

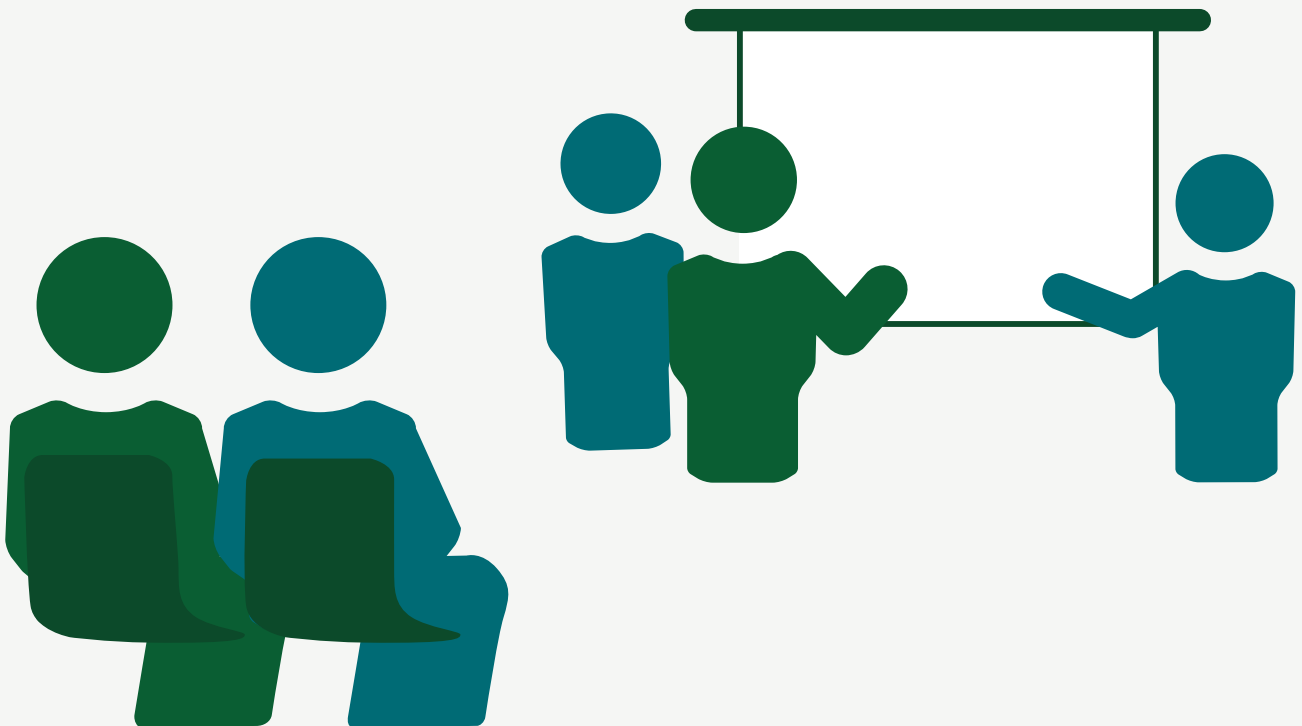
DeZIM Project Report +

DPR #08 | 23 Berlin, den 8. Dezember 2023

Arbeit in der Demokratieförderung mit „Betroffenen“ von Diskriminierung

Vielfaltgestaltung im Bundesprogramm „Demokratie leben!“

2. Schwerpunktbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte
im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ im Rahmen des Bundesprogramms
„Demokratie leben!“ des BMFSFJ, 01.01.2021–31.12.2021



Mirjam Weiberg, J. Olaf Kleist, Yvonne Albrecht, Samah Al-Hashash, Seyran Bostanci, Aline-Sophia Hirsland, Laura Juds, Ali Konyali, Hanna Mai, Saboura Naqshband, Ebtisam Ramadan und Till Sträter

Fachgruppe „Demokratieförderung und demokratische Praxis“

Leitung

Dr. Mirjam Weiberg, Dr. J. Olaf Kleist

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Dr. Yvonne Albrecht, Samah Al-Hashash, Dr. Seyran Bostanci, Aline-Sophia Hirseland, Laura Juds, Dr. Ali Konyali, Dr. Hanna Mai, Saboura Naqshband, Dr. Ebtisam Ramadan, Till Sträter

Studentische Mitarbeitende

Elisabeth von Bach, Malica Christ, Jonathan Duetsch, Cosima Jacobi, Nora Klingsporn, Anja Schöll

DeZIM Project Report

DPR #08 | 23 Berlin, den 8. Dezember 2023

Arbeit in der Demokratieförderung mit „Betroffenen“ von Diskriminierung

Vielfaltgestaltung im Bundesprogramm „Demokratie leben!“

2. Schwerpunktbericht der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprojekte
im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ im Rahmen des Bundesprogramms
„Demokratie leben!“ des BMFSFJ, 01.01.2021–31.12.2021

INHALT

Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen.....	01
Stand der Umsetzung im Handlungsfeld	02
Das Verständnis von Diskriminierung und „Betroffenen“ in den Projekten	03
Die Rolle von „Betroffenen“ als Zielgruppe der Modellprojekte	05
Modellprojektarbeit von „Betroffenen“ für „Betroffene“	06
Zielstellungen und gesellschaftliche Problemlagen der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“	07
Handlungsansätze der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“	08
Transfer von Ansätzen/Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“	09
1. Gegenstand und Vorgehen	11
1.1 Analysegegenstand und Fragen der wissenschaftlichen Begleitung	11
1.2 Schwerpunkt: Arbeit mit von Diskriminierung „Betroffenen“	12
1.3 Methodisches Vorgehen in der Interaktionsphase 2021	12
1.3.1 Qualitative Schwerpunktinterviews (SI).....	13
1.3.2 Logisches Modell (LoMo).....	14
1.3.3 Qualitative Kurzinterviews zum Status quo (KI).....	14
1.3.4 Online-Survey (S)	15
1.3.5 Schwerpunktkonferenz (SK): Fokusgruppendifkussionen (FG) und Feedback-Survey (FS).....	15
1.3.6 Datenanalyse	16
2. Stand der Umsetzung im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“	17
2.1 Herausforderungen für die Aktivitäten der Modellprojekte.....	17
2.1.1 Anpassung der Zeitpläne der Modellprojekte	17
2.1.2 Herausforderungen für die Projektteams der Modellprojekte	19
2.2 Herausforderungen jenseits der geplanten Modellprojektarbeit.....	21
2.3 Chancen in den Modellprojektaktivitäten	21
2.3.1 Zufriedenheit mit Projekt und Programm	21
2.3.2 Highlights und Erfolge im laufenden Förderjahr.....	22
2.4 Um- und Neuorientierung in den Konzepten und Erprobung digitaler Tools	23
2.4.1 Konzeptionelle Anpassungen in der Modellprojektarbeit	23
2.4.2 Digitalisierung der Modellprojektarbeit	24
2.5 Zwischenfazit: Stand der Umsetzung im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“	27
3. Schwerpunkt: Arbeit mit von Diskriminierung „Betroffenen“	28
3.1 Das Verständnis von Diskriminierung und „Betroffenen“ in den Modellprojekten	28
3.1.1 Die Konzeptionalisierung von Diskriminierung	28
3.1.2 Die Konzeptionalisierung des Betroffenenbegriffs	32
3.1.3 Zwischenfazit: Das Verständnis von Diskriminierung und „Betroffenen“ in den Modellprojekten	37
3.2 Die Rolle von „Betroffenen“ als Zielgruppe der Modellprojekte	38
3.2.1 Erwartungen an die „Betroffenen“ und Erwartungen der „Betroffenen“	40
3.2.2 Herausforderungen und Chancen der Arbeit mit „Betroffenen“ als Zielgruppe.....	43
3.2.3 Zwischenfazit: „Betroffene“ als Zielgruppe der Modellprojekte.....	46

3.3 Modellprojektarbeit von „Betroffenen“ für „Betroffene“	47
3.3.1 Selbstorganisationen als Projektträger von „Betroffenen“-Arbeit	47
3.3.2 „Betroffene“ von Diskriminierung als Projektdurchführende.....	49
3.3.3 „Betroffene“ von Diskriminierung als Kooperationspartner*innen und Beratende	55
3.3.4 Zwischenfazit: Modellprojektarbeit von „Betroffenen“ für „Betroffene.....	58
3.4 Zielstellungen und gesellschaftliche Problemlagen der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“	60
3.4.1 Ziele der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“	60
3.4.2 Arbeit mit „Betroffenen“ im Kontext gesellschaftlicher Problemlagen	64
3.4.3 Zwischenfazit: Zielstellungen in der Arbeit mit „Betroffenen“ im Kontext gesellschaftlicher Problemlagen	66
3.5 Handlungsansätze der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“	67
3.5.1 Empowerment-Verständnis im Fachdiskurs und in der Projektarbeit	67
3.5.2 Handlungsansätze des Empowerments auf individueller, gruppenbezogener und struktureller Ebene	68
3.5.3 Zwischenfazit: Handlungsansätze der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“	74
3.6 Transfer von Ansätzen und Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“	75
3.6.1 Anteile und Formen der Transferaktivitäten in der Arbeit mit „Betroffenen“	76
3.6.2 Herausforderungen und Do-no-Harm-Strategien bei Transferaktivitäten	77
3.6.3 Zwischenfazit: Transfer von Ansätzen/Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“	79
Literaturverzeichnis.....	81

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Begründungen für Änderungen im Projekt im Vergleich zur Antragsversion	18
Abbildung 2	Bewertung von Strategien, um den Herausforderungen der Projektumsetzung zu begegnen	19
Abbildung 3	Häufigkeit der Umsetzung von Projektelementen in Online-Formaten	24
Abbildung 4	Theoretische Konzepte von Diskriminierung	29
Abbildung 5	Fokus der Projektarbeit.....	31
Abbildung 6	Anteil der Zufriedenheit mit den im „Demokratie leben!“-Programm verwendeten Begriffen.....	33
Abbildung 7	Anteil der „Betroffenen“ als Zielgruppe	39
Abbildung 8	Anteile der Einbeziehung „Betroffener“ in die Projektphasen	40
Abbildung 9	Anzahl von Selbstorganisationen unter den Projektträgern	48
Abbildung 10	Anteil der „Betroffenen“ unter den Projektdurchführenden	50
Abbildung 11	Funktionsanteil „Betroffener“ in der Projektdurchführung	51
Abbildung 12	„Betroffene“ als Kooperationspartner*innen	56
Abbildung 13	Aktivitäten für den Transfer von Methoden und Ansätzen	76

Tabellen

Tabelle 1	Vorteile der Einbeziehung „Betroffener“ als Projektdurchführende.....	52
Tabelle 2	Chancen und Herausforderungen der Einbindung „Betroffene“ als Partner	58
Tabelle 3	Ziel adressiert primär über individuelle Ebene (N = 29).....	61
Tabelle 4	Ziel adressiert primär über gruppenbezogene Ebene (N = 29)	62
Tabelle 5	Ziel adressiert primär über strukturelle Ebene (N = 29).....	62
Tabelle 6	Problemlage der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“ (N = 29).....	64

Grafiken

Grafik 1	Workshop „Sensibilisierung & Powersharing“ mit Natascha Nassir-Shahnian	85
Grafik 2	Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen der Kompetenznetzwerke/-zentren	86
Grafik 3	Keynote „Mehr als Betroffen“ mit Harpreet Cholia	87
Grafik 4	Gruppendiskussion „Intersektionalität“	88
Grafik 5	Workshop „Gender Diversity“ mit Birol Mertol	89
Grafik 6	Gruppendiskussion „Empowerment-Arbeit“	90
Grafik 7	Abschlussplenum	91

ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die **Arbeit mit von Diskriminierung „Betroffenen“** ist für die Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ von **zentraler Bedeutung**. „Betroffene“ treten dabei in unterschiedlichen Rollen in Erscheinung, etwa als Zielgruppen der Modellprojekte, aber auch als Projektdurchführende, Projektträger*innen, Kooperationspartner*innen und Beratende. Sie sind somit nicht nur Empfänger*innen, sondern auch Akteur*innen. Um sie nicht nur als Objekte von Diskriminierung zu sehen, wird der Begriff „Betroffene“ im Bericht durchweg in Anführungszeichen geschrieben.

Der vorliegende Bericht fasst Erkenntnisse darüber zusammen, welche Erwartungen, Chancen und Herausforderungen sich im Zuge der Arbeit mit „Betroffenen“ ergeben, gleichzeitig gibt er Auskunft darüber, welche Formen und Phasen **der Einbeziehung** von „Betroffenen“ in den Modellprojekten zur Anwendung kommen. Nach einer Klärung des Berichtsgegenstands und der dem Bericht zugrunde liegenden Erhebungen und Erhebungsmethoden in Teil I folgt in Teil II eine generelle Bestandsaufnahme der Modellprojekte im zweiten Jahr der aktuellen Förderperiode, wobei hier ein besonderer Fokus auf der Frage nach der Bewältigung der Coronapandemie und der mit ihr einhergehenden Umstellung auf digitale Formate und Kommunikationsformen liegt. Folgend wird im dritten, eigentlichen Schwerpunktteil des Berichts in [Kapitel 3.1](#) der Umgang mit Begriffen und Konzepten von Diskriminierung und „Betroffenheit“ in der Projektarbeit diskutiert, in [Kapitel 3.2](#) wird die Rolle von „Betroffenen“ als Zielgruppe und in [Kapitel 3.3](#) als Durchführende und Kooperierende von Modellprojekten analysiert. Während [Kapitel 3.4](#) die Ziele in der Arbeit mit „Betroffenen“ auf individueller, gruppenbezogener und gesellschaftlicher Ebene untersucht, werden in [Kapitel 3.5](#) Handlungsansätze in der Arbeit mit „Betroffenen“ in den Blick genommen, die insbesondere auf Empowerment ausgerichtet sind. Abschließend stehen in [Kapitel 3.6](#) die besonderen Herausforderungen von Wissenstransfer im Kontext von „Betroffenheit“ und Empowerment im Vordergrund.

Jedes Kapitel schließt mit Best-Practice-Beispielen für die Projektarbeit sowie mit Handlungsempfehlungen für die Programmgestaltung, die aus den erhobenen Daten und Analysen gewonnen wurden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die **Repräsentation und Partizipation von „Betroffenen“** als Akteur*innen im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ **sehr ausgeprägt** vorhanden ist. Dass „Betroffene“ in den ausgewerteten Modellprojekten **überhaupt** vertreten sind, kann dabei an sich bereits als struktureller Beitrag zum Förderziel im Handlungsfeld „Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt“ (BMFSFJ o. J.) gewertet werden.

Stand der Umsetzung im Handlungsfeld

Zum Zeitpunkt der Erhebungen für den vorliegenden Bericht hatten die Modellprojekte seit knapp eineinhalb Jahren ihre Arbeit aufgenommen. **Fast der gesamte Zeitraum war durch die Coronapandemie und deren Auswirkungen geprägt.** Obwohl die Umsetzung der Projekte dadurch wesentlich beeinflusst war, zeigt sich, dass die Projekte über eine reine Bewältigung hinaus diese veränderte Situation genutzt haben, um neue, kreative und potenziell nachhaltige Formate und Zielgruppenansprachen aufzubauen.

Der **Stand der Umsetzung** der Modellprojekte im Handlungsfeld weist im zweiten Coronajahr eine **große Bandbreite** auf: Er reicht von „kaum Verzögerungen“ bis zu „erheblichen Beschränkungen“ in der Arbeit. Jedoch haben sich alle Projekte intensiv mit den Konsequenzen der Coronapandemie auseinandergesetzt und einen diversen und innovativen Umgang damit gefunden. Vorgenommene Anpassungen betrafen alle Bereiche der Modellprojekte: konzeptionelle Grundlagen, pädagogische Maßnahmen, Zusammenarbeit im Team, Zielgruppenerreichung von „Betroffenen“ und Kooperation mit Regelstrukturen.

Die durch die Pandemie teils **erhöhte soziopolitische Sensibilität** für bestimmte Diskriminierungsformen führte zu einer **größeren öffentlichen Aufmerksamkeit** gegenüber den Themen der Modellprojekte, ging **aber auch** mit **neuen Bedrohungslagen** für die Projekte einher.

Bei digitalen Zielgruppenzugängen und Formaten muss zusammen mit dem Programmgeber noch vertiefter überlegt werden, inwiefern auch **sozialstrukturell benachteiligte Adressat*innen und Regionen** mit unzureichend ausgebauter **digitaler Infrastruktur partizipieren** bzw. ob Regelstrukturen hier eine vermittelnde Rolle spielen können.

Trotz Momenten der Frustration angesichts der Herausforderungen der Pandemie besteht **große Zufriedenheit** hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA), den Angeboten der Qualitätswerkstatt und der Flexibilität des Bundesprogramms. Ungeachtet aller Einschränkungen und Erschwernisse bot die Pandemie auch Chancen: Ziele und Instrumente wurden verstärkt abgeglichen sowie neue, innovative Ansätze und Instrumente im digitalen Raum erprobt. Zukünftig wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen digitalen und analogen Formaten und Maßnahmen erwartet, um verschiedenen Bedarfen gerecht zu werden.

Handlungsempfehlungen

- Das **begleitende Lernen, Reflektieren und Anpassen** sollte im **Bundesprogramm integral eingeplant** und in den **Konzepten der Modellprojekte hinterlegt** sein, um Innovationen zu entwickeln. Fortbildungen und Coachings der Qualitätswerkstatt (jetzt: Projektwerkstatt) sollten ausgebaut und weiter begleitend angeboten werden.
- Die **hohe intrinsische Motivation** der Projektmitarbeitenden, auf unterschiedlichste Herausforderungen einzugehen, darf nicht als selbstverständlich angesehen werden, sondern muss in ihrer **projekt- und programmtragenden Relevanz Anerkennung finden**.
- **Mitarbeitende müssen auf mögliche Bedrohungen vorbereitet** und im akuten Fall vom Träger und durch das **Bundesprogramm unterstützt** werden. Empowerment-Maßnahmen sollten reflexiv in die Projektarbeit integriert sein.
- Das **Format des Demokratie-Leben-Portals** für Verwendungsnachweise sowie die **Zeiträume** der verschiedenen **Berichtspflichten** sollten unter Beteiligung der Modellprojekte **überdacht** werden.
- Die Digitalisierung der Projektarbeit ist kein vorübergehendes Phänomen, vielmehr sollte sie als bleibender Kernbestandteil in allen Bereichen der Projektarbeit verstanden werden. Zukünftige Programme sollten die innovative **Weiterentwicklung digitaler und hybrider Formate** sowie die **Organisationsentwicklung gezielt zum Gegenstand der Förderung** machen. Geprüft werden sollte auch, inwiefern digitale Infrastrukturen in Regelstrukturen gefördert werden können.

Das Verständnis von Diskriminierung und „Betroffenen“ in den Projekten

Innerhalb der Modellprojekte hat eine intensive Auseinandersetzung mit den Konzepten und Begrifflichkeiten von Diskriminierung und „Betroffenen“ stattgefunden. Sie wirkt auf die interne Projektumsetzung und auf die externe Darstellung zurück.

Mit Blick auf den **Diskriminierungsbegriff** existieren innerhalb der Projekte fließende Übergänge bzw. ein Zusammenwirken zwischen sozialpsychologischen/gruppenbezogenen und soziologischen/strukturellen Ansätzen. Entsprechend wird in den Projekten sowohl auf konzeptioneller als auch auf praktischer Ebene die Notwendigkeit zum Handeln gegen Diskriminierung nicht nur in individuellen Situationen, sondern insbesondere auch in strukturellen Lebenskontexten gesehen. In der konkreten Umsetzung

zielen die Projekte deshalb häufig nicht nur auf ein Abbauen von Vorurteilen gegenüber diskriminierten Gruppen auf der individuellen Ebene sowie deren Empowerment, sondern auch auf eine Veränderung auf der gesamtgesellschaftlichen bzw. strukturellen Ebene.

Hinsichtlich der **Konzeptualisierung von „Betroffenen“** haben sich innerhalb der Modellprojekte sehr differenzierte und teilweise auch sehr unterschiedliche Bezugnahmen auf den Begriff der „Betroffenheit“ entwickelt, hierzu gehören normative, situative und strategische Umgangsweisen. In der Projektumsetzung wird kritisch reflektiert, dass mit dem Begriff auch gesellschaftliche Machtverhältnisse oder ein Opferstatus reproduziert werden können. Dennoch wird er teilweise verwendet, um in der Praxis Diskriminierungsverhältnisse zu benennen und zu bearbeiten. Auch nach außen wird der Begriff strategisch-pragmatisch genutzt, etwa für die Beantragung von Mitteln. Gleichzeitig besteht eine erhebliche Ablehnung gegenüber dem Begriff. Sie geht mit dem Versuch einher, den Begriff insbesondere dann zu ersetzen, wenn es um die Repräsentation der Zielgruppe oder die Kommunikation über sie nach außen geht.

Handlungsempfehlungen

- Bei der **Formulierung der Richtlinien des Bundesprogramms** sollte über ein **noch offeneres Wording** versucht werden, eine Essenzialisierung von Kategorien zu vermeiden. Dies kann beispielsweise durch eine Offenheit gegenüber den Selbstbezeichnungen aus den Projekten gelingen.
- Auf ein **„Code-Switching“ aufgrund einer antizipierten Anpassung an die Förderungslogik** – zum Beispiel zwischen der Verwendung machtkritischer Begriffe nach innen bei gleichzeitiger Vermeidung nach außen – sollte verzichtet werden. Marginalisierte und privilegierte Positionen müssen in den Projektanträgen klar benannt werden können.
- In der Programmförderung sollten **Ansätze unterstützt werden, die individuelle Subjektpositionen berücksichtigen, ohne gleichzeitig die strukturellen Dimensionen** von Privilegierung/Deprivilegierung und Einschließung/Ausschließung aus dem Auge **zu verlieren**.
- Noch stärker unterlegt (und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet) werden sollten – sowohl in der konzeptionellen Arbeit als auch in der praktischen Umsetzung – die **Bedeutung und Wichtigkeit der offenen Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Diskriminierungsverständnissen** und die kritische Arbeit an **Begrifflichkeiten**.

Die Rolle von „Betroffenen“ als Zielgruppe der Modellprojekte

„Betroffene“ werden als Zielgruppen von der Mehrheit der Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltsgestaltung“ adressiert und nehmen in den Modellprojekten eine **elementare Rolle** ein. Die Einbeziehung von „Betroffenen“ wird von allen Modellprojekten als hilfreich angesehen und dient in den unterschiedlichen Projektphasen der Erreichung konkreter (kurz-, mittel- und langfristiger) Projektziele wie Partizipation, Empowerment oder Multiplikation/Transfer.

Themenfeldübergreifende Erwartungen an die „Betroffenen“ als Zielgruppe sind: Einnehmen einer Vorbildfunktion (Selbstrepräsentation), Geltendmachung von soziopolitischen Teilhabeansprüchen (Partizipation) und Mitwirkungsbedarfen (Anerkennung). Die „betroffenen“ Gruppen erwarten von den Modellprojekten ihrerseits eine Einbeziehung ihrer Kenntnisse und spezifisch-lebensweltlichen Erfahrungen, Anerkennung von, Unterstützung bei und Vermeidung von Diskriminierungserfahrungen sowie Authentizität (Repräsentation von Diversität und Vielfalt) bei der Umsetzung der Projekte.

Zu den wichtigsten **Herausforderungen und Chancen** in der Arbeit mit „Betroffenen“ zählen Diskriminierungserfahrungen, Generationendifferenz und Selbstbezeichnungskonflikte innerhalb spezifischer, diskriminierter Gruppen oder Diskriminierungsformen. Die sich stellenden Herausforderungen werden von den Modellprojekten genutzt, um ihre Arbeit zu reflektieren, anzupassen und zu differenzieren.

Handlungsempfehlungen

- In der Projektförderung des Bundesprogramms sollte darauf geachtet werden, dass die Projekte die Möglichkeit haben, **auch Differenzierungen innerhalb von** (als homogen wahrgenommenen) **Gruppen zu adressieren**.
- Bei der Formulierung der Richtlinien sollten **Ansätze und Modellprojekte unterstützt** werden, die sowohl in der **konzeptionellen Arbeit als auch** in der **praktischen Umsetzung** die **Einbeziehung von „Betroffenen“** und ihren Perspektiven stark machen.
- Wie oben bereits angesprochen, sollten auch hier – bei aller notwendigen (individuellen) Differenzierung von „Betroffenheit“ bzw. „Betroffenen“ von Diskriminierung und der Notwendigkeit von konkreten Strategien im Umgang mit ihr bzw. ihnen – immer **auch die strukturellen Aspekte von Diskriminierung** bei den geförderten Modellprojekten **in den Fokus gerückt** werden.

Modellprojektarbeit von „Betroffenen“ für „Betroffene“

„Betroffene“ von Diskriminierung treten als **relevante und eigenständige Akteur*innen in verschiedenen Rollen und Phasen** in den Modellprojekten im Handlungsfeld in Erscheinung. „Betroffene“ und „nichtbetroffene“ Projektmitarbeitende stimmen darin überein, dass die Darstellung, Bearbeitung und Deutung von „Betroffenheit“ am besten bei den „Betroffenen“ selbst verankert ist.

Große **Chancen** bestehen darin, dass durch „betroffene“ Mitarbeitende oder „Betroffene“ als Kooperationspartner*innen und Beratende größere Empowerment-Effekte bei „Betroffenen“ von Diskriminierung entstehen. „Betroffene“ Mitarbeitende verfügen häufig über eine hohe Sensibilität und große Identifikationsfläche für relevante Themen der Zielgruppe. Ferner unterstützen die Kooperationen zwischen „betroffenen“ und „nichtbetroffenen“ Organisationen und die Mitarbeit von „Betroffenen“ ein reales Powersharing durch das Teilen von Projektverantwortung und -ressourcen. Darüber hinaus befördern die Kooperationen unter „Betroffenen“ einen Austausch von Wissen und Erfahrungen und stärken die Motivation und das Wir-Gefühl der Beteiligten.

Herausforderungen bestehen durch teils sehr hohe oder ambivalente Erwartungen und Zuschreibungen gegenüber den „betroffenen“ Projektdurchführenden oder Kooperationspartner*innen, die Einzelne überfordern können. Zudem können, wenn „Betroffene“ als „Quelle einer spezifischen Betroffenheit“ beteiligt werden, intersektionale Diskriminierungen oder die Partizipation „Betroffener“ unabhängig von ihrer „Betroffenheit“ aus dem Blick geraten.

Handlungsempfehlungen

- **Selbstorganisationen von „Betroffenen“ von Diskriminierung** leisten einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Programmziele und sollten in zukünftigen Programmen mindestens genauso stark wie aktuell (oder sogar **noch stärker**) als **Zuwendungsempfänger gefördert** werden.
 - Zu erwägen wäre auch eine **Partizipation „Betroffener“ bereits bei der Mitgestaltung von Förderprogrammen**, da die Perspektiven und Erfahrungen „Betroffener“ diese noch einmal verbessern könnten. Das gilt zum Beispiel im Hinblick auf die Identifikation relevanter Themen und passender Methodensettings oder die Schärfung nichtdiskriminierender Begrifflichkeiten.
 - Die Förderrichtlinie sollte so weit wie möglich eine **Einbeziehung von „Betroffenen“ in verschiedene Phasen** der Modellprojektarbeit **einfordern und unterstützen**, um Formate passender planen und Bedarfe der Zielgruppe präziser einschätzen und adressieren zu können.
-

-
- Hierzu gehört auch, dass – sofern möglich – **Projektleitungsstellen mit „Betroffenen“ besetzt** werden sollten, was bisher nur bei einer Minderheit der Projekte der Fall ist. Die Diversität der Zielgruppe sollte sich zudem in den Projektteams widerspiegeln.
 - Über die konkrete Nutzung von Netzwerken „Betroffener“ über einzelne Modellprojekte hinaus sollten **Ressourcen für eine strukturelle Verstetigung der Zusammenarbeit unter Selbstorganisationen von „Betroffenen“** angelegt werden.
 - **Unterstützende Angebote** seitens des Bundesprogramms sollten die unterschiedliche „Betroffenheit“ der Projektmitarbeitenden aufgreifen, um zu einem professionellen Umgang mit der intersektionalen Positionierung der Projektdurchführenden beizutragen. Denkbar wäre, Mitarbeitenden vermehrt **zertifizierte Ausbildungen als Antirassismus-Trainer*innen** bzw. **Empowerment-Trainer*innen** anzubieten.
 - Um Überforderungen einzelner Projektmitarbeitenden als „Betroffene“ entgegenzuwirken bzw. die Auseinandersetzung und Bearbeitung von Diskriminierungsformen nicht allein an die Präsenz „betroffener“ Personen im Team zu binden, sollten **Fortbildungen zu intersektionaler Diskriminierung Teil jedes Modellprojekts** sein, um mit diesen Ambivalenzen kritisch, reflexiv und produktiv umgehen zu können.
 - Zusätzlich kann erwogen werden, **Sensibilisierungsarbeit für „nichtbetroffene“ Projektmitarbeitende oder Honorarkräfte** regulär für in diesem Bereich angesiedelte Modellprojekte **anzubieten**, um damit erneuter (nicht intendierter) Diskriminierung von Zielgruppen und Mitarbeitenden vorzubeugen.
 - Die **Perspektiven von „Betroffenen“** sollten **Gegenstand zukünftiger wissenschaftlicher Begleitforschung**, eventuell auch in anderen Programmbereichen, sein.

Zielstellungen und gesellschaftliche Problemlagen der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“

Die mit den Zielen der Projektarbeit mit „Betroffenen“ benannten und angestrebten Veränderungen beziehen sich auf **drei Ebenen: die individuelle, die gruppenbezogene und die strukturelle Ebene**.

Insbesondere in der (sozial-)pädagogischen und zivilgesellschaftlichen Praxis wird deutlich, dass die unterschiedlichen Ebenen, auf denen Maßnahmen und Methoden in der Arbeit mit „Betroffenen“ ansetzen, vielfach als miteinander verwoben angeordnet sind. In der konkreten Modellprojektarbeit werden daher auch **immer mehrere Ebenen gleichzeitig adressiert**, wobei insbesondere auf einer strukturellen Ebene, Ungleichheit und Diskriminierung zu bekämpfen, ein wesentliches Anliegen der Modellprojekte ist.

Die den Zielstellungen der Maßnahmen zugrunde liegende **gesellschaftliche Problemwahrnehmung und -ausdifferenzierung** ist bei den Modellprojekten sehr ausgeprägt. Die wichtigsten Problemlagen für die Modellprojekte sind: Diskriminierung, Rassismen in unterschiedlichsten Formen, Rechtsextremismus und Gewalt gegen Minderheiten.

Handlungsempfehlungen

- Für die zukünftige Richtlinie wäre es wichtig, Projektanträge zu berücksichtigen, die in ihren **Zielsetzungen die Stärkung der individuellen/gruppenbezogenen Ebene zusammen mit und als Voraussetzung für strukturelle Veränderung mitdenken**.
- Die Varianz der Zielsetzungen ist auf der gruppenbezogenen Ebene vergleichsweise geringer ausgeprägt. Generell könnte sich hier die Frage anschließen, ob auf der **gruppenbezogenen Ebene und bei der Verwobenheit der strukturellen und der gruppenbezogenen Ebene Lücken im Hinblick auf geförderte Zielsetzungen** existieren. Das wiederum könnte zu der Überlegung führen, in Zukunft zum Beispiel community-stärkende Projekte auf der gruppenbezogenen Ebene intensiver zu fördern.
- Die Adressierung gesellschaftlicher Problemlagen, auf die die Modellprojekte mit ihren Formaten und Angeboten reagieren, könnte noch gewinnen, wenn im zukünftigen Bundesprogramm (oder über eine Zusammenarbeit mit anderen Bundesprogrammen) **zunehmend differenzierte Formen von Rassismus** (etwa antiasiatischer Rassismus oder antimuslimischer Rassismus) sowie **weitere Diskriminierungsverhältnisse** wie beispielsweise Klassismus, Sexismus und Ableismus – Letzteres bezogen nicht nur auf körperliche und geistige, sondern auch psychische Beeinträchtigung – zumindest unter intersektionaler Perspektive **stärker mitgedacht** werden könnten.

Handlungsansätze der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“

Die Modellprojekte nutzen für die Arbeit mit „Betroffenen“ komplexe Maßnahmenbündel in ihren Handlungsansätzen, wobei **Empowerment eine zentrale Rolle** spielt. Empowerment kann dabei Methode, Ansatz, Ziel oder Wirkung der Projektarbeit sein. Empowerment-Ansätze werden (macht-)kritisch reflektiert und ins Verhältnis zu Powersharing bzw. Sensibilisierungsarbeit gesetzt. Es lassen sich vier (idealtypische) **Kategorien von Handlungsansätzen** unterscheiden: Beratungsansätze; Empowerment-Workshops/-Trainings; Ansätze zur Qualifizierung und Gewinnung von Multiplikator*innen; Maßnahmen für das Empowerment kollektiver Akteur*innen.

Die **Ziele von Empowerment-Ansätzen** können auf individueller, gruppenbezogener und struktureller Ebene liegen und werden über unterschiedlichste Maßnahmen und Methoden realisiert. Bei der Umsetzung spielt Themenfeldspezifik eine ebenso große Rolle wie Intersektionalität. Die Modellprojekte nehmen bei diesen Angeboten/Maßnahmen sowohl eine koordinierende als auch eine durchführende Rolle ein. Gemeinsame Merkmale fast aller Ansätze des Empowerment-Prozesses sind **Bewusstwerdungs- und Selbstreflexionsprozesse**; das Erlernen konkreter Umgangsweisen mit Diskriminierung sowie das Prinzip „geschützter Räume“.

Handlungsempfehlungen

- Ebenso wie in der Fachliteratur wird auch in der Perspektive vieler der befragten Modellprojekte individuelles Empowerment als Voraussetzung für Empowerment der Communitys und Veränderung auf struktureller Ebene angesehen.¹ Gleichzeitig zeigt die Entstehungsgeschichte des Empowerments dessen gruppenbezogene Bedingtheit. Um nachhaltig wirksam zu sein, sollte **Empowerment in den Modellprojekten immer über mindestens zwei Ebenen konzeptualisiert** und entsprechend von den Modellprojekten durchgeführt werden.
- Eventuell kann überlegt werden, ob Projekte, die mit ihren Empowerment-Maßnahmen auch auf **Veränderungen auf der strukturellen Ebene zielen**, zukünftig **noch stärker gefördert werden** können. Zwar besteht bei diesen Projekten eine höhere Tendenz, keine kausalen Wirkungspfade zu dokumentieren, dafür leisten sie häufig einen nachhaltigen Beitrag zur wahrgenommenen Teilhabe von „betroffenen“ Gruppen.
- **Safer Spaces** könnten in der Modellprojektarbeit mit „Betroffenen“ berücksichtigt werden. Dazu gehört eine modellprojektinterne kritische Reflexion über die Grenzen und nötige Ausdifferenziertheit der Safer Spaces mit Blick über die Themenfeldspezifik hinaus. Um dies zu stützen, könnten zukünftige Programmrichtlinien daran ausgerichtet und für die Projekte **mit Ressourcen hinterlegt** werden.

Transfer von Ansätzen/Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“

Die Modellprojekte setzen mehrheitlich **verschiedenste Aktivitäten des Wissens- und Erfahrungstransfers** in ihrer Arbeit mit „Betroffenen“ um. Die Adressat*innen des Transfers sind Modellprojekte, pädagogische Fachkräfte, Vertreter*innen der Politik und Verwal-

¹ So spricht sich Farrokhzad (o. J.: 17, 30) für ein individuelles Empowerment als Voraussetzung für politisches Empowerment aus. Nach Herriger (2014) werden in Empowerment-Prozessen vielseitige Ressourcen gestärkt, neben den persönlichen auch institutionelle. Kritisch hinterfragt Enggruber (2020: 46) das Maß an Individuumszentrierung in Empowerment-Konzepten. Bei einem Empowerment, das rein auf individuelle Selbststärkung ausgerichtet ist, bestehe das Risiko, Themen wie Marginalisierung, gesellschaftliche Ausgrenzung und Machtasymmetrien zu vernachlässigen.

tung oder die Fachöffentlichkeit. Für den Transfer werden sowohl explizite Formen (z. B. über Netzwerkbildung, soziale Medien, Veranstaltungen, verschiedene Print-Materialien) als auch projekteingebettete Formen des Transfers (Ausbildung von Multiplikator*innen, Kooperationen, Veranstaltungen) gewählt.

Herausforderungen in Bezug auf den Transfer von Empowerment-Formaten (z. B. Schaffen von breiteren Strukturen, Bereitstellen von sicheren Räumen) sind, dass **Methoden im Kontext** gedacht werden müssen (Vorhandensein notwendiger Rahmenbedingungen, Ressourcen), um erfolgreich umgesetzt werden zu können. **Unerwünschte und nicht intendierte Effekte**, die potenziell in jedem Projekt auftreten können, berücksichtigen die Modellprojekte durch Kenntnisse von Do-no-Harm-Strategien; ihnen wird so weit wie möglich Raum zur Bearbeitung und zur Korrektur gegeben.

Handlungsempfehlungen

- **Erfolgreiche Umsetzung und nachhaltige Methoden** sind bei den Projekten **wahrscheinlicher, die Transfer als festen Bestandteil ihrer Ziele** (oder im Rahmen von Wirkungen) formuliert haben. Entsprechend sollte dies in jeder Modellprojektkonzeption berücksichtigt sein.
- Um erfolgreichen Transfer zu befördern, könnten auch die **Kompetenznetzwerke/-zentren stärker in entsprechende Strategien** eingebunden werden, etwa über einen intensiven Austausch und eine Verbreitung von Best-Practice-Beispielen mit den Modellprojekten.
- **Unterstützungsbedarfe** der Modellprojekte bestehen noch bei institutionalisierten Austauschformaten in bestimmten Bereichen (Digitales, Marketing/Campaigning, Evaluation/Ergebnisdokumentation). Diese Bedarfe könnten **von der Qualitätswerkstatt** aufgegriffen werden.
- Da viele der Modellprojektangebote in Beziehung zu konflikthafter gesellschaftlichen Verhältnissen und individuellem Verhalten stehen, bergen sie das Potenzial, vorherrschende Mechanismen von Exklusion und Diskriminierung zu reproduzieren und damit zu stützen. In den Konzepten sollten Ressourcen für die **Anerkennung negativer Folgen von Maßnahmen eingeplant** sein, um diese entsprechend anzupassen.
- In der Projektarbeit mit von Diskriminierung „Betroffenen“ sollte das **Auftreten nicht intendierter Konsequenzen standardmäßig** frühzeitig und über den Projektverlauf hinweg **berücksichtigt** werden. Obwohl sich die Modellprojekte potenziell negativer Auswirkungen ihrer Arbeit bewusst sind, könnte die explizite Auseinandersetzung mit dem Do-no-Harm-Konzept fruchtbar sein.

1. Gegenstand und Vorgehen

1.1 Analysegegenstand und Fragen der wissenschaftlichen Begleitung

Das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ beinhaltet drei leitende Kernziele – „Demokratie fördern“, „Vielfalt gestalten“ und „Extremismus vorbeugen“. Unter den Maßnahmen spielen die sogenannten Modellprojekte eine wichtige Rolle, die jeweils für fünf Jahre gefördert und deutschlandweit von zivilgesellschaftlichen Organisationen durchgeführt werden. Sie erproben neue Ansätze in den Handlungsbereichen, die nachhaltig in den Regelstrukturen und der Zivilgesellschaft verankert werden sollen. Im Programmbereich „Förderung von Modellprojekten im Handlungsfeld ‚Vielfaltgestaltung‘“ wurden im Jahr 2021 durchgehend **68 Modellprojekte** (MP) umgesetzt (50 MP seit Januar 2020, plus 18 MP seit März/Juli 2020, exklusive der acht neuen Modellprojekte seit Oktober 2021). Die Modellprojekte fördern die Anerkennung von Diversität, vermitteln ein umfassendes Verständnis von Respekt und Demokratie und zielen darauf ab, von Diskriminierung „Betroffene“ zu empowern. Zudem sollen sie Erkenntnisse hervorbringen, die die Entwicklung, Erprobung, Überprüfung und Weiterentwicklung von pädagogischen Methoden und Konzepten sowie die Übertragbarkeit von Ergebnissen auf andere Träger, Praxisfelder und Kontexte ermöglichen. Zielgruppen sind Familien, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, Tätige in den Regelstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe sowie mit ihnen verbundene zivilgesellschaftliche Akteur*innen und Multiplikator*innen. Im **Fokus** stehen dabei insbesondere schwer erreichbare Zielgruppen und Regionen sowie von **Diskriminierung „Betroffene“** und ihre Repräsentationsorganisationen.

Der Programmbereich steht damit in engem Zusammenhang mit den Gesamtzielen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, kommunal, regional und überregional Projekte und Institutionen zu fördern, die sich für ein vielfältiges, gewaltfreies und demokratisches Miteinander engagieren. Das Programm setzt dabei auf verschiedenen Ebenen an: Gefördert werden Projekte im Bereich der Prävention, der Sensibilisierung und des Empowerments ebenso wie im Bereich der Bearbeitung von Konflikten bzw. konflikthaftem Verhalten.

Das **Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“** untergliedert sich in sechs große Themenfelder: **Antisemitismus, Antiziganismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit, Homosexuellen- und Trans*feindlichkeit, Chancen und Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft – Vielfalt und Antidiskriminierung und Rassismus**, in denen jeweils spezifische Ansätze, Zielstellungen und beabsichtigte Wirkungen verfolgt werden. Trotz der Spezifika der sechs großen Themenfelder stehen die Modellprojekte vor einigen gemeinsamen zentralen Herausforderungen: Diese bestehen (1) in der Zielgruppenerreichung, da vor allem schwer erreichbare Zielgruppen durch inklusive Ansätze angesprochen und Projekte in strukturschwachen Sozialräumen umgesetzt werden sollen; (2) im Umgang mit den „betroffenen“ Gruppen, weil insbesondere deren Perspektive in die Projekte einbezogen werden und am Ende ein Empowerment der Gruppen stehen soll; (3) in der passenden Auswahl pädagogischer Ansätze für heterogene Zielgruppen, um insbesondere Mehrfachdiskriminierungen und Verschränkungen von mehreren Phänomenen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu adressieren, und (4) in der Organisationsentwicklung und Vernetzung von Migrant*innen(selbst)organisationen (MO/MSO) und Neuen Deutschen Organisationen (NDO) sowie (5) in der Zusammenarbeit mit den bzw. dem Transfer in die Regelstrukturen. Zudem sollen Möglichkeiten zur Reflexion der eigenen Arbeit in die Konzeption der Projekte integriert werden (z. B. über kollegiale Beratung, Coaching, Supervision). Auch werden Projekte mit Bezügen zum Internet und den sozialen Medien besonders gefördert. Diese stellen daher die im Förderzeitraum (2020–2024) jährlichen, projektübergreifenden relevanten Untersuchungsschwerpunkte der wissenschaftlichen Begleitung (wB) dar.

