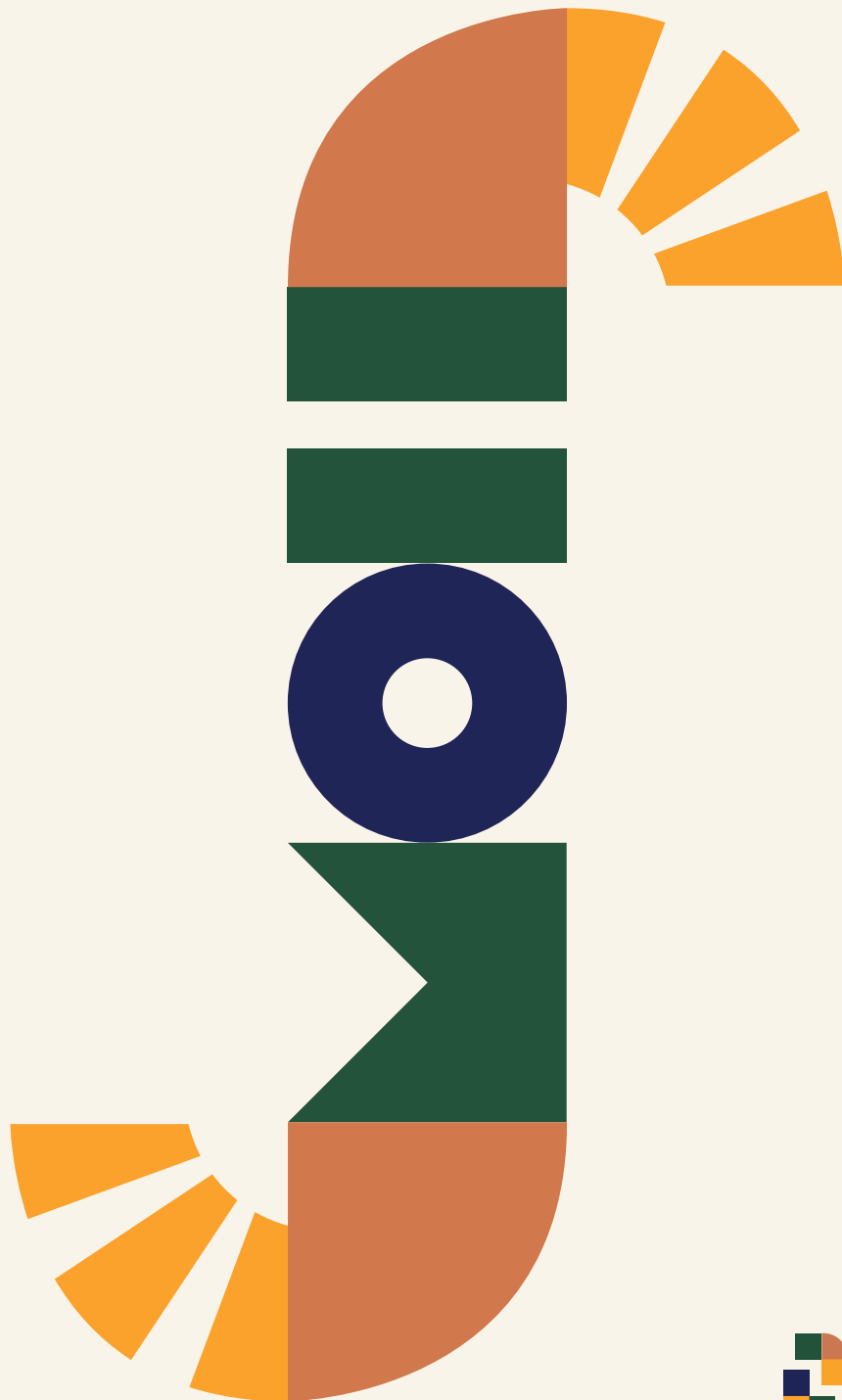


Für ein antirassistisches Recht – Begriffe & positive Maßnahmen zur Gleichstellung





zedela wurde in Berlin gegründet und ist eine BPoC-geführte, menschenrechtsbasierte und Communitys-orientierte Forschungs- und Beratungsorganisation. zedela arbeitet an der Schnittstelle von rassismus- und diskriminierungskritischer Forschung und Communitys-basiertem Leadership, wobei quantitative und qualitative Analysen genutzt werden, um evidenzbasierte Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

www.zedela.org

Impressum

© 2026 | Lizenz: CC BY-NC-SA 4.0

zedela

Zentrum für Data-driven Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela)
gUG (haftungsbeschränkt)
Pohlstr. 39, 10785 Berlin
hello@zedela.org | www.zedela.org

V.i.s.d.P.: Daniel Gyamerah

Projektkonzeption: Dr. Farnush Ghadery, Daniel Gyamerah
& Deniz Yıldırım-Caliman

Autorin: Dr. Farnush Ghadery

Lektorat: Chantal-Fleur Sandjon

Satz und Layout: Hélène Baum-Owoyele

Zitiervorschlag: Ghadery, F. (2026). Für ein antirassistisches Recht —
Begriffe & positive Maßnahmen zur Gleichstellung. Zentrum für Data-driven
Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela).

[zedela.org/publikationen/antirassistisches-recht-begriffe-und-positi-
tive-massnahmen](https://zedela.org/publikationen/antirassistisches-recht-begriffe-und-positive-massnahmen)

Lizenz

Sofern nicht anders angegeben, steht die Publikation unter
der CC BY-NC-SA 4.0 Creative Commons Lizenz.

Als Herausgeber*innen dieses Werks möchten wir die Verbreitung unserer
Arbeit so weit wie möglich fördern und gleichzeitig das Urheberrecht be-
halten. Jede*r kann dieses Werk in jedem Format, einschließlich Überset-
zungen, ohne schriftliche Genehmigung herunterladen, speichern, aufführen
oder verbreiten. Dies unterliegt den Bedingungen der Creative Commons By
Share Alike-Lizenz. Die wichtigsten Bedingungen sind:

- zedela gUG und die Autor*innen werden unter Angabe der Webadresse [zedela.org/publikationen/antirassistisches-recht-begriffe-und-positi-
tive-massnahmen](https://zedela.org/publikationen/antirassistisches-recht-begriffe-und-positive-massnahmen) genannt und
- wenn Sie unser Werk verwenden, geben Sie die Ergebnisse unter einer
ähnlichen Lizenz weiter.

Eine vollständige Kopie der Lizenz finden Sie unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.de>

Sie können gerne um Erlaubnis bitten, dieses Werk für andere als die in der Lizenz genannten Zwecke zu verwenden.

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

Diese Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, als Zuwendungsgeberin dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Verfasser*innen beim Projektträger Zentrum für Data-driven Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela) gUG (haftungsbeschränkt) die alleinige Verantwortung. Die Beauftragte distanziert sich ausdrücklich von allen Inhalten, die möglicherweise straf- und haftungsrechtlich relevant sind.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	9	3.2.1 Deutsches Recht	50
1.		3.2.2 Europäisches Recht	53
Einleitung	14	3.2.3 Völkerrecht	54
1.1 Projektkontext und Erkenntnisinteresse	14	3.3 Beispiele positiver Maßnahmen	56
1.2 Gegenstand und Aufbau des Berichts	14	3.3.1 Beispiel 1: Stipendien- und Studienförderprogramme für rassifizierte Personen	56
1.3 Methodik	15	3.3.2 Beispiel 2: Quotenregelungen für rassifizierte Personen bei Einladungen zu Bewerbungsgesprächen (Interviewquote)	58
1.4 Ziele	17	3.4 Fazit: Positive Maßnahmen als integraler Bestandteil antirassistischer Gleichstellungspolitik	61
2.		4.	
Terminologische Grundfragen	20	Schlussfolgerungen	64
2.1 „Rasse“	21	5.	
2.2 Migrationshintergrund	24	Ausblick	66
2.3 Alternative Begriffe	25	5.1 Der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus	66
2.3.1 Rassismusvulnerable Person	27	5.2 Weiterführung der Debatten	68
2.3.2 (Strukturell) rassismusbetroffene Person	32	6.	
2.3.3 Weitere Begriffe	36	Bibliographie	70
2.4 Auswertung der Begriffe	39		
2.5 Tabellarischer Vergleich der diskutierten Begriffe	41		
3.			
Positive Maßnahmen	48		
3.1 Einführung	48		
3.1.1 Definition	48		
3.1.2 Materielle Gleichheit als Grundlage	48		
3.1.3 Kritik	50		
3.2 Rechtliche Grundlagen	50		

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
BIPoC	Black, Indigenous and People of Colour
BPoC	Black and People of Colour
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women
CERD	Committee on the Elimination of all Racial Discrimination
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities
CRT	Critical Race Theory
Destatis	Statistisches Bundesamt
DeZIM	Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung
DIMR	Deutsches Institut für Menschenrechte
EU	Europäische Union
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
GG	Grundgesetz
HGIG	Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung — Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
ICCPR	International Convention on Cultural and Political Rights
ICERD	International Convention on the Elimination of Racial Discrimination
ICESCR	International Convention on Economic, Social and Cultural Rights
ISD	Initiative Schwarze Menschen Deutschland e. V.
LADG	Landesantidiskriminierungsgesetz
NAP-R	Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus
PartMigG	Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft
PoC	Person/People of Colour

Executive Summary

Rassismus ist ein strukturell gesellschaftliches Machtverhältnis, das den Zugang zu Ressourcen, Chancen und gesellschaftlicher Teilhabe systematisch ungleich gestaltet. Angesichts des zunehmenden Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland besteht dringender Handlungsbedarf, sich nicht nur normativ zu Antirassismus zu bekennen, sondern ihn auch institutionell und rechtlich wirksam umzusetzen.

Der Bericht untersucht **zwei zentrale Themenpunkte** für eine wirksame Antirassismuspraxis:

- (1) **Die Entwicklung einer tragfähigen rechtlichen Terminologie von Personen, die von rassistischen Strukturen benachteiligt werden, und**
- (2) **die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen positiver Maßnahmen.**

Dabei sind beide Themen eng miteinander verknüpft, denn ohne präzise und anschlussfähige Begriffe können positive Maßnahmen weder zielgerichtet noch rechtssicher ausgestaltet werden.

Der Bericht basiert auf einer rechtssoziologischen Analyse, bestehend aus: (1) einer rechtsdogmatischen Analyse nationaler, europäischer und völkerrechtlicher Normen und Rechtsprechungen; (2) qualitativer Forschung in der Form von Expert*innenkonsultationen, einer Digitalen Rechtswerkstatt, und einer Fokusgruppe mit Communitys-Expert*innen; (3) einer Diskursanalyse zentraler Dokumente relevanter staatlicher und wissenschaftlicher Institutionen sowie zivilgesellschaftlicher und Communitys-Organisationen.

Für wen ist dieser Bericht?

- Communitys und zivilgesellschaftliche Organisationen, die politische Empfehlungen formulieren und strukturelle Benachteiligung im Bereich Anti-

rassismus sichtbar machen wollen, ohne eigene Selbstbezeichnungen aufzugeben oder in administrativen Kategorien aufgehen zu lassen

- Fachlich zuständige Personen in Verwaltung, Ministerien und Organisationen, die Policy-Dokumente, Förderrichtlinien, Rahmenprogramme sowie andere Instrumente entwickeln und dabei Personengruppen benennen möchten, die durch Rassismus strukturell benachteiligt sind
- Akteur*innen in der Rechtspraxis, die Begriffe verwenden oder neu einführen, welche den Anforderungen an Normenklarheit und Bestimmtheit genügen und gleichzeitig rassistische Strukturen präzise erfassen, ohne neue Stigmatisierung zu erzeugen
- Akteur*innen in rassismuskritischen Mainstreamingprozessen, die mit konsistenten und organisationsübergreifend anschlussfähigen Begriffen arbeiten müssen, etwa für Datenerhebungen, Zieldefinitionen und Evaluationen

Der Bericht versteht sich als Beitrag zu einer laufenden fachlichen, juristischen und fachpolitischen Diskussion über Terminologie und positive Maßnahmen. Er analysiert zentrale Begriffe im aktuellen Diskurs und untersucht exemplarisch rechtliche Möglichkeiten der folgenden positiven Maßnahmen, die absichtlich mit stark variierender Eingriffsintensität in die Rechte Dritter gewählt wurden: Studienförderung sowie Interviewquoten für rassifizierte Personen. Der Bericht erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da er vielmehr die weiteren Diskussionen bezüglich der Entwicklung von Begriffen, Maßnahmen und rechtlichen Ansätzen in diesem Bereich anstoßen soll.

Zentrale Erkenntnisse:

Der Begriff „Rasse“ ist in Deutschland stark historisch belastet. Während er in der kritischen Theorie (insbesondere in der Critical Race Theory) als analytische Kategorie für Machtverhältnisse weiterhin genutzt wird, besteht in Politik und Verwaltung in Teilen das Bestreben, ihn in Rechtstexten zu ersetzen.

Die bisher dominierende Kategorie „Migrationshintergrund“ ist für antirassistische Praxis ungeeignet. Sie erfasst nur die erste und zweite Generation und schließt damit rassistisch diskriminierte Menschen ohne Migrationshintergrund systematisch aus. Gleichzeitig werden Personen eingeschlossen, die keinerlei Rassismuserfahrung machen, wie etwa weiße Migrant*innen aus Österreich. Zusätzlich wird der Begriff in betroffenen Communitys häufig als Fremdzuschreibung mit klaren Tendenzen des *Oth-ering* kritisiert.

Begriffe müssen sowohl rechtlich tragfähig als auch gesellschaftlich anschlussfähig sein. Gruppenspezifische Selbstbezeichnungen spielen eine wichtige Rolle in der Communitys-Arbeit, in partizipativen Prozessen sowie der Datenerhebung. Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass auch insbesondere Policy- und Rechtskontexte, sowie Verwaltung operationalisierbare, rechtssichere und zugleich nicht stigmatisierende Kategorien benötigen.

Der Begriff „rassismusbetroffene Person“ weist eine starke normative Anschlussfähigkeit an die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes und das Gleichheitsverständnis des Bundesverfassungsgerichtes auf, zeigt zugleich jedoch konzeptionelle Unklarheiten und Akzeptanzprobleme in der Praxis. Sowohl während der Digitalen Rechtswerkstatt als auch in der Communitys-Fokusgruppe wurde der Begriff häufig als schwer verständlich sowie aufgrund seiner Assoziierung mit Schwäche teilweise paternalistisch und stigmatisierend wahrgenommen.

Der Begriff „strukturell rassismusbetroffene Person“ zeigt konzeptionelle Stärken sowie eine größere Anschlussfähigkeit auf. Er wird in zivilgesellschaftlichen, wissenschaftlichen und institutionellen Kontexten bereits verwendet und in der Communitys-Fokusgruppe als deutlich verständlicher und handlungsorientierter eingeschätzt. Die Addition von „strukturell“ soll dazu beitragen, den strukturellen Charakter von Rassismus als Teil der Betroffenheit deutlich zu machen.

Positive Maßnahmen zugunsten rassifizierter Personen sind rechtlich möglich und stellen ein zentrales Instrument materieller Gleichheit dar. Sie sind völkerrechtlich fest verankert (siehe vor allem ICERD) und werden auch in der europäischen Rechtsprechung zunehmend als notwendiges Mittel zum Abbau struktureller Diskriminierung anerkannt. Diese Entwicklung suggeriert, wie auch aus menschenrechtlichen Ausschüssen hervorgeht, dass Deutschland seinen völkerrechtlichen Verpflichtungen bezüglich der Gleichheitsrechte rassifizierter Personen nicht genügend nachkommt. Auch im deutschen Recht können positive Maßnahmen unter bestimmten Voraussetzungen verfassungsrechtlich (Art. 3 GG) und einfachrechtlich (§ 5 AGG) gerechtfertigt werden. Ob eine konkrete Maßnahme zulässig ist, bedarf jedoch stets einer Einzelfallprüfung, bei der insbesondere die Intensität möglicher Eingriffe in Rechte Dritter und die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme ausschlaggebend sind (siehe Kapitel 3).

Der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus (NAP-R) bietet eine zentrale politische Gelegenheit, um Terminologiefragen und -unsicherheiten zu klären, positive Maßnahmen strategisch zu verankern und konkrete Umsetzungsstrategien für eine antirassistische Praxis zu entwickeln.

Handlungsempfehlungen:

1. Begriffliche Klarheit schaffen: „strukturell rassismusbetroffene Person“

Basierend auf der folgenden Analyse empfiehlt der Bericht den Begriff „strukturell rassismusbetroffene Person“ als Kategorie, insbesondere im Kontext von Verwaltungs-, Organisations- oder auch zivilgesellschaftlichen Prozessen sowie auf untergesetzlicher Ebene.¹ Der Begriff zentralisiert den strukturellen Charakter von Rassismus, vermeidet essentialisierende Zuschreibungen, wird bereits in unterschiedlichen Kontexten verwendet und wurde in Konsultationen als vergleichsweise verständlich und anschlussfähig bewertet.

Der Begriff kann insbesondere in Policy-Dokumenten, Förderrichtlinien, Programmen, Monitoringinstrumenten oder Datenerhebungen genutzt werden, um strukturelle Benachteiligung sichtbar zu machen. Sollte der Begriff künftig auch in Gesetzestexten oder anderen Normen aufgenommen werden, wäre eine klare Legaldefinition erforderlich, um auf größere Rechtssicherheit und konsistente Anwendung hinzuwirken. Darüber hinaus können staatliche Stellen Orientierung schaffen, indem sie Leitlinien für eine tragfähige Terminologie in staatlichen und privaten Antirassismusmaßnahmen bereitstellen.

2. Positive Maßnahmen systematisch als ein Instrument für materielle Gleichheit nutzen

Positive Maßnahmen stellen ein wichtiges Instrument zum Abbau struktureller Ungleichheiten und zur Förderung tatsächlicher Gleichberechtigung dar. Völkerrechtliche Normen, europäisches Recht und Rechtsprechung sowie das Verfassungs- und Antidiskriminierungsrecht eröffnen hierfür wichtige Handlungsspielräume. Entscheidungsträger*innen

im öffentlichen Sektor sollten diese Möglichkeiten stärker nutzen und Akteur*innen im privaten Sektor sollten sich mit den bereits bestehenden Möglichkeiten positiver Maßnahmen auseinandersetzen. Dies gilt besonders für die Bereiche Bildung und Hochschulzugang, Arbeitsmarkt, öffentliche Verwaltung und Wohnen, da sich strukturelle Benachteiligungen in diesen Bereichen besonders deutlich manifestieren.

3. Rechtliche Spielräume für positive Maßnahmen klar kommunizieren

Ein wesentliches Hindernis für die Umsetzung positiver Maßnahmen liegt häufig in Unsicherheiten hinsichtlich ihrer rechtlichen Zulässigkeit. Dabei zeigt die Analyse von Normen und Rechtsprechungen im Rahmen dieses Berichts, dass solche Maßnahmen unter bestimmten Voraussetzungen bereits zulässig sind.

So können etwa fördernde Maßnahmen wie Studien- und Stipendienprogramme (z. B. gezielte Stipendien, Mentoringangebote oder Begleitprogramme) für strukturell rassismusbetroffene Personen rechtlich grundsätzlich zulässig ausgestaltet werden, da sie zusätzliche Unterstützungsangebote schaffen und nicht in die Rechte Dritter eingreifen. Auch gewisse Verfahrensmaßnahmen im Bewerbungsprozess können zulässig sein, etwa die im Bericht dargestellte quotierte Einladung qualifizierter strukturell rassismusbetroffener Personen zu Bewerbungsgesprächen. Voraussetzungen hierfür sind, dass die Gruppe empirisch unterrepräsentiert ist, die eigentliche Einstellungsentscheidung weiterhin auf Grundlage von Leistung sowie Eignung erfolgt und die Maßnahme verhältnismäßig (das Prinzip der Verhältnismäßigkeit wird ausführlich in Abschnitt 3.3.1. erläutert) ausgestaltet ist.

¹ Gemeint sind Regelungen, die unterhalb der vom Parlament verabschiedeten Gesetze erlassen werden, wie Verordnungen oder Satzungen. Sie sind verbindlich, müssen sich aber stets im Rahmen des jeweiligen

Gesetzes halten, das sie konkretisieren oder ausführen. Ein Ministerium kann auf dieser Ebene beispielsweise festlegen, wie ein Gesetz im Detail umzusetzen ist, nicht aber, ob es gilt oder was es grundsätzlich bezweckt.

Staatliche Institutionen sollten daher bestehende rechtliche Spielräume systematisch aufarbeiten und praxisnah kommunizieren. Dies kann dazu beitragen, die Anwendung positiver Maßnahmen zu erleichtern und die institutionelle Umsetzung antirassistischer Praxis zu stärken.

4. Perspektiven von Communitys systematisch einbeziehen

Die Entwicklung antirassistischer Praxis, wie die von Terminologien und positiven Maßnahmen in diesem Fall, sollte unter systematischer Einbeziehung von strukturell von Rassismus betroffenen Communitys und Organisationen erfolgen. Ihre Bedarfe und Perspektiven sind zentral, um wirksame und legitime Normen und Maßnahmen zu entwickeln und sicherzustellen, dass politische und rechtliche Instrumente tatsächlich die betroffenen Gruppen erreichen.

5. Den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus strategisch weiterentwickeln und zentrale Ergebnisse des vorliegenden Berichtes gebündelt zugänglich machen

Die geplante Neuauflage des Nationalen Aktionsplanes gegen Rassismus (NAP-R) bietet eine zentrale Gelegenheit, antirassistische Praxis strategisch weiterzuentwickeln, institutionell zu verankern und terminologische sowie rechtliche Grundlagen komprimiert in die Breite zu kommunizieren. Der NAP-R sollte daher über eine reine Bestandsaufnahme bestehender Initiativen hinausgehen und als handlungsleitender Aktionsplan mit klaren Zielen, Maßnahmen, Zuständigkeiten und Ressourcen ausgestaltet werden.

Bei dieser Ausgestaltung sollten insbesondere folgende Punkte in der Neuauflage des NAP-R umgesetzt werden:

- Schaffung von Orientierung hinsichtlich tragfähiger Terminologie für staatliche Antirassismuspolitik (Handlungsempfehlung 1).

- Ausdrückliche Verankerung positiver Maßnahmen als Instrument zur Herstellung materieller Gleichheit (Handlungsempfehlungen 2 und 3).
- Festlegung konkreter Aktionspunkte mit überprüfbaren Umsetzungsstrukturen (u. a. auch konkrete positive Maßnahmen). Dazu gehören klar definierte Maßnahmen, verbindliche Zeitpläne, zugewiesene institutionelle Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, finanzielle Ressourcen und messbare Indikationen zur Evaluation.
- Stärkung partizipativer Prozesse, indem betroffene Personen, Communitys und zivilgesellschaftliche Organisationen systematisch in die Entwicklung, Umsetzung und Weiterentwicklung antirassistischer Maßnahmen eingebunden werden (Handlungsempfehlung 4).

Dadurch kann der NAP-R nicht nur staatliche Antirassismuspolitik besser koordinieren, sondern auch Handlungssicherheit für interessierte Organisationen, Communitys und zivilgesellschaftliche Akteur*innen schaffen, die Maßnahmen zur Gleichstellung strukturell rassismusbetroffener Personen entwickeln oder umsetzen möchten.

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht befasst sich mit zentralen rechtlichen und konzeptionellen Fragen einer wirksamen Antirassismuspraxis in Deutschland. Im Mittelpunkt stehen dabei zwei eng miteinander verbundene Themenfelder: die Entwicklung tragfähiger Terminologien zur Beschreibung rassifizierter Personen² sowie die rechtlichen Möglichkeiten positiver Maßnahmen zum Abbau struktureller Ungleichheit. Die Einleitung skizziert den Rahmen des Berichtes, präzisiert das Erkenntnisinteresse und stellt Gegenstand und Aufbau des Berichtes, die Methodik sowie die Ziele der Untersuchung dar.

1.1 Projektkontext und Erkenntnisinteresse

Dieser Bericht ist ein Bestandteil des von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zugleich der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus geförderten Projektes „Entwicklung von Bausteinen und Grundlagen für ein intersektionales Antirassismus-Mainstreaming“ (GIAM) (zedela, o. J.). Ziel des Projektes ist es, sektorübergreifende Diskussionen anzuregen und Instrumente zu entwickeln, die rassismuskritische und diversitätsorientierte Transformationsprozesse in Organisationen ermöglichen.

Ein zentrales Element dieses Projektes ist die Frage nach den rechtlichen Grundlagen, welche wirksame Maßnahmen und Aktivitäten zur Gleichstellung strukturell rassismusbetroffener Menschen ermöglichen oder im besten Fall unterstützen. Dieser Be-

richt setzt sich u. a. zum Ziel, einige dieser Grundlagen darzustellen und gleichzeitig eine kritische Auseinandersetzung mit offenen rechtlichen Fragestellungen in diesem Kontext zu bieten.

1.2 Gegenstand und Aufbau des Berichtes

Vor diesem Hintergrund verfolgt der Bericht zwei zentrale Anliegen: Zum einen sollen tragfähige rechtliche Begriffe, die rassifizierte Personen präzise erfassen können und gleichzeitig als anschlussfähig von Betroffenen und anderen zentralen Akteur*innen wahrgenommen werden, diskutiert und evaluiert werden. Zum anderen soll der rechtliche Handlungsspielraum für positive Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen untersucht werden — im nationalen Kontext ebenso wie im Hinblick auf europarechtliche und völkerrechtliche Vorgaben. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der konkreten rechtlichen Umsetzung, insbesondere der Frage, wie sich solche Maßnahmen in bestehende rechtliche Strukturen integrieren lassen.

Auch wenn diese beiden Anliegen im Bericht in getrennten Kapiteln behandelt werden, sind sie inhaltlich eng miteinander verwoben. Die Entwicklung und Implementierung positiver Maßnahmen setzen voraus, dass die Zielgruppe rechtlich und begrifflich präzise bestimmt werden kann. Ohne eine tragfähige und differenzierte Terminologie besteht die Gefahr, dass Maßnahmen entweder zu unbestimmt formuliert werden und damit ihre Wirkkraft verlieren

² Im vorliegenden Bericht wird der Begriff „rassifizierte Person“ als analytische Arbeitskategorie verwendet. Diese Verwendung ist nicht Teil der im Bericht vorgenommenen Analyse und stellt keine normative Empfehlung dar. Vielmehr dient der Begriff als bewusste Sammelbezeichnung, um im Sinne einer strategischen Essentialisierung (Chakravorty Spivak,

1996, S. 205; Chakravorty Spivak & Gross, 1985, S. 184) eine analytisch kohärente Beschreibung derjenigen Personengruppen zu ermöglichen, die durch rassistische Zuschreibungen und gesellschaftliche Machtverhältnisse positioniert werden.

oder dass sie Personengruppen nicht erfassen, die tatsächlich strukturell von Rassismus betroffen sind. Die Frage nach geeigneten Begriffen ist daher keine rein sprachliche oder konzeptionelle Ergänzung, sondern eine zentrale Voraussetzung für die rechtssichere, zielgerichtete und effektive Ausgestaltung positiver Maßnahmen. Nur wenn klar definiert ist, welche Personengruppen adressiert werden sollen und auf welcher strukturellen Grundlage dies geschieht, kann gewährleistet werden, dass positive Maßnahmen tatsächlich denjenigen zugutekommen, für die sie intendiert sind.

