

DeZIM Project Report +

DPR #09 | 24 Berlin, den 8. April 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

DPR #09 | 24 Berlin, den 8. April 2024

Die vielfältige Gesellschaft gestalten

Bedarfe und Empfehlungen für mehr Diversität und den Abbau von Diskriminierung in staatlichen Institutionen, Regelstrukturen und in der Zivilgesellschaft

INHALT

Zusammenfassung	01
<hr/>	
1. Einleitung	02
1.1 Fragestellung und Vorhaben	02
1.2 Methoden	03
<hr/>	
2. Bevölkerungserhebungen: Diskriminierung in verschiedenen Gesellschaftsbereichen	05
2.1 Ergebnisse des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)	05
2.2 Ergebnisse der Jugendbefragung (DJI)	06
<hr/>	
3. Jugend	10
3.1 Jugendamt und Jugendsozialarbeit	10
3.1.1 Stand der Vielfaltgestaltung im Jugendamt	10
3.1.2 Stand der Vielfaltgestaltung in der Jugendsozialarbeit	11
3.1.3 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in Jugendamt und Jugendsozialarbeit	13
3.1.4 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in Jugendamt und Jugendsozialarbeit	15
3.2 Offene Kinder- und Jugendarbeit	16
3.2.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit	16
3.2.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit	17
3.2.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit	18
3.3 Jugendverbandsarbeit	19
3.3.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Jugendverbandsarbeit	19
3.3.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Jugendverbandsarbeit	21
3.3.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in der Jugendverbandsarbeit	22
<hr/>	
4. Schule	23
4.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Schule	23
4.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Schule	24
4.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in der Schule	26
<hr/>	
5. Sicherheit und Recht	28
5.1 Polizei	28
5.1.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Polizei	28
5.1.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Polizei	30
5.2 Justiz	31
5.2.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Justiz	31
5.2.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Justiz	33
5.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in Polizei und Justiz	34

6. Zivilgesellschaft	36
6.1 Community-Selbstorganisationen	36
6.1.1 Stand der Vielfaltgestaltung von Community-Selbstorganisationen	36
6.1.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung von Community-Selbstorganisationen	37
6.1.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung von Community-Selbstorganisationen	38
6.2 Geflüchtetenberatung	40
6.2.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Geflüchtetenberatung	40
6.2.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Geflüchtetenberatung	41
6.2.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in der Geflüchtetenberatung	42
<hr/>	
7. Fazit und Ausblick	44
<hr/>	
Literaturverzeichnis	46
Anhang	68

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 Diskriminierung in Ämtern und Behörden (in Prozent)	06
Abbildung 2 Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Kontexten (in Prozent)	08
Abbildung 3 Bedarfe an Unterstützungsangeboten (in Prozent)	09

ZUSAMMENFASSUNG

Vielfaltgestaltung, Antidiskriminierungsarbeit und der Abbau Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind wichtige Bestandteile der Demokratieförderung. Sie werden zunehmend als gesamtgesellschaftliche Herausforderungen anerkannt, die strukturell alle Lebensbereiche durchziehen. Dies betrifft Institutionen und Regelstrukturen, die zentral für das demokratische Gemeinwesen sind, wie Schulen, die Jugendhilfe, die Verwaltung und die Polizei, aber auch zivilgesellschaftliche Organisationen.

Dieser Bericht basiert auf einer Studie, die im Rahmen des Projekts „Bedarfe der Regelsysteme und bedrohter zivilgesellschaftlicher Organisationen im Bereich der ‚Vielfaltgestaltung‘ des Bundesprogramms ‚Demokratie leben!‘“ durchgeführt wurde. Die Studie ging der Frage nach, welche Bedarfe es für eine erfolgreiche Vielfaltgestaltung in Regelstrukturen und zivilgesellschaftlichen Organisationen gibt. Im Rahmen der Bedarfsanalyse wurden neben Regelstrukturen und staatlichen Institutionen (wie die Kinder- und Jugendhilfe, Schule, Polizei und Justiz) auch zivilgesellschaftliche Organisationen (wie Community-Selbstorganisationen und Beratungsstellen für Geflüchtete) untersucht. Methodisch basiert die Untersuchung auf einem Mixed-Methods-Design, das eine systematische Analyse der Forschungsliteratur, Expert*inneninterviews, Fokusgruppendifkussionen mit Fachkräften und Bevölkerungserhebungen umfasst.

Festzustellen ist, dass – trotz positiver Entwicklungen in den vergangenen Jahren – in all den analysierten Gesellschaftsbereichen Bedarfe in Bezug auf Antidiskriminierung und Vielfaltgestaltung bestehen. Regelstrukturen und staatliche Institutionen sind nicht frei von Diskriminierung und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit; zivilgesellschaftliche Organisationen stehen vor Herausforderungen bei ihrer Arbeit für Vielfalt und Antidiskriminierung. Die Studie zeigt nicht nur Defizite und Leerstellen auf, sondern stellt auch konkrete Handlungsempfehlungen vor, wie Regelstrukturen im Hinblick auf Diskriminierung und den Umgang mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit besser erreicht und sensibilisiert werden können und wie die Arbeit zivilgesellschaftlicher Akteure gegen Diskriminierung gestärkt werden kann.

1. Einleitung

Die Gestaltung von Vielfalt und der Abbau Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) sind zentrale gesellschaftliche Herausforderungen und wichtiger Bestandteil der Demokratieförderung, um allen Menschen die Teilhabe in einer lebendigen Demokratie zu ermöglichen. Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungspolitik (vgl. Wieland & Kober 2023) sowie eine stärkere (staatliche) Demokratieförderung (vgl. Kleist et al. 2023) werden in der Bevölkerung als zunehmend relevant angesehen. Denn neben dem Vorhandensein rechtsextremer und menschenfeindlicher Einstellungen (vgl. Decker et al. 2022, Zick et al. 2016, 2021 und 2023), sind Diskriminierung (vgl. ADS 2021, Beigang et al. 2017) einschließlich Rassismus (vgl. DeZIM 2022) in der Gesellschaft – auch strukturell – weitverbreitet.¹ Es besteht Handlungsbedarf für Vielfaltgestaltung, den Abbau von GMF und den Schutz gegen Diskriminierung. Dies betrifft auch Regelstrukturen² und staatliche Institutionen wie Schulen, Jugendämter, Verwaltung und Polizei sowie zivilgesellschaftliche Organisationen, die zusammen zentral für das demokratische Gemeinwesen sind.

1.1 Fragestellung und Vorhaben

Welche Bedarfe haben Regelstrukturen und zivilgesellschaftliche Organisationen für eine erfolgreiche Vielfaltgestaltung und den Abbau von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit? Diese Frage verfolgen wir in dieser Bedarfsanalyse mit einer Metaanalyse vorliegender wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie mit neuen ergänzenden Erhebungen. Denn bislang sind die Bedarfe von Regelstrukturen und zivilgesellschaftlichen Organisationen häufig unzureichend erfasst und nur unsystematisch aufbereitet worden. Dabei adressieren wir die folgenden Gesellschaftsbereiche:³

- Jugend (Jugendamt, Kinder- und Jugendarbeit, Jugendverbandsarbeit, Jugendsozialarbeit),
- Schule,
- Sicherheit und Recht (Polizei und Justiz),
- Zivilgesellschaft (Community-Selbstorganisationen und Geflüchtetenberatung, die insbesondere im Hinblick auf ihre Bedarfe in der Antidiskriminierungsarbeit untersucht wurden).

Unser **Verständnis von Vielfaltgestaltung** orientiert sich dabei an der durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ entworfenen Definition. Unter dieser Beschreibung sind Projekte förderungswürdig, die:

*das Verständnis für Vielfalt und gegenseitigen Respekt sowie die Anerkennung von Diversität fördern. Die Entwicklung von Maßnahmen, die ausgewählte Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auch unter Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen adressieren, stehen dabei ebenso im Fokus wie die Förderung der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt in unserer Gesellschaft.*⁴

¹ Im NaDiRa-Bericht von 2022 gaben 90 % der Befragten an, es gäbe Rassismus in Deutschland (vgl. DeZIM 2022). Die Relevanz von Rassismus wird auch im Lagebericht Rassismus der Bundesregierung anerkannt (vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2023). Ebenfalls geben die Jahresberichte der Opferberatungsstellen Hinweise darauf, dass es ein Klima von rechten, rassistischen und antisemitischen Angriffen und Einstellungen in Deutschland gibt (vgl. z. B. VBRG 2023).

² Unter diesem Begriff verstehen wir Strukturen, die sich durch einen gesetzlich definierten, staatlichen Auftrag, eine regelhafte Finanzierung sowie eine strukturelle Kontinuität auszeichnen.

³ Die Auswahl der Gesellschaftsbereiche erfolgte in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) als Auftraggeber dieser Bedarfsanalyse.

⁴ Siehe <https://www.demokratie-leben.de/das-programm/ueber-demokratie-leben/modellprojekte>.

Um Vielfalt zu ermöglichen, braucht es einen Abbau von Diskriminierung und GMF. Nur wenn diese Hürden abgebaut werden, ist die Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft möglich – wie auch in unserer Studie deutlich wird. In unserer Analyse fokussieren wir die **GMF-Phänomene Rassismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit, Antiziganismus, Antisemitismus, Queerfeindlichkeit und intersektionale Perspektiven**.⁵

Wir verstehen dabei Diskriminierung als eine gesellschaftlich produzierte, ungerechtfertigte Unterscheidung, die zu einer benachteiligenden Behandlung, zu Ausschluss und zu Herabwürdigung von Menschen führt (vgl. u. a. Bauer et al. 2021, Beelmann & Jonas 2009, Scherr et al. 2017)⁶, sowie GMF als Diskriminierung begünstigende Einstellungen (vgl. Möller 2017: 425–426).

1.2 Methoden

Für die Erstellung der Bedarfsanalyse wurde ein Ansatz der Mixed Methods verfolgt. Zentraler Bestandteil war die systematische Analyse einschlägiger publizierter Forschungsergebnisse sowie grauer Literatur. Kriterien waren die Aktualität der Texte (ab ca. 2015, mit Ausnahme von Standardwerken) sowie ein Bezug zu den Themen Diskriminierung, Vielfalt sowie die benannten GMF-Phänomene. Zusätzlich wurden Expert*innen-Interviews geführt, um Lücken in der Forschung zu schließen sowie Handlungsempfehlungen zu konkretisieren und zu aktualisieren (insgesamt zehn Interviews mit Expert*innen aus Forschung, Regelstrukturen sowie Zivilgesellschaft).⁷ In Kooperation mit relevanten Struktureinheiten am DeZIM (NaDiRa, DeZIM.panel) und dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) wurden Fragen in Bevölkerungserhebungen eingespeist und für die Bedarfsanalyse ausgewertet (etwa zur Verbreitung von Diskriminierung in den oben genannten Gesellschaftsbereichen sowie zum Vorgehen bei Diskriminierung). Darüber hinaus wurden vom International Institute for Socio-Legal Studies (SOCLES) Fokusgruppendifkussionen mit Fachkräften aus dem Jugendamt und der Jugend-/Schulsozialarbeit durchgeführt, um Perspektiven aus der Fachpraxis der Jugendhilfe in die Analyse einfließen zu lassen.⁸

Auf den folgenden Seiten stellen wir die Ergebnisse der Bedarfsanalyse vor. Dabei stellen wir zunächst den Entwicklungsstand in den verschiedenen Gesellschaftsbereichen dar – in Hinblick auf den Umgang mit Vielfalt, Diskriminierung und GMF sowie den Stand der Fachdiskussion. Daran anschließend identifizieren wir die Bedarfe und die sich hieraus ergebenden Handlungsempfehlungen, ins-

⁵ Der Begriff der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) wurde von Heitmeyer (2002) geprägt, der in einer Langzeituntersuchung u. a. die hier genannten GMF-Phänomene untersucht hat. Die oben genannten Gesellschaftsbereiche wurden in Hinblick auf diese fünf GMF-Phänomene untersucht. Es wird im Bericht häufiger auf Rassismus eingegangen als auf andere Phänomene. Dies erklärt sich damit, dass die Datenlage zu Diskriminierung und GMF in bestimmten Gesellschaftsbereichen, wie etwa dem Jugendamt, der Sozialen Arbeit oder der Justiz, noch unzureichend ist. Die wenigen vorhandenen Studien fokussieren oftmals Rassismus an sich, ohne verwandte GMF-Phänomene oder auch Unterkategorien von Rassismus (wie etwa Antimuslimischen Rassismus oder Antiziganismus) zu betrachten. Weitere Forschungsbedarfe werden diesbezüglich in den jeweiligen Kapiteln sowie im Fazit des Berichts formuliert.

⁶ Vgl. ebenfalls Amnesty International (<https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/zahlen-fakten-und-hintergruende/was-ist-diskriminierung>) für eine Definition von Diskriminierung.

⁷ Die Interviews wurden kodiert und mit Hilfe einer strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Als Quellenangabe werden sie in diesem Text wie folgt aufgeführt: Expert.I[Nummer] [Datum]. Beispiel: Expert.I1 02.03.2023.

⁸ Die Fokusgruppen werden als Quellenangabe in diesem Text wie folgt aufgeführt: FG[Nummer] [Arbeitsbereich][Nummer] [Datum]. Beispiel: FG1 JAI 18.04.2023. Die Autor*innen danken dem DJI und SOCLES für die gute Zusammenarbeit. Zudem danken wir den Expert*innen, die bereitwillig ihr Wissen mit uns geteilt haben.

besondere für Programme der Demokratieförderung.⁹ Abschließend stellen wir übergreifende Empfehlungen aus der Studie heraus. Es ist dabei anzumerken, dass die Ergebnisse und Empfehlungen der Analyse angesichts der Komplexität des Themas, bestehender Forschungslücken sowie regionaler Verschiedenheiten keinen Anspruch auf Vollständigkeit beanspruchen können. Dennoch können wir mit der Studie Tendenzen und aktuelle Konjunkturen aufzeigen, die für die Weiterentwicklung von Demokratieförderung und Bundesprogrammen wie „Demokratie leben!“ von Relevanz sind.

Insgesamt stellen wir fest, dass in allen analysierten Gesellschaftsbereichen Defizite bestehen. Regelstrukturen sind zum einen nicht frei von Diskriminierung und GMF-Phänomenen und zum anderen stehen zivilgesellschaftliche Organisationen bei ihrer Arbeit für Vielfalt und Antidiskriminierung vor Herausforderungen. Unsere Studie konstatiert daher Handlungsbedarf: Neben interner Organisationsentwicklung, Personalakquise und der Förderung von Aus- und Weiterbildungen müssen auch zivilgesellschaftliche (Beratungs-)Strukturen ausgebaut sowie strukturelle Änderungen in den Regelstrukturen vorgenommen werden.¹⁰

⁹ Da sich die Gesellschaftsbereiche der Bedarfsanalyse überschneiden, verweisen die in den Kapiteln genannten Bedarfe und Handlungsempfehlungen teilweise aufeinander. In Fußnoten verweisen wir auch auf Best-Practice-Beispiele.

¹⁰ Auch wenn nicht alle der hier festgestellten Bedarfe (für Regelstrukturen und zivilgesellschaftliche Organisationen) in den Handlungsbereich von Bundesprogrammen wie „Demokratie leben!“ fallen und darüber adressiert werden können, verweisen wir insbesondere in den Handlungsempfehlungen auf konkrete Vorhaben, die für die Demokratieförderung von Relevanz sind.

2. Bevölkerungserhebungen: Diskriminierung in verschiedenen Gesellschaftsbereichen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus quantitativen standardisierten Erhebungen in Hinblick auf die Verbreitung von Diskriminierung in den untersuchten Gesellschaftsbereichen diskutiert, die Gegenstand dieser Bedarfsanalyse sind. Wie beschrieben, konnten hierfür Daten der Erhebung des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) am DeZIM und des DeZIM.panels aus dem Zeitraum 2022/23 hinzugezogen werden. Zudem hat das DJI, das in Kooperation mit dem DeZIM Bedarfsanalysen durchführt, in einer Jugendbefragung Daten zur Diskriminierung sowie zur Kenntnis und Nutzung von Unterstützungsangeboten erhoben. Deren Ergebnisse dienen zur Kontextualisierung der Bedarfsanalyse, da sie erste Einblicke in das Ausmaß von Diskriminierung in verschiedenen institutionellen Kontexten geben.

2.1 Ergebnisse des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)

Mit dem NaDiRa untersucht das DeZIM Ursachen, Ausmaß und Folgen von Rassismus in Deutschland. Im NaDiRa.panel werden Rassismus und Diskriminierung in ihrer gesellschaftlichen Breite längsschnittlich – also über mehrere Jahre hinweg – erhoben. Im Vergleich zu anderen Längsschnittbefragungen in Deutschland bietet das NaDiRa.panel den zentralen Vorteil, dass von Rassismus betroffene Bevölkerungsgruppen mit einer hohen Fallzahl in der Stichprobe vertreten sind. In den vorliegenden Erhebungen werden die Erfahrungen von nicht rassistisch markierten Personen mit denen rassistisch markierter Personen verglichen. Als rassistisch markiert werden dabei jene Befragten kategorisiert, die sich selbst als „Schwarz“, „asiatisch“ oder „muslimisch“ identifiziert haben.

Im Rahmen der Erhebung 2022/23¹¹ werden die Erfahrungen von rassistisch markierten und unmarkierten Gruppen in verschiedenen institutionellen Kontexten (Banken, Ämter und Behörden sowie Polizei) verglichen. Die Befragten wurden gebeten anzugeben, ob und, wenn ja, wie häufig sie in den jeweiligen Kontexten bereits „ungerechter oder schlechter behandelt“ wurden als andere Menschen. Dabei konnten die Befragten auch jeweils angeben, wenn sie noch nie Kontakt zu den jeweiligen Institutionen gehabt hatten.

Die Ergebnisse des NaDiRa zeigen, dass rassistisch markierte Personen deutlich häufiger als unmarkierte Personen angeben, ungerechter oder schlechter behandelt zu werden. Wie sich in den folgenden Zahlen zeigt, weisen Schwarze und muslimische Menschen dabei die häufigsten Nennungen auf.

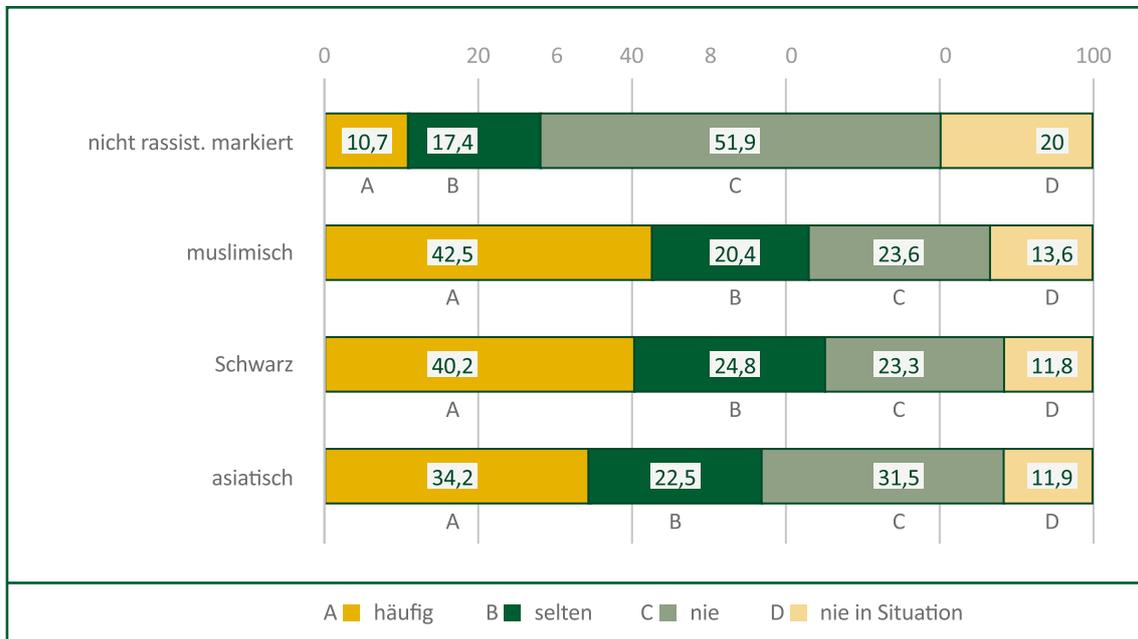
Insgesamt geben etwa zwei Drittel (65 %) der Schwarzen Personen an, dass sie bereits Diskriminierung im Kontakt mit Ämtern und Behörden erfahren haben. Es lässt sich demnach feststellen, dass jede zweite befragte Schwarze Person sich in der Vergangenheit durch Ämter und Behörden ungerecht und schlecht behandelt fühlte. Ähnlich hoch liegen die Werte mit 62,9 % bei der Gruppe von Muslim*innen. Von diesen geben sogar 42,5 % an, dass sie sich im Kontakt mit Ämtern häufig¹² ungerecht behandelt fühlten.¹³

¹¹ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich im NaDiRa-Bericht „Rassismus und seine Symptome“ (DeZIM 2023), der zum Zeitpunkt der Finalisierung des vorliegenden Textes (September 2023) noch nicht veröffentlicht war.

¹² Die Antwortkategorien „manchmal“, „oft“, „sehr oft“ wurden in der Kategorie „häufig“ zusammengefasst.

¹³ In der Auswertung zeigt sich, dass asiatische Personen im Vergleich zu Schwarzen und muslimischen Personen etwas geringere Werte aufweisen. Von diesen erfahren 22,5 % „selten“ Ungleichbehandlung in Ämtern und Behörden; etwa ein Drittel (34,2 %) geben „häufig“ an.

Abbildung 1 Diskriminierung in Ämtern und Behörden (in Prozent)



© DeZIM

➔ **Lesebeispiel:** 42,5 % der Befragten, die sich als muslimisch identifizieren, geben an, bei Kontakt mit Ämtern oder Behörden häufig Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle 0 (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 13.775.

Ähnliche Ergebnisse, wenn auch auf einem insgesamt niedrigeren Niveau, werden bei Betrachtung des Kontexts Polizei deutlich.¹⁴ So geben insgesamt weniger Menschen an, im Kontakt mit der Polizei Ungleichbehandlung zu erfahren als in Kontakt mit Ämtern und Behörden. Dennoch zeigen sich auch hier die beschriebenen Muster. Auch hier weisen muslimische und Schwarze Personen die höchsten Werte auf. Demnach sagen insgesamt 38,4 % der muslimischen Personen (ca. 16,7 % selten und ca. 21,7 % häufig) und ca. 44,6 % der Schwarzen Personen (ca. 16,8 % selten und ca. 27,8 % häufig), dass sie durch die Polizei diskriminiert wurden.

2.2 Ergebnisse der Jugendbefragung (DJI)

Für die Bedarfsanalysen wurden auch in der Jugendbefragung des DJI Fragen zu Diskriminierungserfahrungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen (16–27 Jahre) sowie potenzielle Unterstützungsbedarfe erhoben.¹⁵ Die Frage waren hierbei ähnlich konstruiert wie in der vorhergehenden Ergebnisdarstellung des NaDiRa. Die Jugendlichen wurden zu verschiedenen Gesellschaftsbereichen befragt: „Hast du in den letzten 12 Monaten Situationen erlebt, bei denen Du dich ungerechter oder schlechter behandelt fühltest als andere Menschen?“ In der anschließenden Analyse wurden verschiedene Untergruppen der Stichprobe miteinander verglichen. In der nachfolgenden Darstellung sind nur die Personen enthalten, die mit den genannten Gesellschaftsbereichen in den letzten zwölf Monaten Kontakt hatten.

¹⁴ Es wird darauf verwiesen, dass es sich bei der Polizei im Vergleich zu Ämtern und Behörden um eine Institution handelt, zu der die meisten Menschen in ihrem Leben in der Regel seltener Kontakt haben. Dies wird auch in den Ergebnissen deutlich, da im Vergleich zu Banken, Ämtern und Behörden ein höherer Anteil angibt, dass sie nie in einer Situation waren, in der sie durch die Polizei hätten diskriminiert werden können. So geben im Vergleich zu den anderen hier betrachteten Kontexten dementsprechend weitaus mehr Menschen an, noch nie Kontakt zur Polizei gehabt zu haben.

¹⁵ Die Online-Erhebung wurde im Zeitraum vom 08.05. bis zum 25.05.2023 durchgeführt und umfasst 1.527 gültige Antworten. Die Stichprobe ist quotiert nach Geschlecht, Alter, Bildungsgrad und Region. Die Analysen wurden mit gewichteten Daten gerechnet.

Von jenen Jugendlichen, die in den vergangenen zwölf Monaten mit den genannten Gesellschaftsbereichen in Kontakt waren, machen am meisten Erfahrungen von Ungleichbehandlung bei der Arbeit und Ausbildung (36 %) und in der Schule (35 %). Diese hohen Zahlen können auch damit zusammenhängen, dass sich die befragten Jugendlichen regelmäßig in diesen Gesellschaftsbereichen bewegen und entsprechende Ungleichbehandlungen ihnen daher eher in Erinnerung sind. Konkret aus dem Jugendclub berichten dagegen nur wenige von Ungleichbehandlung (9 %). Im Kontakt mit der Justiz sind es 13 %, im Kontakt mit der Polizei 18 % und in der Freizeit¹⁶ 20 %.

Vergleicht man verschiedene Untergruppen der Erhebung, lässt sich auch bei der Jugendbefragung eine ähnliche Tendenz wie in dem vorhergehenden Vergleich des NaDiRa von rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Gruppen feststellen. So wurden die Personen nach dem angenommenen Migrationshintergrund (Fremdzuschreibung)¹⁷, dem Geburtsort der Eltern sowie etwaiger Religionszugehörigkeit befragt. Dabei weisen Menschen, die annehmen, dass ihnen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, höhere Werte bei der Ungleichbehandlung auf. Besonders hohe Unterschiede zeigen sich bei diesem Vergleich im Kontakt mit Ämtern und Behörden. Dort machen doppelt so viele Menschen, die annehmen, dass ihnen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, die Erfahrung von Ungleichbehandlung (40 %) verglichen mit Personen ohne Migrationshintergrund (21 %). Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich auch im Kontakt mit der Polizei.¹⁸

Vergleicht man die Religionszugehörigkeiten, zeigt sich im Kontakt mit institutionellen Kontexten eine ähnliche Tendenz wie bei den Ergebnissen des NaDiRa: 41 % der muslimischen Jugendlichen geben an, sich im Kontakt mit Ämtern und Behörden ungerecht behandelt gefühlt zu haben; im Gegensatz zu 20 % der christlichen und 20 % derjenigen Jugendlichen, die sich keiner Religion angehörig fühlen. Im Kontakt mit der Polizei¹⁹ und im Kontakt mit der Justiz²⁰ zeigen sich ähnliche Relationen auf einem insgesamt niedrigeren Niveau.²¹ Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Jugendliche, die migrantisch markiert sind oder denen eine andere Herkunft als die deutsche zugeschrieben wird, sich eher ungleich behandelt fühlen als andere.²²

¹⁶ Gefragt wurde hier nach Erfahrungen in der Freizeit, z. B. in Vereinen (Sport, Musik etc.), Bars oder Clubs.

¹⁷ Die diesbezügliche Frage lautete: „Denkst Du, dass andere hier in Deutschland Dich als Migrant*in bzw. Person mit Migrationshintergrund bezeichnen würden?“ In [Abbildung 2](#) werden die Gruppen angegeben, die diese Frage entweder mit „ja“ (17,8 %) oder mit „nein“ (75,8 %) beantwortet haben. 6,4 % beantworteten diese Frage mit „weiß nicht“.

¹⁸ Personen, die annehmen, dass ihnen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, fühlten sich in Kontakt mit der Polizei zu 27,2 % ungerecht behandelt. Bei den anderen ist dies nur bei 16 % der Fall. In anderen Kontexten ist der Unterschied weniger stark, dennoch zeigt sich auch hier, dass die Personen, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, sich eher ungerecht behandelt fühlen. Auffällig ist auch die hohe Diskrepanz der Erfahrungen in der Freizeit. Auch hier liegt die Zahl der Personen mit angenommenem Migrationshintergrund, die Diskriminierungserfahrungen machen, mit 35,6 % nahezu doppelt so hoch wie bei Personen ohne Migrationshintergrund (17,1 %). Die Erfahrungsunterschiede beim Vergleich der Personen, deren Eltern in Deutschland bzw. nicht in Deutschland geboren sind, sind weniger groß. Aber auch hier machen in nahezu allen Kontexten Jugendliche, bei denen mindestens ein Elternteil nicht aus Deutschland stammt, mehr Diskriminierungserfahrungen als jene, deren Eltern beide in Deutschland geboren sind.

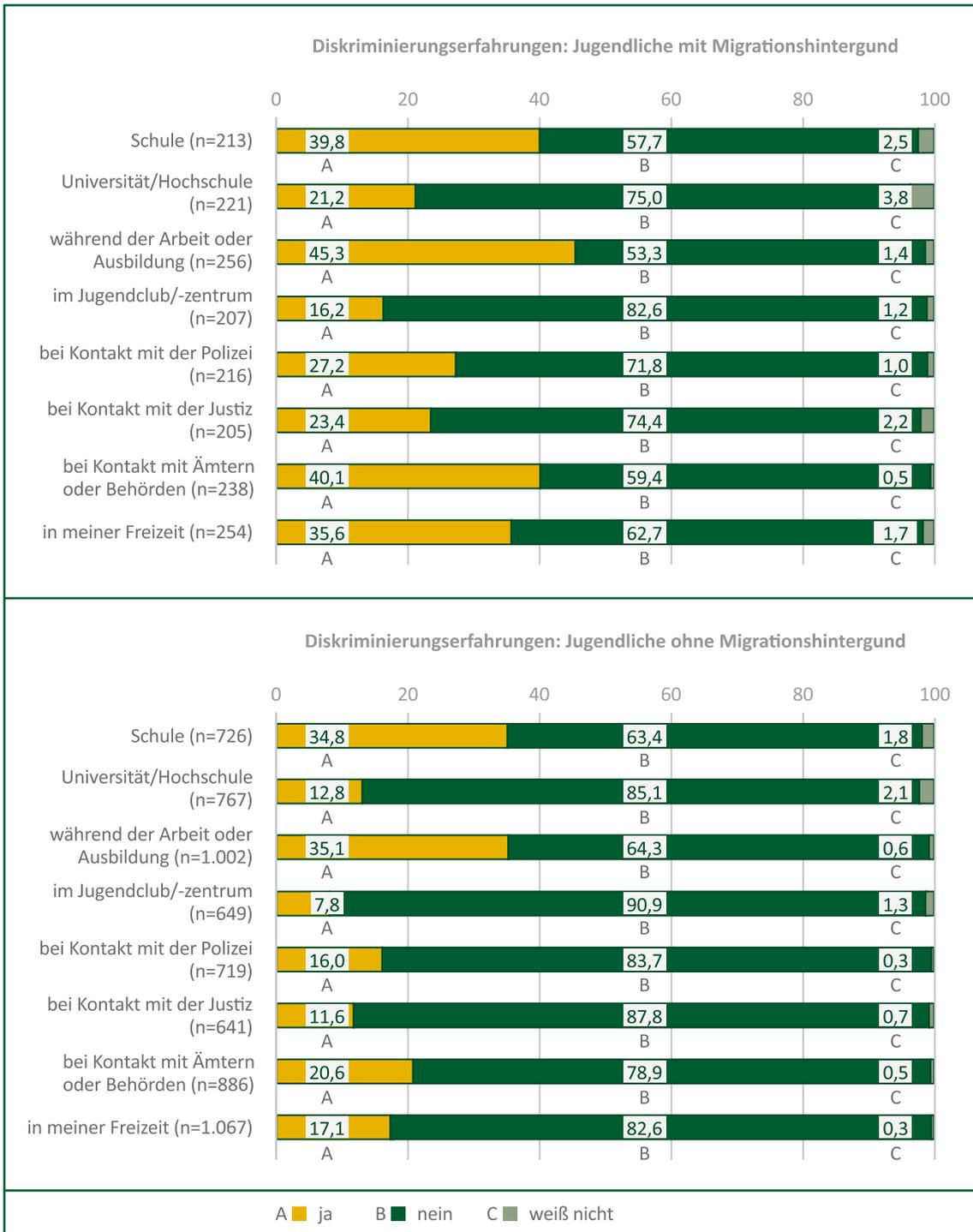
¹⁹ Ungleichbehandlung im Kontakt mit der Polizei haben demnach 29,9 % der muslimischen, 14,6 % der christlichen sowie 15,9 % der Jugendlichen, die keiner Religion angehören, erlebt.

²⁰ Ungleichbehandlung in Kontakt mit der Justiz haben demnach 24,4 % der muslimischen, 10,1 % der christlichen sowie 13,6 % der Jugendlichen, die keiner Religion angehören, erlebt.

²¹ Der Signifikanztest ergab, dass sich der Anteil der Befragten mit Diskriminierungserfahrung zwischen den muslimischen Jugendlichen im Vergleich mit den christlichen oder denen, die sich keiner Religion zugehörig fühlen, bei einem Signifikanzniveau von 0,01 statistisch signifikant unterscheidet ($p < 0,01$).

²² Flankierend wurde auch das DeZIM.panel, das regelmäßig Personen in Deutschland mit und ohne Migrationsgeschichte zu verschiedenen Themen befragt, für die vorliegende Bedarfsanalyse herangezogen. Dabei wurden 2022/23 3.288 Menschen dazu befragt, inwieweit sie in spezifischen Kontexten (Soziale Arbeit, Jugendarbeit, Jugendamt, Polizei, Justiz) Diskriminierungen erlebt haben. Auch hier zeigen sich Hinweise darauf, dass in allen Gesellschaftsbereichen Ungleichbehandlung aufgrund von Migrationshintergrund eine Rolle spielt. Allerdings lässt sich aufgrund einer geringen Prävalenz die Verteilung der Diskriminierungsgründe in diesen Gesellschaftsbereichen meist nicht signifikant nachweisen. Eine methodische Herausforderung ergibt sich daraus, dass die z. T. sehr spezifischen (Jugendamt, Soziale Arbeit) und z. T. jugendspezifischen Kontexte (Schule, Jugendarbeit) im Rahmen einer breiten Bevölkerungsbefragung mit vorwiegend erwachsenen Teilnehmer*innen abgefragt wurden, die – anders als etwa im NaDiRa.panel – nicht auf die Erhebung von Rassismus und Diskriminierung ausgelegt ist.