Nachdem im ersten Jahr 2020 (Weiberg et al. 2022) die Frage der Zielgruppenerreichung im Kontext der Modellprojekte fokussiert wurde, steht 2021 das wichtige Thema „Arbeit mit von Diskriminierung ‚betroffenen‘ Gruppen“ im Mittelpunkt.

1.2 Schwerpunkt: Arbeit mit von Diskriminierung „Betroffenen“

In der zweiten Förderperiode wurde die **Förderung von Modellprojekten**, die auf das **Empowerment von Personengruppen, die (potenziell) von Diskriminierung „betroffen“ sind**, verstärkt. Sie ergänzt die bisherige Ausrichtung der Modellprojekte auf Prävention von ausgrenzenden, abwertenden und diskriminierenden Orientierungen und Handlungen (vgl. BMFSFJ 2020: 66). Bereits im Verlauf der ersten Förderperiode wurden zum ersten Mal in größerer Zahl Selbstorganisationen von Migrant*innen bzw. der von Diskriminierung „betroffenen“ Gruppen mit ihren Projekten in die Modellprojekte-Förderung aufgenommen (vgl. ebd.: 31, 73). Diese Ausrichtung wird in der aktuellen zweiten Förderperiode verstärkt fortgeführt und spiegelt sich insbesondere in den Themenfeldern und der Ausrichtung der Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ wider.

Auf die **Notwendigkeit einer stärkeren Repräsentanz marginalisierter Positionen und Akteur*innen** in der pädagogischen Arbeit gegen Diskriminierung wird unter anderem auch in der rassismuskritischen Pädagogik **bereits seit längerer Zeit hingewiesen** (vgl. z. B. Broden & Mecheril 2007). Mit der beschriebenen Erweiterung des Programms nehmen „Betroffene“ von Diskriminierung und Marginalisierung und ihre Organisationen **zunehmend aktive Rollen** in den Modellprojekten ein. Sie sind **Zielgruppen** von Angeboten, aber auch **Projektdurchführende und Kooperationspartner*innen**. Um sie insofern nicht nur als Objekte von Diskriminierung zu verstehen, wird der Begriff „Betroffene“ im Bericht durchweg in Anführungszeichen geschrieben.

1.3 Methodisches Vorgehen in der Interaktionsphase 2021

Fragen zur „Arbeit mit ‚betroffenen‘ Gruppen“ sind von **zentraler Bedeutung für das nachhaltige Gelingen der Modellprojekte** im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Dieses Gelingen ist wesentlich davon abhängig, ob und wie die relevanten „betroffenen“ Gruppen partizipativ – beispielsweise als Zielgruppe – in die Konzeptualisierung, Umsetzung und Evaluation der Modellprojekte einbezogen werden. Dabei können verschiedene Rollen und Formen der Partizipation unterschieden werden (von Unger 2014). Generell ist der kontinuierliche Blick auf die Partizipation von „Betroffenen“ relevant, **um die Angebote fortlaufend zu reflektieren, bedarfsgerecht zu gestalten und gegebenenfalls anzupassen**, die Kommunikation zu intensivieren und die Zugänge zu den Teilnehmenden sowie Partizipationsmöglichkeiten zu entwickeln und auch zu verbessern. Das Ziel der wissenschaftlichen Begleitung besteht darin, diesen Reflexionsprozess zu betreuen, zu unterstützen und im Sinne der Ziele des Bundesprogramms zu dokumentieren.

Aufbauend auf den Erkenntnissen des Jahres 2020 wurden im Forschungsjahr 2021 zur Fokussierung des Schwerpunktthemas folgende methodische Schritte realisiert: Der vorliegende Bericht zum Umgang mit und der Rolle von „Betroffenen“ basiert auf einer **Triangulation qualitativer und quantitativer Daten**, die im Zuge eines Mixed-Methods-Designs in verschiedenen Phasen des zweiten Jahres der wissenschaftlichen Begleitung erhoben wurden. Die Datentriangulation

hat den Vorteil, dass über die flächendeckende Erhebung mithilfe eines **quantitativen Fragebogens** und **qualitativer Kurzinterviews** zum einen alle Modellprojekte ($N = 68$) befragt werden konnten und so ein Gesamtbild entsteht. Zum anderen liefern die **qualitativen Schwerpunktinterviews** ($n = 29$) mit einem ausgewählten Sample vertiefende Erkenntnisse zu einem bestimmten Thema. Dieses Vorgehen erlaubt es, sowohl relative und korrelierende Aussagen zu treffen als auch zu Bewertungen der Projektkonzepte und deren Umsetzung zu gelangen. Über die kontinuierliche wissenschaftliche Begleitung mit unterschiedlichen Erhebungsmethoden über das Jahr hinweg wurden Daten zu unterschiedlichen Zeitpunkten generiert. Diese Daten bilden ungleichzeitige Momente der teils schnellen Entwicklung der Arbeit der Modellprojekte ab, was in der Auswertung jedoch berücksichtigt wurde. In Quellenverweisen im Text (Kürzel der Erhebungsmethode/des Moduls gefolgt von der pseudonomisierten Projekt-ID) wird daher auf die zugrunde liegende Erhebungsmethode (Modul) und damit indirekt den jeweiligen Erhebungszeitraum verwiesen.

Im Kontext der Datenerhebung wurden folgende Module durchgeführt: qualitative, leitfadengestützte Schwerpunktinterviews (SI) zum diesjährigen Schwerpunktthema mit Vertreter*innen ausgewählter Modellprojekte; Update und Besprechung des logischen Modells (LoMo) zur Reflexion und Dokumentation der Entwicklung der Modellprojekte; qualitative leitfadengestützte Kurzinterviews (KI) zur Erhebung des Status quo; Realisierung eines quantitativen Surveys (S) online, vier Fokusgruppen (FG) im Kontext der Schwerpunktkonferenz (SK) mit Projektbeteiligten als Expert*innen sowie ein quantitativer Feedbacksurvey (FS) im Anschluss an die Schwerpunktkonferenz. Über die Kombination der verschiedenen Methoden lassen sich unterschiedliche Felder im untersuchten Gegenstandsbereich erfassen. Damit soll zum einen der Heterogenität der Projekte Rechnung getragen werden, zum anderen ermöglicht die Triangulation eine Vergleichbarkeit unterschiedlicher Umgänge mit dem Schwerpunktthema.

Ziel der diesjährigen **Erhebung zum Schwerpunktthema „Arbeit mit ‚betroffenen‘ Gruppen“** war es, sich anhand der Daten einerseits einen empirischen Überblick über das Themenfeld und die zugeordneten Projekte zu verschaffen sowie andererseits eine vertiefende Analyse mit diesem Fokus zu realisieren. Die zentralen Fragen waren:

- Inwieweit und in welchen Rollen wird die Perspektive und die Partizipation von „Betroffenen“ in die Modellprojekte inkludiert?
- Wie werden Begrifflichkeiten wie „Betroffene“ und „Betroffenheit“ in den Modellprojekten reflektiert?
- Welche Methoden, Maßnahmen und Ziele wurden in diesem Kontext umgesetzt und welche waren besonders förderlich bzw. für den Transfer geeignet?

1.3.1 Qualitative Schwerpunktinterviews (SI)

Die **bilateralen leitfadengestützten Interviews mit Projektmitarbeitenden** von 29 Modellprojekten fanden im **zweiten und teilweise im dritten Quartal 2021** statt und wurden aufgrund der anhaltenden pandemischen Situation online via Zoom realisiert. Die Schwerpunktinterviews wurden mit Audiogeräten aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Das Sample der Modellprojekte ($n = 29$) wurde aufbauend auf der Befragung aus dem Jahr 2020 aus allen Modellprojekten ($N = 68$) ausgewählt: So wurden – entsprechend dem diesjährigen Themenschwerpunkt – Interviews mit Beteiligten aus jenen Modellprojekten geführt, die gemäß Angaben aus dem vergangenen Jahr überwiegend mit „Betroffenen“ als Zielgruppe arbeiten. Dieses Sample

wurde durch einige Projekte erweitert, von denen sich die wissenschaftliche Begleitung aufgrund besonders innovativer Zugänge zu „betroffenen“ Gruppen fruchtbare Perspektiven für den Themenschwerpunkt versprach.² Genutzt wurde dabei ein qualitativer Leitfaden, der im Vorfeld in einer Synthese aus theoretischen Überlegungen und vorhandenen empirischen Erkenntnissen generiert wurde. Der Umgang der Projekte mit der Zielgruppe stand im Zentrum, weshalb der Fokus auf den Perspektiven der Projektmitarbeitenden lag. Unter den Projektbeteiligten, mit denen die Interviews für diesen Schwerpunktbericht geführt wurden, waren **sowohl Personen, die sich selbst als „Betroffene“ von einer oder mehrerer Diskriminierungsform(en) positionieren, als auch Personen, die sich als „Nichtbetroffene“ verstehen.**

1.3.2 Logisches Modell (LoMo)

Bereits im Jahr 2020 wurde von der wissenschaftlichen Begleitung in Zusammenarbeit mit den Projektmitarbeitenden ein **logisches (Verlaufs-)Modell (LoMo)** für das jeweilige Projekt erstellt – basierend auf konzeptionellen Planungen (Interessenbekundungen, Anträge), **theoretischen Annahmen (Ausgangslage, Outcome, Wirkung)** sowie – sofern bereits relevant – **praktisch-empirischen Erfahrungen der Träger**. Das logische Modell hat zum Ziel, als Reflexionspunkt für alle Schwerpunktthemen zu dienen, und wird kontinuierlich von den Projektbeteiligten in Abstimmung mit der wissenschaftlichen Begleitung im Hinblick auf die Entwicklungsschritte angepasst. Neben der begleiteten Reflexion des Modellprojekts lassen sich über das LoMo – in Abstimmung mit den Trägern – auch Zwischenschritte und -ergebnisse sichern und die Gelin- gungsbedingungen ebenso wie Herausforderungen festhalten. Ferner kann das LoMo für die Betrachtung des Einzelprojekts und den Vergleich zwischen den Projekten des Schwerpunkts genutzt werden. Mithilfe des LoMo können regelmäßig Prozessdaten zur Begleitung erhoben und rückgespiegelt werden, um zum Beispiel konkretere Aussagen zu den erreichten Zielgruppen, den Projektentwicklungen und den aktuellen Herausforderungen zu treffen oder Abweichungen von den geplanten Projektkonzeptionen zu erfassen.

Aufbauend auf diesen Konzeptualisierungen wurde im zweiten Quartal 2021 ein **Reflexionsgespräch** mit den Modellprojektmitarbeitenden geführt, das sich am LoMo orientierte. Zudem wurden die Träger gebeten, ihr LoMo – abhängig vom diesjährigen Projektstand – eigenständig zu modifizieren und der wissenschaftlichen Begleitung zukommen zu lassen.

1.3.3 Qualitative Kurzinterviews zum Status quo (KI)

Neben den Gesprächen zum logischen Modell wurde ebenfalls im zweiten Quartal 2021 mit allen Modellprojektmitarbeitenden ein **leitfadengestütztes, qualitatives Kurzinterview (KI)** zum aktuellen Status quo geführt, das aufgezeichnet und durch die wissenschaftliche Begleitung in Form von Notizen dokumentiert wurde. In den Kurzinterviews standen Fragen zu den **Rahmenbedingungen** des Trägers und dem **Stand der Projektumsetzung, zu den aktuellen Herausforderungen** (allgemein und aufgrund der Coronakrise), zu Wünschen an die wissenschaftliche Begleitung sowie an das Bundesministerium im Fokus. Die allgemeinen Fragen dienen dazu, konzeptionelle und/oder organisatorische Veränderungen (gegenüber den eingereichten IBK/Anträgen) aus der Perspektive der Beteiligten an den Modellprojekten zu erfassen und Strukturdaten der Träger aufzunehmen.

² Auf Basis der Datenerhebung aus dem Jahr 2020 wurden somit 29 Modellprojekte für Schwerpunktinterviews ausgewählt, weil sie vorrangig mit „Betroffenen“ arbeiten. Die restlichen 39 Modellprojekte arbeiten überwiegend mit Nichtbetroffenen. Insgesamt wurden die Daten von 68 Modellprojekten ausgewertet.

1.3.4 Online-Survey (S)

Im Juni und Juli 2021 wurden von allen Modellprojekten systematische Struktur- und Prozessdaten in Form einer **Lime-Survey-basierten Online-Befragung** erhoben und analysiert. Erhoben wurden Daten in folgenden Bereichen: Stand der Projektumsetzung, Digitalisierung sowie verschiedene Aspekte der Projektarbeit mit „Betroffenen“. Der Rücklauf des Surveys lag bei 100 % (68 MP). Die Daten wurden uni- und bivariat ausgewertet. Das Monitoring zielte darauf ab, einen **Überblick über den Umsetzungsstand** sowie eine Übersicht über die **Arbeit mit „Betroffenen“** zu gewinnen. Des Weiteren wurden mithilfe des Surveys Entwicklungen im **Projekt**, wie zum Beispiel **aktuelle Herausforderungen, notwendige Anpassungen und Strategien** in der **Projektkonzeptualisierung**, erfasst, um einen Überblick über die in den Projekten angewandten theoretischen und pädagogischen Konzepte zu erhalten. Auch wurden nach der **Zufriedenheit mit dem Bundesprogramm** und den im Bundesprogramm verwendeten Begrifflichkeiten gefragt.

1.3.5 Schwerpunktkonferenz (SK): Fokusgruppendifkussionen (FG) und Feedback-Survey (FS)

Im Mai 2021 fand eine **zweitägige partizipative Online-Konferenz im BarCamp-Format** statt, um die Thematik „Arbeit mit ‚Betroffenen‘“ zu vertiefen. Zusätzlich konnten in den offen gestalteten, durch die wissenschaftliche Begleitung moderierten Fokusgruppen weitere Daten erhoben werden. An der Konferenz nahmen insgesamt 89 Personen aus allen Modellprojekten teil. Neben einem **Expert*innen-Impulsreferat** von Harpreet Cholia zu rassismuskritischen und postkolonialen Perspektiven auf Demokratieförderung fand eine **Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen aller Kompetenznetzwerke/-zentren** statt. In diesem Rahmen hielten Rima Hanano und Güzün Ceyhan von der CLAIM-Allianz (Kompetenznetzwerk für Islam- und Muslimfeindlichkeit) ein Inputreferat zu den Herausforderungen in der Beratungsarbeit mit „Betroffenen“. Zudem wurden insgesamt **sieben Workshops** durchgeführt, die zum Teil von Mitarbeitenden der Modellprojekte selbst, zum Teil von externen Referent*innen geleitet wurden. In den Impulsen und Diskussionen standen folgende Themen im Vordergrund: **Empowerment-Arbeit in der Praxis, Sensibilisierung und Powersharing, Gender und Diversität, hybride und digitale Formate zur Zielgruppenerreichung, Konsensfindung im digitalen Raum und digitale Safer Spaces³**. Die Ergebnisse der Workshops und Diskussionen wurden durch Protokolle, partizipative Gestaltung von Online-Etherpads und einem Graphic Recording gesichert. Zur **partizipativen Rückspiegelung der Ergebnisse** an die Projekte wurden die Protokolle der Diskussionen im Plenum und in den Workshops, die Dokumentationen der Etherpads sowie die Graphic Recordings nach der Konferenz an alle Teilnehmenden versandt.

Außerdem wurden **vier Fokusgruppen (FG)** zu den Themen (1) **Weiterentwicklung des Handlungsfelds „Vielfaltgestaltung“**, (2) **Repräsentation von „Betroffenen“**, (3) **Intersektionalität** und (4) **Empowerment-Arbeit** durchgeführt. Die Fokusgruppendifkussionen wurden aufgezeichnet, anschließend transkribiert und ausgewertet.

Im Anschluss an die Konferenz wurden ferner **zwei Feedback-Surveys (FS)** als Online-Befragungen umgesetzt. Der Fragebogen bestand aus offenen und geschlossenen Fragen. Erstere sollten den Projekten die Möglichkeit geben, wichtige und bis dahin unberücksichtigte Themen anzusprechen. Letztere dienten dazu, die Diskussionsinhalte aus den Workshops zu evaluieren.

³ Safer Spaces „sind geschütztere selbstbestimmte Räume, in denen eine oder mehrere Erfahrungen als verbindende Grundlage für eine soziale Gruppe gelten“ (Haschemi et al. 2020: 294).

1.3.6 Datenanalyse

Wie oben beschrieben, erfolgte die Datenerhebung in Form einer Triangulation aus qualitativen und quantitativen Daten. Den Kern der diesjährigen Daten bilden die qualitativen Schwerpunktinterviews (SI) zum Thema „Arbeit mit ‚Betroffenen‘“. Die Auswertung der qualitativen Schwerpunktinterviews erfolgte **qualitativ-inhaltsanalytisch** in Anlehnung an Kuckartz (2014) mithilfe der Software **MAXQDA**.

Die wissenschaftliche Begleitung erarbeitete zunächst anhand des Interviewleitfadens und einer ersten Durchsicht der empirischen Daten in einem Wechsel aus Induktion und Deduktion einen Codebaum. Für die Auswertung wurden die Audioaufnahmen aller Schwerpunktinterviews und Fokusgruppendifkussionen durch einen externen Anbieter transkribiert und anschließend in MAXQDA importiert, wo das Codieren des Datenmaterials anhand des Codebaums erfolgte. Im Anschluss wurden die codierten Segmente in Kleingruppenarbeit mit Blick auf ihre Aussagekraft diskutiert und analysiert. Die Analyseergebnisse wurden wiederum zusammengetragen und hinsichtlich der Fragestellung des Berichts ausgewertet und abschließend in einzelnen Kapiteln komprimiert dargestellt.

Die **quantitativen Daten** aus den Surveys wurden deskriptiv statistisch mittels MS Excel und dem Statistikprogramm SPSS ausgewertet. Es wurden neben deskriptiven Statistiken zur Darstellung von **Häufigkeiten** und **Anteilen** auch **bivariate Korrelationen** durchgeführt, um statistische Zusammenhänge zu untersuchen. Der Fragebogen enthielt neben Single-Choice- und Multiple-Choice-Fragen auch Schieberegler (z. B. zur Erfassung des aktuellen Projektstands) und Open-Answer-Formate. Die offenen Antworten dienten als Ergänzung sowohl für die quantitative Auswertung der Surveys als auch die qualitative Auswertung der (Kurz-)Interviews.

Alle Daten wurden stets unter strikter Beachtung des Datenschutzes und guter wissenschaftlicher Praxis erhoben, gespeichert, transferiert, bearbeitet und ausgewertet.

Die im zweiten und dritten Teil dieses Berichts vorgestellten Analysen der Ergebnisse der Erhebung der Modellprojektmaßnahmen im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ mit besonderem Schwerpunkt „Arbeit mit von Diskriminierung ‚betroffenen‘ Gruppen“ basieren auf den qualitativen Schwerpunkt- und Kurzinterviews, dem Online-Survey, den logischen Modellen, den Fokusgruppendifkussionen und dem Feedback-Survey aus dem Erhebungsjahr 2021.

Folgend wird in Teil 2 auf den **Stand der Umsetzung im Handlungsfeld** eingegangen. Im umfangreichsten Teil 3 folgt dann zunächst eine **Klärung der grundlegenden Begrifflichkeiten und Konzepte** – etwa zum Verständnis von Diskriminierung und „Betroffenen“ in den Modellprojekten (siehe [Kapitel 3.1](#)). Anschließend geht es in den einzelnen Unterkapiteln um die Darstellung und Analyse der **Rolle von „Betroffenen“** als Zielgruppe der Modellprojekte (siehe [Kapitel 3.2](#)); die Modellprojektarbeit von „Betroffenen“ für „Betroffene“ (siehe [Kapitel 3.3](#)); die **Zielstellungen und gesellschaftlichen Problemlagen** in der Arbeit mit „Betroffenen“ (siehe [Kapitel 3.4](#) sowie [Kapitel 3.5](#)) die **Handlungsansätze der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“**. Die Analysen schließen mit [Kapitel 3.6](#) zum **Transfer von Ansätzen und Maßnahmen** in der Arbeit mit „Betroffenen“.

2. Stand der Umsetzung im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“

Aufgrund der besonderen pandemischen Lage und zur Kontextualisierung ist den Analysen und Ergebnissen zum diesjährigen Schwerpunktthema ein **Überblick über den Stand der Umsetzung und die besonderen Herausforderungen der Modellprojekte** vorgeschaltet. Die Fortschritte der Projektumsetzung weisen eine große Bandbreite auf. Allen Projekten ist jedoch gemein, dass sie sich in unterschiedlicher Intensität mit den **Konsequenzen der Coronapandemie auf die Projektarbeit** auseinandergesetzt und einen diversen und innovativen Umgang damit gefunden haben.

2.1 Herausforderungen für die Aktivitäten der Modellprojekte

Ein Teil der Projekte hat die **Konzeption** bzw. pandemiebedingte Neukonzeption **der Aktivitäten abgeschlossen** und bereits einige Maßnahmen umgesetzt oder ist parallel zur Umsetzung mit Anpassungen und dem Testen von neuen Ansätzen beschäftigt (z. B. Akquise der Zielgruppe für Projektangebote bei gleichzeitiger Umsetzung von Projektvorhaben). Weitere hauptsächliche Aktivitäten der Modellprojekte sind die Vertiefung von Vernetzung und der Austausch mit Partner*innen in Wissenschaft, Politik und Community. Einige Projekte befinden sich sogar bereits in der Analyse- und Auswertungsphase der bisherigen Projektarbeit (z. B. Interview- und Bildungsmaterial-Auswertung). Auch die Sammlung bisheriger praktischer und theoretischer Erkenntnisse wird als aktuelle Aktivität angegeben.

Eine weitere Gruppe von Modellprojekten befindet sich in der **Vorbereitungs- und Konzeptionsphase** und bezeichnet den aktuellen Umsetzungsstand des Projekts als „Zwischenphase“ oder „Coronakonsolidierung“. Die Projektteams haben pandemiebedingte Anpassungen vorgenommen, um ihre Projekte unter den neuen Umständen durchführen zu können. Beispielsweise mussten neue Kooperationspartner*innen gewonnen werden, da geplante Kooperationen etwa mit Schulen oder Behörden angesichts der Pandemie nicht möglich waren. Auch die Teamzusammenstellung und -zusammenarbeit standen vor neuen, digitalen Herausforderungen, die über interne Schulungen und Supervisionen aufgefangen wurden. Zudem wurde der Zeitraum für eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, die Etablierung eines professionellen Internetauftritts, Presseberichte oder die Gestaltung des Social-Media-Auftritts/-Contents genutzt, um die Sichtbarkeit der Projekte zu erhöhen.

Einige Modellprojekte befinden sich noch „kurz vorm Loslegen“, das heißt kurz **vor der Umsetzung der eigentlichen Projektvorhaben**, nachdem sie zunächst an der Teamzusammenstellung, Vorbereitung, Umplanung und Neuorganisation gearbeitet haben.

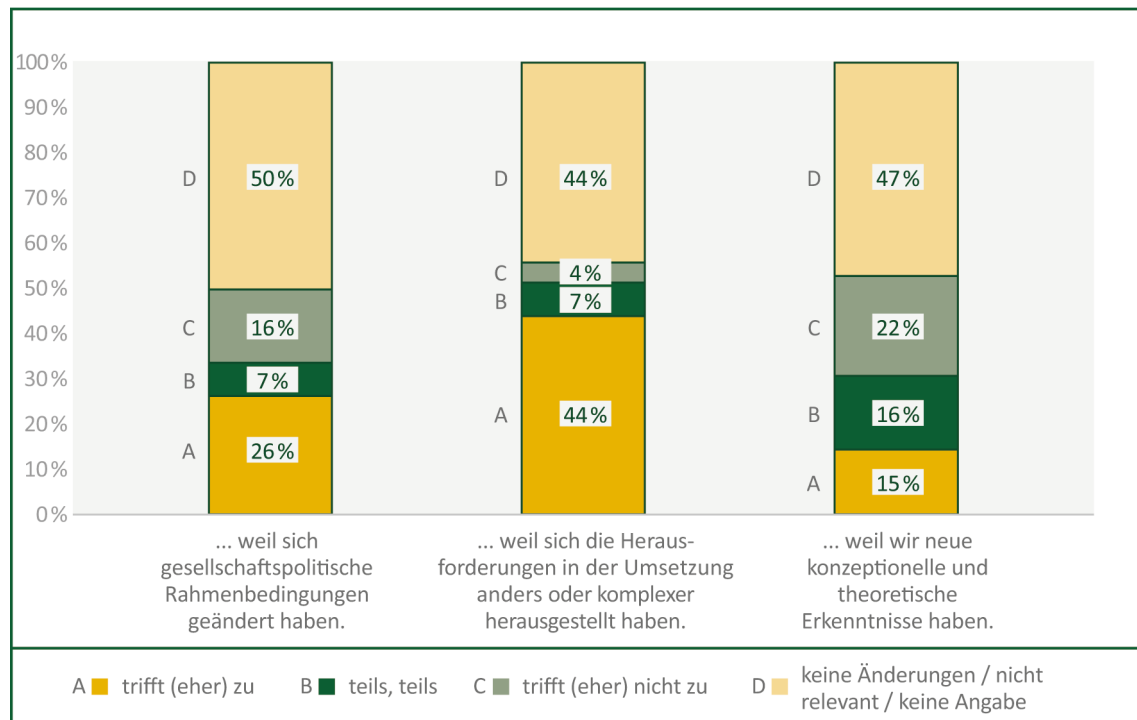
Insgesamt sind die Auswirkungen der Coronapandemie erheblich und auch über ein Jahr nach Förderbeginn (Neu-)Planungen und (Re-)Orientierungen notwendig. Die aktuellen Aktivitäten der Projekte fallen daher divers aus und in der Regel werden mehrere Aufgaben parallel wahrgenommen. Überwiegend befinden sich die Modellprojekte aber bereits in der Umsetzungsphase und verfügen über realistisch angepasste Pläne für den Gesamtförderzeitraum.

2.1.1 Anpassung der Zeitpläne der Modellprojekte

Die meisten Projekte befinden sich relativ **gut im Zeitplan** und geben an – mit leichten zeitlichen Verschiebungen – knapp 30 % des Gesamtprojekts durchgeführt zu haben. 55,88 % (38 MP) der Projekte bestätigen, Anpassungen ihres Vorhabens gegenüber der Antragsversion vorgenommen

zu haben. Der Großteil dieser Änderungen geschah in Reaktion auf gewandelte gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen (26,47 %, 18 MP) und aufgrund von veränderten und komplexeren Herausforderungen bei der Umsetzung (44,12 %, 30 MP) (siehe [Abbildung 1](#)).

Abbildung 1 Begründungen für Änderungen im Projekt im Vergleich zur Antragsversion



© DeZIM

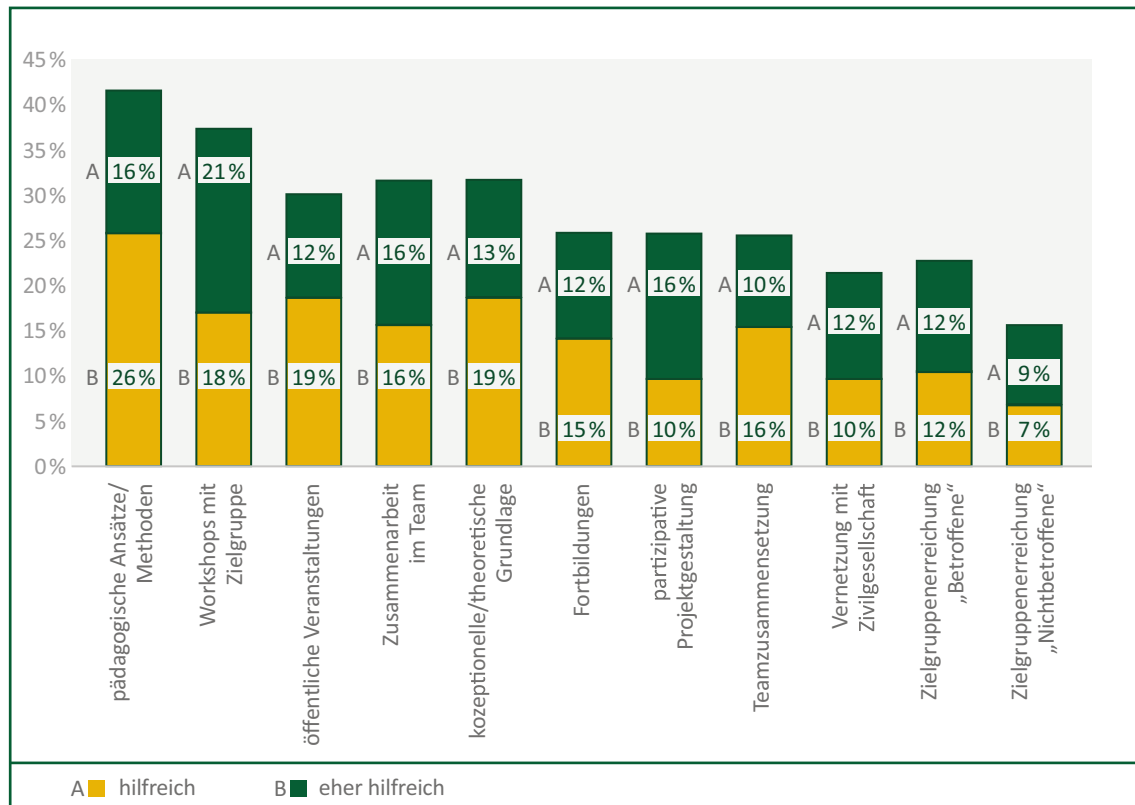
Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).

Von **Herausforderungen** berichten die Modellprojekte in **fast allen Bereichen der Projektarbeit**, insbesondere in den Bereichen Zielgruppenerreichung von „Betroffenen“ (für 33 MP trifft dies zu oder eher zu) und „Nichtbetroffenen“ (34 MP), Zielgruppenerreichung durch Kooperation mit Regelstrukturen wie zum Beispiel Schulen (33 MP), Durchführung von Workshops (49 MP) und öffentlichen Veranstaltungen (53 MP). Unabhängig von Corona heben 23 MP die Zusammensetzung des Teams als Herausforderung hervor. Die Coronasituation war der wichtigste Grund für **Anpassungen im Projekt- und Zeitplan**, insbesondere dann, wenn Aktivitäten durch Kontaktbeschränkungen erschwert und durch digitale Maßnahmen nicht adäquat ersetzt werden konnten. Für die Projektarbeit hilfreiche Anpassungen wurden im Bereich der pädagogischen Ansätze und Methoden, bei der Durchführung von zentralen Projektaktivitäten – wie Workshops mit der Zielgruppe und öffentlichen Veranstaltungen – sowie in der Teamzusammenarbeit vorgenommen (siehe [Abbildung 2](#)).

Einige Projekte berichten, dass sie keinem linearen Zeitplan folgen, sondern ihre **Projektaktivitäten generell eine hohe Flexibilität** aufweisen. So kann beispielsweise die Reihenfolge der Aktivitäten geändert werden. Ohnehin würden Konzeptions- und Umsetzungsphasen in den fünf Jahren stets ineinandergreifen. Nur wenige Projekte berichten, dass der Zeitplan nicht eingehalten werden konnte. Zur Unterstützung wurde dann zum Beispiel ein Projektcoaching der Qualitätswerk-

statt in Anspruch genommen, um die Umsetzbarkeit der Ziele zu prüfen. Gründe für die Nichteinhaltung des Zeitplans waren etwa die Überführung von analogen Aktivitäten ins Digitale oder der zeitliche Aufwand für die Verwaltungsarbeit, den die Projekte als sehr hoch angeben.

Abbildung 2 Bewertung von Strategien, um den Herausforderungen der Projektumsetzung zu begegnen



© DeZIM

Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).

Insgesamt weisen die Projekte eine starke Flexibilität in den Projektaktivitäten auf. Zeiträume, in denen die geplanten Aktivitäten coronabedingt nicht stattfinden konnten, wurden beispielsweise für Teamschulungen, Organisationsentwicklung, Konzeption und Überarbeitung der Methoden und Maßnahmen, die Auswertung der bisherigen Projektarbeit oder die Bedarfsanalyse genutzt. Dafür war es wichtig, dass **Flexibilität** durch **das Bundesprogramm** ermöglicht wurde.

2.1.2 Herausforderungen für die Projektteams der Modellprojekte

Insbesondere in der frühen, konstituierenden Phase war Corona für alle Modellprojekte eine **Herausforderung** bei der **Zusammenstellung und Organisation der Projektteams**. Bezüglich der Zusammenstellung der Projektteams sind viele Projektmitarbeitende erleichtert, mittlerweile in festen Teams arbeiten zu können. Zwischenzeitig gab es – unter anderem coronabedingt – Personalmangel, Leitungswechsel, Ausfälle durch Krankheit und Kinderbetreuung oder Stellenneubesetzungen. Herausforderungen bei der Teamzusammensetzung stehen in Zusammenhang mit der Projektgestaltung allgemein ($r = .306$; $p = .017$) sowie mit der Einpassung des Modellprojekts in die bestehen-

de Trägerstruktur. Hier steigen die Herausforderungen, je schwieriger die Einpassung ist ($r = .350$; $p = .007$). Inzwischen sind die Modellprojekte größtenteils komplett, divers aufgestellt, haben Schulungen erhalten und konnten Aufgaben klar verteilen bzw. Projektaktivitäten und Arbeitsweisen im Team umplanen.

Zentrale **Projektaktivitäten** sind bei Projekten mit einer guten Teamaufstellung weiter vorangeschritten als bei jenen Projekten, die sich noch oder wieder im Prozess der Teamzusammenstellung befinden. Dies bestätigt sich auch bei der Betrachtung der quantitativen Daten aus dem Online-Survey. Herausforderungen bei der Teamzusammenstellung stehen in Zusammenhang mit einem erschwerten Ablauf von zentralen Projektaktivitäten wie Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen, Vernetzung mit Regelstrukturen, Beratung von „Betroffenen“ sowie Zielgruppenerreichung von „Betroffenen“ und „Nichtbetroffenen“.⁴

Die **Teamzusammensetzung** spielt gerade in der Anfangsphase von Projekten eine große Rolle für die **Zielgruppenerreichung**.⁵ Insofern hatte die Pandemie auch direkten Einfluss auf die Teamzusammenstellungen, weil sie die Vernetzung mit der Zivilgesellschaft und den Regelstrukturen erschwerte. Die Teamzusammenstellung ist im Normalfall insbesondere für die Zielgruppenerreichung von „Betroffenen“ wichtig,⁶ unter Pandemiebedingungen hatte die Teamzusammenstellung jedoch Einfluss auf die Erreichung beider Zielgruppen („Betroffene“ und „Nichtbetroffene“). Die **erschwerter Erreichung von „Nichtbetroffenen“ unter Pandemiebedingungen** kann auf den erschwerten Zugang zur Zivilgesellschaft und zu den Regelstrukturen zurückgeführt werden, da die Zielgruppenansprache von „Nichtbetroffenen“ oft durch Schulen, Jugendeinrichtungen und andere Institutionen erfolgt, die im Zuge der Pandemie geschlossen waren. **„Betroffene“ hingegen werden häufiger durch bestehende Netzwerke** des Trägers oder der Projektmitarbeitenden angesprochen, die digital auch unter Coronabedingungen genutzt werden konnten. Die Herausforderungen der Zielgruppenerreichung standen sowohl während der Pandemie ($r = .277$; $p = .025$) als auch unabhängig davon ($r = .286$; $p = .028$) stark im Zusammenhang mit der Teamzusammenstellung.

Insgesamt machen die Befunde deutlich, wie sehr die Vernetzung, insbesondere in der Erreichung von „Betroffenen“ und unter Pandemiebedingungen, von den Teams selbst abhängig ist. Gerade die persönlichen Netzwerke konnten während der Coronapandemie weiter genutzt werden, während der Zugang zu institutionellen Netzwerken erschwert war oder verhindert wurde. **Vernetzung besitzt einen hohen Stellenwert** in der Projektarbeit und benötigt Kontinuität, auch im Team, die durch die Pandemie zum Teil nicht gegeben war. Wichtig ist auch, dass die Modellprojekte zu Beginn der Arbeit eine Phase der Rekrutierung von Mitarbeitenden und **genaue Überlegungen** zu einem **passenden (diversen) Team** bzw. zu notwendigen Kooperationen eingeplant hatten. Externe Unterstützungen im Rahmen des Bundesprogramms (z. B. über die Qualitätswerkstatt) können helfen, die verschiedenen Herausforderungen zu bearbeiten und/oder temporäre Anpassungen in der Projektumsetzung vorzunehmen.

⁴ Öffentlichkeitsarbeit ($r = .442$; $p < .001$), Publikationen ($r = .452$; $p = .001$), Vernetzung mit Regelstrukturen ($r = .300$; $p = .083$), Beratung von „Betroffenen“ ($r = .381$; $p = .01$) und Zielerreichung von „Betroffenen“ ($r = .392$; $p = .002$) und „Nichtbetroffenen“ ($r = .478$; $p < .001$).

⁵ Während die Digitalisierung unter Coronabedingungen für die Zielgruppenerreichung („Betroffene“ und „Nichtbetroffene“) keinen grundsätzlich positiveren oder negativeren Effekt besitzt.

⁶ Das gilt auch für Kriterien wie Diversität und Aufgabenverteilung, die für die Projektarbeit entscheidend sind.

2.2 Herausforderungen jenseits der geplanten Modellprojektarbeit

Zusätzlich zu den Projektherausforderungen mussten sich die Modellprojekte mit den gesellschaftlichen Auswirkungen der Pandemie auseinandersetzen. Dazu gehörten insbesondere der Anstieg antisemitischer **Verschwörungserzählungen** der sogenannten Querdenker*innen-Bewegung, verstärkter **antiasiatischer Rassismus** sowie die Zunahme antidemokratischer und gezielter Bedrohungen.⁷ Die Modellprojekte bildeten diese Entwicklung in Analysen, Publikationen und über die konkrete Projektarbeit (z. B. Beratungsarbeit) ab.

Einige Projekte verzeichneten in diesem Zusammenhang auch eine erhöhte mediale, gesellschaftliche und politische **Aufmerksamkeit und Anerkennung für ihre Antidiskriminierungsarbeit**. Ein Projekt verwies beispielsweise darauf, dass im schulischen Bereich jetzt ein anderes Sprechen über das Judentum möglich sei.

Die Zunahme von Diskriminierungen und die in der Pandemie gesunkenen Hemmschwellen, diese zu äußern, manifestierten sich auch in **verstärkten Bedrohungen gegenüber Trägern*innen** der Modellprojekte:⁸ 46,67 % der Modellprojekte im Handlungsfeld „Antisemitismus“ verzeichneten zwischen Mitte 2020 und 2021 eine Zunahme (5 MP) oder eher eine Zunahme (2 MP) der Bedrohungen. Im Feld „Antiziganismus“ sahen zwei von fünf Projekten eher eine Zunahme der Bedrohungen gegenüber ihrem Träger. Kein Modellprojekt gab an, eine Abnahme an Bedrohungen feststellen zu können. Über alle Themenfelder hinweg wurden Bedrohungen oder andere **Übergriffe in Form von Anfeindungen, Diskreditierungen und Diffamierungen** sowie **Diskriminierung und Beleidigung** erfahren. In manchen Themenfeldern (Antisemitismus 3, Rassismus 1, Einwanderungsgesellschaft 1) erlebten Projekte auch **gezielte Störungen ihrer Arbeit**.

Insgesamt konnte die unter den besonderen Umständen der Pandemie teils **erhöhte Sensibilität für bestimmte Diskriminierungsformen** von den Modellprojekten erschlossen werden, um auf allgemeine Vorurteilsstrukturen und sonst weniger beachtete Diskriminierungserfahrungen aufmerksam zu machen. Die Flexibilität der Modellprojekte erlaubte es ferner, diese Entwicklungen in Projektumplanungen zu adressieren.

Gleichzeitig ergaben sich **besondere Gefährdungslagen**, die – jenseits der Pandemie – in der Antidiskriminierungsarbeit und Programmkonzeption mitgedacht und für die Unterstützungsangebote vorgehalten werden sollten.

2.3 Chancen in den Modellprojektaktivitäten

2.3.1 Zufriedenheit mit Projekt und Programm

Die Aussagen der Modellprojektteams zu ihrer **Zufriedenheit mit der Projektarbeit** sind erfreulich: Die meisten Projektmitarbeitenden bestätigen, dass sie angesichts der Herausforderungen insgesamt zufrieden sind und dass sie trotz der Einschränkungen viele der geplanten Projektaktivitäten umsetzen

⁷ Vgl. das Factsheet vom Mediendienst Integration Anti-asiatischer Rassismus in der Corona-Zeit vom Mai 2021. Online verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Factsheet_Anti_Asiatischer_Rassismus_Final.pdf, zuletzt geprüft am 10.08.2022.

⁸ Im Jahr 2020 untersuchte das DeZIM-Institut die Bedrohungslagen von zivilgesellschaftlichen Akteur*innen im Themenfeld „Vielfaltgestaltung“ im Kontext des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ (Ratzmann & Sommer 2022).

oder alternative Angebote erarbeiten konnten. Bei einigen Projekten kam es, wie oben beschrieben, zu zeitlichen Verzögerungen, jedoch wurden die angestrebten Meilensteine/Outputs der Projektarbeit zu einem großen Teil erreicht.

Trotz **Momenten der Frustration**, wenn die Projektarbeit durch immer neue Herausforderungen erschwert wurde, wenn Enttäuschungen aufgrund der coronabedingten Einschränkungen auftraten oder wenn Defizite in der Projektarbeit im Vergleich zum Antrag zutage traten, wurden kreative und konstruktive Lösungen gesucht und umgesetzt. Die Projektbeteiligten bleiben optimistisch und möchten Projektaktivitäten umsetzen, sobald die coronabedingten Maßnahmen gelockert werden. Eine hohe Flexibilität seitens der Projekte und des Programmgebers bilden dafür die Grundlage.

Unzufriedenheit wird über den hohen **Verwaltungsaufwand des Bundesprogramms** geäußert, etwa beim Online-Portal des Programms oder komplizierten Formularen für Verwendungsnachweise. Hier besteht der Wunsch nach Überarbeitung. Auch wird es als ungünstig erachtet, dass der erste Ergebnisbericht bereits vor Ende des ersten Jahres abgegeben werden musste. Zudem sind für Projekte mit Trägern, die zuvor keine Erfahrungen mit „Demokratie leben!“ hatten, die Strukturen und Verfahren nicht ausreichend zugänglich und verständlich. Möglicherweise wäre es hier eine Idee, neue Projekte im Sinne eines „Onboardings“ im ersten Jahr noch intensiver zu begleiten.

Große Zufriedenheit besteht hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben** (BAFzA) und den Angeboten der **Qualitätswerkstatt**. Insbesondere mit Blick auf die oben beschriebenen Anpassungen der Projekte berichten die Mitarbeitenden über eine sehr gute Unterstützung und wünschen sich einen Ausbau der Unterstützungsangebote, da dies für die gelungene Umsetzung der Projekte unter den widrigen Umständen ein zentraler Faktor war.