Zur Vorbereitung dieses Berichtes begann das Projekt mit einem Mapping-Prozess, in dessen Rahmen 20 Expert*innen aus juristischen Feldern und der Antidiskriminierungsarbeit konsultiert wurden. Dazu wurde ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, das die rechtlichen Grundlagen der zwei Hauptthemenpunkte erörtert (González Hauck & Samour, 2025). Aufbauend auf diesen Gesprächen und dem Gutachten fand am 23. September 2025 die Veranstaltung „Digitale Rechtswerkstatt“ statt, die vertiefte Diskussionen über antirassistisches Recht, Advocacy und Praxis mit Expert*innen aus Recht, Verwaltung und Communitys ermöglichte. Um die erarbeiteten Zwischenergebnisse rückzukoppeln und gezielt um Erfahrungswissen zu ergänzen, folgte im Januar 2026 eine Fokusgruppe mit Communitys-Vertreter*innen. Insgesamt wurden in Expert*inneninterviews, der Rechtswerkstatt und der Communitys-Fokusgruppe 44 Expert*innen konsultiert. Dieser Bericht beinhaltet die Ausarbeitung der gemeinsamen Arbeit und fasst die gewonnenen Erkenntnisse zusammen.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: **Kapitel 1 (Einleitung)** erläutert den Kontext, den konzeptionellen Rahmen, das methodische Vorgehen sowie die Zielsetzung der Untersuchung. **Kapitel 2 (Terminologie)** analysiert Begriffe zur Beschreibung rassifizierter Personen, bewertet ihre rechtliche, poli-

tische und gesellschaftliche Anschlussfähigkeit und entwickelt darauf aufbauend eine Empfehlung. Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Begriffe „rassismusvulnerable Person“ und „(strukturell) rassistischbetroffene Person“ gelegt. **Kapitel 3 (Positive Maßnahmen)** stellt die rechtlichen Grundlagen im deutschen Recht, europäischen Recht sowie im Völkerrecht dar. Daran anschließend werden konkrete Beispiele positiver Maßnahmen aus dem Bildungs- und Arbeitskontext rechtlich geprüft und ausgelegt. Das **Schlusskapitel** fasst die zentralen Ergebnisse zusammen und das **Ausblickkapitel** formuliert Empfehlungen für die Weiterentwicklung der vorliegenden Debatte sowie antirassistischer Praxis, insbesondere mit Blick auf die anstehende Neuauflage des Nationalen Aktionsplanes gegen Rassismus.

1.3 Methodik

Der Bericht basiert auf einem mehrdimensionalen methodischen Ansatz, der eine rechtsdogmatische Analyse mit qualitativen und diskursanalytischen Elementen verbindet. Dies geschieht, um sowohl die rechtliche Tragfähigkeit der untersuchten Konzepte als auch ihre gesellschaftliche Anschlussfähigkeit zu prüfen.

Rechtsdogmatische Analyse

Im Zentrum der rechtsdogmatischen Analyse steht eine systematische Auswertung der einschlägigen nationalen, europäischen und völkerrechtlichen Normen sowie der dazu ergangenen Rechtsprechung und Literatur. Untersucht werden dabei insbesondere

- die verfassungsrechtlichen Grundlagen und einfachgesetzlichen Regelungen des deutschen Rechtes (insb. das AGG),
- gemeinschaftsrechtliche Vorgaben und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR),
- völkerrechtliche Übereinkommen und Berichte sowie
- relevante wissenschaftliche Kommentarliteratur und rechtsgutachterliche Stellungnahmen.

Die rechtsdogmatische Analyse erfolgt mit Blick auf Normstruktur, Auslegung, Systematik und mögliche Umsetzungsspielräume der relevanten Normen. Dabei wird angestrebt, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Terminologiefragen sowie positive Maßnahmen zu bestimmen und ihre Grenzen wie auch Potenziale herauszuarbeiten.

Qualitative Forschung

Ergänzend wurden qualitative Erhebungen durchgeführt, um Einschätzungen aus Praxis, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Communitys einzubeziehen. Hierzu gehören:

- leitfadengestützte Konsultationen mit 20 juristischen Expert*innen aus Rechtswissenschaft und -praxis, Verwaltung und Communitys,
- eine digitale Rechtswerkstatt mit 16 Expert*innen aus Rechtswissenschaft und -praxis, Verwaltung und Communitys sowie
- eine Fokusgruppe mit acht Vertreter*innen aus betroffenen Communitys.

Die qualitativen Formate dienen dazu, bestehende rechtliche Unsicherheiten zu identifizieren, praktische Umsetzungsfragen zu klären, Bedarfe aus Communitys-Perspektive zu erfassen sowie unterschiedliche Verständnisse und Perspektiven bezüglich der zentralen Themenfelder sichtbar zu machen.

Die Durchführung der qualitativen Erhebung erfolgte unter Beachtung forschungsethischer Standards und der geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben. Alle Teilnehmenden wurden vorab transparent über Ziel, Ablauf und Verwendung der Beiträge informiert und gaben eine informierte Einwilligung. Sofern keine ausdrückliche Zustimmung zur Nennung vorlag, wurden Beiträge grundsätzlich vertraulich behandelt und anonymisiert ausgewertet sowie dokumentiert.

Diskursanalyse

Im Rahmen des Terminologiekapitels (Kapitel 2) wurde zusätzlich eine qualitative Diskursanalyse zentraler Dokumente und Websites relevanter Akteur*innen durchgeführt. Analysiert wurden insbesondere:

- Websites, Positionspapiere, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen von Communitys und zivilgesellschaftlichen Organisationen,
- Websites und Dokumente staatlicher Institutionen, z. B. Aktionspläne, Berichte und Strategiepapiere,
- Berichte und Dokumente von thematisch relevanten wissenschaftlichen Institutionen.

Die Auswahl der analysierten Organisationen und Institutionen erfolgte entlang eines gezielten, thematisch orientierten Sampling-Ansatzes und soll keinesfalls eine vollständige Darstellung des Diskurses in Deutschland bezüglich rassifizierter Personen darstellen. Im Bereich Communitys und Zivilgesellschaft wurden insbesondere Akteur*innen berücksichtigt, die zentrale, in Deutschland häufig von Rassismus betroffene Gruppen repräsentieren. Dazu gehören beispielsweise Organisationen aus den Schwarzen Communitys, von Rom*nja und Sinti*zze, asiatischen oder asiatisch-deutschen, türkeistämmigen, kurdischen und muslimischen Communitys. Ergänzend wurden zivilgesellschaftliche Organisationen einbezogen, die vor allem communitysübergreifend arbeiten und sich mit strukturellem Rassismus und Antidiskriminierung befassen, etwa die neuen deutschen Organisationen (ndo), die SWANS Initiative oder der Verband binationaler Familien und Partner*innenschaften.

Im Bereich staatlicher Institutionen lag der Fokus auf zentralen Akteur*innen der deutschen Antirassismus- und Antidiskriminierungspolitik. Analysiert wurden insbesondere Materialien der Beauftragten der Bundesregierung für Antidiskriminierung, der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus sowie zentrale politische Dokumente des Bun-

des im Bereich Antirassismus, darunter etwa der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus (Bundesministerium des Innern & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017) und die Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrates Antirassismus (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, 2025). Im wissenschaftlichen Bereich wurden Institutionen ausgewählt, die in Deutschland eine zentrale Rolle in der Forschung zu Rassismus, Migration und Antidiskriminierung einnehmen. Dazu zählen insbesondere das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) sowie das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR).

Untersucht wurden jeweils öffentlich zugängliche Materialien wie Websites, Berichte, Positionspapiere, Pressemitteilungen und weitere Veröffentlichungen. Ziel der Diskursanalyse war es, ein möglichst umfassendes Bild der aktuell verwendeten Sprache hinsichtlich der Frage zu erlangen, wie rassifizierte Personen und Gruppen in unterschiedlichen institutionellen und zivilgesellschaftlichen Kontexten bezeichnet werden. Auf diese Weise sollte ein differenziertes Bild dazu gewonnen werden, welche Terminologien im gegenwärtigen Diskurs bereits verbreitet und anschlussfähig sind und daher ein höheres Potenzial besitzen, um von zentralen Akteur*innen aufgegriffen und weiterentwickelt zu werden.

Mit der Kombination aus rechtsdogmatischer Analyse, qualitativer Expertise-Einbindung sowie Diskur-

sanalyse verfolgt der Bericht einen rechtssoziologischen Ansatz: Er versteht Recht nicht isoliert als Normensystem, sondern als in gesellschaftliche Aushandlungsprozesse eingebettete Ordnung. Gerade bei Fragen der Terminologie und der Ausgestaltung positiver Maßnahmen ist eine solche Verschränkung von normativer Analyse und gesellschaftlicher Perspektive zentral, um rechtlich tragfähige und zugleich politisch sowie gesellschaftlich anschlussfähige Lösungen zu entwickeln.

1.4 Ziele

Der Bericht soll insbesondere auch Handlungssicherheit für interessierte Organisationen, Communitys und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen schaffen, die Maßnahmen zur Gleichstellung rassistisch Diskriminierter und zur Antidiskriminierung entwickeln oder umsetzen möchten.

Die Rechtswerkstatt, das Rechtsgutachten sowie dieser Bericht verfolgen das übergeordnete Ziel eine fundierte Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen zweier wichtiger Themenfelder der Antirassismuspoltik zu bieten, um den Transfer von bestehendem Wissen in die Praxis zu fördern. Somit soll insbesondere auch Handlungssicherheit für interessierte Organisationen, Communitys und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen geschaffen werden, die Maßnahmen zur Gleichstellung rassistisch Diskriminierter und zur Antidiskriminierung entwickeln oder umsetzen möchten.

Mit der Kombination aus rechtsdogmatischer Analyse, qualitativer Expertise-Einbindung sowie Diskursanalyse verfolgt der Bericht einen rechtssoziologischen Ansatz: Er versteht Recht nicht isoliert als Normensystem, sondern als in gesellschaftliche Aushandlungsprozesse eingebettete Ordnung.

Konkret sind die Ziele:

- **Diskussion von Begriffen:** Analyse juristisch tragfähiger und rechtssicherer Kategorien, die strukturell rassistische Benachteiligung erfassen, anschluss-

fähig sind und als Grundlage für gleichstellungsorientierte Maßnahmen dienen können.

- **Aufbereitung rechtlicher Grundlagen:** Darstellung der nationalen, europäischen und völkerrechtlichen Rahmenbedingungen, die positive Maßnahmen und Schutzmechanismen für rassistisch diskriminierte Menschen ermöglichen.
- **Praxisorientierte Empfehlungen:** Aufzeigen konkreter Möglichkeiten zur Umsetzung positiver Maßnahmen in unterschiedlichen Rechtsbereichen.
- **Einbindung der Perspektiven und Bedarfe aus Communitys:** Verständnis und Integration von Perspektiven aus betroffenen Communitys in Umsetzung und Evaluation der jeweiligen Themenfelder.

Der Bericht dient somit nicht nur der rechtlichen Analyse, sondern ist gleichzeitig ein praktisches Werkzeug, das dabei unterstützen soll, Antirassismusarbeit strukturell und rechtssicher umzusetzen.

2. Terminologische Grundfragen

Rassismus³ ist ein tief verwurzeltes gesellschaftliches Machtverhältnis, das den Zugang zu Ressourcen, Chancen und gesellschaftlicher Teilhabe systematisch ungleich gestaltet (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, 2025, S. 6). Angesichts des zunehmenden Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland wird immer deutlicher (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025, S. 12; Mediendienst Integration, 2026), dass Antirassismus nicht bei einer bloßen Haltung bleiben darf, sondern in konkreten Strukturen und Maßnahmen umgesetzt werden muss. Dabei stellt sich für zahlreiche Akteur*innen eine grundlegende Frage: Wie können Personen benannt werden, die von rassistischen Strukturen benachteiligt werden? Sprache ist in diesem Zusammenhang nicht bloß beschreibend, sondern strukturierend: Sie entscheidet darüber, wer sichtbar wird, wer adressiert wird und auf welcher Grundlage Maßnahmen entwickelt und legitimiert werden können.

Die Herausforderung betrifft unterschiedliche Kontexte:

- Communitys und zivilgesellschaftliche Organisationen stehen vor der Aufgabe, politische Empfehlungen zu formulieren und strukturelle Benachteiligung sichtbar zu machen, ohne eigene Selbstbezeichnungen aufzugeben oder in

administrativen Kategorien aufgehen zu lassen.

- Fachlich zuständige Personen in Verwaltung, Ministerien und Organisationen müssen Policy-Dokumente, Förderrichtlinien, Rahmenprogramme und andere Instrumente entwickeln und dabei Personengruppen benennen, die durch Rassismus strukturell benachteiligt werden. Diese Benennung muss zugleich konzeptionell tragfähig, politisch legitimierbar und administrativ handhabbar sein.
- In der Rechtspraxis müssen Gesetzestexte Begriffe verwenden oder einführen, die den Anforderungen an Normenklarheit und Bestimmtheit genügen. Gleichzeitig stehen sie vor der Herausforderung, rassistische Strukturen präzise zu erfassen, ohne Stigmatisierung oder Essentialisierung zu produzieren.
- Akteur*innen in rassismuskritischen Mainstreamingprozessen sind darauf angewiesen, mit klaren und konsistenten Begriffen zu arbeiten, die organisationsübergreifend anschlussfähig sind und die Grundlage für Datenerhebungen, Zieldefinitionen und Evaluationen bilden.

Lange Zeit wurde in Politik, Verwaltung, Recht und Öffentlichkeit der Begriff „Migrationshintergrund“ als Sammelkategorie und Hilfskonstruktion genutzt. Allerdings zeigt sich zunehmend, dass dieser Begriff erhebliche Problematiken in der Erfassung rassistischer Diskriminierung aufweist (Aikins,

³ Diesem Bericht liegt als Rassismusdefinition die Arbeitsdefinition des Expert*innenrates Antirassismus zugrunde. Eine eigenständige, vertiefte Auseinandersetzung mit konkurrierenden Rassismusbegriffen und -theorien würde den Rahmen dieser Untersuchung überschreiten, die sich

primär auf terminologische Anschlussfähigkeit und die rechtliche Umsetzbarkeit positiver Maßnahmen konzentriert. Gleichwohl ist darauf verwiesen, dass auch die Definition des Expert*innenrats nicht frei von Kritik ist (Melter, 2025; Nitschke, 2025).

Gyamerah, & Yildirim, o. J.). Wie in den folgenden Abschnitten des Berichtes dargelegt wird, erfasst dieser Begriff rassistische Ungleichheiten nur unzureichend: Er individualisiert strukturelle Machtverhältnisse, verschiebt den Fokus auf Herkunft oder Staatsangehörigkeit und verfehlt damit häufig die rassismuskritische Dimension. Wie die Fokusgruppe mit Communitys-Expert*innen zeigt, entwickelte sich parallel dazu in Communitys eine Tendenz zur Selbstbezeichnung auf der Basis von migrationsbiografischen und gruppenspezifischen Kategorien, wie z. B. deutsch-asiatisch oder Rom*nja und Sinti*zze. Zusätzlich haben sich in Communitys-Kontexten Selbstbezeichnungen wie PoC (People of Colour) oder BIPoC (Black, Indigenous and People of Colour) entwickelt, die politische Selbstermächtigung und geteilte Erfahrung ausdrücken. Diese Begriffe wurden jedoch von formalisierten, oftmals bürokratischen Policy-Kontexten nicht aufgegriffen, sei es aufgrund ihrer englischsprachigen Herkunft oder fehlender rechtlicher Anschlussfähigkeit.

Damit zeigt sich: Unterschiedliche Akteur*innen suchen derzeit nach geeigneten Begriffen. Während Communitys Selbstbezeichnungen nutzen, die politische Selbstbestimmtheit und Identität betonen, benötigen staatliche Institutionen und Organisationen Kategorien, die rechtssicher, operationalisierbar, konzeptionell präzise und gleichzeitig anschlussfähig und nicht stigmatisierend für Betroffene sind.

Vor diesem Hintergrund verfolgt das Kapitel das Ziel, zentrale Begriffe systematisch zu analysieren und hinsichtlich ihrer konzeptionellen Klarheit, rechtlichen Tragfähigkeit, praktischen Umsetzbarkeit und Anschlussfähigkeit zu bewerten. Zunächst wird die Problematik bisheriger Kategorien wie „Rasse“ und „Migrationshintergrund“ dargestellt, bevor neue Ansätze wie „rassismuskritische Person“ oder „(strukturell) rassismusbetroffene Person“ kritisch beleuchtet werden. Ergänzend werden weitere Begriffe erörtert, die in den Konsultationen und

Diskussionen mit Expert*innen hervorgehoben wurden. Abschließend bietet das Kapitel eine zusammenfassende Auswertung und einen tabellarischen Vergleich der Begriffe, der die Stärken, Grenzen und Einsatzmöglichkeiten der unterschiedlichen Terminologien systematisch gegenüberstellt.

2.1 „Rasse“

Der Begriff „Rasse“ ist in Deutschland historisch stark belastet und eng mit den nationalsozialistischen Rassengesetzen verknüpft, die Menschen systematisch nach vermeintlich biologischen Kriterien kategorisierten, diskriminierten, verfolgten und ermordeten (Cremer, 2010, S. 1–3). Nach 1945 blieb die Sensibilität gegenüber dem Begriff hoch, da er weiterhin an diese menschenrechtswidrige Vergangenheit erinnert. In den letzten Jahren wurde in Deutschland verstärkt diskutiert, dass die Beibehaltung des Begriffs in Rechtstexten und Verwaltungspraxis antirassistische Arbeit erschwert, da er sowohl rassistische Zuschreibungen reproduzieren als auch strukturelle Diskriminierung verschleiern kann (Cremer, 2010, S. 4–5).

Auch auf rechtlicher Ebene werden seit Jahren intensive Debatten um den Begriff „Rasse“ geführt. Mehrere Reformvorschläge auf Bundes- und Landesebene zielten darauf ab, „Rasse“ aus dem Grundgesetz sowie verschiedenen Landesverfassungen zu streichen. Der Kern der Kritik ist dabei, dass der Begriff wissenschaftlich nicht haltbar ist, da es keine biologischen Menschenrassen gibt, und er zudem sprachlich die rassistische Ideologie reproduziert, die er eigentlich bekämpfen sollte. Auf Bundesebene scheiterte ein erster Anlauf zur Änderung von „Rasse“ zu „aus rassistischen Gründen“ in Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) in der 19. Wahlperiode im Jahr 2021 (Deutscher Bundestag, 2020). Auch Pläne der letzten Koalition, den Begriff zu streichen, wurden nicht realisiert (SPD, Bündnis 90 / Die Grünen & FDP, 2021, S. 96).

Auf Länderebene haben einige Länder den Begriff aus ihren Landesverfassungen erfolgreich gestrichen. So ersetzte zuletzt Saarland 2024 den Begriff „Rasse“ im Gleichheitsartikel 12 Abs. 3 ihrer Landesverfassung mit „rassistischer Zuschreibung“ (Verfassung des Saarlandes, 1947). Das Land Brandenburg hatte bereits 2013 den Begriff „Rasse“ aus der Landesverfassung gestrichen und im Gleichheitsartikel 12 Abs. 2 wie folgt ersetzt: „Niemand darf [...] aus rassistischen Gründen bevorzugt oder benachteiligt werden“ (Verfassung des Landes Brandenburg, 1992). Zusätzlich fügte Brandenburg als Teil dieser Reform mit Art. 7a (Schutz des friedlichen Zusammenlebens) Abs. 1 eine Anti-Rassismus-Klausel in die Landesverfassung ein, die besagt: „Das Land schützt das friedliche Zusammenleben der Menschen und tritt Antisemitismus, Antiziganismus sowie der Verbreitung rassistischen und fremdenfeindlichen Gedankenguts entgegen“ (Verfassung des Landes Brandenburg, 1992).

Während diese Länder den Begriff „Rasse“ mit einer anderen Terminologie, die Rassismus abbildet, ersetzen, verzichtet die Landesverfassung von Thüringen auf jegliche Benennung von „Rasse“ oder ähnlichen Begriffen und verwendet in Art. 2 stattdessen die Formulierung: „Niemand darf wegen seiner Herkunft, seiner Abstammung, seiner ethnischen Zugehörigkeit [...] bevorzugt oder benachteiligt werden“ (Verfassung des Freistaats Thüringen, 1993).

Diese Initiativen für Gesetzesreformen stießen auf Unterstützung von institutionellen Akteur*innen wie dem Deutschen Institut für Menschenrechte, das schon seit geraumer Zeit vor allem in Bezug auf das Grundgesetz betont, dass eine Entfernung des Begriffes nicht nur historisch geboten sei, sondern auch eine Grundlage für ein antirassistisches Rechtssystem darstelle (Cremer, 2010; Cremer, 2020). Auch zivilgesellschaftliche Organisationen befürworten die Reformvorschläge. So unterstreicht die Initiative für Schwarze Menschen Deutschland

e. V. (ISD) in ihrer Stellungnahme zur Änderung des Gleichheitsartikels des Grundgesetzes, dass der Begriff „Rasse“ in der Praxis hinderlich sei und gesellschaftliche Zuschreibungen verstärke anstatt marginalisierte Menschen sichtbar zu machen (Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, 2015).

Wie diese Entwicklungen zeigen, wird im öffentlichen und politischen Diskurs der Begriff „Rasse“ aufgrund seiner nationalsozialistischen Historie zunehmend kritisch hinterfragt. Dementsprechend werden verstärkt Bestrebungen unternommen, ihn durch Formulierungen zu ersetzen, die stärker auf Rassismus als gesellschaftliche Struktur verweisen. Diese Tendenzen stoßen jedoch auch auf Widerspruch, insbesondere aus der kritischen Rechts- und Antirassismustheorie, die den Begriff als analytische Kategorie nutzt, um rassistische Strukturen und Hierarchien sichtbar zu machen. Dies wird vor allem in der Literatur der Critical Race Theory (CRT) widergespiegelt.

CRT betont, dass „Rasse“ oder *race* nicht als biologisches Merkmal gesehen werden sollte, sondern als sozial konstruiertes Machtverhältnis, das historisch gewachsen ist und durch rechtliche, politische und institutionelle Praktiken fortlaufend reproduziert wird. Vertreter*innen dieses Ansatzes zeigen, dass *race* als analytische Kategorie notwendig ist, um die tief verankerten Strukturen rassistischer Ungleichheiten zu erkennen, die sich nicht allein aus individuellen Vorurteilen erklären lassen (Delgado & Stefancic, 2017, S. 9–10). Auch in der englischsprachigen kritischen Rechtswissenschaft wird der Begriff seit langer Zeit als zentrale Kategorie genutzt, um die strukturellen Dimensionen von Rassismus sichtbar zu machen (z. B. Achiume & Bâli, 2021; Crenshaw, 1989; Mutua, 2000). In diesem Sinne ermöglicht *race* eine präzise Untersuchung der Art und Weise, wie Rechtssysteme selbst zur Produktion und Stabilisierung von Rassifizierungsprozessen beitragen.

Auch in der deutschen Rechtswissenschaft findet CRT zunehmend Anschluss (Barskanmaz, 2020; Liebscher, 2023) und somit kommt es auch hier zu einer entsprechenden Verwendung von „Rasse“ als soziologisches und analytisches Konzept, insbesondere in der postkolonial und antirassistisch orientierten Rechtsforschung. So argumentieren Barskanmaz und Samour (2020), dass „Rasse“ im deutschen Recht nicht als biologische Kategorie missverstanden werden sollte, sondern im Einklang mit internationalen menschenrechtlichen Standards als Begriff, der gesellschaftliche Rassifizierungsprozesse und die damit verbundenen Macht- und Ungleichheitsverhältnisse beschreibt. Diese Perspektive schließt an internationale Entwicklungen an und unterstreicht, dass ohne eine solche analytische Kategorie die Diagnose und Bekämpfung struktureller rassistischer Diskriminierung erheblich erschwert wird. „Rasse“ kann somit auch im deutschen Kontext eine präzisere Auseinandersetzung mit Rassismus ermöglichen, indem der Fokus auf soziale, historische und institutionelle Bedingungen gelegt wird, die Ungleichheiten hervorbringen und aufrechterhalten. Auch in dem für die Zwecke dieses Projektes erstellten Rechtsgutachten warnen die Autorinnen davor, dass eine Abwendung vom Begriff „Rasse“ eine Isolierung von internationalen Debatten und globalen Fortschritten im antirassistischen Kontext zur Folge haben könnte (González Hauck & Samour, 2025, S. 22).

In wissenschaftlichen Zusammenhängen wird auch der Begriff „rassifizierte Person“ oder „rassifizierte Menschen“ verwendet. Er leitet sich begrifflich unmittelbar von „Rasse“ ab, verschiebt den Fokus jedoch auf den Prozess der Rassifizierung, also auf die gesellschaftlichen, historischen und institutionellen Zuschreibungsmechanismen, durch die Gesellschaften entlang konstruierter „Rasse“-Kategorien hierarchisiert werden. Der Begriff macht deutlich, dass es sich nicht um eine inhärente Eigenschaft von Personen handelt, sondern um eine soziale

Praxis der Einordnung und Ungleichbehandlung. In der deutschsprachigen Debatte findet „rassifiziert“ insbesondere in wissenschaftlichen Kontexten Verwendung, vor allem in postkolonialen, rassismuskritischen und an der CRT orientierten Arbeiten. Dies ist auch auf die Ableitung vom englischen *racialised/racialized* zurückzuführen. Zusätzlich wird die englische Übersetzung *racialised groups / persons* vermehrt im völkerrechtlichen Diskurs benutzt, zum Beispiel vom CERD-Ausschuss (Committee on the Elimination of Racial Discrimination & Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 2026) und dem UN Human Rights Council (Human Rights Council, 2023). Zugleich könnte seine enge sprachliche und konzeptionelle Anbindung an den Begriff „Rasse“ im deutschen Kontext zu Problemen führen.

Insgesamt zeigt die deutsche Debatte ein deutliches Spannungsfeld: Während insbesondere in Politik und Verwaltung der Wunsch besteht sich von dem Begriff „Rasse“ zu lösen — und dies auch in verschiedenen Instanzen erfolgreich erreicht wurde —, um einen historischen Bruch mit der biologischen Konzeption von „Rasse“ zu markieren, bleiben zugleich Herausforderungen bestehen, rassistische Strukturen weiterhin präzise benennen zu können. Wie von CRT hervorgehoben, bleibt ein Diskurs unverzichtbar, der Prozesse der Rassifizierung sowie rassistische Strukturen sichtbar macht und adressiert. Die immer wiederkehrenden Reformdebatten markieren daher keineswegs ein Ende dieser Fragen, sondern unterstreichen vielmehr den Bedarf nach präziserer, antirassistisch orientierter und historisch reflektierter Terminologie, die sowohl politisch tragfähig als auch für die antirassistische Praxis brauchbar ist.

2.2 Migrationshintergrund

Der Begriff „Migrationshintergrund“ wurde in Deutschland offiziell im Jahr 2005 vom Statistischen Bundesamt (Destatis) eingeführt (Statistisches Bundesamt, o. J.-a).⁴ Laut Definition hat eine Person einen Migrationshintergrund, „wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde“ (Statistisches Bundesamt, o. J.-a). Ziel der Einführung war es, eine einheitliche Grundlage für die Erhebung von Daten zu Migration, Integration und gesellschaftlicher Teilhabe zu schaffen sowie Integrationsverläufe sichtbar zu machen, die durch das Konzept der Staatsbürgerschaft unsichtbar blieben (Will, 2020).

Der Begriff stößt jedoch vermehrt auf Kritik aus unterschiedlichen fachlichen und theoretischen Ansätzen. So stellte bereits die Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit 2021 in ihrem Abschlussbericht fest, dass die Kategorie Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe unter einem Sammelbegriff zusammenfasst und dadurch unterschiedliche Lebensrealitäten, soziale Positionen und Integrationswege vermischt (Fachkommission Integrationsfähigkeit, 2021; Mediendienst Integration, 2020, S. 4).

