



ANTIDISKRIMINIERUNGS- BERATUNG IN DER PRAXIS

Die Standards für eine qualifizierte
Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert

Inhalt

4 Einleitung

6 I. Grundlagen und Rahmenbedingung

6 01 Das beraterische Verständnis von Diskriminierung

Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

13 02 Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten

Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

20 03 Kontext von Antidiskriminierungsberatung

Jay Keim, LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.

24 04 Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien

Birte Weiß, basis & woge

30 05 Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung

Nuran Yiğit, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

35 06 Mehrfachdiskriminierung und mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung

Jay Keim, LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.

42 II. Beratungspraxis und Interventionen

42 01 Interventionen gegen Diskriminierung. Ein Überblick

Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

48 02 Sprechen im geschützte(re)n Raum

Moritz Schelkes, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

52 03 Klage und Beistandschaft nach dem AGG

Eva Maria Andrades Vazquez, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

60 04 Beschwerdebrief

Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

73 05 Vermittlung in der Antidiskriminierungsberatung

Moritz Schelkes & Eva Maria Andrades Vazquez, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

77 06 Testings als Instrument der Antidiskriminierungsberatung

Moritz Schelkes, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

85 07 Vertragliche Vereinbarung und Contract Compliance

Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

89 08 Diskriminierung sichtbar machen – Medienarbeit als Handlungsstrategie

Birte Weiß, basis & woge

93 09 Impulse für institutionelle Veränderungen

Hartmut Reiners, Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit beim Anti-Rassismus Informations-Centrum

95 10 Dokumentation von Diskriminierungsfällen

Hartmut Reiners, Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit beim Anti-Rassismus Informations-Centrum

102 Glossar

104 Informationen zu den Autor_innen

106 Impressum

Einleitung

Diskriminierung ist eine gesellschaftliche Realität und zugleich für viele Menschen eine alltägliche Erfahrung.

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ist ein Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Ihnen wird ein geschützter Raum für die Verarbeitung des Erlebten und die (Wieder)Erlangung von Handlungsfähigkeit angeboten. Darüber hinaus werden sie auf Wunsch bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt sowie bei der Veränderung diskriminierender Zustände und Strukturen unterstützt.

Dieses spezialisierte Beratungsangebot unterscheidet sich von der Unterstützung, die als Querschnittsaufgabe und Verweisberatung beispielsweise in der Migrations-, Verbraucher_innen¹- oder Familien- und Erziehungsberatung geleistet werden sollte. Es unterscheidet sich auch von der zentralen telefonischen oder schriftlichen Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und von einer Rechtsberatung, die von Anwälten angeboten werden kann².

Antidiskriminierungsberatung ist ein vergleichsweise neues Arbeitsfeld. Zugleich ist dieses Beratungsangebot keine komplett neue Erfindung. Selbstorganisationen und Interessenvertretungen in den verschiedenen Merkmalsbereichen, zum Teil auch merkmalsübergreifend, aber auch Einrichtungen der Sozialen Arbeit beschäftigen sich schon seit langem mit dem Thema Diskriminierung und haben Ansätze und Instrumente erarbeitet, die in der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung aufgegriffen und fachlich weiterentwickelt wurden.

Im Jahr 2007 hat sich der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) gegründet. Er ist ein bundesweiter Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen. Seine Mitgliedsorganisationen verfügen über langjährige Praxiserfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit. 2009 haben sie ihren gemeinsamen

Arbeitsansatz und ihr professionelles Selbstverständnis in einem Eckpunktepapier systematisiert und als Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung³ veröffentlicht.

Seitdem hat das Thema Antidiskriminierungsberatung weiter an Bedeutung gewonnen. Durch die Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft⁴, zivilgesellschaftliche Initiativen und die Gründung weiterer staatlicher Antidiskriminierungsstellen auf Landesebene (zuletzt Schleswig-Holstein und Thüringen) sind weitere Strukturen entstanden, die sich aktuell zwar noch in der Aufbauphase befinden, aber perspektivisch auch beraterische Aufgaben übernehmen bzw. koordinieren wollen.

Vor diesem Hintergrund zeigt sich die Notwendigkeit einer Verständigung darüber, was Antidiskriminierungsberatung bedeutet und wie sie praktisch umgesetzt wird. Deshalb hat sich der advd entschlossen, seine Standards in Bezug auf die Praxis auszubuchstabieren und zu konkretisieren.

Trotz einer grundsätzlich positiven Entwicklung und im Wissen um die bereits existierenden und nun neu hinzukommenden Organisationen, Netzwerken und Institutionen bleibt kritisch festzuhalten, dass eine gelebte Antidiskriminierungskultur gesamtgesellschaftlich auch sieben Jahre nach Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) weitgehend fehlt⁵. Eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung – wohnortnah, niedrigschwellig, interdisziplinär, betroffenenzentriert – steht Ratsuchenden nach wie vor nur in wenigen Städten und Regionen zur Verfügung. Sie ist aber notwendig, um einen wirksamen Diskriminierungsschutz in die Lebenswirklichkeit von Menschen und Institutionen zu tragen. Die fachlichen Konzepte existieren und haben sich bewährt. Es kann auch auf langjährige Erfahrun-

gen und kompetente Berater_innen zurückgegriffen werden. Was fehlt sind die Ressourcen, die den Aufbau von Beratungsangeboten und eine kontinuierliche Arbeit ermöglichen⁶.

Wir hoffen, dass die vorliegende Publikation den fachlichen Dialog um Antidiskriminierungsberatung bereichert und Berater_innen vor Ort Konzepte und Werkzeuge an die Hand geben kann. Zugleich aber hoffen wir auch, dass sie Entscheidungsträger_innen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene erreichen wird. Ihr Verständnis und politischer Wille ist ein wichtiger Baustein zur Umsetzung wohnortnaher, qualifizierter Antidiskriminierungsstrukturen und zur Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Alltagskultur.

Struktur und Aufbau

Die Publikation gliedert sich in zwei Teile. Der erste Teil behandelt **Grundlagen und Rahmenbedingungen**. Dabei wird das Diskriminierungsverständnis sowie die wesentlichen inhaltliche Konzepte Parteilichkeit, Empowerment und Mehrfachdiskriminierung dargestellt. Außerdem wird Antidiskriminierungsberatung kontextualisiert, einmal innerhalb des Feldes der Antidiskriminierungsarbeit, zum anderen unter dem Begriff der Positioniertheit in Bezug auf gesellschaftliche Machtverhältnisse.

Der zweite Teil – **Beratungspraxis und Interventionen** – stellt Handlungsmöglichkeiten vor. Dabei handelt es sich um eine Auswahl. Die Autor_innen beschreiben häufig genutzte und wirksame Intervention. Sie spannen einen Bogen von der Arbeit mit den Klient_innen (Kapitel Geschützte(re)r Raum) bis zur Arbeit an einem Fall (Kapitel Vertragliche Vereinbarung). Interventionen wie die Klage beziehen sich explizit auf das AGG und andere gesetzliche Grundlagen. Andere Interventionen wie Testing oder Medienarbeit hingegen funktionieren auch außerhalb eines rechtlichen Rahmens. Unter anderem am Beispiel des Beschwerdebriefes wird dabei auch deutlich, dass es bei Interventionen sowohl

um die Klärung von Sachverhalten als auch um die Durchsetzung von Rechten gehen kann.

Die Texte dieser Publikation bilden Positionen und Diskussionen innerhalb des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) ab. Auf der Grundlage der Eckpunktepapier von 2009 organisierte der Verband 2012/13 eine fünfteilige Workshopreihe, in der verschiedene Prinzipien und Interventionsmethoden von Berater_innen aus den Mitgliedsorganisationen diskutiert, mit den Erfahrungen der Mitgliedsorganisationen abgeglichen und vor dem Hintergrund der Praxis der Berater_innen reflektiert wurden. Sie bilden neben den Diskussionen in der Redaktionsgruppe eine wichtige Grundlage für die vorliegende Publikation. Die Autor_innen möchten sich explizit bei den Kolleg_innen innerhalb des advd und über diesen hinaus bedanken, die mit ihren Rückmeldungen, kritischen Fragen und Vorschlägen die Texte in ihrer Entstehung begleitet und mitgeprägt haben.

Die einzelnen Kapitel sind namentlich und entsprechend des organisationellen Hintergrundes der Autor_innen gekennzeichnet. Damit sollen Unterschiede in Zugang und Perspektive aber auch die Positioniertheit der Schreibenden transparent gemacht werden. Andere Autor_innen hätten mitunter andere Schwerpunkte gesetzt. Die grundlegenden Gedanken und Reflexionen sind aber Ergebnis eines kollektiven Arbeitsprozesses und haben Gültigkeit für den advd als Verband und seine Mitgliedsorganisationen.

Unschärfen und Leerstellen in den einzelnen Kapiteln sowie die grundsätzliche Mehrstimmigkeit mit kleinen Dissonanzen innerhalb der Gesamtpublikation bilden neben den persönlichen Perspektiven zu einem bestimmten Grad auch den aktuellen Entwicklungsstand des Feldes ab. Auf der Grundlage der hier ausgeführten fachlichen Standards und eines gemeinsamen Anliegens ermöglichen sie produktive Fragen und Kritiken und sind eine Chance zur Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen.

1 Der Unterstrich (z.B. Berater_innen, Klient_innen) bietet Raum für selbst gewählte Identitäten, für mehr als nur weiblich und männlich. Wir benutzen diese Schreibweise durchgängig in dieser Publikation, um aufzuzeigen, dass es mehr als zwei Geschlechtsidentitäten gibt.

2 Einen Überblick über die Unterschiede zwischen qualifizierter Antidiskriminierungsberatung und Verweisberatung bzw. zwischen der Arbeit spezialisierter Beratungsstellen und anderer Institutionen der Antidiskriminierungsarbeit bietet der Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Online unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile

3 Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Online unter: www.adb-sachsen.de/media/documents/1259245673.pdf

4 weitreichendes, mehrjähriges Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, das u.a. existierende Beratungsstellen in seiner Arbeit unterstützt und die Gründung neuer Antidiskriminierungsnetzwerke gefördert hat. Vgl.: www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/offene_diskriminierungsfreie_gesellschaft/offene_diskriminierungsfreie_gesellschaft_node.html#&slider1=2

5 vgl. Kobes, A. & Weiß, B.: „Entwicklung und Stand der deutschen Antidiskriminierungspolitik – eine kritische Auseinandersetzung“ (in: Opferperspektive (Hg.): Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt: beraten, informieren, intervenieren. Westfälisches Dampfboot. In Druck

6 Allein die rein einzelfallbezogene Arbeit muss pro Beratungsfall mit ca. 10 - 20 Stunden kalkuliert werden. Hinzukommen die nötigen Ressourcen für die fallübergreifende Arbeit, Qualitätssicherung, Bekanntmachung und Weiterentwicklung des Beratungsangebotes (vgl. Kapitel „Kontext von Antidiskriminierungsberatung“) sowie Verwaltung und die organisationelle Sicherung. Vgl. beispielhaft: „Beratungsansätze in der professionellen Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel der Beratungsstelle des Antidiskriminierungsbüro (ADB) Sachsen.“ Online unter: http://www.adb-sachsen.de/download/Beratungsansatze_Antidiskriminierungsarbeit.pdf

01

Das Beraterische Verständnis von Diskriminierung

Daniel Bartel,
Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Diskriminierung ist ein Konzept, das sowohl im Alltag, aber auch in Fachdiskussionen zum Teil sehr unterschiedlich verstanden wird. Deshalb soll im Eingangskapitel zunächst einmal geklärt werden, wie die Antidiskriminierungsberatung Diskriminierung definiert. Aus Sicht der Beratung ist Diskriminierung gekennzeichnet durch drei sich wechselseitig ergänzende Perspektiven.

Zunächst ist Diskriminierung ein konkretes Erleben. Etwas, das Menschen geschieht, sie verletzt, ausgrenzt und ihre Identitäten und Lebenswege prägt. Diese Perspektive wird im Abschnitt Diskriminierungserfahrung dargestellt.

Ein zweiter Zugang setzt an konkreten Situationen an und ist analytisch: Welcher Sachverhalt muss vorliegen, damit eine Ungleichbehandlung als Diskriminierung verstanden werden kann? Aufgrund welcher Merkmalszuschreibungen wird diskriminiert? etc. Diese Fragen können unter Nutzung eines analytischen Dreischritts beantwortet werden.

Der dritte wesentliche Zugang nimmt die gesellschaftlichen Machtverhältnisse in den Blick und thematisiert die grundlegenden, historisch gewachsenen Strukturen von Ungleichheit, ohne die Diskriminierung nicht gedacht werden kann und die im Zusammenspiel ein fein abgestuftes System von Ein- und Ausschlüssen organisieren.

Diskriminierungserfahrung

Die Perspektive der Diskriminierungserfahrung beschreibt das Erleben von Betroffenen. Diskriminierungserfahrungen sind Gewalterfahrungen.¹ Im Zentrum stehen damit die individuellen Erfahrungen massiver Grenzüberschreitung sowie Verletzungen der Integrität und Würde und alle damit einhergehenden emotionalen, sozialen, materiellen und identitären Folgen.

Die Diskriminierungserfahrung selbst, aber auch die spätere Auseinandersetzung mit ihr ist durch eine Vielzahl von schmerzhaften und teilweise widersprüchlichen Gefühlen geprägt: Wut, Ohnmacht, Scham, Selbstzweifel, Verletztheit, Unsicherheit, Schwäche, Demütigung, Überrumpelung, Trauer, Hilflosigkeit, Sprachlosigkeit.

Zugleich rufen diese Erfahrungen oft grundsätzliche Fragen zu der eigenen Identität, der Position in der Gesellschaft und der Wahrnehmung durch andere auf. Sie ragen häufig

¹ Der hier verwendete Gewaltbegriff geht über ein enges Verständnis von individualisierter physischer Gewalt hinaus und umfasst auch alle Formen psychischer und/oder struktureller Gewalt, die Menschen Schaden zufügen oder die Absicht verfolgen, Menschen einem fremden Willen zu unterwerfen und sie zu beherrschen (vgl. www.les-migras.de/selbstverstaendnis.html).

in wichtige soziale Beziehungen hinein und betreffen auch zentrale materielle Aspekte wie beispielsweise den Zugang zu Arbeit, Bildung oder Wohnraum.

Diskriminierungssituationen können für Betroffene unterschiedliche, richtungsweisende Lehren beinhalten, die als Leitsätze verinnerlicht werden: Du gehörst nicht dazu. Sei wachsam! Vermeide ... (Orte, Personen, Themen)! Lass Dir nichts gefallen! Schlag zurück! Sei doppelt so gut! Zeig's denen! Such Dir Unterstützung. Sie spiegeln Schmerz und eine Position des Ausschlusses, können aber auch Widerstandgeist wecken und Kräfte aktivieren.

In der Summe prägen konkrete Diskriminierungserfahrungen Identitäten und schärfen den Blick für die strukturelle Qualität von Diskriminierung (siehe Abschnitt Machtverhältnisse).

Die Erfahrung von Diskriminierung wird regelmäßig als eine Erzählung „ohne gutes Ende“ erzählt. Das Unrecht bleibt ohne Ausdruck, eine Benachteiligung dauert an oder könnte wieder geschehen.

Vorstellungen einer guten Lösung beinhalten für Betroffene oftmals eine Anerkennung ihrer Wahrnehmung und ihres Erlebens, eine Entschuldigung, Entschädigung oder Bestrafung sowie eine nachvollziehbare, transparente Veränderung bzw. Beseitigung der Diskriminierung.

► Relevante Aspekte für das Beraterische Verständnis von Diskriminierung

1. Die Perspektive „Diskriminierungserfahrung“ benennt die gewaltförmige Qualität von Diskriminierung und betont, dass es um mehr als nur die Klärung rechtlicher Definitionen und sachlicher Fragen geht. Für Betroffene sind Diskriminierungen tief gehende Erfahrungen der Verletzung, Ausgrenzung und Verbesonderung. Sie können ihre Lebenswirklichkeit nachhaltig prägen.
2. Die Diskriminierungserfahrungen zugrunde liegende persönliche Betroffenheit steht nicht im Widerspruch zu einer sachlichen Bewertung oder einem konstruktiven Dialog. Die subjektiven Theorien, die Betroffene in der Vielzahl der Fälle zugrunde legen, wenn sie eine Situation als diskriminierend beschreiben, reflektieren wesentliche Bestandteile fachlicher

Definitionen (siehe nächster Abschnitt). Darüber hinaus ist der Großteil der Betroffenen bereit und offen für die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Wahrnehmung und den Positionen anderer.

3. Die Beschreibungen, Argumente und Positionierungen von Betroffenen werden in Auseinandersetzungen um Diskriminierung oftmals weniger beachtet als die Positionierungen von Angehörigen der gesellschaftlichen Mehrheit. Hier existiert ein deutliches Machtgefälle, das Ausdruck gesellschaftlicher Verhältnisse ist. Es ist das Verdienst von Betroffenen, Diskriminierungen gegen stillen oder offenen Widerstand sichtbar zu machen und Veränderungen einzufordern. Vor diesem Hintergrund muss ein selbstreflexives, machtkritisches Verständnis von Diskriminierung die Definitionsmacht von Betroffenen stärken und marginalisierte Perspektiven in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken.²

Analytischer Dreischritt

Der Dreischritt ist ein einfaches Schema zur Orientierung in konkreten Diskriminierungsfällen und fachlichen Diskussionen. Er formuliert drei wesentliche Aspekte, die eine Diskriminierung ausmachen, und systematisiert inhaltliche Positionen.

Ungleichbehandlung

Ungleichbehandlung steht als Sammelbegriff für alle Formen der Schlechterbehandlung, Würdeverletzung, Herabsetzung, Verbesonderung, Ausgrenzung, Nichtbeachtung und der (sexuellen) Belästigung.

Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird wie z.B. im Falle der steuerlichen Benachteiligung von eingetragenen Lebenspartnerschaften gegenüber der Ehe. Sie liegt aber auch vor, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen nach dem gleichen Maßstab behandelt werden, also z.B. Migrant_innen in der Schule ausschließlich in Deutsch unterrichtet werden und Erstsprachangebote fehlen.

Entscheidend für die Bewertung ist das Ergebnis, d.h. die Wirkung einer Entscheidung oder Handlung, und nicht die zugrunde liegenden Motive (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis o.ä.), die zu diesen Ergebnissen führten.

² vgl. die Kapitel „Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien“ sowie „Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung“

3 Dieses Wort ist in dieser Form vielleicht nicht geläufig. Es handelt sich um eine hochgradig verletzend, rassistische Fremdbezeichnung, die zu Zeiten des Kolonialismus durch weiße Europäer_innen geprägt und durchgesetzt wurde. Diese Schreibweise ist ein Versuch, verbale Gewalt zu benennen, ohne sie zu wiederholen.

4 vgl. Kapitel „Mehrfachdiskriminierung und mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung“

5 In allen Kategorien sind Veränderungen der Zugehörigkeit möglich, in einigen, wie Herkunft oder Geschlecht, kann es auch mehrere Zugehörigkeiten gleichzeitig geben.

Ungleichbehandlungen können unmittelbar an einem Personenmerkmal ansetzen (z.B. Altersgrenzen bei Stellenausschreibungen). Sie können aber auch mittelbar bzw. indirekt stattfinden, wenn eine scheinbar merkmalsneutrale Regelung in der Praxis bestimmte Gruppen stärker betrifft als andere. Eine vergleichsweise Schlechterbezahlung von Teilzeitarbeit im Vergleich zu Vollzeit betrifft scheinbar alle Menschen gleichermaßen. De facto benachteiligt sie aber Frauen und ältere Menschen, die statistisch häufiger als Männer oder jüngere Menschen in diesen Arbeitsverhältnissen zu finden sind.

Ungleichbehandlungen können durch das Handeln einzelner Menschen entstehen, aber auch durch das Handeln von Institutionen (z.B. fehlende Barrierefreiheit beim Zugang zu Informationen). Darüber hinaus können Benachteiligungen auch aus sprachlichen und bildlichen Darstellungen resultieren, wie beim Gebrauch des N-Wortes³. Sie können situativ auftreten (z.B. Ablehnung im Bewerbungsprozess) oder über längere Zeitverläufe eine strukturelle Qualität annehmen und mitunter noch lange nachwirken (z.B. Kolonialismus).

Merkmalszuschreibung und/oder Merkmalszugehörigkeit

Eine Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung, wenn sie auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten beruht, die Bestandteil gesellschaftlich relevanter Ungleichheitsstrukturen sind, die systematisch zu Benachteiligungen führen (1). Zugleich müssen sie zentrale Persönlichkeitsmerkmale betreffen (2), die von den Personen nur schwer oder gar nicht veränderbar sind (3).

Beispiel

Das Geschlecht bzw. die vergeschlechtlichende Zuschreibung als entweder Mann oder Frau ist Grundlage einer historisch gewachsenen, gesellschaftlich relevanten Ungleichheits- und Machtstruktur (1), wie z.B. die Einkommensdiskriminierung von Frauen (Gender Pay Gap), aber auch die gewaltvolle Praxis geschlechtsvereindeutigender Eingriffe bei intergeschlechtlichen Menschen zeigt.

Damit zusammenhängend ist das Geschlecht ein zentraler Aspekt der persönlichen Identität (2) und Geschlechtsfestschreibungen sind nur schwer veränderbar (3). So wurde der gesetzliche Zwang zu operativen Eingriffen als Voraussetzung für eine Personen-

standsänderung für Trans*Personen erst 2011 höchst richterlich aufgehoben. Andere Diskriminierungen wie pathologisierende Diagnosen und Ausgrenzungen im Alltag bestehen fort.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert insgesamt sechs schützenswerte Merkmale:

- das Lebensalter
- die sexuelle Identität
- das Geschlecht
- rassistische Zuschreibungen/Herkunft
- eine Behinderung
- die Religion/Weltanschauung.

Der abschließende Charakter dieser Liste ist Gegenstand von Diskussionen und entspricht nicht dem Verständnis der Antidiskriminierungsberatung, da wesentliche Merkmale wie etwa der soziale Status/die soziale Herkunft fehlen. Darüber hinaus gibt es auch Unterschiede in der Vorstellung, welche Zuschreibungen unter die benannten Merkmale fallen (beispielsweise ist umstritten, ob die Diagnose HIV-positiv dem Merkmal Behinderung zugerechnet werden kann).

Zugleich ist es wichtig zu beachten, dass jeder Mensch vielfache Zugehörigkeiten hat⁴. Niemand ist „nur“ Mann oder Frau, „nur“ hetero oder homo. Jeder Mensch hat ein Geschlecht, eine Herkunft, ein Lebensalter, eine sexuelle Identität, eine Weltanschauung bzw. Religion und spezifische körperliche, geistige, seelische und Sinnesfähigkeiten⁵. Die individuelle Kombination unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeiten kann Diskriminierungseffekte erzeugen, verstärken aber auch abschwächen. Das Zusammenspiel der unterschiedlichen Zuschreibungen und Zugehörigkeiten prägt die Identität eines Menschen.

Beispiele

Ein_e Arbeitgeber_in stellt Frauen im Alter zwischen Anfang Zwanzig und Mitte Dreißig grundsätzlich nicht ein, weil diese längerfristig wegen Schwangerschaft und der Betreuung von Kindern ausfallen könnten. Diese Diskriminierung beruht auf einer Kombination der Merkmale Alter und Geschlecht.

Ein Mann bewirbt sich. Einmal wird er abgelehnt, weil er im Rollstuhl sitzt. Ein anderes Mal, weil er schwul ist. Dieselbe Person erlebt Diskriminierung in verschiedenen Situationen aus unterschiedlichen Gründen.

(Keine) Sachliche Rechtfertigung

Ungleichbehandlungen aufgrund von relevanten Merkmalszuschreibungen bzw. -zugehörigkeiten sind keine Diskriminierung, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind. Anders formuliert: Nur sachlich nicht begründete Benachteiligungen sind Diskriminierungen.

Kommt ein_e Jugendliche_r nicht in einen Film ab 18 Jahren, ist dies eine Ungleichbehandlung (alle über 18 Jahre dürfen den Film sehen) aufgrund eines geschützten Merkmals (Lebensalter). Aber es ist keine Diskriminierung, weil dem ein sachlicher Grund zugrunde liegt: der Jugendschutz.

Auch Nachteilsausgleiche (im AGG als positive Maßnahmen bezeichnet) sind eine gerechtfertigte Form der Ungleichbehandlung. Sie fördern punktuell und zeitlich begrenzt die Mitglieder benachteiligter Gruppen, um so strukturelle Formen der Benachteiligung abzubauen. Beispiele für Nachteilsausgleiche sind etwa die bevorzugte Einstellung bei gleicher Eignung, verbindliche Zielvereinbarungen (u.a. Quotenregelungen) oder Mentoringprogramme.

► Relevante Aspekte für das beraterische Verständnis von Diskriminierung

1. Der Dreischritt *Ungleichbehandlung – Merkmalszuschreibung – Rechtfertigung* bietet ein hilfreiches Schema für eine strukturierte Diskussion zum Thema Diskriminierung.
2. Ein Schema allein gibt keine Antwort. Über die Bewertung konkreter Situationen und Strukturen kann und muss kontinuierlich diskutiert werden. Dies geschieht u.a. auf einer persönlichen, politischen, rechtlichen und medialen Ebene.
3. Die Antidiskriminierungsberatung unterstreicht die gesellschaftliche Eingebundenheit und historische Veränderbarkeit von Einschätzungen dessen, was als Diskriminierung zählt. Durch die Orientierung an den Perspektiven strukturell benachteiligter Gruppen sowie die Beteiligung an kritischen Fachdiskursen nimmt die Antidiskriminierungsberatung in Diskussionen eine emanzipatorische Position ein, die den inhaltlichen Mindeststandard des AGG aufgreift und über ihn hinausweist.

Historisches Beispiel: Frauenwahlrecht

Die Durchsetzung des Frauenwahlrechts und dessen heutige Selbstverständlichkeit zeigen, dass sich das Verständnis von Diskriminierung im Zuge sozialer Auseinandersetzungen wandelt. Was Anfang des 20. Jahrhunderts mühsam erkämpft wurde, stellt heute eine Selbstverständlichkeit dar.

Aktuelles Beispiel: „Eine Schule für Alle“

Die grundsätzliche Frage lautet: Ist ein Bildungssystem, das zwischen Regel- und Förderschulen differenziert, diskriminierend? Diskutiert wird hier vor allem, ob eine Ungleichbehandlung vorliegt und ob beispielsweise die Kosten für eine inklusive Schule eine sachliche Rechtfertigung für den Status quo sein können.

Gesellschaftliche Machtverhältnisse

Die Bedeutung dieses dritten wesentlichen Aspektes, die gesellschaftliche Dimension, ist bei den beiden gerade dargestellten Komponenten bereits mehrfach angeklungen: Diskriminierung als individuelle Erfahrung, aber auch die Diskussion um Diskriminierung im Sinne des Dreischritts findet vor dem Hintergrund historisch gewachsener, gesellschaftlicher Machtverhältnisse statt.

Auf der Ebene von Machtverhältnissen existieren die verschiedenen „Ismen“-Begriffe – wie Rassismus, Sexismus, Heterosexismus, Cissexismus, Ableismus, Ageismus, Klassismus, Antisemitismus, Bodyismus, Adultismus –, die sich auf einzelne Merkmale bzw. Kategorien beziehen und ihre wechselseitige Durchdringung, bezeichnet mit dem Begriff der Intersektionalität.

Mit diesen Begriffen wird der Versuch unternommen, zu benennen und zu verstehen, wie das Zusammenspiel von Strukturen, Diskursen, individuellen Handlungen und persönlichen Identitäten in einem historischen Prozess kontinuierlich gesellschaftliche Ungleichheiten (re-)produziert, die sich in spezifischen Merkmalszuschreibungen bzw. Kategorien ausdrücken.

(Über-)Pointiert ließe sich sagen, dass die partikularen Interessen, Bedürfnisse und Wertvorstellungen christlicher, verheirateter, mehrheitsdeutscher, heterosexueller Cis-Männer mit akademischen Familienhintergrund, ohne Behinderung und im mittleren Erwachsenenalter gesellschaftlich dominieren, als Normalität auftreten und den Handlungsspielraum und die Teilhabemöglichkeiten aller Menschen prägen.

Gleichzeitig wird diese vielfältig ausgrenzende Normalität kontinuierlich infrage gestellt und steht unter Rechtfertigungsdruck. Sie ist nicht monolithisch, sondern weist Nischen und Risse auf, wird in konkreten Situationen immer aufs Neue ausgehandelt und verändert sich durch individuelle und kollektive Kämpfe.

Bezogen auf den Ansatz der Antidiskriminierungsberatung sind u.a. aus der Perspektive von Machtverhältnissen vor allem die folgenden Aspekte wichtig:

Es geht um Macht und Privilegien.

Machtverhältnisse sind historisch gewachsene Strukturen, durch die gesellschaftlich manche Menschen privilegiert und andere diskriminiert werden. Privilegien können bedeuten: über materielle Ressourcen und Einfluss zu verfügen, Situationen definieren zu können, entscheiden zu können, was wahr ist oder „normal“, sich Gehör zu verschaffen, sich stark und im Recht zu fühlen, Rahmenbedingungen zu setzen, Strukturen zu entwickeln und zu verändern, Themen hervorzuheben oder als unwichtig abzutun, anderen Macht zu geben oder ihnen vorzuenthalten. Privilegien bedeuten auch, eigene Interessen gegen Widerstände durchsetzen zu können und Macht zu erhalten und zu vergrößern.

Keine bzw. wenig Macht zu haben bedeutet hingegen, um all diese Dinge kämpfen zu müssen. Sich mehr anstrengen zu müssen. Keine Stimme zu haben. Marginalisiert zu sein. Sich fügen zu müssen. Nicht über sich selbst bestimmen zu können. Nicht dazugehören, unsichtbar zu sein, wenn es um Interessen geht, und zugleich als begehrte_r oder problematische_r Andere_r extrem sichtbar gemacht werden zu können.

Gesellschaftliche Machtverhältnisse prägen Menschen.

Wenn ein Mensch geboren wird, kennt er/sie die Bedeutung gesellschaftlicher Kategorien wie weiß oder Schwarz, Mann oder Frau, hetero, bi oder homo nicht. Er/sie lernt es, indem er/sie in die gesellschaftlichen Machtverhältnisse hineinwächst und sich mit ihnen auseinandersetzt. Dabei werden Menschen aufgrund des oben erwähnten Zusammenspiels von Menschen, Strukturen und Bedeutungen „markiert“, also Gruppen zugeordnet, und machen unterschiedliche, spezifische Erfahrungen.

Da es im Wesentlichen um Machtungleichheiten geht, lassen sich zwei grundsätzliche Positionen klar benennen: Menschen sind entweder als Mitglieder strukturell benachteiligter oder strukturell privilegierter Gruppen positioniert.

Strukturell benachteiligte Gruppen

Menschen, die benachteiligten Gruppen zugehören, machen systematisch Diskriminierungserfahrungen. Nicht immer und nicht überall, aber in einer Vielzahl unterschiedlicher Situationen in verschiedenen Lebensbereichen und in der Summe häufig genug, um die Bedeutung sozialer Kategorien zu lernen.

Eine Schwarze Person beispielsweise begegnet der Wirkung rassistischer Zuschreibungen prinzipiell überall: im Bildungsbereich, beim Zugang zu staatlichen Leistungen, auf dem Arbeitsmarkt aber beispielsweise auch im Sportverein, bei Zugfahrten, im Freundes- und oftmals auch Familienkreis oder beim Betreten eines Cafés.

Diese unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen mit einem gemeinsamen Kern spielen ineinander und beeinflussen die gesellschaftliche Teilhabe nachhaltig. Zugleich prägen sie Identitäten: Menschen lernen in einem schmerzhaften Prozess die Realität von Machtverhältnissen kennen und lernen, was es bedeutet, transgeschlechtlich zu sein, ein Behinderung „zu haben“ oder als „zu alt“ gesehen zu werden.

Strukturell privilegierte Gruppen

Die Kehrseite von Diskriminierung sind Privilegien. Privilegiert positionierte Menschen profitieren direkt oder indirekt von eben diesen Ungleichheitsverhältnissen. Weiße Deutsche beispielsweise wachsen auf, ohne rassistische Zuschreibungen als persönliche Zurückweisungen oder Verletzungen zu erfahren. Sie werden anders als Schwarze und PoC bei der Arbeitssuche in erster Linie nach ihren Qualifikationen und ihren Potenzialen beurteilt. Sie müssen sich keine Gedanken darüber machen, ob sie trotz ihres Namens eine Wohnung finden oder den/die Vermieter_in wegen ihrer Hautfarbe „vorwarnen“ sollten. Sie werden in der Regel als Individuen und nicht als Vertreter_innen einer Gruppe behandelt.

Genau wie Menschen aus strukturell diskriminierten Gruppen werden strukturell privilegierte Menschen durch ihre Erfahrungen geprägt und glauben oftmals, dass Teilhabe und Respekt bereits für alle Menschen gleichermaßen Wirklichkeit sei. Von den Lebensrealitäten benachteiligter Gruppen wissen sie in der Regel nur wenig.

Gesellschaftliche Machtverhältnisse prägen die Perspektive auf Diskriminierung.

Das Thema Diskriminierung wird in Deutschland kontrovers diskutiert. Am Beispiel der Erarbeitung und später der Verabschiedung des AGG lässt sich das eindrücklich nachvollziehen. Ob Diskriminierung ein Problem von Relevanz ist, stand dabei ebenso infrage wie Sinn, Ausgestaltung und Wirkung eines Antidiskriminierungsgesetzes. Die Positionierungen reichten von der Einordnung als menschenrechtliche Selbstverständlichkeit in einer demokratischen Gesellschaft bis zur eindringlichen Warnung vor einer Klageflut.

Aus Sicht von Mitgliedern strukturell benachteiligter Gruppen ist Diskriminierung ein Wort, das eine persönliche Alltagserfahrung beschreibt. Es benennt konkrete Ausgrenzungen, Beleidigungen, Verletzungen, die sich in dem Gefühl verdichten, als ein Mensch zweiter Klasse behandelt zu werden. Mitglieder dieser Gruppen hören (und haben in einem schmerzhaften Prozess oft auch verinnerlicht), dass sie selbst das „Problem“ seien. Die Benennung einer Ungleichbehandlung als Diskriminierung kann sie individuell und kollektiv stärken, weil sie die Veränderungsverantwortung der benachteiligenden Seite zuweist und Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Diskriminierung ist gesellschaftlich geächtet und das Eintreten für Gleichbehandlung gilt als legitim. Zugleich überlegen betroffene Menschen sehr genau, wann und wem gegenüber sie Diskriminierung thematisieren, denn oft sind sie mit abwehrenden und relativierenden Reaktionen von Angehörigen der privilegierten Gruppen, mitunter auch von anderen strukturell Benachteiligten, konfrontiert.

Für Mitglieder privilegierter Gruppen ist Diskriminierung in der Regel ein verunsicherndes bis bedrohliches Wort. Für sie bezeichnet es das Handeln einer Person, die eine andere Person absichtlich verletzen oder schädigen möchte und das auch offen zugibt. Diskriminierung klingt in diesem Verständnis nach Absicht, Schuld und „bösen“ Menschen und hat in der Eigenwahrnehmung nichts mit der eigenen Person und dem Alltagsleben zu tun. Entsprechend nutzen Privilegierte den Begriff eher abstrakt und reagieren überfordert, wenn er auf konkrete Situationen angewendet wird. Werden sie für Diskriminierung verantwortlich gemacht, verstehen sie die Kritik oftmals als Anklage oder Vorwurf und antworten mit Verteidigungen, Bagatellisierungen oder emotionalen (Gegen-)Vorwürfen.

► Relevante Aspekte für das beraterische Verständnis von Diskriminierung

1. Der Aspekt gesellschaftlicher Macht ist kritisch für das Verständnis von Diskriminierung: Wer spricht (für wen)? Wer ist wie betroffen und hat welche Handlungsmöglichkeiten? Wer kann wie Einfluss nehmen? Wie kann in Beratungsprozessen verantwortlich mit Machtgefallen umgegangen werden?
2. Jede einzelne Diskriminierung, egal ob individuelle Handlungen, institutionelle Entscheidung, gesellschaftliche Struktur, sprachliches Bild oder Normalitätsvorstellung, geschieht vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse und ist zugleich Teil des Geflechts, das soziale Ungleichheiten erhält und neu schafft.
3. Gesellschaftliche Machtverhältnisse beeinflussen persönliche und fachliche Positionen und „rahmen“ das Handeln von Berater_innen und Beratungseinrichtungen. Eine kritische Reflexion der persönlichen und institutionellen Verortung ist Voraussetzung einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung.⁶

6 vgl. Kapitel „Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien“

Die beraterische Perspektive in der Beratungsarbeit

Die Perspektive von Betroffenen, das Schema des Dreischritts und die Einbeziehung struktureller Machtdifferenzen bilden die konzeptionellen Leitplanken in der Arbeit an konkreten Fällen. Je nach Anliegen der Klient_innen und der Faktenlage sind sie unterschiedlich bedeutsam.

Weiterhin ist zu beachten, dass in Beratungsprozessen oftmals unterschiedliche Definitionen von Diskriminierung aufeinander treffen: Betroffene, Diskriminierungsverantwortliche und involvierte Dritte wie Vermittler_innen, Richter_innen, Freund_innen können mitunter sehr Unterschiedliches unter diesem Begriff verstehen. Das fachliche Verständnis von Antidiskriminierungsberater_innen bildet in diesen Fällen die Richtschnur für ihr eigenes Fallverständnis und muss nicht zwangsläufig die gemeinsame Arbeitsgrundlage aller Beteiligten sein bzw. werden. Im Gegenteil – im Einzelfall kann es sinnvoll sein, das Ringen um eine gemeinsame Definition von Diskriminierung zugunsten konstruktiver Veränderungslösungen in den Hintergrund treten zu lassen. In diesem Fall geht es dann nicht um eine abschließende Antwort im Sinne von: „Ist

das jetzt wirklich eine Diskriminierung?“, sondern um die Anerkennung einer Benachteiligung und die Frage, wer welche Schritte tun kann, um die Situation in Richtung Gleichbehandlung zu verändern.

Beispiel

Barrieren bedeuten einen Ausschluss. Obwohl sich die Beteiligten nicht auf den Begriff der Diskriminierung als Situationsbeschreibung einigen können, stimmen sie vielleicht darin überein, dass es einer Veränderung (Barrierenabbau/Inklusion) bedarf. So wird nicht über die Frage der Bezeichnung diskutiert, sondern darüber, wie eine Veränderung umgesetzt werden kann und wer welche Verantwortung übernimmt.

02 Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten

Daniel Bartel,
Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Gesellschaftliche Machtverhältnisse enden nicht an der Tür der Beratungsstelle, sondern durchziehen die Klient_innen-Berater_innen-Beziehung ebenso wie alle Interventionen. Entsprechend müssen sich Berater_innen mit der Bedeutung von Positioniertheiten und Positionierungen in Beratungsprozessen aber auch generell für die Arbeit ihrer Beratungsstelle auseinandersetzen.

Die Reflexion des Umgangs mit Machtstrukturen und ihrem Einfluss auf das beraterische Selbstverständnis und Handeln ist kein neues Thema. Es wird an verschiedenen Stellen der beraterischen Standards des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland¹ mitgedacht. Und trotzdem hat der systematische Austausch zwischen den Mitgliedsorganisationen des Verbandes unter diesem Begriff vergleichsweise spät begonnen. Ein Blick in die Qualitätsstandards von 2009 zeigt, dass die Frage der Positioniertheit von Organisationen und Berater_innen vor vier Jahren noch kein eigenständiger Eckpunkt war.

Gesellschaftliche Machtverhältnisse und Individuen

Erstens: vergiss, dass ich Schwarz bin.

Zweitens: vergiss nie, dass ich Schwarz bin.²

Mit diesen zwei Sätzen hat Pat Parker das nicht auflösbare Spannungsverhältnis im Umgang mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Konsequenzen auf der persönlichen Ebene am Beispiel Rassismus auf den Punkt gebracht. Es gilt auch für die Antidiskriminierungsberatung:

Wenn sich Berater_in und Klient_in begegnen, treffen sich zwei konkrete Menschen und zugleich zwei, in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen geprägte und positionierte Subjekte.

Klient_in und Berater_in sind Individuen, die über das Potential verfügen, sich zu öffnen und zu erklären, zu verstehen, zu fragen, sich zurückzunehmen, sich verletzlich zu machen und in Frage zu stellen, zu sprechen, zu streiten, zu handeln, zu schweigen und sich auf tausend andere Arten zu begegnen und zu interagieren.

Und zugleich sind sie Personen, die in eine von Machtungleichheiten und fein abgestuften Ein- und Ausschlussmechanismen charakterisierte Gesellschaft hineinsozialisiert wurden und deren Erfahrungen, Denken, Gefühle, Sprache und Identität von der Position beeinflusst sind, die ihnen im Zusammenspiel der verschiedenen Machtverhältnisse (Rassismus, Heteronormativität, Ableismus, etc.) zugewiesen werden. Sie werden zu einem mittelschichtsangehörigen heterosexuellen weißen Cis-Mann ohne Behinderung gemacht, oder zu einer lesbischen Schwarzen Cis-Frau mit akademischen Hintergrund, einem verheirateten gehörlosen weißen Transmann, etc.

1 vgl. advd (2009), v.a. Definition, Parteilichkeit, Empowerment, Horizontalität

2 Parker (1990), ins Deutsche übersetzt

3 vgl. Kapitel „Das Beraterische Verständnis von Diskriminierung“

4 Ayim (1987)

5 vgl. Kapitel „Mehrfachdiskriminierung“

6 vgl. bell hooks (1993)

7 vgl. Kapitel „Empowerment“

8 Dabei handelt es sich oftmals um Auslandsaufenthalte und Extremsituationen, in denen sie aufgrund einer situativen Umkehrung der strukturellen Machtverhältnisse als Weiße Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen machen.

9 Eine (offene) Liste weißer Privilegien hat Peggy McIntosh erstellt, deutsch von Eske Wollrad (2005).

10 Auch wenn sie keineswegs geheim oder schwer zugänglich sind – vgl. u.a. Oguntoye, Ayim & Schultz (1987), Sow (2008), Ritz (2009)

Am Beispiel Geschlecht: Aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive gesehen, werden Menschen nicht als Jungen oder Mädchen geboren, sondern (in Zeiten des Ultraschall bereits vor der Geburt) vergeschlechtlicht. Das heißt, sie lernen, Mann oder Frau zu *sein*, indem sie als männlich oder weiblich kategorisiert und behandelt werden. Dieses Lernen ist nicht (nur) kognitiv, sondern erfasst und gestaltet die ganze Person – ihr Denken, ihr Fühlen, ihre Beziehungen zu sich selbst, ihrem Körper und zu anderen Personen. Dieses Wissen ist eher selten bewusst und kann nicht ohne Weiteres in Sprache gefasst werden. Es kann sich beispielsweise darin zeigen, wie viel Raum eine Person mit ihrem Körper einnimmt, mit welchen Persönlichkeitseigenschaften sie sich selbst beschreibt oder welches Duschbad (schwarze vs. orange Flasche) sie in einer fremden Dusche automatisch greife würde.