2.3.2 Highlights und Erfolge im laufenden Förderjahr

Die besonderen Highlights in den Modellprojekten reichen von **neu erarbeiteten Konzepten** über besonders gelungene **Outputs** (z. B. spezifische Schulmaterialien nach dem Anschlag in Halle, Workshops oder Veranstaltungen) bis hin zur guten **Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern** (der politischen Bildung, Museen oder Schulen). Insbesondere eine partizipative Projektgestaltung und partizipative Austauschformate wurden inhaltlich als sehr erfüllend und zielführend im Hinblick auf die Vernetzung und Gewinnung neuer Zielgruppen benannt. Auch die **öffentlich erfahrene Wertschätzung/ Aufmerksamkeit** und die politische Relevanz der bearbeiteten Themen, positive Rückmeldungen von Teilnehmenden und empfangene Auszeichnungen wurden als sehr motivierend erlebt.

Interessanterweise gab es Highlights, die es ohne Corona so nicht gegeben hätte: wie das **Arbeiten in kleineren Gruppen**, das sehr intensiv war und Menschen erreichte, die sich sonst nicht mit bestimmten Projektthemen auseinandergesetzt hätten. Ferner machten **aktuelle Anlässe**, wie die Verstärkung von strukturellen Diskriminierungen durch die Auswirkungen der Pandemie oder die vermehrte Diskriminierung gegenüber Sinti*innen und Rom*innen im Zuge von Coronadebatten, die **Wichtigkeit der eigenen Arbeit** deutlich.

In manchen Projekten ist die **Vernetzung** unter Corona innerhalb der durchführenden Trägerorganisation **sogar gestiegen**. Projektstandorte sind deutlich stärker zusammengewachsen und haben sich bei Problemen und Fragen gegenseitig unterstützt. So haben zum Beispiel einige Modellprojekte, die ihre Arbeit neu aufgenommen haben, zu informellen Runden in den Kommunen eingeladen, um lokale Stakeholder und lokale Herausforderungen kennenzulernen.

Sehr positiv bewertet wurde auch, dass unter Coronabedingungen mehr Zeit für die **Ausarbeitung der theoretischen Grundlagen** zur Verfügung stand und Publikationen (wie wissenschaftliche Artikel, Broschüren zur Projektdarstellung oder pädagogische Handreichungen) erstellt werden konnten. Dies bot die Gelegenheit, die eigenen Konzepte zu reflektieren und das eigene Wissen und die eigenen Erfahrungen zu ordnen.

Insgesamt zeigten sich auch **Erfolge**, die zum Teil unerwartet waren und dem **Umgang mit und der Bewältigung der Pandemie und deren Folgen entsprangen**. Wesentlich dafür waren eine **hohe intrinsische Motivation** der Mitarbeitenden, die externe Anerkennung der Arbeit und das Erleben von Projekterfolgen.

2.4 Um- und Neuorientierung in den Konzepten und Erprobung digitaler Tools

Die Pandemie bot, bei allen Einschränkungen und Erschwernissen, die Chance, gewohnte Pfade zu verlassen und Ziele und Instrumente mit veränderten Bedingungen abzugleichen, um dann neue, **innovative Ansätze und Instrumente** – wie zum Beispiel Alternativen im digitalen Raum – zu erproben. Auch wenn eine abschließende Beurteilung der Nachhaltigkeit solcher Neuerungen noch nicht möglich ist, zeichnen sich bereits einige interessante *Lessons Learned* ab.

2.4.1 Konzeptionelle Anpassungen in der Modellprojektarbeit

Bei fast allen Aspekten der Projektumsetzung⁹ lässt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Umsetzung und **Änderungen** feststellen ($.450 < r < .826$; $p < .05$): Änderungen (infolge von Herausforderungen wie Corona) werden insbesondere dann als **hilfreich** bewertet, wenn sie – nach Rücksprache in den Teams – zu neuen Konzepten und deren Begründung geführt haben. Bei neuen Erkenntnissen wurden dementsprechend auch alle zentralen Projektaktivitäten (v. a. Workshops, Veranstaltungen), Vernetzungsarbeiten sowie Qualitätssicherung, Nachhaltigkeitsstrukturen und Wissenstransfer angepasst.

Darüber hinaus gehen einige der Strategien, mit denen Herausforderungen begegnet werden, mit neuen konzeptionellen und theoretischen Erkenntnissen einher: das Einführen von neuen Methoden ($r = .429$; $p = .011$), das Hinzuziehen von Expert*innen ($r = .432$; $p = .012$) und die Unterstützung durch das Bundesprogramm ($r = .535$; $p = .005$). Die Ergebnisse der Umfrage lassen erkennen, dass die Modellprojekte Veränderungen ihrer **Projektarbeit in hohem Maße an konzeptionellen und theoretischen Erkenntnissen ausrichten** und sich sehr engagieren, um ihren Kenntnisstand diesbezüglich zu erweitern, damit notwendige Projektveränderungen vorgenommen werden können.

Der **Wissenszuwachs** in den Projekten entsteht dabei sowohl auf technisch-organisatorischem als auch auf inhaltlich-konzeptionellem Gebiet. Einerseits war es für viele der Projektmitarbeitenden erstaunlich, wie viel digital (**technisch-organisatorisch**) möglich ist, obwohl die überwiegende Anzahl der Projekte weitgehend analog geplant war. In diesem Zusammenhang haben sich Projektmitarbeitende neues technisches Know-how angeeignet. Dass Workshops in kleinerem Kreis oftmals effektiver sind, weil die Teilnehmenden engagierter und motivierter mitarbeiten, ist ebenfalls eine wichtige Erfahrung mit Auswirkungen auf die weitere Projektplanung.

⁹ Dazu gehören die Entwicklung theoretisch-konzeptioneller Grundlagen und pädagogischer Maßnahmen, die Zusammenarbeit im Team, die partizipative Einbindung, die Zielgruppenerreichung von „Betroffenen“ und die Kooperation mit Regelstrukturen.

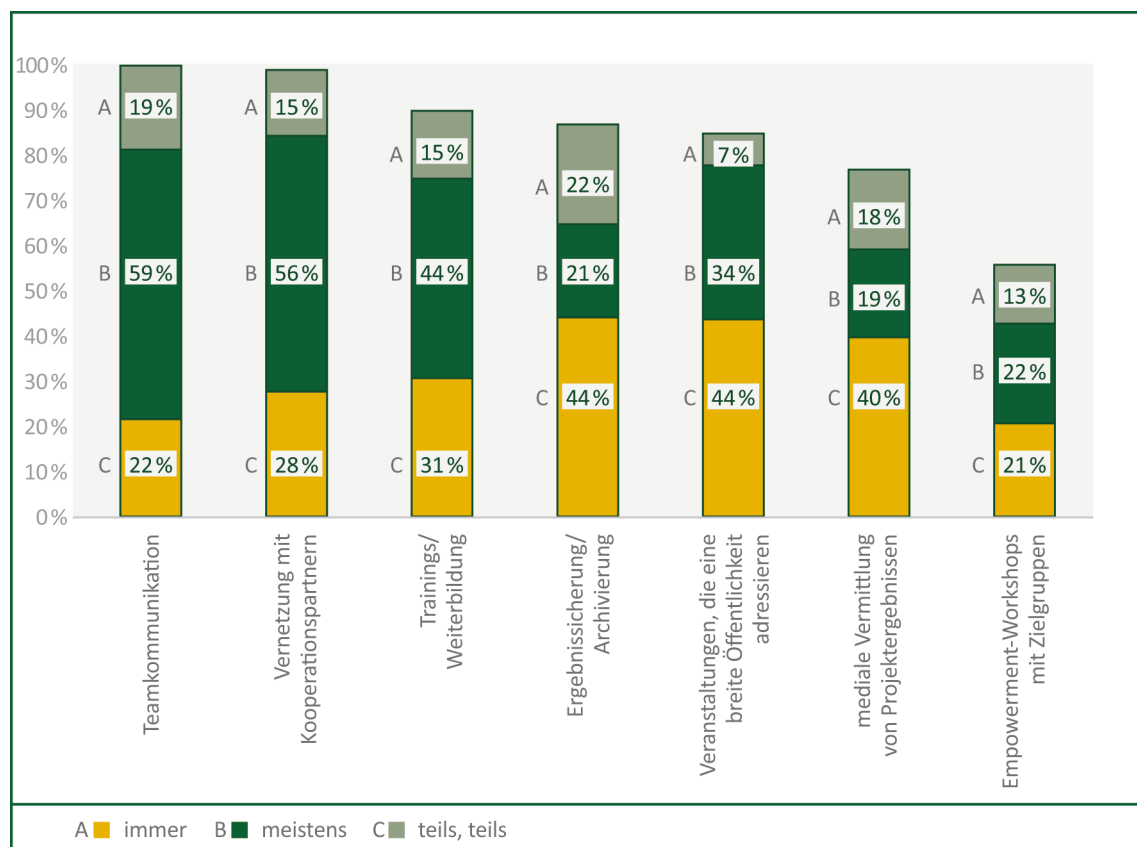
Zusätzlich berichten die Projekte, dass sie sich aufgrund von Verzögerungen im Projektverlauf intensiver mit **inhaltlich-konzeptionellen** Themen auseinandersetzen konnten, was als bereichernd erlebt wurde. Beispielsweise hat sich ein Projekt mit der Frage befasst, wie Jugendarbeit heute aussieht, wofür unter normalen Umständen keine Zeitressourcen zur Verfügung gestanden hätten. Ein anderes Projekt spricht von einer „Horizontenerweiterung“, die durch die zusätzliche partizipative Einbeziehung der Zielgruppe stattgefunden habe.

Insgesamt haben die **Anpassungen über die unmittelbaren Lösungen hinaus zu wichtigen Erkenntnissen für die Projektarbeit** geführt. Um diese Praxiserfahrung jedoch nachhaltig nutzbar zu machen, ist eine reflexive Auseinandersetzung mit dem betreffenden Gegenstand notwendig – inklusive dafür eingeplanter Reflexionszeit. Erst durch die Möglichkeit, die konkreten Erfahrungen zu verallgemeinern, können Innovationen entstehen, die über den aktuellen Anlass hinaus von Bedeutung sind.

2.4.2 Digitalisierung der Modellprojektarbeit

Nach vielfältigen Anpassungen der Projektpläne und -aktivitäten in der Startphase haben sich inzwischen verschiedene neue Praxen etabliert. Hierzu gehört insbesondere die **Umstellung auf digitale Formate** (siehe [Abbildung 3](#)).

Abbildung 3 Häufigkeit der Umsetzung von Projektelementen in Online-Formaten



Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).

Digitale Zielgruppenerreichung: Die Zielgruppenerreichung ist eine der größten Herausforderungen in der Pandemie, der die Projekte mit digitalen Formaten zu begegnen versuchen. Die anhaltende pandemische Lage wird von den Modellprojekten als nicht einfach beurteilt: 54,41 % der Projekte beobachten negative (24 MP) oder eher negative (13 MP) **Effekte der digitalen Zielgruppenerreichung**. Nur 17,65 % der Projekte sehen positive (6 MP) oder eher positive (6 MP) Effekte. Gleichzeitig erwartet ein Drittel der Projekte (23 MP), durch die Digitalisierung ihre Zielgruppe ausweiten zu können, und ein Viertel (19 MP) sieht diese Möglichkeit zumindest teilweise.

Unabhängig davon, ob die Arbeit auf „Betroffene“ oder „Nichtbetroffene“ fokussiert, berichten die Projekte, dass die **Zielgruppenerreichung in Schulen und Regelstrukturen schwieriger** ist und Workshops mit Zielgruppen deswegen auch digital nicht durchführbar sind. Generell scheint daher weniger die Digitalisierung der Angebote das Problem zu sein als vielmehr die Zusammenarbeit mit Behörden oder anderen Institutionen. Kompensatorisch werden von den Projekten verstärkt **soziale Medien** genutzt, um Zielgruppen direkt zu erreichen, und **Streamingangebote**, um eine breitere Öffentlichkeit für Veranstaltungen anzusprechen. Allerdings muss bei einer Ausweitung der Zielgruppen durch digitale Formate die Passgenauigkeit der Angebote im Blick behalten werden.

Schwierigkeiten der digitalen Projektarbeit liegen in **teilweise (nicht) vorhandenen Ressourcen**: Wo Zugang durch Schulen und andere Regelstrukturen nicht gegeben ist, stellt sich die Frage, ob die direkt Adressierten über ausreichende technische Mittel, Wohnraum und Wissen verfügen, um angesprochen werden zu können. Insbesondere Projekte, die schon länger mit sozialstrukturell benachteiligten Zielgruppen zusammenarbeiten, berichten, dass diese oft nicht oder eingeschränkt über digitale Geräte verfügen oder dass in manchen Regionen die digitale Infrastruktur für datenreiche Internetverbindungen nicht ausreicht. Insgesamt ist es für die **Zielgruppenerreichung wichtig, digitale und hybride Projektmaßnahmen** zu entwickeln, sodass auch digital schwer zu Erreichende in die neuen digitalen Formate der Projektarbeit einbezogen werden können.

Digitale Maßnahmen und Formate: Im Schnitt fanden seit Pandemiebeginn knapp **Dreiviertel der Projektaktivitäten** (73,89 %) im digitalen Raum statt. Knapp die Hälfte der Modellprojekte (30 MP) führte Veranstaltungen nur noch digital durch, ein weiteres Drittel (23 MP) meistens. Auch Trainingsformate wurden in den digitalen Raum verlegt (30 MP meistens; 21 MP immer). Verschiedentlich wurden auch Beratungen von „Betroffenen“ online ermöglicht. Auch für die Vermittlung der Projektergebnisse wurden digitale Formate wie Videos und Podcasts genutzt, von 39,71 % (27 MP) immer und von 19,12 % (13 MP) meistens. Die **Umstellung auf das Digitale** war mit einem **hohen Arbeitsaufwand** verbunden, geplante Aktivitäten und Maßnahmen technisch, organisatorisch und pädagogisch anzupassen oder auch neu zu konzipieren.

Die **Erfahrungen mit digitalen Formaten** sind **gemischt** und abhängig von den Zielsetzungen und den damit verbundenen Erwartungen an die Formate. So berichtet ein Projekt einerseits: „Also Zoom kann nicht das persönliche Gespräch oder die Präsenzveranstaltung ersetzen“ und andererseits: „Und daher denke ich nicht, dass es ein Verlust ist, ich denke, es wurde auch viel gelernt, was digital so möglich ist, was auch, wenn das mal irgendwann vorbei ist, mit Corona hier auch genutzt werden kann“ (SI36). Das Digitale ist somit eine Erweiterung der bisherigen Projektarbeit, aber kein Ersatz.

Zurzeit werden die **Möglichkeiten und Limitationen digitaler Arbeit** weiter ausgelotet. Zwei Drittel der Modellprojekte (66,17 %, 45 MP; 23,53 %, 16 MP teils-teils) betonen die hohen Hürden für den Vertrauensaufbau mit der Zielgruppe im Digitalen. So berichten einige, dass sich im digitalen Raum nur schwer Safer Spaces für „Betroffene“ herstellen lassen, in denen es möglich ist, ausreichend

Vertrauen aufzubauen. So kann auch die Verständigung zwischen Personen mit geringen Kenntnissen in den gleichen Sprachen digital schwieriger sein. Hingegen schätzen andere die Hemmschwelle für „Betroffene“ als niedriger ein, sich online auszutauschen und geschützte Räume zu etablieren.

Auch entsteht eine **Serialisierung der pädagogischen Projektarbeit**: Anstatt ein- oder mehrtägige Veranstaltungen digital anzubieten, werden mehrere kurze digitale Inputs oder Workshops mit längeren Pausen, gegebenenfalls über einige Tage, angeboten. Zugleich wollen Projekte analoge Veranstaltungen nicht aufgeben, um die Vorteile des persönlichen Kontakts und Vertrauensaufbaus weiter nutzen zu können.

Insgesamt wünschenswert ist ein **ausgewogenes und strategisches Verhältnis zwischen digitalen und analogen Formaten und Maßnahmen**, um verschiedenen Bedarfen gerecht zu werden.

Digitale Arbeitsorganisation im Team: Die **digitale Teamkommunikation** wird als eher effektiv beurteilt, zudem werden die flexibleren Arbeitszeiten sowie der geringere Aufwand für den überregionalen Austausch als familienfreundlich eingeschätzt. Hingegen wird die **digitale Teamarbeit** eher negativ gesehen (38,24 %; teil-teils 36,76 %): Zur Bewältigung von Technik und Tools, gerade auch zur Umsetzung des digital aufwendigeren Datenschutzes, werden zum Teil größere personelle Ressourcen benötigt; auch Fortbildungen sind digital herausfordernder, 75,00 % der Modellprojekte konnten jedoch Kosten – etwa für Veranstaltungen und Reisen – im Budget einsparen und teilweise umwidmen, um Belastungen des Teams auszugleichen und Kosten für neue Aufgaben abzudecken.

Nachhaltigkeit der Digitalisierung: Trotz der gemischten Zwischenbilanz bezüglich der Digitalisierung planen die Modellprojekte durchgehend, **digitale Arbeitsweisen zumindest teilweise beizubehalten**. Für sehr oder eher wahrscheinlich halten es 57,35 % der Projekte, dass sie an der digitalen Teamkommunikation festhalten. Auch die gewonnenen Kompetenzen in der digitalen Vermittlung von Projektergebnissen wollen 69,12 % der Projekte (47 MP) weiter nutzen. Ebenfalls zur Ergebnissicherung und Archivierung der Projektergebnisse planen 51,47 % der Projekte (35 MP) und 26,47 % (18 MP) teilweise, weiterhin auf digitale Methoden zurückzugreifen.

Bei zukünftig geplanten digitalen Veranstaltungsformaten wird intern differenziert: Während öffentliche Veranstaltungen (42,65 %, 29 MP wahrscheinlich; 36,76 %, 25 MP teilweise), Trainings und Weiterbildungen (36,77 %, 25 MP wahrscheinlich; 33,82 %, 23 MP teilweise) digital für wahrscheinlich gehalten werden, gilt dies **nicht für Workshops mit dem Ziel Empowerment** (35,29 %, 24 MP unwahrscheinlich; 30,88 %, 21 MP teilweise).

Während sich die Projektbeteiligten im Verlauf der Coronapandemie spezifische digitale Kompetenzen angeeignet haben, bestehen weiter **große Weiterbildungsbedarfe zur Projektumsetzung**. Die Modellprojekte wünschen sich Fortbildungen zu digitalen Formaten der Zielgruppenerreichung, der partizipativen Methoden und der Gestaltung von Workshops. Zugleich zeichnet sich ein hoher Bedarf bei den Themen Datenschutz und soziale Medien ab, wohingegen die Bedarfslage bei Weiterbildungen zur digitalen Vernetzung und digitalen Archivierung weniger ausgeprägt ist.

Insgesamt können **digitale Ansätze und Arbeitsformate analoge zukünftig gut ergänzen**, um Zielgruppen noch besser einzubinden und die Kommunikation im Team zu vereinfachen. Hilfreiche Angebote der **Weiterbildung zum digitalen Arbeiten** sind bereits **durch die Qualitätswerkstatt und Workshops** im Rahmen der Schwerpunktkonferenz der wissenschaftlichen Begleitung gegeben. Angesichts des hohen Bedarfs sollten diese jedoch ausgebaut werden.

2.5 Zwischenfazit: Stand der Umsetzung im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“

- *Insgesamt:* Der **Stand der Projektumsetzung** weist im zweiten Coronajahr eine **große Bandbreite** von kaum Verzögerungen bis hin zu erheblichen Beschränkungen in der Arbeit auf. Alle Projekte haben sich aber in unterschiedlicher Intensität mit den Konsequenzen der **Coronapandemie** auseinandergesetzt und einen **diversen und innovativen Umgang** damit gefunden.
- Vorgenommene **Anpassungen betrafen alle Bereiche der Modellprojekte:** konzeptionelle Grundlagen, pädagogische Maßnahmen, Zusammenarbeit im Team, Zielgruppenerreichung von „Betroffenen“ und Kooperation mit Regelstrukturen.
- Die durch die Pandemie teils **erhöhte soziopolitische Sensibilität für bestimmte Diskriminierungsformen** bot den Modellprojekten eine größere öffentliche Aufmerksamkeit ihrer Themen, ging aber auch mit neuen Bedrohungslagen die Modellprojekte einher.
- Bei **digitalen Zielgruppenzugängen** muss überlegt werden, inwiefern auch **sozialstrukturell schwache Adressat*innen und Regionen mit unzureichender digitaler Infrastruktur** partizipieren können (z. B. über neue Kooperationen vor Ort).
- Trotz Momenten der Frustration angesichts der Herausforderungen der Pandemie besteht große **Zufriedenheit hinsichtlich des Bundesprogramms** in der Zusammenarbeit mit dem BAFzA, den Angeboten der Qualitätswerkstatt und der Flexibilität des Bundesprogramms.
- **Ungeachtet aller Einschränkungen und Erschwernisse ergaben sich durch die Pandemie auch Chancen:** Ziele und Instrumente wurden **intensiver abgeglichen sowie neue, innovative Ansätze** und Instrumente im digitalen Raum erprobt. Zukünftig wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen digitalen und analogen Formaten und Maßnahmen erwartet, um verschiedenen Bedarfen gerecht zu werden.

Handlungsempfehlungen

- Das **begleitende Lernen, Reflektieren und Anpassen sollte in das Bundesprogramm integral eingeplant und in den Konzepten der Modellprojekte hinterlegt** sein, um Innovationen zu entwickeln. Fortbildungen und Coachings der Qualitätswerkstatt (jetzt: Projektwerkstatt) sollten ausgebaut und weiterhin begleitend angeboten werden.
 - Die **hohe intrinsische Motivation** der Projektmitarbeitenden, auf unterschiedlichste Herausforderungen einzugehen, darf nicht als selbstverständlich angesehen werden, sondern muss in ihrer projekt- und programmtragenden Relevanz **Anerkennung finden**.
 - **Mitarbeitende müssen auf mögliche Bedrohungen vorbereitet** und im akuten Fall vom Träger und durch das **Bundesprogramm unterstützt** werden. Empowerment-Maßnahmen sollten Bestandteil der reflexiven Projektarbeit sein.
 - Das Format des **Demokratie-Leben-Portals** für Verwendungsnachweise sowie die **Zeiträume** der verschiedenen Berichtspflichten sollten unter Beteiligung der Modellprojekte **überdacht** werden.
 - Die Digitalisierung der Projektarbeit ist kein vorübergehendes Phänomen, sondern ist als ein bleibender Kernbestandteil aller Bereiche der Projektarbeit zu verstehen. Zukünftige Programme sollten die **innovative Weiterentwicklung digitaler und hybrider Formate und Organisationsentwicklung gezielt zum Gegenstand der Förderung** machen. Geprüft werden sollte auch, inwiefern digitale Infrastrukturen in Regelstrukturen gefördert werden können.
-

3. Schwerpunkt: Arbeit mit von Diskriminierung „Betroffenen“

3.1 Das Verständnis von Diskriminierung und „Betroffenen“ in den Modellprojekten

Dieses Kapitel widmet sich der Frage, welches Verständnis von Diskriminierung den Projekten im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ zugrunde liegt und welche Konsequenzen diese **verschiedenen Diskriminierungsverständnisse für die Arbeit der Modellprojekte haben**. Des Weiteren analysiert das Kapitel, ob eine **kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff „Betroffene“ und zugehörigen Begrifflichkeiten** innerhalb der einzelnen Themenfelder stattgefunden hat, welche Unterschiede sich dabei erkennen lassen und welchen Einfluss dies auf die Umsetzung der Modellprojekte hat.

Aufbauend auf der Aushandlung der Konzepte und Begriffe und den damit zusammenhängenden Besonderheiten schließt das Kapitel mit der Frage, welche **Handlungsempfehlungen** sich daraus **für das Bundesprogramm** ergeben.

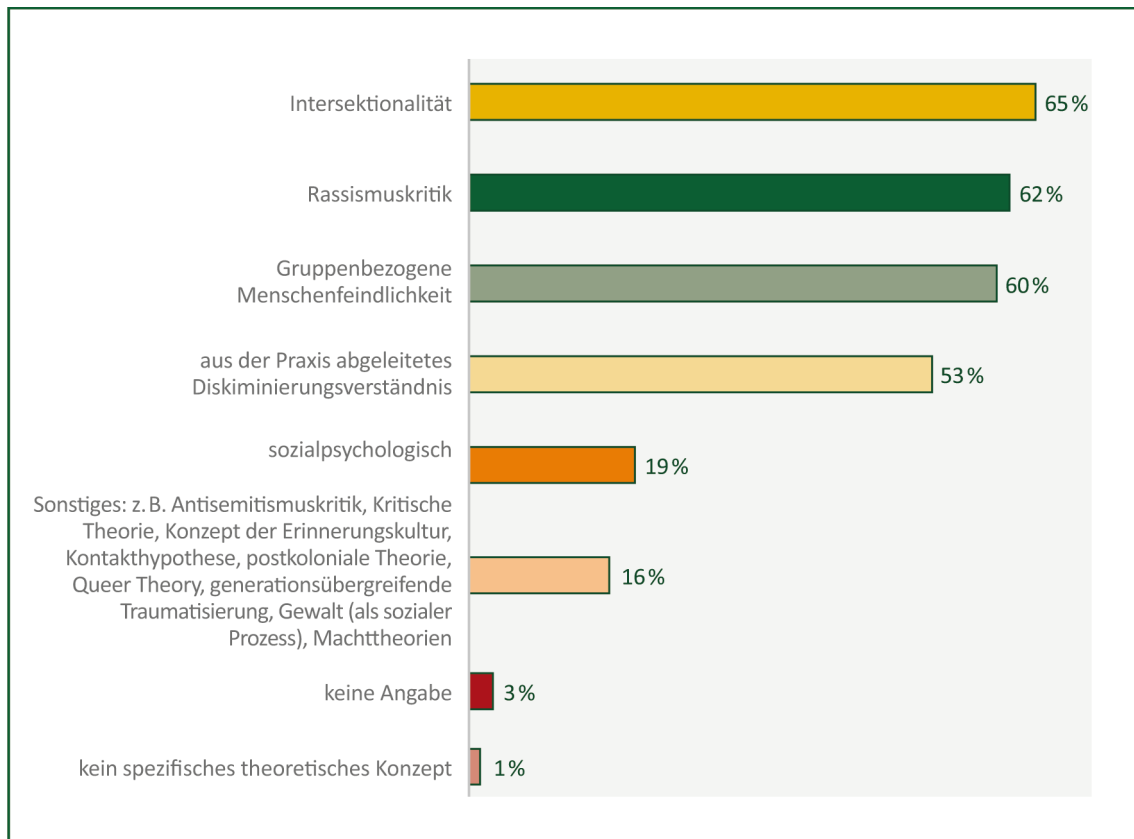
3.1.1 Die Konzeptionalisierung von Diskriminierung

Theoretisch können **Diskriminierungen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen** (z. B. Interaktionen, Selbstverständnisse, Institutionen, Gesetze) wirken und entsprechend bearbeitet werden. Gängige Klassifikationen unterscheiden zwischen **individuellen, gruppenbezogenen und strukturellen Diskriminierungsmechanismen**. Strukturelle Diskriminierung betrachtet gesellschaftliche Verhältnisse, etwa juristische, politische und ökonomische Strukturen, die Ausgrenzungen bewirken. Die institutionelle Ebene wird von der strukturellen eingeschlossen und nimmt z. B. Strukturen von Organisationen sowie Gewohnheiten und Wertvorstellungen auf, die in Institutionen eine Rolle spielen. Auf der Ebene der gruppenbezogenen Diskriminierungsmechanismen stehen selbstbestimmte sowie zugeschriebene Zugehörigkeiten zu sozialen Gruppen, die entweder informell oder auch formell und organisiert existieren können, im Vordergrund. Gruppen können Gegenstand oder auch Resultat von Diskriminierung sein, sich überschneiden, ergänzen oder auch voneinander abgrenzen; sie sind aber – außer in organisatorischer Form, etwa als Betroffenenorganisationen – keine handelnden Subjekte. Auf der individuellen Ebene bezieht sich Diskriminierung stärker auf die persönliche Interaktion und beruht auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern (Rommelspacher 2009). Die drei Ebenen bestehen nicht an und für sich, sondern nur im jeweiligen Grad der analytischen Abstraktion, und sind aufeinander bezogen.

Theoretische Konzepte und Praxisfokus

In der Praxis lassen sich die im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ geförderten Projekte nur begrenzt trennscharf einem theoretischen Konzept von Diskriminierung zuordnen. **Häufig existieren innerhalb der Projekte fließende Übergänge**; sozialpsychologische/gruppenbezogene und soziologische/strukturelle **Ansätze wirken zusammen**.

Bei der Frage, ob und welche **theoretischen Konzepte von Diskriminierung** den Projekten zugrunde liegen, antworteten von 68 Projekten 13 mit „sozialpsychologisch“ (19,12 %), 41 Modellprojekte antworteten mit „gruppenbezogen“ (60,29 %). Dazu verfolgen 61,76 % der befragten Projekte einen rassismuskritischen Ansatz (42 MP) und 64,71 % betrachten Intersektionalität als relevant für ihr Konzept (44 MP). Mehr als der Hälfte der Projekte liegt ein **aus der Praxis abgeleitetes Diskriminierungsverständnis** zugrunde. Die Relevanz der einzelnen Konzepte ist in [Abbildung 4](#) deutlich erkennbar.

Abbildung 4 Theoretische Konzepte von Diskriminierung

© DeZIM

➔ Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68). Mehrfachnennungen möglich.

Dementsprechend liegt der Arbeit der Modellprojekte die Einschätzung zugrunde, dass Handeln gegen Diskriminierung nicht nur in individuellen, alltäglichen Situationen auf der Straße oder in der Bahn notwendig ist, vielmehr gilt es, Diskriminierung in gesellschaftlichen Strukturen und unterschiedlichen Bereichen zu beseitigen: auf dem Arbeits-, Bildungs- oder Wohnungsmarkt, im Zusammenhang mit dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Behörden, Justiz, Polizei oder Gesundheit, in rechtlich-administrativen Bereichen wie der Vereinsförderung oder in der (kommunal-) politischen Partizipation. Ein derart **weit gefasstes Diskriminierungsverständnis** nimmt die Infra-gestaltung, Transformation und die Bedeutung von diskriminierenden Strukturen für soziale Positionen in den Blick. Damit wird Diskriminierung selbst zur Grundlage sozialer Ordnungsbildungen, die auf Differenzkategorien basieren und die Individuen in Gruppen kategorisieren sowie diese durch abwertende Sprache und benachteiligende Handlungen einer sich selbst verstärkenden Dynamik unterziehen (Scherr 2017).

In folgendem Zitat aus einem Schwerpunktinterview aus dem Themenfeld anti-Schwarzer Rassismus wird deutlich, dass den Mitarbeitenden in der Umsetzung ihrer Projekte **eine individuelle Herangehensweise wichtig** ist, diese **jedoch allein nicht ausreicht**, um langfristig gegen Diskriminierung vorzugehen. Vielmehr **bedarf** es ihrer Meinung nach **einer strukturellen Betrachtung und Adressierung** des Problems:

„Ich glaube, auch ein großer Knackpunkt, auch in unserer Arbeit ist [...], dass Rassismus, der auch ein strukturelles Phänomen sein kann, ein systemisches Phänomen ist und gleichzeitig aber von den Rezipienten oft erwartet wird oder Rassismus eher als individuelle Geschichte wahrgenommen wird, ja? Also ich bin ja kein Rassist, weil ich jetzt keine Jagd auf Ausländer mache oder so was. Und, ja, gleichzeitig es dann aber bei uns dann auch darum geht: Ja, das ist jetzt nicht der Kern NUR von Rassismus. [...] Weil ich mir denke: Ja, es spielt sich auch durchaus auf der individuellen Ebene der Vorurteile ab. Aber es ist halt ein gesellschaftlich vermitteltes Problem und nicht nur [...] auf die individuelle Ebene zu verlagern. Und das sozusagen zu betonen, finde ich [...] wichtig. Weil, alles andere kommt dann sozusagen in der Arbeit an diesem gesellschaftlichen Problemphänomen dann irgendwie zu kurz. Wenn es das dann immer nur auf die individuelle Ebene verlagert.“ (SI62)

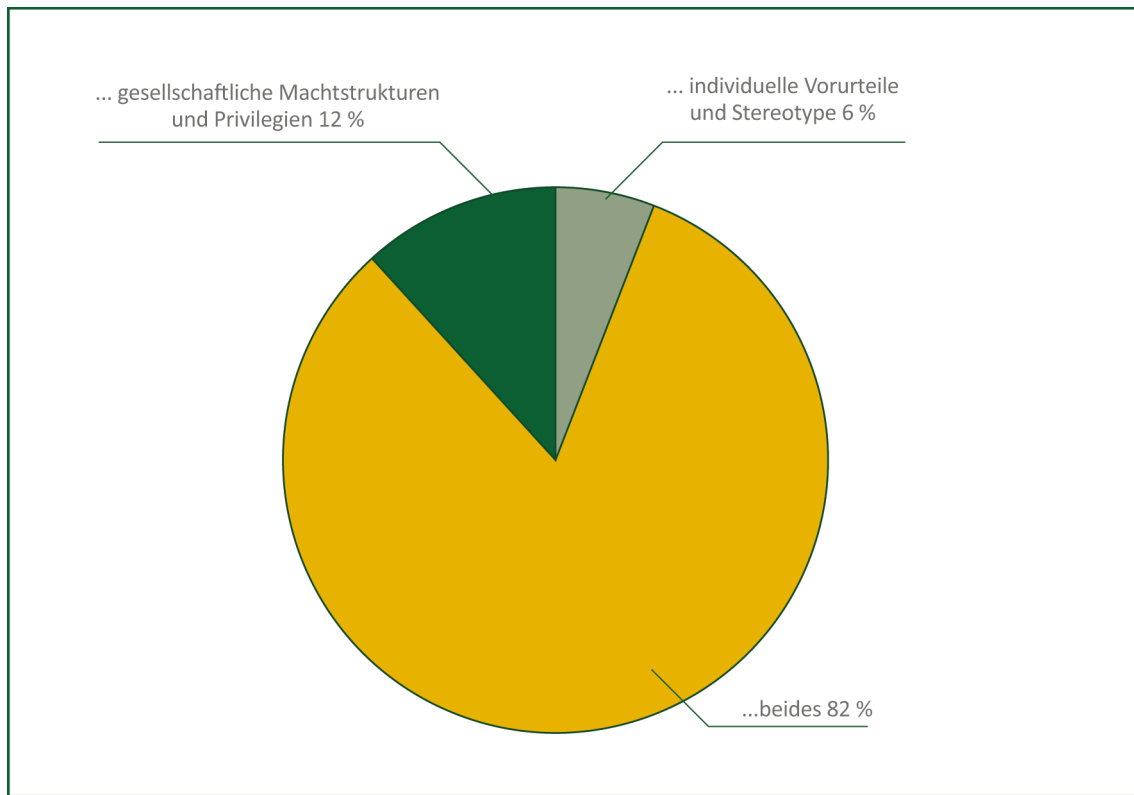
Diese Herausforderung lässt sich auch auf die Arbeit mit „Betroffenen“ übertragen. **Ziel der Modellprojekte** ist es, nicht ausschließlich **darauf hinzuarbeiten, Vorurteile gegen die „betroffene“ Gruppe auf der individuellen Ebene abzubauen**, sondern im Zuge der Umsetzung **auch auf gesamtgesellschaftlicher bzw. struktureller Ebene Veränderungen zu bewirken**, die für die „Betroffenen“ nützlich sind und ihnen die aktive Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen.

Den engen Zusammenhang zwischen den konzeptionellen und wahrgenommenen Ebenen der Diskriminierung für die Arbeit mit „Betroffenen“ verdeutlicht ein weiteres Zitat aus dem Handlungsfeld „Chancen und Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft“:

„Also es findet so eine Entindividualisierung statt. Und eine Homogenisierung und gleichzeitig auch eine Hierarchisierung. So nach dem Motto ‚Wir bestimmen, wo ihr hingehört‘. Also es gibt viel Ausgrenzungserfahrung. Und wenn man das noch konkreter machen will, in Bezug auf muslimische Frauen mit Kopftuch natürlich, der Arbeitsmarkt. [...] Aber auch auf dem Wohnungsmarkt, wenn Menschen auf Wohnungssuche sind. Aber auch im Alltag, also auf der Straße, in der Bahn, beim Einkaufen und natürlich im Bildungswesen, wenn irgendwie Schulleitungen sagen: ‚Du brauchst doch gar kein Abitur‘ oder ‚Du wirst ja eh heiraten‘. Also es ist mehrschichtig, auf vielen verschiedenen Ebenen werden Diskriminierungserfahrungen gemacht. Ob eben institutionell, strukturell oder eben auch im Alltag.“ (SI36)

Zunächst wird hier deutlich, dass die von Ausgrenzung bzw. Diskriminierung „betroffenen“ Menschen nicht nur individuell, sondern als homogene Gruppe betrachtet und ihnen gleiche Merkmale zugeschrieben werden, um Ausgrenzung bzw. Diskriminierung zu legitimieren. Dabei gehen persönliche, individuelle Übergriffe in der Öffentlichkeit oft mit einer Ausgrenzung einher, die nicht mehr nur die individuelle Ebene betrifft, sondern in den gesellschaftlichen Strukturen verankert ist, wie zum Beispiel die Benachteiligung bei der Wohnungssuche und auf dem Arbeitsmarkt (Beigang et al. 2017). **Konzeptioneller Ausgangspunkt der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“ ist das Erkennen, dass mehrere Ebenen der Diskriminierung zusammenwirken**, und es wird als **unbedingt notwendig erachtet, dieses Zusammenwirken in der Arbeit mit den „Betroffenen“ zu adressieren**. Dies zeigen auch die Ergebnisse des Surveys, in dem über Zweidrittel der Modellprojekte angaben, sich sowohl mit individuellen als auch mit strukturellen Diskriminierungen zu befassen.

In der Projektarbeit stehen bei nur vier von 68 Projekten (5,88 %) individuelle Vorurteile und Stereotype im Vordergrund, während acht Projekte (11,76 %) den Fokus auf gesellschaftliche Machtstrukturen und Privilegien legen. Die große Mehrheit der Modellprojekte – 56 der 68 MP (82,35 %) – befasst sich mit beiden Konzepten (siehe [Abbildung 5](#)).

Abbildung 5 Fokus der Projektarbeit

© DeZIM

➔ Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).

Auseinandersetzung mit und Arbeit an Begrifflichkeiten

In vielen Projekten wird die **konzeptionelle und diskursive Beschäftigung mit wesentlichen Begrifflichkeiten** (wie Diskriminierung oder „Betroffene“) und deren politischen Implikationen als **genuiner Teil der Projektarbeit** verstanden. Insbesondere in Projekten, die dazu tendieren, Diskriminierung auf der strukturellen Ebene zu verorten, sind Begrifflichkeiten und die Arbeit mit und an Begriffen ein notwendiger Bestandteil der Herangehensweise. **Beispielhaft** ist die **Auseinandersetzung mit Gesellschaftsbezeichnungen**, die als Ausdruck für die fehlende gesellschaftliche Teilhabe verstanden werden. Ein weiteres Beispiel sind pädagogische Maßnahmen in der Projektumsetzung, die im Hinblick auf Empowerment und Sensibilisierung auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen (individuell und strukturell).

So wird zum Beispiel „Mehrheitsgesellschaft“ in der Projektarbeit als gängige Gesellschaftsbezeichnung verwendet. Teilweise wird der Begriff genutzt, um eine Abgrenzung zu „betroffenen“ Gruppen zum Ausdruck zu bringen. An dem Begriff der (deutschen) Mehrheitsgesellschaft wird kritisiert, dass er ein ausschließendes „Deutsch-Sein“ bezeichnet und somit Deutsch-Sein und beispielsweise Jüdisch-Sein oder Muslimisch-Sein als separate Gruppen innerhalb einer Gesellschaft konstituiert werden. Im Gegensatz zum Begriff Mehrheitsgesellschaft wird mit dem Begriff der Migrations- bzw. Postmigrationsgesellschaft jene Gesellschaft bezeichnet, die Teilhabe ermöglicht und die Gesellschaft als Ganzes meint (Foroutan 2019). Auch der Begriff Dominanzkultur/Dominanzgesellschaft wird in der Arbeit einiger Projekte als Gesellschaftsbezeichnung verwendet und deutet auf eine Dominanzbeziehung in der Gesellschaft hin, in der unterschiedliche Machtdimensionen gesellschaftliche Strukturen bestimmen (Rommelspacher 2009).

Dass rein **sozialpsychologische Konzepte basierend auf Stereotypen und Vorurteilen**, die unter anderem mit dem Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) in Verbindung stehen (vgl. Heitmeyer 2005), **nicht ausreichen, um Diskriminierung zu erklären** (Melter 2017), ist eine Erkenntnis, die im Selbstverständnis und in der Arbeit von allen Modellprojekten geteilt wird. Kritisiert wird daran vor allem der Fokus auf vermeintlich abbaubare Differenzen und die Tendenz zur Nichtthematisierung von diskriminierenden Strukturen (Wanzeck 2017). Die Modellprojekte spiegeln damit in ihrer Arbeit die aktuellen Befunde aus der Wissenschaft wider. Nach Scherr (2017) ist Diskriminierung verankert in Strukturen und eingeschrieben in Diskurse, sodass Institutionen und Nationalstaaten eine zentrale Rolle bei der Aufrechterhaltung diskriminierender Verhältnisse zukommt. **Gesellschaftliche, organisationale und strukturelle Kontexte müssen berücksichtigt werden**, um dem komplexen System diskriminierender Verhältnisse gerecht zu werden (Feagin & Eckberg 1980).

Gleichzeitig gelingt es den Projekten, **bewährte Konzepte, unter anderem aus dem GMF-Bereich**, in ihre Arbeit zur Prävention von Diskriminierung und damit verbundener Gewalt zu **integrieren** und nutzbar zu machen. Als Abwehrinstrument gegen Angriffe von rechten und rechtskonservativen Gruppen wird im Interview zum Beispiel – dem GMF-Konzept entsprechend – die Kontakthypothese genannt, der zufolge Einzelne Diskriminierungen entgegenwirken können, indem sie durch Kontakt Vorurteile abbauen:

*„Kontakthypothese zum Beispiel, also, das ist eine ganz wichtige und zentrale theoretische Grundlage dieser Arbeit. Weil es ja eben genau darum geht in diesen Workshops, durch den Kontakt mit queeren Personen, es sind ja meistens queere Personen, die in die Gruppe kommen, die eine Art Peergroup darstellen, vom Alter jetzt nicht so weit weg sind. Und mit denen man einfach wirklich einen Dialog haben kann und einmal in Kontakt kommt und sieht, für wie viele Schüler*innen es das erste Mal ist, dass sie so sehen, außer vielleicht aus Medien, wie kann denn eine Person sein, die trans* ist oder so, wie können sie sich das vorstellen. Und dann können sie da Fragen stellen, ganz offen sprechen, und das soll ja eben auch dazu beitragen, das ist so das Konzept der Workshops, da ja auch ein Umdenken bei den Teilnehmenden der Workshops zu schaffen und dadurch auch langfristig Diskriminierung abbauen zu können.“ (SI46)*

Über das Handlungsfeld hinweg kommen also verschiedene Theorien von Diskriminierung als projektleitend zum Tragen, die jeweils mit eigenen Gesellschaftskonzepten und Begrifflichkeiten bzw. Begriffsarbeiten verbunden sind. Damit einher gehen mithin auch spezifische Rollen und Aufgaben, die „Betroffene“ in der Projektarbeit einnehmen.

