

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Dennis Haustein (CDU)

vom 18. Februar 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 26. Februar 2026)

zum Thema:

Wie stark sind Diskriminierung und Rassismus unter Bewohnern von Flüchtlingsunterkünften verbreitet?

und **Antwort** vom 10. März 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 10. März 2026)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Dennis Haustein (CDU)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25334
vom 18. Februar 2026
über Wie stark sind Diskriminierung und Rassismus unter Bewohnern von Flüchtlingsunterkünften verbreitet?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Welche Konzepte existieren zur Prävention und Bearbeitung von Rassismus und Diskriminierung innerhalb von Flüchtlingsunterkünften?

Zu 1.: Gemäß der Leistungs- und Qualitätsbeschreibung (LQB) des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) sind die Betreibenden von Unterkünften des LAF verpflichtet, ihren Mitarbeitenden regelmäßig Schulungen und Fortbildungen entsprechend der nachfolgenden Festlegung anzubieten:

„Die Fortbildung hat insbesondere im Hinblick auf folgende für den Betrieb der Unterkunft des LAF maßgeblichen Bereiche zu erfolgen: Besondere Bedarfe und Situation von besonders schutzbedürftigen Geflüchteten (siehe Anforderung aus der EU-AufnahmeRL), Gewaltschutz (insbesondere Frauen- und Kinderschutz sowie Schutz von LSBTI), Förderung selbständiger und selbstverantworteter Lebensgestaltung (insbesondere Betreuung von Kindern und Jugendlichen), Integrationsmaßnahmen, rechtliche Grundlagen der fachlichen

Arbeit (insbesondere Asyl-, Aufenthalts-, Jugendhilfe- und Sozialrecht – u. a. AsylG, AsylbLG, SGB II, VIII, IX und X), interkulturelle und Diversity Kompetenz, Kommunikation (u. a. im Nachbarschaftskontext), Konfliktmanagement (u. a. ethnisierte Konflikte), Mediation, Maßnahmen gegen Radikalisierung (insbesondere Rechtsradikalisierung), Antidiskriminierung, Gesundheitsprävention und Resilienz des Personals, Führungskompetenz, Datenschutz sowie Verwaltung/Rechnungswesen. Für das gesamte hauptberuflich in der Einrichtung beschäftigte Personal ist eine monatliche Supervision verpflichtend. Die Teilnahme an vom Land Berlin oder von ihm beauftragten Dritten angebotenen Fortbildungen ist verpflichtend. Maßnahmen zu Fort- und Weiterbildung erfolgen unter Anrechnung auf die Arbeitszeit.“

Einige Unterkünfte nutzen den Gewaltschutzmonitor, der einen Überblick über angezeigte Vorfälle und ergriffene Maßnahmen ermöglicht. Dies ist ein internes Evaluierungstool für die Unterkünfte.

Für Vorfälle von Rassismus und Diskriminierung steht zudem das Angebot der Berliner unabhängigen Beschwerdestelle (BuBS) zur Verfügung, sofern ein Beschwerdeanliegen diesbezüglich dorthin transportiert wird.

2. Wie werden diskriminierende Vorfälle zwischen Bewohnern erfasst, dokumentiert und ausgewertet? Bitte um Erläuterung.

Zu 2.: Vorfälle in Unterkünften des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) werden allgemein von der Einrichtungsleitung der Unterkunft in ein Vorfallbuch eingetragen. Die Eintragungen werden bei der Begehung durch die Qualitätssicherung des LAF gesichtet. Diese Vorfälle werden nicht statistisch erfasst. Es liegt hierzu kein einheitlicher Erfassungsstandard vor.

3. Werden auch Vorfälle gegenüber Mitarbeitern systematisch erfasst? Wenn ja, durch welche Stelle und wie viele Vorfälle wurden zwischen 2020 und 2025 erfasst? (Bitte in Jahresscheiben und getrennt nach Art der Vorfälle)

Zu 3.: Vorfälle gegenüber Mitarbeitenden und Vorfälle, die von Mitarbeitenden ausgehen, werden von der Einrichtungsleitung im Vorfallbuch dokumentiert. Eine statistische Erfassung erfolgt nicht.

