

Förderung und Finanzierung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme



Die Studie ist ein Kooperationsprojekt des Zentrums für Data-driven Empowerment, Leadership und Advocacy (zedela) und Each One Teach One (EOTO) e. V.:

zedela wurde 2023 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

EOTO e. V. ist eine im Jahr 2012 gegründete, Schwarze communitys-basierte Bildungs- und Empowerment-Organisation in Berlin. Der Verein eröffnete im März 2014 als Bibliothek und Archiv seine Türen und ist seither ein Ort des Lernens und der Begegnung für Menschen afrikanischer Herkunft. EOTO besteht aus einem intergenerationalen Team von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen und hat Expertisen und Arbeitsbereiche in der Literatur- und Kulturvermittlung, (außer-)schulischen Bildung, Jugendarbeit, Antidiskriminierungsberatung und -monitoring, Praxisforschung sowie Interessenvertretung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen.

www.eoto-archiv.de

zedela und EOTO e. V. sind Partner im Kooperationsverbund gegen Rassismus im Bundesprogramm “Demokratie leben!” im Programmbereich “Entwicklung einer bundeszentralen Infrastruktur”.



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

Sitz der Gesellschaft: Berlin

Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg | HRB 254327 B

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

hello@zedela.org | www.zedela.org

Projektkonzeption: Daniel Gyamerah, Deniz Yıldırım-Caliman
und Jamila Mouhamed

Autor*innenschaft: Jamila Mouhamed, Daniel Gyamerah,
Deniz Yıldırım-Caliman und Teresa Bremberger

Lektorat: Chantal-Fleur Sandjon

Satz, Layout und Illustrationen: Hélène Baum-Owoyele

Grafiken: Cédric Scherer

Zitiervorschlag: Mouhamed, J., Gyamerah, D., Yıldırım-Caliman, D.,
& Bremberger, T. (2026). *Förderung und Finanzierung Schwarzer,
afrikanischer und afrodiasporischer Organisation in Deutschland:
Eine Bestandsaufnahme*. Zentrum für Data-driven Empowerment,
Leadership und Advocacy (zedela) & Each One Teach One (EOTO) e. V.
zedela.org/publikationen/foerderung-schwarzer-organisation

Lizenz

Sofern nicht anders angegeben, steht der Bericht inklusive der
Abbildungen unter der CC BY-NC-SA 4.0 Creative Commons Lizenz.

Die Illustrationen sind nicht in der CC-Lizenz inbegriffen:

©Hélène Baum-Owoyele.

Als Herausgeberinnen dieses Werks möchten zedela und EOTO e. V. die
Verbreitung unserer Arbeit so weit wie möglich fördern und gleichzeitig
das Urheberrecht behalten. Jede*r kann dieses Werk in jedem Format, ein-
schließlich Übersetzungen, 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, EOTO e. V. und die Autor*innen werden unter Angabe der Webadresse www.zedela.org 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 vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Demokratie **leben!**

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.

Inhaltsverzeichnis

1.

Schwarze Organisation und strukturelle Rahmenbedingungen 9

2.

Methodik 14

2.1 Förderinstitutionen 16

2.2 Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke 16

2.3 Samplebeschreibung 18

3.

Stimmen aus Förderinstitutionen 21

3.1 Institutionelle Verortung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation 21

3.2 Förderpolitischer Rahmen und vorhandene Ausschlussmechanismen 23

3.3 Bewertungslogik und Professionalisierungsdiskurs 26

3.4 Ansätze für eine veränderte Förderpraxis 29

3.5 Fazit zu Kapitel 3 32

4.

Stimmen und Zahlen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation 34

4.1 Selbstverständnisse und Strukturen 34

4.2 Sichtbarkeit und Wirkungsräume 46

4.3 Förderlandschaft und Finanzierungsmittel 50

4.4 Strategien zur Finanzierungssicherung 59

4.5 Fazit zu Kapitel 4 66

5.

Handlungsempfehlungen und Impulse 67

5.1 Koordinierte Initiative zur Förderung von Empowerment und zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus 68

5.2 Impulse für inklusivere Förderansätze 70

5.3 Ausblick 75

6.

Quellenverzeichnis 76

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsdesign SFBE-Studie	15
Abbildung 2: Strategische Ausrichtung	35
Abbildung 3: Zielgruppen	36
Abbildung 4: Tätigkeitsbereiche	38
Abbildung 5: Rechtsform	40
Abbildung 6: Mitarbeitendenposition	43
Abbildung 7: Geschäftsstellen/Treffpunkte	48
Abbildung 8: Finanzierungsformen in den letzten fünf Jahren	57
Abbildung 9: Strategien zur Mittelakquise	60
 Infobox 1: Wen befragen wir zu Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation in Deutschland? Eine Arbeitsdefinition.	 17
 Infobox 2: Bausteine einer sektorübergreifenden, aktivierenden und koordinierten Initiative zum Empowerment Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation und zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus.	 68
 Infobox 3: Das kanadische Black Entrepreneurship Program — ein Orientierungsrahmen.	 71

Unser Dank gilt allen Gesprächspartner*innen und Teilnehmenden der Umfrage für ihr Vertrauen, ihre Zeit, das gemeinsame Reflektieren sowie das Teilen von Wissen und Erfahrungen. Unser Dank gilt ebenso all jenen, die Räume für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen schaffen und halten.

Wir wünschen anregende Impulse beim Lesen.

1. Schwarze Organisierung und strukturelle Rahmenbedingungen



Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisierung in Deutschland ist kein neues Phänomen — sie hat eine lange Geschichte und prägt bis heute eine vielfältige Landschaft zivilgesellschaftlicher Strukturen. Diese Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke sind Orte kollektiver Stärkung, positiver Selbstzuschreibung und ermächtigender Wissensproduktion. Sie schaffen Räume für Empowerment, Selbstvergewisserung und solidarische Gemeinschaft. Zugleich sind sie Orte politischer Intervention und widerständiger Praxis gegen rassistische Ausschlüsse (Kidane, 2023).

Die Wurzeln dieser Organisierung reichen weit zurück. Während das Projekt *Black Central Europe* bereits über 1000 Jahre Schwarzer Präsenz auf dem Gebiet des heutigen deutschsprachigen Raums dokumentiert, lassen sich Formen kollektiver Selbstorganisation ab dem späten 19. Jahrhundert nachweisen: So versammelten sich 1895 beispielsweise rund 230 Schwarze Menschen aus ganz Deutschland zu einem Sommerfest am Berliner Müggelsee — ein frühes Zeugnis für den Gemeinschaftsaufbau unter Schwarzen Menschen in Deutschland und die transatlantische Vernetzung im Kampf gegen Rassismus (Black Central Europe, o. J.a). Der zwischen 1918 und 1924/25 in Hamburg bestehende *Afrikanische Hilfsverein* bot Gemeinschaft sowie gegenseitige Unterstützung und gilt als Grundlage für späteren Schwarzen Aktivismus (Black Central Europe, o. J.b). Im Jahr 1919 reichten Martin Dibobe und weitere Unterzeichner Petitionen bei deutschen Behörden ein, in denen sie Gleichberechtigung und Selbstbestimmung für die Menschen in Kamerun forderten (Black Central Europe, o. J.c).

Auch in der Zwischenkriegszeit und nach 1945 setzte sich diese Organisierung fort: 1929 gründete sich in Deutschland eine Sektion der Liga zur Verteidigung Schwarzer Menschen¹, 1930 fand in Hamburg erstmalig eine internationale Konferenz Schwarzer Arbeiter*innen statt (Black Central

¹ Die Originalbezeichnung der Liga haben wir an dieser Stelle vermieden, um rassistische Bezeichnungen nicht zu reproduzieren.

Europe, o. J.d-e). Nach dem Zweiten Weltkrieg entstanden in West-Berlin Treffpunkte wie die Pinguin Bar (1949) sowie ab 1970 politische Strukturen wie das *Black Information Center* und die *African Brotherhood Liberation* (Black Central Europe, o. J.f-h). Diese historischen Formen von Solidarität und politischer Intervention wirken bis in die Gegenwart. Sie finden sich in den Neuen Schwarzen Bewegungen der 1980er Jahre — etwa der *Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland* (ISD, gegr. 1985) und *ADEFRA* (gegr. 1986) — ebenso wie in heutigen Strukturen wieder.

Ein zentrales Anliegen dieser Organisation war und ist die Sicherung und Weitergabe von Wissen, Erfahrungen und Analysen. Archive und Bibliotheken wie die *Fasiathek* in Hamburg, die *Theodor Wonja Michael Bibliothek* in Köln oder die *EOTO Bibliothek* in Berlin bewahren Communitys-Wissen und machen es zugänglich. An diese Wissensinfrastrukturen schließt Medien- und Öffentlichkeitsarbeit an: Das *Afrika Medien Zentrum* und das feministische Online-Magazin *RosaMag* schaffen Sichtbarkeit für Schwarze Perspektiven, während Künstler*innen, Journalist*innen und Moderator*innen zur Repräsentation Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Lebenswelten beitragen.

In den vergangenen Jahren hat sich zudem eine zunehmende Professionalisierung und sektorspezifische Vernetzung entwickelt. Netzwerke wie *Black in Tech*, *Black in Medicine*, *Schwarze Filmschaffende*, *Black Creative Builders* und *The Black Sex Worker Collective* stehen für Interessenvertretung und den Aufbau fachlicher Anlaufstellen. Akademische und unternehmerische Perspektiven werden u. a. durch Zusammenschlüsse wie *ADAN* (Afro Diasporisches Akademisches Netzwerk), die *Black Student Union* an der UdK Berlin und *AiDiA* (Afrodeutscher Startup Pitch) gestärkt. Als parteipolitischer Zusammenschluss wirkt die *Vereinigung Mandatsträger*innen Afrikanischer Abstammung* (VMA).

Während diese Netzwerke oft überregional agieren, wird die Landschaft Schwarzer Organisation vor Ort durch zahlreiche regionale und lokale Initiativen geprägt. Gruppen wie *Curly Culture Dresden*, die *Afrikanische Diaspora Ostfriesland* oder die *Afrojugend München* schaffen lokale Ankerpunkte. Communitys-Vereine wie die *Ghana Community* in Niederbayern, der *Somalische Verein* in Mecklenburg-Vorpommern oder der *Senegalesische Kulturverein* in Frankfurt am Main organisieren sich entlang herkunftslandbezogener Zugehörigkeiten und bilden tragende Strukturen in ganz Deutschland.

Ein weiterer Strang richtet sich explizit gegen Rassismus und seine institutionellen Formen. Initiativen wie die Initiative *N-Wort stoppen*, die *Oury Jalloh*

Initiative und die *Initiative Gerechtigkeit für Lorenz* leisten politische Bündnis- und Öffentlichkeitsarbeit im Kampf gegen staatliche (Polizei-)Gewalt und strukturelle Diskriminierung. Postkoloniale und dekoloniale Netzwerke wie *Göttingen Postkolonial* oder *Kassel Postkolonial* tragen zur kritischen Auseinandersetzung mit kolonialen Kontinuitäten bei. Organisationen wie *Maisha e. V.*, *PAWLO-Masoso e. V.*, die *(un)Sichtbar-Initiative*, das *Black Immigrant Collective*, *AdiCoBe — Black (dis)abled Power*, *Black Earth* und *Black & Queer* verbinden diese antirassistische Arbeit mit intersektionalen Perspektiven und bilden vielschichtige Belange ab. *MOSAIQ e. V.* etwa arbeitet an der Schnittstelle von Antimuslimischem Rassismus und Anti-Schwarzem Rassismus.

Dieser beispielhafte Einblick erfasst jedoch nur einen Teil der diversen Landschaft Schwarzer Organisation. Daneben existieren zahlreiche weitere Bereiche, die für den Schwerpunkt dieser Studie nicht systematisch erhoben wurden, aber ebenso wichtige Funktionen erfüllen: religiöse Zusammenschlüsse, Afroshops und Friseur*innen, Cafés, Restaurants, Unternehmer*innenprojekte, Lese- und Sportgruppen, Familien- und Freund*innentreffen, Chatgruppen sowie viele weitere Formen formeller und informeller Organisation. Diese Räume sind dauerhaft präsent im Leben Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Communitys — als Orte, an denen Zugehörigkeit entsteht, Wissen weitergegeben und Gemeinschaft im Alltag gelebt wird.

Trotz der gesellschaftlichen Relevanz und der langen Geschichte Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation fehlt bislang eine systematische Auseinandersetzung mit deren Förderung und Finanzierung. Viele Organisationen arbeiten unter prekären Bedingungen: abhängig von unregelmäßigen Fördermitteln, konfrontiert mit Kürzungen und struktureller Nichtanerkennung. Diese Diskrepanz zwischen gesellschaftlichem Beitrag und fehlender Absicherung bildet den Ausgangspunkt der vorliegenden Studie.

Diese Prekarität ist kein Zufall, sondern Ausdruck politischer und gesellschaftlicher Bedingungen. Internationale Initiativen wie die *UN-Dekaden für Menschen afrikanischer Herkunft* (2015–2024, 2025–2034) verpflichten zwar zu konkreten Maßnahmen gegen Anti-Schwarzen Rassismus, die strukturelle Umsetzung und Ressourcenzuweisung bleiben jedoch unzureichend. So konstatiert der Abschlussbericht zur ersten UN-Dekade im Land Berlin, dass die erarbeiteten Strukturen „nach wie vor sehr fragil“ (Auma, al-Samarai, Nabateregga & Faison, 2025, S. 32) seien und in allen Zuständigkeitsbereichen ein dringender Bedarf nach verbindlicher Budgetierung bestehe (Auma et al., 2025).

In der Folge übernehmen zivilgesellschaftliche Akteur*innen zunehmend die Verantwortung, Diskriminierung zu bekämpfen, weil staatliche Maßnahmen nicht ausreichen, um struktureller Ungleichheit entgegenzutreten (Bonfert, Günzel & Kellmer, 2022; Günzel, Kellmer, Klammer & Schlee, 2023). Die Auswertung aktueller Beratungsdaten verdeutlicht die Dringlichkeit: *Der Antidiskriminierungsverband Deutschland* (advd) dokumentierte für das Jahr 2024 einen neuen Höchststand rassistischer Diskriminierungsfälle. 62,6 % aller Fälle betreffen Rassismus und Antisemitismus — ein Anstieg um 12,2 % punkte gegenüber dem Vorjahr. Die absolute Zahl rassistischer Diskriminierungsfälle ist um mehr als die Hälfte auf 2051 Fälle gestiegen. Bei 39,1 % der dokumentierten Fälle handelt es sich hierbei um Anti-Schwarzen Rassismus (Antidiskriminierungsverband Deutschland, 2025). Die tatsächliche Zahl dürfte deutlich höher liegen, da viele Betroffene Diskriminierung nicht melden — häufig aus Angst vor negativen Konsequenzen, weil die Auseinandersetzung als belastend empfunden wird oder aus der Überzeugung heraus, dass eine Beschwerde nichts bringen würde (Beigang, Fetz, Kalkum & Otto, 2017). Darüber hinaus wird im Fünften Gemeinsamen Bericht an den Deutschen Bundestag hervorgehoben, dass viele Beratungsstellen die vorhandenen finanziellen Ressourcen als nicht ausreichend bewerten, um alle Beratungsanfragen angemessen zu bearbeiten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024).

Gesellschaftlich bleiben institutioneller Rassismus und ungleiche Teilhabe präsent: Laut *Afrozensus* (Aikins, Bremberger, Aikins, Gyamerah & Yıldırım-Caliman, 2021a) bewerten insgesamt 94,1 % der Befragten Anti-Schwarzen Rassismus als „verbreitet“ oder „sehr verbreitet“. Die EU-Studie *Being Black in the EU* (European Agency for Fundamental Rights, 2023) bestätigt, dass Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland die höchsten dokumentierten Raten von Diskriminierungserfahrungen innerhalb der untersuchten EU-Länder aufweisen. Auch im digitalen Raum ist die Belastung erheblich: Eine Studie des *Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft* zeigt, dass drei von vier befragten Schwarzen Personen online bereits rassistisch beleidigt wurden; drei von fünf erhielten rassistische Drohungen, wobei 29 % von ihnen angaben, sehr häufig oder häufig bedroht zu werden (Dellagiacoma & Puhlmann, 2025).

Auch in Institutionen wie am Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen oder bei Behörden berichtete mehr als ein Viertel der Befragten von häufigen rassistischen Beleidigungen (Dellagiacoma & Puhlmann, 2025). Der NaDiRa-Monitoringbericht *Gewohnt ungleich* (DeZIM, 2025) zeigt, dass Schwarze und muslimische Menschen im Wohnbereich besonders häufig Diskriminierung erfahren und deutlich seltener zu Besichtigungen eingeladen werden. Im

Gesundheitswesen berichten 39 % Schwarzer Frauen von ungerechter Behandlung; über 40 % der Schwarzen Befragten haben die Suche nach einem Therapieplatz aufgegeben (DeZIM, 2023). Aktuelle Forschung zu mentaler Gesundheit dokumentiert darüber hinaus, wie Rassismuserfahrungen die Kindheit Schwarzer Kinder und ihre Eltern sowie die psychische Gesundheit über die gesamte Lebensspanne beeinflussen (Aikins, Ansah, Goosby & Rafterington, 2025). Beratungsstellen, Forschungsinstitute und Communitys-Organisationen leisten hier unverzichtbare Arbeit: als Anlaufstellen, Dokumentationsorte und Wegbereiter*innen einer rassismuskritischen Gesellschaft.

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation bewegt sich somit kontinuierlich zwischen kollektiver Selbstermächtigung und gesellschaftlichen Ausschlüssen. Unser Ziel mit dieser Studie ist es daher, bestehende Bedarfe sowie Ausschlussmechanismen besser zu verstehen und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen für eine inklusivere Förderlandschaft zu formulieren. Gleichzeitig wollen wir die Sichtbarkeit und Handlungsfähigkeit Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation stärken und eine Datengrundlage für zivilgesellschaftliche, politische und verwaltungsbezogene Entscheidungen schaffen.

Aufbau der Studie

Nach dieser Einführung erläutern wir zunächst die methodische Rahmung, die Zielgruppen und verwendeten Begriffe (Kapitel 2). Anschließend untersuchen wir, wie Förderinstitutionen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation wahrnehmen und welche institutionellen Anforderungen sowie Bewertungsmaßstäbe damit verbunden sind (Kapitel 3). Kapitel 4 widmet sich den Organisationsstrukturen der befragten Communitys — von Selbstverständnissen und Tätigkeitsfeldern über Rechtsformen und Mitarbeit bis hin zu Finanzierungsformen und Wirkungsräumen. Daraus leiten wir in Kapitel 5 konkrete Handlungsempfehlungen ab und schließen mit der Einladung, Zukünfte gemeinsam zu gestalten.



2. Methodik

Die Studie basiert auf einem multimethodischen Ansatz, der qualitative und quantitative Methoden verbindet. Unser Ziel war es, sowohl nuancierte Einsichten als auch quantifizierbare Erkenntnisse über die Förder- und Finanzierungsrealitäten Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke in Deutschland zu gewinnen. Leitfadengestützte Interviews, eine Online-Befragung sowie explorative Hintergrundgespräche, die alle im Jahr 2025 durchgeführt wurden, bilden die empirische Grundlage der Untersuchung (siehe Abbildung 1). Im Fokus stehen dabei sowohl die Perspektiven Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke (Fördermittelempfänger*innen) als auch die von Förderinstitutionen.

In der Praxis sind die Grenzen zwischen diesen zwei Gruppen oftmals fließend. Organisationen wie die *Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland* (ISD) mit ihrem Förderprogramm *Empower Activism* (EmpACT) übernehmen selbst die Rolle von Förderinstitutionen. Auch Entscheidungsträger*innen mit Rassismuserfahrungen sind in Förderinstitutionen tätig — dass sie ihre Perspektiven einbringen können, ist jedoch keine Selbstverständlichkeit, sondern hängt von eigenen Selbstverständnissen, vorhandenen Strukturen und Handlungsspielräumen ab.

Trotz dieser Komplexität bleibt die analytische Unterscheidung zwischen Fördermittelempfänger*innen und Förderinstitutionen sinnvoll, um strukturelle Ungleichheiten und institutionelle Dynamiken zu erfassen — ohne die Vielschichtigkeit der Rollen zu bestreiten. Im Folgenden stellen wir beide Gruppen sowie zentrale Begriffe vor.

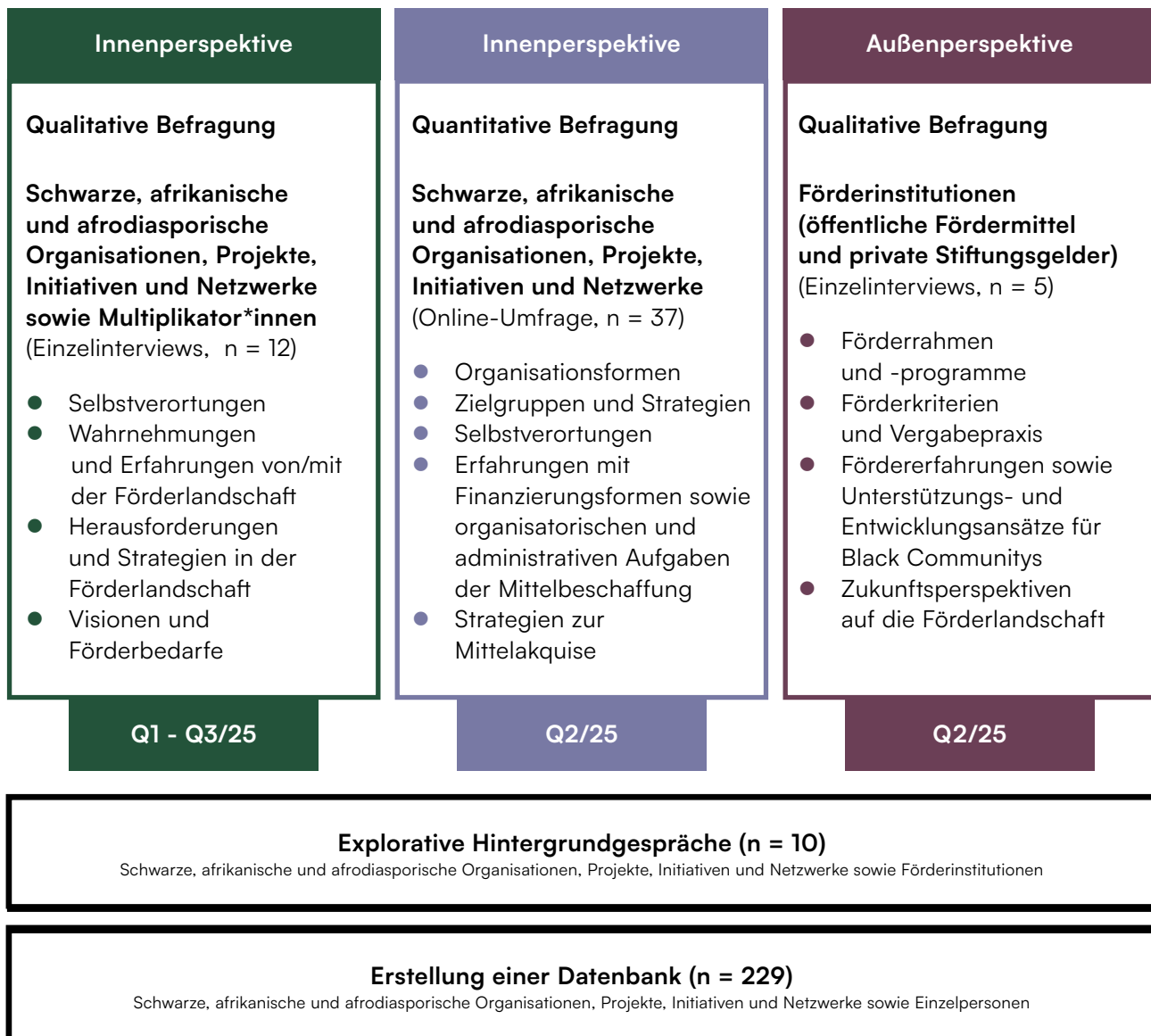
Hinweis zur Darstellung der Daten:

Die in dieser Studie im Fließtext angegebenen Fallzahlen (n) bezeichnen die absoluten Häufigkeiten der jeweiligen Antworten und ergänzen die relativen Häufigkeiten; sie entsprechen nicht der Gesamtstichprobengröße. Die Anzahl der Teilnehmenden, die eine jeweilige Frage beantwortet haben (n der Frage), ist in den Grafiken unten rechts ausgewiesen. Abweichungen in den Fallzahlen ergeben sich daraus, dass nicht alle Teilnehmenden jede Frage beantwortet haben und einzelne Fragen nur für bestimmte Teilgruppen relevant waren.