3.1.2 Die Konzeptionalisierung des Betroffenenbegriffs

Das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ bezeichnet **„Betroffene“** als jene **Menschen, die Diskriminierung erfahren**. Im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ gibt es daher Modellprojekte zu den Themen Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit, Homosexuellen- und Trans*feindlichkeit sowie Chancen und Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft (vgl. BMFSFJ 2019).

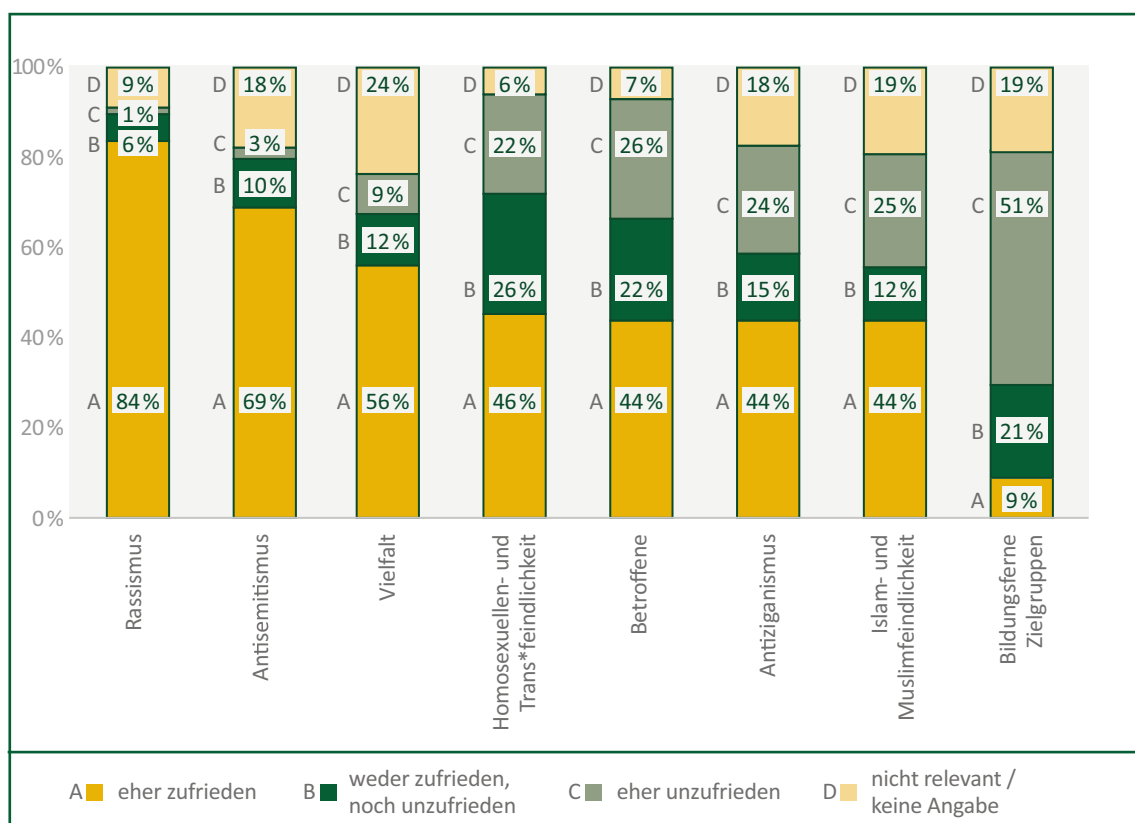
Insgesamt findet eine **starke Auseinandersetzung mit vom Bundesprogramm „gegebenen“ Begrifflichkeiten** statt, die wiederum **konkrete Auswirkungen auf die Konzeptualisierung der Modellprojekte und ihre praktische Umsetzung** hat.

Zufriedenheit der Modellprojekte mit den Begrifflichkeiten

In den Modellprojekten hat eine **explizite und sehr differenzierte Auseinandersetzung** mit dem **Betroffenenbegriff** stattgefunden, die zu – teilweise auch sehr unterschiedlichen – Bezugnahmen geführt hat. In manchen Projekten wird der Begriff in bestimmten Kontexten verwendet, in anderen aber abgelehnt. Die **Kritik** knüpft sich unter anderem daran, dass mit dem Betroffenenbegriff **gesellschaftliche Machtverhältnisse oder ein Opferstatus reproduziert** werden. Dennoch verwenden ihn einige Projekte in ihrer Arbeit, um in der Praxis Diskriminierungsverhältnisse benennen und bearbeiten zu können. Teilweise sind auch strategische Aspekte erkennbar, wenn es zum Beispiel um die Beantragung von Mitteln oder um die Repräsentation der Zielgruppe nach außen geht.

Insgesamt sind von den Modellprojekten 44 % mit dem Begriff „Betroffene“ (eher) zufrieden. Etwa ein Viertel der von uns Befragten war mit dem Begriff (eher) unzufrieden (siehe [Abbildung 6](#)). Die Zustimmung zu und Ablehnung von Begrifflichkeiten des Bundesprogramms, wie etwa „Betroffene“, hängen dabei stark vom bearbeiteten Themenfeld und der wichtigsten Zielgruppen ab.

Abbildung 6 Anteil der Zufriedenheit mit den im „Demokratie leben!“-Programm verwendeten Begriffen



© DeZIM

➔ Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).

Verwendung des Betroffenenbegriffs nach innen

In der Arbeit der Modellprojekte wird der Betroffenenbegriff unter anderem **als Bezeichnung für die Zielgruppe und zum Teil auch als Selbstbezeichnung einer Gruppe** verwendet, die **Diskriminierung erfährt und die dann im Rahmen der Projekte sensibilisiert und empower werden soll**. Dabei ist häufig von „von Diskriminierung Betroffenen“ oder „von Rassismus Betroffenen“ die Rede.

„Betroffene“ wird als Begriff **in Abgrenzung zu „Opfern“** verwendet, weil er mit Handlungsfähigkeit verbunden ist, während „Opfer“ eher mit Hilflosigkeit assoziiert wird.¹⁰ Trotz der Tatsache, dass auch „Betroffene“ in einigen Modellprojekten, besonders in Projekten, in denen Beratung stattfindet, Opfer von Gewalt sind, will der überwiegende Teil der Projektbeteiligten nicht von Opfern sprechen, da diese als untergeordnet und machtlos definiert werden. Deshalb wird „Betroffene“ als Alternative gesehen, um die Handlungsfähigkeit der jeweiligen Personen hervorzuheben.

„Ich bin froh, dass man weggegangen ist von diesem Opferbegriff. Sehe ich extrem schwierig [...], weil es so unterordnend ist und man Menschen [...] in so eine Rolle reinsteckt, die die vielleicht gar nicht haben und auch gar nicht haben wollen. Weil ich finde, der Betroffenenbegriff bezeichnet eher, dass ihnen etwas angetan wurde und sie sich aber darüber wieder ermächtigen oder wieder empower und sich nicht darüber definieren. [...] Aber ja, wir hatten bisher im Dialog [...] oder im Austausch mit ‚betroffenen‘ Menschen den Begriff auch benutzt [...] und die haben den Begriff auch selbst übernommen oder auch benutzt.“ (S137)

Zudem wird der **Betroffenenbegriff verwendet, um** – neben der Erfahrung von Diskriminierung und Gewalt – **positive Eigenschaften wie Resilienz, Umgangsstrategien und (politische) Handlungsfähigkeit zu kennzeichnen**, die für die Sichtbarmachung von „Betroffenen“ im Projekt nützlich sein können. Dabei liegt der Fokus auf dem Erfahrungsschatz, der sich daraus ergibt, und den Möglichkeiten, diesen in das Projekt einzubringen.

Auf der anderen Seite sehen die Projektbeteiligten auch den Betroffenenbegriff kritisch und bringen ihn ebenfalls mit der Opferkonnotation in Verbindung:

„Wir würden nicht von ‚Betroffenen‘ [sprechen]. [...] Aber wir reden [...] [von] Rassismuserfahrung. Also, Erfahrung mit Rassismus, ja. Oder eben auch spezifischen Erfahrungen mit antimuslimischem Rassismus. Aber auch einfach vielleicht auch eher in den konkreteren BIPoC, Erfahrung von Ausschluss, Erfahrung von Ausgrenzung, Erfahrung von Nichtzugehörigkeit, Erfahrung von Anderssein, ja, und auch als solches thematisiert zu werden. [...] Betroffenheit in dem Sinne findet da nicht so statt [...], aber vielleicht, weil er eben so was von Opfer suggeriert.“ (S134)

Daher **stützt sich die Projektarbeit teilweise eher auf Begriffe, die die Erfahrung von Diskriminierung und Rassismus spiegeln, sodass von „Erfahrenen“ von Diskriminierung** gesprochen wird. In einigen Modellprojekten wird der Betroffenenbegriff insbesondere vor dem Hintergrund der Haltung zu Ratsuchenden kritisch betrachtet. Eine Projektmitarbeiterin beschreibt das so:

¹⁰ Vgl. auch Neue deutsche Medienmacher (2020): „Opfer ist in der Kriminalitätsberichterstattung gängig als Bezeichnung für Betroffene von Gewalt oder Diskriminierung. Mit dem Begriff werden allerdings Eigenschaften wie Hilflosigkeit oder Versagen assoziiert. Eine sinnvolle Alternative ist: Betroffene.“

„Weil ‚Betroffene‘ auch eine Annahme ist. Also, ich benutze zum Beispiel immer eher ‚Menschen mit Rassismuserfahrungen‘. [...] Weil, das ist ja auch eine ganze Erfahrungswelt. Und das ist auch eine Art von Resilienz, die Menschen mit Rassismuserfahrungen eben haben. Und ‚betroffen‘, ich glaube, dass das viele abschrecken kann, die so sagen, stopp, ich bin doch kein Opfer. Also, doch, werden sie natürlich, [...] okay, die sind natürlich Opfer von bestimmter struktureller Gewalt. [...] Gerade wenn man sie eigentlich abholen möchte in ihrem eigenen Verarbeitungsprozess. Und deswegen würde ich immer sagen, ‚Menschen mit Rassismuserfahrungen‘, weil das eigentlich eben... Natürlich ist das auch mit viel Schmerz und Verletzung verbunden, aber eben auch ein reicher Erfahrungsschatz an Resilienz und Umgangsstrategien und Überlebensstrategien.“ (S140)

Schließlich werden auch in den Modellprojekten Begriffe kontext- und situationsabhängig genutzt, um bestimmte Verhältnisse und Möglichkeitsräume zu betonen. Zugleich wird versucht, manche Begriffe zu vermeiden, wenn sie nicht notwendig sind.

Verwendung des Betroffenenbegriffs nach außen

Von der Verwendung des Betroffenenbegriffs nach innen im Zuge der Umsetzung der Projekte ist die Verwendung nach außen zu unterscheiden, bei der **über die „Betroffenen“ gesprochen wird und durch die „Betroffene“ als Gruppe konstruiert werden**, um beispielsweise Fördergelder zu beantragen oder gesellschaftliche Diskriminierung zu konstatieren.

In der Projektarbeit nach außen ist häufig dann von „Betroffenen“ die Rede, wenn es darum geht, die Zielgruppe eines Projekts zu definieren, der Diskriminierung widerfährt. Dies **dient dazu, die Gruppe zu benennen und sie auch strategisch von anderen abzugrenzen**, etwa bei der Beantragung von Fördergeldern (bei gleichzeitig genereller Zurückhaltung dem Begriff gegenüber):

„Ich glaube, ich passe mich in meiner Sprache ganz stark an die Situation an, in der ich arbeite oder über die ich spreche [...]. Also ganz allgemein, um sozusagen mal von außen anzufangen. Wenn ich so meinen Text schreibe und ich muss da über ‚Betroffene‘ schreiben, dann schreibe ich in der Regel ‚potenziell Betroffene‘ [...] und tatsächlich auch so abstrakt. Weil Leute, die ich als ‚Betroffene‘ sehe, sehen sich nicht selbst unbedingt als ‚Betroffene‘. Selbst Leute, wo ich sagen würde: ‚Hier ganz objektiv, da ist das und das vorgefallen.‘ [...] Also das sind ja individuelle Einschätzungen. [...] Manche wischen das so weg. Manche sagen: ‚Es trifft mich gar nicht‘, was auch immer.“ (S14)

An diesen Aussagen wird deutlich, dass es **erhebliche Unterschiede in der Verwendung des Begriffs** geben kann. Während zum Beispiel in der Außendarstellung von „Betroffenen“ gesprochen wird, heißt dies nicht unbedingt, dass der Begriff auch in den Projektaktivitäten gebraucht wird. Dies impliziert, dass es sich auch bei diesem Begriff um eine **Differenzkonstruktion handelt, die dazu genutzt wird, um eine Gruppe von Menschen mit einem oder mehreren Diskriminierungsmerkmalen zu klassifizieren**. In der Literatur wird in diesem Fall von einem „Dilemma der Differenz“ gesprochen: Die Benennung und damit die Reproduktion von Differenz bzw. von Unterschieden zur Konstruktion von Diskriminierung „Betroffener“ ermöglicht erst die Thematisierung und die Bearbeitung (vgl. Kiesel 1996). Gleichzeitig ist es das Ziel vieler Projekte, eben diese Differenzbildung, die mit Ausgrenzung und Abwertung einhergeht, zu problematisieren und abzubauen.

Die Konstruktion von „Betroffenen“ kann zu einer situativen Ausgrenzung von marginalisierten Gruppen führen, ohne dass die „Betroffenen“ dies selbst verantworten. Die **Projektmitarbeitenden nutzen die Kategorien für bestimmte Zwecke, sind sich aber dessen bewusst, dass Begriffe auch zu Essenzialisierungen und Wesensbeschreibungen** führen könnten. Daher entwickeln sie eine Distanz und reflektieren in bestimmten Situationen, ob sie die Begriffe nutzen oder nicht. Ein*e Projektmitarbeitende*r beschreibt dies wie folgt:

„Aber wichtig ist mir, wir sehen die Zielgruppe dennoch nicht als ‚Betroffene‘. [...] Also wir sehen sie als situativ ‚betroffene‘ Menschen, die in eine Situation gekommen sind, die sie nicht verschuldet haben, die von außen kommt, die sie in eine Lage bringt, die etwas erfordert. [...] Wenn ich jetzt das nicht hinterfrage, dann würde ich sagen, ich sehe sie absolut und immer als handelnde Menschen, die in diesem Moment eine Einordnung brauchen.“ (SI8)

Wie bei der Verwendung des Begriffs nach innen herrscht der **Anspruch** vor, den **Menschen ganzheitlich zu betrachten** – und nicht nur als „Betroffene*n“ – und die Kompetenzen jeder einzelnen Person in den Fokus zu rücken, etwa durch Bezeichnungen wie „Community-Mitglied“. Bei der Nutzung von bestimmten Begrifflichkeiten nach außen achten die Projektbeteiligten darauf, den Subjekten ihre Handlungsfähigkeit nicht abzusprechen:

„‚Betroffen‘ finde ich gut. Aber es gab eine Frage. Welche Begriffe verwendet ihr, wenn ihr von ‚Betroffenen‘ in euerm Projekt sprecht? Und da habe ich mich ein bisschen dran gestört, dass man sozusagen für den ‚Betroffenen‘ einen bestimmten Begriff braucht und dass man ihm sozusagen bisschen den Subjektstatus abspricht und hin zum Objektstatus macht. Und dazu ja eher problematisch. Die Person ist ‚betroffen‘ von gesellschaftlichen Strukturen, die diskriminierend sind. Das kann man nicht leugnen. Aber da muss man ihn immer noch als Menschen behandeln, der keinen bestimmten Begriff braucht. Sondern ich muss ihn mit seinem Problem wahrnehmen.“ (SI49)

In anderen Projekten aus dem Handlungsfeld wird der **Begriff „Betroffene“ vollständig durch eine „Community“-Abkürzung oder als Differenzkriterium zur Mehrheitsgesellschaft ersetzt**.

„Also, erst einmal, wir benutzen nicht den Begriff [...], wenn wir über unsere Zielgruppe sprechen, sind das einfach meistens Teamende oder Engagierte, Aktive in der queeren Bildungsarbeit, ja. Und wenn wir jetzt über queere Menschen sprechen oder so, dann haben wir ja ein bestimmtes Wording und das heißt LSBTIAQ+ ist die Abkürzung, die wir verwenden für, ja, die ‚Betroffenen‘ quasi.“ (SI46)

Für die Beschreibung der „betroffenen“ Gruppen nutzen die Projektmitarbeitenden in ihrer Arbeit andere sprachliche Ausdrücke, wie zum Beispiel „migrantisiert“ statt „Migrationshintergrund“. Damit rücken sie den diskursiven Zuschreibungsprozess, der Einfluss auf die Selbstbezeichnung haben kann, in den Vordergrund und benennen trotzdem den Ausschluss entlang einer Differenz zur Dominanzgesellschaft.

Wie **bei der Konzeptionalisierung** von Diskriminierung zeigt sich auch beim Betroffenenbegriff, dass sich die Modellprojektpraxis **auf wissenschaftliche Diskurse bezieht**. Wenn Diskriminierung, zum Beispiel Rassismus, als gesamtgesellschaftliches Phänomen verstanden wird, sind

auch *weiße* Menschen insofern von Rassismus „betroffen“, als dass er ihr Selbstbild prägt und ihre Möglichkeiten definiert, sodass auch *weiße* Menschen¹¹ durch Rassismus – als Profiteure und Privilegierte – deformiert werden (Morrison 1995; Eggers et al. 2005):

„Und, weil er auch vielleicht etwas suggeriert, weil aus einer anderen Perspektive ist es eine gesellschaftliche Problematik, mit der wir es zu tun haben und in der wir – und das ist jetzt aber schon sehr philosophisch – ja, in der wir letztlich alle ‚Betroffene‘ sind, ist es ein bisschen die Frage, aus welcher Perspektive wir schauen. Wenn wir Diversitätsdefizite haben in bestimmten gesellschaftlichen Institutionen, dann ist auch die Institution ‚betroffen‘ in dem Sinne, dass sie sich fragen muss: Warum ist das eigentlich so? Und ich sage mal, in einer solidarischen und demokratischen Gesellschaft sind alle irgendwie ‚betroffen‘, solange noch irgendwie es so massive Vorbehalte gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen gibt. Also, da schaut nicht jetzt, sage ich mal, eine unbetroffene Mehrheit mildtätig auf eine ‚Betroffenen‘-Gruppe, sondern wenn man dann näher reingeht, dann merkt man, na ja, es sind letztlich auch Strukturen, die hier infrage stehen manchmal. Und von daher, aber ich glaube, damit sage ich schon ein bisschen was, wie wir eigentlich unsere Teilnehmer oder Zielgruppe sehen. Und wir sehen sie natürlich auch irgendwo als ‚Betroffene‘. Aber es ist eben noch viel mehr.“ (S134)

Der **Begriff Nichtbetroffene** wird grundsätzlich häufig mit **Eigenschaften wie Privilegiert-Sein oder mit Weiß-Sein in Verbindung gesetzt**. Dabei stehen die „Privilegierten“ den „Betroffenen“ gegenüber. Es gibt diesem Verständnis nach also nur „Betroffene“, wenn es auch „Privilegierte“ gibt. Die Auffassung, dass alle Menschen innerhalb einer Gesellschaft von Diskriminierung „betroffen“ sind – also nicht nur die Gruppe, denen Diskriminierung widerfährt, sondern auch die Gruppe der „Privilegierten“ –, findet sich auch in einigen Projekten wieder: Alle Menschen sind „betroffen“, wenn es um die Verteilung von Ressourcen geht, und Privilegierte sollten aus Solidarität „betroffen“ sein.

Insgesamt zeigen sich **erhebliche Unterschiede in der Verwendung des Begriffs Betroffene**, je nachdem in welchem Kontext er genutzt und wie er konzeptionell theoretisch hergeleitet wird. Gleichzeitig bestehen ein **hohes Bewusstsein und eine große Sensibilität** dafür, dass Begriffe auch zu weiteren Festschreibungen von gesellschaftlichen Diskriminierungs- und Machtverhältnissen beitragen könnten. Deshalb wird der Begriff in der Arbeit vieler Modellprojekte auch vollständig oder partiell ersetzt.

3.1.3 Zwischenfazit: Das Verständnis von Diskriminierung und „Betroffenen“ in den Modellprojekten

- **Insgesamt:** Innerhalb der Modellprojekte hat eine **intensive Auseinandersetzung mit den Konzepten und Begrifflichkeiten von Diskriminierung und „betroffenen“ Gruppen** stattgefunden. Diese wirkt zurück auf die interne Projektumsetzung und auf die externe Darstellung.
- **Diskriminierung:** Häufig existieren innerhalb der Projekte **fließende Übergänge** bzw. ein **Zusammenwirken zwischen verschiedenen** – sozialpsychologischen/gruppenbezogenen und soziologischen/strukturellen – **Ansätzen**.

¹¹ Der Begriff *weiß* wird kursiv geschrieben, da nicht die Hautfarbe eines Menschen gemeint ist, sondern die gesellschaftliche Positionierung in einer von Rassismus mitstrukturierten Gesellschaft. Dies basiert auf der Annahme, dass Rassismus auch nicht-rassistisch diskreditierbaren Menschen einen sozialen Ort zuweist. Dieser ist verbunden mit der Erfahrung, im Hinblick auf Rassismus als unmarkiert und gesellschaftliche Norm zu gelten, womit in der Regel Privilegien einhergehen (vgl. Eggers et al. 2005; IDA o.J.).

- **Dementsprechend sehen die Projekte die Notwendigkeit zum Handeln** gegen Diskriminierung nicht nur in individuellen Situationen, sondern in strukturellen Lebenskontexten **und adressieren dies über ihre Projektarbeit**.
- **Mithin zielen die Projekte häufig auf ein Abbauen von Vorurteilen** gegenüber diskriminierten Gruppen auf der individuellen Ebene sowie deren **Empowerment** (Outcome) und auf eine **Veränderung auf der gesamtgesellschaftlichen bzw. strukturellen Ebene** (Impact).
- **„Betroffene“ Gruppen:** Innerhalb der Modellprojekte haben sich **sehr differenzierte und teilweise auch sehr unterschiedliche Bezugnahmen auf den Begriff** entwickelt, hierzu gehören normative, situative und strategische Umgangsweisen.
- **Kritisch reflektiert** wird in der **praktischen Projektumsetzung**, dass mit dem Begriff gesellschaftliche **Machtverhältnisse** oder ein **Opferstatus reproduziert** werden. Dennoch wird er teilweise verwendet, um in der Praxis Diskriminierungsverhältnisse benennen und bearbeiten zu können.
- In der **Außendarstellung** zeigen sich gegenläufige Tendenzen: Eine **strategisch-pragmatische Nutzung des Begriffs**, etwa für die Beantragung von Mitteln (teilweise bei gleichzeitiger Ablehnung der Nutzung nach innen), aber auch eine starke Ablehnung und ein Ersetzen, wenn es um die Repräsentation der Zielgruppe oder Kommunikation über sie nach außen geht.

Handlungsempfehlungen

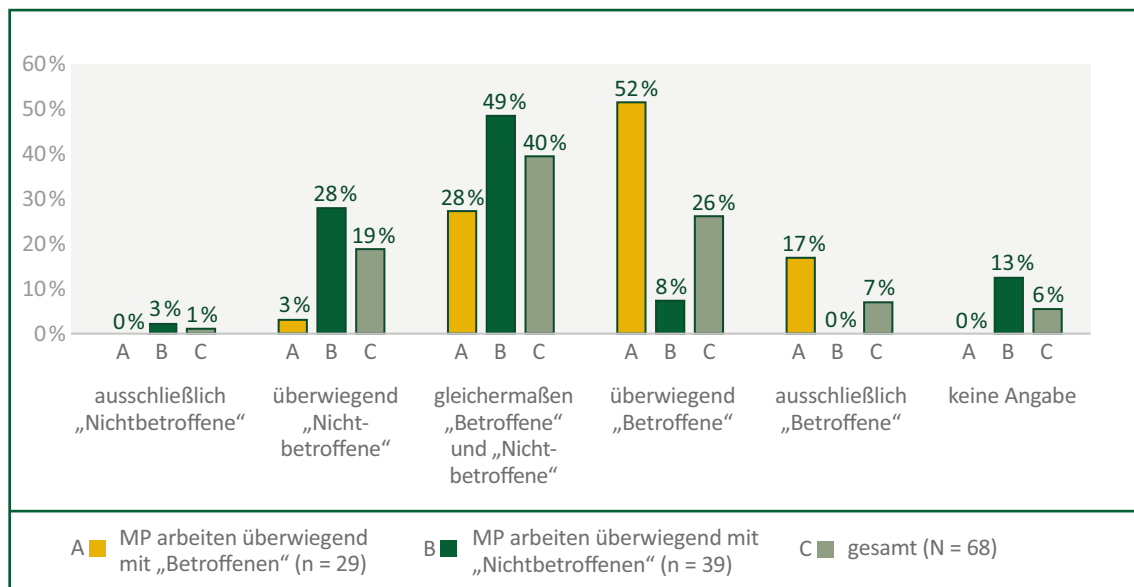
- Bei der **Formulierung der Richtlinien des Bundesprogramms** sollte über ein **noch offeneres Wording** versucht werden, eine Essenzialisierung von Kategorien zu vermeiden, beispielsweise über eine Offenheit für Selbstbezeichnungen aus den Projekten.
- Ein **„Code-Switching“** aufgrund einer antizipierten Anpassung an die Förderungslogik – zum Beispiel zwischen der Verwendung machtkritischer Begriffe nach innen bei gleichzeitiger Vermeidung nach außen – sollte **vermieden werden**. Marginalisierte *und* privilegierte Positionen müssen in den Projektanträgen klar benannt werden können.
- In der Programmförderung sollten **Ansätze unterstützt** werden, **die individuelle Subjektpositionen** berücksichtigen, ohne gleichzeitig die **strukturellen Dimensionen** von Privilegierung/Deprivilegierung und Einschließung/Ausschließung aus dem Auge zu verlieren.
- Noch stärker unterlegt (und mit entsprechenden Ressourcen) ausgestattet werden sollten – sowohl in der konzeptionellen Arbeit als auch in der praktischen Umsetzung – die **Bedeutung und Wichtigkeit der offenen Auseinandersetzung** mit unterschiedlichen Diskriminierungsverständnissen und die kritische Arbeit an Begrifflichkeiten.

3.2 Die Rolle von „Betroffenen“ als Zielgruppe der Modellprojekte

Fast alle Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ **arbeiten mit Zielgruppen** zusammen, **zu denen auch oder sogar ausschließlich „Betroffene“ gehören**. Aus dem Survey (N = 68) geht hervor, dass sich nur ein Fünftel der Modellprojekte (20,59 %, 14 MP) überwiegend an „Nichtbetroffene“ wendet. Bei einem großen Teil der Modellprojekte (39,71 %, 27 MP) gehören „Nichtbetroffene“ und „Betroffene“ gleichermaßen zur Zielgruppe.

Von den 29 Modellprojekten, die insbesondere mit „Betroffenen“ arbeiten und deren Vertreter*innen zusätzlich in den diesjährigen Schwerpunktinterviews befragt wurden, spricht die Hälfte der Projekte (51,72 %, 15 von 29 MP) überwiegend „Betroffene“ von Diskriminierung als Zielgruppe an, 17,24 % (5 von 29 MP) adressieren sogar ausschließlich „Betroffene“. Damit richten sich rund zwei Drittel der Projekte, die mit „Betroffenen“ arbeiten (68,90 %, von 29 MP), überwiegend oder ausschließlich an „Betroffene“ als Zielgruppe (siehe [Abbildung 7](#)).

Abbildung 7 Anteil der „Betroffenen“ als Zielgruppe



© DeZIM

Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).¹²

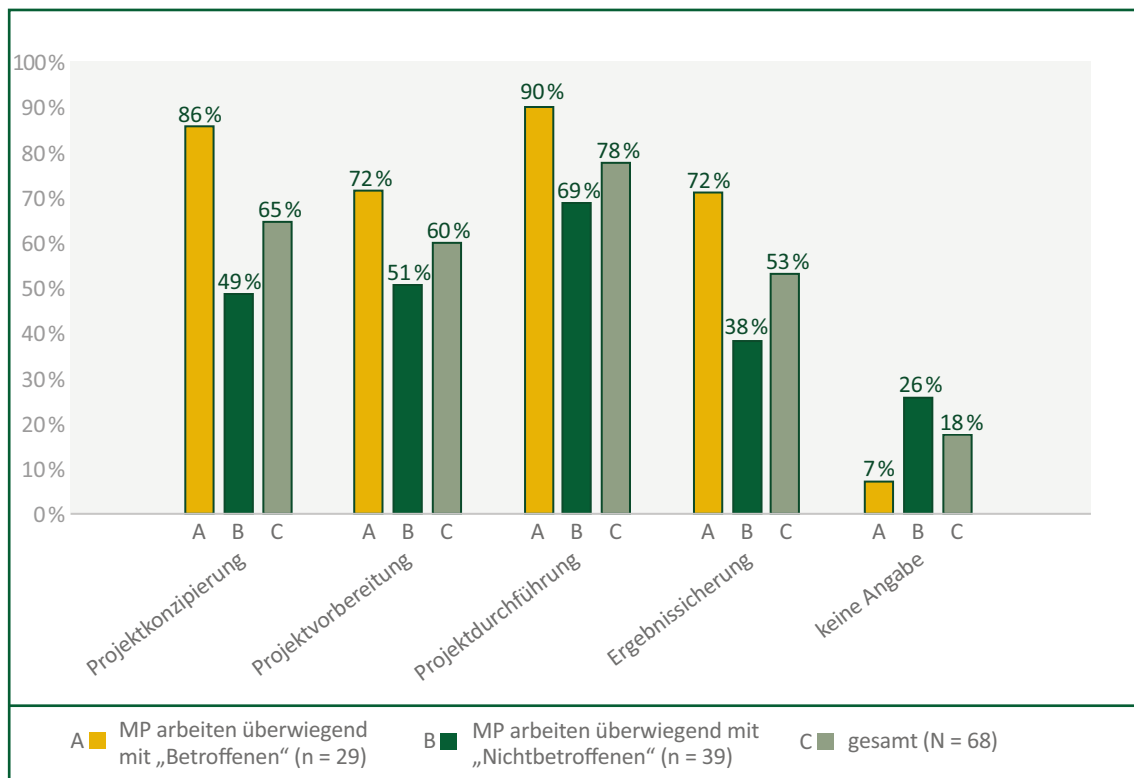
„Betroffene“ und Projektziele: Die **Einbeziehung von „betroffenen“ Community-Mitgliedern** und ihrer Repräsentant*innen in die Projektarbeit ist eng **verbunden mit der Erreichung konkreter Projektziele**. Dabei geht es insbesondere darum, dass die „Betroffenen“ die Möglichkeit haben, ihre Perspektiven einzubringen und ihre Erfahrungen zu teilen, um auf diese Weise an der Projektarbeit zu partizipieren und sich als handlungsfähige Subjekte im Sinne von Empowerment-Ansätzen zu verstehen.

„Betroffene“ als Zielgruppe fungieren als Bindeglieder zur Community und zu weiteren Zielgruppen. Modellprojekte, in denen Angehörige der „betroffenen“ Zielgruppe als Multiplikator*innen ausgebildet werden, greifen diese Möglichkeit direkt auf, während andere „betroffene“ Projektträger und Projektdurchführende eine Brücke zwischen Dominanzgesellschaft und Community zu schlagen versuchen. Die **Einbeziehung von „Betroffenen“** geht mit einer **deutlich höheren Erfolgswahrscheinlichkeit, die Modellprojektziele zu erreichen**, einher.

¹² Auf Basis der Datenerhebung aus dem Jahr 2020 wurden 29 Modellprojekte für Schwerpunktinterviews ausgewählt, weil sie vorrangig mit „Betroffenen“ arbeiten. Die restlichen 39 Modellprojekte arbeiten überwiegend mit „Nichtbetroffenen“. Insgesamt wurden die Daten von 68 Modellprojekten ausgewertet (siehe [Kapitel 1.3.1](#)).

„Betroffenen“-Mitarbeit in den Projektphasen: 64,71 % (44 MP) der Befragten gaben an, dass „Betroffene“ als Zielgruppe in die Projektkonzipierung eingebunden werden, während 52,94 % (36 MP) angaben, dass „Betroffene“ auch bei der abschließenden Ergebnissicherung involviert seien. Darüber hinaus ist geplant, „Betroffene“ auch in die Evaluation einzubeziehen, um im Feedback ein Gesamtbild zu erhalten. Hohe Prozentzahlen in der Lime-Survey-Umfrage im Themenfeld Einbezug von „Betroffenen“ als Zielgruppe in den verschiedenen Projektphasen wurden bei der Phase der Projektvorbereitung (60,29 %, 41 MP) und der Phase der Projektdurchführung (77,94 %, 53 MP) erzielt (siehe [Abbildung 8](#)).

Abbildung 8 Anteile der Einbeziehung „Betroffener“ in die Projektphasen



© DeZIM

➡ Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68). Mehrfachnennungen möglich.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass **fast alle Modellprojekte mit „Betroffenen“ zusammenarbeiten** und dass dies **sehr gezielt und in verschiedenen Phasen der Projekte** geschieht. Entsprechend der Komplexität des Themenbereichs führt die Einbeziehung von „Betroffenen“ in die Projektarbeit zu sehr differenzierten Rollenverhältnissen. Im Folgenden wird dazu näher auf die Erwartungen, die sich in den Modellprojekten an die „Betroffenen“ als Zielgruppe richten, sowie die Erwartungen der „Betroffenen“ an die Modellprojekte und die mit der Adressierung und Einbindung der „Betroffenen“ einhergehenden Herausforderungen und Chancen eingegangen.

3.2.1 Erwartungen an die „Betroffenen“ und Erwartungen der „Betroffenen“

Aufseiten der Modellprojekte bestehen **zahlreiche Erwartungen an die „Betroffenen“ als Zielgruppe**. Gleichzeitig haben **auch die „Betroffenen“ erhebliche Erwartungen an die Modellprojekte**. Es kristallisieren sich **Gemeinsamkeiten** entlang der Erwartungen, die an „Betroffene“ als Zielgruppe

der Modellprojekte gestellt werden, quer durch die Modellprojekte und damit die verschiedenen Themenfelder heraus. Hingegen sind bezogen auf die (zugeschriebenen) Erwartungen von „Betroffenen“ an die Projekte diverse **Unterschiede** zu erkennen.

Erwartungen an „Betroffene“ als Zielgruppe

Zu den themenfeldübergreifenden Erwartungen, die sich an „Betroffene“ als Zielgruppe richten, gehört vor allem, dass sie eine **Vorbildfunktion für „Betroffene“** einnehmen und damit zur Selbstrepräsentation beitragen.¹³ Des Weiteren wird erwartet, dass sie soziopolitische **Teilhabeansprüche und Mitwirkungsbedarfe** von anderen „Betroffenen“ bzw. „betroffenen“ Gruppen vertreten. Um Teilhabeansprüche und Mitwirkungsbedarfe geltend zu machen, ist eine Bedarfsermittlung der Belange von „Betroffenen“ nötig. Diese Bedarfsermittlung wird von den Modellprojekten auch dazu genutzt, um Partizipationsmöglichkeiten zu eruieren. Damit geht eine zusätzliche Erwartung einher, nämlich die, das Selbstbewusstsein der „Betroffenen“ zu fördern und die Verantwortungsbereitschaft „Betroffener“ anzuerkennen.

Im Umgang der Modellprojekte mit „Betroffenen“ als **Ratsuchende** ist ein grundlegendes Thema die **Anerkennung von Betroffenheit**; diese wird in den Modellprojekten unterschiedlich realisiert. Dabei obliegen die Deutung und Bewertung ihrer Erfahrungen mit potenzieller Diskriminierung den „Betroffenen“ selbst.

Entsprechend wird im spezifischen Beratungskontext der Antidiskriminierungsberatung einiger Modellprojekte vorausgesetzt, dass „Betroffene“ als Ratsuchende die Kompetenz besitzen, ihre Erfahrung als diskriminierend und „rassistisch motiviert“ (SI64) einordnen zu können, während in anderen Modellprojekten die Aufklärungsarbeit „Betroffener“ **im Vordergrund** steht, wenn es zum Beispiel darum geht zu begreifen, was (z. B. rassistische) Diskriminierung ist und wie Sprachfähigkeit erlangt werden kann. Während das **Wissen über diskriminierende und/oder rassistische Mechanismen** in einigen Modellprojekten also eine Voraussetzung dafür darstellt, in Beratungssituationen Erfahrungen als „rassistisch motiviert“ einordnen zu können, gehört es in anderen Modellprojekten zur Zielsetzung, dieses Wissen zu vermitteln. Damit greifen die unterschiedlichen Modellprojekte in ihrer Arbeit ineinander: Einige vermitteln Wissen über Diskriminierungs- und Rassismusstrukturen, um „Betroffene“ zu empowern und sie zur Sprechfähigkeit zu geleiten, während andere Modellprojekte in der Beratung den bereits erzielten empowernden Zustand aufgreifen und rassistische und/oder diskriminierende Erfahrungen „Betroffener“ anerkennen, um auf dieser Basis **konkrete Strategien im Umgang mit Diskriminierung** zu erarbeiten:

„Genau. Wenn du das sozusagen erstmal als rassistisches Verhalten oder als rassistisch motiviert wertest, dann ist das für uns, ich sage mal so schön, die Arbeitshypothese, von der wir ausgehen.“ (SI64)

Gleichzeitig gehen mit der **Adressierung und Einbeziehung von „Betroffenen“ als Vertreter*innen spezifischer Gruppen** und den damit verbundenen (Ziel-)Erwartungen der Modellprojekte einige Herausforderungen einher. So lehnen es einige „betroffene“ Gruppen – die als „Betroffene“ nicht sichtbar sind – gerade aus der erfahrenen Diskriminierung heraus ab, als bestimmte „Betroffene“ sichtbar zu werden. Ihre (partielle) Umgangsstrategie besteht darin, Diskriminierung durch „Nicht-sichtbarsein“ zu vermeiden.

¹³ Wobei die Repräsentation nicht als Zielzustand fungiert, „denn eine adäquate Repräsentation bleibt immer eine Unmöglichkeit“ (Do Mar Castro Varela & Dhawan 2007: 31). Schließlich ist die Selbstrepräsentation eines gesamten Kollektivs nicht nur durch die Diversität der Gruppe ausgeschlossen, sondern auch durch ihre zeitliche und kontextuelle Begrenztheit durch sozialgesellschaftliche Dynamiken und durch den Konstruktcharakter der erzeugten einzelnen Differenzlinie.

Sich zum Beispiel als von Antiziganismus „betroffen“ zu bekennen wird in einem Interview mit folgender Begründung abgelehnt:

„Glaubt mir, wenn ich in der Bank stehe, als Bankkaufmann, und dann wissen die Leute, dass ich ein [Z-Wort]¹⁴ bin, dann habe ich meinen Job vielleicht zwei Tage gehabt und am dritten Tag habe ich meine Kündigung. [...] Das ist das Problem. [...] In der Uniklinik, [...] mindestens 200 Roma sind da beschäftigt. [...] Viele outen sich nicht, weil die irgendwo noch Angst haben. [...] Die pflegen die Leute oder schieben die oder sind im Bluttransport und Erste Hilfe [...], auch Ärzte, Intensivstationen, Betreuer, alles unsere Roma.“ (SI16)

Für die Modellprojekte ergibt sich daraus in der Arbeit mit „Betroffenen“ die Frage, ob und, wenn ja, inwieweit eine **Repräsentation „Betroffener“ bei Nichtsichtbarkeit** möglich ist und wie dies mit Angeboten oder Safer Spaces unterstützt werden könnte. Ausgangspunkt dieser Frage ist die Annahme, dass Sichtbarkeit von „Betroffenheit“ eine Voraussetzung für Repräsentation darstellt. Es existiert also ein potenziell erhebliches Spannungsfeld zwischen „Betroffenheit“, Individualität/Selbstbestimmung und soziopolitischer Repräsentation/Partizipation bei der Umsetzung der Projekte. Die Anerkennung etwa von Antiziganismus als gleichberechtigte Rassismusform ist für die Modellprojekte und das Programm zentral. Dies führt dazu, dass die „Betroffenen“ mit der Erwartungshaltung konfrontiert sind, sich zu „ihrer“ Differenzlinie zu bekennen, und impliziert zugleich eine Kritik an der Strategie der Nichtsichtbarkeit, die als Akzeptieren der rassistischen Verhältnisse in der Gesellschaft gewertet wird.

Unterschiedliche Erwartungshaltungen an die „Betroffenen“ drücken sich ferner in der **Selbstbezeichnung zu einer Zugehörigkeitskategorie** aus. Am Beispiel „Betroffener“ von Antiziganismus stellt dies die Haltung dar, dass „Betroffene“, die sich als „Z-Wort“ bezeichnen oder bezeichnen lassen, unaufgeklärt seien bezüglich der Bedeutung des Begriffs:

„Ich muss das, glaube ich, muss kurz dazu erklären, die Leute haben (meist) nicht die Bildung, zu verstehen, wofür das Wort [Z-Wort] steht. [...] Die denken, [Z-Wort] ist die Volksgruppe, was wollen die denn, ist doch nichts. Aber wenn jemand jemanden beleidigen will, sagt [Z-Wort] dazu. [...] Mit dem Begriff [Z-Wort] wird automatisch sozusagen geklärt: Du gehörst nicht zu uns.“ I: „Okay. Aber manche empfinden es als nichtdiskriminierend?“ B1: „Genau.“ (SI16)

An diesem Beispiel werden Unstimmigkeiten innerhalb einer „betroffenen“ Gruppe deutlich, die sich auf die Selbstbezeichnung dieser „Betroffenengruppe“ beziehen. Konkret wird von „Betroffenen“ die Forderung geäußert, das Z-Wort sowohl als Fremd- als auch als Selbstbezeichnung abzuschaffen.

Gespiegelte Erwartungen der Zielgruppe „Betroffene“¹⁵

Modellprojekt- und themenfeldübergreifend besteht die **Erwartung der „Betroffenen“**, dass ihre Kenntnisse zu den spezifischen **lebensweltlichen Erfahrungen anerkannt** werden. Damit geht die generelle Erwartung der **Einbeziehung „Betroffener“ in die Konzeptualisierung und Umsetzung** der Modellprojekte einher.

¹⁴ Der rassistische Begriff wurde durch die Verfasser*innen hier und im Folgenden geändert.

¹⁵ Aufgrund der Coronapandemie konnten zum Erhebungszeitpunkt noch keine Interviews mit der Zielgruppe / den „Betroffenen“ selbst geführt werden. Die Aussagen sind daher die von den Modellprojekten gespiegelten Annahmen über die Erwartungen der „Betroffenen“.