► Reflexionsfrage zu Zugehörigkeiten/Zuschreibungen:

- Welche kollektiven Zugehörigkeiten und gesellschaftlichen Zuschreibungen sind für Sie bedeutsam? Überlegen Sie sich fünf bis sechs.

Dabei geht es nicht einfach um Aspekte menschlicher Vielfalt, sondern um gewaltvolle Zuweisungen³ mit tiefgreifenden Konsequenzen. Das ist der Aspekt der Macht.

Am Beispiel rassistischer Zuschreibungen: Ob eine Person weiß oder Schwarz *ist* bzw. gemacht wird, bestimmt darüber, ob sie in der Schule für ihre (Erst)Sprachkompetenz gelobt wird („Du sprichst aber gut deutsch!“), vielfältige Erfahrungen mit Passkontrollen durch die Bundespolizei machen muss, wegen ihrer Hautfarbe einen Job nicht bekommt, sich bei einem Theaterbesuch alle Blicke auf sie richten und ob sie in einer Vielzahl weiterer Situationen „einfach“ dazugehört oder verbesondert wird.

Einen Einblick in die schmerzhaften, zum Teil traumatisierenden und identitätsbestimmenden Verinnerlichungen der Positioniertheit als Schwarz hat May Ayim in „Weißer Stress und Schwarze Nerven“⁴ zusammengetragen, in dem sie Positioniertheit zugleich als Mehrfachzugehörigkeit⁵ darstellt.

Die Verinnerlichung drückt sich aber auch in der kollektiven Erfahrung aus, dass vielen Schwarze Deutsche als Kinder versuch(t)en, ihre Haut „weiß“ zu waschen oder

sich weiß als Tarnfarbe für Tage wünsch(t)en, an denen sie sich nicht stark fühl(t)en. Die vielfältigen Rassismuserfahrungen verdichten sich in einer Schwarzen Identität und Perspektive auf die weiße Gesellschaft⁶, die Rassismus benennt und ein wichtiger Bestandteil individueller und kollektiver Empowerment-Prozessen⁷ ist.

Die weiße Position hingegen ist durch eine Ambivalenz geprägt – Nicht-Wissen und Wissen um Rassismus stehen im Konflikt miteinander. Einerseits verstehen sich die meisten Weißen nicht als weiß und messen ihrer Hautfarbe oder deutschen Staatsangehörigkeit nur in Ausnahmefällen eine Bedeutung für ihr Leben zu⁸. Sie erleben ihre weißen Privilegien (z.B. als Individuum und nicht über die Hautfarbe/ Herkunftszuschreibungen definiert zu werden) als selbstverständlich⁹. Sie wissen wenig über die Lebensrealität als Schwarz markierter Menschen, über die vielfältigen alltäglichen Zumutungen, strukturellen Ausgrenzungen und Gewalterfahrungen, die diese qua ihrer Positioniertheit treffen, benachteiligen und sich in sie einschreiben¹⁰.

Gleichzeitig und auf einer anderen Ebene kennen sie die rassistische Verfasstheit der Gesellschaft: sie begegnen ihr im Alltag beispielsweise an der Diskotür, wenn Gäste of Color vor ihnen aus rassistischen Gründen abgewiesen werden und in den Medien (Sarrazin-Debatte, NSU-Berichterstattung, etc.). Auch ein Wissen um ihre privilegierte Position und die damit verbundenen individuellen und kollektiven Vorteile existiert, wie sich an der Antwort auf die Frage „Angenommen Sie leben in Deutschland und könnten wählen: hätten Sie lieber eine helle oder eine dunklere Hautfarbe?“ leicht zeigen lässt. Im direkten Kontakt mit Schwarzen Menschen wird dieses Wissen mitunter als Befangenheit oder diffuses Schuldgefühl spürbar.

Auch Weissein schreibt sich in Menschen ein. Es liefert ein brüchiges und widersprüchliches Gefühl der Überlegenheit. Die eigene Verstricktheit in eine gewaltvolle Machtstruktur wird ausgeblendet und kann aufgrund der eigenen privilegierten Position auch ausgeblendet werden. Rassismus wird nicht thematisiert und die Auseinandersetzung auf vielfältige Weisen, zum Teil sehr emotional und aggressiv, abgewehrt. Beispielsweise wenn Weiße eine Selbstbeschreibung als weiß empört ablehnen, lächerlich finden oder „im Grunde“ doch nicht so wichtig.

► Reflexionsfragen zu Macht, Privilegien und struktureller Benachteiligung

- Welche der von Ihnen gewählten Zugehörigkeiten/ Zuschreibungen sind privilegierte bzw. strukturell benachteiligt?
- Wählen Sie eine Ihrer privilegierte Zugehörigkeit und überlegen Sie: Welche Privilegien werden Ihnen durch sie konkret zuteil?

Positioniertheit und Positionierung

Machtverhältnisse weisen Menschen eine Position zu, bestimmen/ definieren sie aber nicht vollständig als Person. Auch so ließe sich das Zitat von Pat Parker auslegen. Deshalb ist es sinnvoll, zwischen Positioniertheit und Positionierung zu unterscheiden.

Positioniertheit bezeichnet die nicht selbstgewählte Position, die eine Person (oder Organisation) gesellschaftlich zugewiesen wird¹¹, die sie prägt und auf die auch andere reagieren, wenn relevante Markierungen (z.B. Hautfarbe, Kleidung, Rollstuhl, etc.) vorhanden sind.

Positionierung¹² hingegen bezeichnet die bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt und mit Praxis füllt – beispielsweise, indem mensch Privilegien teilt. Dieser Begriff benennt die individuellen und kollektiven Handlungsspielräume und Verantwortung innerhalb der existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, real existierende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf¹³.

Positioniertheiten und Positionierungen in der AD-Beratung

Als eine grundsätzliche Haltung für Berater_innen und Beratungsstellen ist ein selbstreflexiver und transparenter Umgang mit der eigenen Positioniertheit und Positionierung wichtig. Sie lässt sich in den folgenden zwei Fragen und den entsprechenden Antworten verdichten:

- Welche Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten habe ich aufgrund meiner Positioniertheit?
- Welche davon möchte ich im Sinne einer Positionierung wie nutzen? bzw. auch: Auf welche verzichte ich?

Die folgenden Beispiele sollen einige mögliche Dynamiken auf der Ebene von Positioniertheit - Positionierungen darstellen. Es handelt sich dabei um Hypothesen, die Berater_innen aus ihrem eigenen Erleben sowie ihrer Wahrnehmung der Interaktion mit Klient_innen und Diskriminierungsverantwortlichen ableiten. Dass Positioniertheiten als eine Ebene des Verstehens relevant sind, steht außer Frage. Wann und wie sie in konkreten Fällen ihre Wirkung entfalten, ist notwendig eine Suchbewegung, die weniger dazu dient, eine Wahrheit festzuschreiben, sondern vielmehr Reflektionsprozesse anstoßen und Handlungsmöglichkeiten erweitern soll. Dabei kann das einleitende Zitat von Pat Parker an das grundlegende Spannungsverhältnis zwischen der Wirkung gesellschaftlicher Machtstrukturen und anderer Faktoren sowie subjektiver Wirklichkeiten erinnern.

Positioniertheit in der Sicht von Klient_innen auf Berater_innen

Klient_innen haben Diskriminierungserfahrungen gemacht, die oftmals etwas mit strukturell benachteiligten Positioniertheiten zu tun haben. Auch wenn die Positioniertheit von Berater_innen nicht explizit zur Sprache kommt, ist sie häufig sehr relevant, wird von Klient_innen als ähnlich oder unterschiedlich wahrgenommen und oftmals mit Bedeutung versehen.

Bei als strukturell benachteiligt positioniert wahrgenommenen Berater_innen können Klient_innen die Idee entwickeln, dass diese vergleichbare Situationen erlebt haben und wissen, worum es ihnen geht. Sie trauen den Berater_innen zu, zu wissen, wie sie sich fühlen, ihre Wahrnehmung anzuerkennen und in ihrem Sinne zu handeln. So kann der Beratungsrahmen als geschützt und die Beziehung als vertrauensvoll erlebt werden. Berater_innen können dann als Peers und/oder stärkende Rollenvorbilder wahrgenommen werden.

Bei als privilegiert positioniert wahrgenommenen Berater_innen kann im Vordergrund stehen, dass sie nicht aus eigenem Erleben nachvollziehen, was und warum es Klient_innen bewegt. Aus Erfahrungen mit anderen privilegiert

11 Dies geschieht beispielsweise auch durch Gesetze. Das Aufenthaltsgesetz kategorisiert Menschen als „Ausländer_innen“ und hierarchisiert sie durch unterschiedliche Aufenthaltstitel. So werden „EU-Bürger_innen“, „Drittstaatler_innen“ und „Flüchtlingen“ unterschiedliche Stadien zugewiesen, die ein unterschiedliches Maß der Teilhabe (Aufenthaltssdauer, soziale Transferleistungen, Zugang zu Arbeit, Bewegungsfreiheit, etc.) erlauben.

12 vgl. Artikel „Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien“

13 Mit den Worten von Bruno Hildebrand ließe sich das Konzept Positionierung auf folgende Fragen bringen: „Was machen Menschen aus dem, was die Verhältnisse aus ihnen gemacht haben?“

14 vgl. auch Kapitel „Sprechen im geschütz(er)en Raum“

15 Rosenstreich (2009)

positionierten Menschen und Organisationen, die Diskriminierung abgewehrt und re-produziert haben, haben Klient_innen vielleicht gelernt, dass diese Kontakte nicht sehr geschützt sind und sie sehr bewusst auf ihre Grenzen und eigene Verletzbarkeit achten müssen¹⁴.

Ebenso, teilweise auch parallel, sind aber auch andere Dynamiken möglich:

Strukturell benachteiligt positionierten Berater_innen kann auch eine starke Erwartungshaltung zugeschrieben werden und bei Klient_innen den Bewertungsdruck erzeugen, die richtigen Codes zu nutzen, die richtigen Gefühle zu fühlen, die richtigen Haltungen zu haben.

Privilegiert positionierte Berater_innen können durch eine selbstreflexive-machtkritische Haltung, die Anerkennung von Diskriminierungserfahrungen und einen achtsamen und transparenten Umgang mit den Machtdifferenzen, Vertrauen erwerben. Wenn Klient_innen beobachten, dass die Berater_innen ihre Privilegien in einem verbindlichen und transparenten Rahmen, mit einer klaren Auftrags- und Klient_innenorientierung einsetzen, um Diskriminierung in der konkreten Situation aber auch strukturell zu begegnen, nehmen sie diese vielleicht als Verbündete und den Beratungsrahmen als geschütz(er) wahr.

Positioniertheit in der Sicht von Berater_innen auf Klient_innen und Beratungsfälle

Im Prinzip sind die eben dargestellten Überlegungen zur Sichtweise von Klient_innen auf Berater_innen bereits Gedanken von Berater_innen zu Klient_innen und damit Teil der Gedanken, die sich Berater_innen zu diesem Thema machen.

Berater_innen sollten ihre Positioniertheiten reflektieren und sich vor dem Hintergrund ihrer professionellen Rolle damit auseinandersetzen. Dabei geht es um starke Dynamiken, die in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung und der Begleitung von Klient_innen auftreten können.

Berater_innen, die eine strukturell benachteiligte Position teilen, können in der Wut, Hilflosigkeit oder Verletztheit von Klient_innen eigene Erfahrungen wieder erkennen und von diesen stark erfasst werden (oder sich stark abgrenzen). Sie können sich eingeladen fühlen, selbst die Stelle der Klient_innen einzunehmen, Erfahrungen „zu schnell“ zu verstehen und dabei die Bedürfnisse und Lebenswirklichkeit

der Klient_innen aus den Augen verlieren. Sie können aber auch starke Empathie und Verbundenheit empfinden (und vermitteln) und die Gefühle und Bedürfnisse von Klient_innen sehr genau und passend in Sprache bringen.

Privilegiert positionierte Berater_innen können auch starke Emotionen entwickeln. Aufgrund ihrer strukturellen Verstricktheit können sie sich ertappt fühlen, Schuld und/oder Scham empfinden (oder es abwehren, indem sie das Bedürfnis entwickeln, zu zeigen, dass sie „anders“ sind und die Bestätigung der Klient_innen dafür suchen). Nicht reflektierte Machtunterschiede können auch eine paternalistische Haltung befördern, die strukturell benachteiligte Menschen als Opfer sieht, die rein, unschuldig und schwach sind, für die man sich aufopfert und im Gegenzug entsprechend eine gefügige Dankbarkeit erwartet. Privilegierte Berater_innen können sich aber auch eingeladen fühlen, eine sicher erscheinende rationalisierende und sehr versachlichende Perspektive einzunehmen oder ihre Handlungsfähigkeit durch ein Misstrauen gegen die Fallstricke ihrer Positioniertheit und die Angst vor Fehlern verlieren. Sie können Klient_innen aber auch mit Empathie begegnen, die achtsam und offen mit der Differenz des Erlebens umgeht und als Verbündete ihre Privilegien im Sinne eines Power-Sharings¹⁵ zur Verfügung stellen.

Die Dynamiken zwischen den Positionierungen und Positioniertheiten von Berater_innen und Klient_innen sollten kontinuierlich in Supervisionen und kollegialen Fallbesprechungen thematisiert werden. In ihnen liegen sowohl Ressourcen für einen erfolgreichen Beratungsprozess als auch mögliche Fallstricke für ein Scheitern und potentielle Verletzungen.

Positioniertheit im Kontakt mit Diskriminierungsverantwortlichen

Auch in der Interaktion mit Diskriminierungsverantwortlichen spielen Positioniertheiten und Positionierungen eine Rolle und können in Wechselwirkung mit der Rolle als Berater_in und Repräsentant_in einer Antidiskriminierungsberatungsstelle stehen. Auch Diskriminierungsverantwortliche versehen die wahrgenommene Positioniertheiten von Berater_innen mit Bedeutung.

Eine Dynamik ist die „Solidarisierung der Privilegierten“, wenn die Beteiligung von als privilegiert positionierten wahrgenommenen Berater_innen dazu führt, dass Diskriminierungsverantwortliche auf mehr Unterstützung/ Ver-

ständnis von Seiten der Berater_innen hoffen und zugleich bewusste und unbewusste Abwehrstrategien stärker nutzen, als wenn die Ratsuchenden in Begleitung von Berater_innen auftreten, die ebenfalls als strukturell benachteiligt positioniert wahrgenommen werden.

Das kann sich beispielsweise darin ausdrücken, dass sie durch eine stärkere Zugewandtheit im (Blick)Kontakt und Small Talk eine besondere Nähe zu den privilegierten Berater_innen herstellen wollen, ein Gespräch unter vier Augen suchen, in Vermittlungsgesprächen eher mit den Berater_innen als den Klient_innen reden oder sie die Zustimmung der Berater_innen zu ihrer Haltung unterstellen oder explizit einfordern.

Eine Dynamik, die Berater_innen erleben können, die als strukturell benachteiligt wahrgenommen werden, ist, dass ihnen ein Mangel an Fachlichkeit und Professionalität unterstellt wird. Ebenso kann ihre Gegenwart bei Diskriminierungsverantwortlichen aber auch deren Problembewusstsein erhöhen und Rechtfertigungsmuster verunsichern, etwa indem sie sich gezwungen sehen, ihre Worte respektvoller zu wählen und dabei vielleicht eine Sprachlosigkeit spüren.

Positioniertheit in Interventionen

Die Überlegungen zu der beraterischen Positioniertheit in Bezug auf Diskriminierungsverantwortliche lässt sich auf alle Formen der Intervention ausdehnen. Gerade bei Interventionen, die eine Öffentlichkeit einbeziehen, ist zu beachten, wer (für wen) spricht und handelt und ob durch die Positioniertheit der Akteur_innen und die Form, in der Diskriminierung thematisiert wird, eine Reproduktion und Bestärkung gesellschaftlicher Machtverhältnisse geschieht.

Definitionsmacht und die Zuschreibung von Kompetenz und Wissen beispielsweise sind Ausdruck von Machtstrukturen. Machtungleichheiten werden reproduziert, wenn ein Sprechen über Diskriminierung so inszeniert wird, dass Vertreter_innen der machtvollen Gruppe als Expert_innen auftreten, die das Phänomen definieren und in seiner Relevanz „objektiv“ einordnen – Vertreter_innen strukturell benachteiligter Gruppen hingegen treten entweder gar nicht in Erscheinung oder sie werden eingeladen, die Rolle der subjektiv Betroffenen auszufüllen, deren Aufgabe es ist, die Ausführungen der Expert_innen am eigenen Beispiel zu bestätigen.

Für ein kritisches, selbstreflexives Handeln ist es hilfreich die zwei weiter oben benannten Fragen heranzuziehen:

- Welche Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten habe ich aufgrund meiner Positioniertheit?
- Welche davon möchte ich im Sinne einer Positionierung wie nutzen? bzw. auch: Auf welche verzichte ich?

Zur Vertiefung anhand konkreter Beispiele sei auf drei gelungene Interventionen verwiesen, die sich kritisch mit Rassismus und dabei zugleich mit Interventionen auseinandersetzen, die Positioniertheiten und gesellschaftliche Machtunterschiede nicht ausreichend berücksichtigen und so Rassismus reproduzieren:

- **Videoprojekt Radi-Aid – Africa for Norway**
Das Video greift die stereotypisierende und defizitorientierte Bildsprache von Unterstützungskampagnen „für Afrika“ auf und inszeniert Norwegen als Land in Not, das von afrikanischer Seite wegen der kalten Winter Solidarität und Unterstützung braucht.¹⁶
- **Kritik des Dokumentarfilms „Schwarz auf Weiß“**
Noah Sow kritisiert Günther Wallraff, der als angemalter Weißer in einem Selbstversuch Schwarze Erfahrungen dokumentieren möchte: „Er stellt seine Neugier also über die Forschungsergebnisse, Gefühle, Wissensproduktionen und Repräsentationsrechte Schwarzer. Damit bedient er sich weißer Privilegien: Er öffnet unterdrückte Minderheiten nach und erntet damit Geld, Aufmerksamkeit und sogar Respekt.“¹⁷
- **Broschüre zur Reflexion von entwicklungspolitischer Bildungs- und Projektarbeit**
Die Publikation „Develop-mental Turn: Neue Beiträge zu einer rassismuskritischen entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit“¹⁸ (2013) sammelt Texte, die sich mit der (Re)Produktion von Rassismus in verschiedenen Aspekten dieses Arbeitsfeldes auseinandersetzen.

Positioniertheit von Beratungsstellen und Organisationen

Auch die Positioniertheit und Positionierung der AD-Beratungsstellen und ihrer Träger sind relevant. Für sie gelten ähnliche Dynamiken wie sie bereits für die Berater_innen dargestellt wurden.

Die Mitgliedsorganisationen des advd sind unterschiedlich positioniert. Einige Beratungsstellen sind aus einer Selbstorganisation strukturell benachteiligt positionierter Men-

16 Online unter: www.africafor norway.no

17 Das vollständige Interview hier: www.radioafrika.net/2009/10/29/ein-angemalter-weisser-ist-kein-schwarzer

18 Online unter: ber-ev.de/bestellungen/broschuere-develop-mental-turn

schen hervorgegangen. Andere haben sich aus gemischten und/oder strukturell privilegierten Zusammenhängen heraus gegründet. Einige beraten diskriminierungsspezifisch (z.B. rassistische Diskriminierung), andere zielgruppenspezifisch (z.B. lesbische/bisexuelle Migrant_innen und Schwarze Lesben und Trans*Menschen) wieder andere horizontal (z.B. zu allen Merkmalen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz).

Die Positioniertheit und Positionierung von Beratungsstellen kann beispielsweise einen Einfluss auf ihre Angebotsgestaltung und auf die Anliegen haben, die an sie herangetragen werden. Während Klient_innen in einer zielgruppenspezifischen Beratungsstelle, die als Selbstorganisation positioniert ist, vielleicht stärker eine persönliche Zugehörigkeit (wieder)erkennen und psychosoziale Unterstützung und Angebote für eine empowernde Identitätsarbeit suchen, könnten sie in einer horizontal arbeitenden, gemischt bzw. privilegiert positionierten Beratungsstelle eher Vertreter_innen der Dominanzgesellschaft sehen und eine Unterstützung bei der Durchsetzung von Rechten gegenüber Regelstrukturen und anderen privilegiert positionierter Organisationen erwarten.

Kontextualisierung der Frage nach Positioniertheiten

Die Frage nach Positioniertheiten ist produktiv und hat ein kritisches Potential, indem sie asymmetrische Machtverhältnisse benennen und strukturelle Privilegien bzw. Benachteiligungen sichtbar machen kann.

Wichtig ist es, zu beachten, dass verschiedene Machtverhältnisse miteinander verflochten sind, und es deshalb Positioniertheiten im Plural und zugleich Abstufungen innerhalb einzelner Machtstrukturen gibt. Darüber hinaus existiert die Möglichkeit und Notwendigkeit für konkrete Menschen, sich zu positionieren und so Handlungsspielräume zu eröffnen.

Werden diese Punkte übersehen, besteht die Gefahr eines essentialisierenden (festschreibenden) Kurzschlusses: Dann gibt es faktisch nur eine von zwei möglichen Positionen, die Menschen fest zugewiesen wird und die sie und ihr Handeln abschließend definieren. Dadurch können Ausschlüsse reproduziert werden und produktive Auseinandersetzungen, die auch durch das Moment der Verunsicherung und der Suche geprägt sind, werden erschwert.

Literatur

- ▶ advd (2009): : Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd). Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Online unter: www.adb-sachsen.de/media/documents/1259245673.pdf
- ▶ Ayim, May (1987): Weißer Stress und Schwarze Nerven. in: Oguntoye, Katharina; Ayim, May & Schultz, Dagmar (Hg.): Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Orlanda Verlag, Berlin.
- ▶ bell hooks (1993): Weißsein in der Schwarzen Vorstellungswelt, in: diess.: Black Looks. Popkultur Medien Rassismus. Orlanda Verlag, Berlin.
- ▶ Rosenstreich, Gabriele (2009): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops, in: Elverich, Gabi, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Unrast, Münster.
- ▶ Wollrad, Eske (2005): Weissein im Widerspruch: Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion. Helmer Verlag, Sulzbach.
- ▶ Oguntoye, Katharina; Ayim, May & Schultz, Dagmar (1987): Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Orlanda Verlag, Berlin.
- ▶ Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiß. C.Bertelsmann, München.
- ▶ Parker, Pat (1990): For the white person who wants to know how to be my friend, in: Gloria Anzaldua (Hg.): Making Face, Making Soul/Hacienda Caras: Creative and Critical Perspectives by Women of Color. Aunt Lute Foundation Books, San Francisco
- ▶ Ritz, ManuEla (2009): Die Farbe meiner Haut: Die Anti-Rassismustrainerin erzählt. Herder, Freiburg.

03 Kontext von Antidiskriminierungsberatung

Jay Keim, LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.

Antidiskriminierungsarbeit ist eine querschnittspolitische Aufgabe, in der die Unterstützung und Beratung der Menschen, die Diskriminierung erfahren, im Mittelpunkt steht.

Antidiskriminierungsberatung findet nicht im luftleeren Raum statt. Auf welche Weise Personen, die Diskriminierung erfahren haben, dazu kommen, eine Beratungsstelle aufzusuchen, hängt stark davon ab, wie die Beratung in andere Tätigkeiten der Antidiskriminierungsarbeit eingebettet ist. Wie erfahren Menschen von der Antidiskriminierungsberatung und wie kann der Zugang für sie möglichst einfach gestaltet werden?

¹ vgl. Artikel „Diskriminierung sichtbar machen – Medienarbeit als Handlungsstrategie“

Erhöhung des Bekanntheitsgrades und Schaffung von Zugangsmöglichkeiten

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie auf das Angebot der Antidiskriminierungsberatung aufmerksam gemacht werden kann:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Veranstaltungen und Workshops
- Niedrigschwellige Sensibilisierungsarbeit
- Netzwerkarbeit
- Aufsuchende Arbeit in anderen Einrichtungen
- Fortbildungen

Öffentlichkeitsarbeit

Die offensichtlichste Form, um Menschen auf das Beratungsangebot aufmerksam zu machen, ist Öffentlichkeits-

arbeit z.B. in Form von Printmedien (Flyer, Visitenkarten, Broschüren) oder auch online über Webseite, Facebook und Twitter. Hilfreich ist ein allgemeiner Flyer, der auf verständliche Weise Diskriminierungsformen erläutert, auf das Antidiskriminierungsangebot hinweist und ggf. auch Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und andere rechtliche Möglichkeiten nimmt¹.

Aber auch Öffentlichkeitsmaterialien, die keinen direkten Bezug zur Beratungsarbeit haben, sondern sich mit Diskriminierung im Arbeitsleben oder Mehrfachdiskriminierung befassen, können eine Informationsmöglichkeit für potenzielle Klient_innen darstellen und eine breitere Zielgruppe erreichen. Ob Broschüre, Flyer oder Plakat: Wichtig ist der Hinweis auf Kontaktmöglichkeiten und online zugängliche Hintergrundinformationen. Eine Webseite, auf der sowohl das Beratungsangebot als auch der Ansatz der Antidiskriminierungsarbeit sowie weiterführende Informationen in verschiedenen Sprachen bereitgestellt werden, ermöglicht ratsuchenden Menschen, sich ein genaueres Bild von der Beratungsstelle zu machen.

Veranstaltungen und Workshops

Eine spezifische Form der Öffentlichkeitsarbeit sind Veranstaltungen und Workshops. Veranstaltungen, die verschiedene Aspekte der Antidiskriminierungsarbeit vorstellen, eröffnen niedrigschwellige Möglichkeiten für Menschen, sich mit der Arbeit von Beratungsstellen vertraut zu machen, ohne direkt ihr eigenes Anliegen benennen zu müssen. Am Rande von Veranstaltungen bietet sich außerdem die Gelegenheit, informell ins Gespräch zu kommen. So können sich ratsuchende Personen z.B. kurz darüber erkundigen, ob es sich bei einer konkreten Erfahrung überhaupt um eine Diskriminierungssituation handelt und es angebracht wäre, einen Beratungstermin zu vereinbaren.

Auf Workshops können Inhalte solcher Veranstaltungen vertieft werden. Sogenannte Empowerment-Workshops zielen darauf ab, den Menschen, die Diskriminierung erfahren haben und/oder gesellschaftlich diskriminiert werden, darin zu stärken, eigene Handlungsstrategien zu entwickeln und eine selbstermächtigende Perspektive auf sich und ihre gesellschaftliche Position einzunehmen. Workshops können auch Sensibilisierungsräume bereitstellen, in denen Kenntnisse über gesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse tiefer gehend vermittelt und durch Selbsterfahrungselemente ergänzt werden. Außerdem können Workshops gesellschaftlich privilegierten Menschen vermitteln, wie sie zu hilfreichen Verbündeten für Diskriminierte werden können.

Niedrigschwellige Sensibilisierungsarbeit

Niedrigschwellige Sensibilisierungsarbeit bedeutet, an verschiedenen öffentlichen Orten wie Kneipen, Veranstaltungsorte, Festivals o.ä. präsent zu sein. Bei der Verteilung von Flyern und anderen Informationsmaterialien bietet sich auch hier die Gelegenheit, mit Menschen direkt ins Gespräch zu kommen. Außerdem kann mit den Inhaber_innen und Organisator_innen der Dialog darüber gesucht werden, wie diskriminierungssensiblere Räume geschaffen werden können. Denkbar ist beispielsweise eine Anlaufstelle auf Festivals und Straßenfesten, wo Diskriminierungen vor Ort gemeldet sowie Kurzberatungen und Weitervermittlungen angeboten werden können.

Netzwerkarbeit

Auch die Vernetzung mit anderen psychosozialen Einrichtungen, Antigewalt- und Antidiskriminierungsstellen

sowie Nachbarschaftszentren und zielgruppenspezifischen Angeboten ist ein wichtiges Element, um die Bekanntheit einer Beratungsstelle zu steigern und kürzere Wege in der Weitervermittlung zu schaffen. Darüber hinaus bietet es sich an, sich in Netzwerken über verschiedene Ansätze der Antidiskriminierungsberatung und mögliche Weiterentwicklungen auszutauschen. Netzwerke sind auch eine großartige Möglichkeit, um in bestimmten Diskriminierungsfällen Unterstützung für verschiedene Handlungsmöglichkeiten einzuholen. So kann es manchmal sinnvoll sein, Beschwerdebriefe von einer größeren Anzahl von Nichtregierungsorganisationen unterzeichnen zu lassen, um zu zeigen, dass das Anliegen von einer breiteren Masse getragen wird.²

Aufsuchende Arbeit in anderen Einrichtungen

Eine spezifische Form der Netzwerkarbeit stellt die aufsuchende Arbeit in anderen Einrichtungen dar, zu denen möglicherweise noch kein oder nur ein loser Kontakt besteht, der neu geknüpft bzw. vertieft werden kann. In Gesprächen mit Mitarbeiter_innen anderer Einrichtungen kann die eigene Antidiskriminierungsarbeit vorgestellt werden. Indem andere Einrichtungen Kenntnisse über die Beratungsstelle erhalten, werden sie vermutlich leichter und gezielter Nutzer_innen weitervermitteln können. Solche Gespräche ermöglichen außerdem die Sensibilisierung für Diskriminierungsformen, damit Mitarbeiter_innen leichter erkennen können, wenn Diskriminierungserfahrungen bei ihren Nutzer_innen vorliegen.³

Fortbildungen

Die Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen anderer Einrichtungen kann in Fortbildungen weiter vertieft werden. In einem solchen Rahmen ist es möglich, für Diskriminierungsverhältnisse zu sensibilisieren, die Wahrnehmung von Anhaltspunkten für Diskriminierungserfahrungen zu schulen und auch die eigene Arbeitspraxis auf mögliche diskriminierende Praxen hin zu überprüfen. Außerdem können in solchen Fortbildungen grundlegende Kenntnisse über das Antidiskriminierungsrecht vermittelt werden. Die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen wird auf diese Weise gestärkt, die Vernetzung ausgebaut und das Wissen über die eigene Antidiskriminierungsarbeit wird verbreitet und vertieft.

2 vgl. die Kapitel Beschwerdebrief, „Vertragliche Vereinbarungen und Contract Compliance“ sowie „Vermittlung in der Antidiskriminierungsarbeit“

3 vgl. Kapitel „Vermittlung in der Antidiskriminierungsarbeit“

Antidiskriminierungsarbeit

Es ist nicht nur wichtig, die Zugangsmöglichkeiten zur Antidiskriminierungsberatung für Betroffene, sondern auch darüber hinausgehende Antidiskriminierungsarbeit der Einrichtung selbst zu reflektieren.

Die wichtigsten Säulen der Antidiskriminierungsarbeit neben der Beratung sind:

- politische (Lobby-)Arbeit
- konzeptionelle und inhaltliche Arbeit
- wissenschaftliche Arbeit

Politische (Lobby-)Arbeit

In einer Gesellschaft, in der Diskriminierung zum Alltag gehört, hat Antidiskriminierungsarbeit die Aufgabe, den Grundgedanken der Gleichbehandlung in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen auf sämtlichen Ebenen nachhaltig zu verankern und eine Antidiskriminierungskultur zu etablieren.

Deswegen ist es zum einen wichtig, immer wieder staatliche Institutionen und Entscheidungsträger_innen in die Pflicht zu nehmen, Diskriminierungen abzubauen und konstruktive Maßnahmen umzusetzen. Zum anderen ist es erforderlich, gesamtgesellschaftlich Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit zu leisten und auf konkrete Missstände aufmerksam zu machen.

Politische (Lobby-)Arbeit kann in Form von politischen Aktionen wie Demonstrationen, Sit-ins, oder Flashmobs, Unterschriftenaktionen und Petitionen, Gesprächen mit Politiker_innen und politischen Gremien, Anhörungen, Pressemitteilungen, Wahlprüfsteinen und ähnlichem stattfinden.

Kontinuierliche Präsenz und Engagement im Bereich politischer (Lobby-)Arbeit ist nicht zuletzt für den Erhalt von unabhängigen Antidiskriminierungsstellen ein wesentlicher Faktor.

Konzeptionelle und inhaltliche Arbeit

Diese Broschüre ist ein Beispiel dafür, wie wichtig auch konzeptionelle und inhaltliche Arbeit in der Antidiskriminierungsarbeit ist: Im Entstehungsprozess findet eine kritische Selbstreflexion statt, die für die Antidiskrimi-

nierungsberatung große Bedeutung hat. Konkrete Diskriminierungssituationen und -erfahrungen zeigen, wo Konzepte fehlen, um die Situation adäquat einschätzen und dort intervenieren zu können. Ein wichtiger Baustein in der konzeptionellen Antidiskriminierungsarbeit ist die kontinuierliche Analyse und Auseinandersetzung mit den einzelnen Diskriminierungsverhältnissen: Was verstehen wir beispielsweise unter Rassismus oder Ableismus? Inwiefern ist Homophobie ein eingeschränkter Begriff, wenn „Phobie“ auf Ängste von Einzelpersonen verweist? Welche Diskriminierungsverhältnisse, die nicht im AGG benannt werden, sind unserer Meinung nach trotzdem gesellschaftliche Machtverhältnisse und müssen in unserer Arbeit berücksichtigt werden? Darüber hinaus wurden in den letzten Jahrzehnten Konzepte entwickelt, die eine diskriminierungskritische Perspektive schärfen und vorherige Ausschlüsse in den Blick nehmen. So verweist das Konzept der Barrierefreiheit auf (mögliche) Hürden in der Gesellschaft, die eine Teilhabe von Menschen mit Behinderung einschränken. Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung eröffnet eine mehrdimensionale Perspektive, in der das Zusammenwirken von verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen und ihre spezifischen Auswirkungen deutlich hervortreten.

Konzeptionelle Arbeit wird von staatlicher Seite kaum finanziell gefördert, sondern muss meistens am Rande der Alltagsarbeit stattfinden.

Wissenschaftliche Arbeit

Forschungen und Studien sind ein wichtiger Beitrag zur Erweiterung des Wissens über Diskriminierung und zur Entwicklung von geeigneten (gesellschaftlichen) Handlungsstrategien zur Schaffung einer Antidiskriminierungskultur.

In der Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsberatungsstellen können Fragestellungen entwickelt werden, die praxisnah sind und an den Lebensrealitäten der Menschen mit Diskriminierungserfahrungen anschließen. Darüber hinaus sind Antidiskriminierungsberatungsstellen in der Lage zu benennen, wo aktuelle Wissenslücken liegen bzw. wo Analysen vertieft und geschärft werden müssen.

Grundsätzlich sind drei Modelle denkbar, die wissenschaftliche Arbeit voranzutreiben: a) Forschungen in Auftrag zu geben, b) sich mit Forschungsanliegen an staatliche Stellen zu wenden oder c) selbst Forschungsprojekte durchzuführen.

Die Antidiskriminierungsarbeit ist also ein dichtes Netz an verschiedenen Arbeitsformen, die stark aufeinander Bezug nehmen und voneinander abhängen. Die Beratung und Unterstützung von betroffenen Personen bildet den Mittelpunkt dieses Netzes, wird von den umliegenden Arbeitsformen gehalten und kann ohne diese nicht stattfinden. Für die Schaffung von Zugangsmöglichkeiten, die Qualitätssicherung der Arbeit sowie das Engagement für gesamtgesellschaftliche Veränderungen ist die Beratungsstelle auf die anderen Arbeitsformen angewiesen.

04 Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien

Birte Weiß,
basis & woge

„Wenn ich früher von diesem Ort gewusst hätte, hätte ich auch früher angefangen, mich zu wehren. Vielleicht hätte alles nicht so weit kommen müssen.“

„Allein dadurch, dass ich in Ruhe erzählen kann, was mir passiert ist und Sie mit dem Kopf nicken, fühle ich mich schon wieder etwas besser. Es geht hier auch um Würde.“

¹ vgl. hierzu Kapitel „Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten“

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung nach den Qualitätsstandards des advd arbeitet auf der Grundlage einer parteilichen Haltung im Beratungsgespräch und mit dem Konzept einer Position beziehenden Unterstützung der Ratsuchenden bei der Umsetzung von Handlungsstrategien. Was bedeuten diese beiden Beratungsprinzipien? Der folgende Beitrag gibt einige Antworten auf diese Frage und konkretisiert dies anhand eines Falles aus der Antidiskriminierungsberatung.

Parteiliche Haltung in Beratungsgesprächen

Das Prinzip der Parteilichkeit ist in Arbeitsfeldern von Bedeutung, in denen Menschen von gesellschaftlichen Macht- und Gewaltverhältnissen betroffen sind. Konzepte parteilicher Unterstützung als professionelle Haltung wurden in unterschiedlichen Kontexten der Antigewaltarbeit entwickelt und u.a. in der Antidiskriminierungsarbeit fortgeschrieben.

Innerhalb des advd befinden wir uns in einem Reflexionsprozess über das Beratungsprinzip und seine Reichweite. Je nach Ausrichtung der Beratungsstelle zeigen sich unterschiedliche Praxen, Erfahrungen und Perspektiven. Fragen, die wir in Bezug auf Parteilichkeit diskutieren, sind beispielsweise: Wie eng ist Parteilichkeit an eine ähnliche Positioniertheit der Berater_in geknüpft? In welchem Maß ist Selbstorganisation eine Voraussetzung für Parteilichkeit? Und welche Rückschlüsse ziehen wir aus der Beantwortung beider Fragen für die Ausrichtung und Reflexion von Beratungsansätzen?¹

Antidiskriminierungsberatung wird von Menschen aufgesucht, die Diskriminierung erfahren haben. In manchen Beratungen ist der gemeldete Diskriminierungsfall die erste bewusst als Diskriminierung wahrgenommene Erfahrung von Betroffenen. Sehr viel häufiger jedoch reiht sich die Diskriminierung, die Anlass ist für den Besuch der Beratungsstelle, in eine Reihe vielfältiger Diskriminierungserfahrungen und Bewältigungsstrategien ein.

Beratungsprozesse beginnen mit einem ausführlichen ersten Gespräch, je nach Fall und Handlungsstrategien schließen sich weitere Beratungsgespräche an. In diesen Gesprächen können Ratsuchende über erlebte Diskriminierung sprechen, das Geschehene für sich sortieren und entwickeln, welche Aspekte sie am meisten beschäftigen und welche Art von Veränderung sie sich wünschen – mit dem Ziel, ihre eigene Stärke (wieder-)zuerlangen.

Kern der parteilichen Beratungshaltung ist, dass Berater_innen das, was Ratsuchende berichten, möglichst weitgehend aus deren Sichtweise heraus betrachten und verstehen können. Wie weitreichend dies gelingt, hängt u.a. davon ab, wie Berater_innen selbst gesellschaftlich positioniert sind, welche Erfahrungen mit Diskriminierung sie mitbringen, wie sie ihre Privilegien reflektieren und welches Diskriminierungsverständnis sie fachlich und persönlich entwickelt haben. Idealerweise können Ratsuchende bestimmen, ob gleich positionierte Berater_innen für sie eine wichtige Voraussetzung sind, ob also eine Ratsuchende mit Rassismuserfahrungen diese gerne mit einer Berater_in besprechen möchte, die Rassismuserfahrungen teilt oder ob das für sie nicht relevant ist oder ob sie sich gerade eine gesellschaftlich anders positionierte Berater_in wünscht. Auch wenn das nicht von allen Beratungsstellen gewährleistet werden kann, ist es wichtig, dies in die Reflexion der eigenen Beratungsarbeit einzu beziehen und das Angebot für Ratsuchende transparent zu machen.

Für Ratsuchende ist wichtig, in ihrem Anliegen umfassend wahrgenommen zu werden und die Sicherheit zu haben, dass ihre Diskriminierungserfahrung nicht negiert, bagatellisiert oder einer vermeintlich objektiven Überprüfung unterzogen wird. Dies ist eine Voraussetzung, um einen vertrauensvollen Beziehungsaufbau im Verhältnis Berater_in – Ratsuchende_r zu ermöglichen. Ratsuchende müssen überprüfen können, ob sie sich mit ihrer Perspektive und ihren Interessen aufgehoben fühlen. Dazu gehört auch, dass Berater_innen ihr fachliches Verständnis von Diskriminierung in Bezug auf die geschilderte Erfahrung transparent machen. Erst dann können Anliegen der Ratsuchenden in der Beratung gut besprochen werden und Ratsuchenden können überprüfen, ob sie ihre Anliegen und Aufträge in guten Händen sehen. In der Erarbeitung von Anliegen der Ratsuchenden und Aufträgen an die Beratungsstelle müssen Berater_innen die Möglichkeiten, Ressourcen und Kompetenzen ihrer Person und der Beratungsstellen zur Sprache bringen und dabei auch Grenzen für die Annahme von Aufträgen aufzeigen.

Nicht gleichzusetzen ist eine parteiliche Haltung damit, unkritisch die Darstellung der Betroffenen als die einzig mögliche wahrzunehmen und im Beratungsprozess nur mit dieser Sichtweise zu arbeiten. Diskriminierungserfahrungen müssen in der Beratung in gesellschaftliche Verhältnisse eingeordnet werden. Dies sortiert auch den Blick auf verschiedene Handlungsmöglichkeiten. Ist es gelungen, ein tragfähiges Vertrauensverhältnis im Beratungskontakt aufzubauen, kann es gerade in langen und/oder komplexen Beratungsprozessen auch darum gehen, die Interpretation der Ereignisse aus der Sicht der Betroffenen um Ideen und Impulse der Berater_in und ggf. – sofern bekannt – um die Sichtweisen von Verantwortlichen und/oder Beobachter_innen zu erweitern und dies auch für die Suche nach neuen Handlungsstrategien zu nutzen.

Warum ist eine parteiliche Beratungshaltung so wichtig?

Um das zu beantworten, ist ein Blick auf die Wirkung von Diskriminierung und auf den gesellschaftlichen Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden wichtig:

Diskriminierung ist eine Unrechtserfahrung, die aus einer strukturell schwächeren Position heraus erfahren wird. Die Botschaft von Diskriminierung reicht von stillen Ausgrenzungen, die ein mehr oder weniger gut greifbares „Du gehörst hier nicht hin!“ oder „Du bist nicht gut genug/machst etwas falsch!“ signalisieren bis hin zu mehr oder wenig sichtbaren Abwertungen oder Ausschlüssen. Diskriminierung zu erfahren bedeutet für Betroffene oft, gedemütigt, herabgesetzt, beleidigt und verletzt zu werden.

Eine Reaktion auf Diskriminierung kann darin bestehen, Widerstand gegen die erfahrene Ungerechtigkeit zu entwickeln. Diskriminierung führt häufig aber auch dazu, dass Betroffene sich schwach und ängstlich fühlen und dass die ihnen zugewiesene Schuld Verunsicherung und verminderstes Selbstwertgefühl bewirkt.

