

Projekträger

Institut für Kirche und Gesellschaft  
Evangelische Kirche von Westfalen



Gefördert durch

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



**AUS  
EIGENER  
KRAFT**

Empowerment  
junger geflüchteter  
Menschen beim  
Einstieg in Ausbildung  
und Arbeit

## Handlungsempfehlungen für die rassismuskritische Arbeit mit Geflüchteten

Ergebnisse des Projekts „Aus eigener Kraft —  
Empowerment junger geflüchteter Menschen  
beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“



## PROJEKTLEITUNG

*Helge Hohmann*

## HERAUSGEBERINNEN/AUTORINNEN

*Maren Fischer / Antonia Holtmann / Sina Resch  
Institut für Kirche und Gesellschaft der  
Evangelischen Kirche von Westfalen, Schwerte*

## OKTOBER 2023

Titelmotiv: Vektorgrafiken by Freepik  
Grafik: *Kea Waldeck, Bremen*

[www.auseigenerkraft.info](http://www.auseigenerkraft.info)

## „AUS EIGENER KRAFT“ – ZUSAMMENFASSUNG ZENTRALER PROJEKTERKENNTNISSE

Wie kann die Arbeit mit Geflüchteten (in Kommunen) rassistischkritisch und empowermentorientiert gestaltet werden? Wie können Geflüchtete als Akteur\*innen in kommunale Prozesse einbezogen werden? Im Projekt „Aus eigener Kraft – Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ haben Mitarbeitende des Fachbereichs Flucht, Migration und Integration des Instituts für Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen Weiterbildungs- und Vernetzungsformate sowie Reflexionsräume für Fachkräfte und Ehrenamtliche angeboten. Außerdem wurden Empowerment-Räume, Befragungen und Begegnungsformate für junge Geflüchtete durchgeführt. Das Projekt „Aus eigener Kraft – Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ wurde von Dezember 2019 bis Dezember 2023 vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) gefördert.

## FAZIT ZU VIER JAHREN „AUS EIGENER KRAFT“

Durch das Projekt „Aus eigener Kraft – Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ wurden die Themen Empowerment, Powersharing und Rassismuskritik sowie aktuelle Debatten in diesem Bereich in die Landesinitiativen „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ (DiAA) und „Gemeinsam klappt's“ (Gekla) eingebracht. Insgesamt konnte das Projekt einen Beitrag dazu leisten, den Blick in der Beratungsarbeit in NRW für die Themen Empowerment, Powersharing und Rassismuskritik zu schärfen und Angebote zu schaffen, die sich an den Bedarfen der Geflüchteten orientieren. Diverse Veranstaltungen im Rahmen des Projekts haben Fachkräfte der geschäftsführenden Stellen, des Teilhabemanagements und des Coachings sensibilisiert, Arbeitsabläufe kritisch hinterfragt und diese empowermentorientiert angepasst. Darüber erreichte das Projekt auch Fachkräfte und Ehrenamtliche, die nicht in den Landesinitiativen arbeiten.

Weite Phasen der Projektlaufzeit fielen in die Corona-Pandemie, wodurch Präsenzveranstaltungen nicht wie geplant durchgeführt werden konnten. Der Umstieg auf Online-Formate gelang jedoch zügig und stellte für Fachkräfte und Ehrenamtliche eine gute Alternative dar. Da Anreisewege wegfielen, empfanden viele Haupt- und Ehrenamtliche die digitale Variante als einfachere Möglichkeit teilzunehmen. Präsenz-Formate wurden vor allem zwischen Spätsommer 2021 und Sommer 2023 umgesetzt. In diesem Zeitraum lag der Fokus verstärkt auf Angeboten für Geflüchtete, die zuvor pandemiebedingt weitgehend ausfallen mussten. Dazu zählten z. B. Befragungen in Essen, die gezeigt haben, dass, auch wenn sehr enge Vertrauensverhältnisse zwischen Berater\*innen und Klient\*innen entstanden sind, zusätzliche Bedürfnisse durch die Befragungen angesprochen werden konnten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in Beratungsterminen vor allem die dringendsten Themen wie Aufenthaltssicherung, Arbeit und Ausbildung sowie Spracherwerb besprochen wurden.

Insbesondere deutlich geworden ist, dass junge geduldete oder gestattete Geflüchtete stark unter der belastenden Situation einer Duldung oder Gestattung und der damit einhergehenden Unsicherheit leiden. Dies führt zu hoher Frustration u. a. in Bezug auf Arbeit und Wohnen. Auch Rassismuserfahrungen wurden in den Empowermentangeboten immer wieder thematisiert. Die Angebote der Landesinitiative konnten an diesen Stellen ansetzen, doch aufgrund ihrer (teilweise auch rechtlichen) Komplexität existieren viele Probleme weiterhin. Aus diesem Grund ist es von immenser Bedeutung, dass die speziellen Bedarfe der Zielgruppe auch nach dem Ende von Gekla und DiAA weiter im Fokus von (z. B. Projekt-) Vorhaben bleibt. Außerdem haben sich teilnehmende Geflüchtete mehr Kontakte zu Personen der „Mehrheitsgesellschaft“, die nicht zu der Unterstützungsstruktur im Bereich Integration zählen, sowie Zugang zu Freizeitangeboten gewünscht.

Im Rahmen der verstärkten Zusammenarbeit mit kreisfreien Städten bzw. Kreisen wurden unterschiedliche Formate zur rassismuskritischen Ausrichtung der Angebote sowie der Verankerung von Empowerment und Powersharing entwickelt. In Essen und Solingen wurden Konzepte erarbeitet, um mit Umsetzungsformaten wie World Cafés oder einem Markt der Möglichkeiten Partizipationsmöglichkeiten Geflüchteter zu verbessern. Mithilfe der unterschiedlichen Formate wurden Bedarfe erhoben, Vernetzung ermöglicht und Angebote vor Ort vorgestellt. Die Formate und die Arbeit mit den Ergebnissen sollen auch nach dem Ende des Projekts „Aus eigener Kraft“ fortgeführt werden. In Bielefeld und im Kreis Düren lag der Schwerpunkt auf rassismuskritischer Sensibilisierung von Fachkräften. Zudem boten die Workshops Raum für den Austausch untereinander zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten im Bereich Integration auf unterschiedlichen Ebenen (z. B. Koordination und Beratung, Kommunen und Kreis, freie Träger und Verwaltung) bzw. für das gemeinsame Reflektieren über rassismuskritische Beratung und mögliche Anpassungen der Beratungssettings. Über die fünf kreisfreien Städte und Kreise hinaus gab es viele Anfragen an das Projekt von diversen kommunalen Integrationszentren und freien Trägern aus den unterschiedlichen Teilen Nordrhein-Westfalens, die das hohe Interesse an rassismuskritischer Ausrichtung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten und der Stärkung der Partizipation von jungen geflüchteten Menschen zum Ausdruck brachten. Zudem bot das Projekt verschiedene Fachtage und (Online-)Fortbildungen zu den Themen Rassismuskritik/ rassismuskritische Organisationsentwicklung/Beratung, Empowerment und Powersharing an, wovon Beratende von Geflüchteten in ganz NRW profitierten und die Veranstaltungen nutzen, um sich zu vernetzen und tagesaktuell auszutauschen.

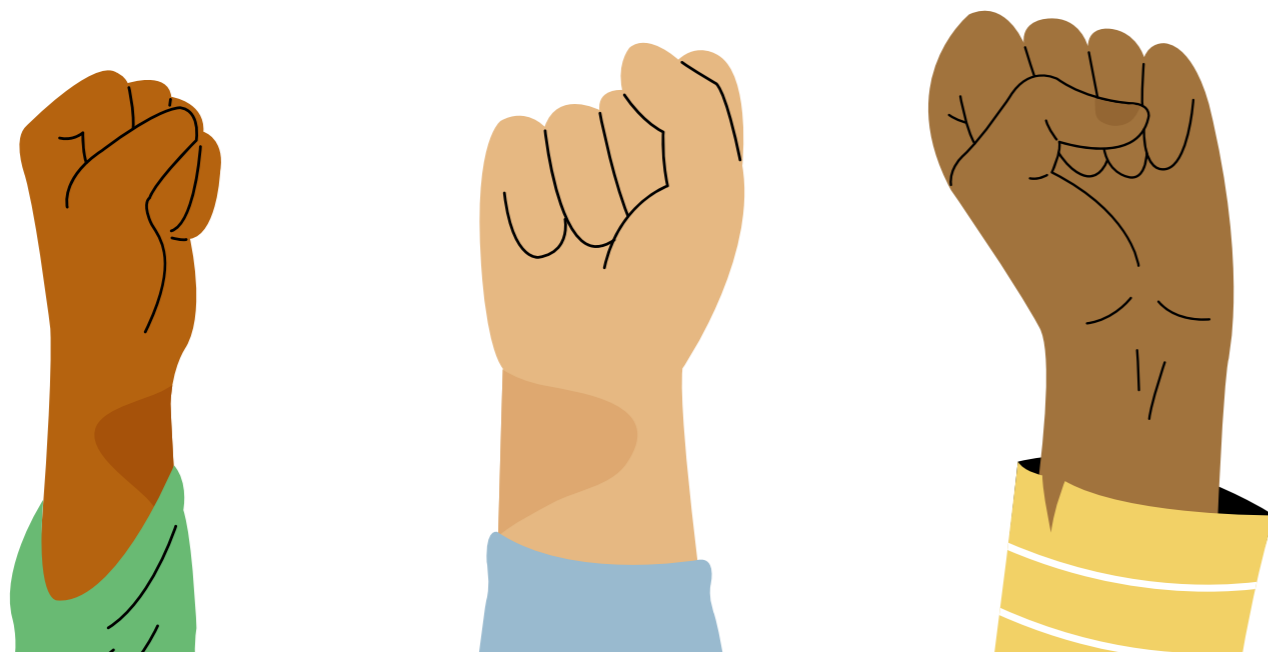
Zugleich muss festgehalten werden, dass Mitarbeitende, die die koordinierende Aufgabe der geschäftsführenden Stelle übernommen haben, dafür keinen Stellenanteil hatten und dementsprechend auch wenig zeitliche Kapazitäten, um zusätzliche Angebote mit dem Projekt „Aus eigener Kraft“ umzusetzen. So ist die Umsetzung von Vorhaben im Rahmen des Projekts oftmals abhängig von persönlichem Engagement. Dabei bräuchte es eine strukturelle Verankerung von Rassismuskritik als Querschnittsthema, für dessen Umsetzung Stellenanteile und Sachmittel vorhanden sind. Personalwechsel, befristete Arbeitsverhältnisse und schwierige Nachbesetzungsprozesse haben die gemeinsame Arbeit darüber hinaus z. T. erschwert. Zudem bedarf es eines Grundwissens im Bereich Rassismuskritik, um die Chancen von Reflexionsprozessen und Handlungsansätzen zu überblicken. Somit ist der Einstieg in die gemeinsame Arbeit in diesem Bereich ein Schlüssel für die rassismuskritische Analyse und Anpassung von Strukturen. Auch wenn die Arbeit im Projekt „Aus eigener Kraft“ abgeschlossen ist, bedarf es dauerhaft Möglichkeiten zur rassismuskritischen Reflexion. Denn rassismuskritische Prozesse sollten nie als abgeschlossen bewertet werden.

Auch im Bereich der Partizipation junger Geflüchteter bei der Gestaltung von Unterstützungsangeboten bleiben offene Bedarfe. So wurden Klient\*innen während der Laufzeit der Landesinitiativen kaum einbezogen, um bei der Ausgestaltung der Bausteine nachzusteuern. In zukünftigen Strukturen sollten Menschen, die zur Zielgruppe der geplanten Angebote zählen, vor deren Start, währenddessen und in der rückblickenden Analyse in Planungs- und Analysegruppen vertreten sein.

Zudem sollten Feedback- und Beschwerdestrukturen in Konzepten mitgedacht werden. Die Servicestellen für Antidiskriminierung erreichen Geflüchtete bisher kaum, was auf ihre hohe Auslastung einerseits und die geringe Bekanntheit bei vielen Geflüchteten andererseits zurückzuführen ist.

Geflüchtete sollen hier nicht als Opfer, die passiv und hilflos sind, betrachtet werden. Es gibt eine Vielzahl an Menschen mit Fluchterfahrungen, die politisch aktiv sind und sich für ihre Rechte und individuelle Themen einsetzen. Oftmals haben Menschen mit Fluchterfahrung aber erst Kapazitäten, sich politisch einzubringen, wenn sie ihre Zukunft sicher planen können.

