

# »ABER SICH ZU WEHREN, IST WICHTIG«

**Empowerment – gegen Diskriminierung in Brandenburg**



# IMPRESSUM

## Herausgeber

OPFERPERSPEKTIVE E.V.  
Rudolf-Breitscheid-Straße 164  
14482 Potsdam  
Telefon: +49 331 8170000  
Telefax: +49 331 8170001  
Email: [info@opferperspektive.de](mailto:info@opferperspektive.de)  
Internet: [www.opferperspektive.de](http://www.opferperspektive.de)

Vertretungsberechtigter Vorstand:  
Marcus Reinert, Stephan Martin, Dagi Knellessen

Registergericht: Amtsgericht Potsdam,  
Registernummer VR 2045

Text (soweit nicht anders angegeben): Maica Vierkant  
Redaktion: Martin Beck  
Lektorat: Jan Ole Arps  
Gestaltung: Rebecca Forner  
Druck: Hinkelstein Druck

Die Herausgabe wurde gefördert durch die  
Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg.

Copyright: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

# INHALT

- 2 Geleitwort**  
Prof. Dr. Karin Weiss, Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg
- 3 Konsequente Weiterentwicklung**  
Antidiskriminierungsarbeit und Gewaltprävention  
Dominique John, Geschäftsführer der Opferperspektive e. V.
- 5 Es ist noch mehr möglich**  
Antidiskriminierungsarbeit in Brandenburg  
Anke Zwink
- 9 Beratung, Intervention, Empowerment, Dokumentation**  
Die Arbeit der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg  
Nadja Hitzel-Abdelhamid
- 14 Diskriminierung ... bei der Arbeit, in der medizinischen Versorgung,  
beim Sport, in der Schule, auf der Straße, bei der Wohnungssuche**
- 22 Die Banalität des Rassismus**  
Ausgrenzungserfahrungen beginnen im Alltag  
Mark Terkessidis
- 26 Trauma, Verstrickung, Stärke**  
Die rassistisch markierte Selbsterfahrung  
Paul Mecheril, Astride Velho
- 31 Per Gesetz gegen Benachteiligung**  
Die Entwicklung der Antidiskriminierungspolitik in Deutschland  
Rüdiger J. Hamm
- 36 Anlaufstellen**

## GELEITWORT

Brandenburg ist schon seit Langem sehr engagiert, wenn es um die Förderung und Unterstützung von Initiativen, Aktionen und Maßnahmen gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Rassismus geht. Das Handlungskonzept „Tolerantes Brandenburg“ besteht bereits seit mehr als zehn Jahren. Unter seinem Dach haben sich verschiedene staatliche und zivilgesellschaftliche Institutionen zusammengefunden. Mit dem „Brandenburger Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit“ haben sich ebenfalls landesweit tätige Verbände und Organisationen mit unterschiedlichen Ansätzen, Konzepten und Verbandszielen zusammengeschlossen. Daneben gibt es zahlreiche Einzelprojekte und Initiativen vor Ort, die sich mit Rechtsextremismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit befassen.

Die meisten dieser Ansätze haben eines gemeinsam: Sie setzen an den TäterInnen bzw. an den potenziellen TäterInnen an. Fast keine der Initiativen, Vereine, Gruppen oder Maßnahmen widmet sich den Opfern von Rassismus und Benachteiligungen. Lediglich die Opferperspektive stellt die Perspektive der Opfer in den Mittelpunkt, unterstützt sowohl bei der individuellen Verarbeitung als auch der rechtlichen Auseinandersetzung mit einem rassistischen Vorfall. Aber auch hier ging es lange Zeit nicht um die Opfer jener alltäglichen Diskriminierung, die ohne direkte körperliche Gewalt vorkommt.

Bisher fehlt eine Auseinandersetzung mit Diskriminierungen im alltäglichen Leben, mit Benachteiligungen z.B. im Bereich Arbeit, Wohnen, Bildung oder gesellschaftlicher Teilhabe. Nicht immer sind solche Benachteiligungserfahrungen

leicht erkennbar. Oft sind sie subtil, versteckt oder nur mittelbar. Gerade das macht eine Auseinandersetzung schwierig. Und es fehl(t)en vor allem Anlaufstellen, die individuell zu solchen Fragen beraten, rechtliche als auch soziale Unterstützung anbieten.

In Brandenburg hat sich die Antidiskriminierungsarbeit langsam entwickelt. Obwohl bereits seit 1999 im Büro der damaligen Ausländerbeauftragten eine erste Anlaufstelle für Antidiskriminierungsfragen geschaffen werden konnte, blieb diese Stelle doch lange aufgrund mangelnder Kapazitäten in ihren Handlungsmöglichkeiten beschränkt und in ihren Wirkungen als einzige Anlaufstelle in einem großen Flächenland eingeschränkt. Erst seit 2009 ist es gelungen, weitere regionale Anlaufstellen zu schaffen, die Betroffenen vor Ort unmittelbar individuelle Beratung und Unterstützung anbieten.

Der hier vorliegende Band soll über die Arbeit einer dieser Brandenburger Anlaufstellen berichten, die Erfahrungen reflektieren, das Handeln problematisieren. Und er soll Mut machen. Mut, die Herausforderung einer Antidiskriminierungsarbeit anzunehmen, die sich nicht den TäterInnen, sondern den Opfern widmet, die oft wenig spektakulär daher kommt, die langdauernd und schwierig ist. Mut aber auch, aus den Erfahrungen der Brandenburger Anlaufstellen zu lernen.

Ich danke allen, die sich dieser Aufgabe aktiv widmen.

*Karin Weiss, Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg*

## Antidiskriminierungsarbeit und Gewaltprävention

Seit über zehn Jahren beraten MitarbeiterInnen des Vereins Opferperspektive Betroffene von rechter Gewalt in Brandenburg. Versetzten wir uns zurück an das Ende der 1990er Jahre: Der Druck der Straße, die alltägliche Gewalt, die Neonazis ausübten, war immens. Es verging kein Wochenende, an dem nicht ein linker Jugendklub angegriffen oder MigrantInnen zusammengeschlagen wurde. In einigen Städten und Landesteilen war die kulturelle Dominanz der rechten Cliques und Kameradschaften so stark, dass eine Verdrängung linker und liberaler Milieus zu beobachten war. Vielfach war von rechtsextremer „Hegemonie der kulturellen Räume“, teilweise von „national befreiten Zonen“ die Rede.

Heute – über zehn Jahre später – kann man sich darüber streiten, ob die eine oder andere Beschreibung von damals über das Ziel hinaus geschossen war. Allerdings: Es bedurfte einer Vielzahl von Anstrengungen und Aktivitäten auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen, um den Rechten das schon gewonnene Terrain streitig zu machen und gesellschaftliche Räume zurückzuerobern, die als fast schon verloren gegolten hatten.

In den ostdeutschen Bundesländern war der Wiederaufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen eine wesentliche Facette dieser Anstrengungen. Die Sichtweise, dass eine professionelle Hilfeleitung für Opfer von rechter Gewalt ein notwendiger Baustein dieser Aktivitäten darstellt, setzte sich in Brandenburg erst nach langwierigen und schwierigen Auseinandersetzungen durch. Inzwischen ist das Angebot des Vereins anerkannt und die Opferperspektive gehört zum festen Bestandteil des Handlungskonzepts „Tolerantes Brandenburg“. Der Verein Opferperspektive steht dafür, den von

rechter Gewalt Betroffenen professionell und schnell Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen und gleichzeitig den TäterInnen deutlich zu machen, dass sie mit ihren Angriffen zivilgesellschaftlich anerkannte Grenzen überschritten haben. Für die gesellschaftliche Bedeutung rechter Gewalt ist entscheidend, dass die Gruppen, gegen die sich diese Straftaten richten, mehrheitlich auch von institutioneller Diskriminierung betroffen sind. Gleichzeitig gelten diese Gruppen in großen Teilen der Bevölkerung – darunter auch Menschen, die Gewalttaten strikt ablehnen – als „nicht zugehörig“.

Rechte Gewalt knüpft an diese strukturelle Voraussetzungen und Einstellungsmuster an. Daher ist sie nicht als isolierte Erscheinung zu begreifen, sondern muss vielmehr als Radikalisierung von Einstellungen verstanden werden, die „in der Mitte der Gesellschaft“ verankert sind und dort – in anderen Begriffen – als akzeptable Auffassungen im Rahmen einer demokratischen Öffentlichkeit gelten. Dies betrifft Rassismus ebenso wie Sozialdarwinismus, Antisemitismus oder Homophobie und Behindertenfeindlichkeit. Die Unterstützung für von Diskriminierung betroffener Menschen ist daher ein Bestandteil der Abwehr von und der Auseinandersetzung mit rechter Gewalt. Nach wie vor ist der Kampf gegen die rechten Schläger auf den Straßen nicht gewonnen. Nach wie vor besteht in Brandenburg die Gefahr wegen der Hautfarbe, wegen des Aussehens oder der zugeschriebenen ethnischen Herkunft angegriffen zu werden. Und nicht überall und auch nicht in jedem Fall gelingt es der Zivilgesellschaft, auf Angriffe gegen Minderheiten adäquat zu reagieren. Allerdings: In einigen Landesteilen

hat eine gewisse Entspannung der Lage eingesetzt. Die Selbstverständlichkeit, mit denen die Rechten glauben, zuschlagen zu können, scheint hier ins Wanken geraten zu sein.

Dies gibt dem Verein Opferperspektive die Möglichkeit einen Schritt weiterzugehen und den ursprünglichen Ansatz zu ergänzen: Nach Jahren der nahezu atemlosen Arbeit mit Opfern rechter Gewalt berät der Verein seit September 2009 in einem zusätzlichen Projekt auch Menschen, die zwar keine Gewalt erfahren haben, aber durch Mitmenschen, Organisationen oder den Staat aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt werden und von rassistischer Diskriminierung betroffen sind.

In den neuen Bereich der Antidiskriminierungsberatung mit seinen zwei Mitarbeiterinnen fließen nicht nur die jahrelangen Erfahrungen mit Gewaltopfern ein. Es gibt auch eine große Schnittmenge zum bisherigen Arbeitsschwerpunkt des Vereins. Viele derer, die einen Angriff aus rassistischen Gründen erleben mussten, sind ebenfalls von anderen Formen der Diskriminierung betroffen. Konnte die Opferperspektive früher in solchen Fällen wenig tun, so gibt es heute die Möglichkeit einen Schritt weiterzugehen und gemeinsam zu überlegen, wie sich die Betroffenen auch gegen rassistische Diskriminierung zur Wehr setzen können.

Der Verein wird diesen neuen Beratungsschwerpunkt mittelfristig ausbauen und dabei neue Netzwerke und Kooperationen eingehen. Klar ist: Indem die Opferperspektive das Neue tun, wird sie das Alte nicht lassen: Opfer rechter Gewalt werden im Verein Opferperspektive weiterhin einen zuverlässigen und professionellen Ansprechpartner in Brandenburg finden.

Der Aufbau der zusätzlichen Beratungskapazitäten für Betroffene von rassistischer Diskriminierung wird zurzeit ermöglicht durch Mittel der Integrationsbeauftragten des Landes, der Stiftung :do aus Hamburg sowie aus Spenden des Vereins. Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen Beteiligten für das Vertrauen gegenüber der Arbeit des Vereins bedanken.



## Antidiskriminierungsarbeit in Brandenburg

Das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes ist in Art. 12 der Brandenburger Landesverfassung aufgenommen und erweitert worden. Damit besteht ein Diskriminierungsverbot der Träger staatlicher Gewalt gegenüber dem Individuum. Ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz, das weitere rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung des Schutzes bieten könnte, besteht hingegen nicht. Entsprechende Diskussionen fanden Ende der 1990er Jahre in der Landesregierung keine erforderliche Mehrheit. Allerdings wurde 1999 die Antidiskriminierungsstelle Brandenburg eingerichtet. Mit diesem Schritt wurde der Existenz von Diskriminierung und dem daraus resultierenden Handlungsbedarf Rechnung getragen.

Die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle Brandenburg erfolgte somit bereits ein Jahr vor Inkrafttreten der EG-Richtlinien, die auf Bundesebene zur Entwicklung eines Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung verpflichteten. Die spezialisierte Stelle im Büro der damaligen Ausländerbeauftragten, inzwischen Büro der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) wurde 2010 in Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg umbenannt.

### VON DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE BRANDENBURG ZUR LANDESSTELLE FÜR CHANGENGLEICHHEIT

Die Antidiskriminierungsstelle finanzierte sich im ersten Jahrzehnt über Projektmittel. Ihre Arbeit folgte der Erkenntnis, dass Integrationsprozesse nicht erfolgreich gestaltet werden können, wenn Diskriminierung nicht abgebaut wird. Neben der

Aufgabe, Prävention zu leisten und interkulturelle Öffnungsprozesse anzustoßen, hatte die Stelle die Aufgabe zu intervenieren, Betroffene dabei zu begleiten, sich zu wehren, bzw. sie zu ermutigen, sich zu wehren, wenn ihnen Unrecht passiert war. Die Präventionsarbeit splittete sich im Laufe der Zeit weiter auf. Neben der Bildungsarbeit rückte immer stärker der Abbau diskriminierender Strukturen in den Fokus.

Wegen bestehender Forschungslücken wurden auch eigene Untersuchungen durchgeführt. Eine explorative Studie der Antidiskriminierungsstelle Brandenburg aus dem Jahr 2000 hatte beispielsweise ergeben, dass von 15 untersuchten Diskotheken ein Drittel eine diskriminierende Einlasspraxis betreibt. Daraufhin wurden Disco-Testings zusammen mit ARD und ORF/RBB vorgenommen und in einem Bericht ausgestrahlt.

Von 2003 bis 2005 sollte das im Rahmen des Bundesprogramms CIVITAS geförderte Kooperationsprojekt »Clou – Chancengleichheit lokal umsetzen. Antidiskriminierungsverbund Brandenburg« der Antidiskriminierungsstelle Brandenburg und der RAA Brandenburg die Umsetzung des anstehenden Antidiskriminierungsgesetzes des Bundes begleiten. Das Kooperationsprojekt nahm sich unter Einbeziehung aller relevanter staatlicher und nicht-staatlicher Einrichtungen aus der Migrations- und Integrationsarbeit und politischen Bildung vor, regionale Strukturen zu schaffen und verschiedene Zielgruppen für das Thema zu sensibilisieren. Der Verbund hatte sich auf den Bereich »ethnische Diskriminierung« fokussiert.

Am Ende von »Clou« stand fest, dass das Projekt zu früh kam. Da noch kein Bundesgesetz zur Umsetzung der EG-Richtlinie 2000/43 zur Anwen-

derung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verabschiedet war, fehlte die gesetzliche Grundlage für eine Sensibilisierung und Ausbildung von Handlungskompetenz. Die beteiligten Akteure bekamen jedoch weiterhin Fortbildungsangebote gestellt, die in unterschiedlicher Intensität genutzt wurden. Im Zentrum der Xenos-Projekte »Zivile Brücken« (2004-2008) und »Vorteil Vielfalt – Zukunft für Brandenburg« (2008-2011) standen interkulturelle Öffnungsprozesse bei der Polizei, im Abschiebebewahrsam, in Bildungseinrichtungen, in deutsch-polnischen Begegnungen der Zivilgesellschaft sowie bei öffentlichen wie privaten ArbeitgeberInnen.