Abbildung 2 Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Kontexten (in Prozent)²³

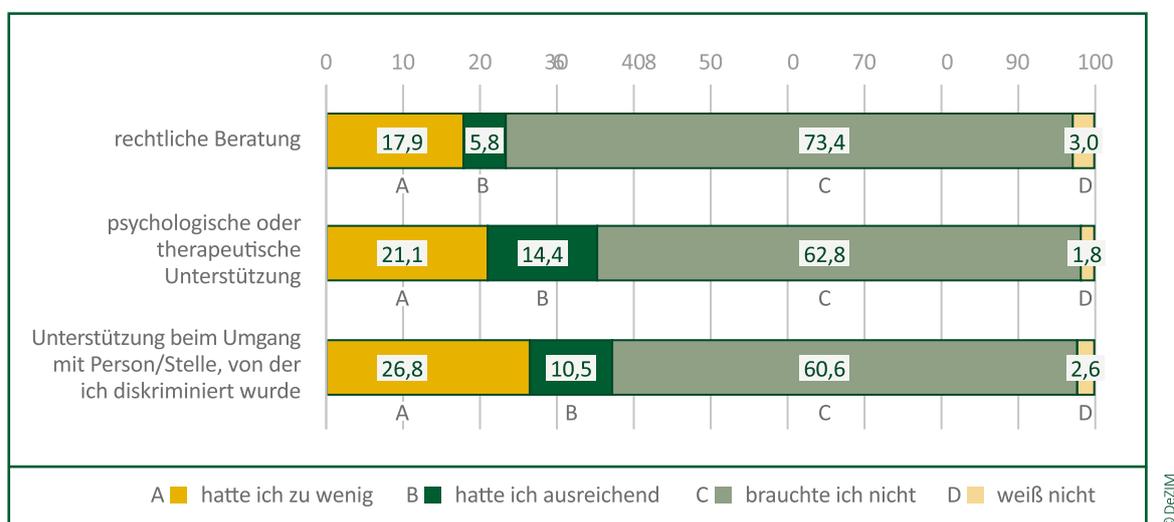


➔ **Lesebeispiel:** 39,8 % der Befragten, die in Kontakt mit der Schule waren und die annehmen, dass ihnen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, geben an, dort innerhalb der letzten zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. **Quelle:** DJI-Jugendsurvey (gewichtet), eigene Berechnungen. N=1.527.

²³ Dargestellt werden nur die Personen, die mit den genannten Gesellschaftsbereichen in Kontakt waren. Der Signifikanztest ergab, dass sich der Anteil der Befragten mit Diskriminierungserfahrung zwischen den beiden Gruppen bei einem Signifikanzniveau von 0,01 statistisch signifikant unterscheidet ($p < 0,01$).

Die Jugendlichen, die in einem der Kontexte ungleiche Behandlung erfahren haben, wurden außerdem dazu befragt, ob ihnen Hilfsangebote in solchen Fällen bekannt sind, bzw. inwieweit sie solche in der Vergangenheit in Anspruch genommen haben. Bezogen darauf, ob den Befragten Hilfsangebote bekannt sind, zeigt sich ein ambivalentes Bild. Etwa die Hälfte (47 %) weiß von diesen Angeboten, die andere Hälfte nicht (46 %). Von denen, die angeben, Diskriminierung erfahren zu haben, antwortet eine Mehrheit, dass sie keiner Unterstützung von spezifischen Stellen bedurften. Aber die Ergebnisse zeigen gleichzeitig: Etwa ein Fünftel der Befragten gibt an, dass sie in den jeweiligen Situationen zu wenig rechtliche Beratung (17,9 %) oder psychologische/therapeutische Unterstützung (21,1 %) erhalten haben. Über ein Viertel der Befragten (26,8 %) hatten demnach zu wenig Unterstützung im Umgang mit der Person oder der Stelle, von der sie sich diskriminiert fühlten.

Abbildung 3 Bedarfe an Unterstützungsangeboten (in Prozent)



➔ **Lesebeispiel:** 17,9 % der Befragten, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, geben an, dass sie zu wenig rechtliche Beratung für den Umgang mit dieser Situation hatten. **Quelle:** DJI-Jugendsurvey (gewichtet), eigene Berechnungen. N=1.527.

Die Ergebnisse der Jugendbefragung geben Hinweise darauf, dass Jugendliche, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, eher Ungleichbehandlung erfahren als Jugendliche, denen kein Migrationshintergrund zugeschrieben wird. Die Unterschiede zeigen sich insbesondere im Kontakt mit Ämtern und Behörden, mit der Polizei und in der Freizeit. Bedarfe lassen sich darüber hinaus auch in Hinblick auf Unterstützungsgebote feststellen. Zwischen ein Fünftel und ein Viertel der Jugendlichen, die sich ungerecht behandelt fühlten, hatte demnach zu wenig fachliche Beratung oder Unterstützung.

3. Jugend

Im Feld „Jugend“ werden vier Bereiche betrachtet: das Jugendamt, die Jugendsozialarbeit, die Offene Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) sowie die Jugendverbandsarbeit.²⁴ Nach dem Sozialgesetzbuch 8 (SGB VIII) liegt es im Auftrag der Jugendhilfe, dazu beizutragen, Benachteiligungen bei jungen Menschen „zu vermeiden oder abzubauen“.²⁵ Das heißt, die Arbeit gegen Ungleichheit ist prinzipiell im Auftrag angelegt. Wie die Jugendbefragung des DJI zeigt (siehe [Kapitel 2](#)), aber zum Beispiel auch aus den Shell-Studien (vgl. Albert et al. 2019) bekannt ist, sind Kinder und Jugendliche in ihrem Alltag von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen. Das Jugendamt und die Jugendsozialarbeit werden aufgrund thematischer Überschneidungen in einem Unterkapitel zusammengefasst, danach werden jeweils die Ergebnisse für OKJA und die Jugendverbandarbeit dargestellt.

3.1 Jugendamt und Jugendsozialarbeit

3.1.1 Stand der Vielfaltgestaltung im Jugendamt

Das Jugendamt ist eine wichtige Institution zur Unterstützung junger Menschen und ein zentraler Teil der Jugendhilfe.²⁶ Jedoch zeigen Studien, dass Menschen im Bereich „Ämter und Verwaltung“ häufig Diskriminierungserfahrungen machen (vgl. Beigang et al. 2017) (27,8 % der Befragten). Aktuelle Daten des NaDiRa deuten ebenfalls auf ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko von rassifizierten Personen im Kontakt mit Ämtern hin (siehe [Kapitel 2](#), vgl. DeZIM 2022: 56). In Antidiskriminierungsberichten wird dabei – neben dem Jobcenter und den Ausländerbehörden – häufig auch das Jugendamt genannt (vgl. ADS 2021, Beigang et al. 2017). Dies deutet darauf hin, dass beim Jugendamt Handlungsbedarf in Bezug auf Vielfaltgestaltung und Antidiskriminierung besteht. Der Forschungsstand zum Themengebiet kann jedoch nur als unzureichend bezeichnet werden. Es lassen sich nur wenige aktuelle und vertiefende Studien zum Thema Vielfalt und Antidiskriminierung im Jugendamt finden. Die wenigen vorhandenen Quellen sind oft kürzere Forschungs- sowie Projektberichte. Um sich dem Bereich weiter anzunähern, werden daher auch Studien zur öffentlichen Verwaltung insgesamt in Bezug auf Vielfalt und Diversität herangezogen.

In der Literatur wird auf mangelnde Diversität innerhalb von Ämtern allgemein und dem Jugendamt im Speziellen verwiesen. Ein Projektbericht konstatiert eine Unterrepräsentation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Belegschaft der untersuchten Jugendämter (vgl. Bildungsteam Berlin-Brandenburg 2020).²⁷ Dieser Befund wird auch in Studien zur Bundes- und Landesverwaltung insgesamt bestätigt (vgl. u. a. Aikins et al. 2018, Baumann et al. 2019, Ette et al. 2020, Merx et al. 2021). So zeigen Ette et al. (2020) auf, dass in der Bundesverwaltung Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit einem Anteil von nur 12 % unterrepräsentiert sind und darüber hinaus selten in Führungspositionen, aber häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

²⁴ Bei der Eingrenzung der Bereiche orientieren wir uns an den Definitionen im Sozialgesetzbuch 8 (SGB VIII), in dem die rechtlichen Grundlagen für die verschiedenen Praxisfelder Jugendsozialarbeit, Offene Kinder- und Jugendarbeit sowie die Förderung der Jugendverbandsarbeit festgelegt sind.

²⁵ „Jugendhilfe soll zur Verwirklichung des Rechts nach Absatz 1 insbesondere junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen, [...]“ SGB VIII, § 1 (3).

²⁶ Unter Jugendamt verstehen wir den eher verwaltenden, planenden und administrativ-bürokratischen Teil der Jugendhilfe. Die Übergänge zwischen dem Jugendamt und der (Jugend-)Sozialarbeit sind jedoch fließend. Letztere wird im folgenden Unterkapitel betrachtet (siehe [Kapitel 3.1.2](#)). Bedarfe und Empfehlungen werden im Anschluss aufgrund von Überschneidungen jedoch gemeinsam diskutiert.

²⁷ Dies wurde auch in einer Fokusgruppe mit Fachkräften des Jugendamts thematisiert (vgl. FG2 JAII 02.05.2023). In den letzten Jahren gab es aus diesem Grund bereits erste Ansätze zur Interkulturellen Öffnung und Organisationsentwicklung in Jugendämtern (vgl. z. B. Bildungsteam Berlin-Brandenburg 2020).

Darüber hinaus berichten Studien über Diskriminierungsrisiken im Kontakt zwischen Jugendamt und Bürger*innen (z. B. im Allgemeinen Sozialen Dienst, der Planung und Bewilligung von Familienhilfen etc.). Dabei geht es unter anderem um Diskriminierung bei Sorgerechtsfällen oder um als rassistisch empfundene Schlechterbehandlung von People of Colour (vgl. ADS 2021). Rassistische Diskriminierung durch Jugendämter wird in weiteren Studien bestätigt (vgl. Herzog 2022, Melter 2006, Textor 2014), während andere auf mangelnde Sensibilität und interkulturelle Kompetenz im Umgang mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte hinweisen (vgl. Erdem 2013, Jagusch et al. 2012, Paz Martinez & Artz 2017, sowie Merx et al. 2021 bezogen auf die Verwaltung insgesamt). In den Studien werden unter anderem ein stereotypisierender Umgang mit Klient*innen sowie Unsicherheiten, Sprachbarrieren und fehlendes Wissen (etwa zum Diskriminierungsschutz und Aufenthaltsrecht) der Mitarbeitenden im Jugendamt genannt.

In einem Fachbeitrag wird auch auf mangelnde Thematisierung von rassistischem Handeln und fehlende Anerkennung der Problematik im Jugendamt verwiesen (vgl. Herzog 2022). Dabei werden fehlende Fortbildungsprogramme sowie zu wenig Raum für eine Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus aufgrund hoher Arbeitsbelastung und Personalmangel als Probleme genannt (vgl. ebd. sowie Bildungsteam Berlin-Brandenburg 2020 und Expert.I1 02.03.2023 zu Personalmangel). Dies wurde auch in den Fokusgruppendifkussionen mit Fachkräften des Jugendamts thematisiert, in denen auf fehlende Zeitressourcen und Konzepte für den Umgang mit GMF im Arbeitsalltag verwiesen wurde (vgl. FG1 JAI 18.04.2023, FG2 JAI 02.05.2023). Ebenfalls wurde dort ein Mangel an Wissen und fehlende Handlungssicherheit zu GMF und Diskriminierung konstatiert sowie auf die Gefahr einer Kulturalisierung und Reproduktion von Rassismus im Umgang mit Klient*innen hingewiesen – gerade im Kontakt mit Sinti*innen und Rom*innen –, was bei Mitarbeitenden zum Beispiel zu Falschmeldungen von Kindeswohlgefährdung führen kann, wie eine Teilnehmende der Fokusgruppen ausführte (vgl. FG2 JAI 02.05.2023).²⁸

Zuletzt wird in der Literatur eine fehlende Benennung von migrationssensiblen und diskriminierungskritischen Zielsetzungen in der Jugendhilfe und in Aufträgen von Jugendämtern kritisiert, auch in Bezug auf die Offene Kinder- und Jugendarbeit (vgl. z. B. Melter 2006 sowie Rahner 2021, Scherr 2021 bezogen auf OKJA). In Berichten und Expert*innengesprächen wird ebenfalls bemängelt, dass es vonseiten der Jugendhilfeplanung teilweise Ressentiments und wenig Offenheit für die Förderung neuer Projekte und Vergabe von Mitteln gibt, gerade wenn es sich um muslimische Jugendverbände und Selbstorganisationen handelt (vgl. Seng & Warrach 2020 sowie Expert.I2 08.02.2023).²⁹

3.1.2 Stand der Vielfaltgestaltung in der Jugendsozialarbeit

Als „Menschenrechtsprofession“ kann die Soziale Arbeit für Jugendliche eine wichtige und einfach zugängliche Unterstützung in Fällen von Diskriminierung und Marginalisierung bieten (vgl. z.B. Prasad et al. 2020, BMFSFJ 2020).³⁰ Benachteiligungen können durch die Unterstützung von Sozialarbeiter*innen sowie durch zielgenaue und individuell abgestimmte Angebote bearbeitet und (teilweise) ausgeglichen werden. Wie in den folgenden Absätzen jedoch klar wird, ist die Soziale Arbeit selbst nicht frei von Rassismus und anderen Formen von GMF. Der Forschungsstand zu diesem Feld ist jedoch noch ungenügend. Zwar finden sich zahlreiche (aktuelle) Texte zur Sozialen Arbeit und Rassismus an sich,

²⁸ Monitoringberichte und Studien verweisen ebenfalls auf Fälle von antiziganistischer Diskriminierung im Jugendamt (vgl. DOSTA 2022, Randjelović et al. 2020), was auch in Studien zur Kommunalverwaltung an sich thematisiert wird (vgl. u. a. Neuburger & Hinrichs 2021, UKA 2021). Etwa wurde 2021 bekannt, dass Berliner Jugendämter die Kategorie „Sinti/Roma“ bei „ausländischen Mitbürgern“ elektronisch erfassten, was rechtlich und ethisch als problematisch gesehen wird (vgl. DOSTA 2022).

²⁹ Siehe hierzu ausführlich [Kapitel 3.3](#)

³⁰ Wir verstehen Jugendsozialarbeit im Wesentlichen nach §13 SGB 8 (inklusive der Schulsozialarbeit), verweisen in diesem Kapitel aber auch auf die sozialarbeiterische Jugendhilfe im allgemeinen Sinn (etwa in der Familien- oder Erziehungshilfe), da Übergänge fließend sind und auch in der Literatur die Felder nicht immer trennscharf beschrieben werden.

was auf eine wachsende Aufmerksamkeit für die Thematik hinweist. Zur Jugendsozialarbeit im Speziellen lassen sich allerdings nur wenige Forschungsergebnisse finden. Aus diesem Grund werden in diesem Kapitel die Befunde zur Jugendsozialarbeit durch Texte zur Sozialen Arbeit insgesamt flankiert.

Die Soziale Arbeit ist nicht frei von Diskriminierung, Machtbeziehungen und rassistischen Wissensordnungen – auch nicht in der Arbeit mit Jugendlichen (vgl. Brinkmann & Kirchhoff 2021, Erdem 2013, Gandouz-Touati et al. 2021, Melter 2006, Melter 2022, Tomaschowski & Wedermann 2022 sowie zur Sozialen Arbeit an sich: Demirtaş et al. 2021, Fixemer & Tuidler 2022, Hunner-Kreisel & Wetzel 2018, Textor & Anlaş 2018). Dies wird beispielsweise in Kulturalisierungen, Stereotypen und im Othering von Klient*innen sichtbar, Rassismus und andere Formen von Diskriminierung werden von Sozialarbeiter*innen teilweise reproduziert und nur unzureichend reflektiert (vgl. z. B. Hunner-Kreisel & Wetzel 2018, Melter 2006, Textor & Anlaş 2018). Melter (2006) zeigt in einer zentralen und oft zitierten Studie zu Rassismus in der (ambulanten) Jugendhilfe auf, wie PoC und migrantischen Jugendlichen mit Stigmata begegnet wird und wie deren Rassismuserfahrungen von den betreuenden Sozialarbeiter*innen häufig nicht ernst genommen werden und unbesprochen bleiben. Nach Melter wird durch dieses Ausbleiben von Unterstützung der Arbeitsauftrag der Jugendhilfe nicht umgesetzt.

Häufig fehlt allerdings, wie ein Beitrag anmerkt, ein Bewusstsein über diese Problematik, die Soziale Arbeit wird als „neutral agierend“ angesehen (vgl. Textor & Anlaş 2018). Neben Rassismus und Diskriminierung im Allgemeinen beziehen Studien diese Kritikpunkte und Defizite auch auf Antiziganismus (vgl. Randjelović et al. 2020, UKA 2021)³¹ sowie auf heteronormative Strukturen, die wenig Raum für queere Perspektiven innerhalb der Sozialen Arbeit erlauben (vgl. Baer & Fischer 2021, Baer & Höblich 2021, Nagy 2016, Schmauch 2020).

Ähnlich wie beim Jugendamt gibt es auch in der Sozialen Arbeit Leerstellen und Unklarheiten im Arbeitsauftrag zu Antidiskriminierung und den Abbau von GMF (vgl. Windpassinger et al. 2019). Dies führt häufig zu einem individuellen und uneinheitlichen Handeln bei Sozialarbeiter*innen (vgl. ebd.) Nach den Autor*innen tragen auch fehlende personelle und finanzielle Ressourcen und eine Überarbeitung der Sozialarbeiter*innen zu einer mangelnden Unterstützung von Klient*innen im Diskriminierungsfall bei (vgl. ebd., Melter 2006 sowie Expert.11 02.03.2023).

Des Weiteren verweisen Studien auf die Schulsozialarbeit im Speziellen, welche im Kontext der Schule ein wichtiger Raum sein kann, um Kinder und Jugendliche im Umgang mit Diskriminierung, GMF und Marginalisierung zu unterstützen (vgl. Brungs 2018, Foitzik et al. 2021, Morys & Müller 2019, Müller et al. 2018, Ottersbach 2021).³² Trotz Verbesserungen in den letzten Jahren wird in Beiträgen jedoch konstatiert, dass die Schulsozialarbeit innerhalb der Schule nicht immer die notwendige Anerkennung findet, nicht immer auf Augenhöhe mit dem restlichen Schulkollegium agiert und die Förderungen (bzgl. Personal und Ausstattung) derzeit häufig prekär gestaltet sind; es fehlt an (bundesweiten) Standards sowie einer gemeinsamen Definition der Aufgaben der Schulsozialarbeit (vgl. Foitzik et al. 2021, Morys & Müller 2019, Müller et al. 2018, Ottersbach 2021, Perko et al. 2021). Darüber hinaus wird auf thematische Leerstellen und fehlendes Wissen bei Schulsozialarbeiter*innen etwa zu Antisemitismus hingewiesen (vgl. Perko et al. 2021), und auch Synergien zur politischen Bildung werden noch nicht im vollen Umfang ausgenutzt (vgl. BMFSFJ 2020, Keller et al. 2020). Dies erschwert die Arbeit und das Potenzial der Schulsozialarbeit für Vielfaltgestaltung und gegen GMF.

³¹ U. a. geht es dabei um eine unzureichende Auseinandersetzung mit dem Thema Antiziganismus in der Sozialen Arbeit, um eine Stigmatisierung von Sinti*innen und Rom*innen, die oft als „Problem“ gesehen werden, sowie um einen paternalistischen Umgangsstil (vgl. Randjelović et al. 2020, UKA 2021).

³² In [Kapitel 4](#) gehen wir gesondert auf Bedarfe für Vielfaltgestaltung und Abbau von GMF innerhalb des Bereichs Schule ein. Hier liegt der Blick auf der Rolle von Sozialer Arbeit mit Jugendlichen im Kontext Schule.

In den Fokusgruppendifkussionen bestätigten Fachkräfte der Schulsozialarbeit einige der hier genannten Punkte – insbesondere in Bezug auf fehlende Richtlinien für den Umgang mit GMF (vgl. FG4 JSII 03.05.2023) sowie auf zu wenig Ressourcen und eine mangelnde Ausstattung der Schulsozialarbeit (vgl. FG3 JSI 22.06.2023). Darüber hinaus wurde ein Spannungsverhältnis beschrieben, resultierend aus der Doppelrolle, Teil der Schule und des Kollegiums zu sein, aber gleichzeitig externe Unterstützung bei Diskriminierung von Schüler*innen zu bieten, auch wenn diese von Lehrenden ausgeht. Dies wurde als eine besondere Herausforderung thematisiert (vgl. FG3 JSI 22.06.2023 sowie FG4 JSII 03.05.2023).

3.1.3 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in Jugendamt und Jugendsozialarbeit

- **Es besteht ein Bedarf, die Diversifizierung des Personals und die Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit Zuwanderungsgeschichte im Jugendamt und der Jugendsozialarbeit voranzutreiben.** Das Personal des Jugendamts und der öffentlichen Verwaltung insgesamt muss die gesellschaftliche Vielfalt abbilden – auch in Leitungspositionen, was aktuell noch zu selten der Fall ist (vgl. Herzog 2022 sowie bezogen auf die Verwaltung insgesamt: Aikins et al. 2018, Baumann et al. 2019, Ette et al. 2020, Merx et al. 2021). Diversity-Kompetenz sollte in Anforderungsprofile und Einarbeitungspläne des Jugendamts eingebaut werden (vgl. Bildungsteam Berlin-Brandenburg 2020). Dies gilt auch für Fachkräfte der (Jugend-)Sozialarbeit (vgl. z. B. Melter 2006 und 2022). Hier bedarf es unter anderem einer stärkeren Öffnung des Zugangs zum Sozialarbeitsstudium für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie für Menschen mit Diskriminierungserfahrung (vgl. Textor & Anlaş 2018, UKA 2021).³³
- **Es braucht eine stärkere Sensibilisierung für Rassismus und Diskriminierung und eine größere Kompetenz für Vielfalt unter Mitarbeitenden im Jugendamt sowie der Jugendsozialarbeit,** insbesondere für den Umgang mit Klient*innen (vgl. bezogen auf das Jugendamt: Bildungsteam Berlin-Brandenburg 2020, Herzog 2022, Paz Martinez & Artz 2017; bezogen auf die Verwaltung insgesamt: Merx et al. 2021; bezogen auf die (Jugend-)Sozialarbeit: Demirtaş et al. 2021, Melter 2022, Schmauch 2020, Textor & Anlaş 2018, Tomaschowski & Wedermann 2022). Hier sind diskriminierungskritische Workshops, Weiterbildungen sowie Ausbildung und Studium von zentraler Bedeutung. Bei Letzterem bedarf es einer Anpassung und Überarbeitung von bestehenden Curricula in Hinblick auf die oben genannten Themenfelder und den Umgang mit GMF (vgl. Demirtaş et al. 2021, Textor & Anlaş 2018).³⁴
- Im Rahmen von Weiterbildungsformaten geht es insbesondere um die Stärkung von Selbstreflexion als Kompetenz für eine professionelle Arbeit. So bedarf es für Mitarbeitende und Träger der Sozialen Arbeit einer ständigen, rassismuskritischen und differenzsensiblen Reflexion (vgl. Demirtaş et al. 2021, Gandouz-Touati et al. 2021, Hunner-Kreisel & Wetzel 2018, Leiprecht 2011, Nagy 2016, Ottersbach 2021, Perko et al. 2021, Prasad et al. 2020, Textor & Anlaş 2018, UKA 2021, und zur Jugend-/Erziehungshilfe: Melter 2006, Melter 2022, Scharathow 2016, Tomaschowski & Wedermann 2022). Der Bedarf nach mehr (Selbst-)Reflexion und die Notwendigkeit von Fortbildungen wurde auch in Fokusgruppen bekräftigt. Obwohl es bereits Bereitschaft und Ansätze diesbezüglich gibt,³⁵ wurde von Fachkräften dennoch betont, dass Unterstützungsbedarf besteht, Kompetenzen zu Handlungssicherheit, Reflexion und Sensibilisierung zu eigenen Vorurteilen auszubauen (vgl. FG1 JAI 18.04.2023, FG2 JAI 02.05.2023).

³³ Der Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus spezifiziert diesen Bedarf insbesondere in Bezug auf Sinti*innen und Rom*innen (vgl. UKA 2021).

³⁴ Neben der Ausbildung wird auch eine rassismuskritische Überarbeitung von Hilfeplänen (vgl. Erdem 2013, Melter 2006) sowie die Entwicklung von Leitlinien zum Umgang mit GMF in der Sozialen Arbeit gefordert, da dies häufig noch einzelnen Sozialarbeiter*innen überlassen bleibt (vgl. Windpassinger et al. 2019).

³⁵ U. a. wurden in den Fokusgruppen Sensibilisierungen zu Rassismus, Sprech- und Verhaltensweisen von Mitarbeitenden in Leitungspositionen des Jugendamts, Leitlinienprozesse für Vielfalt von Stadtverwaltungen sowie Fortbildungen zu Intersektionalität von zivilgesellschaftlichen Trägern als Beispiele genannt (vgl. FG1 JAI 18.04.2023, FG2 JAI 02.05.2023).

- Bestimmte Bedarfe, wie Fortbildungen oder eine diskriminierungskritische Organisationsentwicklung, können häufig aufgrund fehlender Ressourcen nicht ausreichend erfüllt werden, obwohl es den Willen zur Umsetzung gibt. Aus diesem Grund **bedarf es einer besseren (personellen und finanziellen) Ausstattung im Jugendamt und der Jugendsozialarbeit für Vielfaltgestaltung und den Umgang mit Diskriminierung/GMF**. Um den Bedarf an Organisationsentwicklung und Projekten zu Antidiskriminierung im Jugendamt abzudecken, müssen die notwendigen Stellen, Zeitressourcen und Gelder für externe Expertise eingeplant und bereitgestellt werden (vgl. z. B. Bildungsteam Berlin-Brandenburg 2020, Expert. I1 02.03.2023 sowie BMFSFJ 2020: 362 bezogen auf die Ausstattung der Regelstrukturen der Jugendhilfe). Um in der (Jugend-)Sozialarbeit Klient*innen bei Diskriminierungsfällen adäquat zu unterstützen, braucht es mehr Zeit, etwa für das Empowerment von Klient*innen. Dies muss in der Zeit- und Ressourcenplanung der Sozialen Arbeit berücksichtigt werden (vgl. Klamt 2016, Expert. I1 02.03.2023 sowie Foitzik et al. 2021 zur Schulsozialarbeit). Ansonsten kann das in Fortbildungen vermittelte Wissen nicht angemessen eingesetzt werden (vgl. Klamt 2016 sowie FG1 JAI 18.04.2023).³⁶ Dies wird auch in Fokusgruppen mit Fachkräften aus Jugendamt und der (Schul-)Sozialarbeit bestätigt und häufig als wichtiger Bedarf aufgezeigt (vgl. FG1 JAI 18.04.2023, FG2 JAI 02.05.2023, FG3 JSI 22.06.2023).
- **Bezogen auf das Jugendamt und die Verwaltung insgesamt braucht es eine Ausweitung des Antidiskriminierungsrechts auf Bereiche des öffentlichen Verwaltungshandelns sowie einen Auf- und Ausbau von Beratungs- und Beschwerdestellen** (vgl. ADS 2021, ADS 2023b, Aikins et al. 2021: 273, Bartsch & Aalders 2023, Beigang et al. 2017, Merx et al. 2021). Wenn momentane Lücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschlossen und Antidiskriminierungsgesetze auch auf Landes- und kommunaler Ebene eingeführt bzw. ausgebaut werden, können sich (junge) Menschen im Diskriminierungsfall besser schützen und gegen Diskriminierung wehren.³⁷ Dazu müssen auch regionale Anlaufstellen bei Diskriminierung und Beschwerden geschaffen werden (vgl. Expert. I5 15.03.2023).³⁸
- **Schulsozialarbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Antidiskriminierungsarbeit, kann den vielen Anforderungen aber nicht nachkommen und ihr Potenzial nicht ausschöpfen**. Dafür bedarf es einer stärkeren Sensibilität für Fragen von Vielfalt (vgl. Brungs 2018 sowie FG3 JSI 22.06.2023) sowie einer stärkeren Verbindung zur politischen Bildung (vgl. BMFSFJ 2020, Keller et al. 2020), wofür auch die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen. Als wichtiger Baustein gegen Diskriminierung muss die Schulsozialarbeit darüber hinaus für Diskriminierungsfälle sensibel sein und diese professionell (und präventiv) aufgreifen (vgl. Foitzik et al. 2021, Morys et al. 2019). Dafür braucht es mehr Kooperationen mit Beratungsstellen (vgl. Foitzik et al. 2021 sowie FG3 JSI 22.06.2023) sowie eine Gesamtstrategie gegen Diskriminierung an Schulen (Morys et al. 2019 sowie FG4 JSII 03.05.2023), worauf in [Kapitel 4](#) noch einmal tiefergehend eingegangen wird.³⁹

³⁶ Darüber hinaus geht es um Fragen von gesellschaftlicher Umverteilung, Teilhabe und Armut, die in der Sozialen Arbeit thematisiert werden müssen, denn die Soziale Arbeit ist immer nur Ersatz für eine fehlende Politik, wie Beiträge anmerken (vgl. z. B. Demirtaş et al. 2021, Ottersbach 2021).

³⁷ Die Ausweitung des AGG und die Schaffung von landesweiten Antidiskriminierungsgesetzen erfährt von zivilgesellschaftlichen und staatlichen Stellen hohe Zustimmung, wie eine aktuelle Studie zeigt (vgl. Bartsch & Aalders 2023). Dies wurde auch in einer Stellungnahme von über 100 zivilgesellschaftlichen Organisationen im Frühjahr 2023 bekräftigt (vgl. Bündnis AGG Reform – Jetzt! 2023).

³⁸ Mehr zu den Bedarfen von (zivilgesellschaftlichen) Beratungs- und Beschwerdestellen ist in [Kapitel 6](#) zu finden.

³⁹ Auch für die Soziale Arbeit insgesamt werden ein Ausbau und engerer Kontakt mit Antidiskriminierungsstellen (AD-Stellen) (vgl. Prasad et al. 2020) sowie mehr unabhängige Beratungs- und Beschwerdestellen (vgl. Demirtaş et al. 2021) als Bedarf genannt. Denn während AD-Stellen tiefergehend beraten können, arbeitet die Soziale Arbeit nah am Menschen und bietet einen niedrigschwiligen Zugang.

3.1.4 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in Jugendamt und Jugendsozialarbeit

- **Spezifisch für die Verwaltung und das Jugendamt sollten Programme zur Diversifizierung des Personals gefördert werden.** Solche Programme können dazu beitragen, dass mehr junge Menschen mit diversen Hintergründen mit Ämtern als ihren potenziellen Arbeitgebern in Kontakt kommen, dass die Öffentlichkeits- und Rekrutierungsarbeit in der Verwaltung angepasst und Anforderungsprofile in Auswahlverfahren diversitätssensibel weiterentwickelt werden. Entsprechende Empfehlungen für Personaler*innen finden sich zum Beispiel im DeZIM-Report „Wie kommt die Vielfalt ins Amt“? (Arnu et al. 2023).⁴⁰ Diese Empfehlung richtet sich vor allem an Kommunalverwaltungen, an Leitung und Personalplanung der Jugendämter und auf Landesebene an die Landesjugendämter. Entsprechende Öffnungsprozesse können durch Modellprojekte und zivilgesellschaftliche Akteure unterstützt und angestoßen werden.
- **Jugendämter, Träger der Sozialen Arbeit und Regelstrukturen sollten die diversitätssensible Organisationsentwicklung innerhalb ihrer Institution vorantreiben.** Prozesse der Organisationsentwicklung können durch regelmäßige Fortbildungen und Workshops zum Beispiel in Jugendämtern unterstützt und umgesetzt werden.⁴¹ Hierfür ist die Förderung und Entwicklung entsprechender Formate durch Bundesprogramme wie „Demokratie leben!“ und unter Einbindung von Zivilgesellschaft und Selbstorganisationen von großer Bedeutung. Diese können die Institutionen darin unterstützen, strukturelle Anpassungen sowie ein stärkeres Bewusstsein und eine Reflexion zu Diversität und GMF zu entwickeln (siehe [Kapitel 7](#)). Die Bereitschaft für solche Prozesse muss jedoch aus den Regelstrukturen sowie den Leitungen der Jugendämter und sozialen Trägern kommen und auch in der Zeit-, Personal- und Haushaltsplanung berücksichtigt werden.
- **Weiterbildungsformate zur Kompetenzvermittlung zu Diskriminierung und GMF im Jugendamt und der Jugendsozialarbeit stärker fördern und weiter ausbauen.** Diese müssen regelmäßig in den Institutionen der Jugendhilfe sowie den Ausbildungsstätten der Sozialen Arbeit angeboten werden. Auch hier ist die Expertise von Community-Selbstorganisationen, Beratungsstellen und anderen zivilgesellschaftlichen Trägern wichtig, mit denen es laut Fachkräftebefragung der Fokusgruppen bereits Kooperationsformate im Arbeitsalltag gibt (vgl. FG2 JAII 02.05.2023). Erfahrungen aus der Zivilgesellschaft zu den oben genannten Themenfeldern sollten etwa im Sinne einer Beteiligung an Workshops, aber auch an der Planung, Entwicklung und Sichtung von Ausbildungscurricula noch stärker genutzt werden. Vor allem Community-Selbstorganisationen können dabei diskriminierungskritische Perspektiven in die Strukturen der Jugendhilfe einbringen (vgl. BMFSFJ 2020).⁴² Modellprojekte und Demokratieförderprogramme können Prozesse unterstützen und dazu beitragen, Ausbildungsformate weiterzuentwickeln. Die Regelstrukturen Jugendamt und Sozialarbeit sollen aber ebenfalls anstreben, Formate zu verstetigen und dauerhaft anzubieten.
- **Anlauf- und Beschwerdestellen für Bürger*innen in der öffentlichen Verwaltung weiter ausbauen und schaffen.** In Berlin bietet das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) als gesetzlicher Rahmen sowie die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

⁴⁰ Der Bericht reflektiert die Erfahrungen des „Demokratie leben!“ Modellprojekts „Vielfalt im Amt“, das als Best-Practice-Beispiel gesehen werden kann (vgl. <https://www.deutschlandstiftung.net/projekte/vielfalt-im-amt>). Ebenfalls sind vom momentan laufenden Forschungsprojekt „Diversität in der Bundesverwaltung“ weitere spannende Ergebnisse zu erwarten (vgl. <https://www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/diversitaet-in-der-bundesverwaltung-dibu-2-20/>).

