

Impulse zur Demokratieförderung und Islamismusprävention

Fachpublikation

Diversity-Ansätze in der sekundären und
tertiären Prävention im Phänomenbereich
Islamismus

Herausgeber:
IFAK e.V.

verantwortliche Mitarbeiter*innen:

Vera Dittmar, Anja Herrmann, Anja Joest, Daniela Linka, Piotr Suder, Stefan Vieres

Diversity-Ansätze in der sekundären und tertiären Prävention im Phänomenbereich Islamismus

Inhalt

Beitrag	Titel	Autor*innen	Seite
	Einleitung	Vera Dittmar, Anja Herrmann, Anja Joest, Daniela Linka, Piotr Suder, Stefan Vieres	7
	1. Grundlagen und Konzepte		9
1	Diskriminierungskritik als Qualitätsstandard in der Präventionsarbeit	Brigitta Balogh, Catharina Döbrich, Lena-Marie Feld, Karin Meißner, Nick Scherer, Marcel Wegner	10
2	Der Capabilities Approach als handlungstheoretische Entwicklungsperspektive einer diversitätssensiblen Radikalisierungsprävention	Eike Bösing	19
	2. Spezifische Herausforderungen und Vulnerabilitäten		27
3	Antifeministische Allianzen: Wie misogynen Narrative extremistische Ideologien verbinden	Kristina Marlen Blaas	28
4	Anti-Genderismus & Antifeminismus als Propagandainstrument: Islamistische und christlich-religiöse Influencer*innen auf Social Media	Frederik Braune	38
5	Individuelle Hintergründe in Radikalisierungsprozessen – Medienkritikfähigkeit als präventiver Faktor zwischen biografischer Vulnerabilität und extremistischer Radikalisierung	Steven Avanzato-Driesner	47
6	Radikalisierung von Jugendlichen als neue Herausforderung	Prof. Dr. Florian Hartleb	57
	3. Praxis und Professionalisierung		67
7	Über Grenzen hinweg – phänomenübergreifende Präventionsarbeit in multikulturellen Teams und Kontexten am Beispiel eines Praxisprojekts in Deutschland und dem Libanon	Christina Förch Saab	68
8	Die Landkarten der Anderen Von der Kunst, professionelle Unterschiede produktiv zu machen	Juliane Kanitz	76
9	Interkulturelle Kommunikation und Sensibilisierung	Jessica Hamdan	87
10	Othering in der Islamismusprävention: Aktuelle Herausforderungen und rassismuskritische Handlungsansätze	Maida Ganević	94
	Autor*innenverzeichnis		103

Diskriminierungskritik als Qualitätsstandard in der Präventionsarbeit

■ Brigitta Balogh, Catharina Döbrich, Lena-Marie Feld, Karin Meißner, Nick Scherer, Marcel Wegner

Abstract Deutsch

Präventionsarbeit im Themenbereich islamistischer Extremismus bewegt sich in einem sensiblen Spannungsfeld gesellschaftlicher Debatten, Verhältnisse und Differenzordnungen. Eine zu enge Fokussierung auf individuelle islamistische Gefährder*innen, ohne die strukturellen Ursachen von Radikalisierung zu reflektieren, kann daher kontraproduktiv wirken. Notwendig ist vielmehr eine diskriminierungskritische Perspektive: Sie betrachtet gesellschaftliche Machtverhältnisse und strukturelle Diskriminierung nicht nur als analytischen Rahmen, sondern bezieht auch den rechtlich fundierten Anspruch auf Nichtdiskriminierung mit ein.

Der vorliegende Artikel setzt sich für diskriminierungskritische Qualitätsstandards in der Prävention islamistischer Radikalisierung ein. Er steht für den Anspruch, diskriminierungskritische Standards mit Methoden der Organisationsentwicklung auf allen institutionellen Ebenen systematisch zu implementieren, begründet durch unverhandelbare Prinzipien wie Menschenrechte und das Recht auf Nichtdiskriminierung.

Abstract Englisch

Prevention work in the field of Islamist extremism operates within a sensitive area of tension shaped by public debates, conditions, and systems of difference. A narrow focus on individual Islamist threats, without reflecting on the structural causes of radicalization, can prove counterproductive. A discrimination-critical perspective addresses precisely this point: it not only considers societal power relations and structural discrimination as an analytical framework but also incorporates the legally grounded right to non-discrimination.

This article advocates for discrimination-critical quality standards in the prevention of Islamist radicalization. It calls for an institutional commitment to implementing such standards at all levels through methods of organizational development, grounded in non-negotiable principles such as the right of non-discrimination as well as human rights in general.