Entsprechend der Ansiedlung bei der Integrationsbeauftragten lag der Fokus der Arbeit darauf, rassistische Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund der Religion abzubauen. Anfragen von Betroffenen, die wegen anderer Merkmale diskriminiert wurden, konnten innerhalb des Ministeriums an die zuständigen Fachreferate weitergeleitet werden. Publikationen, die über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) informierten und dazu ermunterten, sich nach erlittenem Unrecht zu wehren, wurden zielgruppenspezifisch sowie auch mit horizontaler Perspektive erstellt. Früh fand der horizontale Gedanke, d. h. der Ansatz zielgruppenübergreifend vor Diskriminierung zu schützen, Eingang in Bildungs- und Fachveranstaltungen, da eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung nur gelingen kann, wenn sie nicht nur zielgruppenspezifisch gedacht wird. Im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007 konzipierte die Antidiskriminierungsstelle Brandenburg die »Regionalkonferenz Ost« für fünf Bundesländer und setzte diese Arbeit mit einem »Zukunftslabor« im Rahmen des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs 2008 fort. Aus der Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft und kommunalen Beauftragten ergaben sich ausbaufähige Beziehungen zur Stärkung einer Antidiskriminierungskultur und einer Kultur der Anerkennung von Unterschiedlichkeit.

Um auch die Prozesse auf Landesebene weiter zu entwickeln, wurde das Projekt »Chancen (gleichheit prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen« in Trägerschaft der Antidiskriminierungsstelle des Bundes initiiert und in Kooperation mit ihr entwickelt, das seit Ende 2010 läuft.

## STAATLICHE ODER ZIVILGESELLSCHAFTLICHE AUFGABE?

Bundesweit wurde ab den 1990er Jahren die Diskussion geführt, wo eine Anlaufstelle angesiedelt sein muss, um von Betroffenen in Anspruch genommen zu werden. Sollte sie in staatlicher Trägerschaft stehen oder besser bei einem freien Träger angesiedelt sein. Die Diskussion um die Frage »staatlich« – »nicht-staatlich« wurde oft als Entweder-oder geführt. In Brandenburg gab es eine andere Entwicklung. Angesichts der Existenz einer staatlichen Stelle ohne gleichzeitige Existenz spezialisierter Projekte in der Zivilgesellschaft galt es vorrangig, Ansätze in der Zivilgesellschaft und auf kommunaler Ebene zu unterstützen.

Anfänglich vor allem in der Form von Angeboten zur Fortbildung und zum fachlichen Austausch liefen seit 2009 Gespräche mit der RAA und dem Verein Opferperspektive, eigene Projekte der Beratungsarbeit bei rassistischer oder ethnischer Diskriminierung aufzubauen. Durch die Möglichkeit Personalstellenanteile dafür aus dem Haushalt der Integrationsbeauftragten zu finanzieren, konnten beide Projekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Ansätzen erfolgreich anlaufen.

Anderorts müssen staatliche und nicht-staatliche Stellen um Fördermöglichkeiten in Konkurrenz zueinander treten. Durch die Situation in Brandenburg ergibt sich die Chance, Aufgabenteilung und Zuständigkeiten frei von eingefahrenen Mustern miteinander zu klären. Gleichzeitig können unter Berücksichtigung der Erfahrungen in anderen Ländern wichtige Fragen für die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit behandelt werden. Dazu gehört u.a. die Frage, in welchem Umfang



durch wen Intervention und Prävention geleistet werden sollen, oder abzuwägen, ob ein zielgruppenspezifischer oder der horizontale Ansatz mehr erreichen kann sowie ob Einrichtungen mit breitem Aufgabengebiet oder spezialisierte effektiver und wie Qualitätsstandards festzulegen und einzufordern sind. Letztendlich stellt sich die Frage, ob Antidiskriminierungsarbeit sich ausschließlich auf das AGG – mit seinen Lücken, definierten Diskriminierungsgründen und Umsetzungsschwierigkeiten – beziehen soll, oder ein umfassenderer Ansatz gewählt werden muss, um gesetzte Ziele zu erreichen.

## HERAUSFORDERUNGEN – NICHT NUR IN BRANDENBURG

Alle Aufgabengebiete sind in der Praxis eng verzahnt. Aus der Beratung bei individuellen Beschwerden lassen sich Muster analysieren, die Handlungsbedarf aufzeigen, zu Anregungen für die Bildungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit führen oder Impulse für Veränderungsprozesse in den Strukturen geben. Dabei ist Beratungsarbeit emotional ungleich belastender und bindet viele Kapazitäten. Das Angebot ist bislang unzureichend, aber Ansätze, dieses im Ehrenamt oder in unbezahlten Überstunden aufzustocken, wie es bundesweit in einigen Einrichtungen passiert, ist kein befriedigender Zustand. Bei dem gesellschaftlichen Bedarf an guter Beratung ist eine Einrichtung schnell am Rande des Machbaren angelangt. Wenn sie neben der Beratung noch weitere Aufgaben für sich definiert, muss sie sich möglicherweise gegen die Annahme weiterer Anfragen entscheiden.

Gleichzeitig ist es für die präventive Arbeit nötig, dass sich die Akteure vom Einzelfall lösen und hin zu strukturellen Lösungen kommen. Reichen die Kapazitäten nicht aus, bleibt Letzteres leicht auf der Strecke. Weitergehende Empfehlungen zu entwickeln und sie politisch einzufordern, stellt jedoch einen eigenen Arbeitsbereich dar. Diese

Rolle kann in einem starken Netzwerk von einem Partner übernommen werden, in Ländern mit einer zentralen Einrichtung aber auch von dieser.

Die Möglichkeiten der rechtlichen Intervention waren für die seit den 1990er Jahren existierende spezialisierten Anlaufstellen gegen Diskriminierung begrenzt, oft beschränkt auf Artikel 3 (3) Grundgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz und das Bürgerliche Gesetzbuch. Die Suche nach anderen Interventionsmöglichkeiten orientierte sich deshalb oft an moralischen Appellen. Mit der Einführung des AGG 2006 stehen heute nicht nur mehr juristische Möglichkeiten zur Verfügung, sondern auch mehr Möglichkeiten Benachteiligungen und Diskriminierungen sowie die Existenz von Rassismus zu thematisieren. Bislang fehlen aber klare Qualitätsstandards für alle Bereich einer erfolgreichen Antidiskriminierungsarbeit.

Zwar wurden für den Beratungsbereich erste Qualitätskriterien entwickelt, etwa durch die Veröffentlichung einer Handreichung des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), in dem sich seit Mai 2007 langjährig tätige Organisationen zusammengeschlossen haben. Für den präventiven Bereich fehlt indes ein umfassendes Konzept, obwohl die Notwendigkeit von Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit nicht nur bei Fachleuten unumstritten ist, sondern diese auch in den menschenrechtlichen Dokumenten als geeignete Maßnahmen aufgelistet werden. Aber hier gibt es noch keine Qualitätskriterien, die die Anbietenden auf dem Bildungsmarkt miteinander teilen.

## RESSOURCEN KLÄREN UND NUTZEN

Brandenburg kann als Flächenland nicht sicherstellen, dass jeder Mensch wohnortnah eine spezialisierte Einrichtung vorfindet. Deshalb bietet sich die Lösung an, MultiplikatorInnen für die Existenz von Diskriminierung in ihren unterschiedlichen Formen sowie für die Bedeutung des Sich-Wehren-Könnens zu sensibilisieren. Auf Basis einer entsprechenden Verweisungskompetenz



werden dann spezialisierte Einrichtungen benötigt, die juristische, pädagogische wie politische Wege kennen.

Nur wenige Länder haben wie Brandenburg eine zentrale Einrichtung für Antidiskriminierungsarbeit, in keinem Land ist dies bislang über einen gesetzlichen Auftrag geregelt. Ohne entsprechende Ausstattung können auch die kommunalen Strukturen nur unzureichend unterstützt werden. In Brandenburg gibt es auf kommunaler Ebene keine ausschließlich auf Diskriminierung spezialisierten staatlichen Einrichtungen. Die kommunalen Beauftragten für Gleichstellung, Migration/Integration und die Belange behinderter Menschen können aufgrund von Arbeitsüberlastung nicht noch weitere Aufgaben zu ihren traditionellen Aufgaben übernehmen. Beratungsarbeit bei Diskriminierung mit ihrer zeitintensiven Recherche kann hier nur in vereinzelten Fällen geleistet werden.

So wünschenswert es wäre, ein Bundesprogramm zur institutionellen Förderung angeboten

zu bekommen, muss für die realistische Weiterentwicklung der Arbeit geklärt werden, wie auf kommunaler und Landesebene bestehende Ressourcen – etwa durch anderen Aufgabenschnitt – genutzt werden können. Es zeigt sich, dass Förderprogramme, die etwa unter dem Aspekt »Sozialer Zusammenhalt« erlauben würden, Beratungsstellen institutionell zu fördern, nicht dafür genutzt werden. Hier ist noch mehr Information der politischen EntscheidungsträgerInnen nötig, inwiefern Fragen von Diskriminierung verwoben sind mit kommunalen Herausforderungen wie Verringerung der Landflucht, Gewinnung von Fachkräften, Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, Willkommens- und Anerkennungskultur.

Ein Landesprogramm, das anregt bestehende Möglichkeiten auszuschöpfen und Lücken zu schließen, könnte hier hilfreich sein. Die Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg hat sich dies als Schwerpunkt der nächsten Jahre vorgenommen.

*Anke Zwink ist Leiterin der Landesstelle für Chancengleichheit - Brandenburg im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg*

## Die Arbeit der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

**D**er Verein Opferperspektive unterstützt seit zwölf Jahren Opfer von rechter Gewalt im Land Brandenburg. In der Beratung von Opfern rassistischer Gewalt zeigt sich immer wieder, dass der Angriff nur eine Spitze des Eisberges darstellt. Oft sind der Gewalttat Diskriminierungserfahrungen vorausgegangen. Bis vor Kurzem konnte der Verein hier nur wenig helfen. 2009 gab die Opferperspektive daher den Startschuss für einen neuen Schwerpunkt, um dieser Situation Abhilfe zu leisten.

In einer zehnmonatigen Vorbereitungsphase wurden entsprechende Konzepte erstellt und Inhalte erarbeitet, Kooperations- und Fachgespräche sowie Gespräche mit der Zielgruppe geführt. Im September 2009 startete dann die aufsuchende Antidiskriminierungsberatung für Betroffene von rassistischer Diskriminierung im Land Brandenburg. Seitdem werden in kurzfristigen Beratungsverhältnissen oder in langfristigen, sich über mehrere Monate erstreckenden Unterstützungsprozessen Betroffene begleitet. Dabei geht es um rassistische Diskriminierungen und um mehrdimensionale Diskriminierungen, bei denen neben Rassismus noch weitere Dimensionen von Ungleichbehandlung eine Rolle spielen. Bearbeitet werden Diskriminierungsfälle zum Beispiel in den Bereichen Wohnungsmarkt, Arbeitsmarkt, Schule/Ausbildung, Sport, Gesundheitsversorgung, Güter/Dienstleistungen, staatliche Institutionen und Ämter/Behörden, aber auch vereinzelte Fälle von Alltagsrassismus und rassistischen Beleidigungen.

Der Beratungsbedarf ist deutlich höher. Es können jedoch nur so viele Fälle bearbeitet werden, wie es die Kapazitäten zulassen: Zu Beginn mit einer

Beraterin bietet die Opferperspektive seit August 2010 eine Antidiskriminierungsberatung mit zwei Mitarbeiterinnen an.

### AUSGANGSLAGE UND ZIELE DER ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG

In Brandenburg leben über das ganze Land verstreut, verglichen mit anderen Bundesländern wenige Flüchtlinge, MigrantInnen und Menschen mit Migrationshintergrund. Es existieren kaum eigene Orte, Organisationen oder Communities. Was diese Menschen mit ihren unterschiedlichen Herkünften und Geschichten eint: Viele erfahren in ihrem Alltag Rassismus und Diskriminierung. Von ihren Rechten und ihren Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen, wissen die wenigsten. Beratungsangebote sind rar gesät.

Wir bieten Betroffenen Beratung, Intervention, Vernetzung und die Dokumentation von Diskriminierungsfällen. Im Zentrum steht dabei die Stärkung der Betroffenen. Empowerment bedeutet in unserem Beratungsansatz, Betroffene in ihrer Handlungskompetenz zu stärken. Wir vermitteln Wissen über die eigenen Rechte und Möglichkeiten und erarbeiten gemeinsam mit den Betroffenen verschiedene, individuell unterschiedliche Wege, sich zur Wehr zu setzen und mit Erfahrungen von Alltagsrassismus und von rassistischer Diskriminierung umzugehen.

### WAS VERSTEHEN WIR UNTER RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG?

Bis sie das erste Mal mit Rassismus konfrontiert sind, fühlen sich die meisten Betroffenen der Ge-

sellschaft zugehörig. Das ändert sich schlagartig in dem Moment, in dem ihnen gesellschaftliche Zugehörigkeit und Anerkennung versagt werden. Egal wie sie sich der Gesellschaft zuordnen, es bestimmen andere, ob und wie sie zugehörig sein dürfen und anerkannt werden. Sie werden markiert und positioniert. Diese Fremdbestimmung wird zum Dreh- und Angelpunkt, der die persönliche Entwicklung und gesellschaftliche Chancen beeinflusst. Der Umgang mit Rassismus ist für die Opfer schwierig: Er begegnet ihnen in allen Lebensbereichen. Gleichzeitig wird ihnen diese Erfahrung all zu oft abgesprochen.

Rassismus ist eine soziale Ausschließungspraxis, die in jeweiligen spezifischen historischen Kontexten und Gesellschaftsformen unterschiedlich in Erscheinung tritt.<sup>(1)</sup> Rassismus hierarchisiert Menschen in unterschiedliche Gruppen, denen Eigenschaften und Merkmale zugeschrieben werden. Er konstruiert ein „Wir“ und ein „Die Anderen“, wertet eine Gruppe auf und eine andere ab. Die Abwertung und die Diskriminierung von Menschen aufgrund konstruierter gruppenspezifischer Merkmale setzt immer die gesellschaftliche Macht einer Mehrheit über eine Minderheit bzw. über eine marginalisierte Gruppe voraus. Diskriminierung liegt dann vor, wenn Menschen, die einer marginalisierten Gruppe angehören, weniger Zugänge zu Ressourcen und weniger Chancen auf Teilhabe in einer Gesellschaft erhalten.

Mit der Definition des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) beschreiben wir Diskriminierung als „Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird. Diskriminierung trifft Menschen aufgrund ihrer

(zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion und Weltanschauung, ihres sozialen Status, ihres Familienstandes, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität. Auch können Menschen von Diskriminierung betroffen sein, weil sich mehrere dieser Merkmale in ein und derselben Person verbinden (mehrdimensionale Diskriminierung).“<sup>(2)</sup>

Diese Definition und auch unser Arbeitsansatz gehen bewusst über die juristischen Bestimmungen der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinaus. Diskriminierung ist ein gesellschaftliches Phänomen, das auf individuellen, strukturellen und institutionellen Ebenen wirksam wird, Ebenen, zwischen denen ein Wechselverhältnis besteht.

## DER BERATUNGSANSATZ

In der Beratung stehen die Perspektiven und Bedürfnisse unserer KlientInnen im Mittelpunkt. Die Betroffenen werden ernst genommen und parteilich in ihrer Auseinandersetzung und ihrem Umgang mit Alltagsrassismus und rassistischer Diskriminierung gestärkt und unterstützt. Die Opferperspektive bietet in diesem Rahmen eine aufsuchende Beratung im ganzen Land Brandenburg an. Sie ist vertraulich, kostenlos, barrierefrei und mehrsprachig.

Wir unterstützen Betroffene in der Entwicklung von Strategien, die darauf zielen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Über die Beratung hinaus beinhaltet dies auch die für die Betroffenen parteiliche Intervention in die Kontexte, in denen Diskriminierung stattfindet. Eine solche parteiliche Intervention setzt eine von staatlichen Stellen unabhängige Organisation voraus.

Die Beratung ist auf die Zielgruppe der Betroffenen

1) Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Rätznel, Nora (Hg.): Theorien über Rassismus. Hamburg 2000. S.11.

