

Jahres bericht 2025

Lagebild anti-Schwarzer,
antiasiatischer und
weiterer Formen von
Rassismus in NRW

Kooperationsprojekt:

Impressum

Herausgegeben von:

Antirassismus-Informationszentrum NRW (ARIC NRW e.V.), Landesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen NRW (LV NeMO NRW e.V.) und Verbund sozial-kultureller Migrantenvereine (VMDO e.V.)

Wissenschaftliche Begleitung:

Sophia Aalders, Prof. Dr. Ümit Koşan (IU Internationale Hochschule) und Dr. Tanita Jill Pöggel

Transparenzhinweis:

Die wissenschaftlichen Begleitungen wurden von den Projektträgern der Meldestellen beauftragt und arbeiten unabhängig vom fördergebenden Ministerium. Für die inhaltlichen Aussagen des Berichtes trägt die herausgebende Organisation die Verantwortung.

Text:

Aylin Aslan, Nabila Juma, Gizem Polat

Redaktion:

Melde- und Informationsstelle anti-Schwarzer, antiasiatischer und weiterer Formen von Rassismus (MIRa-NRW)

Layout:

Jana Uso

Lektorat:

Sharif Bitar

© MIRa-NRW, 2026

Dieser Jahresbericht kann auf www.mira.nrw kostenfrei heruntergeladen werden.

Förderhinweis:

Diese Veröffentlichung wurde gefördert durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den herausgebenden Organisationen, die dargestellten Auffassungen entsprechen nicht notwendigerweise denen des Fördergebers.

Verantwortlich im Sinne des Presserechts (V.i.S.d.P.):

Prof. Dr. Ümit Koşan
VMDO e. V.

Zur Vielfalt 21
44147 Dortmund

Telefon: 0231 28678 240

E-Mail: presse@mira.nrw

Website: www.mira.nrw

Bildnachweise:

Sofern nicht anders angegeben, liegen die Bildrechte bei MIRa-NRW.

Haftungsausschluss:

Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernehmen die herausgebenden Organisationen keine Gewähr.

Gefördert durch:

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



Inhaltsverzeichnis

Geleitwort Prof. Dr. Ümit Koşan (IU), Geschäftsführung vom Verbund (VMDO e.V.)	6
Einleitung Danksagung des Projektteams	8
Zusammenfassung: Lagebild anti-Schwarzer, antiasiatischer und weitere Formen von Rassismus in NRW 2025	10
1. Konzeptionelle Grundlagen	11
1.1. Anlass und Ziel(e) des Berichts	12
1.2. Kooperationen und Meldestellenverbund	14
1.3. Theoretische Einordnung und Begriffsdefinitionen	16
1.3.1. Diskriminierung, Rassismus und Intersektionalität	17
1.3.2. Anti-Schwarzer Rassismus	18
1.3.3. Antiasiatischer Rassismus	18
1.3.4. Weitere Formen von Rassismus	18
1.4. Grenzen der Datenlage und Meldepraxis	20
1.4.1. Meldeweg und Anonymität	21
1.4.2. Hürden bei der Meldung	22
1.5. Methodik der Erfassung und Auswertung	23
2. Lagebild anti-Schwarzer, antiasiatischer und weiterer Formen von Rassismus in NRW	25
2.1. Zentrale Ergebnisse	26
2.1.1. Übersicht über die Häufigkeit der Phänomenbereiche	27
2.1.2. Meldungen und Vorfälle im Zeitverlauf	28
2.1.3. Art der Meldenden	29
2.1.4. Alter und Geschlecht der selbst Betroffenen	30
2.1.5. Ergriffene Maßnahmen	32
2.1.6. Mehrfachdiskriminierungen	34
2.2. Überblick anti-Schwarzer Rassismus	35
2.2.1. Vorfallstypen	35
2.2.2. Lebensbereiche	36
2.2.3. Verursacher*innen von Diskriminierungen	37
2.2.4. Physische Konsequenzen	39
2.2.5. Psychische Konsequenzen	40
2.2.6. Soziale und ökonomische Auswirkungen	41
2.2.7. Phänomenbereich: Diskriminierungsbezüge	42
2.3. Überblick: antiasiatischer Rassismus	44
2.3.1. Vorfallstypen	44
2.3.2. Lebensbereiche	45
2.3.3. Verursacher*innen von Diskriminierungen	46
2.3.4. Physische und psychische Konsequenzen / Soziale und ökonomische Auswirkungen	48
2.3.5. Phänomenbereich: Diskriminierungsbezüge	50

2.4. Überblick weitere Formen von Rassismus	52
2.4.1. Vorfallstypen	53
2.4.2. Lebensbereiche	54
2.4.3. Verursacher*innen von Diskriminierungen	55
2.4.4. Physische und psychische Konsequenzen sowie soziale und ökonomische Auswirkungen	56
2.4.5. Phänomenbereich: Heterogenität	57
3. Empfehlungen	61
3.1. Empfehlungen an Politik und Verwaltung	62
3.2. Empfehlungen an Polizei und Justiz	64
3.3. Empfehlungen an Medien	64
3.4. Empfehlungen an Bildungseinrichtungen	65
3.5. Empfehlungen an die Zivilgesellschaft	66
3.6. Bedarf an Beratung, Begleitung und Unterstützung	67
4. Literaturverzeichnis	68

**„Wir sind daran gewöhnt“
oder „Wir glauben nicht, dass
unsere Beschwerden ernst-
haft verfolgt werden“, sagen
Betroffene.**

Geleitwort

Prof. Dr. Ümit Koşan (IU),
Geschäftsführung vom Verbund (VMDO e. V.)

Diskriminierung, Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind keine abstrakten Phänomene, sondern prägen die Lebensrealität vieler Menschen in unserer Gesellschaft.

Sie manifestieren sich im Arbeitsleben, in Bildungseinrichtungen, im öffentlichen Raum, in Behörden, im Gesundheitsbereich und im digitalen Raum. Gleichzeitig bleiben viele dieser Erfahrungen unsichtbar: Sie werden nicht gemeldet, nicht dokumentiert, erscheinen nicht in Statistiken.

„Wir sind daran gewöhnt“ oder „Wir glauben nicht, dass unsere Beschwerden ernsthaft verfolgt werden“, sagen Betroffene. Diese Äußerungen und Reaktionen treffen mich jedes Mal und machen mich nachdenklich.

Dieses Misstrauen zu überwinden und das Zuschauen zu beenden, ist eine zentrale Aufgabe demokratischer Gesellschaften. Doch politische Maßnahmen und Präventionsstrategien können nur dann wirksam sein, wenn sie auf einer belastbaren empirischen Grundlage beruhen. Genau hier setzt die Arbeit von MIRa NRW als unabhängige Meldestelle- und Informationsstelle an.

Der vorliegende Jahresbericht von MIRa-NRW dokumentiert systematisch anti-Schwarze, antiasiatische und weitere Formen von Rassismus in Nordrhein-Westfalen, darunter auch Erfahrungen der kurdischen Community und anderer Gruppen, die im öffentlichen Diskurs zu selten benannt werden.



©picturepeople-Dortmund

Im Berichtszeitraum 2025 haben uns 180 Meldungen erreicht.

Hinter dem Großteil dieser Meldungen steht ein Mensch, der seine Erfahrungen dokumentiert und damit dazu beiträgt, rassistische Strukturen sichtbarer zu machen.

Die eingegangenen Hinweise sind dabei vielfältig und nicht in allen Fällen eindeutig als verifizierte rassistische Vorfälle einzuordnen. Umso bedeutsamer ist es, dass Betroffene und Zeug*innen ihre Erfahrungen teilen, obwohl Vorbehalte bestehen und sie sich sorgen, nicht ernst genommen zu werden. 143 dieser Meldungen wurden als verifizierte Vorfälle eingeordnet. Sie verdeutlichen, dass Rassismus Menschen in allen Lebensbereichen trifft, besonders häufig im öffentlichen Raum, im Bildungsbereich und am Arbeitsplatz.

Die dokumentierten Erfahrungen reichen von Alltagsdiskriminierung und Mikroaggressionen bis hin zu körperlicher Gewalt. Zugleich ist von einem erheblichen Dunkelfeld auszugehen: Die gemeldeten Vorfälle bilden nur einen Ausschnitt der tatsächlichen Diskriminierungserfahrungen ab.

Der Jahresbericht von MIRa-NRW ist das Ergebnis eines komplexen Aufbauprozesses, den der VMDO e.V., LV NeMO NRW e.V.¹ und das ARIC NRW e.V.² gemeinsam gestaltet haben.

Der Bericht vereint wissenschaftliche Methodik mit Nähe zur Zivilgesellschaft: Unter kontinuierlicher wissenschaftlicher Begleitung wurde ein differenziertes Kategoriensystem als Grundlage der Erhebung entwickelt, das im Rahmen eines Mixed-Methods-Ansatzes quantitativ und qualitativ ausgewertet wurde. Besonders hervorzuheben ist die Rolle migrantischer Selbstorganisationen und zivilgesellschaftlicher Akteur*innen, im Community Outreach. Sie verfügen über gewachsene Vertrauensverhältnisse in die Communitys, kennen lebensweltliche Problemlagen aus unmittelbarer Nähe und schaffen Zugänge, die staatlichen Stellen häufig verschlossen bleiben. Damit leisten sie nicht nur einen wesentlichen Beitrag zur Erfassung von Vorfällen, sondern auch zur Sensibilisierung, Beratung und Stärkung von Betroffenen.

Diskriminierung muss nicht hingenommen werden und Erfahrungen zu teilen, kann ein wichtiger Schritt sein, Unterstützung zu erhalten und strukturelle Veränderungen anzustoßen.

Die Landesregierung NRW hat mit der Förderung unabhängiger Meldestellen ein wichtiges Signal gesetzt. Die Informationen, die diese Strukturen sammeln, ersetzen keine staatlichen Statistiken,

erweitern jedoch die Wissensgrundlage um Erfahrungen, die bislang unterrepräsentiert waren. Die gewonnenen Erkenntnisse sind eine wichtige Grundlage für politisches Handeln, institutionelle Reflexion und gesellschaftliche Sensibilisierung.

Der vorliegende Bericht will lebensweltbezogene Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sichtbar machen, die zu lange im Verborgenen blieben. Er versteht sich als Impuls für eine diskriminierungssensible, vielfältige und demokratische Gesellschaft. In diesem Sinne markiert er keinen Schlusspunkt, sondern einen Ausgangspunkt für eine langfristige gemeinsame Aufgabe.

Mich persönlich motiviert die Überzeugung, die in diesem Bericht zum Ausdruck kommt, dass Sichtbarkeit der erste Schritt zur Veränderung ist. Was daraus folgt, liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung.

Prof. Dr. Ümit Koşan

Dortmund, April 2026

¹ LV NeMO NRW e.V. und der VMDO e.V. übernehmen eine systemrelevante Schlüsselrolle. Ihr besonderes Alleinstellungsmerkmal liegt in ihrer besonderen Struktur als lokale, sprach- und kulturübergreifende Verbände. Dadurch haben Sie große Reichweite zu unterschiedlichen migrantischen Communitys, fungieren als Sprach- und Kulturermittler, bieten Betroffenen Vertrauen und Schutzräume, und sensibilisieren durch ihre Expertise die Mehrheitsgesellschaft für Rassismus und Diskriminierung.

² Das ARIC NRW e.V. ist ebenfalls im Verbund vertreten. Es war eines der ersten Antidiskriminierungsbüros in NRW und hat die Antidiskriminierungsarbeit in NRW wesentlich mitgeprägt. Das ARIC NRW e.V. hat eine über 30-jährige Expertise zur Antidiskriminierungsarbeit.

Danksagung des Projektteams

*„Die gute Nachricht ist:
Wir haben die Möglichkeit,
eine rassismuskritische
Gesellschaft zu schaffen.
Und noch besser: Jede
Person – also auch du
– kann an dieser Vision
mitarbeiten [...].
Denn Systeme, Institutionen
und Strukturen bestehen
aus Individuen. Und diese
Individuen sind wir.
Du und ich.“* (Ogette 2017: 31).

Studien, Lagebilder und zivilgesellschaftliche Analysen zeigen übereinstimmend, dass Rassismus keine gesellschaftliche Randerscheinung ist, sondern die Lebensrealität vieler Menschen alltäglich und umfassend prägt (vgl. Aikins et al. 2021; Fuchs et al. 2025). Betroffene machen regelmäßig diskriminierende, entwürdigende und gewaltvolle Erfahrungen, ohne dass ihnen flächendeckend niedrigschwellige Möglichkeiten zur Verfügung stehen, diese zu melden oder dokumentieren zu lassen. Zugleich verdeutlichen steigende Zahlen politisch rechts motivierter Straftaten sowie die Verbreitung rassistischer Narrative in öffentlichen Debatten die anhaltende gesellschaftliche Relevanz des Themas (vgl. Bundeskriminalamt 2025). Vor diesem Hintergrund sind die systematische Erfassung rassistischer Vorfälle, die Sichtbarmachung von Erfahrungen von Betroffenen sowie der Aufbau verlässlicher Unterstützungsstrukturen zentrale Voraussetzungen für eine wirksame Antirassismusbearbeitung.

Mit der Förderung durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) wurde im Juni 2022 der Aufbau spezialisierter Meldestrukturen angestoßen.

In diesem Kontext entstand MIRa-NRW als Teil eines landesweit bislang einzigartigen zivilgesellschaftlich getragenen Ansatzes. Unter der Projektleitung des VMDO e.V. sowie in Kooperation mit dem ARIC NRW e.V. und dem LV NeMO NRW e.V. wurde eine unabhängige Meldestelle zur systematischen Erfassung von anti-Schwarzem, antiasiatischem und weiteren Formen von Rassismus aufgebaut. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgte durch Sozialwissenschaftler*innen mit langjähriger Expertise in der empirischen Rassismus- und Diskriminierungsforschung. Sie sicherten die Entwicklung der Erhebungsinstrumente, die methodische Auswertung sowie die Darstellung der Ergebnisse entlang wissenschaftlicher Standards. Die Aufbauphase in den Jahren 2022 bis 2023 war geprägt durch die Entwicklung fachlicher Grundlagen, den Aufbau belastbarer Kooperationsstrukturen sowie die Etablierung datenschutzkonformer Verfahren. Seit der Einführung der Online-Meldeplattform im Jahr 2025 können rassistische Vorfälle niedrigschwellig und anonym gemeldet werden.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Jahr 2025 und dokumentiert nicht nur rassistische Vorfälle, sondern liefert auch eine empirische Grundlage für zukünftiges Handeln. Die Erfassung der Meldungen für das Berichtsjahr erfolgte im Zeitraum vom 17.03.2025 bis zum Stichtag 28.02.2026. In dem Bericht werden nur Vorfälle berücksichtigt, die im Kalenderjahr 2025 (01.01.2025 bis 31.12.2025) stattgefunden haben.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass rassistische Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen auftritt und verschiedene Betroffenenengruppen in spezifischer Weise betrifft. Gleichzeitig zeigen sie, dass viele Erfahrungen weiterhin unsichtbar bleiben. Vor diesem Hintergrund sind unabhängige Meldestrukturen nicht nur Instrumente der Dokumentation, sondern auch wichtige Schnittstellen für Aufklärung, Sensibilisierung und Handlungssicherheit bei Betroffenen

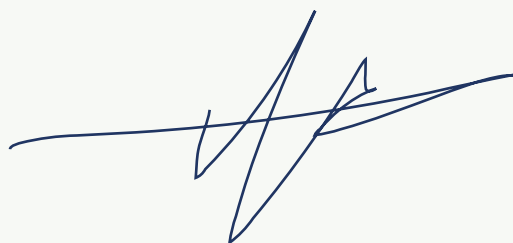
(vgl. Nationaler Rassismus und Diskriminierungsmonitor 2024: 10 f.; Mediendienst Integration 2021).

Der Bericht versteht sich daher ausdrücklich als Arbeitsgrundlage für Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft und Fachpraxis. Die dokumentierten Erkenntnisse sollen dazu beitragen, bestehende Unterstützungsstrukturen bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, Präventionsmaßnahmen gezielter auszurichten und institutionelle Prozesse rassistismuskritisch zu reflektieren. Nachhaltige Veränderungen setzen voraus, dass rassistische Vorfälle nicht als Einzelfälle betrachtet werden, sondern als Ausdruck struktureller Ungleichheiten (vgl. Aikins et al. 2021: 36-46; Amadeu Antonio Stiftung o. J.a; Informationsstelle Antikurdischer Rassismus 2024; Solidaritätskreis Justice4Mouhamed 2026).

*Unser herzlicher Dank gilt allen Meldenden, die uns ihr Vertrauen geschenkt und mit ihren Erfahrungen dazu beigetragen haben, rassistische Realitäten sichtbar zu machen. Ebenso danken wir den zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und den wissenschaftlichen Begleitungen für ihre Expertise. Dem MKJFGFI für die finanzielle Förderung und Unterstützung beim Aufbau und der Verstetigung dieser wichtigen Arbeit.*

Das Team von MIRa NRW

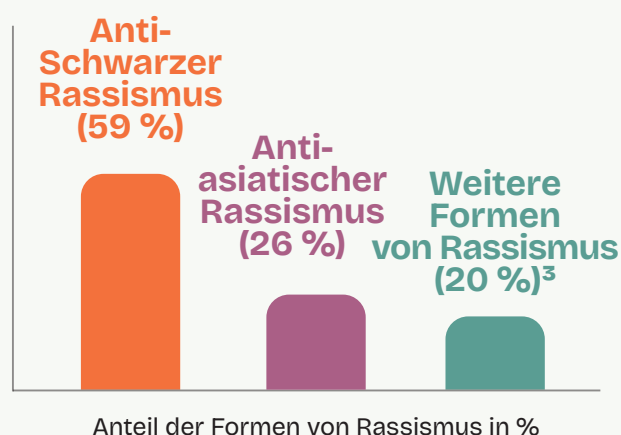
Dortmund, 29.04.2026



anti-Schwarzer, antiasiatischer und weitere Formen von Rassismus in NRW 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden insgesamt **180** Meldungen erfasst. Davon konnten 143 als Vorfälle von Rassismus ausgewertet werden. Die restlichen Meldungen wurden nicht in die Auswertung einbezogen, weil Daten fehlten oder weil sie als Angriffe, Hassmeldungen oder als Falschmeldung eingestuft wurden.

Die Mehrheit der Betroffenen **unternimmt nichts** im Nachgang der Vorfälle. Nur ein kleiner Teil reagiert aktiv, z. B. durch **Gespräche** (mit Familie, Freund*innen, Beratungsstellen, Therapeut*innen etc.) oder **Anzeigen** bei der Polizei.



■ **Anti-Schwarzer Rassismus** tritt vor allem als Mikroaggression auf. Auch die Verwehrung von Rechten sowie Schikane sind verbreitet. Die Vorfälle passieren oft im Verkehr, im öffentlichen Raum oder bei der Arbeit. Meist geht er von Einzelpersonen aus. Die Folgen sind selten körperlich und fast immer sozial oder wirtschaftlich spürbar.

Die meisten Betroffenen befinden sich im Alter von **18 bis 40** Jahren. Besonders häufig vertreten ist die Gruppe der 28- bis 40-Jährigen. Die Mehrheit der Betroffenen ist **weiblich**.

Betroffene (52%)

Zeug*innen (47%)

Institutionen (1%)

Anteil der Meldenden in %

■ **Antiasiatischer Rassismus** zeigt ein ähnliches Muster. Auch hier dominieren Mikroaggressionen. Zu Vorfällen kommt es häufig im Arbeitsumfeld oder im öffentlichen Raum. Körperliche Folgen werden nicht berichtet. Psychische Belastungen treten jedoch teilweise auf. Häufig erfolgt die Diskriminierung über einen unsensiblen Umgang mit nicht-westlichen Namen.

■ **Weitere Formen von Rassismus** betreffen verschiedene Gruppen. Des Öfteren benannt werden dabei antislawischer und antikurdischer Rassismus. Auch hier stehen Mikroaggressionen im Vordergrund. Körperliche Folgen sind selten. Soziale und wirtschaftliche Auswirkungen treten jedoch in fast allen Fällen auf.



Konzeptionelle Grundlagen

Dieses Kapitel schafft die konzeptionelle Basis des Berichts und strukturiert seinen analytischen Rahmen.

Es erläutert zunächst Anlass und Zielsetzung sowie die Einbindung kooperierender Akteur*innen in den Meldestellenverbund. Darauf aufbauend werden zentrale Begriffe theoretisch verortet und unterschiedliche Erscheinungsformen von Rassismus systematisiert. Anschließend werden Grenzen der Datenlage und Meldepraxis reflektiert, insbesondere hinsichtlich Meldewegen, Zugangsbarrieren und Unterstützungsbedarfen. Anschließend wird die Methodik der Datenerhebung und -auswertung dargestellt, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

1.1. Anlass und Ziele des Berichts

Der vorliegende Jahresbericht knüpft an die Notwendigkeit an, rassistische Vorfälle systematisch zu erfassen und bislang unzureichend dokumentierte Erfahrungsrealitäten sichtbarer zu machen. Trotz bestehender Erhebungsinstrumente bleibt ein erheblicher Teil rassistischer Diskriminierung im sogenannten Dunkelfeld, da viele Vorfälle nicht gemeldet oder nicht als solche anerkannt werden.

Die Gründe hierfür liegen unter anderem in fehlendem Vertrauen in institutionelle Strukturen, in der Sorge vor negativen Konsequenzen sowie in gesellschaftlichen Dynamiken, die rassistische Erfahrungen relativieren oder individualisieren

(für eine genauere Betrachtung möglicher Gründe für ein großes Dunkelfeld siehe Kapitel 1.4.2. Hürden bei der Meldung).⁴

Vor diesem Hintergrund kommt zivilgesellschaftlichen Meldestrukturen eine zentrale Funktion zu: Sie ermöglichen es, Erfahrungen unabhängig von strafrechtlichen Kategorien oder institutionellen Verfahren zu dokumentieren, und tragen damit dazu bei, bislang unsichtbare Formen von Rassismus und Diskriminierung systematisch zu erfassen. Die so gewonnenen Daten erweitern bestehende Wissensbestände um Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen, die in offiziellen Statistiken häufig unterrepräsentiert sind, und schaffen eine Grundlage für weiterführende Analysen und fachliche Einordnungen.

Die Arbeit von MIRa-NRW ist in diesen Kontext eingebettet und richtet den Fokus insbesondere auf die drei Phänomenbereiche anti-Schwarzer Rassismus⁵, antiasiatischer Rassismus und weitere Formen von Rassismus, die in bestehenden Erfassungssystemen häufig nur unzureichend abgebildet werden. Durch die Möglichkeit, Vorfälle niedrigschwellig und anonym zu melden, werden auch rassistische Erfahrungen erfassbar, die bislang nicht dokumentiert wurden

(vgl. Antidiskriminierungsstelle Nordrhein-Westfalen o. J.; Amadeu Antonio Stiftung o. J.b; MKJFGFI 2022).

Zugleich zeigen wissenschaftliche Erkenntnisse, dass rassistische Diskriminierung mit weitreichenden Auswirkungen auf individuelle Lebensrealitäten verbunden ist. Sie steht in Zusammenhang mit körperlichen und psychischen gesundheitlichen Belastungen sowie Einschränkungen gesellschaftlicher Teilhabe

(vgl. Yeboah 2017: 144; Kajikhina et al. 2023: 1103).

Vor diesem Hintergrund gewinnt die systematische Erfassung und Auswertung entsprechender Vorfälle zusätzlich an Bedeutung, da sie eine wichtige Grundlage für die Analyse gesellschaftlicher Entwicklungen sowie für die Entwicklung geeigneter Gegenmaßnahmen darstellt. Erfahrungen aus bestehenden Monitoringstrukturen verdeutlichen darüber hinaus, dass die kontinuierliche Dokumentation rassistischer Vorfälle nicht nur zur Sichtbarmachung beiträgt, sondern auch den Austausch zwischen Zivilgesellschaft, Verwaltung und weiteren institutionellen Akteur*innen stärkt und damit Impulse für Prävention und strukturelle Weiterentwicklung liefert (vgl. Dipama 2021: 27 ff.).

4 Studien zu verschiedenen Gruppen und Kontexten zeigen diesbezüglich ähnliche Muster: So lässt sich übereinstimmend ableiten, dass die Melde- und Beschwerdekultur im Kontext von Rassismus und Diskriminierung insgesamt gering ausgeprägt ist und Betroffene mit verschiedenen Hürden konfrontiert sind (vgl. Bildungslücke 2025; GEW Berlin 2021; Pöggel et al. 2022: 19 ff.).

5 Schwarz ist als politische Selbstidentifikation zu verstehen und wird bewusst großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich nicht um eine Beschreibung von Hautfarbe handelt. Der Begriff verweist vielmehr auf geteilte Erfahrungen sowie auf die gesellschaftliche Position und Lebensrealität von Menschen, die von anti-Schwarzen Rassismus betroffen sind (vgl. Neue deutsche Medienmacher*innen o. J.a; Amnesty International o. J.).

Ziel des Jahresberichts ist es also, durch die systematische quantitative sowie qualitative Auswertung der Meldedaten **wiederkehrende Muster und potenziell strukturelle Problemlagen sichtbar zu machen, und so eine belastbare empirische Grundlage zur Beschreibung rassistischer Vorfälle bereitzustellen.**

Meldungen von Betroffenen stellen eine wichtige Ergänzung zu Daten aus Bevölkerungsbefragungen dar, weil sie durch ihre Niedrigschwelligkeit und ihren lokalen Bezug weitere Erkenntnisse für politische Maßnahmen liefern können. Der Bericht fungiert somit als analytisches Instrument zur Unterstützung politischer und institutioneller Entscheidungsprozesse. Konkret werden auf Grundlage der dokumentierten Vorfälle Handlungsempfehlungen herausgearbeitet (siehe Kapitel 3 Empfehlungen). Zentraler Gedanke der Empfehlungen ist dabei, das Erlebte von Betroffenen in politischen Entscheidungsprozessen wahr- und aufzunehmen. Erfahrungen, die bislang nur fragmentiert und individualisiert wahrgenommen wurden, werden damit als gesellschaftlich relevante Wissensbestände anerkannt und adressierbar (vgl. Ayim et al. 2020).