1 Einleitung

Wenn es um muslimisches Leben in Deutschland geht, überlagern sich gesellschaftliche Debatten, sicherheitspolitische Interessen und Fragen sozialer Gerechtigkeit (von Bullion, 2024; DIE ZEIT, 2024; Staib, 2024). Präventionsarbeit zu islamistischem Extremismus (IslEx) bewegt sich folglich in einem stark aufgeladenen, politisierten Diskursfeld (Schau & Figlestahler, 2023). Zwischen den Polen islamistischer Radikalisierung und antimuslimischem Rassismus (AMR) geraten Träger in ein Spannungsfeld widersprüchlicher Erwartungen. Zudem handeln sie in einer pluralisierten Gesellschaft, die von Konflikten geprägt ist, und in der Differenzlinien über Anerkennung oder Ablehnung entscheiden und Zugehörigkeiten sowie Partizipations- und Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen (Scherr et al., 2017; Bielefeldt, 2010). Strukturell spiegelt sich dies im institutionellen Alltag: in Förderlogiken, Berichtspflichten und Erwartungshorizonten. Hier werden Handlungsräume eröffnet, aber auch begrenzt, wenn Zuschreibungen organisational verfestigt werden.

Aushandlungsprozesse und Widersprüche sind zwar alltäglich und rechtlich zu bewerten, bleiben aber in Differenzordnungen eingebettet und erzeugen Konflikte. Das betrifft die Prävention im Phänomenbereich IslEx, die nicht nur sicherheitslogisch, sondern auch durch gesellschaftliche Vorannahmen über „den Islam“ oder „die Muslim*innen“ gerahmt ist – Diskurse, die medial und politisch verstärkt werden (Attia, 2009; Shooman, 2014). Die Leipziger Autoritarismus-Studie 2024 belegt verbreitete Muslimfeindlichkeit und antimuslimische Ressentiments (Decker et al., 2024). Diese Dynamiken prägen auch die Träger, denn sie agieren in diesen Diskursen und Machtverhältnissen und sind Teil davon.

Im Folgenden plädiert dieser Beitrag für ein Selbstverständnis der Präventionsarbeit als diskriminierungskritische Profession, die – über vorhandene diskriminierungskritische Haltungen hinaus – einen strukturell diskriminierungskritischen Ansatz als Qualitätsmerkmal begreift und implementiert: nicht nur, um Radikalisierungsfaktoren wie Marginalisierung und intersektionale Diskriminierung zu adressieren, sondern auch, um die eigene Positionierung im Feld

kritisch zu reflektieren. Prävention heißt damit nicht nur Schutz vor Extremismus, sondern auch Verantwortung im Umgang mit Vielfalt und Gerechtigkeit. Zugleich darf die reale Gefahr islamistischer Radikalisierung in der Präventionsarbeit weder relativiert noch ignoriert werden, sondern muss differenziert und diskriminierungskritisch bearbeitet werden.

2 Diskriminierungskritik — Was ist das?

Die deutsche Gesellschaft ist durch tiefgreifende Heterogenität geprägt – entlang von Differenzlinien wie Herkunft, Religion, Geschlecht und sozialer Lage (Lutz & Wenning, 2001). Diese Vielfalt ist Ausdruck fortlaufenden gesellschaftlichen Wandels und zugleich dessen Treiberin, weil sich mit ihr Bedürfnisse und Bedarfe verschieben. Vielfalt und Wandel sind daher als Normalität zu fassen.

Doch Vielfalt und Differenz sind nicht neutral. Sie sind in Ordnungen eingebettet, die von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen geprägt sind (Riegel, 2023). Differenzordnungen bestimmen, wer als „anders“, „abweichend“ oder „problematisch“ gilt und wer leichter Zugang zu Teilhabe erhält. Sie hierarchisieren Unterschiede und erzeugen Verhältnisse von Privilegierung und Benachteiligung – und beeinflussen damit maßgeblich, wie gerecht Ressourcen und Möglichkeiten verteilt werden (Liebsch, 2015). Diese Einbettungen entfalten Wirkung in Verwaltung, Bildung, Medien und Zivilgesellschaft: Sie beeinflussen, wie Probleme wahrgenommen werden und worauf sich Aufmerksamkeit richtet. Zugleich prägen sie Erwartungen an die jeweiligen Adressat*innen und bestimmen, nach welchen Maßstäben Zugehörigkeit, Abweichung und Verantwortung zugeschrieben werden.

Diskriminierung ist in diesem Sinne „[d]ie unterschiedliche Verteilung von und der beschränkte Zugang zu Waren, Ressourcen, Dienstleistungen, Anerkennung; sowie der eingeschränkte Zugang zu einer vollständigen, gleichberechtigten, gesellschaftlichen Partizipation – basierend auf individueller Zugehörigkeit und Zuschreibung zu partikularen, strukturell hergestellten sozialen Gruppen“ (Czollek et al., 2012, S. 94). Diskriminierung ist folg-

lich nicht nur individuelles Verhalten, sondern ein gesellschaftliches Verhältnis: Sie entsteht dort, wo institutionelle, strukturelle und alltägliche Routinen bestimmte Gruppen markieren/konstruieren und systematisch benachteiligen oder ausschließen. Sie reduziert und essenzialisiert Merkmale, wertet sie ab und stabilisiert so Ungleichheitsverhältnisse und Privilegien (Foitzik, 2019). Dabei erklären und legitimieren tradierte Deutungsmuster Privilegierungen und Benachteiligungen. Die dahinter liegenden gesellschaftlichen Normen und Vorstellungen von Normalität werden gesellschaftlich hergestellt und (re-)produzieren eine ungleiche Verteilung von Ressourcen und Macht, die sich in soziale Strukturen und Praktiken einschreibt und dort sichtbar wird.

