

DeZIM Policy Briefs +

DPB #01 | 24 Berlin, 8. April 2024

Demokratieförderung braucht Antidiskriminierung

Was können Demokratieförderprogramme dafür tun, Antidiskriminierung in Institutionen zu verankern und zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit zu stärken?

Demokratieförderung braucht Antidiskriminierung

Was können Demokratieförderprogramme dafür tun, Antidiskriminierung in Institutionen zu verankern und zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit zu stärken?

Till Sträter, Christian Sowa, Hümeyra Imamoğlu, Tanita Jill Pöggel und Nora Ratzmann

ZUSAMMENFASSUNG

- Regelstrukturen und staatliche Institutionen sind zentraler Bestandteil des demokratischen Gemeinwesens. Dazu gehören Schulen, Jugendämter, Verwaltungen, aber auch Polizei und Justiz.
- Um Vielfalt und Antidiskriminierung in Regelstrukturen zu verankern und um zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit zu stärken, spielt Demokratieförderung eine entscheidende Rolle.
- Die diskriminierungskritische Organisationsentwicklung in Regelstrukturen und staatlichen Institutionen sollte erklärtes Ziel von Förderprogrammen sein.
- Es müssen diversitätssensible Aus- und Fortbildungsformate geschaffen sowie Anlauf- und Beschwerdestellen für Betroffene von Diskriminierung eingerichtet bzw. ausgebaut werden.
- Für die Entwicklung entsprechender Formate ist es zentral, zivilgesellschaftliche Expertise einzubeziehen. Zivilgesellschaftliche Organisationen, Beratungsstellen und Community-Selbstorganisationen müssen in ihrer Arbeit für Vielfalt und gegen Diskriminierung gestärkt und Kooperationen mit Regelstrukturen gefördert werden.
- Bei der Förderung müssen Bedrohungslagen, mit denen sich zivilgesellschaftliche Beratungsstellen in ihrer Antidiskriminierungsarbeit konfrontiert sehen, explizit adressiert werden.

Einleitung

Die Gestaltung einer vielfältigen Gesellschaft, der Umgang mit Diskriminierung und der Abbau Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) sind zentrale gesellschaftliche Herausforderungen. Wie Studien und Erhebungen aus den letzten Jahren zeigen, besteht bei diesen Themen für Regelstrukturen und staatliche Institutionen Handlungsbedarf (vgl. ADS Bund 2021; DeZIM 2023; Wieland & Kober 2023). Unter Regelstrukturen verstehen wir Institutionen, die sich durch einen gesetzlich definierten staatlichen Auftrag, eine regelhafte Finanzierung und eine strukturelle Kontinuität auszeichnen. In unserer Studie wurden unter anderem die **Regelstrukturen der Jugendhilfe (z.B. Jugendamt und Offene Kinder- und Jugendarbeit), Schule, aber auch die Polizei und Justiz** untersucht.

Dieser Policy Brief geht der Frage nach, **wie Antidiskriminierung, Vielfaltgestaltung und der Abbau von GMF in staatlichen Institutionen verankert und zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit durch Demokratieförderung gestärkt werden kann**. Der Beitrag basiert auf Analysen, die zwischen November 2022 und September 2023 am DeZIM-Institut erstellt wurden. Zum einen wurden dabei die Bedarfe von Regelstrukturen und staatlichen Akteuren sowie von zivilgesellschaftlichen Organisationen in Bezug auf Vielfaltgestaltung analysiert (vgl. Sowa et al. 2024).¹ Zum anderen wurde untersucht, welchen alltäglichen Bedrohungslagen zivilgesellschaftliche Beratungsstellen ausgesetzt sind (vgl. Ratzmann & Pöggel 2024).² Basierend darauf stellt der Policy Brief sechs zentrale Handlungsempfehlungen heraus, die für Demokratieförderprogramme auf Bundes- und Landesebene relevant sind.³

1. Demokratieförderprogramme sollten Regelstrukturen und staatliche Institutionen gezielt bei der diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung unterstützen.

Die Förderung zivilgesellschaftlicher Organisationen ist unabdingbar. Daneben muss jedoch **die diskriminierungskritische und diversitätssensible Organisationsentwicklung innerhalb von Regelstrukturen und staatlichen Institutionen gezielt gefördert werden**. Dies kann die Vielfaltgestaltung innerhalb der Organisationen maßgeblich unterstützen, da staatliche Institutionen und Regelstrukturen – vor allem auf Führungsebene – häufig sehr homogen und durch traditionelle Machtstrukturen geprägt sind. Organisationsentwicklung beinhaltet eine verstärkte Reflexion und kritische Auseinandersetzung mit ausgrenzenden Strukturen in den Organisationen, aber auch konkrete Anpassungen der Organisationskultur und -struktur (inklusive der Personalplanung und -entwicklung; vgl. RAA 2017). Dabei ist Organisationsentwicklung nicht als kurzfristige Intervention, sondern als langfristiger und begleitender Prozess der Organisationen zu verstehen.

