



Anti-Rassismus Agenda 2025 - für eine rassismusfreie und chancengerechte Einwanderungsgesellschaft

Maßnahmenkatalog des Begleitausschusses der
BKMO / 1. Fassung



Anti-Rassismus Agenda 2025

Mölln, Solingen, Rostock Lichtenhagen, NSU, Kassel, Halle, Hanau und viele weitere Orte zeigen: Rassistische Gewalt hat eine erschreckende Kontinuität in Deutschland. Die Tatsache, dass es Jahrzehnte gebraucht hat, bis sich die Bundesregierung zu einer intensiven Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und Rassismus in einem Kabinettsausschuss durchgerungen hat, ist für uns unbegreiflich und unerträglich.

Wir sind davon überzeugt, dass der „Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus“ nur dann wirkungsvolle Maßnahmen entwickeln kann, wenn Expertisen von rassismuskritischen Betroffenen berücksichtigt werden. Deswegen hat die Bundeskonzferenz der Migrant*innenorganisationen (BKMO), ein Zusammenschluss von rund 50 Organisationen, einen Begleitausschuss (BA) eingesetzt, in dem Expert*innen das Rassismus-Kabinettskritisch begleiten. Der Begleitausschuss hat dabei ehrenamtlich und ohne einen Arbeitsstab gearbeitet und konkrete Forderungen mit Zielvorgaben aufgestellt.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen und Indikatoren in der „Anti-Rassismus Agenda 2025“ sehen wir als essenziell an und fordern den Kabinettsausschuss auf, diese zu berücksichtigen. Ohne diese grundlegenden Weichenstellungen kann der Ausschuss seinen Auftrag einer „rassismusfreien und chancengerechten Einwanderungsgesellschaft“ aus unserer Sicht nicht erfolgreich erfüllen.

Wir sind entschlossen, diesen Kabinettsausschuss zu nutzen, um eine dauerhafte und nachhaltige Auseinandersetzung mit Rassismus auf den Weg zu bringen. Obwohl viele empirische Studien belegen, dass es eine strukturelle Ungleichbehandlung im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt, am Wohnungsmarkt und in weiteren Bereichen gibt, hat Deutschland im europäischen Vergleich eines der schwächsten Gesetze gegen Diskriminierung.

Am 2. September 2020 wird es eine Anhörung geben und die Bundeskonzferenz der Migrant*innen-organisationen wird dort ihre Agenda 2025 für eine rassismusfreie Einwanderungsgesellschaft vorstellen.

Der Kabinettsausschuss hat sich selbst zum Ziel gesetzt, Maßnahmen für „eine rassismusfreie und vielfältige Einwanderungsgesellschaft“ zu entwickeln und dafür vier Handlungsfelder mit „Leitzielen“ bestimmt. In unserer Agenda wurden auf dieser Basis Ziele und messbare Indikatoren erarbeitet. Bis 2025 sind wir gewillt zu kontrollieren, welche davon erreicht wurden – und welche nicht. Wir werden unsere Vorschläge in den kommenden Monaten mit dem Maßnahmenpaket der Bundesregierung im Sinne eines Monitorings abgleichen.

Um diesen Abgleich möglich zu machen, hat der Begleitausschuss Ziele und Maßnahmen in den Handlungsfeldern des Kabinettsausschusses erarbeitet. Damit hat unsere Matrix allerdings die Logik und die Leerstellen der Politik übernommen. Die Themenfelder Rassismus in der Außen-, Außenwirtschafts- und Verteidigungspolitik, in der Asyl- und EU-Politik und im entwicklungspolitischen Bereich kommen nicht vor. Dabei geht es um das Leben von jährlich über 3.500 Menschen allein im Mittelmeerraum und um die Menschenrechte von über 100.000 Menschen, aber auch um die Glaubwürdigkeit von Deutschland und der Europäischen Union. Wir fordern die Bundesregierung auf, diese Leerstellen unmittelbar zu schließen.

Wir brauchen mehr Wissen und Transparenz darüber, wo Rassismus und Diskriminierung wirkmächtig sind, damit wir auf der Basis von Fakten Lösungen und Entwicklungsprozesse



gemeinsam vorantreiben. Das wichtigste Ziel der BKMO und auch des Begleitausschusses ist die nachhaltige und dauerhafte Auseinandersetzung mit Rassismus, und gleichzeitig mit einer progressiven Gestaltung unserer Einwanderungsgesellschaft durch eine umfangreiche institutionelle Verankerung.

Zu viele Menschen haben bereits durch Rassismus ihr Leben verloren und zu viele Menschen haben aufgrund von Diskriminierung und Rassismus schlechtere Lebenschancen. Es kann keinen nachhaltigen gesellschaftlichen Zusammenhalt geben, ohne eine wirksame und durchgreifende Anti-Rassismus Agenda.

Mitglieder des Begleitausschusses:

Sara Djahi, korientation

Eva Andrades, Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Martin Gerlach, Türkische Gemeinde in Deutschland

Emran Elmazi, Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma

Dr. Marta Neüff, Polnischer Sozialrat

Saraya Gomis, Each One Teach One (EOTO)

Ferda Ataman, neue deutsche organisationen

Farhad Dilmaghani, DeutschPlus

Dr. Deniz Nergiz, Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat (BZI)

Mamad Mohamad, Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA)

Der Vertreter*innenrat der Bundeskonzferenz der Migrant*innenorganisationen:

Michael AlliMadi, Ägyptisches Haus e.V.

Hamidou Bouba, Verband für interkulturelle Wohlfahrtspflege, Empowerment und Diversity

Ehsan Djafari, Iranische Gemeinde in Deutschland

Aicha El-Saleh, Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine

Marianne Ballé Moudoumbou, Pan African Women's Empowerment and Liberation Organisation – PAWLO Germany

José Paca, DaMOst – Dachverband der Migrantenorganisationen in Ostdeutschland

Dr. Natalia Roesler, Bundesverband russischsprachiger Eltern

Dr. Kamila Schöll-Mazurek, Polnischer Sozialrat

Dr. Cihan Sinanoğlu, Türkische Gemeinde in Deutschland

Susanna Steinbach, neue deutsche organisationen

Karen Taylor, Each One Teach One (EOTO)

Rojda Tosun, Young Voice TGD

Kontakt:

Dr. Cihan Sinanoglu

Geschäftsführer des Begleitausschusses

Obentrautstraße 72, 10963 Berlin

cihan.sinanoglu@tgd.de

Tel.: 030 – 896838113



Inhaltsverzeichnis

I.	HANDLUNGSFELD NR. 1: RASSISMUS ALS GESAMTGESELLSCHAFTLICHES PHÄNOMEN	4
IA)	EIN STÄRKERES BEWUSSTSEIN FÜR RASSISMUS ALS GESAMTGESELLSCHAFTLICHES PHÄNOMEN IST GESCHAFFEN WORDEN.	4
IA1.	EIN BEWUSSTSEIN FÜR RASSISMUS WURDE DURCH DIE KOMMUNIKATION ZWISCHEN STAAT UND BÜRGER (EBENE BUND) GESCHAFFEN.....	4
Ia2.	Ein Bewusstsein für Rassismus wurde durch politische Kommunikation etabliert	5
Ia3.	Programme und Strukturen aller Medien bilden die Realität der Einwanderungsgesellschaft ab.....	5
Ia4.	Das Bewusstsein für Rassismus in und durch Bildung wurde geschaffen. Das Bildungssystem hat diskriminierungskritische Strukturen etabliert	6
Ia5.	Menschen mit Einwanderungsbiografien sind auf dem Arbeitsmarkt uneingeschränkt gleichgestellt	8
Ib)	Die staatlichen Strukturen haben sich im Bereich der Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus verbessert.	10
Ib1.	Das Grundgesetz spiegelt die gesellschaftliche Vielfalt und Pluralität einer Einwanderungsgesellschaft wider	10
Ib2.	Eine wirkungsorientierte Gesamtstrategie auf Bundesebene gegen Rassismus ist etabliert	11
Ib3.	Die Sicherheitsbehörden haben rassismuskritische Strukturen etabliert	12
Ib4.	Das Bildungssystem hat diskriminierungskritische Strukturen etabliert	13
Ic)	Die Zusammenarbeit zwischen Sicherheitsbehörden, Justiz sowie staatlichen und zivilgesellschaftlichen Trägern ist gestärkt.	13
Ic1.	Zivilgesellschaftliche Organisationen verfügen über die Ausstattung, um auf Augenhöhe zusammenarbeiten zu können	13
Ic2.	Sicherheitsbehörden und Justiz	14
Ic3.	Generalbundesanwaltschaft übernimmt die Ermittlungen von allen Vorfällen mit Hinweisen auf eine rassistische Motivation frühzeitig und ohne Zögern	14
II.	HANDLUNGSFELD NR. 2: PRÄVENTIONSARBEIT	15
IIa)	Eine wirksame Prävention gegen Rechtsextremismus und Rassismus, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Antislavismus und alle anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Regelstrukturen aller gesellschaftlichen Bereiche wird ausgebaut und gestärkt, auch im Netz.	15
IIa1.	Für eine nachhaltige Demokratiearbeit sind gesetzliche Grundlagen geschaffen worden, die den Abbau von Rassismus (institutionellen und strukturellen Rassismus) nachhaltig und auf Dauer fördern	15