Der vorliegende Bericht fokussiert sich vor allem auf Kritik, die aus einer rechtlichen und antirassistischen Perspektive stammt. So ist der Begriff sehr unscharf, denn „Migrationshintergrund“ verbindet Staatsbürgerschaft, Abstammung und Migrationserfahrung in einer Weise, die für die Bewertung von Rassismuserfahrungen und struktureller Benachteiligung wenig aussagekräftig ist. Die oben genannte Definition unterscheidet nicht zwischen rassifizierten Personen mit Migrationshintergrund und weißen Personen mit Migrationshintergrund (Aikins et al., o. J., S. 6; Markard, 2023, S. 9). Indem

der Fokus auf die individuelle Herkunft gelegt wird, verdeckt der Begriff außerdem, dass Rassismus ein gesellschaftlich verankertes, strukturelles Problem ist, welches unabhängig von formaler Migrationserfahrung wirkt. Somit ist der Migrationshintergrund keine geeignete Kategorie, um die strukturellen Wurzeln und Dimensionen von Rassismus sichtbar zu machen oder gar zu bekämpfen (Aikins, Bartsch, Best, Bremberger, Gräfe-Geusch, Haller, Meksem, Römer, Yıldırım-Caliman, & Zajak, 2024, S. 4).

Zudem hat sich gezeigt, dass der Begriff Migrationshintergrund dazu beiträgt, Prozesse des *Otherring* in der deutschen Gesellschaft zu verstärken (Said, 1978). Da die Kategorie nicht nur ausländische Staatsangehörige, sondern auch eingebürgerte Personen sowie in Deutschland geborene Kinder von Zugewanderten umfasst, verschiebt sich die Unterscheidung zwischen „Deutschen“ und „Nicht-Deutschen“ von einer rechtlich definierbaren Staatsangehörigkeit hin zu einer ethnisch-kulturellen Grenzziehung (Aikins et al., o. J., S. 8; Harder & Nowicka, 2025, S. 3; Will, 2022, S. 4–5). Dies führt dazu, dass Menschen, die sich selbst als Teil der deutschen Gesellschaft sehen, in amtlichen Statistiken oder Gleichstellungsmaßnahmen weiterhin als „anders“ markiert werden und sich stigmatisiert fühlen (Ataman, 2017, S. 25; Mediendienst Integration, 2020, S. 5; Janda & Herbig, 2022, S. 5). Verbunden mit der Tatsache, dass der Begriff die strukturellen Dimensionen rassistischer Ungleichheit nicht adäquat abbildet, hat dies zur Folge, dass der Begriff „Migrationshintergrund“ nicht nur wenig zum Abbau rassistischer Strukturen beiträgt, sondern zugleich die Vorstellung eines homogenen Deutschseins reproduziert und damit gesellschaftliche Grenzen und Stigmatisierungen verfestigt.

⁴ Für einen detaillierten Überblick des Gebrauchs dieses Begriffes in Deutschland siehe Will (2022).

Vor dem Hintergrund dieser Kritik wurde im Rahmen der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit im Jahre 2019 eine alternative statistische Kategorie eingeführt: die „Einwanderungsgeschichte“. Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes gelten all jene als Personen mit Einwanderungsgeschichte, „die entweder selbst oder deren beide Elternteile seit 1950 in das heutige Gebiet Deutschlands eingewandert sind (Eingewanderte und ihre direkten Nachkommen)“ (Statistisches Bundesamt, o. J.-b). Ziel der neuen Kategorie war es, die bisherige statistische Erfassung von Migration weiterzuentwickeln und präziser zu gestalten. Gleichwohl adressiert auch dieses Konzept die zentralen Kritikpunkte an der Kategorie „Migrationshintergrund“ nur begrenzt. Weder der Migrationshintergrund noch die Kategorie „Einwanderungsgeschichte“ sind geeignet, um zwischen Migrationserfahrung und dem Erleben rassistischer Diskriminierung zu unterscheiden. Beide Kategorien erfassen primär Herkunft oder familiäre Migrationserfahrungen, während rassistische Zuschreibungen und Diskriminierungserfahrungen unabhängig davon auftreten können (Aikins et al., 2024, S. 4). Zudem werden rassifizierte Personen, deren Familienmigration weiter zurückliegt als zwei Generationen, in solchen statistischen Kategorien häufig gar nicht erfasst. Auch die Kategorie „Einwanderungsgeschichte“ trägt daher nicht genug dazu bei, rassismusbezogene Ungleichheiten analytisch sichtbar zu machen oder zwischen Migrationserfahrung und rassismusbezogener Betroffenheit zu differenzieren (Aikins et al., 2024, S. 4).

Insgesamt wird deutlich, dass der Begriff „Migrationshintergrund“ wie auch der alternative Begriff „Einwanderungsgeschichte“ für einen antirassistischen Ansatz nicht geeignet sind: Sie verschleiern die strukturellen Ursachen rassistischer Ungleichheit, erfassen zentrale Dimensionen rassistischer Diskriminierung nicht und tragen letztlich selbst zur Reproduktion ausgrenzender Kategorien bei. Daher

bedarf es einer anderen Terminologie und weiterer Konzepte, die rassistische Strukturen klar benennen und Betroffenheit präzise erfassen. Die nächsten Abschnitte zeigen den Versuch auf, Begriffe zu identifizieren, welche diesen Anforderungen besser gerecht werden und als Grundlage für wirksame antirassistische Arbeit dienen können.

2.3 Alternative Begriffe

Die zunehmende Kritik an den Begriffen „Rasse“ und „Migrationshintergrund“ hat zu der Suche nach alternativen Bezeichnungen geführt, um rassifizierte Personen im deutschen Kontext zu beschreiben. Die Entwicklung eines antirassistischen Rahmens setzt voraus, dass die verwendeten rechtlichen Kategorien sowohl präzise als auch gesellschaftlich anschlussfähig sind. In den Konsultationen mit Expert*innen im Rahmen dieses Projektes, des für dieses Projekt angefertigten Rechtsgutachtens von González Hauck und Samour (2025) sowie in der Auswertung aktueller Rechtsentwicklung und -literatur hat sich gezeigt, dass insbesondere zwei Begriffe besondere Relevanz für die Weiterentwicklung eines antirassistischen Rechts besitzen: „rassismusbetroffene Person“ und „(strukturell) rassismusbetroffene Person“. Beide Konzepte greifen Entwicklungen im deutschen, europäischen und völkerrechtlichen Rechtsdiskurs auf.

Die Auswahl dieser Begriffe erfolgte entlang von drei zentralen Bezugspunkten: (1) rechtswissenschaftliche Literatur, (2) Rechtsprechung, insbesondere des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) und des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) sowie (3) Expert*innenkonsultationen im Rahmen des Projektes.

Sowohl im deutschen als auch im europäischen Kontext ist zu beobachten, dass sich der antirassistische Rechtsdiskurs zunehmend von essentialisierenden und breiten Kategorien entfernt und sich stattdessen auf strukturellere Einordnungen stützt.

Der EGMR etwa verweist in ansteigendem Maße auf *structural discrimination*, *vulnerability* und *systemic inequality*, um staatliche Schutzpflichten zu konkretisieren und Diskriminierung in ihren kollektiven und strukturellen Dimensionen sichtbar zu machen (z. B. in *Chapman v. United Kingdom*, 2001; *D.H. and Others v. The Czech Republic*, 2007). Auch das BVerfG nutzt seit geraumer Zeit terminologische Ansätze, die strukturelle Benachteiligung und gruppenspezifische Belastungen betonen, wie in der Rechtsprechung zur *Dritten Option* zu erkennen ist (*Dritte Option*, 2017). Diese Entwicklung legt nahe, dass Begriffe, die strukturelle Ungleichheit und gruppenspezifische Vulnerabilität sichtbar machen, juristisch anschlussfähig sind. Außerdem wirft sie die Frage auf, ob diese Begriffe im deutschen Recht weiter operationalisiert werden können.

Auch der völkerrechtliche Diskurs stützt eine nähere Untersuchung dieser Begriffe. Insbesondere im Rahmen der UN-Konvention zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung (ICERD) sowie in den *General Recommendations* des CERD-Ausschusses wird seit Jahren betont, dass Rassismus als strukturelles Problem und nicht als individuelles Fehlverhalten zu verstehen ist. Der CERD-Ausschuss arbeitet regelmäßig mit Kategorien wie „*groups vulnerable to racial discrimination*“ oder „*structurally disadvantaged groups*“ (z. B. Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2024; Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2025). Zudem betonen internationale Menschenrechtsmechanismen und -gremien verstärkt, dass Staaten eine positive Pflicht haben, strukturelle Ungleichheiten abzubauen und Gruppen, die in besonderem Maße von rassistischer Diskriminierung betroffen oder vulnerabel sind, durch spezifische Maßnahmen zu schützen (Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2009). Konzepte struktureller Betroffenheit und Vulnerabilität sind somit auch im völkerrechtlichen Diskurs vermehrt anzutreffen.

Parallel dazu haben sich beide Konzepte in der kritischen Rechts-, Rassismus- und Gleichheitsforschung etabliert. Bezüglich Vulnerabilität sind besonders die Arbeit von Martha Albertson Fineman in der rechtswissenschaftlichen Literatur, die intersektionale Gleichheitsforschung von Kimberlé Crenshaw sowie die kulturwissenschaftlichen Analysen von Judith Butler hervorzuheben, die das Verständnis von Vulnerabilität auf unterschiedliche Weise über die letzten Jahrzehnte geprägt haben. Wie im folgenden Abschnitt gezeigt wird, hat das Konzept der Vulnerabilität durch diese wissenschaftlichen Diskurse auch Eingang in die rechtliche Praxis gefunden. Der zweite Begriff der strukturellen Rassismusbetroffenheit knüpft stärker an die Perspektiven kritischer Rassismusforschung sowie an die Ergebnisse der Diskursanalyse staatlicher und wissenschaftlicher Institutionen und zivilgesellschaftlicher Organisationen an.

Ebenso relevant für die Auseinandersetzung mit diesen Begriffen waren die im Rahmen der Rechtswerkstatt durchgeführten Expert*innenkonsultationen und die Diskursanalyse der von staatlichen und wissenschaftlichen Institutionen sowie zivilgesellschaftlichen und Communitys-Organisationen verwendeten Terminologien. Zu den zwei ausführlich diskutierten Begriffen wurden in den Expert*innenkonsultationen zudem alternative Formulierungen hervorgehoben, die auf den jüngsten Entwicklungen im deutschen Rechtskontext beruhen. Diese alternativen Empfehlungen umfassen „von rassistischen Zuschreibungen betroffene Personen“, „Personen, die typischerweise Rassismus ausgesetzt sind“ sowie die Nutzung von Selbstbezeichnungen, wie sie sowohl in der Datenerhebung als auch im Communityskontext oft verbreitet ist. Auch diese werden am Ende dieses Kapitels diskutiert.

Im Folgenden fokussiert sich der vorliegende Bericht auf die Begriffe „rassismusbetroffene Person“ und „(strukturell) rassismusbetroffene Person“, da

diese sowohl rechtlich anschlussfähig (national, europarechtlich, völkerrechtlich) wie auch wissenschaftlich fundiert sind. In den nächsten Abschnitten werden die einzelnen Begriffe, ihre Herkunft, Rechtssicherheit (einschließlich bisheriger normativer Erscheinungsformen) sowie Stärken und Grenzen analysiert. Dabei sollte deutlich benannt werden, dass alle Begriffe ihre jeweils eigenen Einschränkungen und Probleme aufweisen und keiner von ihnen eine ideale Lösung oder einen universell einsetzbaren Begriff darstellt.

2.3.1 Rassismusvulnerable Person

Der Begriff der Vulnerabilität hat in den letzten Jahrzehnten sowohl in der rechtswissenschaftlichen Literatur als auch in der gerichtlichen Praxis erheblich an Bedeutung gewonnen. Wie im folgenden Abschnitt gezeigt wird, lässt die zunehmende Verwendung des Vulnerabilitätsbegriffs sowohl in den Rechtswissenschaften als auch in der Rechtsprechung nicht auf eine kohärente Begriffsverwendung, sondern vielmehr auf unterschiedliche und teils divergierende Verständnisse schließen.

Wissenschaft

Die rechtswissenschaftliche Literatur zeigt eine Spannung im Umgang mit dem Konzept der Vulnerabilität, das sich zwischen gruppenbezogenen Anwendungen und universellen Konzeptionen bewegt. Hier wird die Konzeptualisierung von Vulnerabilität besonders von den Arbeiten der US-amerikanischen Rechtswissenschaftlerin Martha Albertson Fineman geprägt. Ihr Ansatz kritisiert die liberale Vorstellung von einem autonomen, rationalen Individuum und fordert eine Abkehr von der Fokussierung auf individuelle Schwächen sowie identitätsbasierte Gruppierungen. Albertson Fineman (2017, S. 142) betont vielmehr, dass sich Vulnerabilität gerade nicht dadurch bestimmen lässt, Menschen anhand traditioneller Gleichstellungskategorien wie Geschlecht oder „Rasse“ miteinander zu vergleichen. Somit wird Vulnerabilität nicht als Eigenschaft einzelner

Gruppen, sondern als universale menschliche Bedingung verstanden, welche in sozialen Strukturen jedoch ungleich verteilt ist. Diese Theorie rückt eine generelle Verpflichtung des Staates in den Mittelpunkt, um die grundlegende menschliche Anfälligkeit zu mildern (Albertson Fineman, 2017, S. 142).

In der intersektionalen und rassismuskritischen Rechtstheorie, insbesondere der Literatur von Kimberlé Crenshaw, wird Vulnerabilität hingegen gerade als Resultat ineinandergreifender Diskriminierungsformen verstanden (Crenshaw, 1991, S. 1265–1266). Demnach entsteht erhöhte Verletzbarkeit dort, wo mehrere Achsen sozialer Ungleichheit zusammenwirken; beispielsweise Rassismus, Geschlecht, Religion und Sexualität. Dieser Diskurs macht sichtbar, dass rassistische Vulnerabilität weder einheitlich noch homogen ist, sondern entlang unterschiedlicher Kategorien variiert und verschärft wird.

Parallel dazu haben sich in den Kultur- und Sozialwissenschaften, maßgeblich beeinflusst durch Judith Butler, Ansätze herausgebildet, die Vulnerabilität verstärkt körperlich, performativ und relational verstehen. Butler betont, dass Vulnerabilität nicht nur durch konkrete Lebensumstände (materielle Strukturen), sondern auch durch soziale Normen, kulturelle Deutungen und Zuschreibungen erzeugt wird (Butler, 2016, S. 19–21). Diese Perspektive ist insbesondere für die Analyse von rassistischen Strukturen interessant, da sie aufzeigt, wie bestimmte Körper gesellschaftlich als „schutzlos“, „bedrohend“ oder „anders“ markiert werden und wie dies institutionelle Reaktionen prägt.

Rechtsprechung

Während die wissenschaftliche Literatur die theoretische Breite von Vulnerabilität hervorhebt, findet sich in der Rechtsprechung eine deutlich selektive Verwendung. Dies zeigt sich insbesondere in der Verwendung des Begriffs durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). Seit den

2000er Jahren nutzt der EGMR Vulnerabilität primär, um bestimmte Gruppen als besonders schutzbedürftig zu kennzeichnen, wie etwa Geflüchtete (*M.S.S. v. Belgium and Greece*, 2011), Menschen mit Behinderungen (*Alajos Kiss v. Hungary*, 2010) oder Rom*nja und Sinti*zze (*Chapman v. United Kingdom*, 2001).

In diesen Fällen dient Vulnerabilität als Instrument, um die staatlichen Schutzpflichten hervorzuheben und die Handlungsspielräume (*margin of appreciation*) der Mitgliedstaaten mit dem Ziel einzuschränken, auf strukturelle Ungleichheiten stärker zu reagieren. Im Gegensatz zu Albertson Finemans Verständnis ist Vulnerabilität beim EGMR somit kein universelles, post-identitäres Merkmal, sondern ein vor allem gruppenbezogenes Konzept, das auf die spezifische Schutzbedürftigkeit einzelner Personengruppen abzielt und dementsprechend eine aktivere Rolle des Staates rechtfertigt.

Trotz der zunehmenden Bedeutung des Vulnerabilitätsbegriffs steht dessen Verwendung durch den EGMR auch in Kritik. Besonders problematisch ist dabei, dass der gruppenbezogene Ansatz des Gerichtshofes essentialisierend wirken kann, indem Gruppen als homogen behandelt und intersektionale Unterschiede unzureichend berücksichtigt

Besonders problematisch ist, dass der gruppenbezogene Ansatz des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte essentialisierend wirken kann, indem Gruppen als homogen behandelt und intersektionale Unterschiede unzureichend berücksichtigt werden (Peroni & Timmer, 2013, S. 1071–1072).

werden (Peroni & Timmer, 2013, S. 1071–1072). Dadurch kann die Vulnerabilitätsargumentation stigmatisierende Zuschreibung verstärken und paternalistisch wirken, indem sie denjenigen, die sie zu schützen vorgibt, Handlungsmacht abspricht (*D.H.*

and Others v. The Czech Republic, 2007; Peroni & Timmer, 2013, S. 1072–1073). Darüber hinaus weist die Literatur auf Inkonsistenzen und Lücken in der Auswahl der Gruppen hin, die als vulnerabel in der Rechtsprechung des EGMR gelten. Während Rom*nja und Sinti*zze wiederholt als vulnerable Gruppen gekennzeichnet wurden, hat der EGMR bisher von dem Konzept der Vulnerabilität für keine andere Gruppe in Fällen der Diskriminierung aufgrund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft Gebrauch gemacht (Arnardóttir, 2017, S. 167).

Eine weitere Kritik betrifft das Risiko der Hierarchisierung, das mit der Anwendung des Vulnerabilitätskonzeptes durch den EGMR verbunden ist. Vor allem in der Rechtsprechung bezüglich Migrations- und Asylverfahren differenziert der Gerichtshof zunehmend innerhalb der Gruppe Asylsuchender, statt sie insgesamt als strukturell vulnerabel gegenüber staatlicher Macht sowie restriktiven und ungleichen Grenzregimes wahrzunehmen. So erkennt der EGMR Vulnerabilität nur für bestimmte Kategorien innerhalb dieser Gruppe an, insbesondere Kinder und ältere Personen (*Mubilanzila Mayeka and Kaniki Mitunga v. Belgium*, 2006), während er „gewöhnlichen“ erwachsenen Asylsuchenden selbst bei schweren psychischen Erkrankungen diese Anerkennung verweigert (*Khlaifia and Others v. Italy*, 2016). Durch diese vergleichende Argumentation fungiert Vulnerabilität als stratifizierendes Instrument, das interne Hierarchien erzeugt, einem eng definierten Kreis erhöhten Schutz gewährt und gleichzeitig den Ausschluss und das Leid der Mehrheit normalisiert

(Theilen, 2025). Auf diese Weise kann Vulnerabilität weniger als emanzipatorisches Konzept erscheinen, sondern vielmehr als Instrument zur Differenzierung und zum Ausschluss wirken. Würde eine ähnliche Konzeptualisierung in Deutschland auf rassifizierte

Personen angewendet werden, könnte dies einen gefährlichen Präzedenzfall schaffen, der zu Hierarchien innerhalb marginalisierter Gruppen führen und die Erfahrung von Diskriminierung oder Schutzbedürftigkeit bestimmter Gruppen im Vergleich zu anderen als legitimer darstellen könnte.

In der deutschen Rechtsprechung findet sich Vulnerabilität bisher nur vereinzelt wieder. Besonders hervorzuheben ist hier die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zur *Dritten Option* (*Dritte Option*, 2017). Der Entscheidung von 2017 lag die Verfassungsbeschwerde einer inter* Person zugrunde, die sich dagegen wandte, dass das Personenstandsrecht neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ keine dritte Möglichkeit bot, ein anderes Geschlecht positiv eintragen zu lassen. Das BVerfG stellte fest, dass diese Rechtslage die geschlechtliche Identität von Menschen verletzt, die weder weiblich noch männlich sind, und erklärte sie daher für verfassungswidrig. Die Begründung beruhte maßgeblich darauf, dass das allgemeine Gleichbehandlungsgebot, insbesondere Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG, den Staat verpflichtet, strukturelle Diskriminierungen zu erkennen und zu verhindern. Das Gericht betonte dabei explizit:

Zweck des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ist es, **Angehörige strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen vor Benachteiligung zu schützen** (vgl. BVerfGE 88, 87; Osterloh/Nußberger, in: Sachs, GG, 7. Aufl. 2014, Art. 3 Rn. 236, 244). **Die Vulnerabilität von Menschen**, deren geschlechtliche Identität weder Frau noch Mann ist, ist in einer überwiegend nach binärem Geschlechtsmuster agierenden Gesellschaft besonders hoch. Der Wortlaut des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG lässt es ohne Weiteres zu, sie in den Schutz einzubeziehen. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG spricht ohne Einschränkung allgemein von „Geschlecht“, was auch ein Geschlecht jenseits von

männlich oder weiblich sein kann (*Dritte Option*, 2017 para 59, Hervorhebung hinzugefügt).

Damit verweist das BVerfG ausdrücklich auf sowohl strukturelle Ursachen für die Benachteiligung diskriminierungsgefährdeter Gruppen als auch auf deren Vulnerabilität und betont, dass diese nicht aus der individuellen Identität selbst resultieren, sondern aus der gesellschaftlichen und institutionellen Organisation geschlechtlicher Kategorien. Das Gericht erkennt damit an, dass bestimmte Gruppen aufgrund bestehender gesellschaftlicher Normen in besonderem Maße strukturell diskriminierungsgefährdet und somit besonders vulnerabel sind.

Das Bundesverfassungsgericht erkennt damit an, dass bestimmte Gruppen aufgrund bestehender gesellschaftlicher Normen in besonderem Maße strukturell diskriminierungsgefährdet und somit besonders vulnerabel sind.

Weitere Kritik

Neben den bereits erwähnten kritischen Perspektiven auf den Vulnerabilitätsbegriff und seine Verwendung besteht in der rechtlichen und politischen Praxis die Gefahr, dass Vulnerabilität paternalistisch verstanden wird und vor allem Assoziationen von Schwäche, Schutzbedürftigkeit oder mangelnder Handlungsfähigkeit hervorruft. Diese Problematik wurde auch in der Communitys-Fokusgruppe deutlich benannt und kritisch reflektiert. Mehrere Teilnehmende äußerten erhebliche Vorbehalte gegenüber dem Begriff, auch aufgrund seiner potenziell pathologisierenden Konnotation. So betonte Teilnehmende 2 ausdrücklich:

Nur noch mal zu dem Vulnerabilitätsbegriff, das ist schon ein pathologischer Begriff. Und ich kenne ihn auch nur aus der Pathologie. Das ist ein bisschen dieselbe Diskussion wie Rassismus als Trauma.

Also möchte man das pathologisieren oder möchte man das nicht pathologisieren? Deswegen war ich von vornherein nicht so happy mit dem Begriff (Teilnehmende 2, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Diese Einschätzung verweist auf ein grundlegendes Spannungsverhältnis: Während Vulnerabilität im menschenrechtlichen Diskurs häufig als analytische Kategorie zur Beschreibung erhöhter Schutzbedürftigkeit dient, kann sie zugleich Assoziationen medizinischer oder defizitorientierter Zuschreibungen

Während Vulnerabilität im menschenrechtlichen Diskurs häufig als analytische Kategorie zur Beschreibung erhöhter Schutzbedürftigkeit dient, kann sie zugleich Assoziationen medizinischer oder defizitorientierter Zuschreibungen hervorrufen.

hervorrufen. Gerade im Kontext rassistischer Ungleichheiten besteht die Gefahr, dass rassifizierte Personen nicht als Träger*innen von Rechten und *agency*, sondern als verletzte, passive Schutzobjekte wahrgenommen werden. Wie bereits anhand der EGMR-Rechtsprechung gezeigt, kann eine solche Interpretation unbeabsichtigt stereotypische Vorstellungen reproduzieren. Gruppen, denen Vulnerabilität zugeschrieben wird, erscheinen dann primär als passive Objekte staatlicher Fürsorge, nicht jedoch als politisch handlungsfähige Subjekte. Daraus ließe sich weiter ableiten, dass derartige negative Assoziationen den Begriff weniger anschlussfähig für Betroffene machen könnten.

Neben der Gefahr der Pathologisierung und Paternalisierung wurde in der Fokusgruppe vor allem die mangelnde Verständlichkeit des Begriffs problematisiert. Teilnehmende beschrieben Vulnerabilität als Konzept als „schwammig“ (Jee-Un Kim, korientation, Communitys-Fokusgruppe, 2026), „sperrig“ und „nicht zugänglich“ (Olenka Bordo Benavides,

RAA, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Auch Teilnehmende 3 betonte die fehlende Verständlichkeit in Communitys-Kontexten:

Ich glaube, Communitys kommen mit „vulnerabel“ nicht klar. Wir müssen auch auf die Zugänglichkeit achten, was Begriffe angeht. Also wenn mir jemand von oben sagt: „Du bist vulnerabel“ — was heißt das überhaupt? Ich glaube, sehr viele Leute würden sagen: „Was ist das? Was soll das sein?“ (Teilnehmende 3, Communitys-Fokusgruppe, 2026)

Zentral war zudem die wiederholt geäußerte Unsicherheit darüber, wann Vulnerabilität einsetzt. Die begriffliche Offenheit erschwert es, klare Kriterien dafür zu bestimmen, unter wel-

chen Bedingungen Schutzansprüche greifen. Diese Abstraktheit wurde im Vergleich zur Betroffenheit als problematisch bewertet: **„Vulnerabilität ist eine super abstrakte Gefährdung [...], aber Betroffenheit ist eine ganz konkrete Situation“** (Jee-Un Kim, korientation, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Besonders deutlich wurde die Kritik in der ausführlichen Stellungnahme von Teilnehmender 1, die ihre Einschätzung aus der praktischen Bildungs- und Communitys-Arbeit ableitete:

Ich habe die Begriffe [„rassismusvulnerable Person“ und „strukturell rassismusbetroffene Person“] gesehen und direkt eine Tendenz gehabt, einzig und allein auf der Basis meiner Praxis und praxisbezogenen Erfahrungen. Und da ist sehr schnell für mich klar gewesen, dass ich mit dem Begriff „rassismusvulnerabel“ in wenigen Räumen was hätte anfangen können. [...] Es sind definitiv nicht immer akademische Men-

schen, die in diesen Räumen sitzen. [...] Ich habe genug damit zu tun alleine mit Rassismus etwas anzufangen und dann noch Vulnerabilität als Zungenbrecher reinzubringen — [das] braucht es nicht, wenn es mein Ziel ist, so simpel wie möglich zur Hauptbotschaft zu kommen (Teilnehmende 1, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Diese Aussage verweist auf ein zentrales Problem: Wenn ein Begriff in der praktischen Antirassismuserbeit kaum vermittelbar ist, kann dies seine politische und rechtliche Wirksamkeit erheblich einschränken. Begriffe, die nicht verstanden oder angenommen werden, entfalten keine anschlussfähige Wirkung. Betroffenheit wurde als Konzept zumindest in der Communitys-Fokusgruppe als verständlicher wahrgenommen als Vulnerabilität.

Die Diskursanalyse der Dokumente und Websites unterschiedlicher Communitys und zivilgesellschaftlicher Organisationen, wie auch relevanter staatlicher und wissenschaftlicher Institutionen bestätigt diese Beobachtung: Die Begriffe „rassismusbewusste Person“ oder „Rassismusbewusstheit“ finden bislang wenig Verwendung. Während Vulnerabilität als Konzept insbesondere in wissenschaftlichen Kontexten punktuell verwendet wird, um die besondere Schutzbedürftigkeit bestimmter Gruppen zu demonstrieren, wird das Konzept weniger als allgemeine Kategorie für rassifizierte Gruppen verwendet (Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor, 2023, S. 25).