Ein diskriminierungskritisches Verständnis begreift Diskriminierung als strukturelles Problem. Es fragt „auf der Grundlage einer Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse, was Diskriminierung für die jeweiligen Lebenspraxen von Personen bedeutet“ (Foitzik, 2019), deckt Risiken auf, die aus Normen und Praktiken entstehen, und formuliert Ansätze, um ihnen auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene zu begegnen. Im Kontext der (Islamismus-)Prävention geht es daher nicht nur darum, Diskriminierung als Radikalisierungsfaktor zu erkennen, sondern auch darum, eigene institutionelle Verstrickungen in Ungleichheits- und Machtverhältnisse zu reflektieren. Diskriminierungskritik bedeutet für Träger, Risiken institutioneller Benachteiligung zu identifizieren und daraus konkrete Handlungsansätze auf allen Ebenen zu entwickeln – in Fachlichkeit, Angebotsgestaltung, Kommunikation, Personalstruktur und Leitbild. Sie ist damit ein zentraler Bestandteil professioneller, verantwortungsvoller Präventionsarbeit, die Macht- und Ungleichheitsverhältnisse nicht reproduziert und zugleich Radikalisierungsrisiken verringert.

3 Nichtdiskriminierung — Recht und/oder Haltung?

Das Recht auf Nichtdiskriminierung ist ein fundamentales Menschenrecht, verankert in nationalen und internationalen Quellen. Als Strukturprinzip der Menschenrechte begründet das Diskriminierungsverbot ein Gleichheitsgebot und verpflichtet die

Unterzeichnerstaaten der Europäischen Menschenrechtskonvention, gesetzliche und institutionelle Rahmen zu schaffen, die wirksamen Schutz gewährleisten (Fritzsche, 2023). In Deutschland bildet das Grundgesetz (GG) die zentrale Basis: Es garantiert Würde, unveräußerliche Menschenrechte sowie freie Entfaltung und körperliche Unversehrtheit (Art. 1, Abs. 1–2 & Art. 2) und benennt Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit als leitend (Art. 1–5). Der Art. 4 schützt Glaubens- und Gewissensfreiheit, das religiöse und weltanschauliche Bekenntnis sowie die ungestörte Religionsausübung. Daraus folgt die Pflicht, Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung an diesen Normen auszurichten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konkretisiert diese Ansprüche. Das bedeutet: Auch wenn die Antidiskriminierungsgesetzgebung Lücken aufweist, begründet das Zusammenspiel aus internationalem Recht, GG und AGG einen Anspruch auf Nichtdiskriminierung. Dieser Anspruch muss dementsprechend jeder Präventionsarbeit zugrunde liegen.

Dennoch werden Vielfalt und Diskriminierung in der Praxis oft als Frage von Meinungen und Haltungen verhandelt. Workshops, Fortbildungen und Informationsangebote zielen häufig darauf ab, eine diskriminierungskritische Haltung zu fördern und Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt, Diskriminierung und Machtverhältnissen zu vermitteln. Diese Formate stoßen jedoch an Grenzen, wenn Teilnehmende sich der Auseinandersetzung entziehen, Vortragenden „Meinungsmissionierung“ vorwerfen oder deren Expertise als realitätsfern abwerten. Solche Reaktionen zeigt zwar meist eine Minderheit, sie sind aber symptomatisch: Wo Nichtdiskriminierung lediglich als Haltung vermittelt wird, ohne als Recht und gesellschaftlicher Anspruch klar benannt zu sein, verliert sie ihre normative Verbindlichkeit.

Der Rechtsanspruch bildet daher die tragfähige Basis für diskriminierungskritische Haltungen, Strukturen und Praxis, muss aber durch Hinweise zur Implementierung ergänzt werden. Entscheidend ist dabei die Übersetzung in handhabbare Verfahren der konkreten Arbeit. In Organisationsentwicklungsprozessen sind Fachkräfte systematisch einzubinden und entsprechend zu qualifizieren: Sie müssen Recht und

Anspruch kennen und zugleich derart sensibilisiert sein, dass sie Macht- und Ungleichheitsverhältnisse erkennen, Diskriminierung ernst nehmen und über tragfähige Handlungsstrategien verfügen. Notwendig sind daher verbindliche Standards, kontinuierliche Fortbildungen, Supervision, Beschwerde- und Beteiligungswege sowie Evaluationen, die Wirksamkeit und Lernschleifen sichern. So wird das Recht auf Nichtdiskriminierung zur operativen Leitlinie, die Präventionsarbeit rechtlich fundiert, praktisch wirksam gestaltet und gesellschaftlich legitimiert.