IIa2. Rassismuskritische Empowermentarbeit wird als gemeinnützig und als elementarer Bestandteil der Präventionsarbeit in allen Strukturen anerkannt	15
IIa3. Unter Beteiligung von rassismuskritischen Expert*innen werden Standards für die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung formuliert, die flächendeckend Eingang finden in alle Organisationsentwicklungsprozesse durch die bzw. der öffentlichen Hand	16
IIa4. Alle Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst (sowie gefördert durch die öffentliche Hand), insbes. Führungskräfte und Führungskräfte, weisen rassismuskritische und menschenrechtliche Kompetenzen auf .	17
IIa5. Für die rassismuskritische Arbeit sind unter Beteiligung von rassismuskritischen Expert*innen Standards für die Präventionsarbeit in der schulischen und außerschulischen Bildung entwickelt worden, auch im Netz	17
IIb) Es erfolgt eine Weiterentwicklung der politischen Bildungs- und Demokratiewarbeit	17
IIb1. Die Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) ist als diversitätsorientierte Institution Spiegel der Gesellschaft und arbeitet inhaltlich unabhängig vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ..	17
IIb2. Unter Beteiligung rassismuskritischer Expert*innen entsteht eine Definition von fachlichen Standards einer Demokratiewarbeit, deren elementarer Bestandteil Anti-Rassismus ist und die für alle beteiligten Ressorts und Institutionen Anwendung findet	18
IIb3. Die Trägerlandschaft im Bereich der politischen Bildung sowie im Bereich der Demokratiewarbeit spiegelt die Vielfältigkeit der Gesellschaft wider	19
III. HANDLUNGSFELD NR. 3: OPFERSCHUTZ.....	20
IIIa) Es erfolgt ein Ausbau der Unterstützung von Betroffenen von rassistischer Diskriminierung und ihrem sozialen Umfeld	20
IIIa1. Es erfolgt ein Auf- und Ausbau von flächendeckenden Beratungsstrukturen für Opfer rassistischer Gewalt und rassistischer Diskriminierung (Opferberatung und Antidiskriminierungsberatung)	20
IIIa2. Kooperation auf EU- und internationaler Ebene	21
IIIa3. In Deutschland gibt es ein flächendeckendes Netz unabhängiger Beschwerdestellen für Diskriminierungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen	21
IIIa4. Gleichbehandlungsstellen, allen voran die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, werden (gemäß der Empfehlungen der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz ECRI) vollständig unabhängig aufgestellt. Entsprechende strukturelle Veränderungen, wie eine angemessene finanzielle personelle Ausstattung und ein neues, von der Exekutive unabhängiges Verfahren für die Besetzung der Leitung, werden in die Wege geleitet	22
IIIa5. Im Bereich des Rechtsextremismus werden die Strukturen der Opferhilfe angemessen ausgebaut	23
IIIb) Es erfolgt ein Ausbau des wirksamen Opferschutzes.....	23



IIIc) Es erfolgt eine Verbesserung von nachhaltigen Strukturen der Rassismusbekämpfung.....	24
IIIc1. Die Auseinandersetzung mit bzw. die Bekämpfung von Rassismus wird auf der Bundesebene sowie bundesweit in der Exekutive und der Legislative installiert. Die hierfür notwendigen Ressourcen werden vorgehalten.....	24
IIIc2. Die Schutzlücken im rechtlichen Diskriminierungsschutz (staatliches Handeln) werden geschlossen. Das grundgesetzliche Gleichbehandlungsgebot und die entsprechenden Regelungen in den Länderverfassungen werden flankiert durch einfache gesetzliche Regelungen, die es ermöglichen, Recht in Anspruch zu nehmen, auch wenn Diskriminierung durch staatliches Handeln verursacht wird	25
IIIc3. Es erfolgt eine systematische Überprüfung sämtlicher Gesetze auf Rassismus (rassistische Wirkung) ..	26
IV. HANDLUNGSFELD NR. 4: WERTSCHÄTZUNG & GLEICHE TEILHABECHANCEN.....	27
IVa) Es gibt eine bessere Anerkennung und Wertschätzung einer vielfältigen und chancengerechten Gesellschaft.....	27
IVa1. Die Anerkennung und Wertschätzung wird ins Grundgesetz aufgenommen und damit eindeutig zu einem elementaren Bestandteil unseres Gesellschaftsvertrages.	27
IVa2. Staatsangehörigkeitsrecht wird der Realität einer Migrationsgesellschaft gerecht und unterscheidet nicht länger zwischen einzelnen Gruppen (EU und Drittstaatler*innen)	27
IVb) Es erfolgt eine Stärkung gleicher Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte	28
IVb1. Die gleichberechtigte politische Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsbiografien, Menschen mit afrikanischen Vorfahren/ Schwarze Menschen, People of Color wird gewährleistet	28
IVb5. Lebensqualität wird verpflichtender Indikator für gesellschaftlichen Fortschritt und das Handeln für Politik.....	29

I. Handlungsfeld Nr. 1: Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen

la) Ein stärkeres Bewusstsein für Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen ist geschaffen worden.

la1. Ein Bewusstsein für Rassismus wurde durch die Kommunikation zwischen Staat und Bürger (Ebene Bund) geschaffen

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Etablieren einer gemeinsam (mit Betroffenen) entwickelten Arbeitsdefinition von Rassismus auf Bundes- und Landesebene</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Arbeitsgruppe auf Bundesebene, angesiedelt bei der Enquete Kommission oder beim Partizipationsrat, wurde eingerichtet, um eine Arbeitsdefinition für Rassismus zu erarbeiten. • Die erarbeitete Definition wird bis September 2022 veröffentlicht und berücksichtigt strukturellen und institutionellen Rassismus. • Die Definition findet Eingang in Gesetze im Laufe der Legislaturperiode. • Wissenschaftliche Dunkelfeldstudien erhellen das Ausmaß von Vertrauen in Institutionen (z.B. Polizei/ Gerichte).
<p><i>Ein Gleichstellungs- und Partizipationsgesetz ist für die Bundesebene entwickelt und verabschiedet worden</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche Verankerung diversitätsorientierter und diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung von Behörden und Verwaltungen bis 2022 (inkl. Diversity-Budgeting und verpflichtende Quoten für Menschen mit Migrationshintergrund/ Menschen mit Rassismuserfahrung im Öffentlichen Dienst gemäß Bevölkerungsanteil). • Gesetzliche Verankerung des Partizipationsrates beim Deutschen Bundestag (analog zum Deutschen Ethikrat) bis 2022. • Verankerung eines regelmäßigen Anti-Diskriminierungsmonitorings. • Diversitätsorientierte Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes. • Diversitätsorientierte Weiterentwicklung des Bundespersonalvertretungsgesetzes. • Diversitätsorientierte Weiterentwicklung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, um Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund gemäß ihres Anteils in der Bevölkerung zu garantieren.