Zudem erschwert eine unscharf definierte oder zu weit gefasste Konzeption von Rassismusbewusstheit die Identifizierbarkeit derjenigen, die tatsächlich rassistischen Strukturen und Diskriminierungen ausgesetzt sind. Wird Rassismusbewusstheit nicht präzise genug konzeptualisiert, droht sie

entweder zu einer zu breiten Kategorie zu werden, die ihre rechtliche und praktische Wirkkraft verliert, oder zu einer stigmatisierenden Zuschreibung, die Menschen auf vermeintliche Defizite reduziert oder gar Hierarchien innerhalb der Gruppe rassifizierter Menschen aufstellt. Gerade im Kontext rassistischer Ungleichheiten ist es daher entscheidend, Vulnerabilität nicht als essentialisierende Eigenschaft bestimmter Gruppen, sondern als Ergebnis struktureller Bedingungen zu verstehen und dies rechtlich klar zu definieren.

Diese Aussage verweist auf ein zentrales Problem: Wenn ein Begriff in der praktischen Antirassismuserbeit kaum vermittelbar ist, kann dies seine politische und rechtliche Wirksamkeit erheblich einschränken.

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass der Begriff der Vulnerabilität sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch in der internationalen Rechtsprechung eine wachsende Bedeutung erlangt hat, jedoch kein einheitliches Verständnis aufweist. Ein wesentlicher Vorteil des Konzepts liegt darin, dass es bereits in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte und teilweise auch des Bundesverfassungsgerichtes Zugang gefunden hat. Insbesondere im EGMR ermöglicht es die Bezugnahme auf Vulnerabilität, strukturelle Un-

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass der Begriff der Vulnerabilität sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch in der internationalen Rechtsprechung eine wachsende Bedeutung erlangt hat, jedoch kein einheitliches Verständnis aufweist.

gleichheiten sichtbar zu machen und erhöhte staatliche Schutzpflichten zu begründen. Diese norma-

tive Anschlussfähigkeit könnte auch im deutschen Kontext von Bedeutung sein, da sie an bestehende menschenrechtliche Argumentationslinien anknüpft und positive staatliche Handlungspflichten im Umgang mit struktureller Diskriminierung stärken kann.

Gleichzeitig zeigt sich, dass der Begriff mit erheblichen konzeptionellen und praktischen Herausforderungen verbunden ist. Die theoretische Vielfalt wie auch der wachsende Gebrauch von Vulnerabilität in der Rechtsprechung machen deutlich, dass es keine einheitliche Konzeption von Vulnerabilität gibt. Wenn der Begriff im deutschen Recht genutzt werden soll, wie etwa in Form der Kategorie „rassismusbetroffene Person“, ist daher eine klare Definition unerlässlich. Ohne eine präzise gesetzliche oder untergesetzliche Ausgestaltung besteht das Risiko erheblicher Rechtsunsicherheit: Die Gefahr reicht von paternalistischen Zuschreibungen (wie z. B. Vulnerabilität als Schwäche) bis zu Unklarheiten darüber, welche Gruppen tatsächlich erfasst werden sollen. Jedoch besteht selbst mit einer gesetzlichen Definition (Legaldefinition) die Gefahr, dass Vulnerabilität aufgrund ihrer Abstraktheit wenig Anschlussfähigkeit bei Communitys findet, wie in der Fokusgruppe betont wurde.

2.3.2 (Strukturell) rassismusbetroffene Person

Ein weiterer zentraler Begriff, der im Rahmen dieses Berichts betrachtet wird, ist „(strukturell) rassismusbetroffene Person“. Im Unterschied zu Kategorien wie Migrationshintergrund oder auch konzeptionell anspruchsvollen Ansätzen wie Rassismusbetroffenheit benennt dieser Begriff deutlich, dass Menschen aufgrund rassistischer Strukturen benachteiligt, ausgeschlossen oder anders behandelt werden. Damit macht er rassistische Machtverhältnisse sichtbar und hebt die gesellschaftlich produzierten Bedingungen hervor, die zu ungleichen Chancen und systematischen Diskriminierungen führen. Wie die folgende Analyse zeigt, ist der Begriff auch in

zivilgesellschaftlichen, wissenschaftlichen und institutionellen Kontexten bereits weit verbreitet.

Im Verlauf des Projektes, einschließlich den Diskussionen mit Expert*innen, wurde jedoch auch in Betracht gezogen, dass der Begriff „Rassismusbetroffenheit“ allein nicht ausreichend deutlich macht, dass es sich bei Rassismus um ein strukturelles gesellschaftliches Machtverhältnis handelt. Vor diesem Hintergrund wurde sowohl in der Digitalen Rechtswerkstatt als auch in der Fokusgruppe diskutiert, ob die Ergänzung um den Zusatz „strukturell“ ein präziseres Verständnis fördern könnte. Ziel dieser Ergänzung wäre es, klarzustellen, dass es nicht nur um individuelle oder gar direkte Diskriminierungserfahrungen geht, sondern um gesellschaftlich verankerte Ungleichheitsverhältnisse. Aus diesem Grund wird der Begriff im vorliegenden Bericht zunächst in der Form „(strukturell) rassismusbetroffene Person“ verwendet. Die Klammern verdeutlichen dabei den fachlichen Aushandlungsprozess darüber, ob der strukturelle Charakter von Rassismus bereits im Begriff selbst hinreichend ausgedrückt wird oder zusätzlich hervorgehoben werden sollte. Angesichts der zentralen Bedeutung, den strukturellen Charakter von Rassismus explizit sichtbar zu machen, wurde im Projektkontext als vorzugswürdig erachtet, den Zusatz „strukturell“ in die Kategorisierung aufzunehmen.

Die Formulierung „strukturell rassismusbetroffene Person“ rückt die zentrale Dimension in den Fokus, die für antirassistische Arbeit — und vor allem auch für die Entwicklung positiver Maßnahmen — entscheidend ist: Rassismus geht über individuelles Fehlverhalten hinaus und stellt ein strukturelles Machtverhältnis dar. Struktureller Rassismus beschreibt die gesellschaftlich verankerten Normen, Institutionen und Diskurse, die dazu führen, dass rassifizierte Gruppen systematisch benachteiligt werden. Die Wirkung von strukturellem Rassismus entfaltet sich gerade dadurch, dass er alltäglich, normalisiert und oft unsichtbar ist.

Die Arbeitsdefinition des Expert*innenrats Antirassismus betont ebenfalls: „Individueller, struktureller und institutioneller Rassismus bezeichnen verschiedene, sich aber gegenseitig bedingende und verstärkende Erscheinungsformen von Rassismus“ (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, 2025, S. 6). Damit wird deutlich, dass individuelle Diskriminierung nicht isoliert verstanden werden kann, sondern Teil eines größeren Gefüges sozialer und institutioneller Ungleichheit ist. Für die rechtliche Einordnung ist dies deshalb relevant, weil positive Maßnahmen dort ansetzen müssen, wo strukturelle Barrieren wirken, wie etwa im Arbeitsmarkt, Bildungswesen oder in Verwaltungsprozessen.

Auch die deutsche Rechtsprechung knüpft an ein Verständnis von Betroffenheit an, das ausdrücklich auf strukturelle Ungleichheiten abstellt. Dies zeigt sich insbesondere in der bereits erwähnten Entscheidung des BVerfG zur *Dritten Option*. Dort stellt das Gericht klar: „Zweck des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ist es, Angehörige strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen vor Benachteiligung zu schützen“ (Dritte Option, 2017, para 59). Da auch das BVerfG von Gefährdung und nicht von Betroffenheit spricht, ist es wichtig festzuhalten, dass das Gericht mit dieser Formulierung die gesellschaftlichen und institutionellen Bedingungen struktureller Ungleichheit hervorhebt, durch die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligt werden. Es begrenzt den Schutzbereich des Gleichheitsgrundrechtes Art. 3 damit nicht auf individuelle Diskriminierungserfahrungen, sondern dehnt ihn vielmehr ausdrücklich auf strukturelle Ungleichheiten aus, in denen Diskriminierungsrisiken gerade aus etablierten Normen, Diskursen und Machtverhältnissen entstehen.

Ergebnisse der Diskursanalyse

Begriffe wie „rassismusbetroffene Person“, „von Rassismus Betroffene“ oder spezifische Varianten

wie „Betroffene von antikurdischem Rassismus“ (Informationsstelle Antikurdischer Rassismus, 2024), gehören mittlerweile zu häufig verwendeten Formulierungen in zivilgesellschaftlichen, politischen, wissenschaftlichen und Communitys-Kontexten.

Die Diskursanalyse von zentralen Dokumenten und Websites von Organisationen, Institutionen und staatlichen Stellen aus dem Antirassismus- und Antidiskriminierungsfeld hat ebenfalls gezeigt, dass die Terminologie bereits relativ etabliert ist. So verwenden die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus sowie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes diese Formulierungen regelmäßig auf ihren Websites und in offiziellen Dokumenten (z. B. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, o. J.). Auch zentrale politische Texte wie der Bericht zur Arbeitsdefinition des Expert*innenrates Antirassismus oder der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus 2017 greifen auf die Terminologie „rassismusbetroffen“ bzw. Varianten davon zurück (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, 2025, S. 8; Bundesministerium des Innern & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017, S. 6, 41, 100). Im wissenschaftlichen Kontext werden Varianten von „rassismusbetroffen“ in Berichten des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor, 2023, S. 25) und des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR) verwendet (Cobbinah & Danielzik, 2018; Zünbül & Ergün-Hamaz, 2025).

Obwohl in Communitys-Kontexten spezifische Gruppenbezeichnungen der jeweiligen Community dominieren, wie Schwarze Menschen (Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, o. J.; Each One Teach One

e. V., o. J.), asiatisch-deutsche Menschen (korientation, o. J.), oder Rom*nja und Sinti*zze (RomaniPhen e.V., o. J.), ist der Ausdruck „Rassismusbetroffenheit“ auch dort auf Dokumenten und Websites vereinzelt anzutreffen. So spricht die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland beispielsweise von „Betroffenen von Rassismus“ (Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, 2025), während die Informationsstelle Antikurdischer Rassismus Formulierungen wie „Schutzräume für von Rassismus Betroffene“ (Informationsstelle Antikurdischer Rassismus, 2024) verwendet.

Evaluation der Fokusgruppe

Die Ergebnisse der Fokusgruppe mit Communitys-Vertreter*innen bestätigen diese Beobachtung in wesentlichen Punkten. Die Mehrheit der Teilnehmenden äußerte eine klare Präferenz für den Begriff „(strukturell) rassismusbetroffene Person“, insbesondere im Vergleich zu „rassismusbetroffene Person“. Als entscheidender Vorteil wurde hervorgehoben, dass „rassismusbetroffen“ sprachlich zugänglicher und verständlicher sei. Während Vulnerabilität als abstrakt, akademisch und erklärungsbedürftig beschrieben wurde (Teilnehmende 1; Teilnehmende 2; Jee-Un Kim, korientation; Olenka Bordo Benavides, RAA, Communitys-Fokusgruppe, 2026), lasse sich „Rassismusbetroffenheit“ sowohl theoretisch als auch praxisnah vermitteln (Teilnehmende 1; Jee-Un Kim, korientation, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Zusätzlich wurde von Teilnehmenden erklärt, dass sie in ihrer Bildungs- und Beratungsarbeit regelmäßig mit sehr unterschiedlichen Zielgruppen arbeiten – darunter nicht akademisierte Menschen, betroffene Communitys sowie Personen aus der Dominanzgesellschaft. In diesen Kontexten sei es bereits herausfordernd, ein differenziertes Verständnis von Rassismus selbst zu vermitteln, die zusätzliche Einführung eines komplexen Begriffs wie „Vulnerabilität“ erschwere dies weiter. „Rassismusbetroffenheit“ hingegen ermög-

liche eine direkte Ableitung von der theoretischen Analyse hin zu konkreten Handlungsoptionen (Teilnehmende 1, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Zugleich wurde deutlich, dass der Begriff nicht primär als Selbstbezeichnung verstanden wird, sondern als Beschreibung eines ungerechten Zustandes, gegen den sich rechtlich und politisch gewehrt werden muss. „Betroffenheit“ beschreibt aus dieser Perspektive eine konkrete gesellschaftliche Lage, die rechtlich adressierbar gemacht werden soll (etwa im Kontext positiver Maßnahmen) und an die Rechtsinstrumente anknüpfen können (Jee-Un Kim, korientation, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Ein weiterer Punkt, der in der Fokusgruppe angesprochen wurde, betrifft die Frage, inwiefern **„Rassismusbetroffenheit“** als Kategorie ausschließlich auf rassifizierte Personen bezogen werden sollte. Einzelne Teilnehmende wiesen darauf hin, dass in einem Verständnis von Rassismus als gesellschaftliches Machtverhältnis auch Menschen aus der Dominanzgesellschaft in gewisser Weise von Rassismus betroffen sind, etwa indem sie von rassistischen Strukturen profitieren (Teilnehmende 3; Olenka Bordo Benavides, RAA, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Vor diesem Hintergrund wurde diskutiert, ob eine ausschließliche Verwendung des Begriffs für rassifizierte Personen missverständlich sein könnte oder weiterer begrifflicher Klärung bedarf.

Kritik

Der Begriff „strukturell rassismusbetroffene Person“ bringt auch wichtige Herausforderungen mit sich. Ein zentraler Kritikpunkt betrifft den gesellschaftlich noch immer begrenzten Kenntnisstand über die Bedeutung struktureller Ungleichheiten. Vor diesem

„[V]iele wissen, dass sie benachteiligt sind, aber viele können die Systematik dahinter noch nicht identifizieren“ (Teilnehmende 1, Communitys-Fokusgruppe, 2026)

Hintergrund besteht die Gefahr, dass der Begriff der Betroffenheit im allgemeinen Sprachverständnis primär im Sinne einer individuellen, konkreten Betroffenheit gelesen wird; nämlich auf eindeutig identifizierbare, vergangene Diskriminierungsvorfälle. Dies wurde auch in der Fokusgruppe deutlich gemacht. Eine Teilnehmende betonte aus ihren Erfahrungen mit Communitys: **„[V]iele wissen, dass sie benachteiligt sind, aber viele können die Systematik dahinter noch nicht identifizieren“** (Teilnehmende 1, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Dies kann dazu führen, dass sich nur Personen angesprochen fühlen, die eine unmittelbare, individuelle Form rassistischer Diskriminierung bewusst erlebt und auch als solche erkannt haben.

Gerade im Kontext rassistischer Machtverhältnisse ist zu beobachten, dass Diskriminierung sich nicht immer als einzelnes Ereignis zeigt, sondern sich auch kumulativ, alltäglich und häufig verdeckt entfalten kann. Personen, die keine explizite rassistische Diskriminierung benennen können oder ihre Erfahrung nicht als solche einordnen, könnten sich daher nicht als Teil der Gruppe der rassismusbetroffenen Personen verstehen, obwohl sie strukturell — und eventuell auch individuell und unmittelbar — auf vielfältige Weise von Rassismus betroffen sind. Diese Interpretation des Begriffes würde das Risiko bergen, strukturelle Betroffenheit unsichtbar zu machen und würde somit genau jene Individualisierung von Rassismus reproduzieren, die antirassistische Arbeit eigentlich zu überwinden versucht.

Besonders problematisch ist dies zudem im Zusammenhang mit positiven Maßnahmen. Wenn potenziell anspruchsberechtigte Personen sich aufgrund eines engen Verständnisses von Betroffenheit nicht selbst als adressiert verstehen, besteht die Gefahr, dass sie von Maßnahmen, die zu ihrem strukturellen Ausgleich beitragen sollen, faktisch ausgeschlossen bleiben. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, den

Begriff „rassismusbetroffen“ nicht nur konzeptionell zu schärfen, sondern auch kommunikativ klar als strukturelle Kategorie zu verankern, um sicherzustellen, dass positive Maßnahmen ihre intendierte Wirkung tatsächlich entfalten können.

Diese Problematik wurde in der Fokusgruppe ebenfalls ausdrücklich benannt und bildete ein zentrales Argument für die Ergänzung des Begriffs um den Zusatz **„strukturell“**. Der Zusatz kann verdeutlichen, dass es nicht um einzelne Ereignisse geht,

Der Zusatz von „strukturell“ kann verdeutlichen, dass es nicht um einzelne Ereignisse geht, sondern um gesellschaftlich verankerte Ungleichheitsverhältnisse.

sondern um gesellschaftlich verankerte Ungleichheitsverhältnisse. Eine Teilnehmende betonte, dass, selbst wenn eine Legaldefinition von Rassismus die strukturelle Dimension bereits enthalte, die explizite Hervorhebung helfen könne, individualisierende Lesarten zu vermeiden und die Kategorie konzeptionell zu stabilisieren (Jee-Un Kim, Orientierung, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Gleichzeitig würde auch der Zusatz dieses Begriffs weitere Erläuterung benötigen, sowohl auf gesellschaftlicher Ebene unter den betroffenen Personen als auch im rechtlichen Diskurs. Wie von Expert*innen während der Digitalen Rechtswerkstatt und der Fokusgruppe hervorgehoben, ist der Begriff der strukturellen Diskriminierung im deutschen Recht bislang nicht eindeutig definiert. Zwar taucht er in der Rechtsprechung auf, wie etwa in der bereits erwähnten Entscheidung des BVerfG, doch fehlt eine präzise normative Ausgestaltung (Tabbara, 2025). Diese Unschärfe könnte die Rechtssicherheit des Begriffs gefährden, insbesondere wenn „strukturell rassismusbetroffene Person“ als Kategorie in Gesetzgebung oder Verwaltungspraxen verwendet wird. Gleichzeitig

ist zu berücksichtigen, dass eine solche begriffliche Unklarheit häufig dann auftritt, wenn neue Kategorien zur Beschreibung gesellschaftlicher Verhältnisse entwickelt werden und dass solche zunächst wenig konturierten Begriffe in der sich anschließenden Praxisanwendung weiterentwickelt werden. Dabei ist es jedoch wichtig, zentrale Stimmen wie die von Betroffenen in dieser Entwicklung zu berücksichtigen.

Ein gegensätzlicher Einwand von einigen Expert*innen während der Digitalen Rechtswerkstatt lautete, dass der Zusatz von strukturell überflüssig sei, da Rassismus per Definition strukturell sei und seine Wirkung gerade durch gesellschaftliche Einbettung entstehe (wie auch definiert in der Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrats Antirassismus, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, 2025). Für diese Position ist der strukturelle Charakter von Rassismus so zentral zu dem Begriff, dass er nicht zusätzlich hervorgehoben werden müsste. Allerdings liegt das immer noch weit verbreitete Verständnis von Rassismus als individuelle oder gar direkte Diskriminierung nahe, dass ohne eine explizite Benennung der strukturellen Dimension Rassismus vornehmlich individualisiert verstanden werden kann, weshalb der Zusatz klärenden Charakter besitzt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Begriff „strukturell rassismusbetroffene Person“ im Vergleich zu anderen Kategorien wie der Rassismusvulnerabilität eine höhere konzeptionelle

Präzision und Anschlussfähigkeit an aktuelle Antirassismuskurse aufweist, da er rassistische Ungleichheit explizit als Ergebnis gesellschaftlicher Macht- und Strukturverhältnisse darstellt. Seine bereits breite Verwendung in politischen, institutionellen, wissenschaftlichen und auch gewissen zivilgesellschaftlichen Kontexten spricht dafür, dass er als verständliche und praxisnahe Kategorie gesehen wird und in bestehenden Diskursen Anschluss finden kann. Zusätzlich bestätigte die Fokusgruppe seine Verständlichkeit, seine strategische Nutzbarkeit im rechtlichen Kontext und seine größere Zugänglichkeit im Vergleich zu abstrakten Konzepten wie Vulnerabilität. Zugleich zeigt die Analyse, dass der Begriff nichtsdestotrotz eine klare rechtliche und konzeptionelle Rahmung benötigt. Insbesondere die Gefahr einer individualisierten Lesart von Betroffenheit macht deutlich, dass, vor allem im Kontext positiver Maßnahmen, präzise Definitionen erforderlich sind, um strukturelle Ungleichheiten sichtbar zu machen und wirksam adressieren zu können.

2.3.3 Weitere Begriffe

Im Rahmen der Digitalen Rechtswerkstatt wurden neben den bereits ausführlich diskutierten Begriffen „rassismusvulnerable Person“ und „strukturell rassismusbetroffene Person“ eine Reihe weiterer Begriffe vorgeschlagen und erörtert. Diese Begriffe wurden von teilnehmenden Expert*innen aus Rechtspraxis und -wissenschaft eingebracht, um alternative oder ergänzende Möglichkeiten zur Benennung rassistischer Ungleichheiten und der davon betroffenen Gruppen zu diskutieren.

Die Diskussionen machten deutlich, dass auch diese weiteren Begriffe jeweils spezifische rechtliche und politische Implikationen sowie praktische Konsequenzen mit sich bringen. Sie unterscheiden sich insbesondere darin, wie explizit sie struktu-

Der Begriff „strukturell rassismusbetroffene Person“ weist im Vergleich zu anderen Kategorien, wie der Rassismusvulnerabilität, eine höhere konzeptionelle Präzision und Anschlussfähigkeit an aktuelle Antirassismuskurse auf, da er rassistische Ungleichheit explizit als Ergebnis gesellschaftlicher Macht- und Strukturverhältnisse darstellt.

relle Machtverhältnisse adressieren, wie anschlussfähig sie an bestehende rechtliche Kategorien und Normen sind und in welchem Maße sie sich für antirassistische Fördermaßnahmen eignen.

Der folgende Abschnitt gibt daher einen komprimierten Überblick über diese zusätzlich diskutierten Begriffe und skizziert das Potential ihrer Verwendbarkeit im antirassistischen Kontext. Ziel ist es, die Bandbreite der im Diskussionsprozess identifizierten Optionen sichtbar zu machen und ihre jeweilige Implikation für antirassistische Politik und Praxis herauszuarbeiten.

Von rassistischen Zuschreibungen betroffene Person

Eine weitere vorgeschlagene Formulierung ist „von rassistischen Zuschreibungen betroffene Person“, in Anlehnung an § 2 des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) (Liebscher, 2025). Dieser Begriff hebt hervor, dass Rassismus auf sozialen Zuschreibungsprozessen beruht, also auf gesellschaftlich produzierten Fremdmarkierungen, die bestimmten Personen oder Gruppen zugeschrieben werden. Damit wird betont, dass Rassismus nicht etwa auf „objektive“ Merkmale verweist, sondern auf soziale Konstruktionen.

Gleichzeitig stößt dieser Begriff auch auf Kritik. Zum einen weist er eine stark objektivierende Konnotation auf, da Zuschreibungen primär als ein von außen auf eine Person gerichteter Vorgang verstanden werden. Zudem argumentieren González Hauck und Samour in ihrem Gutachten, dass der Fokus auf rassistische Zuschreibungen tendenziell bei den individuellen Vorurteilen der diskriminierenden Person verbleibt, während die strukturellen und institutionellen Dimensionen von Rassismus nicht ausreichend sichtbar werden (González Hauck & Samour, 2025, S. 23).

Personen, die typischerweise Rassismus ausgesetzt sind

Als weiterer Alternativvorschlag wurde die Formulierung „Personen, die typischerweise Rassismus ausgesetzt sind“ diskutiert (Tabbara, 2025). Der Zusatz „typischerweise“ knüpft bewusst an eine etablierte Terminologie der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes an, insbesondere im Kontext positiver Maßnahmen nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG bezüglich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. So hat das BVerfG etwa ausgeführt: „Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden“ (Altersruhegeld, 1987, S. 180). Übertragen auf den Rassismuskontext macht diese Formulierung deutlich, dass es nicht um individuelle Einzelfälle geht, sondern um gruppenbezogene, wiederkehrende und strukturell bedingte Diskriminierungsrisiken. Zudem orientiert sich der Vorschlag begrifflich an dem im Polizeirecht bekannten Konzept der „abstrakten Gefahr“, bei dem nicht eine konkrete Schädigung, sondern eine typisierte Gefährdungslage maßgeblich ist (Tabbara, 2025).

Als Stärke dieses Ansatzes wurde gesehen, dass er an bestehende rechtliche Konzepte sowie Rechtsprechung anknüpft. Kritisch angemerkt wurde jedoch, dass der Begriff erklärungsbedürftig bleibt und im allgemeinen Sprachgebrauch wenig etabliert ist. Darüber hinaus ist fraglich, inwieweit die Übertragung eines aus dem Polizeirecht stammenden Konzeptes auf den Antirassismuskontext sachlich und normativ überzeugt. Angesichts der historischen und gegenwärtigen Spannungsverhältnisse zwischen Polizei, Sicherheitsrecht und rassifizierten Personen stellt sich die Frage, ob eine Terminologie mit dieser begrifflichen Herkunft von betroffenen Personen als legitim und akzeptabel wahrgenommen werden würde oder ob sie vielmehr bestehende Hierarchien und Machtverhältnisse reproduzieren könnte.⁵

Selbstbezeichnungen

Schließlich wurde auch die Möglichkeit diskutiert, stärker auf Selbstbezeichnungen und Selbstidentifikationen zurückzugreifen. In zivilgesellschaftlichen und Communitys-Kontexten ist dies bereits gängige Praxis, etwa durch Begriffe wie People of Colour, BPoC (Black and People of Colour), BIPoC (Black, Indigenous and People of Colour), Schwarze Menschen, Rom*nja und Sinti*zze sowie viele andere kontextspezifische Selbstbezeichnungen. Insbesondere die im Laufe dieses Projektes durchgeführte Fokusgruppe mit Communitys-Vertreter*innen zeigte die Vielfalt an Selbstbezeichnungen, die von Communitys genutzt werden.

Auch in der antirassistischen und dekolonialen Praxis gelten Selbstbezeichnungen als zentraler Ansatz, um Fremdzuschreibungen zu durchbrechen und die Handlungsmacht der betroffenen Gruppen zu betonen. Der Begriff „People of Colour“ etwa wird als strategische Selbstbezeichnung verstanden, die aus den US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegungen hervorgegangen ist und auch in Deutschland zunehmend verwendet wird (Ahyoud, Aikins, Bartsch, Bechert, Gyamerah, & Wagner, 2018, S. 7). Auch in der Communitys-Fokusgruppe wurden die Begriffe People of Colour, BPoC sowie BIPoC von fast allen Teilnehmenden als Kategorien benannt, die sie nutzen. Zusätzlich betonten Teilnehmende der Fokusgruppe die politische Signifikanz von Selbstbezeichnungen im Gegensatz zu Fremdzuschreibungen in Communitys (Teilnehmende 1, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Gleichzeitig war vielen der Unterschied zwischen Selbstbezeichnungen und Begriffen, die rechtlich Schutz gewähren sollen, bewusst:

Warum will man diese Begriffe jetzt eigentlich setzen und in welchen Räumen wollen wir diese Begriffe nutzen? Und was hat es tatsächlich mit Selbstbezeichnungen direkt zu tun oder wie muss das abgegrenzt werden? [...] Ich denke, diese Begriffe sollen ja nicht unbedingt da sein, um uns selbst zu bezeichnen, sondern einen bestimmten ungerechten Zustand so zu beschreiben, dass man sich dagegen wehren kann (Jee-Un Kim, korientation, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Diese Signifikanz von Kontexten in der Abwägung, welche Begriffe genutzt werden sollten, wurde auch von anderen Teilnehmenden betont. So machte die Fokusgruppe deutlich, dass Selbstbezeichnungen keineswegs statisch verwendet werden. Vielmehr berichteten mehrere Teilnehmende, dass sie ihre Sprache bewusst an den jeweiligen Kontext anpassen. Die Wahl bestimmter Begriffe hängt demnach unter anderem vom geografischen Rahmen, von thematischem Gegenstand, vom institutionellen Setting sowie von der jeweiligen Zielgruppe ab, etwa ob sie sich an Communitys-Mitglieder, politische Entscheidungsträger*innen, Verwaltung oder Fördermittelgeber*innen richten (Ed Greve, Migrationsrat; Olenka Bordo Benavides, RAA; Victoria Yiwumi Faison, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

So wurde beispielsweise im Kontext einer Migrant*innenselbstorganisation erläutert, dass diese im institutionellen und förderrechtlichen Kontext häufig den Begriff „Migrationshintergrund“ verwendet, da dieser in administrativen Strukturen etabliert ist und bestimmte Förderlogiken adressiert. Zugleich orientiere man sich in der direkten

5 Im Rahmen der im Projekt durchgeführten Fokusgruppe konnten nicht alle im Bericht diskutierten Terminologieoptionen gemeinsam mit den Teilnehmenden erörtert werden. Die Diskussion konzentrierte sich aus zeitlichen Gründen auf eine Auswahl zentraler Begriffe. Die hier ange-

sprochene Frage der möglichen Wahrnehmung und Akzeptanz einer an polizeirechtlichen Terminologie angelehnten Formulierung konnte daher nicht systematisch in der Fokusgruppe getestet werden.