⁴¹ Dies wurde u. a. in Pilotprojekten durch das Bildungsteam Berlin-Brandenburg (2020) durchgeführt.

⁴² Hierfür ist laut Jugendbericht auch eine stärkere (Regel-)Förderung von Community-Selbstorganisationen wichtig (vgl. BMFSFJ 2020), auf welche wir in [Kapitel 3.3](#) und [Kapitel 6.1](#) weiter eingehen werden.

(LADS) als Anlaufstelle eine gute Grundlage für einen verbesserten Diskriminierungsschutz auf Landes- und kommunaler Ebene sowie für den Bereich der öffentlichen Verwaltung. Dies kann als Beispiel für Gesetzgeber in anderen Bundesländern und in Kommunen dienen. Darüber hinaus sollten auch eine nachhaltigere Förderung und ein flächendeckender Ausbau von Beratungsstellen fokussiert werden (vgl. u. a. Bartel & Kalpaka 2023, siehe auch [Kapitel 6](#)).

- **Synergieeffekte zwischen Schulsozialarbeit und politischer Bildung für eine Verbesserung der Antidiskriminierungsarbeit an Schulen nutzen und stärker fördern** (vgl. BMFSFJ 2020, Keller et al. 2020). Die politische Bildung ist thematisch gut aufgestellt, die Soziale Arbeit hat direkten Zugang zur Zielgruppe (vgl. ebd.). Insofern unterstützen wir die Forderung des 16. Kinder- und Jugendberichts nach mehr gezielten Kooperationsprojekten zwischen Jugendsozialarbeit und politischer Bildung sowie nach einer strukturelle Verankerung und Verstetigung entsprechender (Pilot-)Projekte im Schulsystem (vgl. BMFSFJ 2020: 53, 548).⁴³ Während weitere Modellprojekte über Bundesprogramme wie „Demokratie leben!“ gefördert werden können, sollten Kooperationsformate auch in die Regelfinanzierung der Schulsozialarbeit Eingang finden und in den Haushalten der Bildungs-/Kultusministerien berücksichtigt werden.

3.2 Offene Kinder- und Jugendarbeit

3.2.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) sind für alle interessierten jungen Menschen jederzeit frei zugänglich und werden von sozialpädagogischen Fachkräften begleitet. Darunter fallen beispielsweise Jugendzentren, Jugendclubs, Jugendräume oder Häuser der Jugend (Mairhofer et al. 2022). Einrichtungen der OKJA sind Räume, in denen sehr heterogene Jugendlichengruppen aufeinandertreffen. Die OKJA wird daher als ein Ort angesehen, der prädestiniert ist, um das Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft zu erlernen, einen produktiven Umgang mit gesellschaftlichen Konflikten und Differenzen zu finden und einer Stigmatisierung von Jugendlichen entgegenzuwirken (vgl. BMFSFJ 2020, Rahner 2021, Scherr & Breit 2019, Scherr 2021). Einrichtungen der OKJA stehen dabei jedoch vor der Herausforderung, eine Balance zu finden, dass ihre Angebote einerseits offen für alle Kinder und Jugendlichen sind, sie aber auf der anderen Seite auch den Bedürfnissen spezifischer Zielgruppen (wie z. B. Geflüchteten) gerecht werden können (vgl. Mairhofer et al. 2022).

Empirische Studien für den Umgang mit Diskriminierung in der OKJA lassen sich wenige finden. Dies ist sicherlich auch bedingt durch die organisatorische und inhaltliche Vielfalt der Angebote von OKJA, die sie zu einem empirisch schwer zu fassenden Feld macht (vgl. BMFSFJ 2020, Mairhofer et al. 2022). Zur Untersuchung, welche Rolle dem Umgang mit Diskriminierung und Vielfalt in der OKJA zukommt, stützt sich diese Analyse daher insbesondere auf Debatten in Fachperiodika und auf aktuelle Fachpublikationen, die ihre Ergebnisse aus der Praxisforschung gewinnen.

Debatten um den pädagogischen Umgang mit Vielfalt prägen seit langem den Fachdiskurs in der OKJA. So hat sich etwa in der Diskussion um Interkulturelle Pädagogik seit den 1980er-Jahren ein Verständnis herausgeprägt, das Differenz und Vielfalt „nicht länger als ein[en] Ausnahme- und Problemfall betrachtet, sondern als ein prinzipiell unproblematisches Merkmal moderner Gesellschaften“ (Scherr 2021: 723, vgl. auch Expert.I14 02.03.2023). Hinsichtlich des Umgangs mit Diskriminierung in den Einrichtungen

⁴³ Das Projekt „Respect Coaches“ für Vielfalt, Toleranz und den Abbau von Vorurteilen und GMF an Schulen ist hier als Best-Practice-Beispiel zu nennen. Es wird von den Jugendmigrationsdiensten organisiert und vom BMFSFJ gefördert (vgl. <https://www.lass-uns-reden.de/>).

wird in einigen Texten hervorgehoben, dass es vermehrt Kooperationsprojekte zwischen Trägern interkultureller oder antirassistischer Ansätze gibt und auch zunehmend rassismuskritische Angebote und Konzepte in den Einrichtungen verwirklicht werden (vgl. LVR 2022, Scherr 2021). Auch Modellprojekte im Rahmen der Demokratieförderprogramme haben hier Impulsfunktionen eingenommen, um etwa Multiplikator*innen und Fachkräfte für die Auseinandersetzung mit Diskriminierung zu befähigen.

Gleichwohl werden in der Literatur weiterhin Entwicklungsbedarfe aufgezeigt, die darauf zielen, die Einrichtungen in Richtung eines proaktiven Umgangs mit Diskriminierung zu entwickeln: So wird die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Auseinandersetzung der Fachkräfte mit Diskriminierungserfahrungen betont, da Kinder und Jugendliche, die Diskriminierung erfahren, selten um Beratungsmöglichkeiten wissen und Einrichtungen der OKJA für diese eine erste Anlaufstelle sein können (vgl. Scherr & Breit 2019). Analysen zeigen etwa in Hinblick auf das Thema Queerfeindlichkeit, dass die Beratungsstrukturen für LGBTIQ*-Jugendliche (insbesondere im ländlichen Raum) bei weitem nicht ausreichend sind und es daher insbesondere wichtig ist, dass Einrichtungen der OKJA als Anlaufstellen fungieren können. Diese Bedarfe werden insbesondere in Bezug auf Trans*- und Inter-Jugendliche hervorgehoben, da diese besonders stark von Diskriminierung betroffen sind, bisher aber häufig nur wenig Expertise zu Trans*- und Inter-Jugendlichen in den Einrichtungen vorhanden ist (Gentsch & Splitt 2021, Krell & Oldemeier 2018, Timmermanns & Thomas 2021).

Um Kindern und Jugendlichen, die Diskriminierung erfahren, gerecht zu werden, bedarf es daher einer stärkeren „Auseinandersetzung mit der Frage, wie Einrichtungen der OKJA konzeptionell so gestaltet werden, dass sie als diskriminierungsfreie Räume sowie als Orte erfahrbar sind, in denen eigene Diskriminierungserfahrungen artikuliert und bearbeitet werden können“ (Scherr 2021: 731). Darunter wird unter anderem das Wissen um Beratungsmöglichkeiten, die kritische Selbstreflexion der Fachkräfte sowie die Schaffung entsprechender Angebote genannt.

3.2.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

- **Es bedarf einer stärkeren Verbindlichkeit der Jugendeinrichtungen zur Auseinandersetzung mit GMF.** Von Jugendämtern und in der Jugendhilfeplanung sollte demnach die Bearbeitung von Diskriminierung explizit als Aufgabe der OKJA benannt und konsequent als ein Querschnittsziel verankert werden, damit eine pädagogische Bearbeitung in den Einrichtungen verbindlich wird. Antidiskriminierungsarbeit und die Bearbeitung von GMF könnten demnach zum Beispiel über Zielvereinbarungen und Kooperationsverträge zwischen Jugendämtern und Jugendeinrichtungen explizit verankert werden, damit auch stärker dem Bedarf entsprochen wird, fachliche Standards zum Umgang mit GMF zu fördern (vgl. Rahner 2021, Scherr 2021).⁴⁴
- **Es braucht eine stärkere Vernetzung der Einrichtungen mit auf GMF spezialisierten Beratungsstellen und Antidiskriminierungsberatungen, um betroffenen Jugendlichen den Zugang zu erleichtern.** Da Jugendliche in der Regel über wenig Wissen zu Beratungsmöglichkeiten im Bereich der Antidiskriminierung verfügen, braucht es proaktive Informationsangebote durch die Fachkräfte und Kooperationen der Einrichtungen mit spezialisierten Beratungsstellen, um diese den betroffenen Jugendlichen zugänglich zu machen (vgl. Scherr & Breit 2019). Gerade in ländlichen Regionen, in denen die Beratungsinfrastruktur unzureichend ist, ist es wichtig, dass Einrichtungen der OKJA Kinder oder Jugendliche, die in ihrem Alltag Rassismus, Queerfeindlichkeit, Antisemitismus etc. erfahren, weiterverweisen können.

⁴⁴ So wird beispielsweise in der Fachzeitschrift Jugendreport aus NRW darauf verwiesen, dass es im Kinder- und Jugendförderplan NRW zwar einen formulierten Auftrag zur geschlechterreflektierten Arbeit mit Mädchen und Jungen gibt, aber: „[E]in ähnlicher Auftrag für rassismuskritische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als Querschnittsaufgabe steht im aktuellen Kinder- und Jugendförderplan NRW noch aus.“ (LVR 2022: 28).

- **Pädagogische Fachkräfte bedürfen kontinuierlicher und praxisnaher Qualifizierungen für den Umgang mit Diskriminierung und Räume zur Reflexion eigener Vorurteile.** Dies ist auf der Ebene des fachlichen Handelns entscheidend, um Ablehnungskonstruktionen, aber auch Diskriminierungserfahrungen junger Menschen adäquat bearbeiten zu können und dafür sensibel zu sein (vgl. BMFSFJ 2020, Rahner 2021). Einige Autor*innen betonen, dass es neben dem Erwerb der benannten pädagogischen Methoden und Instrumente zudem wichtig ist, dass Fachkräfte eine selbstreflexive, rassistische- und machtkritische Haltung entwickeln, die etwa durch Weiterbildungen wie Sensibilisierungstrainings gefördert werden kann (vgl. Evcil et al. 2022, Rahner 2014). Der Bedarf, in dieser Hinsicht an den eigenen Haltungen zu arbeiten, wird auch wiederholt in den Fokusgruppen der Jugendsozialarbeit formuliert (vgl. FG1 JAI 18.04.2023).⁴⁵
- **Damit die Fachkräfte ausreichend Kapazitäten für Weiterbildung und Selbstreflexion haben, bedürfen die Einrichtungen der OKJA einer angemessenen finanziellen Ausstattung.** Verschiedentlich wird hervorgehoben, dass Impulse, wie sie etwa von Modellprojekten initiiert werden, nur dann Wirksamkeit entwickeln können, wenn sie auf angemessen finanzierte Regelstrukturen der Jugendarbeit treffen (vgl. BMFSFJ 2020: 362 sowie Expert.I1, 02.03.2023). Das Gelingen von (diskriminierungskritischer) Organisationsentwicklung, aber auch die Teilnahme von Fachkräften an Weiterbildungen und die Umsetzung des Erlernten sind stark davon abhängig, dass in den Einrichtungen der OKJA ausreichend Zeit und Kapazitäten vorhanden sind (vgl. Scherr & Breit 2019: 526 sowie auch Fokusgruppendifkussion mit Mitarbeitenden der Jugendämter: FG1 JAI 18.04.2023).

3.2.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

- **Einrichtungen der OKJA sollten langfristige Kooperationen mit Organisationen aufbauen, die Expertisen in den Bereichen Vielfalt und Antidiskriminierung anbieten können,** etwa mit Trägern der politischen Bildung, die auf GMF-sensible Bildungsarbeit⁴⁶ spezialisiert sind, sowie mit spezialisierten Beratungsstellen aus den GMF-Themenfeldern (z. B. Antidiskriminierung, Opferberatung, LGBTIQ*-Beratung) (vgl. Biele Mefebue et al. 2018, Rahner 2014, Rahner 2021). Solche Kooperationen können für den Aufbau diskriminierungskritischer Strukturen in den Einrichtungen (z. B. Unterstützung bei der Implementierung von Beschwerdeverfahren, Reflexionsräume, Schutzzräume) herangezogen werden (vgl. Evcil et al. 2022). Darüber hinaus können dadurch niedrigschwellige Beratungsangebote geschaffen werden, etwa für die kollegiale Beratung von Fachkräften bei konkreten Vorfällen, aber insbesondere auch für die Beratung von Kindern und Jugendlichen, die von Rassismus oder Querfeindlichkeit betroffen sind. Entsprechende Angebote und Kooperationen können durch Modellprojektförderung unterstützt werden und sollten langfristig etabliert werden.

⁴⁵ Des Weiteren wird empfohlen, bei der Auswahl der Fachkräfte auf Diversität und spezifische Kompetenzen zu schauen, also etwa bei Stellenbesetzungen darauf zu achten, ob Bewerber*innen über Diversity-Kompetenz und Zusatzqualifikationen aus dem Bereich der machtkritischen und differenzsensiblen Bildung verfügen (vgl. Rahner 2014: 41).

⁴⁶ Auf den Stellenwert einer engeren Verknüpfung des Bereichs Jugendbildung mit der OKJA verweist auch der 16. Kinder- und Jugendbericht. Er stellt dar, dass Träger und Einrichtungen der politischen Bildung und der Kinder- und Jugendarbeit sich mehr im fachlichen Austausch befinden und sich in gegenseitige Kenntnis- und Bezugnahme der verschiedenen Fachdebatten (z. B. durch gemeinsame Fort- und Weiterbildungsangebote, Austauschforen zu fachlichen Standards) begeben sollten (vgl. BMFSFJ 2020: 362). Empfohlen wird z. B. die Einrichtung eines regelmäßigen Austauschforums für die Vernetzung des spezialisierten Bereichs der politischen Jugendbildung und der für die politische Bildung verantwortlichen Stellen bei den anderen Arbeitsfeldern der Jugendarbeit, wie der OKJA. Eine solche praxisübergreifende Vernetzung zur politischen Bildung kann jedoch nicht nebenbei erledigt werden, sondern muss politisch ermöglicht und finanziell gefördert werden (vgl. BMFSFJ 2020: 363). Um eine bessere Vernetzung diskriminierungssensibler Akteure mit der Kinder- und Jugendarbeit zu erzielen, fordert der 16. Kinder- und Jugendbericht zudem, dass „Vereine junger Menschen mit Migrationsbiografien und/oder People of Color sowie anderer postmigrantischer Akteure und ihre politischen Bildungsangebote [...] Teil der Regelförderung werden“ müssen. (BMFSFJ 2020: 362).

- Des Weiteren werden **Kooperationen von Community-Selbstorganisationen mit Einrichtungen der OKJA empfohlen, damit diese die Einrichtungen in der Erarbeitung und Umsetzung von Empowerment- und Sensibilisierungskonzepten unterstützen können** (vgl. Evcil et al. 2022, siehe hierzu auch [Kapitel 6.1](#)). Entsprechende Formate und Kooperationen können ebenfalls durch Demokratieförderprogramme unterstützt und zum Beispiel über Modellprojekte entwickelt werden.
- **Bildungsträger mit diskriminierungskritischer Expertise sollten durch Demokratieförderprogramme bei der Entwicklung von praxisnahen Qualifizierungsangeboten für Fachkräfte der Jugendarbeit gefördert werden**, die diesen Handlungskompetenz im Umgang mit verschiedenen GMF-Phänomenen vermitteln.⁴⁷ Wichtig hierbei ist insbesondere auch die Vermittlung intersektionaler Ansätze für eine Erweiterung der professionellen Perspektive, um Ausschlüsse und Ungleichheiten in der OKJA zu reflektieren und um zu prüfen, wie Räume für heterogene Zielgruppen geöffnet und diese angemessen geschützt werden können (vgl. Beck & Plößer 2021: 287). Eine für die Fachkräfte wichtige Kompetenz ist die Stärkung einer selbstreflexiven Haltung, die sich über eigene Vorurteile bewusst ist. Auch hierfür sollten die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten durch Community-Organisationen und diskriminierungskritische Bildungsträger, wie zum Beispiel Trainings zu Critical Whiteness und Power Sharing, gefördert werden (vgl. z. B. Evcil et al. 2022).

3.3 Jugendverbandsarbeit

3.3.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Jugendverbandsarbeit

Jugendverbandsarbeit ist ein wichtiger Teil der Jugendarbeit und dient unter anderem der Vermittlung demokratischer Werte und der Ermöglichung von Teilhabe von Jugendlichen im außerschulischen Bereich (vgl. BMFSFJ 2020: 332 sowie Expert.12 08.02.2023). In diesem Kapitel wird unter dem Fokus Vielfaltgestaltung untersucht, inwieweit Migrant*innenjugendselbstorganisationen (MJSO) und insbesondere muslimische Jugendverbände, gleichberechtigte Teilhabe in den regulären Strukturen der Jugendverbandsarbeit erreichen.

Unter MJSO werden auf Selbstorganisation beruhende Gruppenzusammenschlüsse verstanden, die in der Regel von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gegründet wurden. Das Spektrum ihrer Aktivitäten kann Beratungs- und Bildungsangebote, politische Interessenvertretung sowie kulturelle und Freizeitaktivitäten umfassen.⁴⁸ Darunter werden auch muslimische Jugendorganisationen subsumiert, die häufig innerhalb der großen Islamverbände entstanden sind, sich mittlerweile aber stark ausdifferenziert haben und auch viele eigenständige Jugendorganisationen beinhalten (vgl. Hanke 2019).⁴⁹

⁴⁷ Rahner benennt u. a. wichtige Aspekte der pädagogischen Praxis in der OKJA für den Umgang mit (Alltags-) Rassismus, Sexismus und Antifeminismus, Antisemitismus (z. B. im Kontext Nahostkonflikt), Verschwörungsmythen, Menschenfeindlichkeit in migrantischen Communities (vgl. Rahner 2021). In Publikationen, die sich vornehmlich mit Queerfeindlichkeit in der Jugendarbeit befassen, wird darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, dass Fachkräfte sich mit sexueller/geschlechtlicher Vielfalt beschäftigen. Insbesondere beim Thema Trans* mangelt es häufig noch an Expertise (vgl. Gentsch & Splitt 2021: 567, Krell 2018: 40, Timmermanns 2021: 340).

⁴⁸ Der Begriff MJSO wird hier in Anlehnung an verschiedene Texte als breiter Sammelbegriff verwendet, der neben Zusammenschlüssen von jungen Menschen mit Migrationsbezug auch Organisationen von jungen People of Colour und/oder Organisationen umfasst, die sich als postmigrantisch verstehen (vgl. Hanke 2019: 69, BMFSFJ 2020: 358). In [Kapitel 6.1](#) werden die Bedarfe von Community-Selbstorganisationen insgesamt (inklusive MJSO) in Hinblick auf Antidiskriminierungsarbeit dargestellt.

⁴⁹ Vgl. Halm et al. 2020 für eine Definition zu MSO allgemein.

Das Kapitel kann sich insbesondere auf die Forschung aus der Fachhochschule Köln und dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (IDA NRW) stützen, die seit etwa 20 Jahren das Verhältnis von MJSO zu den Jugendverbandsstrukturen anhand von empirischen Fallstudien untersuchen.⁵⁰ Das DJI hat zu verschiedenen Zeitpunkten Daten vorgelegt, die zeigen, wie die Repräsentanz von MJSO in den Strukturen sich verändert (vgl. z. B. Seckinger et al. 2009). Zudem werden Fachtagungsdokumentationen und Projektberichte herangezogen, die die Perspektive von MJSO auf die Verbandsstrukturen dokumentieren (vgl. z. B. RAA 2019).⁵¹

In der vorliegenden Literatur wird eine Entwicklung beschrieben. Wurde noch vor einigen Jahren die gesellschaftliche Funktion von MJSO eher problematisierend unter dem Schlagwort der „Parallelgesellschaften“ diskutiert, hat sich heute ein Verständnis durchgesetzt, das diese Organisationen als den lebendigen Ausdruck einer vielfältigen Gesellschaft wahrnimmt. So kommt zum Beispiel Hanke zu dem Schluss, dass MJSO zunehmend „zwar vielfach noch als neuer, jedoch durchaus selbstverständlicher Teil der Jugendverbandslandschaft“ wahrgenommen würden (Hanke 2019: 70, vgl. ebenfalls Jagusch 2020, Expert.I2 08.02.2023). Einige wenige MJSO erhalten nunmehr auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene reguläre Förderungen. Zudem wird eine Reihe von MJSO auch durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ gefördert (vgl. BMFSFJ 2020, Hanke 2019).

Gleichwohl ist die Arbeit der MJSO vielfach weiterhin sehr prekär, da sie stark auf ehrenamtliche Arbeit angewiesen und von kurzfristiger Projektförderung abhängig sind. Die Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten werden größtenteils von ehrenamtlich Tätigen geleistet (vgl. Hanke 2019, RAA 2021).⁵² Studien zeigen, dass insbesondere muslimische Jugendverbände häufig Schwierigkeiten haben, Förderungen zu erhalten, da sie – neben den oben genannten Problemen – häufig den Strukturen der Jugendhilfeplanung nicht bekannt sind oder diese ihnen zum Teil mit Skepsis und Vorurteilen (z. B. Extremismusverdacht) begegnen (vgl. Jagusch 2019, RAA 2021 sowie Expert.I2 08.02.2023).⁵³ Der Aufbau von professionellen Strukturen stellt für viele MJSO unter diesen Voraussetzungen eine Herausforderung dar.

Hier wird in Literatur und in Expert*innengesprächen auch kritisiert, dass MJSO häufig nur Gelder aus Fördertöpfen erhalten, die diese Organisationen auf eine bestimmte (migrantische) Identität festlegen, und sie dadurch nicht als Jugendorganisationen mit diversen und vielfältigen Interessen wahrgenommen werden. Die Förderungen beziehen sich auf die den MJSO „zuschriebenen Funktionen als Anlaufstellen, Brückenbauer oder Integrationslotsen“ (Hanke 2019: 69) zwischen der Migrations- und der Mehrheitsgesellschaft oder in Fällen der muslimischen Jugendverbände häufig auf das Feld der Extremismusprävention (vgl. Hanke 2019, BMFSFJ 2020, Expert.I2 08.02.2023).

Viele MJSO streben aus diesen Gründen danach, Teil der regulären Strukturen der Jugendarbeit, wie den Jugendringen, zu werden, da dies unter anderem Mitbestimmung über die Verteilung von Geldern in der Kinder- und Jugendhilfe sowie besseren Zugang zu öffentlichen Förderungen eröffnet (vgl. Chehata & Thimmel 2018, Jagusch 2020, Weis et al. 2015). Verschiedene Texte verweisen jedoch darauf, dass die Regularien für die Erlangung einer Mitgliedschaft für die meisten MJSO kaum

⁵⁰ 2004 entstand z. B. das Kölner Netzwerk migrationsbezogener Jugendverbandsforschung auf Initiative von IDA NRW und Professor Andreas Thimmel von der Fachhochschule Köln, woraufhin eine Reihe von empirischen Studien zur Öffnung der Jugendverbandsarbeit erfolgten (vgl. z. B. die Studien von Chehata 2017, Chehata & Thimmel 2018, Jagusch 2019).

⁵¹ In einem 2024 erscheinenden Sammelband werden die Fortschritte und fortbestehenden Hürden bei der Anerkennung von MJSO ausführlich beleuchtet und der Stand aktualisiert: Nikolas & Greschner i. E.

⁵² So sei laut Hanke die Zahl der MJSO, die eine Regelförderung erhalten oder über hauptamtliches Personal verfügen, „verschwindend gering“ (Hanke 2019: 70).

⁵³ Jagusch spricht diesbezüglich von „gläsernen Decken“, die muslimischen Akteuren in der Kinder- und Jugendarbeit eine gleichberechtigte Teilhabe in den Regelstrukturen verwehren (Jagusch 2019: 43).

überwindbare Hürden darstellen, da diese in der Regel eine Mindestanzahl an Mitgliedern und zum Teil eine bestimmte regionale Abdeckung verlangen,⁵⁴ welche durch die Mehrheit der MJSO nicht erfüllt werden (vgl. Chehata 2017, Chehata & Thimmel 2018, Hanke 2019, RAA 2021).⁵⁵ Entsprechend gibt es seit langem Diskussionen und Überlegungen, wie die regulären Jugendverbandsstrukturen für MJSO stärker geöffnet werden können.

Im Rahmen von Vorhaben zur Interkulturellen Öffnung konnten in den Jugendverbandsstrukturen einige Fortschritte erzielt werden (vgl. Hanke 2019, Jagusch 2020 sowie Expert.I2 08.02.2023).⁵⁶ So zeigt etwa eine Studie des DJI, dass im Jahr 2015 in 39 % der Jugendringe mindestens eine MJSO vertreten ist und geht davon aus, dass sich die Jugendringe in den letzten Jahren zunehmend geöffnet haben (vgl. Peucker et. al 2019). Gleichwohl zeigt sich eine fortbestehende Unterrepräsentation, insbesondere auch bei Jugendvereinen mit muslimischem Identitätsbezug, die im Deutschen Bundesjugendring kein einziges Mal vertreten sind. Nur in sechs von 16 Landesjugendringen lassen sich muslimische Jugendorganisationen als ordentliche Mitglieder mit Stimmrecht finden (vgl. Greschner 2022). So wurde auch im Expert*innengespräch darauf hingewiesen, dass die Hürden für eine Partizipation von MJSO unter anderem auch dadurch weiterhin bestehen, dass die Regelstrukturen und Jugendringe noch kaum diverse, vielmehr „weiße Strukturen“ seien, die sich als „neutrale“ Foren für alle Jugendlichen verstehen und implizite Ausschlüsse und Hürden nicht ausreichend reflektieren würden (Expert.I2 08.02.2023).

3.3.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Jugendverbandsarbeit

- **MJSO brauchen stärkere Anerkennung als eigenständige Akteure der Jugendarbeit.** Das Gros der MJSO arbeitet unter prekären Bedingungen. Die Abhängigkeit von Ehrenamt und kurzfristigen Projektförderungen erschwert oftmals den notwendigen Aufbau von professionellen Vereinsstrukturen. Dies ist auch durch einen Mangel an Anerkennung bzw. Wahrnehmung durch die regulären Förderstrukturen bedingt. So wird die vorhandene Jugendarbeit, wie sie etwa durch muslimische Jugendverbände geleistet wird, durch die Kinder- und Jugendhilfe zum Teil nicht wahrgenommen und findet entsprechend in Förderplänen kaum Berücksichtigung (vgl. RAA 2021). Anstelle einer Verengung auf Fragen von Integration oder Extremismusprävention bedarf es einer Anerkennung als eigenständige Akteure der Jugendarbeit in einer vielfältigen Gesellschaft, etwa durch auf Dauer angelegte Förderung ihrer Arbeit, die eine breite Palette von Jugendthemen abdeckt (vgl. BMFSFJ 2020, Chehata 2017, Jagusch 2020 sowie Expert.I1 02.03.2023 und Expert.I2 08.02.2023).
- **Es bedarf einer diskriminierungskritischen Öffnung in der Jugendverbandsarbeit.** Die Aufnahmekriterien der Dachverbände der Jugendarbeit (wie Jugendringe) sowie Fördervoraussetzungen bei Regelförderprogrammen haben – trotz einiger Verbesserungen im vergangenen Jahrzehnt – institutionelle Ausschlüsse von MJSO zur Folge, die einer vielfältigen Gesellschaft zuwiderlaufen. Hier bedarf es weiterhin selbstkritischer Reflexionsprozesse innerhalb der Jugendverbandsstrukturen in Bezug darauf, wie ausschließende Mechanismen und Barrieren (wie z. B. ausschließende Mitgliedschaftskriterien, s. o.) abgebaut werden

⁵⁴ Im Expert*inneninterview wird zudem darauf verwiesen, dass hier auch weitere strukturelle Probleme für die Öffnung der Jugendverbände vorliegen, die sich nicht allein durch die Jugendverbandsstrukturen lösen lassen: Die Aufgabe der Öffnung der Verbände wurde demnach von der Politik an die Verbände abgegeben, ohne Gelder und Strukturen für diese zu erhöhen. Wenn mehr Akteure Zugang zu den Strukturen haben, verringert dies auch die Fördermöglichkeiten für die bisherigen Mitglieder, was deren Eigeninteresse zuwiderläuft (vgl. Expert.I1 02.03.2023).

⁵⁵ Dies ist u. a. dadurch begründet, dass der Bevölkerungsanteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sich historisch bedingt stark auf Metropolregionen und wenig auf die ländlichen Räume konzentriert. Chehata und Thimmel (2018: 452) verweisen darauf, dass auch andere Organisationen, die vornehmlich in Großstädten beheimatet sind und Minoritäten vertreten, wie z. B. queere Träger, mit ähnlichen Hürden beim Zugang zu Verbandsstrukturen konfrontiert sind.

⁵⁶ So verpflichteten sich die Jugendringe auf Bundes- und Landesebene bereits 2004 mit einer Erklärung, bestehende Barrieren im Jugendverbandssystem zu überdenken und ihre Strukturen mit dem Konzept der Interkulturellen Öffnung inklusiver zu gestalten (vgl. Deutscher Bundesjugendring 2004).

können, um MJSO noch stärker als bisher als vollberechtigte Mitglieder an Entscheidungsstrukturen und Förderstrukturen teilhaben lassen zu können (vgl. BMFSFJ 2020, Chehata & Thimmel 2018, Gandouz-Touati et al. 2021, Hanke 2019).

3.3.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in der Jugendverbandsarbeit

- **Den Strukturaufbau von MJSO fördern, um diesen mehr Sichtbarkeit und die Entwicklung ihrer Jugendarbeit zu ermöglichen.** Die Jugendarbeit von MJSO kann durch die Förderung von Strukturaufbau weiterentwickelt und verstetigt werden. Daher sollte eine langfristige, regelhafte Förderung von MJSO, wie durch den Kinder- und Jugendplan oder auch durch die Bundeszentrale für politische Bildung, angestrebt werden, die zum Beispiel die Finanzierung hauptamtlicher pädagogischer Fachkräfte ermöglicht. Daneben hat es sich in der Vergangenheit auch bewährt, Bündnisse zu fördern. Diese können durch den gemeinsamen Fachaustausch ihre Arbeitsweisen weiter professionalisieren und durch gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit ihre Leistungen (auch für die Regelstrukturen) sichtbarer machen (vgl. Expert.I2 08.02.2023).⁵⁷
- **Kooperationsprojekte von MJSO mit institutionalisierten Verbänden fördern, die machtkritisch reflektiert werden.** Durch Kooperationsprojekte von ehrenamtlich strukturierten MJSO mit institutionalisierten Jugendorganisationen können strukturelle Positionierungen und Beiträge zur Ressourcenumverteilung geleistet werden. So können zum Beispiel MJSO an Entscheidungs- und Förderstrukturen partizipieren und entsprechendes Know-how aufbauen. Bisherige Kooperations- und Tandemansätze⁵⁸ zeigen allerdings, dass in solchen Settings die ungleichen Ausgangsbedingungen machtkritisch adressiert werden müssen, um eine Beziehung „auf Augenhöhe“ herzustellen. Jagusch (2020) nennt als Gelingensbedingungen unter anderem den nichtpaternalistischen Zugang, die Beteiligung von MJSO schon vor Antragstellung bei Projektentwicklung, die Berücksichtigung spezifischer Bedarfe, etwa in Hinsicht auf die häufig fast ausschließlich ehrenamtliche Organisationsstruktur, oder die Arbeitsweise entlang rassismuskritischer Kriterien (vgl. Bonus et al. 2021, Seng & Warrach 2020). Die Entwicklung entsprechender Formate kann zum Beispiel über Demokratieförderprogramme auf Bundes- und Landesebene, aber auch über die Jugendhilfeplanung insgesamt unterstützt werden.
- **Diskriminierungskritische Öffnung der Jugendverbandsstrukturen weiter vorantreiben.** Um die strukturelle Teilhabe von MJSO zu fördern und ihre strukturelle Verankerung zu ermöglichen, ist ein wichtiger Schritt der Abbau von Zugangsbarrieren, zum Beispiel die Anpassung der Mitgliedschaftskriterien für die verschiedenen Gremien und Dachverbände der Jugendarbeit (vgl. Chehata 2017). Konkrete Empfehlungen hierfür sind etwa, dass Strukturen wie die Jugendringe Stellen einrichten, die nach innen den Öffnungsprozess begleiten und nach außen als Ansprechpartner für MJSO und andere ehrenamtlich strukturierte Vereine agieren, die strukturell ausgeschlossen werden. Zur Unterstützung der Öffnung von Verbandsstrukturen werden darüber hinaus Maßnahmen wie Workshops, Coaching und Supervision durch rassismuskritische Akteure, etwa durch Community-Organisationen (siehe Kapitel 6.1), oder zivilgesellschaftliche Beratungsstellen empfohlen, welche etwa über Mittel des Kinder- und Jugendplans finanziert werden können.⁵⁹

⁵⁷ Bisherige positive Erfahrungen gibt es diesbezüglich etwa mit dem durch das BMFSFJ geförderten Bündnis für muslimische Jugendarbeit (vgl. <https://www.jugendarbeit-staerken.de/buendnis-muslimische-jugendarbeit/>).