2) Vgl. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Berlin 2010. S.5.

von rassistischer Diskriminierung spezialisiert. Gleichwohl hat sie sich einer merkmals- und zielgruppenübergreifenden Perspektive verschrieben. Für die Zukunft setzen wir auf ein zu entwickelndes Antidiskriminierungsnetzwerk für das Land Brandenburg, das den horizontalen Ansatz mit einem Netz miteinander verzahnt arbeitender Beratungsstellen zu allen Diskriminierungsmerkmalen verwirklicht.

Die individuelle Auseinandersetzung der Betroffenen ergänzen wir als Antidiskriminierungsberatung um eine gesamtgesellschaftliche Dimension. Über die Einzelfallberatung und -unterstützung hinaus, gehört es zu den Aufgaben der Antidiskriminierungsberatung, gesellschaftliche Machtverhältnisse und Muster von Diskriminierung zu identifizieren, zu analysieren und sichtbar zu machen. Durch die öffentliche Thematisierung von rassistischer Diskriminierung wird zur gesellschaftlichen Aufklärung und Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung beigetragen.

## DER BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSPROZESS

Unser Beratungsangebot besteht aus den vier Elementen Beratung, Intervention, Empowerment/ Vernetzung und Dokumentation.

Beratung: Der Anlass für Menschen, unsere Beratung zu suchen, ist meist nicht die erste Erfahrung von Diskriminierung, sondern die Eskalation einer Situation bzw. die eine Rassismuserfahrung zu viel, nach der sich Betroffene entscheiden, aktiv zu werden. Häufig aktualisieren sich mit dem Erlebten eine Reihe früherer Erfahrungen.

Der Beratungsprozess beginnt mit einem Erstgespräch, in dem das Erlebte und der individuelle Umgang damit systematisch besprochen und analysiert werden. Es werden Indizien und Anhaltspunkte für eine Diskriminierung diskutiert sowie Erwartungen und Ziele des Beratungsprozesses besprochen. Dem Erstgespräch folgen die weitere Analyse und genaue Recherchen zum

Fall. Mit den Geschädigten werden Bewältigungs-, Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten erörtert. Wenn nötig, vermitteln wir zu spezialisierten RechtsanwältInnen, PsychologInnen und weiteren KooperationspartnerInnen und ziehen weitere ExpertInnen und UnterstützerInnen hinzu.

Intervention: Selten bleibt es bei Gesprächen über das Erleben und die Bewältigung von Rassismuserfahrungen. In den meisten Fällen erhoffen sich Betroffene Unterstützung in Form einer Intervention, wollen konkret gegen eine diskriminierende Person oder Stelle vorgehen.

Die Wahl der Mittel und Wege der Auseinandersetzung hängen vom Ziel der Betroffenen ab. Sie entscheiden, was sie erreichen möchten. Soll die diskriminierende Person/Stelle aufhören, zu diskriminieren, geht es darum Gleichbehandlung herzustellen? Manche Betroffenen möchten, dass Einsicht gezeigt und sich in Zukunft bewusster mit der Benachteiligung auseinandergesetzt wird, andere bestehen auf eine straf- bzw. zivilrechtliche Ahndung. Manchmal geht es auch um eine Entschuldigung oder darum, die Öffentlichkeit über die Benachteiligung zu informieren oder sie zu dokumentieren. Es gibt aber auch Fälle, in denen die Betroffenen einfach nur noch Weg finden wollen, der diskriminierenden Situation zu entfliehen. Um das gewünschte Ziel zu erreichen, sind verschiedene Schritte denkbar. Je nach Situation handelt es sich um das Recherchieren und Sammeln von Informationen, Indizien oder Beweisen bzw. die Suche nach Zeugnissen oder die konkrete Untersuchung einer Situation durch z. B. Testings, mit dem Ziel, diskriminierende Praxen eines Unternehmens oder einer Institution zu beweisen. Möglich ist auch die Kontaktaufnahme mit dem Ziel von Vermittlungsgesprächen/Verhandlungen. Gegebenenfalls geht es darum, eine Beschwerde an die diskriminierende Person/Stelle zu richten oder weitere Verantwortliche, wie Betriebsräte, Verbände, Ämter, Ministerien oder politische Akteure hinzuzuziehen.

Eine weitere Option ist der Gang zu Gericht. Juris-

tische Grundlagen sind dabei unter anderen das AGG, der Gleichbehandlungsgrundsatz in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes und in Artikel 12 Absatz 2 der Brandenburger Landesverfassung. Neben der Öffentlichkeitsarbeit zu einem konkreten Diskriminierungsfall oder seiner Skandalisierung ist darüber hinaus in Betracht zu ziehen, gesellschaftliche UnterstützerInnen zu mobilisieren und Solidarisierungsprozesse zu aktivieren oder Betroffeneninitiativen zu initiieren.

Die verschiedenen Möglichkeiten werden gemeinsam diskutiert, Vor- und Nachteile abgewogen. Es geht darum, auf Chancen und Risiken hinzuweisen und zu klären, welchen Weg Betroffene tatsächlich einschlagen wollen und können. Sich gegen Diskriminierung zu wehren, kostet Energie, Zeit und Kraft. Es bedeutet auch, sich mit dem Erlebten länger beschäftigen zu müssen. Was unternommen wird, entscheiden deshalb die Betroffenen.

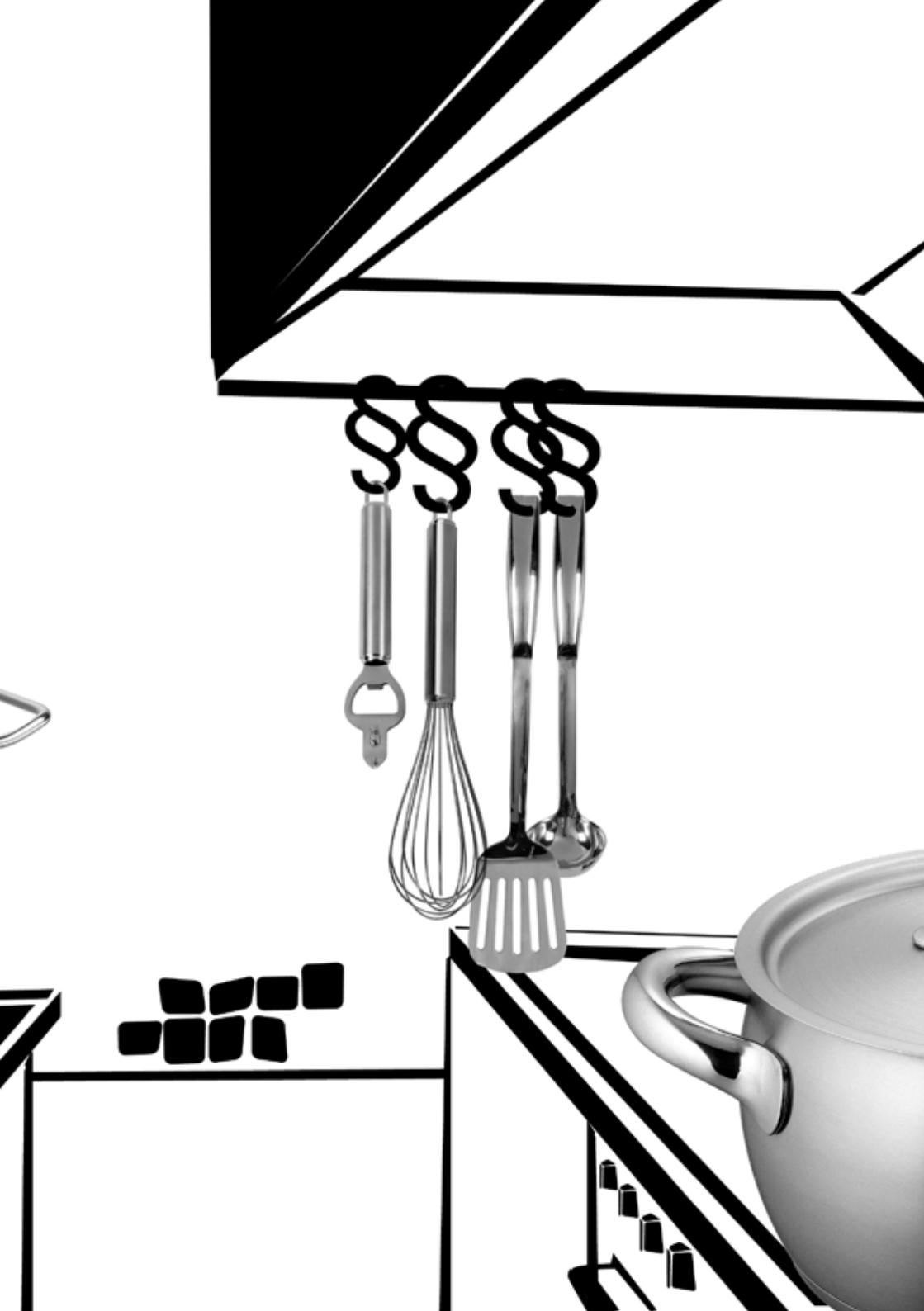
Empowerment und Vernetzung: Wie mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen umgegangen werden kann, ist immer wieder Thema im Beratungsprozess. Helfen kann, sich damit in Gesprächsrunden, Workshops und Trainings auseinanderzusetzen oder sich als Betroffene zu vernetzen. Empowerment bedeutet Selbstbefähigung und Selbstermächtigung und meint die Aktivierung eigener Potenziale. Im geschützten Rahmen können Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen ausgesprochen und Umgangsstrategien ausgetauscht, reflektiert und erweitert werden. Interessierte werden von uns darin bestärkt, ihre Interessen eigenmächtig und selbstbestimmt zu vertreten.

Dokumentation: Stimmen die Betroffenen zu, werden in anonymisierter Form die Fälle von Diskriminierung dokumentiert. Durch ihre systematische Erfassung und Auswertung sollen der Fallverlauf und die Ergebnisse unseres Beratungs- und Unterstützungsprozesses nachvollziehbar gemacht

werden. Dies trägt zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Beratung bei. Durch die Erfassung können aber auch gesellschaftliche Muster von Diskriminierung identifiziert, analysiert und in die Öffentlichkeit transportiert werden. Gleichzeitig bedeutet für viele Betroffene die anonymisierte Dokumentation vor allem eine Anerkennung der erfahrenen Ungleichbehandlung.

*Nadja Hitzel-Abdelhamid ist Projektleiterin der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Opferperspektive e. V., der aufsuchenden Beratung für Betroffene von rassistischer Diskriminierung.*





## ... bei der Arbeit:

»Wir wurden jeden Tag  
schikaniert und beleidigt«

Das Essen ist lecker, das Restaurant läuft gut. Trotzdem ist in dem Lokal am Rande von Potsdam ganz und gar nicht alles in Ordnung. Fünf Leute arbeiten in der Küche, vier weitere im Service. „Das Arbeitsklima war mehr als miserabel“, berichtet Diab. Er hat bis vor Kurzem hier gearbeitet, zunächst im Service, später in der Küche. „Das war kein Zufall“, meint er und erzählt uns, dass diejenigen, die sich über die Situation am Arbeitsplatz beschwerten, grundsätzlich in die Küche verbannt wurden.

„Damit aber nicht genug“, ergänzt sein Kollege Erol. „Wir wurden massiv unter Druck gesetzt, wenn wir uns beschweren wollten“, erinnert er sich. Der Druck kam jedoch nicht von den Kollegen, sondern von dem Betreiber des Restaurants sowie der Geschäftsführerin. Zusätzlich wurde mit Kündigung gedroht. „Es war wirklich schlimm. Die fünf Leute aus der Belegschaft, die keine Deutschen waren, wurden jeden Tag schikaniert und beleidigt“, bestätigt Diab.

Anders als die Kollegen nehmen Diab und Erol die Diskriminierungen nicht schweigend hin, sondern setzen sich zur Wehr. „Dann ging es richtig los“, berichtet Diab. „Uns beiden wurde gekündigt, die anderen wurden massiv unter Druck gesetzt und eingeschüchtert.“ Erol erzählt uns von seinen Kollegen: „Das sind echt nette Jungs – Krystian, Adam und Nazim. Aber von denen sagt keiner was.“ Diab ist immer noch außer sich: „Die trauen sich nicht! Die lassen das alles über sich ergehen, weil sie Angst haben, ihren Job zu verlieren. Wen wundert das? Bei Erol und mir wurde da ja nicht lange gezögert.“ Den Arbeitsplatz zu verlieren, kann für manche Mitarbeiter bedeuten, dass auch

ihr Aufenthaltsstatus nicht mehr gesichert ist. Das erhöht den Druck zusätzlich.

Erol und Diab hoffen nun, durch ein Gericht Recht zu bekommen. Die Chancen dafür stehen gar nicht schlecht, wie uns Frauke Steuber erklärt. Sie ist Rechtsanwältin in Berlin, war bisher unter anderem im Netzwerk Berliner Anwältinnen und Anwälte gegen Diskriminierung aktiv, das unter anderem Fälle wie den von Erol und Diab bearbeitet. „Im Arbeitsrecht“, so die Anwältin, „kann man erreichen, dass die erlittene Diskriminierung in Form eines Schmerzensgeldes entschädigt wird.“

Darum geht es Erol und Diab aber gar nicht. Ihnen ist wichtig, dass Betreiber und Geschäftsführerin für die Diskriminierungen bestraft werden. Selbst beim Gang vor ein Gericht ist eine Wiedereinstellung unwahrscheinlich. „Das will ich aber auch gar nicht“, meint Diab, und auch Erol kann sich nicht vorstellen, noch einmal für seinen ehemaligen Arbeitgeber tätig zu werden. „Aber sich zu wehren, ist wichtig“, erzählt er uns. „Ich habe mich vor Kurzem mit Adam und Nazim getroffen. Im Moment überwiegt die Angst vor Arbeitslosigkeit und den Konsequenzen für den Aufenthalt. Aber wenn Adam, Nazim und Krystian merken, dass es was bringt, Diskriminierung nicht stillschweigend zu erdulden, ist das bestimmt ein wichtiges Signal für sie.“ Auch Diab hofft, dass die drei sich dann endlich gegen die Diskriminierung wehren. „Schließlich hat sich an den Zuständen im Restaurant, seit wir weg sind, nichts geändert – eher im Gegenteil“, fügt er hinzu.

In anderen Fällen sind es durchaus auch mal die Kollegen, die diskriminieren, wissen wir aus Erzählungen von Ratsuchenden. „In so einem Fall muss



der Arbeitgeber in Haftung genommen werden. Er muss dafür sorgen, dass es am Arbeitsplatz nicht zu Diskriminierungen kommt“, bestätigt Frauke Steuber. Auch wenn es manchmal mühsam und langwierig ist, lohnt es sich, im Fall von Diskriminierung die juristischen Möglichkeiten zu prüfen. Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

gibt es im Arbeits- und Zivilrecht eine eindeutige gesetzliche Grundlage, um sich zu wehren. Das sieht auch Frauke Steuber so. „Da ist jetzt vieles sehr viel klarer und damit auch einfacher geworden, obwohl das Gesetz an einigen Stellen durchaus noch verbesserungsfähig ist.“

## ... in der medizinischen Versorgung:

### »Ich fühlte mich der Situation völlig ausgeliefert«

„Ich war gerade beim Einkaufen“, erzählt uns Michal. Ein Freund hatte ihn auf uns aufmerksam gemacht. „Auf einmal hatte ich starke Schmerzen, irgendwo zwischen Arm und Brust. Es hat total gekribbelt und ich hatte gar keine Kraft mehr im linken Arm.“ Eine Verkäuferin ruft einen Krankenwagen, Michal wird ins nächste Krankenhaus eingeliefert.

Das Personal dort ist zunächst hektisch, dann wird er auf einer Liege in einen abgelegenen Bereich gefahren, muss erstmal warten. Nach einer Weile kommt eine Ärztin. Michal spricht kaum deutsch und versucht die Ärztin darauf aufmerksam zu machen, dass er eine Übersetzungshilfe braucht. Doch die Ärztin geht nicht darauf ein, sondern drängt Michal stattdessen dazu, Formulare zu unterschreiben, die er nicht lesen kann. Dann verabreicht sie ihm Medikamente und Michal schläft ein.