Mit dem Ende der Landesinitiativen „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ und „Gemeinsam klappt's“ endete auch die enge Unterstützung der Klient\*innen durch Teilhabemanager\*innen und Coach\*innen, ungeachtet der individuellen Bedarfe der Klient\*innen. Im kommunalen Integrationsmanagement finden sie weiterhin Unterstützungsmöglichkeiten, allerdings sind weniger spontane Termine und insgesamt weniger Beratungstermine möglich. Die Beratungsangebote der Landesinitiativen werden somit in der Beratungsarbeit in NRW fehlen. Auch das Projekt „Aus eigener Kraft“ wird zum Ende des Jahres 2023 auslaufen. Um die Erkenntnisse der Projektarbeit und dabei insbesondere der Zusammenarbeit mit den Kommunen und Kreisen festzuhalten, werden im nächsten Kapitel gebündelt Handlungsempfehlungen für die Stärkung der Partizipation von Geflüchteten und das rassismuskritische Arbeiten aufgeführt.



## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE STÄRKUNG DER PARTIZIPATION VON GEFLÜCHTETEN UND DAS RASSISMUSKRITISCHE ARBEITEN

Alle Personen mit Fluchthintergrund und ebenso die Sozialarbeitenden, die mit ihnen arbeiteten, berichteten im Rahmen der Projektaktivitäten eindrücklich von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen, die Geflüchtete in Deutschland erleben. Dabei reichte die Spanne der geschilderten Erfahrungen von individuellen Diskriminierungsformen bis hin zu institutionellen und strukturellen Diskriminierungsformen. Geflüchtete mit einem unsicheren Aufenthalt sind dabei, wie deutlich wurde, in besonderem Maße von benachteiligenden und legal verankerten Strukturen betroffen, die ihr Leben und auch den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen stark beeinflussen. Institutionelle Formen der Benachteiligung, in Behörden, Institutionen und Organisationen (Ausländerbehörde, Jobcenter, Schulen, (Ausbildungs-) Betriebe) wurden dabei besonders häufig thematisiert. Auch die Wohnsituation (in Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften) und der Zugang zum Wohnungsmarkt wurde häufig im Zusammenhang mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen thematisiert. Die Darstellungen von Schwarzen Menschen (BI\_PoC) machten deutlich, dass die Themen Ausbildung, Arbeit und der Kontakt mit der Polizei (racial profiling), aber auch der öffentliche Bereich (wie das Nutzen von öffentlichen Verkehrsmitteln) für Schwarze Menschen besonders von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen geprägt sind. Die geschilderten Diskriminierungen bezogen sich meist auf die Merkmale Hautfarbe bzw. äußeres Erscheinungsbild (in Verbindung mit der ethnischen Herkunft, Nationalität), Sprache und Religionszugehörigkeit. Dennoch wurde nur selten der Kontakt zu Antidiskriminierungsstellen gesucht, obwohl die geschilderten Diskriminierungserfahrungen teilweise als sehr einschneidend und belastend beschrieben wurden. Es scheint somit häufig an Strukturen zu fehlen, um angemessen auf Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen der geflüchteten Klient\*innen reagieren zu können.

Wenn wir jedoch in einer diskriminierungs-, bzw. rassismusärmeren Gesellschaft leben wollen – und „Rassismus beschädigt auch die Integrität weißer Menschen“ (Wollrad 2005) –, bietet die Rassismuskritik einen geeigneten Ansatzpunkt an. Rassismuskritik ist eine Lernchance und erweitert die Professionskompetenz (vgl. Fereidooni 2023). Dies wurde im Rahmen des Projektes versucht deutlich zu machen und umzusetzen. Die Erkenntnisse der Arbeit sollen im Folgenden als Handlungsempfehlungen für eine offensive Antidiskriminierungsarbeit im Kontext Flucht zusammengefasst werden. Die ersten Handlungsempfehlungen zeigen Möglichkeiten des rassismuskritischen Arbeitens für Einzelpersonen auf. Daran anschließend werden Wege für eine rassismuskritische Organisationsentwicklung dargelegt. Daraus resultierende politische Forderungen für die Kommunale, Landes- und Bundesebene finden Sie im letzten Teil der Handlungsempfehlungen.