4 Relevanz in der Islamismusprävention

Präventionsarbeit bewegt sich also in einem Spannungsfeld gesellschaftlicher Verhältnisse und Differenzordnungen. Für die Träger bedeutet dies, dass sie einerseits islamistischem Extremismus wirksam entgegenwirken sollen, aber andererseits Teil dieser ungleichheitsreproduzierenden Strukturen sind. Daraus erwachsen Risiken für Praxis und Legitimität:

- Erstens verengt die Fokussierung auf Arbeit mit Einzelpersonen und (vermeintlichen) Täter*innen den Blick auf gesellschaftliche Ursachen. Biografische Verläufe erklären Taten jedoch nur begrenzt; sie sind Ausdruck ihrer Zeit, der jeweiligen Umstände und Konfliktlinien (Kemmesies, 2020, S. 635). Prävention, die Ursachen adressiert, muss hingegen strukturelle Bedingungen berücksichtigen, die Differenz und Diskriminierung herstellen und festigen, statt individuelle Abweichung zu pathologisieren.
- Zweitens hat eine nicht sensible Praxis ggf. Nebenwirkungen. Eine Fokussierung auf Islam und muslimisches Leben kann bewirken, dass als muslimisch markierte Menschen unter Generalverdacht geraten und Präventionsträgern mit Skepsis begegnen, wenn Aufmerksamkeit stärker auf islamistischem Extremismus als auf Rechtsextremismus liegt (Abay Gaspar, 2023). Wo Maßnahmen als stigmatisierend gelten, drohen Distanzierung, Rückzug und Radikalisierung als Schutzreflex (Schädel & Giessmann, 2020, S. 659).

- Drittens arbeitet die Sekundär- und Tertiärprävention mit Zielgruppen, die sich bereits in Prozessen hin zu extremistischen Haltungen befinden und zugleich intersektionale Marginalisierungs- und Ausgrenzungserfahrungen gemacht haben. Werden diese Erfahrungen nicht ernstgenommen und lebensweltlich bearbeitet, reproduziert die Praxis Stigmatisierungen, verliert Vertrauen und erzeugt Gegeneffekte.

Es gilt also ernst zu nehmen, dass die Berücksichtigung struktureller Ungerechtigkeits- und Ungleichheitssysteme und damit verbundene Erfahrungen von Einzelpersonen oder Gruppen eine zentrale Rolle in der Prävention islamistischer Radikalisierung spielen. Eine kritische Reflexion und darauf aufbauende Ansätze für alle Arbeitsebenen und -bereiche als Standard tragen zu gelingender Präventionsarbeit bei.

Gleichzeitig gilt es aber auch unabhängig von Radikalisierungskontexten und -ursachen Diskriminierungskritik als Qualitätsanspruch in den eigenen Strukturen zu verankern. Ungleichheitsverhältnisse und strukturelle Diskriminierung wirken gesamtgesellschaftlich, müssen aber bei Trägern der Präventionsarbeit aufgrund der thematischen Einbindung umso ernster genommen und in Form von überprüfbaren Strategien und Standards in der Arbeit berücksichtigt werden.

Eine diskriminierungskritisch orientierte Prävention bleibt der realen Gefahr islamistischer Radikalisierung verpflichtet, arbeitet differenziert und faktenbasiert, reflektiert eigene Positionierungen und vermeidet Re-Stigmatisierungen. Sie verbindet Sicherheitsanforderungen mit Rechten auf Teilhabe und Nichtdiskriminierung, stärkt Beziehungen zu Zielgruppen und erhöht die Wirksamkeit präventiver Interventionen – nicht trotz, sondern wegen ihres struktursensiblen Zugriffs.

5 Umsetzung in der Praxis

Was bedeutet Diskriminierungskritik als Qualitätsanspruch konkret? Qualitätssysteme formulieren standardisierte Anforderungen an Strukturen und Fachkräfte. Instrumente des Qualitätsmanagements ordnen Abläufe und Prozesse. Die fachlichen Ansprü-

che der diskriminierungskritischen Präventionsarbeit wiederum beschreiben, wie Träger sich schrittweise zu einer diskriminierungskritischen Organisation entwickeln können. Der hier skizzierte Ansatz verbindet unterschiedliche Methoden der Organisationsentwicklung und bezieht alle Ebenen und Bereiche ein, indem er systematisch auf Diskriminierungsrisiken prüft und darauf aufbauend verbindliche Strategien zu deren Verringerung implementiert. Diesen Beitrag verstehen wir daher als ersten Impuls einer diskriminierungskritischen Qualitätsentwicklung der Präventionsarbeit, deren Fortführung insbesondere durch Erprobung und Praxisaustausch vorangetrieben werden sollte. Im Folgenden konkretisieren wir den Ansatz in Anlehnung an verwandte Prozesse anderer Fachbereiche (Meißner et al., 2024).