„Ich weiß noch, dass ich wahnsinnige Angst hatte, dass ich sterben könnte“, erinnert er sich. „Als ich die Augen wieder aufmachte, war alles wie im Traum. Zuerst wusste ich gar nicht, wo ich bin. Ich hatte immer noch Schmerzen, dann entdeckte ich

einen Operationsschnitt unter dem Arm. Ich hatte keine Ahnung, was passiert war und fühlte mich der Situation völlig ausgeliefert.“

Vom Krankenhauspersonal erfährt er nichts über seinen Zustand. Eine Schwester spricht zwar kurz mit ihm, aber er kann sie nicht verstehen. Irgendwann kommt ein unbekannter Arzt, auch er spricht kurz mit ihm. Michal versteht nur, dass irgendetwas entfernt wurde. „Ich habe immer wieder versucht, deutlich zu machen, dass ich die Sprache nicht spreche. Aber ich wurde einfach übergangen.“ Am nächsten Tag wird Michal entlassen. „Ich war total verwirrt“, sagt er und berichtet uns, dass er danach gleich zu seinem Hausarzt gegangen ist. „Der wunderte sich zwar ein bisschen und fragte nach einem Arztbrief. Aber als ich sagte, dass ich so was nicht bekommen hatte, hat er sich auch nicht wirklich weiter gekümmert.“ Als der Arztbrief schließlich bei seinem Arzt ankommt, erfährt Michal, dass er eine Entzündung in der Achselhöhle hatte und sich dort ein Abszess gebildet hatte. Der Abszess hatte neutrales Gewebe in Mitleidenschaft gezogen, deswegen die Schmerzen und der Funktionsverlust. „Das war wirklich schlimm“, sagt Michal heute. „Die

haben mir Gewebe entnommen und ich dachte die ganze Zeit: Michal, jetzt hast Du Krebs.“

Nachdem Michal uns von dem Vorfall berichtete, wendeten wir uns an das Krankenhaus. Die Krankenhausleitung reagierte auf die Beschwerde mit einer ausführlichen und ernsthaften Entschuldigung. Uns wurde versprochen, dass sie das Personal auf die durchaus vorhandenen Dolmetscherlisten hinweisen würden. „Außerdem“, so die

Krankenhausleitung, „werden wir Patienten mit Sprachschwierigkeiten zukünftig Kopien ihrer Arztbriefe mitgeben, damit sie sich diese übersetzen und erklären lassen können.“ Auch wenn das an Michals Erfahrungen nicht mehr ändern kann, ist er trotzdem zufrieden: „Es gibt einem ein gutes Gefühl, wenn eine solche Institution eigene Fehler und eigenes Versagen zugibt.“

.....

## ... beim Sport:

### »Ich denke immer: Mach bloß keine Probleme!«

Vor einiger Zeit wurde Akil Opfer einer rassistischen Gewalttat und wandte sich an die Beratung für Opfer rechter Gewalt der Opferperspektive. Während der Beratung erwähnte er beiläufig, dass er aktuell auch Diskriminierung erlebe. Daher wurde Akil zu unserer Antidiskriminierungsberatung weiterverwiesen.

„Von klein auf wollte ich immer nur Fußball spielen. Das ist einfach mein Leben!“ Akils Augen fangen an zu leuchten, wenn er über den Sport spricht. Um so bitterer waren die Erfahrungen mit seinem früheren Verein. Akil lebt zwar seit Jahren in Brandenburg, sein Aufenthaltsstatus ist jedoch nicht gesichert. „Meine ganze Situation hat dazu beigetragen, dass ich immer denke: Mach bloß keine Probleme!“

Zunächst ist Akil glücklich, dass der Verein ihn so schnell aufnimmt. Er spielt gut, im Angriff als Mittelstürmer. „In der letzten Saison habe ich die meisten Tore in meiner Mannschaft geschossen“, erzählt er stolz. „Aber irgendwann habe ich gemerkt, dass die anderen Preisgelder und Aufwandsentschädigungen bekamen. Naja, wir

haben ja auch als 1. Herren in der Brandenburgliga gespielt.“ Akil bekommt nichts, traut sich aber nicht, sich zu beschweren. „Dann habe ich bei einem Spiel eine rote Karte bekommen. Dumme Sache, ich habe den Torwart gefoult und wurde zwei Monate gesperrt.“ Darüber hinaus musste sein Verein ein Bußgeld zahlen. „Darauffin sollte ich die Strafe abarbeiten. Das war sonst bei uns nicht üblich.“

Zu dieser Zeit wurde Akil von zwei anderen Fußballvereinen angesprochen - er spielte gut, man wollte ihn abwerben. „Ich wollte über den offiziellen Weg wechseln“, erklärt er. Daher wandten sich die Vereine schriftlich an seinen Verein, doch die Angebote kamen angeblich nie an. Im Laufe unserer Beratung entschied sich Akil dazu, den Verein über eine Kündigung zu wechseln. Als Grund gab er an, sich diskriminiert zu fühlen.

„Das passte dem Verein gar nicht“, so Akil. Anstatt sich mit den Vorwürfen auseinanderzusetzen, gab der Verein seinen Spielerpass mit einem negativen Eintrag an den Landesverband zurück und forderte von ihm die Zahlung angeblich nicht

geleisteteter Beiträge. „Der Gipfel war aber, dass der Verein dann überall verbreitete, er hätte mich rausgeworfen!“

Nachdem der Verein auf Akils Kontaktversuche nicht reagierte, wünschte er sich Unterstützung durch uns. Er wollte sich das Verhalten des Vereins nicht weiter gefallen lassen. Durch unsere Vermittlung kam es zwar zu Gesprächen zwischen Akil und dem Verein, eine Entschuldigung oder ähnliches gab es jedoch nicht. Heute spielt Akil bei einem anderen Verein. „Ich bin echt glücklich, dass ich gewechselt habe“, erzählt er uns. „In meinem jetzigen Verein ist alles anders: Mir wurde

gleich gesagt, dass ich immer zu ihnen kommen kann, wenn was ist. Und sie haben mir sogar eine Mitfahrgelegenheit organisiert, damit ich nach dem Training nicht allein an irgendeiner Bushaltestelle sitzen muss.“

Rassismus erlebt Akil heute woanders: „Bei den Spielen muss man sich schon einiges gefallen lassen, vor allem von den Zuschauern.“ Auch Sexismus und Homophobie seien in diesem Zusammenhang wichtige Themen, meint Akil. „Meine Mannschaft und mein Verein stehen hinter mir. Und wir machen alle den Mund auf, wenn wir dumme diskriminierende Sprüche hören.“

## ... in der Schule:

»Ich wäre gern länger zur Schule gegangen, aber es ging einfach nicht mehr.«

„**M**eine Schwester hat sich durch diese Sache schon ganz schön verändert“, erzählt uns Rumina und blickt dabei auf die 16-jährige Severina. „Früher hab ich immer gleich den Mund aufgemacht, wenn irgendwas war“, bestätigt sie. „Naja, mittlerweile lässt Du Dir aber auch nicht mehr alles gefallen. Zum Glück bist Du fast wieder die alte Severina!“, entgegnet Rumina und zwinckert ihrer Schwester zu.

Schon seit vielen Jahren wohnen die beiden Schwestern mit ihren Eltern in einer Kleinstadt in Süd-Brandenburg. In der Schule wurde Severina vom ersten Tag an rassistisch beleidigt und ausgegrenzt. „Ich bin anfangs selbst zur Schulleitung gegangen und habe mich über das Verhalten gegenüber meiner Tochter seitens der MitschülerInnen beschwert - leider ohne Erfolg“, berichtet uns Severinas Vater. Bei einem Schulfest eskaliert

die Situation schließlich: Severina wird vor der versammelten Schule von einer Mitschülerin angegriffen. Dabei zeigte die Angreiferin gleich zweimal den „Hitlergruß“.

„Keiner hat was unternommen“, erinnert sich Severina. „Das fand ich fast genauso schlimm wie die Schläge.“ Severina wurde aufgrund ihrer Verletzungen krankgeschrieben. Als sie in die Schule zurückkam, wurde sie sehr feindselig aufgenommen. Ein Grund dafür war, dass die Polizei in der Zwischenzeit mehrere LehrerInnen wegen des Vorfalls vernommen hatte. „Die Situation war unerträglich. Ich wäre gern länger zur Schule gegangen, aber es ging einfach nicht mehr.“

Nachdem Severina die Schule verlassen hatte, meldete sie sich bei uns. Wir suchten das Gespräch mit der Schule, um den Vorfall zumindest aufzuarbeiten. Wir stießen jedoch auf eine Wand

von Abwehr. In dem Gespräch mit der Schulleiterin und dem Klassenlehrer wurde bestritten, dass es den Angriff in dieser Dramatik überhaupt gegeben hatte. Schließlich, so wurde uns erzählt, sei Severina ja auch nicht gerade ein Unschuldslamm. Im Gegenteil: Während ihrer Schulzeit sei sie wiederholt durch rebellisches Verhalten aufgefallen. Außerdem sei sie „emotional und von ihrer Entwicklung her hinterher gewesen“. Was die rassistischen Beleidigungen angeht, dürfe man sich nicht immer alles so zu Herzen nehmen. Ein anderer Schüler mit migrantischem Hintergrund sei da im Gegensatz zu Severina auch nicht so empfindlich, hieß es.

„Nicht so empfindlich ist gut“, meint Severina, als wir sie darauf ansprechen. „Der Junge hat sich nicht getraut, sich zu wehren. Ich habe ihn ein paar Mal gefragt: Wieso lässt Du Dir das alles gefallen? Da hat er nur mit den Schultern gezuckt.“ Als die Schule alle weiteren Gesprächsversuche ablehnt, bittet uns Severina, nichts weiter zu unternehmen. „Vielleicht hat mein Vater ja recht: Beschweren bringt nichts.“ Allerdings hat sich nach der ganzen Geschichte eine ehemalige Mitschülerin bei ihr gemeldet, um ihr zu sagen, dass sie auf Severinas Seite sei. „So gesehen bringt es also doch was, den Mund aufzumachen“, sagt sie und schmunzelt.

---

## ... auf der Straße:

### »Ich wollte für mich einen Punkt setzen, an dem ich sage: Stopp!«

„Ich hatte das Auto vor meinem Haus geparkt, um Getränke auszuladen“, erinnert sich Joel. „Mir ist einfach der Kragen geplatzt. Ich dachte mir, dieses Mal schluck ich das nicht einfach runter.“ Nachdem Joel bei der Polizei Anzeige erstattet hatte, kam er zu uns. „Ich habe vorhin in eure Broschüre über Alltagsrassismus in Potsdam reingelesen“, meint er. „Einige von den dort geschilderten Fällen kommen mir durchaus bekannt vor.“ Er blickt zum Fenster. „Ich weiß, so wie mir geht es vielen.“ Und er fügt hinzu: „Es ist bitter, aber Rassismus gehört offensichtlich zu meinem Alltag - und zu dem vieler anderer auch.“ Es ist schon häufiger vorgekommen, dass er auf der Straße beleidigt wurde. Aus diesem Grund hat er gelernt, frühzeitig zu erkennen, wann eine Situation eskaliert. Daher bezeichnet Joel die Situation,

die vor seinem Haus stattgefunden hat, auch als eher harmlos. „Als ich die Getränkekisten auf den Gehweg stellte, kam ein Mann vorbei und regte sich fürchterlich auf“, erinnert er sich. „Zuerst schimpfte er nur darüber, dass man da ja gar nicht durchkäme.“ Joel entschuldigt sich zunächst, erklärt ihm, dass er nur kurz das Auto ausladen will. „Aber der Mann hörte gar nicht wieder auf. Er wurde immer aggressiver, schrie mich an und beleidigte mich auf wirklich üble rassistische Art und Weise.“ Joel geht zur Polizei. „Viel konnte ich mit der Anzeige nicht bewirken, aber darum ging es mir auch gar nicht“, erzählt er uns. „Ich habe das hauptsächlich für mich selbst getan. Ich wollte für mich einen Punkt setzen, an dem ich sage: Stopp, jetzt muss ich was unternehmen.“ Jede Diskrimi-

nierung verletzt nachhaltig und hinterlässt ein Gefühl der Ohnmacht. Aktiv werden hilft. Das kann durchaus eine Strategie sein, dieser Ohnmacht zu entkommen, wie es sich in unserer Beratungspraxis immer wieder zeigt. Im günstigsten Fall kann das Verhältnis sogar umgedreht werden, zum Beispiel dann, wenn die diskriminierende Person verurteilt wird.

Das war zwar bei Joel nicht der Fall, aber er bereut es trotzdem nicht, zur Polizei gegangen zu sein. Im Gegenteil: „Früher habe ich oft gedacht, sag besser nichts, bloß nicht auffallen, bloß keinen Ärger machen. Aber sich zu wehren hat mit Ärger machen rein gar nichts zu tun! Es ist eben nicht meine Schuld, dass sich andere Menschen rassistisch verhalten.“ Es ist ihm wichtig, dass das auch sein Umfeld versteht. „Schließlich habe

ich zwei kleine Kinder“, meint er. „Die sollen später selbstbewusst durchs Leben gehen, deshalb will ich ihnen auch ein Vorbild sein.“

In manchen Fällen ist es sinnvoll, auch juristisch gegen Diskriminierung vorzugehen, aber ganz einfach ist das oftmals nicht. „In Joels Fall ging es um eine rein strafrechtliche Angelegenheit, und zwar um Beleidigung“, meint die von uns vermittelte Rechtsanwältin Frauke Steuber. „In anderen Fällen ist das nicht so klar, da sind häufig mehrere Rechtsgebiete betroffen. Da sollte man sich schon gut juristisch beraten lassen.“ Joel ist zuversichtlich: „Ich weiß jetzt, dass es viele Möglichkeiten gibt, aus der passiven Rolle herauszukommen. Allein die Tatsache, das zu wissen, gibt einem Mut.“

---

## ... bei der Wohnungssuche:

»Ich tue alles dafür, damit meine Kinder eine gute Wohnung bekommen.«

„Ausländer bekommen keine größere Wohnungen.“ Als Murat, der sich um eine leer stehende Wohnung im selben Haus beworben hatte, das von Herrn Dieckmann zu hören bekam, musste er ganz schon schlucken. Murat lebt in einer Kleinstadt östlich von Berlin. Herr Dieckmann arbeitet für die größte örtliche Wohnungsbaugesellschaft, eine Tochterfirma der Stadt.

Als sich Murat an uns wendet, stellt sich heraus, dass er in der Stadt kein Einzelfall ist und dass die Schwierigkeiten mit der Wohnungsbaugesellschaft weitreichender sind, als zunächst angenommen. Für Murat spielt das heute allerdings keine Rolle

mehr: „Ich habe einen Job in Berlin gefunden. Da werde ich hoffentlich bessere Aussichten auf eine Wohnung haben.“

Doch nicht alle können die Stadt verlassen, wenn es Probleme mit der Wohnungsbaugesellschaft gibt. Hoa und Thien leben schon seit über 20 Jahren hier. Ihre Kinder sind hier aufgewachsen, gehen in die örtliche Schule. Thien hat einen kleinen Blumenladen. „Wir haben hart dafür gearbeitet, um uns eine Existenz aufzubauen.“ Heute leben Hoa und Thien getrennt, die Kinder sind bei Hoa geblieben. Thien hatte Glück und ist bei einer privaten Wohnungsgesellschaft untergekommen.