Versuchen Betroffene, sich aufgrund eines Ungerechtigkeitsgefühls gegen Diskriminierung zu wehren, und berichten darüber in ihrem Umfeld, in den betroffenen Institutionen, bei Vorgesetzten, Firmeninhaber_innen oder Vermieter_innen, erleben sie oft, dass ihre Erfahrung nicht ernst genommen wird, dass relativiert oder versucht wird, das Beschriebene als reines Missverständnis abzutun. Melden Mieter_innen beispielsweise rassistisch aufgeladene Nachbarschaftsstreitigkeiten an ihre Vermieter_innen, verweisen diese oft darauf, dass es sich hier um „ganz normale“ Nachbarschaftsstreitigkeiten handele, und lehnen ab sich einzumischen. Die besondere Wirkungsmacht von rassistisch auf-

2 vgl. hierzu Kapitel „Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten“

geladenen Nachbarschaftsstreitigkeiten oder Konflikten in der Belegschaft wird damit unsichtbar gemacht. Nicht selten passiert dies mit dem Hinweis, dass an einem Streit ja immer zwei beteiligt seien. Manchmal hören Betroffene auch den vielleicht gut gemeinten Ratschlag, doch über die Erfahrungen hinwegzusehen und nicht so empfindlich darauf zu reagieren. Dies ist z.B. ein häufiger Ratschlag von Berufsberater_innen an Bewerber_innen, die u.a. aus diskriminierenden Gründen abgelehnt werden, oder von Arbeitgeber_innen bei rassistischen Beleidigungen unter Kolleg_innen. „Schalt die Ohren auf Durchzug!“ heißt es dann oder „Lassen Sie sich davon nicht aufhalten, einfach weiter bewerben!“. Die Wirkung rassistischer Diskriminierung wird bagatellisiert. Das Signal an Betroffene, die unter der Diskriminierung leiden, ist: „Du hast die Wahl. Wenn Du Dich von der Diskriminierung beeinträchtigen lässt, trägst du dafür die Verantwortung“.

Im schlechtesten Fall wird der Spieß sogar umgedreht und die Diskriminierungsbeschwerde wird zum Anlass genommen, den Betroffenen zu unterstellen, ihre Beschwerde störe den Schulfrieden, den Nachbarschaftsfrieden, den Betriebsfrieden oder das Vertrauensverhältnis zum Vermieter. Damit entledigen sich die beschuldigten Personen oder Institutionen der Verantwortung, sich mit dem Diskriminierungsvorwurf auseinandersetzen zu müssen. Diese Form der Viktimisierung entzieht Betroffenen häufig im doppelten Sinne den Boden unter den Füßen. Sie haben die Kraft aufgebracht, ihre Verletzung zu melden, werden damit konfrontiert, dass ihre Wahrnehmung nicht stimme, und schließlich auch noch massivem Druck ausgesetzt, anstatt die benötigte Unterstützung zu bekommen (Beispiel s.u.).

Neben der Diskriminierungserfahrung an sich bringen die Ratsuchenden potenziell auch gleich Erfahrungen mit der gesellschaftlichen Reaktion auf Diskriminierungsbeschwerden in die Beratungssituation ein. Parteilichkeit verhindert, dass sich die beschriebenen Erfahrungen wiederholen, und öffnet den Raum für Reflexion des Erlebten. Eine parteiliche Beratungshaltung entsteht somit auch aus der Erfahrung und/oder dem Wissen um gesellschaftliche Realitäten und Machtverhältnisse und ermöglicht es, die individuellen Erfahrungen darin einzuordnen. Oft sind es einfache Sätze wie: „Ich kenne diese Erfahrung“ oder „Ich habe das, was Sie beschreiben, schon von vielen anderen hier in der Beratung gehört“ oder „Ich weiß, dass das, was Sie schildern passiert, sich aber schwer beweisen lässt“, die bei Ratsuchenden zu Erleichterung führen und den Blick für den weiteren Beratungsprozess öffnen. Oder es ist die einfache Tatsache, in Ruhe erzählen zu können, ohne sofortigen Widersprüchen ausgesetzt zu sein, wie das einleitende Zitat ausdrückt.

Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien

Eine fachlich positionierte Unterstützung von Ratsuchenden durch Berater_innen soll ermöglichen, im weiteren Verlauf der Beratung Handlungsstrategien zu entwickeln und zu tragen, bei denen die Interessen und Bedürfnisse der Ratsuchenden im Mittelpunkt stehen. Dies ist eine wichtige Grundlage, um in der Folge mit Interventionen zu arbeiten, die für die Ratsuchenden passen und ihre Position stärken. Je nach Wunsch der Ratsuchenden übernehmen Berater_innen eine mehr oder weniger aktive Rolle bei der Unterstützung von Interventionen.

Positionierte Unterstützung bedeutet, dass Berater_innen und Beratungsstellen sich fachlich und gesellschaftlich positioniert zu Diskriminierungsverhältnissen äußern und verhalten und dies sowohl in der Beratung, als auch nach außen hin transparent machen. Inwieweit eine Übereinstimmung in der Positionierung zwischen Beratungsstelle und Ratsuchenden Voraussetzung für erfolgreiche Interventionen ist bzw. ob die Frage, worin der Erfolg von Interventionen überhaupt besteht, ausschließlich von Ratsuchenden definiert wird oder in der Beratung erarbeitet werden muss, wird auch innerhalb des advd diskutiert.

Geteilt wird die Erfahrung, dass bei einer aktiven Rolle in der Unterstützung von Interventionen eine klare Positionierung von Berater_innen ebenso bedeutsam ist wie ein Wissen um die Bedeutung gesellschaftlicher Positioniertheit von Berater_in/Beratungsstelle und Ratsuchenden.²

In der Arbeit mit den Verantwortlichen sind neben einer eigenen klaren Haltung fundierte Kenntnisse über Diskriminierungstatbestände, über dominante Umgangsweise mit Diskriminierungsbeschwerden sowie gute Kommunikationsstrategien gefragt. Nur in wenigen Fällen werden Diskriminierungstatbestände unstrittig eingesehen. Und nur selten wird eine konstruktive Erörterung des Diskriminierungsfalls von Verantwortlichen angeboten. Der gewohnte und eingeübte Mechanismus von Einzelpersonen, v.a. aber in institutionellen Kontexten besteht zunächst in Abwehr. Die Aufgabe von Berater_innen ist es, Ratsuchenden sowohl emotional als auch inhaltlich/fachlich den Rücken zu stärken, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Sichtweisen Raum bekommen und sich ihr Handlungsspielraum vergrößert. Im direkten Kontakt mit den Verantwortlichen geht es zunächst darum, überhaupt zu sprechen und gehört zu werden, um Argumenten Platz zu verschaffen und in eine tatsächliche Auseinandersetzung gehen. Berater_innen machen die Erfahrung, dass die auf den ersten Blick schlüssig dargelegten

Argumentationen seitens der Verantwortlichen, mit der die Diskriminierung in der Regel negiert wird („Hier handelt es sich nicht um eine Diskriminierung, was schon dadurch bewiesen ist, dass ...“, „Das wurde nie gesagt und kann auch gar nicht sein, weil ...“), nicht immer spurlos an ihnen vorbeigeht, sondern verunsichern kann. Niemand möchte gerne damit konfrontiert werden, unberechtigte Vorwürfe in den Raum zu werfen oder naiv zu reagieren oder unprofessionell aus einem Gespräch zu gehen. Gerade in komplexen und widersprüchlichen Fällen ist das Bedürfnis nach Rückversicherung groß. Hier ist also Standfestigkeit von Bedeutung, die gleichzeitig den Blick für Klärung offen lässt. Die Anforderung an Berater_innen bei jenen Handlungsstrategien, die auf eine Veränderung durch Dialog abzielen und darauf angewiesen sind, Sichtweisen der betroffenen Personen zu vermitteln, ist nicht selten eine Gratwanderung. Einerseits müssen Standpunkte erklärt und gehalten werden, gleichzeitig muss oft für Diskriminierungstatbestände erst sensibilisiert und um Einsicht in die Wirkweise von Diskriminierung geworben werden. In anderen Situationen wie beispielsweise in der Medienarbeit oder in Gerichtsprozessen erfordert die positionierte Unterstützung dagegen in erster Linie, Diskriminierungstatbestände zu erklären, auf Handlungsstrategien zu ihrem Abbau und auf Rechte von Betroffenen hinzuweisen und Druck aufzubauen, damit diese Berücksichtigung finden.

Mit der folgenden Beschreibung eines Beispiels aus der Antidiskriminierungsberatung werden die Beratungsprinzipien parteiliche Haltung im Beratungsgespräch und positionierte Unterstützung von Intervention erläutert und konkretisiert.

Am Beispiel: Rassismus und Schule

Frau K. kommt in die Antidiskriminierungsberatung und schildert mit großer Unsicherheit und Verzweiflung folgendes Problem: Ihr Sohn wird in der Grundschule bei Streitereien von einzelnen Mitschüler_innen rassistisch beleidigt und leidet darunter. In einer Abholsituation hört Frau K., wie ein Junge ihren Sohn rassistisch beschimpft. Sie beobachtet die Situation und stellt erschrocken fest, dass eine Lehrerin dies zwar hört, aber nicht eingreift. Nach dieser Erfahrung spricht sie das Problem bei der Klassenlehrerin, später beim Elternabend und auch bei der Schulleitung an. Doch niemand sieht in den rassistischen Beleidigungen ein Problem. Sie werden als ganz normale Streitereien dargestellt. In

einem Elternbrief schreiben die Elternvertreter_innen, nachdem sie die Kritik von Frau K., ohne sie einzubeziehen, besprochen haben: „Wir sind über-eingekommen, dass neunjährige Kinder keine rassistischen Einstellungen haben und ihre Äußerungen gegenüber anderen daher nicht als rassistisch bezeichnet werden können.“ Die Mutter wird dagegen beschuldigt, Unfrieden in die Schule zu bringen, und der Sohn berichtet, dass er immer härter bestraft wird, wenn er sich gegen Beleidigungen wehrt. Frau K. ist sehr verunsichert. Erst als sie in einer Mutter-Kind-Kur erlebt, wie Erzieher_innen dort ganz selbstverständlich Grenzen setzen und erklären, wenn Kinder sich beleidigen, fasst sie Hoffnung, sich doch nicht mit dem schwer erträglichen Alltag an der Schule abfinden zu müssen. Dies ist Anlass, die Beratung aufzusuchen.

„Ich habe das Gefühl, ich werde geohrfeigt, aber darf nicht schreien. Und wenn ich doch schreie, dann habe ich mich schuldig gemacht.“ So fasst Frau K. ihre Situation zu Beginn der Beratung zusammen.

In der Beratung geht es im ersten Schritt darum, Frau K. berichten zu lassen, zuzuhören und ihren Leidensdruck zu würdigen sowie zu benennen, dass sie Ungerechtigkeit erlebt, und hervorzuheben, mit welcher Stärke sie ihren Sohn unterstützt. Im zweiten Schritt werden verschiedene Ebenen herausgearbeitet, auf denen Frau K. angegriffen wurde. Das erleichtert es Frau K., den Blick für verschiedene Handlungsstrategien entlang dieser Ebenen zu öffnen und sich weniger ohnmächtig zu fühlen.

Worum geht es? Durch Beratungsgespräche von Ohnmachtsgefühlen zu mehr Handlungsfähigkeit

„Es tut mir so weh, dass mein Sohn in seinem Alltag nicht selbstverständlich erleben kann, dass alle Menschen gleich sind. Ich muss es ihm immer wieder erklären.“: Frau K. leidet zunächst vor allem darunter, dass ihr Sohn verletzt wird und sie ihn nicht schützen kann. Mit ihren bisherigen Interventionen ist sie allein nicht weiter gekommen und fühlt sich ohnmächtig. In der Beratung hat Frau K. zunächst viel Raum für das Erzählen von Einzelerfahrungen verbunden mit Fragen wie: Was haben Sie gefühlt, wie haben Sie reagiert? Was hat sich verändert? Was ist gelungen? Wir arbei-

ten Ohnmachtserfahrungen heraus, aber auch große Stärke in der Begleitung des Sohnes, der in gutem Kontakt mit seiner Mutter bleibt und sich von ihr unterstützt fühlt. Um dieses stärkende Moment herauszuarbeiten, findet eine Beratung gemeinsam mit dem Sohn statt, in der seine Perspektive thematisiert wird. Frau K. erlebt, dass sie trotz der schwierigen Situation gar nicht versagt, wie es ihre Selbstbeschreibung zu Anfang nahelegt, sondern im Gegenteil ihrem Sohn trotz widriger Umstände viel Sicherheit gibt.

„Wir sind übereingekommen, dass neunjährige Kinder keine rassistischen Einstellungen haben!“ Im Verlauf der Auseinandersetzung mit Lehrer_innen, Schulleitung und Eltern erlebt Frau K. Kränkung und Verletzung auf mehreren Ebenen: Frau K. wird ihre Wahrnehmung und Deutung der Situation abgesprochen. Weiße Eltern erklären sich selbst zu Expert_innen und erklären, dass die Konflikte zwischen Neunjährigen nicht rassistisch sein können. Frau K. hatte zu keinem Zeitpunkt geäußert, dass die neunjährigen Mitschüler rassistisch seien, sondern dass sie sich rassistisch äußern und ihren Sohn verletzen. Ihr ging es darum, dass sich hinsichtlich der Verletzung für ihren Sohn und für sie etwas verändert. Doch die angesprochenen weißen Elternvertreter_innen fühlen sich angegriffen und entwickeln primär den Wunsch nach Entlastung. Für die weitere Diskussion ist deswegen das primäre Interesse der weißen Eltern festzustellen, dass Neunjährige keine rassistischen Einstellungen haben. So hilflos diese Aussage der Elternvertreter_innen wirken mag, sie hat große Wirkmacht. Weil sie anschlussfähig ist an die dominante Wahrnehmung und den – christlich-katholisch geprägten – Diskurs an der Schule. In der Folge muss Frau K. sich, anstatt von Lehrer_innen, Schulleitung und anderen Eltern unterstützt zu werden und konstruktiv nach einem Umgang zu suchen, mit dem Vorwurf auseinandersetzen, fälschlich behauptet zu haben, es ginge bei den Erfahrungen, unter denen ihr Sohn leidet, um Rassismus. Während Frau K. also einerseits erlebt, dass ihr Wunsch nach einem anderen Umgang mit rassistischer Beleidigung ihres Sohnes gar nicht erst behandelt wird, gerät sie selbst in die Konfliktlinie. Ihr wird zu verstehen gegeben, dass sie mit ihrer Kritik den Schulfrieden störe und sie sich überlegen solle, ob ihr Vertrauen in die Schule noch ausreiche, um zu bleiben. Das Ganze wird mit der Betonung zum Ausdruck gebracht, dass die Schule weltoffen und interkulturell sei, es eine derartige Kritik an der Schule noch nie gegeben habe und diese völlig unberechtigt sei.

Auch hier gelingt es in der Beratung vor allem durch Erzählen und Verstehen, dass Frau K. einzelne Ereignisse, Gespräche, Abläufe ordnet und sich wieder neu Überblick ver-

schaft. Das Einordnen dessen, was in der Interaktion passiert ist, ermöglicht Frau K., die Situation selbstbewusster zu erklären und gegen das Gefühl anzugehen, versagt zu haben. Das ist Grundlage, um Handlungsstrategien mit verschiedenen Ansatzpunkten zu suchen und umzusetzen, wie folgende ausschnittshafte Beschreibung von Interventionen zeigt.

Was soll passieren? Handlungsstrategien als Ergebnis des Beratungsprozesses: Vermittlung, Begleitung und Position beziehende Unterstützung

Erfahrungsaustausch: Die Beraterin erzählt Frau K. von einem Angebot der iaf für Eltern Schwarzer Kinder und begleitet sie auf ihren Wunsch hin zu einem Gespräch mit einer Mitarbeiterin, um den Verein kennenzulernen. Sich mit anderen Eltern regelmäßig zu treffen und auszutauschen stärkt Frau K. in ihrem Alltag.

Raus aus der isolierten Position: Frau K. weiß von anderen Eltern mit ähnlichen Erfahrungen in der Schule. Frau K. lädt diese zu einem Treffen in der Beratungsstelle ein, um die Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Handlungsmöglichkeiten zu besprechen. So soll dem Thema Rassismus mehr Gewicht verliehen und der Schulleitung die Möglichkeit genommen werden, das Thema auf einen Einzelfall zu reduzieren. Dieses Treffen kommt leider nicht zustande. Ein Elternpaar hat Angst vor Sanktionen, ein Elternpaar hat bereits einen Schulwechsel beschlossen, ein weiteres Elternpaar kommt nicht. Das nimmt die Möglichkeit mit anderen Eltern innerhalb der Schule aktiv zu werden.

Gestärkt in die Auseinandersetzung mit der Schulleitung: Frau K. entscheidet sich für ein Gespräch mit der Schulleitung über ihre Situation, das von der Beraterin begleitet wird. Ein Ziel für das Gespräch mit Schulleiter, stellvertretender Schulleiterin und Klassenlehrerin besteht darin, dass Frau K. erstmalig ihre Sicht der Dinge angemessen darstellen kann. Der Beraterin kommt die Aufgabe zu, dies durch positioniertes Auftreten gegen das selbstbewusste, wortmächtige und im Ton sehr harsche Auftreten der Schule durchzusetzen, Dialogmöglichkeiten aufzuzeigen und den Blick weg von der Rechtfertigung von Elternschaft, Lehrer_innen und Schulleitung hin zu den Erfahrungen des Schülers und seiner Mutter zu lenken und einen angemessenen Umgang damit einzufordern. Was den konkreten Verbleib ihres Sohnes in der Schule anbelangt, hatte sich Frau K. bereits vor dem Gespräch entschieden, die Schule zu wechseln. Das Gespräch bekommt damit die Funktion, auf den

unangemessenen Umgang mit Frau K. hinzuweisen, an Einsicht zu appellieren und Empfehlungen abzugeben, wie mit derartigen Beschwerden angemessen umgegangen werden kann. Dies gelingt vor allem dadurch, dass vermittelt werden kann, dass die Schule verpasst hat, die Sichtweise von Frau K. einzuholen, und damit entgegen des formulierten eigenen Anspruchs die Situation des Schülers, die ja im Zentrum der Auseinandersetzung stehen müsste, völlig aus dem Blick geraten ist.

Den Übergang begleiten: Da Frau K. Sorge hat, aufgrund der Vorgeschichte mit schlechten Ausgangsbedingungen in der neuen Schule zu starten, entscheidet sie sich, dies in einem ersten Gespräch mit der neuen Schulleitung und Klassenlehrerin in Anwesenheit der Beraterin offensiv anzusprechen und ihre Wünsche an die neue Schule für den Umgang mit Rassismus als gesellschaftliche Realität aktiv zu formulieren. Die Schule nimmt das gut auf und Frau K. und ihrem Sohn gelingt ein guter Start.

Die Beschreibung des Beratungsprozesses und der umgesetzten Interventionen bleibt ausschnitthaft, verdeutlicht aber die unterschiedlichen Ebenen und Anforderungen an Antidiskriminierungsberatung in Bezug auf eine parteiliche beraterische Haltung und Position beziehende Unterstützung für Frau K. In diesem Einzelfall ist die Stärkung der Ratsuchenden sehr umfassend gelungen. Ein Ergebnis parteilicher Beratung war, Frau K. in ihrem Anliegen zu unterstützen, gegenüber der Schule zwar einmalig Position zu beziehen, ansonsten aber aus dem akuten Konflikt herauszugehen und die Energie in andere Handlungsstrategien zu setzen. Auf der strukturellen Ebene stößt Antidiskriminierungsberatung häufig an Grenzen. Im Beispiel bleibt eher die Hoffnung als die Gewissheit, dass in der Schule ein Umdenken stattfindet. Um strukturell zu wirken und zu verändern, bedarf es weitergehender Maßnahmen – Einzelfälle wie der hier beschriebene liefern hierfür Ideen und Ansatzpunkte.

05 Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung¹

Nuran Yiğit, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB

Diskriminierung steht in vielen Fällen im Kontext einer gesamtgesellschaftlichen Entmächtigung und vollzieht sich so im Rahmen gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse, die hierdurch auch weiter aufrechterhalten werden. Es sind Fälle, in denen Diskriminierung mit einer Verhinderung bzw. Verweigerung des Zugangs zu sozialen, politischen und ökonomischen Ressourcen und damit mit geringeren Chancen zur Teilhabe an der Gesellschaft einhergeht.

1 Dieser Text ist in weiten Teilen eine veränderte Form des Artikels, der bei der Heinrich Böll Stiftung im Dossier Empowerment auf www.migration-boell.de veröffentlicht wurde.

2 Yiğit/Can (2009)

3 Klöck (1998)

4 Can (2011)

5 Herriger (2006)

6 Seligmann (1995)

7 Elsen (2004)

Angesichts der strukturellen Machtdifferenzen in der Gesellschaft gewinnt Antidiskriminierungsarbeit eine wichtige Funktion, um Gerechtigkeit in der Verteilung von Macht und Privilegien zu erreichen und um damit letztlich auch zu einer gerechteren Gesellschaft beizutragen.²

In diesem Sinne ist es unumgänglich den Empowerment-Ansatz in die Antidiskriminierungsarbeit einzubauen, beschreibt dieser doch eben jenen „konflikthaften Prozess der Umverteilung von politischer Macht, in dessen Verlauf die Menschen aus der Machtunterlegenheit austreten und sich ein Mehr an Macht, Verfügungsgewalt und Entscheidungsvermögen aneignen“³.

Konkret heißt Empowerment ins Deutsche übersetzt so viel wie „Selbst-Stärkung“ bzw. „Selbst-Bemächtigung“⁴. Empowerment „beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen“⁵.

Mit anderen Worten ist Empowerment ein Prozess, in dem die einzelne Person aus ihrer „erlernten Hilflosigkeit“⁶, dem Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung heraustritt und aus eigenen Kraftquellen schöpfend ihr Leben selbstbestimmt und nachhaltig in die Hand nimmt.⁷

Um den Prozess der Selbstbemächtigung zu beginnen, bedarf es den Schritt der Bewusstwerdung der eigenen Möglichkeiten zur Überwindung der machtarmen Position. Biografisch gesehen können kontinuierlich erlebte Diskriminierungen, insbesondere dann, wenn sie alltäglich und subtil ablaufen, dazu führen, dass Menschen ihre vermeintliche Unterlegenheit annehmen und verinnerlichen (internalisieren), die Schuld bei sich selbst suchen, resignieren, sich damit arrangieren, die Diskriminierung nicht infrage stellen usw. In solchen Zusammenhängen können äußere Impulse, z.B. aus selbstorganisierten Kontexten, aber auch aus dem professionellen psychosozialen Kontext, eine nachhaltige und biografisch sehr wichtige Rolle spielen, u.a. um diese verinnerlichte Ohnmacht zu überwinden.

In Bezug auf die Antidiskriminierungsberatung hat das Einflechten des Empowerment-Ansatzes weitreichende

konzeptionelle und praktische Konsequenzen. Der ressourcen-orientierte und machtkritische Ansatz des Empowerment-Konzepts bricht mit defizitorientierten, hierarchisierenden und entwertenden Ansätzen und Politiken. Er geht weg von der Täter_innenfokussierung und stellt die Betroffenen in den Mittelpunkt des Prozesses. Betroffene erfahren in der bzw. durch die Beratung eine Aktivierung und Stärkung ihres Selbsthilfe- und Handlungspotenzials, um die erlebte Diskriminierung zu verarbeiten und dagegen vorzugehen. Von Diskriminierung Betroffene verfügen in der Regel bereits über eine eigene Biografie von erlebter Diskriminierung, die mit Gefühlen von Ohnmacht, Angst, Verletzlichkeit, Scham und Resignation einhergehen kann. Im Laufe der Beratung und Begleitung der Betroffenen gilt es, die Person zu stärken und Möglichkeiten aufzuzeigen, sich gegen die erlebte Ungleichbehandlung zur Wehr zu setzen, um sich auch als aktive Akteur_innen (wieder) zu erleben.

Da Empowerment-Prozesse das einzelne Subjekt als die zentrale Kraft der Veränderung hervorheben, kann Antidiskriminierungsberatung diesen Prozess nur unterstützen bzw. fördern. Um Missverständnisse zu vermeiden, soll an dieser Stelle explizit hervorgehoben werden, dass professionelle Dritte die Ratsuchenden nicht empoweren, sondern diese in ihren ganz individuellen Entwicklungsprozessen des Empowerments (also der Selbstbemächtigung) begleiten, unterstützen und fördern.

Antidiskriminierungsberatung als multidimensionaler Beratungsansatz

Damit Antidiskriminierungsberatung erfolgreich und wirkungsvoll sein kann, braucht es eine multidimensionale Herangehensweise, die von den Erfahrungen, Interessen und Wünschen der Beratung suchenden Person ausgeht. Welche Prinzipien und einzelne Schritte der Beratungstätigkeit zugrunde liegen, wird in dieser Publikation ausführlich dargestellt.

An dieser Stelle soll lediglich der Empowerment-Aspekt für die Beratungsstellen dargestellt werden, um erweiterte Handlungsmöglichkeiten bzw. -ideen aufzuzeigen.

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtdifferenzen ist z.B. die Parteilichkeit der Beratungsstelle ein notwendiges Instrument zur Konfrontation und Überwindung bestehender Ungleichgewichte im Sinne der Betroffenen. Die Beratungsstelle stellt die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen bewusst in den Vordergrund und betrachtet die individuellen Diskriminierungserlebnisse in einem struktu-

rellen Kontext. Dabei ist die Beratungsstelle m.E. keine neutrale oder unabhängige Mediationsstelle, die vermeintliche „Missverständnisse“ zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten aufklärt, sondern positioniert sich klar parteilich an die Seite der Betroffenen.

Im Sinne des Empowerments der Betroffenen kann eine bewusste Stellenbesetzung der Beratungsstelle mit Mitarbeiter_innen, die potenziell selbst zu der diskriminierten Zielgruppe gehören (z.B. People of Color/Rassismus), eine sehr wichtige Rolle spielen, da sie meiner Ansicht nach eine verstärkte Sichtbarkeit und Hörbarkeit der Betroffenengruppe als Hauptamtliche nach innen (Projekt, Verein, Verband) und außen (Institutionen, Öffentlichkeit, Zielgruppe) bedeutet. Die Präsenz dieser Mitarbeiter_innen kann für Beratungssuchende einen Vertrauensvorschuss im Sinne eines „geschützten Raumes“ bedeuten. Mit „geschützten Räumen“ sind nach Yigit/Can⁸ Gruppenzusammenhänge gemeint, die z.B. für People of Color einen Raum schaffen, frei und offen von Zwängen und Abhängigkeiten über ihre Diskriminierungserfahrungen zu sprechen, sich auszutauschen, Strategien zu entwickeln und sich zu solidarisieren. Um dies zu gewährleisten, werden die individuell als auch strukturell verorteten Verursacher_innen der Diskriminierung ausgeschlossen. Dieser temporäre Ausschluss der Repräsentanz der „Täter_innen“ in der Beratung kann für Betroffene unverzichtbar sein und sollte daher mindestens als Option für die Betroffenen auf Wunsch immer zugänglich sein. Auch sollte im Zuge dessen möglich sein, dass Betroffene in der Beratung auf Wunsch z.B. auch in ihrer Muttersprache kommunizieren können/dürfen. Sei es durch die Berater_in selbst oder durch Sprachmittler_innen.

Im Beratungsprozess selbst gibt es keine klare Anleitung, wie Empowerment-Prozesse unterstützt werden können. Allerdings können folgende Aspekte Berater_innen helfen, die zur Verfügung stehenden Interventionsmöglichkeiten dem individuellen Entwicklungsstand des Betroffenen anzupassen.⁹

Zu Beginn der Beratung haben Betroffene ihre ganz individuelle Position bezüglich der erlebten Diskriminierung, die sich im Laufe des Beratungsprozesses in mehreren Phasen der Bewusstwerdung ändert oder ändern kann.

Zunächst gibt es die Phase der Kontextualisierung der erlebten Situation. Die Betroffenen verstehen möglicherweise ihre Situation und können sie in einen größeren Zusammenhang stellen. Berater_innen können durch fachspezifisches Wissen und Informationen diesen Prozess der Kon-

⁸ Yigit & Can (2009)

⁹ zu den Interventionsmöglichkeiten siehe Kapitel des zweiten Teils

10 Interview mit Merve Tasci in der Broschüre „Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen“, S. 16 - 19 „Ein Ort, an dem Menschen Unterstützung erfahren“ von Sabine Bretz. Online unter: www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/Broschuere_Netzwerk_Muslime_2012_Endversion_Webversion.pdf; Interview mit Alanna Lockward „Ein Ort an dem Menschen zuhören“, Online unter: www.berlin.de/lb/intmig/sub/demokratie/handeln/adnb

textualisierung unterstützen. Wichtig ist, wie sehr es den Berater_innen gelingt, eine geeignete Sprache zu finden, um komplexe Zusammenhänge einfach und verständlich zu erklären, um damit den Betroffenen den Zugang zu wichtigem Wissen zu eröffnen. Wissen und Verständnis über die eigene Situation ist der erste Schritt zur Ermächtigung. In der nächsten Phase geht es um die Handhabbarkeit. Die Betroffenen spüren bzw. entdecken ihre Ressourcen, gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen, und erleben ihre Situation als überwindbar. Um allerdings auch den Schritt des Handelns zu gehen, bedarf es der nächsten Phase der Sinnhaftigkeit, in der sie in ihrem Handeln bzw. ihrer Anstrengung einen Sinn und eine Bedeutung erkennen können. In welcher Phase die Betroffenen sich befinden und an welcher Stelle sie Unterstützung brauchen, muss individuell analysiert werden.

Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Antidiskriminierungsarbeit ist ein noch wenig erforschtes Gebiet. Speziell zur Antidiskriminierungsberatung und dem Empowerment-Ansatz ist mir bisher keine Umfrage bei ehemaligen Ratsuchenden bekannt. Daher leiten sich die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse aus den eigenen Erfahrungen der Autorin, den Erfahrungen der Berater_innen des ADNB des TBB und weiteren kooperierenden Beratungsprojekten ab. Zudem wird auf Passagen aus zwei veröffentlichten Interviews, die mit Klientinnen des ADNB des TBB geführt wurden, zurückgegriffen.¹⁰

Positive Erfahrungen des Empowerment-Ansatzes in der Beratung:

(+) Klient_innen sind ohnehin belastet und angespannt, wenn sie zum ersten Mal in die Beratung kommen. Durch die herzliche und warme Atmosphäre wird ein Vertrauensraum aufgebaut. Der erste Eindruck ist wichtig. Mimik, Gestik, die persönliche Ansprache, das Anbieten eines Tees oder Wassers brechen das Eis und ermutigen Betroffene, sich zu öffnen und zu sprechen.

„S. B.: Wie war das für Sie Frau Tasci, mit welchen Erwartungen sind Sie in die Beratung des ADNB gekommen? M. T.: Gleich beim ersten Beratungsgespräch ging es sehr vertrauensvoll zu. Frau Haschemi hat mich mit offenen Armen empfangen und mir dadurch ein gutes Gefühl gegeben. Die Belastung ist wirklich sehr hoch und auch die Angst, wie man wohl bei einer solchen Beratungsstelle

behandelt wird. Die Art und Weise, wie man mir hier begegnet ist, hat mich enorm gefreut.“

(+) Klient_innen erhalten und nehmen sich den Raum zu sprechen. Damit treten sie aus der ihnen auferlegten Sprachlosigkeit, in die sie durch die Diskriminierung gebracht wurden, heraus. Sie ergreifen das Wort, um das Erlebte zu versprachlichen. Der Akt des Sprechens und des Gehört-Werdens ist ein wichtiger Schritt im Empowerment-Prozess. Der Akt des Sprechens selbst, des sich Aus-der-Seele-Redens wird von Klient_innen als positiv zurückgemeldet.

(+) Nicht nur das Sprechen, sondern auch das Gefühl des Verstanden-Werdens, des Nicht-rechtfertigen-Müssens, des Geglaubt-Werdens, des Ernst-genommen-Werdens, des Aufgefangen-Werdens, des zur Ruhe-Kommens wird als positiv zurückgespiegelt.

„A.L.: „Ich bin hierhergekommen und mir ist von Anfang an geglaubt worden, ich bin unterstützt worden und ich fühlte mich sofort ernst genommen. Das war starkes Empowerment für mich.“

„S. B.: Ich kann mir vorstellen, dass es das Schlimmste ist, sich vorzustellen, es würde einem nicht geglaubt werden, oder die Erfahrung würde runtergespielt werden. Hatten Sie solche Ängste? M.T.: Ja. Wenn ich an alle Dinge zurückdenke, die ich erlebt habe ... Dass man diskriminiert wird, immer, tagtäglich hat schon dazu geführt, dass ich Angst hatte, ich könnte auch in einer Beratungsstelle diskriminiert werden. Aber zum Glück, war das hier nicht annähernd der Fall, ich bin hier sofort unterstützt worden.“

(+) Klient_innen bekommen das Gefühl, dass sie nicht allein sind mit der erlebten Diskriminierung. Es gibt nicht nur die Beratungsstelle als Ort der Unterstützung und Begleitung, sondern sie hören auch von anderen (ähnlichen) Fällen und können das, was sie selbst erlebt haben, in einen größeren gesellschaftlichen Kontext setzen. Das Beratungsgespräch hilft, die eigene Situation besser zu verstehen.

(+) Klient_innen erfahren durch das Gespräch, dass nicht sie das Problem sind oder auch nur einzelne Täter_innen, sondern dass das gesellschaftliche System die Diskriminierung unterstützt bzw. (re)produziert. Die erlebte Diskriminierung richtet sich nicht gegen die Person als Individuum, sondern die Person erlebt als Repräsentant_in einer „Gruppe“ die Ungleichbehandlung. Das bringt Entlastung bei Gefühlen von Scham und Selbstvorwürfen. Wissen über Diskrimi-

nierungsformen, -ursachen und gesellschaftliche Zusammenhänge (Kontextualisierung von Diskriminierungserlebnissen) nimmt den Frust der Betroffenen. Sie können durch das Wissen und durch Informationen/Aufklärung über ihre Rechte und Möglichkeiten neue Perspektiven und Ideen entwickeln, um aus der Ohnmachtsposition wieder herauszukommen.

(+) Wenn sich Klient_innen entscheiden, den Weg der Klage zu gehen, darf das ADNB des TBB als Beistand nach § 23 AGG die Betroffenen zur Gerichtsverhandlung begleiten. Das ADNB des TBB ist neben der/dem Anwältin/Anwalt eine weitere Instanz, die vor Gericht Kläger_innen parteilich vertritt. Dies gibt den Betroffenen ein weiteres Gefühl der Stärke, des Vertrauens und des Nicht-allein-Seins.

„S. B.: Das Ganze ging dann letztendlich auch vor das Arbeitsgericht. Welche Rolle hat der ADNB hierbei eingenommen? M. T.: Frau Haschemi ist mit gekommen, hierfür bin ich ihr sehr dankbar. Zwar war mir inzwischen auch die Anwältin vertraut, aber zusätzlich ein bekanntes Gesicht zu sehen, war sehr wichtig für mich.“

(+) Der Akt der Beschwerde/Klage und damit die Konfrontation der Täter_innen mit der Diskriminierung (sei es durch einen Beschwerdebrief, eine Anzeige, eine Klage bis hin zu einer Verhandlung vor Gericht) bedeutet für viele Betroffene die Wiedererlangung ihrer Autonomie und ihres Selbstbewusstseins. Sie sind aktiv geworden und sind aktiv gegen Diskriminierung vorgegangen. Mit einem positiven Ergebnis/Urteil steigt natürlich das Gefühl des Recht-Habens und Recht-Kriegens. Auch wenn es „nur“ eine Einigung vor Gericht mit einer finanziellen Entschädigung gibt, also kein Urteil, wirkt sich das trotzdem stärkend auf die Betroffenen aus. Viel wichtiger als die finanzielle Entschädigung sind für die Betroffenen die Genugtuung, sich aktiv gegen die erlebte Diskriminierung gewehrt zu haben, sowie das Auseinandersetzen-Müssen des Verursachers mit seinem diskriminierenden Handeln.

„A.L.: Dieses Urteil hat mich tief bewegt, als ich es las. Der Richter hat meine Sprachfähigkeiten sehr gewürdigt. Auch das hat mir mein Selbstvertrauen wiedergegeben. Befreundete Rechtsanwälte haben mir erzählt, dass mein Fall in ihren Kreisen sehr diskutiert wurde. Das ist ein sehr wichtiger Fall fürs Arbeitsrecht geworden.“

„M. T.: [...] Und zu wissen, dass die andere Seite sich damit beschäftigen muss, sich darüber Gedanken machen muss, was sie da für einen Mist gebaut haben, das tat mir gut.“

(+) Die in der Beratung erfahrene Unterstützung und Ermutigung, gepaart mit „Erfolgen“, lässt die Persönlichkeit des Betroffenen nicht unverändert. Der Prozess bewirkt, dass sie nach außen mutiger und selbstbewusster auftreten. Bei erneuten Diskriminierungserlebnissen können sie auf das wieder bzw. neu erlangte Selbstbewusstsein zurückgreifen und darauf aufbauen.

„S. B.: Was hat sich außerdem seitdem für Sie geändert? M. T.: Es ist auch im vergangenen Jahr wieder häufig passiert, dass ich diskriminiert wurde. Das passiert mir tagtäglich, sei es in der Uni, im öffentlichen Verkehr, man wird gemobbt, schief angeschaut, und so weiter ... Durch meine Erfahrungen beeinflusst mich so etwas nicht mehr so stark. Meinem Selbstbewusstsein hat das also sehr viel gebracht.“

(+) Empowerment-Prozesse reichen über den konkreten „Fall“ hinaus: Klient_innen, die sich in der Auseinandersetzung mit den Antidiskriminierungsberater_innen auf den Weg in ihren spezifischen Empowerment-Prozess gemacht haben, werden auch in darüber hinausgehenden Lebensbereichen anders wahrnehmen und entsprechend auch dort möglicherweise Veränderungen anstoßen. Sie können zu Vorbildern und Multiplikator_innen in ihrem Umfeld werden und anderen Betroffenen Kraft und Mut geben. Als Multiplikator_innen unterstützen sie andere Personen in ihren eigenen Empowerment-Prozessen bzw. hinterfragen und kritisieren dominierende Machtverhältnisse. So wird auch deutlich, dass auf dem ersten Blick „individuell“ erscheinende Empowerment-Prozesse auch kollektive Dimensionen haben (können).

„S. B.: Wie haben Ihre Freunde und Ihre Familie reagiert? M. T.: Ich denke, ich habe viele ermutigt, eventuell ähnliche Schritte zu unternehmen. Sie fragen mich um Rat. Und ich kann auf Grund meiner Erfahrungen Mut machen und sie darin unterstützen, zu einer Beratung gehen.“

Grenzen/Schwierigkeiten des Empowerment-Ansatzes in der Beratung

(+/-) Empowerment-Prozesse müssen nicht an jedem Punkt, für jede Person und in jedem Fall die erste Wahl sein. Manchmal braucht es erst einmal eine Begleitung in anderen Prozessen, bevor der erste Schritt in Richtung Empowerment gemacht werden kann. Hier gilt es immer, sich auf den individuellen Prozess der/des Klient_in einzufühlen

und gemeinsam mit ihr_ihm zu schauen, was sie_er gerade braucht.

(-) Beratungsprozesse können dazu führen, dass sich Menschen in ihren Aktivitäten auf ein bestimmtes Ziel einschließen. In seltenen Fällen kommt es vor, dass sich Klient_innen in ihrer Auseinandersetzung mit der erlebten Diskriminierung beispielsweise so in den Kampf gegen die Verursacher_innen „verbeißen“, dass sie ihre komplette Energie in damit verbundene Aktivitäten stecken. Hier ist die Grenze zwischen einem engagierten und selbstbewussten Kampf auf der einen und einem teilweise selbstschädigendem und letztlich aussichtslosem Ringen mit den Umständen auf der anderen Seite fließend. Für die Berater_innen heißt es hier vor allem, die Wahrnehmung mit den Klient_innen zu teilen, dass ihr Vorgehen gegen die erlebte Diskriminierung auch negative Folgen für sie haben kann und eventuell so-

gar andere Konflikte verdecken mag. In seltenen Fällen kann dies dazu führen, dass der Beratungsprozess seitens der Berater_innen beendet werden musste.

(-) Das Empowerment-Konzept ist bei Klient_innen mit extremen psychischen Problemen nicht anwendbar. Hier bedarf es erst einmal anderer Hilfs- und Unterstützungsmechanismen, die die Person auffangen und stabilisieren.

Die Ausführungen zu dieser speziellen Thematik sollen als ein Beginn eines Austauschs und einer Diskussion unter Berater_innen verstanden werden. Anregungen, Ideen und Kritik sind der Autorin willkommen und tragen zur inhaltlichen Weiterentwicklung des Artikels bei. Befragungen von ehemaligen Klient_innen wären perspektivisch sinnvoll, um weitere Erkenntnisse zu dieser Thematik zu gewinnen.

Literatur

- ▶ Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB: AD-Report 2003-2005. AD-Report 2006-2008. AD-Report 2009-2010. Online unter: www.adnb.de
- ▶ Halil Can (2011): Empowerment – Selbstbemächtigung in People of Color-Räumen. In: Susan Arndt, Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissenschaftsarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Seite 587 ff. Unrast.
- ▶ Susanne Elsen (2004): Empowermentprozesse und genossenschaftliches Handeln. Online unter: www.stadtteilarbeit.de/handlungsfelder/genossenschaften-stadtteil/157-empowermentprozesse-und-genossenschaftliches-handeln.html
- ▶ Norbert Herriger (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Kohlhammer.
- ▶ Tilo Klöck (1998): Solidarische Ökonomie, Empowerment, Gemeinwesenarbeit und Geschlechterverhältnis. In: Tilo Klöck (Hg.): Solidarische Ökonomie und Empowerment. AG SPAK Bücher.
- ▶ Martin E. P. Seligmann (1995): Erlernte Hilflosigkeit. Weinheim.
- ▶ Nuran Yiğit, Halil Can (2009): Die Überwindung der Ohn-Macht. Politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative HAKRA. In: Gabi Elverich, Annita Kalpaka, Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung. S 167 ff. Unrast, Münster.

06 Mehrfachdiskriminierung und mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung

Jay Keim, LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.

In dem Eckpunktepapier zu den Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung wird ein horizontaler Ansatz als Grundsatz für die Beratung festgelegt. Ein horizontaler Ansatz bedeutet, dass Ratsuchende Unterstützung erhalten, unabhängig davon, aufgrund welchen Merkmals sie benachteiligt wurden. Das stellt sicher, dass Diskriminierungserfahrungen nicht hierarchisiert werden. Allerdings bedeutet ein horizontaler Ansatz nicht automatisch eine Sensibilität für Mehrfachdiskriminierung.

Um Handlungsstrategien gegen Mehrfachdiskriminierung zu entwickeln, benötigt es eine mehrdimensionale Perspektive auf die Diskriminierungserfahrung und viel Kreativität in der Suche nach Umgangsstrategien.

Im Folgenden wird anhand zweier Beispiele erläutert, was Mehrfachdiskriminierung ist, was eine mehrdimensionale Perspektive in der Beratung bedeutet und welche gesellschaftlichen Ebenen in der Arbeit mit Mehrfachdiskriminierungen besondere Berücksichtigung finden sollten.