5.1 Organisationale Struktur

Die zentrale Verantwortung für einen diskriminierungskritischen Qualitätsanspruch liegt bei der Leitungsebene. Sie verantwortet eine Bestandsaufnahme, identifiziert Diskriminierungsrisiken und -fälle und entwickelt verbindliche Gegenstrategien. Dazu initiiert sie Grundsätze, Leitlinien und Handlungsleitfäden für alle Ebenen und Bereiche und gibt Impulse wie auch klare Vorgaben, die organisationweit wirksam werden. Qualität entsteht so nicht punktuell, sondern als gesteuerter, dokumentierter Prozess mit definierten Zielen, Zuständigkeiten, Ressourcen und Fristen sowie regelmäßiger Überprüfung. Zugleich muss die Leitung eigene Routinen kritisch prüfen. Um den Anteil von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu erhöhen und benachteiligte Gruppen in Belegschaft und Führung gezielt zu repräsentieren, sind Ausschreibungen diskriminierungskritisch zu gestalten. Bei der Teamzusammensetzung zählt die Repräsentanz der Lebenswelten der Zielgruppen; Mehrsprachigkeit, unterschiedliche Bildungsbiografien und Ehrfahrungshintergründe sind als Ressourcen anzuerkennen. Diversität ist zu ermöglichen, aktiv zu fördern und strukturell abzusichern, d.h., die Vielfalt der Lebenslagen muss in Planung, Entscheidung und Evaluation einfließen.

Zugleich braucht es vertrauliche, niedrigschwellige Beschwerdewege und klare Abläufe mit festen Zuständigkeiten, Fristen und Dokumentation, genauso

wie verlässliche Regeln zu Prävention, Intervention und Sanktion. Denn nur wenn Betroffene – ob Beschäftigte oder Adressat*innen – sicher sein können, dass Meldungen ohne Nachteile und zeitnah bearbeitet werden, werden Vorfälle sichtbar und für Veränderung nutzbar. Transparente Abläufe, Schutz vor Retraumatisierung und die Einbindung externer Anlaufstellen erhöhen die Glaubwürdigkeit. Regelmäßige interne wie externe Evaluationen der Maßnahmen runden die Strategie ab. Sie prüfen Wirksamkeit, schaffen Feedbackschleifen und ermöglichen eine Weiterentwicklung der Maßnahmen. So wird diskriminierungskritische Qualitätsentwicklung nicht als Projekt, sondern als kontinuierlicher Organisationslernprozess verankert, der Steuerung, Personal, Kommunikation, Angebote und Monitoring integriert.

5.2 Fachlicher Standard

Diskriminierungskritik als Qualitätsanspruch verlangt Fach- und Führungskräfte, die über belastbares Wissen und Handlungskompetenzen im Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung verfügen. Grundlage sind das Recht auf Nichtdiskriminierung und unverhandelbare Menschenrechte sowie besonders in diesem fachlichen Kontext das Recht auf freie Religionsausübung.

Fachkräfte sollten daher ein Bewusstsein für gesellschaftliche Positionierungen entwickeln und die eigene Verortung sowie Rolle im professionellen Kontext reflektieren. Erforderlich sind kontinuierliche Fortbildungen und Sensibilisierungen zu Diskriminierung, Macht- und Ungleichheitsverhältnissen, damit auf diskriminierende Dynamiken professionell, reflektiert und verantwortungsvoll reagiert und ihnen wirksam entgegengetreten werden kann. Fragen der Religiosität sind konsequent an der Lebens- und Glaubenswelt der Beratungssuchenden auszurichten; weder nichtmuslimische noch muslimische Beratende sollten in Erklärungs- oder Bekehrungsrollen verfallen.

Neben Fortbildungen braucht es regelmäßige Gelegenheiten zur diskriminierungskritischen Reflexion der Praxis. Diese Reflexion umfasst auch die in Beratungssettings verwendeten Materialien und Me-

thoden. Denn bspw. kann bereits die Einstufung von Personen als „radikalisiert“ auf stereotypen Annahmen beruhen, sodass eine kritische Auseinandersetzung mit Kategorisierungen wie „abweichendes“ Verhalten oder „abweichende“ Einstellungen geboten ist.

So entstehende Haltungen und Kompetenzen, getragen vom Recht auf Nichtdiskriminierung und von Menschenrechten, bilden die Basis, um die eigene Praxis systematisch auf Diskriminierungsrisiken zu überprüfen und Prozesse sowie Routinen diskriminierungsärmer weiterzuentwickeln.