¹ In dieser Bedarfsanalyse wurden, basierend auf einem Mixed-Methods-Design, verschiedene Gesellschaftsbereiche in Hinblick auf die GMF-Phänomene Rassismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit, Antiziganismus, Antisemitismus, Queerfeindlichkeit sowie intersektionale Perspektiven untersucht. In der Analyse wurde deutlich, dass trotz Bemühungen und einer zunehmenden Anerkennung der Relevanz von Vielfalt und Antidiskriminierung in allen analysierten Gesellschaftsbereichen noch Defizite und Probleme bei der Vielfaltgestaltung bestehen.

² Für diese qualitative Kurzstudie wurden Mitarbeitende zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen befragt, die im Bereich Vielfaltgestaltung, Demokratieförderung und Extremismusprävention aktiv sind. In den Interviews kristallisierten sich multiple Bedrohungslagen heraus, die von direkter physischer Gewalt, Alltagsrassismus bis hin zu einer Gefährdung der Beratungsarbeit durch Ressourcenknappheit reichen.

³ Neben Demokratieförderprogrammen sind Regelstrukturen und staatliche Institutionen selbst befragt, Vielfaltgestaltung innerhalb ihrer Strukturen voranzutreiben und für entsprechende Prozesse die notwendigen Ressourcen bereitzustellen, wie in den oben genannten Studien herausgestellt wurde. Letztlich kann etwa eine diskriminierungskritische Organisationsentwicklung nur gelingen, wenn dies von den Verantwortlichen in den Institutionen gewollt und vorangetrieben wird.

Im Bereich der Jugendhilfe gab es in Jugendämtern und in Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit erste Modellprojekte und Ansätze – es mangelt aber noch an einer Systematisierung, Ausweitung und Verstärkung in Regelstrukturen und staatlichen Institutionen. Hier sind durch die Regelstrukturen notwendige Mittel und Zeitressourcen für entsprechende Prozesse bereitzustellen. Von großer Bedeutung ist aber zudem die Förderung und Entwicklung entsprechender Formate durch Demokratieförderprogramme wie „Demokratie leben!“. Dabei sollte **die Expertise externer Träger und aus der Zivilgesellschaft zu Diversität und Antidiskriminierung** einbezogen werden.⁴ Diskriminierungskritische Organisationsentwicklung sollte entsprechend über Förderprogramme stärker ausgewiesen und durch Öffentlichkeitskampagnen popularisiert werden.

2. Es müssen diversitätssensible, rassismuskritische Workshops und Fortbildungsangebote (weiter-)entwickelt und gefördert werden.

Regelstrukturen und staatliche Institutionen haben **Bedarf an Personal, das über das Wissen, die Sensibilität und die Handlungskompetenz im Umgang mit GMF und Diskriminierung verfügt**. Fehlen diese Kompetenzen, kann dies sekundäre und unbewusste Diskriminierung sowie Stereotypisierung im Kontakt mit Bürger*innen, aber auch innerhalb der Organisationen befördern. Um die Sensibilität zu diesen Fragen sowie die Reflexionskompetenz zu erhöhen, müssen **Workshops, Aus- und Fortbildungsangebote stärker gefördert werden. Dabei sind insbesondere zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsprojekte, GMF-sensible Bildungsträger sowie Community-Selbstorganisationen einzubeziehen**, die die entsprechende Expertise besitzen und rassismus- und diskriminierungskritische Perspektiven einbringen können. Neben der direkten Einbindung von Antidiskriminierungsprojekten, Bildungsträgern oder Selbstorganisationen in Workshops sollte deren Expertise dafür genutzt werden, sowohl bestehende Ausbildungscurricula und Fortbildungsformate zu überarbeiten als auch neue zu entwickeln.