Zwei Beispiele von Mehrfachdiskriminierung:

Nach einem Autounfall ruft die mehrfachzugehörige Klientin die Polizei an. Als die Polizei vor Ort ist, hört sie ein Polizist kurz an. Sie bekommt gleich das Gefühl, von ihm nicht ernst genommen zu werden, obwohl der andere Fahrer am Unfall Schuld hatte. Sie spricht dies an. Der Polizist fragt sie daraufhin, ob sie auf der Suche nach einem Freund sei, anstatt sich um

die Aufklärung des Unfalls zu kümmern. Danach verlässt er sie, um mit dem anderen Polizisten den Unfallzettel auszufüllen. Die Klientin bleibt sprachlos und wütend zurück. Sie empfand den Polizisten und seine Reaktion als sehr aggressiv und war sich sicher, dass das mit ihrem Ausländerstatus und ihrem Lesbischsein („maskulines“ Aussehen und Regenbogenfahne am Auto) zu tun habe.

Eine Schwarze bisexuelle Frau wird an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert. Sie erfährt sowohl von ihren Kolleg_innen Diskriminierung als auch von den Nutzer_innen der Einrichtung. Von Kolleg_innen wurde sie zwangsgeoutet. Von den Nutzer_innen hat sie rassistische Diskriminierung erfahren. Von einem Nutzer hat sie eine Morddrohung erhalten. Sie erfährt keine Unterstützung von der Leitungsebene.

Die beiden Beispiele zeigen, dass eine rassistisch-homophobe Diskriminierung sehr unterschiedliche Formen annehmen und sich an verschiedenen Orten ereignen kann. Im ersten Beispiel erfährt eine Frau Diskriminierung vonseiten der Polizei aufgrund ihrer nicht-deutschen Staatsbürgerschaft und ihrer lesbischen Lebensweise. Sie wird sexuell belästigt und nicht ernst genommen. Im zweiten Beispiel erfährt eine Frau Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz aufgrund ihrer bisexuellen Lebensweise und ihres Schwarzseins. Sie wird ohne ihr Einverständnis geoutet und durch Nutzer_innen bedroht.

In den Beispielen erleben die beiden Frauen Mehrfachdiskriminierung: Sie werden innerhalb mehrerer Machtverhältnisse diskriminiert. In dem ersten Beispiel geschieht diese Mehrfachdiskriminierung in der gleichen Situation. Es ist nicht zu unterscheiden, ob die Frau gerade wegen ihrer lesbischen Lebensweise oder ihrer nicht-deutschen Staatsbürgerschaft diskriminiert wird. Durch die Verwobenheit dieser beiden Diskriminierungen entsteht eine spezifische Diskriminierungserfahrung, die sich nicht durch die Zugehörigkeit zu einer Identität erklären lässt. Im zweiten Beispiel macht die Person unterschiedliche Erfahrungen in verschiedenen Situationen. Es ließe sich deswegen sagen, dass getrennte Diskriminierungen stattfinden: eine biphobe Diskriminierung und eine rassistische Diskriminierung. Da es in der Antidiskriminierungsberatung aber um die Erfahrungen der Betroffenen geht, sprechen wir auch hier von einer Mehrfachdiskriminierungserfahrung, da die diskriminierte Person als Schwarze bisexuelle Frau Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz erlebt. So kann die betroffene Person nicht auf die Unterstützung seitens der Kolleg_innen in Bezug auf die rassistische Diskriminierung zurückgreifen, ohne befürchten zu müssen, von ihnen biphob diskriminiert zu werden. An diesem Beispiel zeigt sich, dass Mehrfachdiskriminierung Handlungsstrategien stark einschränkt und es Aufgabe der Antidiskriminierungsberatung ist, nach alternativen Wegen zu suchen. Würde die Antidiskriminierungsberaterin nur die rassistische Diskriminierung in den Fokus nehmen, würden möglicherweise Handlungsstrategien wie ein Gespräch mit der Leitung oder Kolleg_innen entwickelt werden, in dem es aber zu biphober Diskriminierung kommen könnte.

Das Einnehmen einer mehrdimensionalen Perspektive ist daher ein zentraler Faktor in der Antidiskriminierungsberatung, sowohl bezogen auf die Erfahrungen selbst als auch auf die zu entwickelnden Handlungsstrategien. Was bedeutet hier eine mehrdimensionale Perspektive und wie kann diese eingenommen werden?

Mehrfachdiskriminierung ist in jedem gesellschaftlichen Kontext und je nach der sozialen Position der Beteiligten anders. Die Mehrfachdiskriminierungserfahrung einer älteren weißen deutschen heterosexuellen Frau im Rollstuhl bei der Inanspruchnahme medizinischer Leistungen durch medizinisches Fachpersonal unterscheidet sich grundlegend von der Mehrfachdiskriminierungserfahrung, die ein schwuler deutsch-türkischer Jugendlicher ohne Beeinträchtigung in der Schule erfährt, wo seine Lebensrealität in der Gestaltung des Unterrichts unsichtbar gemacht wird. Deswegen ist es unmöglich, alle Formen und Auswirkungen von Mehrfachdiskriminierung zu kennen. Die Erfahrungen von Mehrfachdiskriminierung sind von der sozialen Position der Betroffenen und dem gesellschaftlichen Kontext, in dem sie stattfindet, geprägt.

Eine mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung einzunehmen bedeutet, die Klient_innen in allen Facetten ihres Lebens wahrzunehmen und immer die Möglichkeit einer Mehrfachdiskriminierungserfahrung in Betracht zu ziehen.

Diese mehrdimensionale Perspektive gestaltet sich je nach Struktur der Beratungsstelle unterschiedlich. In Beratungsstelle mit Schwerpunktsetzung auf ein Diskriminierungsverhältnis (z.B. eine Beratungsstelle für Betroffene von Rassismus oder eine Antidiskriminierungsberatungsstelle zu Alter und Behinderung) ist es wichtig, den Blick trotz Fokussierung immer wieder auf andere Diskriminierungsverhältnisse und deren Zusammenspiel zu erweitern. Es geht nicht allein darum, die Diskriminierungserfahrung selbst mehrdimensional zu betrachten, sondern auch die Handlungsstrategien, die in der Beratung entwickelt werden. So muss die Strategie, ein lesbisches-schwules Aufklärungsprojekt in die Schule einzuladen, daraufhin überprüft werden, ob dort nur über weiße deutsche Lesben und Schwule gesprochen wird oder ob z.B. auch auf queere People of Color-Einrichtungen verwiesen wird.

Für Beratungsstellen, die sich auf eine bestimmte Zielgruppe beschränken (wie z.B. Lesbenberatungen oder Beratung für People of Color und Menschen mit Migrationsgeschichte), gilt ähnliches. So erleben Lesben beispielsweise nicht nur Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Identität, sondern können auch wegen ihrer Herkunft, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres sozialen Status diskriminiert werden. Wurde zum Beispiel die oben erwähnte Frau im Rollstuhl bei der Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen durch das medizinische Fachpersonal sexuell belästigt, so sucht sie deswegen möglicherweise eine Frauenberatungsstelle auf, die auch Antidiskriminierungsberatung anbietet. Wird sich aus-

schließlich auf ihr Geschlecht fokussiert, dann wird übersehen, welche Rolle ihr Alter und ihre Behinderung möglicherweise in der Diskriminierungserfahrung gespielt haben. Spätestens bei der Entwicklung von Handlungsstrategien ist es notwendig, alle Aspekte der Identität der Betroffenen mit zu berücksichtigen. Bei der Überlegung, rechtliche Schritte einzuleiten, kann es beispielsweise für die Klientin hilfreich sein zu wissen, dass Berichten über sexualisierte Gewalt bei älteren Menschen und Menschen mit Behinderung häufig nicht geglaubt wird und dies auch im strafrechtlichen Prozess geschehen könnte. Bei der Weitervermittlung der Klientin ist sollte die Barrierefreiheit von Orten berücksichtigt werden.

Hat eine Beratungsstelle ein allgemeines Angebot und versteht sich selbst als horizontal arbeitende Stelle, dann sind die Diskriminierungsverhältnisse nicht nur einzeln, sondern auch in ihrem Zusammenwirken zu betrachten. Eine Sensibilität für verschiedene Diskriminierungsverhältnisse bedeutet nicht das Gleiche wie eine Sensibilität für Mehrfachdiskriminierung. Vor allem horizontale Angebote stehen vor der Herausforderung, eine Vielzahl an verschiedenen Mehrfachdiskriminierungserfahrungen abzudecken, da ihr Angebot nicht auf eine bestimmte Zielgruppe oder ein bestimmtes Diskriminierungsverhältnis beschränkt ist. Die Chance einer horizontalen Antidiskriminierungsstelle besteht darin, dass bereits Kenntnisse über und Auseinandersetzungen mit verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen bestehen.

Eine mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung bedeutet also:

- die Diskriminierungserfahrungen von Klient_innen auf die Möglichkeit von Mehrfachdiskriminierung hin zu analysieren,
- sich der spezifischen Belastung von Mehrfachdiskriminierung bewusst zu sein,
- in der Entwicklung von Handlungsstrategien alle Facetten der Identität von Klient_innen zu berücksichtigen,
- sich mit dem Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsverhältnisse auseinanderzusetzen.

Fragen zur Beratung zu Mehrfachdiskriminierung

Im Folgenden soll darauf eingegangen werden, welche Voraussetzungen in einer Antidiskriminierungsberatung gegeben sein sollten, um eine (qualifizierte) Beratung zu Mehrfachdiskriminierung zu ermöglichen. Die Fragen sollen zur Reflexion und Diskussion der einzelnen Aspekte einladen. Nicht in jeder Diskriminierungssituation müssen alle Voraussetzungen erfüllt sein, bevor eine gute Beratung stattfinden kann. Wahrscheinlich kann keine Beratungsstelle alle Fragen mit Ja beantworten. Auch hier ist die Antidiskriminierungsberatung ein Balanceakt zwischen äußeren Zwängen und inneren Ansprüchen.

Die Fragen sind in zwei Bereiche untergliedert:

- a) wünschenswerte Grundlagen in der Beratungsstelle *und*
- b) Fragen zur Auseinandersetzung in der jeweiligen Antidiskriminierungsberatung.

Wünschenswerte Grundlagen in der Beratungsstelle:

- Haben sich alle Mitarbeiter_innen (inklusive Leitung und Verwaltung) in der Beratungsstelle inhaltlich mit Mehrfachdiskriminierung sowie verschiedenen Diskriminierungsformen und deren Zusammenwirken auseinandergesetzt? Gibt es ein gemeinsames Verständnis zu Mehrfachdiskriminierung?

Eine wichtige Grundvoraussetzung ist eine interne Auseinandersetzung zu Mehrfachdiskriminierung, verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen und deren Zusammenwirken. Regelmäßige Fortbildungen zu Mehrfachdiskriminierung und verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen und deren Auswirkungen sollten die Auseinandersetzung vertiefen. In teaminternen Diskussionen ist ein gemeinsames Verständnis zu Mehrfachdiskriminierung zu erarbeiten, das alle Mitarbeiter_innen teilen. Dabei sollten verschiedene Lebensrealitäten und verschiedene Diskriminierungsformen und -instanzen berücksichtigt werden. Alle Mitarbeiter_innen sollten in der Lage sein, eine mehrdimensionale Perspektive auf spezifische Diskriminierungssituationen einzunehmen und diese in der Antidiskriminierungsberatung und in der Entwicklung von Handlungsstrategien umsetzen können.

1 Cisgeschlechtliche Menschen (auch Cis-Männer oder Cis-Frauen) leben in dem Geschlecht, dass ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Sie erleben deswegen keine Trans*Diskriminierung und werden in einer zweigeschlechtlichen Welt privilegiert.

2 Inter* bezeichnet ein breites Spektrum von Selbstdefinitionen und Lebensweisen von Menschen, die mit einem Körper geboren wurden, der den typischen geschlechtlichen Standards und Normen von Mann und Frau nicht entspricht.

3 vgl. die Kapitel „Empowerment“, „„Parteilichkeit und Positionierung“ sowie „Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten“

► Wird das Mehrfachdiskriminierungsverständnis der Beratungsstelle aktiv nach außen kommuniziert und potenziellen Ratsuchenden in einfacher Sprache zugänglich gemacht?

Idealerweise kommuniziert die Beratungsstelle nach außen, dass sie zu Mehrfachdiskriminierung arbeitet und was sie unter Mehrfachdiskriminierung versteht. Sollte es spezifische Fokussierungen geben, z.B. durch eine bestimmte Zielgruppe der Beratungsstelle oder durch eine Prioritätensetzung auf bestimmte Diskriminierungsverhältnisse, dann sollte dies ebenfalls transparent gemacht und erläutert werden, inwiefern Mehrfachdiskriminierung Berücksichtigung in der Arbeit findet. Ein horizontaler Ansatz in der Beratungsarbeit bedeutet nicht automatisch eine Sensibilität für Mehrfachdiskriminierung und notwendige Kenntnisse im Umgang damit.

Bei der Veröffentlichung des Mehrfachdiskriminierungsverständnisses sollte darauf geachtet werden, dass dies in einfacher und verständlicher Sprache geschrieben ist. Viele Ausführungen zu Mehrfachdiskriminierung sind als Intersektionalitätstheorien in akademischer Sprache verfasst und nicht unbedingt für potenzielle Ratsuchende verständlich.

► Werden in die Beratungsarbeit verschiedene Lebensrealitäten mit einbezogen und sich aktiv zu diesen fortgebildet?

Menschen, die Mehrfachdiskriminierung erleben, verstehen sich selbst meist als mehrfachzugehörig, d.h. sie gehören zu mehreren gesellschaftlich benachteiligten Gruppen. Menschen können auch mehrfach privilegiert sein, d.h. eher der gesellschaftlichen Norm entsprechen und damit weniger Diskriminierung erleben (z.B. ein weißer heterosexueller cisgeschlechtlicher¹ Mann aus der Mittelschicht ohne Beeinträchtigungen).

In der Beratungsstelle hat die Auseinandersetzung mit verschiedenen Lebensrealitäten und die Einbeziehung von Mehrfachzugehörigkeiten in die eigene Arbeit einen hohen Stellenwert. Je nach Positioniertheit der Diskriminierten verändern sich die Diskriminierungserfahrungen. Eine Schwarze Lesbe erlebt homophobe Diskriminierung am Arbeitsplatz womöglich anders als eine weiße Lesbe. Die homophobe Diskriminierung verschärft sich in der Weise und im Ausmaß, wirkt in zusätzlichen und anderen mehrdimensionalen Formen und wird durch rassistische Diskriminierung begleitet.

Um die nötige Sensibilisierung zu erreichen, eignen sich Fortbildungen zu verschiedenen Lebensrealitäten (wie z.B.

Fortbildungen zu Inter*² oder Leben mit HIV) und zu Mehrfachzugehörigkeiten (wie z.B. muslimische Schwule oder gehörlose Migrant_innen). Es ist zu empfehlen, in der Auswahl von Fortbildungen und in der Beratungstätigkeit Fokussierungen zu setzen.

► Spiegeln sich im Team unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen wider? Kann eine (selbst-)ermächtigende und positionierte/parteiliche Beratung gewährleistet werden?

Für die Antidiskriminierungsberatung ist eine ermächtigende und parteiliche Perspektive wichtig.³ Für Klient_innen ist es wichtig, von Menschen beraten zu werden, die ihre Diskriminierungserfahrung nachvollziehen können und bei denen sie nicht befürchten müssen, dass ihre Erfahrungen hinterfragt oder sie erneut diskriminiert werden. Dies kann durch eine Repräsentanz unterschiedlicher gesellschaftlicher Positionen im Berater_innenteam erreicht werden. Dabei ist die Mehrdimensionalität von Diskriminierung zu berücksichtigen. Wenn nur weiße cisgeschlechtliche Schwule mittleren Alters ohne Beeinträchtigung und mit hohem Bildungsabschluss als Berater in einer Beratungsstelle zu Homophobie zur Verfügung stehen, so haben diese selbst nur Erfahrungen mit einem sehr begrenzten Teil von Homophobie. Um zu Homophobie adäquat beraten zu können, ist eine differenzierte Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierung notwendig.

► Wird das Beratungsangebot durch andere soziale Angebote, wie aufsuchende Arbeit oder Angebote vor Ort, ergänzt?

Nur ein geringer Bruchteil der Menschen, die Diskriminierung erfahren, nimmt das Angebot einer Antidiskriminierungsberatungsstelle in Anspruch. Zum Teil liegt das sicher an der fehlenden Kenntnis von solchen Angeboten. Deswegen ist eine Einbettung der direkten Beratung in andere Arbeitsformen hilfreich. Eine gute Möglichkeit ist aufsuchende Arbeit, d.h. die Kontaktaufnahme mit psychosozialen Einrichtungen und die Präsentation des eigenen Beratungsangebots vor Ort. So können eventuelle Fragen der jeweiligen Einrichtungen direkt beantwortet werden, die Mitarbeiter_innen können daraufhin gezielter weitervermitteln und sie werden als Multiplikator_innen für Diskriminierung sensibilisiert, wenn sie beispielsweise an Fortbildungen zur Antidiskriminierungsarbeit teilnehmen. Eine andere Mög-

lichkeit ist die bereits erwähnte niedrigschwellige Sensibilisierungsarbeit, in der Angebote direkt vor Ort zur Verfügung gestellt werden. Beispiele können sein: neben einem mobilen Einsatz vor Ort auf Straßenfesten, Partys o.ä. (s.o.) wäre das z.B. die Vorstellung der Antidiskriminierungsarbeit in Selbsthilfegruppen oder auf Treffen in Nachbarschaftszentren. Über diese sozialen Angebote werden die Wege zur Antidiskriminierungsberatung verkürzt und eventuelle Hürden bei der Inanspruchnahme von Beratung abgebaut.

► **Ist die Beratungsstelle mit anderen Einrichtungen zu verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen vernetzt? Gibt es ein breites Weitervermittlungsnetzwerk?**

In einer Antidiskriminierungsberatungsstelle kann nur schwer eine tief gehende Expertise zu allen denkbaren Diskriminierungsverhältnissen erreicht werden. Aus diesem Grund ist Netzwerkarbeit in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung von zentraler Bedeutung. So können auf kurzem Weg Informationen eingeholt und Klient_innen weitervermittelt werden. Wenn eine Person of Color aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert wird, so kann es beispielsweise hilfreich sein, eine Beratungsstelle aus dem Bereich Behinderung hinzuzuziehen, wenn es um rechtliche Möglichkeiten in einer Diskriminierungssituation bei der Arbeitssuche geht und dafür Gesetze über die Teilhabe behinderter Menschen wichtig sein könnten, aber das Wissen dazu nicht von der Beratungsstelle selbst abgedeckt wird.

► **Steht den Berater_innen eine diskriminierungskritische Supervision zur Verfügung, in der sie ihre eigene Haltung und ihre eigenen Vorurteile und Leerstellen reflektieren können? Wird eine regelmäßige kollegiale Beratung angeboten, in der sich Kolleg_innen gegenseitig unterstützen und inhaltliche Hilfestellungen geben?**

Fallsupervision und kollegiale Beratung sind wichtige Bestandteile der Qualitätssicherung von Antidiskriminierungsberatung, um eigene Leerstellen in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung zu reflektieren, inhaltliche Unterstützung von Kolleg_innen und Supervisor_innen zu erhalten und mögliche Vorurteile in Bezug auf bestimmte diskriminierte Personen abzubauen. So kann es beispielsweise für eine Beratungsstelle zu Rassismus hilfreich sein, eine genderkritische Supervisor_in zu haben, um genderspezifische Aspekte von Rassismus zu reflek-

tieren und eventuell Unterstützung in der Beratung zu erhalten.

Fragen zur Auseinandersetzung in der jeweiligen Antidiskriminierungsberatung:

Nicht nur die grundlegenden Voraussetzungen in der Beratungsstelle prägen, inwiefern eine mehrdimensionale Perspektive auf eine Diskriminierungssituation eingenommen werden kann. Auch die Beteiligten an der Diskriminierungssituation selbst sowie die konkrete Beratung zu der Situation beeinflussen die Möglichkeiten einer mehrdimensionalen Perspektive auf die erfahrene Diskriminierung und die Entwicklung von Handlungsstrategien.

► **Nimmt die ratsuchende Person selbst die diskriminierende Situation als Mehrfachdiskriminierung wahr?**

Eine Person kann mehrfach diskriminiert werden, ohne es selbst als Mehrfachdiskriminierung zu erfahren. So kann eine Muslima mit Kopftuch eine Diskriminierung ausschließlich als eine Diskriminierung aufgrund ihrer Religion erleben und es kann sein, dass Rassismus und Sexismus für sie dabei keine Rolle spielen.

In einem solchen Fall sollte abgewogen werden, wie die ratsuchende Person in dieser Diskriminierungssituation unterstützt werden kann, welche Sichtweise auf das Erlebte für sie stimmig ist, ob eine Sensibilisierung für weitere Aspekte der Diskriminierung sie bestärken könnte oder ob die mehrdimensionale Perspektive überfordernd wirken könnte.

Hier sollte eine Balance gefunden werden. Es kann hilfreich sein, für sich selbst als Berater_in eine mehrdimensionale Perspektive einzunehmen, auch wenn die Diskriminierungssituation nicht als Mehrfachdiskriminierung erlebt wird, um in der Entwicklung von Handlungsstrategien einen weiteren Blick zu haben.

► **Möchte die ratsuchende Person die Gelegenheit als Mehrfachdiskriminierung adressieren? Sind die verschiedenen Aspekte gleichgewichtig für die ratsuchende Person?**

Auch wenn die ratsuchende Person eine erfahrene Diskriminierung als Mehrfachdiskriminierung erlebt hat,

4 vgl. Kapitel „Das beraterische Verständnis von Diskriminierung“

kann sie sich dazu entscheiden, diese nicht als Mehrfachdiskriminierung zu adressieren. So kann sich beispielsweise die Frau aus dem ersten Beispiel dazu entscheiden, nur die homophobe Diskriminierung seitens der Polizei thematisieren zu wollen. Das könnte sie damit begründen, dass sie tagtäglich mit Rassismus (auch durch die Polizei) konfrontiert ist und dass sie bereits eigene Umgangsstrategien gefunden hat, mit rassistischen Diskriminierungen umzugehen, unterstützt durch ein bestärkendes Umfeld. Allerdings möchte sie die homophobe und sexistische Beleidigung und Behandlung nicht hinnehmen und sucht dafür Unterstützung in einer Beratungsstelle.

Es könnte auch der Fall sein, dass der ratsuchenden Person nicht alle Aspekte der Mehrfachdiskriminierung gleich wichtig sind. So kann beispielsweise einem älteren Mann im Rollstuhl es nicht so wichtig sein, sein Alter im Zusammenhang mit der Diskriminierungserfahrung zu thematisieren, aber er hat auch nichts dagegen, wenn es für die Entwicklung von Handlungsstrategien hilfreich wäre.

► Besteht ein ähnliches Verständnis von Mehrfachdiskriminierung bei der ratsuchenden Person und der Beratungsstelle?

Nicht immer haben die ratsuchende Person und die Beratungsstelle das gleiche Verständnis von Mehrfachdiskriminierung. Das kann daran liegen, dass die ratsuchende Person sich auf Aspekte bezieht, die nicht Diskriminierungsformen im Sinne dieser Broschüre sind.⁴ So kann sich beispielsweise eine Person an eine Beratungsstelle wenden, weil sie als Hundebesitzerin rassistisch beleidigt wurde. Die ratsuchende Person fühlt sich doppelt diskriminiert, während die Beratungsstelle eine rassistische Diskriminierung sieht, die sich in der Diskussion um den Hund der Person äußert.

Für Beratungsstellen ist es wichtig, sich auf das Verständnis von Mehrfachdiskriminierung der ratsuchenden Person einzulassen. Nicht immer ist die Mehrdimensionalität der Diskriminierungserfahrung sofort für Berater_innen erkennbar. Auch wenn die Person nicht aufgrund all ihrer gesellschaftlich benachteiligten Positionen explizit diskriminiert wird, können diese Positionen das Erleben von Diskriminierung prägen und somit eine mehrfache Diskriminierungserfahrung bewirken. Der Unterschied liegt hier zwischen Diskriminierung und Diskriminierungserfahrung.

► Hat die ratsuchende Person (aktuell) die Möglichkeit und das Interesse, um die diskriminierende Situation als Mehrfachdiskriminierung zu bearbeiten?

In dem Erleben von Mehrfachdiskriminierung haben betroffene Personen immer wieder Schwierigkeiten, sich gegen die Diskriminierung zu wehren, weil sie nicht genau benennen können, warum sie eigentlich diskriminiert wurden. Die Diskriminierung wird unter Umständen aufgrund eines Diskriminierungsverhältnisses erfahren und wahrgenommen, aber de facto wurde ein anderes Diskriminierungsverhältnis expliziter benannt. So kann es zum Beispiel sein, dass altersdiskriminierende Äußerungen gemacht werden, diese Bemerkungen aber als rassistisch erlebt werden. Wie oben schon gezeigt, braucht es in Situationen von Mehrfachdiskriminierung auch häufig kreative, mehrdimensionale Umgangsstrategien. Vor allem bei rechtlichen Interventionen ist außerdem zu überlegen, ob eine Betonung von Mehrfachdiskriminierung Sinn macht oder ob der gleiche Sachverhalt auch als Einfachdiskriminierung mit ähnlichen Erfolgsaussichten betrachtet werden kann. Hier kann es eher eine strategische Entscheidung sein, einen Gerichtsprozess in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung zu führen. Bisher sind noch keine Gerichtsprozesse geführt worden, in denen mit Mehrfachdiskriminierung argumentiert wurde, weil immer ein Diskriminierungsverhältnis als dominant definiert wurde (in Fällen der „Kopftuch-Gerichtsprozesse“ war der Bezugspunkt die Religion, nicht aber eine genderspezifische Diskriminierung).

► Hat die Beratungsstelle die nötigen Ressourcen, um die diskriminierende Situation als Mehrfachdiskriminierung zu bearbeiten?

Neben den nötigen Kenntnissen über Mehrfachdiskriminierung und die involvierten Diskriminierungsverhältnissen braucht die Beratungsstelle auch die Ressourcen, um Unterstützung zu Mehrfachdiskriminierung zu leisten. Die Beratung beansprucht eventuell mehr Zeit für den Blick auf alle Dimensionen der Diskriminierungssituation und auf das Zusammenwirken der verschiedenen Diskriminierungsverhältnisse. Falls übliche Handlungsstrategien im Fall der Mehrfachdiskriminierung nicht anwendbar sind, werden darüber hinaus Ressourcen benötigt, um Handlungsstrategien für die spezifische Situation neu zu entwickeln. Allein auf ein starres Repertoire an Strategien zurückzugreifen ist meist nicht möglich, sondern für jede Situation bedarf es einer Adaption und Weiter- oder Neuentwicklung von Handlungsstrategien.

► **Haben alle Beteiligten ausreichend Kenntnisse über angrenzende rechtliche und thematische Komplexe (wie Asylgesetzgebung, Anwendbarkeit von Gewaltschutzgesetz auf gleichgeschlechtliche Paare, Barrierefreiheit von Hilfseinrichtungen)?**

In der Beratung zu Mehrfachdiskriminierung können eine Vielzahl von Diskriminierungsverhältnissen und damit auch angrenzenden Themengebieten relevant werden. Vor allem im rechtlichen Bereich kann das die Expertise der Beratungsstelle übersteigen. In diesem Falle sollten andere Einrichtungen oder anwaltliche Unterstützung hinzugezogen werden. So können Kenntnisse in der Asylgesetzgebung wichtig werden oder das Wissen um die Anwendbarkeit des Gewaltschutzgesetzes auf lesbische Paare. Bei der Weitervermittlung von Klient_innen kann es notwendig sein, sich über die Barrierefreiheit von Hilfseinrichtungen, wie beispielsweise die Beratung in Gebärdensprache, zu informieren und diese ggf. zu organisieren.

► **Sind Beratungsstelle und ratsuchende Person in der Lage, das komplexe Geschehen in Strategien umzusetzen, die die ratsuchende Person handlungsfähig machen?**

Ein wichtiger Bestandteil von Antidiskriminierungsberatung ist Empowerment. Deswegen sollte ein Fokus bei der Entwicklung von Handlungsstrategien darauf liegen, dadurch die diskriminierte Person zu bestärken und sie dabei zu unterstützen, einen Umgang mit dem Erlebten zu finden. Im Fall von Mehrfachdiskriminierung kann eine wichtige Unterstützung sein, das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsverhältnisse und dessen Auswirkungen überhaupt erst verstehbar zu machen. Viele Menschen erleben Mehrfachdiskriminierung regelmäßig und haben auch ein klares Verständnis davon. Trotzdem kann es auch für diese Menschen wichtig sein, Strategien zu entwickeln, wie sie anderen Menschen ihre Erfahrungen vermitteln können.

Außerdem sind die entwickelten Handlungsstrategien daraufhin zu prüfen, ob sie die ratsuchende Person tatsächlich handlungsfähig machen. So kann es sein, dass eventuelle Hindernisse, die aufgrund der Mehrdimensionalität entstehen, nicht mitgedacht wurden und eine Umsetzung von Handlungsstrategien verhindern. So wird in Broschüren zu Diskriminierung und Gewalt im öffentlichen Raum beispielsweise häufig darauf hingewiesen, sich verbal laut zur

Wehr zu setzen, Umstehende direkt anzusprechen und um Unterstützung zu bitten. Eine solche Strategie funktioniert in dieser Form nicht für eine gehörlose Person. Eine sensibilisierte Antidiskriminierungsberatung kann dabei unterstützen, geeignete Handlungsstrategien zu entwickeln. Dabei ist darauf zu achten, keine bevormundende, bemitleidende oder pathologisierende Perspektive einzunehmen.

► **Ist die diskriminierende Partei in der Lage und bereit, die Diskriminierungssituation als Mehrfachdiskriminierung wahrzunehmen?**

Falls die diskriminierende Partei kontaktiert werden soll (z.B. durch einen Beschwerdebrief oder ein Vermittlungsgespräch), dann muss auch überlegt werden, wie die Diskriminierungssituation als Mehrfachdiskriminierung vermittelt werden kann. Häufig nimmt die diskriminierende Partei nicht einmal wahr, dass überhaupt eine Diskriminierung stattgefunden hat. Umso schwieriger kann es dann werden, die Situation als Mehrfachdiskriminierung zu verdeutlichen.

**Checkliste: Hilfreiche Kompetenzen
in der Beratung zu Mehrfachdiskriminierung**

- ☐ Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierung in der Beratungsstelle und Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Mehrfachdiskriminierung
- ☐ Vermittlung des Verständnisses von Mehrfachdiskriminierung an die Zielgruppen der Beratungsstelle durch Öffentlichkeitsarbeit
- ☐ Adressieren verschiedener Lebensrealitäten und Sensibilisierung für diese
- ☐ Gewährleistung einer ermächtigenden und parteilichen Beratung durch eine mehrdimensionale Repräsentanz verschiedener Identitäten im Team
- ☐ Ergänzung des Beratungsangebots durch andere soziale Angebote, die einen niedrigschwelligen Kontakt zur Beratungsstelle ermöglichen
- ☐ Vernetzung der Beratungsstelle mit anderen Einrichtungen zu verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen
- ☐ Diskriminierungskritische Fallsupervision/kollegiale Beratung zur Unterstützung in Fragen zu Mehrfachdiskriminierung
- ☐ Zeitliche Ressourcen zur Entwicklung von mehrdimensionalen Handlungsstrategien

01 Interventionen gegen Diskriminierung. Ein Überblick

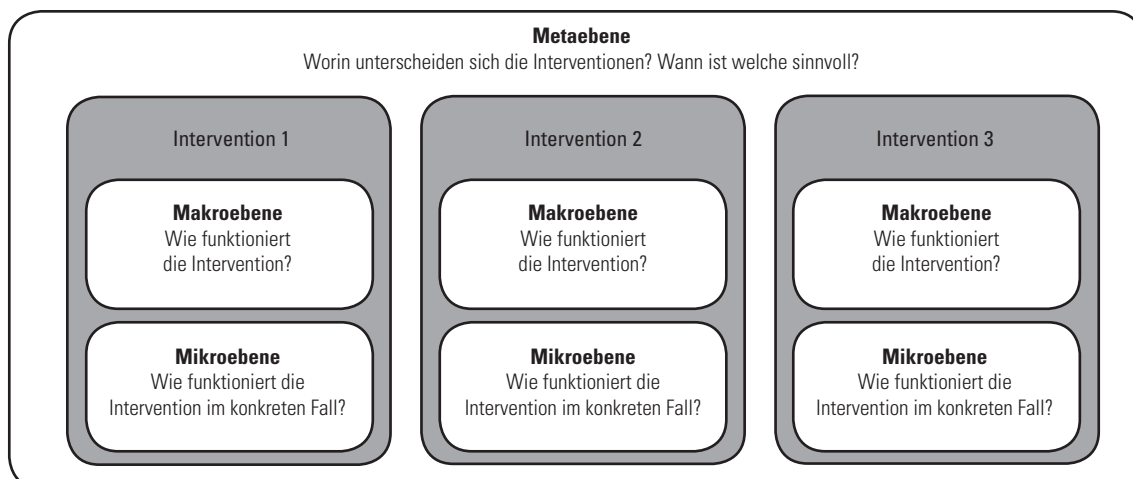
Daniel Bartel,
Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Intervention ist der übergeordnete Begriff für alle Formen zielorientierten beraterischen Handelns.

¹ Vgl.: Dahm-Landsberg, Michael in: Jürgen Hargens (Hg.): Werkstattbuch systemisches Coaching. Aus der Praxis für die Praxis. verlag modernes lernen borgmann publishing (Dortmund) 2007.

Die Planung und Durchführung von Interventionen verlangt von Berater_innen unterschiedliche Kompetenzen. Auf der Makroebene müssen sie den grundsätzlichen Ablauf und die Rahmenbedingungen einer Intervention kennen. Diese Ebene wird in den folgenden Kapiteln vor allem dargestellt. Gleichzeitig müssen sie die allgemeinen Abläufe und Vorgaben an die Lebenswirklichkeit der Beteiligten anpassen können und sie auf den konkreten Kontext des Fal-

les übertragen. Diese Mikroebene wird in den begleitenden Beispielen angerissen und ist eine Kompetenz, die mit Erfahrung, Austausch, Supervision, aber auch einer Portion Kreativität und Mut wächst. Die dritte wesentliche Kompetenz schließlich liegt auf der Metaebene, dem „Draufblick“. Dabei geht es vor allem um die Frage, welche Interventionsform aus welchen Gründen und mit welchem Ziel ausgewählt wird.¹



Während auf der Makroebene noch vergleichsweise leicht ein konsistentes Bild gezeichnet werden kann, zeigt sich auf der Ebene der konkreten Anwendung bereits eine breite Variation in der Praxis, die sowohl durch die Klient_innen und Rahmenbedingungen des konkreten Falls, zugleich aber auch durch die Kompetenzen und Ressourcen der Berater_innen und der Beratungsstellen bestimmt sind. Auf der Metaebene schließlich, auf der u.a. die Angemessenheit von Methoden, ihre Erfolgsaussichten, Schwierigkeiten und politischen Implikationen verhandelt werden, gibt es innerhalb des advd trotz gemeinsamer fachlicher Prinzipien² zum Teil deutlich unterschiedliche Einschätzungen. So sehen beispielsweise einige Mitgliedsorganisationen³ Klagen nach dem AGG als ein zentrales Mittel der Durchsetzung von Rechten, während andere rechtliche Möglichkeiten zurückhaltender einschätzen und wieder andere die Klagemöglichkeit vor dem Hintergrund der Eingebundenheit des Rechtssystems in gesellschaftliche Machtverhältnisse und der Gefahr der Re-Traumatisierung von Klient_innen eher problematisieren.

Interventionen sind ein Handeln in komplexen sozialen Zusammenhängen, die nur begrenzt vorhersagbar und kontrollierbar sind. Daher ist die Vielheit von Positionen notwendig und bei der Suche nach guten Lösungen zugleich eine Stärke, weil sie unterschiedliche Zugänge ermöglicht. Auch die unterschiedlichen Positionen auf der Metaebene werden in den folgenden Kapiteln zu verschiedenen Interventionsformen⁴ angerissen.

Einzelne Interventionen sind Teil eines Prozesses.

Interventionen stehen nicht für sich allein. In der Regel bauen sie in einer prozessförmigen Gesamtstrategie, die von den Berater_innen zusammen mit den Klient_innen entwickelt wird, aufeinander auf. Dafür sprechen sie miteinander über Ziele, klären Haltungen und grundsätzliche Herangehensweisen und vereinbaren Aufträge⁵. Im Verlauf der Zusammenarbeit werden sie immer wieder überprüfen, ob die gewählten Interventionsformen noch stimmig sind und ob die tatsächlichen Ergebnisse den Erwartungen entsprechen. Die Berater_innen sind verantwortlich dafür, den Gesamtprozess im Blick zu behalten, die Klient_innen in ihrer Entscheidungsfindung zu begleiten und ihre Erfahrungen und fachliche Expertise anzubieten.

Für das grundsätzliche Nachdenken über Interventionen können die folgenden Fragen hilfreich sein:

Was ist das Ziel? Was bedeutet Veränderung?

Die Frage nach Zielen sollte nicht zu sehr in Richtung eines Entweder-oder gedacht werden, denn die meisten Interventionen verfolgen mehrere Ziele gleichzeitig. Sie unterscheiden sich auch in ihren Schwerpunktsetzungen und relativen Gewichtungen.

- Interventionen können in Hinblick auf Klient_innen
- ihre Position stützen und/oder
- ihren Handlungsspielraum vergrößern und/oder
- ihr Selbstbewusstsein stärken und/oder
- bei der Verarbeitung einer Verletzung/Gewalterfahrung begleiten.

Alternativ bzw. gleichzeitig können sie über die unmittelbaren Klient_innen hinaus darauf zielen,

- Diskriminierung sichtbar zu machen und/oder
- Diskriminierung zu skandalisieren und/oder
- andere Betroffene zu aktivieren und ihnen Mut zu machen und/oder
- kollektive Formen des Widerstandes zu befördern und/oder
- widerständige Praxen (z.B. Klagen oder Kampagnen) weiterzuentwickeln.

Bezogen auf Diskriminierungsverantwortliche können Interventionen außerdem

- Verantwortliche sensibilisieren und/oder
- Veränderungsprozesse in Institutionen bewirken und/oder
- Verantwortliche zu Schadensersatz, einer Entschuldigung und/oder Verantwortungsübernahme verpflichten.

Schließlich können sie über die unmittelbaren Diskriminierungsverantwortlichen hinaus

- im Einzelfall nicht beteiligte diskriminierende Personen/Institutionen vor Wiederholungen abschrecken und/oder
- Impulse für die Veränderung von Regelstrukturen geben und/oder
- die öffentliche Wahrnehmung verändern und/oder
- Normalitätsvorstellungen hinterfragen.

Diese Liste ist nicht abgeschlossen.

2 vgl. „Grundlagen und Rahmenbedingungen“

3 Verschiedene Einschätzungen gibt es darüber hinaus auch innerhalb von Organisationen. Das ist die Stärke von Teamberatung und kollegialem Austausch, von denen Klient_innen profitieren können.

4 vgl. „Beratungspraxis und Interventionen“

5 Auftrag ist hier nicht im Sinne eines Rechtsgeschäftes gemeint, sondern bezeichnet allgemeiner die Klärung der Fragen „Was wollen Sie von mir?“ und „Was kann ich machen/geben?“

Wer legt die Ziele fest? Wie entsteht ein Auftrag?

Diese Frage ist komplexer, als sie zunächst scheint. Vor-dergründig benennen die Klient_innen die Ziele und treten als Auftraggeber_innen auf. Tatsächlich aber sind Ziele und Aufträge das Ergebnis eines Dialogs zwischen Klient_innen und Berater_innen und sollten möglichst transparent verhandelt werden.

Der erste und zentrale Schritt ist, dass Berater_innen und Klient_innen eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung herstellen. Diese Grundlage ermöglicht Berater_innen die Gratwanderung zwischen einer unmissverständlichen Anerkennung der Lebenswirklichkeit von Klient_innen und einer respektvollen Infragestellung ihrer persönlichen Realitätskonstruktionen.

Formuliert ein_e Klient_in beispielsweise den Wunsch nach einem angreifenden Beschwerdebrief, auf den er/sie keine Reaktion wünscht, können Berater_innen darin den Ausdruck einer persönlichen Abgrenzung und Verarbeitung der Diskriminierungserfahrung erkennen, den Auftrag annehmen und diese konkrete Intervention unterstützen. Sie können das Ziel der ratsuchenden Person aber auch als eine Suche nach Handlungsmöglichkeiten interpretieren, hinterfragen, was durch den Brief in dieser Form erreicht werden soll und ggf. alternative Ziele, etwa die nachvollziehbare Veränderung der diskriminierenden Praxis konkretisieren. Die Entscheidung der Berater_innen für den einen oder anderen Weg ist eine aktive Handlung, die beeinflusst wird von persönlichen Wahrnehmungen, Wertvorstellungen und Erfahrungen. Zugleich spiegelt sie auch ein Selbstverständnis der Beratungsstelle wider. Sie fließt in die letztendliche Ziel- und Auftragsdefinition ein. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen ist das Gespräch über Ziele und Aufträge bereits eine wichtige beraterische Intervention. Sowohl die Bekräftigung der Wahrnehmungen und Positionierungen von Klient_innen als auch das Hinterfragen von zunächst stabilisierenden Sichtweisen ist Teil der beraterischen Begleitung von Empowerment-Prozessen.

Neben den Berater_innen beeinflussen auch Geldgeber_innen die Ziel- und Auftragsgestaltung. Mitunter äußern sie direkt Präferenzen für bestimmte rechtliche oder außergerichtliche Interventionsformen, zu denen sich Beratungsstellen verhalten müssen (was auch ablehnend sein kann). Mindestens aber nehmen sie durch die Form und Höhe der Finanzierung Einfluss: Wie viel Zeit steht für das Anliegen von Klient_innen zur Verfügung? Sind fallübergreifende, längerfristige Interventionen möglich? Kann beispielsweise eine kostenlose Rechtsberatung angeboten werden, die wiederum die Schwelle für rechtliche Schritte senkt?

Wie arbeiten Klient_innen und Berater_innen zusammen?

Auf die Frage, wer anschließend welche Verantwortung für die Intervention übernimmt, gibt es mindestens vier Antwortmöglichkeiten, die am Beispiel der Intervention „Beschwerdebrief“ dargestellt werden sollen:

(1) *Die Klient_innen selbst*

Klient_innen können eigenständig intervenieren, während Berater_innen die Intervention mehr oder weniger intensiv begleiten. Die Klient_innen schreiben und verschicken den Brief. Die Berater_innen bieten dabei vielleicht ihr Feedback an oder die Möglichkeit, die Beratungsstelle als Zweitempfänger des Briefes zu erwähnen, um eine begrenzte Öffentlichkeit herzustellen.