Arbeit mit Mitgliedsorganisationen stärker an den jeweiligen Selbstbezeichnungen, die innerhalb der Communitys bevorzugt werden (Ed Greve, Migrationsrat, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Auch andere Teilnehmende betonten, dass Begriffe nicht nur aus inhaltlicher Überzeugung gewählt wurden, sondern vom thematischen als auch vom geografischen Umfeld abhängen (Olenka Bordo Benavides, RAA, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Begriffe würden daher nicht nur aus den Communitys entlehnt, sondern auch strategisch als bewusste Positionierung im jeweiligen Diskursraum. Somit war Teilnehmenden der Fokusgruppe, die deutlich den politischen Wert von Selbstbezeichnungen in Communitys hervorgehoben haben, gleichzeitig auch bewusst, dass der Kontext entscheidend dafür ist, welche Terminologie geeignet sein mag. So erklärte eine Teilnehmende: **„In welchen Kontexten werden diese Begriffe verwendet? Ich glaube, auf dieser rechtlichen Ebene oder auch auf dieser politischen Ebene haben die eine komplett andere Funktion“** (Jee-Un Kim, korientation, Communitys-Fokusgruppe, 2026).

Dies findet auch Anschluss, wenn die Relevanz von Selbstbezeichnungen im rechtswissenschaftlichen Raum betrachtet wird. Gruppenspezifische Selbstbezeichnungen spielen eine wichtige Rolle in der Communitys-Arbeit, in partizipativen Prozessen sowie der Datenerhebung in Deutschland und können dazu beitragen, Erfahrungen von Diskriminierung sichtbar zu machen und politische Artikulation zu ermöglichen (Aikins et al., o. J.). Gleichzeitig stellt sich im rechtlichen Kontext die Frage, unter welchen Voraussetzungen solche Selbstbezeichnungen auch als Bezugspunkt für staatliches Handeln oder rechtliche Normen dienen können.⁶ In der rechtswissenschaftlichen Diskussion wird darauf

hingewiesen, dass selbstgewählte Kategorien wichtige Anknüpfungspunkte für staatliche Schutz- und Förderpflichten bieten, jedoch können bei der Begründung individueller Rechtsansprüche zugleich teilweise Herausforderungen entstehen, etwa wenn es an klar bestimmbareren Tatbestandsmerkmalen fehlt (Markard, 2023; Payandeh & Ncube, 2026). Auch in den Diskussionen der Digitalen Rechtswerkstatt wurde hervorgehoben, dass Selbstbezeichnungen aus einer Empowerment-Perspektive besonders relevant sind, während für bestimmte staatliche Kontexte zusätzliche Fragen der Rechtssicherheit, Praktikabilität und einheitlichen Anwendung berücksichtigt werden müssen.

Die Untersuchung der weiteren Begriffe zeigt, dass sie keine terminologische Lösung bieten, die zugleich alle Anforderungen an Antirassismusbearbeitung, rechtliche Klarheit, Anschlussfähigkeit für Betroffene und praktische Umsetzbarkeit erfüllt. Während einige Begriffe stärker an bestehende Rechtsdogmatik anknüpfen, überzeugen andere vor allem aus politischer oder emanzipatorischer Perspektive. Für die weitere Verwendung im rechtlichen und politischen Kontext ist daher entscheidend, transparent zu machen, welche Annahmen mit einem Begriff verbunden sind, insbesondere in Bezug auf strukturelle Machtverhältnisse und Zielgruppenbestimmung.

2.4 Auswertung der Begriffe

Die vorangegangene Analyse macht deutlich, dass im deutschen Rechts- und Antirassismuskontext ein anhaltender Bedarf nach einer geeigneten Terminologie rassifizierter Positionierungen besteht. Während der Begriff „Rasse“ aus historischen Gründen weitgehend abgelehnt wird, hat sich der Migrationshintergrund als Ersatzkategorie als konzeptionell problematisch erwiesen. Er erfasst

⁶ Für eine vertiefte Diskussion dieser Fragestellung siehe Payandeh und Ncube (2026).

rassistische Ungleichheiten nur unzureichend, individualisiert strukturelle Machtverhältnisse und ist für antirassistische Arbeit, insbesondere im Kontext positiver Maßnahmen, nur eingeschränkt geeignet. Vor diesem Hintergrund besteht ein klarer Bedarf an einem alternativen Begriff, der strukturellen Rassismus sichtbar macht, anschlussfähig und gleichzeitig rechtlich tragfähig ist.

Im Zentrum der vorangegangenen Diskussion standen insbesondere die Begriffe „rassismusbetroffene Person“ und „(strukturell) rassismusbetroffene Person“. Beide Ansätze verfolgen das Ziel, rassistische Ungleichheiten jenseits migrationsbezogener Kategorien und mit Fokus auf ungleiche Machtverhältnisse zu erfassen, unterscheiden sich jedoch deutlich in ihrer konzeptionellen Anlage, Anschlussfähigkeit im bisherigen Gebrauch und der praktischen Implikation.

Der Begriff der Vulnerabilität gewinnt seit einiger Zeit im menschenrechtlichen Diskurs an Bedeutung, insbesondere in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR). Auch in der deutschen Rechtsprechung lassen sich Anknüpfungspunkte finden, etwa in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur *Dritten Option*, in der Vulnerabilität in Zusammenhang mit strukturellen Ungleichheiten als Ausgangspunkt grundrechtlichen Schutzes betont wird. Gleichwohl zeigt die Analyse, dass Vulnerabilität kein einheitlich verstandenes Konzept ist. In der Rechtswissenschaft, der kritischen Rassismusforschung und in den Kulturwissenschaften existieren teils stark divergierende Verständnisse und Konzeptualisierungen von Vulnerabilität, die von universellen bis hin zu stark gruppenbezogenen Ansätzen reichen.

Diese konzeptionelle Offenheit birgt im deutschen Kontext einige Risiken. Die Rechtsprechung des EGMR, die den Begriff besonders häufig verwendet, hat bislang keine präzise Definition von Vulnerabilität entwickelt, sondern nutzt ihn selektiv in

Bezug auf bestimmte Gruppen. Dies hat in der Praxis zu Kritik geführt, etwa wegen stigmatisierender Zuschreibungen, Essentialisierungen oder der implizierten Hierarchisierung in bestimmten diskriminierten Gruppen. Eine solche Unschärfe ist vor dem Hintergrund der langjährigen deutschen Debatten um rechtssichere und zugleich rassismuskritische Kategorien besonders problematisch.

Hinzu kommt, dass Vulnerabilität sprachlich häufig mit Schwäche, Schutzbedürftigkeit oder fehlender Handlungsfähigkeit assoziiert und pathologisierend empfunden wird. Diese Problematik wurde sowohl in der Digitalen Rechtswerkstatt als auch in der Fokusgruppe mit Communitys-Expert*innen hervorgehoben. Das birgt nicht nur die Gefahr, rassifizierten Personen *agency* abzusprechen, sondern kann auch dazu führen, dass sich betroffene Communitys mit dem Begriff nicht identifizieren. Gerade im Kontext positiver Maßnahmen, die auf Teilhabe, Empowerment und strukturellen Ausgleich zielen, würde dies ein erhebliches Problem darstellen.

Demgegenüber weist der Begriff „strukturell rassismusbetroffene Person“ eine größere begriffliche Klarheit und stärkere Anschlussfähigkeit an bestehende antirassistische Diskurse in Deutschland auf. Er wird bereits von zentralen Akteur*innen in Zivilgesellschaft, Wissenschaft und teilweise auch in staatlichen Institutionen verwendet und ist sprachlich vergleichsweise leicht verständlich, wie auch in der Fokusgruppe bestätigt wurde.

Die Ergänzung um den Zusatz „strukturell“ erscheint dabei sinnvoll, um deutlich zu machen, dass Betroffenheit nicht auf individuelle oder unmittelbare Diskriminierungserfahrungen reduziert werden darf. Vielmehr meint sie ungleiche gesellschaftliche Positionierungen innerhalb historisch gewachsener und institutionell verankerter rassistischer Strukturen. Zugleich knüpft dieser Zusatz an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts an, das

im Rahmen des Gleichheitsgebotes des Grundgesetzes ausdrücklich den Schutz strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen betont (*Dritte Option*, 2017). Damit lässt sich der Begriff verfassungsrechtlich begründen und in die bestehende Gleichstellungsdogmatik einordnen.

Diskussionen in der Fokusgruppe verdeutlichten überdies, dass die Wahl eines Begriffs nicht isoliert von seinen Folgen betrachtet werden kann. Mehrere Teilnehmende betonten, dass es weniger um die Suche nach einem „perfekten“ Begriff gehen sollte, sondern vielmehr darum, sich der Konsequenzen seiner Institutionalisierung bewusst zu sein (Ed Greve, Migrationsrat; Mehmet Arbag, Verein binationaler Familien und Partner*innenschaften, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Ein Begriff, der rechtlich verankert wird, entfaltet Wirkung: Er strukturiert Förderlogiken, Verwaltungsentscheidungen, statistische Erhebung und öffentliche Debatten. Daher müsse von Beginn an mitgedacht werden, welche Vorteile, aber auch welche Nachteile oder Instrumentalisierungen mit einer bestimmten Terminologie einhergehen.

Darüber hinaus wurde in der Fokusgruppe ein ambivalentes Verhältnis zum Rechtssystem selbst sichtbar. Einige Teilnehmende beschrieben eine grundlegende Skepsis gegenüber staatlichen Rechtsstrukturen in bestimmten Communitys, die insbesondere aus Erfahrungen der Kriminalisierung oder sicherheitspolitischer Rahmung einiger rassifizierter Gruppen resultiere. Aufgrund dessen würden Rechtstexte nicht primär als Schutzinstrumente wahrgenommen werden, sondern vielfach als Instrumente der Regulierung oder Kontrolle (Teilnehmende 2; Mehmet Arbag, Verein binationaler Familien und Partner*innenschaften, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Vor diesem Hintergrund ist die Erwartung, dass ein neuer Begriff automatisch zu mehr Schutz von Betroffenen führt oder Fördermöglichkeiten auch wahrgenommen werden, nicht selbstverständlich. Die Frage der Terminologie muss daher nicht nur unter

dem Gesichtspunkt rechtlicher Dogmatik, sondern auch im Hinblick auf Vertrauen, Zugänglichkeit und tatsächliche Nutzbarkeit diskutiert werden.

Diese Rückmeldungen verdeutlichen, dass die präzise Bestimmung des adressierten Personenkreises zwar entscheidend für rechtliche Klarheit und die Wirksamkeit positiver Maßnahmen ist, zugleich aber im Spannungsfeld zwischen Normsetzung, Machtverhältnissen und gesellschaftlicher Praxis steht. Unabhängig davon, welcher Begriff letztlich verwendet wird, zeigt sich deutlich, dass eine bloße begriffliche Einführung nicht ausreicht. Vor allem für die Anwendung in Gesetzgebung und Rechtsprechung sind weitere Definitionen und Erläuterungen notwendig. Solche Definitionen müssten insbesondere öffentlichen Stellen sowie anderen Schlüsselakteur*innen im Antidiskriminierungskontext zur Verfügung gestellt werden.

Auch in der Fokusgruppe wurde die Signifikanz von begleitender Bildungs- und Sensibilisierungsarbeit hervorgehoben, um Verwaltung, Justiz und politische Akteur*innen für die Bedeutung des gewählten Begriffes und dessen normativen Implikationen zu sensibilisieren (Teilnehmende 3, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Ohne eine solche kontextualisierende Einbettung besteht die Gefahr, dass ein Begriff formal übernommen, inhaltlich jedoch missverstanden oder entleert wird. Denn wie der Bereich der Geschlechtergleichstellung in den letzten Jahrzehnten gezeigt hat, bestehen noch erhebliche Wissenslücken bezüglich der Bedeutung und dem Verständnis von struktureller Diskriminierung und ungleichen gesellschaftlichen Machtverhältnissen (z.B. Baer, 2012, S. 34–35; Baer et al., 2009).

2.5 Tabellarischer Vergleich der diskutierten Begriffe

(siehe Tabelle, S. 42–46)

Begriff	Definition / Herkunft	Normative Anschlussfähigkeit	Vorteile	Kritikpunkte
„Rasse“	Kategorie, die ursprünglich biologisch-rassistische Einteilungen reproduzierte, jedoch heutzutage v. a. im englischsprachigen Raum und völkerrechtlichen Kontext („race“) als soziales Konstrukt verstanden wird.	— Grundgesetz, Art. 3 Abs. 3 — AGG, §1 — Völkerrechtliche Konventionen („race“), u. a. ICERD, ICCPR, ICESCR — Europäische Normen: Gemeinschaftsrecht (EU) und EMRK	Etablierter Begriff, der im internationalen und europäischen Menschenrechtsdiskurs verwurzelt und somit anschlussfähig ist.	Assoziation mit biologisch-rassistischer Einteilung reproduziert koloniale Hierarchien und Denkweisen. Zunehmende Meinung in Deutschland, dass der Begriff gesellschaftlich nicht mehr tragfähig ist.
rassifizierte Person	Leitet sich begrifflich von „Rasse“ ab, verschiebt den Fokus jedoch auf den Prozess der Rassifizierung, also auf die gesellschaftlichen, historischen und institutionellen Zuschreibungsmechanismen, durch die Gesellschaften entlang konstruierter „Rasse“-Kategorien hierarchisiert werden.	Die englische Übersetzung (<i>racialised/racialized</i>) wird vermehrt im völkerrechtlichen Diskurs benutzt, z. B. in der CERD-Ausschussempfehlung CERD/C/GC/38—CMW/C/GC/7 oder dem Bericht des Human Rights Council Advisory Committee A/HRC/54/70.	— Etablierter Begriff insbesondere in wissenschaftlichen Kontexten, vor allem in postkolonialen, rassistisch-kritischen und an der CRT orientierten Arbeiten, insbesondere durch die Ableitung von dem englischen <i>racialised/racialized</i>. — Vermehrt im völkerrechtlichen Kontext verwendet. — Zum Teil im zivilgesellschaftlichen und Communitys-Kontext genutzt, um strukturelle Machtverhältnisse präzise zu benennen.	Enge sprachliche und konzeptionelle Anbindung an den Begriff „Rasse“ könnte als problematisch gesehen werden. — Der Begriff ist stark im akademischen Diskurs verhaftet, was seine Nutzung in der Praxis beeinträchtigen könnte.

Migrationshintergrund	Eingeführt in 2005 vom Statistischen Bundesamt. Aktuelle Definition: Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.	— V. a. geprägt durch Verwaltungsanwendung (Statistisches Bundesamt). — Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (MigHEV) Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (PartMigG)	Politisch und gesellschaftlich bekannt, klare Definition.	— Erfasst nur die erste und zweite Generation und schließt damit rassistisch diskriminierte Menschen folgender Generationen systematisch aus. Gleichzeitig werden Personen im Begriff eingeschlossen, die keine Rassismuserfahrung machen. Führt somit zur Homogenisierung unterschiedlicher Gruppen. — Begriff wird vor allem in Communitys als Fremdzuschreibung mit klaren Tendenzen des <i>Othering</i> kritisiert. — Fokus auf Herkunft statt Rassismus. — Keine Auseinandersetzung mit oder Problematisierung von Rassismus.
------------------------------	--	---	--	---

Begriff	Definition / Herkunft	Normative Anschlussfähigkeit	Vorteile	Kritikpunkte
rassismusvulnerable Person	Vulnerabilität wird vermehrt seit Anfang der 2000er als Konzept im Rechtsdiskurs genutzt (siehe v. a. Forschung von Albertson Fineman).	— Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) zur Dritten Option nutzt den Begriff der Vulnerabilität. — Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) nutzt Vulnerabilität seit einigen Jahren wiederholt in seiner Rechtsprechung in Bezug auf verschiedene Gruppen, z. B. Geflüchtete und Asylsuchende, Menschen mit Behinderungen, Kindern, Rom*nja und Sinti*zze, Opfer häuslicher Gewalt.	— Verdeutlicht strukturelle Dimension und Schutzbedarf der betroffenen Personen. — Zunehmend im Rechtsdiskurs gebraucht, sowohl Rechtsprechung als auch Rechtswissenschaften. — Die Verwendung des Begriffes durch das BVerfG in seiner Rechtsprechung weist darauf hin, dass Vulnerabilität im Antidiskriminierungsbereich in Deutschland zunehmend normative Legitimität und Anerkennung erhält.	— Konzeptionelle Unklarheit, da es verschiedene Interpretationen in der Rechtswissenschaft gibt und diese sich auch noch mal von der Interpretation des EGMR unterscheiden. Gefahr einer fehlenden Rechtssicherheit bei solch einem Begriff. — Vulnerabilität kann als Defizit oder sogar als pathologisierend interpretiert werden und somit zumindest indirekt die Personen als schwach darstellen. — Assoziierung mit Schwäche kann paternalisierend wirken und zur Zuschreibung von Hilfsbedürftigkeit führen, was mit kolonialen Denkweisen und Hierarchien verbunden ist (<i>white saviour concept</i>). — Dies kann die Anschlussfähigkeit des Begriffs seitens der Betroffenen negativ beeinflussen.

strukturell rassismusbetroffene Person	— Begriff wird vermehrt von wissenschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen und staatlichen Institutionen genutzt. — Umstritten ist, ob die Ergänzung um „strukturell“ notwendig ist, da Rassismus per Definition strukturell ist.	— BVerfG spricht in der Rechtsprechung zur Dritten Option von „strukturell diskriminierungsgefährdeten Gruppen“, unterstützt somit das Konzept der strukturellen Ungleichheit, das strukturellen Rassismus einschließt. — LADG, § 11 Abs. 2 spricht ebenfalls von „struktureller Diskriminierung“.	— Fokus auf die strukturelle Dimension von Rassismus. — Verständlicher und zugänglicher Begriff. — Begriffliche Klarheit und stärkere Anschlussfähigkeit an bestehende antirassistische Diskurse.	Es könnte der Eindruck entstehen, dass eine Person einen konkreten, individuellen Rassismusevorfall erlebt haben muss, um sich mit dem Begriff identifizieren zu können. Dieses Risiko besteht insbesondere, wenn der Zusatz „strukturell“ fehlt.
Personen, die typischerweise Rassismus ausgesetzt sind	Orientiert sich an dem im Polizeirecht etablierten Begriff der abstrakten Gefahr.	„Typischerweise“ findet sich in der Rechtsprechung des BVerfG bzgl. positiver Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen im Kontext der Gleichbehandlung von Mann und Frau.	Angelehnt an einen etablierten Rechtsdiskurs, der bereits im Antidiskriminierungskontext genutzt wird.	Nutzung eines Begriffes aus dem Polizeikontext in Bezug auf rassifizierte Gruppen problematisch und könnte als unpassend gesehen werden, was wiederum zu Problemen mit der Anschlussfähigkeit führen könnte.

Begriff	Definition / Herkunft	Normative Anschlussfähigkeit	Vorteile	Kritikpunkte
von rassistischen Zuschreibungen betroffene Person	Stammt aus dem LADG Berlin.	LADG Berlin, § 2	Verdeutlicht, dass Rasse ein soziales Konstrukt ist, das im Zuge des Prozesses der Rassifizierung von anderen zugeschrieben wird.	Fokus liegt zu sehr auf individuelle Vorurteile und nicht genug auf rassistischen Strukturen.
Selbstbezeichnungen	Menschen bestimmen selbst Begriffe/Bezeichnungen bezüglich ihrer Positionierung und Zugehörigkeit.	Vor allem in zivilgesellschaftlichen und Communitys-Kontexten genutzt.	— Selbstbezeichnung durchbricht koloniale und rassistische Traditionen der Fremdbenennung, ist somit aus Empowerment-Perspektive besonders überzeugend. — Höheres Potential der Anschlussfähigkeit.	Es bestehen Fragen, ob Selbstbezeichnungen ausreichende Rechtssicherheit und Praktikabilität für staatliches Handeln oder gar für Verpflichtungen gewährleisten.

3. Positive Maßnahmen

3.1 Einführung

Positive Maßnahmen gelten als zentrales Instrument der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit, um strukturelle Benachteiligungen wirksam abzubauen. Sie stellen gezielte Fördermaßnahmen dar, die bestehende Nachteile benachteiligter Gruppen aktiv ausgleichen sollen, und können in einer Vielzahl von Bereichen zum Einsatz kommen. Im Rahmen der durchgeführten Fokusgruppe mit Vertreter*innen aus Communitys wurde hervorgehoben, dass vor allem in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt und Wohnen Handlungsbedarf besteht (Communitys-Fokusgruppe, 2026). Zugleich wurde betont, dass eine nachhaltige antirassistische Politik auch die strukturelle Stärkung von Communitys durch gezielte finanzielle Förderinstrumente umfassen sollte, die diesen selbst ermöglicht eigene Unterstützungs- und Empowerment-Strukturen zu entwickeln und bedarfsgerecht umzusetzen (Teilnehmende 1; Teilnehmende 2; Jee-Un Kim, korientation, Communitys-Fokusgruppe, 2026). Auf diese Weise können Communitys-basierte Fördermaßnahmen ermöglicht und langfristig verankert werden.

Anstatt lediglich Diskriminierung zu verbieten, zielen positive Maßnahmen darauf ab, tatsächliche Chancengerechtigkeit herzustellen (materielle Gleichheit). Somit setzen positive Maßnahmen dort an, wo formale Gleichbehandlung nicht ausreicht, um historisch gewachsene, institutionell verankerte oder gesellschaftlich normalisierte Ungleichheiten zu überwinden. Gerade im Kontext rassistischer Diskriminierung stellt sich daher die Frage, welche rechtlichen Spielräume bestehen, um mit gezielten Fördermaßnahmen auf tatsächliche Gleichstellung hinzuarbeiten.

3.1.1 Definition

Im deutschen Recht ist der Begriff der positiven Maßnahmen bislang weder klar definiert noch systematisch ausgestaltet (Janda & Herbig, 2022, S. 4). Während sie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausdrücklich aufgegriffen werden (als Überschrift von § 5), bleiben die genauen Ausmaße ihrer rechtlichen Zulässigkeit in der Praxis noch umstritten. Die Debatte differenziert dabei stark nach der Art der jeweiligen Maßnahme: Während einige Instrumente als rechtssicher gelten (z. B. Mentoring), stoßen eingriffsintensivere Fördermaßnahmen (z. B. Quoten) auf einige rechtliche Bedenken.

Erschwert wird diese Unklarheit durch das Verfassungsrecht: Anders als bei der Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) fehlt im Grundgesetz eine explizite Ermächtigungsgrundlage für positive Maßnahmen zur Überwindung rassistischer Diskriminierung. Zugleich zeigen Entwicklungen im europäischen und internationalen Recht, dass positive Maßnahmen zunehmend als legitimes und teilweise sogar notwendiges Mittel zur Durchsetzung materieller Gleichheit anerkannt werden. Wie in den folgenden Abschnitten weiter erklärt wird, besteht vor diesem Hintergrund ein Spannungsverhältnis zwischen einem traditionellen formalen Gleichheitsverständnis und einem materiellen Ansatz, der strukturelle Ungleichheit in den Blick nimmt.

3.1.2 Materielle Gleichheit als Grundlage

Die rechtliche und normative Begründung positiver Maßnahmen hängt eng mit der Unterscheidung zwischen formaler und materieller Gleichheit zusammen. Ein formales Gleichheitsverständnis beschränkt sich darauf, gleiche Regeln auf alle anzuwenden,

unabhängig von ungleichen Ausgangsbedingungen. Dementsprechend lässt die Existenz sowohl des Gleichheitsartikel in der Verfassung als auch des AGG in Deutschland den Schluss zu, dass auf rechtlicher Ebene eine formale Gleichheit hergestellt wurde. Unter dieser Perspektive erscheinen Maßnahmen wie bevorzugte Berücksichtigung oder gezielte Förderung als unzulässige Ungleichbehandlungen.

Gleichberechtigung muss an tatsächlichen Verhältnissen gemessen werden und nicht an einer bloßen formalen Symmetrie.

Wie die kritischen Rechtswissenschaften, insbesondere mit Bezug auf feministische, antirassistische und postkoloniale Forschung, seit langem jedoch darlegen, muss Gleichberechtigung an tatsächlichen Verhältnissen gemessen werden und nicht an einer bloßen formalen Symmetrie (Harris, 1990; MacKinnon, 1989; Mohanty, 1984). In der Tat kann eine identische Behandlung bei bestehenden Machtasymmetrien Ungleichheiten sogar verstetigen. Um den Realitäten fortbestehender patriarchaler, rassifizierter, kolonialer und kapitalistischer Strukturen gerecht zu werden, bedarf es eines materiellen Gleichheitsbegriffs, der die tatsächlichen Lebensrealitäten benachteiligter Gruppen ins Zentrum rückt. Materielle Gleichheit zielt daher auf den Ausgleich faktischer Nachteile ab, die bestimmte Personengruppen typischerweise treffen und die durch bloße Diskriminierungsverbote nicht beseitigt werden können (Markard, 2023, S. 7). Positive Maßnahmen werden in diesem Verständnis nicht als Ausnahme vom Gleichheitsgebot, sondern als dessen konsequente Umsetzung verstanden.

Diese Sichtweise findet zunehmend auch in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Anklang. Das Urteil des Gerichts zum *Altersruhegeld* markierte den Übergang von einem formalen zu einem materiellen Gleichheitsverständnis. In diesem Urteil bestätigte das BVerfG, dass die sozialen Realitäten von Frauen bei der Berechnung des Rentenalters berücksichtigt werden müssten (*Altersruhegeld*, 1987).

Es wird deutlich, dass der individuelle Rechtsschutz und das bloße Verbot von Diskriminierung bei struktureller Benachteiligung wie Rassismus an ihre Grenzen gelangen. Vor

diesem Hintergrund werden positive Maßnahmen als zentrales Instrument verstanden, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen (Klose & Merx, 2010). Dabei ist zwischen unterschiedlichen Eingriffsintensitäten positiver Maßnahmen in die Rechte Dritter zu unterscheiden. Das Spektrum reicht von niedrigschwelligen Maßnahmen wie gezielten

Dabei ist zwischen unterschiedlichen Eingriffsintensitäten positiver Maßnahmen in die Rechte Dritter zu unterscheiden. Das Spektrum reicht von niedrigschwelligen Maßnahmen wie gezielten Informations- und Sensibilisierungsangeboten über Förder-, Mentoring- und Qualifizierungsprogrammen bis hin zu stärker eingreifenden Instrumenten wie Bevorzugungsregelungen (z. B. Quoten).