⁵⁸ Am Beispiel der Kooperation vom Bayerischen Jugendring und der Alevitischen Jugend zeigt z. B. Chehata (2017) die Erfolge (Teilhabe) und strukturellen Probleme (Sonderstatus der MJSO setzt sich fort), die ein solches Format haben kann.

⁵⁹ So beschreibt Ahmet Sinoplu die diskriminierungskritische Öffnung der Jugendverbandsstrukturen als einen „dauerhafte[n] Prozess“. Es bedürfe „einer Organisationsentwicklung von A bis Z, wozu es auch genügend Literatur und Checklisten gibt. Eigentlich eine Vollzeitaufgabe, insbesondere dann, wenn ernsthafte und machtkritische Veränderungen und intersektional weitere Aspekte“ einbezogen werden sollen. Es brauche „Supervisionen, interne und externe Fortbildungen auf diversen Ebenen“ (Gandouz-Touati et al. 2021: 48).

4. Schule

Schule ist ein zentraler Ort für das Zusammenkommen junger Menschen mit den verschiedensten Hintergründen. Schule kann Ort der Vielfaltgestaltung und des gegenseitigen (Kennen-)Lernens sein (ADS 2019 sowie Expert.I10 23.02.2023).⁶⁰ In einer Erhebung der Europäischen Agentur für Grundrechte (2017) gaben jedoch zwischen 6 und 10 % der Befragten an, in den letzten 12 Monaten auf Grund von Herkunft, Hautfarbe oder Religion im deutschen Schulsystem diskriminiert worden zu sein. Diese Problematik wird in den letzten Jahren zunehmend anerkannt und versucht zu adressieren. An vielen Schulen gibt es Kampagnen und Projekte zum Thema Antidiskriminierung und Vielfalt.⁶¹ Auch gibt es seit 2016 in Berlin die bundesweit erste unabhängige Anlauf- und Beschwerdestelle bei Diskriminierungsfällen (ADAS). Die Datenlage in Bezug auf Diskriminierung, Vielfalt und GMF im Feld Schule ist als insgesamt gut zu bewerten. Es existieren viele aktuelle Studien, aus qualitativer sowie quantitativer Perspektive. Allerdings werden einige Themenfelder und GMF-Phänomene erst seit Kurzem tiefergehend behandelt (u. a. Studien zu Antisemitismus in der Schule sowie zur Diskriminierung von Lehrkräften).⁶²

4.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Schule

Spätestens seit den ersten PISA-Studien in den 2000er-Jahren wurde klar, dass in Deutschland gravierende Bildungsunterschiede bestehen. Kinder und Jugendliche aus Elternhäusern mit niedrigem sozioökonomischem Status sowie mit Zuwanderungsgeschichte sind von Bildungsungleichheit stärker betroffen und haben statistisch gesehen deutlich schlechtere Bildungschancen (vgl. OECD 2018, Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, Kuger et al. 2021, Stanat et al. 2022). In den letzten Jahren ist keine maßgebliche Verbesserung dieser Situation sichtbar (vgl. z. B. Stanat et al. 2022), und gerade die Kombination von Zuwanderungsgeschichte und einer sozial prekären Lage scheint das Risiko von Bildungsbenachteiligung nochmals zu erhöhen (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022).

Des Weiteren liegen Studien und Berichte vor, die spezifische Diskriminierungserfahrungen von Schüler*Innen erfassen. Unter anderem gibt es erste Monitoring-Berichte von Anlauf- und Beschwerdestellen (z. B. ADAS 2021, FgR 2023) sowie eine Vielzahl von Studien, die einzelne GMF-Phänomene im Kontext Schule betrachten: in Bezug auf Rassismus und den sogenannten Migrationshintergrund⁶³ (u. a. Aikins et al. 2021, FRA 2017, Geier 2016, Gomolla 2016, Mecheril 2016 und 2020, Yurdakul & Altay 2023), Queerfeindlichkeit (Klocke 2012 sowie Thema in Fokusgruppe FG4 JSII 03.05.2023), Antiziganismus (Civittolo et al. 2022, DOSTA 2022, Randjelović et al. 2020, Strauß 2021, UKA 2021), Antisemitismus (Bernstein et al. 2018, Chernivsky et al. 2020, Chernivsky & Lorenz 2020, Chernivsky &

⁶⁰ In diesem Kapitel betrachten wir hauptsächlich Grund- und allgemeinbildende Schulen. Berufsbildende Schulen und Universitäten sind kein Fokus der Analyse.

⁶¹ Das Programm „Schule ohne Rassismus“ ist hier als prominentes Beispiel zu nennen, mit fast 4.000 beteiligten Schulen.

⁶² Ebenfalls gibt es einige vielversprechende, derzeit noch laufende Pilotstudien, deren Befunde für zukünftige Formate von Vielfaltgestaltung Berücksichtigung finden sollten. Beispielsweise startete 2023 an der Universität Bielefeld eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Nachwuchsgruppe „zu Gelingensbedingungen rassismussensibler Lehrer:innenbildung“. 2023 begann außerdem das Forschungsprojekt „ORAS: Organisation-Rassismus-Schule. Umgang mit Beschwerden über Rassismus in der Schule“ an der Evangelischen Hochschule Berlin. Auch der Bereich der vorschulischen Bildung (v. a. Kitas) in Bezug auf Diskriminierung und Rassismus ist von Relevanz, welcher allerdings erst seit kurzem mehr Aufmerksamkeit erfährt (vgl. z. B. Bostancı et al. 2022).

⁶³ Wie Studien zeigen, beeinflusst u. a. ein migrantischer (türkischer) Name (vgl. Bonefeld & Dickhäuser 2018) sowie der „Migrationshintergrund“ (vgl. BIM & SVR 2017) von Schüler*innen negativ die Benotung und Einschätzung vonseiten der Lehrer*innen – bei gleichen Leistungen.

Lorenz-Sinai i. E.) sowie Antimuslimischer Rassismus (Karakaoğlu & Wojciechowicz 2017, Yegane et al. 2021). Die genannten Studien zeigen, dass Diskriminierung und GMF-Phänomene in der Schule eine Rolle spielen.⁶⁴ Dabei ist wichtig anzumerken, dass Diskriminierung intersektional verstanden werden muss: Denn die oben genannten Diskriminierungsformen und -phänomene überschneiden sich, und es gibt Mehrfachdiskriminierung, wie unter anderem in Expert*innengesprächen angemerkt wurde (vgl. Expert.I9 14.02.2023, Expert.I10 23.02.2023).

Dabei betonen Studien (gerade zum Themenfeld Rassismus), dass es nicht nur um individuelle, direkte und bewusste Diskriminierung von Mitschüler*innen geht (z. B. Beschimpfungen), sondern auch um strukturelle und institutionelle Formen der Diskriminierung. Hier geht es unter anderem um die Frage, welche Sprache an Schulen als Standard gilt, welche Schüler*innen welche Schulform besuchen und welche Perspektiven in Lehrplänen und Schulbüchern vermittelt werden – und welche gar nicht oder nur kaum vorkommen (vgl. z. B. Gomolla 2016, Gomolla & Radtke 2007, Mecheril 2004, 2016 und 2020 sowie Expert.I10 23.02.2023).⁶⁵ Gomolla spricht diesbezüglich von „institutioneller Diskriminierung“ (vgl. Gomolla 2016, Gomolla & Radtke 2007). Bildungsungleichheit wird demnach (auch) durch Mechanismen in der Schule geschaffen (vgl. ebd.). So wird Migration häufig als Problem gesehen, anstatt Schule auf ausgrenzende Strukturen innerhalb der Institution zu untersuchen (vgl. Karakaoğlu et al. 2017, Karakaoğlu & Mecheril 2019, Mecheril 2020).⁶⁶

Des Weiteren geht es in einem noch recht jungen Forschungsstrang auch um Schule als Arbeitsplatz. Studien zeigen, dass Lehrer*innen wegen ihrer sexuellen Identität (vgl. ADS 2017), aber auch ihrer Religion und ihrer (vermeintlichen) Herkunft diskriminiert werden (vgl. Fereidooni 2016 und 2022, Fereidooni & El 2017). Fereidooni (2016 und 2022) betrachtet vor allem die Phase der Ausbildung und des Referendariats. In seinen Studien zeigt er beispielsweise auf, wie muslimische Referendar*innen in einem mehrheitlich weißen Kollegium mit doppelten Standards behandelt werden und kopftuchtragenden Referendarinnen ihr Recht auf Ausbildung verwehrt wird (vgl. ebd.). Dies wird auch als Problem gesehen, weil die Lehrer*innenschaft häufig wenig divers aufgestellt ist (vgl. z. B. Mediendienst Integration 2022b, basierend auf Daten des Statistischen Bundesamts) und Prozesse der Diversifizierung des Kollegiums durch diese Ausschlüsse und Barrieren erschwert werden.

4.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Schule

- **Auch wenn die Relevanz von Antidiskriminierungsmaßnahmen zunehmend anerkannt wird, bedarf es weiterhin eines Ausbaus des Diskriminierungsschutzes an Schulen** (vgl. z. B. ADAS 2021, ADS 2019, Yegane Arani 2020 sowie Fokusgruppe FG4 JSII 03.05.2023). Interventionsstrukturen im Diskriminierungsfall, Antidiskriminierungsbeauftragte sowie unabhängige Beschwerdestellen müssen eingerichtet und

⁶⁴ Während der Covid-Pandemie ist das Diskriminierungsrisiko für viele Schüler*innen noch einmal gestiegen, u. a. durch unzureichende räumliche und finanzielle Möglichkeiten sowie durch (Sprach-)Barrieren in Zeiten des Homeschoolings (vgl. Dern & Wersig 2020).

⁶⁵ In Studien wird das Vorkommen von Stigmata und Klischees in Schulbüchern und Lehrplänen auch bezogen auf eine problematisierende Darstellung des Themas Migration kritisiert (Migration wird häufig als Problem gesehen, selten als Chance und Normalfall) (vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2015) sowie auf eine historisierende Darstellung von Antiziganismus und von Sinti*zze und Rom*nja (häufige Reduktion des Problems auf die Zeit des Nationalsozialismus, Darstellung von Sinti*zze und Rom*nja als homogene Gruppe sowie Othering und Fremdheit als Thema) (vgl. Rath & Spielhaus 2021).

⁶⁶ In einem Expert*innengespräch wurde dies ebenfalls betont: Bei Diskriminierung geht es um die Struktur der Schule, die (immer noch) an der Norm des „weißen Mannes“ ausgerichtet ist (Expert.I10 23.02.2023). Hierbei wurden neben rassistisch begründeten Ungleichbehandlungen auch Fragen von Gender und Sexismus angesprochen.

da, wo sie bestehen, ausgebaut und finanziell gestärkt werden (vgl. u. a. ADAS 2021, ADS 2017, Aikins et al. 2021, El & Haschemi Yekani 2017, FgR 2023).⁶⁷ Daneben braucht es verbindliche Leitlinien, eine Anpassung von Hausordnungen und Schulgesetzen (u. a. rechtliche Verankerung des Diskriminierungsverbots) (vgl. El & Haschemi Yekani 2017, Yegane Arani 2020, Expert.I9 14.02.2023) sowie diskriminierungskritische Schulentwicklung (vgl. Expert.I9 14.02.2023). Zusätzlich bedarf es Kampagnen und Projekten zu Antidiskriminierung und Vielfalt an Schulen vor Ort.⁶⁸

- **Es bedarf mehr Handlungskompetenz für Lehr- und Fachkräfte im Umgang mit Rassismus und anderen Formen von GMF.** Trotz bestehender Versuche, Vielfalt in der Lehrer*innen-Ausbildung stärker zu thematisieren, wird in der Literatur angemerkt, dass weiterhin ein großer Bedarf an mehr Sensibilität, mehr (Selbst-)Reflexion und mehr Wissen über Diskriminierung(-sformen) besteht (vgl. ADS 2017, BIM & SVR 2017, Civitillo et al. 2022, Chernivsky & Lorenz 2020, Chernivsky & Lorenz-Sinai i. E., Fereidooni 2022, Freieck et al. 2021, Gomolla 2016, Karakaşoğlu et al. 2017, Karakaşoğlu & Wojciechowicz 2017, Klocke 2012, Mecheril 2020, Wolrab et al. 2018, Strauß 2021, Yegane Arani 2020, Yegane et al. 2021).⁶⁹ Eine zentrale Rolle für den Kompetenzaufbau spielen hierbei Fort- und Weiterbildungen sowie die Ausbildung an der Universität.
- **Es braucht eine diversitätssensible Überarbeitung von Lehrplänen und Schulbüchern** (vgl. ADS 2017, BIM & SVR 2017, Chernivsky & Lorenz 2020, Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2015, Klocke 2012, Mecheril 2020, Strauß 2021 sowie Expert.I9 14.02.2023).⁷⁰ Bestehende Lehrpläne und Schulmedien müssen diskriminierungskritisch überprüft und angepasst werden. Dabei ist die Vermittlung von Vielfalt ein Querschnittsthema, das nicht nur im Sozialkundeunterricht, sondern fächerübergreifend verankert werden muss.
- **Zuletzt bedarf es auch einer grundsätzlichen Veränderung des Bildungssystems.** Wie Studien betonen, muss Schule von einer auf Selektion von Schüler*innen und auf „Integration“ einzelner „Probleme“ ausgerichteten Institution hin zu einer gemeinsamen „Schule für alle“ entwickelt werden (vgl. z. B. Mecheril 2020, Strauß 2021 sowie Expert.I10 23.02.2023).⁷¹ Dafür müssen reflexions- sowie rassismussensible Räume innerhalb der Schule geschaffen werden (vgl. Fereidooni 2016, Fereidooni 2022, Geier 2016, Mecheril 2020). Für eine diskriminierungskritische Entwicklung der Schule braucht es laut Expert*in allerdings auch mehr Zeitressourcen und Personal (vgl. Expert.I10 23.02.2023), was Berichte zu Personalmangel an Schulen und Überlastung von Lehrkräften unterstreichen (vgl. z. B. Robert Bosch Stiftung 2023, Weber & Gläser 2023).⁷²

⁶⁷ Auch betont in Expert.I9 14.02.2023, mit Verweis auf den Bedarf eines umfangreichen Monitorings zu Diskriminierungsfällen an Schulen sowie auf die Notwendigkeit einer Kooperation staatlicher und nichtstaatlicher Akteure beim Thema Antidiskriminierung.

⁶⁸ Zum Abbau von Diskriminierung im Kontext Schule wird ebenfalls die Rolle der Schulsozialarbeit betont, auf die in [Kapitel 3.1](#) gesondert eingegangen wurde.

⁶⁹ Die angeführte Literatur bezieht dies u. a. auf mehr Sensibilität bezüglich Vielfalt und Diskriminierung insgesamt, aber auch auf die GMF-Phänomene Rassismus, Queerfeindlichkeit, Antiziganismus, Antisemitismus und Antimuslimischen Rassismus.

⁷⁰ Dies wird in den oben genannten Studien u. a. bezogen auf den Geschichtsunterricht und Schulbücher allgemein, aber auch für die GMF-Phänomene Antisemitismus, Antiziganismus, Queerfeindlichkeit und sexuelle Vielfalt gefordert.

⁷¹ So wurde in der Expert*innenbefragung u. a. gefordert, dass Schule die Heterogenität der Gesellschaft als Norm setzen und dafür ihre Grundsätze, Struktur und ihren Auftrag in der Gesellschaft grundsätzlich überdenken muss (vgl. Expert.I10 23.02.2023).

⁷² Hier ist anzumerken, dass der Punkt, das Bildungssystem grundsätzlich zu überdenken und zu reformieren, sich vornehmlich an die Bildungsverwaltung und Kultusministerien auf Landesebene richtet – Bundesprogramme wie „Demokratie leben!“ haben wenig direkten Einfluss auf diese Fragen. Dennoch sind die letztgenannten Aspekte auch in Hinblick auf die Wirksamkeit von Förderprogrammen und -projekten von nicht zu unterschätzender Bedeutung.

4.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in der Schule

- Diskriminierungskritische Schulentwicklung unter Einbezug externer zivilgesellschaftlicher Expertise, insbesondere von Community-Selbstorganisationen fördern** (vgl. Aikins et al. 2021, Civitillo et al. 2022, Fereidooni 2022 sowie Expert.I9 14.02.2023). Selbstorganisationen und zivilgesellschaftliche Akteure sollten als Beratende für Organisationsentwicklung im Kontext Schule, für eine diversitätssensible Entwicklung neuer Schulbücher und Curricula sowie als Anbietende von Fortbildungen stärker einbezogen und gefördert werden. Darüber hinaus könnte eine (bundesweite) Vernetzung von zivilgesellschaftlichen Akteuren und Lehrenden im Feld der Demokratieförderung, Antidiskriminierung und politischer Bildung unter anderem durch Bundesprogramme unterstützt werden (vgl. Expert.I10 23.02.2023).⁷³ Hierbei müssen, neben einer Förderung von Modellprojekten, insbesondere Schulbehörden und Schulleitungen Prozesse der Schulentwicklung anstoßen. Für die Überarbeitung von Curricula und Lehrplänen sind die Bildungs-/Kultusministerien der Länder zentrale Akteure, die Prozesse umsetzen müssen, bei Lehrmaterial sind auch Schulmedienverlage gefragt.
- Das Potenzial von bestehenden, in der Regelstruktur Schule erfolgreich verankerten zivilgesellschaftlichen Programmen wie „Schule ohne Rassismus“ stärker nutzen.** Unter anderem sollte die Kooperation dieser Programme mit lokalen „Partnerschaften für Demokratie“ sowie anderen (Modell-)Projekten der Demokratieförderung systematisch ausgebaut werden. Damit könnten Synergien besser genutzt werden, um etwa mehr Zugang der außerschulischen politischen Bildung und Demokratieförderung in die Institution Schule zu erhalten, aber auch um Schüler*innen und junge Menschen mit der lokalen Zivilgesellschaft zu vernetzen (vgl. Rüttgers 2022).
- Konkrete Antidiskriminierungsprojekte und Kampagnen sollten an Schulen vermehrt umgesetzt und gefördert werden.** An einigen Schulen existieren bereits Kampagnen und Projekte zu Antidiskriminierung und Vielfalt (vgl. ADS 2023a), welche als Best-Practice-Beispiele für weitere Schulen dienen können.⁷⁴ Die momentane Förderung sollte jedoch ausgeweitet und auch über Landesdemokratiezentren sowie die Bildungs-/Kultusministerien der Länder angeboten werden. Darüber hinaus sollte die Unterstützung entsprechender Projekte langfristig als Teil einer Regelförderung im Schulhaushalt festgeschrieben werden, für die es neben Geldmitteln auch konkrete Ansprechpartner*innen und Kompetenzzentren für interessierte Schulen etwa in den Schulämtern gibt.
- Diskriminierungskritische Aus- und Weiterbildungen für Lehr- und Fachkräfte an der Schule stärken und ausbauen.** Angehende Lehrer*innen sollten unter Einbindung externer zivilgesellschaftlicher Akteure sowie Community-Selbstorganisationen zum Thema Diskriminierung und Rassismus sensibilisiert werden, hierzu können Modellprojekte neue Workshop- und Weiterbildungsformate entwickeln (vgl. Freieck et al. 2021).⁷⁵ Langfristig müssen diese Angebote allerdings von Universitäten und Ausbildungseinrichtungen als Regelförderung angeboten werden. Neben der Ausbildung und dem Lehramtsstudium sollten ebenfalls die Angebote der Sozialpädagogischen Fortbildungszentren angepasst und entsprechende Formate für das Fachpersonal verpflichtend angeboten werden.

⁷³ In diesem Zusammenhang ist ein 2023 angelaufenes Projekt zu rassistischer Diskriminierung an Schulen zu nennen, welches neben Fortbildungen auch die Vernetzung zentraler Akteure (inklusive Community-Selbstorganisationen) vorantreiben will (vgl. https://life-online.de/project/bildungsluecke_rassismus/). In einem Expert*innengespräch wurde außerdem auch die bundesweite Ausrichtung von Programmen wie „Demokratie leben!“ als Stärke betont, die über den Föderalismus im Bildungsbereich hinausgeht (vgl. Expert.I10 23.02.2023).

⁷⁴ Beispiel für die Verbreitung und Förderung solcher Projekte ist etwa der Wettbewerb „fair@school – Schule gegen Diskriminierung“ (vgl. <https://www.fair-at-school.de/>).

⁷⁵ Das „Demokratie leben!“-Modellprojekt „Vielfalt bildet“ (2020–2024) kann als Best-Practice-Beispiel gesehen werden, das entsprechende Weiterbildungsformate entwickelt.

- **Bezogen auf Diskriminierungserfahrungen von Lehrkräften am Arbeitsplatz Schule sollten mehr geschützte Empowerment-Räume für Referendar*innen of Colour geschaffen werden.** Entsprechende (Schutz-)Räume können an Universitäten und Ausbildungsstätten eingerichtet werden, da hier Erfahrungen zusammengetragen werden können und eine Distanz zur Schule vor Ort sichergestellt ist.⁷⁶ Weitere Pilot- und Modellprojekte sollten im Rahmen von Demokratieförderung sowie vonseiten der Bildungs-/Kultusministerien gefördert werden. Aber auch Universitäten und Ausbildungseinrichtungen sollten entsprechende Seminarkonzepte im Rahmen der Studienplanung und -ordnungen für das pädagogische Studium umsetzen.

⁷⁶ Seminarkonzepte zur Schaffung solcher Räume im Rahmen des Lehramtsstudiums, wie etwa an der Universität Bremen, können hier als Best-Practice-Beispiele dienen, auf denen aufgebaut werden kann (Doğmuş 2017).

5. Sicherheit und Recht

Im Feld Sicherheit und Recht fokussieren wir uns auf Polizei und Justiz, verweisen aber auch punktuell auf weitere Sicherheitsbehörden wie den Verfassungsschutz. Polizei und Justiz sind wichtig, um gegen Diskriminierung vorzugehen, Betroffene zu unterstützen und ihnen Hilfe etwa bei der Strafverfolgung zu bieten. Allerdings wird in der Literatur auch deutlich, dass Polizei und Justiz Institutionen sind, in denen Menschen Diskriminierung erfahren. So geben beispielsweise im Afrozensus, der bislang umfangreichsten Befragung Schwarzer Menschen in Deutschland, 61 % der Befragten an, im Kontakt mit der Justiz Diskriminierung erfahren zu haben (vgl. Aikins et al. 2021). Über 50 % der Befragten sagen, schon einmal ohne Grund von der Polizei kontrolliert worden zu sein (vgl. ebd.). Auch Erhebungen im Zusammenhang der Bedarfsanalyse, wie der NaDiRa und die DJI-Jugendbefragung, bestätigen dies tendenziell. So werden staatliche Institutionen, wie Polizei und Justiz, häufig als Orte von Diskriminierung genannt (siehe [Kapitel 2](#)).

Nicht zuletzt im Zuge der Black-Lives-Matter-Proteste 2020, der NSU-Mordserie zwischen 2000 und 2006, wiederkehrender Skandale um rassistisches Gedankengut in Chatgruppen bei der Polizei, der Enttarnung von rechten Richter*innen und von Reichsbürger*innen in Sicherheitsbehörden (vgl. z. B. Kopke 2022, Mediendienst Integration 2021, Wagner 2023) wurde klar, dass Handlungs- und Reformbedarf in puncto Vielfaltgestaltung und Antidiskriminierung in Sicherheits- und Justizbehörden besteht.

5.1 Polizei

5.1.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Polizei

Bei der Polizei ist in den letzten Jahren eine zunehmende Debatte um Diversität und Vielfalt sowie die sukzessive Einrichtung von Polizeibeauftragten und Beschwerdestellen sichtbar. Die Forschung zu diesen Themen steckt jedoch noch in den Anfängen. Momentan gibt es gerade zum Thema Rassismus (und Migration) erste Untersuchungen.⁷⁷ Allerdings sind Studien häufig auf Fallbeispiele und einzelne Bundesländer beschränkt und können nicht das bundesweite Ausmaß von Diskriminierung und Rassismus innerhalb der Polizei messen. Wie in der Literatur angemerkt wird, liegt dies auch an unzureichenden Forschungszugängen zur Polizei (vgl. z. B. Hunold & Singelstein 2022).

Wie Studien zeigen, bestehen Herausforderungen für Vielfaltgestaltung innerhalb der Polizei. Zum einen ist die Zusammensetzung der Polizei noch sehr weiß und männlich geprägt – sie bildet nicht die gesellschaftliche Vielfalt ab (vgl. Behr & Molapisi 2019, Graevskaia et al. 2019, Merx et al. 2021, Vera et al. 2022).⁷⁸ Dabei wird auch angemerkt, dass innerhalb der Polizei ein Bild von Homogenität vorherrscht, das mit Verschiedenheit nur schwer umgehen kann und diese häufig negiert (vgl. Behr & Molapisi 2019, Ellebrecht 2022). In einem Interview wurden autoritäre Strukturen, die Abhängig-

⁷⁷ Vgl. die Veröffentlichungen von Abdul-Rahman et al. 2020, Atali-Timmer 2021, Graevskaia 2022, Hunold & Singelstein 2022 sowie zu Migration & Polizei: Groß & Schmidt 2019 und Vera et al. 2022. Studien zu Rassismus und Diskriminierung in Sicherheitsbehörden insgesamt, die neben der Polizei z. B. das BKA, den Verfassungsschutz (VS) oder die Bundeswehr betrachten, sind eher rar (vgl. Merx et al. 2021 bezogen auf die Bundeswehr). In den wenigen vorhandenen Studien liegt der Fokus häufig auf der Verstrickung des VS in die NSU-Mordserie und beinhaltet das Thema von Rechtsextremismus in Behörden.

⁷⁸ Laut Merx et al. (2021) fehlt es bislang allerdings an einer fundierten Datenlage, um die Personalstruktur bei der Polizei bundesweit zu erfassen. Auch wenn in einigen Bundesländern mehr Beamt*innen mit Zuwanderungsgeschichte sichtbar werden, merkten zwei Interviewpartner*innen an, dass gerade die Führungsebene der Polizei weiterhin sehr wenig divers geprägt sei (vgl. Expert.16 17.03.2023 sowie Expert.17 23.03.2023).

keit von Vorgesetzten sowie Männlichkeit und „Cop Culture“⁷⁹ als zentrale Probleme innerhalb der Polizei genannt (vgl. Expert.17 23.03.2023). Eine Studie des Hessischen Ministerium des Innern und für Sport (vgl. HKE 2020) geht auf Diskriminierung innerhalb der Polizei ein und konstatiert, dass viele der befragten Polizist*innen rassistischen und sexistischen Äußerungen (jeweils ca. 20 %) aber auch Mobbing ausgesetzt sind.⁸⁰

Darüber hinaus gibt es Studien, die zeigen, dass es rechtsextreme, menschenfeindliche und rassistische Einstellungen in der Polizei gibt (vgl. z. B. HKE 2020, Kopke 2022, MEGAVO 2023). In der diesbezüglich bislang umfangreichsten Studie gaben 28 % der befragten Polizist*innen an, es bestehe die Gefahr, dass Deutschland ein islamisches Land wird, 19 % stufen sich politisch als „mäßig rechts“ ein (vgl. HKE 2020).⁸¹ Auch wenn es Rassismus in allen Teilen der Gesellschaft gibt, wird angemerkt, dass solche Einstellungen gerade innerhalb der Polizei problematisch sind. Denn neben Zugang zu sensiblen Daten und Waffen agiert die Polizei im Auftrag des Staats und muss Anlaufstelle für alle Bürger*innen sein (vgl. z. B. Kopke 2022).⁸²

Außerdem gibt es Diskriminierungsrisiken im Kontakt zwischen Bürger*innen und Polizei (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020, ADS 2021, Aikins et al. 2021, Beigang et al. 2017). In Berichten wird dabei betont, dass es häufig um rassistische Diskriminierung geht. Es gibt Hinweise, dass People of Colour und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in anderer Weise von polizeilicher Gewaltanwendung betroffen sind und häufiger von daraus entstehenden psychischen Folgen berichten (vgl. Abdul-Rahman et al. 2020). Auch Daten vom NaDiRa zeigen, dass das Diskriminierungsrisiko von rassifizierten Personen bei der Polizei besonders hoch ist, gerade für muslimische und Schwarze Menschen (siehe [Kapitel 2](#)). Ebenfalls wird in Studien angemerkt, dass die Polizei Diskriminierungsfälle nicht immer ernst nimmt, sowie auf eine mangelnde Sensibilität zur Einordnung von Vorfällen wie trans-feindlicher Gewalt hingewiesen (vgl. ADS 2021, Lüter et al. 2022 sowie Expert.17 23.03.2023). Auch ein fehlender Austausch sowie Vorurteile gegenüber zivilgesellschaftlichen Opferberatungsstellen werden bemängelt (vgl. DIMR 2023).

In diesem Zusammenhang geht es auch um Praktiken der Polizei, die als diskriminierend bezeichnet werden. In der Analyse wird hierbei die Notwendigkeit eines intersektionalen Blicks betont (vgl. z. B. Abdul-Rahman et al. 2020, Behr 2022, Graevskaia 2022, Hunold 2022). Als vielleicht be-

⁷⁹ Der Begriff „Cop Culture“ bezieht sich auf eine bestimmte Arbeitskultur und Werte innerhalb der Polizei, die das Handeln von Polizist*innen prägen und eng an männlichen Normen orientiert sind (vgl. Behr 2017).

⁸⁰ Die Daten unterstreichen ebenfalls die Relevanz von Sexismus und Gender, um die (sehr männlichen) Strukturen innerhalb der Polizei zu verstehen (vgl. ebenfalls die Studie von Jochmann-Döll & Tondorf 2013). In einem Interview wurde betont, dass Sexismus und Rassismus als intersektionale Probleme innerhalb der Polizei gesehen werden müssen (vgl. Expert.17 23.03.2023).

⁸¹ Der im April 2023 erschienene Zwischenbericht einer bundesweiten Studie zum Polizeialtag konstatiert ähnliche Tendenzen (vgl. MEGAVO 2023). Neben Fragen zu Arbeitsbelastung und Stress wurden dort auch Einstellungen von Polizeibeamt*innen erhoben. Etwa 21 % der Befragten zeigten eine ablehnende Tendenz gegenüber Geflüchteten, etwa 17 % teilten muslimfeindliche und antiziganistische Gedanken teils oder ganz (vgl. ebd.). Ebenfalls konstatieren Studien Anzeichen für einen Zusammenhang zwischen homophoben Einstellungen und dem hohen Männeranteil in der Polizei (vgl. Gutschmidt & Vera 2019). Darüber hinaus existiert ein Bericht zu Antisemitismus in der Polizei: Von einer Sonderkommission wurden dort zu einem Vorfall in Sachsen-Anhalt Hinweise bezüglich antisemitischer Tendenzen in der Polizei festgestellt, diese jedoch als „nicht gefestigt“ beschrieben (vgl. Sonderkommission Sachsen-Anhalt 2021).

⁸² Ähnliche Hinweise gibt es auch für Sicherheitsbehörden insgesamt, wo Studien vor allem den Verfassungsschutz (VS) betrachten. Hier werden insbesondere antidemokratische Tendenzen, Intransparenz sowie die Verstrickung des VS in rechtsextreme und rassistische Milieus herausgestellt (vgl. Dengler & Foroutan 2017, Funke 2017, Gössner 2018, Karakayali et al. 2017, Meisner & Kleffner 2019). Gössner (2018: 33) beschreibt die nicht erfolgte Aufklärung und die Fehler im Kontext der NSU-Mordserie nicht als Zufälle und Einzelfehler, sondern als „ideologische Scheuklappen und strukturellen Rassismus“ beim VS. Darüber hinaus gibt es Zahlen zu Rechtsextremen und Reichsbürger*innen in Sicherheitsbehörden (vgl. Bundesamt für Verfassungsschutz 2022), welche aufgrund von hohen Dunkelziffern aber keine vollständige Aussagekraft bieten können (vgl. Mediendienst Integration 2021).

kanntestes Beispiel ist hier das Racial Profiling zu nennen, das Kontrollieren von Personen im Kontext sogenannter verdachtsunabhängiger Kontrollen. Diese Praxis wird in vielen Berichten als rassistisch und menschenrechtswidrig kritisiert, da sie bestimmte Teile der Bevölkerung kategorisch kriminalisiert und in den Fokus von Kontrollen rückt (vgl. Cremer 2017, James & Thompson 2016, Niemz & Singelstein 2022, Thompson 2018, Thompson 2022).⁸³ Darüber hinaus wird angemerkt, dass insbesondere Sinti*zze und Rom*nja im Fokus von Polizeikontrollen stehen und es Hinweise von antiziganistischer Diskriminierung gibt (vgl. DIMR 2023, DOSTA 2022, End 2017, Randjelović et al. 2020, UKA 2021).