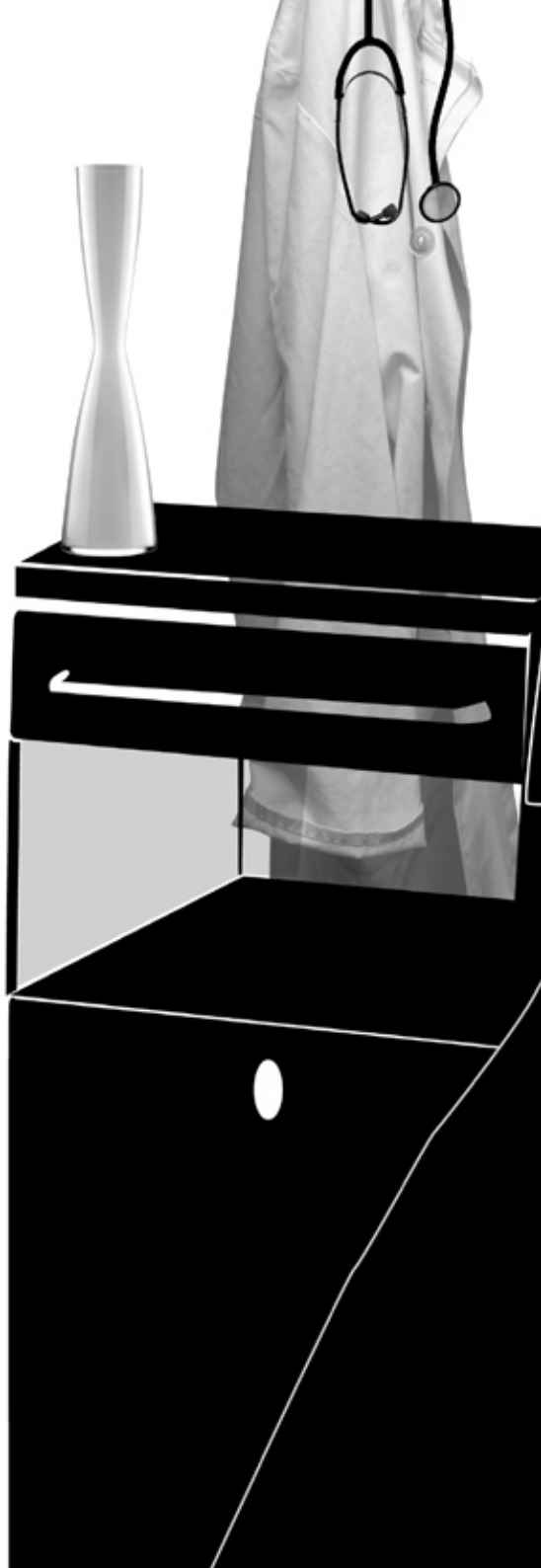
Seiner Frau und den Kindern wurde indes die Wohnung gekündigt.

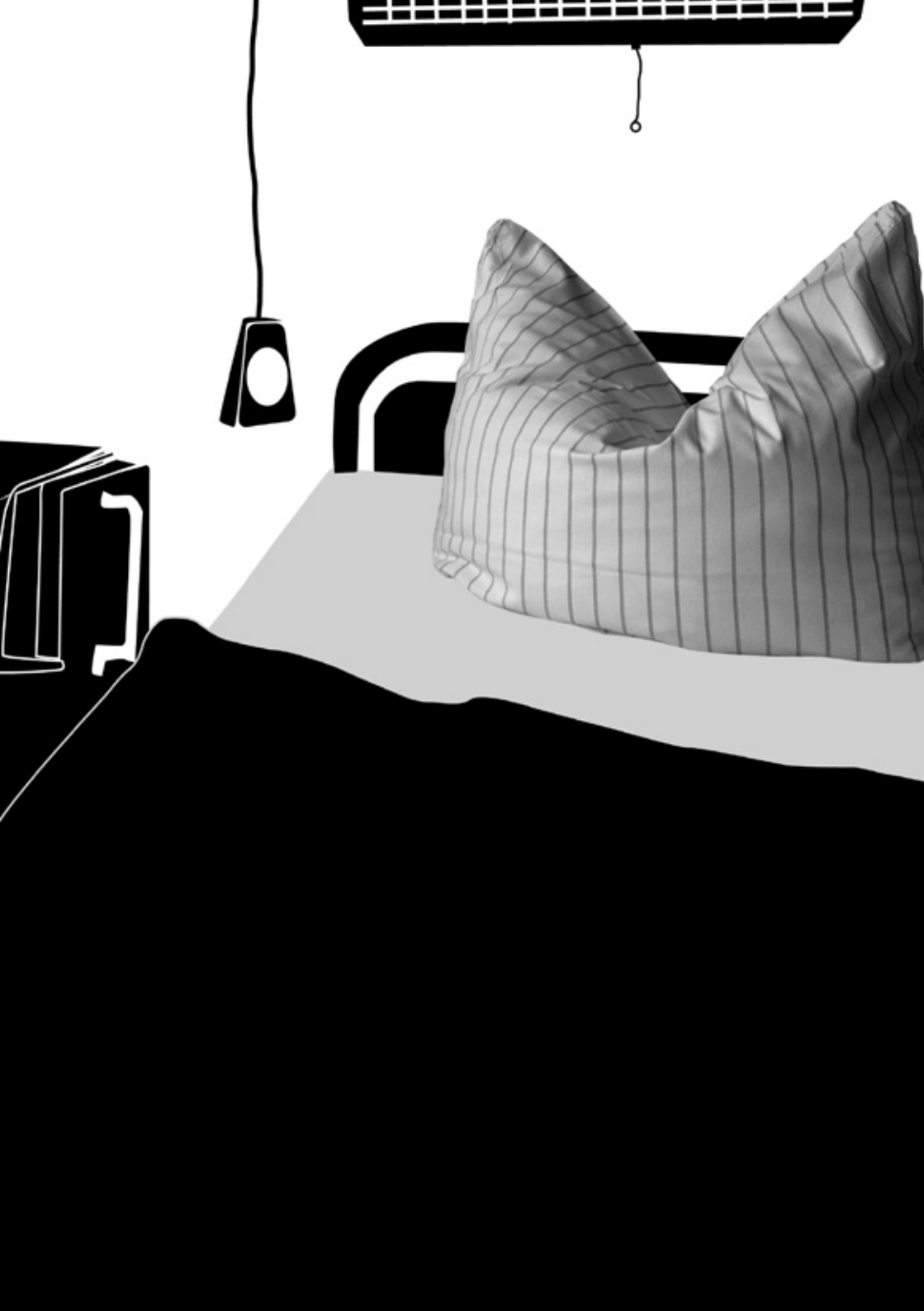
„Ich liebe meine Kinder. Da ist es für mich selbstverständlich, alles zu tun, damit sie eine gute Wohnung bekommen.“ In einem Gespräch mit Herrn Diekmann fragt dieser Thien zunächst nach dem Zustand seiner Ehe, um ihn dann schroff abzuweisen. Irene, eine Nachbarin, ist empört. „Wenn es Herrn Diekmann geht, kann Hoa auf der Straße landen. Das ist wirklich eine Frechheit!“

Im Gespräch mit uns stellt Irene fest: „Es gibt schon seit Längerem Probleme mit der Wohnungsbaugesellschaft, was das Vermieten an Menschen mit Migrationshintergrund angeht.“ Davon berichten auch Adina und Dragan. Die beiden sind seit fünf Jahren ein Paar. Adina wohnt in einer Wohnung der Wohnungsbaugesellschaft, Dragan im örtlichen Flüchtlingswohnheim. Dort haben sich die beiden kennengelernt, denn auch Adina hat hier früher mit ihren beiden Kindern gelebt.

Bevor Adina in ihre neue Wohnung bei der Wohnungsbaugesellschaft einziehen konnte, kam Herr Diekmann bei ihr vorbei. Er habe sich erstmal kundig machen wollen, wie die alleinerziehende Mutter lebt. „Das war sehr erniedrigend“, meint Adina. „Schlimmer ist jedoch, dass mein neuer Nachbar bei der Wohnungsbaugesellschaft ein Hausverbot gegen Dragan durchgesetzt hat – vollkommen grundlos!“ Offensichtlich hegt jener Nachbar starke Vorurteile gegen Dragan, nach dem Hausverbot folgte eine Anzeige wegen angeblicher Belästigung. „Ich habe nur meine Lebensgefährtin besucht. Das ist doch ganz normal!“, wundert sich Dragan.

Zusammen mit Adina und Dragan suchen wir das Gespräch mit der Wohnungsbaugesellschaft. Dabei konnten wir zumindest erreichen, dass Anzeige und Hausverbot fallen gelassen wurden. Die Probleme mit der Wohnungsbaugesellschaft sind jedoch bis heute unverändert. „Es ist sehr schwer hier etwas zu erreichen“, sagt Irene. „In so einer Kleinstadt läuft man ständig gegen eine Wand von Ablehnung und Schweigen.“





## Ausgrenzungserfahrungen beginnen im Alltag

„Ich hab mich nie als Ausländerin gefühlt“, erzählte Sevim. Bis zu einem gewissen Zeitpunkt. Bis zu dem Zeitpunkt, als sie zum ersten Mal bemerkte, dass sie sich zwar selbst nicht als anders betrachtete, aber von vielen Mitmenschen so gesehen wurde. Dieses „erste Mal“ kann ein scheinbar unbedeutendes Erlebnis sein. So hatte etwa der kleine Mehmet den Wettbewerb „Sicher durch den Straßenverkehr“ gewonnen. Daraufhin wurde er zu einem Empfang beim Bürgermeister geladen. Er war dort das einzige Kind mit Migrationshintergrund. Als der Bürgermeister fragte, woher er denn komme, nannte Mehmet den Namen des Dorfes nahe Bielefeld, in dem er mit seinen Eltern wohnte. Daraufhin brach der gesamte Saal in Lachen aus. Die Anwesenden hatten erwartet, dass sich der Junge als „Ausländer“ identifizierte: „Ich komme aus der Türkei“. Für den kleinen Mehmet barg dieses Erlebnis eine initiale Erkenntnis - die Erkenntnis nämlich, dass er anders ist, dass er von woanders kommt und dass er offenbar nicht dazugehört.

### RASSISMUS IST KEIN BETRIEBSUNFALL

Zuvor hatte Mehmet, der in Deutschland geboren wurde, fest geglaubt, dass er dazugehört – zu den anderen Kindern, zu seinem Dorf und letztlich auch zu Deutschland. Diese Selbstverständlichkeit war danach dahin. Seitdem ist er – kaum hatte jemand seine schwarzen Haare bemerkt oder seinen Namen gehört – immer wieder gefragt worden, wo er denn herkomme. Und immer wurde so lange gebohrt, bis seine „Fremdheit“ zum Vorschein kam. Aber was haben solche kleinen Vorfälle mit Rassismus zu tun?

Wenn hierzulande von Rassismus die Rede ist, dann geht es gewöhnlich entweder um Rechtsradikalismus oder um Gewalt gegen Einwanderinnen. Nun lässt sich kaum bestreiten, dass diese Phänomene etwas mit Rassismus zu tun haben. Doch die Konzentration auf die extremsten Varianten schränkt die Diskussion ganz immens ein. Tatsächlich hat der überwiegende Teil der Migrantinnen erfreulicherweise keine Erfahrungen mit Neonazis oder rassistischer Gewalt. Denn beides gehört nicht zum Alltag - wiederholte Ausgrenzungserlebnisse schon. Der Fokus auf den „Extremismus“ führt dazu, dass Rassismus als eine Art Betriebsunfall im Funktionieren des Rechtsstaates gedeutet wird. Die alltägliche Diskriminierung dagegen verschwindet aus dem Blickfeld. Und für Mehmet war sein Erlebnis diskriminierend. Denn durch das Lachen im Saal wurde ein Unterschied markiert - zwischen denen, die hier legitim leben, und anderen, die zwar auch hier leben, aber eigentlich woanders hin gehören.

Für solche Erlebnisse den Begriff Rassismus zu verwenden, scheint in Deutschland undenkbar. Man benutzt lieber weniger belastete Bezeichnungen wie Ausländer- oder Fremdenfeindlichkeit. Wenn man sich aber Mehmet's Erlebnis noch einmal anschaut, dann treffen letztere Konzepte überhaupt nicht zu - er ist nicht ausländisch oder fremd und es hat sich auch niemand wirklich feindlich verhalten. Solche Begriffe setzen voraus, dass es auf einem Territorium zwei Gruppen gibt - die Deutschen und die „Ausländer“ oder „Fremden“. Und dass Personen aus der Gruppe der Deutschen gegenüber jener anderen Gruppe feindlich auftreten. Diese Vorstellung übersieht, dass es bereits seit 50 Jahren Einwanderung nach



Deutschland gibt und die „Fremden“ mittlerweile ganz ohne Zweifel Bestandteil der Bevölkerung der Bundesrepublik geworden sind. Wenn man über Rassismus spricht, dann geht es um einen Vorgang der Spaltung innerhalb einer Bevölkerung. Es geht nicht um „Feindlichkeit“ gegenüber „Fremden“, sondern es geht um die Prozesse, in denen Menschen überhaupt erst zu Fremden gemacht werden.

### DIE KRAFT DER AUSGRENZUNG BESTEHT IN DER ALLTÄGLICHEN WIEDERHOLUNG

Auf diese Prozesse stößt man erst dann, wenn man die Perspektive ändert. In der öffentlichen Debatte und auch in der Wissenschaft stehen stets die TäterInnen und die Einheimischen im Mittelpunkt - man sucht nach „feindlichen“ Einstellungen und nach Gründen für diese Einstellungen, dann nach Gründen für das Umschlagen von Einstellungen in Gewalt und schließlich nach einer Therapie. Nur in ganz seltenen Fällen kommen jene Personen zu Wort, die von Rassismus betroffen sind – die sogenannten Fremden. Nun haben die MigrantInnen möglicherweise eine ganze andere Problemagenda, was ihre Erlebnisse mit Rassismus betrifft. Im Alltag spielen Neonazis und rassistischer Gewalt wie erwähnt zumeist nur eine untergeordnete Rolle. Weitaus relevanter sind die wiederkehrenden Erlebnisse, die Menschen bedeuten, dass sie nicht dazugehören. Erlebnisse, die zunächst nicht groß, gravierend und folgenreich erschienen, die jedoch ganz deutlich eine Grenze markieren. Solche Erlebnisse lassen sich nicht thematisieren, wenn man die Einheimischen zu ihren Einstellungen befragt, sondern nur, wenn man die MigrantInnen selbst befragt. Das erfordert einen Perspektivwechsel - Ausgangspunkt wären die Erfahrungen und Deutungen der „Fremden“, ihr „Wissen über Rassismus“.

In qualitativen Interviews mit MigrantInnen zweiter Generation zeigt sich zunächst, dass die (kulturelle)

Differenz für die Kinder mit Migrationshintergrund - entgegen der herrschenden Vorstellung - keineswegs von Anfang präsent ist.<sup>(1)</sup> Alle Interviewten schilderten wie Mehmet eine Art „Urszene“ – ein Erlebnis, dass sie aus ihrer Normalität riss, dass die Zugehörigkeit nachhaltig in Frage stellte, die sie für selbstverständlich hielten. Solche Erlebnisse setzten bei den Befragten einen Prozess der Entfremdung in Gang. Diese Entfremdung tritt spätestens dann mit ziemlicher Wucht ein, wenn die Kinder von „Ausländern“ mit 16 zur Ausländerbehörde müssen, um einen eigenen Aufenthaltsstatus zu bekommen. Bei diesem Ritual geben sich die BeamtInnen offenbar alle Mühe, den Eindruck des Willkommenseins zu vermeiden – so wird eine deutliche Grenzen zwischen den Deutschen, die mit allen Rechten ausgestattet sind, und den „Ausländern“, die auf der Behörde um eine „Erlaubnis“ zum Aufenthalt bitten müssen, obwohl sie doch hier geboren und aufgewachsen sind.