la2. Ein Bewusstsein für Rassismus wurde durch politische Kommunikation etabliert

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Sensibler Umgang mit Sprache in den Themenfeldern Migration/ Integration</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Wort „Fremdenfeindlichkeit“ wird aus dem Strafgesetzbuch, den Ermittlungsdokumenten und politischen Sprache ersatzlos gestrichen bis Ende 2022. • Beschwerdestelle für rassistische Äußerungen von Bundestagsabgeordneten wurde eingerichtet bis Ende 2022. • Dokumentation der Beschwerden durch den Partizipationsrat, der die Befugnis hat, Rügen auszusprechen. • In der Satzung von Parteien ist eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (DOE) verankert.

la3. Programme und Strukturen aller Medien bilden die Realität der Einwanderungsgesellschaft ab

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Repräsentanz (Rundfunkräte)</i>	Menschen mit Einwanderungsbiografien, Menschen mit afrikanischen Vorfahren und Schwarze Menschen, Muslim*innen, Jüdinnen und Juden, Sinti*zze und Rom*nja und asiatisch-diasporische Menschen sind adäquat in den Rundfunkräten vertreten.
<i>In allen öffentlich-rechtlichen Medien hat auf allen hierarchischen Ebenen eine DOE stattgefunden</i>	Alle zwei Jahre wird ein Bericht über den Stand der Repräsentation und die thematische Ausrichtung in Bezug auf die Einwanderungsgesellschaft veröffentlicht.
<i>Überarbeitung der Rundfunkstaatsverträge</i>	Die Rundfunkstaatsverträge sind bis Ende 2022 überarbeitet worden.



Ia4. Das Bewusstsein für Rassismus in und durch Bildung wurde geschaffen. Das Bildungssystem hat diskriminierungskritische Strukturen etabliert

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Bundesministerium für Bildung und Forschung und die KMK stellen sich den übergreifenden Fragen von Rassismus des Bildungssystems über den Aspekt der Bildungsgerechtigkeit hinaus. Sie beteiligen, beauftragen und konsultieren entsprechende Expertisen ins Haus und setzen bundesweite Impulse. Entsprechende Gesetzesänderungen, Änderungen von Verwaltungsvorschriften usw. sind erfolgt.</i></p> <p><i>Eine Auswertung von Maßnahmen und Wirkungen der EU-Dekade der Roma-Integration (2005-2015) und der UN-Dekade für Menschen mit afrikanischen Vorfahren (2015-2024) einschließlich der Umsetzung der Erklärung und des Aktionsplans (DDPA) aus der Weltkonferenz gegen Rassismus von Durban (2001) im Bildungsbereich findet statt. Handlungsfelder für eine Nachsteuerung werden unter kooperativer Beteiligung der Organisationen der jeweiligen Communities festgelegt, die nicht von einer Selbstausbeutung der Communities abhängig sind.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • GG: Antirassistischer, antisemitismuskritischer, diskriminierungskritischer Auftrag ist in das Grundgesetz unter Art. 7 das Schulwesen betreffend aufgenommen. • KMK: Rassismuskritische Aufgabe ist als Auftrag in die Geschäftsordnung der Ständigen Konferenz der Kultusminister*innen der Länder in der Bundesrepublik Deutschland aufgenommen. • KMK fasst einen Beschluss gegen rassistische Darstellungen in Bildungsmedien. • KMK novelliert Beschlüsse intersektional und rassismuskritisch als Querschnittsthema im Bereich u.a. der Migration/Integration, der Fächer, der nachhaltigen Entwicklung, der Demokratieerziehung, der Shoah in der Schule ebenso wie für den Bereich der Hochschule, der Qualitätsentwicklung, des Studiums, der Hochschulzulassungen, der Lehrverpflichtung und der Besetzung von Professor*innenstellen. • KMK: Ein ständiges Expert*innengremium der rassismuskritischen Praxis und Forschung (Kommission oder Beirat) begleitet den Weg und berichtet regelmäßig. Jährliche Handlungsempfehlungen werden veröffentlicht. Lehrpläne und Schulbücher sind rassismuskritisch und entsprechende bindende Standards entwickelt. Die rechtlichen, verwaltungstechnischen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen für ein solches Gremium sind geschaffen. • KMK: Rassismus und Kolonialismus sind antirassistischer thematischer Teil von Beschlüssen zu den einzelnen Fächern, der Menschenrechtsbildung, usw. • u.a. BMBF: Qualitative Rassismusforschung in den Bereichen Bildung, Erziehung und Hochschule ist institutionell dauerhaft gefördert und ein Monitoring zu Rassismen im Bildungssystem wird regelmäßig erhoben. • KMK: Rahmenvereinbarungen und Beschlüsse zur rassismuskritischen Bildung als Teil der Lehrer*innenausbildung und der Arbeit außerschulischer Partner*innen liegen vor. Diese Rahmenvereinbarung umfasst auch die Fort- und Weiterbildung, die ähnlich der Fortbildungspflicht bei Ärzt*innen mit einem Punktesystem und entsprechenden Konsequenzen entwickelt worden ist.



<p><i>Bundesprogramm für flächendeckende unabhängige zivilgesellschaftliche Beschwerdestellen (nicht in öffentlicher Hand) auf Landesebene</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • BMBF: Ein Bundesprogramm zur Strukturförderung für flächendeckende unabhängige, zivilgesellschaftliche Beschwerdestellen (nicht in öffentlicher Hand) auf Landesebene, die auch den Bereich Schule und Kita abdecken, ist umgesetzt. • Gutachten in Kooperation mit entsprechenden zivilgesellschaftlichen Expertisen (Bsp. Berlin: Initiative BeNeDisk) zur Umsetzung von Unabhängigen Anlauf- und Beschwerdestellen mit Durchsetzungsbefugnissen in den Ländern ähnlich der Datenschutzbeauftragten liegt vor und auf eine Umsetzung in einzelnen Bundesländern wird von KMK und BMBF hingewirkt. • BMBF fördert Netzwerke und Zusammenschlüsse von BIPOC-Lehrenden und jüdischen Lehrenden (wie Netzwerk Lehrer*innen mit Migrationsgeschichte) in allen Ländern und auf Bundesebene, die auch die Themen rassismuskritische Gesundheitsfürsorge und Empowerment umfassen. • BMBF hat eine Auftragsstudie über das Ausmaß rassistischer Einstellungen in Schule und Verwaltung bis Ende 2023 vorgelegt. • Ein Bundesprogramm des BMBF zu diskriminierungskritischer Supervision für Lehrende und Erziehende of Color ist eingerichtet bis Ende 2023. • Die dauerhafte Förderung eines bundesweiten Netzwerks zur sozialen und pädagogischen rassismuskritischen Arbeit aus Wissenschaft und Praxis ist umgesetzt. • BMBF: Gutachten zu Diskriminierungsschutz in Schulgesetzen liegt vor. Einführung von umfassendem rechtlichem Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich auf Landesebene. • AGG Novellierung: Eine Ausdehnung des AGG auf den Bereich Schule ist erfolgt bzw. ein Bundesantidiskriminierungsgesetz (BADG) verabschiedet. • Diversitätsentwicklung des BMBF, diversitätsorientierte Personalentwicklung auch in Leitungs- und Führungspositionen hat begonnen und Jahresberichte machen die Entwicklung transparent. Antirassismus-



	<p>Arbeit ist als Querschnitt in allen Abteilungen verankert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ADS hat eine eigene Abteilung der intersektionalen rassismuskritischen Bildung. • Gelder für Forschungsvorhaben im Bereich Rassismus/Schule/Hochschule /Kita der ADS sind aufgestockt und Spezifika unterschiedlicher Rassismen/Diskriminierungsformen sowie Verwobenheiten spiegeln sich in den Forschungsvorhaben wider.
<i>Rassismuskritisches Screening der Schulliteratur und Neuauflagen</i>	Lehrpläne und Schulbücher sind rassismuskritisch und entsprechende bindende Standards wurden entwickelt
<i>Repräsentanz in Schulen</i>	Es werden Anstrengungen unternommen BIPOC Lehrer*innen für Ausbildung und den Schuldienst zu gewinnen.
<i>Unabhängige Beschwerdestellen auf Landesebenen werden von der Bundesebene empfohlen</i>	

Ia5. Menschen mit Einwanderungsbiografien sind auf dem Arbeitsmarkt uneingeschränkt gleichgestellt

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (DOE) in Unternehmen durch entsprechende Förderrichtlinien (anonymisierte Verfahren, Repräsentanz, Änderung Anforderungsprofile etc.) sind geschaffen. Für die Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter wird der Prozess verpflichtend gestaltet analog zum Bundespartizipationsgesetz. • Ein Bundesprogramm für DOE in Unternehmen unterstützt diese Prozesse insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. • Monitoring/Erhebung von Daten hinsichtlich des Grades der Diskriminierung am Arbeitsmarkt erfolgt regelmäßig.



