

Beratungsangebote für Betroffene von antimuslimischem Rassismus

Kurzanalyse der Beratungslandschaft für Betroffene von antimuslimisch motivierten Übergriffen und antimus- limisch motivierter Diskriminierung in Deutschland

DR. JENNI WINTERHAGEN, GÜZIN CEYHAN
MITARBEIT: DARIA TISCH

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung	3
1.1 Abgeleitete Handlungsbedarfe	6
2 Einleitung	7
3 Methodische Hinweise in Kürze	10
4 Ergebnisse	11
4.1 An wen können sich Betroffene von antimuslimischem Rassismus wenden?	11
4.2 Erreichen die Beratungsstellen Betroffene von antimuslimischem Rassismus?	19
4.3 Welche Beratungsangebote für Betroffene gibt es?	25
4.4 Wie beurteilen die Beratungsstellen Entwicklungen und Erfolge?	31
4.5 Vor welchen Herausforderungen stehen die Beratungsstellen?	34
5 Handlungsbedarfe	40
6 Anhang: Methodische Erläuterungen	44
Impressum	47

1 Zusammenfassung

Als Partner im Kompetenznetzwerk Islam- und Muslimfeindlichkeit hat die Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit CLAIM *bewirken* mit einer Studie zu Beratungsangeboten für Betroffene von antimuslimischem Rassismus (AMR) in Deutschland beauftragt. Ziel ist es, zu analysieren, an wen sich Betroffene wenden können. Es soll gezeigt werden, wie viele Betroffene die Beratungsstellen erreichen und welche Angebote bestehen. Die Studie soll Herausforderungen und Entwicklungspotenziale skizzieren.

Methodisches Vorgehen – Es wurden 79 Beratungsstellen über eine Online-Befragung und acht Beratungsstellen sowie einzelne Verbände telefonisch befragt.

Für die Online-Befragung haben wir rund 150 Organisationen recherchiert, die Betroffene von Rassismus beraten. Dabei haben wir bewusst eine breit gefasste Definition angewandt. Ziel war es, möglichst viele Perspektiven zu erfassen.

79 Organisationen haben an der Befragung von Juni bis Juli 2020 teilgenommen. Organisationen, deren Angebot auf eine Erst- und Verweisberatung beschränkt ist, haben in einem deutlich geringeren Ausmaß teilgenommen. Mit Blick auf die anderen Merkmale entspricht der Rücklauf jedoch weitgehend der Verteilung der Organisationen, die für diese Kurzstudie recherchiert wurden. Dies gilt für die regionale Verteilung, Beratungsschwerpunkte und Heterogenität der Organisationen. Wir gehen deswegen davon aus, dass der Rücklauf ein realistisches Bild der Beratungslandschaft darstellt. Abschließend wurden acht Telefoninterviews geführt, um die Ergebnisse zu reflektieren und qualitativ zu vertiefen.

Ergebnisse

→ **Es gibt eine vielfältige Infrastruktur an Beratungsstellen. Auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Stellen und Selbstorganisationen von Betroffenen sind kaum vertreten.** (*Ergebnis 1*)

Die Beratungslandschaft unterscheidet sich in Beratungsansatz- und zielgruppen sowie organisatorischer Anbindung. Am stärksten vertreten sind Antidiskriminierungsstellen, die mit einem horizontalen Ansatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) arbeiten. Die meisten Beratungsstellen sind Teil der Zivilgesellschaft. Es gibt unter den Beratungsstellen wenige auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Stellen und kaum Selbstorganisationen.

→ **Die Beratungsstellen verfügen über wenige Ressourcen. Die Hälfte der Beratungsstellen hat eine Vollzeitstelle oder weniger personelle Ressourcen für die Beratung. Knapp die Hälfte der Beratungsstellen ist kurzfristig finanziert.** (*Ergebnis 2*)

Im Durchschnitt haben die Beratungsstellen 1,7 Vollzeitstellen¹, um Betroffene zu beraten. Die Hälfte der Beratungsstellen hat eine oder weniger Vollzeitstellen. Gut 40 Prozent der Beratungsstellen sind maximal bis Ende 2022 finanziell gesichert. Wichtigste Finanzierungsquellen sind mit weitem Abstand die Bundesländer, es folgen Kommunen und der Bund.

¹ Dies ist ggf. eine erhöhte Zahl, da manche Beratungsstellen über mehrere Standorte bzw. Beratungsstellen im Netzwerk verfügen und die Stellen zusammen angegeben haben. In drei Fällen konnte dies erkannt werden. Diese wurden nicht in die Berechnung von Durchschnitt und Median eingeschlossen.

→ **Die Beratungsstellen sind ungleich zwischen und innerhalb der Bundesländer verteilt. Antidiskriminierungsstellen sind insbesondere in den ostdeutschen Ländern wenig vorhanden.** (Ergebnis 3)

Die Verteilung über die Bundesländer ist sehr unterschiedlich. Mit Abstand am meisten Stellen beraten in den westdeutschen Bundesländern, insbesondere in Nordrhein-Westfalen (NRW) und Baden-Württemberg. In den ostdeutschen Ländern ohne Berlin haben 13 Prozent der Stellen ihren Sitz und zehn Prozent in Berlin. Antidiskriminierungsstellen sind insbesondere in den ostdeutschen Ländern wenig vorhanden.

→ **Die Beratungsstellen sind teils wenig auf Betroffene von antimuslimischem Rassismus ausgerichtet.** (Ergebnis 4)

Die überwiegende Mehrheit der Beratungsstellen adressiert in ihrer Außendarstellung antimuslimischen Rassismus nicht explizit. Es gibt nur sehr wenige auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Stellen. Die Hälfte der befragten Stellen hat kein Verfahren, um antimuslimischen Rassismus zu identifizieren. Knapp ein Drittel hat im Team weder Berater*innen, die zu antimuslimischem Rassismus spezifisch geschult sind noch Berater*innen, die persönliche oder familiäre Bezüge haben bzw. die muslimische Community sehr gut kennen.

→ **Die von den befragten Beratungsstellen angegebene Gesamtfallzahl von antimuslimischem Rassismus weist darauf hin, dass viele Betroffene nicht beraten werden.** (Ergebnis 5)

Die befragten Beratungsstellen geben für 2019 rund 1.280 Fälle von antimuslimisch motivierten Übergriffen bzw. Diskriminierungen an. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nur ein Teil der Beratungsstellen Angaben gemacht hat. Wir setzen diese Zahlen in Bezug zu Studien, die untersuchen, wie viele und wie häufig Muslim*innen in Deutschland antimuslimische Übergriffe erleben oder Diskriminierungserfahrungen machen. Dies zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Betroffenen sich nicht an Beratungsstellen wendet. Dies ist keine Besonderheit im Bereich antimuslimischer Rassismus, sondern trifft auf Betroffene von Diskriminierungen insgesamt zu.

→ **Für mehr als die Hälfte der Beratungsstellen ist es herausfordernd, zu Betroffenen von antimuslimischem Rassismus Kontakt herzustellen.** (Ergebnis 8)

Dies ist insbesondere für Beratungsstellen der Fall, die kein Personal mit persönlichen oder fachlichen Zugängen zu muslimischen Communities haben, sowie für Stellen, die in Communities wenig vernetzt sind. Die Beratungsstellen, die antimuslimischen Rassismus in ihrer Außendarstellung explizit erwähnen und auf Türkisch beraten können, erreichen überdurchschnittlich viele Betroffene von antimuslimischem Rassismus.

→ **Das Beratungsangebot ist meist regional beschränkt und in Inhalten sowie Art sehr vielfältig.** (Ergebnis 11)

Die meisten Stellen sind in der Beratung auf das Bundesland bzw. die Kommune beschränkt. Die Beratungsangebote sind inhaltlich sehr vielfältig. Erst- und Verweisberatung sowie Informations- und Beratungsgespräche bieten fast alle Stellen an. Verbreitet ist es darüber hinaus, Betroffene in der Kontaktaufnahme mit der verursachenden Stelle bzw. der Polizei zu unterstützen, rechtliche Hinweise zu geben sowie Gerichtsprozesse zu begleiten.

→ **Die Stellen können in Teilen auf Sprachen muslimisch geprägter Länder beraten bzw. auf eine Sprachmittlung zurückgreifen. (Ergebnis 12)**

Fast alle Beratungsstellen können auf Englisch als wichtige Lingua franca beraten. Auf Türkisch, Französisch und Arabisch können 36, 30 bzw. 23 Prozent beraten. 38 Prozent geben an, auf einen professionellen Dolmetscherdienst bzw. Sprachmittlung zurückgreifen zu können, ein Viertel der Stellen hat Zugriff auf einen ehrenamtlichen Sprachmittlungspool.

→ **Die Pandemie beschleunigt Digitalisierungsprozesse. (Ergebnis 13)**

Gut zwei Drittel der Stellen geben an, dass sich die Art und Weise, wie sie beraten, aufgrund der Pandemie stark verändert hat. Dies betrifft besonders Online-Videokonferenzen, die vor der Pandemie kaum verbreitet waren und nun die Hälfte der Stellen anbietet.

→ **Die Besonderheit von antimuslimischem Rassismus wird von den Beratungsstellen darin beschrieben, dass er besonders „salonfähig“ sei, deutlich weniger verdeckt geschehe und häufig nicht als Rassismus erkannt werde. (Ergebnis 16)**

Als typische Fälle berichten die Beratungsstellen von Frauen, die Kopftuch tragen und massiven Beleidigungen und Mobbing ausgesetzt sind. Männer werden aufgrund von verrichteten Gebeten oder äußerlicher Merkmale wie das Tragen eines Bartes verbal angegriffen. Häufig werden ihnen antimuslimische Narrative unterstellt, wie das Narrativ der Frauenfeindlichkeit. Oft vermischt sich Feindlichkeit gegen Geflüchtete mit antimuslimischem Rassismus. Geflüchtete kennen dabei häufig ihre Rechte wenig, oder zögern, diese einzufordern, weil sie negative Konsequenzen befürchten.

→ **Die Beratungsstellen beurteilen die Entwicklung von Rassismus in den vergangenen fünf Jahren eher negativ. Die politische Entwicklung und das öffentliche Problembewusstsein werden vorsichtig positiv bewertet. (Ergebnis 17)**

So sind Übergriffe auf Muslim*innen in den letzten fünf Jahren aggressiver geworden und die Anzahl an Betroffenen von antimuslimischem Rassismus hat in der Beratungsarbeit stark zugenommen. In jüngster Zeit haben aufgrund der Pandemie rassistisch motivierte Übergriffe insgesamt zugenommen.

→ **Wichtigste Herausforderung in der Arbeit zu antimuslimischem Rassismus ist qualifiziertes Beratungspersonal. (Ergebnis 19)**

Einerseits wird beschrieben, dass es zu wenig zu antimuslimischem Rassismus qualifiziertes Personal innerhalb der Teams gibt. Auch wird es als herausfordernd gesehen, zu antimuslimischem Rassismus qualifiziertes Personal zu finden. Weitere wichtige Herausforderungen sind, den Kontakt zu Betroffenen von antimuslimischem Rassismus herzustellen sowie Zugang zu muslimischen Netzwerken und geeigneten Partnern zur Vermittlung von Betroffenen zu finden.

1.1 Abgeleitete Handlungsbedarfe

Im Folgenden werden die Handlungsempfehlungen aufgelistet. Kapitel fünf stellt die Handlungsempfehlungen ausführlich dar.

Übergeordnete Handlungsbedarfe zur Beratungslandschaft für Betroffene von Rassismus

1. Allgemeine Beratung flächendeckend sicherstellen und spezialisierte Angebote regional vorhalten.
2. Nachhaltige Finanzierung sichern.
3. Ländlichen Raum erschließen.
4. Beratungsstellen personell ausbauen.
5. Sicherheit der Beratungsstellen gewährleisten.
6. Antidiskriminierung auch gegenüber der öffentlichen Verwaltung ermöglichen.
7. Eine bessere und ausführliche Dokumentation ermöglichen. Die Grundlage für ein Monitoring schaffen.
8. Beratung durch Selbstorganisationen von Betroffenen fördern und ausbauen.
9. Antidiskriminierungsstellen im Bildungsbereich ausbauen.
10. Beratungsangebote praxisrelevant erforschen bzw. evaluieren.

Handlungsbedarfe spezifisch zu antimuslimischem Rassismus

11. Mehr auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Beratungs- und Personalstellen schaffen.
12. Auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Organisationen strukturell ausbauen und nachhaltige Förderung sichern.
13. Nicht spezialisierte Beratungsstellen zu antimuslimischem Rassismus unterstützen.
14. Betroffene von antimuslimischem Rassismus über ihre Rechte informieren.
15. Beratungsstellen sollten antimuslimischen Rassismus in der Außendarstellung explizit adressieren.
16. Moscheegemeinden sollten Betroffene informieren bzw. Beratungsstellen zur Information hinzuziehen.
17. Dokumentation und Verfahren zu antimuslimischem Rassismus innerhalb der Beratungsstellen vereinheitlichen.

2 Einleitung

Als Partner im Kompetenznetzwerk Islam- und Muslimfeindlichkeit hat die Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit CLAIM *bewirken* mit einer Studie zu Beratungsangeboten für Betroffene von antimuslimischem Rassismus² beauftragt. Ziel ist es, zu analysieren, an wen sich Betroffene wenden können, um Beratung zu erhalten. Es soll gezeigt werden, wie und wie viele Betroffene die Beratungsstellen erreichen. Zusätzlich soll die Studie Herausforderungen und Entwicklungspotenziale skizzieren. Damit ist sie ein erster Schritt, um eine Forschungslücke zu füllen und eine datenbasierte Weiterentwicklung der Beratungslandschaft zu ermöglichen.

Die Studie soll zusätzlich Hinweise liefern, welchen Umfang antimuslimisch motivierte Diskriminierung und Übergriffe in Deutschland haben. Derzeit liegen zu islamfeindlichen Straftaten die Daten des Bundesinnenministeriums vor. Seit 2017 werden islamfeindliche Straftaten unter der Kategorie "Politisch motivierte Kriminalität" (PMK) gesondert erfasst. 2019 wurden 950 islamfeindliche Fälle von offizieller Seite erfasst, darunter 60 Gewaltdelikte (BMI 2020).³ Das Dunkelfeld wird von Expert*innen auf ein Vielfaches geschätzt.

Aufschluss über Verteilung und Art der Fälle aus 2019 gibt eine Fallaufschlüsselung, die die Bundesregierung auf eine Anfrage der Bundestagsfraktion DIE LINKE im Mai 2019 zu 132 erfassten Fällen im ersten Quartal gibt.⁴ Die höchsten Fallzahlen weisen Berlin, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg (29; 23; 20) auf. Bei rund einem Drittel handelt es sich um Volksverhetzung nach § 130 Strafgesetzbuch (StGB). 16 Prozent sind Sachbeschädigungen nach § 303 StGB.

Diese Zahl steht in einem Missverhältnis zur Erfahrung von Beratungsorganisationen aus der Praxis und zur Wahrnehmung von Muslim*innen in Deutschland, die in ihrem Alltag immer wieder subtile rassistische Ausgrenzung bis hin zu strafbaren Übergriffen erfahren. Auch verschiedene Studien weisen auf die Omnipräsenz von antimuslimischem Rassismus hin.⁵

Beispielhaft wird an dieser Stelle auf die Ergebnisse der EU-weiten Befragung EU-MIDIS II eingegangen.⁶ 16 Prozent der befragten Muslim*innen in Deutschland geben an, in den vorangegangenen fünf Jahren Diskriminierungserfahrungen aufgrund religiöser Zugehörigkeit erfahren zu haben. Damit liegt Deutschland im europäischen Durchschnitt. Hinzu kommen weitere Diskriminierungserfahrungen aus anderen Gründen, insbesondere aufgrund ethnischer Herkunft. Europaweit geben 25 Prozent der befragten Muslim*innen an,

2 In der vorliegenden Publikation verwenden wir den Begriff Antimuslimischer Rassismus (AMR). In der Befragung haben wir von AMR / Islam- und Muslimfeindlichkeit (IMF) gesprochen.

3 BMI 12.Mai 2020: Übersicht „Hasskriminalität“: Entwicklung der Fallzahlen 2001 – 2019, online verfügbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/pmk-2019-hasskriminalitaet-2001-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

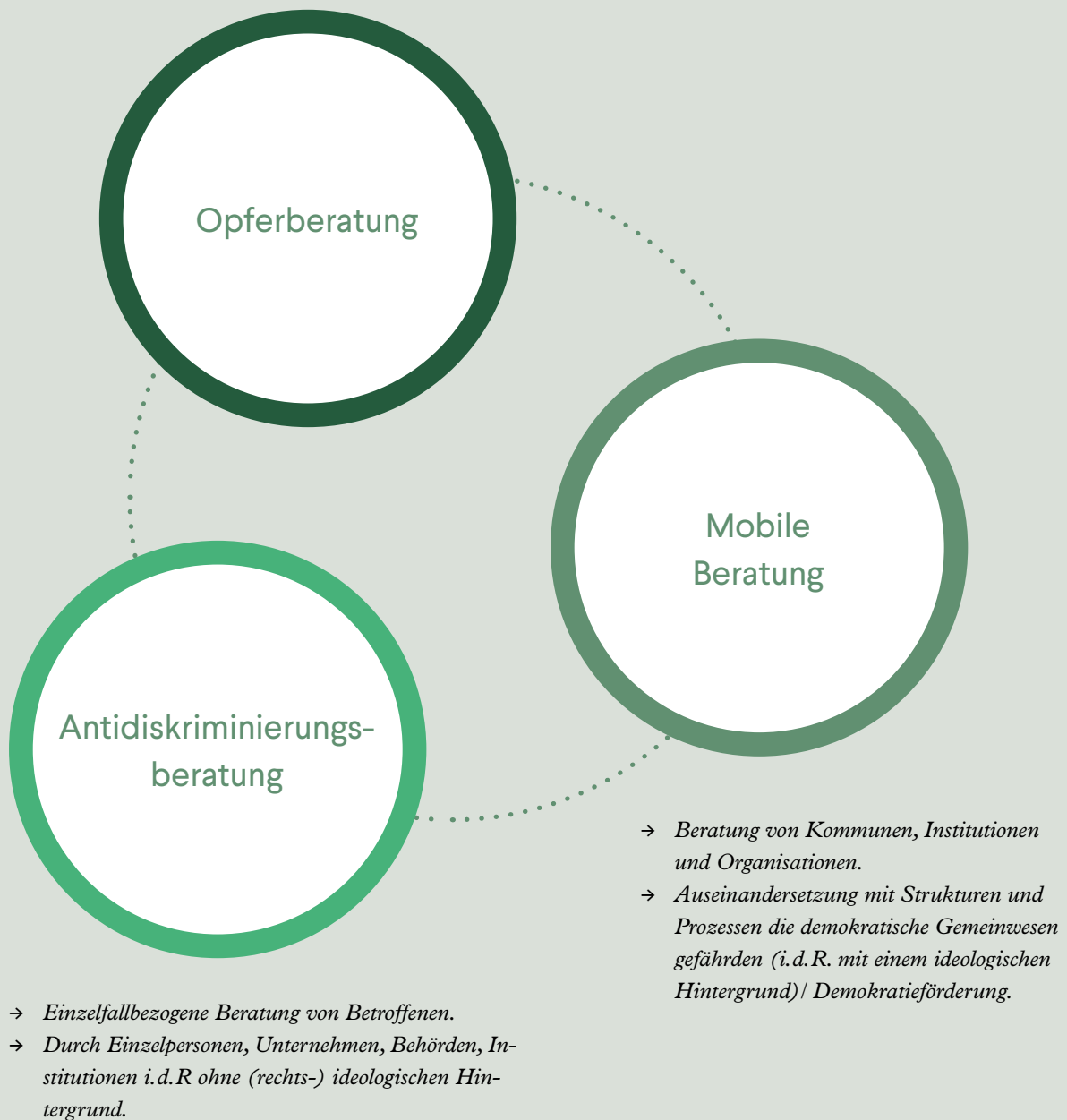
4 Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Dr. André Hahn, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 19/10334.