Nun endet die Entfremdung nicht mit dem Initialerlebnis. Die Kraft der Ausgrenzung besteht gerade in der alltäglichen Wiederholung solcher scheinbar unbedeutenden Erlebnisse. So wird Menschen mit Migrationshintergrund ständig vor Augen geführt, dass sie eigentlich woanders zu Hause sind. Das äußert sich wie bereits erwähnt in scheinbar neugierigen Fragen wie „Woher kommst Du?“ – erwartet wird eben die Nennung eines fremden Landes. Auch der Name ist ein stetiger Anlass zum „Fremdeln“ – der Name wird, selbst wenn er nur aus vier Buchstaben besteht, als „zu kompliziert“ erachtet und konsequent falsch ausgesprochen oder geschrieben. Zudem gehen Einheimische sehr oft davon aus, dass MigrantInnen zweiter Generation eine andere Muttersprache haben. Obzwar deutsche MuttersprachlerInnen, werden sie vielfach in ihrer angeblichen „Heimatsprache“ angesprochen. Oder es wird ihnen bescheinigt, dass man einen kleinen Akzent aber noch hören würde.

1) vgl. Mark Terkessidis: Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld 2004

So wird in vielen subtilen Erlebnissen eine Verweisung an einen anderen Ort inszeniert. All diese Beispiele mögen harmlos erscheinen, doch sie stehen in einer Kontinuität mit Beschimpfungen, die andere Beteiligte an der Untersuchung erlebt hatten; etwa: „Du Dreckstürke, geh zurück in dein Land“. Zwar ist die Frage nach der Herkunft nicht mit der Forderung nach dem Zurückgehen verbunden, doch die Voraussetzung ist die gleiche: Jemand gehört nicht „hierher“, sondern in ein anderes Land. Und oft kommt auch von den Wohlmeinenden die Frage: „Und wann gehen sie zurück?“

Die Unterstellung, dass eine Person eigentlich „woanders“ hin gehört, ist meist mit weiteren Unterstellungen über die Natur dieses „Woanders“ verbunden. Bemerkungen darüber, wie es bei „euch“ zugeht, haben die meisten Menschen mit Migrationshintergrund schon einmal gehört. Klischees haben Auswirkungen auf die Kommunikation mit MigrantInnen – mögen sie nun negativ sein (faul, traditionell, kriminell, fundamentalistisch etc.) oder positiv (spontan, feurig, gefühlvoll etc.). Tatsächlich wird oft genug gar nicht mit den betreffenden Personen gesprochen. Sie werden adressiert als RepräsentantInnen einer Gruppe. In diesem Moment findet eine Entantwortung statt. Was eine Person sagt oder tut, wird nicht mehr als individueller Ausdruck gewertet, sondern als Ausfluss des „Türkischen“ oder des „Südländischen“ – so wird sie ihrer Verantwortung beraubt.

Zugleich wird ihr auch die Möglichkeit einer Antwort verwehrt: All ihre Äußerungen sind ja schon vorbestimmt durch die Gruppenzugehörigkeit. Eng mit diesem Vorgang zusammen hängt auch die Unterstellung von Defiziten – die Entgleichung. Hier wird den Menschen mit Migrationshintergrund kommuniziert, dass sie einer bestimmten Norm nicht genügen, also nicht als gleich anerkannt werden. Freilich soll so auch der Vergleich verhindert werden, denn immer sind es die Einheimischen, die als KontrolleurrInnen und RichterrInnen der Norm fungieren.

Ein Beispiel aus dem Bereich Schule mag diesen Prozess verdeutlichen. Gerade bei wohlmeinenden LehrerInnen gelten SchülerInnen nichtdeutscher Herkunft oft als RepräsentantInnen ihres Heimatlandes – sie müssen stets Rede und Antwort stehen, wenn es um Afrika, Griechenland, Italien oder die Türkei geht. SchülerInnen sind in der Schule, um etwas zu lernen und daher ist es absurd, dieses „Herkunftswissen“ vorauszusetzen. So wird den SchülerInnen letztlich bewiesen, dass sie in bezug auf ihre Herkunft ein Defizit haben. Da sie gleichzeitig aber auch nicht wirklich als Deutsche anerkannt werden, versetzen diese äußeren Zuschreibungen die SchülerInnen mit Migrationshintergrund in eben jene Lage, die angeblich die Essenz ihres Lebens darstellt – „zwischen zwei Stühlen“ zu sitzen. Stets gibt es jemanden, der feststellt, dass die betreffenden Personen zuviel oder zu wenig „Deutsches“ oder „Türkisches“ haben, wobei der Maßstab relativ beliebig festgelegt werden kann. Daraus ergibt sich bei vielen jungen Leuten nichtdeutscher Herkunft das höchst unangenehme Gefühl, ständig begutachtet zu werden, aber gleichzeitig nicht genau zu wissen, an welchen Kriterien sich die Beurteilungen eigentlich orientieren.

### ES GEHT DARUM, DIE SELBSTVERSTÄNDLICHKEITEN ZU IDENTIFIZIEREN

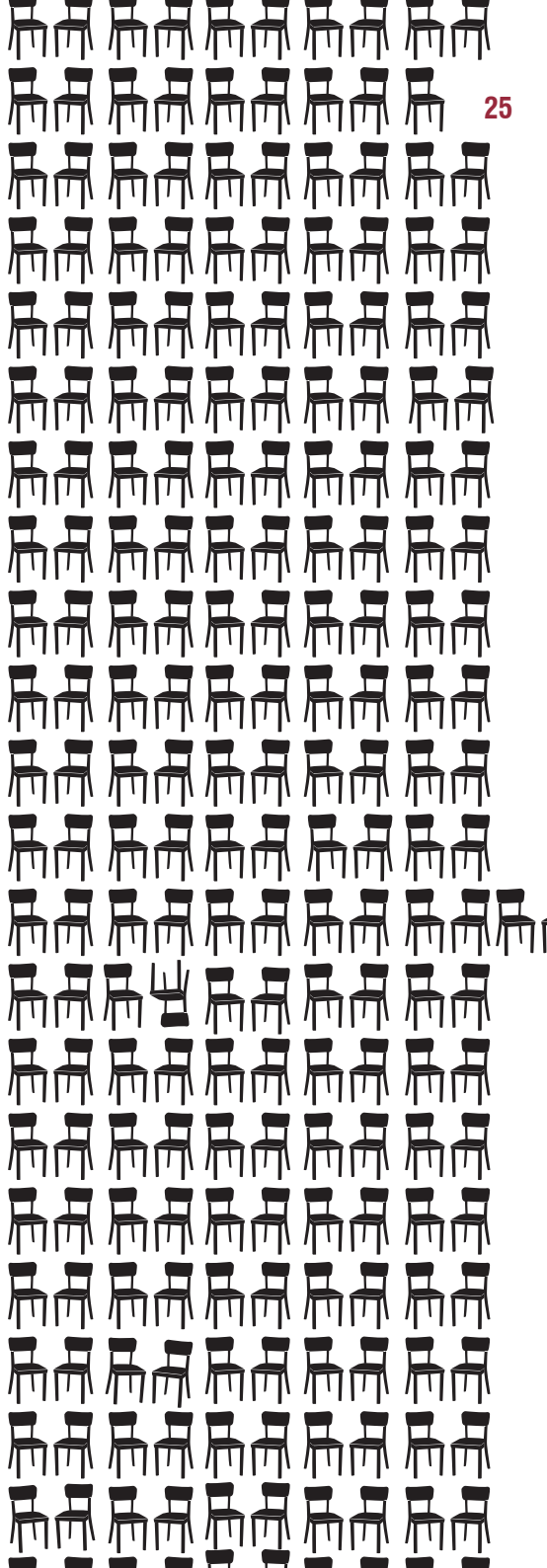
Die Beispiele lassen sich endlos fortführen. All diese „kleinen“ Erlebnisse und ihre großen Folgen, vor allem für die Selbstwahrnehmung der Betroffenen, spielen bislang in Forschung und Praxis keine große Rolle. Das sollten sie aber. Ein Vertreter von rechtsextremen Ideologien ist zumeist leicht zu erkennen. Schwieriger wahrzunehmen sind Selbstverständlichkeiten, die völlig unabsichtlich zu unscheinbaren, aber immer wiederkehrenden Erlebnissen führen. Sie machen Menschen zu „Fremden“ und etablieren dauerhaft einen Unterschied zwischen „uns“ und „ihnen“. Da „das

rassistische Subjekt“ in die Institutionen eingeladen ist, entpuppt es sich als Phantom; es verbirgt sich, es spricht im Namen von etwas anderem – des Universalismus, der Toleranz, der Kultur, der sozialen Sicherungssysteme. Selbstverständlich tut Aufklärung Not. In allen Institutionen geht es darum, die Selbstverständlichkeiten zu identifizieren. Allerdings hat Aufklärung nur einen begrenzten Horizont, solange sich die strukturelle Praxis der Diskriminierung nicht ändert. Allein auf Wissensbestände korrigierend einzuwirken kann keine erfolgreiche politische Option sein.

Nun kann man sich fragen, ob aus den vorgelegten Analyse des Rassismus zwangsläufig auch eine explizite Politik des Antirassismus abgeleitet werden kann. Möglicherweise ist eine indirekte Adressierung weitaus sinnvoller. Tatsächlich ist jede Politik im Grunde antirassistisch, die auf Gleichheit zielt und dabei hilft, die ethnische Zugehörigkeit bei der Verteilung von Arbeit, Gütern und Dienstleistungen in die Irrelevanz zu verbannen. Je deutlich jene Politik auf die strukturellen Hindernisse zielt, desto effektiver wird sie sein.

Es hat keinen Sinn, Rassismus als moralisches Problem einzelner Individuen zu betrachten. Rassismus ist Bestandteil der „Normalität“ – ein Ungleichheitsverhältnis unter mehreren, ebenso wie Schichtzugehörigkeit oder Geschlechterverhältnisse. Schnelle Erfolge sind daher im Kampf gegen Rassismus auch nicht zu erwarten. Andererseits ist jede ernsthafte institutionelle Reform ein Schritt in die richtige Richtung.

*Mark Terkessidis ist Journalist, Autor, Migrations- und Rassismusforscher.*



## Die rassistisch markierte Selbsterfahrung

Wenn eine nachts davon träumt, dass sie auf einer Party die einzige Schwarze unter ansonst weißen Gästen ist; wenn diese sie nicht nur distanziert, sondern abfällig oder sexuell exotisierend behandeln; und wenn sie eine schwarze Frau ist und in Deutschland lebt, dann ist dies eine Rassismuserfahrung. Denn der Traum wird nur verständlich, wenn wir ihn auf seinen Kontext beziehen: Die Wahrnehmung schwarzer Frauen durch den weißen und männlichen Blick ist nicht nur einfach eine Praktik der Unterscheidung, sondern auch der zuweilen massiven, zuweilen subtilen Herabwürdigung und der Gefährdung.

Rassismus ist in der Mitte der Gesellschaft angesiedelt. Auf allen gesellschaftlichen Ebenen ist die an „Rasse“-Vorstellungen anschließende, nicht selten mit Vokabeln wie „ethnische Gruppe“ oder „kulturelle Identität“ operierende Unterscheidungsweise bedeutsam. Sie bestimmt darüber, wer dazugehört und wer nicht dazugehört.

Rassismus beschreibt die gesellschaftlichen Strukturen und Prozesse, die eine Ordnung der (il)legitimen Zugehörigkeit herstellen und bewahren. Er äußert sich aber nicht allein als explizit rassistisches Denken und eindeutig rassistische Handlung. Es gibt also, um es etwas überspitzt zu sagen, auch einen Rassismus ohne RassistInnen. Der französische Theoretiker Etienne Balibar hat den Ausdruck „Neo-Rassismus“ bzw. „Kultur-Rassismus“ geprägt. Damit ist gemeint, dass neben der Unterscheidung entlang biologischer und körperlicher Merkmale, rassistische Unterscheidungen und Begründungen auf „Kultur“ zurückgreifen.

Dies hat deshalb eine besondere Brisanz, weil vielen Akteuren die Logik häufig gar nicht bewusst

wird, aufgrund derer sie handeln. Man hat beispielsweise in Schuluntersuchungen festgestellt, dass LehrerInnen auf das Kriterium „Ethnizität“ zurückgreifen, wenn pädagogische Entscheidungskriterien (wie etwa schlechte „Leistung“) nicht gegeben sind. Trotz gleicher Leistungen werden die sogenannten SchülerInnen mit Migrationshintergrund in der Schule etwa bei Übergangsfragen schlechter behandelt. Das Unterscheidungskriterium „Wir und die Anderen“ steht zur Verfügung und die relativ schlechtere Behandlung „der Anderen“ wird plausibel: Rassismus ist ein diskursiver Zusammenhang, der macht- und gewaltvolle Unterscheidungen verständlich zu machen sucht.

### DIE UNTERSCHIEDLICHEN ARGUMENTATIONSGEWÄNDER VON RASSISMUS

Dass Theo Sarrazins Behauptungen in dieser Weise Gehör finden können, gehört in diesen Kontext. Wir erleben gegenwärtig das Wiedererstarken der Legitimität rassistischer Positionen im öffentlichen Raum. Das gilt nicht nur für Deutschland, sondern auch den Niederlanden, für Ungarn, Österreich oder Frankreich. Selbstverständlich müssen diejenigen, die rassistisch argumentieren, in der Öffentlichkeit beteuern, nicht rassistisch zu argumentieren. Diese Figur gehört seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zum europäischen Rassismus. Trotz Ächtung des Rassismus als Menschenanschauung und „respektable Theorie“ nach der Shoah ist er nicht einfach verschwunden. Rassismus taucht in unterschiedlichen „Argumentationsgewändern“ auf, im argumentativen Gewand etwa der „Kultur“ oder im Gewand der „ethnischen Gruppe“.

Mit Rassismus haben wir es immer dann zu tun, wenn erstens mit vermeintlich unumstößlichem Wissen über die Natur der Menschen eine Wesenhaftigkeit ganzer Gruppen behauptet wird. Und wenn dies zweitens als Erklärung für ihre benachteiligte Position genutzt wird oder als Erklärung für die Gefahr, die vermeintlich von ihnen ausgeht. Rassismus legitimiert Herrschaftsverhältnisse, von denen jene profitieren, die rassistisch sprechen. Wichtig ist also, Rassismus nicht als Eigenschaft „böser“ oder „deprivilegierter“ Menschen zu verstehen, sondern als allgemeines Ordnungsprinzip „westlicher“ Gesellschaften unter Bedingungen der Migration und des Postkolonialismus. Rassismus ist ein Ausdruck, der einen komplexen Zusammenhang sehr unterschiedlicher Phänomene der bewussten und unbewussten, individuellen und institutionalisierten, gewalttätigen und symbolischen Erzeugung und Privilegierung des Eigenen und Erzeugung und Deprivilegierung der Anderen betreibt.

### RASSISMUSERFAHRUNGEN SIND SOZIAL BEDINGTE ZUSTÄNDE

Die Normalität rassistischer Diskriminierung formiert Lebensbedingungen, die als prekär und potenziell krisenhaft bezeichnet werden können. Alltägliche Erfahrungen von Unterwerfung und Herabwürdigung stellen nicht nur Belastungen und gesundheitliche Einschränkungen dar. Rassismusanalysen zeigen, dass rassistische Unterscheidungen als wirksame Distinktionen im Alltag, auf dem Amt, in der Schule, an der Universität, auf dem Arbeitsmarkt den Menschen „auf den Leib“ rücken und sich ihnen habituell einschreiben.

Rassismus rückt jenen, die von ihm profitieren, ebenso wie den anderen auf den Leib, macht sich am Leib fest und legt damit (auf) den Leib fest. Rassismuserfahrungen wirken nicht lediglich durch ihren repressiven Gehalt unterdrückerisch. Sie sind ebenso als Kraft zu verstehen, die ge-

wisse Subjektpositionen nach sich ziehen, die wiederum Konsequenzen für Selbstverständnis und Handeln der Betroffenen haben. Rassismen, so könnte man sagen, erschaffen Subjektivität.<sup>(1)</sup> Die meisten Studien, die sich auf erlebte rassistische Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen Angehöriger von Minderheiten in westlichen Staaten beziehen, berichten von Effekten für körperliche und psychische Gesundheit, Selbstwert und Verhalten, von Prozessen der Internalisierung, Traumatisierung und Bewältigung, von Diskriminierungserfahrungen als Stressor sowie von Auswirkungen auf Bildungserfolg, Familienbeziehungen, Sozialisation und Identität.