5.1.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Polizei

- Momentan spiegelt die Belegschaft der Polizei die gesellschaftliche Vielfalt nicht wider. **Daher bedarf es einer Erhöhung der Diversität in der Polizei, auch auf der Führungsebene** (vgl. Behr & Molapisi 2019, Merx et al. 2021, SPI 2017).⁸⁴ Dies wird auch bezogen auf den Fachkräftemangel als Notwendigkeit gesehen, denn in den kommenden Jahren wird die Polizei zunehmend neues Personal brauchen und muss sich personalpolitisch öffnen (vgl. Merx et al. 2021). Studien fordern, dass die Polizei einen Paradigmenwechsel zu einer flexiblen und „multikulturellen Organisation“ vollziehen sowie die Interkulturelle Öffnung vorantreiben muss (vgl. z. B. Behr & Molapisi 2019), um auf die besonderen Herausforderungen einer vielfältigen Gesellschaft angemessen reagieren zu können.
- Aufgrund von Diskriminierungsrisiken und fehlendem Wissen im Kontakt mit Bürger*innen **bedarf es der Sensibilisierung für Rassismus und GMF in Aus-, Weiter- und Fortbildungen bei der Polizei**. Neuere Beiträge machen sich vor allem für eine rassistis- und diskriminierungskritische Sensibilisierung von Polizist*innen stark und grenzen sich von der Vermittlung interkultureller Kompetenzen ab, zu denen es in vielen Bundesländern bereits Angebote gibt (vgl. Atali-Timmer 2021, Cremer 2017, DIMR 2023, Graevskaia 2022, Merx et al. 2021, Schulz 2022).⁸⁵ Dabei wird angemerkt, dass die Vermittlung „anderer“ Kulturen bestimmte Ressentiments und rassistische Stereotype verstärken kann (vgl. Atali-Timmer 2021, Graevskaia 2022 sowie Expert.16 17.03.2023 und Expert.17 23.03.2023). Auch in Bezug auf Queer- und Transfeindlichkeit betonen Berichte, dass es einer Sensibilisierung in Aus- und Weiterbildung sowie in der Organisationsentwicklung bei der Polizei bedarf (vgl. Lüter et al. 2022).
- **Es braucht mehr institutionalisierte Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierung bei der Polizei**. Hier geht es zum einen um den Ausbau von Beschwerdestellen wie Polizeibeauftragten und Ombudsstellen. Obwohl sie sukzessiv in den Bundesländern eingerichtet werden, können die bestehenden Stellen ihr Potenzial häufig noch nicht

⁸³ Bei Racial Profiling geht es auch um die Frage, ob Diskriminierung und diskriminierende Vorfälle intentional von einzelnen Polizist*innen ausgehen oder einen strukturellen und institutionellen Hintergrund haben. Viele Texte bekräftigen Letzteres und verweisen auf die der Polizei inhärenten Strukturen, auf handlungsleitende (rassistische) Wissensbestände, auf Normen und auf Klassifikationen von Täter*innen innerhalb der Polizei, die Praktiken wie Racial Profiling hervorbringen (vgl. z. B. Abdul-Rahman et al. 2020, Bosch & Thurn 2022, Dengler & Foroutan 2017, Graevskaia 2022 sowie Expert.16 17.03.2023).

⁸⁴ Siehe diesbezüglich auch die Ergebnisse und Empfehlungen des Forschungsprojekts „ZuRecht“ (vgl. <https://www.projekt-zurecht.de/arbeitsbereiche/repraesentation-und-eignung/>). Zur Erfassung von Diversität in der Polizei müssen laut Expert*in jedoch einzelne Ebenen und Arbeitsbereiche der Polizei gesondert erfasst werden, um die tatsächliche Veränderung der Behörden messen zu können (vgl. Expert.16 17.03.2023).

⁸⁵ Die Relevanz solcher Fortbildungen wurde auch in einem Interview betont (vgl. Expert.16 17.03.2023). Grundsätzlich geht es hier darum, Rassismus innerhalb der Polizei anzuerkennen und nicht als Randphänomen rechtsextremer Parteien und Personen abzustempeln (vgl. Expert.16 17.03.2023 sowie Expert.17 23.03.2023). Laut Mediendienst Integration (2022a) werden solche Angebote noch zu selten verpflichtend in der Aus- und Weiterbildung der Polizei angeboten.

ausschöpfen.⁸⁶ In der Literatur wird – neben einem niedrigschwelligen Zugang, ausreichenden Ressourcen und umfassenden Ermittlungsbefugnissen – vor allem die Unabhängigkeit solcher Stellen als Kriterium betont (vgl. Aden & Bosch 2022, DIMR 2023, James & Thompson 2016, Meisner & Kleffner 2019, Merx et al. 2021, Thompson 2018, Thompson 2022, Töpfer 2014).

- Daneben bedarf es aber auch einer **Stärkung zivilgesellschaftlicher Organisationen, wie Opferberatungs- und Antidiskriminierungsstellen** (vor allem im ländlichen Raum). Diese haben eine wichtige Funktion bei der Beratung und Unterstützung von Opfern von Hasskriminalität, aber auch von Polizeigewalt, arbeiten jedoch häufig unterfinanziert und unter prekären Bedingungen (vgl. u. a. Abdul-Rahman et al. 2020, DIMR 2023, Haase 2021, KOP 2022, Quent et al. 2016, Thompson 2022, UKA 2021 sowie Expert.16 17.03.2023 und Expert.17 23.03.2023). In diesem Zusammenhang wird auch auf die Notwendigkeit einer Kooperation zwischen Polizei und Zivilgesellschaft verwiesen, etwa für den Bereich der Hasskriminalität. Allerdings merkten Expert*innen an, dass die Zusammenarbeit bei bestehenden Formaten nicht immer auf Augenhöhe erfolgt (vgl. Expert.17 23.03.2023). Zivilgesellschaftliche Akteure müssen von den Sicherheitsbehörden stärker anerkannt werden (ebd.).
- **Es gibt einen Bedarf, Diskriminierungskritik systematisch und institutionell in der (Praxis der) Polizei zu verankern.** Neben den oben genannten Bedarfen betonen Studien und Expert*innen, dass auch die Struktur der Polizei adressiert und verändert werden muss (vgl. z. B. Abdul-Rahman et al. 2020, Graevskaia 2022 sowie Expert.16 17.03.2023). Fortbildungen sowie die Etablierung kritischer Haltungen bei Polizist*innen laufen ins Leere, wenn es nicht entsprechende strukturelle Anpassungen innerhalb der Institution gibt, wie Graevskaia (2022) anmerkt. Einsätze müssen systematisch nachbereitet werden, und es braucht eine Supervision im Alltag der Polizei (ebd.). Ein grund- und menschenrechtliches Verbot von Diskriminierung muss in der Polizeiarbeit verankert werden (vgl. Cremer 2017). Es muss geprüft werden, welches Recht und Wissen innerhalb der Polizei Diskriminierungspotenzial hat (vgl. Expert.17 23.03.2023). Praktiken wie Racial Profiling und verdachtsunabhängige Kontrollen müssen abgeschafft werden (vgl. Aikins et al. 2021: 273, Cremer 2017, James & Thompson 2016, Thompson 2018).⁸⁷

5.2 Justiz

5.2.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Justiz

Die Justiz stellt einen weiteren Gesellschaftsbereich dar, in dem gegen Diskriminierung und Hasskriminalität vorgegangen werden kann. Daher muss sie in einer vielfältigen Gesellschaft erstens in der Lage sein, Diskriminierung und rassistische Straftaten zu erkennen. Zweitens

⁸⁶ 2022 gab es in sieben von 16 Bundesländern unabhängige Polizei-Beschwerdestellen, in Hessen und NRW sind weitere geplant bzw. im Aufbau (vgl. Plarre 2022). Das Berliner Modell wird dabei als besonders fortschrittlich hinsichtlich seiner Ermittlungsbefugnisse und Ausstattung gesehen. Ein*e Polizeibeauftragte*r betonte in einem Interview die Relevanz dieser Stellen als wichtigen Beitrag für Demokratie und Partizipation sowie als Schnittstelle zwischen Bürger*innen und der Polizei (vgl. Expert.15 15.03.2023). Von einer zivilgesellschaftlichen Beratungsstelle wurde das derzeit dominierende Modell von staatlichen Polizeibeauftragten in seiner momentanen Ausrichtung jedoch kritisiert: Demnach laufen gemeldete Fälle häufig ins Leere und nur selten erfolgt eine umfassende Aufklärung (vgl. Expert.16 17.03.2023).

⁸⁷ Neuere Beiträge beziehen sich dabei auch auf die aus den USA kommende Debatte zu „Abolitionismus“ und fordern die Abschaffung bestimmter kriminalisierender Praxen sowie eine Transformation sozialer Beziehungen in der Gesellschaft insgesamt (vgl. Loick & Thompson 2022, Thompson 2022). In Bezug auf den Verfassungsschutz (VS) und dessen Involviertheit in die NSU-Mordserie fordern zahlreiche Beiträge eine grundlegende Reform deutscher Sicherheitsbehörden sowie eine Abschaffung des VS in seiner bisherigen Form (vgl. Funke 2017, Gössner 2018, Karakayali et al. 2017).

muss sie sicherstellen, dass Opfer von Straftaten diskriminierungsfreien Zugang zum Recht erhalten (vgl. DIMR 2023, Payandeh 2017). So ist der effektive und gleiche Zugang zum Recht die zentrale Begründung des Rechtsstaats. Urteile müssen generell „ohne Ansehen der Person“ (§ 38 Abs. 1 DRiG) gelten (vgl. z. B. Bartel et al. 2017, Jäger 2023).

Anders als etwa in den USA gibt es in Deutschland bisher nur wenig Forschung zum Komplex Justiz, Diskriminierung und Diversität. Es finden sich kaum Studien und empirische Daten, die die Bedeutung von Diskriminierung und Rassismus bei der Rechtsfindung untersuchen (vgl. Cobbinah & Danielzik 2023, Jäger 2023, Merx et al. 2021).⁸⁸ Pionierarbeit zu dem Thema hat das Deutsche Institut für Menschenrechte geleistet, das in den letzten Jahren eine systematische Forschung zum Komplex Rassismus und Justiz unternommen, auf Defizite hingewiesen sowie praktische Handlungsempfehlungen für Justiz und Polizei entwickelt hat (vgl. DIMR 2018, DIMR 2023).⁸⁹

Eine Herausforderung für den Umgang mit Vielfalt wird zunächst durch die mangelnde Diversität im Feld selbst begründet. So wird davon ausgegangen, dass die zentralen Berufsgruppen, Richter*innen und Staatsanwält*innen, einer eher homogenen gesellschaftlichen Gruppe angehören, die nicht die Vielfalt der Gesamtgesellschaft abbildet. Obgleich keine verlässlichen und aktuellen Zahlen vorliegen, lässt die vorliegende Literatur sowie die Expert*innenbefragung darauf schließen, dass Menschen mit Migrationshintergrund und People of Colour im Verhältnis zur Gesamtgesellschaft stark unterrepräsentiert sind (vgl. Jäger 2015, Louw 2023, Merx et al. 2021 sowie Expert.I6 17.03.2023).⁹⁰ So ging der Deutsche Richterbund im Jahr 2008 davon aus, dass von etwa 20.000 Richter*innen nur 8–9 % einen Migrationshintergrund hatten (vgl. Poggel 2011). Maisch (2019: 46) schätzt, basierend auf Feldgesprächen, dass der Anteil an Richter*innen mit Migrationshintergrund noch weit darunter liegt.

Der Mangel an Diversität beim Justizpersonal macht den Gerichtsprozess besonders anfällig dafür, dass Diskriminierungserfahrungen nicht angemessen berücksichtigt werden. Dies kann zur Folge haben, dass Diskriminierungserfahrungen durch Richter*innen nicht nachvollzogen werden, Rassismus als Tatmotiv übersehen oder geschilderte Ungleichbehandlung nicht ernst genommen und bagatellisiert wird (vgl. Jäger 2023, Louw 2023, Merx et al. 2021).

Eine weitere Herausforderung für den Umgang mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen wird in der Selbstwahrnehmung der Justiz als neutrale Instanz gesehen. Dieser Eigenanspruch des Justizpersonals kann dazu führen, „dass gesellschaftliche Hierarchien und Normwissen [...] als objektiv gesetzt werden“ und eigene, gesellschaftlich vermittelte Vorurteile nicht ausreichend reflektiert werden (Expert.I7 23.03.2023, vgl. auch Bartel et al. 2017: 370, Merx et al. 2021: 116).⁹¹ Die Vermittlung

⁸⁸ Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) führt derzeit (bis 2025) eine explorative Studie durch, in der Hürden beim Zugang zum Recht u. a. in Hinblick auf migrantisierte und rassifizierte Gruppen untersucht werden (vgl. Wrase et al. 2022).

⁸⁹ Der Fokus liegt im vorliegenden Kapitel auf Gerichtsprozessen und dem Justizpersonal. Zum Strafvollzug wurde zwar Literatur gesichtet, es finden sich jedoch in erster Linie Studien zum Thema Extremismusprävention im Gefängnis, was nicht das Thema dieser Bedarfsanalyse ist. Nach Einschätzungen von befragten Expert*innen gibt es beim Thema Diskriminierung und Rassismus im Strafvollzug großen Forschungsbedarf, denn es wird angenommen, dass es auch hier virulente Probleme gibt (vgl. Expert.I7 23.03.2023).

⁹⁰ Ein potenziell institutionalisierter Ausschluss findet auch über das sogenannte Kopftuchverbot im öffentlichen Dienst statt, das mit Verweis auf die Neutralitätspflicht Staatsanwält*innen und Richter*innen den Gebrauch religiöser Symbole verbietet – zumindest in den Bundesländern, in denen dies durch das Landesrecht geregelt wird. Das Neutralitätsgebot wurde laut Studien bisher nur bei muslimischen Symbolen relevant (vgl. Bartel et al. 2017, Merx et al. 2021).

⁹¹ Wie bereits zitiert führt das WZB derzeit eine explorative Studie durch, in der Hürden beim Zugang zum Recht für migrantisierte und rassifizierte Gruppen untersucht werden. Vorläufige Ergebnisse zeigen, dass die Perspektiven hinsichtlich der Bedeutung von Diskriminierung aufseiten des Rechtssystems sowie aufseiten von Betroffenenengruppen und Beratungsstellen stark divergieren (vgl. Wrase et al. 2022).

von Kompetenzen für den Umgang mit Diversität findet bisher in der juristischen Ausbildung kaum Verankerung, obgleich solche Kompetenzen für den Gerichtsalltag und die Arbeit der Staatsanwaltschaft in einer vielfältigen Gesellschaft und für den angemessenen Umgang mit Zeug*innen und Angeklagten essenziell sind (vgl. Jäger 2015, Merx et. al 2021, Samadzade 2023).

Es wird in der Literatur problematisiert, dass es vor Gericht mitunter keine Sensibilität für diskriminierenden oder sogar rassistischen Sprachgebrauch gibt, wodurch Vorurteile reproduziert werden (vgl. Cobbinah & Danielzik 2023, Bartel et al. 2017). Für Rassismusbetroffene ergibt sich hieraus die Gefahr einer sekundären Viktimisierung (vgl. Cobbinah & Danielzik 2023, Louw 2023). Fehlendes Wissen um Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen birgt zudem die Gefahr, dass stereotype Vorstellungen Eingang in die richterliche Verhandlungsführung finden und gegebenenfalls unbewusste Vorurteile die Urteilsfindung oder die Annahmen zur Glaubwürdigkeit von Zeug*innen und Angeklagten beeinflussen können (vgl. Cobbinah & Danielzik 2023, Louw 2023, Payandeh 2017 sowie Expert.17 23.03.2023). Für Menschen, die von Rassismus betroffen sind, wird das deutsche Rechtssystem aus solchen Gründen als ein „risikoreicher Raum“ (Bartel et al. 2017: 379) bezeichnet.⁹²

Für die Bearbeitung von Diskriminierung innerhalb der Justiz gibt es zudem die Auflage, dass AGG-Beschwerdestellen eingerichtet werden müssen. Es wird aber davon ausgegangen, dass diese Stellen potenziell Betroffenen innerhalb der Justiz noch weitgehend unbekannt sind und daher bisher kaum Wirkung entfalten können (vgl. Merx et al. 2021 sowie Expert.17 23.03.2023).

5.2.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Justiz

- **Erhöhung der Diversität beim Justizpersonal.** In der Justiz wird die Vielfalt der Gesellschaft bisher unzureichend abgebildet. In der Literatur wird festgestellt, dass es anders als in anderen Berufsfeldern in Deutschland „bislang keine strategischen Überlegungen [gibt], den Migrantenanteil z. B. unter Richtern oder Staatsanwälten zu erhöhen“ (Maisch 2019: 48–49.). Diese Unterrepräsentation bedingt, dass der „Berufsstand nach wie vor sehr die Perspektive derjenigen prägt, die nicht Rassismus erfahren“ (Expert.16 23.3.2023), und bei Staatsanwaltschaften und Gerichten häufig wenig Wissen über die Lebensrealität und die spezifischen Erfahrungen von Rassismusbetroffenen vorhanden ist (vgl. DIMR 2018). Einige Texte argumentieren zudem, dass Beklagte und Zeug*innen mit Diskriminierungserfahrungen der Justiz mehr Vertrauen entgegenbringen und auch für sie nachteilige Verfahrensergebnisse akzeptieren würden, wenn sie sich durch die gesellschaftliche Zusammensetzung des Justizpersonals eher repräsentiert fühlen (vgl. Jäger 2015). Auch der Personalmangel in der Justiz mache es erforderlich, dass Personen aus diverseren Gesellschaftsgruppen für das Berufsfeld gewonnen werden (vgl. Expert.17 23.03.2023).
- **Gezielte Fortbildung und Sensibilisierung des Justizpersonals zu den Themen Diskriminierung und GMF.** Für die Rechtspraxis bedarf es Kompetenzen für den Umgang mit einer vielfältigen Gesellschaft sowie mehr Wissen um in der Gesellschaft wirkende Diskriminierungsformen. Die Vermittlung entsprechender Kenntnisse ist trotz ersten

⁹² Diese Befunde legen auf Basis dieser Untersuchung nahe, dass sie sich auch auf weitere bzw. differenziertere GMF-Phänomene übertragen lassen: So gaben beim Afrozensus befragte Schwarzen Menschen an, im Kontakt mit Justiz Diskriminierung erfahren zu haben (vgl. Aikins et al. 2021). Ergebnisse der Unabhängigen Kommission für Antiziganismus legen nahe, dass Betroffene von Antiziganismus mit vielfältigen und spezifischen Barrieren konfrontiert sind, wenn sie das Recht in Anspruch nehmen wollen (vgl. UAK 2021: 327). Im Themenfeld Queerfeindlichkeit wird insbesondere ein Bedarf angezeigt, die Anzeigebereitschaft bei Hasskriminalität gegen LGBTIQ* zu erhöhen (siehe [Kapitel 5.1](#) zu Polizei, vgl. Lüter et al. 2022).

modellhaften Ansätzen⁹³ in der juristischen Aus- und Fortbildung noch zu wenig verankert. Dabei geht es zum einen um die Vermittlung von Diversity- und interkulturellen Kompetenzen, etwa für Richter*innen und Staatsanwält*innen (vgl. Jäger 2015, Merx et al. 2021, Samadzade 2023).⁹⁴ Daneben wird aber insbesondere auch das Fehlen von Anti-Bias-Trainings und anderen Fortbildungsformaten kritisiert, die dazu angelegt sind, eigene unbewusste Vorurteile zu reflektieren und „sich mit den Funktionsweisen von Rassismus, Sexismus, Homophobie und weiteren Diskriminierungsformen“ (Jäger 2023: 54) auseinanderzusetzen (vgl. auch Bartel et al. 2017, Lembke 2023, Liebscher 2021).

- **Betroffene von GMF brauchen Unterstützungsstrukturen.** Opfer von Diskriminierung und Rassismus sind häufig mit strukturellen Barrieren bei der Inanspruchnahme des Rechts konfrontiert und brauchen entsprechend spezifische Unterstützungs- und Beratungsstrukturen. Dabei geht es unter anderem um das Aufzeigen juristischer Möglichkeiten, das Finden von Rechtsanwält*innen, die Begleitung zu Gerichtsterminen sowie die Vor- und Nachbereitung der Gerichtsverfahren selbst (vgl. Cobbinah & Danielzik 2023, Köbberling et al. 2021, González Hauck & Pöggel i. E., UAK 2021).

5.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in Polizei und Justiz

- **Entwicklung und Förderung von rassismuskritischen und diversitätssensiblen Weiter- und Bildungsformaten sowie Anti-Bias-Trainings für Polizei und Justizakteure.** Diese tragen zu einer Erhöhung der Reflexionsfähigkeit sowie Sensibilisierung des Personals zum Umgang mit Vielfalt und GMF bei. Hier müssen zum einen die (Landes-)Innenministerien sowie Polizei- und Justizbehörden entsprechende Angebote in ihren Institutionen schaffen und weiter ausbauen. Zum anderen sollten in der juristischen Ausbildung an Hochschulen sowie an Polizeihochschulen und weiteren relevanten Ausbildungsstätten Curricula angepasst werden und die Auseinandersetzung mit GMF sollte als verpflichtend gelten. Workshop-Formate und ähnliche Angebote sollten unter anderem von Beratungsstellen und GMF-sensiblen Bildungsträgern angeboten und entwickelt werden, die diesbezüglich wichtige Expertise und Erfahrung besitzen. Für Praxisbeispiele siehe beispielsweise die Konzepte des Deutschen Instituts für Menschenrechte sowie vom Zentrum für interkulturelle Kompetenz Justiz NRW.⁹⁵ Neben einer stärkeren Etablierung in den Regelstrukturen kann die Förderung und Entwicklung konkreter Formate auch im Rahmen von Modellprojekten und (Landes-)Demokratieförderprojekten unterstützt werden.

⁹³ Es gibt bereits einige modellhafte Projekte, die auf die Entwicklung von Fortbildungskonzepten zielen: So wurde z. B. in NRW ein Zentrum für Interkulturelle Kompetenz eingerichtet, das sich der Stärkung interkultureller Kompetenzen der Justizangehörigen und dem Ausbau eines entsprechenden Fortbildungsangebots widmet (vgl. <https://www.justiz.nrw.de/JM/schwerpunkte/zik/index.php>). Das Deutsche Institut für Menschenrechte setzte Projekte, wie „Rassismus und Menschenrechte – Stärkung der Strafjustiz“ (2017–2018) um, bei denen verschiedene Fortbildungsformate erprobt wurden, welche die Selbstreflexion bei Justizangehörigen und den Umgang mit Opfern rassistischer Taten im Strafverfahren verbessern sollen (vgl. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/gefuehderte-projekte/rassismus-und-menschenrechte-staerkung-der-strafjustiz>).

⁹⁴ Einige Texte weisen darauf hin, dass derartige Bedarfe auch seit längerem von Richter*innen selbst angezeigt werden (vgl. z. B. Jäger 2015). Zwar gibt es bereits an einigen Richter*innenakademien Module zum Thema Interkulturelle Kompetenz, Programmbeschreibungen deuten allerdings auf eine „stark kulturalisierende Herangehensweise“ hin (vgl. Merx et al. 2021: 119, siehe Hinweise im [Kapitel 5.2](#) zu Polizei).

⁹⁵ Siehe Fußnote oben für weitere Informationen zu den Projekten.

- **Zivilgesellschaftliche Strukturen, Opferberatungen und AD-Stellen stärken**, um Opfer von Hasskriminalität, aber auch von Polizeigewalt zu unterstützen und bei Gericht zu begleiten. Dafür braucht es den flächendeckenden Ausbau von Beratungsstrukturen (auch im ländlichen Raum) sowie eine nachhaltigere Finanzierung und Abkehr von Projektförderungen für Beratungsangebote (vgl. z. B. Bartel & Kalpaka 2023, Haase 2021, UKA 2021 sowie Expert.I6 17.03.2023).⁹⁶ Dies kann durch eine stetige (und verstärkte) Unterstützung durch die Landesdemokratiezentren sowie durch Demokratieförderprogramme auf Bundes- und Landesebene, aber auch durch die Entwicklung neuer (Beratungs-)Formate für mehr Erreichbarkeit unterstützt werden. Daneben muss ebenfalls das Antidiskriminierungsrecht für den Bereich der öffentlichen Verwaltung, der Polizei und Justiz ausgeweitet werden und über Landesantidiskriminierungsgesetze auch auf Ebene der Länder gelten, um besser gegen Diskriminierung vorgehen zu können – was in den Zuständigkeitsbereich der Landesregierungen fällt.
- **Kooperations- und Dialogformate von Community-Selbstorganisationen und Beratungsstellen mit Polizei und Justiz initiieren**. Es wird empfohlen, dass es zwischen den zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen sowie Community-Selbstorganisationen und Straf- und Justizbehörden der Einrichtung institutionalisierte Netzwerke bedürfe, etwa um die Sensibilität für Opfer von Diskriminierung zu stärken (vgl. Cobbinah & Danielzik 2023). Entsprechende Formate können das Wissen über Diskriminierungserfahrungen erhöhen, zur Sensibilisierung des Sicherheitspersonals beisteuern, aber auch zum Austausch und zur Bekämpfung von zukünftiger Diskriminierung beitragen. Dabei müssen Selbstorganisationen jedoch vor einer (sekundären) Diskriminierung geschützt werden. Regeln der Zusammenarbeit müssen im Vorfeld geklärt werden. Hier braucht es vonseiten der Polizei- und Justizbehörden, gerade von den Behördenleitungen, Bereitschaft und Einsatz für solche Projekte und Formate, die auch über Demokratieförderprogramme unterstützt werden können.⁹⁷

⁹⁶ Ebenfalls finden sich in [Kapitel 6](#) sowie in der begleitenden Studie von Ratzmann & Pöggel (2024) weitere Hinweise zu Bedarfen und Empfehlungen für die zivilgesellschaftliche (AD-)Beratung, in denen Punkte bezüglich einer besseren Ausstattung und Erreichbarkeit der Beratungsstellen hervorgehoben und weiter vertieft werden.

⁹⁷ Einige Landesdemokratiezentren fördern im Rahmen von „Demokratie leben!“ diesbezüglich erste Kooperationsansätze. Hier sind in den kommenden Jahren spannende Ergebnisse zu erwarten.

6. Zivilgesellschaft

Im Feld Zivilgesellschaft stehen Community-Selbstorganisationen sowie die Geflüchtetenberatung im Fokus der Analyse – jeweils mit einem Schwerpunkt auf Antidiskriminierungsarbeit (AD-Arbeit), mit der die Organisationen einen wichtigen Beitrag zur Vielfaltgestaltung leisten, Teilhabe in der Gesellschaft ermöglichen sowie Unterstützung bei Diskriminierung bieten.

6.1 Community-Selbstorganisationen

6.1.1 Stand der Vielfaltgestaltung von Community-Selbstorganisationen

Ein Großteil der Forschung zu Community-Selbstorganisationen bezieht sich auf *migrantische* Selbstorganisationen (MSO). Jedoch scheint in den letzten Jahren eine zunehmend systematische und differenzierende Analyse zu erfolgen, und es ist eine Abkehr von Fragen von Migration und Integration sichtbar (vgl. z. B. die Studien von Friedrichs et al. 2020, Halm et al. 2020, Klie 2022, Priemer & Schmidt 2018). Die Bedarfe sowie die geleistete, vielschichtige und wichtige Arbeit der Organisationen rücken zunehmend in den Fokus der Debatte.⁹⁸

Wie Studien und Expert*innengespräche zeigen, ist Antidiskriminierungsarbeit ein zentraler Bestandteil von Community-Selbstorganisationen (vgl. z. B. Barz et al. 2020, Bonfert et al. 2022, DaMigra 2020, Friedrichs et al. 2020, Halm et al. 2020, Huth 2019, Klie 2022, Priemer & Schmidt 2018, UKA 2021 sowie Expert.I4 07.03.2023, Expert.I3 29.03.2023).⁹⁹ Neben der Schaffung von Schutz- und Empowerment-Räumen für Menschen, die Diskriminierung erfahren,¹⁰⁰ gehören zu dieser Arbeit auch Kampagnen, Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring sowie Beratung und die konkrete Unterstützung bei Diskriminierungsfällen.¹⁰¹ In einer Studie zu Diskriminierungserfahrungen in Sachsen gaben mit etwa 19 % die meisten der Befragten an, bei Diskriminierung Community-Selbstorganisationen aufgesucht zu haben (vgl. Kronenbitter et al. 2023: 348). Im Vergleich zu Regelstrukturen ist das Beratungsangebot von Selbstorganisationen oft besser zugänglich und näher an der Zielgruppe (vgl. z. B. Expert.I4 07.03.2023).¹⁰² Laut dem Sachverständigenrat für Integration und Migration helfen Selbstorganisa-

⁹⁸ Lange Zeit stand die Frage der (Nicht-)Integration migrantischer Selbstorganisationen im Vordergrund, die in der Literatur als Frage von *Bonding* versus *Bridging* thematisiert wird. Diese Einengung der Arbeit und Rolle von (M-)SO wird in aktuelleren Studien häufig kritisiert. Wir beziehen uns in diesem Kapitel daher auch auf Studien, welche noch von MSO sprechen, schlagen aber den Begriff Community-Selbstorganisationen vor, welcher u. a. auch Neue Deutsche Organisationen, Gruppen Schwarzer Menschen in Deutschland sowie Selbstorganisationen von Sinti*zze und Rom*nja (ORS) beinhaltet.

⁹⁹ Auch wenn Selbstorganisationen seit langer Zeit ein zentraler Akteur im Kampf gegen Diskriminierung (insb. Rassismus) sind, resultiert ihre Existenz laut Expert*in auch aus Ausschlüssen in der (Mehrheits-)Gesellschaft, in Regelstrukturen und Verbänden (vgl. Expert.I3 29.03.2023), wie wir später auch weiter ausführen werden. Selbstorganisationen sind ein „Produkt dieser Diskriminierung“ (ebd.). Obwohl Antirassismus gerade bei migrantischen Selbstorganisationen häufig im Vordergrund der geleisteten AD-Arbeit steht, geht es (immer) auch um intersektionale Blicke auf Diskriminierung, wie in Expert*innengesprächen angemerkt wurde (vgl. Expert.I4 07.03.2023 sowie Expert.I3 29.03.2023). Eine Studie von DaMigra (2020) zeigt, dass viele Migrant*innen-Selbstorganisationen Beratung, Begleitung und Empowerment für Frauen leisten, die intersektionale Diskriminierung (z. B. aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Zuwanderungsgeschichte) erfahren haben – auch weil es laut der Studie zu wenig Hilfe für diese Menschen vonseiten der Regelsysteme gibt.

¹⁰⁰ Hierauf weist z. B. auch Literatur zu MJSO (Migrant*innenjugendselbstorganisationen) hin (vgl. z. B. Drücker & Baron 2019, Greschner 2021, Schwiertz 2019). Der geschaffene Ort bietet eine Möglichkeit zum Austausch über Rassismus und andere Formen von Diskriminierung, kann Erfahrungen kollektivieren und ist nach Greschner (2021) ein wesentlicher Grund, weshalb sich Jugendliche in (M-)SO engagieren.

¹⁰¹ In einer Studie des Sachverständigenrats für Integration und Migration (vgl. Friedrichs et al. 2020) etwa gaben 19 % der befragten MSO an, konkrete Antirassismus und AD-Arbeit zu leisten. In einer weiteren Studie gaben 58 % der befragten MSO an, dass sie „Selbsthilfe in als belastend wahrgenommenen Lebenssituationen“ anbieten (vgl. Klie 2022). Allerdings ist dabei anzumerken, dass diese Zahlen nur einen Ausschnitt darstellen. Selbstorganisationen haben, laut Expert*in, immer einen AD-Auftrag in ihrem Selbstverständnis (vgl. Expert.I3 29.03.2023).

¹⁰² Auch für den Aufbau einer flächendeckenden AD-Beratung in Deutschland und zum Senken von Zugangsbarrieren wird die Arbeit von Selbstorganisationen herausgestellt (vgl. Bartel & Kalpaka 2023).

tionen, „das Bewusstsein für Diskriminierung zu stärken und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung damit zu erhöhen“ (Friedrichs et al. 2020: 85). Diese Arbeit wird zunehmend anerkannt. Zunehmend sind Selbstorganisationen Adressaten von Landes- und Bundesprogrammen wie „Demokratie leben!“, insbesondere im Bereich der Vielfaltgestaltung.

Selbstorganisationen stehen bei ihrer Arbeit aber auch vor Herausforderungen und Hürden. Die Organisationen arbeiten oft unter prekären Bedingungen, unbezahlt oder innerhalb kurzer Projektförderungen, was in vielen Studien sowie in Expert*innengesprächen angemerkt wird (vgl. z. B. Barz et al. 2020, Friedrichs et al. 2020, Halm et al. 2020, Huth 2019, Meyer & Ziegler 2018, Priemer & Schmidt 2018, Schultze & Thränhardt 2013, UKA 2021 sowie Expert.I3 29.03.2023 und Expert.I4 07.03.2023). Es fehlt an Geld, Personal und Räumen. Professionelle Aufgaben werden häufig ehrenamtlich und unbezahlt geleistet. Dies erschwert die Planbarkeit und mindert die Potenziale der Selbstorganisationen, etwa bei der Antidiskriminierungsarbeit (vgl. auch González Hauck & Pöggel i. E).

Dazu werden, trotz zunehmender Anerkennung, noch Defizite bei der Zusammenarbeit mit Verwaltungsakteuren sowie (großen) zivilgesellschaftlichen Trägern genannt (vgl. Barz et al. 2020, Halm et al. 2020, Halm & Nowicka 2021, Priemer & Schmidt 2018, UKA 2021 sowie Expert.I3 29.03.2023). Diese Zusammenarbeit ist zum einen für eine Professionalisierung sowie Weitergabe von Wissen und Ressourcen für Selbstorganisationen von Bedeutung, zum anderen aber auch bei praktischen Fragen im Arbeitsalltag essenziell – etwa mit der (Kommunal-)Verwaltung bei der Antragsstellung für Förderprogramme oder mit anderen (Wohlfahrts-)Trägern bei der Abstimmung zu gemeinsam geleisteten Tätigkeiten (z. B. in der Pflege oder der Jugendhilfe). Ungleiche Ressourcen und Ausgangslagen sowie ein schlechterer Zugang zu Förderprogrammen im Vergleich zu etablierten zivilgesellschaftlichen Organisationen führen dazu, dass Kooperationen und Tandemprojekte mit anderen Organisationen (z. B. Jugendverbänden) nicht immer auf Augenhöhe stattfinden (vgl. Drücker & Baron 2019, Hunger & Metzger 2011, Priemer & Schmidt 2018). Gerade migrantischen und muslimischen Organisationen, deren Arbeit häufig auf Integrationsthemen reduziert wird, begegnen Verwaltungsakteure häufig noch mit Skepsis und Vorbehalten (vgl. z. B. Klie 2022).¹⁰³ Zusätzlich sind Selbstorganisationen Diskriminierung, Rassismus und Anfeindungen im Alltag ausgesetzt (vgl. Barz et al. 2020, Halm et al. 2020, Halm & Nowicka 2021, Klie 2022, UKA 2021), was die Arbeit zusätzlich belastet und erschwert.¹⁰⁴

6.1.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung von Community-Selbstorganisationen

- Selbstorganisationen können ihr Potenzial in der AD-Arbeit nicht ausschöpfen. Langfristige Aufgaben wie Beratungsarbeit werden vor allem durch Projektmittel bearbeitet oder unbezahlt im Ehrenamt geleistet. **Es bedarf daher einer Abkehr von rein kurzfristigen Projektmitteln, einer Stärkung der Organisationen und einer nachhaltigen Förderung, damit die Organisationen ihr Potenzial besser entfalten können** (vgl. Amaro Foro 2022, Barz et al. 2020, Bonfert et al. 2022, Friedrichs et al. 2020, Halm et al. 2020, Huth 2019, Kronenbitter et al. 2023, Priemer & Schmidt 2018, UKA 2021). Laut einer Studie des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR) wünschen sich 64 % der befragten (M)-SO mehr Möglichkeiten für eine institutionelle und verlässliche Grundförderung (vgl. Friedrichs et al. 2020: 67). Darunter fallen auch mehr (staatliche) Ressourcen,

¹⁰³ Dies wurde auch in [Kapitel 3.3](#) hinsichtlich MJSO sichtbar.