Bei der Berliner unabhängigen Beschwerdestelle (BuBS) sind zum Komplex Diskriminierung und Rassismus im Zeitraum 02/2021 bis 02/2026 die in der nachfolgenden Übersicht aufgeführten Beschwerden eingegangen:

*Anzahl der Beschwerdeverfahren zu Diskriminierung und Rassismus bei der BuBS
aufgeschlüsselt nach Sender und Empfänger*

Sender / Empfänger	Beschwerden insgesamt	davon Einzel- beschwerden	davon Sammel- beschwerden
	70	66	4
Unterkunftsmitarbeitende ggü. Bewohnende	41	38	3
Bewohnende ggü. Bewohnende	3	3	0
Jobcentermitarbeitende ggü. Bewohnende	3	2	1
Sozialamtsmitarbeitende ggü. Bewohnende	3	3	0
LAF-Mitarbeitende ggü. Bewohnende	13	13	0
LEA ggü. Bewohnende	1	1	0
Unterkunftsmitarbeitende ggü. externen Mitarbeitenden	2	2	0
Sozialamtsmitarbeitende ggü. externen Mitarbeitenden	2	2	0
LEA ggü. Unterkunftsmitarbeitenden	1	1	0
Unterkunftsmitarbeitende ggü. andere Unterkunftsmitarbeitende	1	1	0

(Quelle: BuBS, 04.03.2026)

Der überwiegende Anteil der Beschwerdeverfahren bei der BuBS bezieht sich auf Diskriminierungs- und Rassismustatbestände von Mitarbeitenden der Unterkünfte oder Behörden gegenüber Geflüchteten bzw. Bewohnenden der Unterkünfte.

Da in der Fragestellung ausschließlich nach Vorfällen gegenüber Mitarbeitenden der Unterkünfte gefragt wird, wurde auf eine Aufschlüsselung nach Jahresscheiben verzichtet. Nach Auskunft der BuBS haben sich im Jahr 2024 insgesamt zwei Mitarbeitende aus Unterkünften über ein Verweisberatungersuchen an die BuBS gewandt. Im Jahr 2025 waren es drei Mitarbeitende.

4. Gibt es eine unabhängige Beschwerdestelle für Mitarbeiter und Bewohner bei Diskriminierung innerhalb von Unterkünften?

Zu 4.: Im Land Berlin existiert die BuBS, die regelmäßig Sprechstunden (quartalsweise) sowie Informationsveranstaltungen vor Ort in den Unterkünften durchführt. Ihr Betrieb ist gesetzlich in § 1 UBeschwG verankert. Die BuBS steht dabei allen Geflüchteten offen, die in vertraglich gebundenen Einrichtungen des LAF untergebracht sind sowie allen Geflüchteten auch unabhängig von ihrer Unterbringung, sofern sich das Beschwerdeanliegen auf Leistungen bezieht, die der Integration in die Aufnahmegesellschaft dienen.

Auch sonstige Personen (z.B. Mitarbeitende oder Anwohnende) können sich an die BuBS wenden, sofern ein sachlicher Zusammenhang des Beschwerdegegenstands mit dem Betrieb einer Aufnahmeeinrichtung oder Gemeinschaftsunterkunft des LAF besteht und sich die Beschwerde auf konkrete Sachverhalte bezieht. Im Falle von Diskriminierungs- oder Rassismustatbeständen von Bewohnenden gegenüber Mitarbeitenden steht die BuBS für eine Verweisberatung zur Verfügung.

Über die Informationsveranstaltungen und Sprechstunden-Termine hinaus besteht für die Beschwerdeberechtigten die Möglichkeit, Anliegen jederzeit digital per E-Mail, per Messengerdienst oder über ein Kontaktformular an die BuBS zu richten.

Geht die Diskriminierung von einer Berliner Behörde aus, so wird das Beschwerdeanliegen in der Regel an die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) zur Fallbearbeitung abgegeben. Eine diesbezügliche Kooperationsvereinbarung zwischen der BuBS und der LADS besteht seit Juli 2023.