	<p>Erstmalig bis Ende 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Das Prinzip gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit ist gesetzlich gestärkt und Verstöße werden geahndet. ● Unabhängige wissenschaftliche Studie zu der Fragestellung, wie viele Menschen mit Einwanderungsbiografien unter ihrer eigentlichen Qualifikation arbeiten/angestellt sind, ist durchgeführt und veröffentlicht bis Ende 2022. ● Studie um das Ausmaß von Ausbeutungsverhältnissen am Arbeitsmarkt zu erheben, wurde unter Berücksichtigung von Menschen mit Einwanderungsbiografie, durchgeführt. ● Novellierung AGG: Schutz vor diskriminierenden Kündigungen ist in das AGG aufgenommen (§2 Abs. 4 streichen), Frist für Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG ist auf 1 Jahr verlängert, Beschränkung der Entschädigungshöhe aufgehoben und ein Auskunftsanspruch eingeführt. ● Ausbau der vor Arbeitsausbeutung schützenden Beratungsstrukturen für Neuzuwanderer*innen und fairer Mobilität (u.a. Erhöhung der Anzahl der MBE Stellen auf 1000) und erleichterter Zugang zu Rechtsbeistand bei Verstößen gegen Arbeitnehmerfreizügigkeit durch Einrichtung eines Zwischenfinanzierungsfonds.
<p>Asyl / Migration</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Abschaffung des “Ausländerrechts” und des “Asylbewerberleistungsgesetzes” ist bis Ende 2024 erfolgt. Einführung eines “Einwanderungsrechts” unter Anwendung sozialer Mindeststandards unabhängig vom Aufenthaltsstatus ist erfolgt. ● Empfehlungen zu verpflichtenden Hintergrundüberprüfungen von Sicherheitspersonal liegen vor. ● Abschiebungen sind ausgesetzt (siehe Covid 19), auch gültig für Dublin III-Verordnung. ● Massenunterkünfte sind bis Ende 2024 aufgelöst. ● Selbstorganisationen werden in Fragen der sog. Integrationspolitik konsultiert und kooperativ beteiligt. ● Verstärkte Aufnahme von Geflüchteten. ● Geflüchteten wird generell eine Arbeitserlaubnis gewährt.



	<ul style="list-style-type: none"> ● Schulbesuch/ Schulbesuchsrecht umschließt alle Kinder, die in Deutschland leben. Anstelle von Segregation z.B. durch Willkommensklassen o.ä. sind flächendeckend besondere Mentoring- und Unterstützungsprogramme gestartet, die auch die ganze Familie sowie die Wohnsituationen usw. in den Blick nehmen. ● Psychosoziale Gesundheit wird garantiert. ● Arztbesuche
--	---

Ib) Die staatlichen Strukturen haben sich im Bereich der Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus verbessert.

Ib1. Das Grundgesetz spiegelt die gesellschaftliche Vielfalt und Pluralität einer Einwanderungsgesellschaft wider

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Vielfaltsartikel</i>	Bekenntnis zur Einwanderungsgesellschaft ist im Grundgesetz verankert. „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein vielfältiges Einwanderungsland. Sie fördert die Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Integration aller Menschen.“
<i>Gemeinschaftsaufgabe „Teilhabe – Chancengerechtigkeit“</i>	Eine neue Gemeinschaftsaufgabe im Sinne von Art. 91a GG „Gleichberechtigte Teilhabe – Chancengerechtigkeit“ wurde ins Grundgesetz aufgenommen.
<i>Antirassismus als Staatsziel¹</i>	Ein entsprechendes Staatsziel Antirassismus ist ins Grundgesetz aufgenommen. Vorbilder sind die Länder Brandenburg und Sachsen-Anhalt.

¹ Vgl. hierzu bspw. die Antirassismus-Novelle in Brandenburg von 2013:
https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/parladoku/w5/drs/ab_7300/7321.pdf



lb2. Eine wirkungsorientierte Gesamtstrategie auf Bundesebene gegen Rassismus ist etabliert

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Das Themenfeld Teilhabe und Chancengleichheit in der Einwanderungsgesellschaft wird in einem neuen, progressiv ausgerichteten Ministerium verankert, welches mindestens die Zuständigkeiten Gleichstellung und Antirassismus vereint. Gleichzeitig braucht es unter diesem Dach eine progressive menschenrechtsbasierte Asyl- und Migrationspolitik.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein entsprechendes Ministerium wird in der nächsten Legislaturperiode geschaffen. • Ein entsprechender Bundestagsausschuss wurde implementiert. • Ein Partizipationsrat auf gesetzlicher Grundlage ist berufen und tätig. • Enquete-Kommission beim Bundestag ist einberufen. • Mind. die Abteilungen Asyl- und Migration, die bisher im BMI angesiedelt sind, sind Abteilungen des neuen Ministeriums. • Der Begriff „Heimat“ wird als Ministeriumsbezeichnung verworfen.
<p><i>Ein Bundestags- und Bundesratsausschuss mit dem gleichen Zuschnitt des oben genannten Ressorts wird geschaffen.</i></p>	<p>Ein Bundestags- und Bundesratsausschuss mit dem gleichen Zuschnitt des oben genannten Ressorts wird bis Ende 2021 geschaffen.</p>
<p><i>Ein Partizipationsrat Einwanderungsgesellschaft auf gesetzlicher Grundlage wird einberufen</i></p>	<p>Ein Partizipationsrat Einwanderungsgesellschaft auf gesetzlicher Grundlage (Partizipationsratsgesetz) wird einberufen</p>
<p><i>Der Bundestag beruft in der 20. Legislaturperiode eine Enquete-Kommission mit dem Ziel, die politische und gesellschaftliche Wahrnehmung von rassistischen Ideologien zu schärfen und konkrete Maßnahmen gegen institutionellen Rassismus zu erarbeiten</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ende 2021: Enquete-Kommission ist gegründet und arbeitsfähig • Das Ausmaß, die Wirkungsmechanismen und Möglichkeiten der effektiven Auseinandersetzung mit Rassismus allgemein und institutionellem Rassismus bei Sicherheitsbehörden und anderen Organen der Exekutive sind bis Ende 2022 untersucht worden. • Wirksame Maßnahmen gegen institutionellen Rassismus sind bis Ende 2023 erarbeitet. Als Grundlage dienen die Empfehlungen und Ergebnisse der NSU-Untersuchungsausschüsse sowie die Erklärung und der Aktionsplan (DDPA) aus der Weltkonferenz gegen Rassismus von Durban (2001).



<i>Es erfolgt eine Reform des Gemeinnützigkeitsrechts. Zukünftig werden Demokratieförderung, Rassismusprävention, Engagement für die vielfältige Gesellschaft und Empowermentarbeit² als gemeinnützig anerkannt</i>	Die Reform des Gemeinnützigkeitsrechts ist vor der nächsten Bundestagswahl umgesetzt.
<i>Die Empfehlungen der NSU-Untersuchungsausschüsse werden umgesetzt</i>	Die Empfehlungen der NSU-Untersuchungsausschüsse werden bis 2022 vollständig umgesetzt.