5 Eine Publikation der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt zudem einen Überblick über den Forschungsstand, online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskr_aufgrund_islam_religionszugehoerigkeit_sozialwissenschaftlich.pdf?__blob=publicationFile&v=3

6 FRA – AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE 2017: Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung Muslimas und Muslime – ausgewählte Ergebnisse, online verfügbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_en.pdf. Sie befragte 2016 rund 1.600 Muslim*innen in Deutschland bzw. über 10.000 Muslim*innen in 15 EU-Staaten.

ABB.1 Zentrale Arten von Beratungsstellen (nach advd 2017⁸)

- *Einzelfallbezogene Beratung von Betroffenen.*
- *Strafrechtlich relevante Gewalttaten mit einem ideologischen Hintergrund (gruppenbezogen).*



in den vergangenen zwölf Monaten eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben. Im Schnitt waren es fünf Erfahrungen pro Jahr.

Fast ein Drittel der muslimischen Befragten, die zumindest manchmal traditionelle oder religiöse Kleidung in der Öffentlichkeit tragen, gab an, aufgrund der ethnischen Herkunft und/oder des Migrationshintergrundes in den zwölf Monaten vor der Erhebung diskriminiert worden zu sein. Diese Zahlen weisen darauf hin, dass antimuslimischer Rassismus weit verbreitet und die Beratung von Betroffenen ein wichtiges Handlungsfeld ist.

bewirken hat Beratungsstellen für Betroffene von Rassismus zu ihrer Arbeit befragt – zuerst in einer Online-Befragung und anschließend in telefonischen Interviews. Der folgende Bericht stellt die wichtigsten Ergebnisse dar und bemüht sich um eine kurze, gut erschließbare Darstellung. Dabei legt er den Fokus auf die Betroffenen von antimuslimischem Rassismus und stellt die Daten aus dem Erkenntnisinteresse für diese spezifische Gruppe dar. Gleichzeitig sind viele Ergebnisse auch darüber hinaus relevant, da fast alle Organisationen nicht ausschließlich Betroffene von antimuslimischem Rassismus beraten.

Der Ansatz ging dabei quer zu entwickelten Strukturen: Wir haben die auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz agierenden Antidiskriminierungsstellen angeschrieben, die im Arbeits- und Zivilrecht tätig sind. Sie sind vor allem nach der Verabschiedung des Gesetzes 2006 entstanden. Wir haben auch Opferberatungsstellen angeschrieben, die Betroffene von Gewalt beraten und im Strafrecht agieren. Eingeschlossen haben wir auch die Mobilien Beratungsstellen gegen Rechtsextremismus, die Organisationen und Kommunen beraten. In einigen Bundesländern beraten sie jedoch auch auf individueller Ebene. Opfer- und Mobile Beratungen wurden ab 2001 mit einem Bundesprogramm in den ostdeutschen Bundesländern etabliert und später auf westdeutsche Länder ausgeweitet.⁷ Die genannten Beratungsformen sind jeweils in Bundesverbänden zusammengeschlossen.

Großer Dank gilt den Beratungsstellen, die sich neben ihrer hohen Auslastung die Zeit für die Studie genommen haben. Wir danken der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und dem Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) für Feedback und Unterstützung, insbesondere Eva Maria Andrades (advd), Zuher Jazmati (VBRG), Heike Kleffner (VBRG) und Nathalie Schlenzka (Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

7 Mobile Beratung für Opfer rechter Gewalt Magdeburg, 10 Jahre Mobile Opferberatung, 2011, online verfügbar unter: <https://www.mobile-opferberatung.de/doc/10-jahre-mob.pdf>; Bundesverband Mobile Beratung, Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus: Inhaltliche und methodische Grundsätze, 2017, online verfügbar unter: https://www.bundesverband-mobile-beratung.de/wp-content/uploads/2018/03/bmb_grundsaeetze_DinA5_web.pdf.

8 Daniel Bartelt 2017: Antidiskriminierungsberatung umsetzen - 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum, advd, online verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/s/Antidiskriminierungsberatung-umsetzen-Online.pdf>.

3 Methodische Hinweise in Kürze

Für die Studie wurden eine standardisierte Befragung und Telefoninterviews mit Beratungsstellen geführt. Für die Online-Befragung haben wir nach Organisationen recherchiert, die Betroffene von rassistischer Diskriminierung und Übergriffen beraten. Dabei haben wir bewusst eine breit gefasste Definition angewandt bzw. die Online-Befragung breit geteilt. Ziel war es, möglichst viele Perspektiven zu erfassen.

Insgesamt wurden rund 150 Organisationen angeschrieben. Drei Viertel dieser Organisationen beraten selbst, knapp 20 Prozent bieten entweder ausschließlich eine Erst- bzw. Verweisberatung oder sehr spezifische Beratungen etwa zu Prozesskosten. Teils ließ sich in der Recherche nicht eindeutig klären, ob eigene Beratungsangebote (noch) bestehen. Wir gehen davon aus, dass ein Teil der angeschriebenen Organisationen sich nicht beteiligt haben, weil sie keine Beratung (mehr) anbieten. Migrationsberatungsstellen wurden bewusst nicht angeschrieben, weil ihr Auftrag Beratung und Intervention zu Diskriminierungserfahrungen nicht umfasst.⁹

Mehr als die Hälfte der recherchierten Organisationen hat einen horizontalen Beratungsansatz – was bedeutet, dass sie zu Diskriminierungen in allen oder der Mehrheit der Diskriminierungsmerkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beraten. Betroffene von Rassismus machen somit nur einen kleinen Teil ihrer Beratungsarbeit aus.

79 Organisationen haben an der Befragung teilgenommen. Organisationen, deren Angebot auf eine Erst- und Verweisberatung beschränkt ist, haben deutlich seltener teilgenommen. Mit Blick auf die anderen Merkmale entspricht der Rücklauf jedoch weitgehend der Verteilung der recherchierten Organisationen. Dies gilt für die regionale Verteilung, Beratungsschwerpunkte und Heterogenität der Organisationen. Wir gehen deswegen davon aus, dass der Rücklauf ein realistisches Bild der Beratungslandschaft bietet.

Abschließend haben wir acht Telefoninterviews mit Beratungsstellen bzw. Beratungsnetzwerken geführt, um die Ergebnisse zu reflektieren und qualitativ zu vertiefen. Die Inhalte der Interviews werden im Konjunktiv wiedergegeben, um sie zu kennzeichnen. Teils werden Zitate verwendet, die sinngemäß während des Interviews protokolliert und ggf. anonymisiert wurden.

In der Darstellung der standardisierten Daten haben wir darauf geachtet, dass Angaben nicht auf einzelne Stellen zurückgeführt werden können. Daher wurde zum Teil auf eine differenzierte Darstellung – beispielsweise nach Bundesländern – verzichtet. Ausführliche methodische Hinweise sind im Anhang aufgeführt.

⁹ Näher dazu eine Studie des ADB Sachsen, das Interviews mit Berater*innen in Migrationsberatungen geführt hat: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen 2014, online verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/s/Diskriminierung-als-Thema-in-der-migrationsbezogene-Beratung.pdf>

4 Ergebnisse

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse vor. Folgende fünf Leitfragen gliedern die Darstellung:

- An wen können sich Betroffene von antimuslimischem Rassismus wenden?
- Erreichen die Beratungsstellen Betroffene von antimuslimischem Rassismus?
- Welche Beratungsangebote gibt es?
- Wie beurteilen die Beratungsstellen Entwicklungen und Trends?
- Vor welchen Herausforderungen stehen die Beratungsstellen?

Die Darstellung erfolgt entlang von Hauptergebnissen, die in wenigen Sätzen zusammengefasst werden. Anschließend folgen detaillierte Ausführungen, die durch Grafiken illustriert werden.

4.1 An wen können sich Betroffene von antimuslimischem Rassismus wenden?

→ **Ergebnis 1 | Es gibt eine vielfältige Infrastruktur an Beratungsstellen. Auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Stellen und Selbstorganisationen von Betroffenen sind kaum vertreten.**

Die Beratungslandschaft unterscheidet sich in Beratungsansatz- und zielgruppen sowie organisatorischer Anbindung. Am stärksten vertreten sind Antidiskriminierungsstellen, die mit einem horizontalen Ansatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz arbeiten. Die meisten Beratungsstellen sind Teil der Zivilgesellschaft. Es gibt unter den Beratungsstellen wenige auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Stellen und kaum Selbstorganisationen.

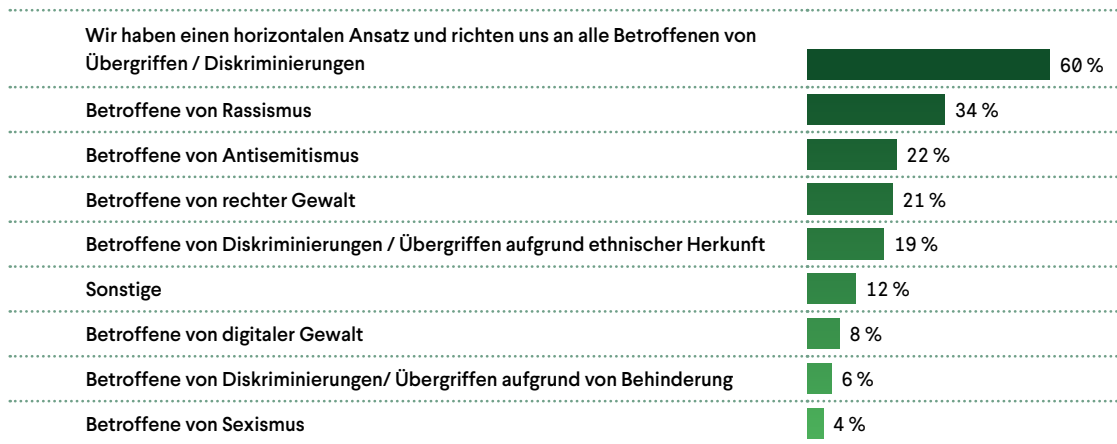
Betroffene von antimuslimischem Rassismus können sich an unterschiedliche Beratungsstellen wenden, die in Ausrichtung und organisatorischer Anbindung vielfältig sind. Dominant sind – mit 60 Prozent – Beratungsstellen, die sich an Betroffene von Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) richten. Darunter fallen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§1 AGG). Die Beratung zu Rassismus bzw. antimuslimischem Rassismus macht somit nur einen kleinen Teil ihrer Arbeit aus.

Die anderen 40 Prozent der befragten Stellen fokussieren sich auf verschiedene Merkmale oder Aspekte. Rund ein Drittel sind Antidiskriminierungsberatungen, die sich an Betroffene von Rassismus, rund ein Fünftel an Betroffene von Antisemitismus speziell richten. Opferberatungsstellen machen ebenfalls rund ein Fünftel aus. Sie richten sich vorwiegend an Betroffene von Rassismus, Antisemitismus und rechter Gewalt. Sie beraten ausschließlich Opfer von Gewalttaten, für die das Strafrecht relevant wird, während die Diskriminierungsfälle im Zivilrecht verbleiben.

Des Weiteren wenden sich 19 Prozent der Stellen an Betroffene von Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft (vgl. Abb. 2). Unter „Sonstige“ wird u. a. Sozialdarwinismus als ein weiterer Beratungsgrund angegeben.

ABB. 2 An wen richtet sich Ihre Beratungsstelle vor allem?

(Mehrfachauswahl außer horizontaler Ansatz, n=77, in Prozent)



Auch in ihrer organisatorischen Anbindung sind die Beratungsstellen sehr unterschiedlich. Fast zwei Drittel sind Teil der Zivilgesellschaft, angebunden an einen Träger, an einen Wohlfahrtsverband oder als eigenständiger Träger tätig. 15 Prozent sind Teil einer Hochschule oder Universität. Direkt in die Verwaltung eingegliedert sind nur wenige Stellen, am häufigsten in der kommunalen Verwaltung bzw. Landesverwaltung (vgl. Abb. 3).

ABB. 3 Wie ist Ihre Beratungsstelle organisatorisch aufgestellt bzw. angebunden? (n=82, in Prozent)



Deutlich wird, dass es nur wenige Selbstorganisationen in der Beratungslandschaft gibt. So geben nur sechs befragte Organisationen an, eine Selbstorganisation von Betroffenen von Rassismus (5) bzw. von Betroffenen von antimuslimischem Rassismus (1) zu sein. Eine Selbstorganisation zu sein wird dabei positiv in Interviews hervorgehoben. So sagt eine Beratungsstelle: „Wir sind eine Migrantenorganisation, die andere Beratungsstelle ist angedockt an einen Jugendträger, wir haben dadurch mehr Zugang in bestimmten Communities, haben dort einen Vertrauensvorschuss.“ Es erstaunt, dass unter den Beratungsstellen derart wenige Selbstorganisationen sind, auch weil bekannt ist, dass Selbstorganisationen häufig informell und ehrenamtlich beraten.

Unterschiedliche organisatorische Anbindungen der Antidiskriminierungsstellen bieten jeweils spezifische Vor- und Nachteile. Antidiskriminierungsstellen der Zivilgesellschaft heben ihre Unabhängigkeit hervor. Eine gute Vernetzung zu Selbstorganisationen, die Tatsache, selbst eine Selbstorganisation zu sein oder Aktivitäten im Verein zu haben, bei

denen man mit den Zielgruppen in Kontakt käme, seien sehr hilfreich darin, Betroffene zu erreichen. Auch hätten Betroffene zu nicht-staatlichen Stellen mehr Vertrauen. Kommunale Antidiskriminierungsstellen könnten Betroffene nicht gegen Stellen innerhalb der kommunalen Verwaltung vertreten, weil das zu einem Interessenskonflikt führen könnte und die Verwaltung ggf. nicht unabhängig agieren kann. Hier seien freie Beratungsstellen und das Modell, das sich weitgehend durchgesetzt habe, unersetzlich.¹⁰ Öffentliche Stellen werden mit Misstrauen betrachtet, es fehle das Vertrauen zu ihnen, insbesondere bei Personen, die Diskriminierungserfahrungen machen. Gleichzeitig äußert eine Stelle, die öffentlich gefördert bei einem freien Träger tätig ist, dass bereits das Logo des Ministeriums auf der Webseite abschreckend wirken könne.

Gleichzeitig gibt es eine noch kleine, wachsende Zahl von Antidiskriminierungsstellen innerhalb der kommunalen Verwaltung. Als Vorteil wird im Interview beschrieben, dass eine solche kommunale Stelle andere Möglichkeiten innerhalb und außerhalb der Verwaltung habe: Als Fördermittelgeber könne sie gegenüber Trägern bei Beschwerden stärker auftreten oder könne innerhalb der Verwaltung bei mehrfach auftretenden Fällen Führungskräfte darauf aufmerksam machen. Ein Zusammenspiel kommunaler und freier Beratungsstellen wird im lokalen Kontext als positiv bewertet.

Beratungsstellen in Universitäten und Hochschulen agieren in einem besonderen Raum, der stark durch Hierarchie und starke Abhängigkeitsverhältnisse geprägt sei: Abhängigkeiten von Lehrenden und Professor*innen aufgrund von Noten in Studium und Promotion oder aufgrund der gängigen befristeten Arbeitsverhältnisse. Hier sei Anonymität den Betroffenen besonders wichtig. So berichtet eine Stelle, dass die Hälfte aller Betroffenen in der Hochschule anonymisierte Verfahren nutzt, um den Erstkontakt zur Beratungsstelle aufzunehmen. Die Bedeutung von Beratung sei aufgrund dieser asymmetrischen Machtverhältnisse besonders wichtig.

Die Möglichkeit, zu agieren, hänge von Ausstattung und der organisatorischen Anbindung der Beratungsstelle ab. Manche Beratungsstellen an Hochschulen entpuppten sich bei genauerem Hinschauen als studentische Initiativen, die allein Empowerment leisten, aber nicht innerhalb der Organisation agieren könnten. Wichtig sei eine möglichst komplette Unabhängigkeit, damit sie alle Führungskräfte, Professor*innen und Mitarbeitenden als potenzielle Verursacher*innen von Diskriminierungen unabhängig adressieren könne. Handlungsspielräume hängen – wie auch von verschiedenen anderen Beratungsstellen erwähnt – von der Sensibilisierung einzelner Personen insbesondere der Führungskräfte ab. Letztendlich habe nur der*die Präsident*in einer Universität die Möglichkeit, Professor*innen anzuweisen, aber immerhin bestehe die Möglichkeit.

Andere Bildungseinrichtungen sind nicht oder kaum vertreten. Nur eine der befragten Stellen berät explizit zu Diskriminierung in Schulen. Eine weitere Stelle berät ausschließlich Kinder und Jugendliche, sodass davon auszugehen ist, dass auch hier Schule eine wichtige Rolle spielt. Letztendlich hinkt der schulische Bereich mit Blick auf die Diskriminierungsberatung hinterher und hat bisher keine ersichtlichen eigenen Strukturen aufbauen können. Dies gilt auch für die Erwachsenenbildung, die für Geflüchtete und Eingewanderte aufgrund der Integrations- und Orientierungskurse eine wichtige Rolle spielt.

¹⁰ Der Antidiskriminierungsverband Deutschland fordert, dass jegliche Beratung nicht-staatlich organisiert sein sollte. Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland, Antidiskriminierungsberatung umsetzen. 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum, Oktober 2017, S. 2, online verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-umsetzen>.



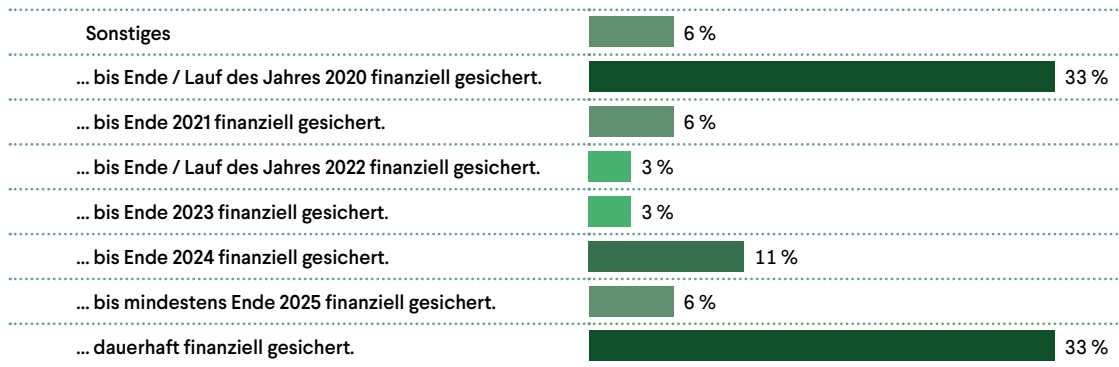
Ergebnis 2 | Die Beratungsstellen verfügen über wenige Ressourcen. Die Hälfte der Beratungsstellen hat eine Vollzeitstelle oder weniger personelle Ressourcen für die Beratung. Knapp die Hälfte der Beratungsstellen ist kurzfristig finanziert.

Im Durchschnitt haben die Beratungsstellen 1,7 Vollzeitstellen¹¹, um Betroffene zu beraten. Die Hälfte der Beratungsstellen hat eine oder weniger Vollzeitstellen. Gut 40 Prozent der Beratungsstellen sind kurzfristig, das heißt maximal bis Ende 2022 finanziell gesichert. Wichtigste Finanzierungsquellen sind mit weitem Abstand die Bundesländer, es folgen Kommunen und der Bund.

Die Beratungsstellen verfügen im Durchschnitt über 1,7 Vollzeitäquivalente¹² für die Beratung. Die Hälfte der Beratungsstellen hat ein Vollzeitäquivalent oder weniger für die Beratungsarbeit zur Verfügung (Median). Teamarbeit, gemeinsame Reflexion, um Fälle systematisch aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, sowie Unterstützung in der belastenden Arbeit können somit nur eingeschränkt möglich sein. Einschließlich Sachbearbeitung, Koordination, Stellenanteile für Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit etc. stehen den Beratungsstellen durchschnittlich 2,9 Vollzeitäquivalente¹³ zur Verfügung, der Median liegt hier bei zwei Stellen.

Die Finanzierung ist unterschiedlich langfristig gesichert: Gut die Hälfte ist bis mindestens Ende 2023 bzw. dauerhaft gesichert. Gut 40 Prozent sind maximal bis Ende 2022 finanziell gesichert und ein Drittel nur bis Ende 2020. Damit ist für einen erheblichen Teil der Stellen die Finanzierung sehr unsicher (vgl. Abb. 4).