Robert Carter beschreibt in einer US-amerikanischen Metastudie zu Rassismuserfahrungen, dass Traumatisierung durch einen einzigen Vorfall entstehen kann. Meist handelt es sich jedoch um einen Prozess, in dem ein weiteres Ereignis das Stressniveau so weit anhebt, dass die Grenze zum Trauma überschritten wird. Rassismuserfahrungen zeichnen sich durch ihre Permanenz, Vielgestaltigkeit und Widersprüchlichkeit aus. Die Erfahrungen können in ihrer Summe, auch wenn es sich nicht um offen gewaltvolle Erfahrungen handelt, zu einer Belastung werden, die nicht mehr konstruktiv bewältigt werden kann. Erholung kann aufgrund der Permanenz und des sozialen Klimas schwierig oder unmöglich sein, wodurch traumatische Dynamiken entstehen.

Gottfried Fischer und Peter Riedesser gehen in ihrer Traumadefinition über das enge Verständnis von Trauma, wie es sich in den internationalen Diagnosemanualen ICD 10 und DSM IV findet, hinaus. Sie offerieren damit ein Verständnis, das für das Phänomen rassistischer Diskriminierungserfahrungen relevant ist. Die zentrale subjektive Bedeutung, die eine traumatische Situation für die betroffene Persönlichkeit annimmt, „besteht hier weniger in der objektiven Intensität der traumatischen Faktoren als in deren qualitativer Eigenheit, die sich entweder an ein schon bestehendes

1) vgl. Paul Mecheril: Das unmögliche Subjekt. Ein Blick durch die erkenntnispolitische Brille der Cultural Studies. In: Joachim Hohl, Heiner Keupp: Subjektdiskurse im gesellschaftlichen Wandel. Zur Theorie des Subjekts in der Spätmoderne. Bielefeld 2006, S. 119-143

Traumaschema anschließt oder zentrale Momente eines Lebensentwurfs oder auch erworbene traumakompensatorische Strategien jäh infrage stellt“.<sup>(2)</sup>

Neben der potenziell traumatisierenden Qualität können Rassismuserfahrungen mit weiteren subjektiven Konsequenzen einhergehen. So können rassistische Diskriminierungserfahrungen in Form einer Verinnerlichung hegemonialer Wahrnehmungsmuster, der Übernahme von machtvollen Zuschreibungen sowie dem Streben nach Assimilation zu einem widersprüchlichen und paradoxen Geschehen führen: Die spannungsreiche Subjektivität der zu Anderen gemachten wird Wirklichkeit. Die Verinnerlichung hat zur Folge, dass die Botschaften oder Inhalte von Diskriminierungen Teil des Selbstbildes werden können. Dieser Prozess beginnt damit, dass es Menschen so ergeht, wie dem im Beitrag von Mark Terkessidis angesprochene Mehmet, der sich als Kind zugehörig zur sozialen Gemeinschaft in seinem Dorf fühlt und durch die Erfahrung des Zum-Anderen-gemacht-Werden anfängt, sich als Fremder zu fühlen. Die Ausgrenzung aus der Dorfgemeinschaft wird zum Auslöser für einen Prozess, in dem er verinnerlicht, ein Anderer zu sein.

Ausgrenzungen werden über Zuschreibungen praktiziert und legitimiert. Sie begründen, warum die Anderen, in diesem Fall Mehmet, anders sind. Rassismus wirkt hierbei nicht allein dadurch, dass Mehmet (leidvoll) erfährt, dass er als Anderer gilt. Vielmehr wirkt Rassismus auch darüber, dass „die Anderen“ jene Zuschreibungen übernehmen, welche die Ausgrenzung legitimierenden; diese werden Teil der Selbstwahrnehmung. Beispielsweise könnte Mehmet, der als „Türke“ gilt, selbst davon ausgehen, dass er ungeachtet seiner guten Noten eigentlich auf dem Gymnasium nicht am richtigen Platz ist. Oder erinnern wir uns an die eingangs erwähnte Partybesucherin: Schönheit und sexuelle Attraktivität können mittels sexistischer Rassis-

muserfahrungen zu einem womöglich zentralen Aspekt des Selbstbildes werden.

## VON FREMBBILDERN ZU SELBSTBILDERN

Neben dem Prozess, in dem die machtvollen Fremdbilder zu Selbstbildern werden, kann es aufgrund von Rassismuserfahrungen auch zu einer Übernahme des Wertmaßstabes kommen, der manchen rassistischen Unterscheidungsformen zugrunde liegt. Wer Diskriminierungserfahrungen macht, kann versuchen, der Diskriminierung zu entkommen, indem er oder sie sich ununterscheidbar macht. Eine Identifikation mit Eigenschaften, Werten oder Lebensweisen, die als Kriterium der Zugehörigkeit zur beispielsweise „deutschen Kultur“ gelten, kann die Folge sein. Bemühungen sich äußerlich dem weißen deutschen Schönheitsideal anzupassen, jedes Verhalten zu vermeiden, das als „fremd“ definiert werden könnte, zum christlichen Glauben überzutreten, rassistische Stereotype gegen Andere zu richten oder Kontakt zu anderen rassistische Diskriminierten abzulehnen und lediglich Freundschaft zu weißen Deutschen zu pflegen – all das können Versuche sein, über selbstassimilative Praktiken Zugehörigkeit zu erreichen und Diskriminierung zu vermeiden.

Rassismuserfahrungen weisen also potenziell eine traumatische Leiddimension auf, können andererseits mit der Übernahme rassistischer Fremdbilder oder mit Versuchen der Selbst-Angleichung verbunden sein.<sup>(3)</sup> Die Bedeutung von Diskriminierungserfahrungen hierauf zu beschränken, hieße aber, von rassistischen Unterscheidungen negativ betroffene Personen als hilflose und in rassistische Verhältnisse hoffnungslos verstrickte Opfer zu verstehen.

Die mit Rassismuserfahrungen potenziell verbundene Subjektform hat viel mit der Stärke zu tun. Sie kann daraus resultieren, eine Würde über die Zurückweisung von Herabwürdigungen zu gewin-

2) Gottfried Fischer, Peter Riedesser: Lehrbuch der Psychotraumatologie. München 1998

3) vgl. Astride Velho: (Un-)Tiefen der Macht. Subjektivierung unter den Bedingungen von Rassismuserfahrungen in der Migrationsgesellschaft. In: Anne Broden, Paul Mecheril: Rassismus bildet. Subjektivierung und Normalisierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld 2010, S. 113-137

nen. Es kann auch die Stärke sein, die möglich und freigesetzt wird in jenen politischen, künstlerischen, wissenschaftlichen und alltäglichen (kollektiven wie individuellen) Formen, die gegen Rassismus auftreten. Rassismuserfahrungen subjektivieren auch in diesem Sinne: als Disposition, sich gegen Unrecht zu verhalten und sich für gerechtere Verhältnisse einzutreten.

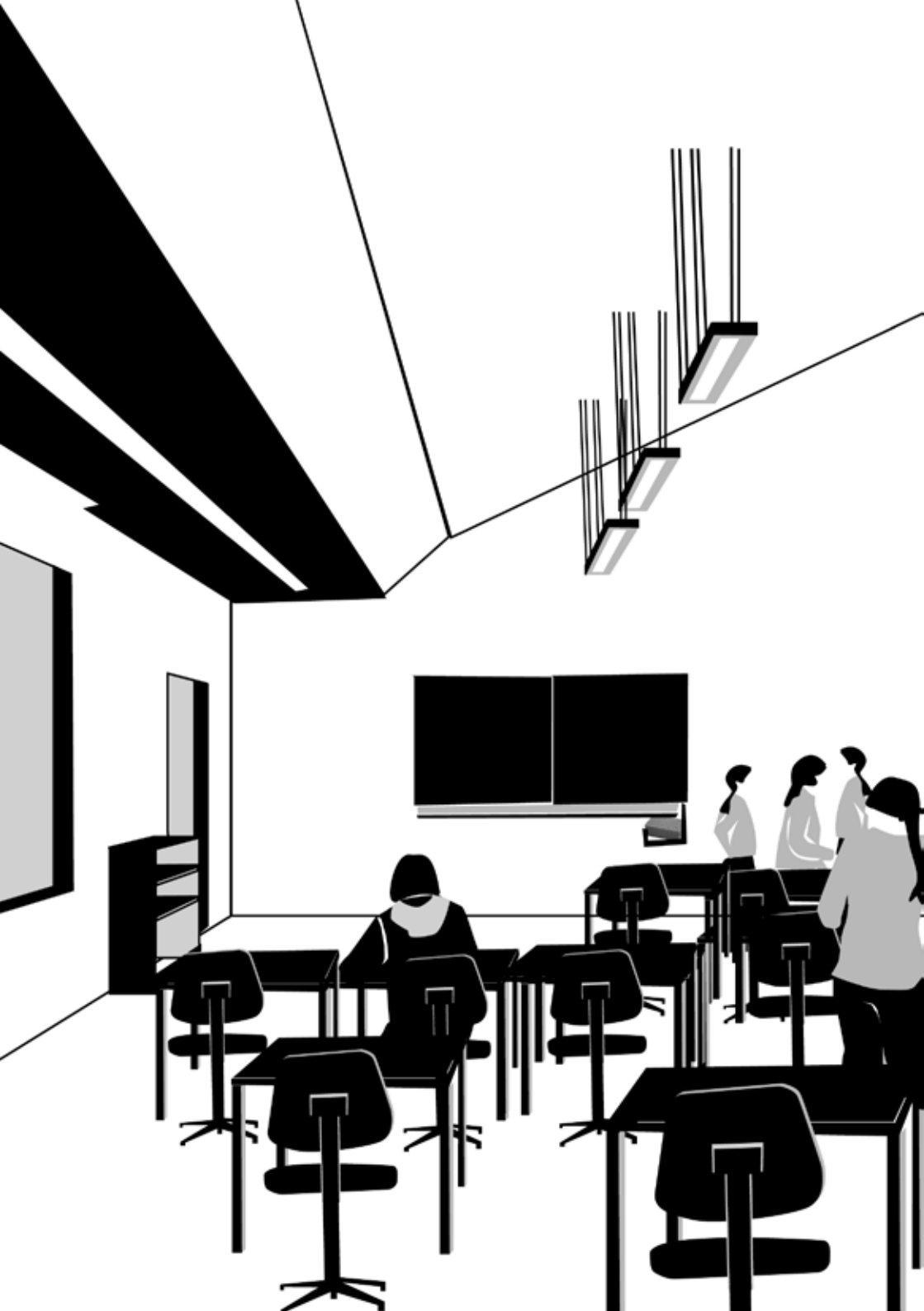
Trauma, Verstrickung und Stärke haben wir als drei analytisch unterscheidbare subjektivierende Konsequenzen von rassistischen Erfahrungen skizziert. Damit schlagen wir keine (!) Persönlichkeitstypologie vor. Ganz im Gegenteil gehen wir davon aus, dass die Dimensionen Trauma, Verstrickung und Stärke für Menschen, die rassistischen Praktiken negativ ausgesetzt sind, immer eine Rolle spielen.

Eine Hauptaufgabe von Beratung im Kontext von Diskriminierung besteht darin, Stärke zu stärken. Vor dem Hintergrund des bisher Ausgeführten ergäben sich für Beratungsarbeit folgende drei negative Leitlinien: Rassismuserfahrungen nicht bagatellisieren; Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, nicht (sozusagen sekundär) zu Anderen machen, ihnen zugleich das Recht zugestehen, anders zu sein oder auch nicht; Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, nicht viktimisieren.

*Astride Velho ist Diplompsychologin,  
Paul Mecheril Professor am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Innsbruck.*

#### Literatur

- Etienne Balibar, Immanuel Wallerstein: *Rasse – Klasse – Nation: Ambivalente Identitäten*. Hamburg 1990  
 Robert Carter: *Racism and Psychological and Emotional Injury: Recognizing and Assessing Race-Based Traumatic Stress*. *The Counselling Psychologist*, 35/2007, S. 13-105  
 Paul Mecheril et al.: *Migrationspädagogik*. Weinheim 2010





## Die Entwicklung der Antidiskriminierungspolitik in Deutschland

Am 18. August 2006 trat in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, allgemein auch als Antidiskriminierungsgesetz bezeichnet. Damit setzt Deutschland vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien um, die zwischen den Jahren 2000 und 2004 beschlossen wurden. Sie sollen es ermöglichen, Diskriminierung in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zu verbieten und zu beseitigen. Neu ist das Benachteiligungsverbot sowohl auf europäischer als auch auf deutscher Ebene nicht: Schon die Vorgaben der Europäischen Menschenrechtskonvention (Artikel 14) und des Amsterdamer Vertrages (Artikel 13) umfassen ähnliche Bestimmungen. In Deutschland enthält das Grundgesetz (GG) in Artikel 3 die Norm der Gleichbehandlung und des Verbots der Benachteiligung:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (Artikel 3, Absatz 3, GG) <sup>1)</sup>

Neu ist am AGG, dass das Diskriminierungsverbot bzw. die Norm der Gleichbehandlung im Gegensatz zu den Bestimmungen des GG nicht ausschließlich für das Handeln des Staates gegenüber BürgerInnen, sondern für das Arbeits- und Zivilrecht gilt. <sup>(2)</sup> Das AGG regelt quasi das Verhältnis von Privatpersonen untereinander. Das AGG ist relativ neu und in Deutschland kaum bekannt. Im

Folgenden sollen die Grundlagen und die Entwicklung der Antidiskriminierungspolitik bzw. -gesetzgebung nachgezeichnet werden.

### DIE VIER GLEICHBEHANDLUNGS- RICHTLINIEN DER EU

Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU erfordern nach dem Europäischen Rechtssystem eine Umsetzung der Bestimmungen durch die Anpassung der Gesetzgebungen der Mitgliedsstaaten der EU. Dabei handelt es sich 1. um die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der „Antirassismusrichtlinie“ vom 19. Juli 2000; 2. um die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, der „Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie“; 3. um die Richtlinie 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die „Gender-Richtlinie“ vom 23. September 2002 und 4. um die Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

1) Zum Begriff „Rasse“ in der Gesetzgebung ist anzumerken, dass es seit geraumer Zeit Diskussionen darüber gibt, ob die weitere Verwendung von „Rasse“ nicht den Irrglauben am Leben erhält, dass tatsächlich unterschiedliche Menschenrassen existieren. Die Existenz von biologischen Rassen wurde bereits in einer Untersuchung der UNESCO widerlegt und 1950 im Dokument „Statement on Race“ als nicht haltbar bezeichnet.

2) Dies schließt auch den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen mit ein sowie den Ausbildungsbereich und den Sozialschutz.

Die Richtlinien basieren auf dem Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages. Er ermächtigte die Kommission dazu, nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

EU-Richtlinien müssen in nationales Recht der einzelnen Mitgliedsstaaten umgesetzt werden. Im Falle der im Jahre 2000 beschlossenen Richtlinien hätten die darin enthaltenen Vorschriften bis zum Ende des Jahres 2003 in die jeweiligen Rechtssysteme übernommen werden müssen.