1b3. Die Sicherheitsbehörden haben rassismuskritische Strukturen etabliert

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Durchführung der Racial Profiling Studien bei der Bundespolizei und den Landespolizeien</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Racial Profiling Studie (Bund und Länder) ist bis Ende 2022 durchgeführt. • Entsprechender Maßnahmenkatalog für die Polizeipraxis ausgehend von den Ergebnissen der Studie ist bis Ende 2023 entwickelt.
<i>Ausweitung für Whistleblower-Mechanismen, inklusive Schutzmaßnahmen innerhalb von Sicherheitsbehörden</i>	Entsprechende Mechanismen sind auf Bundes- und Länderebene bis 2022 flächendeckend umgesetzt.
<i>Schulung von Sicherheitsbehörden mit Blick auf das Prinzip der inneren Führung</i>	Entsprechende Schulungen sind auf Bundes- und Länderebene bis 2022 flächendeckend umgesetzt.

² Erläuterung zu Empowermentarbeit: Als ressourcenorientiertes und machtkritisches Konzept dient der Empowermentansatz der Selbststärkung und Selbstbestimmung von Menschen, die in Deutschland tagtäglich Rassismus erfahren müssen, sowie der Entwicklung widerständiger individueller, kollektiver und politischer Praktiken gegen Rassismus und Diskriminierung. Es geht um die Bewusstwerdung des eigenen Potenzials, die Mobilisierung kollektiver Kräfte, um Selbsthilfe, Selbstbestimmung und Selbstorganisation (vgl. Halil Can 2011: 245). Vgl. auch https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf, S. 42-52



<i>Analog zur parlamentarischen Kontrollkommission für die Verfassungsschutzbehörden und der Bundeswehr soll auch die Polizei parlamentarisch kontrolliert werden</i>	Entsprechende Gesetzesänderungen sind auf Bundes- und Länderebene bis 2022 flächendeckend umgesetzt.
---	--

Ib4. Das Bildungssystem hat diskriminierungskritische Strukturen etabliert

Maßnahmen	Indikatoren
Vgl. Ia4	

Ic) Die Zusammenarbeit zwischen Sicherheitsbehörden, Justiz sowie staatlichen und zivilgesellschaftlichen Trägern ist gestärkt.

Ic1. Zivilgesellschaftliche Organisationen verfügen über die Ausstattung, um auf Augenhöhe zusammenarbeiten zu können

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Demokratieerziehung und politische Bildung wird in Ausbildungsstätten/Bildungseinrichtungen von staatlichen Institutionen gefördert/gestärkt. Demokratieerziehung, Umgang mit Pluralismus und Bekenntnis zum Grundgesetz wird in der Polizei, Sicherheit und Justiz gestärkt.</i>	Bund, Länder und Kommunen fördern den Themenbereich "Starke Demokratie" mit mind. 0,5% des BIP jährlich. In einem Demokratiemonitoring des Bundes wird die Umsetzung des Ausgabenziels transparent gemacht.
<i>Fälle mit "eindeutigen Hinweisen" auf eine rassistische Motivation werden gleich als "staatsschutzrelevante Straftaten" von einer sogenannten "besonderen Bedeutung" eingestuft</i>	Die Zuständigkeit der Generalbundesanwaltschaft mit der Strafverfolgung bei größeren rassistisch motivierten Taten wird gesetzlich verankert.



Ic2. Sicherheitsbehörden und Justiz

Maßnahmen	Indikatoren

Ic3. Generalbundesanwaltschaft übernimmt die Ermittlungen von allen Vorfällen mit Hinweisen auf eine rassistische Motivation frühzeitig und ohne Zögern

Maßnahmen	Indikatoren



II. Handlungsfeld Nr. 2: Präventionsarbeit

Ila) Eine wirksame Prävention gegen Rechtsextremismus und Rassismus, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Antislawismus und alle anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Regelstrukturen aller gesellschaftlichen Bereiche wird ausgebaut und gestärkt, auch im Netz.

Ila1. Für eine nachhaltige Demokratiewerk sind gesetzliche Grundlagen geschaffen worden, die den Abbau von Rassismus (institutionellen und strukturellen Rassismus) nachhaltig und auf Dauer fördern

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Entwicklung und Verabschiedung eines Demokratiefördergesetzes mit Schwerpunkten Empowerment und Antidiskriminierung</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung von Empowerment als Förderung der Allgemeinheit auf geistigem Gebiet ist gesetzlich verankert. • Entsprechende Änderung der Abgabenordnung (§ 52) ist erfolgt. • Demokratiefördergesetz ist vor der nächsten Bundestagswahl verabschiedet.
<i>Gemeinschaftsaufgabe Demokratieförderung</i>	
<i>Institutionelle bzw. strukturelle Förderung der Träger, die in Kompetenznetzwerken oder Kompetenzzentren sowie für die Opferberatung und die mobile Beratung arbeiten</i>	

Ila2. Rassismuskritische Empowermentarbeit wird als gemeinnützig und als elementarer Bestandteil der Präventionsarbeit in allen Strukturen anerkannt

Maßnahmen	Indikatoren
<i>In allen relevanten Förderbereichen der Demokratiewerk und der politischen Bildung sind die Förderrichtlinien um den Bereich der rassismuskritischen Empowermentarbeit für die stetige Arbeit ergänzt worden. Die Gremienarbeit in der Demokratiebildung und der politischen Bildung wird so gestaltet, dass Expert*innen antirassistischer Arbeit ständige und</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Entsprechende Änderung des Gemeinnützigkeitsrechts ist erfolgt. • Entsprechende Änderung der Bundeshaushaltsordnung ist erfolgt. • „Empowerment“ ist mit anderen Schwerpunkten gleichgestellt. • Bereitstellung von Budgets. • Die Trägerlandschaft im Bereich der Demokratie- und Politischen Bildung hat sich bis 2024 deutlich diversifiziert. • Entsprechende Änderungen von Förderrichtlinien, Honorarverordnungen (welche Expertisen zählen, werden



<p><i>ordentliche Vertretung finden.</i></p>	<p>wie vergütet? Werden Mehrausgaben für inklusive Veranstaltungen/Projekte/usw. ermöglicht?), Ausführungsvorschriften sowie der Ausrichtung von Fördertöpfen.</p>
<p><i>Rassismus- und rassismuskritische Forschung hat sich in den Bereichen der Demokratiewerk und der politischen Bildung etabliert. Der Forschungsansatz ist die Betroffenenkontrollierte Forschung.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ständige und stimmberechtigte Vertretung von rassismuskritischen Expert*innen in Gremien. • Entsprechende ständige rassismuskritische Forschungsprogramme durch z.B. BMBF und BMSFJ sind eingerichtet. • Rassismuskritische Forschungsethische Standards sind von Expert*innen der Antirassismus-Arbeit entwickelt. • Niedrigschwellige Möglichkeiten für partizipative und „Betroffenenkontrollierte“ Modellprojekte ohne Produktorientierung, sondern Prozessorientierung, sind im Rahmen von DL / BpB über BMBF geschaffen.

Ila3. Unter Beteiligung von rassismuskritischen Expert*innen werden Standards für die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung formuliert, die flächendeckend Eingang finden in alle Organisationsentwicklungsprozesse durch die bzw. der öffentlichen Hand

<p>Maßnahmen</p>	<p>Indikatoren</p>
<p><i>Zuwendungsrechtliche Bedingungen (insbesondere Förderrichtlinien/ -programme und Vergabeverfahren) erfahren eine Anpassung analog dem Gleichstellungsbereich in Bezug auf Diversitätsorientierung</i></p>	<p>Studie zu institutionellen Ausschlüssen über z.B. Förderrichtlinien, Zuwendungsrecht, Jurybesetzungen, usw. wurde bis Ende 2022 durchgeführt. Die Ergebnisse fließen in die Neugestaltung der zuwendungsrechtlichen Bedingungen ein.</p>
<p><i>Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung im öffentlichen Dienst bzw. in Strukturen gefördert durch die öffentliche Hand</i></p>	<p>Modellprojekte für Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (DOE) im öffentlichen Dienst bzw. in Strukturen gefördert durch die öffentliche Hand werden auf Bundesebene für alle Ressorts umgesetzt.</p>



Ila4. Alle Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst (sowie gefördert durch die öffentliche Hand), insbes. Leitungskräfte und Führungskräfte, weisen rassismuskritische und menschenrechtliche Kompetenzen auf

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Rassismuskritische bzw. diversitätsorientierte Kompetenzen sind relevante Voraussetzung für Arbeitsstellen, Beförderungen</i>	„Diversitätsorientierung“, die rassismuskritisch und partizipativ definiert worden ist, erhält höchste Wertigkeit in Stellenbeschreibungen und Auswahlverfahren (für Einstellungen und Beförderungen).
<i>Das Arbeits- und Dienstrecht ist entsprechend angepasst</i>	Dienstaufsichtsbeschwerden auf der Grundlage mangelnder diversitätsorientierter bzw. rassismuskritischer Kompetenzen sind ab 2022 möglich.