¹⁰⁴ Die Bedrohungslagen zivilgesellschaftlicher Organisationen wurden u. a. von Sommer und Ratzmann (2022) untersucht und werden in einer dieser Bedarfsanalyse begleitenden Studie vertieft (vgl. Ratzmann & Pöggel 2024).

eine langfristige Finanzierung sowie bessere Ausstattung der Organisationen. Ebenfalls zeigt sich in Bevölkerungsbefragungen eine hohe Zustimmung für eine längerfristige staatliche Unterstützung zivilgesellschaftlicher Vereine und Initiativen, die sich für Betroffene von Diskriminierung einsetzen (vgl. Kleist et al. 2023).

- **Selbstorganisationen haben Bedarf an mehr Kooperation mit größeren etablierten Trägern (z. B. aus der Wohlfahrt und Jugendhilfe) sowie mit Verwaltungsakteuren und Fördergebern** (siehe [Kapitel 3.3](#)). Dadurch können Selbstorganisationen ihre Angebote besser in Regelstrukturen verankern, Netzwerke ausbauen und Zugänge zu mehr Wissen und Ressourcen erschließen (vgl. Priemer & Schmidt 2018). Allerdings läuft die momentane Kooperation nicht immer auf Augenhöhe, und es gibt Hürden bei der Zusammenarbeit. Aus diesem Grund sollten zum einen der Beitrag und die Expertise von Selbstorganisationen zur Antidiskriminierungsarbeit vonseiten der Regelstrukturen stärker anerkannt werden. Zum anderen braucht es aber auch eine verstärkte diskriminierungskritische Sensibilisierung in den Regelstrukturen selbst, um etwa eigene Vorurteile zu reflektieren und bestehende Hürden bei der Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen abzubauen (vgl. DaMigra 2020, Friedrichs et al. 2020, Priemer & Schmidt 2018, Schultze & Thränhardt 2013 sowie Expert.14 07.03.2023).¹⁰⁵ Darüber hinaus sollten Selbstorganisationen aktiv in Entscheidungsprozesse (vgl. Priemer & Schmidt 2018) sowie in die Gestaltung von Förderprogrammen (vgl. Barz et al. 2020, Cortés Núñez 2018, UKA 2021) eingebunden werden – schon vor Beginn der eigentlichen Förderung.
- **Damit Selbstorganisationen ihre Arbeit erfolgreich umsetzen und ihr Potenzial ausschöpfen können, braucht es mehr Schutz vor rechtsextremen und rassistischen Anfeindungen und Bedrohungen für zivilgesellschaftliche Organisationen** sowie ein entschiedenes Vorgehen gegen menschenfeindliche Positionen (vgl. Barz et al. 2020, Halm & Nowicka 2021, Sommer & Ratzmann 2022, UKA 2021 sowie Expert.13 29.03.2023). Diesbezüglich zeigt die diese Bedarfsanalyse begleitende Studie von Ratzmann und Pöggel (2024) weitere wichtige Bedarfe und Erkenntnisse auf.

6.1.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung von Community-Selbstorganisationen

- **Förderstrukturen für Selbstorganisationen anpassen und nachhaltiger gestalten.**¹⁰⁶ In diesem Zusammenhang hat beispielsweise der Dachverband der Neuen Deutschen Organisationen Mindeststandards für Personal-, Sach- und weitere Kosten (wie Seminare und Veranstaltungen) erstellt (vgl. Cortés Núñez 2018). Der Zugang zu Geldern sollte dabei niedrigschwelliger sowie die Bürokratie bei Anträgen abgebaut werden. Ebenfalls sollten separate Fördertöpfe sowie eine Einengung auf „Integrationsprojekte“ enden. Ein „Mainstreaming“ der Förderung sollte perspektivisch diesbezüglich erfolgen (Friedrichs et al. 2020: 84), und Wege zur Regelförderung eröffnet werden (vgl. Halm & Nowicka 2021).¹⁰⁷

¹⁰⁵ Wie in den vorherigen Kapiteln deutlich wurde, braucht es für solche Prozesse die Einbindung – und Anerkennung – der Expertise von Selbstorganisationen zu Vielfalt und Antidiskriminierung, worauf wir in den Handlungsempfehlungen weiter eingehen werden.

¹⁰⁶ Bezogen auf Anti-Schwarzen Rassismus sowie auf „schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities“ wird in diesem Zusammenhang auch eine „Communities-fokussierte Professionalisierung“ (inklusive AD-Beratung) gefordert (Aikins et al. 2021: 273).

¹⁰⁷ Das Vorhaben der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, die AD-Beratung von Selbstorganisationen zu stärken, zu professionalisieren und besser auszustatten, kann in diesem Zusammenhang als positiv bewertet werden (vgl. z. B. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2023: 90, sowie <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/wir-starten-eine-communitybasierte-antirassismusberatung-2172442>). Dennoch bedarf es weiterhin einer dauerhaften und verstetigten Förderung dieser Organisationen, die über Modellprojekte hinausgeht.

Für diese Prozesse kann die Demokratieförderung auf Landes- und Bundesebene wichtige Akzente setzen und ihre Förderung entsprechend anpassen. Aber auch weitere Förderprogramme von Selbstorganisationen auf Bundes- und Landesebene sind hier gefragt.

- **Bestehende Strukturen zur Professionalisierung von Selbstorganisationen, wie Kompetenzzentren, Strukturförderungen von Dachverbänden sowie Unterstützungsstrukturen, ausbauen und langfristig anbieten** (vgl. Friedrichs et al. 2020, Huth 2019). Durch Kompetenzzentren können gerade kleinere Selbstorganisationen etwa bei der Antragsstellung und Projektbürokratie unterstützt werden.¹⁰⁸ Vernetzungen können zur weiteren Professionalisierung von SO-Dachverbänden auf Bundesebene beitragen. Hier sind neben bestehenden Projekten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die ausgebaut und verstetigt werden sollten, auch weitere Fördergeber (inkl. der Demokratie- und Engagementförderung) von Bedeutung, die Strukturen fördern und unterstützen sollten.
- Da Selbstorganisationen vor allem in städtischen Ballungsräumen präsent sind, **sollten auch digitale und hybride (Beratungs-)Formate gefördert und ausgebaut werden**. Damit können Versorgungslücken (etwa auf dem Land) geschlossen werden (vgl. Friedrichs et al. 2020, Halm & Nowicka 2021). Entsprechende Formate können durch Modellprojekte im Rahmen von Demokratieförderprogrammen wie „Demokratie leben!“ entwickelt werden, sollten aber auch Eingang in die Regelförderung von Selbstorganisationen finden.
- **Austausch- und Kooperationsformate zwischen Selbstorganisationen und Regelstrukturen ausbauen und vertiefen** (etwa mit Jugend- und Wohlfahrtsverbänden sowie Verwaltungsakteuren).¹⁰⁹ Damit können Hürden in der bestehenden Zusammenarbeit abgebaut und gegenseitig Wissen ausgetauscht werden (vgl. z. B. Bonfert et al. 2022, Schultze & Thränhardt 2013). Hier werden unter anderem die Einrichtung von festen Ansprechpersonen für Selbstorganisationen in der Verwaltung sowie regelmäßige Kooperationstreffen empfohlen (vgl. Friedrichs et al. 2020). Neben der Förderung und Entwicklung neuer Kooperationsformate durch Demokratieförderprogramme braucht es auch Bereitschaft für mehr Kooperation, für den Abbau von Hürden und für Selbstreflexion vonseiten der Regelstrukturen (v. a. auf Leitungsebene).
- **Angebote von Selbstorganisationen für Vielfaltgestaltung, die Begleitung von diversitätssensibler Organisationsentwicklung sowie für Workshops in Regelstrukturen verstärkt fördern** (vgl. DaMigra 2016, Friedrichs et al. 2020 sowie Expert.I3 29.03.2023 und Expert.I4 07.03.2023).¹¹⁰ So können Erfahrung und Expertise von Selbstorganisationen

¹⁰⁸ Als Beispiel sind hier die Houses of Resources (HoR) zu nennen. HoR sind vom BAMF geförderte lokale Unterstützungsstellen für zivilgesellschaftliche Organisationen, vor allem für MSO. Das erste HoR gab es 2015 in Stuttgart. Mittlerweile werden 20 HoR bundesweit finanziert (vgl. https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/AkteureEhrenamtlicheInteressierte/EhrenamtlichesEngagement/HousesOfResources/housesofresources_node.html). Ebenfalls gibt es seit 2013 eine vom BAMF initiierte Strukturförderung von MSO-Dachverbänden, die 2017 auch auf den Bereich Flucht ausgeweitet wurde.

¹⁰⁹ Siehe hierzu die Kooperation zur Geflüchtetenunterstützung zwischen Selbstorganisationen und der Stadtverwaltung in Münster als Best-Practice-Beispiel, bei der u. a. eine gemeinsame Koordinierungsstelle von der Stadtverwaltung eingerichtet wurde (vgl. Meyer & Ziegler 2018).

¹¹⁰ In der Literatur werden hier u. a. Prozesse der Organisationsentwicklung in Verwaltung und Wohlfahrtspflege (vgl. DaMigra 2016, Halm et al. 2020), diskriminierungskritische Workshops im Bereich Schule und Bildung (vgl. Friedrichs et al. 2020 sowie Expert.I9 14.02.2023) sowie Polizeitrainings (vgl. DaMOst 2021) als Beispiele und potenzielle Formate genannt. In einem Expert*inneninterview wurde allerdings auch angemerkt, dass Selbstorganisationen bei einer möglichen Zusammenarbeit mit Regelstrukturen vor einer Reproduktion von Diskriminierung geschützt werden müssen: Regelstrukturen, wie die Polizei, müssen in Vorarbeit gehen und gemeinsam mit Selbstorganisationen Regeln für eine mögliche Zusammenarbeit klären (vgl. Expert.I3 29.03.2023). Wie dies aussehen könnte, hat beispielweise das DIMR (vgl. 2023: 31f) als Good-Practice-Regeln (u. a. eine neutrale Moderation, sondierende Vorgespräche und klare Zielsetzung) für eine Kooperation von Zivilgesellschaft mit Polizei und Justiz ausformuliert.

besser in Regelstrukturen einfließen, aber auch die (AD-)Arbeit der Selbstorganisationen kann stärker anerkannt werden.¹¹¹ Hier sollten vor allem die Leitungen von Regelstrukturen (wie Polizeibehörden, Jugendämter oder Schulen) entsprechende Prozesse in ihren Institutionen anstoßen sowie in den jeweiligen (Landes- und Bundes-)Haushalten entsprechende finanzielle und zeitliche Ressourcen bereitgestellt werden. Die Demokratieförderung kann entsprechende Vorhaben unterstützen und über Modellprojekte neue Konzepte der Zusammenarbeit entwickeln.

6.2 Geflüchtetenberatung

6.2.1 Stand der Vielfaltgestaltung in der Geflüchtetenberatung

Wie Studien zeigen, sind Geflüchtete einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt – in Bezug auf ihre prekäre Aufenthaltssituation, aber auch bezogen auf alltägliche Diskriminierungserfahrungen (vgl. ADS 2016, Brücker et al. 2016, Frings 2018, Kompass F 2018b, Tucci et al. 2014).¹¹² So berichten in einer Umfrage 46 % der Teilnehmenden mit Fluchterfahrung, (häufig oder selten) aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt zu werden (bei anderen Gruppen mit Zuwanderungsgeschichte sind es nur 32 %) (vgl. Brücker et al. 2016). Daher ist es besonders wichtig, diese Zielgruppe bei Fragen von Vielfaltgestaltung und Antidiskriminierung im Blick zu haben. Die Beratung¹¹³ Geflüchteter ist hierbei von besonderer Bedeutung, und momentan hohe Zahlen neu ankommender Menschen unterstreichen die Relevanz des Themas. Über Bundesprogramme wie „Demokratie leben!“ wurden diesbezüglich bereits Projekte (wie Kompass F in NRW) gefördert, und es existieren Angebote wie die Jugendmigrationsdienste vom BMFSFJ. Die Datenlage zum Feld Geflüchtetenberatung ist jedoch ungenügend. Zur Geflüchtetenarbeit und -beratung finden sich zahlreiche Projektberichte sowie Stellungnahmen von Verbänden, jedoch nur wenige wissenschaftliche Untersuchungen.

Die Beratung Geflüchteter steht in ihrer Arbeit vor zwei zentralen Herausforderungen: Zum einen besteht eine hohe Nachfrage nach (unabhängigen) Beratungs- und Unterstützungsangeboten (vgl. ADS 2016, AWO 2020, BAGFW 2021, Flüchtlingsrat Berlin 2021, Mohammed & Karato 2022, Schührer 2021), die durch das momentane Beratungsangebot allerdings nicht abgedeckt werden kann, wie u. a. eine Studie des BAMF feststellt (vgl. Schührer 2021). Eine Studie des Dachverbands der psychosozialen Zentren zeigt diesbezüglich, dass die psychosozialen Zentren im Jahr

¹¹¹ Das Projekt „We Act“ vom Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen e. V. (NeMO) ist hier als aktuelles Beispiel zu nennen. In diesem Projekt wird eine Vernetzung von staatlichen Stellen (Kommunalverwaltungen) und Selbstorganisationen bezogen auf AD-Arbeit und -Beratung gefördert, die darüber hinaus auch eine diskriminierungskritische Öffnung in der Verwaltung unterstützen soll (vgl. <https://www.bv-nemo.de/projekte>). Auch bei „Demokratie leben!“ (2020–2024) finden sich im Bereich „Vielfaltgestaltung“ bereits einige Modellprojekte von Selbstorganisationen, u. a. Modellprojekte für AD-Arbeit und Empowerment von Communities, die auch in Regelstrukturen hineinwirken (vgl. <https://www.demokratie-leben.de/das-programm/ueber-demokratie-leben/modellprojekte>).

¹¹² In diesen Berichten werden u. a. die Diskriminierungsmerkmale Herkunft, Religion, Geschlecht sowie sexuelle Orientierung genannt, welche als intersektional und sich überlagernd verstanden werden müssen. Die Intersektionalität der Diskriminierungserfahrungen wurde auch in einem Expert*inneninterview bestätigt (vgl. Expert.18 13.03.2023).

¹¹³ Wir beziehen Geflüchtetenberatung auf die Sozial- und Rechtsberatung sowie auf die allgemeine Unterstützung Geflüchteter. Beratung zeichnet sich für uns durch eine gewisse Formalisierung aus, etwa durch Sprechstunden oder fest eingerichtete Anlaufstellen. Wir grenzen dies von eher informellen und Eins-zu-eins-Gesprächen im Alltag ab. Die Beratungsarbeit wird häufig von großen Wohlfahrtsverbänden, aber auch von kleineren zivilgesellschaftlichen Trägern geleistet – teilweise ehrenamtlich, aber auch in Form von institutionalisierten Angeboten, wie die Migrationsberatung (MBE) vom BAMF oder die Jugendmigrationsdienste vom BMFSFJ. Genaue Zahlen zur Anzahl von Beratungsstellen im Bereich Flucht sind aufgrund der Breite und Unübersichtlichkeit der Angebote kaum zu finden. Schührer (2021) verweist exemplarisch darauf, dass 2019 560.000 Beratungen im Kontext der MBE stattfanden, die aber nur einen Bruchteil der Beratungslandschaft darstellen. Auch migrantische Selbstorganisationen (MSO) spielen eine zentrale Rolle bei der Beratung und Unterstützung von Geflüchteten, wie Studien zeigen (vgl. Eisenstecken & Sagner 2017, Halm & Nowicka 2021, Huth 2019, Meyer & Ziegler 2018, Friedrichs et al. 2020).

2020 nur 4,6 % des potenziellen Bedarfs an psychosozialer Beratung und Hilfe für Geflüchtete abdecken konnten (vgl. Mohammed & Karato 2022). Die Nachfrage übersteigt deutlich das Beratungsangebot.¹¹⁴ Dabei wird auch angemerkt, dass Beratungsangebote häufig unter prekären Bedingungen stattfinden, mit zu wenig Personal und zu kurzen (Projekt-)Förderungen (vgl. BAGFW 2021, BAGFW 2022, Mohammed & Karato 2022). Zusätzlich gibt es eine Tendenz, dass die Unterstützung Geflüchteter ins Ehrenamt ausgelagert und die Geflüchtetenarbeit zunehmend entprofessionalisiert wird (vgl. Dyk & Misbach 2016).

Zum anderen konstatieren Studien, dass die Unterstützung und Beratung Geflüchteter nicht ausreichend für die Bearbeitung des Themas Antidiskriminierung ausgestattet ist (vgl. ADS 2016, Bartel & Fischer-Bach 2015, Bartel i. E., Basis & Woge 2017, Dib & Benbrahim 2021, Frings 2018, Kompass F 2018a, Kompass F 2018b, Kupfer 2018, Winterhagen & Ceyhan 2020). Hierbei werden mangelndes Wissen (etwa zum AGG), aber auch eine hohe Arbeitsbelastung, fehlende Ressourcen sowie ein fehlender AD-Auftrag in der Arbeit mit Geflüchteten genannt. Dies führt zu einem oft pragmatischen sowie untergeordneten Umgang mit Diskriminierung vonseiten der Berater*innen (vgl. Bartel & Fischer-Bach 2015). Wie eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt, können nur 8 % der Geflüchtetenberatungen fachlich qualifizierte AD-Beratung leisten (vgl. ADS 2016). Die Studie konstatiert deswegen einen „hohen Handlungsdruck beim Thema ‚Diskriminierungsschutz für Geflüchtete‘“ (ADS 2016: 21). Dabei wird auch auf eine mangelnde Verzahnung zwischen der Erst-, der Verweis- und der spezialisierten AD-Beratung verwiesen (vgl. Bartel & Fischer-Bach 2015, Bartel i. E.). Ebenfalls wird angemerkt, dass es noch große regionale Unterschiede (z. B. zwischen Bayern und Berlin bzw. NRW) sowie ein starkes Stadt-Land-Gefälle in der Quantität der Geflüchteten, aber auch in der Anzahl an AD-Beratung insgesamt gibt (vgl. Bartel & Kalpaka 2023, Dib & Benbrahim 2021, Winterhagen & Ceyhan 2020).¹¹⁵

6.2.2 Bedarfe der Vielfaltgestaltung in der Geflüchtetenberatung

- Um den hohen Beratungsbedarf von Geflüchteten abzudecken, **bedarf es einer Stärkung der Beratungsstrukturen für Geflüchtete**. Sie müssen vor allem im ländlichen Raum ausgebaut und, wie auch Initiativen und Beratungsstellen fordern (vgl. BAGFW 2021, BAGFW 2022, Flüchtlingsrat Berlin 2021, Mohammed & Karato 2022), grundsätzlich besser und nachhaltiger finanziert werden.¹¹⁶ Entsprechend der Verteilung von Asylbewerber*innen im Bundesgebiet und in ländlichen Räumen, müssen auch die Beratung in diesen Gebieten gewährleistet und die notwendigen Ressourcen (Personal, Räume, Ausstattung) bereitgestellt sein.¹¹⁷
- **Es bedarf des Ausbaus und der Verstärkung von Wissensvermittlung zu AD(-Recht) in der Arbeit mit Geflüchteten** (vgl. ADS 2016, Kompass F 2018b sowie Expert.18)

¹¹⁴ Wie Stellungnahmen und Berichte anmerken, ist der Beratungsbedarf auch hoch, weil eine Unterversorgung und (Sprach-) Barrieren in der Regelversorgung bestehen (vgl. z. B. BAGFW 2022, KuB 2022, Mohammed & Karato 2022).

¹¹⁵ Die Prekarität der Beratung, schwere Erreichbarkeit von Zielgruppen sowie Unterversorgung im ländlichen Raum werden auch im Hinblick auf die Opferberatung (vgl. Haase 2021) sowie die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus als Herausforderungen genannt; letztere verzeichnete seit 2016 einen Anstieg von Fällen im Themenfeld Asyl (vgl. Becker & Schmitt 2019, Dürr 2019). Allerdings wurden hier vor allem Kommunen und Initiativen bei Fragen von Integration und der Aufnahme Geflüchteter beraten, es ging weniger um direkte (AD-)Arbeit mit Geflüchteten.

¹¹⁶ Die prekäre Finanzierung von Beratungsstrukturen wird auch in der die Bedarfsanalyse begleitenden Studie von Ratzmann und Pöggel (2024) angesprochen. Für ein Modellprojekt zum Ausbau einer professionellen (Asyl-)Rechtsberatung in Berlin vgl. AWO (2020). Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wird ebenfalls gefordert, eine unabhängige Asylverfahrensberatung bundesweit einzuführen und zu finanzieren, was seit 2023 durch ein Gesetz geregelt ist.

¹¹⁷ Andere Studien gehen weiter und fordern, dass das Wohlfahrtssystem insgesamt restrukturiert und die zunehmende Auslagerung professioneller Arbeit ins Ehrenamt gestoppt werden muss (vgl. Dyk & Misbach 2016).

13.03.2023). Wie eine Umfrage unter Fachkräften in Einrichtungen der Geflüchtetenhilfe in NRW zeigt, wünschen sich 70 % der Fachkräfte Schulungen und Qualifizierungen zum Thema AD, 55 % mehr Informationsmaterial für Geflüchtete sowie 50 % mehr Vernetzung und Erfahrungsaustausch (Kompass F 2018b: 46). Zu ähnlichen Ergebnissen und Bedarfen kommt auch eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. ADS 2016).

- **Neben der Wissensvermittlung zum AD-Recht müssen Berater*innen auch stärker zu (eigenem) Rassismus und Diskriminierung sensibilisiert werden.** So ist die (Geflüchteten-)Beratung selbst nicht frei von (sekundärer) Diskriminierung (vgl. Dib & Benbrahim 2021, Kompass F 2018a, Kupfer 2018, Rommelspacher 2010, Teigler & Krebs 2020). Dies wird etwa in der Nichtthematisierung von Diskriminierungserfahrungen von Klient*innen sichtbar, aber auch durch Vorurteile, Kulturalisierung oder Othering. Hier braucht es Fort- und Weiterbildungsangebote für Berater*innen.
- **Es bedarf des Auf- und Ausbaus von Strukturen der Verweisberatung** zur besseren Verzahnung zwischen der Geflüchtetenarbeit und spezialisierten AD-Beratungsstellen (vgl. ADS 2016, Bartel & Fischer-Bach 2015, Bartel i. E., Basis & Woge 2017).¹¹⁸ Die Geflüchtetenarbeit ist zwar nah an der Zielgruppe, bietet aber nicht immer die nötige Unterstützung, um die Komplexität von (rechtlicher) Antidiskriminierungsberatung leisten zu können. Dafür muss die Antidiskriminierungsberatung flächendeckend ausgebaut werden (vgl. Bartel & Kalpaka 2023, Dib & Benbrahim 2021, Winterhagen & Ceyhan 2020). Wie dies aussehen kann, wurde unter anderem in der 2022 erschienenen Studie „Gut beraten!“ ausgeführt (vgl. Bartel & Kalpaka 2023).¹¹⁹

6.2.3 Empfehlungen für Vielfaltgestaltung in der Geflüchtetenberatung

- **Projekte der aufsuchenden Beratung von Geflüchteten stärken.** Es braucht mehr und innovativere Konzepte der Beratung. Hierdurch kann der Zugang zu Beratungsangeboten erleichtert und Beratung individuell auf die Unterstützungsbedarfe Geflüchteter abgestimmt werden.¹²⁰ Dies kann über Modellprojekte im Rahmen von Demokratieförderprogrammen entwickelt und unterstützt werden, sollte aber auch vom Gesetz- und Fördergeber adäquat umgesetzt und flächendeckend dort, wo Geflüchtete untergebracht werden (z. B. auch im ländlichen Raum), im Sinne einer Regelförderung angeboten werden.
- **Digitale und hybride Formate zur besseren Erreichbarkeit von Beratungsangeboten entwickeln** (vgl. BAGFW 2021, Schührer 2021). Auch dies kann gerade für den ländlichen Raum zu einer Ausweitung der Beratungsangebote beitragen. Allerdings sollten diese Formate die analoge Beratung nicht ersetzen, sondern höchstens ergänzend genutzt werden. Modellprojekte können entsprechende Formate entwickeln und in der Praxis testen, aber auch die Jugendmigrationsdienste und die Migrationsberatung können als Plattform entsprechende Konzepte fördern.
- Projekte zum **Ausbau der AD-Kompetenz in der Geflüchtetenberatung fortführen und weiter fördern.** Diese können unter anderem dazu beitragen, das Beratungspersonal

¹¹⁸ Der Ausbau von Beratungsstrukturen sowie eine fallübergreifende Zusammenarbeit wurde auch in einem Expert*inneninterview bekräftigt (vgl. Expert.18 13.03.2023). Dabei merkte der*die Interviewpartner*in an, dass es ebenfalls Beschwerdestrukturen bei Diskriminierung Geflüchteter innerhalb von Behörden (z. B. Ausländerbehörden, Jobcenter etc.) geben muss.

¹¹⁹ Weitere Bedarfe und Empfehlungen zur zivilgesellschaftlichen Beratung, die auch multiplen Bedrohungen ausgesetzt sind, finden sich in der Studie zu „Bedrohungslagen in der zivilgesellschaftlichen Beratungsarbeit“ (Ratzmann & Pöggel 2024).

¹²⁰ Siehe diesbezüglich etwa das „Demokratie leben!“-Modellprojekt „Bus of Resources“ (<https://www.busofresources.de/>).

zum AGG zu qualifizieren sowie Informationsmaterialien für Geflüchtete zum Thema AD zu erstellen. Als Best-Practice-Beispiele für Arbeitshilfen und Wissensdokumentation sind die Publikationen und Projekte von Basis & Woge (2017) sowie Kompass F (2018a) zu nennen, welche unter anderem im Rahmen von „Demokratie leben!“ bereits gefördert wurden.¹²¹ Neben (Modell-)Projekten sollte die Wissensvermittlung zum Thema AD aber auch langfristig als Angebot für Beratungsstrukturen aufgenommen und von Fördergebern unterstützt werden (u. a. im Sinne von regelmäßigen Informationen und Angeboten für die Teams von Beratungsstellen).

- **Rassismus- und diskriminierungskritische Trainings für Berater*innen.** Diese können zur Sensibilisierung, zum Umgang mit GMF sowie zur Erhöhung der Reflexionsfähigkeit des Beratungspersonals beitragen. Hierfür kann auch die Expertise von Selbstorganisationen und anderen Trägern herangezogen werden. Entsprechende Formate können im Rahmen von Modellprojekten gefördert werden, sollten aber auch über die oben genannten Angebote der Wissensvermittlung zu AD-Kompetenz vermittelt werden. Ebenfalls sollten diskriminierungskritische Perspektiven bereits in der Ausbildung von Sozialarbeitenden und Berater*innen vermittelt und die Curricula der Ausbildungsinstitute dementsprechend angepasst werden.

¹²¹ Während es in den letzten Jahren in einigen Bundesländern diesbezüglich bereits Projekte und konkrete Verbesserungen gab, wurde in einem Expert*innengespräch angemerkt, dass die Wissensvermittlung zum Thema AD dennoch aktualisiert und weiter ausgebaut werden muss (vgl. Expert.I8 13.03.2023).

7. Fazit und Ausblick

Die in diesem Bericht vorgestellten Bedarfe und Handlungsempfehlungen zielen insbesondere darauf ab, wie Regelstrukturen für Themen wie Diskriminierung und GMF besser erreicht und sensibilisiert werden können und wie die Arbeit zivilgesellschaftlicher Akteure gegen Diskriminierung gestärkt werden kann. Für jeden Gesellschaftsbereich wurden in den jeweiligen Kapiteln daher spezifische Bedarfe und Handlungsempfehlungen formuliert. Abschließend werden nun bereichsübergreifende Empfehlungen in Hinblick darauf zusammengetragen, wie Demokratieförderung auf Bundes- und Landesebene sowie Bundesprogramme wie „Demokratie leben!“ auf die beschriebenen Bedarfe reagieren können.¹²²

- Die diskriminierungskritische und diversitätssensible **Organisationsentwicklung in Regelstrukturen** sollte explizit als Bereich und Ziel von Förderprogrammen ausgewiesen werden – neben einer auf die Stärkung der Zivilgesellschaft ausgerichteten Förderung.
- Modellprojekte können zur Unterstützung bei der **Diversifizierung der Personalakquise in Regelstrukturen beitragen**. Gute Praxis von Modellprojekten (wie u. a. „Vielfalt im Amt?“¹²³) kann auch für andere Regelstrukturen (z. B. Jugendämter, Justiz etc.) herangezogen werden.
- Das Angebot von **diversitätssensiblen und rassismuskritischen Workshops und Fortbildungsformaten** zur Erhöhung der Sensibilität und Reflexionskompetenz des Personals in den Regelstrukturen sollte gefördert werden.
- Entsprechend sollten **zivilgesellschaftliche Projekte wie Community-Selbstorganisationen und Beratungsstellen darin unterstützt werden, in und mit Regelstrukturen** diskriminierungssensible Strukturen aufzubauen (z. B. Beratungen, Beschwerdestellen etc.), zu Prozessen der Organisationsentwicklung beizutragen (z. B. Personalakquise und -strukturen) sowie diskriminierungskritische Sensibilisierungsangebote zu entwickeln.
- **Zur Verbesserung der Zugänge sollten regionale Programmakteure, wie zum Beispiel die Landesdemokratiezentren, 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.
- **Community-Selbstorganisationen sollten unter anderem in Bezug auf ihre (AD-)Beratungsangebote stärker gefördert** und ihre wichtige Expertise zum Themenfeld sollte auch in Regelstrukturen (z. B. bei der Begleitung von Organisationsentwicklung) genutzt werden.
- Der **flächendeckende Ausbau von zivilgesellschaftlichen Beratungsstrukturen, AD-Beratung und Opferberatung**, sollte unterstützt werden, unter anderem durch eine langfristige und nachhaltige Förderung sowie eine Verbesserung des Zugangs und der Erreichbarkeit der Beratungsangebote (auch durch die Einführung hybrider Beratungsangebote sowie die Stärkung von aufsuchender Beratung).
- Erfolgreich **in Regelstrukturen verankerte zivilgesellschaftliche Initiativen und Programme** (wie z. B. „Schule ohne Rassismus“) könnten stärker zur Vernetzung mit Programmstrukturen von „Demokratie leben!“, wie den „Partnerschaften für Demokratie“ und den Modellprojekten, genutzt werden.

¹²² Neben den hier genannten Empfehlungen braucht es allerdings, wie unsere Analyse gezeigt hat, immer auch strukturelle Änderungen innerhalb der Regelstrukturen, die über die Möglichkeit von Projektförderungen hinausgehen – wie z. B. (Personal-)Ausstattung, diskriminierende Rechtsbestände u. ä. Auch wenn Bundesprogramme wie „Demokratie leben!“ oft keinen direkten Einfluss auf diese Fragen und Bedarfe haben, wurden derartige Aspekte in einer Vielzahl von Studien, in den Expert*innengesprächen sowie den Fokusgruppen mit Fachkräften der Jugendhilfe betont.

¹²³ Vgl. <https://www.deutschlandstiftung.net/projekte/vielfalt-im-amt>.

- In der Literatur und den Expert*innengesprächen wurde für die untersuchten Gesellschaftsbereiche oftmals eine **Stärkung rassismuskritischer Perspektiven** betont, die Rassismus nicht länger auf ein Problem individueller Einstellungen reduziert. So werden schon seit langem Paradigmen der Interkulturellen Öffnung kritisiert, da diese dazu beitragen können, die Vorstellung von „anderen“ Kulturen zu essenialisieren. In diesem Zusammenhang gibt es daher die Empfehlung, **rassismuskritische Ansätze als ein Förderkriterium für die Projektarbeit aufzunehmen** (ähnlich wie dies förderpolitisch bereits beim Gendermainstreaming der Fall ist).
- Zuletzt wurden **intersektionale Perspektiven** für die Analyse von Vielfalt und GMF in den verschiedenen Gesellschaftsbereichen häufig als wichtig herausgestellt. Gleichwohl fehlt es oft an Modellen guter Praxis. Insofern ist es aus unserer Sicht sinnvoll, Ansätze zu fördern, die sich explizit mit sich überlagernden Diskriminierungserfahrungen auseinandersetzen.