(2) *Die Klient_innen und Berater_innen als Team*

Klient_innen und Berater_innen können gemeinsam intervenieren, indem sie z.B. zusammen einen Beschwerdebrief formulieren, der beide Perspektiven enthält und durch die Beratungsstelle verschickt wird.

(3) *Die Berater_innen im Auftrag von Klient_innen*

Berater_innen können im Auftrag von Klient_innen intervenieren. In dem Fall können die Berater_innen einen Beschwerdebrief formulieren und nach Rücksprache mit den Klient_innen als Beratungsstelle abschicken.

(4) *Die Berater_innen im Eigenauftrag*

Berater_innen können auch ohne Klient_innen intervenieren. Das wäre der Fall, wenn sie infolge einer anonymen Beschwerde oder als Ergebnis der Bündelung mehrerer Diskriminierungsfälle einen Beschwerdebrief als Beratungsstelle formulieren.

Wie sieht das Feld aus, in dem bzw. in das hinein interveniert wird?

In konkreten Diskriminierungsfällen haben es Berater_innen mit Menschen in drei Positionen zu tun:

1. Es gibt mindestens eine Person, die eine Diskriminierung erfahren hat,
2. eine Person/Institution, die diese Diskriminierung verantwortet und
3. Personen/Institutionen, die in der Funktion als Zeug_innen, Vermittler_innen, Freund_innen, Verbündete, Vorgesetzte, Berater_innen, Journalist_innen, Anwalt_innen oder Richter_innen Stellung zu der Situation beziehen. Auch die Berater_innen selbst lassen sich dieser dritten Position zuordnen.

Die drei Positionen haben unterschiedliche Ausgangslagen und stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen.

Menschen, die Diskriminierung erfahren, sind in der Situation vielleicht geschockt, wütend oder verunsichert. Vielleicht fühlen sie sich auch hilflos oder genervt. Die aktuelle Situation ist oft das letzte Glied in einer langen Kette ähnlicher Erfahrungen.

Eine Diskriminierung zu thematisieren erfordert Kraft, Mut und ist eng verbunden mit dem Wunsch, in irgendeiner Form handlungsmächtig zu sein. Meist erleben sich Diskriminierte als auf sich allein gestellt und versuchen abzuschätzen, mit welchen Reaktionen sie bei einer Benennung der Diskriminierung rechnen müssen. So überlegen sie oft sehr genau, ob und wie sie aktiv werden wollen. Entscheiden sie sich für eine Thematisierung, geht es ihnen in der Regel darum, dass ihnen zugehört wird. Eine Verletzung oder Ungerechtigkeit soll verstanden und als solche anerkannt werden. Vielleicht erwarten sie eine Entschuldigung, oftmals eine Veränderung.

Menschen, die eine Diskriminierung verantworten, sind entgegen ihrem häufig geäußerten Selbstverständnis nicht außenstehend oder objektiv, sondern als Beteiligte involviert und in ihrer unmittelbaren

Reaktion oftmals sehr emotional. Da viele Menschen Diskriminierung moralisch verstehen, fühlen sich Verantwortliche häufig (auch zu Unrecht) angegriffen. Sie hören „Du bist schuld.“ oder „Du bist ein schlechter Mensch“. Sie versuchen sich zu rechtfertigen. Sie bagatellisieren oder sie entziehen sich. Oft gelingt es ihnen nur schwer, tatsächlich zuzuhören und sich auf die Perspektive der diskriminierten Person einzulassen.

Teilweise handeln sie im Wissen um die diskriminierenden Folgen und unter bewusster Ausnutzung ihrer Machtposition. Teilweise haben sie nicht beabsichtigt oder „nicht böse“ gemeint, was für Betroffene verletzend, grenzüberschreitend oder benachteiligend ist.

Verantwortliche aus privilegierten Gruppen wissen meist nur sehr wenig über die Lebensrealität strukturell benachteiligter Menschen. So erkennen sie ausgrenzende Strukturen häufig selbst dann nicht, wenn sie persönlich daran teilhaben. Verantwortung zu übernehmen bedeutet für sie vor allem, die Folgen ihres Handelns zu betrachten und anzuerkennen. Das erfordert Konfliktfähigkeit, Selbstreflexion und den Verzicht auf Privilegien und Vormachtstellungen.

Menschen, die eine Diskriminierung beobachten oder hinzugezogen werden, sind zunächst nicht direkt beteiligt. Sie beobachten eine Diskriminierung oder werden in irgendeiner Form in einen Lösungsversuch einbezogen. Oft überlegen sie selbst: War das eine Diskriminierung oder nicht? Und oft auch: Soll ich reagieren? Und wenn ja, wie?

Auch ihre Position ist anspruchsvoll: Vielleicht fühlen sie sich einer der beiden Seiten näher, haben ähnliche Diskriminierungserfahrungen gemacht oder teilen eine privilegierte Perspektive. Professionelle Akteur_innen sollten die Grundkonstellationen verstehen und ein kritisches Verständnis ihrer eigenen Rolle entwickeln. Der Konstellation und ihrer Rolle gerecht zu werden bedeutet: eine Balance zu halten zwischen Gefühlen, unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten, situativen Einschätzungen und sachlichen Argumenten. Es bedeutet aber auch, Vorgeschichten zu beachten und gesellschaftliche Machtunterschiede wahrzunehmen, Verantwortlichkeiten zu benennen, ohne zu beschuldigen. Und: Lösungsmöglichkeiten zuzulassen, ohne zu verharmlosen.

Systematik der Interventionsmöglichkeiten

Die Vielzahl der von einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung genutzten Interventionen kann nach unterschiedlichen Kriterien systematisiert werden. Zur Orientierung sollen vier Dimensionen vorgeschlagen werden (siehe Übersicht ausgewählter Interventionsformen). Die Übergänge sind fließend und nicht in jedem Fall ist es möglich und sinnvoll, eine Intervention eindeutig und abschließend zu kategorisieren.

fallspezifisch/reaktiv – fallübergreifend/proaktiv

Eine Intervention kann sich auf einen konkreten Einzelfall beziehen und ist dann meistens eine Reaktion auf eine spezifische Diskriminierung, z.B. die Klage gegen eine_n Diskobetreiber_in wegen einer rassistischen Einlasskontrolle. Sie kann aber auch auf Strukturen und weitverbreitete Praxen abzielen wie bei der Erarbeitung einer Good-Practice-Kampagne zur Sicherstellung diskriminierungsfreier Einlasskontrollen.

situationsklärend – Rechte durchsetzend

Eine Intervention kann darauf abzielen, Sachverhalte zu klären und zu bewerten, wenn z.B. eine Verwaltung um Stellungnahme zu einer bestimmten Entscheidung gebeten wird. Sie kann aber auch auf das Einfordern von Gleichbehandlung und der Veränderung diskriminierender Praxen zielen, indem beispielsweise eine Dienstaufsichtsbeschwerde eingelegt wird.

impliziter Gesetzesbezug – expliziter Gesetzesbezug

Interventionen unterscheiden sich in der Form, wie das AGG und andere Regelungen eines gesetzlichen Diskriminierungsschutzes einbezogen werden. Implizit ist der Bezug, wenn Gesetze eine allgemeine Legitimationsgrundlage und Stichwortgeber für Bewertungen sind. Dies ist z.B. der Fall, wenn in einem Beschwerdebrief auf die Regelungen des AGG bezüglich eines Bewerbungsverfahrens hingewiesen wird. Explizit ist der Bezug, wenn ein Gesetz die unmittelbare Grundlage der Intervention ist. Das kann beispielsweise die Forderung nach Unterlassung einer Diskriminierung und Zahlung eines Schadensersatzes sein.

vermittelnd – konfrontativ

Vom vermittelnden Pol ausgehend nimmt der Druck in Richtung Konfrontation zu, die Zahl der Handlungsmöglichkeiten auf beiden Seiten reduziert sich, der emotionale und oft auch finanzielle und zeitliche Aufwand steigt, unterschiedliche Wahrnehmungen werden in Richtung einer Wahrheit vereindeutigt. Insofern ist diese Dimension für eine Orientierung in Beratungsprozessen sehr wichtig.

Gleichzeitig ist die Unterscheidung zwischen vermittelnd und konfrontativ von allen die schwierigste, weil sie kaum objektiv zu bestimmen ist und stark von den Bewertungen der Beteiligten im Interventionsprozess abhängt. Oft spielen dabei auch Wortwahl, Kontextualisierung der Intervention und der bisherige Verlauf der Auseinandersetzung eine Rolle. Die gleiche Intervention kann vermittelnd oder konfrontativ gestaltet werden. Mitunter ist schlicht nicht vorhersagbar, wie Adressat_innen eine Intervention aufnehmen werden.

Oftmals wird die Anmeldung von Ansprüchen nach dem AGG in einem Beschwerdebrief von Adressat_innen als konfrontativ beschrieben und führt zu Widerstand und Gesprächsabbrüchen. Mitunter allerdings, etwa wenn es sich bei den Adressat_innen um Jurist_innen oder große Unternehmen handelt, werden die Ansprüche als selbstverständlicher Aspekt eines Vermittlungsprozesses wahrgenommen. Ähnlich kann die Benennung einer Situation als Diskriminierung entweder als sachliche Beschreibung oder als konfrontative Unterstellung erlebt werden.

Weil es um die Auswirkung auf den Interventionsprozess geht, muss den subjektiven Einschätzungen der Beteiligten viel Gewicht eingeräumt werden, eine Unschärfe ist nicht zu vermeiden.

Übersicht ausgewählter Interventionsformen

(Dunkelgrau unterlegte Felder bedeuten, dass die Intervention eindeutig in die Kategorie gehört, hellgrau unterlegte zeigen eine bedingte Zugehörigkeit)

	fallspezifisch/reaktiv					fallübergreifend/proaktiv				
	situations- klärend	Rechte durchsetzend				situations- klärend	Rechte durchsetzend			
		impliziter Gesetzesbezug		expliziter Gesetzesbezug			impliziter Gesetzesbezug		expliziter Gesetzesbezug	
		vermit- telnd	konfron- tativ	vermit- telnd	konfron- tativ		vermit- telnd	konfron- tativ	vermit- telnd	konfron- tativ
Rechtsberatung										
parlamentari- sche Anfragen										
Empowerment- trainings/ Gruppenarbeit										
Weiterbildung/ Sensibilisie- rungstrainings										
Positive Maßnahmen										
Vertragliche Vereinbarung										
Stellungnahme abgeben										
Rechtsgutachten										
Öffentlichkeits- arbeit										
Dienstaufsichts- beschwerde										
Klage										
rechtlicher Beistand										
Strategische Prozessführung										
Mediation										
Kampagnen										
Monitoring/ Dokumentation										
Gesetzes- veränderungen										
Runder Tisch/ Bündnisarbeit										

02 Sprechen im geschützte(re)n Raum

Moritz Schelkes,
Antidiskriminierungsnetzwerk
Berlin des TBB

Vorbemerkung

¹ vgl. Kapitel „Das beraterische Verständnis von Diskriminierung“

Auch wenn nicht in jedem Fall eine materielle Gewalt gegeben sein muss, gehen Diskriminierungen doch immer mit psychischer und symbolisch vermittelter Gewalt einher. Menschen werden u.a. der Möglichkeit beraubt, für sich zu entscheiden und zum Ausdruck zu bringen, was sie wollen bzw. was nicht, und/oder wer sie sind. Stattdessen maßen sich andere in gewaltvollen Akten an, dies zu bestimmen – auch im Nachhinein, wenn es um das Benennen dessen geht, was passiert ist; etwa ob eine Diskriminierung vorlag oder ob es sich um ein „Missverständnis“ handelte.¹

Insofern wäre es fehlleitend zu sagen, dass Diskriminierung auf der Seite der negativ Betroffenen mit Sprachlosigkeit einhergeht, wie dies landläufig oft behauptet wird. Anders sieht dies auf der gesellschaftlichen Ebene hinsichtlich der Frage aus, wessen Stimme wie zu hören ist. Auf der individuellen Ebene jedoch kann der Sprachverlust vielmehr „eine“ der Folgen von Diskriminierung sein, genauso wie ein Nichtantworten und Nichtsprechen in einer Diskriminierungssituation eine Form von Widerstand darstellen kann. Dies gilt auch für Lautwerden und Schreien oder aber eine Fortführung des Gesprächs mit der Person, von der die Diskriminierung ausgeht. All dies kann als ein Zwang, also als eine gewaltvolle Folge der Diskriminierung, aber auch als Gegenwehr, also als Widerstand erlebt werden.

An diesen Beispielen sollte einmal mehr deutlich werden, dass es das Erleben der diskriminierten Person ist, das für jedes Verstehen und für jede Unterstützungs- und Beratungsarbeit sowohl Ausgangspunkt als auch Orientierung bildet.

Sprechen als Kern der Antidiskriminierungsberatung

Das selbstbestimmte Sprechen über eben dieses Erleben und das Erlebte sowie die (Wieder-)Aneignung der Definitionsmacht stellt denn auch den Kern jeder qualifizierten Antidiskriminierungsberatung dar. Die Verständigung über das, was geschehen ist, und das, was nun geschehen soll, geht zugleich jeder Entscheidung über das Initiieren der in diesem Kapitel beschriebenen Interventionsmöglichkeiten voraus und begleitet den gesamten Beratungsprozess.

Dieses Sprechen als eine Form von Intervention unter anderen zu bezeichnen, würde auch aus diesem Grund eine Verkürzung bedeuten. Zwar greifen alle Berater_innen – und auch alle Klient_innen – anhand mehr oder wenig spezifischer Methoden und mit mehr oder weniger eindeutigen Zielen in das Gespräch ein, viel wichtiger als diese konkreten Interventionen sind jedoch das Setting, in dem das Gespräch abläuft, und die grundlegende Haltung der Berater_innen.

Im Folgenden soll daher zunächst kurz auf diese Rahmenbedingungen – genauer: den geschützten Raum und die beraterische Haltung – eingegangen werden, die ein Sprechen über die erfahrene Diskriminierung unterstützend und Problem bewältigend möglich machen, um im Anschluss daran noch einmal konkreter auf das (Beratungs-)Sprechen selbst und einige seiner Funktionen zurückzukommen.

Geschützter(er) Raum und die Haltung der Berater_innen

Eine der zentralen Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung liegt in der Schaffung eines geschützte(re)n Raums. Als Orientierung dient hierfür das Konzept des geschützte(re)n Raums (safe(r) space), das u.a. in feministischen und Schwarzen/PoC-Zusammenhängen der Selbstorganisation entstanden ist. Von einem geschützte(re)n Raum in der Antidiskriminierungsberatung kann dann gesprochen werden, wenn Klient_innen für sich die relative Gewissheit haben, ihre Erfahrungen (mit-)teilen zu können, ohne darüber besorgt sein zu müssen, dass diese negiert werden und sie in der Beratung erneut Diskriminierung erleben. Hierzu gehört auch, dass Klient_innen die Möglichkeit haben müssen, eigene Zweifel und eventuelle Fehler oder Unstimmigkeiten in Bezug auf das eigene Handeln in die Beratung einbringen zu können, ohne fürchten zu müssen, dass ihnen Unterstützung und Solidarität entzogen wird. Um einen geschützte(re)n Raum bieten zu können sind Parteilichkeit und die Vermittlung von Anerkennung sowie die Gewährleistung von Vertraulichkeit durch die Berater_innen unerlässliche Vorbedingungen.²

Im Zusammenhang mit der Frage, inwieweit eine Beratung seitens der Klient_innen auch tatsächlich als geschützter(er) Raum erlebt wird, kann auch die Positionierung der Berater_in und der Beratungsstelle von Bedeutung sein.³ Berater_innen müssen sich darüber im Klaren sein, dass ihre gesellschaftlichen Positioniertheiten und die damit verbundenen Machtverhältnisse sowie ihre politischen Positionierungen auch in die Beratungsinteraktion hineinwirken. Daher kann es für Klient_innen mitunter einen großen Unterschied machen, ob Berater_innen strukturell vergleichbare Diskriminierungserfahrungen machen, oder aber strukturell privilegiert sind und damit potenziell selbst eine diskriminierende Position einnehmen können. Mag eine Nachfrage zu der Bewertung des Erlebten aus einer Position der strukturell vergleichbaren Erfahrung als situationsklärend empfunden werden, kann es sein, dass eine vordergründig gleich lautende Frage aus einer strukturell privilegierten Position von einem/einer Klient_in als Infragestellung der Diskriminierungserfahrung oder sogar als Absprechen des Erfahrenen selbst erlebt wird.

Während also strukturell vergleichbare Positioniertheiten und damit einhergehende potenzielle Diskriminierungserfahrungen zwischen Klient_in und Berater_in, die von ihnen auch konzeptionell ähnlich gefasst werden, am

ehesten dazu geeignet sind, einen geschützte(re)n Raum entstehen zu lassen, gilt es in den anderen Fällen, eine zusätzlich erhöhte Sensibilität für potenzielle Diskriminierungen aufrechtzuerhalten und mit Klient_innen auch über mögliche Grenzen der Geschütztheit zu sprechen. Es ist an den Berater_innen, diesen Aspekt in der Beziehungsgestaltung über den gesamten Beratungsprozess hinweg im Auge zu behalten und so zusammen mit den Klient_innen daran zu arbeiten, einen zumindest geschützteren Raum in der Beratung zu schaffen; ohne sich der Illusion hinzugeben, dass in der Beratung keinerlei Verletzungen und (Re-)Traumatisierungen entstehen können. Dabei gilt es ebenfalls zu bedenken, dass auch Berater_innen innerhalb des Beratungssettings Diskriminierungserfahrungen machen können.

Eine weitere Dimension der beraterischen Haltung, die den geschützte(re)n Raum komplementiert, liegt in dem für den Bereich der Antidiskriminierungsberatung essenziellen Prinzip der Empowerment-Orientierung.⁴ Für das Beratungsgespräch bedeutet eine solche Orientierung u.a., dass die Berater_innen ihr beraterisches Handeln daran ausrichten, Klient_innen darin zu unterstützen, Ressourcen (wieder) zu erschließen und ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Jenseits dieser Setting- und Haltungsfragen, soll nun im Folgenden noch einmal auf die konkrete Bedeutung und auf mögliche Funktionen des Sprechens selbst eingegangen werden.

Sprechen im Beratungsprozess

Ein Sprechen über die erlebte Diskriminierung bedeutet, dass Worte bzw. Ausdrucksweisen gesucht und im Idealfall auch gefunden werden, die das Erfahrene zu fassen vermögen und dadurch aus dem Wider- bzw. Erfahrenem eine Erfahrung machen. Das Beschreiben und Besprechen der Diskriminierungssituation kann so zum einen die Einordnung der Erfahrung in gesellschaftliche Zusammenhänge ermöglichen („Das war Diskriminierung und nicht nur ich erlebe das!“), zum anderen kann das Sprechen für viele Klient_innen einen (ersten) Schritt in die Verarbeitung des Erlebten darstellen. Dabei gilt es zu beachten, dass selbstverständlich auch nonverbale Ausdrucks- und Kommunikationsformen, wie etwa das Aufzeichnen des Erlebten oder aber psychodramatische Elemente, Teil einer solchen Auseinandersetzung und Suche nach Ausdrucksweisen sein können.

- 2 vgl. Kapitel „Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien“
- 3 vgl. Kapitel „Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten“
- 4 vgl. Kapitel „Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung“

Für die Berater_innen bedeutet dies, dass es ihre Aufgabe ist, einen Rahmen zu schaffen, in dem es für Klient_innen unterstützend und handlungsfähigkeitserweiternd sein kann, über das zu sprechen, was sie erfahren haben. Die Rolle der Beraterin kann dabei die einer aktiven und einfühlsamen Zuhörerin sein, die der Klientin bei der Auseinandersetzung mit dem Erlebten eine haltgebende Begleiterin ist, die auch angesichts schwieriger Erfahrungen Sicherheit vermittelt und empathisch ist, ohne sich von dem Erlebten überwältigen zu lassen. Berater_innen können Klient_innen im Prozess ihrer Auseinandersetzung mit dem Erlebten auch dadurch unterstützen, dass sie ihnen Interesse an ihrer Person sowie Wertschätzung vermitteln – eine Erfahrung, die der Diskriminierungssituation selbst diametral entgegensteht. Hier knüpfen auch Fragen an, die die Klient_innen darin unterstützen können, die Diskriminierungssituation sowie deren Bewertung zu reflektieren, neue Erkenntnisse zu gewinnen oder Wege aufzeigen, wie sie ihre Bedürfnisse deutlicher herausarbeiten können.

Gleichzeitig können Antidiskriminierungsberater_innen durch das Formulieren von Deutungsangeboten und durch das Offerieren von Begrifflichkeiten bzw. Erklärungskonzepten neue Perspektiven aufzeigen und dadurch möglicherweise eine Distanzierung von der Unmittelbarkeit des Erlebten möglich machen. Dabei gilt es selbstredend zu beachten, dass Klient_innen in dieser Hinsicht sehr verschiedene Anliegen haben. Während manche bereits für sich formuliert haben, was geschehen ist, und gemeinsam mit der Antidiskriminierungsberatungsstelle Interventionen planen wollen, haben andere ein stärkeres Bedürfnis danach, zunächst einmal über das Geschehene zu sprechen. Je nach Klient_in kann es daher von Bedeutung sein, das Erfahrene in gesellschaftliche Zusammenhänge zu stellen und auf die strukturellen und überindividuellen Bedingungen zu verweisen, vor deren Hintergrund die konkrete Diskriminierung stattgefunden hat (auch im Sinne eines Freire'schen Kritischen Bewusstseins), und/oder eine Sprache für die eigenen Gefühle und für das zu finden, was das Erlebte mit ihnen gemacht hat. Dies gilt auch für die Fragen nach dem Grund der Diskriminierung und nach der Verantwortung. Das Sprechen kann so je nach den Bedürfnissen der Klient_in Entlastung bringen sowie der (Rück-)Gewinnung von Handlungsfähigkeit den Weg bahnen. Dabei soll an dieser Stelle nicht impliziert werden, dass Sprechen in jedem Fall einen positiven Effekt für die Klient_innen haben muss. Es kann vielmehr auch sein, dass Klient_innen nicht (mehr) über das Erfahrene sprechen wollen, um sich vielleicht anderen Dingen zuzuwenden und so das Erlebte hinter sich zu lassen.

Grenzen und Möglichkeiten des Sprechens

Nicht zuletzt aufgrund der Qualität von Diskriminierungserfahrungen und dem Umstand, dass diese häufig mit starken Emotionen verbunden sind, sollten Berater_innen nicht die naive Erwartung haben, dass das Sprechen in der Beratung immer harmonisch und konfliktfrei verläuft. So kann es durchaus sein, dass Klient_innen voller Wut über das Erlebte und die für die Diskriminierung Verantwortlichen sind und diese Wut im Beratungsgespräch an der/dem Berater_in austragen. Hier gilt es vonseiten der Berater_innen zu entscheiden und mit den Klient_innen zu thematisieren, inwieweit sie sich als Projektionsfläche für möglicherweise an anderen Stellen nicht zum Ausdruck gebrachte Aggressionen bereitstellen und damit Klient_innen die Möglichkeit geben wollen, diese auszuleben, und ab welchem Punkt sie die Grenzen im Beratungssetting ziehen wollen.

Ähnliches gilt auch für das Gespräch mit Klient_innen, deren Realitäten bzw. Realitätskonstruktionen – möglicherweise auch aufgrund von erlebten Diskriminierungen – nur noch bedingt oder gar nicht mehr mit denen der Berater_innen übereinstimmen. So kann es beispielsweise vorkommen, dass Klient_innen verschwörungstheoretisch aufgeladene Erklärungen für die von ihnen erlebte Diskriminierung ansprechen, denen die Berater_innen zwar folgen, die sie aber inhaltlich nicht teilen können.

Die Verständigung über das Sprechen und damit auch das Sprechen über die Beratungsbeziehung stellt – wenn möglich – in solchen Fällen sicherlich den konstruktivsten Umgang mit entsprechenden Konstellationen dar. Damit wird das Sprechen im Beratungsgespräch selbst wiederum auf eine neue Ebene gehoben, die im Idealfall für Klient_innen eine Aushandlung über die Dimensionen der Beratung ermöglicht, die sie für einen guten Verlauf, für eine Bewältigung und für die (Wieder-)Erlangung von Handlungsfähigkeit brauchen. In den Fällen, in denen ein solches Sprechen über das Sprechen in der Beratung zwischen Klient_innen und Berater_innen nicht (mehr) möglich ist – z.B. wenn ein_e Klient_in partout von einem_r Berater_in das Teilen einer Position fordert, die er/sie nicht teilt – kann zugleich auch davon ausgegangen werden, dass die Grundlage für eine Beratungsbeziehung nicht gegeben ist. Auch hierfür gilt es, eine möglichst konstruktive Lösung zu finden.

Krisen und Krisenbewältigung

Aufgrund der existenziellen Qualität, die Diskriminierungserfahrungen für Betroffene haben können, kommt es durchaus vor, dass die Antidiskriminierungsberatung teilweise auch in die Nähe rückt zu stärker kriseninterventionistisch oder psychotherapeutisch ausgerichteten Settings. Klient_innen befinden sich unter Umständen in Folge einer Diskriminierung in einer Situation, in der sie für sich einen Umgang mit traumatischen Erlebnissen finden müssen, die häufig bereits mit einer ganzen Biografie von Gewalterfahrungen in Verbindung stehen. Dies kann dazu führen, dass Klient_innen so belastet sind, dass sie ihren Alltag nicht mehr organisieren können und entsprechend Unterstützung bei dessen Bewältigung brauchen oder dass sie in eine akute Krise geraten und zunächst einer Krisenintervention und Stabilisierung bedürfen, bevor andere Schritte gemacht werden können.

Hinsichtlich der Möglichkeiten, die ein „Beratungssprechen“ in solchen Situationen bietet, sind die Qualifikationen und Ressourcen der Berater_innen und der Beratungsstelle, aber auch ihre Einbettung in organisationelle oder netzwerkbezogene Zusammenhänge von großer Bedeutung. So können Berater_innen, die in einer Einrichtung mit einem breiteren psychosozialen Angebot oder einem

offenen Treff arbeiten, Klient_innen anbieten, dort Zeit zu verbringen, wenn sie nicht allein sein wollen, und sich ggf. noch einmal spezifischere (psycho-)therapeutische Unterstützung zu holen. Auch Antidiskriminierungsberatungsstellen, die mit externen psychosozialen Beratungsstellen in einem Netzwerk zusammenarbeiten, können dorthin vermitteln, wenn ein_e Klient_in dies wünscht.⁵ Solche Beispiele sollten erneut verdeutlichen, welche Relevanz dem Aufbau von Kooperationsnetzwerken zukommt.

... und über die Beratung hinaus

Sprache und Macht sind eng miteinander verbunden – und auch Sprechen kann Macht und Veränderung bedeuten. Dabei ist nicht nur das Sprechen selbst, sondern auch das Gehört-Werden und insbesondere das Sich-hörbar-Machen ausschlaggebend. Dies gilt bereits für die konkrete und individuelle Antidiskriminierungsberatung und umso mehr für die selbstbestimmte Stimme von strukturell benachteiligten Menschen in gesellschaftlichen Zusammenhängen. Aus diesem Grund ist es für Antidiskriminierungsberatungsstellen auch unerlässlich, über die Beratung hinaus daran zu arbeiten, dass das Sprechen über Diskriminierung von denen bestimmt wird, die diesbezüglich das Sagen haben sollten.

5 vgl. Kapitel „Vermittlung in der Antidiskriminierungsberatung“

03 Klage und Beistandschaft nach dem AGG

Eva Maria Andrades Vazquez,
Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des
Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB)

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahre 2006 besteht erstmals in Deutschland ein Gesetz gegen Diskriminierung im Privatrechtsverkehr aufgrund der Merkmale ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung.¹ Seitdem können Betroffene nun bei einer Diskriminierung klagen und auf ihr Recht verweisen und nicht nur moralisch über ihren Anspruch auf Gleichbehandlung und Teilhabe argumentieren. Für die Antidiskriminierungsarbeit bedeutet die Arbeit mit und auf einer gesetzlichen Grundlage eine größere gesellschaftliche Legitimation.

1 Früher nur Verbot der geschlechtsbezogenen Diskriminierung im Arbeitsverhältnis, § 611 a BGB

2 Gem. § 23 AGG sind Antidiskriminierungsverbände „Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.“

3 Siehe Reader zu Rechtsgrundlagen im Antidiskriminierungsrecht des Lehrstuhls von Prof. Dr. Susanne Baer der Humboldt Universität zu Berlin: http://baer.rewi.hu-berlin.de/eng/wissen/national_european_and_international_law_against_discrimination/ADR_Reader_2010_end.pdf

Konkret können Antidiskriminierungsverbände gemäß § 23 AGG in Bezug auf Diskriminierungsfragen „Rechtsangelegenheiten besorgen“ und zudem in entsprechenden Gerichtsverfahren die diskriminierte Partei als Beistand unterstützen. Berater_innen in Antidiskriminierungsverbänden können demnach, ohne dass sie zwingend eine juristische Ausbildung haben müssen, Ratsuchende auch zu rechtlichen Fragen in einem Diskriminierungsfall beraten, Ansprüche nach dem AGG geltend machen und vor Gericht Beistand sein.² Diese Möglichkeiten der Unterstützung ratsuchender Personen nimmt in Antidiskriminierungsberatungsstellen je nach Beratungspraxis, Ressourcen und Kompetenzen der Mitarbeiter_innen eine unterschiedlich große Rolle in der Beratung ein. Dementsprechend haben die Mitgliedsorganisationen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland auch unterschiedliche Praxen, Erfahrungen und Einschätzungen in Bezug auf rechtliche Beratung und Klagen wegen Diskriminierung und im Hinblick auf ihre Effektivität.

In der qualifizierten Antidiskriminierungsarbeit ist die rechtliche Komponente neben der psychosozialen Beratung und der politischen Arbeit ein zentraler Bestandteil

geworden. Ratsuchende sollten ihre rechtlichen Möglichkeiten kennen, um ihren Handlungsspielraum zu klären und möglicherweise zu erweitern. Das Wissen um sein/ihr Recht ist insofern auch ein wichtiges Mittel zum Empowerment der betroffenen Personen, die darin bestärkt werden können, ihre Rechte selbstbewusst einzufordern.

Antidiskriminierungsrecht ist mehr als das AGG. Je nach Einzelfall sind (auch) andere Gesetze und Regelungen gegen Diskriminierung einschlägig und von Bedeutung, so z.B.:

- Grundgesetz
- Strafgesetzbuch
- Behindertengleichstellungsgesetz
- Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder
- Betriebsverfassungsgesetz
- SGB IX
- Internationale und europäische Menschenrechtsabkommen³

Nicht jede Beratungsstelle kann und möchte rechtliche Beratung zum Antidiskriminierungsrecht anbieten. Die

Gründe können darin liegen, dass die Voraussetzungen eines Antidiskriminierungsverbandes nach § 23 AGG nicht gegeben sind, also die Rechtsberatung nicht ohne weiteres gestattet ist, dass die Beratungsschwerpunkte andere sind oder dass die erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen im Team nicht vorhanden sind. Deshalb ist es sinnvoll, im Beratungsprozess frühzeitig mit Rechtsanwält_innen und/oder Jurist_innen zusammenzuarbeiten, um den rat-suchenden Personen einen niedrigschwelligen und möglichst kostenlosen Zugang zur ersten Rechtsberatung zu ermöglichen.

Klage im Beratungsprozess

Für die meisten Betroffenen ist eine Klage wegen einer erlebten Diskriminierung nicht die erste Möglichkeit, um sich zur Wehr zu setzen und ihr Recht auf Gleichbehandlung zu beanspruchen. Die Erfahrung aus der Beratungspraxis zeigt auch, dass immer noch viele Menschen ihre Rechte, gerade auch die sich aus dem AGG ergeben, nicht kennen, und zudem Bedenken haben, ihre Rechte einzufordern und gerichtlich durchzusetzen. Oftmals erfahren sie erst in der Beratung von dieser Möglichkeit. In der Regel ist also einer gerichtlichen Auseinandersetzung schon ein längerer Beratungsprozess mit außergerichtlichen Schritten wie einem Beschwerdeschreiben, Geltendmachung der Ansprüche, aber auch Gesprächen mit der anderen Partei und Einschaltung anderer Stellen vorausgegangen. Viele Betroffene wünschen sich zunächst eine außergerichtliche Klärung und Auseinandersetzung und scheuen den Klageweg als letzte Instanz aus vielerlei Gründen.

Nichtsdestotrotz ist es wichtig, bereits am Anfang des Beratungsprozesses den rechtlichen Rahmen zu klären, um für eine mögliche Klage vorsorglich die richtigen Weichen zu stellen. Daher sollten bereits im ersten Beratungsgespräch rechtlich relevante Informationen erfragt und erfasst werden und ggf. Beweise und Indizien sichergestellt werden.

Gedächtnisprotokoll

Dafür ist es sinnvoll, am Anfang der Beratung ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen, in dem das Geschehen möglichst genau wiedergegeben wird. Dies sollten sowohl die betroffene Partei als auch Zeug_innen, die im Verfahren auftreten könnten, anfertigen. Für die weitere Analyse

des Falles und eine mögliche Klage können die Aufzeichnungen relevant werden. Die/der Rechtsanwält_in kann aus dem Protokoll wichtige Informationen für die Klage erlangen, die nach längerer Zeit ggf. nicht mehr von den Betroffenen und Zeug_innen erinnert werden, wie z.B. Uhrzeiten, Namen von Gesprächspartner_innen oder der exakte Wortlaut einer Äußerung. Für die Vorbereitung auf das Gerichtsverfahren kann das Gedächtnisprotokoll als Erinnerungstütze dienen.

Checkliste Gedächtnisprotokoll:

- ☐ Wo und wann ist der Vorfall passiert?
- ☐ Wer hat diskriminiert?
- ☐ Was genau ist geschehen? So detailliert wie möglich in zeitlicher Abfolge das Geschehen notieren
- ☐ Wer war noch beteiligt? Mögliche Zeugen?
- ☐ Woran kann man die Diskriminierung festmachen?
- ☐ Welche Indizien/Beweise liegen vor?

Fristen des AGG beachten und Ansprüche sichern

Ein besonderes Augenmerk sollte bei einer ersten (rechtlichen) Prüfung auf die zeitliche Abfolge der berichteten Diskriminierung gelegt werden. Dies vereinfacht nicht nur die Fallanalyse, sondern stellt sicher, dass die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG nicht übersehen und damit möglicherweise versäumt wird. Denn um auf Grundlage des AGG klagen zu können, sind Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung ab Kenntnisnahme von der Diskriminierung innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen (§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG).

Oftmals suchen Betroffene die Beratungsstelle erst Wochen und Monate nach der erfahrenen Diskriminierung auf, sodass die Frist bereits abgelaufen ist bzw. nur noch wenig Zeit bleibt, um die rechtlichen Ansprüche durch fristgemäße Geltendmachung zu sichern. Deshalb sollten bereits beim Erstkontakt, d.h. bei der Vereinbarung eines Beratungstermins, die zeitlichen Eckdaten des Vorfalles erfragt werden, um die Dringlichkeit bezüglich der Frist einzuschätzen zu können und dementsprechend einen Termin zu vergeben. Die Ansprüche können von dem_r Klient_in selbst oder nach entsprechender Vollmacht durch die Beratungsstelle schriftlich geltend gemacht werden⁴. Dabei ist es nicht erforderlich eine Höhe der Entschädigungssumme zu nennen.⁵

⁴ Um sicherzugehen, dass die gegen die Partei die Geltendmachung der Ansprüche nicht aus formaljuristischen Gründen zurückweist, sollte dem Anspruchs-scheiben immer eine Originalvollmacht beigelegt werden. Bisher gibt es zwar keine Rechtsprechung zu der Frage, ob die Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG ein Fall des § 174 BGB ist, wonach bei Vertretung die Originalvollmacht beigelegt sein muss. Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt sich aber dieses Vorgehen. Für Formulierungsbeispiele der Geltendmachung von Ansprüchen und eine Vollmacht, vgl. Kapitel „Beschwerdebefrag“

⁵ Dabei muss jede Beratungsstelle sich auch mit der Frage der Haftung auseinandersetzen, die bei fehlerhafter Beratung und Versäumen der fristgemäßen Geltendmachung bestehen kann.

6 vgl. Kapitel „Testing als Instrument der Antidiskriminierungsberatung“

7 ebd.

8 Beispielsweise eine betriebliche Statistik zur Besetzung von Leitungsstellen aus der eine geschlechtsbezogene Benachteiligung hervorgeht, siehe aber dazu BAG-Urteil vom 22.7.2010, 8 AZR 1012/08: „Da das AGG bei der Überprüfung von Beförderungsgeschäften auf den Einzelfall abstellt, genügt es im Regelfall auch nicht für ein ‚Indiz‘ iSd. § 22 AGG, wenn lediglich ‚auffällige Ungleichgewichte‘ beim Frauenanteil in verschiedenen Hierarchieebenen eines Unternehmens vom Anspruchssteller anhand von Statistiken bewiesen wird. [...] Für die Annahme einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Frauen bei Beförderungsgeschäften bedarf es über die bloße Statistik hinaus weiterer Anhaltspunkte.“

9 Stiftung Leben ohne Rassismus: <http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/service/stiftung-leben-ohne-rassismus/>
<http://www.adb-sachsen.de/rechtsfonds.html?adb=3gidqp2dk4ne2dhsp4c47gm7m1>

10 Die DAV-Stiftung contra Rechts-
extremismus und Gewalt übernimmt die Kosten für Rechtsberatung und Rechtsvertretung von Opfern politisch motivierter Gewalttaten <http://anwaltverein.de/ueber-uns/stiftung>

11 Der Bundesrat hat einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Beratungshilferechts eingebracht, um die Kosten für die Beratungshilfe zu reduzieren. Die beabsichtigten Regelungen werden zu einer Verschlechterung des Zugangs zu Prozesskosten- und Beratungshilfe führen und damit den Zugang zu rechtlichen Schritten weiter erschweren. In der Praxis der Antidiskriminierungsberatungsstellen zeigt sich, dass ein Vielzahl der von Diskriminierung Betroffenen auf die Beratungshilfe und Prozesskostenhilfe angewiesen sind. Jeder Verschlechterung des Zugangs zu kostenloser Rechtsberatung und Unterstützung ist somit ein weiteres Hindernis in der Durchsetzung von Recht auf Gleichbehandlung.

Indizien für eine Diskriminierung suchen und sichern

In der Beratung wird nach dem Prinzip der Parteilichkeit die Diskriminierung nicht infrage gestellt und den Betroffenen Glauben hinsichtlich der geschilderten Erlebnisse geschenkt. Für die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen nach dem AGG wiederum muss die Diskriminierung nachgewiesen werden. Normalerweise muss die Partei, die ein Recht in Anspruch nimmt, die Tatsachen, die zum Tatbestand des Anspruchs gehören, beweisen. Dieser Beweispflicht muss sie mit den vor Gericht zulässigen Beweismitteln – Sachverständige, Zeug_innen, Urkunden, Augenschein und Parteivernehmung – nachkommen.

Das AGG sieht hingegen eine Beweiserleichterung für die wegen Diskriminierung klagende Partei vor. Gemäß § 22 AGG muss die diskriminierte Partei, um ihre Ansprüche durchzusetzen, nicht die Diskriminierung beweisen, sondern es genügt, wenn sie Indizien, also Hinweise, die eine Diskriminierung vermuten lassen, vorlegen kann.

Konkret bedeutet das, dass die diskriminierte Partei zunächst beweisen muss, dass sie ungünstiger behandelt worden ist. In einem zweiten Schritt muss sie dann Indizien vorlegen, die eine Diskriminierung aufgrund eines im AGG genannten Merkmals vermuten lassen. Wenn das gelungen ist, muss die beklagte Partei nun den Gegenbeweis antreten, d.h. beweisen, dass nicht diskriminierende Gründe für die Ungleichbehandlung vorliegen oder aber ein Rechtfertigungsgrund nach dem AGG die Ungleichbehandlung zulässig macht.

In der Beratungspraxis zeigt sich häufig, dass diese Beweislastenerleichterung nicht ausreichend ist, um gegen eine Diskriminierung rechtlich vorzugehen. In der Regel geschieht Diskriminierung verdeckt und die Betroffenen haben nur wenige Anhaltspunkte, die diese im Sinne des gerichtlichen Nachweises belegt. Das können Fragen im Bewerbungsgespräch nach der Religion sein oder aber die Tatsache, dass die Wohnung, auf die sie sich beworben haben, entgegen der Auskunft des Vermieters immer noch frei ist.

Konfrontiert man die andere Partei mit der Vermutung der Diskriminierung, so wird diese in aller Regel geleugnet, gerechtfertigt oder als solche nicht erkannt. Daher ist der volle Beweis einer Diskriminierung für die diskriminierte Partei in den meisten Fällen schlichtweg unmöglich.

In der Beratung ist daher besonders auf die Sicherung von Tatsachen zu achten und nach weiteren Hinweisen zu „fah-

nen“, die Indizien und Beweise darstellen können. Dazu gehört, alle entscheidenden schriftlichen Beweise wie Stellenausschreibungen und Korrespondenzen zu sichern und mögliche Zeug_innen zu bedenken und ggf. anzufragen. Zudem kann an dieser Stelle auch überlegt werden, ein Testing durchzuführen, um den bestehenden Verdacht einer Diskriminierung zu bestätigen.⁶

Indizien, d.h. also Tatsachen, die die diskriminierende Motivation nachweisen, können beispielsweise sein:

- eine diskriminierend formulierte Stellenausschreibung
- eine unzulässige Frage im Bewerbungsgespräch, z.B. nach Kinderplanung
- widersprüchliche und/oder falsche Aussagen der diskriminierenden Partei bei der Konfrontation mit der Diskriminierung
- Missachtung der Vorschriften nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
- Testingergebnisse⁷
- Statistiken⁸

Ablauf eines Klageverfahrens: Rahmenbedingungen

Kommt die ratsuchende Person in der Beratung zu dem Entschluss, eine Klage in Betracht zu ziehen, sollte ein_e Anwalt_in hinzugezogen werden, um eine eingehende rechtliche Prüfung vornehmen zu lassen.

Spätestens zu diesem Zeitpunkt stellt sich in der Beratung die Frage nach den Kosten des Klageweges. Im Idealfall besteht eine Rechtsschutzversicherung, die in diesen Fällen auch greift. In vielen Fällen aber haben die Betroffenen weder eine Versicherung noch ausreichende finanzielle Mittel, um die Kosten bzw. das Kostenrisiko eines Prozesses zu tragen. An dieser Stelle sollte auf die Möglichkeit von Beratungshilfe und Prozesskostenhilfe hingewiesen werden. Daneben können auch in den Beratungsstellen selbst finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten durch einen Rechtshilfefond bestehen⁹ oder aber externe Rechtshilfefonds angefragt werden.¹⁰

Beratungshilfeschein und Prozesskostenhilfe¹¹

Beratungshilfe nach dem Beratungshilfegesetz bedeutet, dass Menschen, die aufgrund ihrer persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage sind, sich selbst die Rechtsberatung zu finanzieren, einen entsprechen-

den Beratungshilfeschin erhalten können.¹² Dieser kann schriftlich oder mündlich beim Amtsgericht des jeweiligen Wohnsitzes beantragt werden.