Ila5. Für die rassismuskritische Arbeit sind unter Beteiligung von rassismuskritischen Expert*innen Standards für die Präventionsarbeit in der schulischen und außerschulischen Bildung entwickelt worden, auch im Netz

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Entwickeln rassismuskritischer Standards in der Präventionsarbeit</i>	<ul style="list-style-type: none"> • NetzDG wurde entsprechend novelliert. • Differenzierte Rassismusdefinition ist im Gesetz aufgenommen. • Entsprechende Schulungen für Multiplikator*innen werden gefördert

IIb) Es erfolgt eine Weiterentwicklung der politischen Bildungs- und Demokratiewerk

IIb1. Die Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) ist als diversitätsorientierte Institution Spiegel der Gesellschaft und arbeitet inhaltlich unabhängig vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Umsetzung rassismuskritischer Standards für die Arbeit der BpB</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Erlass des Bundesinnenministeriums zur Arbeit der Bundeszentrale für die politische Bildung ist in §2 um rassismuskritische Inhalte ergänzt worden. • Die Standards sind gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen rassismuskritischen diversen Expert*innen formuliert worden.



<p><i>Rassismuskritische / diversorientierte / inklusive Neuaufstellung des Kuratoriums sowie des Beirats. Entsprechende Statute sind um rassismuskritische Perspektiven ergänzt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung bei der BpB: in der Personalauswahl der Bundeszentrale für politische Bildung wird die Diversitätsorientierung der Institution sichtbar. • Das Leitbild der Bundeszentrale für politische Bildung ist um antirassistische Inhalte ergänzt worden. • Das Kuratorium sowie der Beirat sind um rassismuskritische Perspektiven ergänzt worden. Bei der Besetzung ist der Anspruch, Spiegel der Gesellschaft zu sein, verwirklicht worden.
--	--

IIb2. Unter Beteiligung rassismuskritischer Expert*innen entsteht eine Definition von fachlichen Standards einer Demokratietarbeit, deren elementarer Bestandteil Anti-Rassismus ist und die für alle beteiligten Ressorts und Institutionen Anwendung findet

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Eine Expert*innenkommission unter Beteiligung rassismuskritischer Expert*innen wird gemeinsam vom BMFSF und vom BMI einberufen und definiert fachliche Standards</i></p>	<p>Eine Expert*innenkommission unter Beteiligung rassismuskritischer Expert*innen wird gemeinsam vom BMFSF und vom BMI Anfang 2022 einberufen und arbeitet für den Zeitraum von zwei Jahren an den fachlichen Standards.</p>
<p><i>Das Bundesprogramm Demokratie leben! wird auf der Grundlage eines Demokratiefördergesetzes verstetigt und um den Förderschwerpunkt der Empowermentarbeit und Antidiskriminierung ergänzt</i></p>	<p>Demokratiefördergesetz wird bis Ende der Legislaturperiode verabschiedet und danach zeitnah umgesetzt, um ein reibungslosen Übergang vom Bundesprogramm zu ermöglichen.</p>
<p><i>Ein Ausschlusskriterium zum Erhalt von Fördermitteln wird ressortübergreifend analog der Scientology-Klausel für Verstöße gegen Menschenrechte in Förderrichtlinien aller Ressorts aufgenommen</i></p>	<p>Ein Ausschlusskriterium zum Erhalt von Fördermitteln wird ressortübergreifend analog der Scientology-Klausel für Verstöße gegen Menschenrechte in Förderrichtlinien aller Ressorts bis Ende der Legislaturperiode aufgenommen.</p>
<p><i>Alle Gremien im Arbeitsbereich (Beiräte, AGs etc.) spiegeln durch ihre Besetzung die diverse Migrationsgesellschaft wider</i></p>	<p>Einführung entsprechender Quotierungen in den relevanten Gremien.</p>



IIb3. Die Trägerlandschaft im Bereich der politischen Bildung sowie im Bereich der Demokratietarbeit spiegelt die Vielfältigkeit der Gesellschaft wider

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Träger der rassismuskritischen Arbeit und der Community-bezogenen Empowermentarbeit werden zu Trägern der politischen Bildung aufgebaut</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entsprechende Förderprogramme und Qualifizierungsprogramme sind umgesetzt. • Hilfe zur Selbsthilfe: Träger werden für diese Arbeit finanziell unterstützt. • Studie/Analyse der Förderpolitik inkl. Handlungsempfehlungen für eine rassismuskritische Förderpolitik liegt vor. • BpB ist im Prozess der diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung (Personal, Veranstaltungen, Förderpolitik, Kommunikation, Dienstleistungen usw.).
<p><i>Die Finanzierung der Trägerförderung durch die Bundeszentrale für politische Bildung wird in Bezug auf die Hürden für neue Träger ohne eigene Bildungsstätten kritisch hinterfragt und überarbeitet, um eine Diversifizierung der Trägerlandschaft zu ermöglichen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsreihe zwischen Bundesausschuss politische Bildung (bap), Trägern der aktuellen Förderung im Rahmen der Diversifizierung der politischen Bildungslandschaft, rassismuskritischen Akteur*innen/ MO und der BpB wird 2022 initiiert. • 2023: Förderrichtlinie zur Trägerschaft der politischen Bildung ist entsprechend angepasst.
<p><i>Es gibt ein für die Träger kostenloses Qualifizierungsprogramm (Coachingverfahren) im Bereich der Diversitätsorientierung für Träger der politischen Bildung und der Demokratietarbeit in den unterschiedlichen Programm der zuständigen Ressorts</i></p>	

III. Handlungsfeld Nr. 3: Opferschutz

IIIa) Es erfolgt ein Ausbau der Unterstützung von Betroffenen von rassistischer Diskriminierung und ihrem sozialen Umfeld

IIIa1. Es erfolgt ein Auf- und Ausbau von flächendeckenden Beratungsstrukturen für Opfer rassistischer Gewalt und rassistischer Diskriminierung (Opferberatung und Antidiskriminierungsberatung)³

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Der Bund fördert den Aufbau einer flächendeckenden, wohnortnahen, qualifizierten und unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstruktur. Dies geschieht durch die Landesdemokratiezentren im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben!</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • In allen Bundesländern existiert ein Netz von unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen. • Die Einordnungskriterien von rassistischer, antisemitischer und politisch rechtsextremer Gewalt und Bedrohung erfolgt unabhängig von der Einordnung von Sicherheitsbehörden und Justiz. • Für die Einordnung grundlegend ist ein menschenrechtliches Verständnis von Diskriminierungen nach völkerrechtlichen Konventionen sowie des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus, Homophobie und Transfeindlichkeit (NAP). • Die Wahrnehmung und Erzählung der Betroffenen werden im Zusammenhang mit weiteren Einordnungskriterien zur Ermittlung eines menschenverachtenden Motivs geachtet. • Ohne das Anrecht auf Akteneinsicht zu beschränken, wird im Sinne des Schutzes von Betroffenen die Auskunftspflicht so eingeschränkt, dass zum einen Entscheidungsgrundlagen und Leistungen nachvollziehbar einzusehen sind und in gleichem Maße Sicherheit von Betroffenen im Umgang mit ihren Daten gewährleistet wird. Mögliche Verfahrensweise europarechtskonform (bei Daten von überwiegendem privaten Interesse und einer zwingenden Erfordernis der Geheimhaltung auszugehen ist. Sämtliche personenbezogene Daten werden demnach in den Akten unkenntlich gemacht).