Wir verwenden bezüglich Schwarzer Organisation den Vierklang: Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke. Projekte wurden in den Fragetexten der Online-Befragung nicht explizit benannt, waren jedoch konzeptionell mitgedacht und in der Teilnahmeansprache als Zielgruppe adressiert. Sie finden daher im Fließtext Erwähnung, erscheinen aber nicht in den Grafiken.

Die Zitate aus den qualitativen Interviews wurden für eine bessere Lesbarkeit leicht redigiert. Füllwörter, Wiederholungen und umgangssprachliche Abbrüche wurden entfernt, wobei der inhaltliche Gehalt und die Aussageabsicht der Befragten unverändert geblieben sind.

Abbildung 1: Forschungsdesign SFBE-Studie



2.1 Förderinstitutionen

Als Förderinstitutionen gelten Organisationen, die Ressourcen an zivilgesellschaftliche Akteur*innen vergeben. Die Bandbreite potentieller Förderformen reicht von Struktur- und Projektförderungen über ideelle Unterstützung bis hin zu personenbezogenen Förderungen und Stipendien. Wir haben uns in der Analyse auf finanzielle Förderungen fokussiert, da diese eine zentrale Voraussetzung für den Aufbau nachhaltiger Organisationsstrukturen darstellen.

Die Zielgruppen der finanziellen Förderungen sind vielfältig und reichen von gemeinnützigen Organisationen, Einzelpersonen bis hin zu sozialen Bewegungen. Die Förderzeiträume variieren zwischen kurzfristigen, aktionsbezogenen Unterstützungsformen und langfristigen, mehrjährigen Programmen.

2.2 Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke

Bislang gibt es keine etablierte oder einheitliche Begriffsdefinition für die heterogene Landschaft Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation in Deutschland. Wir arbeiten daher mit einer Arbeitsdefinition, die eine erste analytische Annäherung an das Feld ermöglicht. Die Begriffe „Schwarz“, „afrikanisch“ und „afrodiasporisch“ orientieren sich dabei an Selbstbezeichnungen, welche der Afrozensus (n = 3834) empirisch erfasst hat: Die meisten Befragten positionieren sich als Schwarz (74,9 %), afrodeutsch (53,2 %), Person of Color (45,0 %), afrodiasporisch (21,3 %) und afrikanisch (20,9 %) — Mehrfachnennungen waren möglich (Aikins et al., 2021a).

Infobox 1: Wen befragen wir zu Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation in Deutschland? Eine Arbeitsdefinition:

Im Fokus unserer Studie stehen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen, die in verantwortungsvoller Position — etwa als Vorstand, Geschäftsführung oder Gründer*in — für eine Organisation, ein Projekt, eine Initiative oder ein Netzwerk in Deutschland sprechen können, welche oder welches primär in den Bereichen Anti-Schwarzer Rassismus und/oder Empowerment Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen tätig ist.

Durch die Anbindung der Befragten ist es wahrscheinlicher, dass die geteilten Perspektiven aus einer Form kollektiver Reflexion entstehen und somit Rückschlüsse auf die Erfahrungen und Bedürfnisse einer größeren Zahl von Menschen innerhalb Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Communitys zulassen. Die Zielgruppe umfasst dabei nicht nur Selbstorganisationen, sondern auch Organisationsformen, in denen nicht ausschließlich oder nicht primär Schwarze Menschen tätig sind — sofern sich eine längerfristige Arbeit erkennen lässt, die bspw. die Stärkung Schwarzer Gemeinschaften oder den Abbau von Anti-Schwarzem Rassismus als Schwerpunkte setzt².

Den in der Studie untersuchten Organisationen, Projekten, Initiativen und Netzwerken, ist gemeinsam, dass sie von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Personen gegründet wurden oder geleitet werden und/oder Mitarbeitende mit entsprechender Selbstverortung haben. Die Geschäftsstellen oder Treffpunkte befinden sich physisch oder digital in Deutschland, während die Wirkungsbereiche regional oder bundesländerübergreifend sein können. Die Organisationsform kann sowohl ein formeller als auch informeller Zusammenschluss sein — von eingetragenen Vereinen, über Stiftungen, (g)GmbHs, freie Träger, Einzelunternehmungen und freiberufliche Tätigkeiten bis hin zu informellen und losen Gruppenstrukturen. Bei der Arbeitsdefinition handelt es sich nicht um eine abschließende Begriffsbestimmung, sondern um eine annähernde Beschreibung.

2 Auf Grund dieses breiteren Verständnisses sprechen wir entsprechend auch von „Organisierung“ und nicht durchgehend von „Selbstorganisation“, welche sich im Rahmen der Arbeitsdefinition auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporischen Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke mit einem „von und für“ Ansatz bezieht. Selbstorganisationen werden primär von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Men-

schen getragen und sind auch auf diese Communitys ausgerichtet, um deren spezifische Bedürfnisse, Perspektiven und Interessen in den Mittelpunkt zu stellen. Zur besseren Lesbarkeit wurde zudem der Dreiklang „Schwarz, afrikanisch und afrodiasporisch“ im Online-Fragebogen und beim Verfassen dieser Studie stellenweise zur politischen Selbstbezeichnung „Schwarz“ verkürzt.

Obwohl wir mit der Studie einen Blick auf Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke werfen, haben individuelle Selbstbezeichnungen direkten Einfluss darauf, wie kollektive Strukturen entstehen, benannt werden und wirken. Auch unsere qualitative Befragung bestätigt, dass keine einheitliche Verwendung von Begriffen vorliegt. Einige Befragte lehnen bestimmte Selbstbezeichnungen bewusst ab, andere bevorzugen alternative Begriffe. Manche identifizieren sich stärker als Schwarz, andere als Afrodeutsch oder als Menschen afrikanischer Herkunft. Dennoch können sich alle unter der übergreifenden Sammelbezeichnung des im Afrozensus (Aikins et al., 2021a) eingeführten Dreiklangs „Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communitys“ verorten. Die Verwendung dieser Selbstbezeichnungen ist somit Teil fortlaufender Aushandlungsprozesse von Identität, Zugehörigkeit und (politischer) Positionierung.

2.3 Samplebeschreibung

Die empirische Grundlage der Studie bilden zwei unterschiedliche Samples: Zum einen wurden Vertreter*innen von Förderinstitutionen befragt, zum anderen Vertreter*innen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke. Beide Perspektiven ermöglichen es, die Förderlandschaft sowohl aus der Sicht der fördernden als auch der geförderten Akteur*innen zu analysieren und strukturelle Dynamiken sichtbar zu machen.

Sample der Förderinstitutionen

Wir haben fünf leitfadengestützte Interviews mit Vertreter*innen von Förderinstitutionen geführt. Die befragten Institutionen bilden ein bewusst heterogenes Sample, das unterschiedliche Segmente der Förderlandschaft abdeckt: große Stiftungen mit breitem Förderspektrum, kleinere Stiftungen mit spezifischem Fokus auf soziale Bewegungen sowie Strukturen, die öffentliche Fördermittel an zivilgesellschaftliche Akteur*innen weitergeben. Die Institutionen unterscheiden sich zudem in ihrer thematischen Ausrichtung: Während einige einen expliziten Fokus auf rassismuskritische Arbeit oder die Förderung marginalisierter Gruppen legen, verfolgen andere breitere Förderziele im Bereich Demokratieförderung, Zivilgesellschaft oder internationale Zusammenarbeit. Auch die Fördervolumina und -modalitäten variieren erheblich — von kleineren, flexiblen Förderformaten bis hin zu mehrjährigen Strukturförderungen. Diese Bandbreite ermöglicht es, unterschiedliche institutionelle Logiken, Zugangswege und Entscheidungsprozesse in den Blick zu nehmen.

Die Ergebnisse lassen sich angesichts dieser begrenzten Stichprobe nicht verallgemeinern, geben jedoch wertvolle Hinweise auf Wahrnehmungen

und Handlungsspielräume in der Förderlandschaft. Die Interviews bieten sowohl Einblicke in die internen Logiken und Arbeitsweisen der Förderinstitutionen als auch eine Außenperspektive auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation. So lassen sich institutionelle Anforderungen und strukturelle Bewertungsmaßstäbe den Erfahrungen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Akteur*innen gegenüberstellen und kritisch reflektieren.

Sample der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke

Die Innenperspektive der Studie basiert auf einer quantitativen Online-Befragung, an der 37 Vertreter*innen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke teilgenommen haben. Die quantitativen Ergebnisse werden mit Angaben aus qualitativen Interviews mit 12 Vertreter*innen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen veranschaulicht.

Die Online-Befragung wurde überwiegend von Gründer*innen bzw. Initiator*innen (45,9 %, n = 17) und Vorständen (40,5 %, n = 15) beantwortet (Mehrfachantworten möglich). Die Daten spiegeln damit vor allem die Perspektiven derjenigen wider, die die langfristige Ausrichtung und Zielsetzung der Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke prägen.

Bezüglich des Selbstverständnisses der Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke im Hinblick auf die Repräsentanz von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen und Communitysbezügen machen die Befragten folgende Angaben (Mehrfachantworten möglich):

Die große Mehrheit (86,5 %, n = 32) der Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke wurde von Schwarzen Menschen gegründet, mehr als zwei Drittel verstehen sich als Teil Schwarzer, afrikanischer oder afrodiasporischer Communitys (67,6 %, n = 25) und/oder haben Schwarze Menschen in Führungspositionen angestellt (64,9 %, n = 24). Fast die Hälfte (45,9 %, n = 17) bezeichnen sich als migrantische Selbstorganisationen und 27 % (n = 10) sind Teil Schwarzer Netzwerke oder Bündnisse. Rechtlich sind sie mehrheitlich als gemeinnützige Vereine (56,8 %) oder als Initiativen bzw. Kollektive (27,0 %) organisiert.

Inhaltlich stehen Communitys-Austauschräume, Empowerment-Angebote sowie Communitys-basierte und partizipative Ansätze im Vordergrund — die primäre Zielgruppe sind Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communitys. Zentrale Tätigkeitsfelder umfassen kulturelle, künstlerische, musikalische und Veranstaltungsarbeit, außerschulische Jugend- und Bil-

dungsarbeit, politische Initiativen sowie Erinnerungskultur, Archivarbeit und dekoloniale Geschichtsvermittlung (siehe Kapitel 4.1). Die Geschäftsstellen befinden sich überwiegend in Berlin, Bayern und Niedersachsen. Als Wirkungsräume wurden ebenfalls am häufigsten Berlin, Bayern und Niedersachsen genannt, darüber hinaus aber auch Hamburg, Brandenburg und das Ausland (siehe Kapitel 4.2).

Die in der Online-Befragung befragten Organisationen verteilen sich auf unterschiedliche Gründungszeiträume: 15 wurden zwischen 2020 und 2024 gegründet, 10 zwischen 2015 und 2019, 9 vor 2015; bei 3 Organisationen liegt keine Angabe vor. Wenn sich bei der Auswertung relevante Unterschiede zwischen diesen Kohorten zeigen, werden diese in der Analyse berücksichtigt.

3. Stimmen aus Förderinstitutionen



Für die qualitative Untersuchung der Förderperspektive haben wir fünf Förderinstitutionen ausgewählt: Die Auswahl umfasst Institutionen, die sich hinsichtlich ihrer Etabliertheit, Sichtbarkeit und ihres Handlungsspielraums unterscheiden — darunter auch solche mit explizit diskriminierungssensiblen und/oder partizipativen Schwerpunkten. Befragt wurden Akteur*innen aus privaten Stiftungen sowie aus Strukturen, die öffentliche Fördermittel an zivilgesellschaftliche Akteur*innen weitergeben.

Im Zentrum steht die Frage, wie diese Institutionen die Förderlandschaft wahrnehmen, welche Ansätze sie bereits erproben und welche Veränderungen aus ihrer Sicht notwendig sind, um Förderung zugänglicher, gerechter und nachhaltiger zu gestalten.

Das Kapitel beleuchtet zunächst, wie Förderinstitutionen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation institutionell verorten und welche Bewertungslogiken dabei wirksam werden (Unterkapitel 3.1). Anschließend werden der förderpolitische Rahmen und strukturelle Ausschlüsse analysiert (Unterkapitel 3.2), bevor der vorherrschende Professionalisierungsdiskurs untersucht wird (Unterkapitel 3.3). Abschließend werden Ansätze für eine veränderte Förderpraxis vorgestellt (Unterkapitel 3.4).

3.1 Institutionelle Verortung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation

Eine zentrale Untersuchung dieser Studie betrifft die Frage, wie Förderinstitutionen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke verorten. Diese Verortung ist nicht neutral, sondern spiegelt gesellschaftliche Machtverhältnisse und institutionelle Zuschreibungen wider. Themenfelder wie Einwanderungsgesellschaft, Demokratie, Rassismusprävention, Integration oder Partizipation sind hier besonders stark vertreten. Dadurch entsteht eine institutionelle Rahmung, die Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation vor allem im Kontext von Migration, Diversität und Antidiskriminierung verortet — und andere Arbeitsbereiche tendenziell ausblendet. Denn die tatsächliche Landschaft der Organisation ist weitaus breiter: Sie umfasst Archive und Bibliotheken, professionelle Netzwerke in Medizin, Technik oder Film, akade-

misch-unternehmerische Strukturen, Medien und intersektionale Initiativen. Diese Vielfalt findet in den Förderlogiken nur begrenzt Widerhall.

Diese thematische Engführung zeigt sich auch sprachlich: In den Interviews wurden Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke unter anderem als „Migrantenselbstorganisationen“, „migrantische Organisationen“, „BPoC-Organisationen“ oder „migrantische Selbsthilfeorganisationen“ bezeichnet. Diese terminologische Vielfalt verweist auf unterschiedliche, teilweise widersprüchliche institutionelle Perspektiven und deutet auf eine zentrale Ambivalenz hin: Einerseits wird Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation wahrgenommen, andererseits verschwindet ihre Heterogenität hinter migrationsbezogenen Sammelbegriffen. Für Organisationen, die tatsächlich in diesen Feldern arbeiten, mögen solche Bezeichnungen zutreffend sein — problematisch wird es, wenn sie pauschal auf alle Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Akteur*innen angewandt werden und deren vielfältige Tätigkeitsbereiche unsichtbar machen.

In dieser Dynamik entscheiden Förderinstitutionen, welche Themenfelder „förderwürdig“ sind. Das folgende Beispiel zeigt auf, wie eng definierte Förderkategorien das tatsächliche Arbeits- und Themenspektrum von Organisationen beschneiden können.

„Also wir sind ein Integrationsprojekt³ und das bedeutet eine sehr typische, deutsche Integration, im deutschen Sinne, Integrationsprojekte wie Begegnung, Austausch, Sprachförderung und so weiter. Aber nicht, dass diese Definition alle migrantischen Selbstorganisationen oder halt Organisationen, die an der Schnittstelle Engagement, Migration und Antidiskriminierung arbeiten, beinhaltet. [...] Aber bei Kindern und Jugendlichen wird eine strenge Linie gezogen, weil [...] Kinder und Jugendliche in einem anderen Ministerium angesiedelt [sind].“ (Förderinstitution 4)

Das Beispiel deutet darauf hin, dass Förderlogiken auf engen Vorstellungen von Integration beruhen können, die vor allem Begegnung und Sprachförderung betonen und andere Arbeitsbereiche ausklammern. Besonders herausfordernd wird es, wenn Ressortzuständigkeiten unklar bleiben. So schildert Förderinstitution 4, dass „es sehr gute Projekte gibt, aber dann keine Zuständigkeiten dafür“. Vereine mit dem Schwerpunkt Gesundheit etwa hätten regelmäßig Schwierigkeiten, passende Fördermittel zu erhalten:

³ Die Organisation fungiert als Regranting-Stelle, die staatliche Mittel an kleinere Projekte weiterleitet. Aus Sicht der finanzierenden Behörde gilt sie jedoch als Integrationsprojekt.

Durch die Kategorisierung als Migrant*innenorganisationen werde die Zuständigkeit automatisch dem Bereich Integration zugewiesen. Der Versuch, auf integrationsspezifische Förderprogramme zurückzugreifen, scheitere jedoch häufig daran, dass das entsprechende Projekt dem Gesundheitsbereich zugeordnet werde — und daher nicht ins Förderportfolio passe. So kann ein Ping-Pong zwischen Ressorts und Antragsteller*innen entstehen, das letztere daran hindert, ihre eigentlichen Ziele umzusetzen. Diese strukturellen Begrenzungen durch institutionelle Zuschreibungen können zu erheblichen Barrieren führen, Zugangschancen einschränken und in Folge diskriminierend wirken.



3.2 Förderpolitischer Rahmen und vorhandene Ausschlussmechanismen

Die Interviews mit den Fördermittelinstitutionen legen nahe, dass es an spezifischen Förderprogrammen und verlässlichen Daten zur tatsächlichen Förderung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke fehlt: **„Meines Wissens nach gibt es kein Unterstützungsangebot, das sich primär an Schwarze Communitys richtet.“** (Förderinstitution 4)

Förderinstitutionen äußern zudem häufig Bedenken, dass Communitys bevorzugt werden könnten, wodurch gezielte Förderprogramme erschwert werden. Forderungen nach spezifischer Unterstützung werden dabei oft als **„positive Diskriminierung abgetan, obwohl dies aus menschenrechtlicher Sicht problematisch und sachlich nicht korrekt ist“** (Communitys-Interview 9). Auch die erst junge offizielle Anerkennung Schwarzer Menschen als eigenständige, in besonderer Weise von Rassismus betroffene Gruppe führte dazu, dass Fördermittel lange begrenzt waren:

„Vor drei Jahren hat die Bundesregierung Schwarze Menschen überhaupt erst sehr spät als eigenständige Zielgruppe anerkannt. [...] Schwarze Menschen haben keine gemeinsame Sprache und wurden deshalb lange nicht als eigenständige Zielgruppe oder Minorität in Deutschland anerkannt. Das führte dazu, dass es keine eigenständigen Fördergelder gab.“ (Communitys-Interview 11)

Gleichzeitig erschwert der Mangel an verlässlichen oder zumindest informellen Daten über die Förderung Schwarzer Organisation eine längerfristige Betrachtung und Steuerung der Ressourcen, die bspw. für den Abbau von Anti-Schwarzen Rassismus zur Verfügung stehen.

Förderpolitischer Rahmen und institutionelle Begrenzungen

Die Interviews verdeutlichen, dass auch Förderinstitutionen in einem förderpolitischen Rahmen agieren, der ihre Handlungsfähigkeit begrenzen kann: **„[...] an vielen Stellen stellen wir auch fest, dass das, was wir als Vision haben oder was wir gerne mit unserer Förderinstitution erreichen wollen, dass das vom gesetzlichen Rahmen, rechtlichen Rahmen her nicht vorgesehen ist“** (Förderinstitution 5). Dies führt zu Aushandlungsprozessen und Schwerpunktsetzungen.

Die befragten Förderinstitutionen bewegen sich in einer Schnittmenge widersprüchlicher Interessen, denn sie sind Teil staatlicher und gesellschaftlicher Machtstrukturen, sollen zugleich aber soziale Teilhabe ermöglichen. In Krisenzeiten kann sich diese Spannung verstärken, wie eine Befragte beschreibt: **„Also ich glaube, dass je stärker die Krisen werden, desto mehr gibt es eine Tendenz zur Konzentration auf die, mit denen man schon arbeitet. Und das hat halt eben Vor- und es hat halt eben Nachteile.“** (Förderinstitution 1)

Entwicklungen in der deutschen Förderpolitik beeinflussen die Mittelverfügbarkeit unmittelbar. Eine Befragte berichtet von einer gestiegenen Anzahl von Förderanfragen:

„Wir merken natürlich auch, dass bei Förderinstitutionen, die sich mit Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft beschäftigen, zuletzt Finanzmittel gestrichen wurden. Das haben wir in einer höheren Anzahl von Anfragen gespürt, die auch an uns gerichtet wurden und da eben mitunter auch der Verweis darauf erfolgt ist.“ (Förderinstitution 2)

Gleichzeitig betont dieselbe Förderinstitution eigene Kapazitätsgrenzen: „Zur Wahrheit gehört, [...] der sehr, sehr große Teil von Förderanfragen, sprich Projektideen, wird von uns abgelehnt, weil wir schlicht und einfach die Masse nicht bedienen können.“ (Förderinstitution 2).

Mit Bezug auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Förder- und Finanzierungsrealitäten werden diese Rahmenbedingungen von einer Befragten als diskriminierend eingeordnet:

„Ich glaube, das ist ein systemisches Problem, dass die deutschen Institutionen mit sich bringen, [dass sie] diese strukturellen Hürden so aufstellen, die diskriminierend sind und auch in dem Sinne funktionieren, am Ende also durchgesetzt werden. Das sehen wir auch bei uns.“ (Förderinstitution 4)

Institutionelle Selbstreflexion:

Weißer Verortung und fehlende Repräsentation

Über die strukturellen Rahmenbedingungen hinaus reflektieren einige Befragte die eigene institutionelle Positionierung. Eine Förderinstitution benennt, dass ihre Verortung zu fehlendem Wissen über Schwarze Organisation geführt hat:

„Man muss einfach feststellen oder das auch so festhalten, dass [die Förderinstitution] eine genuin weiße ist, auch überwiegend westdeutsch, logischerweise aus bestimmten, vermögenden Kreisen und mit Bezügen zu bestimmten sozialen Bewegungen, die Schwarze soziale Bewegungen nicht einschließen. Und [dass] es gar kein Wissen dazu gab, dass soziale Bewegungen auch Schwarz sein können und dass das eine Realität in Deutschland ist. Dass es Ausschlussprozedere gibt und dass bestimmte Organisationen, Initiativen auch von Ausschlüssen in der Förderwelt betroffen sind. Dieses Wissen ist erst jetzt und nicht vor langer Zeit in [die Förderinstitution] hineingetragen worden. Und das ist bis heute ein Aushandlungsprozess.“ (Förderinstitution 5)

Die Auseinandersetzung mit Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation stellt hier eine jüngere Entwicklung dar und verweist auf historisch gewachsene Ausschlüsse in der Förderlandschaft.