Erfahrungen, die bislang nur fragmentiert und individualisiert wahrgenommen wurden, werden damit als gesellschaftlich relevante Wissensbestände anerkannt und adressierbar

(vgl. Ayim et al. 2020).

Neben politischen Entscheidungen soll der Bericht jedoch auch Akteur*innen aus Verwaltung, Sicherheitsbehörden, Medien und Zivilgesellschaft unterstützen.

Indem er eine fachliche Grundlage für Bildungs-, Schulungs- und Reflexionsprozesse liefert, hilft er, rassistische Dynamiken differenzierter zu erkennen und einzuordnen, und daraus Konsequenzen für die eigenen Strukturen abzuleiten.

Somit dient der Bericht auch der Sensibilisierung und Prävention zum Schutz der Betroffenen. Darüber hinaus trägt er zur Weiterentwicklung einheitlicher Erfassungsstandards, zur Sicherung zeitlicher Vergleichbarkeit sowie zur Stärkung zivilgesellschaftlicher Monitoringstrukturen bei.

1.2. Kooperationen und Meldestellenverbund

MIRa-NRW steht nicht für sich allein, sondern ist in dreifacher Weise in breitere Akteur*innen-zusammenhänge eingebunden. Erstens arbeitet MIRa-NRW an der Schnittstelle von Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik, wofür, zweitens, Kooperationen mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen unerlässlich sind. Drittens ist MIRa-NRW Teil des Meldestellenverbundes NRW.

*Kooperationen stellen ein wesentliches Instrument im Kampf gegen Rassismus dar, da sie Ressourcen, Wissen und Handlungsmöglichkeiten unterschiedlicher Akteur*innen bündeln.*

Die Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen, Wissenschaft und Ministerium stärkt die systematische Erfassung und Analyse rassistischer Vorfälle, und ermöglicht es, wirksamere Maßnahmen in Bezug auf Diskriminierung und Rassismus zu entwickeln (vgl. Foroutan 2019: 206 ff.).

Zivilgesellschaftliche Akteur*innen bringen Erfahrungen ein, die sie durch ihre Nähe zu Betroffenen, durch das Vertrauen, das sie bei ihnen genießen, und durch praxisnahe Einblicke in Diskriminierungserfahrungen sammeln. Wissenschaftliche Partner*innen sichern durch fundierte Analysen, Evaluationen und methodische Standards die Qualität und Weiterentwicklung der Melde- und Informationsstelle. Das Ministerium schafft die notwendigen strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen, fördert die institutionelle Verankerung der Zusammenarbeit und trägt dazu bei, dass gewonnene Erkenntnisse in politische Maßnahmen und Präventionsstrategien überführt werden. Die Förderung der institutionellen Verankerung manifestiert sich insbesondere in der Etablierung verbindlicher Abstimmungs- und Kommunikationsstrukturen, institutionalisierter Zuständigkeiten sowie langfristiger organisatorischer Rahmenbedingungen.

Vor diesem Hintergrund ist der Aufbau eines tragfähigen Netzwerks aus Kooperationspartner*innen essenziell für die Etablierung und Akzeptanz des Meldestellensystems in Nordrhein-Westfalen. Bereits in der Aufbauphase von MIRa-NRW wurde eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Akteur*innen geplant und umgesetzt. Diese Zusammenarbeit umfasst sowohl ein Netzwerk zur Weiterverweisung, um Betroffene zu unterstützen, als auch fachbezogenen Austausch und gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit. Netzwerk- und Austauschgespräche bildeten einen integralen Bestandteil der Aufbauphase 2022 und wurden mit zahlreichen Organisationen und Initiativen geführt, darunter verschiedene Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen sowie spezialisierte Meldestellen.



Durch diese frühzeitige Einbindung relevanter Akteur*innen wurden Arbeitsweisen abgestimmt, Expertisen gebündelt und verlässliche Kooperationsstrukturen geschaffen. Auch in der Folgezeit wurden kontinuierlich weitere Kooperationen mit zahlreichen Service-, Beratungs- und Antidiskriminierungsstellen initiiert, die bundes- und landesweit Antidiskriminierungs- und Sensibilisierungsarbeit leisten. Ziel war und ist ein langfristiger, intensiver Austausch, um voneinander zu lernen, eine produktive Arbeitsteilung zu gewährleisten und die Arbeit nachhaltig zu gestalten. Die Kooperationspartner*innen wurden fortlaufend über den Entwicklungsstand des Meldestellenverbundes informiert und haben ihre Unterstützung für die Betriebsphase zugesagt. Vor dem Start der Meldeportale wurden die Partner*innen erneut aktiv eingebunden, unter anderem durch bilaterale Gespräche sowie größere Austausch- und Informationsformate. Insgesamt zeigt sich, dass stabile Kooperationen eine grundlegende Voraussetzung dafür darstellen, dass das Meldestellensystem erfolgreich umgesetzt wurde und nachhaltig wirkt.

Der Meldestellenverbund NRW besteht aus **vier spezialisierten Meldestellen**, die von unterschiedlichen Organisationen getragen werden und jeweils spezifische Formen von Diskriminierung und Rassismus adressieren.

Die **Dokumentations- und Informationsstelle Antiziganismus/Antiromanismus (DINA NRW)** wird von der PlanB Ruhr gGmbH getragen.

Die **Melde- und Dokumentationsstelle antimuslimischer Rassismus (MEDAR NRW)** wurde zunächst im Trägerverbund von interKultur e.V. und Coach e.V. aufgebaut und befindet sich seit Januar 2026 in alleiniger Trägerschaft von interKultur e.V.

Die **Melde- und Informationsstelle für Queerfeindlichkeit (MIQ NRW)** wird vom Queeren Netzwerk NRW in Kooperation mit weiteren queeren Selbstorganisationen umgesetzt.

Zu den Kooperationspartner*innen des Meldestellenverbundes zählen das **Netzwerk Geschlechtliche Vielfalt Trans* NRW (NGVT*)**, der **Verband Queere Vielfalt+** (ehemals LSVD+ NRW) sowie **rubicon e.V.**

MIRa-NRW, also unsere Melde- und Informationsstelle für anti-Schwarzen, antiasiatischen und weitere Formen von Rassismus, wird durch einen Zusammenschluss dreier Organisationen getragen: dem VMDO e.V.) als leitenden Träger, dem ARIC NRW e.V. für die wissenschaftliche Datenauswertung sowie dem LV NeMO NRW e.V. für Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung.

Seit Beginn der Aufbauphase wurden zentrale Prozesse, die die Grundlage der gemeinsamen Arbeit bilden, strukturell verankert. Diese umfassen insbesondere ein gemeinsames Selbstverständnis der Meldestellen NRW, ein einheitliches Kategoriensystem für die Dokumentation und Analyse, standardisierte Meldeformulare und Meldeprozesse, ein Datenschutzkonzept sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Zusammenarbeit im Verbund





Theoretische Einordnung und Begriffsdefinitionen

In diesem Kapitel werden die zentralen Begriffe und theoretischen Grundlagen der Arbeit von MIRa-NRW eingeordnet. Diese bilden einen wichtigen Rahmen, um die im weiteren Verlauf präsentierten Auswertungen, Analysen und Fallzahlen nachvollziehen zu können. Da die relevanten Begriffe und Phänomenbereiche im Kurzbericht des Meldestellenverbundes bereits umfassend definiert und kontextualisiert wurden, verweist MIRa-NRW an dieser Stelle auf die dortigen vertiefenden Ausführungen. Insofern dient dieses Kapitel dazu, wesentliche begriffliche und theoretische Bezugspunkte in kompakter Form darzustellen, um auch Leser*innen ohne Vorkenntnisse ein fundiertes Verständnis vor der anschließenden Datenauswertung zu ermöglichen.

1.3.1. Diskriminierung, Rassismus und Intersektionalität

Im Fokus stehen zentrale Begriffe und Konzepte zu Diskriminierung und Gewalt aus soziologischer Perspektive, wobei sowohl individuelle als auch strukturelle Dimensionen berücksichtigt werden. Darauf aufbauend wird Rassismus als spezifische Ausprägung von Diskriminierung eingeordnet und in seinen ideologischen, historischen sowie gesellschaftlichen Erscheinungsformen umrissen.

Diskriminierung

Diskriminierung kann aus verschiedenen wissenschaftlichen Perspektiven betrachtet werden, die jeweils unterschiedliche Aspekte betonen (vgl. Pates et al., 2010: 27). Für die Arbeit der Melde- und Informationsstelle MIRa-NRW wird eine soziologische Perspektive eingenommen.

In der Soziologie bezeichnet Diskriminierung Prozesse, durch die Personen entlang zugeschriebener Merkmale systematisch benachteiligt und als „anders“ oder weniger zugehörig eingeordnet werden. Diskriminierung beruht auf Machtverhältnissen und zeigt sich sowohl im individuellen Handeln als auch in sozialen Mustern (ebd.). Sie ist also nicht nur ein Ergebnis individueller Einstellungen, sondern auch in gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen verankert, die marginalisierte Gruppen benachteiligen (vgl. Hormel & Scherr 2010: 7). Gomolla und Radtke (2009: 19) unterscheiden hierbei zwischen rechtlich verankerter Ungleichbehandlung⁶ und verdeckten, routinisierten Benachteiligungen in Organisationen. Zudem wird zwischen primären und sekundären Diskriminierungserfahrungen unterschieden, wobei letztere die Reaktion auf erlebte Diskriminierung bezeichnet (Çiçek et al. 2014: 309 ff.). Dieses Verständnis bildet die Grundlage der Analysekatoren des Meldestellenverbundes, der Diskriminierung intersektional erfasst und ihre unterschiedlichen Formen berücksichtigt.

Rassismus

Rassistische Diskriminierung basiert auf Ungleichwertigkeitsideologien, die Menschen anhand tatsächlicher oder zugeschriebener rassifizierter Merkmale kategorisieren und hierarchisieren. Rassismus ist dabei nicht nur als ein individuelles Vorurteil zu verstehen, sondern als Zusammenspiel von Einstellungen, gesellschaftlichen Praktiken und institutionellen Strukturen, durch die Ungleichheiten stabilisiert werden. Im Anschluss an Fredrickson (2004: 5-9) lässt sich Rassismus als ein Verhältnis von Differenzen und Macht begreifen. Biologistische und kulturalistische Unterschiede zwischen rassifiziert gedachten Gruppen werden als dauerhaft und unüberwindbar konstruiert und zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlung sowie zur Etablierung und Stabilisierung hierarchischer Ordnungen verwendet (vgl. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen 2025).

Abschließend wird das Konzept der Intersektionalität eingeführt, dass die Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungsformen analytisch erfasst und damit eine differenzierte Betrachtung komplexer Ungleichheitsverhältnisse ermöglicht.

Historisch wurden solche Ungleichheiten durch (pseudo-)wissenschaftliche „Rasse“-Konzepte legitimiert, deren Auswirkungen bis heute fortwirken (ebd.). Struktureller Rassismus zeigt sich in verschiedenen Bereichen wie z. B. in der Bildung oder auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt und führt zu systematischen Benachteiligungen. Struktureller Rassismus bildet also die Grundlage für das dauerhafte Wiederkehren von individuellen Erfahrungen mit Alltagsrassismus. Zugleich tritt Rassismus häufig in Wechselwirkung mit anderen Ungleichheitsdimensionen auf, was eine intersektionale Betrachtung erforderlich macht.

Intersektionalität

Das Intersektionalitätskonzept entstand in der US-amerikanischen Frauen- und Bürger*innenrechtsbewegung der 1980er-Jahre und geht auf Kimberlé Crenshaw zurück. Sie argumentiert, dass Diskriminierungsformen nicht isoliert oder additiv verstanden werden können (vgl. Crenshaw 2010: 43). Intersektionalität beschreibt die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus oder Queerfeindlichkeit, aus der spezifische eigenständige Diskriminierungserfahrungen hervorgehen (vgl. Çetin 2020; Winker & Degele 2010: 15; Walgenbach 2012). Ein intersektionales Verständnis ist daher zentral für die Analyse und Bekämpfung von Diskriminierung.

Mehrfachdiskriminierung bezeichnet die gleichzeitige Betroffenheit von mehreren Diskriminierungsformen. Solche Mehrfachbetroffenheiten zeigen sich auch in den Meldungen. Der systematische Austausch zwischen den Melde- und Informationsstellen ermöglicht es, diese Überschneidungen besser zu erkennen, das Zusammenwirken verschiedener Kategorien zu analysieren, spezifische Erfahrungen sichtbar zu machen und so in der Antidiskriminierungsarbeit zu berücksichtigen.

6

Der rechtliche Diskriminierungsschutz in Deutschland ergibt sich z. B. aus dem Grundgesetz (vgl. Art. 3 Abs. 3 GG) sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Letzteres untersagt Benachteiligungen aus rassistischen Gründen in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen, erfasst jedoch nicht sämtliche Kontexte, in denen diskriminiert wird (vgl. advd 2025).

1.3.2. Anti-Schwarzer Rassismus

Anti-Schwarzer Rassismus bezeichnet eine Form von Rassismus, die Schwarze Menschen entlang historisch gewachsener, kolonial geprägter Zuschreibungen systematisch abwertet, ausschließt und gefährdet. Er beruht auf gesellschaftlich verankerten Machtverhältnissen, in denen Schwarze Menschen aufgrund zugeschriebener äußerer Merkmale oder der Herkunft rassistisch markiert und benachteiligt werden.

Koloniale Denk- und Machtstrukturen prägen gegenwärtige rassistische Wahrnehmungen, institutionelle Praktiken und gesellschaftliche Ausschlüsse. In der Kolonialzeit rechtfertigten westliche Staaten Versklavung, Kolonialisierung und die Ausbeutung Afrikas mit der rassistischen Konstruktion Schwarzer Menschen als vermeintlich minderwertig. Diese Gewaltverhältnisse dienten der Legitimation ungleicher und entmenslichender Behandlung und wirken in ihren Folgen bis in die Gegenwart nach (vgl. Hall 1994).

1.3.3. Antiasiatischer Rassismus

Antiasiatischer Rassismus bezeichnet rassistische Zuschreibungen, Vorurteile und Diskriminierungen gegenüber Menschen, denen eine asiatische Herkunft zugeschrieben wird oder die als „asiatisch“ gelesen werden. Im deutschen Kontext bezieht sich dies insbesondere auf Personen mit tatsächlichen oder zugeschriebenen Bezügen zu süd-, südost- oder ostasiatischen Herkunftskontexten. Entscheidend ist dabei weniger der tatsächliche Hintergrund als die gesellschaftliche Fremdwahrnehmung. Da „Asien“ keine homogene Kategorie darstellt, kann antiasiatischer Rassismus sehr unterschiedliche Personen treffen. Antiasiatischer Rassismus ist historisch gewachsen und bis heute strukturell wirksam. Rassistische Bilder, Narrative und Wissensbestände über Asien und asiatisch gelesene Menschen wurden über Jahrhunderte hinweg produziert und wirken bis heute fort (vgl. Korientation 2025; Korientation 2020).

Asiatisch gelesene Menschen werden häufig als anders, fremd oder nicht zugehörig markiert. In bestimmten Kontexten werden sie zudem als gefährlich oder bedrohlich dargestellt, etwa im Zusammenhang mit Krankheiten. Während der Covid-19-Pandemie kam es in Deutschland zu einem deutlichen Anstieg von verbalen, körperlichen und institutionellen Übergriffen gegen asiatisch gelesene Menschen (vgl. Korientation 2020). Auch vermeintlich positive Stereotype – etwa das Bild der „fleißigen“ oder „angepassten“ Vorzeigemigrant*innen – sind Ausdruck von antiasiatischem Rassismus. Sie reduzieren Menschen auf zugeschriebene Eigenschaften, entwerten individuelle Erfahrungen und tragen dazu bei, asiatisch gelesene Menschen dauerhaft als nicht zugehörig zu markieren (vgl. Korientation 2025).

1.3.4. Weitere Formen von Rassismus

Rassismus verändert sich mit den gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen er entsteht. Entsprechend wandeln sich sowohl rassistische Zuschreibungen als auch die Gruppen, die von ihnen betroffen sind. Um diesen Dynamiken Rechnung zu tragen, erfasst MIRA-NRW neben anti-Schwarzem und antiasiatischem Rassismus auch weitere Formen von Rassismus. Diese potenziell offene Kategorie umfasst insbesondere Meldungen zu antislawischem⁷

und antikurdischem Rassismus⁸ sowie zu rassistischen Diskriminierungserfahrungen geflüchteter Menschen und Menschen, denen eine Fluchterfahrung zugeschrieben⁹ wird. Darüber hinaus werden Fälle erfasst, bei denen zwar keine eindeutige Gruppenzugehörigkeit benannt wurde, rassistische Zuschreibungen gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte jedoch erkennbar sind.

7 Antislawischer Rassismus meint die Abwertung und Diskriminierung von Menschen, die als slawisch wahrgenommen werden, basierend auf stereotypen Zuschreibungen und historisch gewachsenen Feindbildern (vgl. bpb 2022).

9 Rassismus gegen Geflüchtete / Personen mit zugeschriebener Fluchtgeschichte bezeichnet die Diskriminierung von Menschen, weil sie geflüchtet sind oder als Fremde wahrgenommen werden, oft verbunden mit Abwertung oder Ausgrenzung.

8 Antikurdischer Rassismus meint die Diskriminierung oder Abwertung von Menschen, weil sie kurdisch sind (z. B. wegen Herkunft, Sprache oder Kultur).

Kontextualisierung der Frage

„Gibt es Rassismus gegen *weiße*?“

Rassismus ist an historische, strukturelle und gesellschaftliche Machtverhältnisse gebunden. Begriffe wie „anti-*weißer* Rassismus“ oder „Rassismus gegen Deutsche“ sind daher analytisch nicht zutreffend, da keine historische gewachsene Ideologie existiert, die *weiße* Menschen¹⁰ aufgrund ihres *Weißseins* systematisch abwertet oder strukturell benachteiligt (vgl. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit 2022: 8; Amadeu Antonio Stiftung o. J.a). *Weiß*e Menschen können Diskriminierung erfahren, jedoch nicht in Form von Rassismus. Die Relativierung von Rassismuserfahrungen durch Verweise auf vermeintlichen „Rassismus gegen *weiße* Personen“ verkennt bestehende Machtverhältnisse und erschwert die Anerkennung von Betroffenheit (vgl. Giesa 2020).

10

Der Begriff *weiß* ist eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition und wird deshalb in wissenschaftlichen Texten oft klein und kursiv geschrieben. Der Begriff wird als Gegensatz zu Black, Indigenous und People of Colour (BIPoC) verwendet. Dabei müssen sich *weiße* Personen jedoch nichtzwangsläufig selbst als *weiß* oder privilegiert wahrnehmen (vgl. Neue Deutsche Medienmacher*innen o. J.b).

1.4. Grenzen der Datenlage und Meldepraxis

Die im Berichtsjahr eingegangenen Meldungen bilden eine zentrale Grundlage für die Auswertung rassistischer Diskriminierungserfahrungen bei MIRa-NRW. Sie ermöglichen es, wiederkehrende Muster, betroffene Lebensbereiche, typische Vorfallskonstellationen sowie die Perspektiven der Meldenden¹¹ sichtbar zu machen.

Zugleich ist die Datenlage mit strukturellen Grenzen verbunden, die bei der Interpretation der Ergebnisse mitzudenken sind. Wie alle Meldesystemen schafft auch MIRa-NRW keine vollständige Abbildung des gesellschaftlichen Geschehens, sondern einen Ausschnitt jener Erfahrungen, die aktiv dokumentiert und an die Meldestelle herangetragen werden.

Es ist also davon auszugehen, dass die dokumentierten Vorfälle nur einen Teil der tatsächlich erlebten Diskriminierungen sichtbar machen.

Rassistische Diskriminierung bleibt vielfach unsichtbar, weil sie in alltäglichen Situationen, in institutionellen Routinen oder in scheinbar beiläufigen Zuschreibungen auftritt und von Betroffenen nicht immer unmittelbar als Vorfall eingeordnet wird.

Hinzu kommt, dass viele Menschen Diskriminierungserfahrungen aus Sorge vor Konsequenzen, fehlendem Vertrauen in Institutionen oder aufgrund früherer negativer Erfahrungen nicht weitergeben (vgl. Rausch et al. 2021; Bartsch & Meksem 2026).

Für die Auswertung bedeutet dies: Die Meldungen erlauben keine repräsentativen Aussagen über Häufigkeiten, sondern eröffnen einen qualitativen Zugang zu Erfahrungen, Wahrnehmungen und Deutungen von Betroffenen.

¹¹ Der Begriff Meldende umfasst im vorliegenden Bericht sämtliche Personen bzw. Stellen, die einen Vorfall gemeldet haben. Dazu zählen Betroffene, Zeug*innen sowie Institutionen.

1.4.1. Meldeweg und Anonymität

MIRa-NRW ist als unabhängige und niedrighschwellige Meldestruktur angelegt, bei der Meldungen anonym über ein Online-Formular eingereicht werden können. Personenbezogene Daten werden dabei nicht erhoben. Der Schutz der meldenden Personen steht dabei im Mittelpunkt

(vgl. Rausch et al.; 2021, Bartsch & Meksem 2026).

Die Verarbeitung der Meldungen erfolgt so, dass eine Identifizierung einzelner Personen ausgeschlossen ist. Sollte es dennoch vorkommen, dass personenbezogene Angaben gemacht werden, werden diese durch Cleaner*innen¹² vor der Auswertung gelöscht.

Diese Form der anonymisierten Meldung ist ein wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses von MIRa-NRW. Sie soll Betroffenen und Zeug*innen die Möglichkeit geben, rassistische Vorfälle zu dokumentieren, ohne sich gegenüber staatlichen oder institutionellen Stellen offenbaren zu müssen.

Gerade für Menschen, die anti-Schwarzen Rassismus, antiasiatischen Rassismus oder andere Formen von Rassismus erleben, zeigen Forschungsergebnisse, dass Anonymität und Vertraulichkeit zentrale Voraussetzungen dafür sind, überhaupt eine Meldung abzugeben, da Betroffene häufig Angst vor negativen Konsequenzen oder kein Vertrauen in formale Verfahren haben

(vgl. Bartsch & Meksem 2026; Bundesverband RIAS 2024; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2026; FRA 2024; CLAIM 2023).

Gleichzeitig hat diese Struktur Grenzen. Da Meldungen grundsätzlich in der internen Datenbank verbleiben und nicht automatisch an weitere Beratungsstellen oder andere unterstützende Institutionen weitergeleitet werden, kann MIRa-NRW keine unmittelbare Begleitung im Sinne einer vernetzten Fallbearbeitung gewährleisten. Damit wird zwar die Selbstbestimmung der Betroffenen gewahrt, doch können Unterstützungsbedarfe, die über die reine Dokumentation hinausgehen, nicht erfüllt werden.

12

Cleaner*in ist eine Funktion im Datenmanagement mit exklusivem Zugriff auf nicht anonymisierte Rohdaten. Cleaner*innen entfernen bzw. anonymisieren personenbezogene Angaben vor der Auswertung, sodass keine Identifizierung möglich ist. Alle anderen Beteiligten arbeiten ausschließlich mit anonymisierten Daten.

1.4.2. Hürden bei der Meldung

Trotz des bewusst niedrigschwelligen Zugangs bestehen verschiedene Hürden, die das Meldeverhalten beeinflussen. Eine zentrale Barriere stellt das derzeit ausschließlich deutsch- und englischsprachige Meldeformular dar. Für Menschen, die nicht sicher auf Deutsch oder Englisch formulieren können, kann dies bereits den ersten Schritt zur Meldung erheblich erschweren. Gerade im Bereich Rassismus, in dem Menschen unterschiedliche sprachliche und biografische Voraussetzungen mitbringen, wirkt ein nur zweisprachiger Zugang unter Umständen ausschließend.

Hinzu kommt, dass Meldungen derzeit ausschließlich digital eingereicht werden können. Eine telefonische Meldung oder das Hinterlassen von Sprachnachrichten ist nicht vorgesehen. Dadurch entstehen zusätzliche Zugangshürden für ältere Menschen, für Personen mit geringer digitaler Erfahrung sowie für Menschen mit Lese-, Schreib- oder Sehbeeinträchtigungen. Auch Betroffene, die ihre Erfahrungen mündlich besser ausdrücken können als schriftlich, bleiben damit strukturell benachteiligt. Die Meldemöglichkeit ist damit zwar formal offen, praktisch aber nicht für alle gleichermaßen nutzbar.

Neben diesen sprachlichen und technischen Barrieren beeinflussen auch soziale und institutionelle Faktoren das Meldeverhalten. Forschung und Praxis zeigen, dass fehlendes Vertrauen in Institutionen, Unsicherheit über Zuständigkeiten, unklare Verfahrenswege und frühere negative Erfahrungen mit Behörden oder anderen Einrichtungen das Meldeverhalten erheblich beeinflussen. Für Menschen, die Rassismus erfahren, kann dies bedeutsam sein, wenn sie bereits wiederholt

Ausgrenzung erfahren haben oder das Gefühl vermittelt bekommen, nicht ernst genommen zu werden. Dies birgt die Gefahr, dass Erfahrungen aufgrund fehlender Anerkennung nicht gemeldet werden (vgl. IDA-NRW 2020).