ABB. 4 Wie langfristig ist die Finanzierung Ihrer Beratungsstelle gesichert? (n=70, in Prozent)¹⁴



Unter den 21 Stellen, die nur bis maximal 2022 bis Ende des Jahres finanziell gesichert sind, sind die meisten aus Mitteln der Länder (n=13) bzw. des Bundes (n=9) finanziert. Die Stellen, die bis mindestens 2023 oder dauerhaft finanziert sind (n=37), sind zum großen Teil aus Mitteln der Länder (n=25) und der Kommunen (n=13) und des Bundes (n=14) finanziert. Insgesamt sind zivilgesellschaftliche Akteure deutlich kurzfristiger finanziert als Stellen, die an staatliche Stellen angebunden sind. So geben alle Stellen, die

11 Dies ist ggf. eine erhöhte Zahl, da manche Beratungsstellen über mehrere Standorte bzw. Beratungsstellen im Netzwerk verfügen und die Stellen zusammen angegeben haben. In drei Fällen konnte dies erkannt werden, diese wurden nicht in die Berechnung von Durchschnitt und Median eingeschlossen.

12 Siehe Fußnote 11.

13 Siehe Fußnote 11.

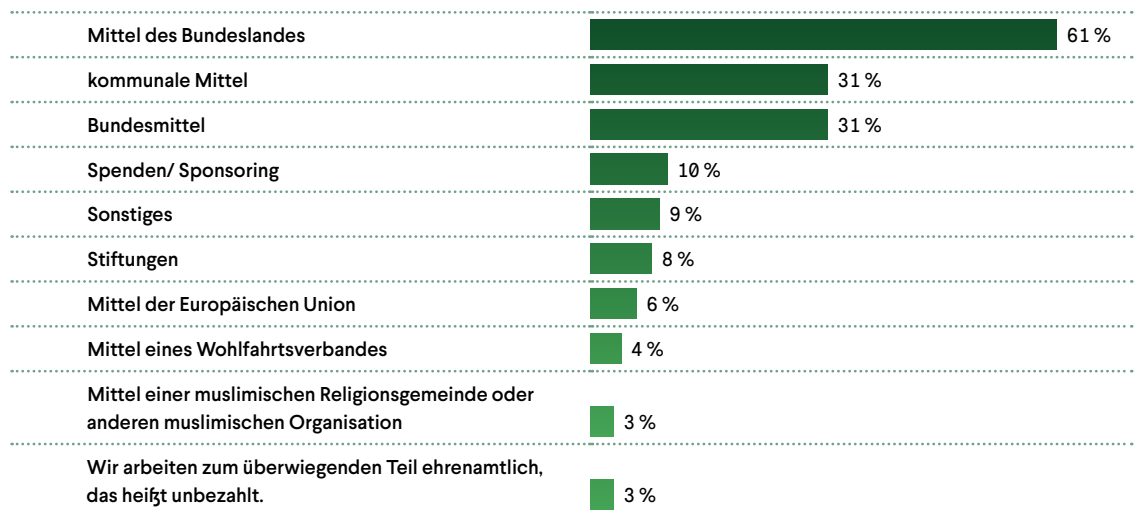
14 Wir haben die Fragestellung wie folgt erläutert: Bitte wählen Sie das Zutreffende nach Ihrem besten Wissen und mit Blick darauf aus, ob die Finanzierung Ihrer Arbeit im derzeitigen Umfang zum Großteil steht.

an eine Verwaltung einer Kommune, eines Landes oder des Bundes angebunden sind, an, dass sie finanziell dauerhaft gesichert sind.

Diese unsichere Finanzierung habe Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit, wird in Interviews plausibel gemacht: Befristete Stellen seien für gute Leute nicht attraktiv bzw. häufig nur eine Zwischenstation. Erarbeitete Wissens- und Erfahrungsbestände sowie persönliche Netzwerke gingen so verloren.

ABB. 5 Wie finanziert sich Ihre Beratungsstelle?

(n=80, Mehrfachauswahl, in Prozent)



Wichtigste Finanzierungsquelle sind mit Abstand die Bundesländer, die gut 60 Prozent der befragten Organisationen angeben. Je rund 30 Prozent der Organisationen beziehen kommunale Mittel bzw. Bundesmittel. Weitere Finanzierungsquellen sind Stiftungen, EU-Mittel und Mittel von Wohlfahrtsverbänden. Drei Prozent bzw. zwei befragte Stellen geben Mittel einer muslimischen Religionsgemeinde oder einer anderen muslimischen Organisation an. Einzelne befragte Stellen arbeiten rein ehrenamtlich. Unter „Sonstige“ werden mehrfach Mittel der Universität bzw. Hochschule genannt (vgl. Abb. 5).

➔ Ergebnis 3 | Die Beratungsstellen sind ungleich zwischen und innerhalb der Bundesländer verteilt. Antidiskriminierungsstellen sind insbesondere in den ostdeutschen Ländern wenig vorhanden.

Die Verteilung über die Bundesländer ist sehr unterschiedlich. Mit Abstand am meisten Stellen beraten in den westdeutschen Bundesländern, insbesondere in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg. In den ostdeutschen Ländern ohne Berlin haben 13 Prozent der Stellen ihren Sitz und zehn Prozent in Berlin. Antidiskriminierungsstellen sind insbesondere in den ostdeutschen Ländern wenig vorhanden, während die Opferberatungsstellen leicht stärker vertreten sind.

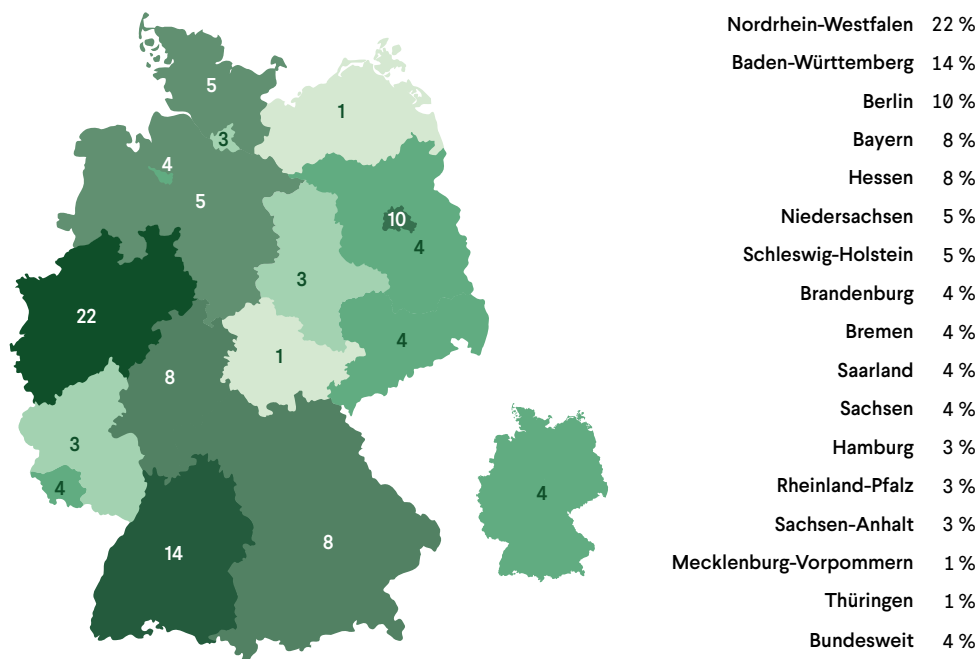
Die Frage nach dem Sitz beantwortet in der Regel auch die Frage, in welchem Bundesland die Stellen beraten. Drei bundesweit agierende Organisationen – die ihren Sitz in Berlin bzw. NRW haben – haben wir unter bundesweit agierende Organisationen gefasst.¹⁵

¹⁵ Umkodiert haben wir diejenigen, die bundesweit agieren können und angeben, dass die Befragten überall aus dem Bundesgebiet stammen.

Die Länder Hessen und Brandenburg sind unter den Befragten insofern hier unterrepräsentiert dargestellt, als dass jeweils eine Netzwerkorganisation für eine Reihe von Beratungsstellen gebündelt an der Befragung teilgenommen hat. So stellen diese Zahlen Annäherungswerte dar und sind differenziert nach Arten von Beratungsstellen zu betrachten, wie im Folgenden näher dargestellt wird.

ABB. 6 Wo hat Ihre Organisation ihren Sitz?

(n=79; 4 bundesweit agierende Organisationen wurden zu bundesweit umkodiert, in Prozent)



Anzahl und Situation der Antidiskriminierungsstellen werden in Interviews in Baden-Württemberg im Vergleich zu anderen Bundesländern als nachholend beschrieben, aber mittlerweile sei man „richtig weit gekommen“. Kleine Beratungsstellen seien in der Fläche vertreten, wenn auch noch nicht gut ausgestattet und nachhaltig etabliert.

Mit Blick auf die Opferberatungsstellen, so Interviewpartner*innen, gehöre Baden-Württemberg hingegen mit Bayern¹⁶, Rheinland-Pfalz und dem Saarland zu den Ländern, die die Opferberatungsstellen am schlechtesten ausgestattet hätten. Opferberatungsstellen wurden in den ostdeutschen Bundesländern zuerst aufgebaut. Mittlerweile hätten die westdeutschen Bundesländer hier aber nachgezogen.

Mit Blick auf die Antidiskriminierungsstellen besteht in den ostdeutschen Bundesländern dringlicher Nachholbedarf. Sachsen und Sachsen-Anhalt haben drei Beratungsstellen, Brandenburg eine.

In Thüringen sei ein Antidiskriminierungsnetzwerk entstanden, eine zivilgesellschaftliche Beratung bestünde nicht. In Mecklenburg-Vorpommern bestünden keine Antidiskriminierungsstellen. In Interviews werden Landesantidiskriminierungsstellen als Qualitätsmerkmal der Antidiskriminierungspolitik der Länder beschrieben. Diese gibt es in Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein.

¹⁶ Für eine Übersicht von Beratungsangeboten in Bayern siehe: <https://karte.rassismusfreies-bayern.net>.

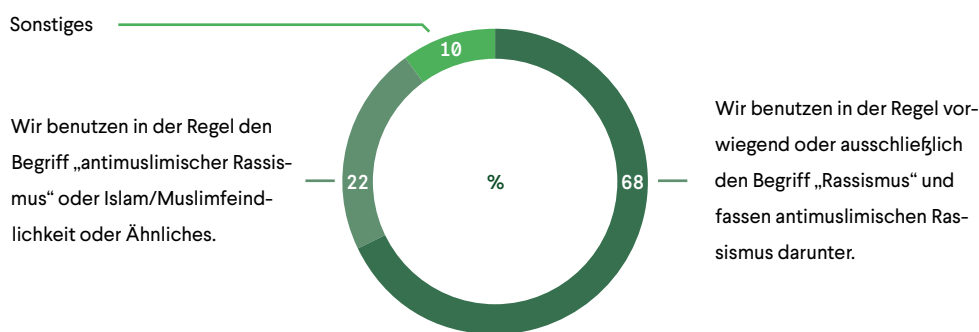
Als Problem wird in Flächenländern und in den ostdeutschen Ländern die Beratung von Betroffenen im ländlichen Raum beschrieben: Hier sei Rassismus stark, aber Beratungsstellen und Unterstützungsnetzwerke quasi nicht vorhanden. Eine Beratungsstelle berichtet, dass sie Fahrtkosten erstatten kann. Auch werden Online-Angebote als Möglichkeit erwähnt.

➔ **Ergebnis 4 | Die Beratungsstellen sind teils wenig auf Betroffene von antimuslimischem Rassismus ausgerichtet.**

Die überwiegende Mehrheit der Beratungsstellen adressiert in ihrer Außendarstellung antimuslimischen Rassismus (AMR) bzw. Islam- und Muslimfeindlichkeit (IMF) nicht explizit. Es gibt nur sehr wenige auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Stellen. Die Hälfte der befragten Stellen hat kein Verfahren, um antimuslimischen Rassismus zu identifizieren. Knapp ein Drittel hat im Team weder Berater*innen, die zu antimuslimischem Rassismus spezifisch geschult sind noch Berater*innen, die persönliche oder familiäre Bezüge haben bzw. die muslimische Community sehr gut kennen.

Knapp 80 Prozent der Beratungsstellen verwenden die Begriffe „antimuslimischer Rassismus“ oder „Islam- und Muslimfeindlichkeit“ nicht explizit in der Außendarstellung, beispielsweise auf der Webseite oder in Flyern. Sie fassen ihn entweder unter den Begriff Rassismus oder geben an, die Begriffe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verwenden. Letzteres bedeutet, dass sie antimuslimischen Rassismus unter Diskriminierung aufgrund von Religionszugehörigkeit oder ethnischer Herkunft fassen (wird unter „Sonstiges“ angegeben). Einmal wird unter „Sonstiges“ Anti-Schwarzer Rassismus genannt und antimuslimischer Rassismus darunter gefasst (vgl. Abb. 7).

ABB. 7 Benutzen Sie in Ihrer Außendarstellung in der Regel explizit den Begriff „antimuslimischer Rassismus“, „Islam- und Muslimfeindlichkeit“ oder Ähnliches? (n= 72, in Prozent)



In der Recherche konnten sieben Organisationen identifiziert werden, die sich auf antimuslimischen Rassismus spezialisiert haben, vier davon haben an der Befragung teilgenommen. Diese sind in der Tendenz kurzfristig finanzierte Projekte, und die Beratungsarbeit ist teils nicht ihre Kernaufgabe.

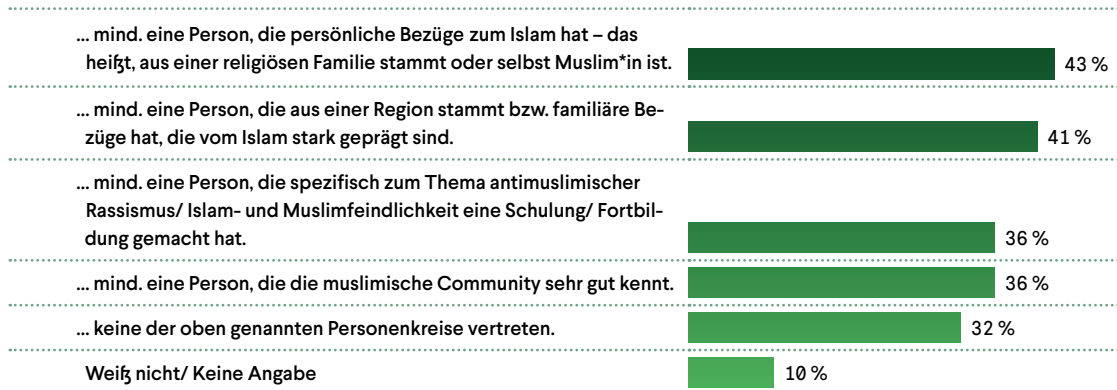
55 Prozent der befragten Organisationen geben an, kein Verfahren zu haben, um festzustellen, ob jemand von antimuslimischem Rassismus betroffen ist. In Interviews wird diesbezüglich beschrieben, dass es häufig für die Betroffenen nicht leicht sei, festzumachen, wodurch Übergriffe und Diskriminierungen motiviert seien – durch Feindlichkeit gegen

Geflüchtete, Migrant*innen bzw. als solche gelesene Personen oder antimuslimischen Rassismus (vgl. Ergebnis 9).

In knapp einem Drittel der Beratungsstellen ist keine*r der Berater*innen spezifisch zu antimuslimischem Rassismus geschult, niemand hat persönliche oder familiäre Bezüge zum Islam oder kennt die muslimische Community sehr gut.

ABB. 8 Sind in Ihrem Beratungsteam folgende Personen?

(n=69, Mehrfachauswahl, in Prozent)



Gleichzeitig stimmen 80 Prozent der Befragten der Aussage, „Unser Beratungsteam ist für das Themenfeld antimuslimischer Rassismus/ Islam- und Muslimfeindlichkeit gut qualifiziert“ (eher) zu (n=70). Da in nur 36 Prozent der Beratungsstellen mindestens eine Person eine auf antimuslimischen Rassismus spezifisch ausgerichtete Fortbildung durchlaufen hat, erscheint dies widersprüchlich. Eine Erklärung wäre, dass antimuslimischer Rassismus als Teil von nicht-spezifischen Fortbildungen oder Ausbildungen behandelt wurde und dies als ausreichend betrachtet wird. Darüber hinaus könnte dies auch ein Effekt „sozialer Erwünschtheit“ sein. Dies bedeutet, dass Befragte häufig das angeben, von dem sie annehmen, werde von ihnen erwartet.

In den Interviews wird hervorgehoben, dass es einen Informations- und Fortbildungsbedarf innerhalb der jeweiligen Beratungsstelle zu antimuslimischem Rassismus gibt: „Wir brauchen mehr spezialisierte Beratungsstellen zu antimuslimischem Rassismus, da braucht man einfach dieses Wissen. Wir haben das Glück, dass wir eine spezialisierte Stelle vor Ort haben, die hat all die Netzwerke und Kenntnisse. Es braucht auch mehr Berater*innen, die diese Expertise haben.“ Dabei kann die Tatsache, vermutet eine andere Beratungsstelle, dass sie keine Berater*innen mit muslimischen Bezügen im Team haben, für von antimuslimischem Rassismus Betroffene als Barriere wirken.

Ein Berater mit persönlichen Bezügen sagt im Interview: „Ich habe den gleichen Background wie die Betroffenen [von antimuslimischem Rassismus], natürlich habe ich da einen Vertrauensvorschuss. Das merke ich an der Art, wie sie mir Fälle schildern, ich glaube, dass sie das Gefühl haben, sich nicht rechtfertigen müssen. Das ist eine Erleichterung, falsche Vorstellungen zum Islam nicht auch noch bei den Beratungen korrigieren zu müssen.“

Die Bedeutung, sich zu antimuslimischem Rassismus fortzubilden und dies spezifisch adressieren zu können, wird in einem Interview aus Sicht der Opferberatung so gefasst: „Es gib einerseits einen Rechtsextremismus, der Rassismus zunehmend religiös begründet. Andererseits gibt es Betroffene, für die ihre religiöse Überzeugung eine Ressource, auch für Empowerment, ist.“

Dies gelte nicht für alle Betroffenen, viele Betroffene seien selbst nicht religiös. Aber für religiöse Menschen sei dies auch „aus einer Perspektive von Heilung wichtig. Es gibt unterschiedliche Formen von Heilung von diskriminierenden Verletzungen. Religion kann ein Weg sein, wenn man von antimuslimischem Rassismus betroffen ist, und da braucht es einen an die Bedarfe der Betroffenen angepassten Ansatz. Hier spielt auch der Punkt von Community eine wichtige Rolle.“

Den spezifischen Ansatz in der Beratung von Betroffenen beschreibt eine Beratung mit Blick auf Netzwerke und Information wie folgt: „Wenn ich eine gute Beratungsarbeit machen will, brauche ich zu jedem Diskriminierungsmerkmal ein spezifisches Netzwerk. Wenn ich eine muslimische Frau mit Gewalterfahrung in der Ehe habe, frage ich erst mal eine gut informierte Community-Beratungsstelle: Wo schicke ich die am besten hin? Welches Frauenhaus kann ich nutzen, das auf muslimische Frauen eingestellt ist? Wechselt ihr da die Region?“

4.2 Erreichen die Beratungsstellen Betroffene von antimuslimischem Rassismus?

➔ **Ergebnis 5 | Die von den befragten Beratungsstellen angegebene Gesamtfallzahl von antimuslimischem Rassismus weist darauf hin, dass viele Betroffene nicht beraten werden.**

Die befragten Beratungsstellen geben für 2019 rund 1.280 Fälle von antimuslimisch motivierten Übergriffen bzw. Diskriminierungen an. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nur ein Teil der Beratungsstellen Angaben zu Fallzahlen gemacht hat. Wir setzen diese Zahlen in Bezug zu Studien, die untersuchen, wie viele und wie häufig Muslim*innen in Deutschland antimuslimische Übergriffe oder Diskriminierungserfahrungen machen. Dies zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Betroffenen sich nicht an Beratungsstellen wendet. Dies ist keine Besonderheit im Bereich antimuslimischer Rassismus, sondern trifft auf Betroffene von Diskriminierungen und Übergriffen insgesamt zu.