Informations- und Sensibilisierungsangeboten über Förder-, Mentoring- und Qualifizierungsprogrammen bis hin zu stärker eingreifenden Instrumenten wie Bevorzugungsregelungen (z. B. Quoten).⁷

⁷ Für einen Überblick über verschiedene positive Maßnahmen siehe Klose und Merx (2010).

3.1.3 Kritik

Trotz ihrer gleichstellungspolitischen Bedeutung sind positive Maßnahmen auch umstritten. Ein zentraler Kritikpunkt betrifft die sogenannte „Grup-pismus“-Problematik: Diese legt dar, dass die Anknüpfung an benachteiligte Gruppen die Gefahr birgt, Menschen auf bestimmte Zuschreibungen zu reduzieren und soziale Kategorien zu homogenisieren (Baer, 2010). Kritisch hervorgehoben wird insbesondere, dass Gruppenterminologien bestehende Identitätszuschreibungen verfestigen und stereotype Wahrnehmungen reproduzieren können. Wie Klose und Merx (2010, S. 10) in ihrem ausführlichen Bericht über positive Maßnahmen erklären, ist damit das sogenannte „Dilemma der Differenz“⁸

(Minow, 1990) eng verbunden: Positive Maßnahmen sollen Ungleichheiten abbauen, müssen dabei aber Differenzen benennen und sichtbar machen. Dies kann paradoxerweise dazu führen, dass gerade die geförderte Person stigmatisiert wird, etwa durch den Vorwurf mangelnder Leistungen oder das „Stigma der Quote“ (Klose & Merx, 2010, S. 10).

Tief verwurzelte ungleiche Hierarchien aufzubrechen bedarf des strategischen Benennens von Differenzen (Chakravorty Spivak, 1996, S. 205; Chakravorty Spivak & Gross, 1985, S. 184). Auf diese Weise können spezifische Barrieren marginalisierter Gruppen sichtbar gemacht und gezielt abgebaut werden. Ziel ist dabei nicht die Verfestigung von Identitäten, sondern die Transformation von Institutionen, um langfristig die Voraussetzung für eine

Gesellschaft zu schaffen, in der Gruppenzuschreibungen tatsächlich keine Rolle mehr spielen.

Trotz der Kritik an Gruppenzuschreibungen und potenziellen weiteren Stigmatisierungen bleiben positive Maßnahmen somit ein unverzichtbares Instrument zur Herstellung materieller Gleichheit. Die Befürwortung dieser Maßnahmen beruht auf der Erkenntnis, dass eine formale Gleichbehandlung bestehende

Die Befürwortung positiver Maßnahmen beruht auf der Erkenntnis, dass eine formale Gleichbehandlung bestehende strukturelle Privilegien unberührt lässt und soziale Ungleichheiten somit faktisch zementiert.

strukturelle Privilegien unberührt lässt und soziale Ungleichheiten somit faktisch zementiert. Die folgenden Abschnitte erläutern die rechtlichen Grundlagen positiver Maßnahmen im deutschen, europäischen und internationalen Recht und zeigen anhand konkreter Beispiele auf, wie spezifische antirassistische Maßnahmen im deutschen Kontext begründet und implementiert werden können.

3.2 Rechtliche Grundlagen

Positive Maßnahmen stützen sich in Deutschland auf verschiedene rechtliche Grundlagen, darunter nationales Recht, europäisches Recht (Gemeinschaftsrecht und EMRK) und völkerrechtliche Verpflichtungen.

3.2.1 Deutsches Recht

Nach deutschem Recht sind positive Maßnahmen

⁸ Das Konzept „Dilemma der Differenz“ geht auf Martha Minows *dilemma of difference* zurück. Minow beschreibt damit das grundlegende Spannungsverhältnis, dass rechtliche und politische Maßnahmen Ungleichheiten nur dann gezielt adressieren können, wenn sie Unterschiede zwischen Gruppen benennen und sichtbar machen. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass gerade durch diese Benennung Differenzen verfestigt, soziale Kategorien reproduziert oder betroffene Personen erneut stigmatisiert werden (Minow, 1990). Für eine Anwendung dieser Theorie im deutschen Kontext siehe Baer, Bittner und Götsche (2010).

⁹ Artikel 3 des Grundgesetzes:

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

grundsätzlich zulässig, aber werden überwiegend als rechtfertigungsbedürftig gesehen (González Hauck & Samour, 2025, S. 5). Die rechtlichen Grundlagen bilden dabei vor allem das Verfassungsrecht und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Verfassungsrecht

Zentraler verfassungsrechtlicher Bezugspunkt für positive Maßnahmen ist Art. 3 GG.⁹ Während Art 3 Abs. 1 GG den allgemeinen Gleichheitssatz normiert, enthalten Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG besondere Gleichheits- und Diskriminierungsverbote. Nach der herrschenden Meinung in der rechtswissenschaftlichen Literatur werden positive Maßnahmen grundsätzlich als rechtfertigungsbedürftig gesehen. Begründet wird dies damit, dass Fördermaßnahmen regelmäßig an einem der in Art. 3 Abs. 3 GG genannten Merkmale anknüpfen und dadurch eine Differenzierung zwischen Personen bewirken. Eine solche Differenzierung erscheint zunächst als eine Abweichung vom Grundsatz formaler Gleichbehandlung. Auch wenn diese Ungleichbehandlung einem Gleichstellungsziel dient, wird sie dogmatisch häufig als Ausnahme behandelt, die einer besonderen Rechtfertigung bedarf.

Dieser Meinung zufolge unterliegen positive Maßnahmen aufgrund ihrer Rechtfertigungsbedürftigkeit einer Verhältnismäßigkeitsprüfung, welche bei jeglichen Eingriffen in die Grundrechte vorgenommen wird. Bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung müssen folgende Konditionen erfüllt werden:

- **Legitimes Ziel:** Die Maßnahme muss auf den Ausgleich bestehender oder die Verhinderung zukünftiger struktureller Nachteile gerichtet sein.
- **Geeignetheit:** Die Maßnahme muss objektiv dafür geeignet sein, zur Erreichung des Gleichstellungsziels beizutragen.

- **Erforderlichkeit:** Es darf kein gleich wirksames, milderes Mittel zur Verfügung stehen, das die betroffenen Dritten weniger beeinträchtigen würde.
- **Angemessenheit:** Es ist eine Abwägung vorzunehmen zwischen der Schwere des auszugleichenden strukturellen Nachteils und der Intensität des Eingriffs in die Rechte Dritter. Dabei dürfen die Dritten nicht unverhältnismäßig belastet werden. Das disqualifiziert vor allem starre oder automatische Bevorzugungen wie starre Quoten.

Zudem müssen positive Maßnahmen zeitlich begrenzt sein. Erfüllen positive Maßnahmen diese Kriterien, sind sie verfassungsrechtlich zulässig.

Ausgehend von einem materiellen Gleichheitsverständnis sind Maßnahmen, die ausschließlich auf Abbau struktureller Benachteiligungen zielen, nicht als Abweichung vom Gleichheitssatz, sondern als dessen konsequente Umsetzung zu verstehen.

Demgegenüber vertreten progressivere Stimmen in der rechtswissenschaftlichen Literatur die Auffassung, dass diese Einordnung positiver Maßnahmen als rechtfertigungsbedürftige Ausnahme zunehmend hinterfragt werden muss (González Hauck & Samour, 2025, S. 9–10; Markard, 2023, S. 7–8; Payandeh, 2023, S. 4–5). Ausgehend von einem materiellen Gleichheitsverständnis seien Maßnahmen, die ausschließlich auf Abbau struktureller Benachteiligungen zielen, nicht als Abweichung vom Gleichheitssatz, sondern als dessen konsequente Umsetzung zu verstehen. Entscheidend ist, dass Normen in Art. 3 GG nicht nur subjektive Abwehrrechte (d. h. Schutz des Einzelnen vor unrechtmäßigen staatlichen Eingriffen) begründen, sondern zugleich eine objektive Wertentscheidung der Verfassung für die Bekämpfung von Ungleichheiten enthalten (Payandeh, 2023, S. 4).

Besonders deutlich tritt dies in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG hervor, der den Staat ausdrücklich verpflichtet, auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken. Auch wenn ein solches explizites Förderangebot für rassifizierte Gruppen fehlt, folgt daraus nach progressiven Auffassungen in der rechtswissenschaftlichen Literatur kein Verbot entsprechender Gleichstellungsmaßnahmen. Vielmehr lässt sich Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG als Anknüpfungspunkt für Maßnahmen verstehen, die auf den Ausgleich struktureller Benachteiligungen abzielen (González Hauck & Samour, 2025, S. 9–10; Markard, 2023, S. 7–8; Payandeh, 2023, S. 4–5). Der Ausgleich faktischer Nachteile stellt danach keine zu rechtfertigende Bevorzugung dar, sondern verwirklicht den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Herstellung tatsächlicher, materieller Gleichheit.

Ungleichbehandlungen durch positive Maßnahme sind nur problematisch, wenn sie gesellschaftlich strukturelle Hierarchien und Dominanzverhältnisse verfestigen.

Auch wenn die Frage der grundsätzlichen Zulässigkeit von positiven Maßnahmen im Anwendungsbereich von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG bisher noch nicht höchstrichterlich geklärt ist (Payandeh, 2023, S. 3), weist auch die Rechtsprechung des BVerfG zunehmend zumindest in Richtung eines materiellen Gleichheitsverständnisses. In seiner Entscheidung zum *Altersruhegeld* machte das Gericht deutlich, dass der typisierende Ausgleich faktischer Nachteile nicht als Diskriminierung, sondern als Ausdruck sozialstaatlich motivierter Gleichstellungspolitik zu behandeln ist (*Altersruhegeld*, 1987; Markard, 2023, S. 7–8). Gemeint ist damit, dass der Gesetzgeber bestehende strukturelle Nachteile bestimmter Gruppen berücksichtigen und durch gezielte Regelungen ausgleichen darf. So können etwa

Regelungen zulässig sein, die Personengruppen mit typischerweise schlechteren Ausgangsbedingungen besondere Unterstützung gewähren, um reale Benachteiligung zu kompensieren. Damit wird deutlich, dass Ungleichbehandlungen durch positive Maßnahme nur problematisch sind, wenn sie gesellschaftlich strukturelle Hierarchien und Dominanzverhältnisse verfestigen.

Die Entscheidung zur *Dritten Option* verdeutlicht ebenfalls, dass das BVerfG strukturelle Ungleichheit als verfassungsrechtlich relevantes Konzept anerkennt und den Gleichheitssatz in Art. 3 GG nicht auf formale Vergleichbarkeit reduziert (*Dritte Option*, 2017, para 59). Vor allem progressive Stimmen in den Rechtswissenschaften sehen diese Entwicklung als Anzeichen dafür, dass positive Maßnahmen auch jenseits des Geschlechtes und in Abwesenheit eines expliziten Satzes wie in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG verfassungsrechtlich als potenzielle Konkretisierung des Gleichheitssatzes anstatt als Ausnahme zu verstehen sind (Markard, 2023, S. 7–8).

Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist zudem das Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 22 GG (Bestenauslese) zu beachten: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“ Fördermaßnahmen für den Zugang zu öffentlichen Ämtern kommen also grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn sie an gleiche Qualifikationen anknüpfen und somit das Prinzip der Bestenauslese einhalten oder sich verfassungsrechtlich rechtfertigen lassen. Bevorzugungen offensichtlich weniger geeigneter Personen wären mit dem Leistungsprinzip nicht vereinbar (Janda & Herbig, 2022, S. 12). Zulässig sind hingegen Regelungen, die bei im Wesentlichen gleicher Qualifikation ein ergänzendes Kriterium vorsehen, sofern diese Regelungen verhältnismäßig ausgestaltet sind und Raum für Einzelfallabwägung lassen. In diesem Fall liegt kei-

ne Abweichung vom Leistungsprinzip vor, sondern dessen verfassungskonforme Konkretisierung im Lichte materieller Gleichheit (Payandeh, 2023, S. 8).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes¹⁰ bildet die zentrale einfachgesetzliche Grundlage für positive Maßnahmen im deutschen Antidiskriminierungsrecht. Die Norm erlaubt eine unterschiedliche Behandlung, „wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen“ (§ 5 AGG).

Wesentlich ist, dass § 5 AGG zwar keine Pflicht zur Ergreifung positiver Maßnahmen begründet, diese aber ausdrücklich zulässt. Zulässig sind Maßnahmen, die das Vorliegen tatsächlicher struktureller Nachteile beseitigen oder verhindern und das oben erläuterte Verhältnismäßigkeitskriterium erfüllen.¹¹ Als ausgleichsfähiger Nachteil gilt insbesondere die statistisch belegte Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen. Diese kann anhand quantitativer Daten nachgewiesen werden, wobei auch gesamtgesellschaftliche oder sektorale Vergleichsmaßstäbe herangezogen werden können (§ 22 AGG) (Liebscher, 2019, S. 11). Ergänzend können qualitative Studien zur Untermauerung struktureller Benachteiligung herangezogen werden. Unzulässig sind hingegen Maßnahmen, die auf automatische und bedingungslose Bevorzugung hinauslaufen, etwa starre Quoten oder Einstellungen von offensichtlich weniger qualifizierten Personen allein zur Erhöhung des

Anteils von strukturell rassismusbetroffenen Personen in Diversitätsstatistiken (Merx, 2008).

§ 5 AGG im Verhältnis zum verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebot

Während sich das verfassungsrechtliche Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes grundsätzlich nur an staatliche Akteur*innen richtet, ist § 5 AGG (wie auch das gesamte AGG) im Zivilrechtsverkehr zwischen privaten Akteur*innen anwendbar, beispielsweise im Arbeits- oder Mietverhältnis. § 5 AGG begründet damit keine unmittelbaren staatlichen Förderpflichten, sondern eröffnet privaten Akteur*innen die Möglichkeit, positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile zu ergreifen. In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird dieser Ansatz kritisch diskutiert, insbesondere im Hinblick auf unionsrechtliche Vorgaben, da die zugrunde liegenden Antidiskriminierungsrichtlinien der EU primär die Mitgliedstaaten adressieren und nicht private Rechtssubjekte (González Hauck & Samour, 2025, S. 15; Klose & Merx, 2010, S. 20).

3.2.2 Europäisches Recht

Europäische Union: Gemeinschaftsrecht

Auf europäischer Ebene ist die Zulässigkeit positiver Maßnahmen fest verankert. Art. 157 Abs. 4 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union¹² (AEUV) erlaubt ausdrücklich Fördermaßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechtes. Mit der Einführung von Art. 19 AEUV¹³ wurde dies auf weitere Diskriminierungsmerkmale ausgeweitet.

¹⁰ § 5 Positive Maßnahmen, AGG:

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

¹¹ Dabei ist wichtig zu erwähnen, dass im öffentlichen Bereich die Verhältnismäßigkeitsprüfung an einem strengeren Maßstab gemessen wird als im zivilrechtlichen Bereich des AGG. Unternehmen, Vereine, etc. haben somit einen größeren Ermessensspielraum (Liebscher, 2019, S. 21).

¹² Art. 157 Abs. 4 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union:

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

¹³ Art. 19 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union:

(1) Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen der Verträge kann der Rat im

Die Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) sowie die Rahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) stellen klar, dass das Diskriminierungsverbot Maßnahmen nicht entgegensteht, die bestehende Benachteiligungen ausgleichen oder zukünftige verhindern sollen. Der deutsche Gesetzgeber hat diese Vorgaben mit § 5 AGG umgesetzt.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat zentrale Leitlinien zur Ausgestaltung positiver Maßnahmen entwickelt. Während der Gerichtshof in der Entscheidung *Kalanke (Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, 1995)* starre und automatische Bevorzugungsregelungen wie starre Quoten für unzulässig erklärte, stellte er in *Marshall (M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority [Teaching], 1986)* klar, dass flexible Bevorzugungen bei gleicher Qualifikation zulässig sind, sofern eine individuelle Prüfung möglich ist.

In späteren Entscheidungen betonte der EuGH, dass positive Maßnahmen die bereits genannte Verhältnismäßigkeitsprüfung bestehen sowie zeitlich begrenzt und anhand objektiver Kriterien überprüfbar sein müssen. Gleichzeitig erkannte er ausdrücklich das Ziel an, materielle Gleichheit herzustellen und faktische Ungleichheiten abzubauen (*Georg Badeck and Others, 2000; Katarina Abrahamsson und Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist, 2000*).

Europäische Menschenrechtskonvention

Auch die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) erkennt positive Maßnahmen an: Art. 14 EMRK wird vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) nicht nur als Diskriminierungsverbot, sondern als Grundlage positiver staatlicher Verpflichtungen verstanden. Der EGMR hat betont, dass Gleichheit unter Umständen eine unterschiedliche Behandlung verlangt, um faktische Ungleichheiten auszugleichen (*Thlimmenos v. Greece, 2000*).

In mehreren Entscheidungen hat der EGMR anerkannt, dass Staaten sogar verpflichtet sein können, bestimmte Gruppen zu schützen, wenn dies zur effektiven Verwirklichung von Gleichheit erforderlich ist (*Alajos Kiss v. Hungary, 2010; D.H. and Others v. The Czech Republic, 2007; Horváth and Kiss v. Hungary, 2013*). Positive Maßnahmen werden damit als legitimes, teils notwendiges Instrument menschenrechtlicher Gestaltungspolitik verstanden (Janda & Herbig, 2022; Payandeh, 2023).

3.2.3 Völkerrecht

Besonders weitgehend ist die Regelung positiver Maßnahmen im Völkerrecht, insbesondere im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD). Art. 1 Abs. 4 ICERD nimmt Fördermaßnahmen ausdrücklich vom Diskriminierungsverbot aus¹⁴, während Art. 2 Abs. 2 ICERD die Vertragsstaaten unter bestimmten Umständen sogar verpflichtet besondere Maßnahmen zu ergreifen:

Rahmen der durch die Verträge auf die Union übertragenen Zuständigkeiten gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

(2) Abweichend von Absatz 1 können das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren die Grundprinzipien für Fördermaßnahmen der Union unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zur Unterstützung der Maßnahmen festlegen, die die Mitgliedstaaten treffen, um zur Verwirklichung der in Absatz 1 genannten Ziele beizutragen.

14 Art. 1 Abs. 4 ICERD:

(4) Sondermaßnahmen, die einzig zu dem Zweck getroffen werden, eine angemessene Entwicklung bestimmter *Rassengruppen*, Volksgruppen oder Personen zu gewährleisten, die Schutz benötigen, soweit ein solcher erforderlich ist, damit sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt genießen und ausüben können, gelten nicht als *Rassendiskriminierung*, sofern diese Maßnahmen nicht die Beibehaltung getrennter Rechte für verschiedene *Rassengruppen* zur Folge haben und sofern sie nicht fortgeführt werden, nachdem die Ziele, um derentwillen sie getroffen wurden, erreicht sind (Hervorhebungen gesetzt).

Die Vertragsstaaten treffen, wenn die Umstände es rechtfertigen, auf sozialem, wirtschaftlichem, kulturellem und sonstigem Gebiet besondere und konkrete Maßnahmen, um die angemessene Entwicklung und einen hinreichenden Schutz bestimmter Rassengruppen¹⁵ oder ihnen angehörender Einzelpersonen sicherzustellen, damit gewährleistet wird, dass sie in vollem Umfang und gleichberechtigt in den Genuss der Menschenrechte und Grundfreiheiten gelangen (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 2017, S. 29).

Der zuständige UN-Ausschuss betont zudem, dass dabei ein kontextsensibles Verständnis von Diskriminierung erforderlich ist und dass Unterschiede in der Behandlung nicht nur gerechtfertigt, sondern geboten sein können, um tatsächliche Gleichheit herzustellen (Committee on the Elimination of All Forms Racial Discrimination, 2009).

Auch weitere völkerrechtliche Übereinkommen enthalten Regelungen oder werden in der Auslegungspraxis als Grundlage positiver Maßnahmen herangezogen¹⁶:

- **UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW):** Art. 4 Abs. 1 CEDAW erlaubt ausdrücklich zeitweilige spezielle Maßnahmen zur beschleunigten tatsächlichen Gleichstellung von Frauen.
- **UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD):** Art. 4 Abs. 1 und Art 27. Abs. 1 CRPD verpflichten die Vertragsstaaten, positive Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu ergreifen.
- **Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR):** Art. 26 ICCPR enthält ein

allgemeines Gleichheits- und Diskriminierungsverbot. Nach der Auslegung des UN-Menschenrechtsausschusses kann dies positive Maßnahmen nahelegen oder erfordern, sofern sie objektiv, angemessen und verhältnismäßig sind.

- **Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR):** Enthält keine ausdrückliche Regelung zu positiven Maßnahmen, jedoch kennt der zuständige Ausschuss Fördermaßnahmen als zulässig an, wenn sie notwendig sind, um tatsächliche Gleichheit zu erlangen.
- **ILO-Übereinkommen N. 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf):** Art. 5 Abs. 2 erlaubt ausdrücklich Maßnahmen zur Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse strukturell benachteiligter Gruppen.

Trotz der zahlreichen internationalen Normen, die die Legitimität und Rechtmäßigkeit von positiven Maßnahmen bestätigen, und ihrer starken völkerrechtlichen Verankerung, besteht die Frage, ob das Völkerrecht in der Praxis ein wirksames Instrument zur Stärkung positiver Maßnahmen im deutschen Kontext darstellt. Während der Digitalen Rechtswerkstatt wurde von den Expert*innen vor allem darauf hingewiesen, dass völkerrechtliche Verpflichtungen in der deutschen Politik und Verwaltung häufig nur begrenzt handlungsleitend wirken. Zudem hat frühere völkerrechtliche Kritik, etwa durch den CERD-Ausschuss, bislang kaum nachhaltige strukturelle Veränderungen im Bereich der Antirassismuspoleitik bewirkt. Letztlich wurde auch die Sorge geäußert, dass die Berufung auf völkerrechtliche Vorgaben nicht nur politisch wenig durchsetzungsfähig, sondern gegebenenfalls auch strategisch riskant sein könnte.

¹⁵ Hervorhebung gesetzt. Im englischen Original wird von *racial groups* gesprochen. Die deutsche Übersetzung stammt vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 2017, S. 29). Eine bessere Übersetzung wäre „rassifizierte Gruppen“.

¹⁶ Für eine detaillierte Übersicht dieser Abkommen siehe Klose & Merx (2010).

Vor diesem Hintergrund steht das Völkerrecht zwar als normativ starkes Argumentationsfundament da, es bringt jedoch erfahrungsgemäß Zweifel mit sich, was seine alleinige Tragfähigkeit als Hebel zur Etablierung positiver Maßnahmen im deutschen Recht angeht. Vielmehr bedarf es ergänzend klarer administrativer Umsetzungsstrategien und politischer Rahmensetzungen, um die völkerrechtlich anerkannten Gleichstellungsziele tatsächlich wirksam werden zu lassen und den bereits existierenden Handlungsspielraum im deutschen Recht systematisch aufzuarbeiten und praxisnah zu kommunizieren.

3.3 Beispiele positiver Maßnahmen

Ob und in welchem Umfang positive Maßnahmen im deutschen Recht zulässig sind, hängt, wie bereits erwähnt, vor allem von der spezifischen Maßnahme ab. Ihre rechtliche Bewertung bestimmt sich maßgeblich nach Art, Eingriffsintensität in die Rechte Dritter und Wirkungsweise der jeweiligen Maßnahme. Hierbei wird oft zwischen „weichen“ und „harten“ positiven Maßnahmen unterschieden: Während weiche positive Maßnahmen lediglich einen unterstützenden oder kompensatorischen Charakter und keine unmittelbaren Auswirkungen auf Rechte Dritter haben, besitzen andere, sogenannte harte positive Maßnahmen eine höhere Eingriffsintensität und schränken die Rechte Dritter ein (Klose & Merx, 2010, S. 26).

Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend, wie stark eine Maßnahme in bestehende Gleichheits- und Leistungsprinzipien eingreift und ob sie bestehende Rechtspositionen Dritter berührt: Je eingriffsintensiver eine Maßnahme ausgestaltet ist, desto höher sind die Anforderungen an ihre rechtliche Rechtfertigung, insbesondere im Lichte von Art. 3 GG und im öffentlichen Dienst Art. 33 Abs. 2 GG.

Die nachfolgenden Beispiele wurden bewusst ausgewählt, weil sie unterschiedliche Eingriffsintensitäten aufweisen. Anhand dieser Beispiele wird aufgezeigt, wie positive Maßnahmen rechtssicher

ausgestaltet werden können. Ziel ist es, relevanten Akteur*innen konkrete Orientierung für die Entwicklung und Umsetzung positiver Maßnahmen im Kontext antirassistischer Gestaltungspolitik zu geben.

3.3.1 Beispiel 1: Stipendien- und Studienförderprogramme für rassifizierte Personen

a. Einordnung als positive Maßnahme

Stipendien- und Studienförderprogramme, die sich gezielt an rassifizierte Personen richten, stellen kompensatorische Fördermaßnahmen dar. Sie knüpfen an die empirisch belegte Erkenntnis an, dass rassismusbetroffene Personen im deutschen Bildungssystem in besonderem Maße von strukturellen Benachteiligungen betroffen sind, etwa durch geringere Bildungschancen, institutionelle Diskriminierung oder sozioökonomischen Faktoren, die eng mit rassistischen Zuschreibungen zusammenhängen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 210; Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor, 2026, S. 38–41). Stipendienprogramme für rassifizierte Personen setzen an diesen strukturellen Ausgangsbedingungen an, indem sie Zugänge zur Bildung erleichtern und individuelle Handlungsspielräume erweitern.

Diese Art von positiven Maßnahmen zielt darauf ab, strukturelle Nachteile im Zugang zu Bildung und akademischer Förderung auszugleichen, die durch rassistische Diskriminierung, soziale Ungleichheit oder institutionelle Barrieren entstehen. Beispiele positiver Maßnahmen sind finanzielle Förderung, Mentoring oder Begleitprogramme vor und während des Studiums, die den Zugang zum Studium und/oder eine erfolgreiche akademische Laufbahn unterstützen. Sie werden als „weiche“ positive Maßnahmen kategorisiert, da sie im Vergleich zu „harten“ positiven Maßnahmen weniger eingriffsintensiv sind und kaum Auswirkung auf die Vorrechte Dritter haben (Klose & Merx, 2010, S. 25).

"Verfassungsrechtlich wirken Stipendienprogramme für strukturell rassismusbetroffene Personen ergänzend. Sie entziehen niemandem bestehende Studienmöglichkeiten."

b. Verfassungsrechtliche Bewertung

Aus verfassungsrechtlicher Perspektive ist entscheidend, dass Stipendienprogramme keine bestehenden Ausbildungs- oder Studienmöglichkeiten entziehen, sondern ergänzend wirken. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Rechtsprechung klargestellt, dass der Ausgleich tatsächlicher Nachteile nicht zwingend als rechtfertigungsbedürftige Ungleichbehandlung verstanden werden muss, sondern die Maßnahme erkennbar auf strukturelle Benachteiligung reagiert und diese kompensieren soll (*Altersruhegeld*, 1987).

Auch wenn Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG nur für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein explizites Fördergebot enthält, spricht nichts dagegen, vergleichbare Förderinstrumente auch für andere strukturell diskriminierungsgefährdete Gruppen einzusetzen. Art 3 Abs. 3 Satz 1 GG kann hierbei als verfassungsrechtlicher Anknüpfungspunkt dienen, insbesondere wenn ein materielles Gleichheitsverständnis zugrunde gelegt wird.