5.3 Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

Diskriminierungskritik als Qualitätsanspruch bedeutet zudem, dass der Umgang mit Diskriminierung konsequent, bewusst und verbindlich gestaltet wird. Sowohl interne als auch externe Diskriminierungen werden in der Einrichtung aktiv erkannt und benannt. Dazu gehört, sich klar und unmissverständlich gegen jede Form von Diskriminierung zu positionieren. Gerade im Umgang mit Zielgruppen, die von Diskriminierung betroffen sind, ist es zentral, ihre Erfahrungen ernst zu nehmen und Diskriminierungen aktiv entgegenzutreten, indem verbindliche Strategien entwickelt und umgesetzt werden. Dabei ist eine Vernetzung mit spezifischen Trägern der Antidiskriminierungs- oder, im Fall strafrechtlich relevanter Vorfälle, der Betroffenenberatung hilfreich. Zentral ist es, über das Recht auf Nichtdiskriminierung aufzuklären und Betroffene gezielt zu unterstützen. Gleichzeitig gilt es aber auch, Diskriminierungen, die von Zielgruppen oder Beschäftigten ausgehen, klar zu benennen. In der Regel fällt es Personen leicht, Diskriminierungen zu benennen, die sich gegen die eigenen Fachkräfte, Kolleg*innen oder Zielgruppen richten, deutlich anspruchsvoller ist es hingegen, Diskriminierungen zu thematisieren, die von Personen dieser „eigenen“ Gruppen ausgehen. Diskriminierung muss daher als Regelthema auf der Tagesordnung stehen, der Umgang mit Diskriminierung und diskriminierenden Strukturen zur Normalität werden. Es braucht klare Regeln und Strukturen, die festlegen, in welchen Situationen und auf welche Weise Fachkräfte auf diskriminierendes Verhalten oder entsprechende Äußerungen reagieren sollen, auch dann, wenn sie aus den eigenen Reihen

kommen. Auch für den pädagogischen Umgang mit Diskriminierungserfahrungen sollten Handlungsstrategien entwickelt werden, die durch verlässliche Anlauf- und Beschwerdestellen ergänzt werden.

5.4 Zielgruppenorientierung

Grundsätzlich erfordert diskriminierungskritische Arbeit Strukturen, die sich konsequent an den Lebenswelten und Hintergründen der Zielgruppen orientieren. Voraussetzung dafür ist sowohl die Kenntnis analoger wie digitaler Lebenswelten als auch ein bewusster Umgang mit unterschiedlichen Lebenslagen und gesellschaftlichen Positionierungen.

Gerade im Präventionsbereich ist es entscheidend, potenzielle Zugangsbarrieren und diskriminierende Faktoren, die auf Zielgruppen wirken können, zu identifizieren und gezielt abzubauen. Die Inanspruchnahme externer Beratungs- und Unterstützungsangebote ist sowohl für Betroffene als auch für ihr Umfeld oftmals mit erheblichen Hürden verbunden. Um Ängste vor Stigmatisierung abzubauen, ist eine besonders sensible Ansprache notwendig. Gleichzeitig sollten die Angebote konsequent an den Lebenswelten der Adressat*innen ausgerichtet sein. Für passgenaue und niedrigschwellige Zugänge braucht es daher eine zielgruppenorientierte Sprache, diskriminierungskritische Öffentlichkeitsarbeit sowie eine entsprechende Sichtbarkeit im öffentlichen Raum.

Darüber hinaus erfordern die Machtasymmetrien zwischen Fachkräften und Zielgruppen besondere Achtsamkeit. Eine kontinuierliche Reflexion der eigenen professionellen Rolle sowie das Bestreben, unterschiedliche Lebenswelten auch im Team abzubilden, sind zentrale Voraussetzungen dafür, die Klientel als Expert*innen ihrer Lebensrealität anzuerkennen, ihre Perspektiven ernst zu nehmen und bestehende Machtungleichgewichte zu verringern.

Da sich Lebenswelten und soziale Realitäten ständig verändern, ist es notwendig, bestehende Angebote und Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls so anzupassen, dass sie den Bedürfnissen und Lebenslagen der Zielgruppen weiterhin entsprechen.

5.5 Partizipation und Empowerment

Partizipation und Empowerment sind zentrale Prinzipien der Arbeit mit von Diskriminierung betroffenen Personen. Sie stärken das Recht auf Teilhabe und Nichtdiskriminierung und sind Instrumente, um marginalisierte Zielgruppen hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Teilhabechancen zu stärken. Auch Adressat*innen der Präventionsarbeit befinden sich häufig in marginalisierten Lagen. Oftmals sind dies Menschen, die selten Selbstwirksamkeit, Anerkennung und Zugehörigkeit erfahren, sich enge Handlungsspielräume zuschreiben und wenig Möglichkeiten haben, eigene Interessen zu vertreten. Beratungs- und Bildungsangebote müssen daher spezifische Settings entwickeln.