Studien zeigen, dass Muslim*innen in Deutschland häufig Diskriminierung, Belästigung und Gewalt erleben.¹⁷ Beispielhaft sei hier auf Ergebnisse der EU-weiten Befragung EU-MIDIS II eingegangen.¹⁸ 16 Prozent der befragten Muslim*innen in Deutschland geben an, in den vorangegangenen fünf Jahren Diskriminierungserfahrungen aufgrund religiöser Zugehörigkeit erfahren zu haben. Damit liegt Deutschland im europäischen Durchschnitt. Hinzu kommen weitere Diskriminierungserfahrungen aus anderen Gründen, insbesondere aufgrund ethnischer Herkunft. Europaweit geben 25 Prozent an, in den vergangenen 12 Monaten eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben. Im Schnitt waren es fünf solche Erfahrungen im Jahr.

Fast ein Drittel der muslimischen Befragten, die zumindest manchmal traditionelle oder religiöse Kleidung in der Öffentlichkeit tragen, gab an, aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. des Migrationshintergrundes in den zwölf Monaten vor der Erhebung diskriminiert worden zu sein.

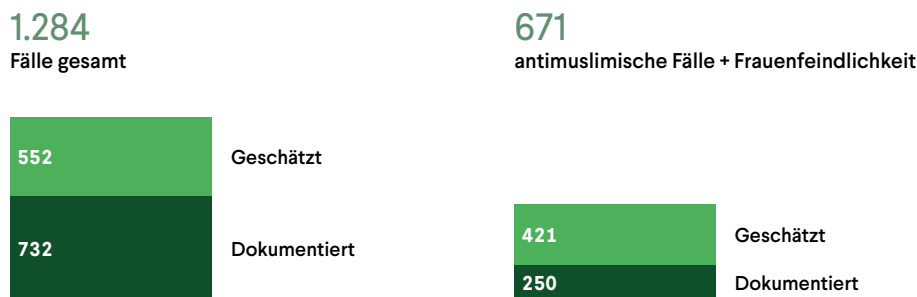
¹⁷ Eine Publikation der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt zudem einen Überblick über den Forschungsstand. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskr_aufgrund_islam_religionszugehoerigkeit_sozialwissenschaftlich.pdf?__blob=publicationFile&v=3

¹⁸ Sie befragte 2016 rund 1.600 Muslim*innen in Deutschland bzw. über 10.000 Muslim*innen in 15 EU-Staaten. FRA – AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE 2017: Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung Muslimas und Muslime – ausgewählte Ergebnisse: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_de.pdf

In Deutschland lebten 2015 geschätzt 4,4 bis 4,7 Millionen Muslim*innen.¹⁹ Hinzu kommen Personen, die selbst nicht religiös sind, aber denen aufgrund ihres Namens oder Aussehens eine muslimische Religionszugehörigkeit zugeschrieben wird – die muslimisch „gelesen“ werden. Geht man konservativ von 4,5 Millionen Personen aus, so würden – ausgehend von 16 Prozent – rund 720.000 Menschen in den vergangenen fünf Jahren mehrfach Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

Stellt man dies in Relation zur Gesamtfallzahl, so wird deutlich, dass ein großer Teil von betroffenen Menschen nicht beraten wird. Insgesamt sind dies 1.280 Fälle. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nur 53 Beratungsstellen angeben, wie viele antimuslimische Fälle sie 2019 geschätzt oder dokumentiert hatten. Aber auch eine Hochrechnung der Fallzahl auf alle befragten Beratungen oder identifizierten Beratungen zeigt, dass die Fallzahl im Vergleich zu den Ergebnissen der Bevölkerungsbefragungen gering ist.

ABB. 9 Dokumentierte und geschätzte Fälle von antimuslimischen Diskriminierungen/ Übergriffen



Dass ein geringer Anteil Betroffener Beratung erhält, ist keine Besonderheit im Bereich antimuslimischer Rassismus. So berechnet der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) für das Jahr 2017, dass aufgrund der vorhandenen Beratungskapazitäten in den Antidiskriminierungsstellen nur 0,05 Prozent oder eine betroffene Person unter 2.000 Personen theoretisch die Möglichkeit habe, eine Beratung in Anspruch zu nehmen.²⁰

Der Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) verweist auf das hohe Dunkelfeld nicht angezeigter rassistisch motivierter Straftaten. Dies zeigt u.a. der Deutsche Viktimisierungssurvey 2017. Er befragte rund 30.000 Personen nach Gewalterfahrungen, die „in entscheidendem Maße von Vorurteilen gegenüber der Gruppe des Opfers geleitet sind“.²¹ Mit Blick auf die Gruppenzugehörigkeit wurde u. a. nach Religion, sexueller Orientierung, Geschlecht, Behinderung, Hautfarbe und Herkunft gefragt.²²

19 Wie viele Muslime leben in Deutschland? Eine Hochrechnung über die Anzahl der Muslime in Deutschland zum Stand 31. Dezember 2015. Im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/WorkingPapers/wp71-zahl-muslime-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=12

20 Vgl. Daniel Bartel (advd), Vom Flickenteppich zur Infrastruktur – Antidiskriminierungsberatung in Deutschland weiterdenken Keynote – Fachtag Antidiskriminierungsberatung der ADS Bund: Vom Rat zur Tat, Nov 2017, S. 2. Online verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/2018/1/24/keynote-vom-flickenteppich-zur-infrastruktur>.

21 Der Deutsche Viktimisierungssurvey 2017, Kap. 3.2.3 Opfererfahrungen im Bereich Vorurteils kriminalität, S. 25ff, online verfügbar unter: https://pure.mpg.de/rest/items/item_3039765_5/component/file_3039766/content.

22 Gefragt wurde konkret: „Vermuten Sie bei dem genannten Vorfall, dass der Täter Sie ausgewählt hat bzw. die Täter Sie ausgewählt haben aufgrund Ihrer Religion, Ihrer sexuellen Orientierung, Ihres Geschlechts oder Ihrer geschlechtlichen Identität, einer Behinderung, die Sie gegebenenfalls haben, Ihrer Hautfarbe, Ihrer Herkunft, Ihres Alters, Ihrer politischen Weltanschauung, Ihres sozialen Status, eines anderen Merkmals, das darauf hindeutet, dass Sie einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe angehören, und zwar ... (Freitext).“

Demnach hat ein Prozent der in Deutschland lebenden Menschen über 16 Jahren 2017 eine vorurteilsgeleitete Körperverletzung aufgrund seiner Herkunft, Hautfarbe oder Religion erfahren. Dies entspricht ungefähr einer absoluten Zahl von rund 690.000 Menschen.²³

Eine Dunkelfeldstudie des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2017 zu „Erfahrung und Folgen von Vorurteilskriminalität“ kommt u. a. zu dem Ergebnis, dass die Mehrzahl vorurteilsmotivierter Straftaten von den Opfern nicht angezeigt wurde – die mittlere Anzeigequote liege demnach bei 29,3 Prozent.²⁴

→ **Ergebnis 6 | 55 Prozent der beratenen Personen zu antimuslimischem Rassismus sind Frauen.**

Dieser überdurchschnittliche Anteil kann einerseits daran liegen, dass Frauen stärker von antimuslimischem Rassismus betroffen sind oder dass antimuslimischer Rassismus hier eindeutiger identifizierbar ist.

Frauen, die ein Kopftuch tragen, sind von antimuslimischem Rassismus stark betroffen, da sie da sie als Muslim*innen gelesen werden und eine politisierte Debatte um das Tragen eines Kopftuchs besteht. Rund 28 Prozent der Musliminnen in Deutschland tragen ein Kopftuch²⁵ Als typische Fälle von antimuslimischem Rassismus geben die Beratungsstellen in Interviews erwartungsgemäß Frauen an, die aufgrund ihres Kopftuches beleidigenden Kommentaren, Mobbing sowie gewalttätigen Angriffen ausgesetzt sind.

Gleichzeitig reflektieren die Beratungsstellen auch, dass in vielen Fällen antimuslimischer Rassismus für die Betroffenen nicht leicht zu identifizieren sei: Meist liegen multiple Diskriminierungen bzw. Intersektionalität vor, sodass beispielsweise Feindlichkeit gegen Geflüchtete mit antimuslimischem Rassismus zusammen aufträte. Im Fall des Kopftuches als religiöses Symbol sei dies anders, hier lasse sich antimuslimischer Rassismus klar identifizieren. Der hohe Anteil an Frauen unter den Beratenen kann also auch mit der verstärkten Einordnung und Dokumentation dieser Fälle als antimuslimisch motiviert zusammenhängen.

→ **Ergebnis 7 | In der Erreichung der Betroffenen von antimuslimischem Rassismus sind persönliche Empfehlungen und Kontakte, Verweisberatungen und kurze Wege wichtig.**

Zusätzlich ist die Online-Präsenz hilfreich, Betroffene von antimuslimischem Rassismus zu erreichen. Die Empfehlung von muslimischen Vereinen spielt hingegen eine untergeordnete Rolle. Die Betroffenen kommen zum überwiegenden Teil aus dem Bundesland, in dem die Beratungsstelle ansässig ist, und vorwiegend aus der betreffenden Stadt bzw. dem betreffenden Stadtteil. Lange Fahrtwege zur Beratung werden eher nicht in Kauf genommen.

Gefragt danach, wie die meisten Betroffenen von antimuslimischem Rassismus von ihrem Beratungsangebot erfahren, überrascht das Ergebnis, dass Empfehlungen aus muslimischen Vereinen, darunter Moscheegemeinden, eine untergeordnete Rolle spielen. Dies kann auf eine fehlende Vernetzung (vgl. Ergebnis 19) oder fehlende Kenntnisse über die

23 Ungefähre Berechnung aufgrund der Gesamtzahl von Menschen über 18 Jahre, basierend auf Angaben des Statistischen Bundesamtes für 2019, unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1365/umfrage/bevoelkerung-deutschlands-nach-altersgruppen/>. Berechnung wie folgt: ein Prozent von 69.460.000 Menschen in Deutschland über 18 Jahre im Jahr 2019.

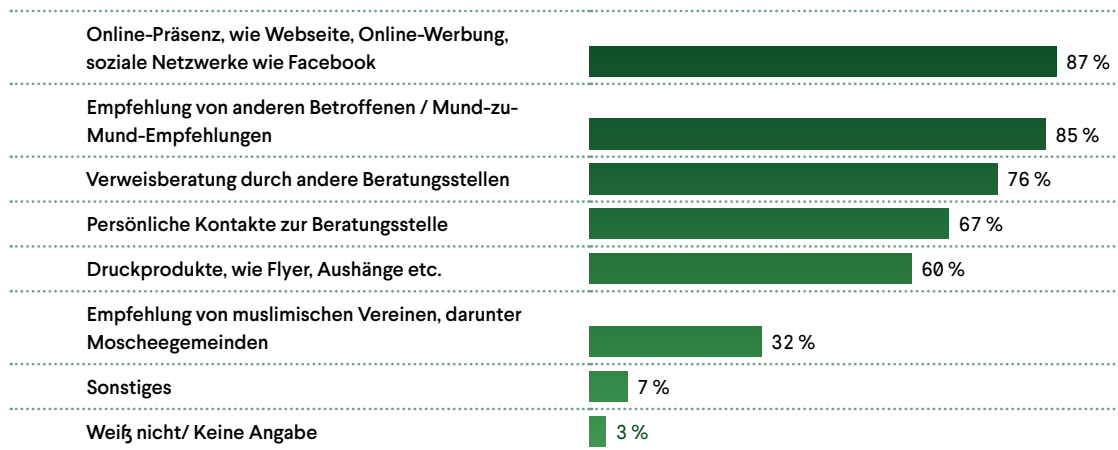
24 Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen Forschungsbericht Nr. 145, Erfahrung und Folgen von Vorurteilskriminalität -Schwerpunktergebnisse der Dunkelfeldstudie des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein 2017, Kap. 3.3. Anzeigeverhalten, S. 24f., online verfügbar unter: https://kfn.de/wp-content/uploads/2019/03/FB_145.pdf.

25 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2009: Muslimisches Leben in Deutschland, online verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb06-muslimisches-leben.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Beratungsangebote in den Gemeinden zurückzuführen sein und wäre näher zu untersuchen. Unter „Sonstiges“ werden Veranstaltungen genannt, Kontaktbriefe, die über die Polizei an Betroffene übermittelt werden sowie Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Abb. 10).

ABB. 10 **Was ist Ihre Einschätzung: Wie erfahren die meisten Betroffenen von antimuslimischem Rassismus/ Islam- und Muslimfeindlichkeit von Ihrem Beratungsangebot?**

(n=75; Mehrfachauswahl, in Prozent)



Erreicht werden Betroffene von antimuslimischem Rassismus vor allem innerhalb des eigenen Bundeslandes. Dies hängt auch damit zusammen, dass viele Beratungsstellen aufgrund ihrer Förderung nur Personen aus dem eigenen Bundesland beraten können (vgl. Ergebnis 11). Lange Fahrtwege zu Beratungsstellen legen Betroffene selten zurück, sodass die meisten aus der Stadt bzw. dem regionalen Umfeld der Stelle kommen.

Eine Beratungsstelle erzählt im Interview, dass es für sie hilfreich gewesen sei, dass sie ein interreligiöses Projekt beim Träger hatte: „Wir haben keine Berater*innen mit muslimischem Hintergrund, es kommen viele über die Verweisberatung zu uns. Wir haben viele Projekte, darüber erfahren viele von uns. Unser Träger ist sehr bekannt, wir hatten Projekte mit interreligiösem Bezug, das hat uns bekannt gemacht auch in muslimischen Kreisen.“

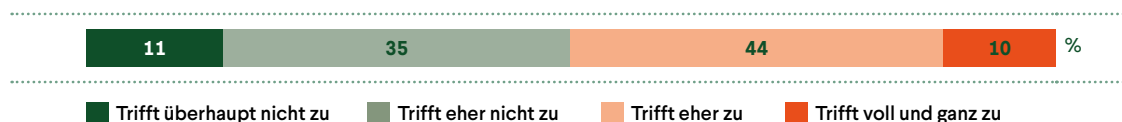
Gleichzeitig erzählt eine Beratungsstelle, dass die politische Lage es erschwere, die Beratung bekannt zu machen: „Weil wir Sorge haben, angegriffen zu werden. Es gibt Anfeindungen von Vereinen, die Rassismus adressieren, das führt zu Unsicherheiten, bei mir persönlich jetzt.“

➔ **Ergebnis 8 | Für mehr als die Hälfte der Beratungsstellen ist es herausfordernd, zu Betroffenen von antimuslimischem Rassismus Kontakt herzustellen.**

Dies ist insbesondere für Beratungsstellen der Fall, die kein Personal mit persönlichen oder fachlichen Zugängen zu muslimischen Communities haben, in Communities wenig vernetzt sind, eine Herausforderung. Die Beratungsstellen, die antimuslimischen Rassismus in ihrer Außendarstellung explizit erwähnen und auf Türkisch beraten können, erreichen überdurchschnittlich viele Betroffene von antimuslimischem Rassismus.

Wir haben die Befragten gebeten, die Aussage „Es ist eine Herausforderung, Kontakt zu Betroffenen von antimuslimischem Rassismus/ Islam- und Muslimfeindlichkeit herzustellen“ für ihre Stelle zu bewerten. Dabei fallen die Befragten in zwei Hälften: 53 Prozent der befragten Beratungsstellen stimmen dieser (eher) zu (vgl. Abb. 10).

ABB. 11 **Inwiefern treffen folgende weitere Herausforderungen auf Ihre Beratungsstelle zu? Es ist eine Herausforderung, Kontakt zu Betroffenen von AMR / IMF herzustellen.**



Analysiert man, welche Beratungsstellen dieser Aussage (eher) zustimmen, sind dies vorwiegend die Beratungsstellen, die kein Personal mit persönlichen oder fachlichen Zugängen haben (vgl. Abb. 11 oben).²⁶ Auch für diejenigen Stellen, die ihr Personal als (eher) nicht gut qualifiziert zu antimuslimischem Rassismus einschätzen, ist der Kontakt eher eine Herausforderung.²⁷

Die Vernetzung in die muslimischen Communities hinein spielt in der Erreichung eine Rolle: Die Stellen, die weniger vernetzt sind, werten es eher als herausfordernd, Kontakt zu Betroffenen von antimuslimischem Rassismus herzustellen.²⁸ Dabei sieht sich die Hälfte der Stellen als (eher) nicht gut vernetzt in muslimischen Netzwerken. Auch beschreibt es die Hälfte der Stellen als (eher) herausfordernd, Zugang zu muslimischen Netzwerken zu finden.

Beratungsstellen, die antimuslimischen Rassismus in ihrer Außendarstellung explizit erwähnen²⁹ oder auf Türkisch beraten können³⁰, erreichen Betroffene von antimuslimischem Rassismus überdurchschnittlich gut.

Gleichzeitig ist hervorzuheben, dass Vernetzungsarbeit Zeit kostet. In Interviews wird wiederholt darauf verwiesen, dass man mit der Beratung gut bis zu stark ausgelastet sei. Zeit für das Netzwerken sei wenig vorhanden, und bevor man diese verstärkt in Angriff nehme, gelte es zu überlegen, ob man ggf. steigende Beratungsanfragen bedienen kann. Eine interviewte Person schildert, dass derzeit eine bundesweite Öffentlichkeitskampagne geplant sei. Manche Beratungsstellen befürchten, dass dadurch die Anfragen anstiegen, was sie nicht bewältigen könnten.

Zusätzlich werden Hürden genannt, denen es Betroffene von antimuslimischem Rassismus erschweren, Beratungsstellen aufzusuchen. Eine klare Benennung von antimuslimischem Rassismus nach außen hin, Personal mit persönlichen Bezügen zur muslimischen Community und die Vernetzung in die Moscheegemeinden hinein seien wichtig. Damit bestätigen die Interviews die Ergebnisse der Online-Befragung.

26 Testverfahren Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest: χ^2 : 4,39; p-Wert: 0,036.
 27 Testverfahren Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest: χ^2 : 11,33; p-Wert: 0,010.
 28 Testverfahren Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest: χ^2 : 8,48; p-Wert: 0,036.
 29 Testverfahren Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest: χ^2 : 6,39; p-Wert: 0,040.
 30 Testverfahren Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest: χ^2 : 3,146; p Wert: 0,076.

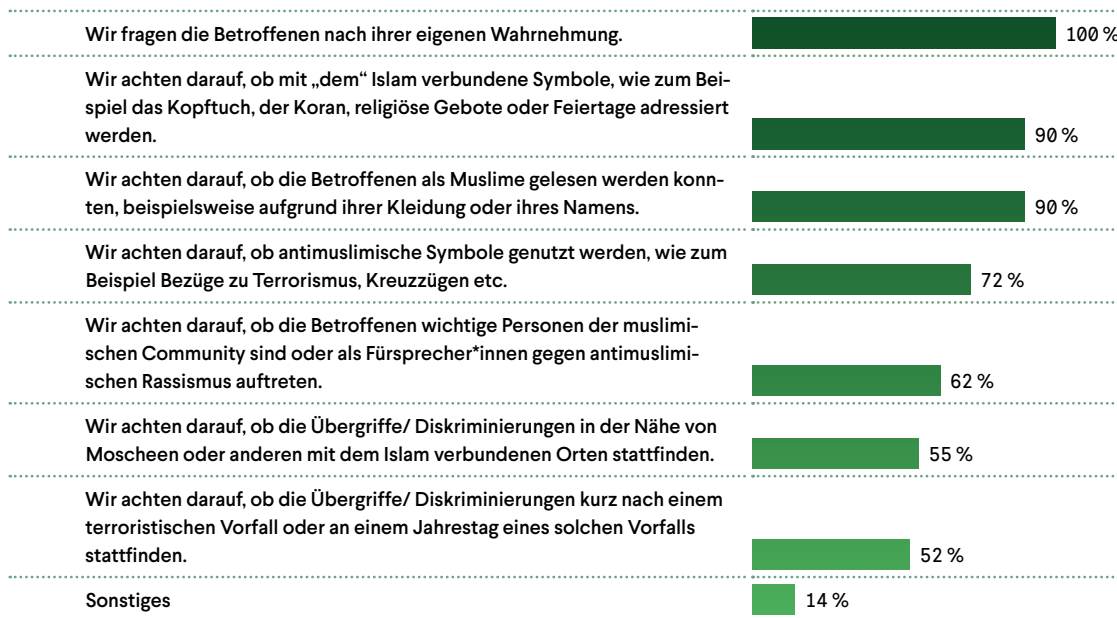
➔ **Ergebnis 9 | Wichtigste Merkmale, um antimuslimischen Rassismus zu identifizieren, sind die Wahrnehmung der Betroffenen, mit „dem“ Islam verbundene Symbole und die Tatsache, ob Betroffene als Muslim*innen gelesen werden können.**

Rund die Hälfte der befragten Stellen hat ein Verfahren, um antimuslimischen Rassismus zu identifizieren. In diesen Verfahren sind die genannten Merkmale die wichtigsten. Zusätzlich nutzen viele Stellen ein differenziertes Verfahren mit weiteren Merkmalen.