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich die Meldelogik von der Lebensrealität vieler Betroffener unterscheidet. Diskriminierung wird häufig nicht als singuläres Ereignis erlebt, sondern als wiederkehrendes Muster, das sich über längere Zeiträume hinweg zieht. Insbesondere wenn Betroffene wiederholt rassistische Zuschreibungen, Belästigungen oder institutionelle Barrieren erfahren, können einzelne Vorfälle als Teil eines größeren, alltäglichen Zusammenhangs wahrgenommen werden (vgl. Essed 1991).

Viele Betroffene erleben Diskriminierung aufgrund der hohen Vorkommenshäufigkeit und Intensität nahezu als „selbstverständlichen“ Teil ihres Alltags. Diskriminierungen erscheinen dann für sie als „normale“ Bestandteile des Lebens (vgl. Campbell & Williams 2024). Das kann dazu führen, dass nicht jeder Vorfall separat gemeldet wird, obwohl die Belastung erheblich ist.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass die Meldestelle derzeit mit begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen arbeitet.

Eine Erweiterung der Zugangswege sowie der Aufbau ergänzender Unterstützungs- und Hilfsstrukturen sind perspektivisch vorgesehen, können aktuell jedoch nur eingeschränkt umgesetzt werden.

1.5. Methodik der Erfassung und Auswertung

Jeder Vorfall, der in diesem Jahresbericht aufgeführt wird, wurde online über das Meldeformular von MIRa-NRW übermittelt. Meldungen können von Betroffenen, von Zeug*innen und von Institutionen abgegeben werden. Für das Berichtsjahr 2025 wurden Meldungen im Zeitraum vom 17.03.2025 bis zum Stichtag 28.02.2026 erfasst. Grundlage ist ein intersektionales Diskriminierungsverständnis, das die Erfassung von Mehrfachdiskriminierungen ermöglicht.

Die Meldungen durchlaufen einen zweistufigen Auswertungsprozess. Zunächst werden sie durch das Team von MIRa-NRW klassifiziert und in Kategorien¹³ eingeteilt. Dabei wird berücksichtigt, dass nicht jede Meldung einen verifizierten Vorfall darstellt, da auch Angriffe und Hassmeldungen, Falschmeldungen oder Meldungen mit unzureichender Datenlage eingehen können. Eine genauere Erklärung dieser Kategorien erfolgt im nächsten Kapitel.

Anschließend erfolgt die Auswertung der Vorfälle mittels eines Mixed-Methods-Ansatzes. Die quantitative Analyse dient der deskriptiven Erfassung von Häufigkeiten und zeigt, in welchen Lebensbereichen Diskriminierung besonders oft auftritt.

Für die qualitative Auswertung nutzt der Meldestellenverbund NRW ein gemeinsames Kategoriensystem, das unter wissenschaftlicher Begleitung erarbeitet wurde. Es basiert auf acht Hauptkategorien¹⁴, von denen sieben für alle Melde- und Informationsstellen identisch sind.

- **meldende Person**
- **Vorfallstypen bzw. Diskriminierungspraxen**
- **Lebensbereich bzw. Vorfallsort**
- **Verursacher*innen und Mechanismen**
- **Medium**
- **Phänomenbereich** (diese Kategorie ist je nach Meldestelle unterschiedlich ausgestaltet)
- **Mehrfachdiskriminierung**
- **Auswirkungen**

Je nach Informationsdichte werden Unterkategorien auf bis zu drei Ebenen differenziert. Das System ist dynamisch angelegt, sodass im Sinne eines deduktiv-induktiven Vorgehens weitere Unterkategorien ergänzt werden können. Mehrfachnennungen sind möglich und werden entsprechend ausgewiesen. Einige der Hauptkategorien werden im Folgenden kurz erläutert.

¹³ Klassifizierung bedeutet, dass Meldungen als Vorfälle, Angriffe oder Hassmeldungen, Falschmeldungen oder Meldungen mit unzureichender Datengrundlage eingeordnet werden. Kategorisieren bezeichnet den nächsten Schritt der Datenauswertung, die Vorfälle mithilfe des Kategoriensystems für die Analyse aufzubereiten.

¹⁴ Die Grundlage dafür bildeten intensive Auseinandersetzungen mit aktuellen Diskursen und Forschungsergebnissen sowie die veröffentlichten Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022).

Im Bereich der **Vorfallstypen** werden sieben Formen von Diskriminierung unterschieden: Mikroaggressionen, Verwehren von Rechten, direkter Machtmissbrauch bzw. Schikane, Belästigung, Gewalt, digitale Gewalt und Diskriminierung sowie sexualisierte Gewalt. Diese Kategorien können weiter ausdifferenziert werden. Zu Mikroaggressionen zählen bspw. Übergehen, Lächerlichmachen, fehlende Anerkennung oder Ausgrenzung. Das Verwehren von Rechten umfasst unter anderem den Ausschluss von Teilhabe, die Verweigerung gleichwertiger Behandlung oder die Verletzung von Persönlichkeitsrechten. Direkter Machtmissbrauch bzw. Schikane kann sich etwa in Einschüchterungen, Beleidigungen, Mobbing, Ungleichbehandlungen oder Racial Profiling äußern.

Im Rahmen der Kategorie **Mehrfachdiskriminierung** können unterschiedliche Diskriminierungsformen intersektional erfasst werden. Dazu zählen u. a. antischwarzer Rassismus, antiasiatischer Rassismus, Antiziganismus, antislawischer oder antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus, Queerfeindlichkeit, Ableism, Klassismus, Sexismus, Adultismus oder weitere Formen von Diskriminierung, die sich induktiv aus dem Datenmaterial ergeben. Bei MIRa-NRW ist die Besonderheit, dass Intersektionen ebenfalls innerhalb der drei Phänomenbereiche vorkommen. So kann eine Person, die wegen ihrer (zugeschriebenen) Fluchterfahrung diskriminiert wird, auch diskriminiert werden, weil sie Schwarz ist. Daher ist z. B. anti-Schwarzer Rassismus als Mehrfachdiskriminierung aufgezählt.

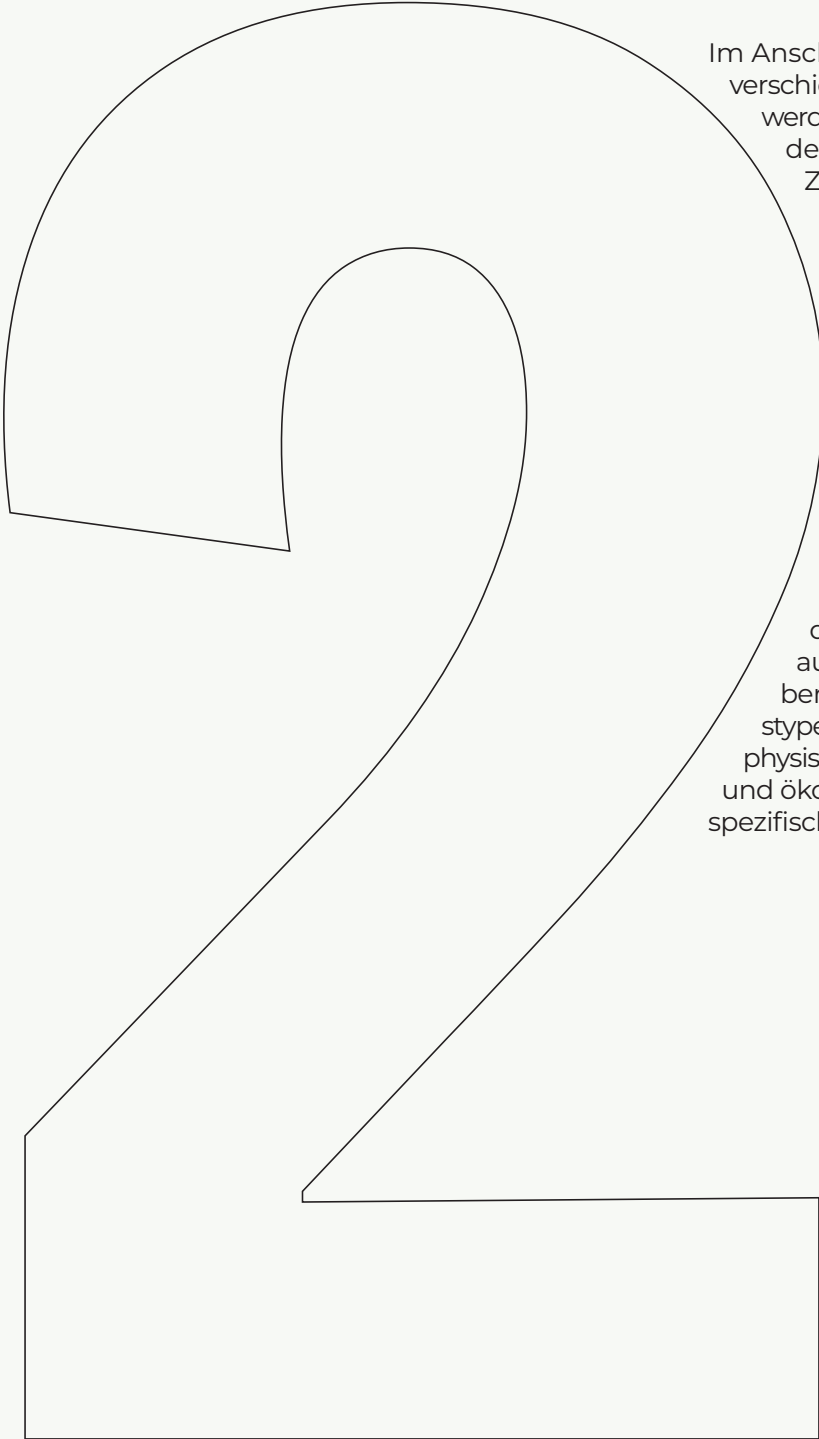
Zur Analyse von **Verursacher*innen und Mechanismen** werden sowohl individuelle als auch strukturelle Dimensionen berücksichtigt. Als verursachende Mechanismen können bspw. gesellschaftliche Normen und Praxen, mediale Darstellungen oder öffentliche Diskurse eingeordnet werden. Der Kategorie „Unbekannt“ werden hingegen Verursacher*innen zugeordnet, die weder von den meldenden Personen identifiziert werden konnten noch aus den Vorfallsbeschreibungen hervorgehen.

Darüber hinaus werden **Auswirkungen der Diskriminierung** dokumentiert. Psychische Folgen können sich bspw. in Form von Ohnmachtsgefühlen, Wut, geringem Selbstwertgefühl, Depression oder Traumafolgestörungen äußern. Soziale und ökonomische Auswirkungen betreffen u. a. die Einschränkung von Teilhabechancen, Ressourcenverlust oder Veränderungen der öffentlichen Wahrnehmung.

Im folgenden Kapitel werden zur Veranschaulichung der Ergebnisse sowohl einfache Beispiele als auch Ankerbeispiele für die jeweiligen Phänomenbereiche genutzt. Einfache Beispiele dienen primär der Illustration einzelner Vorfälle und sind nicht theoretisch gesättigt. Ankerbeispiele werden hingegen gezielt ausgewählt, da sie typische Merkmale einer Fallgruppe repräsentieren und dadurch zur Veranschaulichung deskriptiver Daten beitragen.

Abschließend ist festzuhalten, dass das Forschungsdesign in Abstimmung mit wissenschaftlicher Begleitung entwickelt wurde und sich orientiert an etablierten Gütekriterien wie Validität, Reliabilität und Objektivität (quantitativ) sowie Offenheit, Reflexivität und intersubjektiver Nachvollziehbarkeit (qualitativ) orientiert (vgl. Krebs & Menold 2014: 425-438; Flick 2022: 533-547). Die Auswertung basiert ausschließlich auf anonymisierten Daten. Personenbezogene Angaben werden nicht erhoben bzw. vor der Analyse entfernt.

2. Lagebild anti-Schwarzer, antiasiatischer und weiterer Formen von Rassismus in NRW



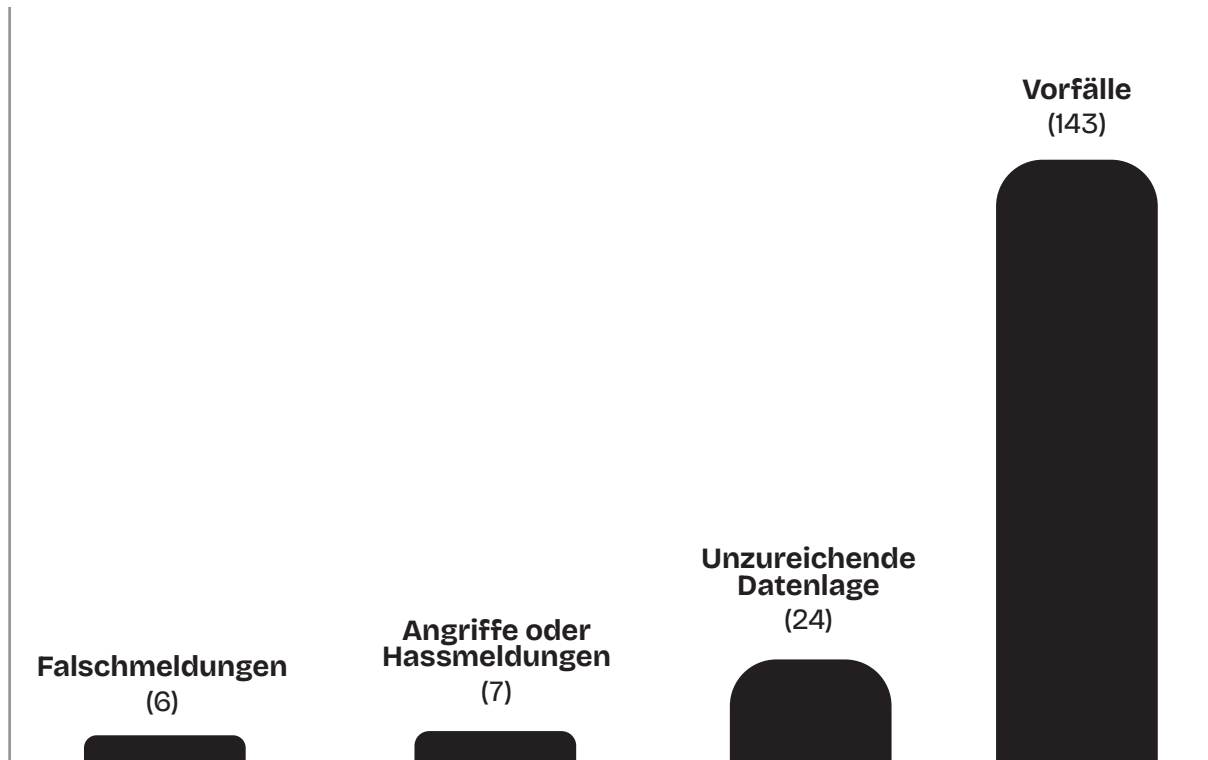
Im Anschluss an die begriffliche Einordnung der verschiedenen Phänomenbereiche von MIRa-NRW werden in diesem Kapitel die zentralen Ergebnisse der Datenerhebung deskriptiv dargestellt. Ziel ist es, die Verteilung und Ausprägung von Rassismuserfahrungen gegenüber Schwarzen Menschen, asiatisch gelesenen Menschen sowie Menschen, die von weiteren Formen von Rassismus betroffen sind, sichtbar zu machen. Die Grafiken geben zunächst einen Überblick über die Häufigkeit der drei Phänomenbereiche (anti-Schwarzer Rassismus, antiasiatischer Rassismus und weitere Formen von Rassismus), über den zeitlichen Verlauf, über die Art der Meldenden, über ihr Alter und Geschlecht, über durch Meldende ergriffene Maßnahmen und über Mehrfachdiskriminierungen. Anschließend werden ausgewählte Aspekte nach den Phänomenbereichen getrennt aufgeschlüsselt: Vorfallstypen, Lebensbereiche, Verursacher*innen, physische- und psychische Konsequenzen, soziale und ökonomische Auswirkungen und phänomenspezifische Aspekte.

2.1. Zentrale Ergebnisse

Für das Berichtsjahr 2025 konnte MIRa-NRW 180 Meldungen verzeichnen. Davon wurden 143 als Vorfälle eingeordnet, die die Grundlage der Auswertung bilden. 24 Meldungen wurden aufgrund

einer unzureichenden Datengrundlage nicht weiter berücksichtigt. Sieben Meldungen mussten wir als gegen uns gerichtete Angriffe und Hassmeldungen und sechs als Falschmeldungen kategorisieren.

Gesamtanzahl Meldungen (N = 180)



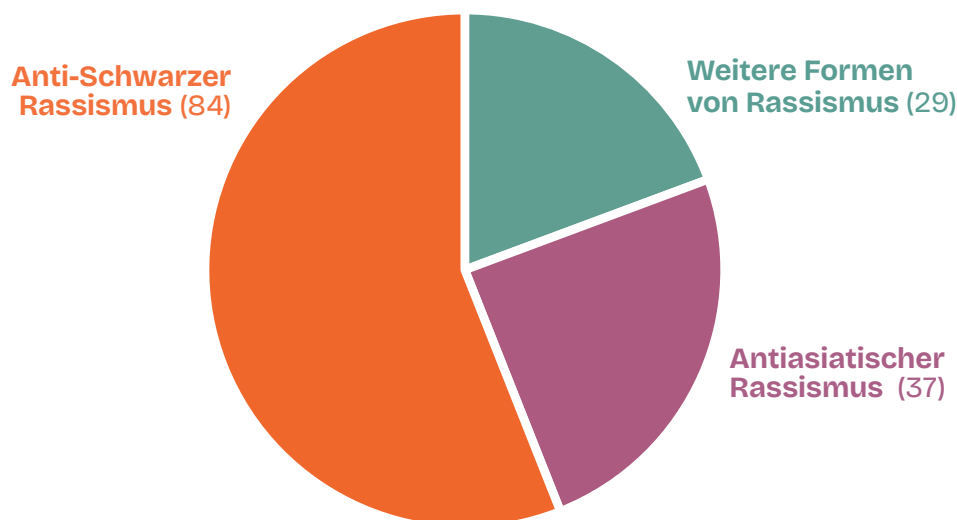
Grafik: Gesamtzahl der Meldungen nach Vorfällen, Meldungen mit unzureichender Datengrundlage, Angriffe und Hassmeldungen und Falschmeldungen

Vorfälle bezeichnen Meldungen, die in den Phänomenbereich von MIRa-NRW fallen, inhaltlich kohärent sind, zeitlich in den Auswertungszeitraum fallen und eine ausreichende Datengrundlage aufweisen. Vorfälle mit unzureichender Datengrundlage bezeichnen Meldungen, die inhaltliche oder formelle Mängel aufweisen, da z. B. keine hinreichende Datengrundlage, keine Stringenz zwischen den geschlossenen Fragen und dem Freitextfeld besteht oder die zeitlichen Angaben z. B. außerhalb des

Berichtsjahres liegen. Angriffe oder Hassmeldungen bezeichnen Meldungen, die sich intentional gegen die Tätigkeit der Melde- und Informationsstelle MIRa-NRW oder ihrer Mitarbeiter*innen richten, z. B. durch Provokation, Androhung von Gewalt oder aber den Missbrauch des Meldeformulars. Falschmeldungen bezeichnen schließlich Meldungen, die nicht in die Phänomenbereiche von MIRa-NRW eingeordnet werden können.

2.1.1. Übersicht über die Häufigkeit der Phänomenbereiche

Häufigkeit der Phänomenbereiche anti-Schwarzer Rassismus, antiasiatischer Rassismus und weitere Formen von Rassismus (Mehrfachnennungen möglich), N = 150



Grafik: Übersicht der Vorfälle in den drei Phänomenbereichen anti-Schwarzer Rassismus, antiasiatischer Rassismus und weitere Formen von Rassismus, inkl. Mehrfachnennungen

Hinsichtlich der Verteilung der unterschiedlichen Phänomenbereiche bei MIRa-NRW (Mehrfachnennungen möglich) zeigt sich zunächst folgendes Bild: Mit 84 Vorfällen ist mehr als die Hälfte dem Phänomenbereich des anti-Schwarzen Rassismus zuzuordnen. Ferner können 37 Vorfälle, also etwas mehr als jede vierte, als Vorfälle mit Bezug zu antiasiatischem Rassismus eingeordnet werden. 29 Vorfälle, also etwa jede vierte bis fünfte, beziehen sich schließlich auf weitere Formen von Rassismus.¹⁵

Die unterschiedlichen Meldezahlen lassen sich vor allem dadurch erklären, dass für Betroffene die Hürden zur Meldung unterschiedlich stark ausgeprägt sind (zu den Hürden siehe Kapitel 1.4. Grenzen der Datenlage und Meldepraxis).

Während anti-Schwarzer Rassismus und antiasiatischer Rassismus eine stärkere Verankerung im öffentlichen Diskurs erfahren haben, sind andere Phänomenbereiche bislang weniger sichtbar und werden entsprechend seltener gemeldet

(vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2023).

15

Im Folgenden wird zur differenzierteren Darstellung auf die verschiedenen Teilgruppen Bezug genommen.

In den Grafikunterschriften wird jeweils kenntlich gemacht, auf welchen Phänomenbereich sich die Angaben beziehen:

(1) 143 Vorfälle gesamt,

(2) 84 Meldungen für anti-Schwarzen Rassismus,

(3) 37 Meldungen für antiasiatischen Rassismus und

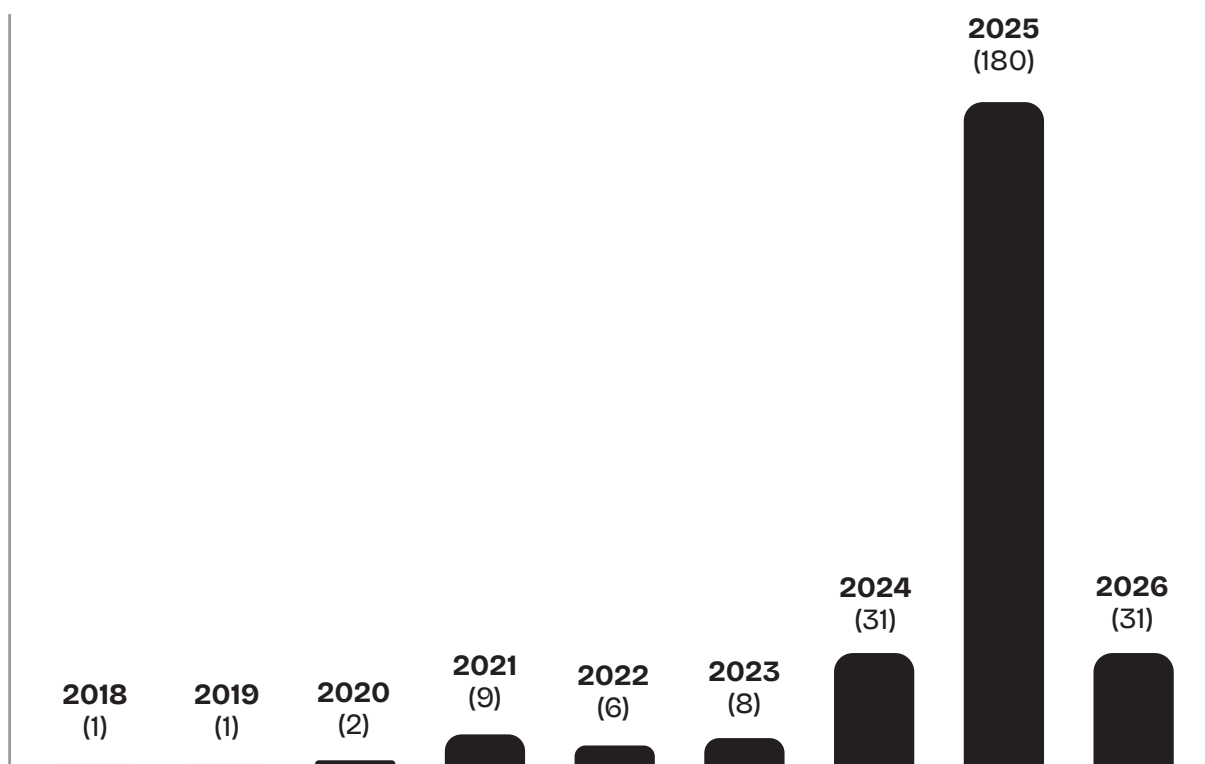
(4) 29 Meldungen für weitere Formen von Rassismus.