Erforderlich ist der Nachweis der wirtschaftlichen Verhältnisse (Gehalt und/oder ALG 1 / 2; Kindergeld, Wohnkosten, Vermögen, besondere Belastungen etc.). Auch darf der Antrag nicht „mutwillig“ erfolgen/gestellt werden.

Mit dem Beratungshilfeschin kann ein_e Anwält_in für eine außergerichtliche Beratung aufgesucht werden. Diese dürfen 10 Euro für die Beratung berechnen.

Wird ein gerichtliches Verfahren notwendig, so kann später Prozesskostenhilfe in Anspruch genommen werden. Dann werden die Kosten der Prozessführung ganz oder teilweise vom Staat getragen. Der/die Rechtsanwält_in stellt den Antrag auf Prozesskostenhilfe (PKH) mit Klageeinreichung. Grundsätzlich trägt die unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits. Dies umfasst sowohl die eigenen als auch die gegnerischen Anwaltskosten sowie die Gerichtskosten. Bei erfolgloser Klage muss der/die Kläger_in allerdings trotz PKH die gegnerischen Anwaltskosten tragen. Eine Ausnahme besteht bei Verfahren vor dem Arbeitsgericht. Dort tragen grundsätzlich die Parteien ihre eigenen Anwaltskosten, die unterlegene Partei die Gerichtskosten. Da die PKH letztlich ein Darlehen ist, wird die entsprechende Rückzahlungspflicht regelmäßig geprüft.

Der Weg zum/zur Anwält_in

Viele Klient_innen haben wenig oder keine Erfahrung mit Rechtsanwält_innen und gerichtlichen Auseinandersetzungen und begegnen dem Ganzen mit einer gewissen Unsicherheit und Angst.

Als sehr hilfreich erleben es viele Ratsuchende, wenn die Beratungsstelle bereits von positiven Erfahrungen mit Rechtsanwält_innen berichten und diese als diskriminierungssensibel und im Antidiskriminierungsrecht erfahren empfehlen können.

Aus vielerlei Hinsicht kann es sinnvoll sein, den/die Klient_in zu den Rechtsanwält_innen zu begleiten, wenn dies gewünscht wird. In der Beratung ist bereits ein Vertrauensverhältnis zwischen Berater_in und Klient_in entstanden, in der die Diskriminierung nicht nur juristisch betrachtet wurde, sondern auch die emotional belastende Erfahrung und auch gesellschaftliche Dimension darin gesehen und bearbeitet wurde. Auf diese Dimensionen kann der/die Berater_in in der weiteren, nun rechtlichen Beratung immer

wieder hinweisen und damit die betroffene Person unterstützen und entlasten. Zudem hat der/die Berater_in genaue Kenntnisse des Falles und hat, je nach Fall, zuvor die richtigen Weichen für die Klage gestellt, so dass er/sie auch eine wichtige Informationsquelle für den/die Anwält_in ist. Sollte die Beratungsstelle ein Testing durchgeführt haben, so kann der/die Berater_in auch als Zeug_in in Betracht kommen. Im Weiteren kann der/die Berater_in in einer möglichen Klage auch als Beistand nach § 23 AGG den Prozess unterstützen. Auch dafür ist eine frühe Zusammenarbeit mit Rechtsvertreter_innen wichtig.

In der anwaltlichen Beratung werden neben den inhaltlichen Fragen insbesondere nach Fristen und Beweisbarkeit der Diskriminierung auch die Punkte Kosten und Dauer des Verfahrens und mögliche Risiken eingehend besprochen und gemeinsam das Für und Wider einer Klage abgewogen. Auch die Frage nach der Höhe einer angemessenen Entschädigung spielt hierbei eine Rolle.

Die bereits bestehende Rechtsprechung zeigt, dass bislang nur geringe Entschädigungssummen gezahlt werden. Anders als die europäischen Richtlinien, auf denen das AGG beruht, vorgeben, sind diese weder abschreckend noch sanktionierend. Den meisten Betroffenen geht es jedoch nicht allein um die finanzielle Entschädigung, sondern ebenso um die Anerkennung einer ihnen widerfahrenden Diskriminierung. Dennoch ist die Höhe der Entschädigungssumme auch ein Zeichen der Anerkennung dieses Unrechts und der Wiedergutmachung und daher ein nicht zu unterschätzender Punkt. Spricht ein Gericht aber nur eine geringe Entschädigung aus, so können betroffene Personen das als eine weitere Diskriminierung empfinden. Diese Aspekte sollten daher vorher eingehend besprochen werden.

Letztlich kann kein_e Anwält_in mit völliger Sicherheit den Ausgang eines Verfahrens vorhersagen, sondern nur eine Einschätzung abgeben. Das Risiko, die Klage zu verlieren, und die daraus resultierenden Konsequenzen muss der/die Kläger_in allein tragen. Dazu gehört nicht nur das finanzielle Risiko, sondern auch die emotionale Belastung durch den Prozess an sich und der Nichtanerkennung der Diskriminierung durch das Gericht.

Beistandschaft

Entscheidet sich die/der Klient_in für eine Klage, hat ein Antidiskriminierungsverband nach § 23 Abs 2 AGG die Möglichkeit, sie/ihn im Prozess als Beistand zu unterstützen. Der Verband muss in dem Fall formale Voraussetzun-

¹² In Hamburg und Bremen gibt es statt der Möglichkeit der Beratungshilfe eine öffentliche Rechtsberatung. In Hamburg wird dies durch die „Öffentliche Rechtsauskunft- und Vergleichsstelle“ (ÖRA) und in Bremen durch die Arbeitnehmerkammern angeboten.

13 Interview einer Klägerin in der Broschüre des „Netzwerks gegen Diskriminierung von Muslimen“, 2012, S. 17

14 So ist z.B. in Nordrhein-Westfalen die Zulässigkeitsvoraussetzung für die Klageerhebung nach Abschnitt 3 AGG (Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr) die erfolgreiche Durchführung eines Schlichtungsverfahrens nach dem GüSchlG NRW (GütestellenSchlichtungsgesetz NRW).

gen erfüllen, d.h. er darf laut Satzung nicht gewerbsmäßig die Interessen von benachteiligten Personengruppen vertreten und muss eine Mindestanzahl von sieben Mitgliedsorganisationen bzw. 75 Einzelpersonen haben.

Beistandschaft bedeutet, dass der Verband, vertreten durch eine_n Mitarbeiter_in, im Prozess neben der anwaltlichen Vertretung auftritt, zu dem Sachverhalt vortragen kann und mit eigener Kenntnis und Expertise die gegen die Diskriminierung klagende Partei unterstützen kann. Eine vorherige Anzeige der Beistandschaft bei Gericht ist nicht erforderlich, kann aber das Gericht positiv darauf vorbereiten. Ein formales Prozedere ist im AGG dazu nicht vorgesehen.

Auch wenn die Beistandschaft den Betroffenen nicht die Last und das Risiko der Klage nehmen kann, so ist sie doch eine entlastende Unterstützung und ein nicht zu unterschätzender Akt des Empowerments. Im Folgenden beschreibt eine Klientin die Begleitung durch die Mitarbeiterin der Beratungsstelle:

„Frau H. ist mitgekommen, hierfür bin ich sehr dankbar. Zwar war mir inzwischen meine Anwältin vertraut, aber ein zusätzliches bekanntes Gesicht zu sehen hat mich sehr gestärkt.“¹³

Konkret kann der Beistand in der Verhandlung die Perspektive der/des Kläger_in einnehmen und auch schützend eingreifen, beispielsweise wenn die Beklagtenseite vorträgt, der/die Kläger_in lüge.

Der Beistand muss nicht juristisch argumentieren, sondern kann auch eine politisch-gesellschaftliche Position einnehmen und aus den Erfahrungen der Beratungspraxis heraus schildern. Die Unterstützung durch einen Antidiskriminierungsverband kann die Glaubwürdigkeit der/die Kläger_in in gewisser Weise untermauern, denn durch die frühzeitige Vorbereitung auf einen Prozess sind entscheidende Indizien aufgenommen, die Frist gewahrt und somit die Chancen für eine Klage richtig gestellt worden.

Zudem kann die Beteiligung von Expert_innen auf Seiten der Kläger_innen eine Signalwirkung für das Gericht, als auch die Beklagtenseite haben und letztlich dadurch ungleiche Machtverhältnisse zugunsten der/des Kläger_in ausgleichen.

Die Teilnahme an Gerichtsverhandlungen kann schließlich auch die Qualität der Beratungsarbeit erhöhen, da das Wissen über Prozessabläufe und Argumentationsmuster so-

wie die Erfahrungen vor Gericht im Allgemeinen in die weitere Beratungsarbeit einfließen kann.

Die Vorbereitung auf den Prozess, zusammen mit dem/der Kläger_in und dem/der r Rechtsanwalt_in, ist wesentlich für das Gelingen des gemeinsamen Auftretens vor Gericht. Dabei sollte der Ablauf der Verhandlung genau besprochen und die Indizien und Beweise nochmals verinnerlicht werden. Insbesondere zu erwartende schwierige Fragen in der Verhandlung, rechtliche wie tatsächliche, sollten nochmals gemeinsam mit dem/der Kläger_in und mit dem/der Anwalt_in besprochen werden.

Oftmals schließen die Parteien, insbesondere vor dem Arbeitsgericht, einen Vergleich und beenden damit den Rechtsstreit ohne ein Urteil. Die Gerichte versuchen die Parteien zu einem Vergleich zu bringen. Dazu dient u.a. die Güteverhandlung. Diese Möglichkeit besteht aber auch zu jedem anderen Zeitpunkt des Verfahrens. Auch diese Option muss vor der Verhandlung besprochen werden. Ein Vergleich kann aus unterschiedlichen Gründen die bessere Option für den/die Kläger_in sein, wenn z.B. die Indizienlage eher schwach und das Risiko, ein abweisendes Urteil zu erlangen, groß ist. Aber auch die persönliche Verfasstheit des/der Kläger_in kann dafür sprechen, wenn sich diese unter Umständen in schwierigen Lebensumständen befindet und den Prozess daher so schnell wie möglich beenden möchte. Aus Sicht der Antidiskriminierungsarbeit kann ein Vergleich manchmal bedauerlich sein, da es dann nicht zu einem Urteil kommt, das der Konkretisierung von Antidiskriminierungsrecht dient und/oder zur Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden kann. Für die parteiischen Berater_innen müssen diese Überlegungen letztlich zurücktreten, da es in erster Linie um die Interessen des/der Klient_in geht.

Ablauf einer Klage nach dem AGG

- Geltendmachung der Ansprüche nach §§ 15, 21 AGG innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Diskriminierung
- Ggf. Durchführung eines Schlichtungsverfahrens (je nach Bundesland, siehe § 15 a EGZPO)¹⁴
- Bei Klagen vor dem Arbeitsgericht: Klageeinreichung drei Monate nach Geltendmachung der Ansprüche, § 61 b ArbGG
- Klageeinreichung beim Amts- oder Landgericht bei Ansprüchen nach § 21 AGG bis spätestens drei Jahre nach Geltendmachung (Verjährungsfrist)
- Schriftliches Vorverfahren: Klageerwidderung/Replik

- Güteverhandlung; häufig Vergleich, dann Verfahren beendet
- Hauptverhandlung; ggf. Beweisaufnahme
- Urteil
- Berufung/Revision

Wann macht eine Klage Sinn?

Ob und wann eine Klage sinnvoll ist, ist im Einzelfall zu hinterfragen.

Aus Sicht der betroffenen Person ist zunächst die Frage zu klären: Was möchte ich erreichen? Worum geht es mir? Und ist die Klage das richtige Mittel? Oder: wann ist sie das richtige Mittel?

Manchen Klient_innen genügt es in der Beratung, von ihrer Diskriminierungserfahrung erzählen zu können und ernst genommen zu werden, ohne dass sie den Wunsch haben, die andere Partei mit der Diskriminierung zu konfrontieren und etwas einzufordern. Andere wiederum kommen mit der Absicht, sich über ihre Rechte zu informieren und diese auch ausschöpfen zu wollen. Bei vielen Klient_innen kann sich der Wunsch nach rechtlichen Interventionen im Laufe eines Beratungsprozesses entwickeln, wenn die außergerichtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft sind und zu keinem befriedigenden Ergebnis geführt haben.

So wünschen sich Menschen auf Arbeitssuche in erster Linie eine Arbeit und einen diskriminierungsfreien Zugang dazu. Eine Klage hilft hier insofern nicht weiter, denn sie führt bei Erfolg zu einer Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern und nicht zu der erhofften Stelle. Ähnlich ist es auch bei der Wohnungssuche und bei Menschen, die u.a. aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Herkunft keinen Einlass in eine Diskothek finden. Ihnen geht es oftmals zunächst um Anerkennung der Diskriminierung und um nachhaltige Veränderungen der Situation.

Ist aber das primäre Anliegen – sei es der diskriminierungsfreie Zugang und die gleichberechtigte Teilhabe an Arbeit und Gütern und/oder aber ein Eingeständnis der Diskriminierung und Entschuldigung – in einer außergerichtlichen Klärung nicht zu erreichen, so kann mit einer Klage eine juristische Klärung und Entschädigung eingefordert werden. Für viele bedeutet dies eine Genugtuung, die Diskriminierung nicht hinzunehmen, sondern mit allen Mitteln dagegen vorzugehen.

Andere möchten damit über die Einzelfallgerechtigkeit hinaus auch ein Zeichen setzen für sich und andere Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind und ihnen Mut machen:

Eine Klientin berichtet in der Beratungsstelle, dass sie bei einer Bewerbung um eine Ausbildung als Zahnarzthelferin benachteiligt wurde. Der Zahnarzt habe sie nur unter der Bedingung einstellen wollen, dass sie ihr Kopftuch abnimmt, was sie ablehnte. Dies geht auch aus einer Mail der Assistentin des Zahnarztes hervor, in der er bei der Klientin nachfragen lässt, ob sie es „sich anders überlegt habe“. Damit liegt ein Indiz für eine Diskriminierung vor, das vor Gericht zu einer Beweislastumkehr zuungunsten des Zahnarztes führen kann. Die Beratungsstelle macht für sie die Ansprüche fristgemäß geltend und vermittelt sie an eine im Antidiskriminierungsrecht erfahrene Anwältin. In dem Gerichtsverfahren ist die Beratungsstelle Beistand. Die Klägerin gewinnt den Prozess. Der Zahnarzt, der bis zum Schluss in seinem Verhalten keine Diskriminierung erkennen kann, wird zur Zahlung von drei Monatsgehältern verurteilt. Die Beratungsstelle macht durch eine Pressemitteilung das Urteil öffentlich als erster Fall, in dem ein Arbeitgeber wegen Diskriminierung einer Muslima mit Kopftuch nach dem AGG verurteilt wurde. Die Presseresonanz ist groß, der Fall wird kontrovers diskutiert. Die Klägerin entscheidet sich nach Beratung mit ihrer Anwältin und der Beratungsstelle, einer Tageszeitung ein Interview zu geben, um ihre Sicht dazustellen. Auf die Frage, was sie aus dem Prozess mitnehme, sagt sie:

„Ich kann nur allen raten: Lasst euch beraten, macht den Mund auf, wehrt euch. Dieses Urteil ist schon eine große Sache. Und ich hoffe, dass es wenigstens eine Weile groß bleibt und etwas ändert für junge Muslime. Dass sie bald wirklich frei hier leben können. Und arbeiten. Wir wollen das, wir wollen nicht mit nichts dastehen, wir wollen studieren, uns weiterbilden. Ich hoffe, dass diese Debatte Fahrt bekommt und nicht immer nur die, die die Sarrazins und Buschkowskys auslösen.“¹⁵

¹⁵ Interview Tagesspiegel vom 20.10.2012: <http://www.tagesspiegel.de/politik/kopftuchurteil-hoffentlich-nehmen-die-vorurteile-ab/7277628.html>

16 So z.B. die Frage nach dem Umfang des Tendenzschutzes von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und ihrer zugeordneten Einrichtungen in § 9 AGG. Dabei geht es um die Frage, in welchem Maße und unter welchen Bedingungen diesen eine unterschiedliche Behandlung bei der Einstellung und der Tätigkeit von Beschäftigten gestattet ist.

Bei der Frage, wann eine Klage Sinn macht, ist es auch wichtig zu klären, was durch die Klage nicht erreicht werden kann, und an die möglichen negativen Folgen zu denken.

So sollte bedacht werden, dass in einem Gerichtsverfahren die Diskriminierung rein juristisch betrachtet und die emotionale Belastung einer Diskriminierung nicht bzw. nicht sensibel verhandelt wird. Die Diskriminierung wird insbesondere von der beklagten Partei geleugnet und kann auch vom Gericht infrage gestellt werden, was für Betroffene sehr belastend sein kann.

Die Richter_innen beschäftigen sich hier vorwiegend mit strittigen juristischen Fragen. Klagen können daran scheitern, dass z.B. die Qualifikation von Bewerber_innen angezweifelt wird. In einem solchen Fall wird die Klage abgewiesen, ohne dass sich der/die Richter_in mit der Frage beschäftigt, ob die fragliche Handlung eine Diskriminierung darstellt oder nicht. Dies ist für Kläger_innen oft unverständlich und verletzend, insbesondere wenn sie sich durch den Prozess eine Aufarbeitung und Anerkennung der Diskriminierungserfahrung erhofft haben.

Bei Verlust des Prozesses muss der/die Kläger_in neben der finanziellen Belastung auch mit dieser Enttäuschung umgehen können. Möglicherweise bleibt er/sie auch mit einem Gefühl, zurück (nochmals) durch das Urteil diskriminiert worden zu sein, insbesondere da die beklagte Partei durch die Abweisung der Klage in gewisser Weise „Recht“ bekommen hat. Auch die Auswirkungen beispielsweise auf die weitere berufliche Situation (z.B. Angst vor Rufschädigung und Viktimisierung) oder das Privatleben, das durch ein Gerichtsverfahren belastet werden kann, müssen in die Abwägung des Pro oder Contra einer Klageerhebung einbezogen werden.

Strategische Prozesse

Klagen können auch über das Ziel der Einzelfallgerechtigkeit hinaus ein wichtiges Instrument in der Antidiskriminierungsarbeit sein. So kann im Sinne einer strategischen Prozessführung eine Klage auch dazu geeignet sein, das bestehende Antidiskriminierungsrecht in kritischen Fragen juristisch zu durchleuchten und damit weiterzuentwickeln.

Zum einen kann nur durch Rechtsprechung die häufig unsichere Rechtslage geklärt und somit mehr Sicherheit für alle Betroffenen geschaffen werden. Das AGG enthält eine Vielzahl von unbestimmten Rechtsbegriffen, die eine

sichere Anwendung schwierig macht und daher noch der Auslegung durch Gerichte bedürfen. Zum anderen kann ein strategischer Prozess dazu dienen, Vorschriften des AGG, die mit den EU-Richtlinien, auf denen das AGG beruht, nicht übereinstimmen und dadurch Rechte der Betroffenen schmälern, durch Vorlage beim Europäischen Gerichtshof einer Überprüfung unterziehen zu lassen.¹⁶

Zudem kann die (strategische) Klage von der Beratungsstelle durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit als Instrument der gesellschaftlichen Aufklärung und Sensibilisierung genutzt werden. Anhand des Klagefalles kann auf die dahinterstehende strukturelle Benachteiligung aufmerksam gemacht werden. Aber auch nicht erfolgreiche Klagen können einen strategischen Nutzen haben, wenn dadurch Schutzlücken des Gesetzes sichtbar werden. Dies kann die Antidiskriminierungsberatungsstelle auf der Ebene der politischen Arbeit wiederum im Sinne der Betroffenen thematisieren und daraus Forderungen wie beispielsweise Gesetzesänderungen ableiten.

Ob ein Fall sich für einen strategischen Prozess eignet, hängt von vielen – nicht nur rechtlichen – Faktoren ab. Wesentlich dabei ist auch die Rolle der betroffenen Person, die letztlich mangels Verbandsklagerecht und Prozessstandschaft im AGG, als Kläger_in bereit sein muss, den langen gerichtlichen Weg gehen zu wollen und dabei den Stress, die Kosten und die Öffentlichkeit auf sich zu nehmen.

Da es das Ziel eines strategischen Prozesses ist, rechtliche Fragen auf höchstrichterlicher Ebene klären zu lassen, die zum Teil auch auf europäischer Ebene (mit-)entschieden werden müssen, ziehen sich diese Prozesse in der Regel über mehrere Jahre hin. Für Betroffene ist es dann schwer und fast schon unzumutbar, auf das Ende des Verfahrens zu warten. Angesichts dessen verlieren sie verständlicherweise die Motivation zu klagen. Ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände würde Abhilfe schaffen, denn es kann nicht nur den betroffenen Personen die Bürde des Klageweges nehmen, sondern auch effektiv zur Rechtsdurchsetzung und Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts beitragen.

Im Beratungsgespräch sollten diese Perspektiven – das individuelle und das strategische Interesse – auch für die betroffene Person sichtbar gemacht und gemeinsam die Chancen und Risiken einer Klage abgewogen werden. Dabei müssen stets die Interessen der betroffenen Person

Vorrang vor strategischen Zielen haben. Im Idealfall stimmen beide Interessen überein, insofern als die betroffene Person ein eigenes Interesse an einem strategischen Prozess hat und diese Last mit Unterstützung der Beratungsstelle auf sich nehmen möchte.

04 Beschwerdebrief

Daniel Bartel,
Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Beschwerdebriege sind eine von vielen Beratungsstellen häufig genutzte Interventionsform. Ein Grund dafür ist ihre hohe Flexibilität in Form und Inhalt. Sie können situationsklärend und/oder Rechte durchsetzend formuliert werden. Sie können die Perspektive von Klient_innen, aber auch die von Beratungsstellen spiegeln und/oder eine rechtliche Situation darstellen. Sie können unterschiedlich detaillierte Beschreibungen, Erklärungen und Argumentationen ebenso enthalten wie konkrete Forderungen und/oder die Bitte um eine Stellungnahme. Sie können ausführlich oder knapp ausfallen, vermittelnd oder konfrontativ. Oftmals sind sie die erste nach außen gerichtete Intervention und stellen den Kontakt zu Personen/Institutionen her, die für eine Diskriminierung verantwortlich gemacht werden. In einem mehrstufigen Interventionsprozess lassen sie sich gut mit Vermittlungsgesprächen, rechtlichen Schritten, Öffentlichkeitsarbeit u.ä. kombinieren.

Beschwerdebriege können komplett von den Klient_innen selbst verfasst oder von Berater_innen mitgeschrieben werden.¹ Oftmals fassen Beschwerdebriege die wesentlichen Punkte und Ergebnisse des Sprechens im geschützten Raum zusammen² und drücken die Erfahrungen, Bewertungen und Erwartungen der Klient_innen gegenüber den Diskriminierungsverantwortlichen aus. Das gemeinsame Verfassen und Absenden eines Briefes auf dem Briefkopf einer Beratungsstelle wird von vielen Klient_innen als direkte Stärkung und Bestätigung erlebt.

Seitens der Adressat_innen stellt ein Beschwerdebrief oftmals den ersten Kontakt dar. Er enthält die wesentlichen Informationen zu einer Situation sowie die daraus resultierenden Interpretationen und Forderungen. Adressat_innen werden in der Regel aufgefordert, die Sachverhalte zu überprüfen, sich zu positionieren und konkrete Ergebnisse mitzuteilen. Die schriftliche Form der Auseinandersetzung und die häufig direkte Einbeziehung einer Beratungsstelle bewirken eine hohe Verbindlichkeit in der Antwort. In größeren Unternehmen und Verwaltungen geht ein Antwortbrief regelmäßig über mehrere Schreibtische. Der Beschwerdebrief leistet so bereits im Prozess der Beantwortung wichtige Arbeit. Er erzeugt Aufmerksamkeit für den konkreten Fall und löst eine Auseinandersetzung aus.

¹ vgl. Kapitel „Interventionen im Überblick“

² vgl. Kapitel „Sprechen im geschützte(n) Raum“

Pro	Contra
inhaltlich und formal flexibel gestaltbar	direktes Nachfragen und Verständnisfragen sind nicht möglich – durch die mittelbare Interaktion entsteht ein größerer Interpretations- und Spekulationsspielraum bezüglich der Absichten der anderen Seite
kann Klient_innen den Prozess der Auseinandersetzung mit einer Diskriminierungserfahrung und der persönlichen Klärung erleichtern und den Dialog mit Berater_innen strukturieren (Was ist passiert? Was war verletzend? Welche Erwartungen und Forderungen habe ich?)	setzt hohe sprachliche Kompetenz bei Berater_innen, Klient_innen und Adressat_innen voraus
unterstützt die Entwicklung einer eigenen Sprache und Ausdrucksweise	geringe Definitionsmacht und Kontrolle bei Antwortschreiben, Gefahr der Wiederholung von Diskriminierungserfahrungen
hohe Definitionsmacht beim Verfassen	Auseinandersetzungsprozesse auf Seiten der Diskriminierungsverantwortlichen sind nur schwer nachvollziehbar (Wer liest den Brief? Wie reagieren sie? Was wird diskutiert?)
entschleunigt Prozesse bei den Klient_innen und Verantwortlichen und eröffnet Raum zum Nachdenken	Auseinandersetzungen können verschleppt bzw. umgangen werden – Beharrlichkeit und Geduld sind nötig
das Verfassen und Versenden eines Beschwerdebriefes ist eine symbolisch bedeutsame, in sich geschlossene und von Klient_innen gut kontrollierbare Intervention	
verdeutlicht die auftrags- und klient_innenbasierte Form der Arbeit von Beratungsstellen (nichts passiert, ohne die ausdrückliche Zustimmung der Klient_innen)	
für Klient_innen oftmals emotional und zeitlich niedriger-schwelliger als ein direktes Gespräch	
überschaubarer Aufwand für Beratungsstelle	
oftmals hohe Aufmerksamkeit aufseiten der Verantwortlichen, in der Regel gibt es eine Antwort	
gut dokumentierbar, hohe Beweiskraft und Verbindlichkeit	
durch Einbeziehung Dritter (Brief in Kopie zur Kenntnisnahme) kann leicht eine relevante Öffentlichkeit hergestellt werden	

Entscheidung für einen Beschwerdebrieft und Auftragsklärung

Beschwerdebrieft sind eine klar abgegrenzte Form der Intervention. Um Klient_innen eine informierte Entscheidung dafür oder dagegen zu ermöglichen, müssen zunächst die Ziele und Erwartungen geklärt werden. Beschwerdebrieft sind eine im Vergleich zu einem direkten Gespräch oder einer Klage eher vermittelte, zeitlich und emotional weniger aufwendige Form der Intervention. Sie benötigt oft zwei bis drei Kontakte zur Koordination der Inhalte und inklusive Antwort mindestens einen Monat bis zu einem Abschluss. Neben dem Verfassen des Briefes ist eine gemeinsame Auswertung der Antwort und das Besprechen weiterer Schritte integraler Bestandteil der Intervention. Berater_innen sollten ihre Erfahrungen mit Beschwerdebrieften einbringen und zusammen mit den Klient_innen sowohl die positiven Aspekte (kraftvolle Positionierung, Aufmerksamkeit seitens der Adressat_innen etc.) als auch mögliche Risiken (selten: keine Antwort, häufiger: abwiegelnde Antwort) abwägen.

Im Rahmen der Auftragsverhandlung zwischen Klient_innen und Berater_innen ist zu klären, wer welche Zuarbeiten leistet und welche Aufgaben die Beratungsstelle übernimmt. Wenn ein Beschwerdebrieft die erste nach außen gerichtete Intervention ist, sollten Berater_innen noch einmal betonen, dass nichts ohne die ausdrückliche Zustimmung der Klient_innen geschieht.

Relevante Fragen für die Gestaltung eines Beschwerdebrieftes

An wen richtet sich der Brief?

Adressat_innen eines Briefes können Einzelpersonen sein, aber auch Institutionen. In Institutionen gibt es vielleicht direkte Ansprechpartner_innen (Geschäftsführer_innen, Beschwerdemanagement, Mitarbeitende, Vorgesetzte). Diese Personen können als Individuen und in ihrer konkreten Funktion angesprochen werden. In ihren Rollen haben sie bestimmte Aufgaben und Pflichten, auf die Sie sich berufen können. Lohnenswert ist es, zu überlegen, wer neben den Hauptadressat_innen den Brief zur Kenntnisnahme in Kopie erhalten sollte. Auf diese Weise kann die Relevanz des Anliegens erhöht und die Wahrscheinlichkeit einer konstruktiven Reaktion vergrößert werden.

Was soll der Brief erreichen?

Meistens soll ein Beschwerdebrieft mehrere Dinge erreichen: auf eine Diskriminierung aufmerksam machen, zu einer klaren Reaktion führen und/oder eine überprüfbare Veränderung im Handeln und Denken bewirken. Vielleicht geht es zunächst aber auch um eine Auskunft oder den Wunsch um Stellungnahme. Vielleicht soll er eine Angelegenheit abschließen und ist „das letzte Wort“ der Klient_innen zu einer Diskriminierung. Vielleicht soll der Brief auch Auftakt zu einem direkten Gespräch sein. Oder ein einzelner Mensch soll ins Nachdenken kommen, eine Organisation ins Handeln. Es ist wichtig, im Beratungsgespräch die mit dem Brief verbundenen Erwartungen und Ziele möglichst genau zu benennen.

Wie erreicht ein Brief die gewünschte Wirkung?

Wenn die Ziele eines Beschwerdebrieftes definiert sind, folgen Struktur, Inhalt und Form. Ein erster guter Schritt ist es, sich zu überlegen, in welchem Stil ein Brief geschrieben sein müsste, damit er bei Ihnen als Adressat_in funktionieren würde. Was bräuchten Sie, um sich selbstkritisch zu befragen, nachzudenken oder Verantwortung zu übernehmen?

Daran schließt sich die Überlegung an, in welchem Rahmen und in welchen Logiken sich die adressierte Person/Institution bewegt. Hier kann der Verweis auf mögliche Konsequenzen (z.B. Gesetze, Öffentlichkeit), aber auch die Weiterleitung des Briefs in Kopie an andere relevante Stellen nützlich sein (bei Verwaltungen etwa der/die Vorgesetzte). Der Nachdruck eines Briefes kann je nach dem, was hilfreich und notwendig erscheint, variiert werden.

Wer sendet den Brief?

Der/die Absender_in eines Beschwerdebrieftes und ein eventueller Briefkopf sind bedeutsam. Diskriminierungen spiegeln oftmals auch gesellschaftliche Machtverhältnisse wider. Ein Ausdruck dieser Machtverhältnisse ist die Frage, wer ernst genommen wird. Angehörige strukturell benachteiligter Gruppen haben es im Allgemeinen schwerer, Gehör zu finden. So kann es einen Unterschied machen, ob ein mehrheitsdeutscher Professor eine Beschwerde formuliert oder eine asylsuchende Mutter von drei Kindern. Einen Unterschied kann es auch machen, ob ein Brief von einer Einzelperson oder von einer Institution geschrieben wurde. In der Praxis geschieht es oft, dass dieselben Inhalte eine deutlich höhere Wirkung haben, wenn der Brief von einer Beratungsstelle verschickt wurde. In Rücksprache mit den Klient_innen sollte dieser Aspekt besprochen werden.

Aufbau eines Beschwerdebriefes

Die folgende Struktur ist ein Vorschlag, der sich in der Arbeit einiger Beratungsstellen bewährt hat. Im konkreten Fall sind nicht immer alle Aspekte in dieser Reihenfolge relevant.

- Wer schreibt wem in wessen Auftrag?
- Anlass und Ziel des Briefes (Zusammenfassung: kurz aber klar)
- detaillierte Chronologie/Schilderung des Ablaufs in beschreibender Berichtform
- Perspektive und Empfindung der/des Klient_in
- Zusatzinformationen (z.B. rechtlich)
- Perspektive der Beratungsstelle
- Erwartungen und Forderungen des/der Klient_in
- gemeinsame Ziele/ Interesse der Kritisierten am Thema
- Fristsetzung für eine Antwort (in der Regel 14 Tage)
- ggf. anspruchswahrende Formulierung nach AGG (innerhalb einer Zweimonats-Frist nach Bekanntwerden der Diskriminierung)
 - *Frau/Herrn ... Wunsch ist eine konstruktive und pragmatische Lösung. Ihr/sein bevorzugter Weg ist der Dialog. Dennoch behält sie/er sich mit diesem Schreiben auch die Möglichkeit einer Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Unterlassung und ggf. Entschädigung offen und macht seine Ansprüche nach §21 Abs.1 und 2 AGG formal geltend.*
 - *Mit diesem Schreiben mache ich meine Rechte nach § 21 Abs.1 und 2 AGG geltend und fordere die Beseitigung der Benachteiligung durch eine offizielle Entschuldigung sowie die Eröffnung des verweigerten Kontos. Darüber hinaus fordere ich eine Entschädigung für die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung in Höhe von mindestens 3.000 Euro.*
- ggf. Formulierung zum Umgang mit dem Schriftwechsel
 - *Ich behalte mir vor, den Schriftwechsel zu Zwecken der Dokumentation und Aufklärung zu veröffentlichen.*

3 siehe Anhang Vollmacht

4 vgl. Kapitel „Sprechen im geschützte(re)n Raum“, „Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung“, sowie „Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien“

Fertigstellung des Beschwerdebriefes

Im Sinne der Auftragsorientierung liegt das letzte Wort zum Beschwerdebrief bei den Klient_innen. Haben Berater_innen den Brief mitverfasst und soll der Brief über die Beratungsstelle verschickt werden, müssen sie sich abschließend noch einmal das explizite Einverständnis der Klient_innen zu dem konkreten Brief einholen. Dabei sollten sie aufmerksam für eventuelle Zweifel sein und die Möglichkeit für Veränderungen, Ergänzungen und Streichungen betonen.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist zu beachten, dass Beschwerdebriefe, die über die Beratungsstelle laufen, durch eine schriftliche Vollmacht³ legitimiert sein müssen. Einige Adressat_innen, vor allem Banken, Verwaltungen und Institutionen des Gesundheitswesens fordern diese auch explizit vor einer Antwort ein.

Reaktion auf Beschwerdebriefe

Aus der Erfahrung der Beratungsstellen wird deutlich, dass Beschwerdebriefe nahezu immer beantwortet werden. Umfang, Inhalt und Qualität der Antwortschreiben variieren dabei jedoch stark. Antworten können kurz, formal und abwehrend formuliert sein, z.B. dass der Fall überprüft wurde, die geschilderten Sachverhalte nicht nachvollzieh-

bar seien und der Sachverhalt als abgeschlossen betrachtet werde. Sie können aber auch die Wahrnehmung und Perspektive von Klient_innen aufgreifen, eine annehmbare Bitte um Entschuldigung enthalten und Konsequenzen beschreiben, etwa wenn ein Fachverlag sich für eine Kritik über rassistische Formulierungen bedankt, sich für die damit verbundenen Verletzungen entschuldigt und eine umfassende Änderung für die folgende Auflage ankündigt.

In den meisten Fällen ist es sinnvoll, die Antworten mit den Klient_innen in einem gemeinsamen Gespräch auszuwerten. Antwortschreiben können ebenso wie Beschwerdebriefe eine große Kraft entwickeln. Aufgrund der schriftlichen Form, die einen offiziellen Charakter hat, der Definitivität, die in der einseitigen Gestaltung der Kommunikation liegt und der oftmals intensiven und zugleich ambivalenten Erwartungen von Klient_innen besteht die Gefahr der Wiederholung einer Diskriminierungserfahrung. Berater_innen sollten dies in der Planung und Gestaltung von Auswertungsgesprächen berücksichtigen und angemessen reagieren.⁴

Beispiele für Beschwerdebriefe

Im Anhang finden Sie drei Beispiele für Beschwerdebriefe. Zusätzlich finden Sie dort eine Reihe von Links zu weiteren Beispielbriefen anderer Einzelpersonen und Organisationen.

Anhang Vollmacht**VOLLMACHT**

In der Angelegenheit

Beschwerde der Frau/des Herrn

.....
gegenüber

.....
wegen

Diskriminierung aufgrund:

.....
wird hiermit

(Beratungsstelle)

.....
vertreten durch

(Berater_in)

.....
Vollmacht für die Interessenvertretung in außergerichtlichen Verfahren erteilt.

Die Vollmacht umfasst insbesondere folgende Befugnisse (Unzutreffendes streichen):

- Beschwerdeführung
- Ersuchen um Stellungnahme
- öffentliche Abgabe von Stellungnahmen
- Erteilen von Auskünften
- Ersuchen um Auskünfte
- außergerichtliche Verhandlungen aller Art, beispielsweise Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen
- außergerichtliche Streitbeilegung durch Mediation, Vergleich, Verzicht und Anerkenntnis
- Einsichtnahme in Akten

Ort, Datum

Unterschrift Klient_in

Beispielbrief 1: Barrierefreiheit bei Universitätsneubau – verfasst durch Klienten mit Unterstützung der Beratungsstelle, Adressat: Rektor

BARRIEREFREIHEIT DES CAMPUS ...

Sehr geehrter Herr,

mein Name ist, ich bin 100% schwerbehindert und benutze einen Rollstuhl.

Im Juni diesen Jahres habe ich den Campus am besucht. Anlass war ein Fotoprojekt für Ziel der Fotoserie ist es, gesellschaftliche Vielfalt sichtbar zu machen und die Betrachter_innen zu einer Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen von Normalität einzuladen. Fünf Modelle, die sich in Lebensalter, Geschlecht, Herkunft und bezüglich sichtbarer körperlicher Beeinträchtigungen voneinander unterscheiden, werden in identischen Posen an zehn verschiedenen Orten dargestellt. Ich bin eines der Modelle, die Universität und damit verbunden der Lebensbereich Bildung ist einer der Orte. Bei Interesse kann ich Ihnen gern mehr über dieses Projekt erzählen, für den Moment soll es aber als Hintergrund meines Briefes genügen.

Als Model war meine Aufgabe, in einem Hörsaal hinter dem Pult zu posieren und die Rolle eines Referenten auszufüllen. In diesem Brief möchte ich die Hürden benennen, die mir bei diesem Besuch begegnet sind, und bitte Sie um eine Stellungnahme bzw. Erklärung. Gleichzeitig verbinde ich mit diesem Schreiben den Wunsch nach einer Beseitigung der Barrieren.

Nachfolgend liste ich die Barrieren, die ich erlebt habe, in der Reihenfolge ihres Auftretens auf. Sie werden bemerken, dass Sie sowohl meinen Weg durch den Komplex als auch meine Tätigkeiten nahezu minutiös nachverfolgen können. Schon allein dies sagt etwas über die Massivität der baulichen Behinderung aus.

ROLLSTUHLGERECHTER ZUGANG ZUM CAMPUS

Der barrierefreie Zugang zum Campus war nur an einer Stelle (Eingang ...) möglich. Trotz Kennzeichnung war der Weg durch eine Vielzahl von Fahrrädern blockiert und das Passieren nur sehr erschwert möglich.

ROLLSTUHLGERECHTER ZUGANG ZU DEN GEBÄUDEN

Mehrere Türen zum Hörsaalgebäude waren zwar mittels Piktogramm als rollstuhlgerecht gekennzeichnet, tatsächlich aber öffneten sich die Türen nicht selbstständig. Ich war gezwungen, um Hilfe von Läufer_innen zu bitten.

LEITSYSTEM INNERHALB DES HÖRSAALGEBÄUDES

Um die zweite Etage zu erreichen, bin ich auf einen Fahrstuhl angewiesen. Den zu finden ist allerdings nicht leicht. Entsprechende Piktogramme in ausreichender Größe und zentraler Lage fehlen. Die existierenden Hinweisschilder sind klein und unübersichtlich angebracht. An dieser Stelle könnte die Universität von den guten Beispielen vieler Flughäfen und Museen lernen. Studierende und Besucher_innen werden gleichermaßen dankbar sein.

ROLLSTUHLGERECHTER ZUGANG ZU DEN HÖRSÄLEN, INSBESONDERE DES DOZENT_INNENBEREICHS UND DES REDNER_INNENPULTS

Da ich die Rolle eines Dozenten einnehmen sollte, musste ich in den vorderen Bereich des Hörsaals 5 gelangen. Vor mir lag eine steil abfallende Treppe ohne Alternative. Nachdem ich mit beträchtlicher Mühe den Abstieg bewältigt hatte, musste ich feststellen, dass der Dozent_innenraum nicht barrierefrei konzipiert wurde. Der Raum zwischen Pult und Tafel reicht nicht aus, um in einem Rollstuhl hinter das Pult zu gelangen. Das Pult selbst ist nicht höhenverstellbar.

ROLLSTUHLGERECHTER ZUGANG ZU DEN TOILETTEN

Eine letzte Überraschung erlebte ich, als ich die Toilette benutzen wollte. Auch hier gibt es deutlich deklarierte barrierefreie Toiletten. Über deren Zustand und Gestaltung allerdings kann ich nichts sagen, da diese verschlossen waren. Ich weiß weder, weshalb die Toilette abgeschlossen war, noch war es mir möglich, einen Schlüssel zu bekommen.

Ich bin mir bewusst, dass die Baumaßnahmen noch nicht abgeschlossen sind und somit auch der Stand der Barrierefreiheit nur ein Zwischenstand ist. Allerdings reicht dieses Argument nicht aus, um die aufgelisteten Barrieren zu begründen. Einerseits erscheinen mir bestimmte Barrieren (Zugang zu Hörsaal, Zugang zu Toiletten) als Teil abgeschlossener Bauabschnitte. Andererseits bin ich der Meinung, dass Barrierefreiheit bei einem Projekt, das sich über mehrere Jahre hinzieht und einen öffentlichen Gebäudekomplex betrifft, der bereits in Benutzung ist, eine hohe Priorität haben sollte. Studierende mit Behinderung könnten ihr Studium beginnen und abschließen, bevor sie in den Genuss des Rechtes auf gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten der Universität kommen. Dies ist nicht akzeptabel.

Ich lege diesem Brief ein Foto bei, das im Rahmen des Shootings entstanden ist. Es zeigt mich in der Rolle eines Lehrenden. Sie sind federführend dafür verantwortlich, ob die dargestellte Szene ein Wunschbild für die Universität ... ist oder eine gelebte Selbstverständlichkeit wird. Die Frage der Barrierefreiheit, und die gilt nicht nur für Menschen die einen Rollstuhl benutzen, ist von hoher Bedeutung für den Umgang der Universität mit Vielfalt – in der Eigenwahrnehmung und in der Wahrnehmung durch potenzielle Studierende, Wissenschaftler_innen, aber auch Besucher_innen wie mich.

Ich freue mich auf Ihre Antwort bis zum ... und stehe Ihnen für Fragen und ein persönliches Gespräch gern zur Verfügung.

Mit herzlichen Grüßen

Eine Kopie dieses Schreibens geht an den StudierendenRat, den Behindertenbeauftragten der Universität sowie an (Antidiskriminierungsberatungsstelle).