Die Organisationen mit einem Verfahren achten vor allem auf die Wahrnehmung der Betroffenen, auf mit „dem“ Islam verbundene Symbole, die Tatsache, dass Betroffene als Muslim*innen „gelesen“ werden können und antimuslimische Symbole (vgl. Abb. 12).

ABB. 12 **An welchen Merkmalen machen Sie antimuslimischen Rassismus bzw. Islam- und Muslimfeindlichkeit fest?**

(n=29, Mehrfachauswahl, in Prozent)



Gleichzeitig betonen die Beratungsstellen in Interviews, wie wichtig intersektionales Denken sei. Oft sei es für die Betroffenen schwierig, festzumachen, was rassistische Handlungen gegen sie vorwiegend motiviere – antimuslimischer Rassismus, Geflüchtetenfeindlichkeit, ihre ethnische Herkunft etc. Rassismus und Sexismus seien „extrem häufig“ miteinander verwoben. Viele muslimische Frauen, schwarze Frauen, „könnten dann selbst nicht sagen, warum genau man sie derart behandle“. Opferberatungsstellen erfassen antimuslimischen Rassismus nicht gesondert und unterstreichen, dass Betroffene zwischen Rassismus und antimuslimischem Rassismus häufig nicht differenzieren könnten. Dies läge auch daran, dass oft die Zugehörigkeit zum Islam von Täter*innen zugeschrieben werde.

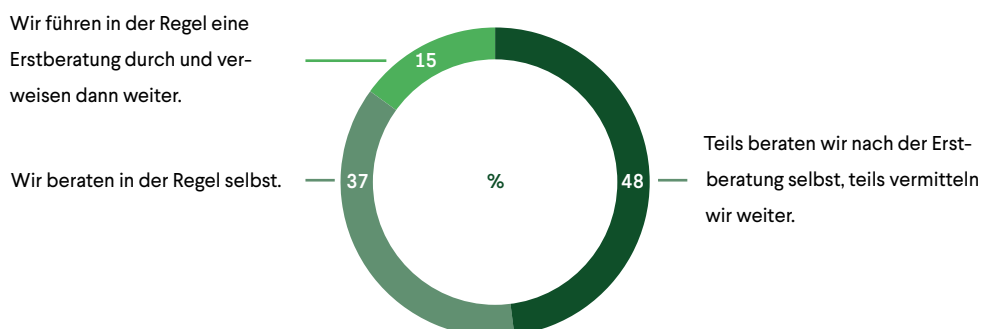
4.3 Welche Beratungsangebote für Betroffene gibt es?

➔ **Ergebnis 10 | Knapp die Hälfte der Stellen berät Betroffene von antimuslimischem Rassismus teils selbst, teils vermitteln sie weiter.**

Die Gründe für eine Vermittlung sind vielfältig und hängen stark vom Einzelfall sowie von Bedarfen der Betroffenen ab. Ähnliches trifft auf die Stellen, an die Betroffene vermittelt werden, zu. Dies weist auf die Komplexität des Beratungsgeschehens hin.

Knapp die Hälfte der Stellen berät nach einer Erstberatung Betroffene von antimuslimischem Rassismus teils selbst, teils vermittelt sie diese an andere Stellen weiter. Dies entspricht dem horizontalen Ansatz der Mehrheit der befragten Stellen. Diese sehen sich einerseits als zuständig für sämtliche Diskriminierungsmerkmale und vermitteln an spezialisierte Stellen weiter, wenn sie die Beratung nicht selbst leisten können.³¹ Mehr als ein Drittel der Stellen berät in der Regel selbst, fünfzehn Prozent vermitteln in der Regel weiter (vgl. Abb. 13).

ABB. 13 **Beraten Sie Betroffene von antimuslimischem Rassismus / Islam- und Muslimfeindlichkeit in der Regel selbst oder vermitteln Sie diese weiter?** (n=75)



Die Gründe, warum die Stellen Betroffene an andere Stellen verweisen, sind vielfältig. Gut die Hälfte der Stellen gibt als Grund an, dass sie an andere gute Beratungsstelle verweisen könne. Hinzu kommen folgende Gründe: Betroffene leben nicht im Zuständigkeitsgebiet (31 Prozent); es ist kein ausreichendes Personal vorhanden (27 Prozent); es fehlen spezifische Kenntnisse zu antimuslimischem Rassismus (22 Prozent) oder notwendige Sprachkenntnisse (13 Prozent). Es werden viele sonstige Gründe genannt (38 Prozent), darunter fehlende Spezialisierung.

Wir haben auch danach gefragt, an wen die Stellen Betroffene vermitteln. Auch hier zeigt sich eine hohe Vielfalt und Komplexität. 22 Beratungsstellen geben an, an auf Rassismus spezialisierte Stellen zu vermitteln. 14 Beratungsstellen geben an, an auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Stellen zu vermitteln. Dabei werden insgesamt sieben auf antimuslimischen Rassismus ausgerichtete Stellen genannt. In den Interviews wird das Fehlen von auf antimuslimischen Rassismus spezialisierten Stellen – um Betroffene weiterzuvermitteln oder sich Rat und Wissen zu holen – als Herausforderung dargestellt.

31 Vgl. advd Eckpunktepapier, 1.3 Horizontaler Ansatz, 2015: https://www.antidiskriminierung.org/s/Eckpunktepapier_advd-83y7.pdf

15 befragte Stelle geben sonstige Stellen an. Hier werden vor allem Stellen, die auf bestimmte Lebensbereiche oder Thematiken spezialisiert sind, genannt (Arbeitsmarkt, Familie, Opfer-, Betroffenen-, Migrations-, Frauenberatungen, Antidiskriminierungsstellen etc.). Zweimal wird sinngemäß angegeben, dass dies von Fall und Fragestellung abhängt, sodass eine pauschale Beantwortung nicht möglich sei.

→ **Ergebnis 11 | Das Beratungsangebot ist meist regional beschränkt und in Inhalten sowie Art sehr vielfältig.**

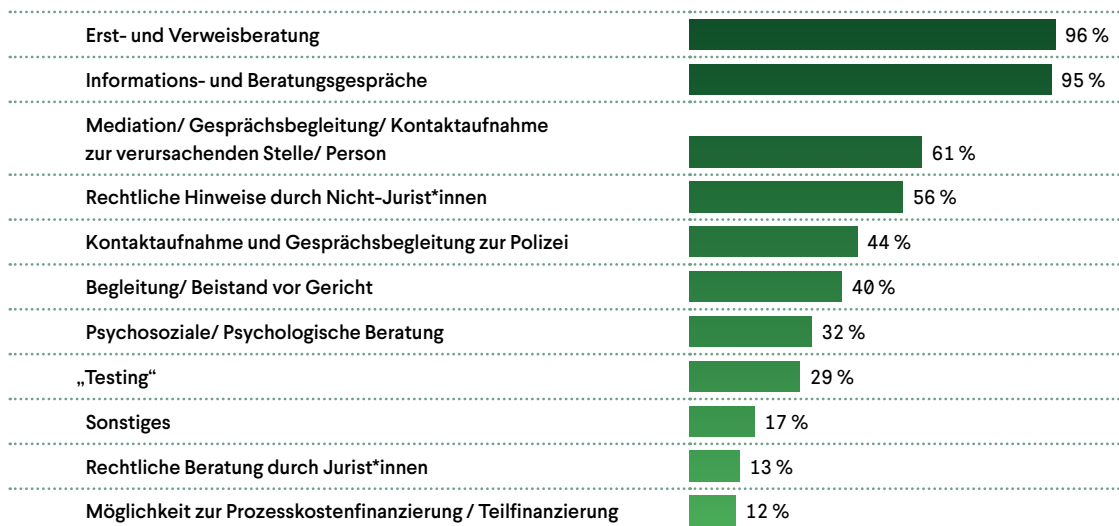
Die meisten Stellen sind in der Beratung auf das Bundesland bzw. die Kommune beschränkt. Die Beratungsangebote sind inhaltlich sehr vielfältig. Erst- und Verweisberatung sowie Informations- und Beratungsgespräche bieten fast alle Stellen an. Verbreitet ist es darüber hinaus, Betroffene in der Kontaktaufnahme mit der verursachenden Stelle bzw. der Polizei zu unterstützen, rechtliche Hinweise zu geben sowie Gerichtsprozesse zu begleiten.

Die meisten Stellen sind in der Beratung auf das Bundesland (48 Prozent) bzw. die Kommune (41 Prozent) beschränkt. Neun Stellen können im ganzen Bundesland beraten (11 Prozent). Allerdings stimmen nur drei davon der Aussage (eher) zu, dass die in ihrer Stelle zu antimuslimischem Rassismus beratenen Personen „überall aus Deutschland“ kommen.

Die Beratungsangebote sind inhaltlich sehr vielfältig. Erst- und Verweisberatung sowie Informations- und Beratungsgespräche bieten fast alle Stellen an. Verbreitet ist es darüber hinaus, Betroffene in der Kontaktaufnahme mit der verursachenden Stelle oder der Polizei zu unterstützen, rechtliche Hinweise zu geben sowie Gerichtsprozesse zu begleiten (vgl. Abb. 14).

ABB. 14 Welche Formen von Beratung bieten Sie an?

(n=77, Mehrfachauswahl, in Prozent)



Hinzu kommen weitere Angebote, wie die psychosoziale bzw. psychologische, die rechtliche Beratung durch Jurist*innen sowie ein „Testing“. Letzteres führen manche Stellen durch, um Hinweise auf Diskriminierungen durch einen Anbieter, beispielsweise Vermieter, zu prüfen und ggf. durch weitere fiktive Fälle zu untermauern.

Unter „Sonstiges“ geben die Befragten eine Vielzahl weiterer Beratungsangebote an, u. a. das Verfassen von Beschwerdebriefen, Umgang mit der Öffentlichkeit, Beratung zu Entschädigungsmöglichkeiten sowie Kommunikations- und Sicherheitsberatung. Insgesamt unterstreicht dies die Vielfalt der Beratungsbedarfe und deren Komplexität.

Hervorgehoben in Interviews wird das Problem, dass Rechtsberatung durch Jurist*innen selten geleistet werden kann. Gut sei die steigende Zahl von Landesantidiskriminierungsstellen, da diese auch die juristische Beratung leisten könnten. Dennoch sollte es auch anderen Stellen möglich sein, mindestens stundenweise juristische Expertise für Betroffene finanzieren zu können.

➔ **Ergebnis 12 | Die Stellen können in Teilen auf Sprachen muslimisch geprägter Länder beraten bzw. auf eine Sprachmittlung zurückgreifen.**

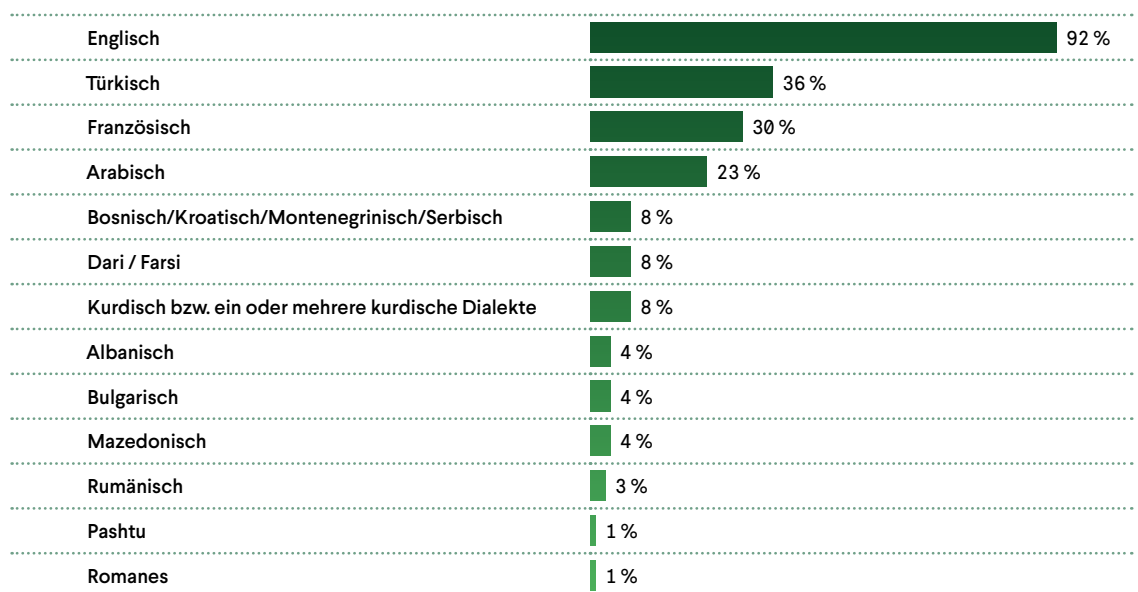
Fast alle Beratungsstellen können auf Englisch als wichtige Lingua franca beraten. Auf Türkisch, Französisch und Arabisch können 36, 30 bzw. 23 Prozent beraten. 38 Prozent geben an, auf einen professionellen Dolmetscherdienst bzw. eine Sprachmittlung zurückgreifen zu können, ein Viertel der Stellen hat Zugriff auf einen ehrenamtlichen Sprachmittlungspool (vgl. Abb. 15).

Mit den professionellen Diensten sind die Beratungsstellen – was Anzahl der Sprachen und unkomplizierte Einsatzmöglichkeiten betrifft – sehr zufrieden. Bei den ehrenamtlichen Pools ist das Bild etwas gemischerter, insbesondere mit Blick auf die verfügbaren Sprachen.

Gleichzeitig werden fehlende Sprachkenntnisse selten als Grund angegeben, um Betroffene an andere Stellen zu vermitteln (siehe Ergebnis 10). Beratungsstellen, die auf Türkisch beraten können, erreichen Betroffene von antimuslimischem Rassismus etwas besser (siehe Ergebnis 8).

ABB. 15 **Auf welchen Sprachen kann Ihr Beratungsteam beraten?**

(n=77, Mehrfachauswahl, in Prozent)



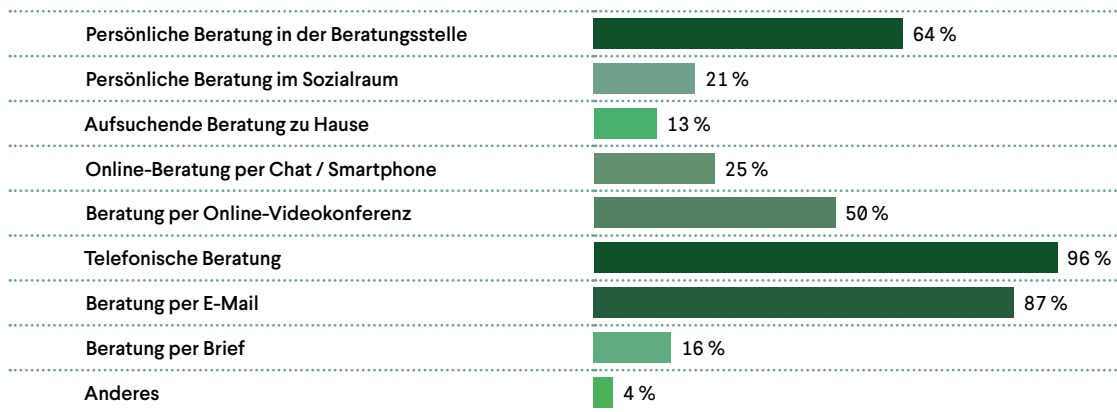
➔ Ergebnis 13 | Die Pandemie beschleunigt Digitalisierungsprozesse.

Gut zwei Drittel der Stellen geben an, dass sich die Art und Weise, wie sie beraten, aufgrund der Corona-Pandemie stark verändert hat. Dies betrifft besonders Online-Video-Konferenzen, die vor der Pandemie kaum verbreitet waren und nun die Hälfte der Stellen anbietet.

Die Art und Weise, wie die Stellen beraten, hat sich aufgrund der Pandemie für zwei Drittel der Stellen stark geändert. Weniger häufig sind die persönliche Beratung, die Beratung im Sozialraum bzw. aufsuchende Beratung im Vergleich zum Zeitraum vor der Pandemie. Andererseits werden erwartungsgemäß Beratungsformate auf Distanz stärker wahrgenommen. Dies betrifft besonders Online-Video-Konferenzen, die vor der Pandemie kaum verbreitet waren und nun die Hälfte der Stellen anbietet (vgl. Abb. 16).

ABB. 16 Auf welche Art und Weise beraten Sie derzeit?

(n=76, Mehrfachauswahl, in Prozent)



➔ Ergebnis 14 | Die Beratungsstellen können Betroffene von antimuslimischem Rassismus meist ohne lange Wartezeiten beraten. Gleichzeitig musste jede achte Stelle 2019 einen Aufnahmestopp verhängen.

Die Hälfte der Beratungsstellen kann in der Regel innerhalb einer Woche einen ersten Beratungstermin anbieten. Neun Beratungsstellen mussten jedoch 2019 einen Beratungstopp verhängen. Diese Stopps waren im Schnitt vier Wochen lang.

In der Regel beträgt die Wartezeit auf einen ersten Termin bis zu einer (51 Prozent), bzw. bis zu zwei Wochen (32 Prozent). Zwölf Prozent der Stellen geben an, dass dies immer unterschiedlich und abhängig von der jeweiligen Situation ist.

Gleichzeitig geben neun Beratungsstellen an, 2019 einen Aufnahmestopp verhängt zu haben. Aufnahmestopps erfolgen dann, wenn die Stelle nicht mehr genügend Personal hat, um neben den laufenden Beratungsfällen neue Fälle aufzunehmen. Diese Stopps waren im Schnitt knapp vier Wochen lang.

Diese Stellen geben als Wartezeit für einen ersten Termin leicht längere Zeiten an, aber nicht deutlich mehr. Es scheint, dass eine längere Wartezeit im Beratungsalltag nicht sinnvoll ist, sondern dass dann eher zu einem Aufnahmestopp gegriffen wird. Diese Beratungsstellen haben eine sehr deutlich überdurchschnittliche Anzahl von Fällen, wobei sie über durchschnittlich viel Beratungspersonal verfügen.

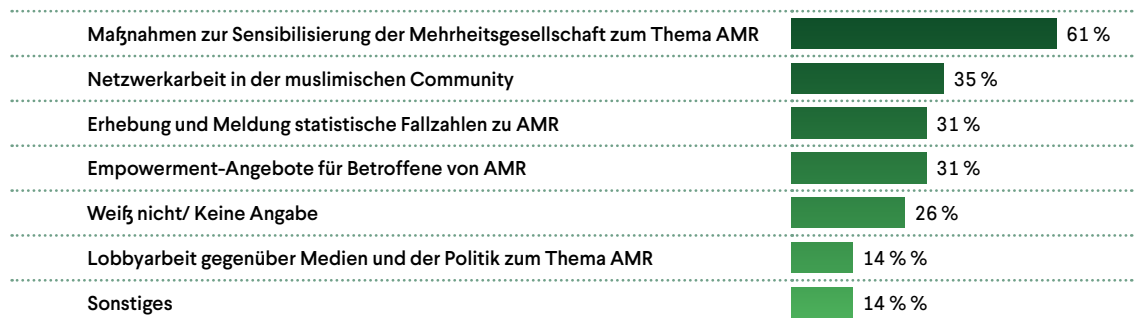
Darüber hinaus teilen die Beratungsstellen mit Beratungsstopp keine offensichtlichen Eigenschaften: Sie sind in sieben verschiedenen Bundesländern. Es sind teils Antidiskriminierungsstellen, teils Opferberatungsstellen, teils mit einem horizontalen Ansatz, teils besonders auf Betroffene von Rassismus ausgerichtet.