Regelstrukturen und staatliche Institutionen sollten entsprechende Angebote regelmäßig und verpflichtend in die Aus- und Weiterbildung ihres Personals integrieren und die notwendigen Mittel dafür bereitstellen – zum Beispiel für Programme der Ausbildungsinstitute, Fortbildungszentren und die Förderung von Workshops. Darüber hinaus kann aber auch die Demokratieförderung auf Bundes- und Landesebene entsprechende Formate unterstützen und über Modellprojekte weiterentwickeln.⁵ Gerade neuere Studien weisen darauf hin, dass Aus- und Fortbildungsformate vor allem **rassismuskritische Perspektiven** (etwa durch Anti-Bias-Trainings / Critical-Whiteness-Trainings) anstelle von interkulturellen Kompetenzen vermitteln müssen, da letztere zum Teil eine verengte und essentialisierende Sichtweise auf „andere“ Kulturen reproduzieren. Rassismus muss als ein strukturelles Phänomen verstanden werden, nicht als Problem individueller Einstellungen. In diesem Zusammenhang wird vorgeschlagen, **rassismuskritische Ansätze als ein Förderkriterium** für die Projektarbeit aufzunehmen, ähnlich wie es förderpolitisch beim Gendermainstreaming der Fall ist.

⁴ Hier sollte u.a. die Ausschreibung von Fördermaßnahmen für zivilgesellschaftliche Projekte initiiert werden, welche gezielt und partizipativ in und mit Regelstrukturen diskriminierungssensible Strukturen aufbauen und zur Organisationsentwicklung beitragen.

⁵ Landesdemokratiezentren könnten hier für die Vermittlung und Organisation von Beratung, Fortbildung und Vernetzung von Regelstrukturen durch zivilgesellschaftliche Träger gestärkt werden, insbesondere um Zugänge zu Institutionen auf Landesebene wie Polizei, Justiz und Schule zu schaffen.

3. In Regelstrukturen und staatlichen Institutionen müssen Anlauf- und Beschwerdestellen geschaffen bzw. ausgebaut werden, um bei Diskriminierungsfällen bessere Unterstützung zu bieten.

Daten aus Bevölkerungserhebungen zeigen, dass gerade Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und rassifizierte Personengruppen einem erhöhten Diskriminierungsrisiko im Kontakt mit staatlichen Institutionen (wie z.B. Ämtern, Behörden und der Polizei) ausgesetzt sind und sich häufiger ungerecht behandelt fühlen (vgl. DeZIM 2023; Sowa et al. 2024). Ein wesentlicher Baustein, um Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, Unterstützung zu bieten, sind Anlauf- und Beschwerdestellen. Diese müssen **innerhalb der Regelstrukturen geschaffen und ausgebaut werden** (z.B. im Sinne von Ombudsstellen oder innerbetrieblichen Beschwerdestellen). Der Aufbau entsprechender Strukturen kann von zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie etablierten Beratungs- und Beschwerdestellen begleitet und über Demokratieförderprogramme gefördert werden. Langfristig müssen jedoch die Stellen innerhalb der Regelstrukturen verstetigt und entsprechende Mittel in den jeweiligen Haushalten bereitgestellt werden. Hier ist die **Anwendung von Antidiskriminierungsgesetzen auf Landesebene sowie deren Ausweitung auf das Handeln von Behörden und staatlichen Institutionen** von zentraler Bedeutung, was in Berlin durch das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) bereits umgesetzt wurde und als Beispiel dienen kann. Darüber hinaus leisten auch **zivilgesellschaftliche Organisationen und Beratungsstellen**, die oftmals durch Demokratieförderprogramme gefördert werden, einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung Betroffener von Diskriminierung.

4. Expertise aus Zivilgesellschaft für Regelstrukturen nutzen: Kooperationen zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen und staatlichen Institutionen müssen durch Demokratieförderprogramme unterstützt werden.

Die Zivilgesellschaft, vor allem Beratungsstrukturen und Community-Selbstorganisationen, besitzt mit Blick auf die Themen Diversität und Antidiskriminierung hohe Expertise. Diese sollte stärker für die Vielfaltgestaltung und den Abbau von GMF in Regelstrukturen und staatlichen Institutionen genutzt werden – etwa für die Planung von Fortbildungsformaten, den Ausbau von Beschwerdestellen oder für Prozesse der Organisationsentwicklung. Momentan mangelt es jedoch häufig an einer guten **Zusammenarbeit zwischen Regelstrukturen und zivilgesellschaftlichen Akteuren**, gerade im Kontext von Strafverfolgung, Polizei und Justiz (z.B. bei der Bearbeitung von Hasskriminalität). Hier müssen Vorurteile abgebaut und Regelstrukturen zivilgesellschaftlichen Organisationen auf Augenhöhe begegnen. Gemeinsam sollten Regeln für eine gute Zusammenarbeit aufgestellt und entsprechende **Kooperationsformate** durch Demokratieförderprogramme auf Bundes- und Landesebene unterstützt werden. Ebenfalls sollten erfolgreich in Regelstrukturen verankerte zivilgesellschaftliche Initiativen und Programme stärker genutzt werden, um sich mit Programmakteuren aus dem Umfeld von „Demokratie Leben!“, wie den lokalen „Partnerschaften für Demokratie“ oder Modellprojekten, zu vernetzen. Dies kann zivilgesellschaftlichen Trägern den Zugang zu Regelstrukturen und staatlichen Institutionen erleichtern und mehr Schnittstellen für den Wissenstransfer zu den Themen Vielfalt und Antidiskriminierung schaffen.