Verhältnismäßigkeitsprüfung

Verhältnismäßigkeitsprüfungen sind verfassungsrechtlich notwendig, wenn in die Grundrechte anderer eingegriffen wird. Stipendien- und Studienförderprogramme weisen jedoch eine vergleichsweise geringe Eingriffsintensität auf. Sie greifen nicht unmittelbar in bestehende Rechte anderer Personen ein, sondern wirken über zusätzliche Unterstützungsangebote, die auf eine Verbesserung der strukturellen Ausgangsbedingungen benachteiligter Gruppen, in diesem Fall rassifizierte Personen, abzielen. Die Fördermaßnahmen erweitern damit die Teilhabechancen von rassifizierten Personen, ohne privile-

gierten Gruppen konkrete Chancen, Positionen oder Rechtsansprüche zu entziehen. Aufgrund dessen könnte das Argument gemacht werden, dass eine Verhältnismäßigkeitsprüfung für Stipendien- und Studienförderprogramme für rassifizierte Personen nicht notwendig ist.

Wenn dennoch der vorsorglichen Auffassung gefolgt und von der Erforderlichkeit einer Verhältnismäßigkeitsprüfung ausgegangen wird, erfüllen Stipendien- und Studienförderprogramme für rassifizierte Personen die verfassungsrechtlichen Anforderungen:

- **Legitimes Ziel:** Ausgleich struktureller Benachteiligungen im Bildungsbereich sowie Förderung gleichberechtigter Teilhabe rassifizierter Personen stellt ein legitimes Ziel dar.
- **Geeignetheit:** Finanzielle Förderung, Mentoring oder Begleitprogramme sind objektiv geeignet, Zugangsbarrieren zu Studium und akademischer Laufbahn zu reduzieren.
- **Erforderlichkeit:** Mildere, gleich effektive Mittel sind nicht ersichtlich, da allgemeine Förderprogramme meist gesellschaftliche strukturelle Ungleichheiten reproduzieren (Deutscher Bundestag, 2026, S. 5).
- **Angemessenheit:** Die Maßnahme belastet Dritte nicht in relevanter Weise, da keine Studienplätze entzogen werden und weiterhin eine Vielzahl anderer Fördermöglichkeiten besteht, die Studierenden unabhängig von solchen Förderlinien offenstehen. Zudem ist es im deutschen Fördersystem üblich, dass Stipendienprogramme bestimmte Gruppen oder Profile adressieren — etwa in Bezug auf religiöse Zugehörigkeit, gesellschaftliches Engagement oder politische Orientierung im Rahmen der bestehenden Studienwerke. Förderprogramme für rassifizierte Personen würden sich daher in bestehenden Strukturen der Studienförderung einfügen und diese ergänzen, ohne andere Fördermöglichkeiten zu verdrängen. Angesichts der bestehenden

strukturellen Nachteile im Bildungsbereich steht eine solche Förderung in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Gleichstellungsziel.

Somit sind Stipendien- und Studienförderprogramme für rassifizierte Personen nach deutschem Recht in der Regel verhältnismäßig und rechtlich zulässig, insbesondere wenn sie transparent ausgestaltet und auf empirisch belegbare Benachteiligungen gestützt sind.

3.3.2 Beispiel 2: Quotenregelungen für rassifizierte Personen bei Einladungen zu Bewerbungsgesprächen (Interviewquote)

a. Einordnung als positive Maßnahme

Die quotierte Einladung rassifizierter Personen zu Vorstellungsgesprächen stellt eine positive Maßnahme im Arbeitskontext dar. Anders als Maßnahmen, die unmittelbar in Auswahlentscheidungen eingreifen — und oft umstritten sind —, setzt dieses Instrument frühzeitig im Bewerbungsverfahren an und zielt darauf ab, bestehende Zugangshürden abzubauen, ohne das Leistungsprinzip zu beeinträchtigen.

Der Bedarf für eine solche Maßnahme ergibt sich aus zahlreichen empirischen Befunden, die eine systematische Unterrepräsentation rassifizierter Personen belegen, insbesondere im öffentlichen Dienst und in der Verwaltung (Aikins et al., 2024; Ette, Straub & Weinmann, 2025).¹⁷ Studien zeigen, dass formale Qualifikationen allein nicht ausreichen, um gleiche Zugangschancen zu gewährleisten, da Auswahlverfahren häufig von impliziten Biases, institutionellen Routinen und informellen Ausschlussmechanismen geprägt sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 82–86).

Dogmatisch handelt es sich um eine Maßnahme, die Unterrepräsentation sichtbar adressiert, indem sie sicherstellt, dass qualifizierte Bewerber*innen aus strukturell benachteiligten Gruppen überhaupt in das Auswahlverfahren einbezogen werden. Die eigentliche Einstellungsentscheidung bleibt hiervon unberührt und erfolgt weiterhin anhand der festgelegten Leistungs- und Eignungskriterien. Insofern hat die Maßnahme eine eher mittlere Intensität und ist deutlich von starren Quoten oder automatischen Bevorzugungsregeln abzugrenzen (Janda & Herbig, 2022, S. 29).

b. Inhalt und Ausgestaltung der positiven Maßnahme

Konkret bedeutet solch eine positive Maßnahme, dass bei Vorliegen ausreichender Bewerbungen rassifizierte Personen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der relevanten Bevölkerung zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen sind, sofern sie die im Anforderungsprofil festgelegten Qualifikationen erfüllen. Maßgeblich ist hierbei nicht eine Absenkung von Anforderungen, sondern die Sicherstellung gleichberechtigter Verfahrenszugänge.

Im Kontext öffentlicher Stellen und der Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund, ist ein solches Modell bereits im Landesrecht verankert, etwa in § 11 des Berliner Partizipationsgesetzes (PartMigG):

§ 11 Auswahlverfahren

(1) Es sind mindestens so viele Personen mit Migrationshintergrund zu Auswahlgesprächen einzuladen wie es ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht, sofern sie die geforderte

¹⁷ Im Jahr 2024 hatten von den Beschäftigten der Bundesverwaltung 16,2 % einen Migrationshintergrund, aber der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der erwerbsfähigen Bevölkerung lag bei 31,9 % (Ette et al., 2025, S. 14). Im BMFSFJ lag im Jahr 2023 der Anteil von Bes-

chäftigten mit Migrationshintergrund mit 17,2 % deutlich niedriger als der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung in Deutschland mit 30,6 % (Aikins et al., 2024, S. 37).

Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen.

Auch bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern zeigen sich auf Landesebene ähnliche Normen, beispielsweise im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung [Hessisches Gleichberechtigungsgesetz — HGIG], 2015).¹⁸ Solche Normen dienen ausdrücklich dazu, strukturelle Unterrepräsentationen im öffentlichen Dienst abzubauen, und sind damit ein praktisches Beispiel für die rechtliche Operationalisierung positiver Maßnahmen im Bewerbungsverfahren (Janda & Herbig, 2022, S. 29).

c. Rechtliche Prüfung

Rechtlich ist zunächst zwischen der Anwendung der Maßnahme im öffentlichen Dienst und im privaten Sektor zu unterscheiden. Im privaten Bereich richtet sich die Zulässigkeit primär nach § 5 AGG. Danach sind unterschiedliche Behandlungen zulässig, wenn sie dafür geeignet und angemessen sind, um bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG¹⁹ genannten Grundes zu verhindern oder auszugleichen. Eine quotierte Einladung zum Bewerbungsgespräch kann hier insbesondere bei nachweisbarer Unterrepräsentation als verhältnismäßige positive Maßnahme ausgestaltet werden (für eine detaillierte Verhältnismäßigkeitsprüfung siehe unten).

Im öffentlichen Dienst tritt neben der Verhältnismäßigkeitsprüfung noch Art. 33 Abs. 2 GG hinzu, das Prinzip der Bestenauslese. Positive Maßnahmen sind hier nur zulässig, wenn sie dieses Prinzip einhalten oder sich verfassungsrechtlich rechtfertigen lassen. Deshalb ist die zeitliche Verortung der Interviewquote von Bedeutung: Die Eigenschaft der Rassismusbetroffenheit fungiert hier nicht als Auswahlkriterium (wie etwa bei umstrittenen starren Einstellungsquoten), sondern ausschließlich als Auslöser einer Einladungspflicht bei Erfüllung der geforderten Qualifikationen.²⁰ Die eigentliche Auswahlentscheidung bleibt somit leistungsbezogen und wird durch ein vorab festgelegtes und sachlich begründetes Anforderungsprofil abgesichert. Somit verletzt eine solche Regelung Art. 33 Abs. 2 GG nicht, da sie weder ungeeignete Bewerber*innen bevorzugt noch geeignete Bewerber*innen ausschließt, sie erweitert lediglich den Kreis der zu prüfenden Kandidat*innen (Janda & Herbig, 2022, S. 29).

Diese Bewertung stimmt auch mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) überein. Besonders relevant für die hier diskutierte Interviewquote ist die Entscheidung des EuGHs in *Badeck* (*Georg Badeck and Others*, 2000): Gegenstand des Verfahrens war das bereits erwähnte Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), das in § 10 (1) eine quotierte Einladung zum Vorstellungsgespräch für Frauen im öffentlichen Dienst vorsieht. Der EuGH hielt an seiner Linie fest, dass automatische Vorrangregelungen bei Einstellung oder Beförderung unionsrechtswidrig sind. Gleichzeitig nahm er jedoch eine deutlich differenzierte

¹⁸ § 10 (1) HGIG:

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

¹⁹ § 1 AGG:

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

²⁰ Dies ist wichtig, da Art 33. Abs. 2 GG durch das gesamte Bewerbungsverfahren eingehalten werden muss. Siehe BAG-Urteil v. 21.01.2003 - 9 AZR 72/02 - BAGE 104/295.

Bewertung anderer Maßnahmen vor. Insbesondere erklärte der Gerichtshof Regelungen für zulässig, die vorsehen, dass „bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern [...] qualifizierte Frauen, die alle gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden“ (*Georg Badeck and Others*, 2000 para 63).

Der Gerichtshof begründete dies damit, dass solche Maßnahmen nicht in die eigentliche Auswahlentscheidung eingreifen, sondern lediglich sicherstellen, dass qualifizierte Bewerber*innen überhaupt am Verfahren teilnehmen:

Mit der fraglichen Bestimmung [wird] kein bestimmtes Resultat — Einstellung oder Beförderung — angestrebt, sondern qualifizierten Frauen werden zusätzliche Chancen geboten, die ihnen den Eintritt in die Arbeitswelt und den Aufstieg erleichtern sollen (*Georg Badeck and Others*, 2000 para 60).

Somit verstoßen solche positiven Maßnahmen nicht gegen das Leistungsprinzip, sondern wirken auf der vorangehenden Verfahrensebene eines Bewerbungsprozesses. Entsprechend legte der EuGH hier weniger strenge Maßstäbe an als bei Maßnahmen, die unmittelbar über Einstellung oder Beförderung entscheiden, und betonte, dass Interviewquoten der tatsächlichen Verwirklichung von Chancengleichheit dienen (*Georg Badeck and Others*, 2000 para 62).

Die Rechtsprechung in *Badeck* bildet eine zentrale europarechtliche Referenz für Quotenregelungen für rassifizierte Personen bei Einladungen zu Be-

werbungsgesprächen, wie beispielsweise die in § 11 PartMigG Berlin enthaltene Norm für Menschen mit Migrationshintergrund. Auch wenn es sich um eine andere Eigenschaft handelt, können klare Parallelen gezogen werden: (1) In beiden Fällen geht es um die Unterrepräsentation eines beträchtlichen Teils der Bevölkerung, (2) es geht nicht um eine Vorzugsentscheidung bei der Stellenvergabe, sondern (3) um die Absicherung chancengleicher Verfahrenszugänge.

Verhältnismäßigkeitsprüfung

Selbst wenn eine restriktivere Auslegung der Verfassungsmäßigkeit der Interviewquote in Bezug auf Art. 33 Abs. 2 GG zugrunde gelegt wird, erfüllt die Interviewquote die Verhältnismäßigkeitsprüfung:

- **Legitimes Ziel:** Ziel der Maßnahme ist der Abbau struktureller Benachteiligungen im Bewerbungsverfahren und die Förderung gleichberechtigter Teilhabe an Arbeit und Erwerbstätigkeit. Dieses Ziel ist bei empirischer Vorlage der Unterrepräsentation rassifizierter Menschen in dem Sektor verfassungsrechtlich legitim und knüpft an ein materielles Gleichheitsverständnis an (*Altersruhegeld*, 1987).
- **Geeignetheit:** Die Einladungspflicht ist geeignet, weil sie empirisch belegte Zugangshürden adressiert und dazu beiträgt, dass qualifizierte rassifizierte Personen im Auswahlprozess berücksichtigt werden.²¹
- **Erforderlichkeit:** Mildere Mittel, die vergleichbar wirksam wären, sind nicht ersichtlich. Reine Sensibilisierungsmaßnahmen oder klassische Diskriminierungsverbote haben sich als unzureichend erwiesen, um strukturelle Unterrepräsentation abzubauen (Klose & Merx, 2010, S. 56; Merx, 2008).

²¹ Es ist darauf hinzuweisen, dass die Interviewquote lediglich den Zugang zum Auswahlverfahren adressiert und somit nur eine von mehreren Stufen erfasst, auf denen rassistische Diskriminierung im Beschäftigungskontext wirksam werden kann. Unberührt bleiben insbesondere Bias in der Auswahl (etwa durch mittelbar diskriminierende Anforderungsprofile), im Aus-

wahlverfahren selbst (z. B. durch rassistisch geprägte Bewertungsmuster im Auswahlverfahren) sowie nach der Einstellung (etwa bei Beförderungsentscheidungen). Die Maßnahme ist daher als ein notwendiger, aber alleinstehend nicht hinreichender Baustein einer umfassenden Antirassismusstrategie bezüglich des Zugangs zu Arbeitsplätzen zu verstehen.

- **Angemessenheit:** Die Belastung anderer Bewerber*innen ist gering, da weder Ausschlüsse noch automatische Bevorzugungen erfolgen. Demgegenüber wiegt das Interesse am Abbau struktureller Ungleichheiten erheblich. Die Maßnahme wahrt somit ein angemessenes Verhältnis zwischen Förderzweck und Eingriffsintensität.

Die quотиerte Einladung zum Vorstellungsgespräch im Arbeitskontext stellt damit eine rechtlich zulässige und verhältnismäßige positive Maßnahme dar – sowohl in privaten als auch in öffentlichen Sektoren. Sie verbindet den Abbau struktureller Benachteiligungen mit der Wahrung des Leistungsprinzips. Insbesondere im öffentlichen Dienst, wo Gleichstellung und demokratische Repräsentation eine besondere Bedeutung haben, könnte dies als wichtiges Instrument in der antirassistischen Gleichstellungsarbeit dienen.

3.4 Fazit: Positive Maßnahmen als integraler Bestandteil antirassistischer Gleichstellungspolitik

Dieses Kapitel hat gezeigt, dass positive Maßnahmen als ein zentrales Instrument zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung und zur Förderung materieller Gleichheit dienen können. Ausgangspunkt war die begriffliche Einordnung: Positive Maßnahmen sind im deutschen Recht zwar nicht einheitlich definiert, finden aber insbesondere in § 5 AGG sowie implizit im verfassungsrechtlichen Gleichheitsverständnis Anerkennung. Sie zielen darauf ab, faktische Nachteile auszugleichen, die durch formale Gleichbehandlung allein nicht beseitigt werden können.

Die Analyse der rechtlichen Grundlagen hat verdeutlicht, dass sich im deutschen Recht ein Spannungsverhältnis zwischen formaler und materieller Gleichheit zeigt. Während Art. 3 Abs. 1 GG traditionell als

Ausdruck formaler Gleichheit verstanden wird, haben insbesondere Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG und die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes den Blick für strukturelle Ungleichheit geschärft. Positive Maßnahmen werden daher überwiegend als zulässig angesehen, gelten jedoch nach herrschender Meinung weiterhin als rechtfertigungsbedürftig, insbesondere wenn sie in Grundrechte Dritter oder in den Leistungsgrundsatz in Art. 33 Abs. 2 GG eingreifen. Demgegenüber haben Stimmen in der rechtswissenschaftlichen Literatur überzeugend herausgearbeitet, dass bei einem materiellen Gleichheitsverständnis solche Maßnahmen, die lediglich tatsächliche Nachteile ausgleichen, nicht als Ausnahme vom Gleichheitssatz, sondern als dessen konsequente Verwirklichung zu sehen sind.

Auf europäischer Ebene ist die rechtliche Verankerung positiver Maßnahmen deutlich gefestigter. Die Rechtsprechung des EuGH, wie in den Entscheidungen *Marschall* und *Badeck*, erkennt positive Maßnahmen ausdrücklich als zulässiges Mittel zur Herstellung von Chancengleichheit an, sofern sie verhältnismäßig sind und individuelle Leistungsbewertungen nicht

Positive Maßnahmen können als ein zentrales Instrument zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung und zur Förderung materieller Gleichheit in Deutschland dienen.

verdrängen. Auch das Völkerrecht, insbesondere die UN-Antirassismuskonvention (ICERD), verpflichtet Vertragsstaaten ausdrücklich zur Ergreifung besonderer Maßnahmen (*special measures*) zum Abbau struktureller Benachteiligungen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass diese völkerrechtlichen Vorgaben in der innerstaatlichen Praxis in Deutschland bislang nur begrenzt durchschlagen und ihre Wirksamkeit maßgeblich vom politischen Willen abhängt.

Die beiden vertieft analysierten Beispiele — Stipendien- und Studienförderprogramme sowie Quotenregelungen für Einladungen zu Auswahlgesprächen für rassifizierte Personen — haben gezeigt, wie positive Maßnahmen konkret und rechtssicher ausgestaltet werden können. Stipendienprogramme sind als „weiche“ positive Maßnahme mit geringer Eingriffsintensität einzuordnen und begegnen daher keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Interviewquoten, insbesondere im öffentlichen Dienst, stellen dem gegenüber intensivere Eingriffe dar, können jedoch bei sorgfältiger Ausgestaltung mit Art. 33 Abs. 2 GG und dem Gleichheitssatz vereinbar sein, wie auch landesrechtliche Regelungen wie § 11 PartMigG Berlin belegen. Entscheidend ist eine transparente Ausgestaltung, die an Qualifikationen anknüpft und strukturelle Benachteiligung rassifizierter Personen in dem jeweiligen Sektor adressiert.

Mit Blick auf die nächsten Schritte lässt sich festhalten: Aus gleichstellungspolitischer Sicht wäre es zu empfehlen, positive Maßnahmen für rassifizierte Personen ausdrücklich zu stärken, etwa durch eine Ergänzung von Art. 3 Abs. 3 GG um einen Förderauftrag, wie nach dem Vorbild von Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG. Da eine entsprechende Verfassungsänderung auf absehbare Zeit jedoch unrealistisch erscheint, kommt der konsequenten Nutzung und Weiterentwicklung der bereits bestehenden rechtlichen Spielräume besondere Bedeutung zu.

Eine zentrale Gelegenheit hierfür bietet die geplante Neuauflage des Nationalen Aktionsplanes gegen Rassismus. Diese sollte genutzt werden, um die rechtliche Zulässigkeit positiver Maßnahmen klar herauszustellen, bestehende Unsicherheiten zu adressieren und konkrete, sektorspezifische Beispiele (insbesondere in Bildung, Beschäftigung, Verwaltung und Wohnen) systematisch darzustellen. Ein solcher Ansatz könnte nicht nur zur Rechtssicherheit beitragen, sondern auch die praktische Implementierung antirassistischer positiver Maßnahmen erleichtern.

Schließlich wird die Diskussion über positive Maßnahmen auch vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen geführt. Deutschland steht vor einem tiefgreifenden demografischen Wandel und einem vielfach diskutierten Fachkräftemangel. Diese Entwicklungen verstärken den politischen und wirtschaftlichen Druck, bestehende Ausschlussmechanismen auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren und bislang unzureichend berücksichtigte gesellschaftliche Potentiale stärker einzubeziehen (Merx, 2008). Aufgrund dessen gewinnen Maßnahmen zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe zusätzliche Bedeutung. Positive Maßnahmen sind daher nicht nur ein Instrument zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung, sondern auch Teil einer breiteren gesellschaftlichen Debatte darüber, wie Teilhabe, Chancengleichheit und institutionelle Öffnung in einer sich wandelnden Gesellschaft gestaltet werden können.

Abschließend ist festzuhalten, dass positive Maßnahmen lediglich ein Instrument innerhalb eines weitaus breiteren politischen und rechtlichen Instrumentariums darstellen, das zur Überwindung struktureller Ungleichheiten erforderlich ist. Entscheidend ist dabei, dass eine reine Erhöhung der Repräsentation für sich genommen noch nicht zu tatsächlicher Gleichheit führt. Vielmehr müssen Maßnahmen in eine umfassende Strategie eingebettet sein, die über die bloße Präsenz benachteiligter Gruppen hinausgeht. Um einen echten gesellschaftlichen Wandel herbeizuführen, müssen positive Maßnahmen von einer Vielzahl antirassistischer und auf materielle Gleichheit ausgerichteter Strategien sowie von einer intersektionalen Perspektive begleitet werden. Nur wenn Repräsentation mit einer kritischen Hinterfragung bestehender Machtstrukturen und dem gezielten Abbau institutioneller Barrieren kombiniert wird, können positive Maßnahmen für rassifizierte Personen ihr volles Potential entfalten.

4. Schlussfolgerungen

Dieser Bericht wurde mit dem Ziel entwickelt, zwei eng miteinander verknüpfte Leerstellen der deutschen Antirassismuspoltik systematisch aufzuarbeiten: (1) die Frage einer geeigneten, rechtssicheren und zugleich Communitys-anschlussfähigen Terminologie zur Beschreibung rassifizierter Personengruppen und (2) die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen positiver Maßnahmen als Instrumente zur Förderung materieller Gleichheit.

Methodisch stützt sich der Bericht auf eine rechtswissenschaftliche Analyse (deutsches Verfassungs- und Antidiskriminierungsrecht, europäisches Recht und Völkerrecht), eine Auswertung der relevanten Fachliteratur, eine Diskursanalyse politischer, wissenschaftlicher sowie zivilgesellschaftlicher Sprache und Begrifflichkeiten in diesem Kontext sowie auf qualitative Erkenntnisse aus Expert*innenkonsultationen, etwa im Rahmen der Digitalen Rechtswerkstatt, und aus einer Communitys-Fokusgruppe.

Es muss dabei kritisch angemerkt werden, dass das Recht im Kontext antirassistischer Gleichstellungspolitik ein zweiseitiges Schwert darstellt. Wie insbesondere in der feministischen und postkolonialen Rechtstheorie seit Langem hervorgehoben wird, trägt das Recht nicht nur zur Regulierung gesellschaftlicher Verhältnisse bei, sondern spielt auch

eine zentrale Rolle bei der Stabilisierung bestehender Machtordnungen (Frug, 1992, S. 1048; Kapur, 2021, S. 1008). Rechtliche Kategorien und institutionelle Strukturen können somit rassistische, koloniale, patriarchale und kapitalistische Hierarchien reproduzieren und verfestigen. Zugleich ist das Recht, insbesondere durch Gesetzesreformen und höchstrichterliche Entscheidungen, zu einem wichtigen Instrument der Gleichstellungsarbeit geworden. Diese Spannung macht deutlich, dass rechtliche Reformen zwar ein bedeutendes Mittel zur Förderung materieller Gleichheit darstellen, ihre Möglichkeiten jedoch begrenzt bleiben. Antirassistische Praxis darf sich daher nicht ausschließlich auf rechtliche Instrumente stützen, sondern muss diese stets mit breiteren gesellschaftlichen, politischen und institutionellen Transformationsprozessen verbinden.

Ein zentrales Ergebnis dieses Berichtes ist die Feststellung einer fortbestehenden Lücke zwischen rechtlicher Terminologie und den Begriffen, die von Communitys selbst verwendet und als anschlussfähig wahrgenommen werden. Während politische Praxis und Recht seit Längerem die Kategorie „Migrationshintergrund“ verwenden, zeigt die Analyse, dass dieser Begriff weder die Erfahrungen rassifizierter Personen noch die Wirkungsweisen und Machtstrukturen von strukturellem Rassismus adäquat erfasst.

Antirassistische Praxis darf sich nicht ausschließlich auf rechtliche Instrumente stützen, sondern muss diese stets mit breiteren gesellschaftlichen, politischen und institutionellen Transformationsprozessen verbinden.

Vor diesem Hintergrund war es Ziel des Terminologiekapitels (Kapitel 2), Begriffe zu identifizieren, die eine Brückenfunktion einnehmen können: Sie müssen für betroffene Communitys anschlussfähig sein, ohne diese zu stigmatisieren. Zugleich müssen sie aber konzeptionell so klar gefasst sein, dass sie als Grundla-

ge für rechtliche Normen, Verwaltungspraxis und politische Maßnahmen dienen können. Die vergleichende Diskursanalyse hat gezeigt, dass der Begriff „rassismusbetroffene Person“ in antirassistischen Kontexten in Deutschland derzeit am weitesten verbreitet ist, sowohl in der Wissenschaft als auch bei staatlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen. Die Analyse des Begriffes der Betroffenheit hat zudem verdeutlicht, dass der Zusatz „strukturell“ dazu beiträgt, den strukturellen Charakter von rassistischer Ungleichheit zu berücksichtigen. Ausschlaggebend hierfür ist insbesondere die konzeptionelle Klarheit der Kategorie „strukturell rassismusbetroffene Person“: Er verweist ausdrücklich auf Rassismus als strukturelles Macht- und Ungleichheitsverhältnis und löst Betroffenheit von der Notwendigkeit individueller Diskriminierungserfahrungen.

Demgegenüber hat sich die Bezeichnung „rassismusbetroffene Person“ als deutlich unschärfer erwiesen. Die Analyse zeigte, dass Vulnerabilität in der wissenschaftlichen Literatur und insbesondere in der Rechtsprechung des EGMR uneinheitlich verwendet wird und bislang keiner konsistenten Definition unterliegt. Hinzu kommt die mehrfach geäußerte Sorge von Expert*innen aus der Fokusgruppe und der Digitalen Rechtswerkstatt, dass Vulnerabilität mit Schwäche, Schutzbedürftigkeit und Passivität assoziiert wird. Dadurch besteht die Gefahr einer Stigmatisierung rassifizierter Gruppen sowie einer Aberkennung ihrer *agency*. Diese Risiken sprechen im deutschen Kontext gegen eine zentrale Verwendung des Vulnerabilitätsbegriffs als Kategorie antirassistischer Politik.

Das zweite große Themenfeld des Berichts — positive Maßnahmen — hat gezeigt, dass zwischen dem erklärten Ziel der Gleichberechtigung und den tatsächlich verfügbaren rechtlichen Instrumenten weiterhin erhebliche Spannungen bestehen. Zwar sind positive Maßnahmen im europäischen und völker-

rechtlichen Rahmen verankert, gelten im deutschen Recht jedoch nach herrschender Meinung weiterhin als rechtfertigungsbedürftig, insbesondere wenn sie Auswirkungen auf die Rechte Dritter haben. Zugleich hat die Analyse auch offengelegt, dass sich im deutschen Verfassungsrecht zunehmend ein materielles Gleichheitsverständnis durchsetzt, das den Ausgleich struktureller Nachteile nicht als Ausnahme, sondern als konsequente Umsetzung des Gleichheitsprinzips versteht.

Die detaillierte Darstellung der konkreten Beispiele positiver Maßnahmen in Form von Stipendien- und Studienförderprogrammen sowie Quotenregelungen für Einladungen zu Auswahlgesprächen für rassifizierte Personen diente der Verdeutlichung, dass positive Maßnahmen rechtssicher ausgestaltet und umgesetzt werden können. Dabei wurde zugleich ersichtlich, dass die rechtliche Bewertung von der Eingriffsintensität der Maßnahme in die Rechte Dritter, vom betroffenen Sektor (öffentlich/privat) und der konkreten Ausgestaltung abhängt. Diese Differenzierungen sind für die politische Praxis von zentraler Bedeutung und sollten in Zukunft systematisch vermittelt und strategisch genutzt werden.