5. Welche Schulungen erhalten Mitarbeiter zum Umgang mit rassistischen oder antisemitischen Vorfällen unter Bewohnern?

Zu 5.: Für die Organisation von Fortbildungen sind die Betreibenden und Sicherheitsdienstleistenden zuständig. Das Schulungs- und Fortbildungsangebot der Akademie der LADS wurde zudem auch für Mitarbeitende der Betreibenden geöffnet.

Gemäß der für die jeweilige Unterkunft geltenden Leistungs- und Qualitätsbeschreibung (LQB) sind Betreibende und Sicherheitsdienstleistende verpflichtet, die in der Unterkunft beschäftigten Mitarbeitenden regelmäßig fortzubilden. Dazu gehören auch Fortbildungen zu Maßnahmen gegen Radikalisierung (insbesondere Rechtsradikalisierung) und zu Antidiskriminierung gehören. Die Schulungen umfassen auftretenden Rassismus sowie auftretenden Antisemitismus. Die jeweiligen Schulungen sind nicht auf Vorfälle zwischen

Bewohnenden begrenzt, sondern regen auch die Mitarbeitenden zu antirassistischem und antidiskriminierendem Verhalten an.

6. Welche Maßnahmen werden ergriffen, wenn es wiederholt zu diskriminierendem Verhalten einzelner Bewohner kommt?

Zu 6.: Die Einrichtungsleitung mahnt Bewohnende in Abhängigkeit der Schwere des diskriminierenden Verhaltens ab. Bei mehr als zwei Abmahnungen kann von der Einrichtungsleitung ein Hausverbot ausgesprochen werden.

7. Wie wird sichergestellt, dass Betroffene von Diskriminierung innerhalb der Unterkunft geschützt und unterstützt werden?

9. Gibt es verbindliche Standards oder Leitlinien für den Umgang mit interner Diskriminierung insbesondere unter den Bewohnern in Unterkünften? Wenn ja, bitte um Erläuterung. Wenn nein, warum nicht?

Zu 7. und 9.: Die LQB für die jeweilige Unterkunft formuliert Anforderungen an den Gewaltschutz, die von Betreibenden und Sicherheitsdienstleistenden umzusetzen sind. Ziel dieser Anforderungen ist die Schaffung eines gewalt- und diskriminierungsfreien Umfeldes für die untergebrachten Personen. Die Dienstleistenden für Betrieb und Sicherheitsdienstleistung bekennen sich zu einem grenzachtenden Umgang und Gewaltfreiheit in ihrem jeweiligen Leitbild. Sie achten den Grundsatz von Vertraulichkeit und Privatsphäre bei Verdachtsfällen.

Geht eine Beschwerde bzgl. Diskriminierung bei der BuBS ein, so gibt es einen konkret definierten Beschwerdekreislauf, der sicherstellt, dass der Beschwerde nachgegangen wird. Bei Bedarf bietet die BuBS moderierte Gespräche an.

8. Gibt es eine landesweite Statistik zu Vorfällen von Diskriminierung unter den Bewohnern innerhalb von Unterkünften? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, wie sind die Zahlen?

Zu 8.: Die LADS führt aufgrund fehlender Datengrundlagen keine entsprechende Statistik. Die durch die LADS geförderten Monitoring- und Registerstellen legen ihre Erfassungskategorien im Detail eigenständig auf Grundlage der ihnen gemeldeten Fälle fest.

Im LAF erfolgt keine statistische Erfassung von Vorfällen in Unterkünften.

10. Wie wird überprüft, ob bestehende Maßnahmen wirksam sind?

Zu 10.: Die Qualitätssicherung führt in den Unterkünften des LAF Erstbegehungen und regelmäßig Routinebegehungen durch. In diesem Rahmen wird das aktuelle Gewaltschutzkonzept, dass insbesondere Kinderschutz, Gewaltschutz gegenüber Frauen, Gewaltschutz gegenüber LSBTIQ* beinhalten muss, geprüft. Weiterhin wird im Zuge der Begehungen die Fortbildung der Mitarbeitenden geprüft.

Berlin, den 10. März 2026

In Vertretung

Aziz B o z k u r t

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung