai, Hanna; Naqshband, Saboura; Ramadan, Ebtisam; Sträter, Till (2023):** Arbeit in der Demokratieförderung mit „Betroffenen“ von Diskriminierung. Vielfaltgestaltung im Bundesprogramm „Demokratie leben!“. 2. Schwerpunktbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des BMFSFJ. DeZIM Project Reports 8, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- **Haase, Katrin (2021):** Entwicklungen und Herausforderungen im Feld der Beratung von Betroffenen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. Wissenschaftliche Begleitung Handlungsbereich Land im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ in der Förderphase 2020 bis 2024. Unter Mitarbeit von Ursula Bischoff, Frank König und Michèle Rosenkranz. München; Halle (Saale): Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI).
- **Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland (ISD) (2023):** „CDU Berlin will Antidiskriminierungsgesetz abschaffen“. Pressemitteilung. Online verfügbar unter <https://isdonline.de/cdu-will-antidiskriminierungsgesetz-abschaffen/>, zuletzt geprüft am 29.08.2023.
- **Köbberling, Gesa (2018):** Beratung von Opfern rechter und rassistischer Gewalt. Herausforderungen Sozialer Arbeit zwischen individueller Hilfe und politischer Intervention. Bielefeld: transcript (Kultur und soziale Praxis).
- **Sommer, Moritz; Ratzmann, Nora (2022):** Bedrohte Zivilgesellschaft. Ergebnisse einer Pilotstudie unter den Modellprojekten im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. DeZIM Research Notes 10, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- **Sowa, Christian; Sträter, Till und Imamoğlu, Hümeýra (2024):** Die vielfältige Gesellschaft gestalten. Bedarfe und Empfehlungen für mehr Diversität und den Abbau von Diskriminierung in staatlichen Institutionen, Regelstrukturen und in der Zivilgesellschaft. DeZIM Project Report 9, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

ÜBER DIE AUTORINNEN

Dr. Nora Ratzmann

Nora Ratzmann ist seit 2020 am DeZIM aktiv: Zuerst war sie Research Fellow in der Abteilung Konsens und Konflikt. Seit Juli 2022 leitet sie verschiedene qualitative Forschungsprojekte zur Integration von Geflüchteten aus der Ukraine in der Abteilung Integration und koordiniert das internationale Forschungsnetzwerk „Forced Migrants from Ukraine in Transnational Europe“. Sie ist Co-Autorin der 2022 erschienenen DeZIM Research Note „Bedrohte Zivilgesellschaft“, die erstmalig alltägliche Bedrohungen zivilgesellschaftlicher Organisationen, die sich für Vielfalt und gegen Rassismus engagieren und durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ gefördert werden, quantitativ wie qualitativ erfasst.

Dr. Tanita Jill Pöggel

Tanita Jill Pöggel ist Sozialwissenschaftlerin und hat zur (west-)deutschen Geflüchteten-Solidaritätsbewegung der 1980er und frühen 1990er Jahre promoviert. Seit September 2021 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) sowie in der Fachgruppe „Demokratieförderung und demokratische Praxis“ des DeZIM-Instituts tätig. Ihr Schwerpunkt liegt hierbei auf rassismusbezogenen Unterstützungs- und Beratungsstrukturen. Sie leitet zudem das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Projekt „Betroffenzugang und -bewertung der Antidiskriminierungsberatung“.

DANKSAGUNG

Unser besonderer Dank gilt den Teilnehmenden an den Interviews, die mit Ihrer Offenheit diese Studie überhaupt ermöglicht haben, ebenso Till Sträter für die inhaltliche Beratung und organisatorische Unterstützung des Projektes, Dr. Mirjam Weiberg, Leiterin der Fachgruppe „Demokratieförderung und demokratische Praxis“ am DeZIM-Institut, sowie dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für die Finanzierung der Kurzstudie.

IMPRESSUM

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V., 2024.

Alle Rechte vorbehalten.

Ratzmann, Nora und Pöggel, Tanita Jill (2024):

Bedrohungslagen in der zivilgesellschaftlichen Beratungsarbeit. Ergebnisse einer qualitativen Kurzstudie unter Beratungsstellen mit Fokus auf Diskriminierung, Rassismus und Vielfalt. Abschlussbericht. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Die vorliegende Publikation gibt die Auffassung der Autor*innen wieder.

Herausgeber



Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.

Mauerstraße 76
10117 Berlin

+49 (0)30 2007 54 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

Autorinnen

Dr. Nora Ratzmann und Dr. Tanita Jill Pöggel

Redaktion

Maren Seidler

Layout

neonfisch.de

Covergestaltung und Satz

Linda Wölfel

ISBN

978-3-948289-76-8

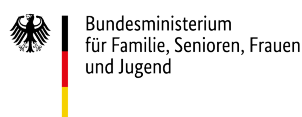
Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Es forscht zu den Themenfeldern Integration und Migration, Konsens und Konflikt sowie gesellschaftliche Teilhabe und Rassismus. Das DeZIM stützt sich auf zwei Säulen: das DeZIM-Institut und die DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Es wurde 2017 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin-Mitte.

Die Studie, auf der dieser Bericht basiert, wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Demokratie **leben!**