Wie deutlich wurde, bestehen allerdings noch (unterschiedlich große) Forschungslücken und Desiderate in und zu den jeweiligen Gesellschaftsbereichen. Um die Bedarfe und Handlungsempfehlungen weiter zu konkretisieren, braucht es daher mehr Daten und mehr Wissen, unter anderem zu den folgenden Fragen und Themen:

- Es braucht mehr vertiefende Forschung zu den einzelnen **Feldern der Kinder- und Jugendhilfe** (u. a. zur Jugendsozialarbeit und zum Jugendamt) in Hinblick auf institutionelle Diskriminierung und implizite Ausschlüsse.
- Insbesondere bei der **Justiz** braucht es mehr systematische Forschung in Hinblick auf die Diversität des Personals sowie zu Zugangsbarrieren (u. a. dazu, welche Bedeutung Rassismus für den Zugang zum Recht hat). Dies könnte beispielsweise durch Personalsurveys sowie Anti-Bias-Untersuchungen bei Staatsanwaltschaft und Richterschaft geschehen, die auch für die Forschung zur Polizei von Relevanz sind.
- Auch wenn der Forschungsstand im Bereich **Schule** als insgesamt gut zu bewerten ist, braucht es vor allem zu Themenfeldern, zu denen es erst seit kurzem Forschungsprojekte gibt, mehr Wissen (u. a. zu Antisemitismus in der Schule sowie zur Diskriminierung von Lehrkräften und Referendar*innen am Arbeitsplatz Schule).
- Es braucht ein Monitoring von **Beratungsstellen und Community-Selbstorganisationen** entlang der Fragen, was sie bereits leisten und was sie für eine gelingende AD-Arbeit brauchen. Darüber hinaus sollte untersucht werden, wie sich die Arbeit der Organisationen unter neuen Herausforderungen, tagespolitischen Ereignissen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen verändert.
- Ebenfalls braucht es ein stärkeres **Monitoring von diskriminierungskritischer- und vielfaltbezogener Organisationsentwicklung in Regelstrukturen**. Auch wenn in der analysierten Literatur bereits deutlich wird, dass dieses Thema von großer Relevanz ist, fehlt eine Gesamtschau und Bestandsaufnahme laufender Vorhaben: Welche Entwicklungen lassen sich abzeichnen? Wo gibt es (neue) Bedarfe innerhalb dieser Prozesse?

LITERATURVERZEICHNIS

- **Abdul-Rahman, Laila; Espín Grau, Hannah; Klaus, Luise und Singelstein, Tobias (2020):** Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol). Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Forschungsprojekt Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen (KviAPol), Lehrstuhl für Kriminologie, Bochum: Ruhr-Universität Bochum. Online verfügbar unter: https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zweiter_Zwischenbericht.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Aden, Hartmut und Bosch, Alexander (2022):** Unabhängige Kontrolle als Schutz vor Rassismus und Diskriminierung? In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 729–742.
- **Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah Daniel und Yıldırım-Caliman, Deniz (2021):** Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin: Each One Teach One e.V. (EOTO). Online verfügbar unter: <https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel und Wagner, Lucienne (2018):** Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership. Berlin: Citizens for Europe. Online verfügbar unter: <https://citizensforeurope.org/publications/?lang=de>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Albert, Mathias; Hurrelmann, Klaus und Quenzel, Gudrun (2019):** Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort – 18. Shell Jugendstudie. Weinheim: Beltz.
- **Amaro Foro e. V. (2022):** Pressemitteilung: „Der Kampf gegen Antiziganismus braucht nachhaltige Strukturen“ Amaro Foro zur Veröffentlichung des ADS-Jahresberichts. Berlin: Amaro Foro e. V. Online verfügbar unter: https://amaroforo.de/wp-content/uploads/2022/08/16.08.2022_Pressemitteilung-zum-Jahresbericht_Amaro-Foro.pdf https://amaroforo.de/wp-content/uploads/2022/08/16.08.2022_Pressemitteilung-zum-Jahresbericht_Amaro-Foro.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) (2021):** Policy Brief: „Strukturelle Veränderungen sind möglich: Eine Antidiskriminierungsarchitektur für Berliner Schulen aufbauen.“ Berlin: Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen e. V. (ADAS). Online verfügbar unter: https://adas-berlin.de/wp-content/uploads/2022/03/2021_ADAS_PolicyBrief.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2016):** Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_fuer_gefluechtete_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=12, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2017):** LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland. Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragung/lstbiq_lehrerkraeftebefragung.pdf?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2019):** Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. 4. Auflage. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **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: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=10, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2023a):** Praxisbeispiele für schulische Antidiskriminierungsprojekte. Beiträge des Wettbewerbs „fair@school – Schule gegen Diskriminierung“. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/praxisbeispiele_fuer_schulische_antidiskriminierungsprojekte.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2023b):** Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Vorgelegt von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Arbeiterwohlfahrt (AWO) (2020):** Perspektive Deutschland? Unabhängige Rechtsberatung im Asylverfahren als Standardaufgabe. Berlin: Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Berlin-Mitte e. V. Online verfügbar unter: https://kub-berlin.org/images/documents/Veroeffentlichungen/BROSCHUE_Perspektive-Deutschland_Rechtsberatung_Asyl.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Arnu, Hannah; Zajak, Sabrina und Gräfe-Geusch, Annett (2023):** Wie kommt die Vielfalt ins Amt? Diversitätsgestaltung im Bewerbungsprozess. DeZIM Project Report 6. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Atali-Timmer, Fatoş (2021):** Interkulturelle Kompetenz bei der Polizei. Eine rassismuskritische Studie. 1. Auflage. Leverkusen-Opladen: Budrich Academic Press.
- **Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022):** Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. Bielefeld: wbv Media. Online verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Baer, Steffen und Höblich, Davina (2021):** Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Herausforderungen affirmativer Praxen. In: Sozial Extra 45(2), S. 95–98.
- **Baer, Steffen und Fischer, Marc (2021):** Soziale Arbeit mit nicht-heterosexuellen Jugendlichen und jungen Erwachsenen. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Bartel, Daniel (i. E.):** Exkurs: Rassistische Diskriminierung als Thema in der Arbeit mit Ge-

- flüchteten. Berlin: Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).
- **Bartel, Daniel und Fischer-Bach, Iris (2015):** Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen. Leipzig: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. (ADB Sachsen). Online verfügbar unter: <https://www.adb-sachsen.de/de/angebote/materialien/diskriminierung-als-thema-der-migrationsbezogenen-beratung-sachsen>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Bartel, Daniel; Liebscher, Doris und Remus, Juana (2017):** Rassismus vor Gericht: weiße Norm und Schwarzes Wissen im deutschen Recht. In: Fereidooni, Karim und El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 361–383.
 - **Bartel, Daniel und Kalpaka, Annita (2023):** Gut beraten! Auf dem Weg zu einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Aktueller Stand und konzeptionelle Eckpunkte. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB). Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/gut_beraten_flaechendeckende_antidiskrimberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=9, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Bartsch, Samera und Aalders, Sophia (2023):** Diskriminierungsschutz zwischen Kontinuität und Wandel. Reformdebatten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 2006–2022. DeZIM Working Papers 1. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5529.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Barz, Hajdi; Kaya, Asiye; Horvath, Gilda; Reinhardt, Dotschy und Abed-Ali, Riham (2020):** Studie zum Empowerment von Sinti*zze und Rom*nja. Hochschule Mittweida – University of Applied Sciences. Online verfügbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integration/antiziganismus/barz-kaya-horvath.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Basis und Woge (2017):** Unterstützung kennt viele Wege...! Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung von Geflüchteten. Hamburg: Basis und Woge e. V. Online verfügbar unter: <https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/5e875133c806bd11976337b1/1585926456827/Unterst%C3%BCtzung+kennt+viele+Wege...%21.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Bauer, Gero; Kechaja, Maria; Engelmann, Sebastian und Haug, Lean (Hrsg.) (2021):** Diskriminierung und Antidiskriminierung. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: transcript Verlag.
 - **Baumann, Anne-Luise; Feneberg, Valentin; Kronenbitter, Lara; Naqshband, Saboura; Nowicka, Magdalena; Rausch, Dorothea und Will, Anne-Kathrin (2019):** Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Für ein besseres Morgen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Beck, Iris und Plößer, Melanie (2021):** Intersektionalität und Inklusion als Perspektiven auf die Adressat*innen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, Ulrich; Sturzenhecker, Benedikt; von Schwanenflügel, Larissa und Schwerthelm, Moritz (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 279–293.
 - **Becker, Reiner und Schmitt, Sophie (Hrsg.) (2019):** Beratung im Kontext Rechtsextremismus. Felder – Methoden – Positionen. 1. Auflage. Frankfurt/M.: Wochenschau Verlag.
 - **Beilmann, Andreas und Jonas, Kai J. (2009):** Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
 - **Behr, Rafael (2017):** Maskulinität in der Polizei: Was Cop Culture mit Männlichkeit zu tun hat.

In: Juridikum – zeitschrift für kritik | recht | gesellschaft, 4(2017), S. 541–551.

- **Behr, Rafael und Molapisi, Annelie (2019):** Interkulturelle Öffnung der Polizei - Stand nach 25 Jahren. Berlin: Mediendienst Integration. Online verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Expertise_Rafael_Behr_Interkulturelle_Oeffnung_Polizei.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Behr, Rafael (2022):** „Polizeigewalt hat es nicht gegeben“ – Cop Culture als Disposition für Dominanz, Überlegenheit und Grenzüberschreitung im polizeilichen Alltagshandeln. In: Huhnold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 217–238.
- **Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina und Otto, Magdalena (2017):** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) und Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2017):** Vielfalt im Klassenzimmer. Wie Lehrkräfte gute Leistung fördern können. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH. Online verfügbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR_FB_Vielfalt_im_Klassenzimmer-8.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Bernstein, Julia; Diddens, Florian; Friedlander, Nathalie und Theiss, Ricarda (2018):** „Mach mal keine Judenaktion!“. Herausforderungen und Lösungsansätze in der professionellen Bildungs- und Sozialarbeit gegen Antisemitismus. Im Rahmen des Programms „Forschung für die Praxis“. Frankfurt University of Applied Sciences. Online verfügbar unter: https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/standard/Aktuelles/Pressemitteilungen/Mach_mal_keine_Judenaktion_Herausforderungen_und_Loesungsansaetze_in_der_professionellen_Bildungs-_und_Sozialarbeit_gegen_Anti.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Biele Mefebue, Astrid; Jäntschi, Katharina; Bertram, Björn; Breyer Wencke und Bührmann, Andrea D. (2018):** Jugendarbeit im Que(e)rnschnitt. Ergebnisse der multimethodischen Studie zu LSBTIQ*-Jugendlichen in der Jugendarbeit. Landesjugendring Niedersachsen e. V. und Georg-August-Universität Göttingen, Institut für Diversitätsforschung. Online verfügbar unter: https://www.ljr.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/LJR_JA_Queerschnitt_Studie.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Bildungsteam Berlin-Brandenburg e. V. (2020):** Erfahrungen diversitätsorientierter Interkultureller Öffnung in vier Jugendämtern. Wege zur diskriminierungssensiblen Organisation. Berlin: Bildungsteam Berlin-Brandenburg e. V. Online verfügbar unter: http://bildungsteam.de/data/user/Projekte/Amif/IKOE_Broschuere_2020_online.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Bonefeld, Meike und Dickhäuser, Oliver (2018):** (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. In: Frontiers in Psychology, 9(481), S. 1–13.
- **Bonfert, Lisa; Günzel, Eva; Kellmer, Ariana; Barglowski, Karolina; Klammer, Ute; Petermann, Sören; Pries, Ludger und Schlee, Thorsten (2022):** Migrantenorganisationen und soziale Sicherung. IAQ-Report 2022|10, Duisburg-Essen: Institut Arbeit und Qualifikation, Fakultät für Geisteswissenschaft, Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter: <https://>

duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00076750/IAQ-Report_2022_10.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Bonus, Stefanie; Cano, Marcela und Wenzler, Nils (2021):** Über den Prozess der Legitimierung. Selbstorganisationen junger Menschen und die (Un-)Möglichkeit von Teilhabe im jugendpolitischen System der Interessenvertretung. In: Sozial Extra, 45(5), S. 329–333.
- **Bosch, Alexander und Thurn, Roman (2022):** Strukturell – Institutionell – Individuell – Dimensionen des polizeilichen Rassismus: Versuch einer Begriffsklärung. In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 181–198.
- **Bostanci, Seyran; Biel, Christina und Neuhauser, Bastian (2022):** „Ich habe lange gekämpft, aber dann sind wir doch gewechselt“. Eine explorativ-qualitative Pilotstudie zum Umgang mit institutionellem Rassismus in Berliner Kitas. Nadira Working Papers 1. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5371.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Brinkmann, Anna-Sophia und Kirchhoff, Carolin (2021):** „Ich bin dann mal weg! – Aber wohin?“. Lebenslagen von Careleavern nach Verlassen der stationären Jugendhilfe – Eine vergleichende Analyse zu zwei Zeitpunkten. Zwischenbericht Lehrforschungsprojekt, Soziale Arbeit, Münster: Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen. Online verfügbar unter: https://www.careleaver.de/wp-content/uploads/2021/10/Zwischenbericht_Lebenslagen-von-Careleavern-nach-Verlassen-der-stationaeren-Jugendhilfe-A.-Brinkmann-C.-Kirchhoff-Finale-Version-16.09.21.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Brungs, Matthias (2018):** Bildung, Schule und Schulsozialarbeit in der Migrationsgesellschaft. In: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E. und Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 471–482.
- **Brücker, Herbert; Rother, Nina und Schupp, Jürgen (Hg.) (2016):** IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW). Online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.547162.de/diwkompakt_2016-116.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Bundesamt für Verfassungsschutz (2022):** Rechtsextremisten, „Reichsbürger“ und „Selbstverwalter“ in Sicherheitsbehörden. Lagebericht. Köln: Bundesamt für Verfassungsschutz. Online verfügbar unter: https://www.verfassungsschutz.de/SharedDocs/publikationen/DE/rechtsextremismus/2022-05-lagebericht-rechtsextremisten-reichsbuerger-und-selbstverwalter-in-sicherheitsbehoerden.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) (2021):** Wahlen zum Deutschen Bundestag 2021. Erwartungen der BAGFW an die Bundespolitik der 20. Legislaturperiode. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. Online verfügbar unter: https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/Forderungspapiere_2021/BT_Wahl_2021_BAGFW_Migration_Integration.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) (2022):** Bedarfsermittlung für die psychosoziale Beratung und Begleitung sowie psychotherapeutische Behandlung und Therapie von geflüchteten Menschen in Deutschland. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. Online verfügbar unter: https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Stellungnahmen/2022/2022-04-25_Bedarfsermittlung_PSZ.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020):** 16. Kinder- und Jugendbericht. Förderung demokratischer Bildung im Kindes- und Jugendalter. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162232/27ac76c3f5c10b0e914700ee54060b2/16-kinder-und-jugendbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Bündnis AGG Reform - Jetzt! (2023):** Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Berlin: Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). Online verfügbar unter: https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/63da51014b07a74f-05382d6a/1675251978514/2023-02-01_Stellungnahme_RZ.+NR.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Chehata, Yasmine (2017):** Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft – Vereine und Verbände junger Menschen mit Migrationshintergrund (VJM) als jugendpolitische Akteure der Jugendverbandsarbeit. In: Polat, Ayça (Hrsg.): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 153–164.
- **Chehata, Yasmine und Thimmel, Andreas (2018):** Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft. In: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E. und Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 447–455.
- **Chernivsky, Marina und Lorenz, Friederike (2020):** Antisemitismus im Kontext Schule – Deutungen und Umgangsweisen von Lehrer*innen an Berliner Schulen. Berlin: Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment. Online verfügbar unter: https://zwst-kompetenzzentrum.de/wp-content/uploads/2022/01/KoZe_Lehrerstudie_web_14-01.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Chernivsky, Marina; Lorenz, Friederike und Schweitzer, Johanna (2020):** Antisemitismus im (Schul-)Alltag. Erfahrungen und Umgangsweisen jüdischer Familien und junger Erwachsener. Berlin: Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment. Online verfügbar unter: https://zwst-kompetenzzentrum.de/wp-content/uploads/2022/01/KoZe_Familienstudie_web_14-01.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Chernivsky, Marina und Lorenz-Sinai, Friederike (i. E.):** Antisemitismus: Forschungsstand und jüdische Perspektiven. Noch unveröffentlicht.
- **Civtillo, Sauro; Ialuna, Francesca und Jugert, Philipp (2022):** Stereotype und Vorurteile gegenüber Roma-Schüler*innen: Ein Überblick zu den Ursachen, zu Interventionen und bewährten Praktiken. In: Glock, Sabine (Hrsg.): Stereotype in der Schule II. Wiesbaden: Springer VS, S. 235–263.
- **Cobbinah, Beatrice und Danielzik, Chandra-Milena (2023):** Rassismus in Strukturen und Arbeitsabläufen von Polizei und Justiz. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Rassismus in der Strafverfolgung. Von der Notwendigkeit struktureller Veränderungen. 2. Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 12–32. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Praxis_Rassismus_in_der_Strafverfolgung.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Cortés Núñez, Sergio Andrés (2018):** Money is power! Förderpolitik für Migrant*innenorganisationen (MO) und Neue Deutsche Organisationen (NDO). Berlin: neue deutsche organisationen. Online verfügbar unter: https://neuedeutsche.org/fileadmin/user_upload/PDFs/RZ_NDO_Fact_Foerderpolitik_1_05.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Cremer, Hendrik (2017):** Racial Profiling: Eine menschenrechtswidrige Praxis am Beispiel an-

lassloser Personenkontrollen. In: Fereidooni, Karim und El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 405–414.

- **Dachverband der Migrantinnenorganisationen (DaMigra) (2016):** Impulspapier der Migrant*innenorganisationen zur Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft. Wie interkulturelle Öffnung jetzt gelingen kann! Berlin: DaMigra e. V. – Dachverband der Migrantinnenorganisationen. Online verfügbar unter: https://www.damigra.de/wp-content/uploads/Impulspapier_Teilhabe-in-der-Einwanderungsgesellschaft.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Dachverband der Migrantinnenorganisationen (DaMigra) (2020):** „Wir müssen aufhören zu wollen, dass sie sagen, Ihr dürft.“ Politische Teilhabe von Migrantinnen*selbstorganisationen mit Fokus auf ihre Lobby- und Gremienarbeit. Berlin: DaMigra e. V. – Dachverband der Migrantinnenorganisationen. Online verfügbar unter: https://www.damigra.de/wp-content/uploads/DaMigra_Studie-Politische-Teilhabe.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland (DaMOst) (2021):** Koalitionsvertrag: Migrant*innen zu wenig im Blick. Stellungnahme des Dachverbands der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland e. V. zum Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. Halle/S.: DaMOst – Dachverband Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland e. V. Online verfügbar unter: https://www.damost.de/ueber-uns/pressemitteilungen/koalitionsvertrag-migrant*innen-zu-wenig-im-blick/, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Heller, Aylene und Brähler, Elmar (Hrsg.) (2022):** Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Heinrich-Böll-Stiftung. Gießen: Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG. Online verfügbar unter: https://www.boell.de/sites/default/files/2022-11/decker-kiess-heller-braehler-2022-leipziger-autoritarismus-studie-autoritaere-dynamiken-in-unsicheren-zeiten_0.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Demirtaş, Birgül; Schmitz, Adelheid und Wagner, Constantin (2021):** Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Dengler, Pascal und Foroutan, Naika (2017):** Die Aufarbeitung des NSU als deutscher Stephen-Lawrence-Moment? – Thematisierung von institutionellem Rassismus in Deutschland und Großbritannien. In: Fereidooni, Karim und El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 429–446.
- **Dern, Susanne und Wersig, Maria (2020):** Diskriminierungsrisiken erkennen und begegnen – auch in der Pandemiesituation. Ein antidiskriminierungsrechtlicher Blick auf Schule in der Corona Pandemie. Berlin: Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen e. V. (ADAS). Online verfügbar unter: https://adas-berlin.de/wp-content/uploads/2020/12/Corona_Rechtsexpertise-ADAS_LIFE-e.V..pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Deutscher Bundesjugendring (2004):** Partizipation verbindet. Schriftenreihe Nr. 40. Berlin.
- **Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR) (2018):** Rassistische Straftaten erkennen und verhandeln. Ein Reader für die Strafjustiz. 2. Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/user_upload/Publikationen/Praxis_Rassistische_Straftaten_erkennen_und_verhandeln_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR) (2023):** Rassismus in der Strafverfolgung. Von der Notwendigkeit struktureller Veränderungen. 2. Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Praxis_Rassismus_in_der_Strafverfolgung.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022):** Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Berlin. Online verfügbar unter: https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023):** Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5824.pdf, zuletzt geprüft am 15.01.2024.
- **Dib, Jinan und Benbrahim, Karima (2021):** Rassismuserfahrungen in weißen Institutionen und der Antidiskriminierungsarbeit. In: Demirtaş, Birgül; Schmitz, Adelheid und Wagner, Constantin (Hrsg.): Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog. Weinheim: Beltz Juventa, S. 110–126.
- **Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2015):** Schulbuchstudie. Migration und Integration. Berlin: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Online verfügbar unter: https://www.uni-hildesheim.de/media/zbi/Schulbuchstudie_Migration_und_Integration_09_03_2015.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2023):** Lagebericht. Rassismus in Deutschland. Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen. Berlin: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Online verfügbar unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1ddddea760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=1>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Doğmuş, Aysun (2017):** Empowerment im Lehramtsstudium. In: Fereidooni, Karim und El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 771–788.
- **Dokumentationsstelle Antiziganismus (DOSTA) (2022):** Dokumentation antiziganistischer Vorfälle. Factsheet und Kurzbericht 2021. Berlin: Amaro Foro e. V. Online verfügbar unter: <https://amarofo.de/wp-content/uploads/2022/03/DOSTA-Kurzbericht.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Drücker, Ansgar und Baron, Philip (2019):** Antimuslimischer Rassismus und Muslimische Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft. Berlin: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit (IDA) e. V. Online verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/img/cover_re/2019_IDA_AMR.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Dürr, Tina (2019):** Mobile Beratung im Kontext Asyl: Herausforderungen und Erfahrungen zwischen „Willkommenskultur“ und flüchtlingsfeindlicher Gewalt. In: Becker, Rainer und Schmitt, Sophie (Hrsg.): Beratung im Kontext Rechtsextremismus. Felder – Methoden – Positionen. Frankfurt/M: Wochenschau Verlag, S. 106–125.
- **Dyk, Silke van und Misbach, Elène (2016):** Zur politischen Ökonomie des Helfens. Flüchtlingspolitik und Engagement im flexiblen Kapitalismus. In: PROKLA, Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft, 46(2), S. 205–227. Online verfügbar unter: <https://www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/109/87>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Eisenstecken, Erich und Sagner, Andreas (2017):** Angebote selbstorganisierter Initiativen von Migrantinnen und Migranten für Geflüchtete und ihre Brückenfunktion für die Integration. Gießen: Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e. V. Online verfügbar unter: <https://www.dag-shg.de/data/Fachpublikationen/2017/DAGSHG-Jahrbuch-2017-Eisenste>

- [cken-et-al.pdf](#), zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **El, Meral und Haschemi Yekani, Maryam (2017):** Beschwerdestellen gegen Diskriminierungen in Bildungseinrichtungen. In: Fereidooni, Karim und El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 789–795.
 - **Ellebrecht, Sabrina (2022):** Organisierte (In-)Differenz. Zur Bedeutung von Diversität und Repräsentation für die Polizei. In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 669–691.
 - **End, Markus (2017):** Antiziganistische Ermittlungsansätze in Polizei- und Sicherheitsbehörden. Heidelberg: Zentralrat Deutscher Sinti und Roma. Online verfügbar unter: <https://zentralrat.sintiundroma.de/wp-content/uploads/2017/10/end-2017-kurzexpertise-antiziganismus-und-polizei.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Erdem, Fatma (2013):** Interkulturelle Kompetenz in der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH) am Beispiel türkischer Migrant_innenfamilien in Berlin. In: Journal für Psychologie, 21(1), S. 1–29. <https://journal-fuer-psychologie.de/article/view/261>
 - **Ette, Andreas; Schneider, Norbert F.; Straub, Sophie und Weinmann, Martin (2020):** Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Berlin: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Online verfügbar unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1875962/c939ac4f410b9695d1c6a67c0dceae69/201207-kulturelle-diversitaet-broschuere-data.pdf?download=1>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2017):** Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Online verfügbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Evcil, Sevda; Heyer, Lea; Herz-Jakoby, Alia und Feyer, Jessica (2022):** Offene Jugendarbeit und Rassismus. In: Rusack, Tanja; Schilling, Carina; Lips, Anna; Herz, Andreas und Schröer, Wolfgang (Hrsg.): Schutzkonzepte in der Offenen Jugendarbeit. Persönliche Rechte junger Menschen stärken. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa, S. 113–119.
 - **Fachstelle für Demokratie (FgR) (2023):** Diskriminierung und rechter Hass an Münchner Schulen. 1. Monitoring-Bericht der Anlaufstelle bei Diskriminierung und rechtem Hass an Münchener Schulen. München: Fachstelle für Demokratie (FgR), Landeshauptstadt München. Online verfügbar unter: https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:90461cde-443c-4349-bf94-4c0c21537326/Monitoring_A5_32S_2405_online.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Fereidooni, Karim (2016):** Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
 - **Fereidooni, Karim und El, Meral (2017):** Rassismus im Lehrer_innenzimmer. In: Fereidooni, Karim und El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 477–492.
 - **Fereidooni, Karim (2022):** Antimuslimischer Rassismus im Lehrer*innenzimmer. In: Sozialmagazin. Die Zeitschrift für die Soziale Arbeit 6, S. 82–90.
 - **Fixemer, Tom und Tuider, Elisabeth (2022):** Rassismus – Antirassismus. In: Sozialmagazin. Die Zeitschrift für soziale Arbeit 6, S. 6–8.
 - **Flüchtlingsrat Berlin (2021):** Berlin braucht eine menschenwürdige Flüchtlingspolitik. Forderungen des Flüchtlingsrates Berlin zur Abgeordnetenhauswahl 2021 und an den neuen Berliner Senat. Berlin: Flüchtlingsrat Berlin e. V. Online verfügbar unter: https://fluechtlingsrat-berlin.de/wp-content/uploads/flueraber_2021_08_forderungskatalog_fr_checkliste.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Foitzik, Andreas; Morys, Regine; Köhler, Björn; Müller, Bettina; Schad-Heim, Julia; Seibold, Claudia und Zipperle, Mirjana (2021):** Diskriminierung als Alltagsphänomen. Handlungsmöglichkeiten für die Schulsozialarbeit. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e. V. (BAG EJSa), IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e. V. und Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V. Online verfügbar unter: https://www.bagejsa.de/fileadmin/Publikationen/Sonstiges/Diskriminierung%20als%20Alltagsph%C3%A4nomen_Handlungsm%C3%B6glichkeiten%20f%C3%BCr%20die%20Schulsozialarbeit.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Freieck, Lisa; Kasatschenko, Tatjana; Zitzelsberger, Olga und Aygün, Derman (2021):** „Vielfalt bildet! Rassismuskritische Bildungsarbeit gemeinsam gestalten“. Einblicke in ein partizipatives Bildungsprojekt. In: Magazin erwachsenenbildung.at, 42(2021), S. 2-4. Online verfügbar unter: https://erwachsenenbildung.at/magazin/21-42/14_freieck_kasatschenko_zitzelsberger_ayguen.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Friedrichs, Nils; Barp, Francesca; Mualem Sultan, Marie und Weiss, Karin (2020):** Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrant*innenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2020-2. Berlin: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Online verfügbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR-FB_Studie_Migrant*innenorganisationen-in-Deutschland-8.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Frings, Dorothee (2018):** Diskriminierungsschutz für Geflüchtete. Praxisnahe juristische Interventionen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Geflüchtete. Der Paritätische NRW, Projekt Kompass F – Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge. Köln: Kompass F. Online verfügbar unter: https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Expertise_web.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Funke, Hajo (2017):** Sicherheitsrisiko Verfassungsschutz. Staatsaffäre NSU: das V-Mann-De-saster und was daraus gelernt werden muss. Hamburg: VSA Verlag.
- **Gandouz-Touati, Yasmina; Sinoplu, Ahmet und Chehata, Yasmine (2021):** Jugendarbeit – ein rassismuskritischer Blick auf Institutionen und Strukturen. In: Demirtaş, Birgül; Schmitz, Adelheid und Wagner, Constantin (Hrsg.): Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog. Weinheim: Beltz Juventa, S. 42–59.
- **Geier, Thomas (2016): Schule. In: Mecheril, Paul (Hrsg.):** Handbuch Migrationspädagogik. 1. Auflage. Weinheim: Beltz, S. 433–448.
- **Gentsch, Jan und Splitt, Kira (2021):** LSBT-Einrichtungen. In: Deinet, Ulrich; Sturzenhecker, Benedikt; von Schwanenflügel, Larissa und Schwerthelm, Moritz (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 563–572.
- **Gomolla, Mechtild und Radtke, Frank-Olaf (2007):** Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- **Gomolla, Mechtild (2016):** Diskriminierung. In: Mecheril, Paul (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. 1. Auflage. Weinheim: Beltz, S. 73–89.
- **González Hauck, Sué und Pöggel, Tanita Jill (i. E.):** Wie können sich Betroffene gegen Rassismus wehren? Institutionelle Wege und strukturelle Hürden. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- **Gössner, Rolf (2018):** Mord unter staatlicher Aufsicht: Von Solingen zum NSU. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 7 (2018), S. 33–36. Online verfügbar unter: <https://www.blaetter.de/ausgabe/2018/juli/mord-unter-staatlicher-aufsicht-von-solingen-zum-nsu>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Graevskaia, Alexandra; Müller, Benedikt; Brussig, Martin und Weiß, Anja (2019):** Personalpolitik und Diversity-Management in der Polizei. In: Groß, Hermann und Schmidt, Peter (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung XXIII. Polizei und Migration. Frankfurt/M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 297–302.
- **Graevskaia, Alexandra (2022):** Institutioneller Rassismus in der Polizei. Rassistisches Wissen und seine Nutzung. NaDiRa Working Papers 4: Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa). Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5383.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Greschner, Deniz (2021):** Muslimische Jugendverbände. Über ihre Diversität und die Bedeutung ihrer Schutzräume für die Jugendverbandsarbeit. In: Sozial Extra, 45(5), S. 334–338. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/s12054-021-00419-2>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Greschner, Deniz (2022):** Muslimische Jugendorganisationen: Strukturelle Herausforderungen und Perspektiven in der Jugendverbandsarbeit. In: Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) (Hrsg.): Strukturelle Teilhabe muslimischer Jugendverbände in Deutschland. Bedarfe und Hürden. Berlin: RAA Berlin e. V., S. 10–13. Online verfügbar unter: https://www.aej.de/fileadmin/user_upload/Politik/Migration/Allgemein/aej_raa_broschur_screen.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Groß, Hermann und Schmidt, Peter (Hrsg.) (2019):** Empirische Polizeiforschung XXIII. Polizei und Migration. Frankfurt/M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- **Gutschmidt, Daniela und Vera, Antonio (2019):** Cop Culture und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei: eine empirische Analyse. In: Groß, Hermann und Schmidt, Peter (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung XXIII. Polizei und Migration. Frankfurt/M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 227–250.
- **Haase, Katrin (2021):** Schwerpunktbericht 2020. 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. München: Deutsches Jugendinstitut (DJI) e. V. Online verfügbar unter: https://www.demokratie-leben.de/fileadmin/Demokratie-Leben/Downloads_Dokumente/Berichte_der_wissenschaftlichen_Begleitung_und_Programmevaluation/2_Foerderperiode/Handlungsbereich_Land/Schwerpunktbericht_2020_Opferberatung.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Halm, Dirk; Sauer, Martina; Naqshband, Saboura und Nowicka, Magdalena (2020):** Wohlfahrtspflegerische Leistungen von säkularen Migrant*innenorganisationen in Deutschland, unter Berücksichtigung der Leistungen für Geflüchtete. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- **Halm, Dirk und Nowicka, Magdalena (2021):** Wie tragen säkulare Migrant*innenorganisationen zur Wohlfahrtspflege in Deutschland bei? Kurzfassung der Studie Wohlfahrtspflegerische Leistungen von säkularen Migrant*innenorganisationen in Deutschland, unter Berücksichtigung der Leistungen für Geflüchtete. DeZIM Briefing Notes 5. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5268.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Hanke, Sarah (2019):** Migrant*innenjugendselbstorganisationen und muslimische Jugendarbeit. In: Drücker, Ansgar und Baron, Philip (Hrsg.): Antimuslimischer Rassismus und muslimische Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft. Berlin: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit (IDA) e. V., S. 69–72. Online verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/img/cover_re/2019_IDA_AMR.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Heitmeyer, Wilhelm (2002):** Deutsche Zustände. Folge 1. 3. Auflage. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- **Herzog, Lucas-Johannes (2022):** Rassismus im Jugendamt: Vom Nachdenken über eine nicht geführte Debatte. In: Forum Erziehungshilfen, 1 (2022), S.11-13.
- **Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE) im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport (2020):** Polizeiliche Alltagserfahrung – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation. Forschungsbericht 2020. Wiesbaden: Hessisches Ministerium des Innern und für Sport. Online verfügbar unter: https://hke.hessen.de/sites/hke.hessen.de/files/2023-05/2020_bericht_polizeistudie_hessen.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Hunger, Uwe und Metzger, Stefan (2011):** Kooperation mit Migrantenorganisationen. Studie im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Migrantenorganisationen/studie-kooperation-mit-migrantenorganisationen.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Hunner-Kreisel, Christine und Wetzel, Jana (Hrsg.) (2018):** Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe. Perspektive für Wissenschaft und Praxis. Neue Praxis, Sonderheft 15(2018).
- **Hunold, Daniela (2022):** Rassistische Praktiken bei der Schutz- und Kriminalpolizei – Die Bedeutung der polizeilichen Felder für die Konstruktion von Tatverdächtigen. In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 269–291.
- **Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.) (2022):** Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- **Huth, Susanne (2019):** Die Rolle von Migrantenorganisationen im Flüchtlingsbereich. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen. Studie mit Förderung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Frankfurt/M.: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS-Sozialforschung GmbH). Online verfügbar unter: <https://digital.zlb.de/viewer/metadata/34307003/1/>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Jagusch, Birgit; Sievers, Britta und Teupe, Ursula (2012):** Migrationssensibler Kinderschutz. Ein Werkbuch. 1. Auflage. Frankfurt/M.: Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen.
- **Jagusch, Birgit (2019):** Muslimische Akteur*innen in der Kinder- und Jugendarbeit: von gläsernen Decken und braver spaces. In: Forum Jugendhilfe, 4(2019), S. 43–50.
- **Jagusch, Birgit (2020):** Politische Jugendbildung in Vereinen und durch Vereine von jungen Menschen mit Migrationsgeschichte (VJM). Eine Expertise für das Deutsche Jugendinstitut. München: Deutsches Jugendinstitut (DJI) e. V. Online verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2021/KJB_Jagusch_Exp16KJB_16042021.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **James, Joanna und Thompson, Vanessa Eileen (2016):** Racial Profiling, institutioneller Rassismus und Widerstände. In: Drücker, Ansgar; Seng, Sebastian und Töbel, Sebastian (Hrsg.): Geflüchtete, Flucht und Asyl. Texte zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Flucht- und Lebensrealitäten, rassistischen Mobilisierungen, Selbstorganisation, Empowerment und Jugendarbeit. Berlin: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) e. V., S. 55–59. Online verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2016_IDA_Flucht_und_Asyl.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Jäger, Kathleen (2015):** Diversity und Justiz. Zur notwendigen Auseinandersetzung der Dritten Gewalt und der einzelnen Richter_innen mit gesellschaftlicher Vielfalt. In: Betrifft Justiz, 122(2015), S. 79–82. Online verfügbar unter: https://www.betrifftjustiz.de/BJ_Texte/Gan-

- [ze_Hefte/BJ%20122_web.pdf](#), zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Jäger, Kathleen (2023):** Unbewusste Vorurteile im Gerichtssaal. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Rassistische Straftaten erkennen und verhandeln. Ein Reader für die Strafjustiz. 2. Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 48–54. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/user_upload/Publikationen/Praxis_Rassistische_Straftaten_erkennen_und_verhandeln_barriere-frei.pdf, zuletzt geprüft am 18.9.2023.
 - **Jochmann-Döll, Andrea und Tondorf, Karin (2013):** Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_276.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Kampagne für Opfer rassistisch motivierter Polizeigewalt (KOP) (2022):** Chronik rassistisch motivierter Polizeivorfälle für Berlin von 2000 bis 2021. Berlin: KOP – Kampagne für Opfer rassistisch motivierter Polizeigewalt. Online verfügbar unter: <https://kopb.uber.space/wp-content/uploads/2022/03/Chronik.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Karakaşoğlu, Yasemin und Wojciechowicz, Anna Aleksandra (2017):** Muslim_innen als Bedrohungsfigur für die Schule – Die Bedeutung des antimuslimischen Rassismus im pädagogischen Setting der Lehramtsausbildung. In: Fereidooni, Karim und El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 507–528.
 - **Karakaşoğlu, Yasemin; Mecheril, Paul; Shure, Saphira und Wojciechowicz, Anna Aleksandra (2017):** Angekommen in der Migrationsgesellschaft? Grundlagen der Lehrerbildung auf dem Prüfstand. Essen: Stiftung Mercator. Online verfügbar unter: <https://www.stiftung-mercator.de/de/publikationen/angekommen-in-der-migrationsgesellschaft/>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Karakaşoğlu, Yasemin und Mecheril, Paul (2019):** Pädagogisches Können. Grundsätzliche Überlegungen zu LehrerInnenbildung in der Migrationsgesellschaft. In: Cerny, Doreen und Oberlechner, Manfred (Hrsg.): Schule – Gesellschaft – Migration. Beiträge zur diskursiven Aushandlung des schulischen Lern- und Bildungsraums aus theoretischer, empirischer, curricularer und didaktischer Perspektive. 1. Auflage. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 17–32.
 - **Karakayalı, Juliane; Kahveci, Çağrı; Liebscher, Doris und Melchers, Carl (Hrsg.) (2017):** Den NSU Komplex analysieren. Aktuelle Perspektiven aus der Wissenschaft. Bielefeld: transcript Verlag.
 - **Keller, Andrea; Pingel, Andrea; Weber, Karl und Lorenz, Andreas (2021):** Politische Bildung und Jugendsozialarbeit gemeinsam für Demokratie. Neue Wege der Primärprävention. Frankfurt/M.: Wochenschau Verlag.
 - **Klamt, Barbara (2016):** „Aufbruch mit viel frischem Wind“. Anforderungen an die Jugendsozialarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. In: DREIZEHN – Zeitschrift für Jugendsozialarbeit, 15(2016), S. 4–10. Online verfügbar unter: https://jugendsozialarbeit.de/media/raw/KVJS_dreizehn_Nr15_web.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Kleist, J. Olaf; Weiberg, Mirjam und Schöll, Anja (2023):** Mehr Demokratie fördern! Mehrheit sieht Demokratie unter Druck und befürwortet längerfristige Unterstützung der Zivilgesellschaft. DeZIM Briefing Notes 10. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5657.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Klie, Anna Wiebke (2022):** Zivilgesellschaftliche Performanz von religiösen und säkularen Migrantenselbstorganisationen. Eine Studie in Nordrhein-Westfalen. Wiesbaden:

Springer VS.