Eine weitere Förderinstitution identifiziert die fehlende Repräsentation Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Entscheidungsgremien als strukturelles Problem:

„Es gibt unterschiedliche Ebenen, die eine Rolle spielen. Ich glaube, es gibt die ganz offensichtliche Ebene, die halt einfach heißt, dass in Gremien und auch in der Mitarbeitendenschaft sicherlich Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, aus Migrant*innenselbsthilfeorganisationen, Schwarze Menschen einfach unterrepräsentiert sind. Das zeigt [sich] sicherlich dann auch irgendwie in der Art und Weise, wie die fördern.“

(Förderinstitution 1)

3.3 Bewertungslogik und Professionalisierungsdiskurs

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke unterscheiden sich in strategischen Ausrichtungen, Tätigkeitsfeldern und sozialer Positionierung. Diese Heterogenität entzieht sich in vielen Fällen den Bewertungsmaßstäben der deutschen Förderlandschaft. So wird auch die Diversität von Organisationsformen mitunter als ineffizient oder zersplittert wahrgenommen — kleinere Initiativen erscheinen aus dieser Perspektive weniger wirkungsvoll als größere, gebündelte Strukturen:

„Wir haben sehr oft die Situation, wo zwei, drei Personen kommen und sie wollen einen Verein gründen und ich verstehe auch diesen Bedarf oder Wunsch und die Motivation und die ist auch sehr bewundernswert. Aber es gibt so viele Vereine in Berlin, die zu vielen ähnlichen Themen was machen und da würde ich mir mehr Synergien wünschen, damit man auch mehr Kraft hat, nach außen zu wirken.“

(Förderinstitution 4)

Auffällig ist die Widersprüchlichkeit der Anerkennung der Eigenlogiken von Communitys und dem Versuch der Übersetzung in die deutsche Förderlandschaft. Zum einen wird dabei Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation als „**ziemlich vielfältig**“ und „**progressiv**“ (Förderinstitution 1) gepriesen, zum anderen wird von Seiten der Förderinstitutionen mehr Allgemeingültigkeit in der Ausrichtung und eine breitere Zielgruppendefinition gefordert.

Hinzu kommt, dass mangelndes Wissen über marginalisierte Lebensrealitäten Förderentscheidungen beeinflussen kann:

„Wir hatten mal einen Antrag von einer staatenlosen Selbstorganisation und ich dachte so: ‚Wow, was für eine Ehre, dass diese Organisation von uns gefördert werden möchte.‘ Der Antrag war in Ordnung und die Organisation wurde auch weiterempfohlen. Also es lag nicht an Formalien, es lag an der Frage ‚Staatenlos — Was soll das denn sein?‘ Ein Kommentar war: ‚Also nee, das kann ich mir nicht vorstellen, dass es sowas gibt.‘

Ein anderer Kommentar war: ‚Staatenlos und dann so eine gute Webseite?‘ Also solche Narrative. Ja und dann sitzt du da und denkst: ‚Wow, wo fangen wir jetzt eigentlich an? Müssen wir jetzt anfangen, über die Realität der Staatenlosigkeit zu sprechen?‘“ (Förderinstitution 5)

Diese Beispiele verdeutlichen, wie institutionelle Bewertungsmaßstäbe und Wissensdefizite zusammenwirken und den Zugang zu Fördermitteln strukturell erschweren können.

Neben diesen Wissensdefiziten prägt ein Professionalisierungsdiskurs die Förderlandschaft, der zusätzlich darüber entscheidet, wer als „förderwürdig“ gilt. Sichtbarkeit, Vernetzung, Organisationsgröße, Rechtsform und Gemeinnützigkeit werden dabei zu zentralen Kriterien, die maßgeblich bestimmen, welche Akteur*innen Förderung erhalten. Sichtbarkeit gilt als Voraussetzung, um überhaupt von Förderinstitutionen wahrgenommen zu werden. Laut Förderinstitution 2 helfe es, eine gewisse Sichtbarkeit zu haben, um auch auf den Schirm von Fördermittelgebern zu geraten. Die befragten Förderinstitutionen betonten außerdem die Bedeutung von Vernetzung und persönlicher Beziehungspflege:

„Man sollte sich da nie scheuen, auch aktiv den Kontakt zu suchen, ohne zu aufdringlich zu sein, weil da [...] kann man [sich] natürlich die eine oder andere Tür auch wieder verschließen, wenn man zu pushy ist und dann denjenigen, die da Entscheidungen zu treffen, auf die Nerven geht.“ (Förderinstitution 2)

Ein paradoxes Anforderungssystem wird damit erkennbar: Akteur*innen sollen initiativ Beziehungen zu Förderinstitutionen aufbauen, dürfen aber nicht zu viel Präsenz zeigen. Beziehungsarbeit ist permanent verhandlungsbedürftig, wodurch Machtungleichgewichte deutlich werden.

In den Interviews deutet sich an, dass die befragten Förderinstitutionen Akteur*innen bevorzugen, die als sichtbar und „groß“ gelten. Die Definition von „Größe“ bleibt diffus, wird jedoch mit Legitimität verknüpft und als Bewertungsmaßstab genutzt. Organisation wird dabei als linearer Fortschrittsprozess verstanden, Professionalisierung eng mit formaler Rechtsform und Gemeinnützigkeit gleichgesetzt. Das führt oftmals zu einer Defizitperspektive auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation: „Also [es] sind halt eben sehr viele sehr kleine Organisationen mit einer auch vielleicht an bestimmten Stellen eigenen Organisationskultur. Da muss man einfach gucken. Die müssen sich, glaube ich, schon an bestimmten Stellen auch professionalisieren.“ (Förderinstitution 1)

Strukturelle Veränderungen oder die Nutzung von Ermessensspielräumen scheinen nur punktuell umgesetzt zu werden. Stattdessen wird der Grad der Formalisierung zu einem zentralen Kriterium der Risikokontrolle:

„Wenn wir sehr langfristig und sehr groß fördern, dann ist das natürlich immer ein Ausschlusskriterium Richtung sehr kleiner Organisationen. [...] Gruppen, die keine Rechtsform haben, da [haben] wir einfach nicht die richtigen Ansatzpunkte. [...] Ganz kleine Organisationen, die rein ehrenamtlich unterwegs sind, [sind] für uns einfach nicht wirklich auf dem Radarschirm.“ (Förderinstitution 1)

Die Bevorzugung formalisierter Strukturen folgt einer Effizienzlogik, bei welcher der Aufwand für die Begleitung kleinerer Organisationen als Ressourcenproblem gerahmt wird: Die Kapazitäten für eine intensivere Antragsbegleitung seien begrenzt, und wenn sie dennoch geleistet werde, resultiere dies in unterdurchschnittlichen Fördersummen (Förderinstitution 1). Die Organisationsgröße scheint dabei zum zentralen Bewertungsmaßstab zu werden — obwohl sie wenig darüber aussagt, wer direkten Zugang zu den Lebensrealitäten der Menschen hat und wie diese erreicht werden sollen. Diese Qualitäten finden in den genannten Förderkriterien kaum Berücksichtigung — obwohl, wie das folgende Kapitel zeigt, drei Viertel der befragten Organisationen Communitys-basiert und partizipativ arbeitet und diese Verankerung als professionelle Kernaufgabe versteht.

Strukturelle Herausforderungen sowie vielfältige Organisationsstrukturen werden insgesamt nicht als Ergebnis von Ressourcenmangel, historischen Ausschlüssen, institutionellen Barrieren oder in Teilen auch strategischer Ausrichtung anerkannt, sondern als ein Mangel an Professionalität interpretiert. So entstehen weißzentrierte Bewertungsmaßstäbe, in denen Organisationsgröße, Sichtbarkeit und Formalisierung als Legitimitätskriterien gelten, — während strukturelle Ursachen für fehlende Ressourcen ausgeblendet und Qualitäten wie Communitys-Nähe und direkter Impact unsichtbar gemacht werden.

3.4 Ansätze für eine veränderte Förderpraxis

Trotz der beschriebenen strukturellen Begrenzungen entstehen punktuell Lern- und Transformationsräume, die Potenziale für eine zugänglichere Förderpraxis bieten. Eine Befragte vergleicht die Situation mit Stellenausschreibungen:

„Das ist so ein bisschen wie bei Stellenausschreibungen, wenn man sich als potenzieller Bewerber die Ausschreibung für eine Stelle durchliest und denkt: ‚[...] da passe ich ja nie, diese ganzen Anforderungen erfülle ich nicht.‘ Letzten Endes ist es dann halt so ein bisschen ‚Verwaltungsdeutsch‘ und alles auch Interpretationsspielraum.“



(Förderinstitution 2)

Eine Förderinstitution widerspricht explizit den dominanten Förderstrategien und erkennt die Notwendigkeit, gerade informelle und kleine Akteur*innen gezielt zu unterstützen: **„Wir möchten wirklich versuchen, Basisorganisationen und kleinere Organisationen zu unterstützen, die große Schwierigkeiten haben, Finanzmittel aus den vielen bereits verfügbaren Quellen zu erhalten.“** (Förderinstitution 3, eigene Übersetzung).

Um diese Strategie umzusetzen, arbeitet Förderinstitution 3 mit einer dezentralen Struktur — ein Ansatz, der jedoch ressourcenintensiv ist:

„Wir haben ein verteiltes Führungsmodell, das flach ist und aus autonomen [Arbeits-] Kreisen besteht, die jeweils für ihren eigenen Bereich und ihre eigene Governance verantwortlich sind. Ich mag diese Arbeitsweise sehr, aber grundsätzlich muss zwischen all diesen verschiedenen [Arbeits-]Kreisen viel kommuniziert werden. Es muss sichergestellt werden, dass Informationen zwischen den verschiedenen Kreisen fließen. Und ich denke, das kostet viel Zeit.“ (Förderinstitution 3, eigene Übersetzung)



In den Interviews werden weitere Instrumente genannt, die potentiell eine zugänglichere Förderpraxis ermöglichen, etwa Gremienarbeit oder Jurysstrukturen. Auch die sogenannte „selbstsuchende Förderung“ wird erwähnt, bei der Förderinstitutionen aktiv auf Organisationen zugehen — statt davon abhängig zu sein, von welchen Organisationen Anträge eingehen. Auf die Frage, ob sie auch proaktiv Gruppen ansprechen, antwortet Förderinstitution 3: **„Ja, das tun wir tatsächlich. Und zwar organisationsweit, aber wir ermutigen unsere [Organisationsebene], Gruppen in verschiedenen Regionen zu suchen, die sich mit unterschiedlichen Themenbereichen befassen, da die meisten unserer Mitarbeiter*innen in derselben Stadt ansässig sind.“** (eigene Übersetzung)

Eine andere Institution nutzt Kooperationen mit anderen Stiftungen, um kleine Akteur*innen zu unterstützen: **„Hier vor Ort versuchen wir halt eben an der einen oder anderen Stelle natürlich auch im kleineren Maße zu fördern oder gemeinsam mit anderen Stiftungen zusammen [zu] fördern, wo dann sicherlich ein bisschen auch kleinere Organisationen mit dabei sind.“** (Förderinstitution 1)

Die befragten Förderinstitutionen reflektieren, dass Organisationsgröße ein entscheidender Faktor bleibt, der viele Akteur*innen benachteiligt. Eine Befragte beschreibt den Handlungsbedarf:

„Die Organisationsgröße ist halt eben einfach ein massiver Faktor bei Organisationen [...]. Und dem kann man als [fördernde] Organisation aus eigener Kraft auch relativ schwer entkommen, sondern da geht es genau darum, wie kann man es schaffen, an bestimmten Stellen einfach Programme zu schaffen, [...] die einfach mehr Durchlässigkeit ermöglichen.“ (Förderinstitution 1)

Einige Förderinstitutionen betonen den Wert einer Fehler-, Lern- und Prozesskultur: **„Wir wollen uns nicht so sehr darauf konzentrieren, was sie mit dem Geld gemacht haben, sondern vielmehr darauf, was Sie aus dem Geld lernen.“** (Förderinstitution 3, eigene Übersetzung). Auch Förderinstitution 1 beschreibt: **„Wir versuchen seit Anfang an immer wieder über Fehler zu sprechen, über Sachen, die nicht gut laufen oder die Katastrophen sind in unserer eigenen Arbeit [...]“.**

Bei einem solchen Ansatz steht eine prozessorientierte Evaluation dabei über einer rein ergebnisorientierten Betrachtung: **„Es geht auch weniger darum, was ist erreicht [worden] oder nicht, sondern was man auf dem Weg dahin lernt, was die Organisationen letztendlich an ihren Ansatzpunkten verändern können.“** (Förderinstitution 1)

Einige Akteur*innen innerhalb der Institutionen nutzen zudem ihre Position, um Ausschlüsse explizit zu benennen und aktiv zu intervenieren. Eine Befragte beschreibt ihre Strategie in Entscheidungsgremien:

„Ich gebe schon Rückmeldungen in diesen Entscheidungsgremien und sage: ‚Ich möchte jetzt zum Abschluss der Sitzung noch mal festhalten: Ich finde es interessant, dass hier 100 % weiß positionierte Organisationen gefördert werden und das ist jetzt nicht die erste Runde, wo das so ist.‘“ (Förderinstitution 5)

Diese Interventionen zeigen Wirkung, wie Förderinstitution 5 ausführt: **„Das bleibt natürlich auch hängen, weil Leute dann in der nächsten Runde wissen: ‚Jetzt müssen wir ein bisschen gucken.‘“** Über solche punktuellen Rückmeldungen hinaus hat die Institution strukturelle Maßnahmen eingeführt — etwa verpflichtende Fortbildungen für Gremienmitglieder zu machtkritischen Perspektiven in Förderentscheidungen. Die Befragte berichtet, dass mittlerweile auch andere Gremienmitglieder Ausschlussmechanismen wahrnehmen: **„Meine Kommentare können sich reduzieren, weil anderen Leuten das auch auffällt.“** (Förderinstitution 5)

Solche Veränderungsprozesse sind jedoch mit erheblicher emotionaler Arbeit verbunden. Die Befragte (Förderinstitution 5) beschreibt, wie belastend es sei, in Sitzungen **„stundenlang anwesend zu sein, keine Stimme zu haben und zu denken, was passiert jetzt eigentlich gerade“** — und dabei zu beobachten, **„wie unterschiedlich Gruppen bewertet werden“**.

Weitere Instrumente einer zugänglicheren Förderkultur sind Feedbackgespräche bei Ablehnung, Abschlussförderungen oder vereinfachte Antragsverfahren. Förderinstitutionen betonen zudem die Notwendigkeit des gegenseitigen Lernens. So formuliert Förderinstitution 3 folgenden Rat an Fördermittelgebende, die auch unterfinanzierte Bewegungen unterstützen möchten:

„Ich würde sagen, wenn sie diese Arbeit machen wollen, aber nicht wissen, wie, weil ihnen das Fachwissen fehlt: Sie sollten mit anderen Fördermittelgebenden sprechen, die das bereits tun. Ich denke, wir sind eine davon. Und ich weiß, dass [ein Fördermittelgebender] immer sehr gerne mit Leuten oder neuen Organisationen oder neuen Fördermittelgebenden spricht, die in diesen Bereich einsteigen wollen. Es gibt auch Spender*innennetzwerke, die progressiver sind. Es ist eine sehr vielfältige und breite Palette von Organisationen, die Teil davon sind, aber wir sind auch ein Teil davon. [...] Also nicht nur mit Fördermittelgebenden sprechen, sondern auch mit den Organisationen, die diese Arbeit tatsächlich leisten — und deutlich machen, dass man eine ganze Unterstützungslandschaft stärken will, nicht nur einzelne Akteur*innen.“



(Förderinstitution 3, eigene Übersetzung)



Die genannten Ansätze — von der aktiven Ansprache kleinerer Organisationen über Kooperationen zwischen Stiftungen bis zur Etablierung einer Lern- und Fehlerkultur — zeigen Potenziale für eine inklusivere, gerechtere und nachhaltigere Förderpraxis. Sie werden jedoch nur punktuell umgesetzt und ändern wenig an den grundlegenden strukturellen Rahmenbedingungen.

Strategische Anpassungen hängen häufig von grundsätzlichen förderpolitischen Entwicklungen ab. So beschreibt Förderinstitution 2:

„Ich würde schon sagen, da ist so ein gewisses Umdenken jetzt auch eingetreten in den letzten Jahren. Weg vom Gießkannenprinzip hin zu weniger, aber dafür fokussierter — mit größeren Summen und langfristiger [ausgerichtet]. Die Konsequenz ist, weniger profitieren davon, aber diejenigen, die profitieren, substanzieller.“

Diese Logik kann dazu führen, dass sich Förderung auf wenige Akteur*innen konzentriert, während breite Landschaften der Organisation unterversorgt bleiben. In solchen Förderstrategien können gerade informelle und/oder kleine Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Akteur*innen vor strukturellen Herausforderungen stehen und in der Finanzierung erheblichen Barrieren begegnen.

3.5 Fazit zu Kapitel 3

Die Interviews mit Förderinstitutionen offenbaren ein strukturelles Spannungsfeld, das die Förderlandschaft für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation prägt. Diese wird institutionell primär über migrations- und integrationspolitische Kategorien wahrgenommen, wodurch Tätigkeitsfelder wie Gesundheit, Wissenschaft, Medien oder intersektionale Arbeit oft unsichtbar bleiben. Die verwendeten Sammelbegriffe — von „Migrantenselbstorganisationen“ bis „BPoC-Organisationen“ — verdecken dabei die Spezifik Schwarzer Organisation und ordnen sie in Logiken ein, die ihrer tatsächlichen Vielfalt nicht gerecht werden. Diese thematische Engführung hat konkrete Konsequenzen: Während spezifische Förderprogramme für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communitys nach Kenntnis der Befragten nicht existieren, führen enge Förderkategorien zu unklaren Zuständigkeiten verschiedener Ressorts. Projekte gelten für das eine Programm als zu künstlerisch, für das andere als zu sozialpolitisch — Antragstellenden fehlen Ansprechpersonen und passende Förderstrukturen.

Die Förderinstitutionen selbst agieren zugleich unter zunehmendem Druck: Kürzungen öffentlicher Mittel haben die Nachfrage bei privaten Stiftungen erhöht, während die Kapazitäten begrenzt bleiben. Ein Trend zur Konzentration — weniger Förderungen, dafür größere Summen und längere Laufzeiten — mag für einzelne Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke vorteilhaft sein, kann jedoch dazu führen, dass breite Landschaften der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Organisation unterversorgt bleiben.

Einige Institutionen beginnen, ihre eigene Positionierung kritisch zu reflektieren: die weiße, westdeutsche Prägung, das fehlende Wissen über Schwarze soziale Bewegungen, die Unterrepräsentation Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Perspektiven in Entscheidungsgremien. Diese Selbstreflexion ist allerdings jüngeren Datums und bleibt ein fortlaufender Aushandlungsprozess, der noch nicht zu grundlegenden strukturellen Veränderungen geführt hat.

Zentral für das Verständnis der Förderlandschaft ist der vorherrschende Professionalisierungsdiskurs, der bestimmt, wer als förderwürdig gilt. Sichtbarkeit, Vernetzung mit Förderinstitutionen, Organisationsgröße und Rechtsform werden dabei zu entscheidenden Kriterien — und erzeugen ein paradoxes Anforderungssystem: Antragstellende sollen aktiv Netzwerke zu den Stiftungen aufbauen, dürfen dabei aber nicht zu aufdringlich sein; gleichzeitig werden kleine Akteur*innen aus einer Defizitperspektive betrachtet — zu wenig professionell —, während ihre Communitys-Nähe und ihr direkter Impact kaum Anerkennung finden. Strukturelle Ursachen für Ressourcenmangel werden so zu individuellen Professionalitätsdefiziten umgedeutet.

Trotz dieser grundlegenden Begrenzungen entstehen punktuell Ansätze für Veränderung: proaktive Ansprache unterrepräsentierter Organisationen, Kooperationen zwischen Stiftungen, die Entwicklung einer Lern- und Fehlerkultur sowie vereinfachte Antragsverfahren. Eine Förderinstitution (Förderinstitution 3) betont die Notwendigkeit, ein ganzes Ökosystem zu unterstützen — nicht nur einzelne Organisationen. Diese Ansätze bleiben jedoch Ausnahmen und ändern bislang wenig an den grundlegenden Rahmenbedingungen, unter denen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke um Förderung ringen.

Um all diese Dynamiken nicht nur aus der Perspektive der Förderinstitutionen zu verstehen, wenden wir uns im folgenden Kapitel den Stimmen und Strukturen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation zu.



4. Stimmen und Zahlen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation

Das vorherige Kapitel hat aufgezeigt, wie Förderinstitutionen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation wahrnehmen und welche Bewertungsmaßstäbe dabei wirksam werden. Nun wechseln wir die Perspektive: Wie beschreiben die befragten Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke ihre eigenen Strukturen? Wie verhalten sich ihre Selbstverständnisse, Rechtsformen, Finanzierungsquellen und Wirkungsräume zu den institutionellen Anforderungen der Förderlandschaft?

Die folgenden Ergebnisse basieren auf zwei Datenquellen: Die quantitativen Befunde (Prozentangaben, Häufigkeiten) stammen aus der Online-Befragung (n = 37), die Zitate aus den qualitativen Interviews (Communitys-Interviews) mit Vertreter*innen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen (n = 12).

Im Folgenden fragen wir zunächst nach Selbstverständnissen, Tätigkeitsfeldern und Organisationsstrukturen (Unterkapitel 4.1). Danach richten wir den Blick auf Sichtbarkeit und Wirkungsräume — und damit auf die Frage, wer wahrgenommen wird und wer unsichtbar bleibt (Unterkapitel 4.2). Anschließend analysieren wir Finanzierungsformen, Herausforderungen und Zugänge zu Fördermitteln (Unterkapitel 4.3). Zum Abschluss stellen wir Strategien vor, welche die befragten Organisationen in der Mittelbeschaffung nutzen (Unterkapitel 4.4).