➔ **Ergebnis 15 | Beratungsstellen sind zu antimuslimischem Rassismus meist auch mit anderen Formaten aktiv.**

Insbesondere führen sie Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mehrheitsgesellschaft zu antimuslimischem Rassismus durch. In Interviews wird deutlich, dass für strukturelle Maßnahmen begleitend zu den Fällen wenig Zeit zur Verfügung steht.

Gefragt danach, ob ihre Organisation neben der Betroffenenberatung weitere Maßnahmen zum Thema antimuslimischer Rassismus durchführt, werden verschiedene Aktivitäten genannt. Knapp zwei Drittel der Beratungsstellen arbeiten auch zur Sensibilisierung der Mehrheitsgesellschaft. Jeweils rund ein Drittel macht Netzwerkarbeit in der muslimischen Community, meldet Fallzahlen zu antimuslimischem Rassismus und führt Empowerment-Angebote durch (vgl. Abb. 17).

ABB. 17 **Führt Ihre Organisation neben der Betroffenenberatung noch weitere Maßnahmen zum Thema antimuslimischer Rassismus durch?** (n=72, Mehrfachauswahl, in Prozent)



Hervorgehoben wird in den Interviews die Bedeutung von Empowerment-Maßnahmen: Die Stärkung der Betroffenen, wie sie künftig mit anderen Fällen umgehen können, wie sie die Belastung gut für sich verarbeiten könnten, sei eine zentrale Aufgabe der Beratungsstellen. Dabei wird auch auf die Bedeutung von Selbstorganisationen hingewiesen: Die Arbeit an diesen Themen zusammen mit anderen, die ähnliche Erfahrungen machten, sei unersetzbar und zentral für ein nachhaltiges Empowerment.

Es wird jedoch auch deutlich, dass beratende Stellen häufig keine oder wenig Zeit für strukturelle Maßnahmen haben. „Wir arbeiten eigentlich nur an den Symptomen des Rassismus, um die individuell Betroffenen zu stärken“, ist die Aussage in einem Interview mit einer Antidiskriminierungsstelle. „Um strukturell zu arbeiten, beispielsweise einen Fall als Anlass zu nehmen, und in einem Unternehmen dann eine Fortbildung anbieten zu können oder andere Strukturen aufzubauen, dazu fehlt die Zeit.“



Ergebnis 16 | Die Besonderheit von antimuslimischem Rassismus wird von den Beratungsstellen darin beschrieben, dass er besonders „salonfähig“ sei, deutlich weniger verdeckt geschehe und häufig nicht als Rassismus erkannt werde.

Als typische Fälle berichten die Beratungsstellen von Frauen, die Kopftuch tragen und massiven Beleidigungen und Mobbing ausgesetzt sind. Männer werden aufgrund von verrichteten Gebeten oder äußerlicher Merkmale wie das Tragen eines Bartes verbal angegriffen. Häufig werden ihnen antimuslimische Narrative unterstellt, wie das Narrativ der Frauenfeindlichkeit. Oft vermischt sich Feindlichkeit gegen Geflüchtete mit antimuslimischem Rassismus. Geflüchtete kennen dabei häufig ihre Rechte wenig, oder zögern, diese zu nutzen, weil sie negative Konsequenzen befürchten.

In Interviews wird antimuslimischer Rassismus als ein Rassismus beschrieben, den die Menschen, die ihn verübten, häufig selbst nicht als rassistisch wahrnehmen. Dies läge an der gesellschaftlichen Diskussion selbst zum Islam. In E-Mails und Briefen werde offen pauschalisierende und verletzende Kommentare zum Islam und zu Muslim*innen geäußert, das kenne man aus anderen Rassismen weniger. Zunehmend werde der Islam nicht mehr als Religion, sondern als Terrororganisation wahrgenommen. Deswegen wirkten Verweise auf die Religionsfreiheit nicht. Es gebe einen hohen Aufklärungsbedarf.

Als zwei zentrale antimuslimische Stereotype beschreibt eine Beraterin folgende Figuren: Erstens der arabisch-muslimische Mann, dem Frauen- und Demokratiefeindlichkeit pauschal unterstellt werden; zweitens die Kopftuch tragende Frau, die sozusagen durch ständige Beleidigungen „disempowered“ werde. Drittens mische sich Feindlichkeit gegen Geflüchtete häufig mit antimuslimischem Rassismus. In der Arbeit mit Geflüchteten sind es häufig auch vermittelnde Stellen, denen antimuslimischer Rassismus begegnet, beispielsweise von potenziellen Arbeitgebern, an die sie vermitteln wollen. Hier bestehe Beratungsbedarf dazu, wie sie in solchen Situationen weiter agieren und welche Strategien sie anwenden. Dies sei nicht einfach, da die vermittelnden Stellen häufig auf eine weitere gute Zusammenarbeit angewiesen seien, auch im Sinne ihrer Klient*innen.

Betroffene von antimuslimischem Rassismus, wird berichtet, kämen häufig ohne Erwartungen für sich persönlich zur Beratungsstelle. Einzige Hoffnung und Motivation für das Aufsuchen der Beratungsstelle sei häufig der Wunsch, dass es für andere oder künftig besser werde. Ältere Menschen würden eher selten Diskriminierungen melden, da hier Gewöhnungseffekte eingetreten seien, Information und ggf. Sprachkenntnisse fehlten.

Als wichtige Diskriminierungsbereiche werden der öffentliche Raum, der öffentliche Personennahverkehr, Nachbarschaften und Mietwohnungen, beruflicher Kontext und Bildungseinrichtungen genannt. Häufig seien auch Diskriminierungen in Fitnessstudios, die Muslim*innen nicht als Mitglieder zulassen würden. Als Grund würde dann angegeben, das Studio sei voll, wobei andere Personen noch Mitgliedschaften erhielten. Sehr häufig seien Fälle in Schulen: Hier würden Mädchen mit Kopftuch im Sportunterricht oft von den Lehrkräften diskriminiert. Sie würden vor die Wahl gestellt, entweder das Kopftuch abzulegen bzw. sich in der (Schwimm-)Kleidung anzupassen oder nicht teilnehmen zu können und ggf. eine schlechte Note zu erhalten.

Mitunter würde – selbst in anderen Bundesländern und völlig außerhalb des regionalen und inhaltlichen Geltungsbereiches des Gesetzes – auf das Berliner Neutralitätsgesetz verwiesen. Im Neutralitätsgesetz, so würde von Lehrkräften dann angeführt, sei geregelt, dass ein Kopftuch im Unterricht nicht zulässig sei. Auch würde angeführt, man wolle niemanden bevorzugen. Worin die „Bevorzugung“ liegt, wenn ein Mädchen mit Kopf-

tuch am Sportunterricht teilnehmen könne, bleibt unklar. Interessant ist dabei, dass hier der öffentliche Diskurs eine seltsame Umkehrung erfährt: Während häufig geklagt wird, Musliminnen würden nicht am Sportunterricht teilnehmen bzw. die Eltern würden einen gemeinsamen Sport- und Schwimmunterricht nicht erlauben, sind es hier die Lehrkräfte, die eine Teilnahme ablehnen.

Die Erfahrungen mit den Schulen, von denen die Beratungsstellen berichten, sind ernüchternd. Es sei kein Muster erkennbar, letztendlich entscheide die Schulleitung, und das hänge komplett von Personen ab. Länderregelungen seien den interviewten Stellen nicht bekannt oder würden in der Praxis keine Rolle spielen. Wenn man das Schulamt einschalte, verblieben eventuelle Konsequenzen innerhalb der Verwaltung und würden nach außen nicht ersichtlich.

Typisch seien auch – insbesondere für die mobilen Beratungsstellen gegen Rechtsextremismus, die stärker kontextbezogen arbeiteten, Angriffe auf Moscheen in Form von Graffiti, Flugblättern oder Ständen.

An Bildungseinrichtungen besteht eine Besonderheit: Einzelne Länder bzw. Bildungseinrichtungen haben ein Verbot der Vollverschleierung ausgesprochen, das für (Hoch-) Schulen gilt. Dies ist in seltensten Fällen direkt ein Problem für Frauen, da Fälle von Vollverschleierung in Bildungseinrichtungen insgesamt sehr selten seien. Das Verbot und die Diskussion um ein mögliches Verbot wirkten sich aber indirekt auf Kopftuch tragende Frauen und Mädchen an den jeweiligen Bildungseinrichtungen aus: So werde durchgängig von Betroffenen berichtet, dass in solchen Fällen Mobbing und Übergriffe auf Kopftuch tragende Frauen zunehmen und drastischer würden. Täter*innen fühlten sich durch die Diskussion um die Vollverschleierung in ihren Handlungen auch gegenüber Kopftuch tragenden Frauen bestätigt. Das werde nicht differenziert und die Debatte bzw. Verbote wirkten enthemmend.

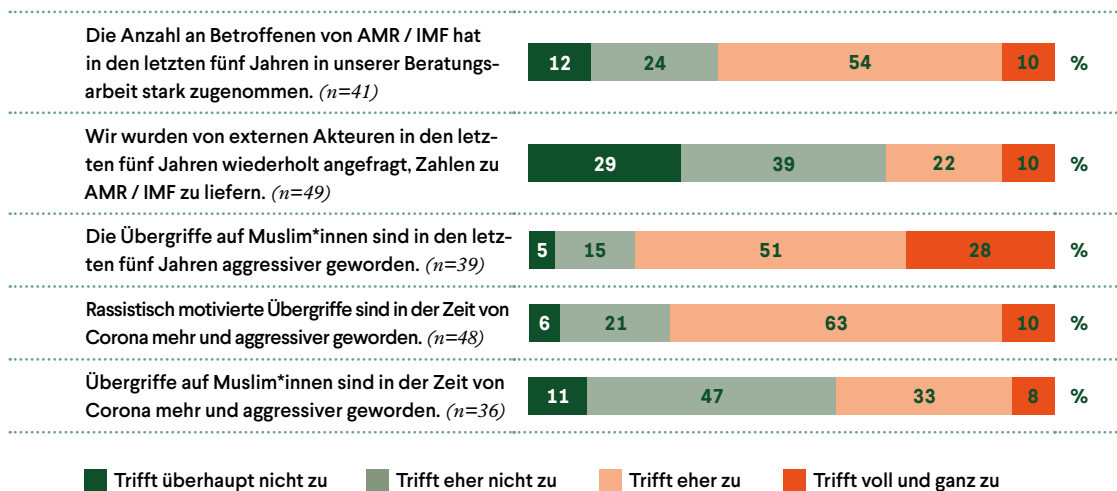
4.4 Wie beurteilen die Beratungsstellen Entwicklungen und Erfolge?

➔ **Ergebnis 17 | Die Beratungsstellen beurteilen die Entwicklung von Rassismus in den vergangenen fünf Jahren eher negativ. Die politische Entwicklung und das öffentliche Problembewusstsein werden vorsichtig positiv bewertet.**

So sind Übergriffe auf Muslim*innen in den letzten fünf Jahren aggressiver geworden und die Anzahl an Betroffenen von antimuslimischem Rassismus hat in der Beratungsarbeit stark zugenommen. In jüngster Zeit haben aufgrund der Pandemie rassistisch motivierte Übergriffe insgesamt zugenommen.

Wir haben die Befragten gebeten, fünf Aussagen zu Trends in den vergangenen Jahren bzw. zur Entwicklung in Zeiten von Corona zu bewerten. Zur Bewertung haben wir eine vierstufige Skala von „Trifft überhaupt nicht zu“ bis „Trifft voll und ganz zu“ angeboten (vgl. Abb. 18).

ABB. 18 **Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Antimuslimischen Rassismus / IMF in Ihrer Beratungsarbeit zu?**



Der Aussage, dass Übergriffe auf Muslim*innen in den letzten fünf Jahren aggressiver geworden sind, stimmen 79 Prozent (eher) zu. 73 Prozent stimmen der Aussage (eher) zu, dass rassistisch motivierte Übergriffe in der Corona-Pandemie mehr und aggressiver geworden sind.

Dass die Anzahl der Betroffenen von antimuslimischem Rassismus im selben Zeitraum stark zugenommen hat, stimmen 63 Prozent (eher) zu.

Knapp ein Drittel und damit eine erhebliche Anzahl von Beratungsstellen stimmt der Aussage, dass externe Akteure sie wiederholt nach Zahlen zu antimuslimischem Rassismus gefragt haben, (eher) zu. Dies zeigt, dass ein Bedarf nach Daten und Dokumentation besteht.

Gleichzeitig beschreiben die Beratungsstellen, dass der aktuelle Trend in der öffentlichen Debatte wie ein Rückenwind für sie sei. (Die Befragung erfolgte im Spätsommer 2020, als der öffentliche Diskurs stark durch den gewaltsamen Tod von George Floyd und den darauf folgenden Protesten geprägt war). Das Problembewusstsein sei endlich verstärkt vorhanden. Auch seien – 14 Jahre nach der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – zwar langsam, aber stetig Beratungsstrukturen ausgebaut worden. Hier merke man doch deutliche Unterschiede im Vergleich von heute und vor einer Dekade. Auch gäbe es mittlerweile unter Personen des öffentlichen Lebens, auch unter Politiker*innen, People of Color (POC), was für das Empowerment und die symbolische Wirkung extrem wichtig sei. Mehrfach wird auf das Landesantidiskriminierungsgesetz des Landes Berlins verwiesen. Dies sei eine wichtige Innovation, in den anderen Bundesländern könnten die Beratungsstellen bei Diskriminierungsfällen durch die Verwaltung nur eine Dienstaufsichtsbeschwerde einlegen. Allein die Möglichkeit einer Klage verändere die Situation.

➔ **Ergebnis 18 | Die Beratungsstellen nehmen ihre Arbeit als wichtig und wirksam wahr.**

Dabei weisen sie allerdings auch auf die Grenzen ihrer Arbeit hin, insbesondere, wenn sich diese aufgrund von fehlenden Ressourcen auf die individuelle Beratungsarbeit beschränkt. Präventive Maßnahmen und strukturelle Arbeit kämen dann zu kurz.

Methodische Ansätze in der Beratung, Qualität und Wirksamkeit der Beratung war nicht Teil des Erkenntnisinteresses der vorliegenden Studie. Gleichzeitig haben wir in den Interviews danach gefragt, wie die Beratungsstellen Erfolge beschreiben würden. Beschrieben wird auf der individuellen Ebene die Bedeutung, die Empowerment für die Betroffenen habe, insbesondere auch dann, wenn absehbar ist, dass Diskriminierungsfälle sich wiederholen werden. Die Selbstvergewisserung mit anderen, die von ähnlicher Diskriminierung betroffen sind, sei zentral.

Klagen scheinen ein nicht so häufig eingesetztes, da voraussetzungsreiches Instrument der Antidiskriminierungsstellen zu sein. Wenn eine Klage erfolgreich abgeschlossen und eine Entschädigung gezahlt wird, sei das ein Erfolg, auch weil das eine Signalwirkung auf andere verursachende Stellen von Diskriminierungen habe. Auch wenn Antworten von diskriminierenden Stellen über die Standardantworten hinausgingen, wenn man merke, da hat sich jemand wirklich Gedanken gemacht, um dieses Schreiben aufzusetzen. Wenn erreicht werde, dass diskriminierende Mitarbeiter oder Vorgesetzte versetzt werden, sei das natürlich ein großer Erfolg, auch wenn das selten vorkomme. Eine Beratungsstelle erzählt: „Wenn aufgrund unserer Beschwerde und Gespräche sensibilisierende Maßnahmen eingeleitet werden, die vielleicht auch nach außen kommuniziert werden, um zu zeigen, dass man etwas unternahme gegen Diskriminierung, das ist ein guter Erfolg.“

Gleichzeitig wird auch deutlich, dass die Beratungsarbeit einer hohen Frustrationstoleranz bedarf. So erzählt eine Beraterin, dass die Arbeit immer auch mit Ernüchterung verbunden sei, weil man das Gefühl habe, nicht viel bewirken zu können. Das sei vor allem in den Fällen so, in denen eine gesetzliche Grundlage fehle. Dann sei das Einzige, wie man helfen könne, die psychologische Unterstützung.

Darüber hinaus wird es als Erfolg beschrieben, wenn man über die Jahre zu manchen Institutionen eine Zusammenarbeit aufbauen und mit größeren Akteuren wie dem öffentlichen Personennahverkehr zusammen agiert. Oder, dass nach einiger Sensibilisierungsarbeit in verschiedenen Fällen ein Problembewusstsein vorhanden sei, beispielsweise in einer Wohnbaugenossenschaft, um eine Beschwerdestelle einzurichten.

Es wird jedoch auch deutlich, dass beratende Stellen häufig wenig Zeit haben, um strukturelle Maßnahmen durchzuführen. „Wir arbeiten eigentlich nur an den Symptomen des Rassismus, um die individuell Betroffenen zu stärken“, ist die Aussage einer Antidiskriminierungsstelle. „Um strukturell zu arbeiten, beispielsweise einen Fall als Anlass zu nehmen, und in einem Unternehmen dann eine genau dazu passende Fortbildung anbieten zu können oder andere Strukturen aufzubauen, dazu fehlt die Zeit.“ Die Beratungsarbeit auf Organisationsebene ist dabei im Selbstverständnis der Beratungsstellen und ihres Verbandes ein essenzieller Teil der der Arbeit. Die individuelle Beratung sollte nur 60 Prozent der zeitlichen Ressourcen einer Stelle benötigen.³²

Erfolge werden auch auf politischer Ebene beschrieben: Auf Landes- und Bundesebene wird die antirassistische Zivilgesellschaft mehr gehört und anerkannt. Es gäbe mittlerweile politische Grundlagenpapiere – wie den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus – auf deren Basis man gut arbeiten könne. Hochrangige Vertreter*innen des Staates würden in Reden zunehmend die Betroffenenperspektive erwähnen und ernst nehmen sowie Rassismus als institutionelles Problem adressieren. Dies sei einerseits eine Reaktion auf die

³² Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland, Antidiskriminierungsberatung umsetzen. 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum, Oktober 2017, S. 2, online verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-umsetzen>.

gestiegene rassistische Gewalt der vergangenen Jahre, aber auch der Erfolg vieler zivilgesellschaftlicher Akteur*innen, darunter die Beratungsstellen, die mit ihren Botschaften zu institutionellem Rassismus, rechtsextremer Gewalt, der Bedeutung der Betroffenenperspektive und der zivilgesellschaftlichen Arbeit nun durchdrängen.

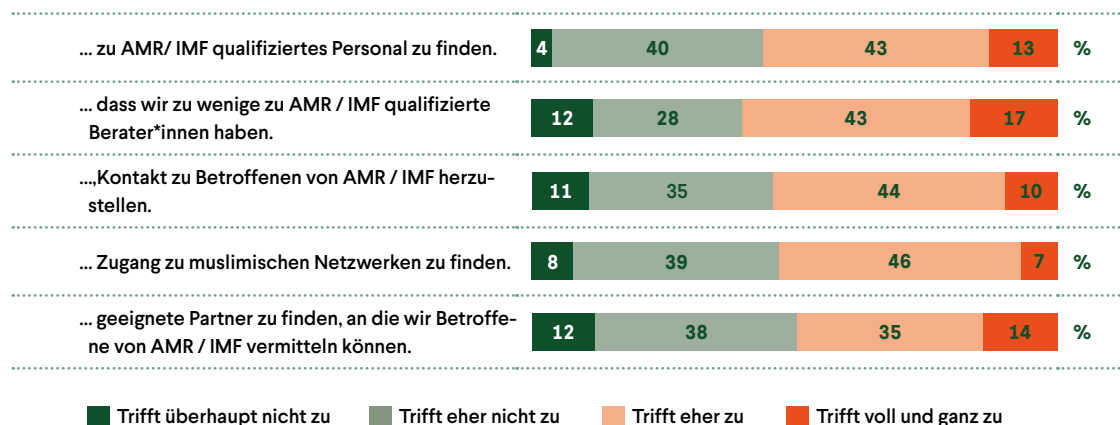
4.5 Vor welchen Herausforderungen stehen die Beratungsstellen?