*„Wir schaffen quasi Empowerment-Räume für die Menschen [...]. Lassen sie zu Wort kommen und das ist immer auf Augenhöhe und die Menschen, die Kursleiter*innen kommen aus den Communitys natürlich. Haben auch Fluchtgeschichte.“ (FG Intersektionalität)*

Die Zielgruppe der „Betroffenen“ ist **vor allem in der Antidiskriminierungsberatung zentraler Akteur**. Hier ist eine Erwartung, dass „Betroffene“ Unterstützung bei der Umsetzung des Rechts auf Nichtdiskriminierung erfahren. Von den Modellprojekten werden die „Betroffenen“ dazu besonders beim Erkennen und Verbalisieren von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen unterstützt. Im weiteren Verlauf lernen sie, Missstände anzusprechen und sich von der Opferrolle zu distanzieren, wobei das weiterführende Ziel die gesellschaftliche Partizipation ist.

„Also wir helfen [...] erstmal dabei, die Diskriminierung und Rassismen auszusprechen im ersten Schritt. Dann auch anzusprechen, wenn sie etwas sehen, [...] und dann im dritten Schritt politisch mitzusprechen. Und erklärt quasi den Prozess raus zunächst mal aus der Opferrolle rein in eine empowerte Rolle.“ (SI27)

Die „empowerte Rolle“ wird dabei nicht als Zielzustand, sondern prozesshaft als Bewusstsein über die Subjektkompetenz des bzw. der Einzelnen begriffen.

Weiterhin stellt Authentizität eine entscheidende Erwartungshaltung dar, insbesondere in Bezug auf eine Repräsentation von Diversität und Vielfalt. Wenn zum Beispiel im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen der Modellprojekte über Diversität und Vielfalt debattiert wird, kann die **Einbeziehung und Repräsentation „Betroffener“ als Merkmal von Authentizität** fungieren.

Insgesamt zeigt sich, dass die **Erwartungen** an die Zielgruppe in der Arbeit der Modellprojekte mit „Betroffenen“ **vielfältig** sind, etwa **Anerkennung und Sichtbarmachung von Diskriminierung**, die im Interesse der Modellprojekte und des Programms liegen. Gleichzeitig sind die **Erwartungen der Zielgruppen hoch, dass ihre Erfahrungen gehört und in die Arbeit der Modellprojekte einbezogen** werden. An dieser Stelle wird auch noch einmal – wie im [Kapitel 3.1](#) erörtert – deutlich, dass der **Umgang der Modellprojekte mit Diskriminierungsformen immer mehrere Ebenen umfassen** muss, da die individuellen, gruppenbezogenen und strukturellen Faktoren in einem engen Wechselverhältnis zueinander stehen.

3.2.2. Herausforderungen und Chancen der Arbeit mit „Betroffenen“ als Zielgruppe

In der Arbeit mit „Betroffenen“ stoßen die Modellprojekte auf eine Reihe von **Herausforderungen innerhalb der „betroffenen“ Gruppen**, die sich unmittelbar auf ihre Arbeit auswirken. Dazu gehören **Diskriminierungserfahrungen** in benachteiligten Gruppen, **Generationendifferenzen** in migrantischen Gruppen, **Aushandlungsprozesse über Selbstbezeichnungen** innerhalb einer Diskriminierungsform oder die **Unterschiede zwischen indirekt und direkt „betroffenen“ Gruppen in benachteiligten Gruppen**. Gleichzeitig bietet die Einbeziehung von „Betroffenen“ zahlreiche Chancen in der Realisierung und Verbesserung der Modellprojektarbeit, die ohne sie nicht möglich wären.

Differenzierungen innerhalb „betroffener“ Zielgruppen

Diskriminierung: Eine zentrale Herausforderung, die mit „Betroffenen“ als Zielgruppe einhergeht, sind **potenzielle Diskriminierungsformen in benachteiligten Gruppen**.

„Und da ist es auch, da merken wir das. Es gibt ja auch diverse Diskriminierungsformen, auch innerhalb von den Gruppen. Also, die Gruppen sind im Moment Afghanen, Menschen aus Iran, Syrien, Jemen, Irak und Eritrea, genau.“ (FG Intersektionalität)

Diese Diskriminierungserfahrung wird von den „Betroffenen“ **häufig sehr viel drastischer bewertet** als Erfahrungen im dominanzgesellschaftlichen Setting. Vermutlich hängt das mit der Annahme „Betroffener“ zusammen, dass innerhalb der Gruppe ein diskriminierungsfreier Safe Space bestehen sollte.¹⁶ In diesem Safe Space sollen „Betroffene“ eigentlich die Erkenntnis sammeln können, dass die Erfahrung von Diskriminierung nicht an ihre Person gekoppelt ist, sondern – losgelöst von der tatsächlichen Existenz eines bestimmten Merkmals an ihrer Person – an zugeschriebene Merkmale, die auch andere Menschen teilen.

„Okay, es [...] bin nicht ich als Individuum [...], das ist nicht mein Unvermögen, sondern es hat auch mit etwas anderem zu tun. Das sind aber Sachen, die erfahre ich in diesem Raum, in diesen Räumen.“ (SI34)

Wenn dann innerhalb der „betroffenen“ Gruppe trotzdem diskriminierende Erfahrungen gemacht werden, sind sie entsprechend intensiver, weil sie überraschend sind. Eine **Umgangsstrategie von Modellprojekten**, um dem zu begegnen, ist die Definition geschützter Räume als Safer Spaces statt **Safe Space** und die Anerkennung von Ungleichheiten auch innerhalb dieser Sphären.

„[U]nd die ganzen Begriffe, wenn wir davon reden, gibt es ja auch in den Räumen totale Machtgefälle. Also Aufenthaltsstaaten, Sprachbarrieren, alles Mögliche, das sind so viele verschiedene Dimensionen, auch innerhalb des Empowerment Space, dass die Frage auch dort [...] ist das wirklich ein Safer Space?“ (FG Empowerment)

Die **Herausforderung und die Chance** in der Arbeit der Modellprojekte besteht demnach darin, **auch innerhalb von „betroffenen“ Gruppen Marginalisierungen** von Personen aufgrund einer von der hypothetischen Norm abweichenden Erwartungshaltung zu **erkennen und zu bearbeiten**.

Generationen: Eine weitere Herausforderung in Bezug auf „Betroffene“ als Zielgruppe wird in den unterschiedlichen migrationsspezifischen Themen gesehen, die sich aus der **Generationendifferenz** ergeben. Während sich die **Thematik der „Betroffenheit“** verschiebt, bleibt der Faktor „Betroffenheit“ selbst bestehen. Jüngere und ältere Menschen gehören zwar zur „betroffenen“ Gruppe, die spezifischen Inhalte **weichen jedoch aufgrund unterschiedlicher Lebensphasen und jeweils Erlebtem voneinander ab**.

„Der Verein wurde gegründet von der tatsächlich migrantischen Generation. Leute, die nach Deutschland eingewandert sind vor 20, 30, 40 Jahren. Die [...] mit ihren [...] Elternthematen beschäftigt waren [...]. Und dann kommt [...] und sagt, hier, eure Themen, die sind nicht mehr en vogue. Wir leben irgendwie 30 Jahre später in einer anderen Gesellschaft. Und ich denke, daran sieht man [...], was die Generationen ausmacht. Das ist ja auch ein Thema, was in unserem Projekt Thema ist. Also was ist der Unterschied auch zwischen den Generationen in den Themen Migration und Einwanderungsgesellschaft auf der einen Seite. Und auf der anderen Seite postmigrantische Gesellschaft. [...] Und man muss diese zwei Perspektiven eben zueinander bringen, [...]. Also im Prinzip geht es sehr viel um den Perspektivwechsel.“ (FG Veränderungen im Handlungsfeld)

¹⁶ Safe Spaces oder Safer Spaces sind Räume, in denen „Betroffene“ von Diskriminierung Möglichkeiten des Austauschs über ihre Diskriminierungserfahrungen geboten wird. Grundsätzlich wird der Zugang zu diesen Räumen ausschließlich „Betroffenen“ gewährt. Eine Garantie der Diskriminierungsfreiheit kann es aber auch hier nicht geben, weshalb häufig die Bezeichnung Safer Space verwendet wird, um deutlich zu machen, dass die Intention darin besteht, einen geschützten Raum zu kreieren, aber keine Garantie gewährleistet werden kann, weil strukturelle Diskriminierungsverhältnisse sich auch innerhalb von „betroffenen“ Gruppen äußern können.

In einigen Modellprojekten wird der **intergenerationale Austausch** über die unterschiedlichen Themenfelder bezogen auf „Betroffenheit“ **als eine Chance** begriffen, um von gegenseitigen Erfahrungen zu profitieren und ein Bewusstsein für Änderungsprozesse hinsichtlich der gesellschaftlichen Bedingungen zu schaffen.

Fixierungen: Auch kontinuierliche **Aushandlungsprozesse über Selbstbezeichnungen** stellen Herausforderungen dar. Die Modellprojekte arbeiten in einem **permanenten Spannungsverhältnis zwischen Selbstzuschreibung, Fremdzuschreibung** durch die Dominanzgesellschaft und Fremdzuschreibung durch eigene „Betroffene“.

„Von daher ist diese Selbstbezeichnung [...] auch mit unserer Zielgruppe [...] sehr richtungsweisend. Trotz alledem gibt es natürlich immer ganz große Diskussionen, und auch bei uns intern, weil sich natürlich auch bestimmte Community-Anteile ausgeschlossen fühlen. Also wer ist deutsch, wer darf deutsch sein, wer will deutsch sein.“ (SI35)

Herausfordernd bleibt in der Arbeit auch, „Betroffene“ nicht nur primär durch die Brille der Zugehörigkeit zu ihrer „betroffenen“ Gruppe zu sehen und sie als Informationsquelle hierzu zu instrumentalisieren. Eine Möglichkeit, diesem Risiko entgegenzuwirken, stellt die Strategie dar, „Betroffene“ zu ermutigen, in anderen Themenfeldern zu partizipieren, die nicht direkt in Zusammenhang mit Diskriminierung gebracht werden, um die **Ganzheit der „Betroffenen“ als Bürger*innen zu fördern** und sie eben nicht ausschließlich in der Rolle als „Betroffenenquelle“ zu adressieren.

„Also, dass man [...] versucht, in benachbarte Themen zu gehen. Die auch spannend sind. Oder auch so übergreifende gesellschaftliche Themen und nicht nur bei dem Thema Rassismus [...] bleibt. [...] Wir sind da auf jeden Fall auch am Überlegen, wie es geht, und genau, das war so eine Strategie, was wir gemacht haben.“ (SI18)

Angebotsspektrum: Die Modellprojekte stehen ferner vor der Herausforderung, eine **große Bandbreite an Anliegen Ratsuchender** mit ihren Angeboten, etwa bei der Antidiskriminierungsberatung, abdecken zu müssen. So können unterschiedliche Personengruppen von (medialen) Ereignissen zum Beispiel im beruflichen Handlungsfeld betroffen sein, ohne „Betroffene“ zu sein, weil sie adäquat auf diese Ereignisse reagieren müssen oder zivilgesellschaftliche Akteur*innen sind.

„Wir haben ja in unserem Projekt eigentlich zwei Zielgruppen. Also wir haben ja auf der einen Seite [...] die von Rassismus direkt ‚Betroffenen‘. Und dann haben wir ja auch eben die zivilgesellschaftlichen Akteure.“ (SI61)

Entsprechend suchen auch „Nichtbetroffene“ Beratung, die dann allerdings wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen als „Austausch“ gelabelt wird. Neben dieser Art von **Differenzierungsprozessen im Angebotsspektrum** kann auch von „situativ betroffenen Menschen“ gesprochen werden, um die „Betroffenheit“ zu differenzieren.

Insgesamt nehmen die Modellprojekte die **Differenzierungen innerhalb der „betroffenen“ Gruppen nicht nur als Herausforderungen, sondern gleichermaßen als Chancen** an. Sie nutzen sie, um ihre **Angebote zu differenzieren, spezifische Bedarfe noch besser zu adressieren und „Betroffene“ stärker und anders in die Gestaltung der Projektarbeit einzubinden**, um damit ein Partizipationsverständnis zu schaffen, das einerseits Rechte gewährt und andererseits Verantwortung einfordert.

Herausfordernd bleibt dabei, über die Differenzierung von „Betroffenheit“ nicht deren alltägliche und **strukturelle Verwobenheiten** aus dem Blick zu verlieren, die **eigenen Erwartungen nicht** auf die Zielgruppen zu projizieren und „Betroffene“ nicht zu Statist*innen zu degradieren.

3.2.3 Zwischenfazit: „Betroffene“ als Zielgruppe der Modellprojekte

- *Insgesamt:* „Betroffene“ werden als Zielgruppen von der Mehrheit der Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltsgestaltung“ adressiert und nehmen in den Modellprojekten eine elementare Rolle ein.
- Die Einbeziehung von „Betroffenen“ wird von allen Modellprojekten als sehr hilfreich angesehen und dient in den unterschiedlichen Projektphasen der Erreichung konkreter (kurz, mittel und langfristiger) Projektziele, wie der Partizipation, dem Empowerment oder der Multiplikation.
- *Erwartungen:* Zu den themenfeldübergreifenden Erwartungen an die „Betroffenen“ als Zielgruppe gehören das Einnehmen einer Vorbildfunktion (Selbstrepräsentation), Geltendmachung von soziopolitischen Teilhabeansprüchen (Partizipation) und Mitwirkungsbedarfen (Anerkennung).
- Die „betroffenen“ Gruppen erwarten von den Modellprojekten Einbeziehung ihrer Kenntnisse und spezifisch-lebensweltlichen Erfahrungen, Anerkennung von und Unterstützung gegen Diskriminierungserfahrungen sowie Authentizität (Repräsentation von Diversität und Vielfalt) bei der Umsetzung der Projekte.
- *Herausforderungen:* Zu einigen der wichtigsten Herausforderungen in der Arbeit mit „Betroffenen“ zählen Diskriminierungserfahrungen, Generationendifferenz und Selbstbezeichnungskonflikte innerhalb spezifischer, diskriminierter Gruppen oder Diskriminierungsformen.
- *Chancen:* Die sich stellenden Herausforderungen werden von den Modellprojekten genutzt, um ihre Arbeit zu reflektieren, anzupassen und zu differenzieren.

Handlungsempfehlungen

- In der Projektförderung des Bundesprogramms sollte darauf geachtet werden, dass die Projekte die Möglichkeit haben, auch Differenzierungen innerhalb von (als homogen wahrgenommenen) Gruppen zu adressieren.
 - Bei der Formulierung der Richtlinien sollten Ansätze und Modellprojekte unterstützt werden, die sowohl in der konzeptionellen Arbeit als auch in der praktischen Umsetzung die Einbeziehung von „Betroffenen“ und ihren Perspektiven stark machen.
 - Wie in [Kapitel 3.1](#) bereits angesprochen, sollten auch hier – bei aller notwendigen (individuellen) Differenzierung von „Betroffenheit“ bzw. „Betroffenen“ von Diskriminierung und der Notwendigkeit von konkreten Strategien im Umgang mit ihr bzw. ihnen – immer auch die strukturellen Aspekte von Diskriminierung bei den geförderten Modellprojekten in den Fokus gerückt werden.
-

3.3 Modellprojektarbeit von „Betroffenen“ für „Betroffene“

„Betroffene“ von Diskriminierung sind nicht nur Zielgruppen der Projekte, sondern auch als Projektträger*innen, Projektdurchführende, Kooperationspartner*innen und Beratende von Modellprojekten im Bundesprogramm tätig. „Betroffene“ spielen daher eine wichtige Rolle für die Umsetzung der Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“. Das wird auch daran deutlich, dass ein Großteil der Projektdurchführenden selbst von einer oder mehreren Diskriminierungsformen „betroffen“ ist. Zum anderen zeigt sich die aktive Rolle von „Betroffenen“ im Bundesprogramm auch anhand der Projektträger: Circa 40 % der Träger können als Selbstorganisation von „Betroffenen“ beschrieben werden. Die Erwartungen gerade diese Organisationen an die Arbeit mit und für „Betroffene“ sind erheblich.

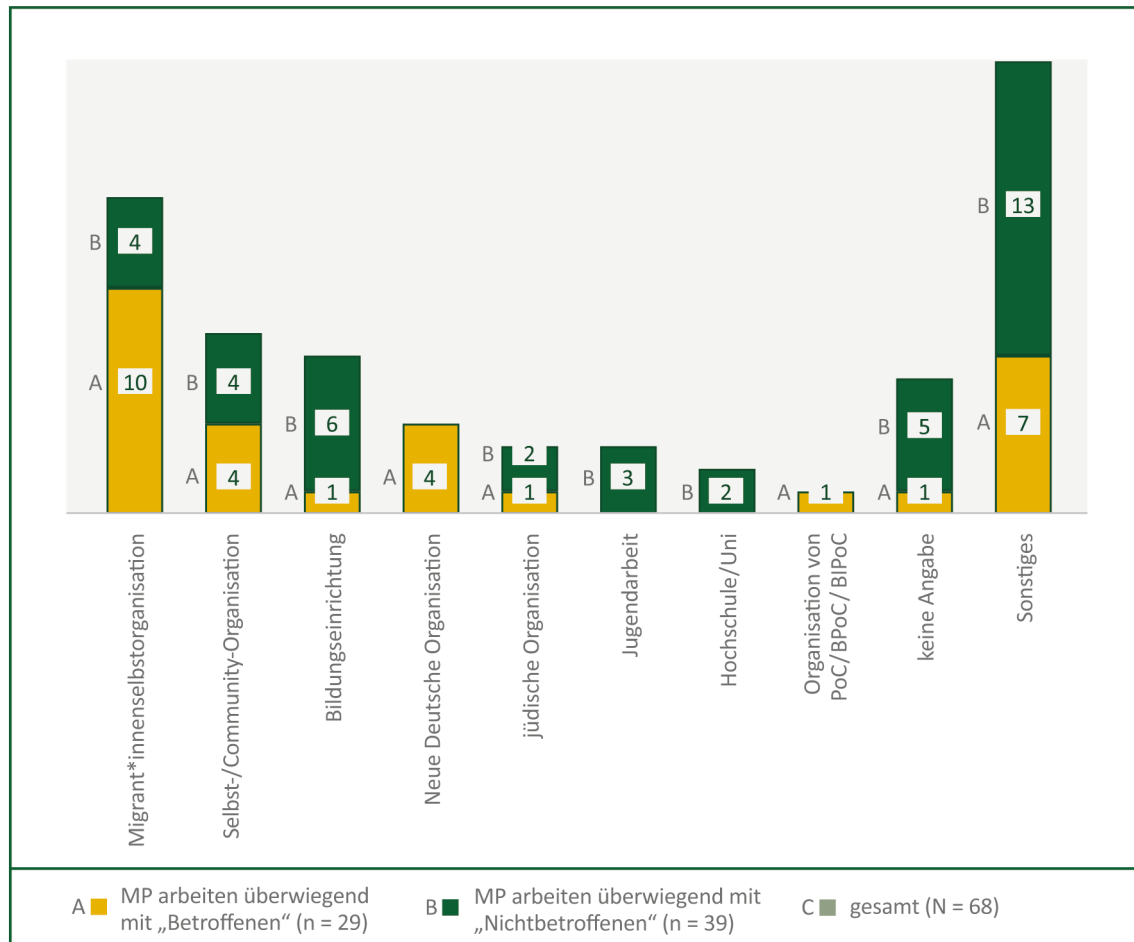
Das folgende Unterkapitel fasst die Erkenntnisse darüber zusammen, welche besonderen Erwartungen, Chancen und Herausforderungen mit der Arbeit mit „Betroffenen“ einhergehen, wenn der Projektträger eine Selbstorganisation ist, sowie welche Formen und Phasen der Einbeziehung von „Betroffenen“ als Projektdurchführende sich etabliert haben.

3.3.1 Selbstorganisationen als Projektträger von „Betroffenen“-Arbeit

Die Arbeit von „Betroffenen“ als Projektträger*innen mit anderen „Betroffenen“ ist von einer Reihe besonderer Chancen, aber auch Herausforderungen geprägt. Generell finden sich unter den 68 Projektträgern laut Selbstauskunft 14 „Migrant*innen(selbst)organisationen“ (20,59 %), vier Neue Deutsche Organisationen (5,88 %), acht „Selbstorganisation/Community-Organisationen“ (11,76 %) und ein weiterer Träger, der sich als „Organisation von PoC/BPoC/BIPoC“ bezeichnet. Damit können **fast 40 % (39,71 %) der Träger als Selbstorganisationen von „Betroffenen“** verstanden werden. Unter diesen Trägern sind alle Themenfelder im Handlungsfeld in einem ausgeglichenen Verhältnis vertreten. Drei weitere Träger gaben unter „Sonstiges“ an, sich als „jüdische Organisationen“ (4,41 %) zu verstehen; von den 29 für die Schwerpunktinterviews Ausgewählten, deren Zielgruppen zu großen Teilen „Betroffene“ sind, gaben sogar 34,48 % (10 MP) an, eine Migrant*innen(selbst)organisation zu sein (siehe [Abbildung 9](#)).

Erwartungen von „Betroffenen“ und Zusammensetzung der Projektteams

In den Themenfeldern im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ zeigen sich einige Unterschiede bezüglich der **Zusammensetzung der Projektteams** innerhalb der Gruppe der 29 Modellprojekte, die hauptsächlich mit „Betroffenen“ arbeiten. Während in den Themenfeldern **Antiziganismus und Antisemitismus** auch „Nichtbetroffene“ der jeweiligen Diskriminierungsform **tätig** sind, finden sich in den Projekten zu **antimuslimischem und anti-Schwarzem Rassismus** überwiegend **Projektdurchführende und Projektträger*innen**, denen eine Gruppenzugehörigkeit entlang derselben Differenzlinie zugeschrieben wird wie den Mitgliedern der Zielgruppe. Die Absicht besteht hier darin, dieselbe Art der Betroffenheit zu gewährleisten. Eine mögliche Erklärung dieses Unterschieds kann mit der Sichtbarkeit zusammenhängen, wodurch auch die Diskriminierungsarten und die entsprechenden Erfahrungen der „Betroffenen“ stark voneinander abweichen können. Dies stellt eine mögliche Herausforderung für „Betroffene“ als Projektträger*innen dar, weil sich die Erwartungshaltungen der Zielgruppe gegenüber „betroffenen“ Projektmitarbeitenden und gegenüber dominanzgesellschaftsangehörigen Mitarbeitenden unterscheiden. Projektträger*innen sollten die Mitarbeitenden dahingehend schulen, dass sie ihre Rolle als „betroffene“ Mitarbeitende vor dem Hintergrund der Professionalisierung und des Empowerments explizit gegenüber der Zielgruppe deutlich machen und dass sie entsprechenden Erwartungshaltung begegnen können.

Abbildung 9 Anzahl von Selbstorganisationen unter den Projektträgern

➔ Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).

Besondere **Erwartungen seitens der „betroffenen“ Zielgruppe gegenüber „betroffenen“ Projektträger*innen** bestehen ferner darin, dass sie sich von den Träger*innen nicht nur Aufklärungsarbeit bezogen auf die Diskriminierung, sondern auch ein **direktes Empowerment** der „Betroffenen“ in der Dominanzgesellschaft wünschen. Beispielhaft ist hierfür die Zertifizierung von (benötigten) qualifizierten Empowerment- und Antirassismus-Trainer*innen. Sofern diese durch Trägerorganisationen mit mehrheitlich „nichtbetroffenen“ Mitarbeitenden erfolgt, muss allerdings gefragt werden, ob dies aus Sicht der „Betroffenen“ nicht Machtverhältnisse bestärken kann, die ihrerseits Grundlage von Rassismus sind. Um dieses Dilemma aufzulösen, kann die Rolle von „Betroffenen“ als Projektträger*innen wesentlich sein, um ein tatsächliches Powersharing¹⁷ zu erreichen.

¹⁷ Powersharing wird als Pendant zu Empowerment verstanden. Es geht darum, dass mit Macht ausgestattete Menschen sich der eigenen Macht und Privilegien bewusst werden und Macht, Ressourcen und Zugänge mit Machtunterlegenen teilen oder diese abgeben. Nach Nassir-Shahnian (2020: 30) eignen sich „Empowerment und Powersharing [...] als machtkritische politische Konzepte, um solidarische Handlungsmöglichkeiten auf einer subjektiven und kollektiven Ebene im Kontext unterdrückter Strukturen zu entwickeln“. Um auf den sich ergänzenden Charakter von Empowerment und Powersharing sowie auf die Intersektionalität von Machtverhältnissen hinzuweisen, spricht Can (2019: 50) von „Empowersharing“.

Erwartungen von „Betroffenen“ und Zusammensetzung der „betroffenen“ Ratsuchenden

Eine weitere Herausforderung, vor der „Betroffene“ als Projektträger*innen stehen, betrifft die **Adressierung von „Betroffenen“ aus unterschiedlichen Communitys**. Das gilt zum Beispiel für die Arbeit von Beratungsstellen, die Zugang zu und Anschluss an Ratsuchende aus unterschiedlichen Gemeinden bzw. Communitys oder Ratsuchende ohne Gemeinden- oder Community-Anschluss als Zielgruppe haben. Für Projektträger*innen stellt sich damit die Aufgabe, zwischen **verschiedenen Anliegen „Betroffener“ zu differenzieren** und dabei die **unterschiedlichen Perspektiven „Betroffener“** innerhalb und außerhalb von Community-Bindungen entlang der Betroffenheit zu kategorisieren, um die Komplexität zur Bewältigung zu reduzieren.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Rolle von „Betroffenen“ als Träger*innen von Projektarbeit mit „Betroffenen“ **komplexe Anforderungen hinsichtlich der Mitarbeitendenstruktur und -ausbildung sowie der unterschiedlichen Zielgruppen und differierenden Erwartungen von „Betroffenen“** mit sich bringt. Weil das Zusammenspiel zwischen Professionalität als Trägerinstitution, „Betroffenheit“ als Individuum und Zugehörigkeit zu einer „betroffenen“ Gruppe/Community unterschiedliche Ebenen umfasst, auf denen verschiedene Erwartungshaltungen zum Tragen kommen, die sich teilweise widersprechen, müssen diese Aspekte und die damit einhergehenden Aufgaben in der Projektarbeit – intern im Team und in der Umsetzung mit den „betroffenen“ Gruppen – **explizit reflektiert werden**.

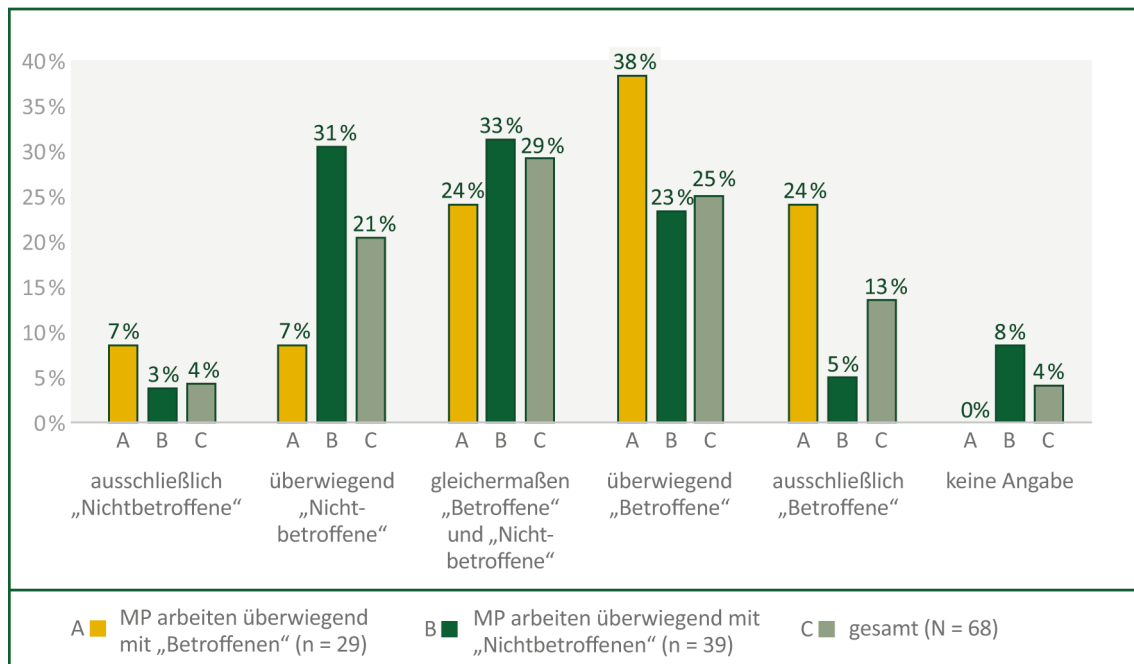
3.3.2 „Betroffene“ von Diskriminierung als Projektdurchführende

Zu den **Projektdurchführenden** gehören verschiedene Personengruppen in den Modellprojekten: Dies sind zum einen die **Projektleitungen und Projektmitarbeitenden**, die im Projekt angestellt sind und es maßgeblich umsetzen und gestalten. Eine weitere Gruppe sind **Honorarkräfte**, die im Projektverlauf mit der Durchführung einzelner Maßnahmen beauftragt werden (z. B. Trainer*innen, Referent*innen oder Supervisor*innen). Zudem gibt es Projekte, in denen Zielgruppen zu **Multiplikator*innen** ausgebildet werden und später im Projektverlauf eigene Angebote durchführen. So werden zum Beispiel Jugendliche zu Peer-Trainer*innen ausgebildet, die dann wiederum mit anderen Jugendlichen arbeiten. Des Weiteren werden in einigen stark partizipativ ausgerichteten Projekten auch Teile der Zielgruppe zu aktiven Projektdurchführenden, indem sie maßgeblich an der Entwicklung von Projekthinhalten und der Öffentlichkeitsarbeit mitwirken.

Anteile und Funktionen von „Betroffenen“ als Projektdurchführende

In einem Drittel (29,41 %, 20 MP) aller 68 Projekte zählen zu den Projektdurchführenden gleichermaßen „Betroffene“ wie „Nichtbetroffene“. Bei einem weiteren Viertel (25,00 %, 17 MP) sind die Projektdurchführenden überwiegend „Betroffene“ und neun Projekte (13,24 %) geben an, dass das Projekt ausschließlich von „Betroffenen“ von Diskriminierung umgesetzt wird, während 14 Projekte (20,59 %) überwiegend und drei (4,41 %) ausschließlich mit „Nichtbetroffenen“ ihr Projekt durchführen (siehe [Abbildung 10](#)).

Es besteht ein großer signifikant positiver **Zusammenhang** ($r = .56$; $p < .001$) zwischen der Adressierung und den Projektdurchführenden dahingehend, dass **Modellprojekte, die in ihrer Zielgruppe ausschließlich oder überwiegend „Betroffene“ adressieren, auch ausschließlich und überwiegend mit „betroffenen“ Projektdurchführenden arbeiten**. Die 29 Schwerpunktinterviews ergaben, dass von den befragten Modellprojekten dementsprechend fast zwei Drittel (62,07 %, 18 MP) überwiegend oder ausschließlich mit „Betroffenen“ als Projektdurchführende arbeiten. In der Gesamtheit der 68 Modellprojekte sind dies hingegen 38,24 % (26 MP).

Abbildung 10 Anteil der „Betroffenen“ unter den Projektdurchführenden

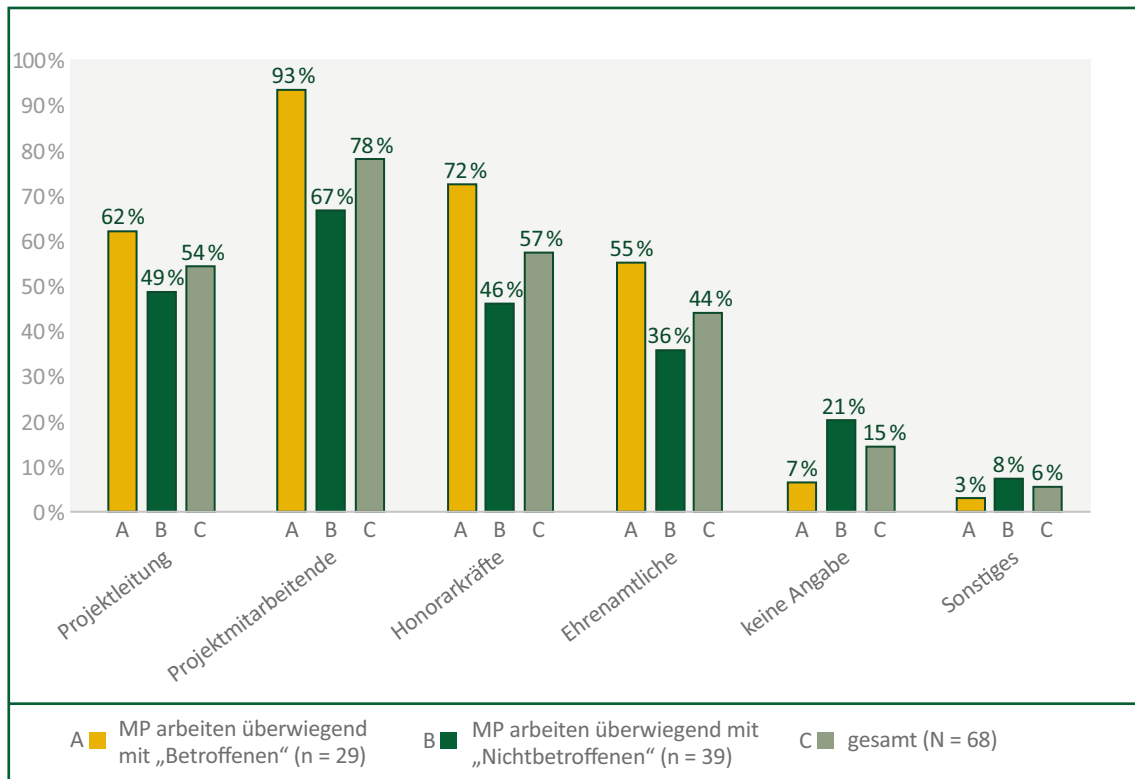
© DeZIM

➔ Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).

In Projekten, in denen **„Betroffene“** unter den **Projektdurchführenden** sind, **verteilen sich diese auf alle Funktionen innerhalb des Projekts**. Die Mehrheit der Träger arbeitet dabei mit „Betroffenen“ als Projektmitarbeitenden (77,94 %, 53 MP) zusammen, gefolgt von Honorarkräften (57,35 %, 39 MP) und „Betroffenen“ in der Projektleitung (54,41 %, 37 MP) sowie – als kleinste Größe – als ehrenamtlich Tätige (44,12 %, 30 MP) (siehe [Abbildung 11](#)).

Insgesamt ist bei den Modellprojekten im Handlungsfeld das Bewusstsein für die **Wichtigkeit der Mitarbeit von „betroffenen“ Gruppen in den Projekten sehr ausgeprägt**. Insbesondere bei Trägern, die sich als **Selbstorganisationen** verstehen, verortet sich **ein Großteil des Teams als „Betroffene“**. Aber auch Träger, die keine Selbstorganisationen sind, stellen für ihre Projekte oftmals gezielt Mitarbeitende oder zum Teil auch Honorarkräfte ein, die von der Diskriminierungsform, die im Projekt vorrangig bearbeitet wird, selbst betroffen sind. **Ferner werden Mitarbeitende, die von anderen Diskriminierungsformen betroffen sind, hinzugeholt**, um eine Fixierung zu vermeiden bzw. eine breitere „Betroffenen“-Orientierung sicherzustellen.

Insbesondere für Empowerment-Angebote besteht die Einschätzung, dass diese ausschließlich von **Personen durchgeführt werden sollten, die selbst von der jeweiligen Diskriminierungsform betroffen** sind. Teils werden auch Teilnehmende im Rahmen kleiner Aufträge spontan als Honorarkräfte einbezogen. Honorarkräfte sind unterschiedlich an der Weiterentwicklung der Projekte beteiligt, manche werden in die Auswertung der Angebote einbezogen, manche fungieren darüber hinaus als Beratende für das Projekt.

Abbildung 11 Funktionsanteil „Betroffener“ in der Projektdurchführung

© DeZIM

Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68). Mehrfachnennungen möglich.

Zielerreichung und Einbeziehung von „Betroffenen“ als Projektdurchführende

Die **Einbeziehung von „Betroffenen“ als Projektdurchführende im Hinblick auf die Zielerreichung** der Projekte wird von 86,76 % (59 von 68 MP) als unerlässlich oder mindestens **hilfreich** angesehen. Neun Modellprojekte gaben zu dieser Frage keine Auskunft. Kein Projekt sah den Einbezug von „Betroffenen“ als hinderlich oder unmöglich an. Mit dem Einsatz von „Betroffenen“ als Projektdurchführende sind Erfahrungen und Erwartungen verbunden, die sich auf das Erreichen und die Interaktion mit „Betroffenen“ als Zielgruppe beziehen.

Diese **positive Einschätzung für das Erreichen und die Interaktion mit der Zielgruppe** bringen sowohl Interviewpartner*innen, die sich als „Betroffene“ definieren, als auch solche, die sich als „Nichtbetroffene“ positionieren, zum Ausdruck. Sie wird ebenso auf Personen bezogen, die von der gleichen Diskriminierungsform wie die Zielgruppe „betroffen“ sind, aber auch auf Personen, die andere Diskriminierungserfahrungen machen:

„[...] Empowerment der anderen ‚Betroffenen‘, die da teilnehmen, weil sie dann ‚ihresgleichen‘ empowert erleben. Wenn wir über Diskriminierungserfahrung sprechen und ihnen ganz bewusst machen, dass wir nicht aus einer Opferrolle sprechen, sondern aus einer empowerten, dann empowert das sie auch. Weil sie dann wissen, okay, der kennt Momente, Punkte, an denen ich vielleicht selber war oder immer noch bin, und ist aber da raus und spricht aus einem anderen Selbstverständnis heraus, und ich kann das auch.“ (SI27)

Tabelle 1. Vorteile der Einbeziehung „Betroffener“ als Projektdurchführende

Erreichen der Zielgruppe „Betroffene“	Interaktion mit der Zielgruppe „Betroffene“
Größere Nähe zur Zielgruppe nutzen	Größere Nähe zur Zielgruppe nutzen
Vertrauen mit diskriminierungserfahrenen Zielgruppen aufbauen	Vertrauen mit diskriminierungserfahrenen Zielgruppen aufbauen
Formate passender planen & erfolgreicher umsetzen	Mehr Empathie & Verständnis für Diskriminierungserfahrungen
Eigene Netzwerke für die Ansprache nutzen	Auf Augenhöhe agieren
Vernetzung „Betroffener“ unterstützen	Vorbildfunktion einnehmen
Zeitersparnis generieren	Identifikation bieten
Arbeitsteilung im Team umsetzen	Empowerment vorleben
Weiterentwicklung & Professionalisierung im Team begünstigen	Diversität widerspiegeln & anbieten
Sichtbarkeit & Selbstrepräsentanz in der Gesellschaft	Diskriminierungserfahrung teilen & besser einschätzen

→ Quelle: (SI) eigene Darstellung.

Am Beispiel eines Projekts aus dem Bereich der Mädchenarbeit lässt sich veranschaulichen, inwiefern die Kooperation mit dem Modellprojekt aufgrund der Präsenz von von Diskriminierung „betroffenen“ pädagogischen Akteur*innen und Professionellen eine **sinnvolle Ergänzung darstellen und Impulse für die Regelstrukturen** geben kann:

„In den offenen Freizeittreffs und so sind schon viele männlich gelesene Sozialarbeiter unterwegs. Irgendwie ist das, ist der Fokus da eher auf männlich gelesene und genau, und auch weiße. [...] Und es gibt auch die offenen Freizeittreffs, die wirklich gesagt haben, sie möchten unbedingt, weil sie so viel Jungsarbeit generalisiert haben, in den letzten Jahren. Und es sind teilweise halt neue Personen, die die Leitung übernommen haben, die wirklich im Fokus sagen, wir möchten gerne dieses Projekt hier haben, auch, dass die Mädchen hierherkommen. Und ich denke, dass die Repräsentation unserer Mentorinnen da definitiv stattfindet.“ (SI45)

Neben der Erwartung einer größeren Nähe zur Zielgruppe wird eine Vielzahl weiterer Chancen genannt, die die Präsenz von „Betroffenen“ als Projektdurchführende mit sich bringt. Zielgruppen können leichter erreicht werden, wenn „Betroffene“ ihre **Netzwerke für die Ansprache** nutzen. Die Bedarfe der Zielgruppen können von Menschen, die die Diskriminierungserfahrung teilen, auch besser eingeschätzt werden. Dadurch können **Formate passender geplant** werden und sind letztlich **erfolgreicher**. Diese Vorteile bei der Akquise und dem Zuschnitt der Angebote bedeuten praktisch eine Zeitersparnis im Projekt:

„[W]ie [...] wir zum Beispiel die jungen Leute [erreichen], war für mich überhaupt keine Baustelle. Weil die alle in meinem Netzwerk drin sind, und ich das einfach nur weitergeleitet hab. [...] Viele Sachen, die eigentlich im Projekt irgendwie vielleicht in einer Form geplant waren, haben wir noch mal so umgeschrieben, dass es eben für die Zielgruppe besser passt. [...] Wenn eine Person, die selbst das Projekt mit ausführt, auch aus der Zielgruppe ist [...] [hat das] sehr viele Vorteile, und [ist] superwichtig.“ (SI40)

Ein **diverses Team** hat auch den Vorteil, dass Mitglieder der **Zielgruppen sich die Bezugspersonen aussuchen können**, mit denen sie sich im Hinblick auf eine bestimmte Diskriminierungsform wohl und sicher fühlen. Auch können Lernerfahrungen von „betroffenen“ und „nichtbetroffenen“ Teilnehmenden besser begleitet werden. Gleichzeitig hat dies auch **Vorteile für die Mitarbeitenden**: Wenn Teams aus intersektional unterschiedlich „betroffenen“ und „nichtbetroffenen“ Personen zusammengesetzt sind, ergibt sich beispielsweise die Möglichkeit, dass „Betroffene“ Empowerment-Arbeit durchführen, während „Nichtbetroffene“ vorrangig für Sensibilisierungsarbeit zuständig sind. Auf diese Weise ist zum einen eine **bessere Begleitung diskriminierungserfahrener Zielgruppen** möglich, zum anderen müssen „betroffene“ Projektmitarbeitende sich nicht in Situationen begeben, in denen sie möglicherweise selbst Verletzungen erleben oder gegebenenfalls anderen „Betroffenen“ ungewollt Verletzungen zufügen. Diverse Teams machen es möglich, **Allyship zwischen unterschiedlich „Betroffenen“ und „Nichtbetroffenen“** sowohl im Team als auch in der Arbeit mit den Zielgruppen umzusetzen und vorzuleben:

„Und da arbeiten wir einfach als Team zusammen und können da sowohl das Thema Allyship bedienen, ja, von einer Peer-to-Peer-Perspektive ausgehend, weil auch die Teilnehmenden bei uns nicht alle nur von Rassismus ‚betroffen‘ sind und so weiter und so fort. Und da versuchen wir eben, ja, ‚Betroffene‘ und ‚Nichtbetroffene‘ abzuholen, ja.“ (FG Intersektionalität)¹⁸

In den Modellprojekten werden, neben der Arbeit mit den Zielgruppen, durch die Mitarbeit der „Betroffenen“ auch Formen und Prozesse der Arbeit in diversen Teams erprobt und entwickelt, die zur **Weiterentwicklung und Professionalisierung des Feldes** beitragen. So besteht der Wunsch, dass „betroffene“ Mitarbeitende bestimmte Themen ins Team und in die Einrichtung tragen, eine Auseinandersetzung mit diesen anregen oder eigene Erfahrungen im Umgang mit Diskriminierung einbringen. „Betroffene“ Honorarkräfte werden unter anderem mit der Beratung und Unterstützung von „nichtbetroffenen“ Projektmitarbeitenden beauftragt. Über den **konkreten Output und Outcome** hinaus besteht ferner die Hoffnung, dass auch im Impact-Bereich Veränderungen angestoßen werden, dass zum Beispiel durch ihre Sichtbarkeit und aktive Rolle im Projekt **gesellschaftliche Machtstrukturen** und Rollen verändert und die Selbstrepräsentation und -artikulation „Betroffener“ gestärkt werden:

„Wenn wir zum Beispiel Workshops oder so organisieren zu bestimmten Themen, dass Leute auch ihre Betroffenheit und ihre betroffene Expertise da mitbringen können. Und wir achten immer darauf, dass es passieren kann. Weil, wir haben auch die Erfahrung als queere Menschen, dass oft nichtqueere Menschen über uns reden in der Gesellschaft. Wir denken, dass wir das ändern können, indem wir sichtbar werden als queere Personen und als Queerkollektiv.“ (SI52)

¹⁸ Das entspricht auch der Literatur: Divers positionierte Teams sowie eine reflexive Auseinandersetzung in Teams mit der eigenen gesellschaftlichen Positionierung werden in der diskriminierungskritischen Bildung immer wieder als Qualitätskriterien genannt (vgl. Arapi & Lück 2005; Foitzik et al. 2019: 216–218; Bönkost 2021).