- **Klocke, Ulrich (2012):** Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen. Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen. Berlin: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft. Online verfügbar unter: https://www.psychology.hu-berlin.de/de/prof/org/download/klocke2012_1, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Köbberling, Gesa; Najibullah, Atia; Sarma, Olivia und Shamu, Jennifer (2021):** Perspektivwechsel und Solidarität: Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. In: Demirtaş, Birgül; Schmitz, Adelheid und Wagner, Constantin (Hrsg.): Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog. Weinheim: Beltz Juventa, S. 127–150.
- **Kompass F (2018a):** Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen. Prävention und Interventionen. Projekt Kompass F – Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge. Köln: Kompass F. Online verfügbar unter: https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Arbeitshilfe_Web.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Kompass F (2018b):** Praxisstudie Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW. Arbeitshilfe. Projekt Kompass F – Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge. Köln: Kompass F. Online verfügbar unter: https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Praxisstudie_fin-web.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und Migrant_innen (KuB) (2022):** Newsletter 01/2022. Berlin: Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und Migrant_innen e. V. Online verfügbar unter: https://kub-berlin.org/images/documents/Newsletter/KuB-Newsletter_2022_1.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Kopke, Christoph (2022):** Rechtsextremismus in der Polizei – Skandale, Befunde und Mutmaßungen. In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 127–143.
- **Krell, Claudia und Oldemeier, Kerstin (2018):** Queere Freizeit. Inklusions- und Exklusionserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und *diversen Jugendlichen in Freizeit und Sport. München: Deutsches Jugendinstitut (DJI) e. V. Online verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2018/26869_DJI_QueereFreizeit.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Kronenbitter, Lara; Aalders, Sophia; Meksem, Miriam Zineb; Schleifer, Janne und Beigang, Steffen (2023):** Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- **Kuckartz, Udo (2018):** Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Kuger, Susanne; Walper, Sabine und Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2021):** Aufwachsen in Deutschland 2019. Alltagswelten von Kindern, Jugendlichen und Familien (AID:A 2019). 1. Auflage. Deutsches Jugendinstitut (DJI) e. V. Bielefeld: wbv Publikation.
- **Kupfer, Annett (2018):** Rassismus in Beratung. In: Schulze, Heidrun; Höblich, Davina und Mayer, Marion (Hrsg.): Macht – Diversität – Ethik in der Beratung: Wie Beratung Gesellschaft macht. 1. Auflage. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 74–93.
- **Landschaftsverband Rheinland (LVR) (2022):** Diskriminierungssensibles Handeln in der Jugendhilfe. Jugendhilfe Report 02.22. Köln: Landschaftsverband Rheinland. Online verfügbar unter: https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/publikationen/dokumente_97/

[JUGENDHILFEREPORT_22.02_Web.pdf](#), zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Leiprecht, Rudolf (Hrsg.) (2022):** Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Politik und Bildung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.
- **Lembke, Ulrike (2023):** Institutioneller Rassismus und Strafverfolgung in Deutschland. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Rassismus in der Strafverfolgung. Von der Notwendigkeit struktureller Veränderungen. 2., korrigierte Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 57–73. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Praxis_Rassismus_in_der_Strafverfolgung.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Liebscher, Doris (2021):** Mehr Rassismus(selbst)kritik in der juristischen Ausbildung. Ein Plädoyer. In: Politikum, 4(2021), S. 44–49.
- **Loick, Daniel und Thompson, Vanessa E. (Hrsg.) (2022):** Abolitionismus. Ein Reader. 1. Auflage. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- **Louw, Eben (2023):** Erfahrungen von Opfern rassistischer Taten mit der Justiz. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Rassistische Straftaten erkennen und verhandeln. Ein Reader für die Strafjustiz. 2. Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 64–70. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/user_upload/Publikationen/Praxis_Rassistische_Straftaten_erkennen_und_verhandeln_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Lüter, Albrecht; Breidscheid, Dana; Greif, Philippe; Imhof, Willi; Konradi, Moritz und Riese, Sarah (2022):** Berliner Monitoring. Trans- und homophobe Gewalt. Zweite Ausgabe 2022. Schwerpunktthema Transfeindliche Gewalt. Berlin: CAMINO – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH. Online verfügbar unter: https://www.lsbti-monitoring.berlin/wp-content/uploads/Monitoring-trans-und-homophobe-Gewalt_2022_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Mairhofer, Andreas; Peucker, Christian; Pluto, Liane und van Santen, Eric (2022):** Herausforderungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Empirische Erkenntnisse. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Maisch, Andreas (2019):** Migranten in Roben. Richterinnen und Richter mit Migrationshintergrund an deutschen Gerichten. In: Wissenschaftliche Schriften der Universität Münster, Reihe VII: Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: https://repositorium.uni-muenster.de/document/miami/158e72cb-08f8-4e02-b17f-5cc9537c7d93/diss_maisch_buchblock.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Mecheril, Paul (2004):** Einführung in die Migrationspädagogik. 1. Auflage. Weinheim: Beltz.
- **Mecheril, Paul (Hrsg.) (2016):** Handbuch Migrationspädagogik. 1. Auflage. Weinheim: Beltz.
- **Mecheril, Paul (2020):** Inklusive Bildung in der Migrationsgesellschaft. In: Grünheid, Irina; Nikolenko, Anna und Schmidt, Bozzi (Hrsg.): Bildung – Für alle?! Kritische Impulse für eine inklusive Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Dossier. Dresden: Landesarbeitsgemeinschaft politisch-kulturelle Bildung Sachsen e. V., S. 28–34. Online verfügbar unter: <https://www.pokubi-sachsen.de/media/49/Dossier.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Medien dienst Integration (2021):** Rechtsextreme in Sicherheitsbehörden. Berlin: Medien dienst Integration. Online verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_NSU_neu_Rechtsextreme_in_Sicherheitsbeho_rden.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Medien dienst Integration (2022a):** Rassismus und Antisemitismus bei der Polizei: Was tun Bund und Länder? Berlin: Medien dienst Integration. Online verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Rassismus_und_Antisemitismus_bei_der_Polizei_MEDIEN-DIENST_Recherche.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Mediendienst Integration (2022b):** Schule. Berlin: Mediendienst Integration. Online verfügbar unter: <https://mediendienst-integration.de/integration/schule.html>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Meisner, Matthias und Kleffner, Heike (Hrsg.) (2019):** Extreme Sicherheit. Rechtsradikale in Polizei, Verfassungsschutz, Bundeswehr und Justiz. 1. Auflage. Freiburg im Breisgau: Verlag Herder.
- **Melter, Claus (2006):** Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. In: Internationale Hochschulschriften, Band Nr. 470. Münster: Waxmann Verlag.
- **Melter, Claus (2022):** Rassismuskritische und menschenrechtsorientierte Erziehungshilfe? In: Forum Erziehungshilfen, 1(2022), S. 23–27.
- **Merx, Andreas; Lewicki, Aleksandra; Schlenzka, Nathalie und Vogel, Katrin (2021):** Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität. Ein Gutachten mit Empfehlungen für die Praxis. Essen: Stiftung Mercator. Online verfügbar unter: https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2021/07/Gutachten_Diversita%CC%88t.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Meyer, Hendrik und Ziegler, Rebecca (2018):** Migrantenselbstorganisationen in der Flüchtlingshilfe – Das Beispiel Münster. Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung, 1(2018), S. 143–162.
- **Mohammed, Lenssa und Karato, Yukako (2022):** Flucht & Gewalt. Psychosozialer Versorgungsbericht Deutschland 2022. Berlin: Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – BafF e. V. Online verfügbar unter: https://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2022/07/BAfF_Versorgungsbericht-2022.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Morys, Regine und Müller, Bettina (2019):** Schulsozialarbeit – Professionelle Aufträge und ihre Rolle bei Diskriminierung. In: Foitzik, Andreas und Hezel, Lukas (Hrsg.): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen. 1. Auflage Weinheim: Beltz, S. 234–244.
- **Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten (MEGAVO) (2023):** Projekt MEGAVO. Zwischenbericht 2023. Münster: Deutsche Hochschule der Polizei – Projekt MEGAVO. Online verfügbar unter: <https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/projekt-megavo-zwischenbericht-2023-04-04.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Möller, Kurt (2017):** Entwicklung und Ausmaß gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin und Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 425–447.
- **Müller, Bettina; Morys, Regine; Dern, Susanne und Holland-Cunz, Marc (2018):** Spannungsreiche Interaktionen an Schule. Empfehlungen für Schule und Schulsozialarbeit. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- **Nagy, Andrea (2016):** Soziale Arbeit ‚queer‘ denken: Zur Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit Heteronormativität in der Ausbildung sozialer Professionen. In: soziales_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit, 15(2016), S. 57–71. Online verfügbar unter: <https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/427/763>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Neuburger, Tobias und Hinrichs, Christian (2021):** Mechanismen des institutionellen Antiziganismus: Kommunale Praktiken und EU-Binnenmigration am Beispiel einer westdeutschen Großstadt. Institut Bildung-Forschung-Qualifizierung e. V. und Institut für Didaktik der Demokratie, Forschungszentrum Center for Inclusive Citizenship, Leibniz Universität Hannover. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/UKA/Forschungsbericht_Mechanismen_des_institutionellen_Antiziganismus.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Niemz, Johannes und Singelstein, Tobias (2022):** Racial Profiling als polizeiliche Praxis. In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 337–358.
- **Nikolas, Ana-Maria und Greschner, Deniz (Hrsg.) (i. E.):** Jugendengagement und politische Bildung in der postmigrantischen Gesellschaft. Diesseits und jenseits etablierter Strukturen. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2018):** Bildung auf einen Blick 2018. OECD-Indikatoren. Bielefeld: wbv Media. Online verfügbar unter: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/6001821lw.pdf?expires=1695299966&id=id&ac_name=guest&checksum=22F1295F9A078B1D03F8675B3164802C, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Ottersbach, Markus (2021):** Soziale Arbeit mit marginalisierten Jugendlichen. Stuttgart: Kohlhammer.
- **Payandeh, Mehrdad:** Die Sensibilität der Strafjustiz für Rassismus und Diskriminierung. In: Deutsche Richterzeitung, 2017 (10), S. 322–325.
- **Paz Martínez, Laura de und Artz, Philipp (2017):** Migration und Kinderschutz. Aktuelle empirische Erkenntnisse aus der Evaluation zu den Gefährdungseinschätzungen gem. § 8a SGB VIII in Rheinland-Pfalz. Mainz: Institut für Sozialpädagogische Forschung gGmbH (ism). Online verfügbar unter: https://www.ism-mz.de/fileadmin/uploads/ism_kompakt/ism_kompakt_01_2017_lang.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Perko, Gudrun; Czollek, Leah Carola und Eifler, Naemi (Hrsg.) (2021):** Antisemitismus als Aufgabe für die Schulsozialarbeit. Expert_innen im Gespräch. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Peucker, Christian; Pluto, Liane; und van Santen, Eric (2019):** Status Quo Jugendringe. Bundesweite empirische Befunde zu Situation und Perspektiven. München: Deutsches Jugendinstitut.
- **Plarre, Plutonia (2022):** Unabhängiger Polizeibeauftragter über Berlin: "Ich möchte etwas bewegen". In: taz, Die Tageszeitung, 09.08.2022. Online verfügbar unter: <https://taz.de/Unabhaengiger-Polizeibeauftragter-ueber-Berlin/!5870297/>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Poggel, Frederike (2011):** Eine Bereicherung im Namen des Volkes. Wer hierzulande Recht spricht, hat meist deutsche Wurzeln. Dabei kann es hilfreich sein, andere Kulturen zu kennen. In: Stuttgarter Zeitung, 27.03.2011. Online verfügbar unter: <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.richter-mit-migrationshintergrund-eine-bereicherung-im-namen-des-volkes.a0823d15-dd9f-4259-88c7-ae2b85160074.html>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Prasad, Nivedita; Muckenfuss, Katrin und Foitzik, Andreas (2020):** Recht vor Gnade. Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Priemer, Jana und Schmidt, Mara (2018):** Engagiert und doch unsichtbar? Migrantenorganisationen in Deutschland. Policy Paper 02. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. Online verfügbar unter: <https://www.stifterverband.org/migrantenorganisationen-in-deutschland>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Quent, Matthias; Geschke, Daniel und Peinelt, Eric (2016):** Die haben uns nicht ernst genommen. Eine Studie zu Erfahrungen von Betroffenen rechter Gewalt mit der Polizei. 2. Auflage. Berlin: Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) e. V. Online verfügbar unter: <https://verband-brg.de/wp-content/>

- [uploads/2019/01/EZRA-VBRG-Studie-Die_haben_uns_nicht_ernst_genommen_WEB.pdf](#), zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Rahner, Judith (2014):** Die pädagogische Bearbeitung von Ungleichwertigkeitsideologien als Querschnittsziel und als Qualitätsmerkmal. In: Amadeo Antonio Stiftung (Hrsg.): „Läuft bei dir!“. Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit. Berlin: Amadeo Antonio Stiftung, S. 38–41. Online verfügbar unter: https://www.amadeo-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/ju_an_laeuft_bei_dir.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Rahner, Judith (2021):** Praxishandbuch Resilienz in der Jugendarbeit. Widerstandsfähigkeit gegen Extremismus und Ideologien der Ungleichheiten. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
 - **Randjelović, Isidora; Attia, Iman; Gerstenberger, Olga; Ortega, José Fernández und Kostić, Svetlana (2020):** Studie zu Rassismuserfahrungen von Sinti:zze und Rom:nja in Deutschland. Berlin: Alice-Salomon-Hochschule. Online verfügbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integration/antiziganismus/randjelovic.pdf;jsessionid=720315250D3029C75E-365D65C3591296.1_cid332?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Rath, Imke und Spielhaus, Riem (2021):** Schulbücher und Antiziganismus: Zur Darstellung von Sinti und Roma in aktuellen deutschen Lehrplänen und Schulbüchern. Dossiers 3(2021). Georg-Eckert-Institut – Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung. Online verfügbar unter: <https://repository.gei.de/bitstream/handle/11428/323/11428.pdf?sequence=13&isAllowed=y>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Ratzmann, Nora; 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).
 - **Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) (2019):** Muslimische Jugendarbeit. Auf dem Weg zur Anerkennung. Berlin: RAA Berlin e. V. Online verfügbar unter: https://www.jugendarbeit-staerken.de/wp-content/uploads/2019/04/ED_Broschue-re_2019v04.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) (2021):** Strukturelle Teilhabe muslimischer Jugendverbände in Deutschland. Bedarfe und Hürden. Berlin: RAA Berlin e. V. Online verfügbar unter: https://www.aej.de/fileadmin/user_upload/Politik/Migration/Allgemein/aej_raa_broschur_screen.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Robert Bosch Stiftung (2023):** Das Deutsche Schulbarometer. Aktuelle Herausforderungen der Schulen aus Sicht der Schulleitungen. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung. Online verfügbar unter: https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2023-01/2023-%2001-18_Deutsches_Schulbarometer_5_Schulleitung_FACTSHEET.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Rommelspacher, Birgit (2010):** Ethnische Minderheiten in der psychosozialen Beratung. Dynamiken von Integration und Segregation.
 - **Rüttgers, Martin (2022):** Kooperationen und Synergien. Zwischen Partnerschaften für Demokratie und den Koordinierungsstellen des Netzwerks Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. Bad Honnef: Institut für Demokratiepoltik und Organisationsberatung (IDEMO). Online verfügbar unter: <https://www.schule-ohne-rassismus.org/wp-content/>

[uploads/2022/08/Idemo_Gutachten-SOR-SMC-Synergien-PfD-und-DL.pdf](#), zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Samadzade, Marjam (2023):** Interkulturelle Kompetenz. Voraussetzung für ein faires Verfahren und Zukunftsaufgabe der Justiz. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Rassistische Straftaten erkennen und verhandeln. Ein Reader für die Strafjustiz. 2. Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 55–63. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/user_upload/Publikationen/Praxis_Rassistische_Straftaten_erkennen_und_verhandeln_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Scharathow, Wiebke (2016):** Heterogenität anerkennen und Ungleichheit entgegenreten. Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. In: DREIZEHN – Zeitschrift für Jugendsozialarbeit 15(2016), S. 16–21.
- **Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin und Yüksel, Gökçen (Hrsg.) (2017):** Handbuch Diskriminierung. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- **Scherr, Albert (2021):** Interkulturelle und antirassistische Ansätze in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, Ulrich und Sturzenhecker, Benedikt; Schwanenflügel, Larissa von und Schwerthelm, Moritz (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 721–734.
- **Scherr, Albert und Breit, Helen (2019):** Potenziale der Jugendarbeit bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen. In: Deutsche Jugend, 12(2019), S. 522–529.
- **Schmauch, Ulrike (2020):** Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Timmermanns, Stefan und Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim: Beltz Juventa, S. 308–325.
- **Schultze, Günther und Thränhardt, Dietrich (Hrsg.) (2013):** Migrant*innenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration. In: WISO Diskurs. Bonn: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/10092.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Schulz, André (2022):** Die Vermittlung transkulturellen Wissens in der Aus- und Fortbildung als wesentlicher Baustein gegen individuellen und strukturellen Rassismus in der Polizei. In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 647–667.
- **Schührer, Susanne (2021):** Geflüchtete Menschen in Deutschland: Neue Erkenntnisse zu Hilfebedarfen und zur Nutzung von Beratungsangeboten. BAMF-Kurzanalyse, 06|2021. Nürnberg: Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Online verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse6-2021-iab-bamf-soep-befragung-hilfebedarfe.pdf?__blob=publicationFile&v=6, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Schwartz, Helge (2019):** Migration und radikale Demokratie. Politische Selbstorganisation von migrantischen Jugendlichen in Deutschland und den USA. Bielefeld: transcript Verlag.
- **Seckinger, Mike; Pluto, Liane; Peucker, Christian und Gadow, Tina (2009):** DJI- Jugendverbandserhebung. Befunde zu Strukturmerkmalen und Herausforderungen. München: Deutsches Jugendinstitut.
- **Seng, Sebastian und Warrach, Nora (Hrsg.) (2020):** Rassismuskritische Öffnung II. Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung der Jugend(verbands)arbeit. Düsseldorf: Informa-

tions- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) e. V. Online verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/Broschue-re_RKOE_II_Screenversion_final.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

- **Sommer, Moritz und 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). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5334.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Sonderkommission zu institutionellem Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Landespolizei Sachsen-Anhalt (Sonderkommission Sachsen-Anhalt) (2021):** Bericht der Sonderkommission zu institutionellem Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Landespolizei Sachsen-Anhalt. Sonderkommission zu institutionellem Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Landespolizei Sachsen-Anhalt. Online verfügbar unter: https://mi.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MI/MI/2_Aktuelles/20210228_Bericht_Sonderkommission_Druckversion.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“ (SPI) (2017):** Ansichten | Einsichten | Ausichten des Projekts „Polizei und Vielfalt“ der Stiftung SPI 2016–2017. Berlin: Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May“ (SPI). Online verfügbar unter: https://www.stiftung-spi.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/veroeffentlichungen/srup_lebenslagen/propol-polizei_broschuere2017.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Stanat, Petra; Schipolowski, Stefan; Schneider, Rebecca; Sachse, Karoline A.; Weirich, Sebastian und Henschel, Sofie (Hrsg.) (2022):** IQB-Bildungstrend 2021. Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich. Münster: Waxmann Verlag.
- **Strauß, Daniel (Hrsg.) (2021):** RomnoKher-Studie 2021. Ungleiche Teilhabe. Zur Lage der Sinti und Roma in Deutschland. Mannheim: RomnoKher – Ein Haus für Kultur, Bildung und Antiziganismusforschung. Online verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/2021_RomnoKher_Ungleiche_Teilhabe.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Teigler, Leonie und Krebs, Daniela (2020):** „Wir müssen reden“. Rassismus thematisieren in mehrheitlich weißen Beratungs- und Therapiestrukturen im Kontext Flucht. Berlin: Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – Baff e. V. Online verfügbar unter: https://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2020/11/BAff_Wir-muessen-reden_2020.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Textor, Markus (2014):** Rassismus und Diskriminierung in der Migrationsgesellschaft. Eine qualitative Studie im Jugendamt. Masterarbeit Soziale Arbeit, Hochschule Esslingen.
- **Textor, Markus und Anlaß, Tolga (2018):** Rassismuskritische Soziale Arbeit. In: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E. und Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 315–324.
- **Thompson, Vanessa E. (2018):** Racial Profiling im Visier. Rassismus bei der Polizei, Folgen und Interventionsmöglichkeiten. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA). Online verfügbar unter: https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/expertise_racial_profiling_vielfalt_mediathek_1.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Thompson, Vanessa E. (2022):** Rassistisches Polizieren. Erfahrungen, Umgangsweisen und Interventionen. In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei.

- Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 427–444.
- **Timmermanns, Stefan und Thomas, Peter M. (2021):** LSBTTIQ als Zielgruppe der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, Ulrich und Sturzenhecker, Benedikt; von Schwanenflügel, Larissa und Schwerthelm, Moritz (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 331–346.
 - **Tomaschowski, Lydia und Wedermann, Stefan (2022):** Blickwinkel. Das Wirken von Rassismen und die Kinder- und Jugendhilfe. In: Forum Erziehungshilfen, 1(2022), S. 4–9.
 - **Töpfer, Eric (2014):** Unabhängige Polizei-Beschwerdestellen. Eckpunkte für ihre Ausgestaltung. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Online verfügbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Unabhaengige_Polizei_Beschwerdestellen.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Tucci, Ingrid; Eisnecker, Philipp und Brücker, Herbert (2014):** Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben? DIW Wochenbericht, Nr. 43(2014). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW). Online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.485500.de/14-43-5.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Unabhängige Kommission Antiziganismus (UKA) (2021):** Perspektivwechsel. Nachholende Gerechtigkeit. Partizipation. Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus. Berlin: Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat. Online verfügbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/bericht-unabhaengige-kommission-Antiziganismus.pdf;jsessionid=9610F7E21E3F4646444BFB-699816F04A.1_cid332?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Vera, Antonio; Behr, Rafael; Brüssig, Martin und Weiß, Anja (Hrsg.) (2022):** Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei. Sicherheit. Polizeiwissenschaften und Sicherheitsforschung, Nr. 11. Baden-Baden: Nomos Verlag.
 - **Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) (2023):** Rechte Gewalt 2022: Jahresbilanz der Gewaltopferberatungsstellen. Berlin: Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) e. V. Online verfügbar unter: https://verband-brg.de/wp-content/uploads/2023/05/PE_VBRG_Rechte_Gewalt_2022-Jahresbilanz_Gewaltopferberatung_web.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Wagner, Joachim (2023):** Rechte Richter. AfD-Richter, -Staatsanwälte und –Schöffen: eine Gefahr für den Rechtsstaat? 2. Auflage. Berlin: BWV – Berliner Wissenschaftsverlag.
 - **Weber, Greta und Gläser, Linde (2023):** Mehr als 12.000 offene Lehrer-Stellen – Länder ergreifen verzweifelte Maßnahmen. In: Redaktionsnetzwerk Deutschland – rnd, 25.01.2023. Online verfügbar unter: <https://www.rnd.de/politik/lehremangel-in-deutschland-mehr-als-12-000-offene-stellen-laender-ergreifen-verzweifelte-massnahmen-NWFEPF-76BZEHPM5RKJGO6MIJ4Q.html>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Weis, Michael; De Körner, Maria Luisa Mariscal und Lutz-Simon, Stefan (2015):** Praxis-handbuch Migrationspädagogische und rassismuskritische Jugendarbeit. Konzepte und Best-Practice-Beispiele aus Würzburg. 1. Auflage. Frankfurt/M.: Wochenschau Verlag.
 - **Wieland, Ulrike und Kober, Ulrich (2023):** Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/diskriminierung-in-der-einwanderungsgesellschaft>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
 - **Windpassinger, Gernot; Weißenböck, Karin; Ceresna, Jasmin und Windpassinger, Julia (2019):** Unsicherheit im Umgang mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. In: soziales_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit, 22(2019), S. 125–134.

- **Winterhagen, Jenni und Ceyhan, Güzin (2020):** Beratungsangebote für Betroffene von anti-muslimischem Rassismus. Kurzanalyse der Beratungslandschaft für Betroffene von antimuslimisch motivierten Übergriffen und antimuslimisch motivierter Diskriminierung in Deutschland. Heidelberg: Teilseind e. V. Online verfügbar unter: https://www.claim-allianz.de/content/uploads/2021/03/210105_knw_kurzstudie_digital.pdf?x54225, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Wolrab, Julia; Stäbe, Andreas und Völtzke, Carsten (2018):** Strategische Impulse für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften im pädagogischen Bereich zu den Inhalten Demokratiebildung und Antidiskriminierung. Dokumentation des Projektes „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Aus- und Fortbildung von pädagogischem Personal. Curricula-Entwicklung und Implementierung in Regelstrukturen“. Düsseldorf: Netzwerk für Demokratie und Courage e. V. und Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V. Online verfügbar unter: <https://demokratiefoerderung.gelbehand.de/beitrag/strategische-impulse-fuer-die-aus-und-weiterbildung-von-fachkraeften-im-paedagogischen-bereich-zu-den-inhalten-demokratiebildung-und-antidiskriminierung>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Wrase, Michael; Behr, Johanna; Günther, Philipp; Mobers, Lena; Stegemann, Tim und Thies, Leonie (2022):** Zugang zum Recht in Berlin. Zwischenbericht explorative Phase. Discussion Paper P 2022-004. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Online verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2022/p22-004.pdf>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Yegane Arani, Aliyeh (2020):** Eine Menschenrechtskultur des Diskriminierungsschutzes aktiv gestalten. In: Yegane Arani, Aliyeh; Landwehr, Norbert; Bucher, Adrian; Gebauer, Annette; Niedermüller, Johanna; Albert, Georg; Weber, Susanne; Rademacher, Helmolt; Ittner, Helmut und Kurz, Sabine (Hrsg.): Kultur und Schule. Perspektiven kultureller Schulentwicklung eröffnen. Stuttgart: Raabe Verlag, S. 109–150.
- **Yegane, Aliyeh; Willems, Joachim und Moir, Joshua (2021):** Religion und Glauben an der Schule. Diskriminierungserfahrungen muslimischer Jugendlicher in Berliner Schulen. Berlin: Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen e. V. (ADAS). Online verfügbar unter: https://adas-berlin.de/wp-content/uploads/2021/11/Studie-Religion-Diskriminierung_ADAS.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Yurdakul, Gökçe und Altay, Tunay (2023):** Stigmatisierung überwinden. Die Grenzarbeit privilegierter Mütter mit türkeistämmiger Migrationsgeschichte an Berliner Privatschulen. NaDiRa Working Papers 9: Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa). Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5699.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Zick, Andreas; Küpper, Beate und Krause, Daniela (Hrsg.) (2016):** Gespaltene Mitte, Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Verlag J.H.W. Dietz. Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-11/GespalteneMitte_FeindseligeZustnde.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Zick, Andreas und Küpper, Beate (Hrsg.) (2021):** Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Verlag J.H.W. Dietz. Online verfügbar unter: <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=78925&token=eb588a6bb6d9b528b8f13b53c5f3642cf896db55>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.
- **Zick, Andreas; Küpper, Beate und Mokros, Nico (Hrsg.) (2023):** Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Verlag J. H. W. Dietz. Online verfügbar unter: <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91776&token=3821fe2a05aff649791e9e7ebdb18eabdae3e0fd>, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

ANHANG

Liste der Expert*innen-Interviews:

- Expert.I1:** Interview Jugendforschung – 02.03.2023
- Expert.I2:** Interview Träger der Jugendhilfe – 08.02.2023
- Expert.I3:** Interview Forschung zu Community-Selbstorganisationen – 29.03.2023
- Expert.I4:** Interview Dachverband Community-Selbstorganisationen – 07.03.2023
- Expert.I5:** Interview Polizeibeauftragte*r – 15.03.2023
- Expert.I6:** Interview unabhängige Beratungsstelle im Themenfeld Rassismus/Diskriminierung – 17.03.2023
- Expert.I7:** Interview staatliche Antidiskriminierungsbeauftragte*r – 23.03.2023
- Expert.I8:** Interview Geflüchtetenberatung – 13.03.2023
- Expert.I9:** Interview Beratungsstelle Schule – 14.02.2023
- Expert.I10:** Interview Träger für Vielfaltgestaltung an Schulen – 23.02.2023

Liste der Fokusgruppen (via SOCLES):

- FG1 JAI:** Mitarbeitende des Jugendamts – 18.04.2023
- FG2 JAI:** Mitarbeitende des Jugendamts – 02.05.2023
- FG3 JSI:** Mitarbeitende der Schul-/Jugendsozialarbeit – 22.06.2023
- FG4 JSII:** Mitarbeitende der Schul-/Jugendsozialarbeit – 03.05.2023

IMPRESSUM

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

Dr. Christian Sowa, Till Sträter und Hümeyra Imamoğlu

Redaktion

Maren Seidler

Lektorat

Dennis Grabowsky, Tamina Kutscher

Layout und Covergestaltung

neonfisch.de

Satz

Saskia Heyder

ISBN

978-3-948289-74-4

Zitiervorschlag

Sowa, Christian; Sträter, Till und Imamoğlu, Hümeyra (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).

DeZIM Project Reports geben die Auffassung der Autor*innen wieder.

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

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

Diese Studie wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