➔ Ergebnis 19 | Wichtigste Herausforderung in der Arbeit zu antimuslimischem Rassismus ist qualifiziertes Beratungspersonal.

So haben die Beratungsstellen einerseits zu wenig spezialisiertes Personal in ihren Teams. Andererseits beurteilen die Befragten es als schwierig, auf antimuslimischen Rassismus spezialisiertes Personal zu finden. Weitere wichtige Herausforderungen sind, Kontakt zu Betroffenen von antimuslimischem Rassismus herzustellen sowie Zugang zu muslimischen Netzwerken und geeigneten Partnern zur Vermittlung von Betroffenen zu finden.

So stimmen 60 Prozent der Aussage (eher) zu, dass „wir zu wenige zu antimuslimischen Rassismus/ Islam- und Muslimfeindlichkeit qualifizierte Berater*innen haben“. 57 % stimmen der Aussage (eher) zu, es sei eine Herausforderung, zu antimuslimischem Rassismus qualifiziertes Personal zu finden. Weitere Herausforderungen sind der Kontakt zu Betroffenen und muslimischen Netzwerken sowie das Finden von Partnern, an die sie Betroffene von antimuslimischem Rassismus vermitteln können (vgl. Abb. 19).

ABB. 19 Inwiefern treffen folgende Herausforderungen zum Personal auf Ihre Beratungsstelle zu? Es ist eine Herausforderung...



Die Interviews bestätigen die Ergebnisse der Online-Befragung: Spezialisierte Partner gäbe es zu wenig, wird wiederholt in den Interviews angeführt, es fehle an qualifiziertem Personal, das bestenfalls auch persönliche Bezüge zum Thema hat, um Betroffene besser zu erreichen. Zusätzlich, wird angeführt, fehlten zugängliche Weiterbildungsmaterialien zum Thema Beratung von Betroffenen von antimuslimischem Rassismus.

Insgesamt gäbe es geringes Interesse an antimuslimischem Rassismus, dies wäre deutlich bemerkbar bei Angriffen auf Moscheegemeinden, für die Politiker*innen und Medien wenig Interesse zeigten. Bei Moscheeangriffen sei es mitunter so, dass Vereine rassistische

Schmierereien nicht zur Anzeige zu bringen. Man scheue das öffentliche Interesse, das ggf. zu mehr Anfeindungen führen könnte. Es fehle an gesellschaftlicher Solidarität – auf individueller und auf Gemeindeebene.

Für die Gruppe der Geflüchteten sei die größte Herausforderung, diese zu ermutigen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Zusätzlich kommt erschwerend hinzu, dass Sammelunterkünfte häufig in ländlichen Regionen oder Randbezirken liegen, wo Beratungsstellen weniger vertreten sind. Eine weitere Besonderheit ist, dass vermittelnde Stellen den antimuslimischen Rassismus häufig erlebten. So berichteten beispielsweise die Sozialarbeit und Arbeitsvermittlung von rassistischen Äußerungen und Verhalten ihren Klient*innen gegenüber. Bei ihnen besteht somit ein Beratungsbedarf dazu, wie sie mit solchen Situationen umgehen sollen.

Gleichzeitig gäbe es bei vielen Betroffenen, die in Deutschland lange lebten oder hier geboren seien, „traurige Gewöhnungseffekte“: Viele seien den Alltagsrassismus mittlerweile gewohnt. Für sie ist es schwierig, den Punkt zu finden, an dem man sagt: Nein, jetzt möchte ich mich wehren und dafür lasse ich mich auch durch eine offizielle Beratungsstelle unterstützen.“ Hier wird deutlich, wie wichtig es ist, auch bei Alltagsrassismus einzuschreiten, damit solche „Gewöhnungseffekte“ nicht eintreten.

In Bezug auf die Situation der Geflüchteten, insbesondere in Unterkünften, wird in einem Interview die Herausforderung des politischen Islam genannt. Hier würden Beratungsstellen Muslim*innen oder nicht-religiöse Geflüchtete aus muslimisch geprägten Ländern beraten. Die Anzahl solcher Fälle sei schwierig zu schätzen, es sei kein einzelner, aber auch kein alltäglicher Fall.

→ **Ergebnis 20 | Wichtigste allgemeine Herausforderungen sind zu wenig Personal für Beratungsanfragen und damit verbunden die fehlende Zeit zur Dokumentation.**

Weitere Herausforderungen sind eine unsichere Finanzierung der Beratungsstellen und fehlende fachliche Expertise in der Dokumentation der Arbeit. Antidiskriminierungsstellen nennen zusätzlich die Lücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Herausforderung.

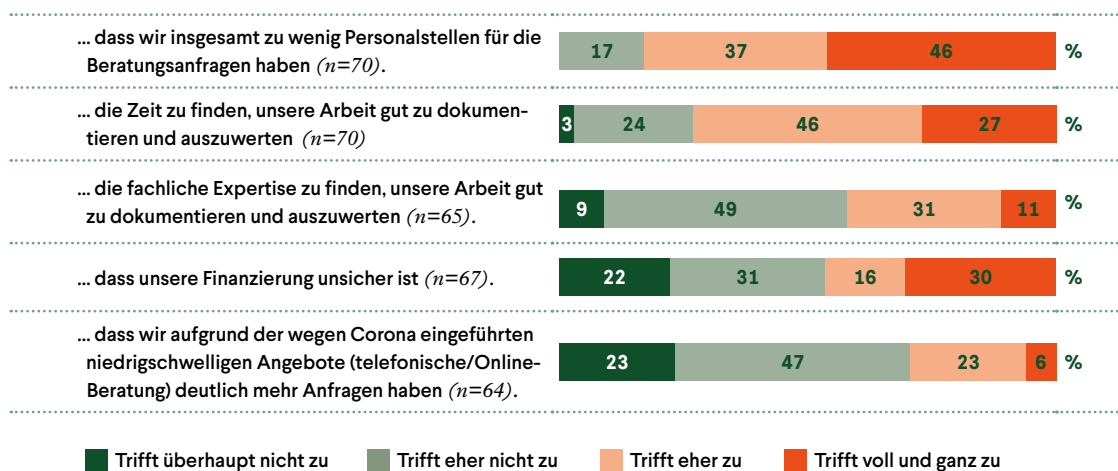
Die zu geringen Personalkapazitäten für die Beratungsanfragen werden wiederholt in Interviews erwähnt. So wird ausgeführt, dass man, um die große Anzahl an Beratungsanfragen zu bewältigen, teils Standards nicht einhalte und die Beratungsintensität verringere.³³ Häufig wird erwähnt, man halte die Werbung für die Beratung auf einem niedrigen Niveau, um die Anfragen bewältigen zu können.

Die Tatsache, dass meist nur ein oder zwei Berater*innen in Teilzeit in den Beratungsstellen arbeiten, führe auch dazu, dass man den Betroffenen nur beschränkte oder keine Auswahl unter dem Beratungspersonal bieten könnte. Eine Beratungsstelle erklärt im Interview: „Ich bin allein hier, als weiße, heterosexuelle Frau komme ich aus der Gleichstellung und Arbeit zu Sexismus. Für manche Menschen, die von Rassismus oder von LGBTIQ-Feindlichkeit betroffen sind, bin ich vielleicht nicht die richtige Beratungsperson, der sie sich anvertrauen können.“

³³ Vgl. u.a. Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) e.V., Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Deutschland, Qualitätsstandards für eine professionelle Unterstützung, 2018, online verfügbar unter: https://verband-brg.de/wp-content/uploads/2019/01/VBRG_Qualitätsstandards_Vers2018_Web.pdf; advd Antidiskriminierungsberatung Umsetzen, 2017, online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierung.org/s/AD_in_der_Praxis_advd.pdf.

Auffallend ist, dass mit Blick auf die Finanzierung die Befragten stark „polarisiert“ sind. Bei den anderen Antworten ist eine – in standardisierten Befragungen übliche – sogenannte „Tendenz zur Mitte“ vorhanden. Das heißt, die überwiegende Mehrheit der Antworten liegt bei „Trifft eher zu“ bzw. „Trifft eher nicht zu“. Bei der Finanzierung liegen mehr Antworten an den „Rändern“ der Antwortskala (vgl. Abb. 18). Dies ist nicht überraschend, denn wie oben gesehen zerfallen die Beratungsstellen in zwei Gruppen: Während gut die Hälfte bis mindestens Ende 2023 oder dauerhaft finanziell gesichert ist, sind gut 40 Prozent max. bis Ende 2022 gesichert, ein Drittel nur bis maximal Ende 2020.

ABB. 20 Inwiefern treffen folgende Herausforderungen zum Personal auf Ihre Beratungsstelle zu?
Es ist eine Herausforderung...



Die Interviews bestätigen die Aussagen der Online-Befragung. Als Problem wird zusätzlich die Beratung von Betroffenen im ländlichen Raum beschrieben: Hier sei Rassismus häufig besonders stark, aber Beratungsstellen und Unterstützungsnetzwerke nicht vorhanden. Dies ist insbesondere in ländlichen geprägten Bundesländern und großen Flächenstaaten relevant.

Die Opferberatungsstellen benennen das anhaltend hohe Ausmaß rassistischer, antisemitischer Gewalt seit mindestens fünf Jahren als größte Herausforderung. Dadurch würden sich die strafrechtlich relevanten Fälle in den Beratungsstellen sammeln: Die strafrechtliche Aufarbeitung nach einer Gewalttat ziehe sich oft über mehrere Jahre hin – öffentlich bekannte Beispiele seien hier u. a. die rechtsterroristischen, rassistischen Anschläge der Terrorgruppe Freital in Sachsen, die 2016 eine Serie von schwersten Gewalttaten u.a. gegen Geflüchtete verübte. Deren strafrechtliche Aufarbeitung sei vier Jahre später nicht abgeschlossen.

Hinzu kommt für die Opferberatungsstellen, dass unter den Beratungsnehmenden sehr viele Geflüchtete seien. Diese haben zusätzlichen Beratungsbedarf zu asyl- und aufenthaltsrechtlichen Problemen, die die Beratungsstellen im Sinne eines ganzheitlichen Beratungsansatzes mitbearbeiteten. Die aufenthalts- und asylrechtlichen Restriktionen für viele Betroffene rassistisch und antimuslimisch motivierter Gewalttaten binden zusätzliche Ressourcen.

Antidiskriminierungsstellen heben Lücken im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Herausforderung hervor: Dies betreffe die Nachverfolgung, da man auf die Information der Gegenseite angewiesen sei, diese aber keine Antwort geben müsste. Es fehle die Möglichkeit zur Verbandsklage, was den Einzelnen vor die Schwierigkeiten der Prozessführung und -finanzierung stelle. Auch ist es nicht möglich, öffentliche Stellen zu verfolgen. Hier wird auf das das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz als besonders fortschrittlich und wegweisend hingewiesen.

Darüber hinaus thematisieren zwei Interviews Sicherheitsfragen: Mitarbeitende erlebten zunehmend Anfeindungen, politische Fürsprecher*innen würden Übergriffe und Drohungen erleben. Eine Stelle erzählt, dass viele Mitarbeitende nicht mehr unter ihrem Namen arbeiteten und dass sie im vergangenen Jahr viel Zeit für ein Sicherheitskonzept aufgewandt hätten.

Für Mitarbeitende sei die Beratungsarbeit teils belastend. Dies sei besonders in der aktuellen politischen Zeit der Fall: „Nach jedem Anschlag waren unsere Mitarbeitenden fix und fertig.“ Hier gelte es, die Berater*innen gut zu unterstützen und zu begleiten.

→ **Ergebnis 21 | Die Unterstützung aus Verwaltung und Politik sowie die Zusammenarbeit mit der Polizei werden unterschiedlich bewertet.**

Die Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik wird leicht besser bewertet als die mit der Polizei.

Mit Blick auf die Ansprechbarkeit und Unterstützung durch Politik und Verwaltung des Bundeslandes bewerten dies 64 Prozent der Befragten eher positiv. Die Hälfte der Befragten stimmt der Aussage (eher) zu, dass man eine gute Zusammenarbeit mit der Polizei habe (vgl. Abb. 21).

ABB. 21 **Inwiefern treffen folgende Aussagen auf antimuslimischen Rassismus / Islam- und Muslimfeindlichkeit in Ihrer Beratungsarbeit zu?**



→ **Ergebnis 22 | Die Beratungsstellen dokumentieren ihre Arbeit sehr unterschiedlich und unterschiedlich intensiv. Die Dokumentation der Ergebnisse ist eine zeitliche und fachliche Herausforderung, die bisher kaum einheitlich und technisch unterstützt geleistet wird.**

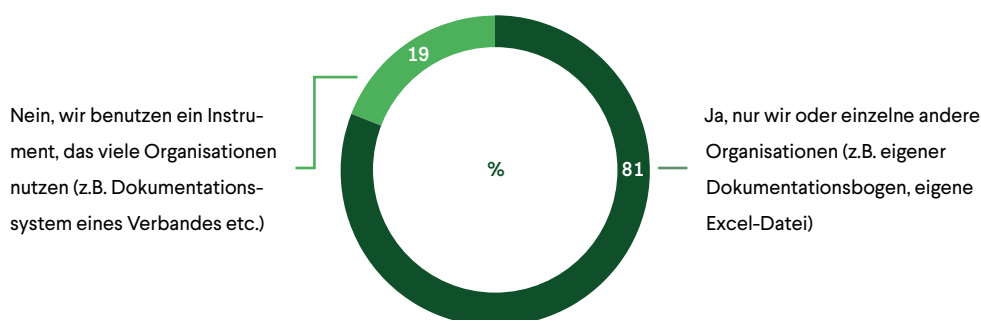
Gut jede zehnte Beratungsstelle arbeitet ohne Dokumentationssystem. Wenn Dokumentationssysteme genutzt werden, sind dies überwiegend einfache Dokumentationsbögen.

Technische Lösungen, die die Auswertung (und Eingabe) erleichtern könnten, gibt es wenig. Am wichtigsten aber ist, dass in der Dokumentation kaum mit anderen Organisationen zusammengearbeitet wird. Dies erschwert eine Aggregation der Daten, wenn unterschiedliche Kategorien und Definitionen vorliegen. Beim Verband der Opferberatungsstellen besteht ein einheitliches Dokumentationssystem. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) strebt an, ab 2021 ein einheitliches System einzusetzen. CLAIM arbeitet darüber hinaus seit 2020 mit zivilgesellschaftlichen Organisationen an einer einheitlichen Erfassung von antimuslimischen Übergriffen und Diskriminierungen.

13 Prozent bzw. neun Befragte geben an, kein Dokumentationssystem zu nutzen. Wenn eines genutzt wird, ist es meist ein einfaches Instrument, wie ein Dokumentationsbogen, ein Textdokument oder eine Excel-Datei. Nur gut ein Viertel der Befragten kann ein digitales Instrument nutzen, das die Auswertung erleichtert.

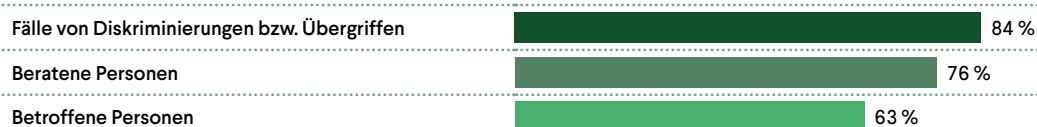
Gut 80 Prozent der Befragten geben an, ein System zu nutzen, das nur sie oder einzelne andere Organisationen auch nutzen (vgl. Abb. 22).

ABB. 22 Nutzen nur Sie oder nur einzelne Organisationen dieses Dokumentationssystem? (n=58, in Prozent)



Gefragt danach, was die Stellen dokumentieren, zeigt sich folgendes Bild: Die überwiegende Mehrheit der Stellen dokumentiert Fälle von Diskriminierungen bzw. Übergriffen. Leicht weniger Stellen dokumentieren die Anzahl beratener bzw. betroffener Personen („Betroffene Personen“ bedeutet hier, dass in einem Fall mehrere Personen von Diskriminierungen oder Übergriffen betroffen sein können, auch wenn sich nur eine davon beraten lässt (vgl. Abb. 23)).

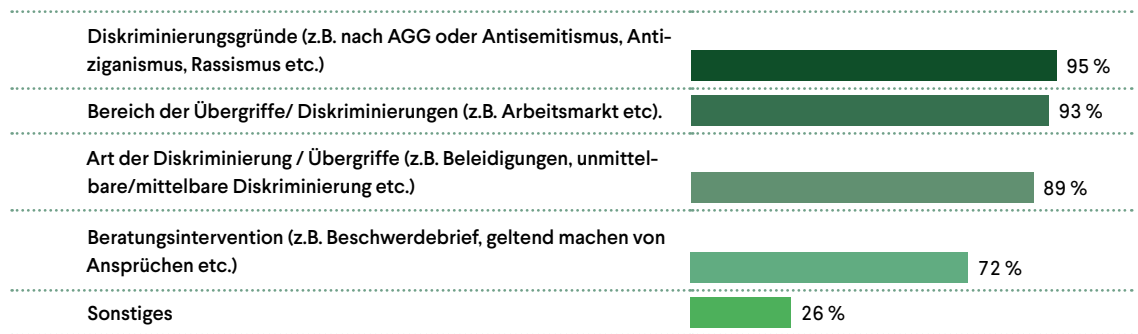
ABB. 23 Welche Daten dokumentieren Sie? (n=68, in Prozent)



Dabei dokumentieren die Stellen die Fälle meist differenziert. Sie halten Gründe und Bereiche der Übergriffe und Diskriminierungsfälle fest. Auch die Art, in der die Diskriminierung bzw. der Übergriff erfolgt ist, wird meist aufgenommen sowie Interventionen, die in der Beratungsarbeit erfolgen.

Unter „Sonstiges“ geben die Befragten eine Vielzahl weiterer Merkmale von Fällen an, die die Stellen dokumentieren. Beispielhaft sei hier eine Aufzählung angeführt, um dies zu illustrieren: „Zugang zur Beratungsstelle, Orte der Vorfälle, Schwerpunkte der Beratung, Reaktionen Polizei/ Gericht, Folgen für die Betroffenen, Angehörigen, Freund*innen oder/ und Zeug*innen“.

ABB. 24 Sie haben angegeben, dass Sie Fälle von Diskriminierungen / Übergriffen dokumentieren. Was dokumentieren Sie pro Fall? (n=57, in Prozent)



Auch die beratenen Personen werden meist differenzierter erfasst. So dokumentiert die Mehrheit der Stellen Geschlecht und Alter der Beratenen. Flucht- oder Einwanderungsgeschichte oder familiärer Migrationshintergrund werden seltener festgehalten (29 bzw. 21 %). Bildungsabschlüsse dokumentieren nur drei bzw. sechs Prozent der Beratungsstellen.

34 Beratungsstellen dokumentieren, ob Fälle durch antimuslimischen Rassismus motiviert, bzw. 23 Stellen, ob beratene Personen von antimuslimischem Rassismus betroffen waren. Wenn antimuslimischer Rassismus dokumentiert wird, wird meist auch erhoben, ob gleichzeitig Frauenfeindlichkeit vorlag bzw. ob Frauen betroffen waren.

5 Handlungsbedarfe

Übergeordnete Handlungsbedarfe zur Beratungslandschaft für Betroffene von Diskriminierungen und Übergriffen

1. Allgemeine Beratung flächendeckend sicherstellen und spezialisierte Angebote regional vorhalten.

Die Bundesländer sollten prüfen, welche Beratungsstellen in ihrem Land vorhanden sind und welche inhaltlichen und regionalen Lücken bestehen. Diese Lücken sollten sie in Kooperation mit den bestehenden Beratungsstellen und Verbänden schließen.

2. Nachhaltige Finanzierung sichern.

Fördermittelgeber sollten prüfen, ob sie die Finanzierung der Beratungsstellen nachhaltiger finanzieren könnten. Träger der Beratungsstellen, die kurzfristig finanziert sind, sollten prüfen, ob eine andere Finanzierungsquelle erschlossen werden kann, die eine nachhaltigere Finanzierung ermöglicht.