5. Zivilgesellschaftliche Organisationen, Beratungsstellen und Community-Selbstorganisationen müssen bei ihrer Arbeit für Vielfalt und gegen Diskriminierung nachhaltig gefördert werden.

Die Zivilgesellschaft ist ein zentraler Teil der Vielfaltgestaltung. Beratungsstellen unterstützen gezielt Gruppen, die Diskriminierungserfahrungen machen. Community-Selbstorganisationen leisten einen zentralen Beitrag für die Antidiskriminierungsarbeit. Dies wird zunehmend anerkannt und auch in den Blick von Demokratieförderung genommen. Jedoch **stehen die Organisationen und Beratungsstrukturen auch vor Hürden bei ihrer Arbeit**. So sind zivilgesellschaftliche Beratungsstrukturen mit Ressourcenknappheit konfrontiert. Durch fehlende Planungssicherheit und Institutionalisierung erfolgt die projektbasierte Beratungstätigkeit häufig unter prekären Arbeitsbedingungen und kann die hohe Nachfrage nicht adäquat abdecken. Trotz zunehmender Anerkennung und Professionalisierung leisten Community-Selbstorganisationen ihre Arbeit häufig unbezahlt oder innerhalb kurzer Projektlaufzeiten. All dies schränkt das Potenzial der Organisationen für Vielfaltgestaltung, Antidiskriminierung und den Abbau von GMF ein.

Deshalb braucht es eine **Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen von Seiten der Fördergeber**, insbesondere eine längerfristige Finanzierung von Beratungsangeboten und Community-Selbstorganisationen. Anstelle von kurzfristigen Projektmitteln sollten **Selbstorganisationen strukturell und nachhaltig gefördert werden**.⁶ Ihr Beitrag und ihre Expertise zur Antidiskriminierungsarbeit sollten von Seiten der Regelstrukturen deutlicher anerkannt werden. Daneben sollte der **flächendeckende Ausbau zivilgesellschaftlicher Beratungsstrukturen** im gesamten Bundesgebiet sowie im ländlichen Raum unterstützt und der Zugang zu bzw. die Erreichbarkeit von Beratungsangeboten verbessert werden. Dafür ist die aktuelle (Modell-)Projektfinanzierung möglichst durch längerfristige Finanzierungen zu ergänzen. Der Gesetzesentwurf der Regierungskoalition zum „Demokratiefördergesetz“ wird hier voraussichtlich einen ersten Schritt machen, muss zukünftig jedoch unter Einbezug der Beratungsstellen, Selbstorganisationen und ihrer Verbände weiterentwickelt und ausgebaut werden.

6. Es müssen Bedrohungslagen, mit denen sich zivilgesellschaftliche Beratungsstellen in ihrer Antidiskriminierungsarbeit konfrontiert sehen, adressiert werden.

Zivilgesellschaftliche **Beratungen im Bereich der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und (Anti-) Diskriminierung sehen sich Anfeindungen und Bedrohungen gegenüber**, die ihre Arbeit einschränken. Hierauf müssen Demokratieförderprogramme reagieren (vgl. Ratzmann & Pöggel 2024). Fördergeber sollten **Sicherheitsmaßnahmen in zukünftigen Förderprogrammen und Ausschreibungen explizit benennen und stärken**. Im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ könnten zudem Handlungsleitfäden für Fördermittelgeber*innen und nachgeordnete Behörden entwickelt werden, um Sensibilisierungsmaßnahmen breiter zu verankern. Existierende Förderrichtlinien sollten entsprechend um

⁶ Vgl. hierzu auch den detaillierten Forderungskatalog „Money is Power“ für eine nachhaltige Förderpolitik von Selbstorganisationen und Neuen Deutschen Organisationen (Cortés Núñez 2018).