4.1 Selbstverständnisse und Strukturen

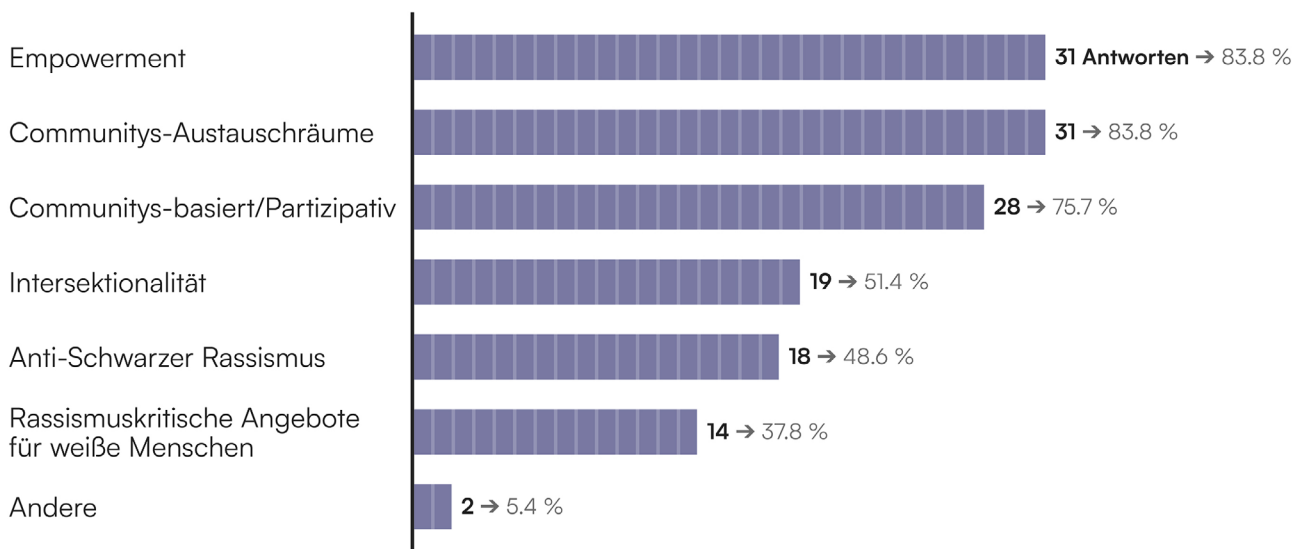
Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation deckt ein breites Spektrum an Tätigkeitsfeldern ab. Die Befragung zeigt dabei Gemeinsamkeiten in der Setzung strategischer Schwerpunkte (siehe Abbildung 2, Mehrfachantworten möglich): 83,8 % (n = 31) der befragten Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke legen einen Schwerpunkt auf Empowerment Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen,

ebenso viele auf das Schaffen von Austauschräumen für die Communitys. Darüber hinaus arbeiten drei Viertel (75,7 %, n = 28) Communitys-basiert und partizipativ und etwa die Hälfte intersektional (51,4 %, n = 19) und/oder zum Thema Anti-Schwarzer Rassismus (48,6 %, n = 18). Etwas mehr als ein Drittel (37,8 %, n = 14) bietet rassismuskritische bzw. antirassistische Formate für weiße Menschen an.

Abbildung 2: Strategische Ausrichtung

Was trifft auf die strategische Ausrichtung deiner Organisation, Initiative oder deines Netzwerks zu?

Mehrfachauswahl möglich



In der qualitativen Befragung wird Communitys-basiertes Arbeiten als emanzipatorische Praxis verstanden und basiert oft auf einer gemeinsamen Erfahrung von rassistischer Diskriminierung:

„Ich glaube, ‚Community-basiert‘ meint eigentlich, dass man sich [...] zu einer Gemeinschaft, vor allem zur Selbstorganisation, zusammenfindet, um bestimmte Belange der Community, zu der man sich gerade zusammengefunden hat, durch positive Selbstzuschreibungen zu vertreten. Es sollte schon irgendwie ein positives Zusammensein sein, zugleich haben wir zu einem gewissen Grad Erfahrung mit rassistischer Diskriminierung. Das macht uns irgendwie zu einer Community in Deutschland. Wir sind in der Community von Marginalisierten, die wissen, wie sich Rassismus anfühlt — auf verschiedensten Ebenen und in unterschiedlichen Niveaus —, und wir wissen, dass wir geschlossen auftreten müssen, um Dinge zu verändern.“ (Communitys-Interview 7)



Zugleich verorten sich nicht alle Akteur*innen exklusiv in einer Community. Manche bevorzugen übergreifende Zusammenschlüsse, bedingt durch biografische Erfahrungen und Sozialisation:

„Ich fühle mich tatsächlich in so einem Community-übergreifenden Verband oder Umfeld oft wohler, weil ich es auch so kenne, also ich bin halt einfach so sozialisiert. Also vor allem auch so jugendkulturmäßig, und das war halt immer Programm, gerade im Osten.“ (Communitys-Interview 7)

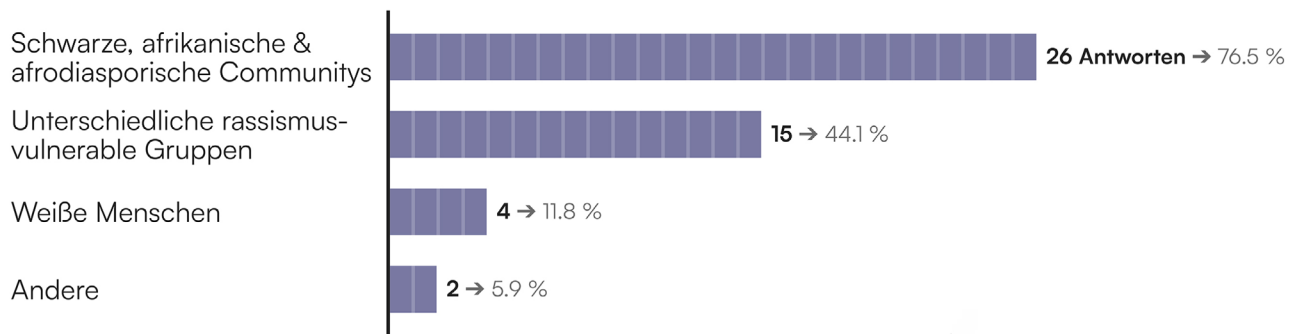
Communitys-basiertes Arbeiten erweist sich damit als vielschichtig: in jedem Fall rassismuskritisch und biografisch verankert, für manche auch in Solidarität und Communitys-übergreifenden Zusammenschlüssen.

Die Zielgruppen entsprechen der strategischen Ausrichtung (siehe Abbildung 3, Mehrfachantworten möglich): Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen werden von 76,6 % (n = 26) adressiert. Rund 44,1 % (n = 15) adressieren vor allem Menschen aus unterschiedlichen rassismuskritischen Communitys und 11,8 % (n = 4) adressieren vor allem weiße Menschen.

Abbildung 3: Zielgruppen

Was trifft auf die Zielgruppe deiner Organisation, Initiative oder deines Netzwerks zu?

Wir adressieren vor allem...



Tätigkeitsbereiche

Abbildung 4 zeigt die Tätigkeitsbereiche der befragten Organisationen (Mehrfachantworten möglich). Am häufigsten vertreten sind die Bereiche Kultur-, Kunst-, Musik- und Veranstaltungsarbeit (62,2 %, n = 23), außerschulische Jugend- und Bildungsarbeit (54,1 %, n = 20), politische Initiativen (48,6 %, n = 18), Erinnerungskultur, Archivarbeit und dekoloniale Geschichtsvermittlung (48,6 %, n = 18), Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit (32,4 %, n = 12) sowie die Unterstützung und Beratung von Betroffenen von Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen (32,4 %, n = 12).

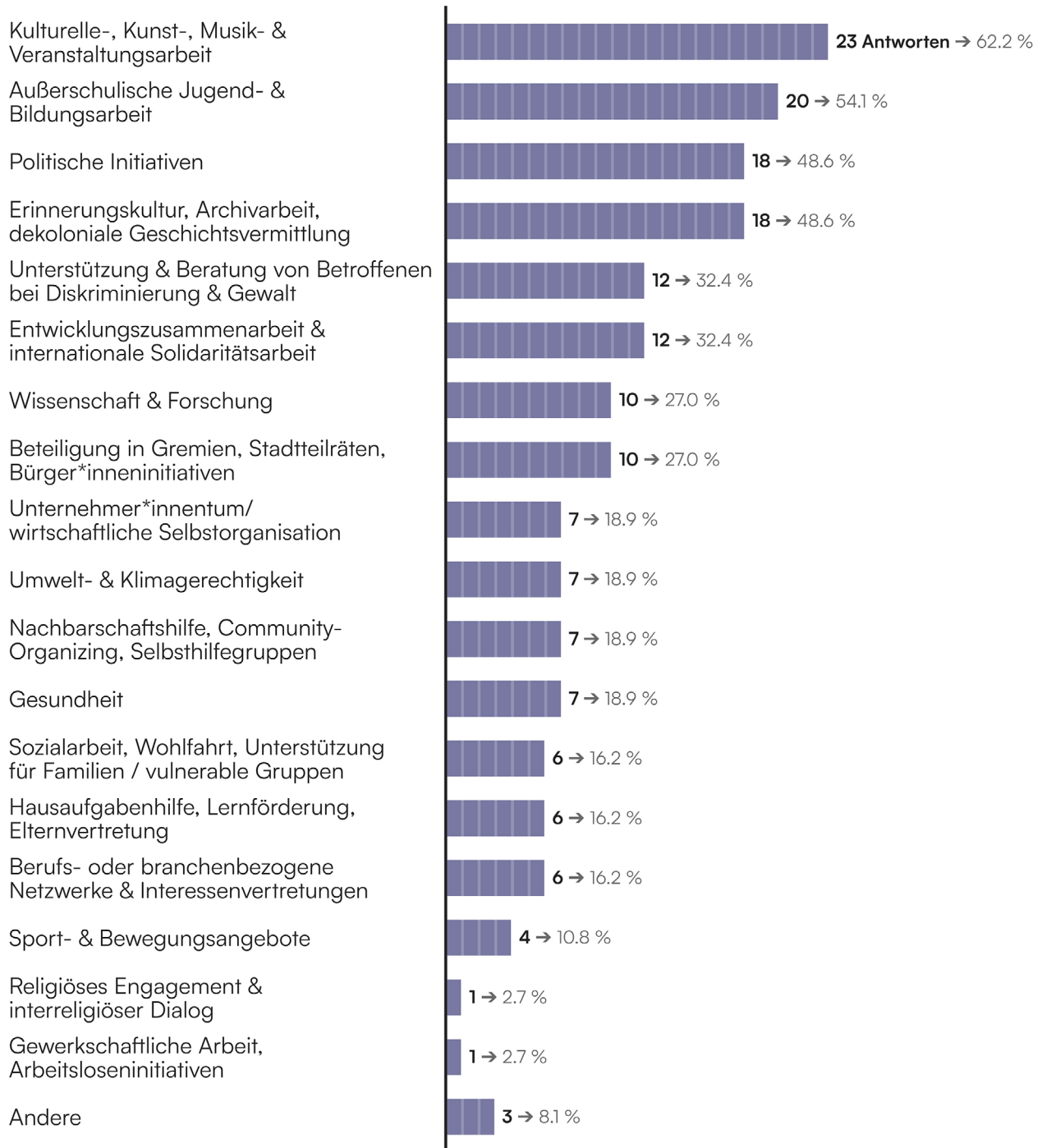
Doch auch in dieser Befragung deutet sich an, dass eine thematische Engführung der Arbeit Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke nicht gerecht wird: Neben den genannten Schwerpunkten sind auch Themen wie Wissenschaft und Forschung (27 %), Gesundheit (18,9 %), Umwelt- und Klimagerechtigkeit (18,9 %) oder Nachbarschaftshilfe, Communitys-Organizing und Selbsthilfegruppen (18,9 %) vertreten.



Abbildung 4: Tätigkeitsbereiche

Bitte wähle die Bereiche aus, in denen deine Organisation, Initiative oder dein Netzwerk tätig sind.

Mehrfachauswahl möglich



n = 37 | CC BY-NC-SA 4.0 (zedela & EOTO)

Diese Tätigkeitsbereiche eröffnen vielfältige Räume der Identifikation, Selbstermächtigung und gesellschaftlichen Partizipation. Kultur-, Kunst-, Musik- und Veranstaltungsarbeit schaffen sicherere Orte der Identifikation jenseits dominanter Narrative, in denen neue Visionen entstehen können (Koepsell, 2023). Außerschulische Jugend- und Bildungsarbeit wirken als Safer Spaces für Kinder und Jugendliche, in denen Empowerment, Identität und Selbstakzeptanz gefördert werden. Politische Initiativen fördern die aktive Mitgestaltung und kollektive Verantwortung, während Erinnerungskultur, Archivarbeit und dekoloniale Geschichtsvermittlung koloniale Kontinuitäten und Schwarzen Widerstand sichtbar machen. Entwicklungszusammenarbeit und internationale Vernetzung stärken die diasporische Vernetzung und verbinden dekoloniale Perspektiven mit Fragen globaler Gerechtigkeit. Schließlich bietet die Unterstützung und Beratung von Betroffenen von Diskriminierung und Gewalt sowohl individuelle Hilfen als auch Impulse für strukturelle Veränderungen, indem diskriminierende Praxen sichtbar gemacht und thematisiert werden (Antidiskriminierungsverband Deutschland, o.J.).

Die institutionelle Anerkennung dieser Vielfalt bleibt jedoch begrenzt. Integrations- und migrationspolitische Zuschreibungen verengen den Blick und bilden die Vielfalt an Tätigkeitsbereichen nicht ab. Antragsteller*innen berichten, zwischen Zuständigkeiten hin und her verwiesen zu werden, weil keine Anlaufstelle ihre Arbeit adäquat erfasst (vgl. [Kapitel 3](#)). Doch wie sind Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation formal aufgestellt? Entsprechen sie den institutionellen Anforderungen — oder fallen sie durch das Raster? Im Folgenden beleuchten wir Rechtsform, Gemeinnützigkeitsstatus und Mitarbeit als zentrale Kriterien des Professionalisierungsdiskurses.

Rechtsform, Gemeinnützigkeit und Mitarbeit

Öffentliche Förderinstitutionen sind in ihrer Vergabep Praxis unter anderem an die Landes- und Bundeshaushaltsordnung (LHO und BHO) sowie die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) gebunden. Diese regeln die Beantragung, Verwendung, Nachweisung und Prüfung staatlicher Förderungen. Die meisten staatlichen Förderprogramme bevorzugen oder setzen eine formale Rechtsform voraus. Beispielsweise vergeben Ministerien häufig Förderungen ausschließlich an juristische Personen des privaten Rechts, die gemeinnützige Ziele verfolgen, bspw. eingetragene Vereine (e. V.) mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Auch Förderinstitutionen, die formal nicht an die BHO gebunden sind, berücksichtigen die Rechtsform und/oder den Gemeinnützigkeitsstatus. Die Wahl der Rechtsform ist demnach entscheidend für den Zugang zur Förderlandschaft.

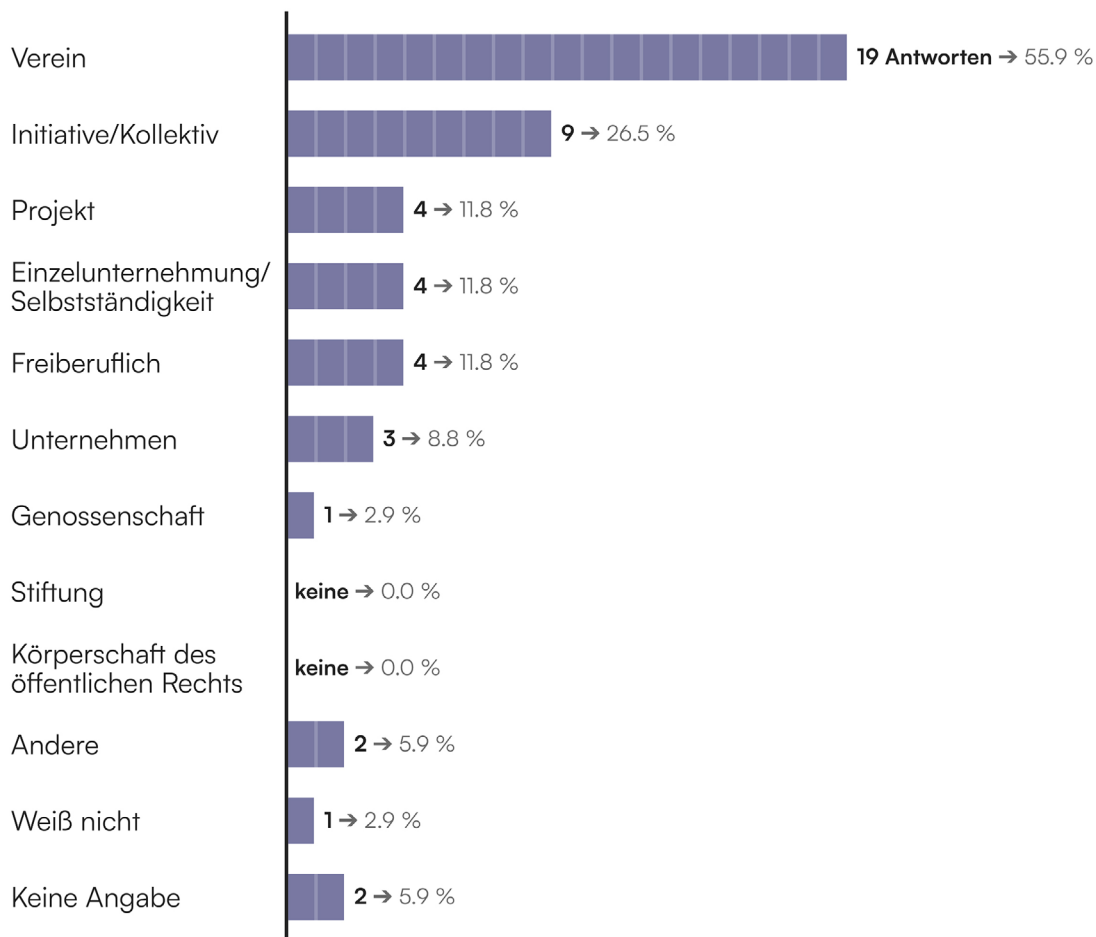
Für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation ist dies keine neue Debatte. Bereits 1994 diskutierte eine Schwarze Selbstorganisation die Frage, ob eine Vereinsstruktur den eigenen politischen Verortungen entspricht (Communitys-Interview 4). Rechtsformen sind nicht nur juristische Konstruktionen, sondern auch politische und strategische Entscheidungen:

„Gut, dass es Organisationen wie uns gibt, dass wir die Struktur haben, dass wir die Buchhaltung haben, dass wir institutionelle Mittel haben und denken: ‚Ne, ihr werdet uns nicht so schnell wegwischen können!‘ [...] Im Zuge der Kürzungen: Das kommt bei uns höchstwahrscheinlich erstmal nicht so stark rein. Wir werden noch lange stehen, wo kleinere Träger einfach mal eben so abgebaut werden.“ (Communitys-Interview 4)

Abbildung 5: Rechtsform

Wie oder als was seid ihr (rechtlich) organisiert?

Mehrfachauswahl möglich



n = 34 | CC BY-NC-SA 4.0 (zedela & EOTO)

Die Ergebnisse der Online-Befragung (siehe Abbildung 5) zeigen, dass über die Hälfte der Teilnehmenden (55,9 %, n = 19) in einem Verein organisiert ist, fast ein Drittel (26,5 %, n = 9) als Initiative oder Kollektiv. Ein Teil (17,6 %, n = 6) wählte die Kategorie „Andere“ — diese Befragten geben an, sich im Gründungsprozess zu befinden oder sich nicht in den Kategorien wiederzufinden.

Die Anerkennung der Gemeinnützigkeit erfolgt durch das zuständige Finanzamt und bringt nicht nur steuerliche Vorteile und Legitimation, sondern ist mit formalen Anforderungen verbunden, u. a. der Verfolgung von Zwecken, die in der Abgabenordnung festgehalten sind, sowie entsprechender Berichtslegung. 55,9 % (n = 19) geben an, eine anerkannte Gemeinnützigkeit zu besitzen, während 29,4 % (n = 10) keinen Gemeinnützigkeitsstatus haben. Abgefragt wurden außerdem Erfahrungen mit relevanten Grundlagen der Gemeinnützigkeit (Mehrfachantworten möglich⁴):

- **37,8 % (n = 14)** der Befragten verfügen über eigene Erfahrungen mit relevanten Grundlagen der Gemeinnützigkeit,
- **bei 48,6 % (n = 18)** sind Erfahrung in der Organisationen vorhanden,
- **40,6 % (n = 15)** haben in ihrem Netzwerk Zugang zu entsprechenden Erfahrungen,
- **über ein Drittel (32,4 %, n = 12)** weiß, wo Unterstützung eingeholt werden kann und
- **13,5 % (n = 5)** haben keinen Zugriff auf Unterstützung und keine Erfahrung mit relevanten Grundlagen der Gemeinnützigkeit.

Es zeigt sich, dass Vereinsstrukturen und der Gemeinnützigkeitsstatus in Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Strukturen bereits etabliert und die Erfahrungen mit relevanten Grundlagen der Gemeinnützigkeit ausgeprägt sind. Gleichzeitig zwingt die Förderpraxis viele Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke häufig dazu, ihre Strukturen zu formalisieren, während kleinere Initiativen oder solche ohne formelle Strukturen weiterhin mit Unsicherheiten konfrontiert bleiben: **„Kleine Initiativen sind dynamisch, doch ohne verlässliche finanzielle Unterstützung fehlt die nötige Stabilität.“** (Communitys-Interview 12)

4 In der Online-Befragung wurden Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen abgefragt (persönlich, innerhalb der eigenen Struktur, im weiteren Netzwerk). Die hierbei verwendeten Begriffe „Organisation“ und „Netzwerk“ sind nicht mit dem in dieser Studie verwendeten Vierklang

„Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke“ gleichzusetzen. Alle Befragten — unabhängig von ihrer Organisationsform — konnten zu allen Ebenen Angaben machen.

Ehrenamt und Anstellungen

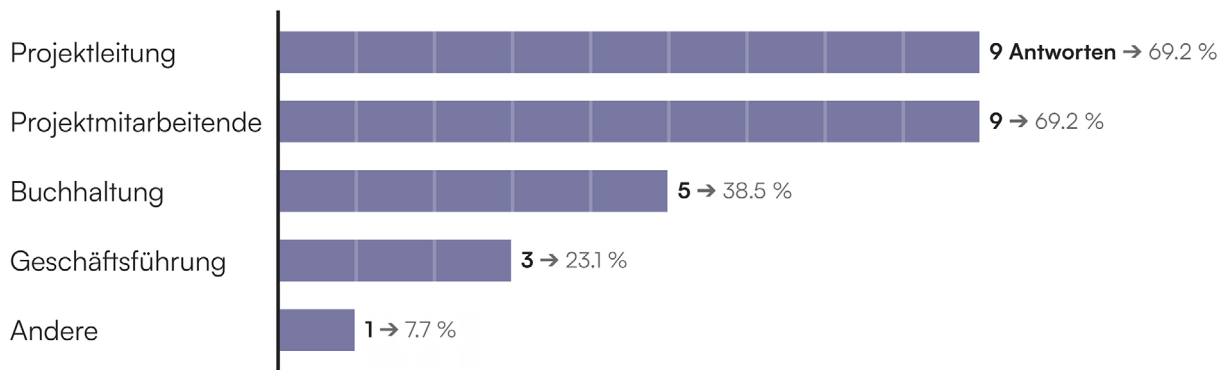
Der *Afrozensus* (Aikins, Bremberger, Aikins, Gyamerah & Yildirim-Caliman, 2021b) zeigt, dass Freiwilligenarbeit in Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communitys weit über klassische Ehrenamtsverständnisse hinausgeht: Sie dient als Solidaritäts-, Vernetzungs- und Schutzraum. Fast die Hälfte der Afrozensus-Befragten (46,8 %, n = 2633) engagiert sich freiwillig. Von diesen engagierten Personen sind 45,3 % im sozialen Bereich aktiv, 31,4 % in der außerschulischen Jugendarbeit und Erwachsenenbildung und 30,3 % in Kultur und Musik (Mehrfachantworten möglich). Diese Bereiche decken sich mit den in unserer Studie am häufigsten genannten Tätigkeitsfeldern (vgl. [Kapitel 4.1](#)). Auffällig ist dabei, dass dieses Engagement trotz schwieriger ökonomischer Rahmenbedingungen geleistet wird: Rund ein Drittel der Afrozensus-Befragten (33,1 %, n = 463) stuft sich als „arm“, „armutsgefährdet“ oder „einkommensarm“ ein. Da die Afrozensus-Befragten im Durchschnitt jünger sind als die Gesamtbevölkerung, bieten diese Zahlen jedoch nur eine Annäherung an die ökonomische Situation Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland.