Eine langfristige Finanzierung ermöglicht es, Personal dauerhaft zu binden, langfristig zu entwickeln und insgesamt als Arbeitsplatz attraktiver für gut qualifiziertes Personal zu sein. Vor dem Hintergrund der Komplexität der Beratungsarbeit sowie der vielfältigen Zielgruppen und Bedarfe scheint dies geraten.

3. Ländlichen Raum erschließen.

Fördermittelgeber und Beratungsstellen sollten prüfen, wie sie ihre Angebote auch im ländlichen Raum verfügbar machen können. Der Digitalisierungsschub aufgrund der Corona-Pandemie kann sich hier als Schritt nach vorne erweisen: Ggf. können digitale Formate insbesondere den ländlichen Raum erreichen und stärken. Dazu bedarf es einer guten Kommunikation der Angebote. Persönliche Beratung sollte mit der Erstattung von Fahrtkosten, Beratungsstellen im ländlichen Raum oder mobilen Beratungsangeboten ermöglicht und mit digitalen Formaten kombiniert werden.

4. Beratungsstellen personell ausbauen.

Beratungsstellen verfügen in der Regel über sehr wenig personelle Ressourcen. Für die Beratungsstellen mit einer hohen Nachfrage sollten zusätzliche Stellen geschaffen werden, damit Aufnahmestopps, Überlastungen bzw. verkürzte Beratungen vermieden werden. Dies ermöglicht auch, dass eine Arbeit auf struktureller und damit präventiver Ebene möglich ist.

5. Sicherheit der Beratungsstellen gewährleisten.

Beratungsstellen sehen sich wie andere zivilgesellschaftliche Akteur*innen und Fürsprecher*innen von marginalisierten Gruppen zunehmend Drohungen und Angriffen ausgesetzt. Sicherheitskonzepte sind wichtig für die Mitarbeitenden, um ihnen einen geschützten

Raum zur Arbeit zu ermöglichen. Hier gilt es vonseiten insbesondere der Länder und der Sicherheitsbehörden, Bedarfe der Zivilgesellschaft zu identifizieren und diese zu unterstützen. In eine ähnliche Richtung geht die Frage, ob die Beratungsstellen genügend Ressourcen hatten, um ausreichende Self-Care-Konzepte für Mitarbeitende zu erarbeiten und ob sie hier ggf. Unterstützung benötigen.

6. Antidiskriminierung auch gegenüber der öffentlichen Verwaltung ermöglichen.

In verschiedenen Interviews wird auf das Landesantidiskriminierungsgesetz des Landes Berlin verwiesen. Dies sei wegweisend, weil es erlaube, auch gegen öffentliche Stellen Klage einzureichen. Bisher sei es nur möglich, eine Dienstaufsichtsbeschwerde als Beratungsstelle einzureichen. Die Möglichkeit einer Klage sei wichtig, selbst wenn diese nicht eingereicht würde. Hier sollten die Landesregierungen die Erfahrungen mit dem LADG Berlin intensiv verfolgen und eigene Landesgesetze verabschieden. Zusätzlich ist zu prüfen, ob Landesbeauftragte für Antimuslimischen Rassismus ein wirksames Instrument wären.

7. Eine bessere und ausführliche Dokumentation ermöglichen.

Die Grundlage für ein Monitoring schaffen. Eine verbesserte Dokumentation würde es erlauben, die Beratungsbedarfe besser zu verstehen und Daten bundesweit aggregieren zu können. Digitale Instrumente können hier Eingabe und Auswertung erleichtern und Kapazitäten für die individuelle Beratung freistellen. Hierzu bedarf es eines konzertierten Vorgehens der Träger, insbesondere der Verbände. Antimuslimischer Rassismus ist als eine Kategorie aufzunehmen.

8. Beratung durch Selbstorganisationen von Betroffenen fördern und ausbauen.

Fördermittelgeber*innen, insbesondere die Bundesländer, sollten prüfen, wie sie Selbstorganisationen, die häufig ehrenamtlich bereits niederschwellige Beratungs- und Verweisarbeit leisten, professionalisieren können. Selbstorganisationen haben hohes Potenzial, Betroffene zu erreichen, aktuelle Trends zu erkennen und Empowerment zu ermöglichen.

9. Antidiskriminierungsstellen im Bildungsbereich ausbauen.

Auf Länderebene ist seitens der Politik zu prüfen, ob Antidiskriminierungsstellen an Hochschulen in den Hochschulgesetzen der Länder verankert werden sollten. Dabei ist auf die Unabhängigkeit und Ressourcenausstattung der Stellen zu achten. Darüber hinaus ist zu prüfen, wie in anderen Bildungsbereichen Antidiskriminierung etabliert werden kann, insbesondere für die Schulen.

10. Beratungsangebote praxisrelevant erforschen bzw. evaluieren.

Es besteht breit angelegte sozialwissenschaftliche Forschung zu rassistischen Einstellungen sowie mittlerweile auch zur Perspektive derer, die Rassismus erfahren. Wenig Forschung besteht zu Interventionen wie der Beratungsarbeit. Die vorgelegte Studie ist einen Schritt in diese Richtung gegangen. Weitere Untersuchungen müssten u. a. Qualität, Inhalte, Ansätze und Wirksamkeit verschiedener Ansätze analysieren. Die Perspektive der Beratenden auf ihre Beratungserfahrung wäre zu erfragen.

Handlungsbedarfe spezifisch zu antimuslimischem Rassismus

11. Mehr auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Beratungs- und Personalstellen schaffen.

Die Bundesländer sollten darauf achten, dass pro Großregion ihres Landes mindestens eine Stelle mit spezifischem Wissen, Erfahrungen und Netzwerken zu antimuslimischem Rassismus vorhanden ist. So können andere Beratungsstellen ggf. an diese verweisen oder sich kollegialen Rat einholen. Auch hier sind Selbstorganisationen von Betroffenen zu berücksichtigen, da diese besonders guten Zugang zu Betroffenen haben sowie hohes Potenzial für Empowerment.

12. Auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Organisationen strukturell ausbauen und nachhaltige Förderung sichern.

Bundesweit sind sehr wenige Beratungsorganisationen vorhanden, die auf antimuslimischen Rassismus fokussiert sind. Sie stellen nicht nur eine wichtige Anlaufstelle für Betroffene dar, sondern sind auch eine notwendige Verweisstelle für andere Beratungsorganisationen. Leider agieren diese Organisationen zum größten Teil nur landesweit, sind kurzfristig finanziell gesichert und personell unterbesetzt. Durch eine nachhaltige strukturelle Förderung kann den Organisationen die Möglichkeit geschaffen werden, sich bundesweit aufzustellen und Beratungslücken zu erschließen.

13. Nicht spezialisierte Beratungsstellen zu antimuslimischem Rassismus unterstützen.

Die Beratungsstellen bedürfen der Expertise und Information zu antimuslimischem Rassismus sowie der Vernetzung, insbesondere in die muslimische Community vor Ort. Diese Expertise haben ausschließlich auf antimuslimischen Rassismus spezialisierte Stellen, die jedoch nicht die Reichweite und Ressourcen dazu haben.

Spezialisierte Organisationen wie CLAIM sollten zusammen mit den Antidiskriminierungsstellen (Bund und Land), den Antidiskriminierungsverbänden/-netzwerken und den Opferberatungsverbänden den Beratungsstellen Expertise, Beratung und Vernetzung, insbesondere in die muslimische Community vor Ort, anbieten. Es sollte das Wissen von auf antimuslimischen Rassismus spezialisierten Stellen aufgearbeitet und kommuniziert werden.

14. Betroffene von antimuslimischem Rassismus über ihre Rechte informieren.

Betroffene von Antimuslimischem Rassismus sollten ihre Rechte kennen und verstärkt nutzen. Dazu ist Information notwendig. Dies gilt insbesondere für Geflüchtete, die häufig aus muslimisch geprägten Ländern kommen, noch keine deutsche Staatsangehörigkeit haben und sich ihrer Rechte seltener bewusst sind. Wirksame Informationsformate für diese Zielgruppe sind zu entwickeln, ggf. sind mehrsprachige Öffentlichkeitskampagnen eine Möglichkeit.

15. Beratungsstellen sollten antimuslimischen Rassismus in der Außendarstellung explizit adressieren.

Die Beratungsstellen sollten antimuslimischen Rassismus in der Außendarstellung explizit adressieren, weil sie so Betroffene besser erreichen. Auch sollten sie sich in der Vernetzung in die muslimische Community Rat suchen und sich hier besser aufstellen. Dies ist natürlich nur möglich, wenn den Beratungsstellen dazu die Ressourcen zur Verfügung stehen und wenn sie die zusätzlichen Beratungsanfragen, die sie durch diese Aktivitäten generieren würden, auch behandeln können.

16. Moscheegemeinden sollten Betroffene informieren bzw. Beratungsstellen zur Information hinzuziehen.

Moscheegemeinden sollten prüfen, ob sie sich mit antimuslimischem Rassismus verstärkt auseinandersetzen wollen und ihre Gemeindeglieder über Rechte und Beratungsmöglichkeiten informieren können. Hier sind Empowerment-Events von großer Bedeutung, die in Zusammenarbeit mit Beratungsorganisationen und/ oder Selbstorganisationen durchgeführt werden können.

17. Dokumentation und Verfahren zu antimuslimischem Rassismus innerhalb der Beratungsstellen vereinheitlichen.

Die Basis einer guten Dokumentation von antimuslimischem Rassismus ist ein gutes und einheitliches Verfahren, mit dem die Beratungsstellen leicht und sensibel feststellen, ob eine Person von antimuslimischem Rassismus betroffen ist. Hier sind Beratungsstellen, Verbände und Akteur*innen wie CLAIM gefragt, Verfahren und Dokumentation bundesweit auf hohem Qualitätsstandard zu vereinheitlichen. Dazu gehört auch, dass die genannten Akteur*innen eine einheitliche Arbeitsdefinition von antimuslimischem Rassismus entwickeln, die die Grundlage für ein Monitoring legt. Die ersten notwendigen Schritte hierzu sind im Rahmen des EU-Projektes I Report von CLAIM getan.

6 Anhang: Methodische Erläuterungen

Für die Studie wurden in einem ersten Schritt Stellen identifiziert, die Betroffene von rassistischen Übergriffen und Diskriminierungen beraten. Zentrales Kriterium war, dass die Stellen grundsätzlich Betroffene von rassistischen Übergriffen und Diskriminierungen beraten und dies auf ihrer Onlinepräsenz angeben. Es wurde ein bewusst breiter Ansatz gewählt, um die Erfahrung möglichst vieler Akteure zu berücksichtigen.

So wurden sowohl Stellen eingeschlossen, die ausschließlich eine Erst- oder Verweisberatung durchführen als auch Antidiskriminierungsstellen, die einen sogenannten horizontalen Ansatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verfolgen. Im Anschreiben zur Befragung wurde explizit darauf hingewiesen, dass sich die Befragung auch an die Stellen richtet, die bisher kaum oder wenige Betroffene von antimuslimischem Rassismus beraten. Grund war, dass ggf. bestehende Herausforderungen in der Erreichung dieser Zielgruppe interessierten. Teils wurden auch Stellen angeschrieben, die einen explizit anderen Beratungsschwerpunkt haben, beispielsweise LGBTIQ-Beratungen oder Stellen für Menschen mit Behinderung. Dies wurde allerdings dann getan, wenn auf den Webseiten ein intersektionaler Ansatz erkenntlich wurde, das heißt, rassistische Diskriminierung oder Ähnliches als wichtiges Betätigungsfeld hervorgehoben wurde.

Neben Antidiskriminierungsstellen, Rassismus- und Antisemitismusberatungen sowie Opferberatungsstellen wurden auch die Mobilen Beratungsstellen gegen Rechtsextremismus zur Befragung eingeladen. Diese haben einen anderen Schwerpunkt: Sie arbeiten zum gesellschaftlichen Kontext und weniger auf individueller Ebene. Aufgrund ihrer Tätigkeit haben sie aber häufig Kontakt zu Betroffenen, die sie teils an andere Stellen vermitteln oder in manchen Bundesländern selbst beraten.

Die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer wurde hingegen nicht in die Befragung eingeschlossen. Dies beruht auf der Tatsache, dass Beratung zu Diskriminierungen und Rassismus nicht ihr expliziter Auftrag ist, sondern ihr Schwerpunkt auf Integrationsfragen liegt (Sprachkurse, Wohnen, Arbeit, aufenthaltsrechtliche Fragen etc.). Das Angebot ist auf Neuzugewanderte zugeschnitten und steht ihnen in den ersten drei Jahren nach Ankunft offen.³⁴ Ähnliches gilt für die Jugendmigrationsdienste, die junge Menschen mit Migrationshintergrund zu insbesondere schulischen, beruflichen und sozialen Integrationsprozessen beraten.³⁵ Gleichwohl ist davon auszugehen, dass aus diesen Beratungsangeboten häufig eine Verweisberatung im Fall rassistischer Übergriffe und Diskriminierung erfolgt.

Die so recherchierte Liste wurde im Verlauf ergänzt, wenn Hinweise auf andere Stellen bekannt wurden. So haben wir in der Online-Befragung gefragt, an welche Stellen Betroffene verwiesen werden. Die genannten Stellen haben wir, wenn noch nicht bekannt, in die Liste aufgenommen und angeschrieben. Dabei handelte es sich um einzelne Fälle.

Auf diese Weise wurden rund 110 Organisationen identifiziert, die Betroffene von rassistischer Diskriminierung oder rassistischen Übergriffen beraten. Weitere rund 40 kontaktier-

³⁴ https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/TraegerLehrFachkraefte/TraegerMigrationsberatung/traegermigrationsberatung_node.html

³⁵ <https://www.jugendmigrationsdienste.de/ueber-jmd/>

te Organisationen bieten ausschließlich Erst- bzw. Verweisberatung oder sehr spezifische Angebote (Prozesskostenfinanzierung oder Ähnliches) an bzw. ließ sich nicht abschließend klären, ob sie (noch) beraten. So wurden insgesamt rund 150 Organisationen angeschrieben. Netzwerke von mobilen Beratungsstellen sind hierbei einfach gezählt.

Die Kategorisierung der identifizierten Stellen ist schwierig, da die Grenzen häufig fließend sind. Basierend auf der Internetrecherche wurde dennoch eine erste Kategorisierung durchgeführt, die notwendigerweise vereinfacht. Nach der Recherche arbeitet gut die Hälfte der Antidiskriminierungsstellen mit einem horizontalen Ansatz. Es folgen 25 Stellen, die sich in ihrem Internetauftritt spezifischer an Betroffene von Rassismus oder Antisemitismus richten, darunter vier explizit fokussiert auf antimuslimischen Rassismus. Hinzu kommen 14 Opferberatungsstellen vorwiegend für Opfer rechter Gewalt.

Die Erstellung dieser Liste erwies sich als aufwändig, da keine umfassenden oder aktuellen Listen bestehen und die Beratungslandschaft sehr vielfältig ist. Auch liegt das Erkenntnisinteresse der Studie gewissermaßen quer zu den bestehenden Strukturen, die sich in den Kategorien Antidiskriminierungsstellen, Opferberatungsstellen, Mobile Beratungen gegen Rechtsextremismus etc. organisieren.

An der Befragung haben 79 Stellen teilgenommen. Neun Organisationen bestehen aus verschiedenen Teilorganisationen und haben Angaben zu zwei Teilorganisationen gemacht, sodass insgesamt Angaben zu 88 (Teil-)organisationen vorliegen. Dies ist eine hohe Beteiligung von über der Hälfte der angeschriebenen Organisationen, was unter anderem durch telefonische Kontaktaufnahme erreicht wurde. Auch wurde in den Reaktionen deutlich, dass CLAIM eine angesehene Organisation ist und die Notwendigkeit dieser Studie breit geteilt wird.

Vergleicht man angeschriebene Stellen mit den Organisationen, die an der Befragung teilgenommen haben, so ergibt sich folgendes Bild: Unter Letzteren sind verstärkt diejenigen vertreten, für die das Erkenntnisinteresse der Studie – Beratungsarbeit für die Zielgruppe Betroffene von Rassismus, insbesondere antimuslimischem Rassismus – ein zentraler Teil der Arbeit ist: Es sind weniger Organisationen vorhanden, die ausschließlich eine Verweis- und Erstberatung anbieten. Mobile Beratungsstellen und weitere, eher auf gesellschaftlicher Ebene arbeitende Organisationen haben sich erwartungsgemäß weniger beteiligt. Das führt u.a. dazu, dass Beratungsstellen mit einem horizontalen Ansatz im Rücklauf leicht stärker vertreten sind als in der recherchierten Liste. Die regionale Verteilung entspricht weitgehend dem Rücklauf der angeschriebenen Organisationen.³⁶ Einzig aus Hessen scheint der Rücklauf etwas geringer, was aber darauf zurückzuführen ist, dass ein Netzwerk für 14 Teilorganisationen geantwortet hat. Auch mit Blick auf die organisationale Anbindung – an Zivilgesellschaft, staatliche oder kommunale Verwaltung oder Hochschule – ist die Verteilung zwischen Liste und Rücklauf fast deckungsgleich.

In unserer Interpretation weist dieser Vergleich auf eine erfolgreiche Forschungsstrategie hin: Wir haben die Einladung zur Studie breit verteilt und auch Organisationen angeschrieben, für die Beratungsarbeit und Zielgruppe weniger oder ggf. nicht (mehr) relevant sind. Diese haben sich wie erwartet weniger an der Studie beteiligt. Dies schränkt die Aussagekraft der erhobenen Daten jedoch nicht ein. Der Rücklauf liefert ein realistisches Bild der relevanten Beratungslandschaft.

³⁶ Als entsprechend wurde gewertet, wenn die Abweichung in Prozentpunkten höchstens 2 Prozentpunkte betrifft.

Im Anschluss an die Online-Befragung wurden acht telefonische Interviews mit Beratungsstellen bzw. Beratungsnetzwerken durchgeführt. In der Auswahl wurde darauf geachtet, unterschiedliche Bundesländer und Arten von Beratungsstellen zu befragen: So konnte die Perspektiven der Antidiskriminierungsstellen, der Opferberatung sowie zivilgesellschaftlicher, kommunaler und universitärer sowie einer auf antimuslimischen Rassismus spezialisierten Stelle abgebildet werden. Die Interviews wurden protokolliert, Zitate werden sinngemäß wiedergegeben. Die Interviewaussagen wurden, wo notwendig, anonymisiert.

Informationen zur Autorin

Dr. Jenni Winterhagen, *bewirken*

Dr. Jenni Winterhagen ist selbständige Evaluatorin und Projektmanagerin mit den Schwerpunkten Migration und Diversität.

Über das Kompetenznetzwerk Islam- und Muslimfeindlichkeit

Das Kompetenznetzwerk besteht aus drei bundesweit tätigen Partnern: CLAIM, getragen von Teilscheid e. V., der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e. V. (aej) und dem Zentrum für Europäische und Orientalische Kultur e. V. (ZEOK). Das Kompetenznetzwerk Islam- und Muslimfeindlichkeit wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“.

Weitere Informationen zum Kompetenznetzwerk unter: kompetenznetzwerk-imf.de

Über CLAIM

CLAIM vereint und vernetzt rund 40 muslimische und nichtmuslimische Akteure der Zivilgesellschaft und bildet eine breite gesellschaftliche Allianz gegen antimuslimischen Rassismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit. CLAIM wird getragen von Teilscheid e. V., gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Weitere Informationen zu CLAIM unter claim-allianz.de.

Impressum

Herausgeber

Teilseiid e.V.

Sitz des Vereins: Heidelberg

Geschäftsführer: Ibrahim Ethem Ebrem

Amtsgericht Mannheim, Registernummer: VR 700738

Verantwortlich

CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit

Nina Mühe, Rima Hanano

Friedrichstraße 206, 10969 Berlin

claim-allianz.de

Autorin

Dr. Jenni Winterhagen

Mitarbeit

Güzin Ceyhan, Daria Tisch

Redaktion

Güzin Ceyhan, Rima Hanano, Erik Enge

Korrektorat

Felix Lindner

Gestaltung

Matthias Jakubek, Brandherd.net

Druck

H. Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung

Stand der Publikation: November 2020

kompetenznetzwerk-imf.de

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Partner