³ Vgl. Advd (2017): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen - 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum, siehe insbesondere Erklärung der Beratungssäulen, S. 20 ff, <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-umsetzen>



IIIa2. Kooperation auf EU- und internationaler Ebene

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Schaffung eines Fonds für Opfer von Folter und rassistischer Gewalt in Anliegerstaaten des Mittelmeerraums und für die Rettung von Asylsuchenden und Migrant*innen auf Land und See. Uneingeschränkte Anwendung des Seerechts (Seenotrettung)</i>	Ist sofort umzusetzen.

IIIa3. In Deutschland gibt es ein flächendeckendes Netz unabhängiger Beschwerdestellen für Diskriminierungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Der Bund legt ein Bundesprogramm zur Ermöglichung des Aufbaus unabhängiger Beschwerdestellen in Schulen auf.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bis 2025 sind in allen 16 Bundesländern Beschwerdestellen auf der Landesebene eingerichtet.
<i>Der Bund nutzt seine Anregungsfunktion, um die Einrichtung von Beschwerdestellen auf kommunaler und auf Landesebene zu unterstützen.</i>	
<i>Einrichtung unabhängige Beschwerdestellen für die Arbeitsbereiche der Sicherheitsbehörden in Bundesverantwortung.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Bund finanziert unabhängige Beschwerdestellen für die Arbeitsbereiche der Sicherheitsbehörden in Bundesverantwortung. Diese sind mit umfassenden Untersuchungskompetenzen ausgestattet, um unabhängig Diskriminierungsvorfälle wie u.a. Racial Profiling zu untersuchen.
<i>Einrichtung einer dauerhaften Beschwerdestelle für die Bundeswehr</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Verteidigungsministerium finanziert dauerhaft eine Beschwerdestelle für die Bundeswehr.



<p><i>Das Bundesjustizministerium unterstützt die Einrichtung von Beschwerdestellen im Handlungsfeld der Justiz auf der Ebene der Länder</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Bundesjustizministerium lässt von rassismuskritischen Jurist*innen ein Gutachten erstellen, wie sich Diskriminierungen im Bereich der Justiz erheben lassen.
<p><i>Erstellen eines Gutachtens von rassismuskritischen Jurist*innen zur Erhebung von Diskriminierungen im Bereich der Justiz. Umsetzung rassismuskritischer (Betroffenenkontrollierter) Forschungsvorhaben unter Leitung rassismuskritischer Expert*innen</i></p>	

IIIa4. Gleichbehandlungsstellen, allen voran die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, werden (gemäß der Empfehlungen der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz ECRI⁴) vollständig unabhängig aufgestellt. Entsprechende strukturelle Veränderungen, wie eine angemessene finanzielle personelle Ausstattung und ein neues, von der Exekutive unabhängiges Verfahren für die Besetzung der Leitung, werden in die Wege geleitet

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird vollständig unabhängig. Im Rahmen einer Novellierung des AGG werden ihre Befugnisse erweitert.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird oberste Bundesbehörde. • Die Leitung der ADS wird analog dem Datenschutzbeauftragten gewählt. • Die ADS erhält umfassende Auskunfts-, Beanstandungs-, Beteiligung-, Untersuchungs-, Klage- und Sanktionsrechte. • Die ADS hat einen eigenen Haushalt und ein Budget von 40 Millionen inkl. eines erheblichen Stellenaufwuchses analog zum Aufbau der Heimatabteilung zu Beginn der Legislaturperiode. 2024 erfolgt eine Evaluierung.

⁴ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance>



<p><i>Der Bund fördert und empfiehlt die Einrichtung von Landesantidiskriminierungsstellen</i></p>	<p>In jedem Bundesland existieren Landesantidiskriminierungsstellen.</p>
--	--

IIIa5. Im Bereich des Rechtsextremismus werden die Strukturen der Opferhilfe angemessen ausgebaut

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Die Opferberatung, Mobile Beratung und Ausstiegsberatung müssen ebenso wie die Antidiskriminierungsberatung aus- und aufgebaut und nachhaltig finanziell gesichert werden</i></p>	

IIIb) Es erfolgt ein Ausbau des wirksamen Opferschutzes

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Zugänge zu Opferschutz und Opferhilfe werden erleichtert, und sie orientiert sich an den Bedarfen und der Realität von Betroffenen</i></p> <p><i>Opferschutz und Opferhilfe werden diversifiziert. Die in der Praxis erlebten Gewaltphänomene mit rassistischer Motivlage richten sich stets gegen die Gruppe, das Kollektiv. Dagegen sind Maßnahmen bisher eher auf das Individuum ausgerichtet</i></p> <p><i>Psychosoziale Prozessbegleitung auch über langen Zeitraum ausbauen über die Kriterien der StPO hinaus betrachtet werden. Und im Falle der Übernahme von Therapiekosten erfolgt der Hinweis, dass viele BIPOC Therapeuten und Therapeutinnen mit diskriminierungskritischer Expertise keine Akkreditierung haben.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprüche auf Unterstützung sind nicht gebunden an die Arbeit und Einschätzung der Polizei/ Justiz • Härteleistungen gibt es auch für den wirtschaftlichen Schaden durch Bedrohung geben • niedrigschwelliger Zugang und ein schnelles Prüf- und Zahlverfahren umgesetzt • Anspruch auf Entschädigung auch für das soziale Umfeld , das geschädigt werden kann ohne Adressat zu sein (bspw. Nachbarn). • Umfeldmanagement ist umgesetzt und finanziell unterlegt. • Billigkeitsentschädigung über reine Entscheidung nach Aktenlage. • Der Bedrohungstatbestand sollte im Opferschutz mit einbezogen werden. • Eine Förderung mit Pauschalen in besonderen Härtefällen für z.B. Erstattung eines Sachgegenstands ist möglich. • Erstattung einer Anzeige ist keine Voraussetzung für die Beantragung von Mitteln für die Schutzmaßnahmen und z.B. Umzugskosten. • Betroffene Gruppen, die bislang wenig Angebote bei spezialisierten Fachberatungsstellen finden, werden über spezifische Programme, die von rassistismuskritischen Expert*innen entwickelt werden, in Opferschutz und Opferhilfe bedacht/ Professionalisierung und Sichtbarmachung der geleisteten Arbeit von



	<p>Communities.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Maßnahmen, die die kollektive Ebene mit einbeziehen: niedrigschwellige Aktionsforschung, die komplexen Opferbilder aufgreifen und zur Destigmatisierung der komplexen Opferperspektive führt • Übernahme von Therapiekosten. • Akkreditierung von BIPOC Therapeuten und Therapeutinnen mit diskriminierungskritischer Expertise. • Einrichtung von Selbsthilfegruppen und entsprechende finanzielle Unterstützung.
--	---

IIIc) Es erfolgt eine Verbesserung von nachhaltigen Strukturen der Rassismusbekämpfung

IIIc1. Die Auseinandersetzung mit bzw. die Bekämpfung von Rassismus wird auf der Bundesebene sowie bundesweit in der Exekutive und der Legislative installiert. Die hierfür notwendigen Ressourcen werden vorgehalten

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Das Themenfeld Teilhabe und Chancengleichheit in der Einwanderungsgesellschaft wird in einem neuen, progressiv ausgerichteten Ministerium verankert, das die Zuständigkeiten Gleichstellung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte und Antirassismus vereint. Gleichzeitig braucht es unter diesem Dach eine neue progressive menschenrechtsbasierte Asyl-, Integrations- und Migrationspolitik.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • In der nächsten Legislaturperiode wird ein entsprechendes Ministerium geschaffen. • Bundestagsausschuss wurde implementiert. • Partizipationsrat auf gesetzlicher Grundlage ist berufen und tätig. • Enquete-Kommission ist einberufen.
<i>Ein Bundestags- und Bundesratsausschuss mit dem gleichen Zuschnitt des oben genannten Ressorts wird geschaffen.</i>	
<i>Ein Partizipationsrat Einwanderungsgesellschaft wird gesetzlich verankert</i>	