**Beispielbrief 2: Beschwerdebrief an ein Verkehrsunternehmen –
verfasst durch Beratungsstelle in Zusammenarbeit mit der Klientin, Adressat: Kundenmanagement**

AKTENZEICHEN:

DISKRIMINIERUNGSBESCHWERDE

Sehr geehrter Herr,

am 30.09.2010 kam Frau in die Beratung des *(Beratungsstelle)*. Sie beschwerte sich über eine Diskriminierung, die sie vonseiten der *(Unternehmen)* erfahren hat.

Was ist passiert?

Am 21.06.2010 fuhr Frau mit dem Zug von nach mit Umsteigen in Würzburg. Der Zug nach Würzburg (... planmäßige Ankunft 11.22 Uhr) hatte 30 Minuten Verspätung, sodass sie nur mit Glück und großer Anstrengung ihren Anschlusszug Richtung Erfurt (planmäßige Abfahrt 12.01 Uhr) bekam. Diesen zu erreichen war für Frau aufgrund ihrer Gehbehinderung (GdB 50%, Merkzeichen G) belastend und äußerst schmerzhaft.

Aufgrund der fehlenden Aufenthaltszeit gelang es ihr nicht mehr, sich darüber zu informieren, ob die Verbindung von Würzburg nach Erfurt einem Verbund angehört und ggf. ein Ticket zu lösen ist oder ob sie aufgrund ihrer Behinderung den Zug kostenfrei nutzen könnte. Sie war der Meinung, dass wenn ein Ticket erforderlich sei, sie dieses im Zug lösen könne.

Zu ihrer Überraschung und Verärgerung jedoch musste sie feststellen, dass der zuständige Zugbegleiter anderer Meinung war. Ein Nachlösen im Zug sei nicht möglich. Deshalb stellte er eine Rechnung zum erhöhten Fahrpreis aus. Das Gespräch mit ihm verlief aus Sicht von Frau frustrierend und ergebnislos. Sie fühlte sich nicht gehört und entschied sich dafür, die Angelegenheit mit der Verwaltungseinheit der *(Unternehmen)* zu verhandeln.

Im Folgenden (ab dem 03.07.2010) gab es einen Briefwechsel (Aktenzeichen), der ähnlich unbefriedigend verlief. Aus diesem Grund wandte sich Frau an uns.

DISKRIMINIERUNGSBESCHWERDE

Eine Schlechterbehandlung aufgrund eines rechtlich geschützten Merkmals (wie dem Merkmal der Behinderung) sieht unsere Klientin an drei Stellen.

Strukturell: Für Bahnkund_innen ist ein übersichtlicher und vollständiger Netzplan über die Verbünde und ihre Grenzen nicht zugänglich.

Die Regelung, dass Menschen mit Behinderung kostenlos das Angebot des Nahverkehrs nutzen können, ist eine Maßnahme, die ihre Teilhabe an unserer Gesellschaft sicherstellen soll. Um dies gewährleisten zu können, ist es notwendig, dass BesitzerInnen eines Schwerbehindertenausweises mit angemessenem Aufwand ihre Reiserouten zusammenstellen können. Das ist aktuell nicht möglich und kann, wie im vorliegenden Fall geschehen, zu Schwierigkeiten und Belastungen führen. Konkret ist es ohne die Hilfe der Schalterangestellten kaum möglich, die exakten Grenzen der Verkehrsverbünde zu kennen.

Individuell: Ermessensentscheidung und Handlungsspielraum des Zugbegleiters

An diese Struktur schließt die individuelle Entscheidung des Zugbegleiters an. Es ist sicherlich nicht möglich, in jeder Situation eine angemessene Entscheidung zu treffen, aber im vorliegenden Fall liegt eine besondere Qualität vor.

Der Zugbegleiter entschied sich trotz Kenntnis der deutlichen Verspätung des vorangegangenen Zuges, trotz Kenntnis der fehlenden Netzplanübersicht und trotz Wissen um die Gehbehinderung unserer Klientin und die Belastung beim Zugwechsel für die Erhebung eines erhöhten Beförderungsentgelts. Dieser Umstand ist für unsere Klientin erklärungsbedürftig.

Neben ihrer Gehbehinderung hat für Frau hier auch der Fakt eine Bedeutung, dass sie Schwarze Deutsche ist. In der Vergangenheit hat sie immer wieder erlebt, dass Ermessens- und Handlungsspielräume, die für weiße Menschen existierten und genutzt wurden, für sie verschlossen blieben.

Institutionell: Ermessensentscheidung und Handlungsspielraum der Verwaltungsinstanz

In der zweiten Instanz, der Verwaltung, bewies die (*Unternehmen*) bislang kein Fingerspitzengefühl und versäumte es, ein positives Zeichen zu setzen. Die konkreten Hintergründe des Falls wurden nicht berücksichtigt. Im Gegenteil – sie wurden verkannt. Die zuständige Bearbeiterin argumentierte, dass das erhöhte Entgelt im Sinne einer Gleichbehandlung „fair“ sei. Dies stimmt, solange es um „Gleiches“ geht. Existierende Unterschiede (in diesem Fall: Behinderung, strukturelle Barrieren und Zugverspätungen) müssen unterschiedlich behandelt werden, wenn eine faire und diskriminierungsfreie Behandlung das Ziel ist.

FORDERUNG

Vor dem eben geschilderten Hintergrund wünscht sich Frau ein klares Signal von (*Unternehmen*). Sie fordert eine Entschuldigung sowie die Rücknahme des Bußgeldes.

Als (Beratungsstelle) unterstützen wir Frau in ihrem Wunsch nach einer Klärung und bitten Sie um eine Stellungnahme sowie die ggf. notwendigen Schritte, um im vorliegenden Fall eine konstruktive Lösung zu erreichen. In einer Vielzahl vergleichbarer Fälle wurde in der Vergangenheit im Sinne der Kund_innenorientierung und Kulanz entschieden. Im vorliegenden bislang nicht.

Wir freuen uns auf Ihre Antwort in den kommenden 14 Tagen.

Mit freundlichen Grüßen

Antidiskriminierungsberater_in

**Beispielbrief 3: Beschwerdebrief an ein Personaldienstleistungsunternehmen –
verfasst von Beratungsstelle in Zusammenarbeit mit Klient_in, Adressat: Integrity Officer des Unternehmens**

Sehr geehrte Damen und Herren,

(Unternehmen) ist Deutschlands führender Personaldienstleister mit bundesweit Niederlassungen. Im unternehmenseigenen Code of Conduct formulieren Sie anspruchsvolle und wichtige Unternehmenswerte. Fachkompetenz, Fairness und eine konsequente Service- und Dienstleistungsorientierung sind dabei prägende Leitprinzipien.

Mit diesem Brief möchte ich Sie auf eine strukturell begründete, ausgrenzende Praxis aufmerksam machen, die zu Ihrer Unternehmensphilosophie im Widerspruch steht, und Sie ermutigen, eine gute Lösung zu finden.

Frau, Studentin der Hochschule, hat sich in Ihrer (Ort)Niederlassung als Zeitarbeitnehmerin für einen Inventurauftrag eines ortsansässigen Elektrogroßmarktes beworben. Sie bekam eine Zusage und wurde zu einem Vorbereitungsge-
spräch am eingeladen. Bei der Prüfung Ihrer Unterlagen im Rahmen dieses Gespräches stellte der zuständige Mitarbeiter Herr fest, dass es bei der Bearbeitung Schwierigkeiten geben könne, und fragte Frau vorsorglich, ob sie trotz einer möglichen, späteren Absage weiter an dem Vorbereitungstreffen teilnehmen wolle. Da Frau an dem Arbeitsangebot interessiert war, blieb sie.

Frau ... ist usbekische Staatsangehörige und besitzt einen Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung nach § 16 AufenthG. Diese Visumsform beinhaltet eine Arbeitserlaubnis für 90 Tage im Jahr und ist im Passeintrag nachlesbar. Zusätzlich zu ihren vollständigen Unterlagen beantwortete Frau in dem Gespräch mit Herrn weitere Fragen bezüglich ihres Status und erklärte die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Am erhielt Frau eine Absage. Eine schriftliche Nachfrage mit der Bitte um Nennung von Gründen bei Herrn und dem Internetportal von (Unternehmen) blieben bislang unbeantwortet.

Daraufhin wandte sich Frau an (Beratungsstelle), schilderte ihren Fall und suchte Unterstützung. Gemeinsam bat wir Herrn in einem Telefonat um Auskunft. Er antwortete freundlich und war um inhaltliche Aufklärung bemüht. Er erklärte, dass die Unterlagen von Drittstaatler_innen routinemäßig an eine zentrale Rechtsabteilung weitergeleitet und dort geprüft würden. Aufgrund deren hoher Arbeitsbelastung sei die Prüfzeit von 4 Arbeitstagen (zwischen Abgabe der Unterlagen und Arbeits-einsatz) zu knapp bemessen gewesen. Er bedauere die Situation und betonte, dass es sich nicht um böse Absicht handele. Dass es sich, unabhängig von der sicherlich guten Intention, im Ergebnis um eine Benachteiligung von Frau aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft handele, räumte er jedoch ein.

Frau ist mit diesem Ergebnis nicht zufrieden. Menschen aus Nicht-EU-Ländern mit gültiger Arbeitserlaubnis sind ein wichtiger Teil der Kund_innen von (Unternehmen) und sie sollten denselben Service erwarten können wie Deutsche und EU-Ausländer_innen. Die derzeitige Organisation der internen Unterlagenprüfung allerdings bedingt in bestimmten Fällen de facto ihren Ausschluss. Frau erwartet, dass (Unternehmen) sich verbessert. Das heißt, dass alle notwendigen Schritte in Form von Schulungen oder strukturellen Veränderungen eingeleitet werden, um sicherzustellen, dass alle potenziellen Arbeitnehmer_innen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft, (Unternehmen) als kompetenten und serviceorientierten Dienstleister erleben können. Sie wünscht sich eine Antwort innerhalb der nächsten 14 Tage und würde sich über eine Beschreibung konkreter Maßnahmen freuen.

Aus meiner Perspektive als Antidiskriminierungsberater kann ich gut verstehen, dass Sie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen beachten und im Einzelfall auch sorgfältig prüfen müssen. Ich freue mich sehr, dass (*Unternehmen*) ein explizites Diskriminierungsverbot in seinen Verhaltenskodex aufgenommen hat und so ein deutliches Zeichen nach innen und außen setzt. Die in diesem Brief beschriebene, strukturell bedingte Benachteiligung einer potenziellen Zeitarbeiterin aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft verstößt gegen diesen Kodex und stellt darüber hinaus eine unmittelbare Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Neben einer Verletzung der Unternehmensintegrität könnte diese Praxis somit auch Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche nach sich ziehen.

Ich freue mich auf Ihre Antwort bis zum und werde sie umgehend an Frau weiterleiten.

Mit freundlichen Grüßen,

Antidiskriminierungsberater_in

Bitte beachten Sie, dass dieser Briefwechsel von mir öffentlich geführt wird, und ich dieses Anschreiben wie auch Ihre eventuelle Antwort zu Zwecken der Dokumentation und Aufklärung veröffentlichen werde.

Links zu Beschwerdebriefen anderer Organisationen und Einzelpersonen:

- ▶ **Der braune Mob: Schwarze media-watch-Organisation**
Webseite mit konkreten Beispielen aus dem Bereich Rassismus, Argumentationshilfen und Anleitungen. Online unter: www.derbraunemob.de/deutsch/index.htm
- ▶ **Behindertenparkplatz – Blog der Journalistin Christiane Link**
Konkretes Beispiel einer Auseinandersetzung zum Thema Barrierefreiheit mit einer Fluggesellschaft. Online unter: www.behindertenparkplatz.de/cl/2010/01/30/1153
- ▶ **SANE – „Stigma Alarm Netzwerk“, Netzwerk von Psychiatrie-Erfahrenen, Angehörigen und professionellen Helfern**
Webseite mit konkreten Beispielen aus dem Bereich psychische Erkrankungen, Argumentationshilfen und Anleitungen. Online unter: openthedoors.de/de/sane_archiv.php

05 Vermittlung in der Antidiskriminierungsberatung

Moritz Schelkes & Eva Maria Andrades Vazquez,
Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes
in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB)

Vermittlung als Querschnittsthema

Die Frage nach einer (Weiter-)Vermittlung kann an den verschiedensten Stellen im Beratungsprozess relevant werden.

So stellt sich vielleicht bereits bei der ersten Kontaktaufnahme durch eine Ratsuchende heraus, dass ihr Beratungsanliegen nicht in den Arbeits- und Kompetenzbereich der betreffenden Antidiskriminierungsberatungsstelle fällt bzw. in einer anderen Beratungsstelle sehr viel kompetenter beraten werden kann. Dies kann sowohl den Inhalt des Beratungsanliegens als auch die Passung zwischen Klient_in, Berater_in und Beratungseinrichtung betreffen, wenn z.B. eine andere Beratungsstelle speziell zu dem von der Klientin geschilderten Beratungsanliegen arbeitet, während die kontaktierte Einrichtung hier nur über ein begrenztes Wissen verfügt. In diesem Fall kann nach einer ersten Klärung des Anliegens mit der Klientin – nach Absprache – eine Weitervermittlung Sinn machen.

Fallbeispiel:

Der Ratsuchende berichtet bei der ersten Kontaktaufnahme, dass er bei einem Polizeieinsatz ungerechtfertigt in Handschellen gelegt wurde. Die Beratungsstelle verweist die Person an eine spezielle Beratungsstelle, die Menschen berät und unterstützt, die Polizeigewalt erlebt haben und in dem Zusammenhang auch rechtlichen Beistand anbieten können.

Dabei ist es wichtig, auf die Bedürfnisse der Klientin einzugehen: Wusste sie bereits um die andere Beratungsstelle und hatte einen bestimmten Grund, sich gerade bei der eigenen Einrichtung zu melden? Solche und andere Fragen gilt es zu berücksichtigen – auch bei Klientinnen, die sich mit Themen melden, die gar nicht in den Arbeitsbereich einer Antidiskriminierungsberatungsstelle fallen oder aber nicht zur Zielgruppe gehören.

Seitens der Beratungsstelle ist es unbedingt erforderlich, die eigenen Entscheidungen und deren Prämissen sowie Begründungen transparent zu machen und, für den Fall, dass kein eigenes Beratungsangebot gemacht werden kann, genau zu schauen, ob eine Weitervermittlung a) möglich und b) überhaupt erwünscht ist. Wichtige Entscheidungskriterien sind selbstverständlich auch die Spezifika der jeweiligen Beratungsstelle (Kapazitäten, Zusatzkompetenzen etc.) und die Frage, welche Stellen überhaupt im Umkreis vorhanden sind, an die potenziell vermittelt werden kann. Dichte und Spezifität von Beratungsstellen unterscheiden sich sicherlich von Region zu Region.

Vermittlung im Beratungsprozess

Auch nach einer Klärung des Anliegens und dem Zustandekommen einer Beratungsbeziehung zwischen Klient_in und Berater_in kann im weiteren Verlauf des Beratungsprozesses die Frage einer (Weiter-)Vermittlung relevant werden.

den. Dies gilt immer dann, wenn Themen oder Dynamiken im Beratungsprozess auftauchen, zu denen die Antidiskriminierungsberatungsstelle nicht oder nur bedingt kompetent beraten kann, aber vonseiten der Klientin eine Beratung oder Unterstützung zu dieser Thematik gewünscht ist.

Antidiskriminierungsberatungsstellen können nicht alle Fragen beantworten, die im Kontext einer Diskriminierung auftreten und in manchen Fällen brauchen Betroffene Unterstützung von Spezialist_innen, beispielsweise bei rechtlichen Fragen oder aber bei schweren sozialen oder gesundheitlichen Problemen.

Schwierig kann eine solche Haltung dann werden, wenn seitens des/der Berater_in der Eindruck entsteht, dass der/die Klient_in in seiner/ihrer aktuellen Lebenssituation eine über die Möglichkeiten einer Antidiskriminierungsberatung hinausgehende Unterstützung braucht z.B. eine kompetente Begleitung durch eine psychische Krise, die mit der aktuell erfahrenen Diskriminierung in Verbindung stehen kann –, dies von Seiten der/des Klient_in aber abgelehnt wird.

Entsprechend fällt den Berater_innen die Aufgabe zu, für die Grenzen der eigenen Kompetenzen und des Beratungsrahmens sensibel zu sein und weitergehende Bedürfnisse und Anliegen im Beratungsgespräch auch vor dem Hintergrund einer möglichen (Weiter-)Vermittlung an andere Stellen zu thematisieren.

Fallbeispiel:

Eine horizontal arbeitende Antidiskriminierungsberatungsstelle, die sich bisher vorrangig mit rassistischer Diskriminierung beschäftigt hat, erhält einen Anruf von einem psychiatrieerfahrenen Ratsuchenden, der sich auf seinem Arbeitsplatz mit diesbezüglichen Zuschreibungen und Diskriminierungen konfrontiert sieht. Diese betreffen auch arbeitsrechtliche Dimensionen. Vor Ort gibt es keine spezialisierte oder erfahrene Beratungsstelle, die zu diesem Thema arbeitet. In einem Beratungsgespräch teilt die Beraterin dem Klienten mit, dass sie bisher wenig Erfahrungen mit der Diskriminierung von Psychiatrieerfahrenen haben, und schlägt ihm vor, dass sie gemeinsam Kontakt zu einem Netzwerk von Psychiatrieerfahrenen in einem anderen Bundesland aufnehmen, um auf deren Expertise zurückgreifen zu können.

Vermitteln, verweisen, begleiten, hinzuziehen, in der Suche unterstützen

Je nachdem wie weit der Beratungsprozess bereits fortgeschritten ist, kann eine (Weiter-)Vermittlung von Klient_innen entweder bedeuten, dass auf eine andere Stelle verwiesen wird, da diese (noch) stärker die gewünschte Unterstützung im fraglichen Themenbereichen leisten kann, oder aber für eine bestimmte Thematik bei anderen Stellen auf Beratung und Expertise zurückgegriffen wird.

In der Praxis kann sich beispielsweise im Kontext einer Beratung zu einer Diskriminierungserfahrung auf dem Jobcenter herausstellen, dass leistungsrechtliche Fragen zu klären sind, für die entweder eine spezialisierte Beratungsstelle oder eine Anwältin einzuschalten ist. Im weiteren Verlauf kann der/die Klient_in zu der Entscheidung kommen, diesen Bereich als ihr Hauptanliegen zu verfolgen und die Diskriminierungskomponente nur noch peripher oder gar nicht mehr mit in das Vorgehen einzubeziehen.

Wird in der Beratung deutlich, dass Klient_innen eine Unterstützung wünschen, die über das hinausgeht, was die Antidiskriminierungsberatungsstelle leisten kann, gibt es grundsätzlich verschiedene Möglichkeiten, diese zugänglich zu machen. Wenn die Beratungsstelle über Kontakte zu entsprechenden Stellen verfügt, dann können Berater_innen Klient_innen direkt dorthin verweisen und z.B. Ansprechpersonen benennen.

Häufig wird im Beratungsprozess für die (weitergehende) rechtliche Beratung zu Diskriminierungen, aber auch zu anderen rechtlichen Fragen an Rechtsanwält_innen vermittelt. Viele Klient_innen haben wenig oder keine Erfahrung mit Rechtsanwält_innen und gerichtlichen Auseinandersetzungen und begegnen dem wie die meisten Menschen mit einer gewissen Unsicherheit und Angst. Viele erleben es als hilfreich, wenn die Beratungsstelle bereits von positiven Erfahrungen mit Rechtsanwältinnen berichten und diese als diskriminierungssensibel und im Antidiskriminierungsrecht Erfahrene empfehlen. Dabei gilt es den rechtlichen Rahmen zu beachten. Da Rechtsanwält_innen gesetzlich eine Einzelanwaltschaft – auch wenn diese durch Dritte geschieht – verboten ist, sollte man grundsätzlich auf die freie Wahl von Anwält_innen hinweisen und mehrere empfehlen bzw. auf eine Liste von Anwält_innen verweisen, mit denen man bereits gute Erfahrung gemacht hat und die im entsprechenden Fachgebiet spezialisiert sind.

Manchmal macht es mehr Sinn, Klient_innen direkt zu anderen Stellen zu begleiten, etwa im Falle einer Übersetzung z.B. von der juristischen in eine allgemein verständliche Sprache –, oder aber im Falle einer besonderen Belastung oder Unsicherheit seitens der Klient_innen, diese Einrichtung oder Anlaufstelle aufzusuchen.¹

Auch macht es Sinn, andere Stellen wie z.B. die Sozialberatung hinzuzuziehen, um eine neue Wohnung zu bekommen und das aktuell diskriminierende Wohnumfeld zu verlassen. Für andere Klient_innen kann es wiederum stimmiger sein, wenn sie sich selbst auf die Suche nach weiteren Einrichtungen machen – unter Umständen mit Unterstützung der Antidiskriminierungsberatungsstelle – und so ihr Anliegen selbst in der Hand behalten, also ganz und gar ihre eigene „Case Managerin“ bleiben. Dies ist jeweils mit den Klient_innen individuell abzustimmen.

Fallbeispiel:

Eine Familie mit Kind berichtet, dass sie seit über einem Jahr erfolglos eine Wohnung suchen. Zurzeit wohnen sie in einem kleinen Zimmer bei Freund_innen. Immer wieder werden sie als Mieter_innen abgewiesen. In einem konkreten Fall ergeben sich Hinweise darauf, dass die Ablehnung rassistisch motiviert war. Dies wollen sie nicht hinnehmen. Nach eingehender Beratung über ihre rechtlichen Möglichkeiten und dem erfolgreichen Versuch der Beraterin, in einem telefonischen Gespräch eine Klärung mit dem Vermieter herbeizuführen, machen sie ihre Ansprüche nach dem AGG geltend, um sich den Klageweg zunächst offen zu halten. Ihr vorerstes Anliegen ist es jedoch, so schnell wie möglich eine Wohnung zu finden. Sie wissen aber nicht mehr weiter. Die Beratungsstelle recherchiert nach passenden Einrichtungen und vermittelt nach vorherigem Anruf dort den Kontakt an die Familie.

Angesichts der Vielzahl an Themen, die im Kontext von Diskriminierung auftreten können bzw. angesichts der vielen Kontexte, in denen Diskriminierung zum Thema werden kann, kommen für eine Vermittlung verschiedenste Stellen infrage: Hierzu gehören u.a. Rechtsanwält_innen, Ärzt_innen, Psycholog_innen, Psychotherapeut_innen, spezialisierte Beratungsstellen (Schuldner_innenberatung, psychologische Beratung, Mobbingberatung, Schulberatung, Erziehungs- und Familienberatung etc.), Selbsthilfegruppen, Selbstorganisationen, Interessenverbände, Ver-

braucher_innenschutzberatung, niedrigschwellige Tagesstätten (Kontakt- und Beratungsstellen, Nachbarschaftszentren) und viele andere mehr.

In der Praxis haben sich der Aufbau und die Pflege von Netzwerken bewährt, um kurze Wege zu ermöglichen und Synergien zwischen verschiedenen Stellen zu ermöglichen. Zudem sichert der kontinuierliche Kontakt und Austausch der verschiedenen Beratungseinrichtungen die Qualität der Zusammenarbeit. Dabei kann gemeinsam reflektiert werden, ob die Vermittlung gelungen ist und wo noch Bedarf besteht für Veränderungen in der Zusammenarbeit.

Es kann auch sinnvoll sein, staatliche Antidiskriminierungsstellen hinzuziehen, beispielsweise wenn die Diskriminierung auf behördlicher Ebene stattgefunden hat.

Fallbeispiel:

Eine Klientin berichtet der Antidiskriminierungsberatungsstelle, dass sie im Auswahlverfahren für den mittleren Dienst in der Verwaltung benachteiligt wurde. Anders als bei einer anderen Bewerberin wurde ihre Bewerbung wegen einer nicht fristgerecht eingereichten Bescheinigung nicht mehr zugelassen, worin sie eine rassistische Diskriminierung vermutet, da es für die unterschiedliche Behandlung aus ihrer Sicht keine sachlichen Gründe gäbe. Ihr Anliegen ist es, weiter im Bewerbungsprozess zu bleiben. Mit der Beraterin bespricht sie, wie dies am besten gelingen kann, und entscheidet sich dafür, die staatliche Antidiskriminierungsstelle ihres Bundeslandes darüber zu informieren und sich von dieser unterstützen zu lassen. Davon erhofft sie sich, dass über den „kurzen“ internen und damit auch schnelleren Weg in der Personalabteilung nachgefragt werden kann, inwiefern ihre Bewerbung aus diskriminierenden Gründen ausgeschlossen wurde und ob der Ausschluss rückgängig gemacht werden kann. Nach vorheriger Besprechung mit der zuständigen Mitarbeiterin der Landes-Antidiskriminierungsstelle wird sie dorthin vermittelt.

An diesen Ausführungen sollte deutlich geworden sein, dass eine gute Beratungsarbeit (Weiter-)Vermittlungsmöglichkeiten und damit Kontakte zu bzw. Netzwerke mit anderen Stellen und Organisationen braucht. Je nach Einrichtung können diese Netzwerk mehr oder weniger formalisiert gestaltet sein, entweder als regelmäßige Arbeitstreffen oder eher über informelle Kontaktpflege.

¹ vgl. Kapitel „Klage und Beistandschaft nach dem AGG“

In jedem Fall sind alle diese Kontakte auch für die Vermittlung von Klient_innen an die Antidiskriminierungsberatungsstelle selbst von großer Bedeutung, wie die Beratungspraxis zeigt. Damit die Vermittlung an eine Beratungsstelle gelingt, müssen die weitervermittelnden Stellen genau über die Handlungsfelder und -möglichkeiten der Beratungsstelle informiert sein. Im Netzwerk kann dies im konkreten Einzelfall durch eine Kontaktaufnah-

me zwischen vermittelnder Organisation und Beratungsstelle oder aber auf grundsätzlicher Ebene durch eine Festlegung der allgemeinen Vermittlungsmodalitäten gesichert werden. Andernfalls kann eine Weitervermittlung falsche Erwartungen wecken und dadurch zu Enttäuschung und Frust bei den Ratsuchenden führen, aber auch unnötige Mehrarbeit und Erklärungsnot bei den Beratungsstellen verursachen.

06 Testings als Instrument der Antidiskriminierungsberatung

Moritz Schelkes, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB

Was sind Testings?

In vielen Situationen sind Diskriminierungen nicht direkt greifbar. Die Betroffenen haben vielmehr zunächst einmal „nur“ den Eindruck, dass etwas nicht mit rechten Dingen zugeht: Ist die Wohnung tatsächlich schon vermietet und wird deswegen kein Besichtigungstermin vergeben? Gibt es tatsächlich besser qualifizierte Bewerber_innen und wird deswegen nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen? Liegt es wirklich an den Sportschuhen, dass der Einlass zum Club verweigert wird? Oder stellt die Behandlung nicht vielmehr eine Diskriminierung dar, sind es nicht diskriminierende Gründe, die hier zugrunde liegen?

In der Praxis der Antidiskriminierungsberatung kommt es entsprechend immer wieder vor, dass sich Menschen mit der Vermutung melden, in einer Situation diskriminiert worden zu sein, ohne dies aber konkret „belegen“ zu können. Dabei ist wichtig zu betonen, dass Menschen, die diskriminiert werden, in vielen Fällen ein ausgeprägtes Gespür dafür haben, ob ihrer Behandlung eine Diskriminierung zugrunde liegt oder nicht. Insofern stellen die Vermutung und das Gefühl, dass es sich um eine Diskriminierung handelt, einen wichtigen und absolut ernst zu nehmenden Anhaltspunkt dar.

Doch um im Sinne der Rechtsdurchsetzung gegen eine vermutete Diskriminierung vorzugehen, bedarf es meist konkreter Verdachtsmomente bzw. Indizien – insbesondere wenn Ausflüchten der Gegenseite vorgebeugt oder der Rechtsweg beschritten werden soll. Indizien können Kommentare oder Äußerungen sein, die in Zusammenhang mit der Diskriminierung stehen. Indizien können auch Statistiken sein oder aber die Ergebnisse eines Testings. Als Testing werden Verfahren beschrieben, die eine Diskriminierung

durch den Vergleich zweier Personen oder Personengruppen sichtbar machen. Die realen oder fiktiven Personen begeben sich beide in die zu testende Situation. Die Personen sind in allen entscheidungsrelevanten Merkmalen vergleichbar und unterscheiden sich lediglich bezogen auf ein diskriminierungskritisches Merkmal bzw. eine solche Merkmalskombination. Werden sie unterschiedlich behandelt, muss eine Diskriminierung vermutet werden.

Fallbeispiel:

Eine Ratsuchende of Color schildert einer Antidiskriminierungsberatungsstelle, dass sie auf eine Immobilienannonce hin bei einer Maklerin angerufen, von dieser jedoch erfahren habe, dass die fragliche Wohnung schon vergeben sei. Daraufhin habe sie eine Freundin gebeten, noch einmal unter Verwendung eines „deutschen“ Namens bei der Maklerin anzurufen. Der Freundin sei daraufhin ein Besichtigungstermin angeboten worden.

Zwei Mitarbeiter der Beratungsstelle wiederholen das Testing. Während der Mitarbeiter, der sich mit einem „türkisch“ markierten Namen meldet, die Auskunft erhält, die Wohnung sei schon vergeben, wird dem Mitarbeiter, der mit einem als „deutsch“ konstruierten Namen anruft, ein Termin für eine Besichtigung angeboten.

Die Klientin entscheidet sich vor dem Hintergrund dieser Testing-Ergebnisse dazu, gemeinsam mit der Beratungsstelle einen Beschwerdebrief an die Maklerin zu schreiben, eine Stellungnahme einzufordern und ihre Ansprüche nach AGG geltend zu machen. Die beiden Testings dienen dabei als Indizien für das Vorliegen einer Diskriminierung.

Mögliche Funktionen von Testings in der Antidiskriminierungsberatung

Es ist wichtig zu beachten, dass die Funktion, die ein Testing in der Antidiskriminierungsberatung haben kann, weit darüber hinausgeht, Indizien für die Einleitung möglicher rechtlicher Schritte zu gewinnen. Testings können auch im Zusammenhang mit eher auf den Beratungsprozess bezogenen Fragestellungen von Bedeutung sein – z.B. hinsichtlich der Wiedergewinnung von Handlungsfähigkeit. Im Folgenden sollen anhand von Fallbeispielen die verschiedenen Funktionen von Testings in der Antidiskriminierungsberatung vorgestellt werden, um dann im Anschluss auf konkrete Handlungsanweisungen und Prinzipien für die Arbeit mit Testings einzugehen.

Testings zur Verarbeitung der Diskriminierungserfahrung

Im Rahmen der Reflexion des Erlebten kann ein Testing für Klient_innen die Möglichkeit darstellen, mehr Sicherheit hinsichtlich der Frage zu erhalten, ob die erfahrene Behandlung durch diskriminierende Gründe bedingt war oder nicht. Auch wenn ein Testing keine abschließende Gewissheit bedeutet, kann es eine Entlastung mit sich bringen, indem es eine Art von Realitätsprüfung darstellt und eine objektivere Bestätigung (oder auch Entkräftung) der eigenen Wahrnehmungen und der darauf aufbauenden Verdächtigungen bedeutet. Dabei sollte ein „negatives“ Testing-Ergebnis nicht darüber hinwegtäuschen, dass nicht andere diskriminierende Gründe für eine benachteiligende Behandlung vorliegen können (z.B. eine Diskriminierung aufgrund der Kinderzahl anstelle einer rassistischen Diskriminierung). Zugleich kann es durchaus auch sein, dass die diskriminierende Partei just in diesem Fall eine Ausnahme gemacht hat. Hieraus wird deutlich, dass ein Testing immer nur näherungsweise Klarheit bringen kann und im Beratungsprozess auch entsprechend begleitet und reflektiert werden muss.

Fallbeispiel:

Ein Klient wendet sich an eine Beratungsstelle, da er vermutet, dass eine Kita den zunächst für seinen Sohn zugesagten Platz aus rassistischen Gründen nach einigen Monaten Wartezeit als nun nicht mehr verfügbar bezeichnet. In der Beratung berichtet er, dass er als Migrant häufig Diskriminierung erlebt und seine Widerstandsstrategien entwickelt habe. Nun gehe es jedoch

um seinen (in der BRD geborenen) Sohn und ihn quäle der Gedanke, dass dieser möglicherweise bereits im kleinsten Alter diskriminiert wird. Der Klient hatte seinen Sohn auf eine Warteliste setzen lassen und bei einem erneuten Anruf mitgeteilt bekommen, dass die Kita keine Kinder mehr annehme.

Ein Mitarbeiter der Beratungsstelle ruft die Kita unter Verwendung eines „deutsch“ markierten Namens an, gibt sich als Vater aus und schildert der Leitung eine vergleichbare Geschichte, nach der er seinen Sohn vor ein paar Monaten auf die Warteliste haben setzen lassen und nun noch einmal nachfragen wolle, wann denn sein Kind in die Kita aufgenommen werde. Auch der Testanrufer erhält daraufhin eine Absage. Darüber hinaus klagt ihm jedoch der Kitaleiter noch sein Leid; mehrere Kitamitarbeiter_innen seien krankheitsbedingt ausgefallen und er könne keine neuen Kolleg_innen einstellen, weswegen die Kita überhaupt keine neuen Kinder annehmen könne.

Mitunter kann also durchaus von einer diskriminierenden Ungleichbehandlung gesprochen werden, jedoch scheint diese weniger in der Zuteilung eines Kitaplatzes als vielmehr in der Art und Weise des Umgangs zu bestehen. Dieses Ergebnis erleichtert den Klienten. Zugleich zieht er hieraus die Konsequenz, dass er in Zukunft stärker auf sein Recht bestehen wird, Erklärungen zu erhalten.

Testings zur (Rück-)Gewinnung von Handlungsfähigkeit

Menschen, die Diskriminierung erfahren, werden hierdurch insbesondere in ihrer Handlungsfähigkeit beschnitten. Die Entscheidungsmöglichkeit darüber, ob sie einen Club betreten wollen oder nicht, wird ihnen aus der Hand genommen, da von der anderen Seite die Bedingungen, unter denen diese Entscheidung getroffen wird, im Vorfeld so manipuliert werden, dass kein eindeutiger Ausgang für diese Handlung mehr antizipiert werden kann. Insbesondere in den Fällen, in denen Diskriminierungen weniger offensichtlich stattfinden, kann dies auch bedeuten, dass Menschen sich handlungsunfähig fühlen, da ihnen die umgebende Umwelt unkontrollierbar erscheint. Die gemeinsame Durchführung eines Testings mit den Betroffenen kann eine Form von (Rück-)Gewinnung von Handlungsfähigkeit darstellen: von Diskriminierung Betroffene stellen im Rahmen eines Testings die Abläufe quasi vom Kopf auf die Füße, da nun sie es sind, die im Hintergrund die Bedingungen festlegen. Dabei ist selbstverständlich zu beachten, dass ein Tes-

ting und die Konfrontation mit dessen Ergebnissen unter Umständen auch eine neuerliche und zusätzliche Belastung für die Betroffenen bedeuten kann. Diese Frage bzw. die mit einem Testing verbundenen Gefahren, die unten noch einmal aufgegriffen werden sollen, sollten in jedem Fall mit den Beteiligten besprochen werden.

Fallbeispiel:

Eine Gruppe von Jugendlichen möchte gemeinsam einen Club besuchen. Am Eingang wird einem Jugendlichen of Color der Eintritt verweigert, während die weißen Jugendlichen problemlos eingelassen werden. Für den jungen Mann stellt dies eine große Belastung dar, zumal ein Teil der Gruppe implizit ihm die Schuld dafür gibt, dass der Abend „ins Wasser gefallen“ sei. Ein anderer Teil der Gruppe zeigt sich solidarisch.

In der Beratung thematisiert der junge Mann mehrfach die Frage, wie er nun damit umgehen soll, dass er sich nicht sicher sein kann, wann er in einen Club eingelassen wird und wann nicht. Gemeinsam werden Handlungsmöglichkeiten und konkrete Schritte für Türsituationen durchgesprochen. Schnell stellt sich jedoch heraus, dass für den jungen Mann insbesondere die Option, ein Testing zu organisieren, eine große Bedeutung hat. Er verspricht er sich die Chance, ein Stück weit Sicherheit zurückzugewinnen und für sich einen Modus zu finden, wie er mit potenziellen Diskriminierungen an der Clubtür umgehen kann. Die Vorbereitung des Testings und die Kontaktaufnahme zu potenziellen Testpersonen spielen für ihn bei der Rückgewinnung von Handlungsfähigkeit eine besonders große Rolle.

Testings zur außergerichtlichen Rechtsdurchsetzung

Auch beim Erreichen eines konkreten Anliegens, also im außergerichtlichen Durchsetzen von Rechten, können Testings äußerst hilfreich sein. So kann es – wie das oben stehende Fallbeispiel zeigt – passieren, dass eine Wohnung am Telefon als schon vermietet bezeichnet wird, fünf Minuten später bei einem Anruf mit einem „deutschen“ Namen jedoch ein Besichtigungstermin erteilt wird. In einer solchen Situation ist eine direkte Konfrontation der Gegenseite möglich. Dies machen sich nicht nur Betroffene zu Nutzen, sondern auch Antidiskriminierungsberatungsstellen. Schließlich bietet das schnelle und unbürokratische Er-tappen auf „frischer Tat“ die Chance, das angestrebte Ziel

zu erreichen, was nach einem längeren Beschwerdeprozess vielleicht nicht mehr oder nur sehr schwer möglich ist. Dies wäre z.B. bei einer Wohnung der Fall, die auf einem angespannten Wohnungsmarkt in der Regel schon vergeben ist, bevor ein schriftlicher Beschwerdeprozess anläuft. Testings können hier verwendet werden, um das durch Diskriminierung verhinderte Ziel zu erreichen. Gleichzeitig gilt zu beachten, dass ein Testing von der Gegenseite auch als Manipulation verurteilt und somit das eigentliche Anliegen dif-famiert werden kann. Vor diesem Hintergrund ist mit den Klient_innen vorab genau zu besprechen, welches Ziel sie erreichen möchten und welche Strategie hierfür am erfolg-versprechendsten ist.

Testings als Indizien im Rechtsverfahren

Schließlich stellt natürlich die Indizwirkung in rechtli-chen Verfahren einen weiteren zentralen Anwendungsbe-reich und eine wichtige Funktion von Testings dar. Dabei können sie zum einen herangezogen werden, um eine die-sen Testings vorangegangene Diskriminierung gegenüber dem Gericht glaubhaft machen zu können. Zum anderen kommen aber auch Diskriminierungen im Testing selbst zur Einreichung einer Entschädigungsklage infrage. Da es immer auch um die Frage geht, ob die im Rahmen von Tes-tings erhobenen Indizien als gerichtsfest anerkannt werden und nicht auf die Kläger_innen zurückfallen, müssen in die-sem Zusammenhang über die allgemeinen Standards für ein gutes Testing hinaus auch einige spezifisch rechtliche Anfor-derungen eingehalten werden.

Fallbeispiel:

In mehreren Gerichtsverfahren wegen rassistischer Einlasskontrollen sind die Ergebnisse von Testings vor Gericht problemlos anerkannt worden und haben in der Folge zu einer Beweislastumkehr geführt. Damit war der jeweils beklagte Club nun in der Pflicht zu beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat. Da sachliche Rechtfertigungen wie Kleiderordnung, auffälliges oder angetrunkenes Verhalten oder Kapazitätsprobleme aufgrund der Testing-Anordnungen durch die Kläger_innen leicht widerlegt werden konnten, wurde den Klag-ge-n in allen Fällen stattgegeben.

Zu beachten ist allerdings, dass Testings vonseiten der Richter_innen in der bisherigen Rechtsprechung als schadensersatzsenkend behandelt wurden mit dem Ar-gument, dass eine Person, die ein Testing durchführt,

¹ vgl. Gesetzesbegründung AGG, Bundesdrucksache 16/1780

zumindest den Verdacht hat, diskriminiert zu werden, also mit einer Abweisung rechnen muss. Demzufolge sei die Würdeverletzung geringer einzuschätzen als bei einer Diskriminierung, die eine Person unvorbereitet trifft.

Diese Auslegung ist aus der Perspektive des advd äußerst kritikwürdig und höherinstanzlich bislang nicht bestätigt worden, weswegen sie erfreulicherweise bis dato nicht als gefestigt gilt. Eine solche Argumentation erkennt die Wirkungsweise rassistischer Diskriminierungen auf Betroffene ebenso wie die strukturelle Qualität von Rassismus und die Bedeutung von Testings als anerkanntes Mittel der Beweissicherung angesichts oftmals verdeckter Formen der Diskriminierung.¹ Sie erkennt zudem, dass die Höhe der Entschädigungszahlen ja auch in direktem Zusammenhang mit dem sanktionierenden Charakter steht, den ein Urteil haben soll. Darüber hinaus ist auch die Wirkung auf andere Clubbetreiber_innen in die Betrachtung einzubeziehen.

Zu solchen und ähnlichen Fragestellungen hat der advd verschiedene Erfahrungswerte und Überlegungen zusammengeführt, die von interessierten AD-Organisationen gerne nachgefragt werden können.

Standards für die Planung, Durchführung und Nachbereitung von Testings in der Antidiskriminierungsberatung

In der Öffentlichkeit wird immer wieder die Frage diskutiert, ob Antidiskriminierungsberatungsstellen überhaupt unabhängige Testings durchführen können, deren Ergebnis nicht bereits im Vorhinein feststeht, da sie schließlich nicht über die dafür nötige Neutralität verfügen. In diesem Zusammenhang wird häufig auch auf wissenschaftliche Studien hingewiesen, die mit Hilfe von Testingverfahren verdachtsunabhängig und meist auf einer aggregierten Ebene Diskriminierung untersuchen und dabei jene nötige Neutralität besäßen. Danach kämen Antidiskriminierungsberatungsstellen für Testings nicht infrage, da ihr Vorgehen interessengeleitet sei.

Solchen Kritiken kann entschieden begegnet werden, denn das parteiliche Selbstverständnis der Antidiskriminierungsberatung steht einer qualitativ einwandfreien Durchführung von Testings keinesfalls entgegen. Stattdessen stellt die Unabhängigkeit von Antidiskriminierungsstellen vielmehr einen Garant für Fairness dar. Antidiskriminierungsberatungsstellen haben das explizite Interesse, Diskriminierung zu bekämpfen. Dies bedeutet jedoch eben nicht, willkürlich Diskriminierung zu unterstellen, da dies letztlich

auch die Handlungsmöglichkeiten der Antidiskriminierungsarbeit unterlaufen würde.

Auch um solchen problematischen Kritiken vorzubeugen, müssen Testings in ihrer Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung kompetent und verantwortungsvoll ausgestaltet werden. Dabei müssen sowohl methodische als auch psychologische und rechtliche Aspekte beachtet werden, die im Folgenden kurz inhaltlich dargestellt und dann in einer Checkliste für Testings zusammengefasst werden.

methodisch

In methodischer Hinsicht sind an Testings ähnliche Maßstäbe anzulegen wie an wissenschaftliche Feldexperimente: Das Testing muss entsprechende methodische Kriterien erfüllen und auch eine außenstehende Person muss mit Hilfe einer Dokumentation nachverfolgen können, dass das Testing unter kontrollierten und unzweifelhaften Bedingungen durchgeführt wurde. Eine entsprechende methodische Rigorosität ist zur Sicherstellung der Glaubwürdigkeit eines Testings unabdingbar. So sind möglichst „ähnliche“ Testpersonen einzusetzen, die sich „nur“ in dem zu testenden Merkmal bzw. in der zu testenden Merkmalskombination unterscheiden. Beispielsweise kann es für den Einlass in einen Club durchaus von Bedeutung sein, ob Sandalen mit hochgezogenen Socken oder geschlossene Lederschuhe getragen werden. Analog zum Experiment geht es hierbei um die Operationalisierung bzw. praktische Umsetzung der für das Testing potenziell relevanten Variablen.