Ziel pädagogischer wie beratender Arbeit muss daher sein, Teilnehmende zu ermutigen, Anliegen einzubringen, für sie einzustehen und Erfahrungen außerhalb des bisherigen Alltags zu sammeln. Erforderlich ist ein ressourcenorientierter, ganzheitlicher Blick, der Mehrdeutigkeiten anerkennt: Personen können in einer Situation Täter*innen und in einer anderen Betroffene sein. Systemische und klient*innenzentrierte Ansätze unterstützen Ratsuchende, eigene Ressourcen zu erkennen, zu (re-)aktivieren und für die Lösung ihrer Anliegen zu nutzen (Schurbohm & Becker, 2024). So lassen sich Handlungsspielräume erweitern und Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglichen. Die Erfahrung, über Alternativen zu verfügen und Einfluss auf Problem- und Konfliktbearbeitung nehmen zu können, stärkt Selbstwirksamkeit und klärt, wann zusätzliche externe Expertise sinnvoll ist (Arkowitz & Miller, 2010). Partizipation verlangt echte Mitgestaltung – etwa durch Feedbackschleifen, Mitgestaltung von Angeboten oder geschützte Kritikräume. Dazu gehört der reflektierte Umgang mit Machtasymmetrien, die Vermeidung paternalistischer Überformung und die Anerkennung ambivalenter Rollen.

Zugleich sollten Personen, die Diskriminierungserfahrungen berichten, darin gestärkt werden, sich aktiv damit auseinanderzusetzen. Dazu gehören Aufklärung über das Recht auf Nichtdiskriminierung und auf Beratung, Hinweise auf Antidiskriminierungs- und Betroffenenstellen sowie Begleitung bei der Kontaktaufnahme. Darüber hinaus kommt Fachkräften die

Aufgabe zu, sie darin zu bestärken, diese Rechte aktiv einzufordern. Wichtig sind vertrauensbildende, zugängliche Formate: klare Informationen, Vertraulichkeit, Barrierefreiheit und klare Zuständigkeiten.

6 Fazit

Die Präventionsarbeit im Fachbereich IslEx bewegt sich innerhalb von gesellschaftlichen Strukturen und Diskursen. Daher birgt die Fokussierung auf einzelne Gefährder*innen, ohne dabei die strukturellen und gesellschaftlichen Faktoren diskriminierungskritisch zu berücksichtigen, das Risiko, Radikalisierungsfaktoren zu verstärken und dem Anspruch auf Nichtdiskriminierung nicht gerecht zu werden. Diesem Risiko können Träger der Präventionsarbeit entgegenwirken, indem sie die Herausforderung einer diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung annehmen und diskriminierungskritische Standards als Qualitätsanspruch in ihren Strukturen etablieren. Damit nehmen sie einerseits radikalisierte Marginalisierungs- und Diskriminierungserfahrungen ernst und werden andererseits der Verpflichtung gerecht, das Recht und den Anspruch auf Nichtdiskriminierung auch strukturell zu fördern und zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund formuliert dieser Beitrag erste Ideen für Qualitätsstandards einer diskriminierungskritischen Praxis in der Präventionsarbeit. Auch wenn uns bewusst ist, dass vieles in der Praxis schon berücksichtigt wird, ist er als Ausgangspunkt für eine vertiefte Auseinandersetzung zu verstehen. So hoffen wir, Impulse für zukünftige Fachdebatten, Forschung und Praxisentwicklung zu geben, die darauf abzielen, diskriminierungskritische Ansätze weiter zu schärfen, zu evaluieren und nachhaltig als Standards in den Strukturen der Präventionsarbeit zu etablieren.

Literaturverzeichnis

Abay Gaspar, H. (2023). Unter Generalverdacht? Stigmatisierende Effekte der Islamismusprävention und Abmilderungsstrategien. *Ligante*, 6, 29-35. Abgerufen am 05.09.2025 von <https://www.bag-relex.de/ligante6>.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o. J.). *Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG - Steckbrief zur Studie*. Abgerufen am 05.09.2025 von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_Positive_Massnahmen.html#:~:text=Was%20sind%20positive%20Ma%C3%9Fnahmen%3F,gegenw%C3%A4rtiger%20Diskriminierung%20zu%20erleiden%20haben.

Attia, I. (2009). *Die »westliche Kultur« und ihr Anderes. Zur Dekonstruktion von Orientalismus und anti-muslimischem Rassismus*. transcript Verlag.

Arkowitz, H., & Miller, W. R. (2010). Motivierende Gesprächsführung lernen, anwenden und vertiefen. In H. Arkowitz, H. A. Westra, W. R. Miller, & S. Rollnick (Hrsg.), *Motivierende Gesprächsführung bei der Behandlung psychischer Störungen* (S. 1-28). Beltz.

Bielefeldt, H. (2010). Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In U. Hormel, & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (S. 21–34). Springer VS.

Czollek, L. C., Perko, G., & Weinbach, H. (2012). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen*. Beltz Juventa.