Über die Hälfte der befragten Organisationen in unserer Studie (52,9 %, n = 18) hatten in den vergangenen fünf Jahren keine angestellten Mitarbeitenden. Abbildung 6 (Mehrfachantworten möglich) zeigt, dass von den 13 Organisationen mit Anstellungen am häufigsten Projektleitungen (n = 9) und Projektmitarbeitende (n = 9) genannt wurden. Festanstellungen in zentralen Bereichen wie Geschäftsführung (n = 3) oder Buchhaltung (n = 5) — entscheidend für die professionelle Verwaltung von Zuwendungen — sind selten; alle Organisationen mit Geschäftsführung wurden vor 2015 gegründet. Die geringe institutionelle Ausstattung führt dazu, dass zentrale Aufgaben häufig ehrenamtlich übernommen werden *müssen*.

Abbildung 6: Mitarbeitendenposition

In welchen Positionen waren in den letzten fünf Jahren Personen in den folgenden Positionen in deiner Organisation, Initiative oder deinem Netzwerk angestellt?

Mehrfachauswahl möglich



n = 13 | CC BY-NC-SA 4.0 (zedela & EOTO)

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die tarifliche Eingruppierung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TVöD-L). Diese regeln, in welcher Eingruppierung und Entgeltstufe Mitarbeitende im öffentlichen Dienst eingestuft werden. Öffentlich geförderte Organisationen dürfen ihr Personal mit vergleichbaren Tätigkeiten nicht höher als der TvöD bezahlen. Diese analoge Eingruppierung und Zuordnung zu einer Entgeltstufe sind von Relevanz für geförderte Organisationen, weil Fehler hierbei eines der größten finanziellen Risiken für sie darstellen können. Entsprechende Mittelerückforderungen können teils viele Jahre nach Abschluss eines Projekts durch Prüfbehörden ausgesprochen werden und erreichen schnell fünfstelligen Beträge — je nach Stellenumfang und Ausmaß der falschen Eingruppierung. Gleichzeitig ermöglicht die Eingruppierung eine angemessene Bezahlung für Beschäftigte.

Die eigenen Erfahrungen der Befragten im Bereich der tariflichen Eingruppierung nach TVöD/TVöD-L variieren, wobei zu berücksichtigen ist, dass Eingruppierungen nicht für alle Organisationsformen und -rollen gleichermaßen relevant sind. Insbesondere ehrenamtlich organisierte Initiativen oder Kollektive ohne Angestellte sind davon nicht betroffen. Die Daten zeigen folgendes Bild (Mehrfachantworten möglich⁵):

⁵ In der Online-Befragung wurden Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen abgefragt (persönlich, innerhalb der eigenen Struktur, im weiteren Netzwerk). Die hierbei verwendeten Begriffe „Organisation“ und „Netzwerk“ sind nicht mit dem in dieser Studie verwendeten Vierklang

„Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke“ gleichzusetzen. Alle Befragten — unabhängig von ihrer Organisationsform — konnten zu allen Ebenen Angaben machen.

- **Nur 24,3 % (n = 9)** der Befragten verfügen über eigene Erfahrungen mit tariflicher Eingruppierung,
- **bei 29,7 % (n = 11)** sind Erfahrungen in der Organisation vorhanden,
- **24,3 % (n = 9)** haben in ihrem Netzwerk Zugang zu entsprechenden Erfahrungen,
- **ebenfalls 24,3 % (n = 9)** wissen, wo Unterstützung eingeholt werden kann und
- **21,6 % (n = 8)** haben keinen Zugriff auf Unterstützung und keine Erfahrungen mit tariflicher Eingruppierung.

Die vergleichsweise geringen Erfahrungswerte spiegeln damit sowohl unterschiedliche Organisationsrealitäten als auch potenzielle Wissenslücken wider — letztere können insbesondere dann zum Risiko werden, wenn Organisationen erstmals öffentliche Fördermittel mit Personalkosten beantragen.

In den qualitativen Interviews zeigt sich, dass tarifliche Eingruppierungen häufig nicht die vielfältigen Bildungs- und Erfahrungshintergründe der Akteur*innen ausreichend berücksichtigen. Eine Befragte beschreibt dies als strukturelle Abwertung bestimmter Wissensbestände. Tarifliche Systeme orientieren sich primär an formalisierten Abschlüssen — langjährige praktische Erfahrungen, etwa aus ehrenamtlicher Vorstandsarbeit, dem Aufbau von Vereinsstrukturen oder der Communitys-basierten Arbeit, finden kaum Berücksichtigung. So kann jemand über Jahrzehnte eine Organisation aufgebaut und geleitet haben, ohne dass diese Expertise bei der Eingruppierung ausreichend anerkannt wird. Kontextbezogene Wissensbestände und Erfahrungswerte werden dadurch systematisch entwertet. Diese Logik setzt sich in der Förderlandschaft fort: Bürokratische und komplexe Antragsverfahren begünstigen Personen mit (deutschen) akademischen Abschlüssen und reproduzieren so klassistische Ausschlussmechanismen — ein Muster, das selbst engagierte Akteur*innen nur schwer durchbrechen können:

„Unsere Strukturen sind so gemacht, dass du eben mit dem Hochschulabschluss weiter kommst als ohne [ihn]. Das war zum Teil mal anders [...]. Das ist ein Dilemma. Eigentlich willst du das nicht reproduzieren, aber auch ich reproduziere es, weil höchstwahrscheinlich die meisten Leute hier einen Hochschulabschluss haben.“



(Communitys-Interview 4)



Diese strukturellen Hürden führen dazu, dass zentrale Arbeit häufig ehrenamtlich geleistet wird: **„Die mangelnde Wertschätzung unserer Arbeit und die Erwartung an uns als betroffene Menschen, alles ehrenamtlich leisten zu müssen, sind problematisch. Paradoxe Weise werden wir dabei nicht einmal in den Statistiken zum Ehrenamt mitberücksichtigt⁶.“**
(Online-Befragung, offene Angabe)

Die Belastung, die mit ehrenamtlichen Engagement einhergeht, wird im folgenden Interview deutlich:

„Ehrenamt ist nicht das, was viele machen wollen. Und ein Stück weit kann ich es nachvollziehen, weil es natürlich auch nicht besonders dankbar ist. Also wenn du nach der Arbeit abends irgendwie im Wohnzimmer hockst, dann musst du zwei, drei, vier, fünf Stunden Ehrenamt organisieren. Das kannst du eine Zeit lang machen, aber irgendwann ist Sense — also spätestens dann, wenn du anfängst selber richtig zu arbeiten, Familie hast, dich vielleicht sogar noch um andere Sachen kümmern müsst.“



(Communitys-Interview 5)

Communitys-basierte Verankerung bedeutet für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation, ihre Arbeit nicht nur inhaltlich, sondern auch strukturell an den Lebensrealitäten, Perspektiven und Bedarfen von Communitys auszurichten. Damit wird die Zusammensetzung der Teams selbst zu einem zentralen Bestandteil der fachlichen Arbeit, die notwendig, aber auch zeit- und ressourcenintensiv ist:

„Es hat eine Weile gedauert, bis ich für mich erkannt habe, dass ich zunächst alle anderen Aufgaben zurückstellen muss, um mich ganz auf den Aufbau und die Stärkung des Teams zu konzentrieren — denn das erfordert ebenfalls viel Arbeit und Zeit.“



(Communitys-Interview 10)

Die Zusammensetzung des Teams ist Ausgangspunkt und Voraussetzung für Vertrauen und Glaubwürdigkeit sowie für das Vermeiden von Tokenismus⁷. Diese Anforderungen erzeugen jedoch zusätzlichen Druck, da die Teamstrukturen meist unter den Bedingungen prekärer Finanzierung entstehen müssen und intersektionale Diversität häufig nicht gefördert, sondern ehrenamtlich getragen wird. Gerade weil Vertrauen in Organisation eng an

⁶ Hierbei wird die Problematik angedeutet, dass in Ehrenamtsstatistiken Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen nicht als eine eigenständige Gruppe erfasst werden. Dies wurde im Afrozensus bereits 2021 kritisiert (Aikins et al., 2021a).

⁷ Tokenismus bezeichnet die strategische und lediglich symbolische Einbindung einzelner Personen aus marginalisierten Gruppen, um nach außen den Eindruck von Vielfalt und Inklusion zu erwecken, ohne dass tatsächlich strukturelle Veränderungen oder Chancengleichheit angestrebt werden (Vielfalt-Mediathek, 2023).

Repräsentation, Erfahrung und gelebte Communitys-Nähe gebunden ist, reicht eine formal besetzte Stelle nicht aus:

„Auch wenn wir Zielgruppen skizzieren und uns das irgendwie wünschen, das klappt einfach nicht, wenn — [...] und da ist das Stichwort Intersektionalität total wichtig —, wenn das nicht auch im Team selber abgebildet ist. Es erschließt sich wirklich auch, dass dann Vertrauen seitens der Communitys sein muss, dass wir keinen Tokenismus betreiben wollen, sondern dass [es] ernst gemeint ist. Und das funktioniert glaubwürdig wirklich nur darüber, dass wir unser Team immer diverser und immer intersektionaler ausgestalten — und da sind wir auch ganz gut [auf dem Weg]. Natürlich ist die [herrschende] Projektlogik eine gewisse Hürde, aber [Name Teammitglied] ist natürlich herzlich willkommen darin, Formate für [bestimmte Communitys] hier anzusiedeln. Das muss sie dann aber wohl im Ehrenamt machen, weil es bislang nicht gefördert wird.“



(Communitys-Interview 11)

Das Zitat verdeutlicht ein strukturelles Dilemma: Communitys-Verankerung — eigentlich eine professionelle Kernaufgabe — wird unter den gegebenen Förderbedingungen systematisch ins Ehrenamt verschoben. Die damit einhergehende Prekarität und fehlende finanzielle Wertschätzung entziehen den Organisationen die Möglichkeiten zur Professionalisierung und Standardisierung ihrer Tätigkeiten. Dies betrifft nicht nur die interne Teamarbeit, sondern auch die Frage, wie Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation nach außen sichtbar wird — und welche Chancen und Risiken damit verbunden sind.

4.2 Sichtbarkeit und Wirkungsräume

Die Sichtbarkeit und strukturelle Verankerung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke in Deutschland hängt nicht nur von rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen ab, sondern auch von geographischen, politischen und infrastrukturellen Faktoren. Zentral ist die Frage, wo, wie und unter welchen Bedingungen sich Communitys organisieren, vernetzen und (öffentlich) wirksam werden können.

Sichtbarkeit eröffnet Zugang zur Förderlandschaft (vgl. [Kapitel 3](#)) und ermöglicht Repräsentation, birgt aber zugleich Risiken⁸, insbesondere in einem

8 Das Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen geht oft mit Anfeindungen, Bedrohungen und rassistischer Gewalt einher. So erhielt der SPD-Bundestagsabgeordnete Karamba Diaby über Jahre hinweg Morddrohungen; 2020 wurde sein Büro beschossen, 2023 ein Brandanschlag verübt (Grunert, 2024). Die Schwarze Aktivistin Jasmina Kuhnke musste 2021 mit ihrer Familie fluchtartig ihre Wohnung

verlassen, nachdem ihre Adresse mit dem Aufruf „Massakriert Jasmina Kuhnke“ veröffentlicht worden war (Amadeu Antonio Stiftung, 2021). Im Landtagswahlkampf 2024 wurde eine Schwarze CDU-Kandidatin in Cottbus beim Plakatieren rassistisch beleidigt und körperlich angegriffen (Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG), 2025).

zunehmend polarisierten politischen und gesellschaftlichen Klima: Die Organisation Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen kann mit politischen Anfeindungen, rassistischen Übergriffen, gesellschaftlicher Isolation, der Gefahr von Vereinnahmung und/oder öffentlicher Angreifbarkeit einhergehen. Diese Risiken wirken sich direkt auf die Möglichkeiten der Vernetzung sowie Sichtbarkeit und damit auf den Zugang zu Ressourcen aus.

Die Ergebnisse der Online-Befragung (siehe Abbildung 7, Mehrfachantworten möglich) zeigen eine ungleiche regionale Verteilung von Geschäftsstellen und Treffpunkten⁹: Die meisten der befragten Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke haben ihre Geschäftsstelle in Berlin (41,2 %, n = 18). Danach folgen erst mit großem Abstand Bayern (11,8 %, n = 4), Niedersachsen (11,8 %, n = 4) und Hamburg (8,8 %, n = 3). Urbane Zentren wie Berlin, Hamburg oder Bremen dominieren, während ländliche Regionen und ostdeutsche Bundesländer unterrepräsentiert bleiben. Zudem wird kritisch angemerkt, dass bundesweite Förderfähigkeit häufig überwiegend Berliner Projekten zugeschrieben wird (Communitys-Interview 9).

Bei den Wirkungsräumen zeigt sich eine ähnliche Konzentration wie bei den Geschäftsstellen und Treffpunkten (Mehrfachantworten möglich): Berlin (44,1 %, n = 15), Bayern (23,5 %, n = 8), Hamburg (20,6 %, n = 7), Niedersachsen (20,6 %, n = 7), Brandenburg (17,6 %, n = 6) und Bremen (14,7 %, n = 5) sind die am häufigsten genannten Bundesländer. Zudem geben 20,6 % (n = 7) der befragten Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke an, Wirkungsräume im Ausland zu haben.

Digitale Räume bieten alternative Formen der Vernetzung und Sichtbarkeit, gerade überall dort, wo physische Strukturen fehlen: 24,3 % (n = 9) nutzen sie als Treffpunkte, 40,5 % (n = 15) als Wirkungsräume. Sie wirken sozialer Isolation entgegen und stärken das Zugehörigkeitsgefühl: **„Es melden sich Leute oft für die Mitgliedschaft an, irgendwie aus der Peripherie, die im Internet über uns stolpern und dann sagen, ich hätte gerne Anbindung und eine Mitgliedschaft.“** (Communitys-Interview 5)

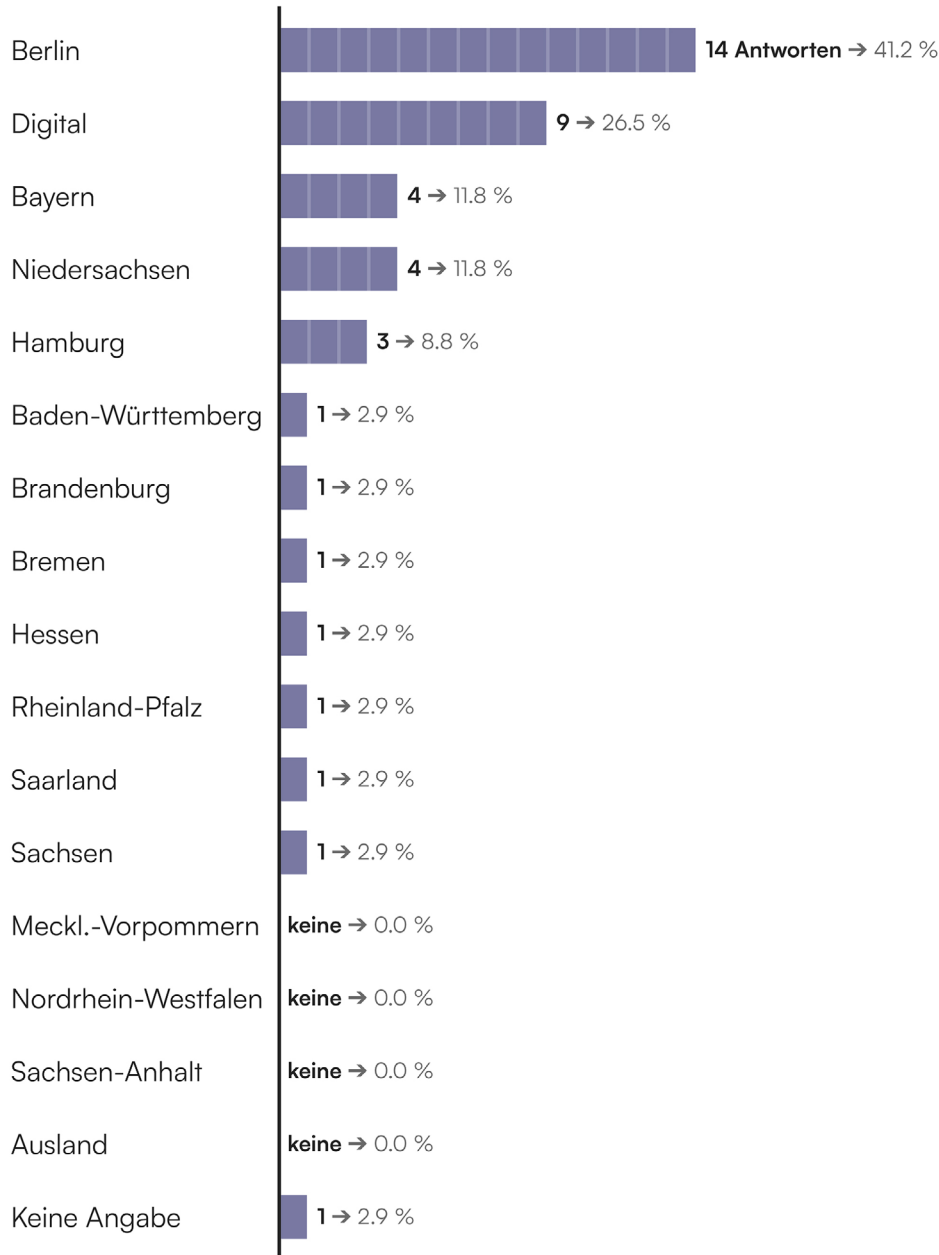
⁹ Die Online-Befragung (19.06.–27.07.2025) wurde über Social Media (LinkedIn, Instagram, Newsletter, WhatsApp) sowie über die Netzwerke der Kooperationspartner*innen verbreitet. Die regionale Verteilung der Befragten spiegelt daher die Reichweite der genutzten Distributionswege

wider. Eine parallel angelegte Datenbank (n = 229) zeigt, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation bundesweit existiert – auch in Bundesländern, die in der Befragung unterrepräsentiert sind.

Abbildung 7: Geschäftsstellen/Treffpunkte

Wo ist die Geschäftsstelle oder der Treffpunkt deiner Organisation, Initiative oder deines Netzwerks?

Mehrfachauswahl möglich



n = 34 | CC BY-NC-SA 4.0 (zedela & EOTO)

Ostdeutsche Perspektiven

Ostdeutsche Bundesländer sind insgesamt deutlich unterrepräsentiert: Thüringen und Schleswig-Holstein wurden weder als Geschäftsstellen noch als Wirkungsorte genannt. Dies führt zu Ungleichgewichten, denn Organisation mit höherer Sichtbarkeit und Vernetzung erhält auf der einen Seite leichter Zugang zu Ressourcen, während auf der anderen Seite erschwerte Ausgangsbedingungen unzureichend berücksichtigt werden.

Die Herausforderungen sind vielfältig: Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke in ostdeutschen Regionen agieren oft aus der Vereinzelung heraus, es fehlen lokale Strukturen, Vernetzungsmöglichkeiten und Sichtbarkeit. Dies erschwert sowohl die Professionalisierung als auch den Zugang zu Ressourcen, denn **„die Probleme von Schwarzen Menschen im Osten sind nochmal andere als in Berlin“** (Communitys-Interview 7). Eine weitere befragte Person ergänzt hierzu: **„Ostdeutsche Perspektiven werden häufig übersehen und brauchen deshalb einen eigenen Fokus“** (Communitys-Interview 12).

Ohne gezielten Fokus auf die Rahmenbedingungen Schwarzer Organisation, auf vorhandene Barrieren bezüglich Zugang und Teilhabe werden bestehende Ungleichgewichte in der Förderlandschaft weiter verstärkt.

4.3 Förderlandschaft und Finanzierungsmittel

Die Vergabe von Förder- und Finanzierungsmitteln ist ein zentrales Steuerungsinstrument für zivilgesellschaftliches Engagement. Finanzielle Ressourcen entscheiden über Zugangs- und Wachstumschancen innerhalb der Zivilgesellschaft. Sie beeinflussen Gründungsprozesse, die langfristige Stabilität, strategische Ausrichtungen und die Handlungsfähigkeit von Organisationen. Fördermittel bestimmen, ob Projekte umgesetzt, Mitarbeitende angestellt, Räume gesichert oder kontinuierliche Angebote realisiert werden können.

Für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation ist die Situation besonders komplex: In der Förderlandschaft werden sie oft auf Themenfelder wie Integration, Rassismusprävention oder Demokratieförderung festgelegt (vgl. [Kapitel 3.1](#)) — eine Verortung, die institutionelle Themensetzungen und gesellschaftliche Machtverhältnisse widerspiegelt.

Diese Engführung schränkt Handlungsspielräume ein, obwohl die Arbeit Schwarzer Organisation, wie [Kapitel 4.1](#) zeigt, weit darüber hinausgeht. Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke geraten so unter Druck, ihre thematischen Schwerpunkte den Vorstellungen und Programmlogiken der Förderinstitutionen anzupassen — und müssen permanent zwischen Eigenständigkeit und Anpassung navigieren (Communitys-Interview 9). Dieses Spannungsverhältnis zeigt sich auch in der Kommunikation mit Verwaltung und Partnerinstitutionen: 14,7 % (n = 5) der Befragten empfinden diese als „voll und ganz“ schwierig, weitere 29,4 % (n = 10) als „eher schon“ herausfordernd. Hinzu kommt, dass die **„Sprache der Förderlandschaft stark akademisiert und schwer zugänglich“** (Communitys-Interview 12) sei. Auch inhaltlich nehmen Förderinstitutionen Einfluss:

„Wenn du dann in ein Planungsgespräch gehst und du erzählst, was dein Plan für das nächste Jahr ist, welchen Themen du dich widmen willst — und dann sagt dir halt eine weiße Person: ‚Ja, wollt ihr nicht auch mal was zum Thema Sport machen? Was ist denn mit den Fußballern, die gerade auch Rassismus erleben?‘ Und du bist so: ‚Ja, ist natürlich ein relevantes Thema, aber wir hätten es wahrscheinlich benannt, wenn wir das Gefühl hätten, [dass] unsere Organisation oder unser Projektkontext das abdecken soll.“ (Communitys-Interview 2)

Hinzu kommt ein paradoxes Anforderungssystem: Einerseits wird der Aufbau persönlicher Beziehungen zu Förderinstitutionen als strategisch notwendig angesehen, andererseits fehlen niedrigschwellige Strukturen, die eine solche Beziehungsarbeit überhaupt erst ermöglichen. Schwarze Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke sollen Präsenz zeigen und ihre Expertise demonstrieren, dürfen dabei aber nicht zu präsent sein

(vgl. [Kapitel 3.2](#)). Rund ein Viertel der Befragten gibt an, dass die Anforderungen von Förderinstitutionen **„voll und ganz“** (25 %, n = 7) oder **„eher schon“** (28,6 %, n = 8) schwer zu erfüllen sind. Eine befragte Person fasst zusammen: **„Die Verschiebung von Expertise und die Herangehensweise in der Zusammenarbeit mit Organisationen ist eine krasse Herausforderung“** (Communitys-Interview 2).