2.1.2. Meldungen und Vorfälle im Zeitverlauf

Im Folgenden werden die gemeldeten Meldungen und Vorfälle im zeitlichen Verlauf dargestellt

Zeitlicher Verlauf

Meldungen im zeitlichen Verlauf (N = 269)



Grafik: Meldungen (Vorfälle, unzureichende Datengrundlage, Angriffe- oder Hassmeldungen und Falschmeldungen) nach Vorfallszeitpunkt, Anmerkung: Das Meldeportal ist am 17. März 2025 online gegangen

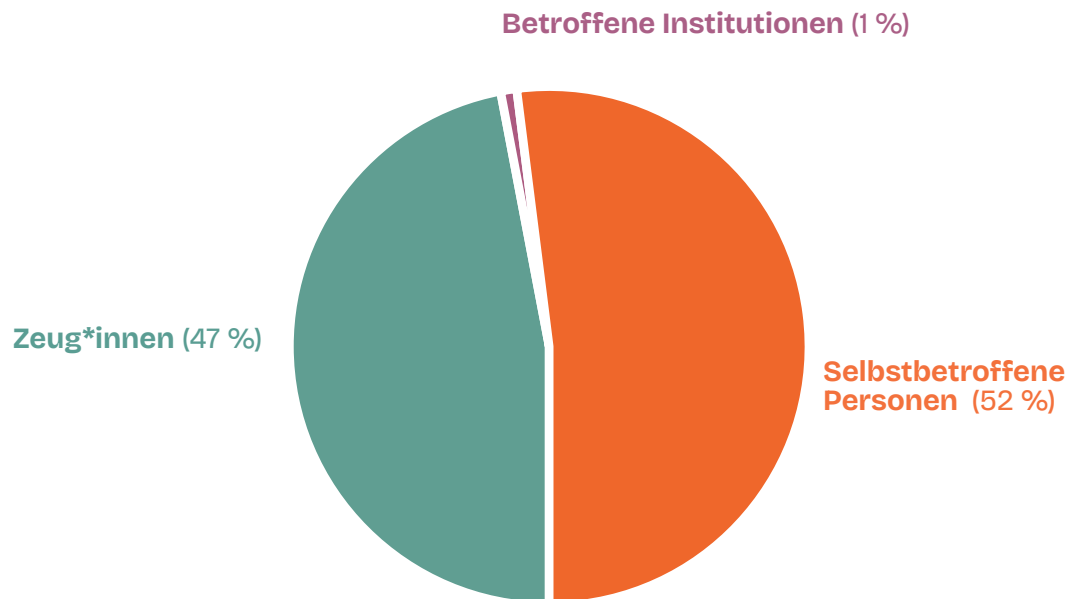
Im Berichtsjahr 2025 sind bei MIRa-NRW 180 Meldungen eingegangen. Da das Meldeportal 2025 an den Start gegangen ist, ist es wenig verwunderlich, dass der Großteil der Meldungen sich auf das Berichtsjahr selbst bezieht. Allerdings haben uns auch Meldungen erreicht, die sich auf Erlebnisse vor 2025 beziehen. Betroffene konnten hierbei das

Meldeformular nutzen, um weiter in der Vergangenheit liegende Vorfälle zu melden. Insgesamt konnten wir 58 eingegangene Meldungen vor dem Start des Meldeportals verzeichnen. Das zeigt, dass Meldende durchaus noch Jahre nach dem erlebten Rassismussvorfall das Bedürfnis verspüren, ihre Erfahrungen sichtbar zu machen.



2.1.3. Art der Meldenden

Wer meldet einen Vorfall? (N = 143)



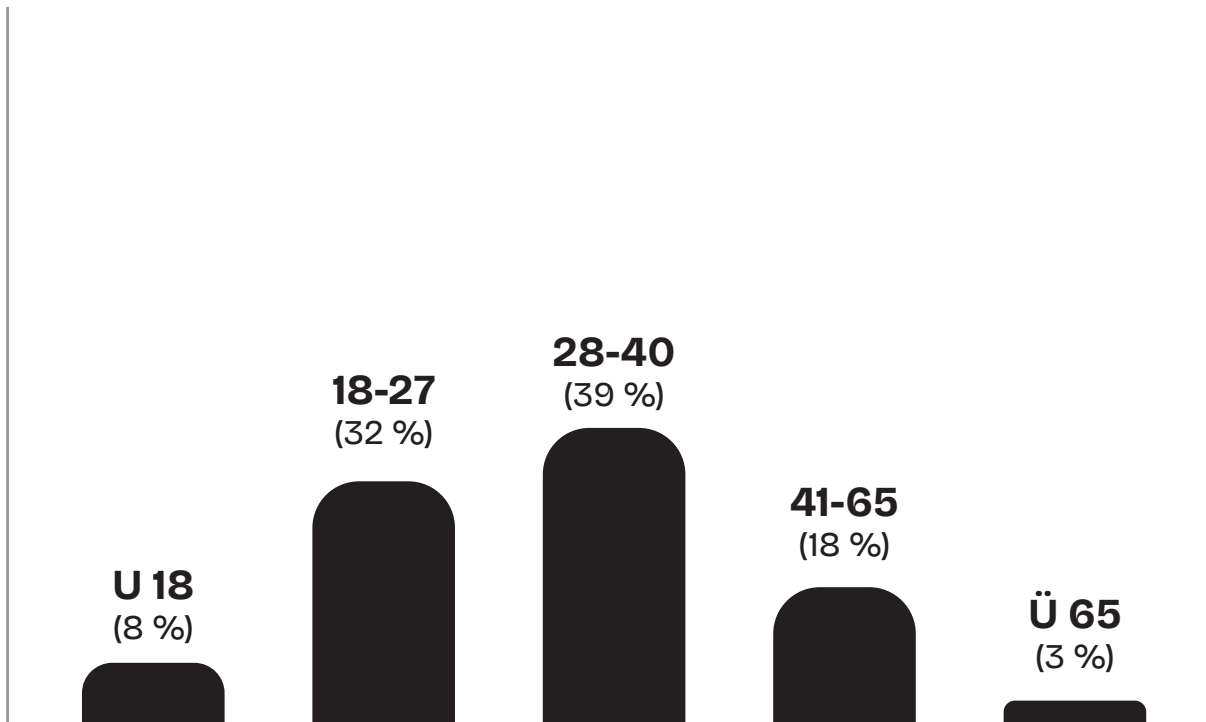
Grafik: Art der Meldenden nach betroffene Institutionen, selbst Betroffene und Zeug*innen (143 Vorfälle)

Mit 52 % waren mehr als die Hälfte der Meldenden die betroffenen Individuen selbst (im Folgenden: selbst Betroffene). Betroffene Institutionen machten 1 % der Meldenden aus. Diese können beispielsweise durch rassistische Zuschreibungen betroffen sein,

etwa wenn Geschäfte gemieden werden (z. B. während der Corona-Pandemie) oder Ziel von Hassnachrichten bzw. Angegriffen werden. 47 % der Meldenden waren Zeug*innen.

2.1.4. Alter und Geschlecht der selbst Betroffenen

Alter der selbst Betroffenen (N = 72)



Grafik: Alter der selbst Betroffenen nach verschiedenen Alterskohorten (143 Vorfälle),
2 Meldungen waren ohne Altersangabe

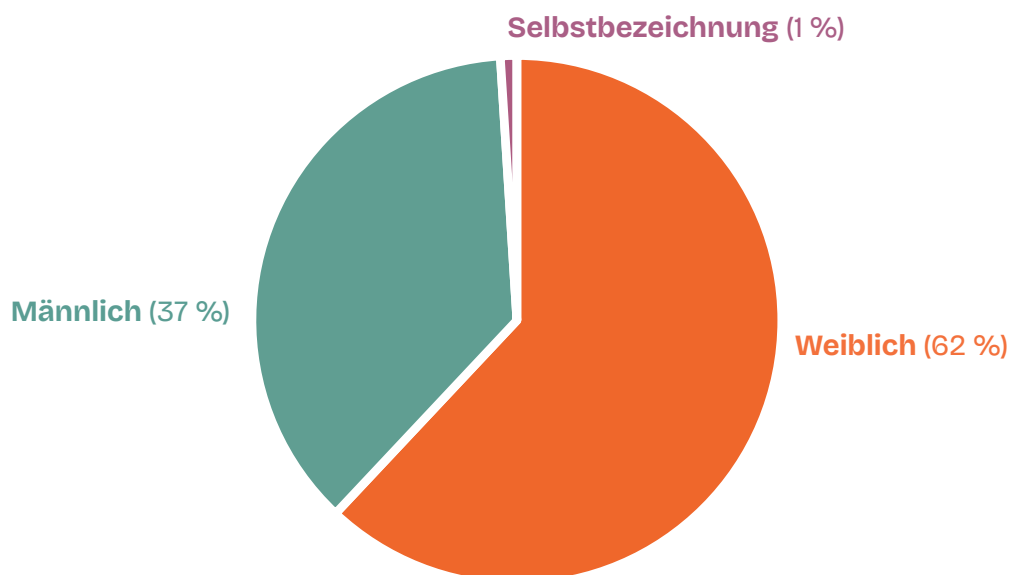
39 % der selbst Betroffenen sind im Alter von 28 bis 40 und 32 % sind von 18 bis 27 Jahren alt, während 18 % von 41 bis 65 Jahre alt sind. 8 % der selbst Betroffenen sind unter 18 Jahren alt. Die kleinste Gruppe ist mit 3 % die über 65-Jährigen.

Auffällig ist, dass jüngere Personen scheinbar häufiger von Diskriminierungserfahrungen berichten. Dies kann darauf hindeuten, dass sie stärker für diskriminierende Situationen sensibilisiert sind.

Folglich sind die Ergebnisse nicht so zu interpretieren, dass ältere Personen keine Diskriminierung erleben, sondern dass sie vielmehr einen anderen Umgang mit Diskriminierung pflegen

(vgl. Kronenbitter et al. 2023).

Geschlecht der selbst Betroffenen (anti-Schwarzer Rassismus, antiasiatischer Rassismus und weitere Formen von Rassismus), N = 79



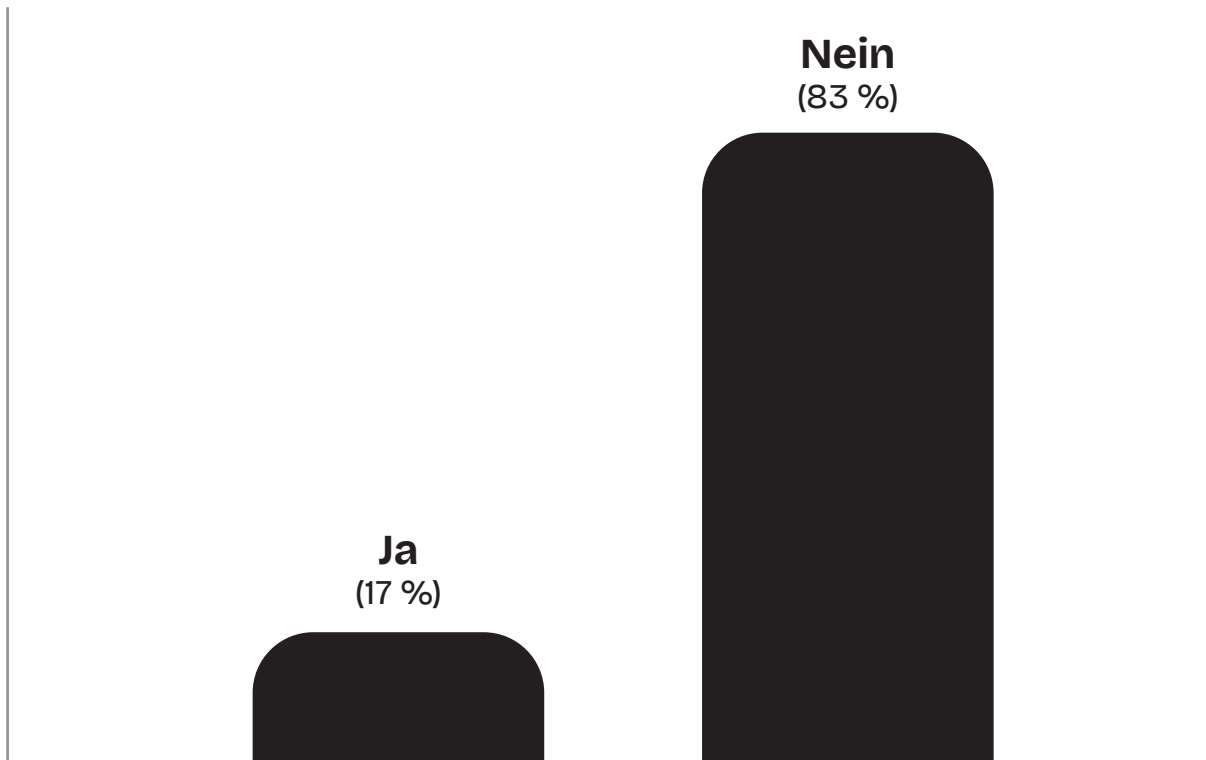
Grafik: Geschlecht der selbst Betroffenen in Prozent (143 Vorfälle)

Neben der Altersverteilung liefern die Geschlechtsangaben der selbst Betroffenen einen zusätzlichen Überblick über zentrale soziodemografische Merkmale. Ein Großteil derjenigen, die selbst von anti-Schwarzem, antiasiatischem oder weiteren Formen von Rassismus betroffen sind, identifiziert sich als weiblich (62 %),

etwa ein Drittel als männlich (37 %), und ein geringer Teil gab eine Selbstbezeichnung an (1 %). Erkennbar wird, dass das Meldeverhalten der selbst Betroffenen geschlechtsspezifisch variiert.

2.1.5. Ergriffene Maßnahmen

Wurden Maßnahmen ergriffen? (N = 143)



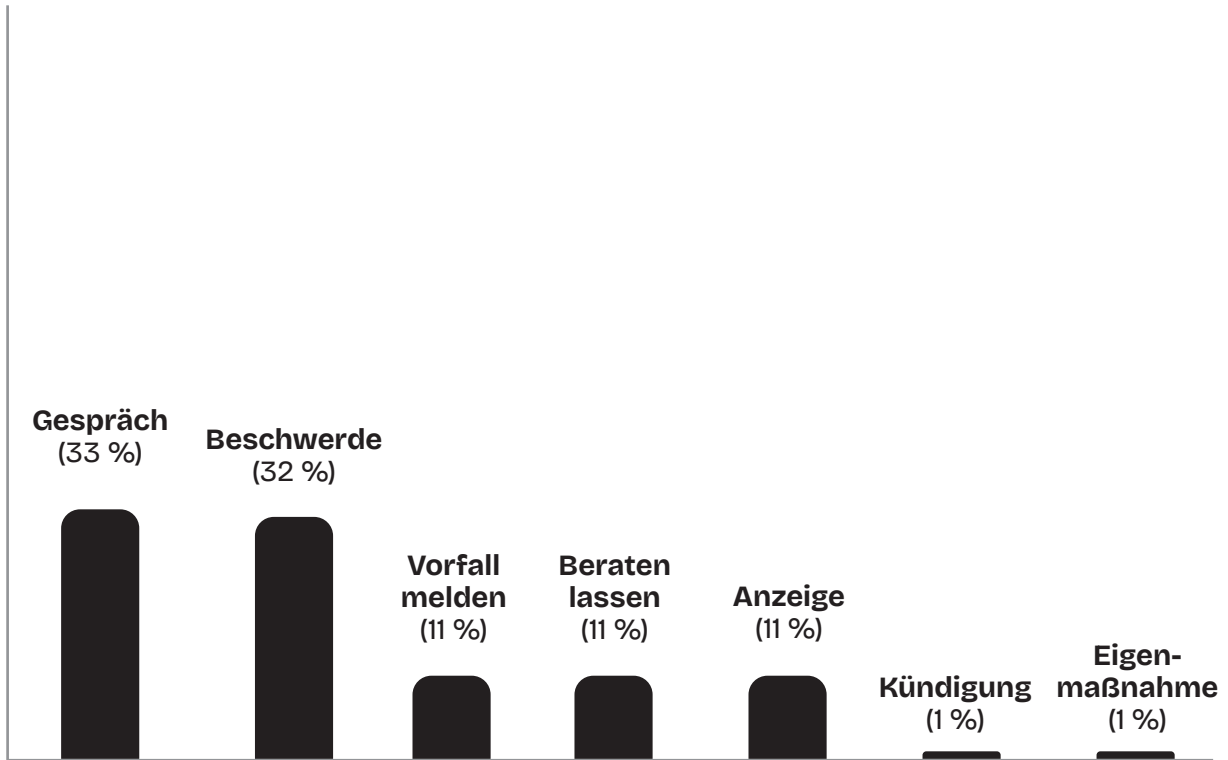
Grafik: Gemeldete Maßnahmen inkl. Mehrfachnennungen (143 Vorfälle)

Bezüglich der ergriffenen Maßnahmen¹⁶ zeigt sich, dass die große Mehrheit der Meldenden nichts unternommen hat. In lediglich 17 % der Fälle wurde angegeben, dass Maßnahmen ergriffen wurden.

¹⁶

Erfasst werden u. a. Anzeigen, Beratungsangebote, rechtlicher oder therapeutischer Beistand sowie private Unterstützungsnetzwerke; weitere Kategorien können sich induktiv ergeben.

Welche Maßnahme wurde konkret ergriffen?
(Mehrfachnennungen möglich), N = 82



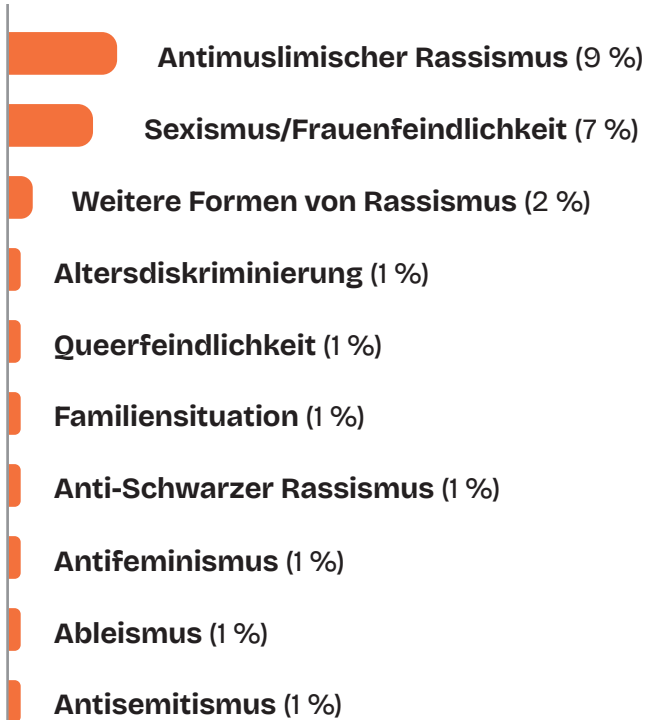
Grafik: Aufschlüsselung der Maßnahmen, inkl. Mehrfachnennungen (143 Vorfälle)

Ein genauerer Blick auf die konkreten Maßnahmen zeigt, dass der Großteil der Meldenden, die eine Maßnahme ergriffen haben, ein Gespräch gesucht (33 %) oder Beschwerde eingelegt haben (32 %). Weitere, aber weniger häufig gemeldete Maßnahmen

waren die Vorfallsmeldung (11 %), Beratung (11 %), Anzeige (11 %), sowie vereinzelt die Kündigung (1 %) oder die Umsetzung einer eigenen Maßnahme (1 %).

2.1.6. Mehrfachdiskriminierungen

Mehrfachdiskriminierung
(Mehrfachnennungen möglich), N = 37



Grafik: Mehrfachdiskriminierung, inkl. Mehrfachnennungen (143 Vorfälle)

In den meisten dieser Fälle überschneiden sich die eingegangenen Meldungen bei MiRa-NRW mit antimuslimischen Rassismus (9 %). Die zweitgrößte Überschneidung gibt es mit Sexismus/Frauenfeindlichkeit (7 %).

Vereinzelte weitere Formen von Rassismus (2 %), Altersdiskriminierung (1 %), Queerfeindlichkeit (1 %), Familiensituation (1 %), anti-Schwarzer Rassismus (1 %), Antifeminismus (1 %), Ableismus (1 %) oder Antisemitismus (1 %) genannt.¹⁷

17

Kein hundertprozentiges Gesamtergebnis aufgrund von fehlenden Angaben. Die Zuordnung basiert auf den Vorfällen, in denen entsprechende Angaben vorliegen. In 24 % von 143 Vorfällen konnten Mehrfachdiskriminierungen entnommen werden.

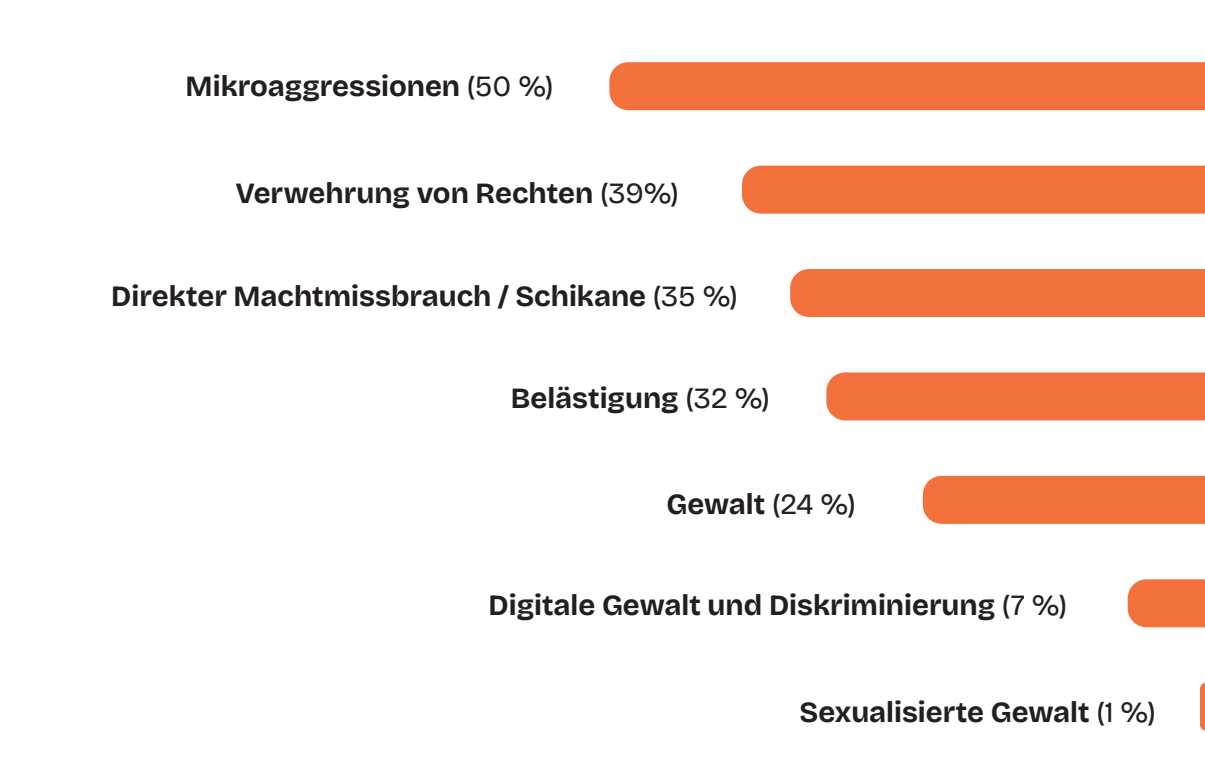
2.2. Überblick anti-Schwarzer Rassismus

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Phänomenbereiches anti-Schwarzer Rassismus hinsichtlich der Vorfallstypen, Lebensbereiche, Verursacher*innen, mehrdimensionalen Konsequenzen und Auswirkungen dargestellt. Am Schluss folgt eine phäno-

menspezifische Untersuchung, um herauszustellen, welche besondere Qualität anti-Schwarzer Rassismus in den bei MIRa-NRW eingegangenen Meldungen aufweist.

2.2.1. Vorfallstypen

Vorfallstypen, anti-Schwarzer Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 158



Grafik: Vorfallstypen, inkl. Mehrfachnennungen¹⁸, anti-Schwarzer Rassismus (84 Vorfälle)¹⁹

Hinsichtlich der Vorfallstypen (Mehrfachnennungen möglich) bei anti-Schwarzem Rassismus wird erkennbar, dass Mikroaggressionen den Großteil darstellen (50 %). Die zweitgrößte Gruppe stellt die Verwehrung von Rechten dar (39 %), dicht gefolgt von direktem Machtmissbrauch/Schikane (35 %). 32 % der Meldungen lassen sich als Belästigung subsumieren, während 24 % der Meldungen eine Gewalterfahrung schildern. Digitale Gewalt und Diskriminierung (7 %) sowie rassistisch motivierte

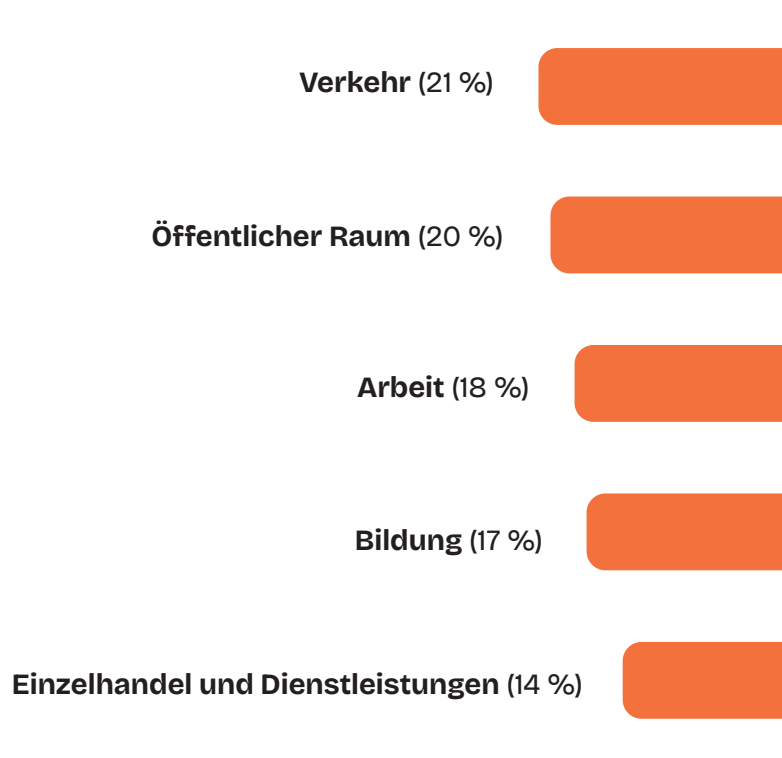
sexualisierte Belästigungen (1 %) nehmen eine eher untergeordnete Rolle in den Meldungen ein. Dies ist nicht zwangsläufig so zu interpretieren, dass sexualisierte Belästigungen tatsächlich kaum erfolgen. Vielmehr deutet das Ergebnis darauf hin, dass es an einer dezidierten Meldestruktur zum Thema sexualisierte Belästigungen fehlt, wodurch entsprechende Erfahrungen möglicherweise seltener erfasst werden können.