Herausforderungen in der Einbeziehung von „Betroffenen“ als Projektdurchführende

Von einigen Modellprojekten wird es als **schwierig** beschrieben, **Projektmitarbeitende zu finden**, die von der im Projekt bearbeiteten Diskriminierungsform oder von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind. Dieser Herausforderung, „Betroffene“ bzw. ihre Perspektiven ins Projekt zu holen, wird **mit unterschiedlichen Herangehensweisen begegnet**, etwa über **explizite Ausschreibungen**, wenn im Projektverlauf Stellen neu oder in Vertretung für eine Elternzeit besetzt werden, oder über die Nutzung von Stellen im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ-Stellen). Des Weiteren können faktisch fast nie alle Diskriminierungsformen, von denen Teilnehmende „betroffen“ sind oder die im Projekt bearbeitet werden sollen, im Team durch Personen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen abgedeckt werden (FG Repräsentation). Auch aus diesem Grund wird betont, dass **Kooperationen mit externen Partner*innen, Honorarkräften und interne Weiterbildungen** wichtig sind, um die Perspektiven „Betroffener“ einzuholen und mehrdimensional sowie professionell mit Diskriminierungsformen arbeiten zu können.

Einige „nichtbetroffene“ Projektmitarbeitende berichten von **Unsicherheiten**, was die **Ansprache** bzw. das **Anwerben von „Betroffenen“ als Mitarbeitende** angeht. Es besteht auch ein statistischer Zusammenhang zwischen Herausforderungen in der Teamzusammenstellung und Herausforderungen in der Zielgruppenerreichung von „Betroffenen“ ($r = .392$; $p = .002$), was diese qualitativen Aussagen unterstützt.

„Wie fragen wir denn Menschen überhaupt? Und es ist jetzt so, wir brauchen die ‚Quotenjüdinnen‘, wir brauchen jetzt nur eine jüdische Stimme [...]. Und ich glaube, dass sind so Probleme, die sich irgendwie daraus ergeben und dann frage ich mich aber, wie man das auflösen kann.“ (FG Repräsentation)

„Betroffene“ Projektdurchführende, die sich selbst als „Betroffene“ positionieren, stehen vor verschiedenen Herausforderungen. Zum einen können sie als „Betroffene“ nicht für die ganze Community sprechen. Zudem besteht der **Anspruch und die Notwendigkeit, intersektional** zu arbeiten und sich auch mit anderen Diskriminierungsformen aktiv auseinanderzusetzen. Beispielsweise führt ein Träger, der sich als Selbstorganisation im Themenfeld Homosexuellen- und Trans*feindlichkeit positioniert, interne Weiterbildungen zu Rassismus durch. Ferner werden Ableismus, Klassismus und Gender als Themen genannt, die für die Projektarbeit relevant sind und mit denen sich Teams zusätzlich zur hauptsächlich bearbeiteten Diskriminierungsform auseinandersetzen müssten.

Zum anderen besteht eine Herausforderung in der Vulnerabilität der von Diskriminierung „Betroffenen“. Während „Nichtbetroffene“ unsicher sind, ob sie „Betroffenen“ die Arbeit mit Zielgruppen zumuten können, die sich diskriminierend äußern, erzählen auch „betroffene“ Projektmitarbeitende selbst von **diskriminierenden Vorannahmen seitens der Teilnehmenden**, mit denen sie in ihrer Arbeit konfrontiert sind:

„Da habe ich die Erfahrung gemacht, dass ich [...], die auch ein Kopftuch trägt, [...] allein schon beim Hereinkommen, dass da eine Irritation herrscht, was, wieso sitzt die auf der Referentenseite? Also, dass da schon mal, also Blicke geworfen werden oder ich nicht als Expertin gesehen werde oder eher als Teilnehmerin.“ (SI11)

Ein **Verletzungsrisiko für „betroffene“ Projektdurchführende** besteht insbesondere bei Sensibilisierungsangeboten für „nichtbetroffene“ Teilnehmende. Diese erfordern das Haushalten mit den eigenen Ressourcen:

„[I]n bestimmten Situationen, also wenn es [sich] nicht schon eher um Sensibilisierungsarbeit dreht, [müssen] sich da ja Menschen auch noch mal anders schützen [...] oder auch ein bisschen mit ihren Ressourcen haushalten [...], während sie eben potenziell da auch traumatisiert werden können in den Sensibilisierungssachen. Und die Leute können sich da auch selber entscheiden, welche Sachen mache ich jetzt und welche nicht. Oder an welcher Stelle möchte ich es und an welcher nicht.“ (FG Repräsentation)

Vor diesem Hintergrund wurde unter anderem in den Fokusgruppengesprächen darauf hingewiesen, dass **unterstützende Angebote seitens des Bundesprogramms**, etwa Supervisionsangebote, die die „Betroffenheit“ der Projektmitarbeitenden berücksichtigen, **sehr sinnvoll** seien.

Insgesamt wird die **Mitarbeit von „Betroffenen“ als Projektdurchführende überwiegend als positiv und notwendig** bewertet. Die Nähe und geteilte Diskriminierungserfahrungen von Projektdurchführenden und Zielgruppen werden fast ausschließlich als Vorteil für die Projektumsetzung und das Erreichen der Projektziele auf individueller, aber auch auf gesellschaftlicher Ebene dargestellt. Einschränkungen dieser Aussage werden als **Herausforderungen** beschrieben, mit denen jedoch ein **Umgang** gefunden werde.

Ausgehend von den positiven Aspekten, die mit diversen Teams und der Präsenz von „betroffenen“ Projektdurchführenden verbunden werden, wird das **Fehlen von „betroffenen“ Projektdurchführenden von den Modellprojekten kritisch reflektiert, problematisiert und durch aktive Gegenstrategien** zu vermeiden versucht.

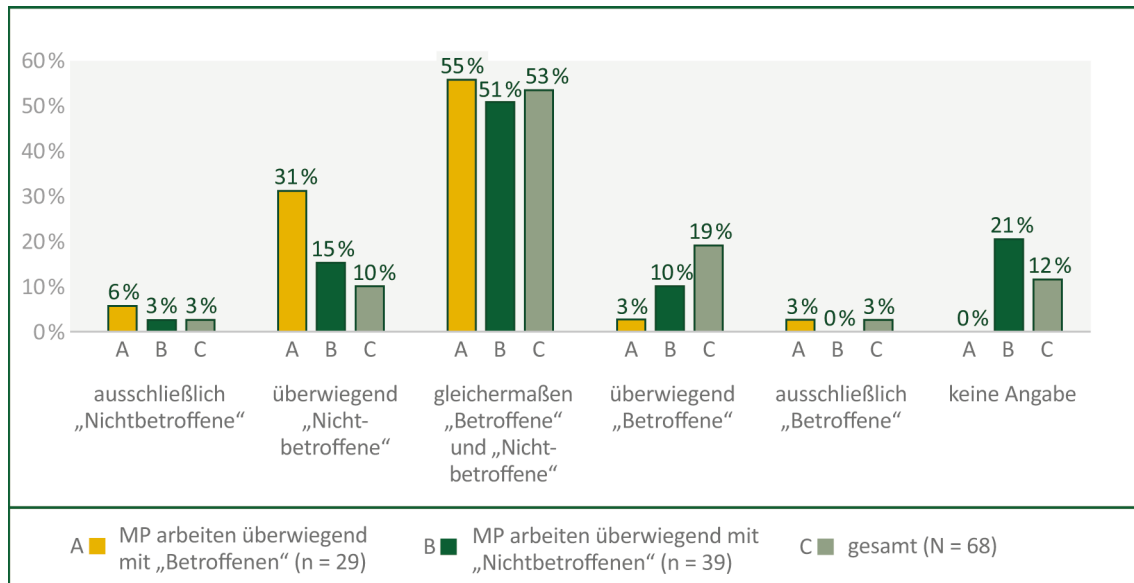
3.3.3 „Betroffene“ von Diskriminierung als Kooperationspartner*innen und Beratende
„Betroffene“ sind innerhalb der Modellprojekte auch als Kooperationspartner*innen und Beratende in verschiedenen Phasen der Modellprojekte beteiligt. Sie sind sowohl als Einzelpersonen als auch als Organisationen, zum Beispiel in Projektbeiräten, vertreten oder unterstützen als Kooperationspartner*innen den Zugang zu Zielgruppen.

Anteile und Formen der Einbindung von „Betroffenen“ in Kooperation und Beratung

Die **Zusammenarbeit mit projektexternen „Betroffenen“** als Kooperationspartner*innen und Beratende wird als **höchst bedeutsam für eine erfolgreiche Umsetzung** der Projekte eingeschätzt. So sind für die Mehrheit aller Modellprojekte (54,41 %, 37 MP) „Betroffene“ in diesem Kontext „unerlässlich“, um die Projektziele zu erreichen, weitere 30,88 % (21 MP) bewerten dies als „hilfreich“.

Demensprechend werden in den Projekten „Betroffene“ und „Nichtbetroffene“ zu ungefähr gleichen Teilen als Kooperationspartner*innen und Beratende einbezogen: Nur zwei Projekte (2,94 %) kooperieren ausschließlich mit „Betroffenen“, 13 MP (19,12 %) überwiegend mit „Betroffenen“. Insgesamt neun Projekte (13,24 %) kooperieren mit ausschließlich oder überwiegend „Nichtbetroffenen“. Rund die Hälfte (52,94 %, 36 MP) arbeitet gleichermaßen mit „Betroffenen“ und „Nichtbetroffenen“ zusammen (siehe [Abbildung 12](#)).

„Betroffene“ sind als **Kooperationspartner*innen und Beratende an der Konzeption und Durchführung** der Modellprojekte beteiligt. Der Austausch mit „betroffenen“ Kooperationspartner*innen wird zum Beispiel dafür genutzt, diskriminierende Begrifflichkeiten, aber auch essenzielle Themen in der Konzeptionsphase der Modellprojekte zu identifizieren, da davon ausgegangen wird, dass „Betroffene“ hier über eine hohe Sensibilität verfügen.

Abbildung 12 „Betroffene“ als Kooperationspartner*innen

Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 68).

„Also das ist uns vor allem wichtig; [...] ‚Betroffene‘, in dem Fall beispielsweise muslimische Menschen, miteinzubeziehen, um nicht dieselben Fehler zu machen oder Dinge, die irgendwie problematisch sind, zu reproduzieren.“ (SI54)

Ihre Perspektiven und ihre Kenntnisse der relevanten Themen in ihren jeweiligen Communitys sind **von zentraler Bedeutung** für die Konzeption von Projekten für „Betroffene“.

„Also [...] wir brauchen die Kooperationspartner*innen sozusagen, um zu lernen, [...] was die Erfahrungen sind, aber auch, welche Perspektiven sie haben, insbesondere auf die deutsche Gesellschaft, auf NS-Geschichte, auf Rassismus [...]. Das Wissen [...] ist ganz zentral auch für die Planung in unserem Projekt.“ (I 18)

Zugleich werden **Kooperationspartner*innen in die Auswertung von Angeboten einbezogen**, um künftige Angebote optimieren zu können.

Chancen und Herausforderungen bei der Einbindung von „Betroffenen“ als Partner*innen

Chancen: „Betroffene“ als Kooperationspartner*innen von Projekten, in denen (mehrheitlich) „Nichtbetroffene“ arbeiten, nehmen eine **Repräsentationsfunktion** ein. Dies gilt insbesondere für die Projekte, die keine qualifizierten „betroffenen“ Mitarbeitenden finden können, weil die lokalen Communitys – zum Beispiel die jüdische in den neuen Bundesländern – so klein sind. Durch die Kooperation können die Perspektiven und Bedarfe „Betroffener“ besser verstanden und in der Arbeit der Modellprojekte abgebildet werden. Selbst wenn „nichtbetroffene“ Projektmitarbeitende sich etwa aufgrund einer spezialisierten Ausbildung oder jahrelanger Erfahrung sehr gut mit dem Themenfeld auskennen, herrscht das Bewusstsein vor, dass dies nicht die Erfahrung „am eigenen Leib“ ersetzt. Die Darstellung der „Betroffenheit“ durch die „Betroffenen“ selbst wird auch hier für unerlässlich gehalten. „Betroffenen“ soll auf diese Weise ihr eigenes Narrativ überlassen werden, indem sie zum Beispiel die Bedarfe und Themen nennen, die ihnen wichtig sind.

„Auch wenn ich Jüdische Studien studiert habe, aber das reicht nicht, um die Welt richtig darzustellen [...]. [Deswegen] haben wir uns dazu [...] entschlossen, [...] andere Träger quasi anzufragen und [...] darauf hinzuweisen, [...] in die Richtung: ‚Was wollt ihr eigentlich? Was braucht ihr eigentlich?‘ [...] Wir wollen bisschen auch Rücksicht darauf nehmen, wie Leute, die davon betroffen sind, denn eigentlich gerne über Antisemitismus reden wollen.“ (FG Repräsentation)

Sowohl Organisationen von „Betroffenen“ und „Nichtbetroffenen“ als auch Organisationen von „Betroffenen“ kooperieren untereinander mit dem Ziel, Ressourcen miteinander zu teilen, und verstehen dies auch als eine Form von Powersharing. Powersharing bedeutet in diesem Zusammenhang das Teilen von Macht unter „Betroffenen“:

„Powersharing funktioniert ja auch innerhalb der Communitys. Das heißt, [...] insbesondere Multiplikator*innen-Netzwerke aufzubauen und dadurch die Ressourcen sozusagen neu zu formieren, [...] also indem entweder Impuls-Workshops, Empowerment-Workshops, Vernetzungstreffen finanziert werden, wo sich dann unterschiedliche Multiplikator*innen treffen, austauschen können, Wissen austauschen, und dann halt noch mal rausgehen in ihre unterschiedlichen Netzwerke.“ (FG Veränderungen im Handlungsfeld)¹⁹

Ferner wird der **regelmäßige Austausch von Wissen und Erfahrungen** mit Kooperationspartner*innen innerhalb der eigenen Community oder zwischen unterschiedlichen Communitys von Mitarbeitenden von Modellprojekten als hilfreich empfunden, um aktuelle Themen zu identifizieren, sie in der eigenen Arbeit aufzugreifen und so zu erreichen, dass unterschiedlich „betroffene“ Zielgruppen sich vertreten fühlen.

Für Mitarbeitende von „Betroffenenorganisationen“ ist die Zusammenarbeit mit anderen Trägern in der „Betroffenenarbeit“ empowernd und bereichernd, da sie nicht nur motiviert und ein **Bewusstsein für die vorhandenen Potenziale und Ressourcen schafft, sondern auch verschiedene Perspektiven** auf das eigene Projekt und ein geteiltes Ziel aufzeigt. Gleichzeitig entsteht das wichtige Gefühl: Wir sind nicht allein.

Ebenso wichtig wie der Austausch unter Kooperationspartner*innen unterschiedlicher Communitys ist der **Austausch innerhalb der eigenen Community**, der auch als Arbeit in **Safe Spaces** bezeichnet wird. Diese werden nicht als Instrumente der Abgrenzung verstanden, sondern als Räume, in denen sich „Betroffene“ stärken, selbst definiert ihren eigenen Platz in der Gesellschaft finden und ihre eigenen Narrative schaffen können.

Für „betroffene“ Kooperationspartner*innen gilt, dass Verbindungen zu anderen „betroffenen“ Kooperationspartner*innen leichter herzustellen sind, denn „die Nähe zur Community ist ein Vorteil und schafft Vertrauen“ (SI16).

Herausforderungen: Gleichzeitig bestehen verschiedene **Herausforderungen bei der Einbindung von „Betroffenen“ als Partner*innen**. So kann es im Austausch zwischen unterschiedlichen Organisationen von „Betroffenen“ unter anderem zu **intersektionalen Diskriminierungserfahrungen** kommen, zudem werden **Verletzungsdispositionen** innerhalb der eigenen Community beschrieben.

¹⁹ Diese Formen der Kooperation werden auch in einer Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2020) genannt. Der Studie zufolge kooperierten „nichtbetroffene“ und „betroffene“ Träger*innen sowie Letztere untereinander über das Besuchen von gegenseitigen Fortbildungen und in der Unterstützung dabei sowie beim Nutzen oder gemeinsamen Anmieten von Räumlichkeiten. Auch werden hier Kooperationen bei der gemeinsamen Bewerbung um Fördermittel genannt, jedoch ebenso Konkurrenz darum (SVR 2020: 58–62).

„Zum Beispiel Menschen, die sich als schwule Cis-Männer definieren, können immer so Sexismus reproduzieren aus einer privilegierten Position. Und ich meine, öfter in meinen Communitys haben Leute keinen Bock auf Sexismus. Also weil es schwierig ist, so Räume, die wir besuchen, als Schutzraum zu haben, [...] wo wir versuchen, auch gegen diese Machtstrukturen zu kämpfen.“ (SI52)

Bisweilen stellen auch die **begrenzten Kapazitäten von Selbstorganisationen** für die „nichtbetroffenen“ Träger eine Herausforderung dar, wenn zum Beispiel die Selbstorganisationen sehr klein oder mit eigenen Strukturbildungsprozessen beschäftigt sind.

Tabelle 2. Chancen und Herausforderungen der Einbindung „Betroffene“ als Partner

Chancen	Herausforderungen
Repräsentationsfunktion einnehmen	intersektionale Diskriminierungserfahrungen
Perspektiven & Bedarfe „Betroffener“ besser verstehen	Begrenzte Kapazitäten von „Betroffenen“ Selbstorganisationen
Austausch von Wissen & Erfahrungen, um Bedarfe zu identifizieren	Verletzungsdispositionen innerhalb eigener Communities
Powersharing durch Multiplikator*innen-Netzwerke	*
Träger-Ressourcen miteinander teilen	*
Bewusstsein für eigenen vorhandenen Potentiale & Ressourcen schaffen	*
Geteilte Ziel & Wir-Gefühl/ Narrative schaffen	*

👉 Quelle: (SI) eigene Darstellung.

Insgesamt zeigen **alle Modellprojekte einen hohen Grad an Reflexivität**, was die **Bedeutung der „Betroffenheit“ von Zielgruppen, Projektmitarbeitenden, Kooperationspartner*innen und Beratenden** für die Projektarbeit angeht. Auseinandersetzungen über die Bedeutung der eigenen unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen finden in den meisten Teams statt. Die **Beteiligung von „Betroffenen“ wird ganz überwiegend positiv** bewertet. Insbesondere in von „Nichtbetroffenen“ durchgeführten Modellprojekten erfüllen „Betroffene“ die Aufgabe, „Betroffene“ adäquat zu repräsentieren.

3.3.4 Zwischenfazit: Modellprojektarbeit von „Betroffenen“ für „Betroffene

- **Insgesamt:** „Betroffene“ von Diskriminierung treten als relevante und eigenständige Akteure*innen in verschiedenen Rollen und Phasen in den Modellprojekten im Handlungsfeld in Erscheinung. „Betroffene“ und „nichtbetroffene“ Projektmitarbeitende stimmen darin überein, dass die **Darstellung, Bearbeitung und Deutung von „Betroffenheit“ am besten bei den „Betroffenen“ selbst verankert** ist.
- **Chancen:** Durch „betroffene“ Mitarbeitende oder „Betroffene“ als Kooperationspartner*innen und Beratende entstehen **größere Empowerment-Effekte bei „Betroffenen“** von Diskriminierung. „Betroffene“ Mitarbeitende verfügen häufig über eine **hohe Sensibilität und große Identifikationsfläche** für relevante Themen der Zielgruppe. Die Kooperationen zwi-

schen „betroffenen“ und „nichtbetroffenen“ Organisationen und die Mitarbeit von „Betroffenen“ unterstützt ein **reales Powersharing** durch das Teilen von Projektverantwortung und -ressourcen. Die Kooperationen unter „Betroffenen“ befördern einen **Austausch von Wissen und Erfahrungen und stärkt die Motivation** und das Wir-Gefühl der Beteiligten.

- **Herausforderungen:** Es bestehen **teils sehr hohe oder ambivalente Erwartungen und Zuschreibungen** gegenüber den „betroffenen“ Projektdurchführenden oder Kooperationspartner*innen, die Einzelne überfordern können.
- Wenn „Betroffene“ als „Quelle einer spezifischeren Betroffenheit“ beteiligt werden, können **intersektionale Diskriminierungen oder die Partizipation „Betroffener“ unabhängig von ihrer „Betroffenheit“** aus dem Blick geraten.

Handlungsempfehlungen

- **Selbstorganisationen von „Betroffenen“** von Diskriminierung leisten einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Programmziele und sollten in zukünftigen Programmen mindestens genauso stark wie aktuell (oder sogar noch stärker) als **Zuwendungsempfänger gefördert** werden.
- Zu erwägen wäre auch eine **Partizipation „Betroffener“ bereits bei der Mitgestaltung von Förderprogrammen**, da die Perspektiven und Erfahrungen „Betroffener“ diese noch einmal verbessern könnten, etwa hinsichtlich der Auffindung von relevanten Themen, passenden Methodensettings oder der Schärfung nichtdiskriminierender Begrifflichkeiten.
- Die Förderrichtlinie sollte so weit wie möglich eine **Einbeziehung von „Betroffenen“ in verschiedenen Phasen der Modellprojektarbeit einfordern und unterstützen**, um Formate passender planen und Bedarfe der Zielgruppe präziser einschätzen und adressieren zu können.
- Hierzu gehört auch, dass – sofern möglich – **Projektleitungsstellen mit „Betroffenen“ besetzt** werden sollten, was bisher nur bei einer Minderheit der Projekte der Fall ist. Die Diversität der Zielgruppe sollte sich zudem in den Projektteams widerspiegeln.
- Über die konkrete Nutzung von Netzwerken „Betroffener“ über einzelne Modellprojekte hinaus sollten **Ressourcen für eine strukturelle Verstetigung der Zusammenarbeit unter Selbstorganisationen von „Betroffenen“** bereitgestellt werden.
- **Unterstützende Angebote** seitens des Bundesprogramms sollten die unterschiedliche „Betroffenheit“ der Projektmitarbeitenden aufgreifen, um zu einem professionellen Umgang mit der intersektionalen Positionierung der Projektdurchführenden beizutragen. Denkbar wäre, **Mitarbeitenden vermehrt zertifizierte Ausbildungen als Antirassismus-Trainer*innen bzw. Empowerment-Trainer*innen** anzubieten.
- Um Überforderungen einzelner Projektmitarbeitenden als „Betroffene*r“ entgegenzuwirken bzw. die Auseinandersetzung und Bearbeitung von Diskriminierungsformen nicht allein an die Präsenz „betroffener“ Personen im Team zu binden, sollten **Fortbildungen zu intersektioneller Diskriminierung Teil jedes Modellprojekts** sein, um mit diesen Ambivalenzen kritisch, reflexiv und produktiv umgehen zu können.
- Zusätzlich kann erwogen werden, **Sensibilisierungsarbeit für „nichtbetroffene“ Projektmitarbeitende oder Honorarkräfte regulär** für in diesem Bereich angesiedelte Modellprojekte **anzubieten**, um damit erneuter (nicht intendierter) Diskriminierung von Zielgruppen und Mitarbeitenden vorzubeugen.
- Die **Perspektiven von „Betroffenen“ sollten Gegenstand zukünftiger wissenschaftlicher Begleitforschung**, eventuell auch in anderen Programmbereichen, sein.

3.4 Zielstellungen und gesellschaftliche Problemlagen der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“

Die Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ haben unter dem übergeordneten Ziel der Richtlinie – **Verständnis für Vielfalt und Respekt sowie die Anerkennung von Diversität** zu fördern – sehr **verschiedene Projektziele** in ihrer Arbeit mit „Betroffenen“.²⁰ Diese Projektziele **beziehen sich auf unterschiedliche Ebenen**.

Mit ihren Zielen **reagieren die Modellprojekte auf spezifische soziopolitische Problemlagen**, die die Gruppe der „Betroffenen“ berühren. Diese Problemlagen werden im Kontext der spezifischen Projektzielsetzungen in der Verwobenheit der unterschiedlichen Ebenen bearbeitet.

3.4.1 Ziele der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“

Ebenen der Ziele in der Arbeit mit „Betroffenen“

Die mit den Zielen benannten **angestrebten Veränderungen** in der Arbeit mit „Betroffenen“ beziehen sich auf die **individuelle Ebene**, die **gruppenbezogene** oder die **strukturelle Ebene** (vgl. Herrer 2020: 12) (siehe [Kapitel 3.1.1](#)). Manche Modellprojekte sprechen auch von der Mikro-, Meso- und der Makroebene (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2021; vgl. auch Gomolla 2008: 20–29; Schubert & Klein 2020).

Dabei setzen Methoden und Maßnahmen auf der **individuellen Ebene** in der Arbeit mit „Betroffenen“ an, wenn sie zum Beispiel vor allem die Stärkung des Individuums beabsichtigen – wie etwa Modellprojekte, die die Fähigkeit von „Betroffenen“ stärken wollen, ihre eigene Geschichte zu erzählen. Auf der **gruppenbezogenen Ebene** zielen Methoden und Maßnahmen der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“ zum Beispiel auf die Generierung eines Community-Gefühls oder die Ermöglichung von Dialog zwischen Generationen. Methoden und Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“, die in erster Linie auf der **strukturellen Ebene** ansetzen, beziehen sich zum Beispiel auf die Einwirkung auf politische Mitwirkung, die Stärkung der Partizipation von Bürger*innen sowie auf die konkrete Veränderung von Strukturen, die etwa in politischen Gremien oder Gesetzen manifest werden. Gleichzeitig handelt es sich bei den Ebenen um idealtypische Differenzierungen, die zwar hilfreich sind, um die Ziele zu ordnen, die Ebenen selbst sind in der **Praxis jedoch zumeist miteinander verwoben**.²¹

„Also die Zielsetzung ist auf jeden Fall [...], das Bewusstsein zu schärfen, noch vor Beratung, dass es Anlaufstellen gibt, dass die Fälle gemeldet werden können, dass es jenseits der Fälle auch Strukturen gibt, dass Fälle nur die Spitze des Eisbergs darstellen. Aber wenn sie sich ereignen, dass es den Ratsuchenden obliegt, zu entscheiden, wann sie wo tätig werden wollen und können. Und mit jedem Schritt und Tritt einfach auch zu signalisieren, dass es Möglichkeiten gibt, Handlungsmöglichkeiten gibt, [...] ihre Rechte wahrzunehmen und zu ihrer Durchsetzung beizutragen, beziehungsweise auch bewusst

²⁰ Ziele sind dabei Aussagen der Modellprojekte darüber, welche Veränderungen mit den (pädagogischen) Methoden und Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“ konkret erreicht werden sollen.

²¹ Vgl. dazu auch Chernivsky und Friedrich (2015: 52), die betonen, dass Empowerment ein Prozess sowohl „auf individueller als auch auf gruppenbezogener und struktureller Ebene [ist]. Dabei laufen diese Prozesse nicht isoliert voneinander ab, sondern verstärken sich gegenseitig und schöpfen ihre Kraft aus dem dynamischen Spannungsfeld zwischen Individuum und Gesellschaft“.

zu machen, dass es Möglichkeiten gibt, wenn es zu massiver Belastung kommt oder so, diese aufzufangen. [...]. Natürlich ist auch eine andere Zielsetzung strukturell, zum Abbau dieser Zustände beizutragen und in die Strukturen zu gehen. Und das passiert, das findet ja sowieso mitten in den Strukturen statt, wenn es Schule ist oder institutionell betrachtet oder Fußballklub oder Theater oder Arbeitsplatz. Also das heißt, ich würde sagen, ‚mikro‘ und ‚meso‘ ist auf jeden Fall da und ‚makro‘ eben auch durch die Arbeit nach außen. Und eher so auf der übergeordneten Ebene, also beide Ebenen haben wir im Blick. Genau, das ist die Zielsetzung.“ (SI8)

Spektrum der Ziele in der Arbeit mit „Betroffenen“

Die folgende Übersicht (siehe [Tabellen 3–5](#)) zeigt, welche **Ziele die Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“ verfolgen** und auf welchen **Ebenen diese Ziele in erster Linie angesiedelt sind**. Dazu gehören unter anderem die Informations- und Wissensweitergabe, die Sensibilisierung und Bewusstmachung, die Stärkung eigener Ressourcen und die Vernetzung mit anderen „Betroffenen“.

Tabelle 3. Ziel adressiert primär über individuelle Ebene (N = 29)

Ziele auf der individuellen Ebene
1. Vermittlung von Bewusstsein über Beratungsmöglichkeiten/ Realisierung von Beratung
2. Stärkung individueller Wehrhaftigkeit bei Diskriminierungs-/ Rassismuserfahrungen/ Begleitung bei individueller Verarbeitung; Meldung von Diskriminierungserfahrungen, „Hilfe zur Selbsthilfe“
3. Aufklärung von Personen über und Wahrnehmung von Rechten
4. Sichtbarkeit/ Sprechfähigkeit/ Reflexionsfähigkeit stärken
5. Resilienz und Selbstvertrauen stärken z. B. in der Öffentlichkeit
6. Ermutigung zum Outing (= Bekenntnis zur eigenen Identität)
7. Vermittlung von Wissen/ Kompetenzen (z. B. Medienkompetenz) / kognitive, finanzielle, professionelle Ressourcen
8. Hinterfragen der eigenen Haltung bei Nicht-Diskriminierten; selbst- und machtkritische Reflexion
9. Unterstützung bei der Entwicklung von Wünschen/ Interessen/ Identität
10. Angstfreiheit ermöglichen
11. Hybride Identität als Ressource wahrnehmen
12. Schaffung von Role Models
13. Sensibilisierung für Mediensucht bei Kindern (bei Personen aus anderen Herkunftskontexten)
14. Amplifikation/ Vervielfältigung der Stimmen der Zielgruppe
15. Temporäre Räume für Empowerment ermöglichen

Quelle: (SI) eigene Darstellung, (N = 29). Ziele nicht hierarchisiert.

Im Abgleich der konkreten Ziele auf individueller und gruppenbezogener Ebene zeigt sich sowohl die genannte **Varianz der Ziele der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“** als auch die idealtypische, so in der **Praxis nicht trennscharf vorkommende Zuordnung** der Ziele zu den unterschiedlichen Ebenen.

Tabelle 4. Ziel adressiert primär über gruppenbezogene Ebene (N = 29)

Ziele auf der gruppenbezogenen Ebene
1. Sichtbarkeit, Präsenz und Selbstorganisation von Communities stärken
2. Vernetzung/ Solidarität unter marginalisierten Akteur*innen stärken – auch aus unterschiedlichen Minderheitengruppierungen, wechselseitige Unterstützung schaffen, bei verschiedenen Diskriminierungsformen
3. Ansprache diverser Gruppen/ Neue Erzählungen hören
4. Dialog zwischen Personen aus unterschiedlichen (Migrant*innen-) Generationen ermöglichen
5. Stärkung des Community-Gefühls
6. Alltagsvernetzung in der Nachbarschaft/ im Viertel ermöglichen
7. Ausbildung von Multiplikator*innen/ Trainer*innen/ Bildungsberater*innen als Vermittlung zwischen Familien/ Gruppen und Institutionen wie Schulen/ Kommunen

➔ Quelle: (SI) eigene Darstellung, (N = 29). Ziele nicht hierarchisiert.

Tabelle 5. Ziel adressiert primär über strukturelle Ebene (N = 29)

Ziele auf der strukturellen Ebene
1. Gegenkulturen gegenüber homogenen Kulturen etablieren
2. Professionalisierung, politische Stärkung, Sichtbarkeit und Vernetzung von Migrationsbeiräten/ Integrationsbeiräten/ Migrant*innen-Selbstorganisationen
3. Zusammenarbeit des Trägers mit Migrant*innen-Selbstorganisationen im Hinblick auf Nachwuchsmangel
4. Professionalisierung/ Stärkung von Vereinen
5. Ausbildung von Multiplikator*innen/ Trainer*innen/ Bildungsberater*innen als Vermittlung zwischen Familien/ Gruppen und Institutionen wie Schulen/ Kommunen
6. Gesellschaftliche/ politische Teilhabe; Bildungsbeteiligung; Übernahme von politischen Funktionen
7. Professionalisierung/ Qualitätsentwicklung/ Demokratisierung von Moscheen /Institutionen
8. Sensibilisierung von Migrant*innen-Selbstorganisationen für Rassismus/ Vermittlung von Beratungsstellen
9. Sensibilisierung/ Bewusstsein für (verschiedene Formen von) Rassismus und andere Formen der Diskriminierung schaffen z. B. in lokalen Strukturen, durch die Polizei, durch den Rechtsstaat und zum Abbau von Diskriminierung beitragen
10. Heranführung von (muslimischen, migrantischen) Jugendverbänden an bestehende Strukturen
11. Bekämpfung von institutionellem Rassismus
12. Etablierung der Zielgruppe als Sprachrohr und Ansprechpartner*in für Institutionen
13. Sprache von Minderheiten fördern
14. Erinnerungsdiskurse vielfältiger machen

15. Politische Bildungsarbeit, Bildungsprogramme erarbeiten (z. B. für Personen mit Migrationsgeschichte, für die Mehrheitsgesellschaft)
16. Vertretung von Eltern mit Migrationshintergrund auf politischer Ebene/ in Schulgremien
17. Veränderung der Antidiskriminierungsarbeit z. B. bundeslandspezifisch
18. Erhöhte Sichtbarkeit der Zielgruppe z. B. in der (Kommunal-)Politik, Medien
19. Gleichstellung
20. Gesamtgesellschaftliche Repräsentation/ Sichtbarmachung von „Betroffenen“-perspektiven

➔ Quelle: (SI) eigene Darstellung, (N = 29). Ziele nicht hierarchisiert.

Interessant ist, dass die **Zielsetzungen der Modellprojekte mit 20 Zielen auf der strukturellen Ebene die meisten Teilaspekte aufweisen**. Auf individueller Ebene sind 15 Zielsetzungen zu verorten, während die auf der gruppenbezogenen Ebene angestrebten Ziele mit sechs unterschiedlichen Zielsetzungen (primär Vernetzung und Selbstorganisation) am wenigsten facettenreich ausfallen. Das zeigt, wie **wichtig der Bereich des gesellschaftlichen Impacts** für die Modellprojekte als Zielperspektive ist (vgl. auch LoMo; siehe [Kapitel 1.3.2](#)). **Ungleichheit und Diskriminierung strukturell zu bekämpfen und Wege zu einer offenen und toleranten Gesellschaft zu schaffen, sind ein wesentliches Anliegen der Modellprojekte.**

Gleichzeitig werden die **starke Verwobenheit und die wechselseitige Bedingtheit der Ebenen für die Auswirkungen und die Bekämpfung von Diskriminierung** (z. B. zwischen individueller und struktureller bzw. gruppenbezogener Ebene) gesehen und adressiert:

Verwobenheit individuelle und strukturelle Ebene:

„Wir wollen denen [der Zielgruppe, Anm. d. Verf.] unterschiedliche Tools, auch Wissen, auch mediale Kompetenzen an die Hand geben, um insbesondere ihre eigenen Geschichten dann noch mal sichtbarer zu machen. Und dann halt auch in den Mainstream auf irgendeine Art und Weise einzuschreiben.“ (FG Veränderungen im Handlungsfeld 2021)

Verwobenheit gruppenbezogene und individuelle Ebene:

„Unser Schwerpunkt ist die Förderung und Arbeit mit Schwarzen Communitys [...]. Und wir unterstützen sie auf mehreren Ebenen. Einmal in der Vereinsarbeit, aber auch auf der Ebene von Einzelpersonen, als Empowerment-Formate und auch Generationenformate.“ (FG Veränderungen im Handlungsfeld 2021)

Verwobenheit gruppenbezogene und strukturelle Ebene:

„[W]ir wollen machtkritische Strukturen legen und wir wollen halt auch etwas, also sehr Communitybasiertes entwickeln. Also wir sehen uns als Teil der Community und wir machen Arbeit auch für die Community und dann erst im zweiten Zuge auch für die Mainstreamgesellschaft.“ (FG Veränderungen im Handlungsfeld 2021)

Es wird deutlich, dass die **Ebenen durch die Modellprojekte nicht als autonom betrachtet werden**, vielmehr wird die **Stärkung der individuellen und gruppenbezogenen Ebene als unabdingbare Voraussetzung für Veränderungen auf der strukturellen Ebene angesehen**.

Tendenzen im Hinblick auf die Zielebenen in der Arbeit mit „Betroffenen“

Im qualitativen Datenmaterial zu den Zielen der Arbeit mit „Betroffenen“ ist eine Tendenz zu erkennen: Der **Großteil der Modellprojekte, die mehrheitlich mit „Betroffenen“ arbeiten** – nämlich 21 von 29 –, verortet die **Ziele der eigenen Arbeit gegen Diskriminierung sowohl auf der individuellen als auch auf der strukturellen Ebene**. Die Interviews zeigen, dass fünf Modellprojekte Ziele auf allen drei Ebenen verfolgen. Nur ein Träger adressiert mit seinem Modellprojekt sowohl die gruppenbezogene als auch die strukturelle Ebene; eines der Modellprojekte verortet seine Ziele ausschließlich auf der individuellen Ebene.²² Die strukturelle und die gruppenbezogene Ebene werden in ihrer Verwobenheit von keinem der Modellprojekte ausschließlich adressiert.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die **Modellprojekte alle drei Ebenen, die individuelle, die gruppenbezogene und die strukturelle Ebene, adressieren**. Die Ziele werden jedoch nicht ausschließlich auf einzelnen Ebenen angesiedelt, vielmehr beziehen sich die Modellprojekte auf alle drei Ebenen in ihrer oben dargestellten **Verwobenheit**. Die in den qualitativen Daten erkennbare Tendenz ist so zu beschreiben, dass die Varianz der Zielsetzungen auf der **gruppenbezogenen Ebene vergleichsweise geringer ausgeprägt** ist. Diese Tendenz könnte in künftigen Erhebungen noch quantifizierend untersucht werden.

3.4.2 Arbeit mit „Betroffenen“ im Kontext gesellschaftlicher Problemlagen

Zusammenhang zwischen Zielen und soziopolitischen Problemlagen

Von den Modellprojekten wird eine erhebliche Anzahl (30) von **relevanten Problemlagen – das heißt wahrgenommenen gesellschaftlichen Missständen, Problemen und Herausforderungen** – genannt, die der **Definition ihrer Ziele** in der Arbeit mit „Betroffenen“ zugrunde liegen (siehe [Tabelle 6](#)).

Tabelle 6. Problemlage der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“ (N = 29)

Gesellschaftliche Problemlage
1. Unterschiedliche Formen von Diskriminierung
2. Unterschiedliche Formen von Rassismus
3. Rechtsextremismus/ rassistische Gesellschaft
4. Gewalt gegen Minderheiten
5. Altersarmut
6. Intersektionalität/ Mehrfachdiskriminierung (klassisch race, class, gender)
7. Ignoranz/ Verleugnung des Vorhandenseins von Rassismus in der Mehrheitsgesellschaft bzw. unterschiedliche Anerkennung von unterschiedlichen Rassismen durch die Mehrheitsgesellschaft
8. Armut/ schlechte Lebensbedingungen von marginalisierten Gruppen
9. Fehlende Sprachkenntnisse/ Bildung der Zielgruppe
10. Erhöhte Erwartungen von Familien an ihre (volljährigen) Kinder z. B. aufgrund von Religiosität
11. Konflikte in Partnerschaften/ Familie/ Erziehungsfragen aufgrund von traditionellen Vorstellungen (Gleichberechtigung, Rechte für Frauen, Alleinerziehende)

²² Allerdings war dieses Schwerpunktinterview aufgrund technischer Probleme nicht vollständig in der Transkription vorhanden. In einem Interview wurde die Kategorie „Ziele der Modellprojekte“ zudem nicht codiert.

12. Hate Crime/ Hate Speech
13. Corona (Technikferne, Zunahme von anti-asiatischem Rassismus, Anstieg von Diskriminierung)
14. Fehlende Strukturen im ländlichen Raum
15. Vorurteile
16. Abschottungspolitik von EU und Deutschland
17. Kollektive Traumata von Marginalisierten aufgrund von Unterdrückung
18. Zunehmende Spaltung der Gesellschaft aufgrund der Nicht-Anerkennung von Diversität
19. Nicht erfolgende politische Beteiligung von marginalisierten Gruppen
20. Konflikte zwischen Generationen
21. Bundeslandspezifische Unterschiede in der Anti-Diskriminierungsarbeit/ Mangel an Anti-Diskriminierungsstellen bundeslandspezifisch (z. B. in Bayern; insbesondere im ländlichen Raum)
22. Unterrepräsentanz von Themen/ Angeboten, die Mädchen/ Frauen betreffen
23. Geringe Vielfalt und stärker ausgeprägter Rassismus in Ostdeutschland
24. Patriarchale Gesellschaft
25. Diskriminierung innerhalb von Communities z. B. von Frauen, von Homosexuellen, von neuen Geflüchteten, die sich noch nicht auskennen
26. Nicht-Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen/ Probleme mit dem deutschen Bildungssystem
27. Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationsbiografie
28. Schwäche/ Defizite des deutschen Sozialstaates
29. Fehlende Sprachkenntnisse/ Bildung der Zielgruppe I
30. Erzeugung von Parallelgesellschaften durch Exklusion

➔ Quelle: (SI) eigene Darstellung, tendenzielle Häufigkeitsentwicklung, (N= 29).