### 1. MENSCHEN NICHT ALLEIN LASSEN, ZUHÖREN UND RAUM GEBEN.

Fehlende Ressourcen zur Bearbeitung von Diskriminierungs- oder Rassismuserfahrungen der Klient\*innen wurden in der Zusammenarbeit häufig als Begründung für eine Nicht-Thematisierung von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen angeführt. Es wurde deutlich, dass es häufig an personellen, zeitlichen, räumlichen, konzeptionellen und infrastrukturellen Ressourcen dafür fehlt. Es müssen demnach in den Einrichtungen Strukturen geschaffen werden, um Diskriminierung ansprechbar zu machen. Auch, wenn die Ressourcen begrenzt sind, ist es wichtig, Betroffenen einen Raum zu geben, in dem sie ihre (Rassismus-) Erfahrungen teilen können (z. B. im Rahmen eines Empowerment-Angebotes). Dazu muss zunächst ein Setting geschaffen werden, in dem emotionale Unterstützung erfahren wird. Diesbezüglich kann es sinnvoll sein, das Beratungssetting machtkritisch zu hinterfragen: Gibt es Feedbackmöglichkeiten für diejenigen, die meine Beratung in Anspruch nehmen, wie ist der Raum gestaltet usw.

### 2. RASSISMUSKRITISCHE SENSIBILISIERUNG ERMÖGLICHEN.

Diskriminierungssensibles Arbeiten/ Beraten braucht Wissen über gesellschaftliche Machtverhältnisse. Diskriminierungen und Rassismus wurden in dem Projekt als gesellschaftliche Strukturprinzipien verstanden, die fest in die Institutionen und Organisationen der Gesellschaft eingeschrieben sind. Dennoch ist es, wie eingangs beschrieben, in der deutschen Gesellschaft schwierig Rassismus zu thematisieren (Ursachen hierfür liegen auch in der nationalsozialistischen Vergangenheit Deutschlands). Eine rassismuskritische Haltung beinhaltet auch die Reflexion der eigenen Involviertheit in rassistische Strukturen (Selbstreflexion), um in einem weiteren Schritt „rassismuskritische Möglichkeits-, Kommunikations-, und Erfahrungsräume“ (Textor & Anlas, S. 321) bereitzustellen. So würden „auf Rassekonstruktionen beruhende beeinträchtigende, disziplinierende und gewaltvolle Unterscheidungen“ (Mecheril et al. 2010, S. 172) geschwächt werden.

Es muss demnach in den Institutionen, in denen Sozialarbeitende mit Geflüchteten arbeiten, ein Verständnis für die Wirkweisen von Rassismus vorliegen und die Auswirkungen dieser auf Klient\*innen als zentraler Aspekt der eigenen Arbeit begriffen werden. Gleichzeitig braucht es mehr Kenntnisse über rechtliche Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes (inklusive geeigneter Verweisberatung z. B. zu Antidiskri-



minierungsstellen) ihrer Klient\*innen, um angemessen reagieren zu können (regelmäßige Fortbildungen in der Arbeitszeit oder sogar Curricula an den Universitäten). Schwarze Sozialarbeitende und Sozialarbeitende of Color sind in der Sozialen Arbeit im Kontext der Fluchtmigration „unverzichtbare Role Models“ (Meyer 2020, S. 296), um Empowermenträume zu gestalten und zu begleiten. Dabei sollten diese jedoch keinesfalls überlastet werden. Alle Menschen, die in einer Institution oder Organisation zusammenarbeiten sind dafür mitverantwortlich, eine rassismussensible Institution zu ermöglichen und nicht nur einzelne, z. B. rassismuserfahrene Kolleg\*innen.

Auch in Behörden, die mit Geflüchteten arbeiten, wie z. B. dem Jobcenter, in Ausländerbehörden, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, in Kommunalen Integrationszentren, aber auch in Ministerien bedarf es Fortbildungen zur Diskriminierungs- und Rassismuskritik. Zudem wäre die Installation unabhängiger Beschwerdestellen bei Ausländerbehörden und in Jobcentern ein umsetzbares Instrument zum Abbau von Diskriminierung.