<p>Der Bundestag beruft eine Enquete-Kommission zum Thema Rassismus, die unter anderem die Umsetzung der Empfehlungen der NSU-Untersuchungsausschüsse in der kommenden Legislaturperiode vorantreibt</p>	
<p>Reform des Gemeinnützigkeitsrechts</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entsprechende Änderung der Abgabenordnung (§ 52) • Reform des Gemeinnützigkeitsrechts: Demokratieförderung, Rassismusprävention, Engagement für die vielfältige Gesellschaft und Empowermentarbeit werden als gemeinnützig anerkannt.
<p>Bekanntnis zum Grundgesetz für Mitarbeitende in Sicherheitsbehörden sowie der Bundeswehr ähnlich zum Einbürgerungsverfahren</p>	<p>Bekanntnis zum Grundgesetz verpflichtend. Zuwiderhandlungen werden in einem Punktesystem festgehalten und können Auswirkungen auf Karriere und Dienstbeurteilung haben.</p>

IIIc2. Die Schutzlücken im rechtlichen Diskriminierungsschutz (staatliches Handeln) werden geschlossen. Das grundgesetzliche Gleichbehandlungsgebot und die entsprechenden Regelungen in den Länderverfassungen werden flankiert durch einfache gesetzliche Regelungen, die es ermöglichen, Recht in Anspruch zu nehmen, auch wenn Diskriminierung durch staatliches Handeln verursacht wird

Maßnahmen	Indikatoren
<p>Neben Antidiskriminierungsgesetzen auf Landesebene (LADG) braucht es ein Bundesantidiskriminierungsgesetz (BADG) zum Schutz vor Diskriminierung durch staatliche Stellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das AGG ist auf der Grundlage der Evaluation des Gesetzes durch die ADS von 2016 novelliert worden. Insbesondere: • Verbandsklagerecht und Prozessstandschaft ist eingeführt worden. • AGG-Frist zur Geltendmachung ist verlängert worden. • ADS ist in seiner Stellung und seinen Befugnissen gestärkt worden. • Abschreckende Sanktionen werden in Diskriminierungsfällen verhängt. • Es ist ein Bundesantidiskriminierungsgesetz bis Ende 2021 in Kraft getreten (Anwendungsbereich: bundesstaatliches Handeln). • In allen Bundesländern existieren Landesantidiskriminierungsgesetze.
<p>Verbände müssen für Betroffene klagen können, sowohl in Einzelfällen, als auch in Diskriminierungsfällen, die eine strukturelle Dimension haben.</p>	
<p>Die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gesetz muss verlängert werden.</p>	



<p><i>Das Mandat und die Kompetenzen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes müssen erweitert werden.</i></p>	
<p><i>Der Ausbau des betrieblichen Antidiskriminierungsschutzes ist im Betriebsverfassungsgesetz voranzubringen.</i></p>	

IIIc3. Es erfolgt eine systematische Überprüfung sämtlicher Gesetze auf Rassismus (rassistische Wirkung)

<p>Maßnahmen</p>	<p>Indikatoren</p>
<p><i>Die Gesetzesfolgenabschätzung wird um eine diskriminierungskritische Rechtsfolgenprüfung ergänzt, um diskriminierende Effekte auszuschließen.</i></p>	
<p><i>Alle Gesetze und Verordnungen werden auf intendierte und nicht intendierte rassistische Diskriminierungen überprüft und bei entsprechender Feststellung geändert.</i></p>	

IV. Handlungsfeld Nr. 4: Wertschätzung & gleiche Teilhabechancen

IVa) Es gibt eine bessere Anerkennung und Wertschätzung einer vielfältigen und chancengerechten Gesellschaft.

IVa1. Die Anerkennung und Wertschätzung wird ins Grundgesetz aufgenommen und damit eindeutig zu einem elementaren Bestandteil unseres Gesellschaftsvertrages.

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Antirassismus und Demokratieförderung werden als Staatsauftrag in die Verfassung des Bundes und in die Verfassung der Länder mit aufgenommen.</i>	Antirassismus und Demokratieförderung sind 2023 als Staatsauftrag in die Verfassung des Bundes und in die Verfassung der Länder mit aufgenommen.
<i>Aufnahme eines neuen Staatsziels ins GG als Art. 20b: „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein vielfältiges Einwanderungsland. Sie fördert die gleichberechtigte Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Integration aller Menschen.“</i>	Das Staatsziel wurde 2023 im GG verankert.

IVa2. Staatsangehörigkeitsrecht wird der Realität einer Migrationsgesellschaft gerecht und unterscheidet nicht länger zwischen einzelnen Gruppen (EU und Drittstaatler*innen)

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts (Anerkennung Mehrstaatlichkeit)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Einbürgerungszahlen haben sich erhöht. • Wahlrecht für alle nach 5 Jahren, die einen gesicherten Aufenthalt haben und Steuern zahlen, wurde eingeführt.
<i>Die Hürden für die Einbürgerung werden gesenkt</i>	Sozialhilfe oder Hartz IV Bezug ist zukünftig kein Ausschlusskriterium mehr zum Erwerb der Staatsangehörigkeit.
<i>Bodenrecht für alle</i>	Jedes in Deutschland geborene Kind erhält ab 2022 automatische die deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig vom Aufenthaltsstatus der Eltern.



Entkopplung von Wahlrecht und Staatsangehörigkeit	Das GG wurde in Bezug auf das Wahlrecht geändert.
---	---

IVb) Es erfolgt eine Stärkung gleicher Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte

IVb1. Die gleichberechtigte politische Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsbiografien, Menschen mit afrikanischen Vorfahren/ Schwarze Menschen, People of Color wird gewährleistet

Maßnahmen	Indikatoren
<i>Gleichstellungs- und Partizipationsgesetz</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzlich festgelegte Verankerung diversitätsorientierter und diskriminierungskritischer OE von Behörden und Verwaltungen inkl. Quoten (mit festgelegter Budgetierung). • Gesetzliche Verankerung des Partizipationsrats. • Verankerung eines Anti-Diskriminierungsmonitorings. • Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes. • Weiterentwicklung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetz⁵.
<i>Partizipationsrat</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Partizipationsratsgesetz wird 2022 verabschiedet. • Besetzung des Partizipationsrates: Insgesamt 30 Personen; 16 Personen sind Menschen mit MgH, Muslim*innen, Jüdinnen und Juden, Sinti*zze und Rom*nja und asiatisch-diasporische Menschen, Schwarze Menschen/ People of Color; 1/3 öffentliche Hand, 1/3 Wissenschaft, 1/3 Gesellschaftliche Akteur*innen. • Eine Geschäftsstelle mit einem jährlichen Etat in Höhe von 8 Mio.€ wurde eingerichtet. • Der Partizipationsrat hat die Befugnis, Auskünfte und Stellungnahmen von anderen Ministerien und Behörden einzufordern (Auskunftspflicht). • Aufgaben des Partizipationsrates: <ul style="list-style-type: none"> - Impulsgeber für die Themenbereiche Migration/ Integration/ Einwanderungsgesellschaft. - Beratung von Bund und Ländern für eine partizipationsorientierte Einwanderungsgesellschaft.

⁵ Vgl. Details im TGD-Gesetzesentwurf MigTeilHG vom 16.03.2014: https://www.tgd.de/wp-content/uploads/2014/09/Teilhabe-Gesetz_3.%20Entwurf.TGD.BK.16.3.2012.pdf



IVb5. Lebensqualität wird verpflichtender Indikator für gesellschaftlichen Fortschritt und das Handeln für Politik

Maßnahmen	Indikatoren
<p><i>Reform des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes von 1967 hin zu einem Gesetz für nachhaltige Entwicklung und Lebensqualität für alle</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erhebung von Lebensqualitätsindikatoren als politik- und handlungsleitende Indikatoren. • Qualitative und quantitative Ziele werden gesetzt, die sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) orientieren. • Umbau der Bundesregierung, um Ziele zu erreichen - insbesondere eine neue Ressortzuständigkeit, die die Umsetzung der Ziele überwacht und im Bedarfsfall Ressorts auch sanktionieren kann. • Transparenz und Partizipation der Zivilgesellschaft wird sichergestellt.