In den Schwerpunktinterviews wird **als gesellschaftliche Problemlage, auf die die Arbeit der Modellprojekte reagiert, Diskriminierung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen vielfach genannt**. Es folgt die Nennung von Rassismus in unterschiedlichsten Formen und Ausprägungen. Diese in der qualitativen Auswertung ersichtlich gewordenen Tendenzen sind in Tabelle 6 unter „Unterschiedliche Formen von Diskriminierung“ sowie „Unterschiedliche Formen von Rassismus“ zusammengefasst. Dabei wurden unter Diskriminierung diverse Formen **an unterschiedlichen Orten**, etwa in Behörden, in Schulen oder in der Öffentlichkeit, genannt. Im Hinblick auf intersektionale oder Mehrfachdiskriminierung wurde auf die **intersektionale Verwobenheiten der klassischen Kategorien** (*race, class, gender*, vgl. Crenshaw 1989; Hess et al. 2011) im Kontext der Beschreibung der gesellschaftlichen Problemlagen hingewiesen. Zudem konnten in dem qualitativen Datenmaterial auch **darüber hinausgehende Intersektionalitätskategorien wie Sprache, Kopftuch, Bildung, Intelligenz** (Degele & Winker 2011) ausgemacht werden, die als verwoben mit *race, class und gender* beschrieben werden.

Im Hinblick auf die Problemlage „Rassismus“ zeigt das empirische Material die **starke Tendenz zur Ausdifferenzierung und Spezifizierung der unterschiedlichen Definitionen von Rassismus und Rassismen** im Kontext der Arbeit der Modellprojekte. So werden die unterschiedlichsten Formen von Rassismus benannt – struktureller, institutioneller (vgl. z. B. Terkessidis 2004), anti-Schwarzer, antiasiatischer, antimuslimischer, positiver Rassismus, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja und Antisemitismus sowie Alltagsrassismus. Auch auf Konzepte wie Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (vgl. Heitmeyer 2005) sowie inzwischen durchaus auch kritisch

diskutierte Konzepte wie Islamfeindlichkeit und Ausländerfeindlichkeit wird sich bezogen. Zudem problematisierten die Vertreter*innen der Modellprojekte auch Rassismus, der von Migrant*innen aus den Herkunftskontexten mitgebracht wird.

Insgesamt gehören **Diskriminierung und Rassismen** in den unterschiedlichsten Formen zu den **zentralen gesellschaftlichen Problemlagen**, die als relevant für die Arbeit der Modellprojekte mit „Betroffenen“ angesehen werden. Diese Problemlagen werden im Kontext oben genannter Zielsetzungen in der **Verwobenheit der unterschiedlichen Ebenen bearbeitet**.

3.4.3 Zwischenfazit: Zielstellungen in der Arbeit mit „Betroffenen“ im Kontext gesellschaftlicher Problemlagen

- Die mit den Zielen der **Projektarbeit mit „Betroffenen“** benannten und **angestrebten Veränderungen beziehen sich auf alle drei Ebenen**: die individuelle, die gruppenbezogene und die strukturelle Ebene.
- In der (sozial-)pädagogischen und zivilgesellschaftlichen Praxis wird deutlich, dass die **unterschiedlichen Ebenen**, auf denen Maßnahmen und Methoden in der Arbeit mit „Betroffenen“ ansetzen, **vielfach als miteinander verwoben angesehen** werden.
- In der konkreten Modellprojektarbeit werden daher auch **immer mehrere Ebenen gleichzeitig adressiert**, wobei insbesondere auf einer **strukturellen Ebene** Ungleichheit und Diskriminierung zu bekämpfen **ein wesentliches Anliegen der Modellprojekte** ist.
- Die den **Zielstellungen zugrunde liegende gesellschaftliche Problemwahrnehmung und -ausdifferenzierung** ist bei den Modellprojekten **sehr ausgeprägt**. Die **wichtigsten Problemlagen** für die Modellprojekte sind: Diskriminierung, Rassismen in unterschiedlichsten Formen, **Rechtsextremismus** und **Gewalt** gegen Minderheiten.

Handlungsempfehlungen

- Für die zukünftige Richtlinie wäre es wichtig, Projektanträge zu berücksichtigen, die in ihren **Zielsetzungen die Stärkung der individuellen/gruppenbezogenen Ebene zusammen mit und als Voraussetzung für strukturelle Veränderung** mitdenken.
 - Die Varianz der Zielsetzungen ist auf der gruppenbezogenen Ebene vergleichsweise geringer ausgeprägt. Generell könnte sich hier die Frage anschließen, ob auf der **gruppenbezogenen Ebene und bei der Verwobenheit der strukturellen mit der gruppenbezogenen Ebene Lücken im Hinblick auf geförderte Zielsetzungen** existieren. Das wiederum könnte zu der Überlegung führen, in Zukunft zum Beispiel community-stärkende Projekte auf der gruppenbezogenen Ebene intensiver zu fördern.
 - Die Adressierung gesellschaftlicher Problemlagen, auf die die Modellprojekte mit ihren Formaten und Angeboten reagieren, könnte noch gewinnen, wenn im zukünftigen Bundesprogramm (oder über eine Zusammenarbeit mit anderen Bundesprogrammen) **zunehmend differenzierte Formen von Rassismus** (etwa antisiasiatischer Rassismus, antimuslimischer Rassismus) sowie weitere **Diskriminierungsverhältnisse** wie beispielsweise Klassismus, Sexismus und Ableismus – Letzteres bezogen nicht nur auf körperliche und geistige, sondern auch auf psychische Beeinträchtigungen – zumindest unter intersektionaler Perspektive – stärker **mitgedacht werden könnten**.
-

3.5 Handlungsansätze der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“

In ihrer Arbeit mit „Betroffenen“ erproben die Modellprojekte vielfältige Handlungsansätze.²³ Die komplexen Maßnahmenbündel umfassen dabei ein breites **Spektrum von Ansätzen, etwa aus der politischen und kulturellen Bildung, der Sozialarbeit und der Beratungsarbeit**. Bei fast allen Projekten spielt **Empowerment die zentrale Rolle**: 93 % der Projekte, die mit „Betroffenen“ arbeiten, geben an, dass ihrer Arbeit Empowerment-Ansätze zugrunde liegen. Bei den Projekten, die nicht mehrheitlich mit „Betroffenen“ arbeiten, sind es nur 58 %.

Ausgehend von den konkreten Aktivitäten der Projekte lassen sich vier (idealtypische) Kategorien von Handlungsansätzen, mit denen „Betroffene“ von Diskriminierung adressiert werden, voneinander unterscheiden:

- a. **Beratungsansätze für „Betroffene“**
- b. **Empowerment-Workshops/-Trainings**
- c. **Ansätze zur Qualifizierung und Gewinnung von „Betroffenen“ als Multiplikator*innen**
- d. **Maßnahmen, die auf das Empowerment kollektiver Akteur*innen zielen**

Häufig verwenden Modellprojekte mehrere Kategorien neben- oder nacheinander als sich untereinander **bedingend oder miteinander korrespondierend** (z. B. wenn sie innerhalb der Projektphasen aufeinander aufbauen). Die Handlungsansätze lassen sich dabei auf die verschiedenen individuellen, gruppenbezogenen und strukturellen Ebenen von Empowerment beziehen.

3.5.1 Empowerment-Verständnis im Fachdiskurs und in der Projektarbeit

Zum **Empowerment-Konzept** existieren – sowohl im wissenschaftlichen Diskurs als auch auf der Ebene der Projektarbeit – **unterschiedliche Auffassungen**; eine einheitliche Definition konnte sich bisher nicht durchsetzen (vgl. Farrokhzad o. J.: 56; Enggruber 2020: 44).²⁴ Insgesamt weisen die Konzepte um Empowerment vor allem in **zwei Richtungen** (Herriger 2014): Aufgrund der Ursprünge von Empowerment-Arbeit in sozialen Bewegungen und Kämpfen gegen Ungleichheit werden dem Begriff **Prozesse der Selbstbefähigung, das Zurückerlangen von Handlungsmacht sowie der politischen Einmischung** zugeordnet. Die andere Richtung fokussiert die Unterstützung von „Betroffenen“ durch professionelle-psychoziale Praxis bei der Wiederaneignung von individuellen **Selbstgestaltungskräften**, wo es aus eigener Kraft heraus nicht möglich ist (vgl. ebd.). Empowerment ist zum einen „Selbstermächtigung“ und zum anderen „soziale Praxis“ (Chernivsky & Friedrich 2015: 45). Dementsprechend kann Empowerment eine „Haltung, Theorie, Methode und/oder (politische) Handlungsstrategie“ sein (Farrokhzad o. J.: 57) oder eine „Professionsethik“ (Enggruber 2020: 45).

Die Modellprojekte verfolgen in ihrer Arbeit beide Richtungen: Die Selbstermächtigung der Zielgruppe – der „Betroffenen“ – als angestrebtes Ziel der Projektarbeit einerseits und Empowerment-Methoden und -Ansätze als Weg dorthin andererseits. Sie beschreiben **Empowerment also sowohl als Methode**

²³ Die Begriffe, Maßnahmen, Ansätze und Methoden sind nicht trennscharf und überlappen sich in der Fachliteratur und werden teilweise synonym verwendet. Der hier verwendete Begriff Handlungsansätze stellt einen Überbegriff dar, der das breite Spektrum der Anleihen etwa aus Sozialer Arbeit, Pädagogik oder politischer Bildung umfasst.

²⁴ Der Masterstudiengang Empowerment Studies an der Hochschule Düsseldorf benutzt beispielsweise bewusst den Begriffsplural, um die existierenden unterschiedlichen Verständnisdimensionen sowie pluralen Ansätze und Perspektiven aufzuzeigen und anzugehen. In der gegenwärtigen Aushandlung der Verständnisse von Empowerment liegt der Fokus inzwischen auf politischem Empowerment auf kollektiver Ebene und nicht mehr auf individualisierter Selbstoptimierung (vgl. Madjlessi-Roudi & Virchow 2020: 303).

und Ansatz als auch als Ziel und Wirkung der **Projektarbeit**: „Empowerment schwingt in den Angeboten immer mit, ist mitgedacht, mit angelegt“ (SI46). Einige Projektmitarbeitende sprechen jedoch von einem „schwammige[n] Empowerment-Begriff“ (SI46); zum Teil liegt der Projektarbeit kein bestimmtes Empowerment-Konzept zugrunde.

Gleichzeitig wird **Empowerment** im Rahmen der Modellprojekte **kritisch reflektiert**, etwa in Bezug auf den Wunsch nach einer Abkehr von Paternalismus, der Einbeziehung der Zielgruppe und nach Befähigung zum Widerstand gegen Machtstrukturen oder hinsichtlich der inflationären und zum Teil unreflektierten Verwendung des Empowerment-Begriffs (u. a. zur Gewinnung von Fördergeldern) und der fehlenden Machtkritik in den Empowerment-Konzepten (FG Empowerment).

Auch das **Verhältnis zwischen Empowerment und Powersharing bzw. Sensibilisierung** spielt eine wichtige Rolle in der Arbeit der Modellprojekte. Zu Letzterem wird betont, dass beide Formen für die demokratie- und vielfaltfördernde Arbeit bedeutsam seien, sich gut ergänzen und zum Teil auch bedingen würden. Jedoch unterstreicht ein Projekt: „Sensibilisierung der Mehrheitsgesellschaft ist nicht Empowerment“, sondern „Empowerment bedeutet Selbstermächtigung“ und ist „ganz klar bezogen auf Räume von marginalisierten Gruppen“ (FG Empowerment). In den Gesprächen wurde ebenfalls deutlich, dass für die Modellprojekte Powersharing eng mit Empowerment verknüpft ist: „Empowerment ist gelungen, wenn Powersharing ermöglicht wird“ (FG Empowerment). Das kann etwa bedeuten, dass es innerhalb von Empowerment-Prozessen zu einem Teilen von Kräften und Ressourcen kommt. Die hervorgebrachten oder gestärkten Ressourcen der Beteiligten können an andere deprivilegierte oder marginalisierte Gruppen weitergegeben werden, beispielsweise in Form einer Unterstützung anderer Migrant*innen(selbst)organisationen oder indem selbst Empowerment-Prozesse angeboten werden. Wie Empowerment und Powersharing auf der Ebene der Projektarbeit konkret aussehen, wird im Folgenden beschrieben.

3.5.2 Handlungsansätze des Empowerments auf individueller, gruppenbezogener und struktureller Ebene

Zur Strukturierung der unterschiedlichen Verständnisse von Empowerment können die **Ziele von Empowerment-Arbeit und damit verbundene Handlungsansätze für die Praxis unserer Modellprojekte auf individueller, gruppenbezogener und struktureller Ebene** geclustert werden. Die Ebenen unterteilen sich ihrerseits in eigene Ansätze zur „Arbeit mit ‚Betroffenen‘“.

Überwiegend wird in den Modellprojekten davon ausgegangen, dass **soziopolitische Mitwirkung gefördert wird, wenn vorher Empowerment auf individueller Ebene stattgefunden** hat. Die Modellprojekte verstehen diese Arbeit als Selbststärkung der beteiligten Akteur*innen:²⁵

„Es wird eben oft als Rückzug missinterpretiert, [...] aber ist nicht Rückzug [...] Selbstrückkehr, [...] Rückzug oder [...] Einkehr oder, oder vielleicht auch mal raus aus der Sphäre, der, der Bühne in einen Raum, wo ich mich wahrnehmen, selbst definieren, eigene Sprache finden kann, Erfahrungen teilen kann, und wie auch immer. Um dann umso gestärkter in der Gesellschaft dann wirken zu können. Wieder als Teil der Gesellschaft.“ (SI34)

²⁵ Diese Selbststärkung ist wichtig hervorzuheben, denn Empowerment-Konzepte sollten Abstand nehmen von Paternalismus und Defizitorientierung. Es geht nicht darum, Menschen zu bemitleiden, von oben herab zu behandeln oder zu bevormunden, wodurch Klient*innen oftmals in eine abhängige und passive Rolle gedrängt werden. Der Blick auf Klient*innen sollte statt auf Defizite, Mängel und Schwächen vielmehr auf Ressourcen und Fähigkeiten gerichtet werden (vgl. Herriger 2020). Auch auf Projektseite wird dieser Aspekt hervorgehoben: „Empowerment ist für mich gelungen, wenn die sozusagen in den Blick genommenen Personen nicht paternalistisch behandelt werden“ (FG Empowerment).

Solche „Rückzugsräume“, die die Selbststärkung der Individuen ermöglichen, seien Grundlage für deren Diskussionsbeteiligung und politisches Engagement. Voraussetzung ist,

„dass der Rahmen irgendwie da ist, dass man sich einbringt, dass man überhaupt auf die Idee kommt“ (SI39).

Veränderungen auf Subjektebene bewirken, dass die „empowerten“ Individuen motiviert sind, an politischen Prozessen durch soziales Engagement teilzuhaben und mitzuwirken.

Handlungsansätze auf individueller Ebene verknüpft mit gruppenbezogener Herangehensweise

Viele Handlungsansätzen auf der Individualebene lassen sich einer psychologischen Empowerment-Praxis zuordnen. In der konkreten Umsetzung sind sie aber nicht selten mit einer gruppenbezogenen Herangehensweise verknüpft, die ein **Gemeinschafts- und Solidaritätsgefühl sowohl zwischen Einzelpersonen als auch zwischen Gruppen stärken** soll. Wie gesagt gelten individuelle Ansätze oft als Voraussetzung für soziopolitisches Empowerment und Engagement und damit für die Sichtbarkeit von soziopolitischen Anliegen (vgl. Farrokhzad o. J.: 17).

Zwei übergeordnete Ziele der Arbeit der Modellprojekte liegen auf dieser Ebene: Prozesse der Bewusstwerdung sowie der Wissensaneignung und Aufklärung. In **Prozessen der Bewusstwerdung** sollen „Betroffene“ ein Bewusstsein dafür ausbilden, was Rassismus und andere Diskriminierungsformen sind und wie sie in ihren Ausformungen erkannt werden können, welche strukturellen Bedingungen in der Gesellschaft vorherrschen und wie ein Umgang damit gefunden werden kann. Denn erst die Fähigkeit, Rassismus und seine Ausprägungen zu erkennen, gibt die Möglichkeit, darauf zu reagieren und die Erfahrung nicht als „normal“ abzutun. Ein weiterer Schwerpunkt von Empowerment-Arbeit auf der individuellen Ebene sind **Wissensaneignung und Aufklärung**, etwa über relevante Rechte und das politische System in Deutschland.²⁶ Dies kann bei Beteiligten dazu führen, sich über gesellschaftliche Mechanismen bewusst zu werden, Rechte einzufordern und Positionen einzunehmen. Auch zu lernen, sich Hilfe zu holen und zu wissen, an welchen Stellen dies möglich ist, ist Teil einer solchen Wissensvermittlung. Konkrete Maßnahmen und Ansätze, mit denen diese beiden übergeordneten Ziele erreicht werden sollen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

a. Beratungsansätze für „Betroffene“

Bei Beratungsmaßnahmen werden, zum Teil unter Bezugnahme auf die Arbeit der **Antidiskriminierungs-Beratungen**, die bereits etabliert sind, **Beratungsangebote für spezifische Gruppen** erprobt. Einige der Berater*innen verfolgen hierbei zum Beispiel rassismuskritische Ansätze. Andere zielen auf die Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe von marginalisierten Gruppen, ohne dezidiert auf rassismuskritische Ansätze zu rekurrieren.

Je nach Zielsetzung und Zielgruppe liegen den Beratungen verschiedene Professionalisierungsgrade zugrunde. Während sich manche der Projekte zum Ziel gesetzt haben, ein an Qualitätsstandards orientiertes Beratungskonzept umzusetzen, steht bei anderen Projekten zunächst im Vordergrund, mangels Strukturen überhaupt eine erste Anlaufstelle zu schaffen.

²⁶ Ein Modellprojekt vermittelt beispielsweise in Kursen in der Erstsprache der Teilnehmenden Grundlagen des Rechtssystems in Deutschland und lädt dazu Expert*innen als Referent*innen ein.

Den Modellprojekten liegen **unterschiedlichste Beratungsansätze für von Diskriminierung „Betroffene“** zugrunde: So wird zum Beispiel modellhaft erprobt, wie therapeutische Beratung für Menschen mit traumatischer Diskriminierungserfahrung aussehen kann, für die bisher keine Peer-Beratungen etabliert sind, etwa bei antisemitischen Diskriminierungserfahrungen. Ferner werden Beratungserfahrungen gesammelt für Beratung in einer Gesellschaft, in der durch Anschläge, wie zum Beispiel in Hannau und in Halle, Gruppen von Menschen kollektive Traumata erfahren (haben) und „stabilisierende[r] Unterstützung“ bedürfen (SI8).

Auch wenn **die meisten Angebote** die Bearbeitung einer Diskriminierungsform entsprechend der Themenfeldstrukturierung priorisieren (z. B. Antisemitismus, Rassismus oder Homosexuellen-/Trans*feindlichkeit), so wird doch zumeist – und das ist bemerkenswert – **eine intersektionale Herangehensweise mitgedacht und der Arbeit zugrunde gelegt**, sodass Mehrfachdiskriminierungen, etwa aufgrund von Gender, Behinderung, Alter oder Aufenthaltsstatus, berücksichtigt werden. Dazu führte eine Projektpartner*in aus, dass sich für sie die Art der Beratungsarbeit nicht sonderlich unterscheidet, wenn mit Menschen gearbeitet wird, die einfach oder mehrfach diskriminiert werden. In der Beratungsarbeit mit Menschen, die mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen machen, werde lediglich die Wahrnehmung für diese Diskriminierungsmerkmale geschärft und die damit gegebenenfalls verbundene größer ausfallende Verletzung ernst genommen. Sehr gut zu sehen ist auch, dass vermehrt Online-Beratungen als ein neuer Ansatz angeboten und dadurch auch überprüft werden. Zum Teil wurde die Beratungsarbeit aufgrund der Coronapandemie überwiegend auf Online-Angebote umgestellt.

b. Empowerment-Workshops und -Trainings

Ein weiterer Handlungsansatz sind **Formate wie Trainings und Workshops, mit dem Ziel, die Selbstermächtigung** von „Betroffenen“ von Diskriminierung zu stärken und psychosoziale **Schutzfaktoren** aufzubauen.

„Dazu gehört eben Bewusstwerdung. Was für Mechanismen passieren hier? Und was [...] hat dementsprechend nichts mit mir selbst zu tun? Was kann ich tun, um mich selbst zu stärken, und mich auch von bestimmten Strukturen, die ich erstmal so nicht ändern kann, freizumachen? Und wie, also, was sind auch so Heilungs- oder Umgangsstrategien mit Mikroaggressionen, mit dauerhaften Belastungen, durch anti-Schwarzen Rassismus?“ (SI40)

Dabei geht es sowohl um **Bewusstwerdungs- und Selbstreflexionsprozesse als auch um das Erlernen konkreter Umgangsweisen mit Diskriminierung**. Empowerment-Angebote sollen „betroffenen“ Menschen dabei helfen, aus einer „Opferrolle“ herauszutreten. Sie sollen dabei unterstützt werden, sich nicht länger schwach oder passiv zu fühlen, sondern das eigene Leben in die Hand zu nehmen und negativen Erfahrungen selbstwirksam zu begegnen. Das bedeutet konkret, Handlungsstrategien zur Alltagsbewältigung sowie Umgangsweisen mit Rassismus/Diskriminierung zu erlernen – die Projektarbeit zielt hier auf das

„[Z]urückerobern des eigenen Handlungsbereichs und Handlungsspielraums“ (SI27).

Die **Modellprojekte nehmen** bei diesen Angeboten/Maßnahmen eine **koordinierende** oder eine **durchführende Rolle** ein: Projekte mit Koordinierungsfunktion erarbeiten beispielsweise gemeinsam mit Empowerment-Trainer*innen entsprechende Ansätze, oft unter Berücksichtigung der Verschränkung von Diskriminierungsmerkmalen wie zum Beispiel psychischen oder körperlichen Einschränkungen und Geschlecht. In anderen Projekten sind die Projektmitarbeitenden selbst

die Durchführenden. So beschreiben die interviewten Projektmitarbeitenden, dass Empowerment „von betroffenen Menschen für betroffene Menschen“ (SI52) stattfinden muss, während sie selbst als Projektdurchführende ohne Diskriminierungserfahrungen „nur den Raum bieten“ könnten (SI8). Es geht um eine Begleitung und Unterstützung der Empowerment-Prozesse durch das Zur-Verfügung-Stellen von Materialien und Ressourcen. Das Bereitstellen gilt als eine Form des Powersharing:

„Also Migrantenselbstorganisationen, die an Fördergelder rankommen und sich auf Projekte bewerben können. Und dann Powersharing, indem man zum Beispiel solche Spaces anbieten kann. Oder [...] Trainings für [...] Bewerbungen, oder dass das eben weitergetragen wird.“ (FG Empowerment)

Gemeinsames Merkmal fast aller Ansätze und **zentrales Element des Empowerment-Prozesses** für „Betroffene“ ist das **Prinzip der „geschützten Räume“** (Safer Spaces). Dabei geht es um das Schaffen von Reflexionsräumen, bei denen, häufig in Gruppensettings, eigene Diskriminierungserfahrungen kritisch reflektiert und Handlungsstrategien entwickelt werden, ohne sich gegenüber Menschen, die diese Diskriminierungserfahrungen nicht machen, legitimieren zu müssen (vgl. z. B. Can 2019; Farrokhzad o. J.: 23). Die Teilnehmenden können ihre Meinungen aussprechen – ohne Sorge vor Diskriminierung. In der Literatur wird dieser „Austritt aus der Sprachlosigkeit“ ebenfalls als ein zentraler Faktor im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen gewertet (vgl. Herriger 2014).

Das **inhaltlich-methodische Vorgehen in den Reflexionsräumen** gestaltet sich **zielgruppenorientiert**, wobei sich die beiden Hauptzugangsweisen an themenfeldspezifischen bzw. intersektionalen Kriterien orientieren. In den **Themenfeldern Rassismus und Antiziganismus** sind zum Beispiel in den Modellprojekt-Workshops häufig die Beschäftigung mit (widerständiger) Geschichte und Dekolonisierung eine wichtige Methode zur Auseinandersetzung mit Identitätsfragen.²⁷ Dabei geht es darum, Widerstandsstrategien über das kollektive Erinnern, Erzählen und Dokumentieren von ausgeblendeten Geschichten zu entwickeln (vgl. Can 2019: 19), zum Beispiel im Rahmen der Erarbeitung von Ausstellungen über Widerstand in der Kolonialgeschichte. In anderen Formaten entwickeln und erproben die Trainer*innen auch neue Ansätze, die zum Beispiel Körperarbeit („Self Care“) und die Auseinandersetzung mit Widerstandsgeschichten kombinieren.

Bei Projekten im **Themenfeld Homosexuellen- und Trans*feindlichkeit** ist die Auseinandersetzung mit sexueller Identität und die Unterstützung von Coming-Out-Prozessen ein wichtiger Aspekt der Empowerment-Trainings. Auch bei Maßnahmen aus dem Bereich Antiziganismus wird die Ermutigung zu Outing-Prozessen als ein Aspekt benannt: So wird, um mehr Sichtbarkeit von Rom*nja im Alltag zu erreichen, die Befähigung unterstützt, „sich zu outen und zu sagen: ‚Hier, ich bin ein Rom, aber ich bin Doktor für Informatik‘“ (SI16) (vgl. auch die in [Kapitel 3.2.1](#) thematisierte Ambivalenz von Outing-Prozessen).

Intersektional geht es in den Empowerment-Workshops darum, entsprechende Konzepte zu vermitteln und das Erkennen von Mehrfachdiskriminierung einzüben. Oft wird Diskriminierung von „Betroffenen“ auf verschiedenen Ebenen erlebt, kann aber nicht konkret erkannt oder benannt werden. Die

²⁷ In Projekten aus dem Themenfeld Antiziganismus ist beispielsweise zudem das Bewahren von Kultur und Tradition der Sinti*zze und Rom*nja Teil der Projektarbeit. Über das Vermitteln geschichtlicher und kultureller Zusammenhänge soll dieses alte und zu großen Teilen nur mündlich tradierte Wissen erhalten bleiben und den Adressat*innen der Projektarbeit die Möglichkeit geben, sich mit der eigenen Kultur besser auszukennen und sich selbst hinsichtlich der eigenen Identität zu verorten.

Modellprojekte vermitteln den Teilnehmenden ihrer Aktivitäten entsprechende Begriffe für die Phänomene, die den „Betroffenen“ widerfahren, um deren Sprechfähigkeit im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen zu erhöhen. Gleichzeitig reflektieren die Modellprojekte ihre eigenen Begrenzungen im Erkennen von allen Diskriminierungsformen und deren Adressierung:

„Also ich glaube, vermeiden wird sich das nie lassen, weil es einfach viel zu viele Diskriminierungsformen gibt, die sich einfach überschneiden und, also, nur weil man sich jetzt irgendwie mehr mit Rassismus auseinandergesetzt hat, ist man ja nicht automatisch sensibel für andere Sachen. Wir können halt nur gucken, dass wir uns da irgendwie möglichst viel aneignen an Wissen, und versuchen, einfach empathisch zu sein. Und auch Kritik zuzulassen, zu reflektieren und sich vielleicht auch einfach mal entschuldigen, wenn es dazu gekommen ist, ohne gleich zu mauern.“ (SI62)

Insgesamt kommen **unterschiedlichste zielgruppendifferenzierte Methoden** zum Einsatz, zum Beispiel kreative Methoden, Biografiearbeit, Oral History, theaterpädagogische Methoden, Bewegungsarbeit, aber auch kognitive Wissensvermittlung. Eine vielfach verwendete Methode besteht in der Erstellung von Medienprodukten: Podcasts, Videos und zum Teil auch Printartikel sind häufig Produkte, mit deren Hilfe in den Workshops/Trainings unter anderem muslimische Jugendliche, Schwarze Menschen und queere Schüler*innen in ihrer Ausdrucksfindung für Diskriminierungserfahrungen und in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden.

c. Qualifizierung und Gewinnung von „Betroffenen“ als Multiplikator*innen

Die Ausbildung von Multiplikator*innen spielt bei den Projekten eine wichtige Rolle und setzt auf einer gruppenbezogenen Ebene an. Die Multiplikator*innen gelten als Vorbilder innerhalb der Community und regen zur **Mitwirkung auf politischer Ebene, in Projekten** oder zu **mehr Bildungsteilhabe** an. Damit setzen sie ein „Zeichen gegen Rassismus“ und tragen zur Sensibilisierung der Community bei oder machen Empowerment-Erfahrungen für die „eigene Community“ fruchtbar:

„Es geht hier halt nicht nur darum, dass wir in einem Safer und Safe Space miteinander ins Gespräch kommen und uns austauschen über unsere Diskriminierungserfahrungen, was extrem wertvoll ist. [...] Aber auch, dass sie darüber hinaus, um eine gesellschaftliche Veränderung verursachen zu können, dass sie die Tools dafür bekommen. Also das ist für uns auch ein Teil dieser Empowerment-Arbeit, dass wir [...] Soft Skills geben, dass sie auch in diesem Rahmen sogar andere Menschen empowern können.“ (SI20)

Die Multiplikator*innen-Ansätze zielen aber nicht nur auf die „eigene“ Community, sondern darauf, allgemein **„Betroffene“ für die Antidiskriminierungsarbeit** in der Dominanzgesellschaft **und die Sichtbarmachung von Diskriminierung zu gewinnen**, zum Beispiel für erfahrungsangereicherte Fortbildungen, Jugendbildung an Schulen, Jugendzentren oder für die politische Bildung: „To raise awareness and make that experience visible and heard“ (SI42). Durch ihre Arbeit an Schulen und Jugendzentren sollen insbesondere junge Multiplikator*innen Sichtbarkeit herstellen und Empathie für Diskriminierungserfahrungen ermöglichen:

*„Also wir möchten mit den Jugendlichen [in Schulen, Anm. d. Verf.] sprechen und denen zeigen, dass es diese [Rom*nja-]Jugendlichen gibt und dass sie im Grunde genommen alle ähnliche Wünsche haben, ähnliche desires in ihrem Leben haben. Sie möchten gerne alle gut leben, sie möchten gerne auch Partys feiern und so weiter und so fort. Aber die einen dürfen in, also überall rein, und die anderen dürfen halt nicht überall rein.“ (SI20)*

In den Multiplikator*innen-Schulungen werden in praktischer Erprobung Methodenpools geschaffen und/oder erweitert. Themenfeldspezifische Diskriminierungserfahrungen stehen dabei im Mittelpunkt, die Perspektive auf Mehrfachdiskriminierung ist aber selbstverständlicher Teil der Praxis.

Handlungsansätze auf struktureller Ebene

Die Handlungsansätze der Modellprojekte auf struktureller Ebene **zielen oft auf das Empowerment kollektiver Akteur*innen** (z. B. Selbstorganisationen).²⁸ Diese Maßnahmen umfassen **häufig Trainings- und Coaching-Formate**, sie nehmen stärker „strukturelle Gegebenheiten“ in den Blick und erproben Handlungsstrategien, die den Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen und demokratischen Entscheidungsstrukturen stärken (vgl. auch Scharathow 2016: 120).

d. Empowerment kollektiver Akteur*innen

Wichtige Handlungsansätze des **strukturellen Empowerments der Communitys sind Coaching- und Fortbildungsreihen für Selbstorganisationen**. Diese reichen von punktuellen Beratungen bis hin zu längeren Begleitungsprozessen. Es gehe unter anderem darum, „die Vereine [zu] stärken, schulen, professionalisieren, empower, [...]“. Dass die das selber einfach in ihre Community weitergeben können und somit haben wir natürlich einen schönen Flächeneffekt“ (SI61).

„Und da bekommen wir eben auch mit, also strukturelle Diskriminierung im Sinne von, wie können Schwarze Vereine auch mehr Raum bekommen in der Vereinslandschaft oder in den Bereichen, wo sie arbeiten. Und was braucht es dafür. Oder welche Diskriminierungsinstanzen gibt es da noch. Dazu wird viel in den Coachings gearbeitet.“ (SI40)

Im Sinne des **Powersharing-Ansatzes** werden zudem Selbstorganisationen darin unterstützt, Fördergelder zu akquirieren oder als Träger der Jugendarbeit anerkannt zu werden. Andere Handlungsansätze zielen darauf, bestehende Strukturen wie zum Beispiel Migrant*innen(selbst)organisationen oder Integrationsbeiräte in der Antidiskriminierungsarbeit zu stärken, etwa durch die Auseinandersetzung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und verschiedenen wissenschaftlichen Diskriminierungskonzepten. Durch diese Auseinandersetzung werden unter anderem politische Handlungsempfehlungen für Institutionen wie Behörden oder Polizei aus der Perspektive der „Betroffenen“ entwickelt.

Weitere Handlungsansätze zielen darauf, die **Sichtbarkeit der „betroffenen“ Communitys** im Lebensalltag der „Mehrheitsgesellschaft“ zu **erhöhen**:

„Sie sollen öffentlich Präsenz zeigen, die Roma, also, die Community soll am Standort X öffentlich sichtbar werden, ja. Zum Beispiel durch Artikel in der Presse. Zum Beispiel durch Beteiligung an [...] interkulturellen Wochen. Oder in Y gibt es einen Jugendrat, der veranstaltet im Herbst eine Lange Nacht der Musik, [und dort] sind unsere Roma vertreten [...]. Da soll der Verein gefälligst dafür sorgen, dass seine Talente da bei der Langen Nacht der Kulturen auftreten, dass sie da mitspielen.“ (SI16)

²⁸ Empowerment ist „ein kollektiver Prozess der (Wieder-)Herstellung einer politisch definierten Selbstbestimmung, der sich die Umverteilung von Entscheidungsmacht und die Korrektur von sozialer Ungleichheit auf seine Fahnen geschrieben hat“ (vgl. Herriger 2014).

Langfristig angestrebt wird in der Arbeit mit Selbstorganisationen auch eine **Erhöhung der demokratischen Teilhabe**, zum Beispiel durch ein stärkeres (kommunal-)politisches Engagement, etwa bei der Aufstellung von Integrationsräten oder kommunalpolitischen Kandidat*innen. Diese langfristigen Ziele sind aber in der Regel nicht mit konkreten Projektmaßnahmen hinterlegt, sondern sollen sich perspektivisch aus einer besseren Sichtbarkeit der Vereinsvertreter*innen ergeben.

Strukturelles Empowerment spielt auch bei der Anregung von Organisationen oder Institutionen eine Rolle, sich explizit mit internen Machtfragen, Strukturen, Führungspositionen, der Teamzusammenstellung und dem Projektmanagement auseinanderzusetzen.

„Schaut auch noch mal auf eure Strukturen. Schaut darauf, ob das, was eben innerhalb der Gemeinde so passiert, ob es bestimmte Dinge gibt, wo man auch noch mal genauer hinschauen muss und die problematisch sind, aus der Perspektive von verschiedenen Menschen.“ (SI36)

Auch das **Befassen mit Rassismus innerhalb der Organisation sowie die Sensibilisierung für Barrieren**, die Menschen an einer Teilnahme an den Angeboten hindern könnten, sind zentrale Bestandteile eines Empowerments auf struktureller Ebene.

3.5.3 Zwischenfazit: Handlungsansätze der Modellprojekte in der Arbeit mit „Betroffenen“

- Die Modellprojekte nutzen für die **Arbeit mit „Betroffenen“ komplexe Maßnahmenbündel in ihren Handlungsansätzen**, wobei **Empowerment eine zentrale Rolle** einnimmt. Empowerment kann dabei Methode, Ansatz, Ziel oder Wirkung der Projektarbeit sein.
- **Empowerment-Ansätze werden in den Modellprojekten (macht-)kritisch reflektiert** und ins **Verhältnis zu Powersharing bzw. Sensibilisierungsarbeit** gesetzt.
- Es lassen sich **vier (idealtypische) Kategorien von Handlungsansätzen unterscheiden**: Beratungsansätze; Empowerment-Workshops/-Trainings; Ansätze zur Qualifizierung und Gewinnung von Multiplikator*innen; Maßnahmen für das Empowerment kollektiver Akteur*innen.
- Die **Ziele von Empowerment-Ansätzen können auf der individuellen, gruppenbezogenen und strukturellen Ebene liegen** und werden über unterschiedlichste Maßnahmen und Methoden realisiert. Bei der Umsetzung spielt Themenfeldspezifik eine ebenso große Rolle wie Intersektionalität.
- Die Modellprojekte nehmen bei diesen Angeboten/Maßnahmen sowohl eine koordinierende als auch eine durchführende Rolle ein. **Gemeinsame Merkmale** fast aller Ansätze des **Empowerment-Prozesses** sind **Bewusstwerdungs- und Selbstreflexionsprozesse**; das Erlernen konkreter **Umgangsweisen mit Diskriminierung** sowie das Prinzip **„geschützter Räume“**.

Handlungsempfehlungen

- Ebenso wie in der Fachliteratur wird auch in der Perspektive vieler der befragten Modellprojekte individuelles Empowerment als Voraussetzung für Empowerment der Communitys und Veränderung auf struktureller Ebene angesehen.²⁹ Gleichzeitig zeigt die Entstehungsgeschichte des Empowerments dessen gruppenbezogene Bedingtheit. Um nachhaltig wirksam zu sein, sollte **Empowerment in den Modellprojekten immer über mindestens zwei Ebenen konzeptualisiert** und entsprechend von den Modellprojekten durchgeführt werden.
- Eventuell kann überlegt werden, ob Projekte, die mit ihren Empowerment-Maßnahmen auch auf **Veränderungen auf der strukturellen Ebene** zielen, zukünftig noch **stärker gefördert** werden können. Zwar besteht bei diesen Projekten eine höhere Tendenz, keine kausalen Wirkungspfade zu dokumentieren, dafür leisten sie häufig einen nachhaltigen Beitrag zur wahrgenommenen Teilhabe von „betroffenen“ Gruppen.
- **Safer Spaces könnten in der Modellprojektarbeit mit „Betroffenen“** berücksichtigt werden. Dazu gehört eine modellprojektinterne kritische Reflexion über die Grenzen und nötige Ausdifferenziertheit der Safer Spaces mit Blick über die Themenfeldspezifik hinaus. Um dies zu stützen, könnten zukünftige Programmrichtlinien daran ausgerichtet und für die **Projekte mit Ressourcen** hinterlegt werden – zum Beispiel für Honorarkräfte und Expert*innen (z. B. zertifizierte Empowerment-/Antirassismus-Trainer*innen) und/oder für Ausbildungen und Fortbildungen der Projektmitarbeitenden zur Bereitstellung von Safer Spaces.

3.6 Transfer von Ansätzen und Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“

Gelingende Transferprozesse in der Arbeit mit „Betroffenen“ sind für die Modellprojekte ein **wichtiges Thema**. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass – wie in [Kapitel 3.5](#) dargestellt – der Transfer (z. B. von der individuellen zur gruppenbezogenen oder strukturellen Ebene) den Handlungsansätzen inhärent ist. Gleichzeitig versuchen die Modellprojekte aber darüber hinausgehend, den Transfer auch zu anderen Zielgruppen, Themenfeldern oder anderen Akteur*innen zu ermöglichen.

Zudem sind mit Transferaktivitäten **verschiedene Herausforderungen** verbunden bzw. können beim Umsetzen von pädagogischen Methoden und Maßnahmen auch **nicht intendierte Effekte** erzeugt werden, mit denen im Zuge der praktischen Arbeit umgegangen werden muss. Dazu **nutzen die Modellprojekte eine Reihe von Do-no-Harm-Strategien**.³⁰

²⁹ So spricht sich Farrokhzad (o. J.: 17, 30) für ein individuelles Empowerment als Voraussetzung für politisches Empowerment aus. Nach Herriger (2014) werden in Empowerment-Prozessen vielseitige Ressourcen gestärkt, neben den persönlichen auch institutionelle. Kritisch hinterfragt Enggruber (2020: 46) das Maß an Individuumszentrierung in Empowerment-Konzepten. Bei einem Empowerment, das rein auf individuelle Selbststärkung ausgerichtet ist, bestehe das Risiko, Themen wie Marginalisierung, gesellschaftliche Ausgrenzung und Machtasymmetrien zu vernachlässigen.

³⁰ Mary B. Anderson entwickelte den „Do-no-Harm-Ansatz“ (DNH) ursprünglich in den 1990er-Jahren als Leitfaden zur Konfliktbearbeitung im Rahmen internationaler Zusammenarbeit. Ausgehend davon, dass unreflektierte Hilfsmaßnahmen in komplexe Systeme eingreifen, werden Konfliktlinien potenziell verschärft (Anderson 1999; CDA 2004). Seitdem hat sich DNH als Standard für die konflikt sensible Projektplanung- und Intervention etabliert. Bildungsprozesse im Kontext der Sozialen Arbeit, bei der der Misserfolg der sozialarbeiterischen Intervention mit seinen Auswirkungen zu den bedeutendsten Risiken gehört (vgl. Hafen 2015), profitieren von der Übertragung der DNH-Erkenntnisse.

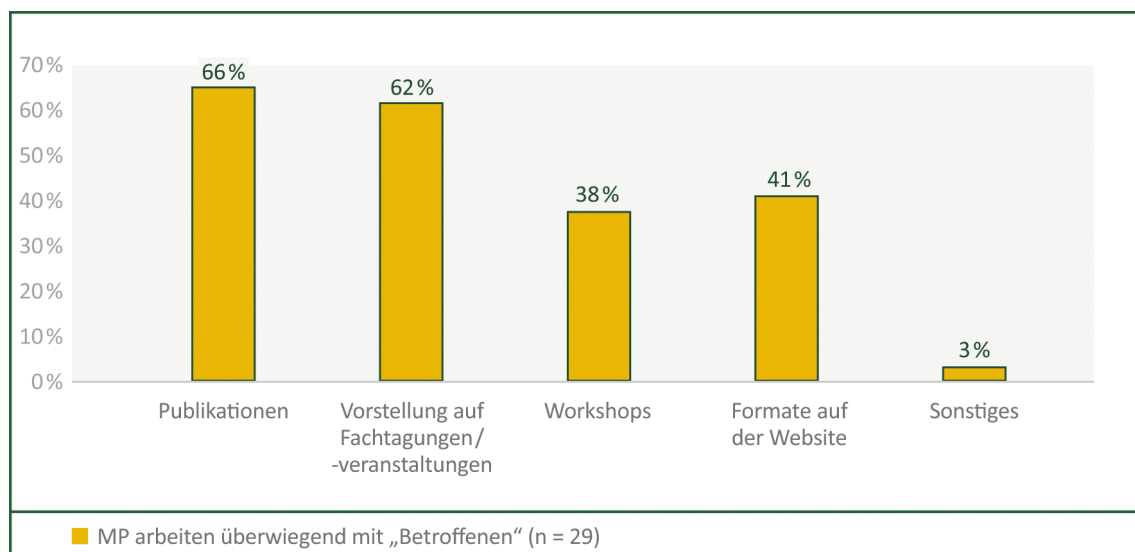
Welche Inhalte über welche Formen weitergegeben werden, was gute Bedingungen sind und worin die Herausforderungen beim Transfer in der Arbeit mit „Betroffenen“ bestehen, wird im Folgenden vorgestellt.