### 3. RASSISMUSKRITISCHE NETZWERKE BILDEN.

Suchen Sie Verbündete! Bauen Sie Netzwerke auf, welche sich regelmäßig treffen und z. B. kollegiale Beratungen ermöglichen und gemeinsam weitere Schritte erarbeiten. Wie gezeigt, fehlt es häufig an einer Vernetzungsstruktur zu Antidiskriminierungsstellen. Nehmen Sie daher Kontakt zu Antidiskriminierungsstellen in Ihrer Nähe auf. Über diese können Sozialarbeitende in Beratungsstellen für Geflüchtete Informationsmaterial zur Verfügung stellen (am besten in verschiedenen Sprachen), um Geflüchtete besser über antidiskriminierende Schutzmaßnahmen aufzuklären und weitere Anlaufstellen zu verdeutlichen.

### 4. POWERSHARING BETREIBEN UND EMPOWERMENTRÄUME GESTALTEN.

Betreiben Sie Powersharing und fragen sich immer wieder: Wie kann ich mich für eine gerechtere Gesellschaft und Institution einsetzen? Agieren Sie im Kontext Flucht dabei traumasensibel, machtkritisch und ressourcenorientiert:

- *Bedenken Sie bei der Konzeption von Angeboten z. B. Zugangshürden wie Fahrtkosten mit.*
- *Denken Sie an Sprachbarrieren und planen Sie z. B. Dolmetscher\*innenkosten ein.*
- *Beachten Sie geschlechtsspezifische Besonderheiten und Mehrfachdiskriminierungen.*
- *Geben Sie Ihren Klient\*innen die Möglichkeit ein Feedback zu ihrer Beratung zu geben (am besten anonym).*
- *Planen Sie bei der Neukonzeptionierung von Angeboten ein, die Zielgruppe nach ihrer Meinung zu fragen, damit Angebote nicht an den Bedarfen dieser vorbeigehen. Das bedeutet, dass Mitglieder der Zielgruppe auch in Konzeptions- und Steuerungsgremien einbezogen werden sollten.*
- *Verschaffen Sie sich einen Überblick über die verschiedenen Rechtsgebiete (Sozial-, Asyl-, Ausländerrecht, Arbeitsmarktzugang etc.), um strukturelle Ausschlüsse zu erkennen und gegen diese vorzugehen.*

- *Bieten Sie (gemeinsam mit erfahrenen Trainer\*innen) Empowerment-Workshops für Ihre Klient\*innen an, in denen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen geteilt und Strategien des Umgangs ausgetauscht werden können.*
- *Arbeiten Sie mit (weniger privilegierten) NGOs, MSOs und Vereinen, die sich gegen Rassismus engagieren zusammen.*

Viele Maßnahmen können nicht von Mitarbeitenden als Einzelpersonen umgesetzt werden. Es braucht Ressourcen, die z. B. schon bei der Konzeption von Programmen mitbedacht werden sollten, um eine rassismuskritische Organisationsentwicklung zu ermöglichen, von der Mitarbeitende und Klient\*innen profitieren.

### 5. RASSISMUSKRITISCHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG ERMÖGLICHEN.

Neben regelmäßigen rassismuskritischen Fortbildungen und Empowerment-Workshops, die oben bereits genannt wurden, kann die Aufnahme einer Antirassismusstrategie in die Finanz-, Organisations- und Personalplanung eine rassismuskritische Maßnahme der Organisationsentwicklung sein. Alle Schritte einer rassismuskritischen Organisationsentwicklung sollten von Expert\*innen begleitet werden, um mit Abwehr von weiß-Positionierten umzugehen und von Diskriminierung betroffene Kolleg\*innen zu schützen.

Des Weiteren können Stellenausschreibungen rassismuskritisch geprüft werden. Teilweise sind Stellenausschreibungen so formuliert, dass sich Teile der Gesellschaft nicht angesprochen fühlen und sich daher nicht bewerben. Der Satz „Bewerbungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte, Menschen of Color und Schwarzen Menschen sind ausdrücklich willkommen“ kann daher diesbezüglich Hürden abbauen. Sie können jedoch auch mit einigen Kolleg\*innen eine Antidiskriminierungsstelle für ihre Institution etablieren, an die sich von Diskriminierung Betroffene jederzeit wenden können. Auch die gemeinsame Erarbeitung eines rassismuskritischen Code of Conduct (Verhaltenskodex), der von allen unterschrieben wird, kann die Sensibilität für das Thema in der Organisation erhöhen.