Befragte beschreiben, dass die Notwendigkeit besteht, Schutzräume und Empowerment-Arbeit zu erklären und zu legitimieren:

„Es war natürlich nicht von Anfang an: ‚Ach super, ihr macht Empowerment, cool, wie viel Geld wollt ihr haben? Wir schmeißen noch mehr drauf!‘ Das musste am Anfang eher erkämpft werden. [...] Auf einer heruntergebrochenen Ebene muss ich das [...] auf jeden Fall öfter erklären und verteidigen: Warum überhaupt Schutzräume? Dann nutze ich oft die Analogie: ‚Schau dir feministische Räume an — dort hat es ja auch einen Sinn, dass vor allem FLINTA*-Personen¹⁰ da drin sind.‘ Nicht weil es das Gleiche wäre, aber um [für] weiße Menschen, die noch nie etwas von Empowerment gehört haben, überhaupt eine Verbindung herzustellen. ‚Menschen, die Gewalt erfahren, brauchen Schutzräume — und das ist keine Gefahr‘, und so weiter.“ (Communitys-Interview 11)

Das Zitat verdeutlicht: Antragstellende müssen Konzepte wie Empowerment oder Schutzräume erklären sowie in die Logik der Förderlandschaft übersetzen und begegnen dabei immer wieder Skepsis. Dies bindet Ressourcen und setzt voraus, dass Organisationen über entsprechende Kompetenzen und Netzwerke verfügen.

¹⁰ FLINTA* ist ein Akronym, das für Frauen, Lesben, Intergeschlechtliche, Nicht-binäre, Transgender und Agender Personen steht. Das Sternchen

(Asterisk) am Ende soll zusätzlich weitere Variationen der Geschlechtervielfalt einbeziehen.

Herausforderungen und Erfahrungen in der Einwerbung von Fördermitteln

Die Ergebnisse zeigen, dass Erfahrungen in der Finanz- und Budgetplanung vorhanden sind (Mehrfachantworten möglich¹¹):

- **56,8 % (n = 21)** der Befragten verfügen über eigene Erfahrungen in der Finanz- und Budgetplanung,
- **bei 62,2 % (n = 23)** sind Erfahrungen in der Organisation vorhanden,
- **45,9 % (n = 17)** haben in ihrem Netzwerk Zugang zu entsprechenden Erfahrungen,
- **24,3 % (n = 9)** wissen, wo sie Unterstützung finden und
- **10,8 % (n = 4)** haben keinen Zugriff auf Unterstützung und keine Erfahrungen in der Finanz- und Budgetplanung.



¹¹ In der Online-Befragung wurden Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen abgefragt (persönlich, innerhalb der eigenen Struktur, im weiteren Netzwerk). Die hierbei verwendeten Begriffe „Organisation“ und „Netzwerk“ sind nicht mit dem in dieser Studie verwendeten Vierklang

„Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke“ gleichzusetzen. Alle Befragten — unabhängig von ihrer Organisationsform — konnten zu allen Ebenen Angaben machen.

Diese Kompetenzen allein reichen jedoch nicht aus, um den strukturellen Barrieren der Förderlandschaft wirksam zu begegnen. Die finanzielle Situation Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation wird als sehr prekär beschrieben: Schwarze Menschen werden innerhalb der Finanzierungs- und Förderlandschaften marginalisiert (Communitys-Interview 9). Auf ein Drittel der Befragten (30 %, n = 9) trifft die Aussage, regelmäßig in ihrer Arbeit auf strukturelle Barrieren in Förder- und Anerkennungsprozessen zu stoßen, **„voll und ganz“** zu, auf weitere 36,7 % (n = 11) **„eher schon“**.

Neben diesen konkreten Barrieren im Förderalltag wirken auch übergeordnete Rahmenbedingungen hemmend: Rund 39,4 % (n = 13) der Befragten empfinden die aktuellen gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen als **„voll und ganz“** hemmend, weitere 21,2 % (n = 7) als **„eher schon“** hemmend. Damit sieht sich eine deutliche Mehrheit von über 60 % durch politische und rechtliche Strukturen in ihrer Arbeit eingeschränkt.

Gleichzeitig kämpfen mehr als die Hälfte der Befragten (51,6 %, n = 16) **„voll und ganz“** mit struktureller Unterfinanzierung bezüglich u. a. dem Personal oder der Infrastruktur; weitere 9,7 % (n = 3) kämpfen hiermit **„eher schon“**. Auch die Antragstellung wird in diesem Kontext als belastend empfunden: von 28,1 % (n = 9) der Befragten **„voll und ganz“** und von 25 % (n = 8) **„eher schon“**. Eine befragte Person führt dies wie folgt aus: **„Ich habe nicht die Kapazitäten [hierfür], weil es einfach wirklich ein Fulltime Job für sich ist: Fördergelder, Fundraising. Es braucht eine Person, die sich einfach nur darum kümmert.“** (Communitys-Interview 10). Besonders kleine Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke sind von dieser Ressourcenknappheit betroffen: **„Kleine Gruppen müssen viel leisten, oft mit wenig Ressourcen und kaum Fördermöglichkeiten.“** (Communitys-Interview 12).

Eine hohe Arbeitsbelastung und bürokratische Komplexität als Herausforderung in der Mittelakquise verschärfen diese Situation: 56,7 % (n = 17) bewerten ihre Arbeitsbelastung als **„voll und ganz“** herausfordernd, 13,3 % (n = 4) geben hierbei **„eher schon“** an. Der Erhalt von Förder- und Finanzierungsmitteln ist zudem an formalisierte Antragsverfahren gebunden, deren Umfang und Komplexität je nach Förderinstitution stark variieren. Darüber hinaus berichten Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke von einem Wettbewerbsdruck innerhalb der Förderlandschaft und von Professionalisierungskriterien, welche die Communitys-basierte Verankerung erschweren. Dies betrifft ehrenamtliche und kleinere Akteur*innen ebenfalls in besonderem Maße (Communitys-Interview 8).

Auch kurzfristige Förderzeiträume und eingeschränkte Planungssicherheit wirken erschwerend: 50 % (n = 15) empfinden dies **„voll und ganz“** als Herausforderung in der Mittelbeschaffung, weitere 10 % (n = 3) **„eher schon“**. Die ständige Notwendigkeit, Fördermittel neu zu akquirieren, verhindert eine langfristige strategische Planung und erschwert die inhaltliche Kontinuität:

„Auch wenn du eine längere Förderung bekommst, wirst du in diesem Hamsterrad gehalten: immer wieder neu, immer wieder neu. Es muss schnell gehen und irgendwie attraktiv für die Leute sein. Dadurch schaffst du es nicht, wirklich nachhaltige Strukturen aufzubauen, die es ermöglichen, dass Menschen über einen längeren Zeitraum Angebote wahrnehmen und nutzen können — Angebote, die [sie] tatsächlich weiterbringen würden.“ (Communitys-Interview 2)

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die langfristige strategische Ausrichtung bei 30 % (n = 9) der Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke **„voll und ganz“** und bei einem weiteren Drittel (33,3 %, n = 10) **„eher schon“** noch im Aufbau befindet und dies eine Herausforderung in der Mittelbeschaffung darstellt. Erfahrungen mit Begleitungs- und Unterstützungsstrukturen sind bei 29,7 % (n = 11) der Befragten persönlich vorhanden. Ähnliche Werte zeigen sich auf der Organisationsebene (27 %, n = 10) und Netzwerkebene (29,7 %, n = 11). Rund 21,6 % (n = 8) haben keine eigenen Erfahrungen, aber wissen, wo sie Unterstützung finden können; genauso viele geben an, keinen Zugang zu oder keine Erfahrung mit Begleitungs- und Unterstützungsstrukturen zu haben.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation in der Förderlandschaft vielfältigen strukturellen Herausforderungen begegnet. Neben Ressourcenmangel, Unterfinanzierung und bürokratischer Komplexität erschweren Wettbewerbsdruck, kurzfristige Förderzeiträume und die ständige Mittelakquise die strategische Planung und inhaltliche Kontinuität. Die Daten zeigen zugleich: Erfahrungen in Finanzplanung, Fundraising und Projektmanagement sind vorhanden — doch sie allein können strukturelle Barrieren nicht überwinden.

Förderanträge und Bewilligung

In der Beantragung von Förder- und Finanzierungsmittel (Mehrfachantworten möglich¹²)

- verfügen **48,6 % (n = 18)** der Befragten über eigene Erfahrungen,
- sind in **51,4 % (n = 19)** der Organisationen Erfahrungen vorhanden,
- haben **45,9 % (n = 17)** in ihrem Netzwerk Zugang zu entsprechenden Erfahrungen,
- wissen **32,4 % (n = 12)**, wo sie Unterstützung finden und
- **10,8 % (n = 4)** haben keinen Zugriff auf Unterstützung und keine Erfahrungen.

Trotz der zahlreichen Herausforderungen und Barrieren ist Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation in der Förderlandschaft aktiv: 76,5 % (n = 26) der befragten Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke geben an, dass sie in den letzten zwei Jahren mindestens eine Förderung bei einer Stiftung oder einem öffentlichen, nationalen oder internationalen Förderprogramm oder Fonds beantragt haben.



Von den beantragten Förderungen wurden 51,4 % (n = 19) voll und 16,2 % (n = 6) teilweise bewilligt, während 8,1 % (n = 3) abgelehnt wurden. Auffällig ist, dass 21,6 % (n = 8) diese Frage mit „**keine Angabe**“ und 2,7 % (n = 1) mit „**weiß ich nicht**“ beantwortet haben. Die vergleichsweise hohe Anzahl fehlender Angaben könnte darauf hinweisen, dass Förderprozesse teilweise vertraulich sind oder dass Unsicherheiten bei der Beantwortung der Frage bestehen.

Die Gründe für den Nicht-Erhalt von Förder- und Finanzierungsmitteln sind vielfältig. Ein häufig genannter Aspekt in den offenen Angaben war die mangelnde Erfüllung von Förderkriterien. Mehrere Akteur*innen berichten, mit ihren Vorhaben „**zwischen den Stühlen**“ bestehender Förderschwerpunkte zu stehen, unsere Befragungen von Förderinstitutionen bestätigen diese

¹² In der Online-Befragung wurden Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen abgefragt (persönlich, innerhalb der eigenen Struktur, im weiteren Netzwerk). Die hierbei verwendeten Begriffe „Organisation“ und „Netzwerk“ sind nicht mit dem in dieser Studie verwendeten Vierklang

„Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke“ gleichzusetzen. Alle Befragten — unabhängig von ihrer Organisationsform — konnten zu allen Ebenen Angaben machen.

Problematik (vgl. [Kapitel 3](#)). Projekte wurden von einer Förderinstitution als nicht ausreichend „**professionell-künstlerisch**“ eingestuft, während sie zugleich für sozialpolitische Förderprogramme als zu stark „**kulturorientiert**“ galten. Diese Diskrepanz spiegelt sich auch in den quantitativen Ergebnissen wider: Auf 12,5 % (n = 4) der Befragten trifft die Aussage, dass bestehende Förderlogiken nicht den Arbeitsansätzen der Organisation entsprechen und die Mittelbeschaffung erschweren, „**voll und ganz**“ zu, auf weitere 37,5 %

„Die größte Herausforderung besteht darin, eine nachhaltige Struktur für die langfristige Verfolgung unserer Ziele aufzubauen. Grund dafür ist die Unsicherheit bei der Finanzierung: Man weiß nie, ob man die nötigen Mittel zur Umsetzung der Programme erhält — das erschwert langfristige Planung und den Aufbau von Kapazitäten erheblich.“ (Online-Befragung, offene Angabe)

(n = 12) „eher schon“.

Welche Finanzierungsformen nutzt Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation angesichts dieser Herausforderungen? Ein Blick auf die letzten fünf Jahre zeigt (siehe Abbildung 8, Mehrfachantworten möglich, Zusammenfassung der Antwortmöglichkeiten): Solidarische Finanzierung spielt eine zentrale Rolle. Rund zwei Drittel der Befragten (61,8 %, n = 21) nutzen kleinere und mittlere Spenden, z. B. im Rahmen von Fundraising-Kampagnen (38,2 %, n = 13) und/oder Communitys-Spenden aus lokalen Netzwerken (47,1 %, n = 16). Diese Mittel ermöglichen oft erst grundlegende Handlungsfähigkeit: „**Die Spenden haben dazu geführt, dass wir Sachen machen können, die wir vorher nicht machen konnten. Also zum Beispiel das Büro halten, uns mit Leuten vernetzen und uns ein bisschen ausstatten.**“ (Communitys-Interview 5). Große Einzelspenden von wohlhabenden Privatpersonen (11,8 %, n = 4) spielen eine untergeordnete Rolle.

Öffentliche Mittel spielen ebenfalls eine zentrale Rolle: die Hälfte (n = 17) der befragten Organisationen gibt an, in den letzten fünf Jahren öffentliche Mittel als Finanzierungsquelle genutzt zu haben, darunter: kommunale Mittel (32,4 %, n = 11), Bundesförderungen (32,4 %, n = 11) und Landesförderungen (26,5 %, n = 9). Die Mittel auf kommunaler und Landesebene werden jedoch teilweise als vergleichsweise klein und wenig effektiv eingeschätzt (Communitys-Interview 9). Eine befragte Person betont zudem, dass öffentliche Gelder nicht als wohlwollende staatliche Zuwendung zu verstehen seien, sondern als legitimer Anteil gemeinschaftlich erwirtschafteter Mittel: „**Es sind ja auch unsere Steuergelder**“ (Communitys-Interview 7). EU-Fördermittel (2,9 %, n = 1) und globale Fördermittel (2,9 %, n = 1) wurden bisher kaum genutzt. Eine befragte Person wünscht sich mehr Nutzung solcher Mittel, da diese häufig längere Förderzeiträume und somit einen

besseren Planungshorizont bieten (Communitys-Interview 1).

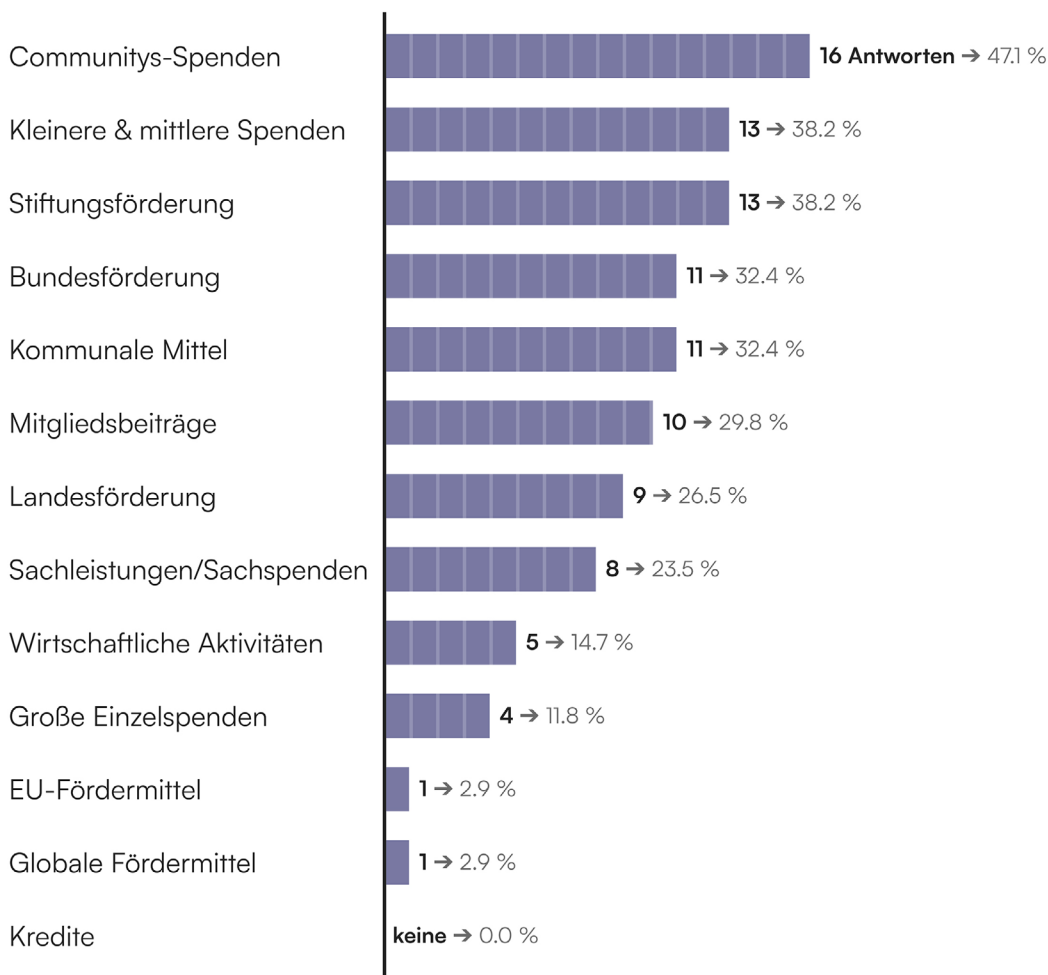
Mitgliedsbeiträge (29,4 %, n = 10) deuten auf zunehmend formalisierte Strukturen hin und gelten als verlässliche Einnahmequelle (Communitys-Interview 5).

Sachleistungen und Sachspenden wie Räume, Technik oder Lebensmittel (23,6 %, n = 8) stellen eine weitere Ressource dar. Stiftungsförderungen (38,2 %, n = 13) werden als relativ flexible Finanzierungsquelle wahrgenommen: „Wenn man weiß, wir wollen ein Festival machen, und Catering wird schwierig wegen der Richtlinien, dann suche ich mir dafür vielleicht private Stiftungen“ (Communitys-Interview 7).

Abbildung 8: Finanzierungsformen in den letzten fünf Jahren

Wie hat sich deine Organisation, deine Initiative oder dein Netzwerk in den letzten fünf Jahren finanziert?

Mehrfachauswahl möglich



n = 34 | CC BY-NC-SA 4.0 (zedela & EOTO)

Neben der Nutzung unterschiedlicher Finanzierungsformen in den letzten fünf Jahren wurden ebenfalls die drei wichtigsten Finanzierungsformen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation abgefragt:

- **Bundesförderung (35,3 %, n = 12),**
- **Stiftungsförderung (26,5 %, n = 9)** sowie
- **Communitys-Spenden (26,5 %, n = 9)** sind die als am relevantesten eingeschätzten Finanzierungsformen.

Auffällig ist, dass an vierter Stelle EU-Fördermittel (20,6 %, n = 7) stehen — obwohl diese bisher kaum genutzt wurden. Eine befragte Person ordnet das wie folgt ein: **„Ich glaube, es ist wertvoll, über die deutschen Grenzen hinauszuschauen, [...] wo Gelder eigentlich noch herkommen können.“** (Communitys-Interview 2)

Der Blick in die Zukunft zeigt eine zunehmende Öffnung hin zu bisher wenig genutzten Finanzierungsformen: 61,8 % (n = 21) möchten EU-Fördermittel künftig stärker nutzen, 47,1 % (n = 16) globale Fördermittel. Ein ähnlicher Trend besteht bei Einzelspenden: Während diese in den letzten fünf Jahren nur von vier der befragten Akteur*innen (22,2 %) genutzt und von dreien (8,8 %) als relevante Finanzierungsform eingeschätzt wurden, wollen 29,4 % (n = 10) der befragten Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke diese Finanzierungsform künftig gezielt auszubauen. Auch neue Potenziale einer zukünftigen Förderung wurden in der qualitativen Befragung diskutiert, so wurde die Wirtschaftsförderung für gemeinnützige Organisationen als **„unterschätzte“** Finanzierungsform bezeichnet (Communitys-Interview 1). In der qualitativen Befragung wird zudem deutlich, dass die Nutzung von Fördermitteln strategisch geplant werden muss:

„Ich glaube, man muss da eine ganz klare Agenda haben und sagen, okay, welche Ausschreibung nehmen wir jetzt beispielsweise an? Wie können wir das Geld vom Staat nutzen? Wie können wir Geld von Stiftungen nutzen? Wie kriegen wir das Geld zusammen? Vielleicht auch über Spenden? Wir müssen auch mehr Finanzwissen reinholen.“ (Communitys-Interview 7)



Die Befunde zur Förderlandschaft verdeutlichen das Spannungsfeld, in dem sich Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation bewegt: zwischen aktiver Mittelakquise und strukturellen Zugangsbarrieren, zwischen vorhandenen Kompetenzen und systemischen Hürden, zwischen solidarischer Selbstfinanzierung und Abhängigkeit von öffentlichen und privaten Förderlogiken. Die geplante Diversifizierung der Finanzierungsquellen zeigt strategische Handlungsfähigkeit, kann jedoch grundlegende strukturelle Herausforderungen nicht auflösen.



4.4 Strategien zur Finanzierungssicherung

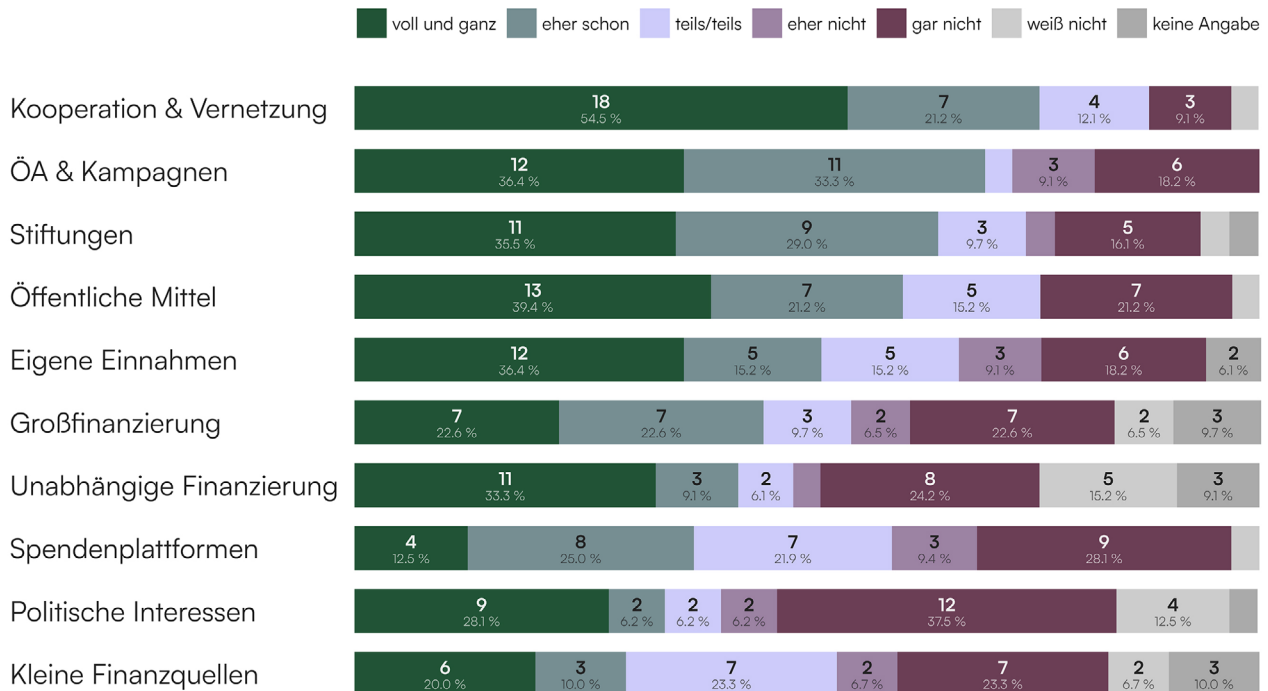
In der Online-Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, jene Strategien anzugeben, die derzeit für die Mittelbeschaffung ihrer Organisation, ihres Projekts, der Initiative oder des Netzwerks von besonderer Relevanz sind (siehe Abbildung 9). Folgend werden vier Strategien vorgestellt und deren Bedeutung kontextualisiert:

1. **Kooperation und Vernetzung**
2. **Öffentliche Fördermittel sowie öffentliche und private Stiftungen**
3. **Eigene Einnahmen und unabhängige Finanzierungsstrukturen**
4. **Politische und gesellschaftliche Sichtbarkeit**

Abbildung 9: Strategien zur Mittelakquise

Bitte gib an, wie relevant die folgenden Strategien zur Mittelakquise für deine Organisation, Initiative oder dein Netzwerk sind.