3.6.1 Anteile und Formen der Transferaktivitäten in der Arbeit mit „Betroffenen“

Die Modellprojekte unternehmen vielfältige Aktivitäten, um erfolgreiche und sinnvolle Methoden und Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“ zu transferieren. Der Großteil der Projekte (71 %, 21 von 29 MP), die mit „Betroffenen“ arbeiten, setzen spezifische Aktivitäten des **Wissens- und Erfahrungstransfers** um bzw. planen diese für die Zukunft. Transfer gehört häufig auch zu den Indikatoren für die Wirksamkeit der Projekte. Die Adressat*innen des Transfers sind andere Projekte, pädagogische Fachkräfte, Vertreter*innen der Politik und Verwaltung oder auch die Fachöffentlichkeit.

Die Modellprojekte nutzen verschiedene **Methoden und Vorgehensweisen sowie Netzwerke und Kooperationen** für den Wissens- und Erfahrungstransfer in der Arbeit mit „Betroffenen“: Die Aktivitäten umfassen die Bereitstellung von Publikationen (65,52 %, 19 von 29 MP), die Vorstellung der Projektmethoden und Ansätze auf Fachtagungen und Veranstaltungen (62,07 %, 18 von 29 MP), die Bereitstellung von Formaten auf der Projektwebsite (41 %, 12 von 29 MP) sowie die Organisation von Workshops (37,93 %, 11 von 29 MP) (siehe [Abbildung 13](#)).

Abbildung 13 Aktivitäten für den Transfer von Methoden und Ansätzen



➔ Quelle: Online-Survey 2021, Zahlen gerundet, eigene Darstellung, (N = 29). Mehrfachnennungen möglich.

Formen des Transfers in der Arbeit mit „Betroffenen“

Explizite Formen des Transfers: Diese Modellprojekte nutzen für **Transfers** insbesondere eine **Kombination aus Netzwerkbildung** mit unterschiedlichen Akteur*innen der Themenfelder und der **Organisation von Veranstaltungen, Fachtagungen, Workshops, Fort- und Weiterbildungen sowie der Bereitstellung von Publikationen** für die Akteur*innen der Netzwerke in Form von Dokumentationen, Handreichungen, Broschüren, Begleitheften und Methodensammlungen. Die Handreichungen werden über die Kanäle (Projektwebsite, soziale Medien, Blog-Beiträge) der Modellprojekte in Form von Open-Source-Dokumenten an eine breitere Öffentlichkeit bundesweit weitergegeben.

Als **hilfreich für den Transfer** gilt ein **hoher Bekanntheitsgrad der Projekte** in ihrem Themenfeld. Als Best-Practice-Beispiel ist ein Projekt hervorzuheben, das in Form einer Austauschplattform ein antirassistisches Netzwerk etabliert, auf das auch nach Ende der Projektlaufzeit weiterhin zugegriffen werden kann.

Eingebettete Formen des Transfers: Einige Projekte **kombinieren ihre Projektaktivitäten mit Transfermethoden**. Sie bilden zum Beispiel Referent*innen aus, die ihr Wissen in Form von Workshops an andere Projekte weitergeben; sie organisieren Veranstaltungen, die nicht ausschließlich die Zielgruppe und das Themenfeld des Projekts adressieren, sondern auch pädagogische Fachkräfte, um Austausch und Vernetzung zu fördern; sie vernetzen sich mit ausgebildeten Multiplikator*innen oder schließen sich mit anderen Projekten unter anderem in internationalen Kooperationen zusammen. Einige Projekte betonen zudem, dass die Zielgruppen als Multiplikator*innen fungieren und das Wissen so in die Communitys und die breite Gesellschaft getragen wird.

Potenzielle Transfers: Einige Projekte, die bisher noch keine konkreten Formen des Transfers durchführen, signalisieren eine **hohe Bereitschaft, ihre Erfahrungen und ihr Wissen** an andere Projekte und Träger **weiterzugeben**. Gleichzeitig besteht hier der Wunsch nach Unterstützung über institutionalisierte Austauschformate. Bedarfsbeispiele sind zum Beispiel themenfeldübergreifende oder themenfeldinterne Austauschformate zu (digitaler) Veranstaltungsplanung, zu Marketing, zu Campaigning, zum Thema Evaluation und Ergebnisdokumentation. Teilweise geht Wissen auch verloren, wenn geschultes Personal nach Ende der Projektlaufzeit den Träger verlässt.

Insgesamt sind **viele der partizipativ-inklusiven Modellprojektkonzepte zum Empowerment variabel angelegt** und daher **nicht nur ausschließlich für eine spezifische Zielgruppe oder ein Themenfeld verwendbar**, sondern auf andere Kontexte übertragbar. Insbesondere Best-Practice-Beispiele, Projektkonzeptionen, Erfahrungen in der Projektplanung und Durchführung, Planen von Veranstaltungen und Online-Formaten sowie künstlerische Methoden bieten sich für eine Übertragung an; darüber hinaus ist der Transfer auch in vielen Konzeptionen bereits angelegt.

3.6.2 Herausforderungen und Do-no-Harm-Strategien bei Transferaktivitäten

Herausforderungen bei Transferaktivitäten in der Arbeit mit „Betroffenen“

Hinsichtlich der Übertragbarkeit bestehen für die Empowerment-Formate einige Herausforderungen, die beim Transfer beachtet werden sollten. Wenn beispielsweise das Ziel der Modellprojekte ist, Strukturen für „Betroffene“ aufzubauen oder Safer Spaces zu schaffen, ist dies zwar generell für verschiedene Zielgruppen möglich, die **spezifischen Kontextbedingungen können aber ein Hindernis darstellen**. Empowerment-Arbeit erfordert zum Beispiel häufig **Vorarbeit und Vorlauf**, also ein großes Zeitbudget für den Vertrauensaufbau, das bei der Umsetzung in Institutionen, wie etwa Schulen, nicht immer gegeben ist.

Eine weitere Voraussetzung kann ein **Netzwerk aus Akteur*innen in den jeweiligen Communitys** sein, das ebenfalls nicht bei allen Projekten, etwa in zivilgesellschaftlich strukturschwachen Räumen, gegeben ist. Als Möglichkeit, diese **Herausforderungen zu identifizieren**, nutzt ein Projekt zum Beispiel **Fokusgruppen mit Expert*innen aus der jeweiligen Community**, die die Übertragbarkeit der Formate überprüfen, da die eingesetzten Methoden nicht losgelöst von den beteiligten Akteur*innen, dem Projektkontext und den Erkenntnissen/Lernprozessen bei der Anwendung der Methoden transferiert werden können.

Zudem betonen viele Projekte, dass **hinsichtlich des Empowerments spezifische Formate für spezifische Zielgruppen erhalten bleiben müssen**, etwa für Schwarze Menschen, um Safer Spaces bereitzustellen. Des Weiteren muss bedacht werden, welche **spezifischen Formate von welchen Zielgruppen angenommen werden**, etwa digitale Formate von älteren Personen.

Do-no-Harm-Strategien bei Transferaktivitäten in der Arbeit mit „Betroffenen“

Die Modellprojekte zeigen mehrheitlich ein **ausgeprägtes Bewusstsein für Risiken** und die **Anwendungen von Do-no-Harm-Strategien zur Abwendung bzw. Minderung nicht intendierter Folgen** in ihrer Arbeit mit „Betroffenen“. Unter nicht intendierte Effekte fallen dabei sowohl grundlegende Bedingungen des Scheiterns und externe Risiken – die außerhalb des Wirkungskreises der unmittelbaren Projektarbeit liegen – sowie nicht intendierten Konsequenzen, die sich unmittelbar aus der Arbeit mit Betroffenen ergeben.

(In-)formelle Austauschformate: Um nicht intendierte Effekte zu erkennen und zu bearbeiten, fördert ein Großteil der Projekte nach innen die individuellen Ressourcen der Mitarbeiter*innen und des Teams durch **Fortbildungen, Workshops, informelle Austauschformate und Supervision**. Nach außen ist es den Modellprojekten ein Anliegen, die **Grenzen der angebotenen Leistung transparent zu kommunizieren und in den offenen Austausch mit den „Betroffenen“ über ihre Erwartungen zu treten**, um intersektionale Bedürfnisse der Teilnehmer*innen, insbesondere bei heterogenen und vulnerablen Gruppen, bestmöglich abdecken zu können und Versorgungslücken entgegenzuwirken.

Hilfreich hierfür sind der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu den „Betroffenen“, der Respekt für ihre intuitive Wahrnehmung und Perspektiven sowie die Auseinandersetzung mit ihren persönlichen Lebensumständen. Die **Rahmenvereinbarungen für eine gelingende Zusammenarbeit können in einem „Code of Conduct“** festgehalten werden. Dieser Prozess kann durch diversitätssensible Einstellungspolitik gestärkt werden.

(De-)konstruierte Idealbedingungen: Inhaltlich gehört zu den Strategien auch das **Anerkennen der konstruierten Idealbedingungen im Projekt, die nur begrenzt in den Alltag überführt werden können**. So kann das Erleiden von öffentlichen diskriminierenden Anfeindungen und Übergriffen zwar nicht verhindert, aber der Umgang damit kann anhand von Coachings erprobt und in Safer Spaces reflektiert werden. Auch in Safer Spaces kann es zu nicht intendierten Verletzungen zwischen Teilnehmer*innen kommen. Ebenso kann sich der Zustand der „Betroffenen“ trotz oder aufgrund der Intervention verschlechtern, was durch kompetente Vor- und Nachsorge aufzufangen ist.

Die Projektdurchführenden sind sich der Gefahr bewusst, dass das erfolgreiche Empowerment im Rahmen des Projekts, wenn es nach außen hin gelebt wird, möglicherweise Schwierigkeiten für die „Betroffenen“ mit sich bringt und sie in Rückzugspositionen drängt (z. B. soziale Ausgrenzung oder Jobverlust nach Outing).

Hilfreich ist hier eine diversitätsbewusste Pädagogik, um dem Auftreten diskriminierender Gruppendynamiken vorzubeugen und der Hierarchisierung von Diskriminierungserfahrungen entgegenzuwirken. Auch die **Förderung von Begriffsdebatten** wird von den Projekten als Werkzeug eingesetzt, um Missverständnisse und ungewollte Ausschlüsse, aufgrund von Bedeutungsverchiebungen rund um Selbst- und Fremdzuschreibungen, zu verhindern.

Risiken minimieren: Bei öffentlichkeitswirksamem Engagement zusammen mit „Betroffenen“ werden **gemeinsame Risikoeinschätzungen**, etwa zu Hate Speech im Internet/Hate Crime oder bei der fotografischen Abbildung und Namensnennung von „Betroffenen“ im Rahmen von Kampagnen, vorgenommen und **Sicherheitskonzepte für Veranstaltungen und den sensiblen Umgang mit personenbezogenen Daten** entwickelt. Als hilfreich wird hier angesehen, Räume zur Verarbeitung von Vorfällen zu schaffen, ein solidarisches Netzwerk von Kooperationspartner*innen aufzubauen und die der Diskriminierung zugrunde liegenden Mechanismen offenzulegen.

In Beratungssituationen hat sich bei Erschöpfung interner Ressourcen die **Verweisberatung** etabliert. Wenn es das Budget zulässt, wird professionelle Hilfe unmittelbar hinzugezogen.³¹ Auch die **Einbeziehung von Familienangehörigen** hat sich in Fällen, in denen es angebracht ist, bewährt. Ferner achten die Projekte sehr auf die Verwendung von solidarischer Sprache und der sorgsam Selektion von Bildmaterial, da die vermehrte Ansprache auf Gewalterfahrungen die Wahrnehmung von Unrechtserfahrungen verstärken und kumulativ negative Auswirkungen auf den Zustand der „Betroffenen“ haben kann.

Insgesamt setzen sich die **Modellprojekte kritisch-reflexiv mit Transferprozessen auseinander**: Die Projektakteur*innen reflektieren selbstkritisch die eigenen Positionierungen gegenüber den Zielgruppen, um potenziell herausfordernde Rahmenbedingungen und implizite, ethische Wertvorstellungen frühzeitig zu antizipieren (vgl. auch Bücken & Frieters-Reermann 2021).

3.6.3 Zwischenfazit: Transfer von Ansätzen/Maßnahmen in der Arbeit mit „Betroffenen“

- *Insgesamt:* Die Modellprojekte setzen mehrheitlich verschiedenste Aktivitäten des Wissens- und Erfahrungstransfers in ihrer Arbeit mit „Betroffenen“ um. Die Adressat*innen des Transfers sind Modellprojekte, pädagogische Fachkräfte, Vertreter*innen der Politik und Verwaltung sowie die Fachöffentlichkeit.
- Für den Transfer werden sowohl explizite Formen (z. B. über Netzwerkbildung, soziale Medien, Veranstaltungen, verschiedenste Print-Materialien) als auch projekteingebettete Formen des Transfers (Ausbildung von Multiplikator*innen, Kooperationen, Veranstaltungen) gewählt.
- *Herausforderungen:* In Bezug auf den Transfer von Empowerment-Formaten (z. B. Schaffen von breiteren Strukturen, Bereitstellen von sicheren Räumen) ist zu bedenken, dass **Methoden im Kontext gedacht werden müssen** (Vorhandensein notwendiger Rahmenbedingungen, Ressourcen), um erfolgreich umgesetzt werden zu können.
- Die Modellprojekte **berücksichtigen, dass unerwünschte und nicht intendierte Effekte potenziell in jedem Projekt auftreten können**. Die Kenntnis von **Do-no-Harm-Strategien** ist verbreitet; nicht intendierten Effekten wird so weit wie möglich Raum zur Bearbeitung und Korrektur gegeben.

³¹ In diesem Zusammenhang wird besonders auf den Mangel an Mitarbeiter*innen mit psychotherapeutischer Ausbildung hingewiesen, die insbesondere Unterstützung bei der Gefahr von Retraumatisierungen leisten können.

Handlungsempfehlungen

- **Erfolgreiche Umsetzung und nachhaltige Methoden** sind bei den Projekten **wahrscheinlicher, die Transfer als festen Bestandteil ihrer Ziele** (oder im Rahmen von Wirkungen) formuliert haben. Entsprechend sollte dies in jeder Modellprojektkonzeption berücksichtigt sein.
- Um erfolgreichen Transfer zu befördern, könnten auch die **Kompetenznetzwerke/-zentren stärker in entsprechende Strategien eingebunden werden**, etwa über einen intensiven Austausch und eine Verbreitung von Best-Practice-Beispielen mit den Modellprojekten.
- **Unterstützungsbedarfe** der Modellprojekte im Transferbereich bestehen noch in institutionalisierten Austauschformaten in bestimmten Bereichen (Digitales, Marketing/Campaigning, Evaluation/Ergebnisdokumentation). Diese Bedarfe könnten **von der Qualitätswerkstatt aufgegriffen** werden.
- Da viele der Modellprojektangebote in Beziehung zu konflikthafter gesellschaftlichen Verhältnissen und individuellem Verhalten stehen, bergen sie das Potenzial, vorherrschende Mechanismen von Exklusion und Diskriminierung zu reproduzieren und damit zu stützen. In den **Konzepten sollten Ressourcen für die Anerkennung negativer Folgen von Maßnahmen eingeplant sein**, um diese entsprechend anzupassen.
- In der Projektarbeit mit von Diskriminierung „Betroffenen“ sollte das **Auftreten nicht intendierter Konsequenzen standardmäßig frühzeitig und über den Projektverlauf hinweg berücksichtigt werden**. Obwohl sich die Modellprojekte potenziell negativer Auswirkungen ihrer Arbeit bewusst sind, könnte die explizite Auseinandersetzung mit dem Do-no-Harm-Konzept fruchtbar sei.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Ádám, Éva; Burchardt, Anita und Friedrich, Anna (Hg.) (2019):** Dikhen amen! Seht uns! – Praxishandbuch zum Empowerment und zur Sensibilisierung für Rassismus aus der Sicht junger Rom*nja und Sinti*zze. Berlin: Amaro Drom e. V.
- **Akbaba, Yalız; Bräu, Katrin und Zimmer, Maike (2013):** Erwartungen und Zuschreibungen. Eine Analyse und kritische Reflexion der bildungspolitischen Debatte zu Lehrer/innen mit Migrationshintergrund. In: Bräu, Katrin; Georgi, Viola B.; Karakaşoğlu, Yasemin und Rotter, Carolin (Hg.): Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund. Zur Relevanz eines Merkmals in Theorie, Empirie und Praxis. Münster: Waxmann, S. 37–57.
- **Amadeu Antonio Stiftung (2016):** „Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen ...“. Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung. Online verfügbar unter: www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/empowerment-internet.pdf, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Anderson, Mary B. (1999):** Do No Harm: How Aid Can Support Peace – Or War. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.
- **Arapi, Güler und Lück, Mitja Sabine (2005):** Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft. Eine Betrachtung aus antirassistischer Perspektive. Bielefeld: Mädchentreff Bielefeld. Online verfügbar unter: www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/mdchentreff_bielefeld_e._v._mdchenarbeit_in_der_migrationsgesellschaft_vielfalt_mediathek.pdf, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina und Otto, Magdalena (2017):** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und Betroffenenbefragung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Bollwinkel, Keele und Tsepo, Andreas (2020):** Resilience, Resistance, Revolution. Was Empowerment für Schwarze Menschen bedeuten kann. In: Jagusch, Birgit und Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 20–28.
- **Bönkost, Jule (2021):** White Allyship: Keine Selbstbeschreibung, sondern Handeln. IDB Paper 9. Institut für diskriminierungsfreie Bildung. Online verfügbar unter: https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2021/03/IDB-Paper-No-9_White-Allyship.pdf, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Broden, Anne und Mecheril, Paul (Hg.) (2007):** Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: IDA-NRW.
- **Bücken, Susanne und Frieters-Reermann, Norbert (2021):** Kritisch-reflexive Urteilskompetenz in der Bildungsarbeit. Sozial Extra 45, S. 263–267.
- **BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019):** Förderaufruf für Modellprojekte im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- **BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020):** Abschlussbericht Bundesprogramm „Demokratie leben!“ Erste Förderperiode (2015–2019). Berlin.
- **BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.):** Über „Demokratie leben!“. Demokratie leben! Online verfügbar unter: www.demokratie-leben.de/das-programm/ueber-demokratie-leben#c216, zuletzt geprüft am 10.09.2021.

- **Bundeszentrale für politische Bildung (2021):** Makro-/Meso-/Mikroebene. Online verfügbar unter: www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/296425/makro-meso-mikroebene/, zuletzt geprüft am 01.11.2022.
- **Can, Halil (2019):** Habe Mut zu handeln und dich (kritisch) deiner Macht zu bedienen! Veränderung durch (Selbst-)Hilfe, Partizipation und Empowersharing. GesBiT – Gesellschaft für Bildung und Teilhabe mbH. Online verfügbar unter: www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2021/08/Zusammenleben-in-der-Migrationsgesellschaft_Mut-zu-handeln.pdf, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Chernivsky, Marina und Friedrich, Christiane (2015):** Empowerment. Überlegungen zu einem politischen Begriff. In: Kompetenzzentrum Prävention und Empowerment (Hg.): Antisemitismus und Empowerment – Perspektiven, Ansätze, Projektideen. Berlin: Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V.
- **Crenshaw, Kimberlé (1989):** Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum 1989 (8), S. 139–167.
- **Degele, Nina und Winker, Gabriele (2011):** Intersektionalität als Beitrag zu einer gesellschaftstheoretisch informierten Ungleichheitsforschung. In: Berliner Journal für Soziologie 21, S. 69–90.
- **Do Mar Castro Varela, Maria und Dhawan, Nikita (2007):** Migration und die Politik der Repräsentation. In: Broden, Anne und Mecheril, Paul (Hg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: IDA-NRW, S. 29–46.
- **Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy und Arndt, Susan (Hg.) (2005):** Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast Verlag.
- **Enggruber, Ruth (2020):** Empowerment, ein Konzept für Soziale Arbeit im transformierten Sozialstaat. In: Jagusch, Birgit und Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 43–53.
- **Farrokhzad, Schahrzad (o. J.):** Empowerment junger Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund im Spannungsfeld von Othering und Selbstermächtigung. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. Online verfügbar unter: www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/expertise_farrokhzad_empowerment_junger_menschen_mit_migrationshintergrund_vielfalt_mediathek.pdf, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Feagin, Joe R. und Eckberg, Douglas Lee (1980):** Discrimination. Motivation, Action, Effects, and Context. In: Annual Review of Sociology 6, S. 1–20.
- **Foitzik, Andreas; Holland-Cunz, Marc und Riecke, Clara (2019):** Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule. 1. Aufl. Weinheim Basel: Beltz.
- **Foroutan, Naika (2019):** Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie. Bielefeld: transcript.
- **Gomolla, Mechthild (2008):** Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem: Theorie, Forschungsergebnisse und Handlungsperspektiven. In: Schule mit Migrationshintergrund. Dossier. Heinrich-Böll-Stiftung, S. 20–29.
- **Hafen, Martin (2015):** Risikomanagement in der Sozialen Arbeit durch Prävention und Früherkennung. In: Hongler, Hanspeter und Keller, Samuel (Hg.): Risiko und Soziale Arbeit. Diskurse, Spannungsfelder, Konsequenzen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 63–79.
- **Haschemi, Golschan Ahmad; Meyer, Verena und Rotter, Pasquale Virginie (2020):** „Slow Slow (Run Run)“. Empowerment, Sichtbarkeit und Teilhabe in der Offenen Jugendarbeit. In: Jagusch, Birgit und Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 289–301.
- **Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2005):** Deutsche Zustände, Folge 3. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- **Herriger, Norbert (2014):** Empowerment-Landkarte: Diskurse, normative Rahmung, Kritik. In: APuZ 13–14/2014, S. 39–46. Online verfügbar unter: www.bpb.de/apuz/180866/empowerment-landkarte, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Herriger, Norbert (2020):** Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag, S. 68–74.
- **Hess, Sabine; Langreiter, Nikola und Timm, Elisabeth (Hg.) (2011):** Intersektionalität revisited. Empirische, theoretische und methodische Erkundungen. Bielefeld: transcript.
- **IDA – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (o. J.):** Weiß/Weißsein. Glossar. IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung. Online verfügbar unter: www.idaev.de/researchtools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=158&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&cHash=4729bc6434df2442e8d0d2930d3ccb87, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Kiesel, Doron (1996):** Das Dilemma der Differenz. Zur Kritik des Kulturalismus in der Interkulturellen Pädagogik. Frankfurt a. M.: Cooperative.
- **Kuckartz, Udo (2014):** Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz Juventa.
- **Madjlessi-Roudi, Sara und Virchow, Fabian (2020):** Empowerment lernen? Empowerment studieren? In: Jagusch, Birgit und Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 302–310.
- **Melter, Claus (2017):** Rassismuskritische Migrationspädagogik und die Orientierung an den Integritäten aller Menschen. In: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hg.): Dokumentation Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rassismuskritik, S. 9–21. Online verfügbar unter: https://www.lpb-bw.de/fileadmin/lpb_hauptportal/pdf/publikationen/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_und_Rassismuskritik.pdf, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Morrison, Toni (1995):** Im Dunkeln spielen. Weiße Kultur und literarische Imagination. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- **Nassir-Shahnian, Natascha Anahita (2020):** Powersharing: Es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)gerechtigkeit. In: Jagusch, Birgit und Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 29–42.
- **Ratzmann, Nora und Sommer, Moritz (2022):** Bedrohte Zivilgesellschaft. Ergebnisse einer Pilotstudie unter den Modellprojekten im Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. DeZIM Research Notes 10, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/DemoFIS/publikation_pdf/FA-5334.pdf, zuletzt geprüft am 10.08.2022.
- **Rommelspacher, Birgit (2009):** Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus und Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung, Band 1. Frankfurt, Leipzig: Wochenschau-Verlag.
- **SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2020):** Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft. Berlin: SVR. Online verfügbar unter: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-FB_Studie_Migrantenorganisationen-in-Deutschland.pdf, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Scharathow, Wiebke (2016):** Empowerment. Online verfügbar unter: docplayer.org/22596764-Empowerment-reflexionen-und-methoden.html

- **Scherr, Albert (2017):** Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin und Yüksel, Gökçen (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 39–58.
- **Schubert, Klaus und Klein, Martina:** Das Politiklexikon. 7., aktual. u. erw. Aufl. Bonn: Dietz 2020. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- **Terkessidis, Mark (2004):** Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: transcript.
- **von Unger, Hella (2014):** Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden: Springer VS.
- **Wanzeck, Markus (2017):** Klausurtagung: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rassismuskritik. Ein Bericht von Markus Wanzeck. In: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hg.): Dokumentation Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rassismuskritik, S. 5–8. Online verfügbar unter: www.lpb-bw.de/fileadmin/lpb_hauptportal/pdf/publikationen/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_und_Rassismuskritik.pdf, zuletzt geprüft am 14.08.2022.
- **Weiberg, Mirjam; Kleist, J. Olaf; Dermitzaki, Dimitra; Goldbach, Alina; Hamdan, Nuriani; Hirseland, Aline-Sophia; Konyali, Ali; Mai, Hanna; Naqshband, Saboura; Oghalai, Bahar und Sträter, Till (2022):** Zielgruppenorientierung und Zielgruppenerreichung in der Demokratieförderung. DeZIM Project Report 5, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

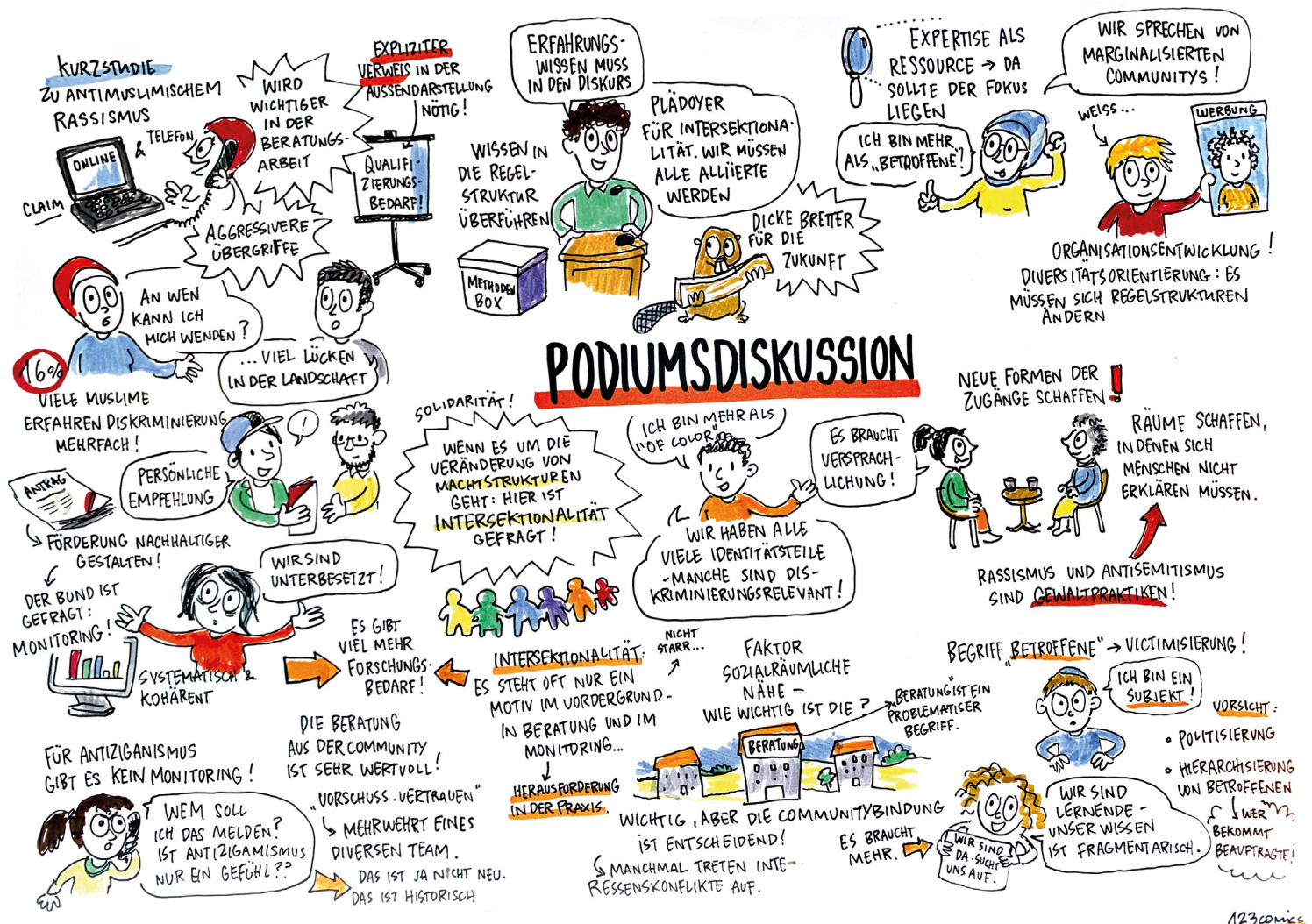
ANHANG

Graphic Recordings zur Schwerpunktkonferenz „Arbeit mit von Diskriminierung ‚Betroffenen‘“

Grafik 1 Workshop „Sensibilisierung & Powersharing“ mit Natascha Nassir-Shahnian

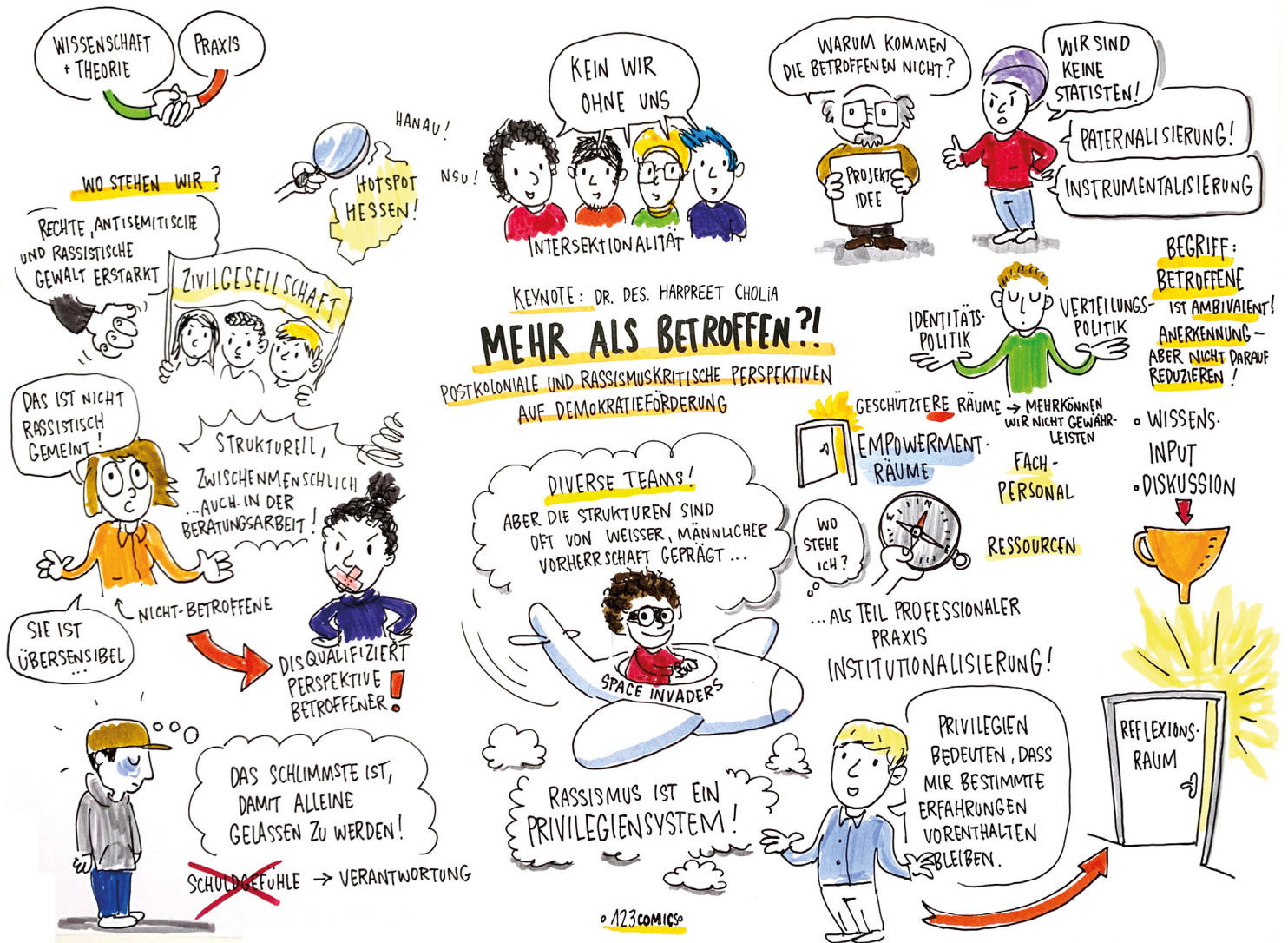
➔ Quelle: 123comics, Schwerpunktkonferenz der wissenschaftlichen Begleitung im Mai 2021

Grafik 2 Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen der Kompetenznetzwerke/-zentren



Quelle: 123comics, Schwerpunktkonferenz der wissenschaftlichen Begleitung im Mai 2021

Grafik 3 Keynote „Mehr als Betroffen“ mit Harpreet Cholia



Quelle: 123comics, Schwerpunktkonferenz der wissenschaftlichen Begleitung im Mai 2021

Grafik 4 Gruppendiskussion „Intersektionalität“



Quelle: 123comics, Schwerpunktkonferenz der wissenschaftlichen Begleitung im Mai 2021

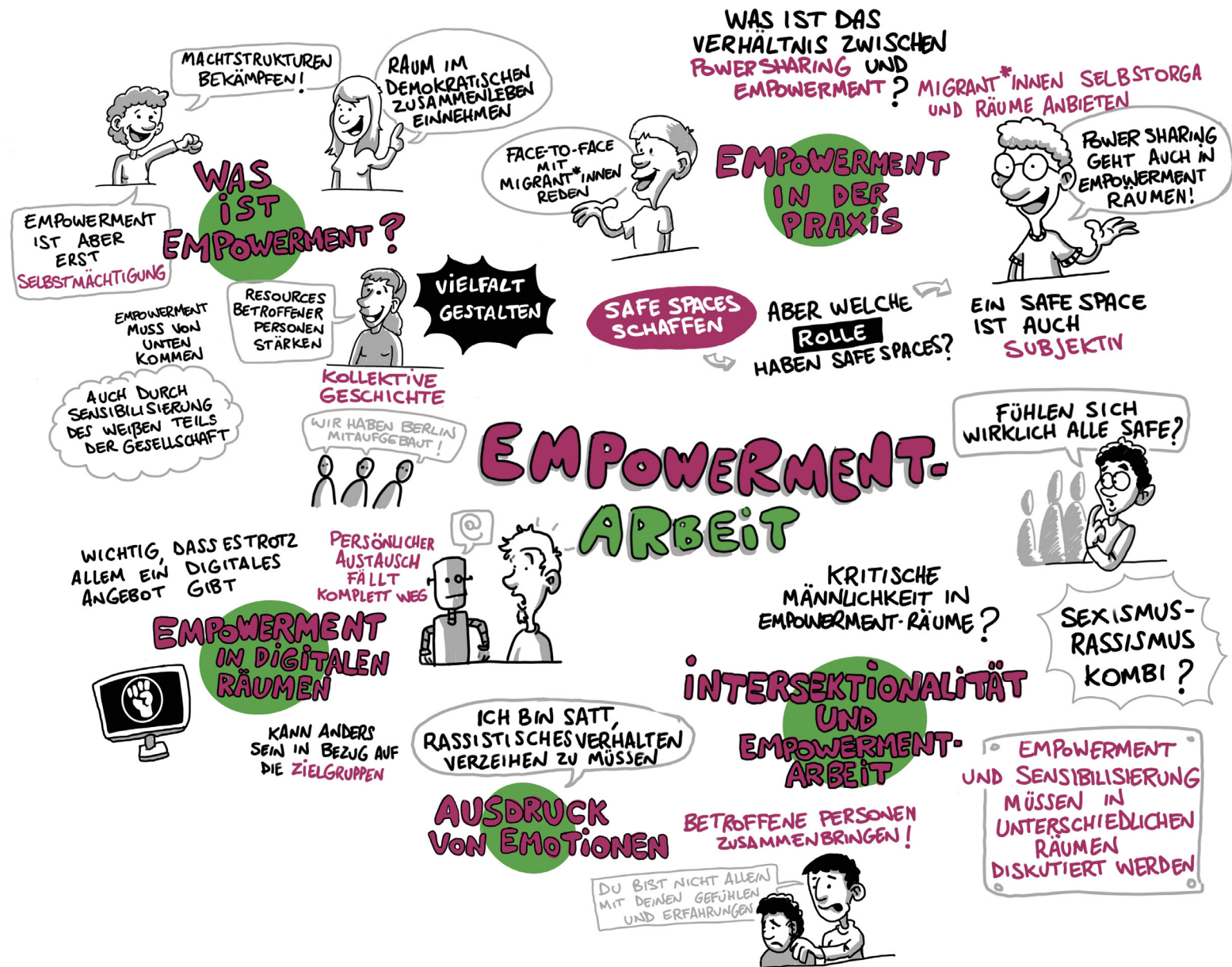
Grafik 5 Workshop „Gender Diversity“ mit Birol Mertol



- 123comics -

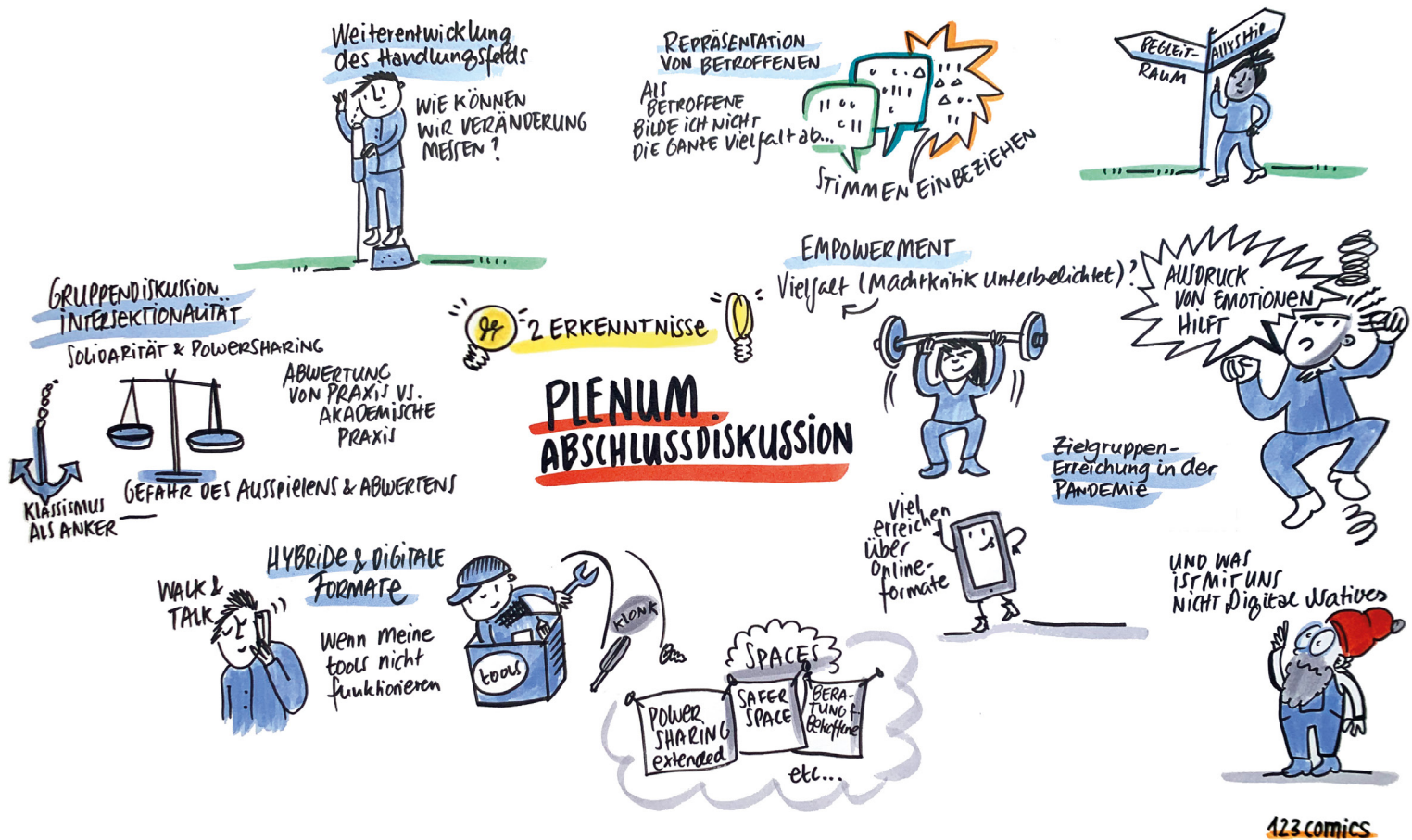
Quelle: 123comics, Schwerpunktkonferenz der wissenschaftlichen Begleitung im Mai 2021

Grafik 6 Gruppendiskussion „Empowerment-Arbeit“



Quelle: 123comics, Schwerpunktkonferenz der wissenschaftlichen Begleitung im Mai 2021

Grafik 7 Abschlussplenum



Quelle: 123comics, Schwerpunktkonferenz der wissenschaftlichen Begleitung im Mai 2021

IMPRESSUM

Herausgeber



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

Mauerstraße 76

10117 Berlin

+49 (0)30 200 754 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

Autor*innen

Dr. Mirjam Weiberg, Dr. J. Olaf Kleist, Dr. Yvonne Albrecht, Samah Al-Hashash, Dr. Seyran Bostancı, Aline-Sophia Hirseland, Laura Juds, Dr. Ali Konyali, Dr. Hanna Mai, Saboura Naqshband, Dr. Ebtisam Ramadan und Till Sträter

Redaktion

Maren Seidler

Layout

neonfisch.de

Satz

Saskia Heyder

Druck

Umweltdruck Berlin GmbH

ISBN

978-3-948289-63-8

Zitiervorschlag

Weiberg, Mirjam; Kleist, J. Olaf; Albrecht, Yvonne; Al-Hashash, Samah; Bostancı, Seyran; Hirseland, Aline-Sophia; Juds, Laura; Konyali, Ali; Mai, Hanna; Naqshband, Saboura; Ramadan, Ebtisam und Sträter, Till (2023): Arbeit in der Demokratieförderung mit „Betroffenen“ von Diskriminierung. Vielfaltgestaltung im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ DeZIM Project Report 8, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

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

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V., 2023. Alle Rechte vorbehalten.

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

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

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

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**

