

## **Antrag**

**der Abgeordneten Ferat Koçak, Clara Bünger, Doris Achelwilm, Dr. Michael Arndt, Anne-Mieke Bremer, Maik Brückner, Mirze Edis, Katrin Fey, Nicole Gohlke, Dr. Gregor Gysi, Mareike Hermeier, Luke Hoß, Cem Ince, Maren Kaminski, Cansin Köktürk, Jan Köstering, Sonja Lemke, Tamara Mazzi, Sören Pellmann, Bodo Ramelow, David Schliesing, Evelyn Schötz, Julia-Christina Stange, Aaron Valent, Donata Vogtschmidt, Christin Willnat, Janine Wissler und der Fraktion Die Linke**

### **Institutionellen Rassismus bekämpfen – Handlungsempfehlungen der Studie „Institutionen und Rassismus“ umsetzen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Studie „Rassismus als Gefährdung des gesellschaftlichen Zusammenhalts im Kontext ausgewählter gesellschaftlicher-institutioneller Bereiche“ (InRa-Studie, „Institutionen & Rassismus“), wurde 2020 vom damaligen Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU) nach den rechtsextremen, rassistischen und antisemitischen Anschlägen von Hanau und Halle und aufgrund zivilgesellschaftlichen Drucks in Auftrag gegeben. Das Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) untersuchte dabei erstmals umfassend und empirisch, wie sich Rassismus in staatlichen Institutionen in Deutschland manifestiert. Die Untersuchung nutzte in 23 Einzelprojekten an zehn Standorten ein breites Methodenspektrum, darunter eine quantitative Befragung von knapp 13.000 Beschäftigten in Bundesbehörden. Zu den zentralen Erkenntnissen der Untersuchung gehört der Befund, dass rassistische Diskriminierung in allen untersuchten Institutionentypen nachweisbar ist und kein Phänomen bloßer Einzelfälle darstellt, sondern vielmehr ein strukturelles Risiko ist, das tief in behördlichen Praktiken, Ermessensspielräumen und der Organisationskultur verankert ist (InRa-Studie 2024, S. 137; <https://fgz-risc.de/presse/detailseite/wie-rassismus-in-deutschen-behoerden-wirkt-studie-im-fgz-veroeffentlicht-ergebnisse-der-bislang-umfassendsten-empirischen-untersuchung-zu-rassismus-in-deutschen-institutionen>). Diese wissenschaftlichen Befunde wiegen umso schwerer, weil die schiere Existenz von institutionellem Rassismus von Regierungen und Behörden lange Zeit geleugnet wurde und das Problem zum Teil bis heute relativiert wird (InRa-Studie 2024, S. 7, 20, 80 ff.). Der Deutsche Bundestag rügt in diesem Zusammenhang das Vorgehen des Bundesministeriums des Innern (BMI), das als Auftraggeber die Veröffentlichung des bereits Ende 2024 fertiggestellten Abschlussberichts um 13 Monate zurückhielt, nur um die wichtigen Ergebnisse der Studie dann an einem Freitagnachmittag ohne Pressemitteilung oder Pressekonferenz lediglich online zu publizieren (vgl. <https://correctiv.org/aktuel>

les/denkanstoss/2026/02/23/die-rassismus-studie-von-der-dobrindt-nichts-hoeren-will/; <https://taz.de/Rassismus-in-Behoerden/!6155659/>).

Der Deutsche Bundestag betrachtet mit Sorge, dass rassistische Diskriminierung in allen untersuchten Institutionentypen nachweisbar ist und ein strukturelles Risiko darstellt (<https://fgz-risc.de/news/rassismus-zeigt-sich-individuell-institutionell-und-strukturell/>). Er stellt fest, dass sich institutioneller Rassismus dabei vor allem in alltäglichen Routinen, der Organisationskultur, intransparenten Ermessensspielräumen und Verwaltungspraxen äußert, die rassifizierte Menschen systematisch benachteiligen, was sich beispielsweise in einer teils politisch legitimierten rassistischen Ungleichbehandlung im behördlichen Umgang mit verschiedenen Geflüchtetengruppen zeigt (InRa-Studie 2024, S. 99).