Es gibt ein breites Spektrum an Möglichkeiten, um in der eigenen Organisation gegen Rassismus vorzugehen. Unerlässlich ist es jedoch, dass die Leitungsebenen den Prozess unterstützt und Sie Fehlerfreundlichkeit in Ihrer Organisation auf diesem Weg etablieren, damit der Prozess nicht als persönlicher Angriff wahrgenommen wird, wenn z. B. auf diskriminierende Handlungen oder Routinen hingewiesen wird.

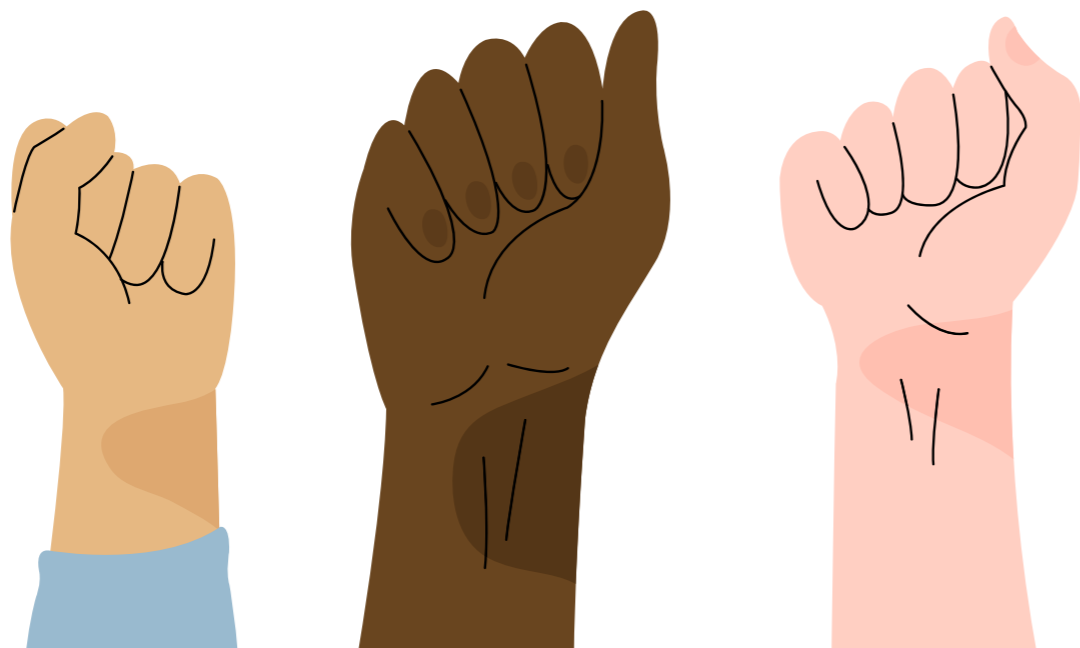
### 6. ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLEN FLÄCHENDECKEND IN ALLEN STÄDTEN UND KREISEN NRWS EINRICHTEN.

In der Zusammenarbeit mit den Kommunen ist aufgefallen, dass es z. B. keine Antidiskriminierungsstellen in Essen, Bochum und im Kreis Lippe gibt. Um Betroffene von Diskriminierung jedoch besser unterstützen zu können, bedarf es einer flächendeckenden Beratungsstruktur.

## 7. ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZE ALS RECHTSSCHUTZ FÜR BETROFFENE AUF BUNDES- UND LANDESEBENE ERLASSEN.