### DAS ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ IN DEUTSCHLAND: EIN SCHWIERIGER WEG

Um die Installation eines bundesweiten Antidiskriminierungsgesetzes gab es einige Kontroversen. KritikerInnen, die hauptsächlich aus dem wirtschaftlichen Bereich stammten, befürchteten eine massive Einschränkung der Privatautonomie für AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen. Anders als private VerbraucherInnen müssen sie ihre KundInnen aufgrund eines derartigen Gesetzes gleich behandeln. Ebenso wurde ein zu großer bürokratischer Aufwand befürchtet, da durch die Beweislastumkehr jeder Anbietende von Gütern beweisen muss, dass er oder sie die KundInnen nicht diskriminiert.

Zudem wurde eine „Klageflut“, also eine Mehrbelastung des Justizsystems, erwartet. BefürworterInnen des Gesetzes hielten diesen Argumenten entgegen, dass die Forderung nach Gleichstellung und Gleichbehandlung schon Bestandteil des Grundgesetzes sei und die Demokratisierung der Gesellschaft fördert. Die Beweislastumkehr sei schon seit ca. 25 Jahren im deutschen Recht verankert. Eine Klageflut ist bis heute nicht eingetreten und lässt sich auch nicht in anderen Ländern beobachten, die seit längerer Zeit ähnliche Anti-

diskriminierungsgesetze beschlossen haben. Der erste Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes aus dem Jahr 2001 der damaligen rot-grünen Regierung wurde aufgrund der genannten politischen Kontroversen zurückgezogen. Im Wahljahr 2002 gab es zunächst keine weiteren Entwürfe für ein Gesetz. Erst nach der Wahl wurde die Installation eines Gesetzes erneut diskutiert. Um den Kontroversen zu entgehen, wurde eine Minimalumsetzung der Richtlinien vorgeschlagen.

Im Juli 2004 leitete die EU-Kommission ein sogenanntes Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland ein, weil die Gleichbehandlungsrichtlinien bis zu diesem Zeitpunkt nicht umgesetzt worden waren. Daraufhin legte die Regierungskoalition im Dezember 2004 einen neuen Gesetzesentwurf vor. Dieser wurde wieder stark kritisiert und an vielen Stellen verändert. Im Februar 2005 folgte eine zweite Klage gegen Deutschland wegen Nichtumsetzung der Richtlinien. Im Juni 2005 stimmte der Bundestag in der erster und zweiter Lesung für den abgeänderten Entwurf. Aufgrund der vorgezogenen Bundestagswahlen im September 2005 wurde im Bundesrat jedoch keine Einigung mehr über das Gesetz erzielt.

Das Bundesministerium der Justiz der neuen Regierungskoalition legte im Mai 2006 erneut einen Gesetzesentwurf für ein Allgemeines Gleichstellungsgesetz vor, der sich an den vom Bundestag 2005 verabschiedeten Entwurf orientierte. Nach weiteren Änderungen wurde am 7. Juli 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom Bundestag beschlossen. Es trat am 18. August 2006 in Kraft.

### DAS AGG BIETET MEHR SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNGEN

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verfolgt das Ziel,

„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts,

der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. (§1 Abschnitt 1, AGG)

Diskriminierungen sollen demnach abgewehrt und langfristig abgebaut werden. Im Ergebnis soll eine Antidiskriminierungskultur in Deutschland aufgebaut werden. Damit sind auch strukturelle und schleichende Formen von Diskriminierungen gemeint, die in höherem Maße Menschen von der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe abhalten als es bei offenen Formen der Fall ist. Das AGG unterscheidet deswegen zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, also Benachteiligung, Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung. Sogenannte Positivmaßnahmen (z. B. Quotenregelungen) gelten ausdrücklich nicht als Benachteiligung; sondern dienen dem Ausgleich bestehender struktureller Diskriminierungen.

Zum Fall unmittelbarer Diskriminierung heißt es:

„Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“ (§3 Absatz 1 AGG)

Ein Beispiel hierfür wäre eine Wohnungsanzeige, in der steht, dass die Wohnung nicht an „Ausländer“ vermietet wird.

Zum Fall mittelbarer Diskriminierung heißt es:

„Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen

in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (§3 Absatz 2 AGG)

Dies träfe beispielsweise zu, wenn in einer Stellenausschreibung für einen Job deutsche Sprachkenntnisse verlangt werden – zur Ausübung der Tätigkeiten deutsche Sprachkenntnisse aber nicht zwingend notwendig sind.

Bezüglich Belästigungen heißt es:

„Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§3 Absatz 3 AGG)

Dies bezieht sich z. B. auf Fälle, in denen Menschen am Arbeitsplatz rassistischen Witzen oder Bemerkungen ausgesetzt sind, abfällige Bemerkungen über bestimmte Gruppen (wie z.B. Lesben, Schwule, Bisexuelle und / oder Transgender) hören oder anderweitig gemobbt werden.

Zur Frage der Anweisung zur Belästigung heißt es:

„Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteilige.“ (§3 Absatz 5 AGG)

Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn der Besitzer einer Disco die Anweisung gibt, keine Migrantinnen in den Club zu lassen.

Der Hauptwendungsbereich des AGG liegt im Bereich der Arbeit und der Beschäftigung. Er gilt darüber hinaus für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, im (Aus-)Bildungsbereich und für den Sozialschutz .

Das AGG bietet verschiedene rechtliche Möglichkeiten zum Schutz vor Diskriminierungen. ArbeitgeberInnen sind dazu verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen zu treffen. (§12 Absatz 1 und 2 AGG) Ferner enthält das AGG das Prinzip der Beweislast erleichterung. (§22 AGG) Das bedeutet, dass nicht mehr der oder die Klagende die Schuld des oder der Beklagten beweisen muss,. Der oder die Betroffene von Diskriminierung muss einem zuständigen Gericht jedoch glaubhaft machen, dass eine Benachteiligung aufgrund der genannten Gründe stattgefunden hat. Dieses „Glaubhaft-Machen“ kann z.B. mit Hilfe von Zeugnissen geschehen, anhand von Gedächtnisprotokollen oder anderen Indizien. Im Einzelfall entscheiden die jeweiligen RichterInnen, ob es sich um eine Diskriminierung im Sinne des AGG gehandelt hat bzw. ob es zu einem Gerichtsverfahren auf Basis des AGG kommt. Das „Glaubhaft-Machen“ bedeutet aber noch nicht, dass der Fall vor Gericht auch im Urteil als tatsächliche Diskriminierung gewertet wird.

Laut §23 AGG können Antidiskriminierungsverbände in gerichtlichen Verfahren Betroffene unterstützen. Jedoch können nur Verbände tätig werden, die mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss von mindestens sieben Verbänden und Vereinen bilden. Ein eigenständiges Verbandsklagerecht besteht laut AGG nicht. Auch existiert ein sogenanntes Maßregelungsverbot. (§16 AGG) Demnach darf ein/e ArbeitnehmerIn nicht von der oder dem ArbeitgeberIn benachteiligt werden, wenn sie oder er Rechte nach dem AGG geltend macht und sich beschwert. Ebenso dürfen keine KollegInnen bestraft werden, die die Betroffenen unterstützen.

## DER DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ IST NOCH IMMER MANGELHAFT AUSGESTALTET

Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots, also einem Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG, können Schadensersatzansprüche von den Betroffenen geltend gemacht werden. Sie müssen allerdings innerhalb von zwei Monaten gegenüber den ArbeitgeberInnen erhoben werden. Bei einer Belästigung können ArbeitnehmerInnen ebenso vom sogenannten Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen. Das bedeutet, dass die Betroffenen der Arbeit fern bleiben dürfen und trotzdem Anspruch auf Lohn haben. Das Leistungsverweigerungsrecht gilt jedoch nicht für Angestellte des öffentlichen Dienstes.

Die Europäische Kommission hat mit im Jahre 2008 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet, um Nachbesserungen des AGGs zu bewirken. Grund hierfür war die mangelhafte Umsetzung der EU-Richtlinien. Derzeit ist das Verfahren noch nicht abgeschlossen. Trotzdem gibt es aus Sicht von Antidiskriminierungsberatungsstellen und -verbänden Mängel am AGG. Die zweimonatige Frist, innerhalb derer eine Beschwerde über eine Diskriminierung auf Basis des AGG erfolgen muss, ist viel zu kurz. Betroffene haben oft zu wenig Kenntnis über ihre Möglichkeiten und müssen sich erst darüber bewusst werden, dass eine Diskriminierung im Sinne des AGG vorliegt.

In diesem Zusammenhang ist auch die Beweislastumkehr problematisch. Auf den ersten Blick erscheint sie als eine große Hilfe bei den Verfahren. Die Praxis zeigt jedoch, dass sich das „Glaubhaft-Machen“ einer Diskriminierung als schwieriger gestaltet als im ersten Moment angenommen. Gedächtnisprotokolle reichen oft nicht aus und Zeugnissen haben häufig Angst vor Sanktionen beispielsweise seitens der ArbeitgeberInnen – auch wenn diese Sanktionen laut Gesetz verboten sind. Erschwerend kommt hinzu, dass das AGG inner-

halb der Bevölkerung kaum bekannt ist. Beratungsstellen, wie etwa die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), bieten zwar Rechtsberatung und Unterstützung für Betroffene an. Aber auch sie sind nur wenig bekannt. Regierungsunabhängige Beratungsstellen sind chronisch unterfinanziert. Es fehlt an einem Rechtshilfefonds, der Betroffene bei Gerichtsprozessen bzw. den entstehenden Kosten unterstützen kann. Auch existieren aufgrund der mangelnden Kenntnis des Gerichts kaum Verfahren und Urteile zum AGG: Das Gesetz wird nur wenig „genutzt“. AnwältInnen befassen sich nur zaghaft mit dem neuen Gesetz – auch wegen der fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten. Verbände können keine eigenständigen Klagen auf Basis des AGG einreichen, es existiert kein so genanntes Verbandsklagerecht. Zudem wird seit einiger Zeit auch auf EU-Ebene diskutiert, ob die in den Richtlinien ausreichen oder ob diese nicht um weitere Kategorien erweitert werden sollten, wie z.B. das Merkmal des sozialen Status. Auch ist nicht deutlich erkennbar, wie sogenannte Mehrfachdiskriminierungen beseitigt werden können.<sup>3)</sup> Aus einer weiteren Perspektive bleibt die Frage offen, ob gerade Positivmaßnahmen, die Ungleichheiten beseitigen sollen, im Endeffekt die geförderten Gruppen wiederum stigmatisieren und die Differenzen zwischen einer „Mehrheitsbevölkerung“ und „Minderheiten“ zementieren. Das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher Merkmale von Menschen muss eingehender erforscht werden, um auch geeignete Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Geschieht dies nicht, verstärkt man mitunter sogar die konstruierten Differenzen zwischen Menschen – denn in unterschiedlichen Situationen oder Kontexten kann die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Mehrheit und Minderheit wechseln. Noch ist unklar, wie das Vertragsverletzungsver-

fahren gegen Deutschland ausgeht oder ob sich nicht ein politischer Druck seitens der Bevölkerung gegen die mangelhafte Ausgestaltung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes initiieren lässt. Dazu sind auch weitere personelle und finanzielle Ressourcen für die Antidiskriminierungsberatungsstellen und -verbände notwendig. Sie machen nicht nur die konkrete Aufklärungs-, Interventions- und Beratungsarbeit für von Diskriminierung betroffenen Menschen, sondern können einen solchen politischen Druck vorantreiben. Das ist sicherlich auch im Sinne des AGG: Es hat sich ja das Verbot und die Beseitigung von Diskriminierungen zum Ziel gesetzt.

*Rüdiger José Hamm ist Lehrbeauftragter an der FU Berlin und der Evangelischen Fachhochschule Berlin.*

3) Mehrfachdiskriminierung bedeutet, dass ein Mensch aufgrund mehrerer Merkmale Ungleichbehandlung erfährt oder erfahren kann. Zum Beispiel kann ein schwuler, behinderter Mann nicht nur aufgrund eines dieser Merkmale diskriminiert werden, sondern in der Regel spielen beide Aspekte eine Rolle.

### Nicht-staatliche Anlaufstellen bei rassistischer Diskriminierung:

#### **Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/ Opferperspektive e. V.**

Aufsuchende Beratung für Betroffene von rassistischer Diskriminierung im Land Brandenburg  
Rudolf-Breitscheid-Straße 164, 14482 Potsdam  
Telefon 0331 8170000  
Telefax 0331 8170001  
E-Mail [antidiskriminierung@opferperspektive.de](mailto:antidiskriminierung@opferperspektive.de)  
[www.opferperspektive.de](http://www.opferperspektive.de)

#### **Antidiskriminierungsstelle Frankfurt (Oder) Aufsuchende Beratungsstelle für Betroffene von Diskriminierung in Frankfurt (Oder) und in den zwei Landkreisen Märkisch Oderland und Landkreis Oder-Spree**

RAA Frankfurt (Oder)  
Wieckestraße 1 A  
15230 Frankfurt(Oder)  
Mobil 0151 59210280  
E-Mail [d.ulrich@raa-brandenburg.de](mailto:d.ulrich@raa-brandenburg.de)  
[www.raa-brandenburg.de](http://www.raa-brandenburg.de)

#### **Migrations- und Integrationsrat Land Brandenburg - MIR e. V.**

Landesweiter Zusammenschluss von Migrantenselbstorganisationen und Ausländer-, Integrations- und Migrationsbeiräten im Land Brandenburg.

Hegelallee 6-7 (Haus 6)  
14467 Potsdam  
Telefon 0331 2893347  
E-Mail [info@migranten-in-brandenburg.de](mailto:info@migranten-in-brandenburg.de)  
<http://migranten-in-brandenburg.de>

#### **Flüchtlingsrat Brandenburg**

Rudolf-Breitscheid-Straße 164  
14482 Potsdam  
Telefon 0331 716499  
E-Mail [info@fluechtlingsrat-brandenburg.de](mailto:info@fluechtlingsrat-brandenburg.de)  
[www.fluechtlingsrat-brandenburg.de](http://www.fluechtlingsrat-brandenburg.de)

### Staatliche Anlaufstellen bei rassistischer Diskriminierung:

#### **Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg**

im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes  
Brandenburg  
Telefon: 0331 8665954  
E-Mail: [integrationsbeauftragte@masf.brandenburg.de](mailto:integrationsbeauftragte@masf.brandenburg.de)  
[www.masf.brandenburg.de](http://www.masf.brandenburg.de)

#### **Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg**

Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
Telefon 0331 8665900  
Telefax 0331 8665909  
E-Mail: [Integrationsbeauftragte@masf.brandenburg.de](mailto:Integrationsbeauftragte@masf.brandenburg.de)  
[www.masf.brandenburg.de](http://www.masf.brandenburg.de)

Die Beauftragten der Landkreise und Kommunen finden sich auf der Homepage der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg:  
[www.masf.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=masgf\\_integration\\_d](http://www.masf.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=masgf_integration_d)

## Nicht-staatliche Anlaufstellen in Berlin und bundesweit

### **Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg**

Tempelhofer Ufer 21  
10963 Berlin  
Telefon 030 61305328  
Telefax 030 61304310  
E-Mail [adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)  
[www.adnb.de](http://www.adnb.de)

### **Bund für Antidiskriminierung- und Bildungsarbeit - BDB e. V.**

Pangea Haus, 2. Stock  
Trautenaustraße 5  
10717 Berlin  
Telefon 030 2168884  
Telefax 030 2167926  
E-Mail [bdb@bdb-germany.de](mailto:bdb@bdb-germany.de)  
[www.bdb-germany.de](http://www.bdb-germany.de)

### **Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)**

Dachverband, dem unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen,  
Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen aus der  
gesamten Bundesrepublik Deutschland angehören.

Tempelhofer Ufer 21  
10963 Berlin  
E-Mail [info@antidiskriminierung.org](mailto:info@antidiskriminierung.org)  
[www.antidiskriminierung.org](http://www.antidiskriminierung.org)

## Staatliche Anlaufstelle:

### **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Glückstraße 24  
10117 Berlin  
Telefon 03018 5551855  
Telefax 03018 55541865  
E-Mail [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

Auf der Homepage der ADS findet sich eine Übersicht über bundesweite Anlaufstellen.