Der Deutsche Bundestag bedauert die mangelhafte Fehlerkultur und ausgeprägte Abwehrhaltung, die nach der Veröffentlichung der Studie von Teilen der untersuchten Institutionen an den Tag gelegt wurden (vgl. <https://correctiv.org/aktuelles/denkanstoss/2026/02/23/die-rassismus-studie-von-der-dobrindt-nichts-hoeren-will/>; <https://taz.de/Rassismus-in-Behoerden/!6155659/>). Er weist den Versuch einzelner Bundesbehörden entschieden zurück, die Studie aufgrund angeblich zu geringer Rücklaufquoten methodisch infrage zu stellen. Diese Vorwürfe wurden vom Studienleiter in einer Stellungnahme auf der FGZ-Website als sachlich unzutreffend entkräftet, zumal die Erhebungen methodisch sauber ex-post gewichtet wurden und die Quoten absolut üblich sind (Lengfeld/FGZ 2026).

Der Deutsche Bundestag ist der Auffassung, dass punktuelle und oberflächliche Maßnahmen nicht ausreichen, um tief verwurzelte rassistische Muster und historische Kontinuitäten des strukturellen Ausschlusses zu durchbrechen. Er bekräftigt, dass eine wirksame Transformation zur Bekämpfung von institutionellem Rassismus vielmehr tiefgreifende strukturelle Reformen erfordert: Dazu gehören zwingend die Schließung der erheblichen Rechtsschutzlücken durch einen umfassenden Diskriminierungsschutz bei staatlichem Handeln, der Abbau bestehender Machtasymmetrien und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Behörden und antragstellenden Personen sowie eine Kooperation auf Augenhöhe durch die strukturelle Einbindung zivilgesellschaftlicher Akteur:innen in Verwaltungstransformationen (InRa-Studie 2024, S. 96 f., 189, 198 f., 201 f., 207).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) grundlegend reformiert, den Anwendungsbereich auf das staatliche Handeln (Staat-Bürger:innen-Verhältnis) ausweitet sowie ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände einführt, um die Rechtsschutzlücken zu schließen (vgl. BT-Drs. 21/4538);
2. flächendeckend niedrigschwellige, transparente und völlig unabhängige externe sowie weisungsunabhängige behördeninterne Beschwerde- und Monitoringstellen (inklusive der Möglichkeit anonymer Meldungen) aufzubauen und auf die Länder hinzuwirken, entsprechende flächendeckende Beschwerdestrukturen auch in den Landes- und Kommunalverwaltungen zu etablieren;
3. eine einheitliche, wissenschaftlich fundierte Rassismusdefinition, die individuellen, institutionellen sowie strukturellen Rassismus umfasst, für die Bundesverwaltung als Verwaltungsvorschrift bindend zu erlassen und darauf aufbauend ein klares antirassistisches Leitbild für den Arbeitsalltag aller Bundesbehörden zu etablieren und auf die Länder hinzuwirken, entsprechende einheitliche Rassis-

- musdefinitionen und Leitbilder auch für die Landes- und Kommunalverwaltungen verbindlich einzuführen;
4. für den Bereich der Bundesbehörden verpflichtende, regelmäßige und von externen Fachkräften durchgeführte rassismuskritische und diversitätssensible Schulungen für alle Beschäftigten sowie für Führungskräfte in die Aus- und Fortbildung zu integrieren und auf die Länder hinzuwirken, entsprechende Regelungen für den gesamten öffentlichen Dienst zu schaffen, wobei die historische Aufarbeitung der kolonialen und nationalsozialistischen Wurzeln rassistischer, anti-ziganistischer und antisemitischer Stereotype ein zwingender Bestandteil der Curricula sein muss;
  5. Handlungs- und Ermessensspielräume in der Bundesverwaltung transparenter zu gestalten, Orientierungshilfen zu deren Ausübung durch intern bindende Verwaltungsvorschriften zu definieren, Entscheidungen gegenüber den Betroffenen nachvollziehbar zu kommunizieren und auf die Länder hinzuwirken, entsprechende Transparenz- und Orientierungsvorgaben auch für die Landes- und Kommunalverwaltungen einzuführen;
  6. sicherzustellen, dass in Bundesbehörden bei gravierenden Entscheidungen (wie etwa Leistungssanktionen oder Asylentscheidungen) konsequent das Vier-Augen-Prinzip angewendet wird, sowie einen Gesetzentwurf vorzulegen, der den Anspruch auf einen Wechsel der Sachbearbeiter:innen rechtlich verankert, sobald ein substantiiert vorgetragener Rassismuskritik im Raum steht;
  7. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren in Bundesbehörden diskriminierungskritisch zu überarbeiten, um eine aktive Anwerbung rassifizierter und potenziell diskriminierter Menschen für alle Hierarchieebenen des öffentlichen Dienstes des Bundes zu fördern;
  8. Sprachbarrieren in der Bundesverwaltung systematisch abzubauen, indem ein Rechtsanspruch auf Sprachmittlung geschaffen wird und professionelle Dolmetscher:innendienste sowie Formulare in verschiedenen Herkunftssprachen flächendeckend auf Kosten der Behörden bereitgestellt werden und auf die Länder hinzuwirken, entsprechende Rechtsansprüche und flächendeckende Übersetzungsangebote zum Abbau von Sprachbarrieren auch für die Landes- und Kommunalverwaltungen zu schaffen;
  9. die behördlichen Daten für die unabhängige Forschung zu öffnen und einen Gesetzentwurf für ein Forschungsdatengesetz vorzulegen, der Zugang zu systematisch ausgewählten, anonymisierten Akten und Entscheidungsdaten (z. B. SGB-II-Leistungsakten oder Asylakten) erleichtert, um evidenzbasierte Maßnahmen gegen strukturellen Rassismus entwickeln zu können;
  10. strukturelle Maßnahmen gegen rassistische polizeiliche Kontrollpraktiken (Racial Profiling) zu ergreifen. Dazu gehören die Ausgabe von Kontrollquittungen und der verpflichtende Einsatz von Bodycams auf Verlangen der Betroffenen einer polizeilichen Maßnahme. Zudem ist ein Gesetzentwurf vorzulegen, der das Bundespolizeigesetz dahingehend ändert, dass die Befugnisse der Bundespolizei zu anlass- und verdachtsunabhängigen Personenkontrollen, insbesondere im Kontext der Feststellung unerlaubter Einreisen an Grenzen und in Zügen sowie bei Kontrollen wegen Waffenbesitzes, ersatzlos gestrichen werden. Ferner ist auf die Länder einzuwirken, polizeiliche Sonderrechtszonen wie sogenannte kriminalitätsbelastete Orte (kbO) abzuschaffen;
  11. zivilgesellschaftliche, (post-)migrantische Selbstorganisationen und Antidiskriminierungsberatungsstellen im Sinne einer strukturellen Machtverlagerung mit tatsächlicher Entscheidungsmacht auszustatten und durch die Vorlage eines Gesetzentwurfs für ein Demokratiefördergesetz (vgl. BT-Drs. 21/4455) eine nach-

haltige, strukturelle Regelfinanzierung sicherzustellen, um deren Expertise dauerhaft und auf Augenhöhe in behördliche Überprüfungsprozesse einzubinden.

Berlin, den 17. März 2026

**Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion**

## **Begründung**

Die InRa-Studie liefert den bislang weitreichendsten empirischen Beleg dafür, dass institutioneller Rassismus in Deutschland kein Randphänomen oder ein Problem bloßer Einzelfälle ist. Die Analysen dokumentieren, dass Rassismus fest in den Arbeitsroutinen, den informellen Vorgaben und den Organisationskulturen von Polizei, Justiz, Ausländer- und Sozialbehörden verwurzelt ist (<https://fgz-risc.de/presse/detailseite/wie-rassismus-in-deutschen-behoerden-wirkt-studie-im-fgz-veroeffentlicht-ergebnisse-der-bislang-umfassendsten-empirischen-untersuchung-zu-rassismus-in-deutschen-institutionen>). Die InRa-Studie belegt eindrücklich: Institutioneller Rassismus entfaltet seine stärkste und verheerendste Wirkung genau dort, wo er am wenigsten nach bewusster Absicht aussieht (InRa-Studie 2024, S. 148). Er reproduziert sich oftmals unbemerkt durch das unhinterfragte Festhalten an vermeintlich neutralen bürokratischen Vorgaben (indirekte Diskriminierung), die machtvolle Ausnutzung intransparenter Ermessensspielräume zulasten rassifizierter Menschen sowie eine massiv ausgeprägte, behördliche Abwehrhaltung, die jegliche kritische Reflexion der eigenen ausgrenzenden Praktiken systematisch blockiert und verweigert (InRa-Studie 2024, S. 134, 142, 189 f.). Es kommt wiederholt zu rassistischer Ungleichbehandlung, etwa wenn Sinti:zze und Rom:nja oder muslimisch gelesenen Personen in Jobcentern Leistungen verwehrt oder zusätzliche Nachweise abverlangt werden (<https://fgz-risc.de/news/rassismus-zeigt-sich-individuell-institutionell-und-strukturell>). Ebenso belegen die Untersuchungsergebnisse eine strukturelle Benachteiligung weiterer Gruppen: So stehen südosteuropäische antragstellende Personen (etwa aus Rumänien oder Bulgarien) oft unter einem pauschalen, stigmatisierenden Sozialbetrugsverdacht, der in der Folge zu strengeren behördlichen Prüfungen führt (InRa-Studie, 2024, S. 134). Schwarze Menschen erfahren in Ausländerbehörden offene rassistische Herabwürdigungen, die bis zur Verweigerung von Aufenthaltstiteln reichen können (InRa-Studie, 2024, S. 44, 142 f., 163). Darüber hinaus dokumentiert die Studie eine institutionell legitimierte Ungleichbehandlung von asiatisch gelesenen Personen sowie Geflüchteten aus Ländern wie Syrien oder Afghanistan, die im direkten Vergleich zu aus der Ukraine geflüchteten Angehörigen der weißen Mehrheitsbevölkerung mit deutlich höheren bürokratischen Hürden, weniger Hilfsbereitschaft und geringeren Ressourcen konfrontiert werden (InRa-Studie, 2024, S. 43 f., 46, 60). Gleichzeitig fehlt es in den Institutionen an klaren, sicheren Beschwerdewegen für Bürger:innen (InRa-Studie, 2024, S. 48 f., 201).

Dass das Bundesministerium des Innern (BMI) die Ergebnisse der eigens in Auftrag gegebenen Studie derart verschleppte und laut Presseberichten bis heute relativierend davon ausgeht, rassistische Diskriminierungen in Sicherheitsbehörden seien die „absolute Ausnahme“, verdeutlicht den fehlenden politischen Aufklärungswillen ([www.fr.de/politik/rassismus-in-deutschen-behoerden-merz-regierung-gibt-studie-gut-versteckt-heraus-zr-94183619.html](http://www.fr.de/politik/rassismus-in-deutschen-behoerden-merz-regierung-gibt-studie-gut-versteckt-heraus-zr-94183619.html); [https://rp-online.de/politik/deutschland/rassismus-in-behoerden-studie-zu-institutionen-und-rassismus\\_aid-144459265](https://rp-online.de/politik/deutschland/rassismus-in-behoerden-studie-zu-institutionen-und-rassismus_aid-144459265)). Die direkten Reaktionen der untersuchten Bundesbehörden bestätigen das Fehlen einer positiven Fehlerkultur: Anstatt inhaltliche Reflexion zu betreiben und praktische Maßnahmen zum Abbau des institutionellen Rassismus zu entwickeln, versuchten Behörden wie das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Bundespolizei (BPOL) die Befragung methodisch zu diskreditieren (<https://taz.de/Rassismus-in-Behoerden/!6155659/>). Ein Vorwurf, den der verantwortliche Studienleiter Prof. Dr. Holger Lengfeld als sachlich unzutreffend zurückwies, da die Daten methodisch sauber erhoben und ex-post gewichtet wurden und die Quoten für derartige Befragungen völlig üblich seien (Lengfeld/FGZ 2026). Wer der wissenschaftlichen Feststellung institutionellen Rassismus durch behördliche Abwehrmechanismen oder politisches Totschweigen begegnet, lässt diejenigen im Stich, die in ihrem Alltag durch rassistische Verwaltungspraxen Benachteiligungen erfahren.