Mehrfachauswahl möglich



Angaben mit 1 Antwort sind nicht gekennzeichnet | CC BY-NC-SA 4.0 (zedela & EOTO)

Kooperation und Vernetzung

Kooperation und Vernetzung sind nicht nur Ausdruck gemeinschaftlichen Handelns und solidarischer Praxis, sondern auch strategische Instrumente, um Ressourcen zu mobilisieren, Strukturen zu stärken und politische Wirkung zu entfalten. Neben der strategischen Nutzung öffentlicher Fördermittel besitzen sie daher viel Bedeutung — nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung. Auf die Frage, wie relevant verschiedene Strategien zur Mittelakquise für ihre Organisation seien, bewerten 54,5 % (n = 18) Kooperation und Vernetzung als „voll und ganz“ relevant, weitere 21,2 % (n = 7) als „eher schon“ relevant.

„Du kannst sehr viel erreichen mit einem guten Netzwerk und dann kannst du tolle Veranstaltungen machen, die echt Impact haben. [...] Da kannst du Leute zusammenbringen, die auch danach weiter zusammenarbeiten. Netzwerkarbeit ist unterschätzt, aber gute Netzwerkarbeit ist halt auch sehr intensiv und bedarf sehr viel Beziehungspflege.“



(Communitys-Interview 7)



Die Zahlen verdeutlichen, dass Kooperationen für die Mehrheit der Befragten eine zentrale Rolle spielen. Die qualitative Befragung zeigt, dass Kooperationen weit über eine finanzielle oder organisatorische Ressourcenteilung hinausgehen. Sie fungieren zugleich als Ausdruck gemeinsamer inhaltlicher Arbeit. Besonders im Rahmen von Veranstaltungen wie dem Black History Month (BHM) gewinnen sie an Bedeutung. Weiterführend betont eine Befragte, dass Netzwerkarbeit nicht auf informelle Treffen beschränkt bleiben dürfe, sondern ein gegenseitiges Kennenlernen, die Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses und die Formulierung politischer Ziele fördern soll:

„In Kooperationen muss das Politische für mich mit drin sein. ‘Wir werden es so machen, wie wir es machen’ — das sage ich immer, wenn wir Kooperationen eingehen. Und dazu gehört für mich, dass man sich kennenlernt, dass wir zusammensitzen, dass wir uns gegenseitig erzählen, wer wir sind.“ (Communitys-Interview 4)

Kooperationen haben das Potenzial, fachliches und erfahrungsbasiertes Wissen innerhalb der Communitys nachhaltig auszubauen. Aus Sicht einer befragten Person können insbesondere breite, divers aufgestellte Kooperationen als Strategie zur nachhaltigen Finanzierung verstanden werden (Communitys-Interview 1). Kooperationen schaffen damit nicht nur strukturelle Synergien, sondern dienen auch als langfristige Grundlage zur Sicherung von Ressourcen und Expertise. Gleichzeitig erfordern diese Prozesse erhebliche zeitliche, personelle und organisatorische Kapazitäten, die in vielen bestehenden Förderprogrammen nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Öffentliche Fördermittel sowie öffentliche und private Stiftungsgelder

Die Beschaffung von Fördermitteln aus öffentlichen Förderinstitutionen sowie öffentlichen und privaten Stiftungen stellt für viele Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke eine zentrale Finanzierungsstrategie dar. Sie ermöglicht die langfristige Sicherung von Projekten, den Ausbau personeller und materieller Ressourcen sowie die Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe. Zugleich sind diese Finanzierungsformen mit erheblichen Herausforderungen angesichts institutioneller Anforderungen, struktureller Bewertungsmaßstäbe und der in den vergangenen Jahren zunehmenden Kürzungen öffentlicher Mittel verbunden (vgl. [Kapitel 3](#)).

Im Umgang mit diesen Herausforderungen zeigt sich ein Selbstverständnis, das den Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen betont. Öffentliche Gelder werden nicht als wohlwollende staatliche Zuwendung verstanden, sondern als legitimer Anteil gemeinschaftlich

erwirtschafteter Mittel (Communitys-Interview 7). Damit wird der Anspruch formuliert, dass Förderstrukturen gesellschaftliche Realität widerspiegeln und ihre Arbeit als integralen Bestandteil gesamtgesellschaftlicher Aufgaben anerkennen.

Hinsichtlich ihrer Relevanz bewerten 39,4 % (n = 13) diese Strategie als „**voll und ganz**“ und 21,2 % (n = 7) als „**eher schon**“ relevant, sodass insgesamt 60,6 % öffentliche Fördermittel als relevante Finanzierungsstrategie einstufen. Zugleich bewerten 21,2 % (n = 7) der Befragten öffentliche Fördermittel als „**gar nicht relevant**“ für ihre Mittelbeschaffung. Auch die tatsächliche Nutzung ist begrenzt: In den letzten fünf Jahren griffen nur 50 % (n = 17) der Befragten auf öffentliche Fördermittel zurück (vgl. [Kapitel 4.3](#)).

Diese Ergebnisse resultieren u. a. aus strukturellen Kontextbedingungen, etwa haushalterischen und politischen Diskursen. In einem Interview wird darauf verwiesen, dass eine ausschließliche Abhängigkeit von staatlichen Fördermitteln herausfordernd ist, da sie Organisationen politischer Einflussnahme und konjunkturellen Schwankungen aussetzt (Communitys-Interview 8). Angesichts aktueller globaler und nationaler Entwicklungen, die autoritäre Tendenzen verstärken, steigt das Risiko einer solchen Abhängigkeit. Dies wird beispielsweise deutlich an Prüfungen und Anfragen, die an NGOs gestellt werden, um deren Ausrichtung und Aktivitäten zu kontrollieren.

Private Stiftungen werden hingegen als flexiblere Finanzierungsquelle wahrgenommen (Communitys-Interview 7). In der quantitativen Befragung bewerten 35,5 % (n = 11) die Förderung über Stiftungen, darunter fallen sowohl öffentliche als auch private Stiftungen, als „**voll und ganz**“ relevant, weitere 29 % (n = 9) bewerten sie als „**eher schon**“ relevant. Insgesamt halten 64,5 % der Befragten diese Finanzierungsstrategie für relevant.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Fördermittel aus Stiftungen und öffentlichen Institutionen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke eine zentrale, gleichzeitig aber ambivalente Finanzierungsstrategie darstellen. Insbesondere öffentliche Fördermittel werden dabei als ambivalent bewertet: Sie eröffnen einerseits die Möglichkeit, Projekte langfristig abzusichern, Ressourcen auszubauen und gesellschaftliche Teilhabe zu stärken, bringen aber andererseits erhebliche Abhängigkeiten, bürokratische Hürden und strukturelle Zwänge mit sich. Dabei sollten Fördermittel idealerweise genau das Gegenteil ermöglichen — wie eine Befragte es formuliert: „**die Kontextualisierung von Ideen und Visionen**“ (Communitys-Interview 1).

Eigene Einnahmen und unabhängige (Finanzierungs-)Strukturen

Neben öffentlichen Fördermitteln und Stiftungsgeldern setzen einige Organisationen auf eigene Einnahmen und unabhängige Finanzierungsstrukturen. Diese Strategien stärken nicht nur die finanzielle Handlungsfähigkeit, sondern ermöglichen auch größere politische Selbstbestimmung — unabhängig von institutionellen Anforderungen und Bewertungslogiken — und eröffnen Räume für politische Selbstbestimmung sowie die Etablierung eigener Strukturen. Dabei stellt sich die grundlegende Frage, ob es sinnvoller ist, mit begrenzten eigenen Mitteln zu arbeiten, oder auf externe Finanzierung zu warten — und damit Abhängigkeiten zu riskieren sowie die eigene politische Agenda an den Prioritäten der Geldgebenden auszurichten (Communitys-Interview 5). Eine weitere befragte Person erklärt, dass die Sicherung eigener Finanzierungs- und Organisationsstrukturen nicht nur eine Frage materieller Ressourcen ist, sondern in unserer Gesellschaft eng mit der Anerkennung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Expertise verknüpft ist:

„Also ich glaube, es braucht auf jeden Fall eine Anerkennung Schwarzen Wissens innerhalb bestehender Strukturen, weil sie ja schon unsere Konzepte benutzen, sei es Intersektionalität oder Diversity. [...] Das wäre ja Black Studies. Und die große Vision ist ein Institut, was eben tatsächlich auch unabhängig operieren kann, was zwar anderen Hochschulen zuspielt, aber schon in sich unabhängig ist. Das ist das große übergeordnete Ziel, aber bis dahin ist der Weg noch weit.“ (Communitys-Interview 6)

In der qualitativen Befragung wird vor allem die politische Unabhängigkeit und inhaltliche Entscheidungsfreiheit als zentraler Grund für den Aufbau unabhängiger Finanzierungsstrukturen genannt: „Aber ich glaube, es gibt schon Möglichkeiten zu überlegen oder auszuwählen, welche Mittel nehmen wir oder wo beziehen wir Mittel, sodass unsere Entscheidungsfreiheit einigermaßen erhalten [wird].“ (Communitys-Interview 5)

Die quantitativen Ergebnisse spiegeln eine gemischte Einschätzung wider: 33,3 % (n = 11) der Befragten halten unabhängige Finanzierung für „voll und ganz“ relevant, 24,2 % (n = 8) für „gar nicht“ relevant, während 15,2 % (n = 5) mit „weiß ich nicht“ antworteten — ein Hinweis auf Unsicherheiten oder fehlenden Erfahrungen in diesem Bereich. Ein vollständiger Rückzug auf ausschließlich unabhängige Finanzierungsformen wird kritisch gesehen: Der Aufbau alternativer Finanzierungsformen birgt eigene Risiken, die angesichts unsicherer Beschäftigungssituationen oder begrenzter Ressourcen viele davon abhalten, diesen Weg zu gehen.

Unabhängige Finanzierung kann unterschiedliche Formen annehmen und ist oft mit sozialunternehmerischen Ansätzen verknüpft. Eigene Einnahmen durch Produkte oder Dienstleistungen werden von 36,4 % (n = 12) der Befragten als **„voll und ganz“** und von weiteren 15,2 % (n = 5) als **„eher schon“** relevant bewertet, während 18,2 % (n = 6) diese Strategie als gar nicht relevant einstufen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass unabhängige Finanzierungsstrategien zwar für einen relevanten Teil der Befragten bedeutsam sind, gleichzeitig aber nicht als alleinige Lösung betrachtet werden. Vielmehr zeigt sich die Notwendigkeit diversifizierter Finanzierungsmodelle, die Unabhängigkeit ermöglichen, ohne auf die Stabilität institutioneller Förderung vollständig verzichten zu müssen.

Politische und gesellschaftliche Sichtbarkeit

Politische Interessenvertretung und Lobbyarbeit werden als mögliche Strategien benannt, um langfristig Einfluss auf Förderstrukturen zu nehmen. Zugleich zeigt sich in den Interviews, dass die Voraussetzung dafür erst geschaffen werden muss: **„Wir brauchen jetzt erstmal eine Phase [von] vor allem [...] Empowerment, dass wir zusammenkommen können und erstmal wieder neu verstehen, neue Allianzen bilden, neu denken können: Wie kann man politische Lobbyarbeit machen? Aber auch, wer [kann] das machen?“** (Communitys-Interview 7)

Gleichzeitig wird politische Interessenvertretung als langwieriger, ressourcenintensiver Prozess erlebt, der durch langsame Entscheidungsabläufe in Politik und Verwaltung zusätzlich erschwert wird. Dies spiegelt sich auch in den quantitativen Ergebnissen wider: Nur 28,1 % (n = 9) bewerten politische Interessenvertretung als **„voll und ganz“** relevant für die Mittelbeschaffung, 6,2 % (n = 2) als **„eher schon“**, während 37,5 % (n = 12) diese Strategie als **„gar nicht“** relevant einstufen.

In den qualitativen Interviews zeigt sich, dass politische Interessenvertretung umfassende zeitliche, personelle und organisatorische Kapazitäten erfordert, die vielen Organisationen, Projekten, Initiativen und Netzwerken fehlen. Eine Befragte bringt es auf den Punkt: **„Man muss diese Arbeit machen, dass man sichtbar ist und sich einen Namen macht, [muss] auf Events gehen. Das [braucht] einfach alles enorm viel Zeit.“** (Communitys-Interview 10)

Hinzu kommt, dass Erfahrungen mit politischer Lobbyarbeit oft fehlen und Zugänge zu relevanten Netzwerken begrenzt sind. Vor allem aber ist diese Arbeit belastend — insbesondere in Räumen, in denen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen kaum vertreten sind. Dieselbe Befragte schildert die Belastung, die mit dieser Arbeit verbunden ist:

„Für mich ist es total anstrengend. Das war so ein richtig kleiner Raum voller Menschen. Wir waren so die einzigen BIPOC. Also es muss dein Ding sein, da immer ständig irgendwie zu reden und dich zu zeigen, in diesen weiß gelesenen Räumen. Du musst da immer wieder rein. Man muss mental so stark sein, resilient. Es muss dein Ding sein, weil [es] sonst so viel Kraft kostet.“ (Communitys-Interview 10)

In jüngerer Zeit führen Kürzungen öffentlicher Fördermittel sowie das aktuelle politische und gesellschaftliche Klima zu einer wachsenden Unsicherheit. Mehrere Akteur*innen berichten von zunehmenden Anfeindungen sowie einer wachsenden Abhängigkeit von staatlichen Programmen, die den Konkurrenzdruck um knapper werdende Ressourcen verstärken.

Gleichzeitig zeigen sich deutliche Unterschiede in dem Erfolg und der Etablierung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Perspektiven in Entscheidungsprozessen: Während im Kunst- und Kulturbereich Mittel zur Auseinandersetzung mit kolonialer Erinnerungskultur bereitgestellt wurden, blieb die Wissenschaft weitgehend außen vor: **„Es wurde 2021 viel in den Koalitionsvertrag hineingeschrieben. Es wurde viel gemacht, gerade im Kunst- und Kulturbereich zur Aufarbeitung der Erinnerungskultur, Kolonialismus, Dekolonialisierung in allen möglichen Kulturbereichen. In der Wissenschaft, nada, komplett außen vor gelassen.“** (Communitys-Interview 6)

Auch zeigt sich eine starke Abhängigkeit von politischen Schwerpunktsetzungen, was den Erfolg der Interessenvertretung schwer einschätzbar macht:

„Wir merken aber auch den Trend, dass diese Sponsoren, die wir vorher hatten, neben den Projektgeldern, also neben Bund, Land und Senat und wie sie alle heißen, dass die uns auch wegbrechen. Also dass die ihre Ziele eben auch einfach verändern. Da ist eine ganz starke Ausrichtung nach Osteuropa, Ukraine und anderen Themen, die da momentan eine Rolle spielen.“ (Communitys-Interview 11)

Vor diesem Hintergrund gewinnt Öffentlichkeitsarbeit als alternative Strategie an Bedeutung. Laut Online-Befragung bewerten 36,4 % (n = 12) Social Media und Kampagnenarbeit als **„voll und ganz“** relevant für die Mittelbeschaffung, weitere 33,3 % (n = 11) als **„eher schon“**. Öffentlichkeitsarbeit erzeugt Sichtbarkeit, stärkt die Bindung innerhalb der Communitys und schafft Aufmerksamkeit für Projekte und Forderungen — und damit auch indirekte Zugänge zu finanziellen Mitteln.

4.5 Fazit zu Kapitel 4

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke in Deutschland decken ein breites Spektrum an Tätigkeitsbereichen ab, wobei der Schwerpunkt klar auf Empowerment und dem Schaffen von Austauschräumen liegt — über 80 % der Befragten nennen diese Bereiche als zentral für ihre Arbeit. Dabei zeigt sich, dass jüngere Organisationen verstärkt auf partizipative und intersektionale Ansätze setzen, was auf eine dynamische Weiterentwicklung der Organisationslandschaft hindeutet. Sichtbarkeit erweist sich in diesem Kontext als ambivalent: Einerseits öffnet sie Türen zur Förderlandschaft und ermöglicht Repräsentation und Vernetzung, andererseits bringt sie Risiken und zusätzliche Belastungen mit sich. Ohne gezielte Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen verfestigen sich bestehende Ungleichgewichte weiter, anstatt abgebaut zu werden.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Erfahrungen in Finanzplanung und Antragstellung durchaus vorhanden sind — das Problem liegt nicht bei den Organisationen selbst, sondern in strukturellen Barrieren. Über die Hälfte der Befragten kämpft mit Unterfinanzierung, hoher Arbeitsbelastung und kurzfristigen Förderzeiträumen, die nachhaltige Planung erschweren. Zwar haben drei Viertel der Befragten Förderung beantragt und erreichen eine Bewilligungsquote von rund 70 %, doch häufig scheitern Anträge an mangelnder Passung: Projekte fallen zwischen bestehende Förderschwerpunkte — zu künstlerisch für sozialpolitische Programme, zu kulturorientiert für Kunstförderung. Solidarische Finanzierung durch Communitys-Spenden und Fundraising-Kampagnen bildet daher derzeit die wichtigste Säule, während viele Organisationen für die Zukunft eine Diversifizierung anstreben und EU- sowie globale Fördermittel stärker nutzen wollen.

Bei den Strategien zur Finanzierungssicherung zeigt sich ein differenziertes Bild, das die Komplexität der Situation widerspiegelt. Kooperation und Vernetzung werden am relevantesten eingeschätzt, da sie über reine Ressourcenteilung hinausgehen und als Ausdruck gemeinsamer inhaltlicher Arbeit dienen. Öffentliche Fördermittel und Stiftungen bleiben zwar zentral, sind jedoch mit Abhängigkeiten und politischen Risiken verbunden, die angesichts aktueller Entwicklungen an Bedeutung gewinnen. Eigene Einnahmen und unabhängige Strukturen werden vor diesem Hintergrund verstärkt diskutiert, stoßen aber auf Unsicherheiten und begrenzte Ressourcen — ein Zirkelschluss, der schwer zu durchbrechen ist. Politische Interessenvertretung wird am ambivalentesten bewertet: Über ein Drittel hält sie für irrelevant — der höchste Ablehnungswert aller abgefragten Strategien —, da sie ressourcenintensiv und mental belastend ist. Öffentlichkeitsarbeit besitzt daher als weniger aufwendige Alternative ebenfalls viel Bedeutung.

5. Handlungsempfehlungen und Impulse

Aufbauend auf den Ergebnissen der Studie formulieren wir in diesem Kapitel Impulse und Handlungsempfehlungen für eine inklusivere Förderlandschaft. Leitbild ist dabei die Frage, wie die finanzielle Förderung des Empowerments Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation und die Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) in Deutschland verbessert werden können.

Die Handlungsempfehlungen adressieren primär Entscheider*innen und fachliche Verantwortliche in Stiftungen, Verwaltung und Politik, die sich diesem Leitbild anschließen. Da zum jetzigen Zeitpunkt kein weitreichender gesellschaftlicher Konsens zur Förderung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierung und Rassismus realistisch erscheint, schlagen wir in erster Linie eine gebündeltere Verwendung bestehender Mittel vor: Wir sehen ein großes Potential darin, bestehende Bestrebungen sowie neue motivierte Fürsprecher*innen besser als bisher zu aktivieren, zu organisieren und zu koordinieren.



Die *UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft* kann bei alledem eine wichtige gemeinsame Grundlage in der Kommunikation und Ausrichtung darstellen: Die von den Vereinten Nationen ausgerufene „*Internationale Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft*“ (2015–2024) unter dem Motto „Anerkennung, Gerechtigkeit und Entwicklung“ bildete ein Jahrzehnt lang einen zentralen Rahmen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation in Deutschland. Sie hat die globale Dimension rassistischer Diskriminierung hervorgehoben und die Mitgliedstaaten dazu

verpflichtet, konkrete Maßnahmen zur Förderung der Menschenrechte, zur Wertschätzung des kulturellen Erbes und zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus zu ergreifen. Die *„Zweite Internationale Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft“* (2025–2034) wurde bis jetzt von der Bundesregierung nicht aufgegriffen, bietet jedoch einen passenden Rahmen für die systematische Förderung Schwarzer Organisation. Die UN-Dekaden und auch die Vorgaben der UN-Antirassismuskonvention haben den kommunikativen Vorteil, dass hier Schwarze Menschen durch die internationale Staatengemeinschaft und auch die Bundesregierung als Priorität gesetzt werden.

5.1 Koordinierte Initiative zur Förderung des Empowerments Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation und zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Wir empfehlen die Entwicklung und Umsetzung einer koordinierten Initiative, die potenzielle Förderer*innen sektorübergreifend aktiviert, ihnen einen gemeinsamen kommunikativen Rahmen bietet und auf Basis einer möglichst konkreten Selbstverpflichtung ermöglicht, mit eigenständigen Maßnahmen zum Empowerment Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation und zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus beizutragen.

Infobox 2: Bausteine einer sektorübergreifenden, aktivierenden und koordinierten Initiative zum Empowerment Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation und zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus

Kommunikation und Aktivierung

- *UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft* (2025–2034) als politischer und kommunikativer Rahmen
- **Online- und Offline-Kampagne**, die über die UN-Dekade, Schwarzes Leben in Deutschland und die koordinierte Initiative informiert
- **Empowerment und die Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus** als Leitprinzipien

Organisation und Koordination

- Wiedereinrichtung einer **Geschäftsstelle zur Umsetzung der UN-Dekade** für Menschen afrikanischer Herkunft durch ein Bundesministerium, potentiell in Kooperation mit bzw. ausgeführt durch eine Stiftung, die sowohl nah an zivilgesellschaftlichen Prozessen als auch sektorübergreifend arbeiten kann.

Förderstruktur und Zielgruppe

- Die **Initiative** sollte sich **sektorübergreifend** an alle Akteur*innen richten, die mit ihren Ressourcen die Ziele der Initiative — Empowerment Schwarzer Organisation und die Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus — unterstützen möchten: Bundesakteur*innen, Bundesländer, Stiftungen und Unternehmen sollten alle explizit eingeladen werden, einen Beitrag zu leisten
- Die **Zielgruppe** sollte von Anfang an klar benannt werden: z. B. Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke

Selbstverpflichtung und Partizipation

- Alle, die zur Initiative beitragen möchten, sollten ihren Beitrag durch eine **Selbstverpflichtung** festhalten — Beispiel: „Bundesland X verpflichtet sich innerhalb der nächsten fünf Jahre mindestens Y Schwarze Organisationen zu fördern.“
- Es sollte **systematisch erhoben** werden, wie viele Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke gefördert werden
- Die Schwarze Zivilgesellschaft sollte die Initiative **aktiv mitgestalten**

Leadership

- Die **Bundesregierung** bzw. ein federführendes Ministerium ist aufgrund der menschenrechtlichen Verpflichtungen und Relevanz für das gesamte Bundesgebiet prädestiniert eine **koordinierte Initiative** zu tragen
- Einrichtung eines **Beirats der Bundesregierung** zur Umsetzung der UN-Dekade
- Darüber hinaus sollten sich andere **Zusammenschlüsse** (z. B. auf Landesebene, Städtenetzwerke, im Rahmen von oder in Stiftungsnetzwerken)

ken) nicht von einem Engagement auf Bundesebene abhängig machen und selbst aktiv werden

Unterstützungsstrukturen

- Einrichtung einer Anlaufstelle im Sinne eines **One-Stop-Shop**, der alle Anfragen zur Förderung bündelt und weiterleitet
- Der One-Stop-Shop sollte bestehende **Unterstützungsstrukturen** sehr gut kennen und für **Professionalisierungsprozesse** gezielt weiterverweisen können
- Aufgrund des fehlenden Wissens in den Förderstrukturen zur historischen und strukturellen (Förder-)Situation Schwarzer Organisation in Deutschland sollte dieses gebündelt in einer **Fortbildungsreihe** adressiert werden

5.2 Impulse für inklusivere Förderansätze

In Ergänzung zu einer koordinierten Initiative empfehlen wir, dass sich interessierte Förderer*innen damit auseinandersetzen, wie sie ihre derzeitige Förderpraxis so gestalten können, dass diese inklusiver wird und zunehmend auch die Bedarfe Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen berücksichtigt. Bestehende Strategien einzelner Förderinstitutionen sowie geäußerte Bedarfe der Interviewten bieten dafür vielversprechende Ansätze:

a. Erweiterung von Förderzielen und Benennung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen als Zielgruppe

Die Ergebnisse zeigen einen klaren Fokus auf Communitys-basierte Verankerung, Partizipation und Empowerment: 83,8 % (n = 31) der befragten Organisationen legen einen Schwerpunkt auf Empowerment Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen, ebenso viele auf das Schaffen von Austauschräumen für die Communitys (vgl. [Kapitel 4.1](#)). Interessierte Förderinstitutionen sollten entsprechende Schwerpunkte in ihren Förderungen aufnehmen und durch eine auf Selbstidentifikation beruhende Ansprache Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen diese zielgerichteter erreichen. Das kanadische *Black Entrepreneurship Program* zeigt darüber hinaus, wie eine solche Zielgruppenansprache auch über quantitative Kriterien operationalisiert werden kann.

Infobox 3: Das kanadische *Black Entrepreneurship Program* — ein Orientierungsrahmen

Das kanadische *Black Entrepreneurship Program* (BEP) zeigt, wie ein koordinierter, sektorübergreifender Ansatz zur Förderung Schwarzer Communitys aussehen kann. Es wurde 2021 von der kanadischen Bundesregierung ins Leben gerufen und stellte über vier Jahre hinweg bis zu 265 Millionen kanadische Dollar bereit, um Schwarze Unternehmer*innen beim Aufbau und der Etablierung ihrer Unternehmen zu unterstützen. Im Herbst 2024 wurde das Programm mit einer zusätzlichen Investition von 189 Millionen kanadischen Dollar bis 2030 verlängert (Government of Canada, 2025).

1. Drei-Säulen-Struktur: Kapital, Kapazitäten, Wissen

Säule 1: Zugang zu Kapital (Loan Fund)

- Kredite über bis zu 250.000 kanadische Dollar für Schwarze Unternehmer*innen

Säule 2: Kapazitätsaufbau (Ecosystem Fund)

- Förderung von gemeinnützigen Organisationen unter Schwarzer Leitung, die Dienstleistungen wie Mentoring, Finanzplanung, Netzwerke und Trainings anbieten

Säule 3: Forschung und Daten (Knowledge Hub)

- Das *Black Entrepreneurship Knowledge Hub* forscht zu „Schwarzem Entrepreneurship“ in Kanada, um Barrieren und Erfolgsindikatoren zu identifizieren. Das Hub wird von der *Sprott School of Business* der *Carleton University* und der *Dream Legacy Foundation* geleitet.

Empfehlung für Deutschland:

Eine vergleichbare Struktur könnte Förderung, Finanzierung und Forschung verbinden — und dabei Schwarze Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke nicht nur als Empfänger*innen, sondern als Partner*innen in die Umsetzung einbeziehen.

2. Klare Kriterien für Zielgruppendefinition

Das BEP arbeitet mit einer operationalisierbaren Definition der antragsberechtigten Zielgruppen:

Säule 1: Zugang zu Kapital (Loan Fund)

- Antragsberechtigt sind antragstellende Geschäftsinhaber*innen und Un-

ternehmer*innen, die sich selbst als Schwarz identifizieren oder als Unternehmen unter Schwarzer Leitung (Mehrheitsbeteiligung von > 51 % durch Schwarze Kanadier*innen)

Säule 2: Kapazitätsaufbau (Ecosystem Fund)

Organisationen sind antragsberechtigt, wenn

- Führungspositionen (Vorstand, Gründer*innen) zu mindestens zwei Dritteln mit Personen besetzt sind, die sich als Schwarz identifizieren
- Governance-Struktur (u. a. Beiräte, Gremien) zu mindestens zwei Dritteln mit Personen besetzt ist, die sich als Schwarz identifizieren, sowie Mandat, Aktivitäten und Wirkung auf die Unterstützung Schwarzer Communitys ausgerichtet sind

Empfehlung für Deutschland:

Förderinstitutionen sollten ähnlich transparente Kriterien entwickeln — basierend auf Selbstidentifikation, nicht auf Fremdzuschreibung. Ergänzend zu dem BEP-Ansatz kann die Arbeitsdefinition der vorliegenden Studie als Ausgangspunkt dienen.

3. Sektorübergreifende Zusammenarbeit und Communitys-geleitete Umsetzung:

- Kanadische Bundesregierung: Initiatorin und Hauptfinanziererin des Programms
- Unternehmen unter Schwarzer Leitung: Partner*innen, die Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitstellen
- *Business Development Bank of Canada* (BDC): Finanzpartnerin
- Private Finanzinstitute: Ergänzende Kreditgeber*innen
- *Federation of African Canadian Economics* (FACE): Zuständig für die praktische Umsetzung der Kreditvergabe. Die Kreditvergabe erfolgt somit nicht durch staatliche Stellen, sondern eine Schwarze Organisation.

Empfehlung für Deutschland:

Fördermittel sollten verstärkt über Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Akteur*innen vergeben werden, um Communitys-Strukturen zu stärken und Zugangsbarrieren zu reduzieren.

4. Langfristige, substanzielle Finanzierung

Gesamtförderung und Laufzeit des Programms signalisieren ein umfassendes Commitment und ermöglichen eine nachhaltige Strukturentwicklung statt kurzfristiger Projektförderung.

Empfehlung für Deutschland:

Eine vergleichbare mehrjährige Förderarchitektur würde Planungssicherheit schaffen und den Aufbau tragfähiger Strukturen ermöglichen.

Quelle: Government of Canada, o.J.a-b; Government of Canada, 2025

b. Proaktive Ansprache potentieller Antragsteller*innen

Um sicherzustellen, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen und ihre diversen Formen der Organisation erreicht werden, empfiehlt sich eine proaktive Vernetzung im Feld, Ansprache und das Aufsuchen potentieller Antragsteller*innen. Förderinstitutionen, die nur auf eingehende Anträge reagieren, verpassen ein grundlegendes Steuerungsinstrument zur Steigerung der Diversität ihres Förderportfolios. Von einem solchen Vorgehen würden insbesondere kleinere als auch weniger vernetzte Akteur*innen profitieren und Fördermittelgebende könnten gleichzeitig ihre Sektorkenntnisse erweitern. Als weitere Ansätze für eine zugänglichere Förderlandschaft wurden von Förderinstitutionen zudem Jurystrukturen, Feedbackgespräche bei Ablehnung, Abschlussförderungen, vereinfachte Antragsverfahren sowie eine Fehler- und Lernkultur genannt, bei der Geförderte weniger über quantitative Planzahlen sondern mehr über Lernprozesse evaluiert werden.

c. Professionalisierung und Organisationsentwicklung als strategisches Ziel

Die Förderlandschaft ist von einem zentralen Widerspruch geprägt: Professionalisierung scheint an vielen Stellen als Fördervoraussetzung erwartet zu werden, kann aber häufig erst durch eine Förderung ermöglicht werden. Gleichzeitig wird von den Befragten signalisiert, dass die spezifischen daran geknüpften Erwartungen abstrakt und intransparent sind. Es scheint keine Förderung zu geben, die explizit den Aufbau einer Landschaft professionalisierter Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Organisation ermöglicht. Dieser Zirkelschluss macht es v. a. neuen, kleineren und auch informellen Strukturen sehr schwer, sich zu etablieren.

Über die Hälfte der befragten Organisationen hatte in den vergangenen fünf Jahren keine angestellten Mitarbeitenden (52,9 %, n = 18). Nur drei von 37

Befragten haben eine Geschäftsführung in ihrer Organisationsform, keine davon ist nach 2014 gegründet worden. Auch Anstellungen in zentralen Bereichen wie Buchhaltung (n = 5) — entscheidend für eine professionelle Verwaltung von Zuwendungen — sind sehr selten. Nur ein Viertel der Befragten hat selbst Erfahrung mit Eingruppierungen nach TVöD/TV-L. 55,9 % (n = 19) geben an, eine anerkannte Gemeinnützigkeit zu besitzen (vgl. [Kapitel 4.1](#)).

Vor diesem Hintergrund empfehlen wir, eine explizite Professionalisierungsstrategie zu entwickeln. Leitfragen können dabei die folgenden sein: Welche konkreten Entwicklungsschritte müssen kleine bzw. neue Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke gehen, um förderwürdig zu sein? Welchen Unterstützungs- und Ressourcenbedarf haben sie, um die Anforderungen einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung (Bundesverwaltungsamt, 2023) sicherstellen zu können? Welche weiteren Erwartungen haben Fördermittelgebende bezüglich der Professionalisierung Schwarzer Organisation? Dabei sollten Fördermittelgebende einen Perspektivwechsel in Erwägung ziehen: Der Aufbau fachlich agierender, professioneller Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke sollte ein eigenständiges Förderziel sein, um sicherzustellen, dass ihre Erwartungen für alle Antragsteller*innen erfüllbar sind.

d. Barrierereduzierung in der Antragstellung

Drei Viertel der Befragten geben an, in den letzten zwei Jahren eine Förderung beantragt zu haben, davon wurden fast 70 % voll oder teilweise bewilligt. Diese Bewilligungsquote zeigt: Anträge haben grundsätzlich eine Aussicht auf Erfolg, in den Interviews wird jedoch deutlich, dass es oft an den Ressourcen fehlt, diesen ersten wichtigen Schritt eines Projektes zu gehen. Vor dem Hintergrund der mehrfach erwähnten Überlastungen potentieller Antragsteller*innen empfehlen wir, Ansätze zu entwickeln, die Ressourcen zur Antragsstellung erhöhen und/oder die Kosten bzw. den notwendigen zeitlichen Einsatz der Antragstellung reduzieren. Ein Ansatz kann hierbei sein, Stipendien zur Entwicklung von Anträgen zu vergeben. Sollte dies gelingen, scheint die Formel „Mehr Anträge = mehr Förderungen“ ein überzeugender Steuerungshebel zu sein, die Schwarze Organisation in Deutschland zu stärken. Für etabliertere Organisationen könnte zudem die Finanzierung von Fundraisingpersonal wichtig sein, um bei einer Diversifizierung der Einnahmequellen, bspw. auf europäischer Ebene, zu unterstützen.

e. Vernetzung mit Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Akteur*innen aktiv gestalten

Alle befragten Förderinstitutionen betonen die Bedeutung von Vernetzung und persönlicher Beziehungspflege. Gleichzeitig wird der Vertrauensauf-

bau mit Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communitys als „**Leerstelle**“ beschrieben (Förderinstitution 3) und Antragstellende sollten zwar aktiv aber auch nicht **“zu aufdringlich zu sein”** (Förderinstitution 2). Daher empfehlen wir, dass Förderinstitutionen selbst Vernetzungsformate anbieten, bei denen sie nicht nur im Rahmen von Förderungen wiederholte Momente des Kennenlernens und niedrigschwelligen Austausches sicherstellen. Ein erster Schritt kann hierbei sein, bei klassischen Vernetzungsveranstaltungen wie etwa Sommerfesten ein Kennenlernen in kleiner Runde vorzuschalten. Der aktive Beziehungs- und Vertrauensaufbau sollte nicht allein den Antragstellenden überlassen werden. Mit Blick auf die regionale Verteilung scheint außerdem ein besonderes Augenmerk auf die Einbindung von Akteur*innen außerhalb Berlins und die Unterstützung von Strukturen in ländlichen Gebieten und ostdeutschen Bundesländern relevant.

5.3 Ausblick

Die vorliegende Studie zeigt: Herausforderungen sind an vielen Stellen struktureller Natur — aber sie sind nicht unüberwindbar. Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisationen, Projekte, Initiativen und Netzwerke verfügen über langjährige Erfahrung, tiefe Communitys-Verankerung und erprobte Strategien der Organisation. Solidarische Finanzierung, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung bilden bereits jetzt tragende Säulen ihrer Arbeit. Dieses Wissen und diese Strukturen sind Ressourcen, auf denen aufgebaut werden kann. Auch auf Seiten der Förderinstitutionen gibt es Ansatzpunkte: Einige erproben bereits neue Wege wie proaktive Ansprache, vereinfachte Verfahren und die Reflexion eigener Bewertungsmaßstäbe. Diese Ansätze zeigen, dass Veränderung möglich ist, wenn institutioneller Wille und Ressourcen zusammenkommen.

Was es jetzt braucht, ist eine Verbindung dieser Potenziale: Förderinstitutionen, die ihre Strukturen öffnen und Communitys-Expertise anerkennen; Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Organisation, die ihre Erfahrungen einbringt und auch Räume für interne strategische Entwicklungen schafft; politische Akteur*innen, die den notwendigen Rahmen setzen. Die *UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft* (2025–2034) bietet hierfür einen passenden Anlass. Mit vereinten Kräften können Förderstrukturen entstehen, die Schwarze Organisation nicht nur unterstützen, sondern ihre Expertise als selbstverständlichen und wertvollen Teil der gesellschaftlichen Infrastruktur anerkennen.

6. Quellenverzeichnis

Aikins, M. A., Ansah, W., Goosby, B., & Raffington, L. (2025). Everywhere and every day: The impact of navigating racialization on Black German children's mental health. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1658945>

Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yildirim-Caliman, D. (2021a). Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. <https://www.afrozensus.de>

Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yildirim-Caliman, D. (2021b). Ehrenamtliches Engagement in Deutschland [Datenbankeintrag]. Afrozensus Data Dashboard. <https://data.afrozensus.de/dashboard?g=F&q=q32>

Amadeu Antonio Stiftung. (2021, 13. April). Die Bedrohungen gegen Jasmina Kuhnke sind Angriffe auf die Zivilgesellschaft. <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/die-bedrohungen-gegen-jasmina-kuhnke-sind-angriffe-auf-die-zivilgesellschaft-68341/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2024). Fünfter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Beauftragten der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag: Diskriminierung in Deutschland. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_fuenfter_lang_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). (o. J.). Antidiskriminierungsberatung — Informationen für Ratsuchende. <https://www.antidiskriminierung.org/ratsuchende>

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). (2025). Zivilgesellschaftliches Lagebild Antidiskriminierung 2024 des advd. <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen-des-advd/2025/6/20/zivilgesellschaftliches-lagebild-antidiskriminierung-2024-des-advd>

Auma, M. M., al-Samarai, N. L., Nabaterega, I., & Faison, V. (2025). UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015–2024): Abschlussbericht über die im Rahmen der UN-Dekade vom Land Berlin geförderte Projektarbeit unter besonderer Berücksichtigung des Projektschwerpunkts UN-Dekade der RAA Berlin e. V. RAA Berlin e. V. https://undekade.raa-berlin.de/fileadmin/user_upload/downloads/RAA_Abschlussbericht_UN-DEKADE__2015_-_2024__27_08_2025.pdf

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Nomos Verlagsgesellschaft.

Black Central Europe. (o. J.a). Erstes zweijähriges Treffen von Negern in Deutschland (1895). <https://blackcentraleurope.com/quellen/1850-1914-deutsch/erstes-zweijahriges-treffen-von-negern-in-deutschland-1895/>

Black Central Europe. (o. J.b). Die Gründung eines afrikanischen Selbsthilfevereins (1918). <https://blackcentraleurope.com/quellen/1914-1945-deutsch/die-grundung-eines-afrikanischen-selbsthilfevereins-1918/>

Black Central Europe. (o. J.c). Petitionen an die deutschen Behörden (1919). <https://blackcentraleurope.com/sources/1914-1945/petitionen-an-die-deutschen-behoerden-1919/>

Black Central Europe. (o. J.d). Die deutsche Sektion der Liga zur Verteidigung der Negerrasse (1929). <https://blackcentraleurope.com/quellen/1914-1945-deutsch/die-deutsche-sektion-der-liga-zur-verteidigung-der-negerrasse-1929/>

Black Central Europe. (o. J.e). Die erste internationale Konferenz der Negerarbeiter in Hamburg (1930). <https://blackcentraleurope.com/quellen/1914-1945-deutsch/die-erste-internationale-konferenz-der-negerarbeiter-in-hamburg-1930/>

Black Central Europe. (o. J.f). Die Pinguin Bar Berlin (1949). <https://blackcentraleurope.com/quellen/1945-1989-deutsch/die-pinguin-bar-berlin-1949/>

Black Central Europe. (o. J.g). Founding a Black Information Center in Berlin (1970). <https://blackcentraleurope.com/sources/1945-1989/founding-a-black-information-center-in-berlin-1970/>

Black Central Europe. (o. J.h). Working for African Brotherhood Liberation in West Berlin (1970). <https://blackcentraleurope.com/sources/1945-1989/working-for-african-brotherhood-liberation-in-west-berlin-1970/>

Bonfert, L., Günzel, E., & Kellmer, A. (2022). Migrant organizations and social protection in Germany: The functions of MOs for their target groups' social protection practices. *Social Sciences*, 11(12), 576. <https://doi.org/10.3390/socsci11120576>

Bundesverwaltungsamt. (2023). Ordnungsgemäße Geschäftsführung von Zuwendungsempfängern. https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Behoerden/Beratung/Orgportal/20230801_Broschuere_Ordnungsgemaesse_Geschaftsfuehrung.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Dellagiacoma, L., & Puhlmann, F. S. D. (2025). Rassistische Hatespeech im Alltag: Erfahrungen Schwarzer Menschen in Deutschland. Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft. https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Projektberichte/IDZ_Nethate_B5_WEB_FINAL.pdf

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). (2023). Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). (2025). Gewohnt ungleich: Rassismus und Wohnverhältnisse. NaDiRa-Monitoringbericht mit Schwerpunkt Wohnen. Berlin.

European Union Agency for Fundamental Rights. (2023). Being black in the EU: Experiences of people of African descent. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/888df826-748f-2-11ee-99ba-01aa75ed71a1/language-en>

Government of Canada. (o. J.a). *Frequently asked questions — Black Entrepreneurship Loan Fund*.
<https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/programs-and-initiatives/black-entrepreneurship-program/black-entrepreneurship-loan-fund-frequently-asked-questions>

Government of Canada. (o. J.b). *Black Entrepreneurship Program — Quick Facts*.
<https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/programs-and-initiatives/black-entrepreneurship-program/quick-facts>

Government of Canada. (2025, October 20). *Minister Valdez announces \$189 million investment to help Black entrepreneurs start up, scale up, and build Canada's economy*.
<https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development/news/2025/10/minister-valdez-announces-189-million-investment-to-help-black-entrepreneurs-start-up-scale-up-and-build-canada-economy.html>

Grunert, M. (2024, 2. Juli). SPD-Bundestagsabgeordneter aus Halle: Diaby will nicht mehr kandidieren. *taz*.
<https://taz.de/SPD-Bundestagsabgeordneter-aus-Halle/!6018090/>

Günzel, E., Kellmer, A., Klammer, U., & Schlee, T. (2023). Contested welfare: Migrant organizations in search of their role in the German welfare state. *Social Sciences*, 12(2), 90.
<https://doi.org/10.3390/socsci12020090>

Kidane, S. (2023, 28. April). Schwarzsein ist politisch. *Heimatkunde — Migrationspolitisches Portal*.
<https://heimatkunde.boell.de/de/2023/04/28/schwarzsein-ist-politisch>

Koepsell, P. K. (2023). „Keine Kunst“ — Über Türen, Schranken und Anti-Schwarzen Rassismus im Kulturbetrieb. In Bundesarbeitsgemeinschaft Schwarze Perspektiven auf soziale Professionen & Kompetenznetzwerk Anti-Schwarzer Rassismus (Hrsg.), *Schwarz — Jugendarbeit: Reflexionen, Forderungen und Visionen* (S. 76–78). EOTO e. V.

Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG). (2025, 20. Mai). *Rechte, rassistische und antisemitische Gewalt in Deutschland 2024 — Jahresbilanzen der Opferberatungsstellen*.
<https://verband-brg.de/rechte-rassistische-und-antisemitische-gewalt-in-deutschland-2024-jahresbilanzen-der-opferberatungsstellen>

Vielfalt-Mediathek. (2023). *Kurz erklärt: Was ist „Token/Tokenismus“?*.
<https://www.vielfalt-mediathek.de/begriffe/token-tokenismus>

weiterführende Quellen:

Appiah, I., Asare, E., Awo, G., Ayivi, C., Boateng, G., Habtezion, A., Konradi, D., Moumouni, N. S., Mbombi, A., Nana, B., Spenner, P. O., Schulz, S. & Wanjiku, L. (2021). *Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus (ASR)*. <https://www.ossara.de/2021/03/10/forderungskatalog-der-arbeitsgruppe-anti-schwarzer-rassismus/>

Auma, M. M., Kinder, K. & Piesche, P. (Hrsg.). (2021). *UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft: Prozessbegleitung zur dialogischen Entwicklung von Maßnahmen für die Berliner Verwaltung — Zivilgesellschaftlicher Maßnahmenkatalog für die Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft und zum Abbau von deren Diskriminierung durch anti-schwarzen Rassismus (ASR)*.
https://raa-berlin.de/fileadmin/user_upload/publikationen/massnahmenkatalog_neu.pdf

Beirat der Koordinierungsstelle zur nationalen Umsetzung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2025). *Abschlussbericht der Internationalen Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015–2024) in Deutschland*.
<https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/abschlussbericht-un-dekade-fuer-menschen-afrikanischer-herkunft-257780>

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (2024, 12. Dezember). *Second International Decade for People of African Descent renews call for recognition, justice and development*.
<https://www.ohchr.org/en/stories/2024/12/second-international-decade-people-african-descent-renews-call-recognition-justice>

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg. (2022). *Senatsstrategie zur Prävention und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus* (Drucksache 22/7412). Hamburgische Bürgerschaft.
<https://buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/86559/>

United Nations. (2025). *Programme activities — International Decade for People of African Descent*.
<https://www.un.org/en/observances/decade-people-african-descent/programme-activities>

United Nations General Assembly. (2024, 17. Dezember). *Elimination of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance: Comprehensive implementation of and follow-up to the Durban Declaration and Programme of Action (A/RES/79/193)*.
<https://documents.un.org/en/A/RES/79/193>