¹⁸ Die Prozentangaben bei Mehrfachnennungen beziehen sich im Folgenden stets auf die jeweiligen Grundgesamtheiten (143 für alle Meldungen, 84 für anti-Schwarzen Rassismus, 37 für antiasiatischen Rassismus und 29 für weitere Formen von Rassismus).

¹⁹ Die Gesamtsumme von 100 % wird überschritten, da Mehrfachnennungen möglich waren.

2.2.2. Lebensbereiche

Fünf häufigste Lebensbereiche, anti-Schwarzer Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 121



Auswahl der fünf häufigsten Lebensbereiche, inkl. Mehrfachnennungen, anti-Schwarzer Rassismus (84 Vorfälle) ²⁰

Lebensbereiche (Mehrfachnennungen möglich), die bei anti-Schwarzem Rassismus besonders häufig vorkommen, sind vor allem der Straßenverkehr (21 %), der öffentliche Raum (20 %), die Arbeit (18 %), die Bildung (17 %) und schließlich der Einzelhandel und Dienstleistungen (14 %). Bereiche, die seltener genannt werden, sind z. B. Ämter und Behörden, digitale Räume, das Gesundheitswesen, Freizeit, Wohnen, soziale Dienste, Polizei, Privatleben und Justiz. Hinsichtlich der Beständigkeit von (anti-Schwarzem) Rassismus in polizeilichen Strukturen, z. B. mit Blick auf Polizeigewalt

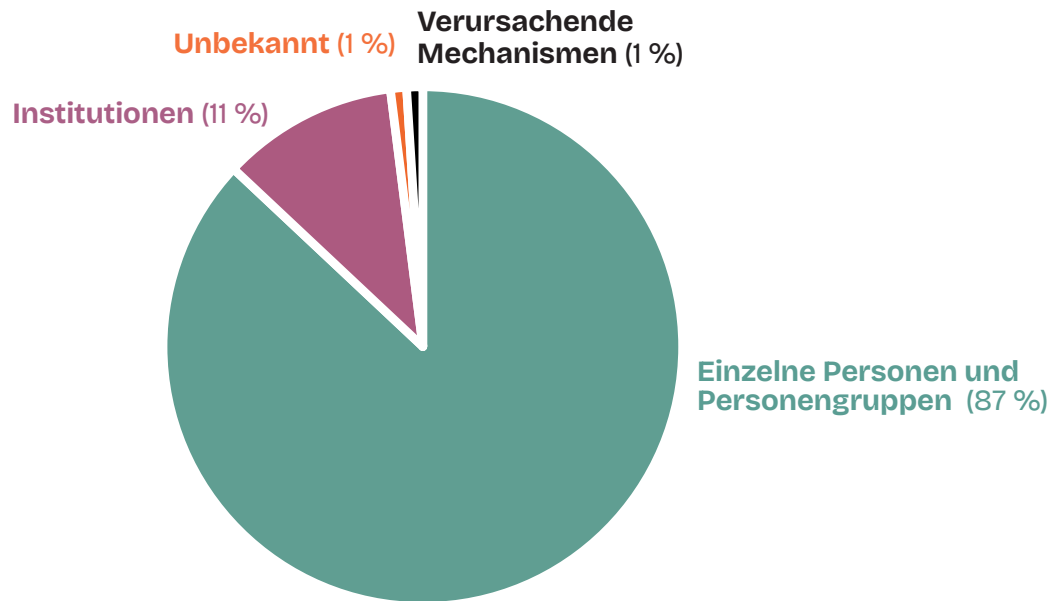
(vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025: 8-10), mag dies zunächst überraschen. Die Ergebnisse sind jedoch vor dem Hintergrund zu kontextualisieren, dass Meldende womöglich deutlich häufiger Diskriminierungserfahrungen in alltäglichen Lebenssituationen (z. B. bei der Arbeit oder im Geschäft) erleben, als das Polizeikontakt besteht.²¹ Hinzu kommt, dass insbesondere im Polizeikontakt oder mit Mitarbeiter*innen der Justiz, in denen institutionelle Hierarchien wirkmächtig sind, eine größere Hürde und weniger Vertrauen bestehen kann, solche Fälle bei MIRa-NRW zu melden.

²⁰ Eine Gesamtsumme von 100 % wird nicht erreicht, da in der Grafik ausschließlich die fünf am häufigsten genannten Lebensbereiche dargestellt werden.

²¹ Ferner kann den Daten entnommen werden, dass beispielsweise im Straßenverkehr oder im öffentlichen Raum durchaus Diskriminierungserfahrungen mit Sicherheitsdienstmitarbeiter*innen geschildert werden.

2.2.3. Verursacher*innen von Diskriminierungen

Verursacher*innen, anti-Schwarzer Rassismus (N = 84)



Grafik: Einzelne Personen und Personengruppen, Institutionen, Unbekannte oder Mechanismen als Verursacher*innen, Anti-Schwarzer Rassismus (84 Vorfälle)

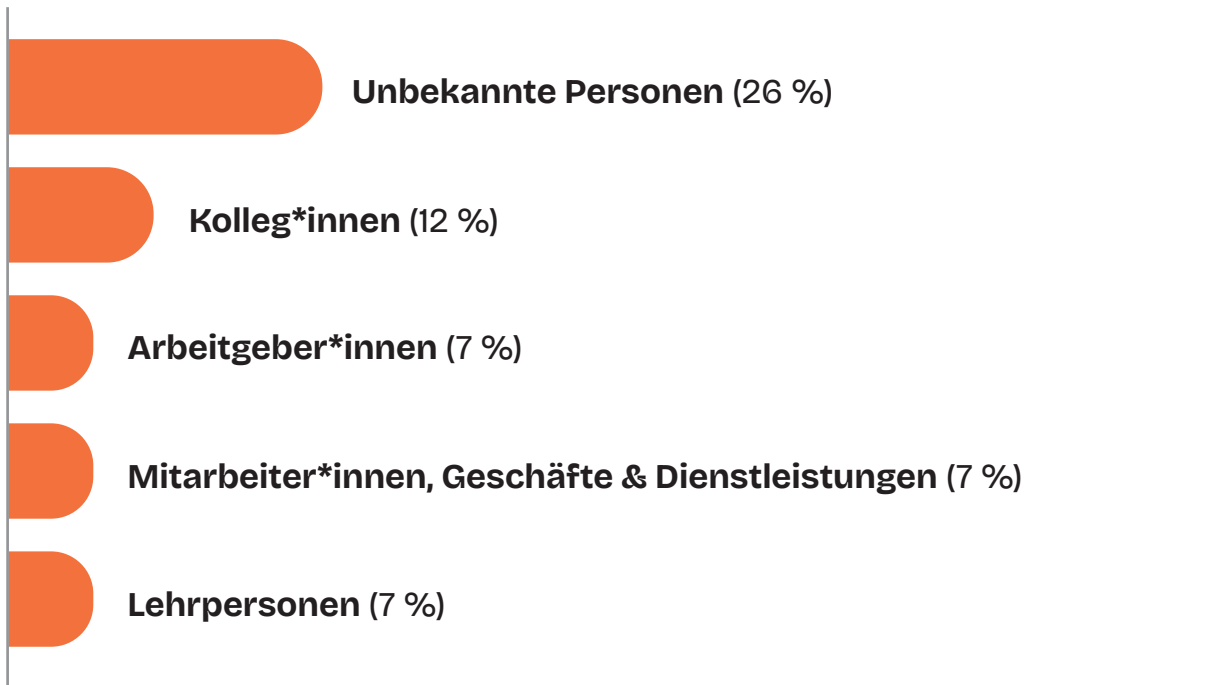
Im Hinblick auf die Verursacher*innen von anti-Schwarzem Rassismus lässt sich erkennen, dass der Großteil einzelne Personen und Personengruppen²² darstellt (87 %). Einen geringen Anteil stellen Institutionen dar (11 %) und nur ein Bruchteil

lässt sich auf verursachende Mechanismen zurückführen (1 %) oder die Verursacher*innen sind den meldenden unbekannt bzw. nicht identifizierbar (1 %).

22

In den Meldungen zeichnet sich ab, dass einzelne Personen und Personengruppen überproportional häufig genannt werden (87 %). Dies ist mitunter damit zu erklären, dass einzelne Personen oder Personengruppen im zwischenmenschlichen Kontakt häufig einfacher als Verursachende von Rassismus und Diskriminierung zu identifizieren sind.

Fünf häufigste Verursacher*innen, anti-Schwarzer Rassismus (Mehrfachnennungen möglich), N = 50



Grafik: Auswahl der fünf häufigsten Gruppen an Personen oder einzelnen Personen als Verursacher*innen, inkl. Mehrfachnennungen, anti-Schwarzer Rassismus (84 Vorfälle)²³

Ein genauer Blick auf die Verursacher*innen von Rassismus offenbart:

Den größten Anteil einzelner Personen oder Personengruppen stellen nicht persönlich bekannte Personen bzw. unbekannte Personen und Personengruppen dar (26 %),

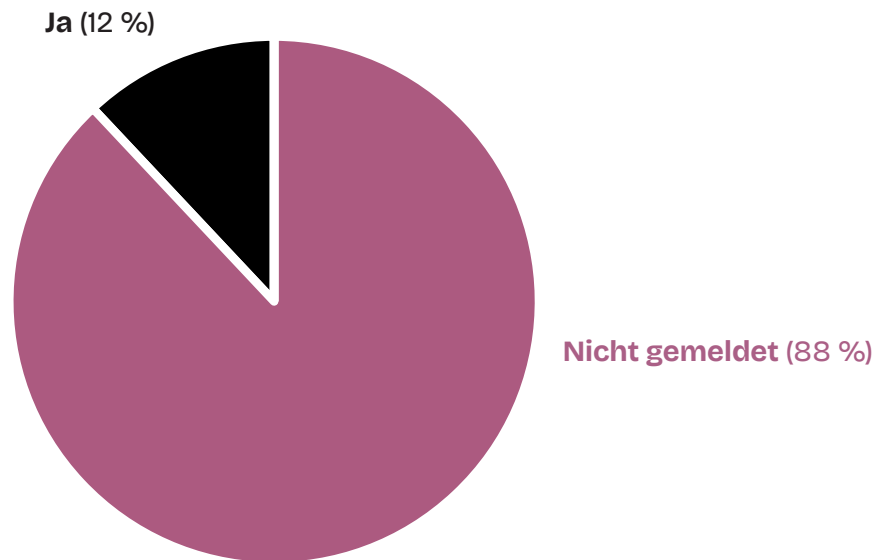
was dadurch erklärt werden kann, dass der Straßenverkehr und der öffentliche Raum die Bereiche sind, an denen es zu den meisten Vorfällen kommt. Ferner können Kolleg*innen (12 %) und Arbeitgeber*innen (7 %) als häufigste Verursachende von Rassismus erkannt werden. Weitere Gruppen sind Mitarbeiter*innen in Geschäften und im Dienstleistungssektor (7 %) sowie Lehrpersonen (7 %).

23

Eine Gesamtsumme von 100 % wird nicht erreicht, da in der Grafik ausschließlich die fünf am häufigsten genannten Verursacher*innen dargestellt werden.

2.2.4. Physische Konsequenzen

Physische Konsequenzen, anti-Schwarzer Rassismus (N = 84)



Grafik: Physische Konsequenzen, anti-Schwarzer Rassismus (84 Vorfälle)

Physische Konsequenzen²⁴ können bei anti-Schwarzem Rassismus in 12 % der Fälle identifiziert werden. Hierbei werden häufig Situationen geschildert, in denen aufgrund des Schwarzseins ärztliche Behandlungen verweigert oder verzögert werden bzw. Schwarze Personen mit ihren Schmerzen nicht ernst genommen werden, was sekundäre physische Beeinträchtigung zur Folge haben kann.

Beispielsweise schildert eine Schwarze Person:

„Mein Schmerz wurde bei einer Arztuntersuchung nicht ernst genommen. Die Ärztin sagte, dass Schwarze Personen eine höhere Schmerztoleranz haben. Mir wurden Schmerzmittel verweigert, obwohl ich starke Schmerzen hatte.“²⁵

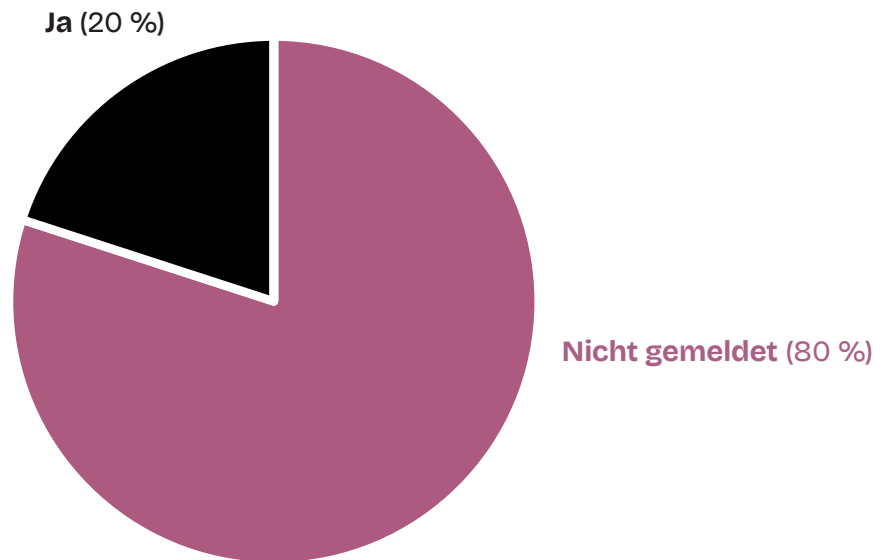
(Betroffenaussage, Meldung Nr. 126)

²⁴ Angemerkt wird, dass die Angaben zu physischen und psychischen Konsequenzen sowie sozialen und ökonomischen Auswirkungen in den Phänomenbereichen anti-Schwarzer Rassismus, antiasiatischer Rassismus und weitere Formen von Rassismus aus den Freitextfeldern des Meldeformulars entnommen wurden.

²⁵ Die Betroffenaussagen sind für die Verbesserung des Leseflusses sprachlich geglättet.

2.2.5. Psychische Konsequenzen

Psychische Konsequenzen, anti-Schwarzer Rassismus (N = 84)



Grafik: Psychische Konsequenzen, anti-Schwarzer Rassismus (84 Vorfälle)

Hinsichtlich der psychischen Konsequenzen der gemeldeten Erfahrungen von anti-Schwarzem Rassismus ist zunächst festzustellen, dass 80 % der Meldenden keine psychischen Konsequenzen schildern. Hierbei muss jedoch erwähnt werden, dass die übrigen 20 % nur die Meldungen umfassen, in denen explizit psychische Folgen benannt wurden, z. B. durch die Schilderung:

„Ich fühlte mich abgewertet, verletzt, sprachlos und machtlos.“

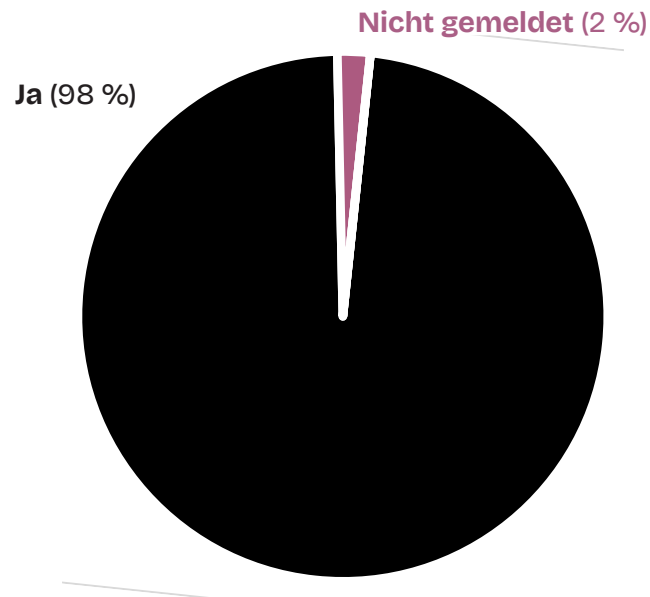
(Betroffenenaussage, Meldung Nr. 80)

Schwarze Personen, die von psychischen Konsequenzen berichten, geben in den Meldungen häufig an, dass die gemeldete Situation sie betroffen, traurig oder sprachlos gemacht hat und sie in der Folge Räume vermieden haben, in denen sie Rassismus befürchten. Ferner werden bezüglich der gemeldeten Vorfälle Gefühle der Verletzung, Hilflosigkeit, Abwertung aber auch Ängste, Enttäuschungen oder Stress geäußert.

Hinsichtlich der geringen Anzahl gemeldeter psychischer Folgen ist davon auszugehen, dass die in den Meldungen erfassten Auswirkungen das tatsächliche Ausmaß nur teilweise abbilden. Andere Forschungen zeigen, dass Rassismus und Diskriminierung negative psychische Wirkungen entfalten können. Ferner können Betroffenen die Worte fehlen, um zu beschreiben, welchen Effekt die konkrete Rassismuserfahrung auf sie hat, wodurch sie nicht selten eine gewisse Sprachlosigkeit und Fassungslosigkeit erleben (vgl. Yeboah 2017: 149). Mikroaggressionen sind besonders durch ihre kumulative Wirkung durch wiederholtes Erleben belastend für die Betroffenen. Nicht zuletzt weisen Personen, die Rassismus erleben, erwiesenermaßen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, an psychischen Erkrankungen zu leiden, als Personen, die keinen Rassismus erleben (vgl. Fuchs et al. 2025: 33).

2.2.6. Soziale und ökonomische Auswirkungen

Soziale und ökonomische Auswirkungen, anti-Schwarzer Rassismus (N = 84)



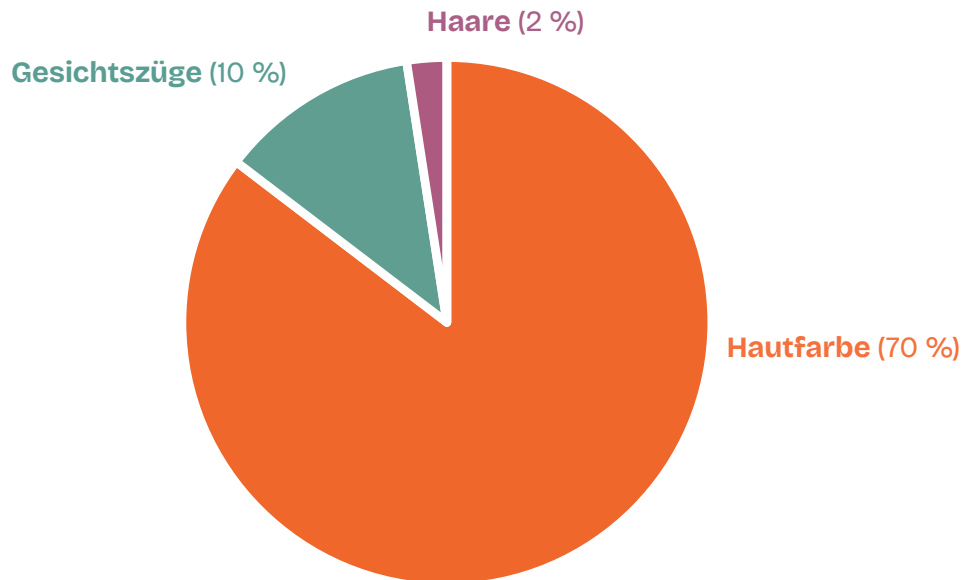
Grafik: Soziale und ökonomische Konsequenzen, anti-Schwarzer Rassismus (84 Vorfälle)

Soziale und ökonomische Auswirkungen können hinsichtlich des Phänomenbereichs anti-Schwarzer Rassismus in 98 % der Fälle herausgestellt werden. Dieses Ergebnis unterstreicht die Art und Weise, wie Rassismus wirkt: Er naturalisiert und legitimiert

zwischenmenschliche und/oder ökonomische Unterschiede und die Ungleichbehandlung von Schwarzen Personen. Somit operiert er als gesellschaftliches Macht- und Herrschaftsinstrument (vgl. Fereidooni 2017: 15).

2.2.7. Phänomenbereich: Diskriminierungsbezüge

Diskriminierungsbezug äußeres Erscheinungsbild, anti-Schwarzer Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 69



Grafik: Diskriminierungsbezug nach äußerem Erscheinungsbild für anti-Schwarzen Rassismus (Hautfarbe, Haare oder Gesichtszüge), inkl. Mehrfachnennungen (84 Vorfälle)²⁶

Die Grafik veranschaulicht, dass ein Großteil der Fälle von anti-Schwarzem Rassismus den Diskriminierungsbezug zur Hautfarbe aufweist (70 %).²⁷ Dieser Umstand verdeutlicht,

Insgesamt wird damit deutlich, dass äußerliche Merkmale, insbesondere die Hautfarbe, sehr häufig den Ausgangspunkt darstellen, dass diskriminierend gehandelt wird (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes o. J.).

*dass das äußere
Erscheinungsbild bei Anti-
Schwarzem Rassismus
eine prägende Qualität der
Wirkungsweise dieser
Rassismusform darstellt*

(siehe Kapitel 1.3.1., Abschnitt zu Rassismus).

26 Eine Gesamtsumme von 100 % wird bei der Kategorie äußeres Erscheinungsbild nicht erreicht, da sie getrennt von den anderen Kategorien des Diskriminierungsbezuges (Sprache/Sprachstand, Name und Staatsangehörigkeit/Aufenthaltsstatus) dargestellt wurde.

27 Das Schwarze Personen aufgrund ihrer Hautfarbe Diskriminierung erfahren, macht 48 % aller MIRA-NRW Vorfälle für 2025 aus.

Anti-Schwarzer Rassismus

[Männlich, unter 18, 2025, Großstadt]

Eine Schwarze Frau steigt in die U-Bahn ein, und eine ältere Dame zieht plötzlich ihre Tasche enger an sich und wechselt demonstrativ den Platz, ohne ein Wort zu sagen.

Der geschilderte Vorfall weist auf eine diskriminierende Alltagssituation hin. Das Verhalten der älteren Dame, das demonstrative Festhalten der Tasche sowie der Platzwechsel kann als Ausdruck rassistischer Zuschreibungen interpretiert werden. Aus rassismuskritischer Perspektive deutet diese Reaktion darauf hin, dass der anwesenden Schwarzen Frau pauschal negative Eigenschaften wie Kriminalität oder Gefährlichkeit zugeschrieben wurden, ohne dass eine konkrete Handlung dies begründet hätte.

2.3. Überblick antiasiatischer Rassismus

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Phänomenbereiches antiasiatischer Rassismus hinsichtlich der Vorfallstypen, Lebensbereiche, Verursacher*innen, mehrdimensionalen Konsequenzen und Auswirkungen

dargestellt. Am Schluss folgt eine phänomenspezifische Untersuchung, um herauszustellen, welche besondere Qualität antiasiatischer Rassismus in den bei MIRa-NRW eingegangenen Meldungen aufweist.

2.3.1. Vorfallstypen

Vorfallstyp, antiasiatischer Rassismus (N = 154)

Mikroaggressionen
(78 %)

Belästigungen (43 %)

Verwehrung von Rechten (24%)

Direkter Machtmissbrauch / Schikane (20 %)

Gewalt (11 %)

Digitale Gewalt und Diskriminierung (5 %)

Sexualisierte Gewalt (3 %)

Grafik: Vorfallstypen, inkl. Mehrfachnennungen, antiasiatischer Rassismus (37 Vorfälle)²⁸

Im Hinblick auf die Vorfallstypen (Mehrfachnennungen möglich) der eingegangenen Meldungen wird ersichtlich, dass bei antiasiatischem Rassismus der Großteil der Meldungen unter Mikroaggressionen eingeordnet werden kann (78 %).

An zweiter Stelle folgen Belästigungen (43 %), dicht gefolgt vom Verwehren von Rechten (24 %). 20 % der Meldungen lassen sich unter einem direkten Machtmissbrauch / Schikane subsumieren, während 11 % der Meldungen eine Gewalterfahrung schildern.