Um den strukturellen Defiziten wirksam zu begegnen, greifen oberflächliche Anpassungen zu kurz.

Erstens reichen rein technische Kontroll- und Interventionsmaßnahmen polizeilichen Handelns, wie der Einsatz von Bodycams oder die Aushändigung von Kontrollquittungen, nicht aus, um diskriminierende Effekte präventiv zu verhindern, solange die rechtlichen Ermächtigungsgrundlagen für anlass- und verdachtsunabhängige Kontrollen bestehen bleiben. Auch polizeiliche Sonderrechtszonen wie sogenannte kriminalitätsbelastete Orte (kbO) bedingen anlasslosen Kontrollen und führen laut der InRa-Studie zur pauschalen „Krimigrantisierung“, also der untrennbaren Verschmelzung von Kriminalisierung und Migrantisierung rassifizierter Menschen und müssen folglich abgeschafft werden (InRa-Studie, 2024, S. 166 ff.). Dasselbe gilt für die Praxis anlassloser Kontrollen der Bundespolizei, insbesondere im Grenzraum sowie in Zügen und Bahnanlagen. Hierbei geraten vor allem Menschen mit vermeintlich nicht-deutscher Herkunft in den Fokus und müssen allein aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes polizeiliche Maßnahmen erdulden, was in der Realität regelmäßig zu verfassungswidrigem „Racial Profiling“ führt (vgl. BT-Drs. 21/3306; InRa-Studie, 2024, S. 170).

Zweitens stecken Bürger:innen bei rassistischer Diskriminierung durch Behörden aktuell in einer erheblichen Rechtsschutzlücke. Der rechtliche Rahmen muss so ausgestaltet werden, dass ein lückenloser Schutz vor rassistischer Diskriminierung gewährleistet ist, wofür das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zwingend auf das Staat-Bürger:innen-Verhältnis ausgeweitet und darüber hinaus ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände geschaffen werden muss. Nur so kann der extremen Machtasymmetrie und dem starken behördlichen Abhängigkeitsverhältnis wirksam begegnet werden, da Betroffene aus Sorge vor negativen Konsequenzen häufig vor individuellen Beschwerden zurückschrecken (InRa-Studie, 2024, S. 18, 51, 201).

Drittens greifen punktuelle und oberflächliche Sensibilisierungsmaßnahmen, die in der Studie von einer befragten Expertin aus der behördlichen Praxis treffend als wirkungslose „Eintagsfliegen“ kritisiert werden, zu kurz, um tief verwurzelte rassistische Muster in Behörden nachhaltig abzubauen (InRa-Studie, 2024, S. 195 f.). Eine wirksame Transformation erfordert die Einführung verpflichtender Aus- und Fortbildungen als integralen Bestandteil einer tiefgreifenden rassismuskritischen Organisationsentwicklung (InRa-Studie, 2024, S. 55). Dabei ist die historische Aufarbeitung zwingend zu integrieren: Curricula müssen die kolonialen und nationalsozialistischen Wurzeln rassistischer Stereotype sowie die spezifische, auch behördliche Verfolgungsgeschichte des Antiziganismus in Deutschland explizit thematisieren (InRa-Studie, 2024, S. 150, 164).

Viertens kann der Abbau institutioneller Diskriminierung nur gelingen, wenn zivilgesellschaftliche und (post-)migrantische Selbstorganisationen im Sinne einer machtkritischen Handlungsstrategie und einer strukturellen Einbindung auf Augenhöhe beteiligt werden. Bislang werden diese Akteur:innen bei Verwaltungstransformationen oft nur oberflächlich, nachträglich und unentgeltlich konsultiert. Sie müssen stattdessen systematisch einbezogen und durch Mittelverlagerung und Ressourcenumverteilung gebührend ausgestattet werden. Die Verabschiedung eines Demokratiefördergesetzes ist hierfür unerlässlich, um das zivilgesellschaftliche Engagement durch eine nachhaltige, strukturelle Regelfinanzierung abzusichern (InRa-Studie, 2024, S. 13, 56, 72, 172, 198 ff.).