5. Ausblick

5.1 Der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus

Vor diesem Hintergrund kommt dem Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus (NAP-R) und seiner geplanten Neuauflage eine Schlüsselrolle zu. Der NAP-R bietet die Möglichkeit, substanzielle Veränderungen anzustoßen, ohne auf kurzfristig unrealistische Rechtsformen angewiesen zu sein. Somit stellt er eine der wichtigsten strategischen Instrumente zur Koordinierung antirassistischer Politik dar und bietet eine besondere Gelegenheit, antirassistische Maßnahmen kohärenter zu bündeln, institutionell zu verankern und in der Praxis umzusetzen.

Der aktuelle NAP-R von 2017 enthält weder einen konkreten Zeitplan noch eine klare finanzielle Unterlegung der formulierten Ziele. Ebenso fehlen präzise definierte Maßnahmen sowie Mechanismen zur Durchsetzung und Evaluierung. Statt eines operationalisierbaren Aktionsplans präsentiert der derzeitige NAP-R dementsprechend überwiegend eine Bestandsaufnahme bereits bestehender Initiativen und beschreibt den Aktionsplan selbst als Ausgangspunkt für zukünftige Maßnahmen. Damit bleibt er in seiner jetzigen Ausgestaltung weitgehend ein — wenn auch wichtiges — rhetorisches Instrument ohne klar definierte Umsetzungsziele oder institutionelle Verantwortlichkeiten. Dies entspricht jedoch nicht dem Kern eines Nationalen Aktionsplanes, der üblicherweise konkrete Maßnahmen, Zeitrahmen und Ressourcen zur Umsetzung politischer Ziele festlegt. Darüber hinaus zeigt der aktuelle NAP-R konzeptionelle Schwächen. So bleibt die Auseinandersetzung mit den historischen und strukturellen Wurzeln von Rassismus in Deutschland begrenzt. Insbesondere die deutsche Kolonialgeschichte sowie fortbestehende koloniale Machtstrukturen und Hierarchien

werden nur am Rande behandelt. Auch die Diskussion um geeignete Terminologie zur Beschreibung rassifizierter Personengruppen bleibt oberflächlich. Die geplante Neuauflage des NAP-R bietet daher eine wichtige Gelegenheit, diese Defizite zu adressieren und antirassistische Praxis stärker strategisch und strukturell auszurichten.

Anforderungen an den neuen NAP-R

Um als tatsächlich handlungsleitender Aktionsplan zu fungieren, sollte der neue NAP-R insbesondere folgende strukturelle Elemente enthalten:

- Klare Ziele und konkrete Maßnahmen, die unter anderem auf die identifizierten Problemfelder reagieren
- Verbindliche Zeitpläne für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen
- Konkrete Zuweisung finanzieller Mittel für jedes Ziel und jede Maßnahme, um deren Umsetzung zu gewährleisten
- Messbare und überprüfbare Indikatoren, anhand derer Fortschritte bewertet werden können
- Klare institutionelle Zuständigkeiten für die Umsetzung einzelner Maßnahmen
- Mechanismen zur regelmäßigen Evaluierung und Weiterentwicklung, einschließlich unabhängiger Monitoringstrukturen
- Systematische Datenerhebung zu Rassismus, Diskriminierung und struktureller Benachteiligung in zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Arbeitsmarkt, Polizei, Gesundheitswesen und Justiz

Nur durch eine solche institutionelle und strukturelle Verankerung kann der NAP-R ein tatsächlich wirksames Steuerungsinstrument werden.

Die Neuauflage des NAP-R bietet eine wichtige Gelegenheit, Fragen der Terminologie für antirassistische Praxis anzugehen.

Terminologie als Handlungsfeld des NAP-R

Die Neuauflage des NAP-R bietet eine wichtige Gelegenheit, Fragen der Terminologie für antirassistische Praxis anzugehen. Der vorliegende Bericht zeigt, dass der in Deutschland lange dominierende Begriff „Migrationshintergrund“ strukturelle rassistische Ungleichheit nicht genügend erfasst und die Erfahrungen rassifizierter Personen oftmals unsichtbar macht.

Der neue NAP-R sollte daher Orientierung für eine präzisere und rassismuskritische Terminologie schaffen. Auf Grundlage der Analyse dieses Berichtes bietet sich insbesondere der Begriff „strukturell rassismus-betroffene Person“ als geeignete Referenzkategorie an. Dieser Begriff hat sich in wissenschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Diskursen zunehmend etabliert, wurde von Fokusgruppen-Teilnehmenden als verständlicher und anschlussfähiger als andere Optionen dargestellt und zeichnet sich dadurch aus, dass er Rassismus explizit als strukturelles Machtverhältnis adressiert.

Somit könnte der NAP-R in diesem Zusammenhang:

- Empfehlungen für eine kohärente Terminologie in staatlicher Antirassismuspraxis formulieren, etwa wie hier vorgeschlagen mit dem Begriff „strukturell rassismus-betroffene Person“,
- Beispiele für die Verwendung solcher Begriffe in Verwaltung, Forschung und Datenerhebung entwickeln,
- zugleich betonen, dass eine präzise rechtliche Definition notwendig ist, wenn entsprechende

Begriffe in rechtliche Normen oder politische Programme aufgenommen werden,

- partizipative Gestaltung sicherstellen und Prozesse entwickeln, die betroffene Personen und Communitys sowie deren Perspektiven und Bedarfe aktiv einbinden.

Positive Maßnahmen als Instrument materieller Gleichheit

Ein zweites zentrales Handlungsfeld betrifft die Rolle positiver Maßnahmen. Wie die rechtliche Analyse des Berichtes zeigt, bestehen weiterhin Unsicherheiten über ihre rechtlichen Grundlagen und Anwendungsmöglichkeiten im deutschen Recht. Gleichzeitig verdeutlicht insbesondere die Analyse des europäischen und völkerrechtlichen Rahmens, dass positive Maßnahmen ein anerkanntes Mittel der Förderung materieller Gleichheit darstellen.

Die Neuauflage des NAP-R sollte als strategischer Rahmen entwickelt werden, der konkrete Handlungsoptionen bezüglich positiver Maßnahmen aufzeigt und ihre Umsetzung strukturell unterstützt und sicherstellt.

Vor diesem Hintergrund sollte der NAP-R als strategischer Rahmen entwickelt werden, der konkrete Handlungsoptionen bezüglich positiver Maßnahmen aufzeigt und ihre Umsetzung strukturell unterstützt und sicherstellt. Insbesondere könnte der neue NAP-R:

- die Bedeutung positiver Maßnahmen zur Herstellung materieller Gleichheit ausdrücklich anerkennen,
- die rechtlichen Rahmenbedingungen von positiven Maßnahmen erläutern,
- die Bereiche hervorheben, in denen positive Maßnahmen besonders wirksam sein könnten, etwa Bildung und Hochschulzugang, Arbeitsmarkt und öffentliche Verwaltung, Wohnungsmarkt sowie politische Repräsentation und Teilhabe,

- konkrete positive Maßnahmen als Aktionspunkte benennen (dazu gehört die Aufstellung verbindlicher Zeitpläne, die Zuweisung finanzieller Mittel, klare institutionelle Zuständigkeiten sowie messbare Evaluationen für jede Maßnahme),
- staatlichen Stellen sowie anderen Akteur*innen praktische Orientierung für die Umsetzung von positiven Maßnahmen geben.

Damit könnte der NAP-R nicht nur zur politischen Koordinierung beitragen, sondern auch Handlungssicherheit für private und zivilgesellschaftliche Organisationen und Akteur*innen schaffen, die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung strukturell rassismusbetroffener Personen entwickeln möchten. Die im Bericht erläuterten Beispiele von positiven Maßnahmen – Stipendien- und Studienförderungen sowie eine Interviewquote – verdeutlichen, dass positive Maßnahmen bereits innerhalb des bestehenden rechtlichen Rahmens umgesetzt werden können und dies auch als Teil der Neuauflage des NAP-R entwickelt werden sollte.

5.2 Weiterführung der Debatten

Insgesamt bietet dieser Bericht eine fundierte Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen von zwei wichtigen Themenfeldern der Antirassismuspolitik, um mit den hier dargelegten Analysen und entwickelten Empfehlungen einen gezielten Transfer des bestehenden Wissens in die Praxis zu fördern. Ziel des Berichtes ist es, die Debatte um präzise Begrifflichkeiten und rechtlich belastbare Spielräume in der antirassistischen Praxis in Deutschland nachhaltig zu stärken und weiterzuführen.

Gerade wenn terminologische Kategorien in rechtliche Normen oder Gesetzestexte aufgenommen werden, kommt der begrifflichen Klarheit eine besondere Bedeutung zu. Nach den verfassungsrechtlichen Anforderungen an Normenklarheit und Bestimmtheit müssen Rechtsbegriffe so formuliert sein, dass ihre Bedeutung und ihr Anwendungsbe-

reich hinreichend erkennbar sind. Dies erfordert in vielen Fällen eine präzise gesetzliche oder untergesetzliche Definition (Legaldefinition), die unter anderem festlegt, welche Personengruppen erfasst werden, auf welche strukturellen Mechanismen Bezug genommen wird und welche rechtlichen Konsequenzen sich aus der jeweiligen Kategorisierung ergeben. Ohne eine solche Klarstellung besteht die Gefahr uneinheitlicher Anwendung, rechtlicher Unsicherheit sowie politischer Fehlinterpretationen. Eine sorgfältig ausgearbeitete Definition kann hingegen dazu beitragen, Rechtssicherheit zu schaffen, die Vergleichbarkeit staatlicher Maßnahmen zu erhöhen und zugleich sicherzustellen, dass die verwendete Terminologie strukturelle Formen rassistischer Ungleichheit angemessen erfasst.

Der vorliegende Bericht versteht sich als Beitrag zu einer weiterführenden Diskussion über Terminologie und positive Maßnahmen im Kontext antirassistischer Praxis. Im Rahmen der Analyse wurden verschiedene Begriffe betrachtet, die derzeit in politischen, wissenschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Debatten verwendet werden. Hinzu kam eine exemplarische Untersuchung von zwei positiven Maßnahmen im Hinblick auf ihre rechtliche Umsetzung im deutschen Kontext.

Angesichts der Dynamik dieses komplexen Themenfeldes erhebt der Bericht keinen Anspruch auf eine vollständige Analyse aller Entwicklungen oder möglichen Begriffe und Maßnahmen. Vielmehr soll er einen Anstoß geben, um die Diskussion weiterzuführen, zusätzliche Terminologien zu prüfen, Definitionen herauszuarbeiten und weitere positive Maßnahmen zu entwickeln, die in zukünftigen Analysen vertieft betrachtet werden können.

6. Bibliographie

A

Achiume, E. T. & Băli, A. Ü. (2021). Race and Empire: Legal Theory Within, Through, and Across National Borders. *UCLA Law Review*, 67, 1386–1431.

Ahyoud, N., Aikins, J. K., Bartsch, S., Bechert, N., Gyamerah, D. & Wagner, L. (2018). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft — eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt Entscheidet — Diversity in Leadership; Citizens for Europe.*

Aikins, J. K., Bartsch, S., Best, F., Bremberger, T., Gräfe-Geusch, A., Haller, L., Meksem, M., Römer, F., Yıldırım-Calıman, D., & Zajak, S. (2024). *Diversität in der Bundesverwaltung am Beispiel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (DPR #11).* DeZIM. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/DeZIM/PDF/Papiere_Publikationen/240527_DPR_DiBu_web.pdf

Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yıldırım, D. (o. J.). *Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) in Deutschland und im internationalen Kontext* [Expertise für den Deutschen Bundestag, Fachkommission Integrationsfähigkeit]. Citizens for Europe und Vielfalt Entscheidet. Abgerufen 17. Juni 2025, von <https://www.fachkommission-integrationsfaehigkeit.de/resource/blob/1786706/1790076/30256b9e7b-c39d9eb5f609426b6bba92/adgd-data.pdf?download=1>

Alajos Kiss v. Hungary, Application no. 38832/06 (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Grand Chamber, Mai 2010).

Albertson Fineman, M. (2017). Vulnerability and Inevitable Inequality. *Oslo Law Review*, 4(3), 133–149. <https://doi.org/10.18261/issn.2387-3299-2017-03-02>

Altersruhegeld, BVerfGE 74, 163 (Bundesverfassungsgericht 30. September 1987).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024). *Diskriminierung in Deutschland — Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.* https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2024/nl_02_2024/nl_02_studien_u_veroeffentlichungen1.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025). *Jahresbericht 2024.* https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Arnardóttir, O. M. (2017). Vulnerability under Article 14 of the European Convention on Human Rights — Innovation or Business as Usual? *Oslo Law Review*, 4(3), 150–171.

Ataman, F. (2017). Wie steht es um Vielfalt in ...? — Wie wir Repräsentationslücken sichtbar machen. In *Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch* (S. 22–26). neue deutsche organisationen.

B

Baer, S., Lewalter, S. & Gebbert, J. (2009). Leitprinzip Gleichstellung?: 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung. *GENDER: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 1(1), 125–141.

Baer, S. (2010, 1. Juli). *Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts und drei Orientierungen für die Zukunft.* Heinrich Böll Stiftung — Heimatkunde Migrationspolitisches Portal. <https://heimatkunde.boell.de/de/2010/07/01/chancen-und-risiken-positiver-massnahmen-grundprobleme-des-antidiskriminierungsrechts-und>

Baer, S., Bittner, M. & Götsche, A. L. (2010). *Mehrdimensionale Diskriminierung — Begriffe, Theorien und juristische Analyse.* Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_jur_analyse.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Baer, S. (2012). Die Geschlechtergleichstellung hat eine etwas ambivalente Situation erreicht. *femina politica*, 2, 24–37.

Barskanmaz, C. (2020, 24. Juli). Critical Race Theory in Deutschland. *Verfassungsblog*. <https://verfassungsblog.de/critical-race-theory-in-deutschland/>

Barskanmaz, C. & Samour, N. (2020, 16. Juni). Das Diskriminierungsverbot aufgrund der Rasse. *Verfassungsblog*. <https://verfassungsblog.de/das-diskriminierungsverbot-aufgrund-der-rasse/>

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2025). *Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrats Antirassismus.* <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2337298/867de6459981a576f7887dec3363ecb2/broschuere-rassismusdefinition-data.pdf?download=1>

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (o. J.). *Die Arbeit der Antirassismusbeauftragten.* Abgerufen 10. Oktober 2025, von <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/anti-rassismus>

Bundesministerium des Innern & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). *Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus: Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen.* <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/116798/5fc38044a1dd8edec-34de568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2017). *Das Internationale Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD) vom 21. Dezember 1965.* Abgerufen 10. Oktober 2025, von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/ICERD/ICERD_Konvention_und_Allgemeine_Empfehlungen.pdf

Butler, J. (2016). Rethinking Vulnerability and Resistance. In J. Butler, Z. Gambetti & L. Sabsay (Hrsg.), *Vulnerability in Resistance*. Duke University Press.

C

Chapman v. United Kingdom, Application no. 27238/95 (European Court of Human Rights, Grand Chamber, 18. Januar 2001).

Chakravorty Spivak, G. (1996). Subaltern Studies: Deconstructing Historiography. In D. Landry & G. McLean (Hrsg.), *The Spivak Reader*. Routledge.

Chakravorty Spivak, G. & Gross, E. (1985). Criticism, Feminism and the Institution — An Interview with Gayatri Chakravorty Spivak. *Thesis Eleven*, 10—11(1), 175.

Cobbinah, B. & Danielzik, C.-M. (2018). *Rassismus und Menschenrechte*. Deutsches Institut für Menschenrechte. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/rassismus-und-menschenrechte>

Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2009). *General recommendation No. 32 — The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of All Forms Racial Discrimination* (CERD/C/GC/32).

Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2024). *Concluding observations on the combined tenth and eleventh periodic reports of Saudi Arabia* (CERD/C/SAU/CO/10-11).

Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2025). *List of issues prior to the submission of the fifteenth to seventeenth periodic reports of Cote d'Ivoire* (CERD/C/CIV/QPR/15-17).

Committee on the Elimination of Racial Discrimination & Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (2026). *Joint general recommendation No. 38 (2025) on general guidelines for eradicating xenophobia towards migrants and others perceived as such* (CERD/C/GC/38-CMW/C/GC/7).

Cremer, H. (2010). *Ein Grundgesetz ohne ‚Rasse‘ — Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz* (Policy Paper Nr. 16). Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Policy_Paper/policy_paper_16_ein_grundgesetz_ohne_rasse.pdf

Cremer, H. (2020). *Das Verbot rassistischer Diskriminierung — Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz*. Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_Verbot_rassistischer_Diskriminierung.pdf

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139—167.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241—1299.

D

Delgado, R., & Stefancic, J. (2017). *Critical Race Theory — An Introduction* (3. Aufl.). New York University Press.

Deutscher Bundestag (2020). *Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes (Änderung des Artikels 3 Absatz 3 — Streichung des Begriffs Rasse)*. Drucksache 19/20628, 19. Wahlperiode.

Deutscher Bundestag (2026). *Zukunftsfähigkeit und gerechte Bildungschancen in der Begabtenförderung des Bundes — Antwort der Bundesregierung*. Drucksache 21/3534, 21. Wahlperiode.

D.H. and Others v. the Czech Republic, Application no. 57325/00 (European Court of Human Rights, Grand Chamber, 13. November 2007).

Dritte Option, 1 BvR 2019/16 (Bundesverfassungsgericht Oktober 2017).

E

Each One Teach One e. V. (o. J.). *Über uns*. Abgerufen 10. Oktober 2025, von <https://eoto-archiv.de/ueber-uns>

Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, Case C-450/93 (Europäischer Gerichtshof, Oktober 1995).

Ette, A., Straub, S. & Weinmann, M. (2025). *Teilhabe in der Bundesverwaltung Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zu migrationsbezogener Diversität und Chancengleichheit der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes*. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. <https://www.publikationen-bundesregierung.de/resource/blob/2277952/2371834/c2080cc2c5429ed97c2a26b93fdd4437/teilhabe-in-der-bundesverwaltung-07-2025-download-ib-data.pdf?download=1>

F

Fachkommission Integrationsfähigkeit (2021). *Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten — Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit*. <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1875934/b4b9f15052d181942da9e5b/bb9134544/2021-01-20-bericht-fachkommission-data.pdf?download=1>

Frug, M. J. (1992). A Postmodern Feminist Legal Manifesto (An Unfinished Draft). *Harvard Law Review*, 105, 1045.

G

Georg Badeck and Others, C-158/97 (Europäischer Gerichtshof, März 2000).

González Hauck, S. & Samour, N. (2025). *Rechtsgutachten zur rechtssicheren Erfassung und Förderung rassismuskvulnerabler Menschen sowie zur Umsetzung positiver Maßnahmen gemäß § 5 AGG*. zedela.

Grundlagen für ein intersektionales Antirassismus-Mainstreaming (GIAM) (o. J.). zedela. Abgerufen 2. März 2026, von <https://zedela.org/projects/giam-monitoring/>

H

Harder, N. & Nowicka, M. (2025). *Wer braucht Migrationshintergrund?* Deutsches Institut für Integrations- und Migrationsforschung. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation/pdf/FA-6268.pdf

Harris, A. P. (1990). Race and Essentialism in Feminist Legal Theory. *Stanford Law Review*, 42(3), 581–616.

Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz — HGIG), GVBl. 2015, 637 (2015).

Horváth and Kiss v. Hungary, Application no. 11146/11 (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Second Section, 29. Januar 2013).

Human Rights Council (2023). *Advancing racial justice and equality by uprooting systemic racism* (A/HRC/54/70). <https://docs.un.org/en/A/HRC/54/70>

I

Informationsstelle Antikurdischer Rassismus (2024, 25. April). *Pressemitteilung: Mangelndes Wissen über antikurdischen Rassismus seitens der Bundesregierung*. <https://antikurdischer-rassismus.de/2024/04/25/pressemitteilung-mangelndes-wissen-ueber-antikurdischen-rassismus-seitens-der-bundesregierung/>

Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (2015). *Positionspapier der ISD zum Begriff ‚Rasse‘*. <https://www.parlament-berlin.de/adoss/17/Recht/vorgang/r17-0185-v-Stellungnahme%20ISD%20Bund%20e.%20V.pdf>

Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (2025, 22. August). *Pressemitteilung: Wir feiern trotzdem — Die Umbenennung in Anton-Wilhelm-Amo-Straße wird kommen*. <https://isdonline.de/pressemitteilung-wir-feiern-trotzdem-die-umbenennung-in-anton-wilhelm-amo-strasse-wird-kommen/>

Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (o. J.). *Über uns*. Abgerufen 10. Oktober 2025, von <https://isdonline.de/ueber-uns/>

J

Janda, C. & Herbig, M. (2022). *Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung — Ein Rechtsgutachten* (FES diskurs). Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/19180>

K

Kapur, R. (2021). Transnational Law and Feminist Legal Theory. In P. Zumbansen (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Transnational Law*. Oxford University Press.

Katarina Abrahamsson und Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist, C-407/98 (Europäischer Gerichtshof, 6. Juli 2000).

Khlaifia and Others v. Italy, Application no. 16483/12 (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Grand Chamber, Dezember 2016).

Klose, A. & Merx, A. (2010). *Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_positive_massnahmen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

korientation (o. J.). *Über uns*. Abgerufen 10. Oktober 2025, von <https://www.korientation.de/ueber-uns/>

L

Liebscher, D. (2019). *Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin — Rechtswissenschaftliches Gutachten*. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin.

Liebscher, D. (2023, 9. Mai). *Doing Critical Racism Theory im deutschen Recht*. *boasblog*. <https://boasblogs.org/undoingraceandracism/doing-critical-racism-theory-im-deutschen-recht/>

Liebscher, D. (2025, 23. September). *Beitrag: Digitale Rechtswerkstatt — Für ein antirassistisches Recht: Begriffe & positive Maßnahmen zur Gleichstellung* [Konferenzbeitrag].

M

M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), Case 152/84 (Europäischer Gerichtshof, 26. Februar 1986).

Mackinnon, C. (1989). *Toward a Feminist Theory of the State*. Harvard University Press.

Markard, N. (2023). *Gutachten zu Rechtsfragen des Entwurfs für ein Bundespartizipationsgesetz*. Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen. https://bundeskonferenz-mo.de/wp-content/uploads/2023/02/Gutachten-zu-Rechtsfragen-des-BPG-_Prof.-Dr.-Markard.pdf

Mediendienst Integration (2020). *Infopapier — Alternativen zum ‚Migrationshintergrund‘*. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Alternativen_Migrationshintergrund.pdf

Mediendienst Integration (2026). *Zahl rechtsextremer Straftaten*. <https://mediendienst-integration.de/extremismus/rechtsextremismus/zahl-rechtsextremer-straftaten/>

Melter, C. (2025, 27. Juli). *Gelungenes und Ergänzungsbedarfe ‚amtliche‘ Arbeitsdefinition von Rassismus*. *PoliTeknik*. <https://politechnik.de/gelungenes-und-ergaenzungsbedarfe-amtliche-arbeitsdefinition-von-rassism/>

Merx, A. (2008, 1. Januar). *Positive Maßnahmen in der Antidiskriminierungspraxis*. *Heinrich Böll Stiftung — Heimatkunde Migrationspolitisches Portal*. <https://heimatkunde.boell.de/de/2008/01/01/positive-massnahmen-der-antidiskriminierungspraxis>

Minow, M. (1990). *Making All the Difference: Inclusion, Exclusion, and American Law*. Cornell University Press.

Mohanty, C. T. (1984). *Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses*. *Boundary 2*, 12/13(3), 333–358.

M.S.S. v. Belgium and Greece, Application no. 30696/09 (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Grand Chamber, 21. Januar 2011).

Mubilanzila Mayeka and Kaniki Mitunga v. Belgium, Application no. 13178/03 (European Court of Human Rights, First Section, 12. Oktober 2006).

Mutua, M. (2000). *Critical Race Theory and International Law: The View of an Insider-Outsider*. *Villanova Law Review*, 45, 841–853.

N

Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) (2023). *Rassismus und seine Symptome — Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors*. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf

Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) (2026). *Rassismusforschung III: Rassismus in Strukturen und Praxisfeldern*. transcript Verlag.
<https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6752-3/rassismusforschung-iii/>

Nitschke, A. (2025, 10. April). Vertraulicher Rassismus — Mögliche (dienst)rechtliche Auswirkungen der Arbeitsdefinition von Rassismus. *Verfassungsblog*.
<https://verfassungsblog.de/chatgruppen-vertraulichkeit-rassismus/>

P

Payandeh, M. (2023). *Quoten im öffentlichen Dienst zugunsten von Menschen mit Migrationsgeschichte*. Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen.
<https://bundeskonferenz-mo.de/wp-content/uploads/2023/02/20230120-Prof.-Payandeh-verfassungsrechtliches-Kurzgutachten-Bundespartizipationsgesetz.pdf>

Payandeh, M. & Ncube, D.-T. (2026). Personale Fördermaßnahmen in der Verwaltung der postmigrantischen Gesellschaft. *Die Verwaltung*, 1—38.

Peroni, L. & Timmer, A. (2013). Vulnerable groups: The promise of an emerging concept in European Human Rights Convention law. *International Journal of Constitutional Law*, 11(4), 1056—1085.

R

RomaniPhen e. V. (o. J.). *Über uns*. Abgerufen 10. Oktober 2025, von <https://www.romnja-power.de/>

S

Said, E. W. (1978). *Orientalism*. Pantheon Books.

SPD, Bündnis 90 / Die Grünen & FDP (2021). *Mehr Fortschritt wagen — Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit (Koalitionsvertrag 2021—2025)*.
https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf

Statistisches Bundesamt (o. J.-a). *Einwanderungsgeschichte*. Abgerufen 17. Juli 2025, von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Wohnen/Glossar/einwanderungsgeschichte.html>

Statistisches Bundesamt (o. J.-b). *Migrationshintergrund*. Abgerufen 15. Mai 2025, von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>

T

Tabbara, T. (2025, 23. September). *Beitrag: Digitale Rechtswerkstatt — Für ein antirassistisches Recht: Begriffe & positive Maßnahmen zur Gleichstellung* [Konferenzbeitrag].

Theilen, J. T. (2025). Framing Migration in Human Rights: How the Reasoning of the European Court of Human Rights Legitimises Border Regimes. *European Journal of Migration and Law*, 27(1), 66—93.

Thlimmenos v. Greece, Application no. 34369/97 (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Grand Chamber, 6. April 2000).

V

Verfassung des Freistaats Thüringen, GVBl. 1993, 625 (1993).

Verfassung des Landes Brandenburg, GVBl.I/92, S. 298 (1992).

Verfassung des Saarlandes, Amtsblatt 1947, 1077 (1947).

W

Will, A.-K. (2020, 5. Februar). Migrationshintergrund — wieso, woher, wohin? *Bundeszentrale für politische Bildung*.
<https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/304523/migrationshintergrund-wieso-woher-wohin/>

Will, A.-K. (2022). Migrationshintergrund. *Inventar der Migrationsbegriffe*.
https://www.migrationsbegriffe.de/media/pages/artikel/migrationshintergrund/da4425c38d-1642603068/inventar_migrationshintergrund_2022_will.pdf

Z

zedela (o. J.). *Grundlagen für ein intersektionales Antirassismus-Mainstreaming (GIAM)*. Abgerufen 2. März 2026, von <https://zedela.org/projects/giam-monitoring/>

Zünbül, M. & Ergün-Hamaz, M. (2025). *Abwehr in der rassismuskritischen Bildungsarbeit*. Deutsches Institut für Menschenrechte.
<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/abwehr-in-der-rassismuskritischen-bildungsarbeit>