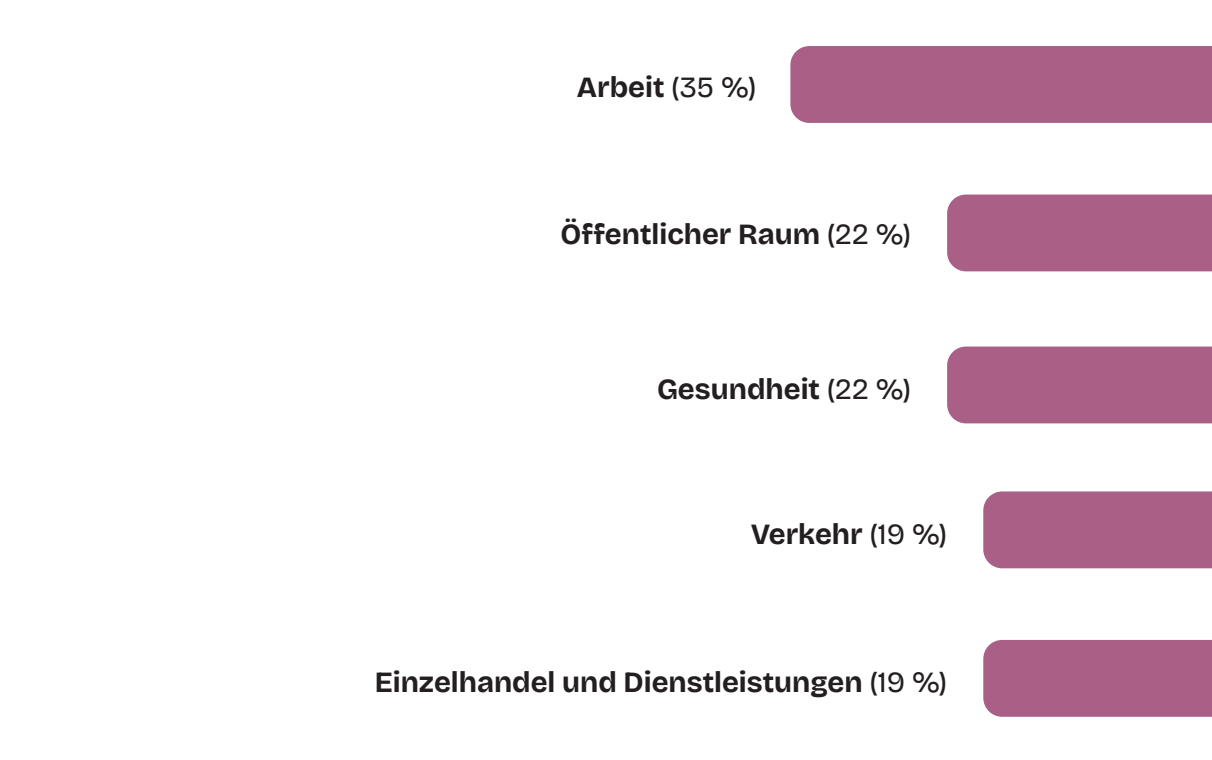
Digitale Gewalt und Diskriminierung (5 %) sowie sexualisierte Belästigungen (3 %) nehmen ähnlich zu den Meldungen im Phänomenbereich anti-Schwarzer Rassismus eine eher untergeordnete Rolle in den Meldungen ein. Auch hier zeigt sich, dass es einer dezidierten Meldestruktur zum Thema sexualisierter Belästigung in Bezug auf die Intersektion Rassismus bedürfte, wodurch entsprechende Erfahrungen besser erfasst werden könnten.

28

Eine Gesamtsumme von 100 % wird dabei überschritten, da Mehrfachnennungen möglich waren.

2.3.2. Lebensbereiche

Fünf häufigste Lebensbereiche, antiasiatischer Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 56



Grafik: Auswahl der fünf am häufigsten genannten Lebensbereiche, inkl. Mehrfachnennungen, antiasiatischer Rassismus (37 Vorfälle)²⁹

Lebensbereiche (Mehrfachnennungen möglich), die beim Phänomenbereich antiasiatischer Rassismus besonders häufig vorkommen, sind vor allem die Arbeit (35 %), der öffentliche Raum (22 %), das Gesundheitswesen (22 %), der Straßenverkehr (19 %) oder der Einzelhandel und Dienstleistungen (19 %). Bereiche, die eher seltener genannt werden, sind z. B. Bildung (14 %), Ämter und Behörden (11 %), Freizeit (5 %) oder der digitale Raum (5 %).

29

Eine Gesamtsumme von 100 % wird nicht erreicht, da in der Grafik ausschließlich die fünf am häufigsten genannten Lebensbereiche dargestellt werden.

2.3.3. Verursacher*innen von Diskriminierungen

Verursacher*innen, antiasiatischer Rassismus (N = 37)

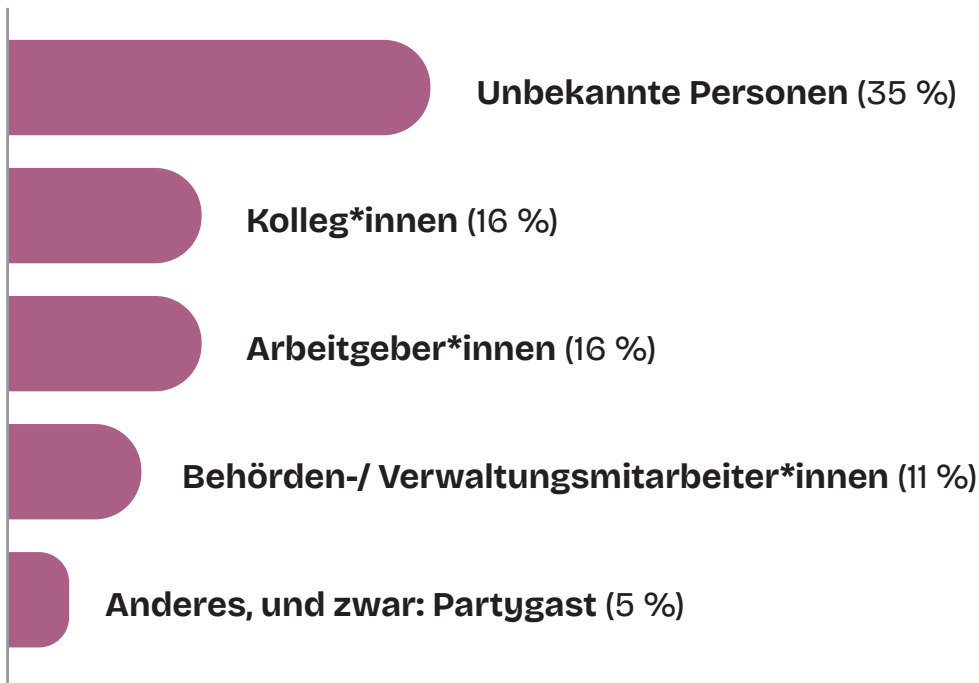


Grafik: Einzelne Personen und Personengruppen und Institutionen als Verursacher*innen von antiasiatischem Rassismus (37 Vorfälle)

Den Großteil der Verursacher*innen von antiasiatischem Rassismus stellen einzelne Personen und Personengruppen dar (95 %), Institutionen nur einen Bruchteil (5 %).

Es wurden keine verursachenden Mechanismen bei antiasiatischem Rassismus gemeldet.

Fünf häufigste Verursacher*innen, antiasiatischer Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 33



Grafik: Auswahl der fünf häufigsten Gruppen an Personen oder einzelnen Personen als Verursacher*innen, inkl. Mehrfachnennungen, antiasiatischer Rassismus (37 Vorfälle)³⁰

Ein genauer Blick auf die Verursacher*innen (Mehrfachnennungen möglich) von antiasiatischem Rassismus zeigt ferner: Den größten Anteil der einzelnen Personen oder Personengruppen stellen unbekannte Personen dar (35 %). Außerdem

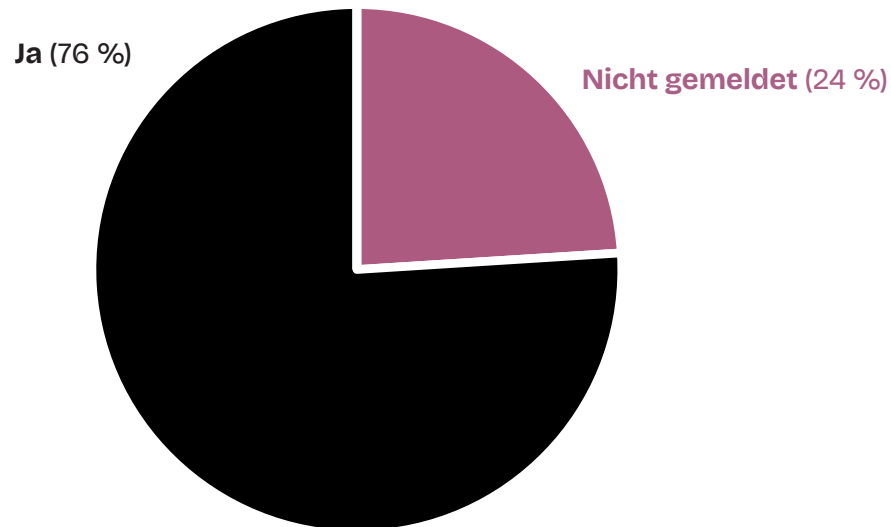
können Kolleg*innen (16 %) und Arbeitgeber*innen (16 %) als häufigste Verursacher*innen von Rassismus erkannt werden. Weitere Gruppen sind Behörden-/ Verwaltungsmitarbeiter*innen (11 %), Partygäste (5 %).

30 Eine Gesamtsumme von 100 % wird nicht erreicht, da in der Grafik ausschließlich die fünf am häufigsten genannten Verursacher*innen dargestellt werden.

2.3.4. Physische und psychische Konsequenzen / Soziale und ökonomische Auswirkungen

In keinem der gemeldeten Fälle von antiasiatischem Rassismus wurden physische Konsequenzen genannt.

Psychische Konsequenzen, antiasiatischer Rassismus (N = 37)



Grafik: Psychische Konsequenzen, antiasiatischer Rassismus (37 Vorfälle)

Hinsichtlich der psychischen Konsequenzen von antiasiatischem Rassismus in den gemeldeten Rassismuserfahrungen ist festzustellen, dass die Mehrheit der Meldenden (76 %) auch keine psychische Konsequenz schildern. Lediglich in 24 % der Fälle werden psychische Konsequenzen mitgeteilt. Psychische Konsequenzen, die von den Meldenden geschildert werden, sind z. B. emotionale Verletzungen/Betroffenheiten, Ohnmachtsgefühle/Hilflosigkeit, Wut/Frustrationen, Unwohlsein, Ängste oder das Gefühl, die Situation „herunterschlucken“ bzw. überspielen oder verdrängen zu müssen. Ein Beispiel dafür ist z. B. diese Zeug*innenaussage:

„Er tut so, als hätte er nichts gehört, obwohl es ihn sichtbar verletzt.“

(Zeug*innenaussage, Meldung Nr. 83)

Diese Aussage unterstreicht, dass antiasiatischer Rassismus als etwas erlebt wird, was Betroffene erdulden oder über sich ergehen lassen müssen. Es wird versucht, die eigenen Gefühle zu kaschieren, womöglich um der Situation aus dem Weg gehen zu können.

Ferner schildert eine selbst betroffene Person:

„Ich ignorierte sie und ging weiter, um meinen Bus zu bekommen, aber innerlich ärgerte ich mich, ihnen nichts entgegengesetzt zu haben.“

(Betroffenenaussage, Meldung Nr. 149)

Diese Aussage veranschaulicht, dass im Nachgang Wut/Frustration darüber entstand, einer rassistischen Äußerung nichts entgegengesetzt zu haben.

Beide Fallbeispiele unterstreichen bestehende Forschungsergebnisse, die die Sprachlosigkeit und Fassungslosigkeit (vgl. Yeboah 2017: 149) betonen, die oft bei unmittelbar erlebten Rassismusevorfällen herrscht.

Soziale und ökonomische Auswirkungen, antiasiatischer Rassismus (N = 37)

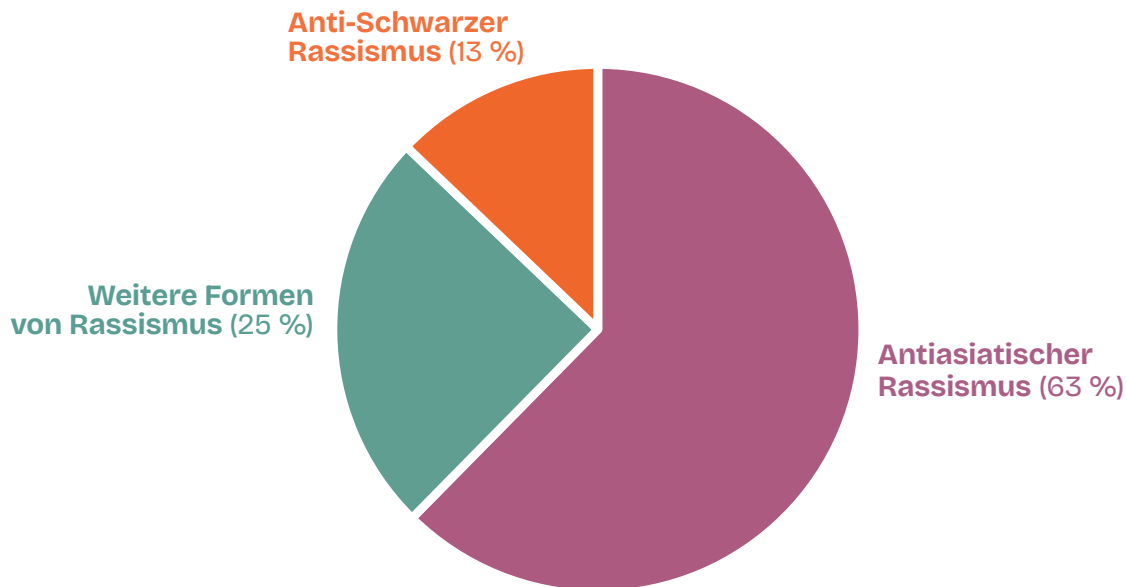


Grafik: Soziale und ökonomische Konsequenzen, antiasiatischer Rassismus (37 Vorfälle)

Hinsichtlich des Phänomenbereichs antiasiatischer Rassismus können in 95 % der Fälle soziale und ökonomische Auswirkungen herausgestellt werden.

2.3.5. Phänomenbereich: Diskriminierungsbezüge

Name als Diskriminierungsbezug, antiasiatischer Rassismus (N = 8)



Grafik: Diskriminierungsbezug Name bei antiasiatischem Rassismus, inkl. Mehrfachnennungen (37 Vorfälle)³¹

Dargestellt ist der Name als Diskriminierungsbezug im Vergleich zu den zwei anderen Phänomenbereichen anti-Schwarzer Rassismus und weitere Formen von Rassismus. Obwohl die absolute Zahl mit 8 Meldungen vergleichsweise gering ist, zeigt sich, dass sich dieser Diskriminierungsbezug mit 63 % besonders stark im Phänomenbereich antiasiatischer Rassismus konzentriert.

Dies verweist auf bestehende Sensibilisierungslücken im Umgang mit nicht-westlichen Namen.

Da Namen ein zentrales Element persönlicher Identität darstellen, kann ihre Abwertung als Form von Ausgrenzung verstanden werden.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich im Kontext von antiasiatischem Rassismus spezifische Muster der Herabwürdigung über sprachliche Praktiken manifestieren.

Besonders im Kontext der Corona-Pandemie nahmen antiasiatische Zuschreibungen sichtbar zu. Um diese Erscheinungsform von Rassismus exemplarisch zu veranschaulichen, wird im Folgenden ein Beispiel herangezogen.

Inhaltlich beziehen sich die geschilderten Situationen häufig auf den Umgang mit Namen aus dem asiatischen Raum, etwa durch wiederholte falsche Aussprache, Verkürzungen oder bewusste Verfremdung und Exotisierung.

31

Die Gesamtsumme von 100 % wird überschritten, da Mehrfachnennungen möglich waren.

Antiasiatischer Rassismus

[Weiblich, 18–27, 2025, Großstadt]

Ein asiatisch aussehender Mann steht an der Bushaltestelle. Zwei Personen gehen an ihm vorbei und sagen hörbar: „Seit Corona sollte man Abstand halten ... bei denen weiß man nie.“ [...] Er tut so, als hätte er nichts gehört, obwohl es ihn sichtbar verletzt.

Der geschilderte Vorfall kann als Beispiel für alltagsrassistische Zuschreibungen im öffentlichen Raum eingeordnet werden. Die Äußerung stellt eine pauschalisierende Verknüpfung von Herkunft und Krankheit dar. Aus rassismuskritischer Perspektive wird deutlich, wie solche Diskurse zur sozialen Ausgrenzung beitragen und betroffene Personen psychisch belasten können.

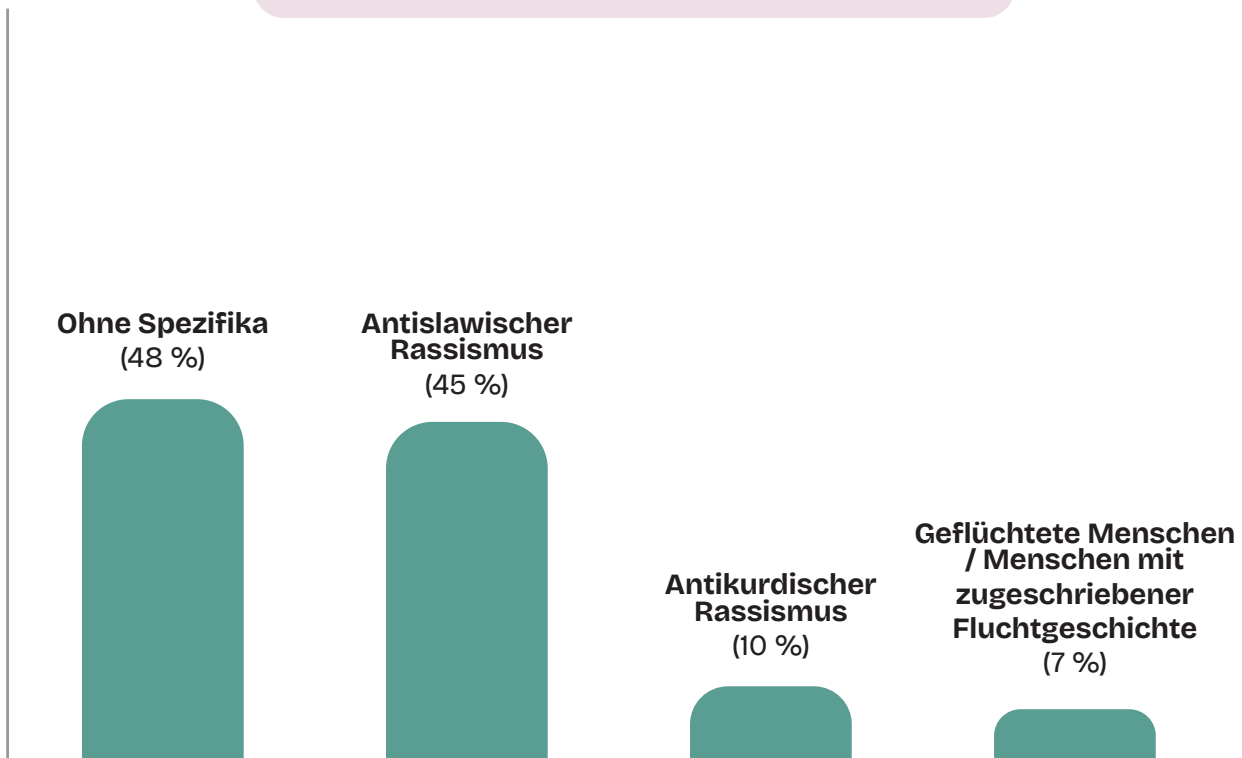
2.4. Überblick

weitere Formen von Rassismus

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Phänomenbereiches weitere Formen von Rassismus hinsichtlich der Vorfallstypen, Lebensbereiche, Verursacher*innen, mehrdimensionalen Konsequenzen und Auswirkungen dargestellt.

Am Schluss folgt eine phänomenspezifische Untersuchung, um herauszustellen, welche besondere Qualität weiterer Formen von Rassismus in den bei MIRa-NRW eingegangenen Meldungen aufweist.

Phänomenbereich: Weitere Formen von Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 32



Grafik: Aufschlüsselung der gemeldeten Rassismusphänomene, inkl. Mehrfachnennungen, weitere Formen von Rassismus (29 Vorfälle)³²

Der Phänomenbereich der weiteren Formen von Rassismus ist hierbei als Auffangkategorie zu charakterisieren, die induktiv weitere Formen von Rassismus erfassen soll, die in den gegebenen Kategorien noch nicht erfasst worden sind.

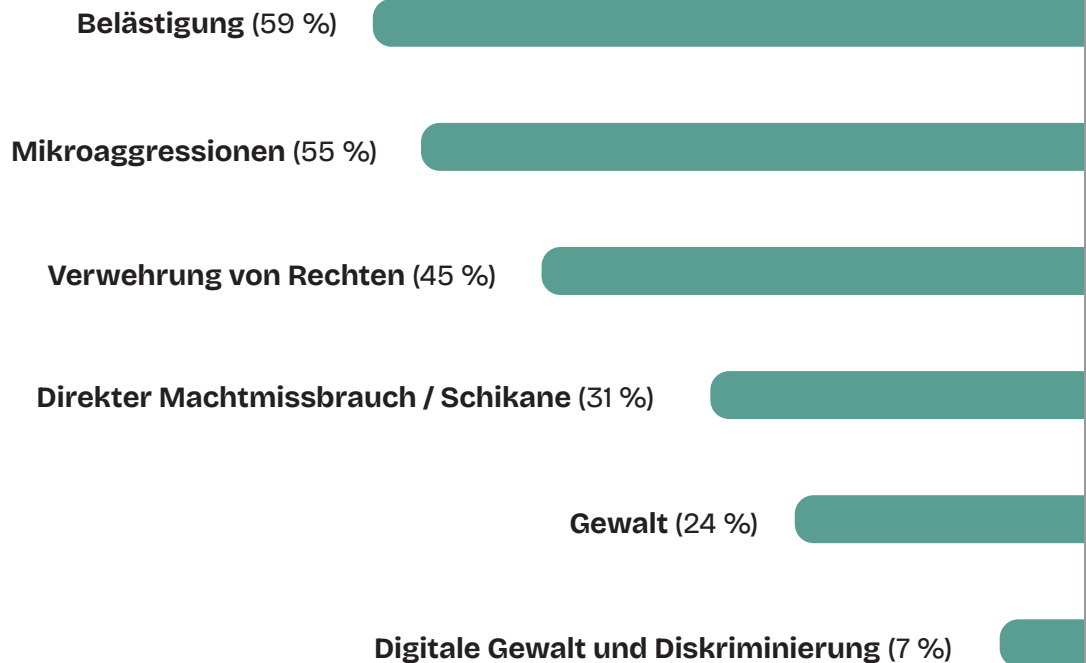
Die größte Gruppe in dieser Auffangkategorie ist Rassismus ohne Spezifika (48 %), die zweitgrößte Gruppe ist antislawischer Rassismus (45 %), die drittgrößte Gruppe ist antikurdischer Rassismus (10 %) und die kleinste Gruppe umfasst Rassismus gegenüber geflüchteten Menschen bzw. gegen Menschen aufgrund der zugeschriebenen Fluchtgeschichte (7 %).

32

Die Gesamtsumme von 100 % wird überschritten, da Mehrfachnennungen möglich waren.

2.4.1. Vorfallstypen

Vorfallstypen, weitere Formen von Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 64



Grafik: Vorfallstypen, inkl. Mehrfachnennungen, weitere Formen von Rassismus (29 Vorfälle)³³

Mit Blick auf die Vorfallstypen (Mehrfachnennungen möglich) bei weiteren Formen von Rassismus ist festzustellen, dass überwiegend Belästigungen gemeldet werden (59 %).

Einen weiteren großen Bereich stellen Mikroaggressionen dar (55 %), die im zwischenmenschlichen Kontakt auftreten.

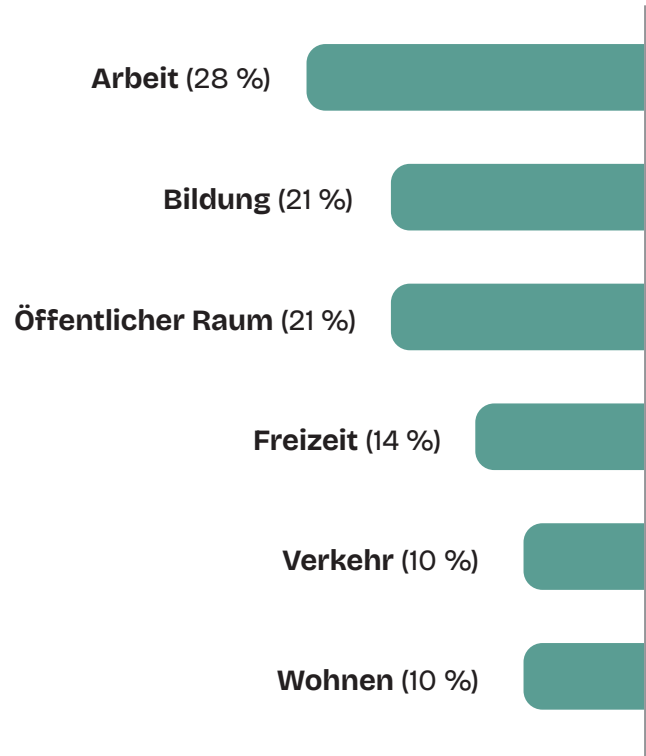
Darüber hinaus spielen das Verwehren von Rechten (45 %), direkter Machtmissbrauch / Schikane (31 %) sowie Gewalt (24 %) und digitale Gewalt und Diskriminierung (7 %) eine Rolle.

33

Die Gesamtsumme von 100 % wird überschritten, da Mehrfachnennungen möglich waren.

2.4.2. Lebensbereiche

Sechs häufigste Lebensbereiche, weitere Formen von Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 41



Grafik: Auswahl der sechs häufigsten Lebensbereiche, inkl. Mehrfachnennungen, weitere Formen von Rassismus (29 Vorfälle)³⁴

Die sechs größten Lebensbereiche (Mehrfachnennungen möglich), die bei „weiteren Formen von Rassismus“ angegeben werden, sind die Arbeit (28 %), der Bildungsbereich (21 %), der öffentliche Raum (21 %), die Freizeit (14 %), der Straßenverkehr (10 %) und Wohnen (10 %).