umfangreichere Sicherheitskonzepte und zugehörige Handreichungen für die zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit erweitert werden. Für Sicherheitsmaßnahmen sind Sachmittel vorzusehen. Diese könnten zum Beispiel Posten für Alarmanlagen und Sicherheitsschulungen, aber auch Supervisionen und Medientrainings umfassen. Mitarbeitende in der Beratungsarbeit sollten zudem auf mögliche Bedrohungen vorbereitet und im akuten Fall vom Träger sowie durch das Bundesprogramm (z.B. über kollegiale Beratung, Coaching, Supervision) unterstützt werden. Dies sollte, wenn nötig, auch die Finanzierung juristischer Beratung und Begleitung umfassen. Um Resilienz im Umgang mit Bedrohungen zu stärken, sollten Beratungsstellen möglichst Schutzkonzepte ausarbeiten und nachhaltig für den Transfer sichern. Auch hierfür sollten die Fördergeber explizit Räume und Mittel einplanen.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2021):** Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=10
- **Cortés Núñez, Sergio Andrés (2018):** Money is Power! Förderpolitik für Migrant*innenorganisationen (MO) und Neue Deutsche Organisationen (NDO). Berlin: neue deutsche organisationen. https://neuedeutsche.org/fileadmin/user_upload/PDFs/RZ_NDO_Fact_Foerderpolitik_1_05.pdf
- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023):** Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin. https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf
- **Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) (2017):** Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Praktiken. RAA Berlin e.V. <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>
- **Ratzmann, Nora und Pöggel, Tanita Jill (2024):** Bedrohungslagen in der zivilgesellschaftlichen Beratungsarbeit. Ergebnisse einer qualitativen Kurzstudie unter den Modellprojekten des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 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).
- **Wieland, Ulrike und Kober, Ulrich (2023):** Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/diskriminierung-in-der-einwanderungsgesellschaft>

ÜBER DIE AUTOR*INNEN

Till Sträter

Till Sträter ist Politikwissenschaftler und arbeitet zu den Themen Zivilgesellschaft, Rechtsextremismus, Rassismus und Erinnerungspolitik. Seit 2010 ist er schwerpunktmäßig in der Politikberatung und Programmevaluation in den Themenfeldern Demokratie, Menschenrechte, Anti-Diskriminierung und gesellschaftliche Teilhabe tätig. Seit 2020 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) in Berlin in der Fachgruppe „Demokratieförderung und demokratische Praxis“.

Dr. Christian Sowa

Christian Sowa arbeitet seit November 2022 als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fachgruppe „Demokratieförderung und demokratische Praxis“ am DeZIM-Institut. Dort liegt sein Fokus auf Fragen von Vielfaltgestaltung und Antidiskriminierung. Vor seiner Tätigkeit am DeZIM studierte er Politik- und Sozialwissenschaften an der Freien Universität Berlin, an der American University of Beirut und der Columbia University in New York. Er promovierte 2022 an der SOAS, University of London zum Thema der (Lager-)Unterbringung Geflüchteter in Berlin.

Hümeyra Imamoğlu

Hümeyra Imamoğlu studiert Psychologie in Berlin und arbeitet als studentische Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) zu den Themenfeldern Demokratieförderung und Vielfaltgestaltung. In ihrer Masterarbeit beschäftigt sie sich mit den Auswirkungen rassistischer Sozialisation und internalisiertem Rassismus.

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. Seit Juni 2023 leitet sie zudem das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Projekt „Betroffenenzugang und -bewertung der Antidiskriminierungsberatung“.

Dr. Nora Ratzmann

Nora Ratzmann ist seit 2020 am DeZIM aktiv, erst als 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.

IMPRESSUM

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

Sträter, Till; Sowa, Christian; Imamoğlu, Hümeýra; Pöggel, Tanita Jill und Ratzmann, Nora: Demokratieförderung braucht Antidiskriminierung. Was können Demokratieförderprogramme dafür tun, Antidiskriminierung in Institutionen zu verankern und zivilgesellschaftliche Beratungsarbeit zu stärken? DeZIM Policy Briefs 1, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

DeZIM Policy Briefs geben die Auffassung der Autor*innen wieder.

Herausgeber



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

Mauerstraße 76
10117 Berlin

+49 (0)30 200 754 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

Autor*innen

Till Sträter, Dr. Christian Sowa, Hümeýra Imamoğlu, Dr. Tanita Jill Pöggel und Dr. Nora Ratzmann

Redaktion

Maren Seidler

Layout

neonfisch.de

Covergestaltung und Satz

Linda Wölfel

ISBN

978-3-948289-75-1

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 Policy Brief 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



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**