Decker, O., Kiess, J., Heller, A., & Brähler, E. (2024). Die Leipziger Autoritarismus Studie 2024: Methoden, Ergebnisse und Langzeitverlauf. In O. Decker, J. Kiess, A. Heller, & E. Brähler (Hrsg.), *Vereint im Ressentiment- Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen* (S. 29-100). Psychosozial-Verlag GmbH.

Foitzik, A. (2019). Einführung in theoretische Grundlagen: Diskriminierung und Diskriminierungskritik. In A. Foitzik, & L. Hezel (Hrsg.), *Diskriminierungskritische Schule: Einführung in theoretische Grundlagen* (S. 12–39). Beltz Verlagsgruppe.

Fritzsche, K.-P. (2023). Zur Begründung des Diskriminierungsverbots. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, S.671-693). Springer VS.

Kemmesies, U. (2020). Gesamtgesellschaftliche Extremismusprävention – einleitende Randnotizen und unbequeme Fragen. In B. B. Slama, & U. Kemmesies (Hrsg.), *Handbuch EXTREMISMUSPRÄVENTION. Gesamtgesellschaftlich Phänomenübergreifend* (S. 631–638). Bundeskriminalamt.

Liebsch, B. (2015). Von der Angst, ‚anders‘ zu sein, zur normalisierten Verschiedenheit? Disability and Diversity Studies (DDS) im Kontext einer Kultur der Differenzsensibilität. *Soziale Welt*, 66 (4), 351–370. Abgerufen am 05.09.2025 von <http://www.jstor.org/stable/24754591>.

Lutz, H., & Wenning, N. (2001). Differenzen über Differenz: Einführung in die Debatten. In H. Lutz & N. Wenning (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden: Differenz in der Erziehungswissenschaft* (S. 11–24). Springer VS.

Meißner, K., Döbrich, C., Dubiel, K., Oster, J.-L., & Stachel, C.-S. (2024). *Jugendhilfe im Umbruch. Bausteine für eine diskriminierungskritische Praxis*. FITT – Institut für Technologietransfer an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes gemeinnützige GmbH.

Riegel, C. (2023). Soziale Verhältnisse von Differenz, Macht und Ungleichheit: Theoretische Zugänge und Analyseperspektiven. In N. Leonhardt, A. Goldbach, L. Staib, & S. Schuppener (Hrsg.), *Macht in der Schule: Wissen – Sichtweisen – Erfahrungen. Texte in Leichter Sprache, Einfacher Sprache und Fachsprache* (S. 71–84). Verlag Julius Klinkhardt.

Schädel, A., & Giessmann, H.-J. (2020). Möglichkeiten der Konflikttransformation. In B. B. Slama, & U. Kemmesies (Hrsg.), *Handbuch EXTREMISMUSPRÄVENTION. Gesamtgesellschaftlich Phänomenübergreifend* (S. 653-662). Bundeskriminalamt.

Schau, K., & Figlestahler, C. (2023). *Entwicklungen, Handlungspraxen und Herausforderungen im Arbeitsfeld „islamistischer Extremismus“: Schwerpunktbericht 2021* (DJI). Deutsches Jugendinstitut. Abgerufen am 03.09.2025 von <https://www.demokratie-leben.de/resource/blob/252394/2350817ce-8c59652ae64c772e0ced793/fp2-land-schwerpunktbericht-3-data.pdf>.

Scherr, A. (2017). Soziologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 39–58). Springer VS.

Schurbohm, A., & Becker, K. L. (2024). Einführung in die Beratung. In K. L. Becker, & T. Meilicke (Hrsg.), *Extrem. Kompetent. Beraten. Methoden für die Beratungspraxis im Themenfeld religiös begründeter Extremismus*. Interdisziplinäres Zentrum für Radikalisierungsprävention und Demokratieförderung e.V. (IZRD) und cultures interactive e.V.

Shooman, Y. (2014). »... weil ihre Kultur so ist«. *Narrative des antimuslimischen Rassismus*. transcript Verlag.

Staib, J. (2024, 29. April). *Warum die Islamisten-Demo nicht verboten wurde*. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Abgerufen am 01.09.2025 von <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/islamisten-demonstration-in-hamburg-deshalb-wurde-sie-nicht-verbotten-19687297.html>.

von Bullion, C. (2024, 24. Juni). *Mehr als fünf islamfeindliche Angriffe täglich*. *Süddeutsche Zeitung*. Abgerufen am 01.09.2025 von <https://www.sueddeutsche.de/politik/muslimfeindlichkeit-bericht-claim-angriffe-rassismus-lux.9dSRWiABMjCbrCm8JmJsPt.html>.

ZEIT ONLINE (2024, 04. Juni). *Messerattacke in Mannheim: Faeser warnt nach Messerangriff vor Vorverurteilung von Muslimen*. Abgerufen am 01.09.2025 von <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2024-06/nancy-faeser-messer-angriff-muslime.html>.