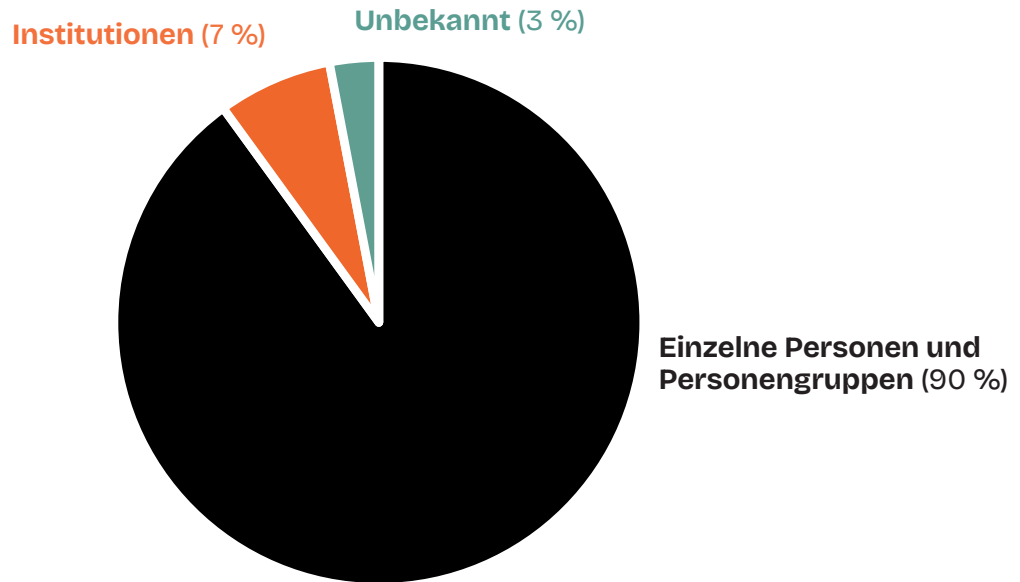
Bereiche, die seltener genannt werden, sind z. B. Ämter und Behörden (7 %), soziale Dienste (7 %), das persönliche Umfeld (7 %), Einzelhandel und Dienstleistungen (7 %), der digitale Raum (7 %) und das Gesundheitswesen (3 %).

34

Die Gesamtsumme von 100 % wird überschritten, da Mehrfachnennungen möglich waren und hier die sechs häufigsten Lebensbereiche dargestellt werden.

2.4.3. Verursacher*innen von Diskriminierungen

Verursacher*innen, weitere Formen von Rassismus (N = 29)

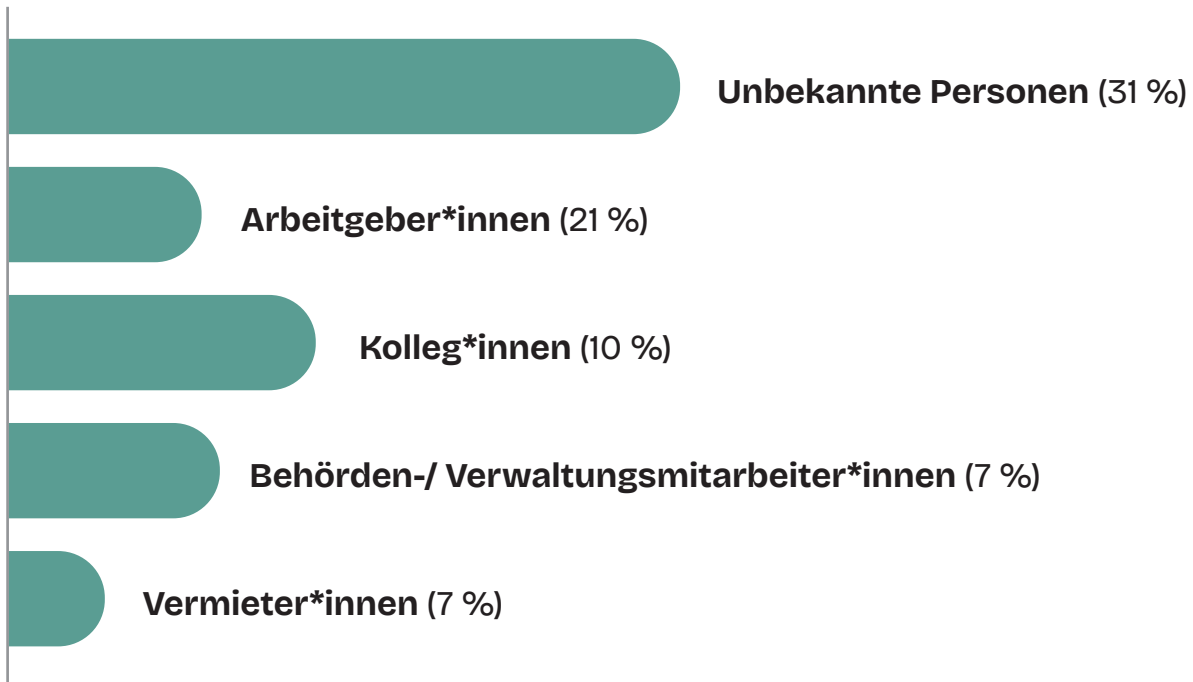


Grafik: Verursacher*innen weiterer Formen von Rassismus
(Einzelne Personen und Personengruppen, Institutionen oder Unbekannt), (29 Vorfälle)

Verursacher*innen weiterer Formen von Rassismus sind in den überwiegenden Fällen einzelne Personen und Personengruppen (90 %). In 7 % der Fälle werden

Institutionen benannt und in 3 % der Fälle sind die Verursacher*innen unbekannt bzw. ist den meldenden nicht bekannt.

Fünf häufigste Verursacher*innen, weitere Formen von Rassismus
(Mehrfachnennungen möglich), N = 26



Grafik: Auswahl der fünf häufigsten Gruppen von einzelnen Personen und Personengruppen als Verursacher*innen, inkl. Mehrfachnennungen, weitere Formen von Rassismus (29 Vorfälle)³⁵

Ein genauerer Blick auf die Gruppe der einzelnen Personen und Personengruppen als Verursacher*innen (Mehrfachnennungen möglich) zeigt, dass die größte Gruppe Personen darstellen, die den Meldenden nicht bekannt sind (31 %), gefolgt

von Arbeitgeber*innen (21 %) und Kolleg*innen (10 %). Weitere relevante Gruppen sind Behörden-/ Verwaltungsmitarbeiter*innen (7 %), Vermieter*innen (7 %), Mitschüler*innen (7 %) und Lehrpersonen (7 %).

2.4.4. Physische und psychische Konsequenzen sowie soziale und ökonomische Auswirkungen

Physische Konsequenzen bei weiteren Formen von Rassismus werden in lediglich 3 % der Fälle geschildert. Psychische Konsequenzen weiterer Formen von Rassismus lassen sich in 10 % der Meldungen identifizieren. Meldende äußern hierbei Gefühle der Bestürzung oder Fassungslosigkeit,

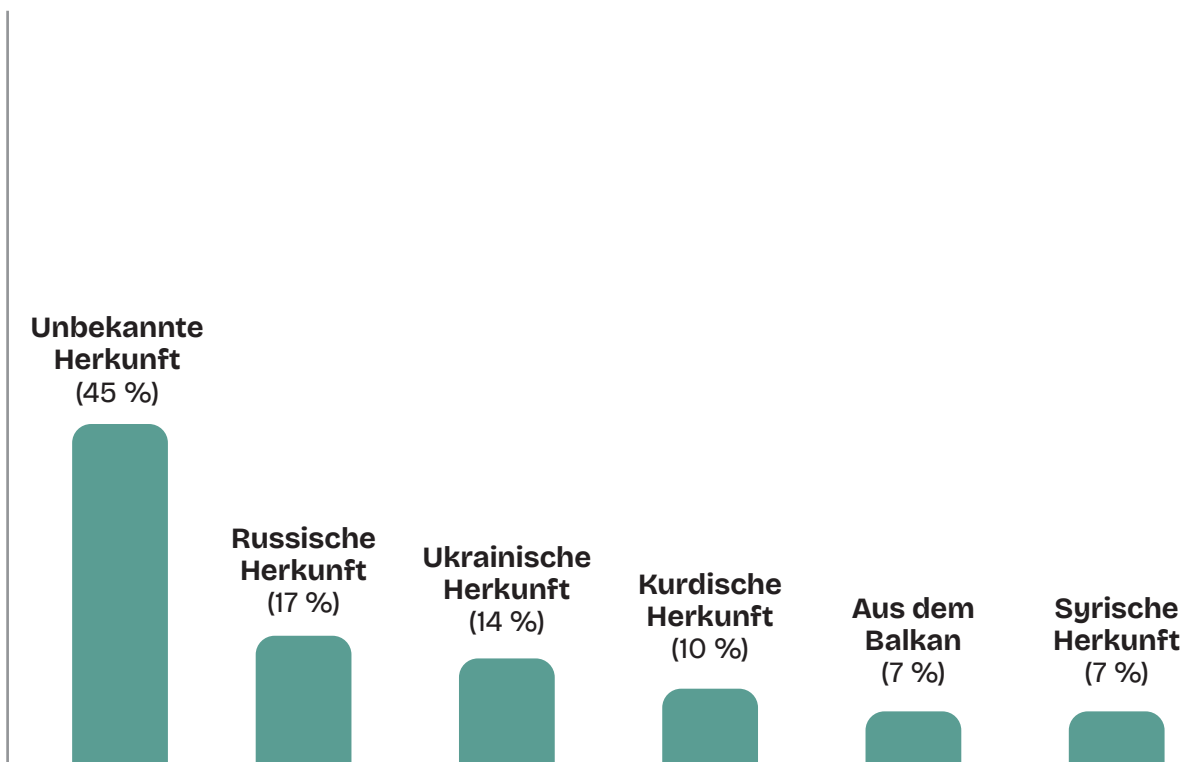
der Traurigkeit/Niedergeschlagenheit oder der emotionalen Verletzung durch die erlebte Rassismus-situation. In 100 % der Fälle von weiteren Formen von Rassismus sind soziale und ökonomische Auswirkungen festzustellen.

35

Eine Gesamtsumme von 100 % wird nicht erreicht, da in der Grafik ausschließlich die fünf am häufigsten genannten Verursacher*innen dargestellt werden.

2.6.5. Phänomenbereich: Heterogenität

Heterogenität weitere Formen von Rassismus, N = 29



Grafik: Heterogenität des Phänomenbereichs weitere Formen von Rassismus: unbekannte Herkunft (13), russische Herkunft (5), ukrainische Herkunft (4), kurdische Herkunft (3), Herkunft vom Balkan (2) und syrische Herkunft (2) (29 Vorfälle).

Im Phänomenbereich weiterer Formen von Rassismus konnte die Heterogenität der Betroffenen anhand von Selbstangaben aufgeschlüsselt werden.

Den größten Anteil bildeten Personen mit unbekannter Herkunft³⁶ (45 %), gefolgt von russischer (17 %), ukrainischer (14 %) oder kurdischer Herkunft (10 %), sowie von Personen vom Balkan (10 %) und Syrien (7 %).

Die Verteilung verdeutlicht die unterschiedlichen Herkunftskontexte innerhalb der erfassten Fälle.

Die folgenden Beispiele illustrieren die Heterogenität der Zielgruppe und stellen zugleich qualitative (Anker-)Beispiele der gemeldeten Rassismusformen dar.

36

Die Herkunft wurde nicht angegeben, lediglich, dass es sich um eine weitere Form von Rassismus handelt.

Rassismus gegen geflüchtete Personen

[weiblich, 28–40, 2025, Mittelstadt]

Die Vorsitzende der [Name] hat einer afghanischen Familie die Lebensmittelausgabe verweigert, weil [Name] der Meinung ist, dass die Familie genug Geld bekommen würde. Ich habe [Name] dann am [Datum] angerufen, um den Vorfall zu besprechen. Am Telefon äußerte [Name], dass die Familie

mehr Geld habe als deutsche Familien und dass sie „dem Afghanen“ mal die Meinung gesagt hat, weil alle Afghanen sich respektlos gegenüber Frauen verhalten würden [...].

Dieser Fall dient der Veranschaulichung von Rassismus gegenüber geflüchteten Personen und stellt aufgrund der geringen Fallzahl kein Ankerbeispiel im Sinne eines typischen Falles dar.

Dass solche Vorfälle seltener gemeldet werden, könnte auf die besondere Vulnerabilität dieser Gruppe zurückgeführt werden. Er zeigt, wie geflüchtete Menschen auf Grundlage pauschaler Zuschreibungen und negativer Stereotype abgewertet werden und wie sich dies in konkreten Ausschlüssen, etwa beim Zugang zu Unterstützung, niederschlagen kann. Damit wird sichtbar, wie rassistische Deutungen direkte Auswirkungen auf die gesellschaftliche Teilhabe haben.

Antikurdischer Rassismus

[Männlich, 41–65, 2025, Kleinstadt]

Als ich auf dem Wochenmarkt in [Ort] mit meiner Frau Kurdisch gesprochen hatte, sprach mich ein Mann an und fragte, ob ich aus Syrien komme und Araber sei. Ich antwortete ihm, dass ich Kurde bin und aus der Türkei komme, woraufhin er wütend und laut wurde. Er behauptete, es gäbe keine Kurden und keine kurdische Sprache, sondern nur Terroristen. Ich entgegnete ihm, dass es sehr wohl Kurden gibt und eine kurdische Sprache, egal ob es ihm gefällt oder nicht [...].

Hier wird deutlich, dass insbesondere die Leugnung von Identität und Sprache sowie die pauschale Kriminalisierung Bestandteile von antikurdischem Rassismus darstellen. Solche Vorurteile gehen über individuelle Stereotype hinaus und verweisen auf gesellschaftlich verankerte Abwertungsmuster. Auch wenn nur wenige solcher Fälle gemeldet wurden, zeigen sie, wie sich Rassismus in konkreten Alltagssituationen äußern kann.

Antislawischer Rassismus

[Weiblich, 41–65, 2025, Großstadt]

Ich arbeite in einer Übergangseinrichtung für Geflüchtete. Ein ukrainischer Bewohner von uns hatte gestern eine Wohnungsbesichtigung, die von der Vermieterin mit der Begründung, dass er „nicht genug deutsch“ spreche, nach wenigen Minuten abgebrochen wurde. Er spricht langsam, aber vollständige Sätze, versteht die Sprache und weiß, sich bei Bedarf mit technischen Hilfsmöglichkeiten zu verständigen.

Der vorliegende Fall von antislawischem Rassismus zeigt, dass Personen aufgrund (zugeschriebener) Merkmale (z. B. Name, Aussehen, Sprache etc.) benachteiligt werden. Das Beispiel verdeutlicht, dass die Wohnungssuche für Personen, die als „fremd“ wahrgenommen werden, schwieriger ist als für andere Personengruppen. In diesem Fall wird die Sprache als Barriere und Ausschlussfaktor für existenzielle Bedürfnisse (z. B. Wohnen) herangezogen.

Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen leiten sich aus wiederkehrenden Mustern ab, die sich in den ausgewerteten Meldedaten des Berichtes zeigen. Die Empfehlungen verstehen sich ausdrücklich als konkrete Handlungsimpulse zur Umsetzung und Weiterentwicklung bestehender rechtlicher Verpflichtungen, insbesondere des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das den Schutz vor Benachteiligung aus rassistischen Gründen in zentralen gesellschaftlichen Bereichen normiert (vgl. § 1, § 2 AGG). Zugleich verweisen sie auf die Bedeutung landesrechtlicher Antidiskriminierungsregelungen, wie sie etwa durch das Berliner Landesdiskriminierungsgesetz (LADG) ausgestaltet werden, die den Diskriminierungsschutz im Bereich staatlichen Handelns konkretisieren und stärken.

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 1.4. dargestellten strukturellen Grenzen freiwilliger anonymisierter Meldesysteme sind die folgenden Empfehlungen als indikative, erfahrungsbasierte Beiträge zur Stärkung diskriminierungssensibler Strukturen zu verstehen. Sie richten sich an Politik, Verwaltung, Institutionen und Zivilgesellschaft und zielen darauf ab, bestehende Schutz- und Beschwerdemechanismen im Sinne des Antidiskriminierungsrechts wirksam auszugestalten, Lücken im Zugang zu Rechten zu schließen und Betroffenen einen besseren Schutz sowie transparente Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen. Sie stellen damit keine vollständige oder repräsentative Abbildung des Gesamtgeschehens dar, sondern werden durch veröffentlichte Fachstandards und Forschungsergebnisse gerahmt.

3.1. Empfehlungen an Politik und Verwaltung

Systematische und dauerhafte Erfassung rassistischer Vorfälle stärken

Die Auswertung der Meldedaten zeigt, dass rassistische Vorfälle, insbesondere im öffentlichen Raum sowie in Bildungs- und Arbeitskontexten, vielfach nicht oder nur unzureichend in amtlichen Statistiken abgebildet werden. Daraus ergibt sich die Empfehlung, unabhängige zivilgesellschaftliche Meldestrukturen dauerhaft zu sichern, um gesellschaftliche Dunkelfelder zu erhellen, zeitliche Vergleichbarkeit zu ermöglichen und belastbare Trendanalysen zu unterstützen (vgl. Bundesverband RIAS 2024).

Vor diesem Hintergrund bedarf es dauerhafter finanzieller und struktureller Ressourcen, die durch die Aufstockung der Mittel für MIRa-NRW als zentrale Meldestelle sichergestellt werden könnte. So wäre es MIRa-NRW möglich, trennscharfe Analysen der drei vorzunehmen und den unterschiedlichen Bedarfen gerecht zu werden.

Insbesondere Beratungs-, Dokumentations- und Empowermentangebote geraten angesichts steigender Fallzahlen und komplexer Mehrfachdiskriminierung zunehmend an ihre Grenzen. Eine kurzzeitige Förderung als Projekt reicht zur Stabilisierung dieser Arbeit nicht aus.

Darüber hinaus wird empfohlen, einen landesweiten Aktionsplan gegen anti-Schwarzen, antiasiatischen und weitere Formen von Rassismus unter aktiver Beteiligung zivilgesellschaftlicher Organisationen weiterzuentwickeln bzw. auszubauen. Zivilgesellschaftliche Expertise, insbesondere von möglicherweise betroffenen Communitys, sollte dabei systematisch in Analyse-, Maßnahmen- und Evaluationsprozesse eingebunden werden, um zielgruppenspezifische und wirksame Strategien zu gewährleisten.

Zivilgesellschaftliche Daten institutionell nutzen

Wiederkehrende Muster in den Meldungen verweisen auf Diskriminierungserfahrungen in Institutionen, etwa in Verwaltungen oder Bildungseinrichtungen. Es wird empfohlen, zivilgesellschaftlich erhobene

Daten systematisch in politische Entscheidungs- und Planungsprozesse einzubeziehen (z. B. für Präventionsstrategien, Antidiskriminierungsprogramme), um ein realitätsnahes Lagebild zu gewinnen (vgl. NaDiRa 2024).

Antidiskriminierungsstandards in Behörden verbindlich verankern

Die ausgewerteten Meldedaten enthalten wiederkehrende Hinweise auf unklare Zuständigkeiten, fehlende Sensibilität im Umgang mit rassistischer Diskriminierung sowie intransparente oder schwer zugängliche Beschwerdewege innerhalb von Landes- und Kommunalverwaltungen.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, verbindliche Antirassismus- und Antidiskriminierungsstandards in Behörden systematisch zu etablieren. Diese sollten insbesondere verpflichtende und regelmäßig stattfindende Fortbildungen, klar definierte und überprüfbare interne Routinen sowie transparente, niedrigschwellige interne Meldestrukturen umfassen, die Betroffenen Orientierung und Handlungssicherheit bieten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022).

Die Umsetzung solcher Standards ist nicht als freiwillige Zusatzmaßnahme zu verstehen, sondern als konkrete Umsetzung bestehender rechtlicher Verpflichtungen, insbesondere des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das AGG verbietet Benachteiligungen Beschäftigter aus rassistischen und weiteren Gründen in zentralen Lebensbereichen wie z. B. in Unternehmen (vgl. § 1, § 2 AGG). Für öffentliche Stellen ergibt sich die Verpflichtung, rassistische Diskriminierung zu verhindern und Gleichbehandlung zu gewährleisten, unmittelbar aus Art. 3 Abs. 3, Abs. 1 GG.

Gleichzeitig zeigt sich eine bislang nicht hinreichend adressierte Schutzlücke, da Diskriminierungen durch öffentliche Stellen nur eingeschränkt vom Schutzbereich des AGG umfasst werden.

Ergänzend zeigt wie etwa durch das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dass dies den Diskriminierungsschutz im Bereich staatlichen Handelns weiter konkretisieren und institutionelle Beschwerde- und Durchsetzungsmechanismen stärken kann. Eine entsprechende rechtliche Weiterentwicklung auf Landesebene kann dazu beitragen, bestehende Schutzlücken zu schließen und Verantwortlichkeiten klarer zu regeln (vgl. advd 2025).

Darüber hinaus wird empfohlen, den Schutz von Betroffenen von Rassismus und Diskriminierung systematisch in landesgeförderte kommunale Programme, wie beispielsweise das Kommunale Integrationsmanagement (KIM), zu integrieren. Antidiskriminierungsstandards, verbindliche Verweisstrukturen sowie der Umgang mit gemeldeten Diskriminierungserfahrungen sollten dabei als Querschnittsaufgabe in allen relevanten Programmbereichen verankert werden, um diskriminierungssensible Verwaltungspraxis auf kommunaler Ebene nachhaltig zu stärken.

3.2. Empfehlungen an Polizei und Justiz

Differenzierte Erfassung und Sensibilisierung ausbauen

Die Meldedaten deuten darauf hin, dass Betroffene rassistische Vorfälle häufig nicht anzeigen, u. a. aus Sorge, nicht ernst genommen zu werden oder negative Konsequenzen zu erleiden.

Es wird empfohlen, diskriminierungssensible Erfassungen auch unterhalb der strafrechtlichen Schwelle zu stärken und Polizei sowie Justiz zu strukturellem und institutionellem Rassismus zu schulen (vgl. FRA 2018: 30–35; 37–43).

Unabhängige Beschwerde- und Ombudsstellen stärken

Die dokumentierten Erfahrungen weisen auf den Bedarf nach niedrigschwelligen, unabhängigen Beschwerdemöglichkeiten hin. Bestehende Beschwerde- und Kontrollstrukturen sollten weiter ausgebaut und transparent kommuniziert werden, um Hemmschwellen zu reduzieren und Vertrauen zu stärken (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022). Es braucht zudem landesweit erreichbare Ombuds- oder Beschwerdestrukturen gegen Rassismus

und Diskriminierung, die außerhalb interner Hierarchien angesiedelt sind. Solche Ombudsstellen könnten Betroffenen eine niedrigschwellige Anlaufstelle bieten, behördenübergreifend vermitteln, systematische Problemlagen sichtbar machen und zur Qualitätsentwicklung bestehender Verwaltungs- und Beschwerdestrukturen beitragen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022).

3.3. Empfehlungen an Medien

Diskriminierungssensible Berichterstattung fördern

Meldungen zu anti-Schwarzem, antiasiatischem und weiteren Formen von Rassismus verdeutlichen, dass mediale Darstellungen und öffentliche Diskurse rassistische Zuschreibungen verstärken können. In der Medienlandschaft braucht es daher die Anwendung von diskriminierungssensiblen Leitlinien und die Durchführung von regelmäßigen Schulungen (vgl. Neue Deutsche Medienmacher*innen 2021).

Eine stärkere Einbindung der Betroffenenperspektive und zivilgesellschaftlicher Expertise in der Berichterstattung kann zudem zu einer differenzierteren Darstellung rassistischer Realitäten beitragen (vgl. Fuchs et al. 2025).

3.4. Empfehlungen an Bildungseinrichtungen

Rassismuskritische Präventions- und Interventionskonzepte verbindlich umsetzen

Ein relevanter Anteil rassistischer Diskriminierungserfahrungen betrifft den Bildungsbereich. Empirische Befunde der Europäischen Agentur für Grundrechte zeigen, dass Kinder von Personen afrikanischer Herkunft in der Europäischen Union in erheblichem Umfang rassistische Belästigungen und Benachteiligungen im schulischen Kontext erfahren (vgl. FRA 2018: 45–48).

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, rassismuskritische Präventions- und Interventionskonzepte im Bildungswesen verbindlich zu verankern. Dazu zählen insbesondere regelmäßige Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte, klare Handlungsleitfäden sowie niedrigschwellige, gut erreichbare Beschwerde- und Schutzstrukturen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022).

Repräsentation und Perspektivenvielfalt stärken

Andere Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass fehlende Repräsentation und einseitige Darstellungen gesellschaftlicher Realität im Bildungsbereich Exklusions- und Abwertungserfahrungen verstärken können. Forschungsergebnisse des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) an der Humboldt-Universität zu Berlin zeigen, dass insbesondere Lehr- und Lernmaterialien sowie institutionell vermittelte Wissensbestände eine zentrale Rolle für

Zugehörigkeitsgefühle, Anerkennung und Teilhabe spielen. Werden marginalisierte Perspektiven systematisch ausgeblendet, kann dies bestehende Ungleichheiten reproduzieren und Diskriminierungserfahrungen verfestigen (vgl. Beigang et al. 2017: 109–113). Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, Lehr- und Lernmaterialien kritisch zu überprüfen und so weiterzuentwickeln, dass sie vielfältige gesellschaftliche Realitäten abbilden und unterschiedliche Perspektiven sichtbar machen.

Implementierung einer neuen Meldestelle gegen Frauenfeindlichkeit

Die Auswertung der Meldedaten zeigt, dass Sexismus und Frauenfeindlichkeit zu den häufigsten zusätzlichen Phänomenbereichen bei Mehrfachdiskriminierungen zählen. Dass gleichzeitig 62 % der selbst betroffenen Meldenden weiblich sind (siehe Kapitel 2.1.4.), zeigt, dass Frauen überdurchschnittlich häufig betroffen sind.