Das Grundgesetz (GG) (insbesondere Art. 3 GG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zählen zu den wichtigsten und bekanntesten deutschen Rechtsnormen, die vor Diskriminierung durch Staat und Verwaltung, im Arbeitsverhältnis und im Privatrechtsverkehr schützen sollen (vgl. Dern 2018, S. 97). Auch verschiedene Gleichstellungsgesetze auf Bundes- und Landesebene (z. B. Schulgesetze der Länder) und manche Straftatbestände (z. B. strafbare Beschimpfungen von religiösen und weltanschaulichen Bekenntnissen, Beleidigungen und Volksverhetzung) lassen sich ebenfalls als Antidiskriminierungsinstrumentarien fassen (vgl. ebd. S. 98). Diese Möglichkeiten des Rechtsschutzes reichen jedoch häufig nicht aus. Zudem stellen die Klagefristen des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) (2 Monate nach Diskriminierungsfall) eine große Hürde für Geflüchtete dar. Es würde ein Verbandsklagerecht benötigt, um wirksamer gegen Diskriminierung vorgehen zu können. Für NRW wäre ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), wie es bereits in Berlin erlassen wurde, wünschenswert, da es Rechtslücken (z. B. im Bereich behördlichen Handelns) schließen und weitere zu schützende Merkmale aufnehmen könnte. Auch ein Verbandsklagerecht wurde in Berlin installiert, wodurch Antidiskriminierungsstellen handlungsfähiger würden.

Darüber hinaus bedarf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) des Bundes einer Reform, die bereits im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung angekündigt wurde (SPD/Grüne/FPD 2023, S. 78). Das „Bündnis AGG Reform – Jetzt!“ fordert u. a. eine Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG auf öffentliche Stellen. Denn bisher greift das AGG lediglich für Beschäftigung, Güter und Dienstleistungen. Somit wird das staatliche Handeln nicht einbezogen, wodurch das bundesdeutsche Gesetz die Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union nicht erfüllt (vgl. Bündnis AGG Reform – Jetzt! 2023, S. 3). Zudem sind die Diskriminierungskategorien im AGG zu erweitern. So greift das AGG z. B. nicht bei klassistischer Diskriminierung. Um diese Lücken im Gesetz zu schließen, fordert das Bündnis das Gesetz um die Diskriminierungskategorien „sozialer Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, chronische Krankheit, Körpergewicht, familiäre Fürsorgeverantwortung, offener Katalog von Diskriminierungskategorien“ (ebd., S. 7f) zu ergänzen. Da Geflüchtete vielfach von intersektionaler Diskriminierung, d. h. dem Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungsformen, betroffen sind, würden sie durch eine solche Änderung besser geschützt.



## LITERATUR

- Bündnis AGG Reform-Jetzt! (2023): Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Antidiskriminierungsschutzes. Die 11 wichtigsten Änderungsforderungen zur AGG Reform aus zivilgesellschaftlicher Sicht. Online unter: [https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2023/01/Stellungnahme-AGG-Reform\\_Buendnis-AGG-Reform-Jetzt\\_20230125.pdf](https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2023/01/Stellungnahme-AGG-Reform_Buendnis-AGG-Reform-Jetzt_20230125.pdf), zuletzt abgerufen am 10.10.2023.
- Dern, Susanne (2018). Schutz vor Diskriminierung für Migrant\_innen. In: Blank, Beate, Gögercin, Süleyman, Sauer, Karin, Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden, Springer VS, S. 97–109.
- Fereidooni, Karim (2023): Rassismuskritik. Was muss ich wissen? Was kann ich tun? Was kann das Erwachsenenbildungswerk leisten? Vortrag im Rahmen einer HPM-Konferenz in Bielefeld am 02.06.2023.
- Meyer, Verena / Haschemi, Golschan Ahmad / Rotter, Pasquale Virginie (2020): „Slow Slow (Run Run)“. Empowerment, Sichtbarkeit und Teilhabe in der offenen Jugendarbeit. In: JAGUSCH, Birgit / CHEHATA, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz/Juventa, S. 289–301.
- Mecheril, Paul/ do Mar Castro Varela, María/ Diri, Inci/ Kalpaka, Annita/ Melter, Claus (2010): Migrationspädagogik. Beltz.
- SPD/Grüne/FDP 2021: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), online unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>, zuletzt abgerufen am 10.10.2023.
- Textor, Markus/Anlaş, Tolga (2018): Rassismuskritische Soziale Arbeit. In: Blank, Beate, Gögercin, Süleyman, Sauer, Karin, Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden, Springer VS, S. 315–324.
- Wollrad, Eske (2005): Weißsein im Widerspruch. Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion. Königstein am Taunus: Ulrike Helmer.

# RASSISMUSKRITISCH MIT GEFLÜCHTETEN ARBEITEN

[WWW.AUSEIGENERKRAFT.INFO](http://WWW.AUSEIGENERKRAFT.INFO)