Zwar existiert in Deutschland mit der Meldestelle Antifeminismus bereits eine bundesweite Meldestruktur, diese konzentriert sich jedoch auf Antifeminismus als politische Ideologie und auf organisierte Angriffe, nicht explizit auf alltägliche Formen von Sexismus und Frauenfeindlichkeit. Gerade diese alltagsnahen Diskriminierungserfahrungen bleiben dadurch vielfach unsichtbar, obwohl sie erhebliche Auswirkungen auf Sicherheitsgefühl, Wohlbefinden und gesellschaftliche Teilhabe haben (vgl. BMFSFJ 2024; Meldestelle Antifeminismus o. J.).

Vor diesem Hintergrund spricht sich MIRA-NRW für die Einrichtung einer landesweiten Melde- und Informationsstelle für Sexismus und Frauenfeindlichkeit aus.

Eine solche Stelle kann durch systematische Datenerhebung zur differenzierteren Sichtbarmachung geschlechtsbezogener Diskriminierung beitragen und zugleich als Schnittstelle zur Weiterverweisung in bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote fungieren, insbesondere bei intersektionalen Betroffenheiten

(vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022; NaDiRa 2024).

3.5. Empfehlungen an die Zivilgesellschaft

Communitybasierte Empowerment- und Unterstützungsangebote ausbauen

Die Auswertung der Meldedaten verdeutlicht die zentrale Rolle zivilgesellschaftlicher Akteur*innen für die Unterstützung von Betroffenen, für die Sichtbarmachung von Diskriminierungserfahrungen sowie für die Entwicklung rassismuskritischer Gegenstrategien. Communitybasierte Initiativen, migrantische Selbstorganisationen, Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen sowie spezialisierte Meldestrukturen verfügen häufig über gewachsene Vertrauensverhältnisse in den Communitys und bieten niedrigschwellige, lebensweltnahe Zugänge, die staatliche Angebote allein nicht bieten können. Um Betroffenen den Zugang zu Unterstützung nachhaltig zu erleichtern, sollten diese zivilgesellschaftlichen Strukturen langfristig abgesichert und gestärkt werden

(vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022).

Ein weiterer zentraler Baustein ist die Förderung von Empowerment-Programmen und Maßnahmen zur Stärkung von Communitys, die von Rassismus betroffen sind. Dazu zählen unter anderem psychosoziale Unterstützungsangebote, Bildungs- und Qualifizierungsformate, Selbstorganisations- und Vernetzungsstrukturen sowie Angebote zur Stärkung von Handlungssicherheit im Umgang mit Diskriminierung. Solche Maßnahmen tragen nicht nur zur individuellen Stabilisierung von Betroffenen bei, sondern wirken auch präventiv, indem sie kollektive Handlungsfähigkeit, Solidarität und Resilienz gegenüber rassistischen Strukturen fördern

(vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022; Bundesverband RIAS 2024).

Zivilcourage und solidarisches Handeln fördern

Ein Teil der bei MIRa-NRW eingegangenen Meldungen stammt von Zeug*innen. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, Zivilcourage gezielt zu fördern und Handlungsmöglichkeiten für solidarisches Eingreifen stärker sichtbar zu machen.

Sensibilisierungs- und Aufklärungskampagnen, insbesondere in öffentlichen Räumen und im ÖPNV, können dazu beitragen, diskriminierende Situationen frühzeitig zu erkennen, offen zu benennen und verantwortungsbewusst zu unterbrechen.

Bereits niedrigschwellige Formen des Eingreifens, etwa verbale Unterstützung oder das Hinzuziehen weiterer Personen, können für Betroffene eine wichtige Entlastung darstellen und das Gefühl sozialer Isolation mindern (vgl. FRA 2018: 43-44).

Darüber hinaus ist eine aktive und engagierte Zivilgesellschaft in Nordrhein-Westfalen von zentraler Bedeutung, um Begegnung, Austausch und solidarisches Miteinander zu fördern und demokratische Werte nachhaltig zu stärken. Zivilgesellschaftliche Organisationen, Initiativen und Projekte basieren maßgeblich auf persönlichem Engagement und leisten einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung, indem sie Aufklärungsarbeit leisten, Unterstützungsangebote schaffen und diskriminierungssensibles Handeln in Alltag und Öffentlichkeit verankern. Studien, die die Verbreitung von Sexismus und Diskriminierung im Alltag herausstellen, zeigen, dass gesellschaftliche Verantwortung und solidarisches Verhalten eine zentrale Rolle bei der Prävention und Eindämmung diskriminierender Praktiken spielen (vgl. BMFSFJ 2024).

3.6. Bedarf an Beratung, Begleitung und Unterstützung

Die Meldungen an MIRA-NRW verweisen nicht nur auf die Notwendigkeit der Dokumentation, sondern auch auf einen deutlichen Bedarf an zielgruppenspezifischer Beratung, Begleitung und Unterstützung, die durch communitybasierte rassismuskritische Anlauf- und Beratungsstellen z. B. in Migrant*innenorganisationen geleistet werden kann. Dies gilt in besonderem Maße bei Vorfällen, die mit psychischer Belastung, sozialer Ausgrenzung oder institutioneller Benachteiligung verbunden sind.

Rassismuserfahrungen können das Sicherheitsgefühl beeinträchtigen, zum Rückzug führen und das Vertrauen in soziale und staatliche Strukturen schwächen. Es ist aufgrund der eingegangenen Meldungen zu vermuten, dass es einen Bedarf an Unterstützungsstrukturen gibt, insbesondere in Form von niedrigschwelliger, rassismuskritischer und communitynaher Beratung (vgl. Pöggel et al. 2024). Besonders wenn Vorfälle sich wiederholen, institutionelle Kontexte betreffen oder sich mit weiteren Diskriminierungsformen überschneiden, braucht es Strukturen, die über die reine Erfassung hinausgehen. Unabhängig von der spezifischen Ausprägung der Diskriminierung zeigt sich ein vielfältiger übergreifender Bedarf an

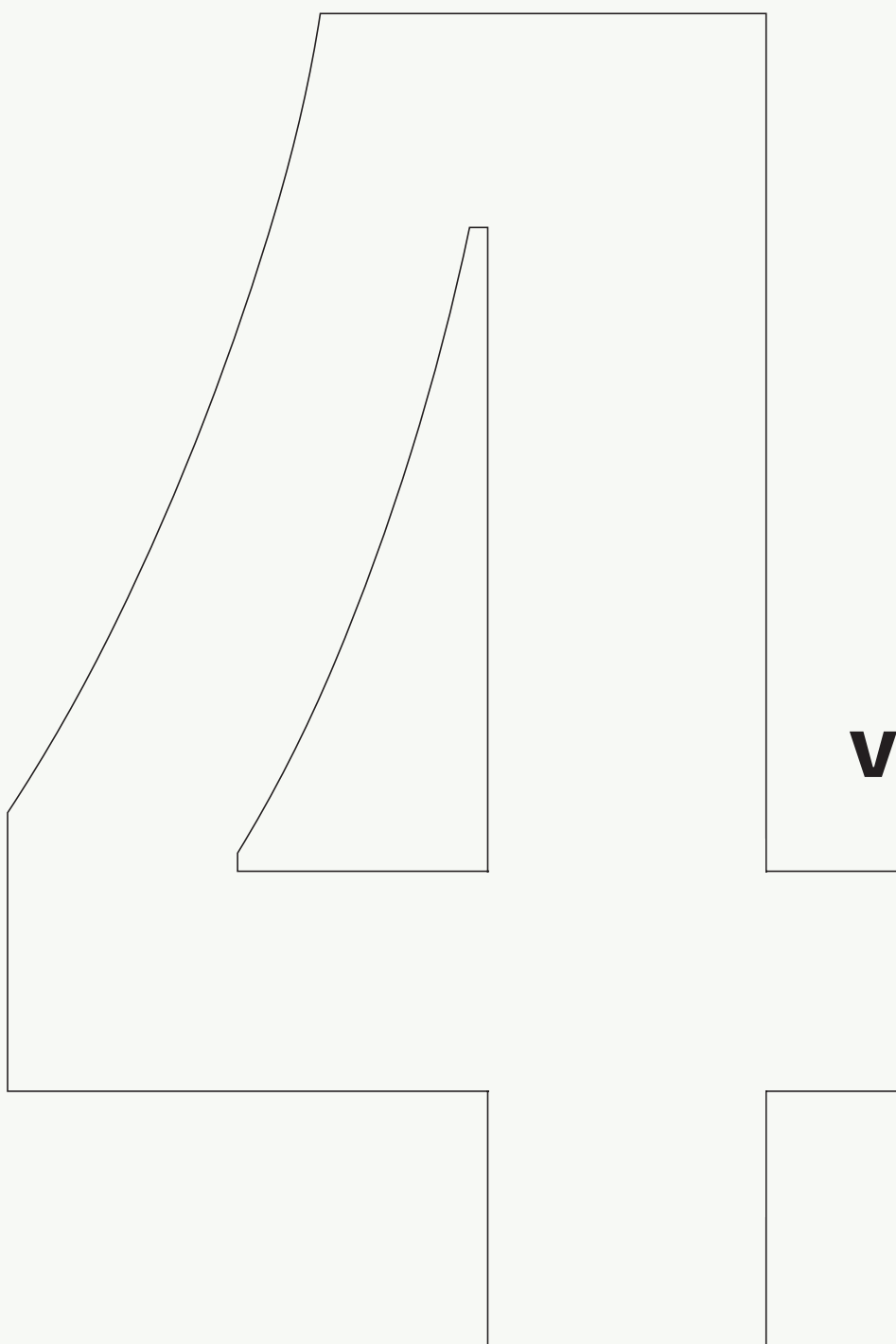
niedrigschwelligen, gut erreichbaren und langfristigen Unterstützungsangeboten. Sie reichen von der individuellen Verarbeitung der Erfahrung bis hin zur Klärung konkreter Handlungsmöglichkeiten, etwa in Hinblick auf Beschwerdewege oder Schutzmaßnahmen (vgl. Fuchs et al., 2025).

Die Meldestelle kann diese Unterstützungsbedarfe sichtbar machen, sie aber vor allem aufgrund begrenzter personeller und struktureller Ressourcen nicht decken.

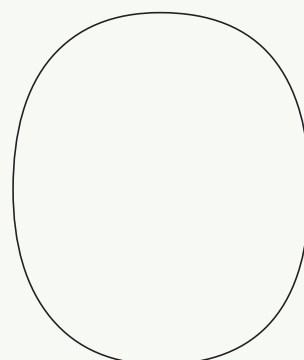
Umso wichtiger ist die Zusammenarbeit mit bestehenden, insbesondere communitybasierten Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, die eine rassismuskritische und zielgruppenspezifische Begleitung gewährleisten können

(siehe Kapitel 1.2. Kooperationen).

Doch auch durch bestehende Verweisungsstrukturen können nicht alle Unterstützungsbedarfe abgedeckt werden, weil Zugänge zu passenden Angeboten teilweise eingeschränkt sind. In diesem Zusammenhang sind nicht nur verlässliche Kontaktmöglichkeiten von Bedeutung, sondern auch die Mehrsprachigkeit von Angeboten, klare Informationen über Verfahrensschritte und sichtbare Hinweise auf vorhandene Unterstützungsmöglichkeiten.



Literatur- verzeichnis



Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2025): Verantwortung für Gleichbehandlung: Das AGG reformieren, Diskriminierung wirksam bekämpfen [online]. Verfügbar unter: https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf (Zugriff: 31.03.2026).

Ahmad, A.-N.; Aslan, R.-K.; Haußner, R.; Jani, S. (2025): Zwischen Prekarität und Institutionalisierung: Eine Bestandsaufnahme der Rassismusforschung in Deutschland (2015–2025). Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [online]. Verfügbar unter: <https://www.winra.org/aktuelles/neuer-winra-bericht-bestandsaufnahme-zur-situation-der-rassismusforschung-in-deutschland-2015-2025> (Zugriff: 22.04.2026).

Aikins, M. A.; Bremberger, T.; Aikins, J. K.; Gyamerah, D.; Yildirim-Caliman, D. (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin: Each One Teach One (EOTO) e. V.; Citizens For Europe (CFE) [online]. Verfügbar unter: <https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020.pdf> (Zugriff: 07.04.2026).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 414)

Amnesty International (o. J.): Glossar für diskriminierungssensible Sprache [online]. Verfügbar unter: <https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache> (Zugriff: 24.03.2026).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus, RIAS (2020): Bundesweite Mindeststandards für Monitoring und Dokumentation rassistischer Vorfälle. Berlin [online]. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/06_ladg.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Zugriff: 25.04.2026).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o. J.): Ethnische Herkunft / Rassismus / Antisemitismus. [online], Verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/ethnische-herkunft-rassismus/ethnische-herkunft-rassismus-node.html> (Zugriff: 29.04.2026).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022): Mindeststandards zur Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung. Berlin [online]. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/mindeststandards_antidiskriminierungsberatung.pdf (Zugriff: 25.04.2026).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Polizei und Diskriminierung. Ein Überblick über Risiken, Forschungslücken, Handlungsempfehlungen“ [online]. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/polizei_studie_kurz.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 29.04.2026).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2026): Wie Deutschland Diskriminierung erlebt. Sonderauswertung des Sozio-ökonomischen Panels [online]. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/soep_auswertung.html (Zugriff: 25.04.2026).

Antidiskriminierungsstelle Nordrhein-Westfalen (o. J.): Diskriminierung melden NRW [online]. Verfügbar unter: <https://diskriminierung-melden.nrw/> (Zugriff: 07.04.2026).

Amadeu Antonio Stiftung (o. J.a): Was ist anti-Schwarzer Rassismus? [online]. Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/was-ist-anti-schwarzer-rassismus/> (Zugriff: 07.04.2026).

Amadeu Antonio Stiftung (o. J.b): Meldestellen [online]. Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/modsupport/meldestellen/> (Zugriff: 07.04.2026).

Amadeu Antonio Stiftung (2023): Meldestelle Antifeminismus – Über das Projekt [online]. Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/meldestelle-antifeminismus/> (Zugriff: 25.04.2026).

Ayim, M.; Oguntoye, K.; Schultz, D. (Hrsg.) (2020): Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Münster: Unrast Verlag.

Bartsch, S.; Meksem, M. (2026): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung und einer Betroffenenbefragung (SOEP-Auswertung). Unter Mitarbeit von Kuschel, I. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes [online].

Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/soep_auswertung.pdf (Zugriff: 22.04.2026).

Beigang, S.; Fetz, K.; Kalkum, D.; Otto, M. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und Betroffenenbefragung. Hg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos [online]. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Zugriff: 17.04.2026).

Bildungslücke Rassismus (2025): Empfehlungen zum Abbau von Rassismus an Schulen [online]. Verfügbar unter: https://bildungsluecke-rassismus.de/wp-content/uploads/2025/07/20250611_Empfehlungen_Abbau-Rassismus-Schulen.pdf (Zugriff: 07.04.2026).

Bundeskriminalamt (2025): Politisch motivierte Kriminalität – Bundesweite Fallzahlen 2024 [online]. Verfügbar unter: https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/PMK/PMKZahlen2024/PMKZahlen2024_node.html (Zugriff: 07.04.2026).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2024: Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie. Berlin [online]. Verfügbar unter: <https://www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/sexismus-im-alltag-wahrnehmungen-und-haltungen-der-deutschen-bevoelkerung-pilotstudie-1695890> (Zugriff: 25.04.2026).

Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (Bundesverband RIAS) (2024): Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2024. Jahresbericht. Berlin [online]. Verfügbar unter: https://report-antisemitism.de/documents/04-06-25_RIAS_Bund_Jahresbericht_2024.pdf (Zugriff: 27.04.2026).

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2022): Geschichte und Gegenwart des antiosteuropäischen Rassismus und Antislawismus [online]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/509853/geschichte-und-gegenwart-des-antiosteuropaeischen-rassismus-und-antislawismus/> (Zugriff: 26.03.2026).

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2024): Der Black History Month [online]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/veranstaltungen/reihen/engagiert/545082/der-black-history-month/> (Zugriff: 27.04.2026).

Campbell, K.; Williams, T. (2024): Diskriminierung erkennen, Resilienz stärken: Studie mit und zu zugewanderten Rom*nja in Nordrhein-Westfalen [online]. Verfügbar unter: https://ldr-nrw.de/wp-content/uploads/2024/11/unibw_abschlussbericht_RZ_web.pdf (Zugriff: 21.04.2026).

Çetin, Z. (2020): Intersektionale Diskriminierungen von als muslimisch markierten schwulen Männern [online]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/migration-und-maennlichkeit/310043/intersektionale-diskriminierungen-von-als-muslimisch-markierten-schwulen-maennern/> (Zugriff: 25.04.2026).

Çiçek, A.; Heinemann, A.; Mecheril, P. (2014): Warum die Rede, die direkt oder indirekt rassistische Unterscheidungen aufruft, verletzen kann. In: Hentges, G.; Nottbohm, K.; Jansen, M. M.; Adamou, J. (Hrsg.): Sprache – Macht – Rassismus. Berlin: Metropolis Verlag, S. 309–326.

CLAIM (2023): Erfahrungen und Umgangsstrategien von Betroffenen von antimuslimischem Rassismus [online]. Verfügbar unter: <https://www.claim-organisation.de/aktuelles/news/studie/> (Zugriff: 22.04.2026).

Crenshaw, K. (2010): Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren. In: Lutz, H.; Herrera Vivar, M. T.; Supik, L. (Hrsg.): Fokus Intersektionalität. Wiesbaden: Springer VS, S. 33–54.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2023): Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen. Berlin [online]. Verfügbar unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1dddeea760b-c13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf> (Zugriff: 26.03.2026).

Dipama, H. (2021): Einrichtung von Antirassismus- und Antidiskriminierungsstellen. Nürnberg: AGABY [online]. Verfügbar unter: https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/Handbuch_Antira_Antidis/handbuch_AGABY_digital.pdf (Zugriff: 07.04.2026).

Essed, P. (1991): Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory. Newbury Park: Sage Publications.

Flick, U. (2022): Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In: Baur, N.; Blasius, J. (Hrsg.): **Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung**. Wiesbaden: Springer VS, S. 533–547.

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) (2018): Being Black in the EU. Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union [online].
Verfügbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf (Zugriff: 27.04.2026).

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) (2024): Being Muslim in the EU: Experiences of Muslims. Wien.
Verfügbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-being-muslim-in-the-eu_en.pdf (Zugriff: 22.04.2026).

Fereidooni, Karim (2017): Rassismuskritik und Widerstandsformen – eine Einleitung. In: Fereidooni, K und El, M.: **Rassismuskritik und Widerstandsformen**. Wiesbaden: Springer VS.

Fredrickson, George M. (2004): Rassismus: Ein historischer Abriss., 1. Aufl., Hamburger Edition, [online] https://www.hamburger-edition.de/uploads/tx_aimeos/files/f/1/f1bd091d1d9ad083c9afa6b-2c4eb1f48.pdf.

Foroutan, N. (2019): Postmigrantische Allianzen für eine plurale Demokratie. Bielefeld: transcript Verlag.

Fuchs, L. et al. (2025): Verborgene Muster, sichtbare Folgen: Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [online].
Verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/108365> (Zugriff: 18.03.2026).

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW Berlin) (2021): Für eine diskriminierungssensible Beschwerdekultur in der Kita [online]. Verfügbar unter: <https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/fuer-eine-diskriminierungssensible-beschwerdekultur-in-der-kita> (Zugriff: 07.04.2026).

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) vom 23.05.1949, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. März 2025 (BGBl 2025 I Nr. 94) geändert worden ist

Giesa, C. (2020): Warum und wie ich auch als Weißer über Rassismus rede [online]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antirassismus-2020/316758/warum-und-wie-ich-auch-als-weisser-ueber-rassismus-rede-essay/> (Zugriff: 24.03.2026).

Gomolla, M.; Radtke, F.-O. (2009): Institutionelle Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS.

Hall, S. (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Hamburg: Argument Verlag.

Hormel, U.; Scherr, A. (2010): Einleitung: Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In: Hormel, U.; Scherr, A. (Hrsg.): **Diskriminierung**. Wiesbaden: Springer VS, S. 7–20.

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeit (IDA e.V.) (2022): Rassismus gegen Weiße? [online].
Verfügbar unter: https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/UEberblick_Nr._3_Dezember_2022.pdf (Zugriff: 24.03.2026).

Informationsstelle Antikurdischer Rassismus (2024): Pressemitteilung [online].
Verfügbar unter: <https://antikurdischer-rassismus.de/pressemitteilungen/> (Zugriff: 07.04.2026).

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeit (IDA e.V.) (2025): Glossar: Rassismus [online].
Verfügbar unter: <https://www.idaev.de/recherche-tools/glossar/R> (Zugriff: 10.04.2026).

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeit (IDA e.V.) (2022): Sekundärer Rassismus [online].
Verfügbar unter: <https://www.idaev.de/recherche-tools/glossar/S/sekundaerer-rassismus> (Zugriff: 22.04.2026).

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeit in NRW (IDA-NRW) (2020): Dokumentation des IDA-NRW-Fachtags Institutionellen Rassismus erkennen — Rassismuskritik institutionalisieren, aber wie? [online].
Verfügbar unter: https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/Ueberblick042020.pdf (Zugriff: 27.04.2026).

Kajikhina, K.; Koschollek, C.; Bozorgmehr, K.; Sarma, Nav; Hövener, Claudia (2023): Rassismus und Diskriminierung im Kontext gesundheitlicher Ungleichheit – ein narratives Review. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 66(10), S. 1099–1108 [online].
Verfügbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00103-023-03764-7> (Zugriff: 27.04.2026)

Korientation (2025): Emerging Asian Germany [online]. Verfügbar unter: <https://www.korientation.de/emerging-asian-germany-selbstrepraesentation-asiatische-deutsche/> (Zugriff: 25.04.2026).

KorIENTATION (2020):**Rassismus in der COVID-19-Berichterstattung**

[online]. Verfügbar unter: <https://www.kororientation.de/projekte/projekte-verein/corona-rassismus-medien> (Zugriff: 21.04.2026).

Krebs, D.; Menold, N. (2014):**Gütekriterien quantitativer Sozialforschung.**

In: Baur, N.; Blasius, J. (Hrsg.): **Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung.**

Wiesbaden: Springer VS, S. 425–438.

Kronenbitter, L.; Aalders, S.; Meksem, M.; Schleifer, J.; Beigang, S. (2023): Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen.

Baden-Baden: Nomos.

Mediendienst Integration (2021): Anti-asiatischer Rassismus in der Coronazeit [online].

Verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Factsheet_Anti_Asiatischer_Rassismus_Final.pdf (Zugriff: 07.04.2026).

Meldestelle Antifeminismus (2024):**Über die Meldestelle Antifeminismus** [online].

Verfügbar unter: <https://antifeminismus-melden.de/>

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2022):**Aufbau von Meldestellen** [online].

Verfügbar unter: <https://www.mkjfgfi.nrw/aufbau-von-vier-meldestellen-zu-queerfeindlichen-und-rassistischen-vorfaellen-gestartet> (Zugriff: 07.04.2026).

Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) (2024):**Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Monitoringbericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors.**

Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) [online].

Verfügbar unter: <https://www.rassismusmonitor.de/publikationen/monitoring-rassismus-und-diskriminierung-in-deutschland/> (Zugriff: 25.04.2026).

Neue deutsche Medienmacher*innen (2021):**Diversity Guide: Wie deutsche Medien mehr Vielfalt schaffen: Handbuch für professionellen Journalismus im Einwanderungsland,**

Neue Deutsche Medienmacher*Innen, [online] https://www.neuemedienmacher.de/uploads/Wissen-und-Tools/Studien-und-Recherchen/NdM_2021_Diversityguide.pdf [abgerufen am 21.05.2026].

Neue deutsche Medienmacher*innen (o. J.a) :**Glossar: Schwarze Menschen.** Berlin [online].

Verfügbar unter: <https://www.neuemedienmacher.de/glossar/themen/schwarze-menschen> (Zugriff: 07.04.2026).

Neue Deutsche Medienmacher*innen (o. J.b):**Glossar: weiß. Berlin, weiß** [online].

Verfügbar unter: <https://www.neuemedienmacher.de/glossar/weisse-deutsche> (Zugriff: 29.04.2026).

Ogette, T. (2017): exit RACISM. Münster: Unrast

Verlag. Pates, R.; Schmidt, D.; Karawanskij, S. (2010):

Antidiskriminierungspädagogik. Wiesbaden:

Springer VS.

Pöggel, T. J.; Lewek, M.; Mansour, T. (2022):**Wege in die Antidiskriminierungsberatung.**

Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [online].

Verfügbar unter: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/wege-in-die-antidiskriminierungsberatung/> (Zugriff: 14.04.2026).

Rausch, D.; Hotait, N.; Beigang, S. (2021):**Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung** [online].

Verfügbar unter: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/reaktionsmoeglichkeiten-bei-rassismus/> (Zugriff: 22.04.2026).

Solidaritätskreis Justice4Mouhamed (2026):**Pressemitteilung** [online].

Verfügbar unter: <https://justice4mouhamed.org/category/pressemitteilungen/> (Zugriff: 07.04.2026).

Walgenbach, K. (2012) Walgenbach, K. (2009):**Intersektionalität – eine Einführung** [online]: In-

tersektionalität – eine Einführung [online]. Verfüg-

bar unter: <http://portal-intersektionalitaet.de>

(Zugriff: 25.04.2026).

Winker, G.; Degele, N. (2010): Intersektionalität.

Bielefeld: transcript Verlag.

Yeboah, A. (2017):**Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni, K.; El, M. (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen.**

Wiesbaden: Springer VS.