Fallbeispiel:

In der Vorbereitung eines Testings zu rassistischen Einlasskontrollen bei Nachtclubs sind u.a. folgende Variablen von Bedeutung für die Entscheidung der Türsteher_innen:

- **Kleidung/Outfit:** Gibt es einen bestimmten Dresscode, der vom Club gefordert wird oder für den dieser bekannt ist? Um eine Vermischung mit anderen Kriterien zu vermeiden, sollten sich die Testpersonen vergleichbar stylen.
- **Auftreten der Testpersonen:** Gibt es bestimmte Szenecodes, die in Bezug auf den fraglichen Club beachtet werden müssen? Um zu verhindern, dass möglicherweise andere Gründe in

die Entscheidung hineinspielen, sollte auch hier ein vergleichbares Verhalten der Testpersonen angestrebt werden. Hierzu gehören auch non-verbale Signale, d.h. Testpersonen sollten z.B. nicht missmutig oder in anderer Weise auffällig in der Schlange stehen.

- **Grad der Alkoholisierung/Drogen:** Auch diesbezüglich sollten Testpersonen vergleichbar sein. Dabei ist selbstverständlich – auch im Sinne der Testpersonen – darauf zu achten, dass diese nicht angetrunken sind.
- **Besonderheiten der Location:** Gibt es Zeiten, zu denen aus Kapazitätsgründen überhaupt niemand mehr in den Club eingelassen wird? Findet eine Privatparty statt? Diese Variablen können durch eine systematische Variation der Testpersonen kontrolliert werden. Da sich im bestmöglichen Fall immer mehr als eine Test- und eine Vergleichsperson am Testing beteiligen, könnten diese in mehreren, zeitlich versetzten Schüben an der Tür ankommen.
- **Hausverbot/Bekanntschaft mit Türsteher_innen:** Haben die Testpersonen eine persönliche Geschichte mit dem Club? Diese Information ist im Vorfeld zu klären, da sie für die Entscheidung der Türsteher_innen selbstverständlich von zentraler Bedeutung sein kann. Idealerweise kennen die Testpersonen die Location, haben aber keinerlei Verbindung mit ihr oder den Türsteher_innen.

Auf der Ebene der diskriminierungsrelevanten Variablen wird im Vorfeld des Testings folgende, nicht erschöpfende Liste von potenziell bedeutsamen Zuschreibungen identifiziert:

- **Rassistische Zuschreibungen:** Die Frage, auf welche Art und Weise rassistische Zuschreibungsprozesse, wie sie potenziell an der Clubtür relevant werden, „kontrolliert“ werden können, stellt eine besondere Herausforderung dar. Hier ist das Wissen der Beteiligten mit eigenen Rassismuserfahrungen gefragt. Für die Auswahl der Testpersonen ist zusätzlich zu beachten, welche besonderen rassistischen Zuschreibungsprozesse möglicherweise in der spezifischen Location anzutreffen sind.

- **Vergeschlechtliche Zuschreibungen:** Auch die Frage, wie Geschlechtszuschreibungen an der Tür diskriminierungsrelevant werden können, muss berücksichtigt werden.
- **Ageistische Zuschreibungen:** Dies gilt auch für altersbezogene Zuschreibungen, die für die Entscheidung von Türsteher_innen von Bedeutung sein können.

Im Hinblick auf Mehrfachdiskriminierung² ist bei der Auswahl von Testpersonen auch die auf Zuschreibungsprozesse zu achten, die auf Merkmalskombinationen abzielen. Gerade im Kontext von Diskriminierungen bei Clubs hat das Ineinandergreifen von Zuschreibungsprozessen eine besondere Relevanz. Auch Mehrfachdiskriminierung kann durch Testings nachgewiesen werden. Dabei erhöht sich jedoch mit der Komplexität der betrachteten Zuschreibungskombinationen auch die Zahl der nötigen Testpersonen, weswegen je nach Testing entschieden werden muss, ob und in Bezug auf welche Zuschreibungsprozesse die Testpersonen vergleichbar sein sollten.

Darüber hinaus sind alle Schritte des Testings, von der Vorbereitung über die Durchführung bis hin zur Nachbereitung, zu protokollieren, sodass der Ablauf später lückenlos dargelegt und rekonstruiert werden kann.³ Hierzu bietet es sich an, Testing-Protokolle zu führen, die sowohl von der Testing-Leitung als auch von den Testpersonen sowie weiteren Testing-Beobachter_innen ausgefüllt und unterschrieben werden sollten. Neben genauen Zeitangaben sollten diese Protokolle möglichst wortgetreu die Interaktion mit der Gegenseite sowie weitere relevante Handlungen und Ereignisse enthalten. Insbesondere bei Testings, die face to face stattfinden, ist in Erwägung zu ziehen, ob die Testpersonen nicht auch fotografiert werden können, um Ausflüchten der Gegenseite („Person B war doch ganz anders gekleidet als Person A“) von vornherein die Grundlage zu entziehen. Auch das Hinzuziehen von Beobachter_innen, z.B. Journalist_innen, Politiker_innen oder anderen Personen, kann bei Testings äußerst zweckdienlich sein. Das eröffnet auch die Möglichkeit, Kritiken an der Glaubwürdigkeit des Testings zu begegnen und gleichzeitig auch die Öffentlichkeit mit einzubeziehen.

Vor einem Testing sollten alle möglichen relevanten Eckdaten und Optionen durchgesprochen und für die Testpersonen festgelegt werden, um so zu verhindern, dass durch eine möglicherweise unbedachte Wendung das Testing-Er-

² vgl. Kapitel „Mehrfachdiskriminierung und mehrdimensionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung“

³ Vgl. hierzu z.B. das „Protokoll Diskotesting“ vom 08. Oktober 2011 des ADB Sachsen, zum Download unter www.adb-sachsen.de/media/documents/1328881994.pdf.

4 vgl. auch Kapitel „Sprechen im geschützte(re)n Raum“

5 vgl. Klose & Kühn 2010, S. 21ff

gebnis unbrauchbar wird. So kann es sein, dass bei einem Testing zu einer Wohnungsannonce von der Gegenseite gefragt wird, ob der Interessent Kinder habe, wie alt diese seien, wie sie heißen etc. Während es hier noch möglich sein mag, ad hoc zu reagieren, wird es bei Fragen nach der Höhe der Arbeitslosengeld II-Bezüge schwieriger. Testpersonen sind daher auf alle relevanten Eventualitäten vorzubereiten, ohne sie zugleich mit zu vielen Informationen zu überfordern.

Um hinsichtlich der „Natürlichkeit“ des Verhaltens der Testpersonen bei der Gegenseite keine Zweifel aufkommen zu lassen und auch der Testperson mehr Sicherheit zu geben, ist es sinnvoll, kleine Rollenspiele durchzuführen und die Testsituation so zu erproben. Dabei gilt die Faustregel, dass Testing-Designs dann problemloser umsetzen sind, wenn sie über möglichst wenige Variablen verfügen. Entsprechend ist die Mietanfrage über ein Onlineformular leichter als Testing zu realisieren als die reale Besichtigungssituation vor Ort.

psychologisch

Auch in psychologischer Hinsicht müssen die Testpersonen umfassend auf die Testsituation vorbereitet werden. Einerseits können für Testpersonen die Erfahrungen, die sie während des Testings machen, durchaus verletzend und stressvoll sein insbesondere dann, wenn diese Erfahrungen einen Widerhall in den früheren Erfahrungen der Testperson finden. Das kann unter Umständen auch zu (Re-)Traumatisierungen führen. Diese Eventualitäten müssen vorab mit potenziellen Testpersonen besprochen werden, um einen verantwortungsvollen Umgang zu finden und eine reflektierte Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an einem Testing möglich zu machen. Dabei ist auch mit in Betracht zu ziehen, dass Testpersonen möglicherweise auch als Zeug_innen vor Gericht erscheinen müssen, wenn es in der Folge des Testings zu einer Klage kommen sollte. Auch dies kann eine zusätzliche Belastung bedeuten. Ebenfalls in Testings nicht zu unterschätzen ist die Aufregung, jemanden etwas vorzuspielen, und die Sorge, möglicherweise erappt zu werden.

Um diese während eines Testings auftretende Gefühle und Eindrücke verarbeiten zu können, eine Form von Abschluss zu finden und die Testing-Rolle komplett verlassen zu können, bietet sich die Durchführung einer Nachbesprechung bzw. eines Debriefings an. Ein solches Debriefing stellt analog zum Sprechen im geschützte(re)n Raum einen Rahmen zur Verfügung, in dem die Beteiligten unter strukturierten Bedingungen ihre Erfahrungen im Tes-

ting reflektieren und Entlastung finden können.⁴ Es sollte je nach Bedürfnis der Beteiligten einzeln oder in der Gruppe sowie in angemessenen zeitlichen und räumlichen Dimensionen stattfinden. An diesem und an vielen weiteren Punkten kommt der Testing-Leitung eine besondere Verantwortung und Sorgfaltspflicht zu.

rechtlich

In rechtlicher Hinsicht stellt sich die Frage, inwieweit im Rahmen von Testings Angaben gemacht oder Dinge bzw. Identitäten vorgetauscht werden können, die gar nicht oder nur bedingt mit den tatsächlich Gegebenen übereinstimmen. Darüber hinaus ist kritisch zu fragen, ab welchem Punkt Testings möglicherweise für die Getesteten eine geschäftsschädigende Wirkung entwickeln können. Da es sich bei diesen Fragen um eine komplexe rechtliche Materie handelt, verweisen wir hier auf die Ausführungen von Alexander Klose und Kerstin Kühn.⁵ Die Autor_innen kommen u.a. zu dem Ergebnis, dass die zum Zwecke eines Testings vorbereiteten Urkunden strafrechtliche Verbote nicht verletzen, da diese letztlich nicht dazu gedacht sind, im Rechtsverkehr zu täuschen. Auch die Verwendung eines falschen Namens, beispielsweise am Telefon oder in einer E-Mail, ist dann nicht strafbar, wenn eine Identifizierung der tatsächlichen Person in letzter Konsequenz möglich ist. Schließlich geht es bei Testings im Grunde auch nie um den tatsächlichen Abschluss eines Vertrags, sondern immer nur um die Anbahnung. Strafrechtliche Fragen werden aus diesem Grund auch in den allermeisten Fällen in der Antidiskriminierungspraxis kaum relevant sein, sollten jedoch immer mitbedacht werden. In komplexeren Fällen sollte jedoch im Zweifelsfall eine juristische Fachmeinung eingeholt werden.

In jedem Fall sollten Antidiskriminierungsstellen, die Testings durchführen, darauf achten, einen verantwortungsvollen Umgang mit im Rahmen des Testings erhobenen Daten zu pflegen. Des Weiteren sollten sie dafür Sorge tragen, dass der/dem Getesteten kein Schaden durch das Testing entsteht und z.B. ein Termin für eine Wohnungsbesichtigung, der von einer fiktiven Testperson vereinbart wurde, auch zeitnah wieder abgesagt wird. Gleichzeitig sollte vermieden werden, den/die Getestete_n quasi zur Verübung einer Diskriminierung zu „provokieren“, indem ein aggressives Verhalten an den Tag gelegt wird. Das Beachten dieser Grundregeln ist nicht nur aus ethischen Gesichtspunkten angebracht, es muss auch mit in Rechnung gestellt werden, dass unter nicht einwandfreien Bedingungen erbrachte Testing-Ergebnisse in einer mit der diskri-

minierenden Partei geführten Auseinandersetzung nicht haltbar sein können und die andere Seite womöglich sogar Fehler in der Durchführung des Testings zur Verteidigung ihrer eigenen Position nutzen kann.

Schließlich muss die Frage der Verwendbarkeit von Testings in Gerichtsverfahren beleuchtet werden, auch hinsichtlich der Problematik Beweissicherung und Indizwirkung sowie der möglichen negativen Auslegungen durch das Gericht oder durch die Gegenseite. Testings werden dabei in den meisten Fällen im Sinne der in §22 AGG vorgesehenen Beweislastumkehr relevant.⁵ Doch auch im Kontext von gewerberechtlichen Verfahren können Testings rechtliches Gewicht bekommen.⁶ Konkret geht es hierbei um die Bewertung der Zuverlässigkeit von Gewerbetreibenden durch das Gewerbeamt, die eine Voraussetzung für die Erteilung einer Gewerbeerlaubnis darstellt. Diskriminierungen, insbesondere auch, wenn sie durch Testings belegt sind, können diese Zuverlässigkeit infrage stellen und in bestimmten Fällen auch zum Entzug der Gewerbeerlaubnis oder zu Abmahnungen durch das Gewerbeamt führen. Entsprechend kann es unter Umständen sinnvoll sein, bei Testings das örtliche Gewerbeamt zu informieren oder sogar hinzuzuziehen.

- Werden die Testpersonen kompetent und verantwortungsvoll vorbereitet und begleitet? Findet ein Debriefing statt?
 - Beispiel: Es findet ein vorheriges Treffen mit den Testpersonen statt, auf dem das Testing und potenzielle Belastungen besprochen werden. Nach dem Testing gibt es genügend Zeit und Raum, um das Erlebte durchzusprechen.
- Wird das Testing über den gesamten Verlauf, von der Vor- bis zur Nachbereitung, auch für Außenstehende nachvollziehbar protokolliert?
 - Beispiel: Der/die Leiter_in des Testings führt Protokoll über die Auswahl der Testpersonen, deren Vorbereitung und die getroffenen Absprachen in der Testsituation. Die Testpersonen erhalten einen Vordruck, in dem sie den Verlauf ihres Tests zeitnah notieren können.

Checkliste

- Werden alle Personen- und Situationsmerkmale, die für die vermutete Diskriminierung und damit für das Testing relevant sind, erfasst, festgelegt und dokumentiert?
 - Beispiel: Der Abstand zwischen den Anrufen der zwei Wohnungsinteressent_innen ist verabredet. Die Kleidung, die die Clubtester_innen tragen sollen, ist besprochen.
- Sind der genaue Ablauf des Testings, die Aufgaben der beteiligten Personen sowie das Verhalten in Konfliktsituationen festgelegt und durchgesprochen?
 - Beispiel: Mit den Testpersonen wurde besprochen, ob und wie sie nachfragen sollen, wenn sie nicht in den Club eingelassen werden.

Fazit

Testings gehören zu den Werkzeugen der Antidiskriminierungsarbeit und als solche sind sie immer nur so gut, wie das Gesamtkonzept, in das sie eingebettet sind. In einem qualifizierten Gesamtverfahren können Testings jedoch durchaus ein wirksames Instrument gegen Diskriminierungen darstellen und eine nicht zu unterschätzende positive Wirkung entwickeln, sowohl für die Betroffenen einer konkreten Diskriminierung als auch für größere Strukturzusammenhänge – was die Beispiele deutlich gemacht haben sollten. Dabei sind Testings häufig weniger aufwendig, als es erscheinen mag. Insofern tun Antidiskriminierungsberatungsstellen gut daran, sich mit Testings als Handlungsmöglichkeit auseinanderzusetzen und diese in das ihnen zur Verfügung stehende Handlungsrepertoire aufzunehmen.

5 ebd., S. 40ff

6 vgl. Klose & Kühn (2009)

Literaturauswahl zum Weiterlesen

- ▶ Klose, Alexander & Kühn, Kerstin (2009): Gewerbe-recht, rassistische/ethnische Diskriminierung und Testing-Verfahren, Gutachten im Auftrag des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des T BB), zum Download unter: www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB_Gutachten_Gewerberecht_final_07.07.2010.pdf
- ▶ Klose, Alexander & Kühn, Kerstin (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), zum Download unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/20110407_Expertise_Testing.pdf?__blob=publicationFile
- ▶ Rorive, Isabelle (2009): Proving Discrimination Cases – the Role of Situation Testing. A report by Isabelle Rorive with the contribution of Paul Lappalainen. Published by MPG and the Centre for Equal Rights, zum Download unter: www.migpolgroup.com/public/docs/153.ProvingDiscriminationCases_theroleofSituationTesting_EN_03.09.pdf
- ▶ Yigit, Nuran; Andrades Vazquez, Eva Maria; Yazar, Serdar (2010): Versteckte Diskriminierung beweisen! TESTING als Instrument der Antidiskriminierungsarbeit. In: Heinrich Böll Stiftung (Hg.), DOSSIER, Rassismus & Diskriminierung in Deutschland, zum Download unter: www.migration-boell.de/downloads/diversity/Dossier_Rassismus_und_Diskriminierung.pdf#page=61

07 Vertragliche Vereinbarung und Contract Compliance

Daniel Bartel,
Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Vertragliche Vereinbarungen und Contract Compliance sind zwei Möglichkeiten, Veränderung transparent und verbindlich zu gestalten.

Was ist eine vertragliche Vereinbarung?

Eine vertragliche Vereinbarung ist das Ergebnis eines erfolgreichen Aushandlungsprozesses zwischen Betroffenen, Berater_innen und der für die Diskriminierung verantwortlichen Seite. Sie ist eine lösungsorientierte, dialogische Reaktion auf eine konkrete Diskriminierung. Grundlage ist das Interesse aller Beteiligten an einer diskriminierungsfreien Praxis. In einem Austauschprozess geht es darum, Maßnahmen zu entwickeln, die geeignet sind, Diskriminierung in Zukunft zu verhindern und/oder ihr konstruktiv zu begegnen. Diese Maßnahmen müssen konkret, umsetzbar, überprüfbar, zeitlich terminiert und wirksam sein.

In die Ausarbeitung sind alle Seiten einbezogen und bringen ihre Expertise und Vorstellungen ein: Betroffene ihre Erfahrungen und Erwartungen beispielsweise als Kund_innen, die Verantwortlichen eines Unternehmens das Wissen über ihre organisationellen Abläufe, Möglichkeiten und Grenzen und die Berater_innen der Beratungsstelle ihre Kompetenz bei der Gestaltung konkreter Maßnahmen und eines lösungsorientierten Verhandlungsrahmens.

Für die vertragliche Vereinbarung müssen Zuständigkeiten festgelegt und ein Zeitplan vereinbart werden. Ggf.

braucht es eine Einigung darüber, welche Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Vereinbarung greifen sollen.

Auch wenn vertragliche Vereinbarungen eine grundsätzlich konstruktive Zusammenarbeit aller Seiten und gemeinsame Interessen voraussetzen, heißt das nicht, dass dieses Instrument nur bei konfliktfreien Auseinandersetzungen sinnvoll ist. Im Gegenteil, gerade in konflikthafter Situationen können vertragliche Vereinbarungen eine gemeinsame Gesprächsgrundlage bieten, Vertrauen aufbauen und für alle Seiten zufriedenstellende Lösungen ermöglichen.

Die vertragliche Vereinbarung selbst kann symbolisch sein oder rechtlich bindend gestaltet werden. Sie kann vertraulich gehandhabt werden oder öffentlichkeitswirksam präsentiert werden.

Inhaltlich ähnliche Ansätze sind beispielsweise die Zielvereinbarung nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), in der sich Verbände mit Unternehmen verbindlich auf die Umsetzung von Barrierefreiheit einigen, oder auch Mediationsverfahren.

Fallbeispiel:

1 siehe Anhang am Ende des Kapitels

Einer Gruppe von Studierenden wurde aus rassistischen Gründen der Zutritt zu einer Disko verweigert. In einer ersten Aussprache ohne Beteiligung einer Beratungsstelle entschuldigte sich der Betreiber und meinte, dass er sich den Vorfall nicht erklären könne und dass dies ein Einzelfall gewesen sei. Er versprach, noch einmal grundsätzlich mit der Security über die Einlasspolitik des Clubs zu sprechen.

Die jungen Männer bewerteten dieses Ergebnis zurückhaltend positiv. Der Club hatte sich gesprächsbereit und auch irgendwie einsichtig gezeigt. Zugleich blieb eine gewisse Skepsis, denn die Einordnung der Situation als Ausnahme widersprach ihrer Wahrnehmung und die angekündigten Schritte waren sehr vage und unverbindlich geblieben. Dass sie sich auf diese Lösung einließen, war das Ergebnis einer Mischung aus Vertrauensvorschuss und eines Mangels an alternativen Ideen.

Als sich wenige Wochen später die rassistische Diskriminierung an der Tür wiederholte, zogen die Betroffenen eine Antidiskriminierungsberatungsstelle hinzu. Die Klienten waren enttäuscht, wütend und fühlten sich vom Club hingetrennt. Nach wie vor ging es ihnen um eine Veränderung der Einlasspraxis. Doch nach den bisherigen Erfahrungen fehlte ihnen Vertrauen in eine echte Veränderung. Als „kleine“ Lösung schlossen sie eine Klage nicht aus, die zwar mit finanziellem, emotionalem und zeitlichem Aufwand verbunden wäre und nur begrenzt Aussicht auf eine tatsächliche Einsicht verspricht, aber zumindest könnten sie so ein deutliches Zeichen setzen und den Club sanktionieren.

Im Beratungsgespräch einigten sich die Klienten und Berater_innen darauf, den Dialog mit dem Club unter verän-

derter Zielstellung fortzusetzen. Diffuse Absichtserklärungen reichten dafür nicht aus. Stattdessen sollten konkrete Maßnahmen vereinbart sowie verbindlich und transparent umgesetzt werden.

Zu diesem Zweck erarbeitete die Beratungsstelle den Vorschlag einer vertraglichen Vereinbarung¹. Als gemeinsames Ziel aller Beteiligten wurde die Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Einlasspraxis benannt. Die Vereinbarung beinhaltete fünf konkrete Maßnahmen, die Eckpfeiler eines guten Beschwerdemanagements sind: der Club sollte Gästen seine Türpolitik nachvollziehbar darstellen, sie über ihre Rechte und Beschwerdemöglichkeiten informieren und sie dazu ermutigen, im Falle einer Diskriminierung zu den Clubbetreiber_innen oder einer externen Stelle Kontakt aufzunehmen. Darüber hinaus sollten die Mitarbeiter_innen des Clubs durch eine Schulung das Verständnis und die Handlungskompetenz erwerben, die für den Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden notwendig sind.

Damit waren zentrale Forderungen der Klienten erfüllt und zugleich hatte der Club ein Angebot vorliegen, dass eine Qualitätsentwicklung ermöglicht und zugleich eine Klage verhindert. Sämtliche formulierten Maßnahmen waren als veränderbare Vorschläge formuliert, allein der Rahmen der vertraglichen Vereinbarung war gesetzt, um Verbindlichkeit und Transparenz zu garantieren.

Dieser Fall hatte nur ein kurzzeitiges Happy End. Nach anfänglichem Interesse brach der Club den Austausch ohne Nennung von Gründen ab. Ein Klient zog die Konsequenz und reichte Klage ein.

Aufbau einer vertraglichen Vereinbarung

- Vertragspartner_innen
- Ziel (und eventuell Hintergrund) des Vertrages
- Verpflichtungen der Vertragspartner_innen (jeweils konkret und abschließend beschrieben ggf. mit Umsetzungsfrist)
- Konsequenzen für nicht erfolgte Umsetzung der Verpflichtungen

Checkliste

- ☐ Sind alle Konfliktparteien zu einer Zusammenarbeit unter diesen Bedingungen bereit?
- ☐ Worin bestehen die gemeinsame Ziele und Erwartungen der Vertragspartner_innen?
- ☐ Werden alle partikulären Ziele und Erwartungen der Vertragspartner_innen in zufriedenstellendem Maße berücksichtigt?
- ☐ Sind alle Verpflichtungen konkret, umsetzbar, überprüfbar und zeitlich terminiert?
- ☐ Sind die Verpflichtungen in ihrer Gesamtheit geeignet und ausreichend, um das Ziel des Vertrages zu erreichen?

Was ist Contract Compliance?

Contract Compliance (dt. Auflagenerfüllung, Einhaltung des Vertrages) kann im Zusammenhang der Antidiskriminierungsberatung als eine spezifische Form der vertraglichen Vereinbarung definiert werden. Diskriminierungsfreiheit bzw. geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung von Gleichbehandlung stehen in diesem Fall nicht im Zentrum eines Vertrages oder einer Vereinbarung, sondern sind vielmehr eine wichtige Rahmenbedingung und Voraussetzung für eine Zusammenarbeit, eine Förderung oder einen Vertragsabschluss.

Dieses Instrument wird beispielsweise bei der Vergabe öffentlicher Aufträge eingesetzt, um die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards sicherzustellen und eine Diversity-Politik bei den Bewerberorganisationen zu verstärken.

Im Gegensatz zu vertraglichen Vereinbarungen ist das Instrument des Contract Compliance eher Ausdruck der Vorstellungen und Grundsätze einer Vertragsseite. Es hat oftmals eher präventiven Charakter und ist nicht an konkrete Diskriminierungsfälle gebunden.

Fallbeispiel:

Rassistische Einlasskontrollen sind ein strukturelles Problem. Nachdem ein freiwilliger Aufruf zur Kooperation² an die lokalen Clubs wirkungslos blieb, entschied sich die Studierendenvertretung einer Universität dazu, das Instrument der Contract Compliance zu nutzen, um ihre Forderung diskriminierungsfreier Einlasskontrollen verbindlich umzusetzen.

Als Interessenvertretung von etwa 28.000 Studierenden ist das Gremium ein wichtiger Geschäftspartner für Clubs. Sie mietet regelmäßig Räume für Parties an und bewirbt Clubveranstaltungen. In einem Beschluss machte die Studierendenvertretung die Umsetzung von fünf Maßnahmen, die aus der oben beschriebenen Vereinbarung übernommen wurden, zur Voraussetzung für alle zukünftigen Kooperationen mit Clubs.

Aktuell haben etwa zehn Clubs eine Umsetzung der Maßnahmen zugesagt. Die Gespräche mit weiteren Clubs dauern an. Außerdem haben die studentische Vertretung einer weiteren Hochschule und ein Teil der akademischen Verwaltung den Contract-Compliance-Beschluss für sich übernommen.³

² vgl. Aufruf: Eintritt für Alle – Fünf Schritte für einen diskriminierungsfreien Einlass in Leipziger Clubs und Diskotheken. Online unter: www.adb-sachsen.de/eintritt_fuer_alle_5_Schritte.html

³ Pressemitteilung des StuRa Leipzig, online unter: www.stura.uni-leipzig.de/news-einzel/datum/2012/10/15/vertragliche-vereinbarung

Anlage Vertragsentwurf

ENTWURF FÜR EINE VERTRAGLICHE VEREINBARUNG

DIE VERTRAGLICHE VEREINBARUNG WIRD GESCHLOSSEN ZWISCHEN:

Beratungsstelle
Geschädigten
Club

§ 1 ZIEL DER VEREINBARUNG

Ziel der Vereinbarung ist die Einhaltung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) und des darin festgelegten Diskriminierungsschutzes. Konkreter Anlass für die Vereinbarung sind Fälle rassistischer Diskriminierungen beim Zutritt zu Veranstaltungen des (Club). Deshalb dient die Vereinbarung insbesondere der Beseitigung jeder Form rassistischer Einlasskontrollen und Zugangsverweigerungen.

§ 2 FESTSTELLUNG

Feststellung, dass sich die Vertragspartner darüber einig sind, dass es am zu einer diskriminierenden Einlasskontrolle durch die Security des (Club) am Eingang des (Club) in gekommen ist. Betroffen waren

§ 3 ZU ERFÜLLENDE AUFLAGEN DURCH (CLUB)

- Verabschiedung einer Hausordnung, die sich zu Vielfalt und Antidiskriminierung bekennt und konkrete und effektive Schritte regelt, um diskriminierende Handlungen im Verantwortungsbereich von (Club) zu verhindern bis zum ...
- Aushang eines gut sichtbaren, dreisprachigen (deutsch, englisch, arabisch) Informationsplakates im Eingangsbereich aller Veranstaltungen von (Club), das Besucher_innen über ihre Rechte, legitime Gründe für die Verweigerung des Einlasses und das Unterstützungsangebot durch (Beratungsstelle) informiert bis zum ...
- Gemeinsame Erarbeitung einer Vereinbarung über das Vorgehen im Falle einer Diskriminierungsbeschwerde gegenüber dem (Club) mit Beratungsstelle bis zum ...
- Persönliche Entschuldigung der beteiligten Mitarbeiter_innen der Security bei allen betroffenen Personen, die eine Entschuldigung wünschen.
- Formulierung eines klaren Auftrags an die beauftragte Securityfirma, der jede Form der Diskriminierung ausdrücklich verbietet und zusätzlich konkrete Konsequenzen für die Nichtbeachtung des Auftrages formuliert bis zum ...
- Zusätzlich ist bedarfsabhängig eine Schulung zum Thema Antidiskriminierung/Diversity durch externe qualifizierte Trainer_innen durchzuführen.

§ 4 ZU ERFÜLLENDE AUFLAGEN DURCH (BERATUNGSSTELLE)

- Unterstützung des (Club) bei der Erarbeitung der Hausordnung und der inhaltlichen Gestaltung des Informationsplakates, ggf. auch bei der Formulierung des Auftrags an die Security.
- Gemeinsame Erarbeitung einer Vereinbarung über das Vorgehen im Falle einer Diskriminierungsmeldung mit (Beratungsstelle) bis zum ...

§ 5 VERZICHT AUF ANSPRÜCHE NACH DEM AGG

(Geschädigte_r) verzichtet auf die rechtliche Durchsetzung etwaiger Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

§ 6 VERSTOSS GEGEN DIE AUFLAGEN (RECHTSFOLGEN)

Kommt (Club) einseitig den unter § 3 vereinbarten Verpflichtungen nicht nach, wird

- ein Schmerzensgeld in Höhe von ... an den/ die Geschädigten sowie
- eine Aufwandsentschädigung in Höhe von ... an (Beratungsstelle) fällig.

08 Diskriminierung sichtbar machen – Medienarbeit als Handlungsstrategie

Birte Weiß,
basis & woge

Öffentlichkeitsarbeit macht es möglich, Einzelfälle in einen strukturellen Kontext zu stellen, auf Diskriminierung hinzuweisen und für die Wirkweise von Diskriminierung zu sensibilisieren. Obwohl sie also für die Ziele in der Antidiskriminierungsberatung eine große Rolle spielt, wird eine Zusammenarbeit mit Medien nur in wenigen Fällen aktiv betrieben. Neben einem Mangel an entsprechenden Ressourcen ist dies dem vorrangigen Interesse der Medien geschuldet, betroffene Einzelpersonen mit „ihrem“ konkreten Diskriminierungsfall in den Mittelpunkt zu rücken. Die einzelne Person muss sich also zur Verfügung stellen. Nur selten gelingt es, als Beratungsstelle mit dem Aufhänger eines aktuellen Ereignisses fallübergreifend über diskriminierungsrelevante Themen zu berichten und damit in Presse, Radio oder Fernsehen veröffentlicht zu werden.

Der folgende Beitrag erläutert, welche Formen der Medienarbeit für Antidiskriminierungsbüros denkbar und welche Chancen und Herausforderungen damit verbunden sind. Vor allem aber geht es im Sinne der Qualitätsstandards für Antidiskriminierungsberatung darum, welche Faktoren in der Arbeit mit von Diskriminierung Betroffenen zu überprüfen sind und welche Anforderungen an die Beratungsstelle/die Berater_innen bestehen. Der Beitrag fokussiert dabei weniger auf Öffentlichkeitsarbeit mit eigenen Medien wie Homepages oder Newsletter. Er geht vorwiegend darauf ein, in welchen Situationen die Arbeit mit Journalist_innen verschiedener Medien möglich und sinnvoll ist und was dabei beachtet werden sollte.

Fallbezogene Medienarbeit – wann?

Es kommt manchmal vor, dass Ratsuchende mit dem primären Anliegen in die Beratung kommen, erfahrenes Un-

recht öffentlich zu machen. Das kann unterstützt werden, es liegt aber in der Verantwortung von Berater_innen, aufgrund eigener Erfahrung und vorhandener Journalist_innen-Kontakte einzuschätzen, ob das Anliegen des Ratsuchenden über den Weg der öffentlichen Berichterstattung erreicht werden kann. Berater_innen sollten zudem den Betroffenen sehr deutlich vermitteln, mit welchen Konsequenzen eine öffentliche Berichterstattung einhergehen kann. Sie sollten also gemeinsam mit den Betroffenen, bestenfalls auch im Austausch mit vertrauten Journalist_innen, eine Risikoeinschätzung vornehmen, ob dieser Fall eindeutig zu vermitteln ist, welche Einfallstore für Gegenberichterstattung er bietet, ob die betroffene Person sich medienwirksam darstellt und ob sie mit möglichen Konsequenzen (Gegenberichterstattung, Leser_innenbriefe, Veröffentlichung auf rechten Seiten, Erkanntwerden auf der Straße etc.) umgehen kann und will. Nur selten bietet es sich deswegen an, mit fallbezogener Medienarbeit in die Beratung eines Falls einzusteigen, wenn Berater_in und Ratsuchende_r sich noch wenig kennen.

¹ vgl. Artikel „Vertragliche Vereinbarung und Contract Compliance“

Häufiger als in der hier beschriebenen Reihenfolge wird Medienarbeit jedoch in solchen Fällen eingesetzt, in denen möglichst eindeutige und einfache Sachverhalte zunächst über einen Verhandlungs- oder Klageweg bearbeitet wurden. Medienarbeit kann hier eine Strategie sein, wenn Verhandlungen gescheitert sind.¹

Beispiel:

Eine Schwarze Deutsche klagt wegen rassistischer Beleidigung gegen ein Busunternehmen. Nach der Güteverhandlung beginnen Verhandlungen über ein Präventionskonzept für das Busunternehmen, das eine Dienstanweisung für Mitarbeiter_innen sowie eine Schulung vorsieht. Nach anfänglicher Offenheit scheitern die Verhandlungen, weil dem Unternehmen die Schulungen zu teuer sind. Es kommt zur Hauptverhandlung, die durch Medienberichterstattung begleitet wird. Neben der strittigen rassistischen Beleidigung durch eine Busfahrerin wird in der Pressemitteilung über das von der Klägerin vorgeschlagene Präventionskonzept berichtet. Damit wird der Einzelfall in eine strukturelle Ebene eingeordnet und es werden Handlungsmöglichkeiten gezeigt.

Medienarbeit kann aber auch genutzt werden, um Verhandlungsergebnisse oder Urteile in die Öffentlichkeit zu bringen. Die Berichterstattung über einen gewonnenen Prozess informiert über den Diskriminierungsfall selbst, aber auch über die Handlungsstrategie einer Klage. Damit werden Betroffene informiert und können ermutigt werden.

Manchmal bietet es sich auch an, durch Medienberichterstattung auf Verhandlungen oder Gerichtsprozesse hinzuweisen und damit öffentliche Aufmerksamkeit und Druck während des Prozesses herzustellen.

Beispiel:

Eine Studentin der Sozialarbeit wurde vom Deutschen Roten Kreuz Harburg für einen Honorarjob für ein pädagogisches Betreuungsangebot abgelehnt. Die an sie gerichtete Aufforderung lautete, sie möge ihr Kopftuch als „Piraten-tuch“ binden. Diese Aufforderung bewirkte ein mediales Interesse, die Eindeutigkeit des Falles ermöglichte eine positive Berichterstattung, obwohl die Klägerin in der ersten Instanz verlor. Damit wurde über Diskriminierung informiert und dem Träger die Möglichkeit genommen, seine Praxis ohne öffentliche Wahrnehmung fortzusetzen.

Fallbezogene Medienarbeit – mit wem?

In der fallbezogenen Medienarbeit kann gezielt mit einzelnen Journalist_innen gearbeitet werden, mit denen bereits gute Erfahrungen existieren und die sich im Thema auskennen. Ihnen kann das Thema auch exklusiv angeboten werden. Das bedeutet einen kalkulierbaren Aufwand und die Möglichkeit, sich auf ein Medium und ein Berichtsformat zu konzentrieren. Je nach Aktualität oder Brisanz des angesprochenen Diskriminierungsfalls, sollte die Beratungsstelle jedoch auf Folgeanfragen vorbereitet sein und eine mit der ratsuchenden Person abgesprochene klare Haltung und bestenfalls eine Sprachregelung haben.

Grundsätzlich gut geeignet für fallbezogene Medienarbeit sind Print- und Onlinemedien sowie Radioberichterstattung. In ein Mikrofon zu sprechen schüchtert in der Medienarbeit oftmals unerfahrene Ratsuchende in der Regel weniger ein als vor der Kamera zu stehen. Ohne Probleme lässt sich in Absprache mit den Journalist_innen der Name ändern und die ratsuchende Person muss sich nicht mit Bild veröffentlichen lassen. Theoretisch geht dies auch bei Presseberichterstattungen, jedoch brauchen Print- und Onlinemedien wie der Film eine eindrückliche Bildsprache und nicht alle Fotograf_innen sind für kreative Lösungen jenseits verpixelter Gesichter oder wiedererkennbarer Abbildung der Ratsuchenden offen bzw. geschult.

Fallübergreifende Medienarbeit – worüber und mit welcher Strategie?

Mit Pressemitteilungen, Pressekonferenzen oder Pressegesprächen kann eine Beratungsstelle anlässlich eines Jahrestags, aufgrund eines aktuellen Ereignisses, aufgrund eines Jubiläums, der Veröffentlichung eines Berichts oder zur Präsentation einer Studie auf diskriminierungsrelevante Themen aufmerksam machen und Inhalte setzen, die sich nicht auf einen konkreten Fall beziehen. Vielmehr geht es hier darum, Diskriminierungsfälle gesellschaftlich einzuordnen und auch auf solche Themen einzugehen, die sich nicht direkt aus der Beratungsarbeit ableiten lassen.

Erfahrungsgemäß haben diese fallübergreifenden Inhalte es schwer, den Weg in Zeitungen, Radios oder das Fernsehen zu finden. Dazu sind vor allem Jahrestage wie ein runder Geburtstag des Allgemeinen Gleich-

behandlungsgesetzes oder zugespitzte gesellschaftliche Debatten nutzbar.

Doch können auch Pressegespräche, die sich nicht direkt in zahlreichen Veröffentlichungen niederschlagen, sondern eher im Hintergrund stattfinden, durchaus wichtige Zwecke erfüllen:

- Kontakt zu Journalist_innen aufzubauen und zu pflegen, die fachlich interessiert und/oder in ihrem Medium das Ressort innehaben und dadurch regelmäßig berichten
- Fachinformationen zur Verfügung zu stellen, beispielsweise durch Veröffentlichung der Ergebnisse einer Studie oder des eigenen Jahresberichts, auf die Journalist_innen in konkreten Fällen zurückkommen können.

Wenn diese Strategie gut anläuft, wird die Beratungsstelle in der nächsten geeigneten Situation um eine Einschätzung gebeten oder befragt, ob sie konkrete Beispiele liefern können.

Grundsätzliches 1: von Sprechrollen, Repräsentanz und Schutz

Ein nicht vollständig auflösender Widerspruch bei jeder fallbezogenen Medienarbeit liegt nach bisheriger Erfahrung darin, dass Betroffene/Kläger_innen mit ihren Geschichten im Mittelpunkt der Medienarbeit stehen, in vielen Fällen aber anonym bleiben wollen bzw. ihnen dazu aus oben genannten Gründen zu raten ist. Damit stellt sich automatisch die Frage, ob und wenn ja wie sie eine aktive Sprechrolle einnehmen wollen. Es gibt durchaus gute Techniken so zu anonymisieren, dass nicht das Bild entsteht, „hier hat jemand etwas zu verbergen“, wie dies bei verpixelten Gesichtern der Fall ist. Auch kann Anonymisierung ohne den Kommentar „die Person wollte aus Sicherheitsgründen anonym bleiben“ auskommen. Jedoch bleibt das Problem, dass die Person auf die eine oder andere Art unsichtbar gemacht wird, gesichtslos bleibt. Gerade wenn daneben noch ein O-Ton der Beratungsstelle steht, so tritt diese „mit Gesicht“ auf und übernimmt noch dazu in der Regel den Part der fachlichen und gesellschaftlichen Einordnung des Einzelfalls. Hier ist auf das Verhältnis von Redebeiträgen zu achten bzw. mit den Journalist_innen darüber zu sprechen, um zu vermeiden, dass Berater_innen als die Fachpersonen auftreten und „erklären“, was die betroffene Person im Erfahrungsbericht sagt. Übernimmt die Beratungsstelle die vollständige Repräsentation des Falls und der Person, entsteht dieses Missverhältnis nicht, die/der Betroffene

ne bleibt aber unsichtbar. In der Vorbereitung ist also sorgfältig zu besprechen, was für die betroffene Person wichtig ist.

Im Vorfeld muss also geklärt werden, welcher Auftritt und welche Arbeitsteilung von Ratsuchenden/Kläger_innen gewünscht wird. Es sind Erfahrungen mit Medienarbeit von Vorteil, um auch bei den Dreharbeiten den gewünschten Auftritt sicherzustellen, d.h. auf Einstellungen zu achten und Anonymisierungen zu überprüfen. Journalist_innen ist die Wirkung in unserem fachlichen Kontext nicht immer bewusst. Gefragt sind Ideen für Kameraführung und das Unterlegen von Bildern mit Text.

Grundsätzliches 2: Mit wem zusammenarbeiten?

Journalist_innen arbeiten unter Zeitdruck, benötigen klare Botschaften, zugespitzte Fälle und klare Bildsprache. Differenzierungen und die Zuschauer_innen bzw. Zuhörer_innen überfordernde Sachinformationen sind deswegen nur schwer unterzubringen. Das gilt für alle Journalist_innen, steht jedoch im Widerspruch zu der komplexen Wirklichkeit von Diskriminierungserfahrungen oder auch von juristischen Strategien. Zudem spielt mediale Berichterstattung oft eine relevante Rolle in der Reproduktion von Diskriminierungsverhältnissen. Innerhalb dieser schwierigen Bedingungen ist eine große Spannweite erkennbar, abhängig vom Medienformat und von den konkreten Journalist_innen, und dies sollte die Entscheidung für eine Zusammenarbeit bestimmen: Um welches Medium geht es? Gibt es Bemühungen um differenzierte Berichterstattung? Wie lange wird der Bericht? Wie viel Sachinformation können Journalist_innen in ihrem Format unterbringen? Über welche Erfahrungen und welchen Zugang verfügt der/die Journalist_in? Wie ist seine/ihre Arbeitsweise: Wie viel Zeit gibt es für Vorgespräche? Werden von der Beratungsstelle zur Verfügung gestellte Hintergrundinformationen berücksichtigt? Besteht die Bereitschaft, über Vorbedingungen zu sprechen und diese zu berücksichtigen, wie zeitliche Rahmenbedingungen, Anonymisierung, die Autorisierung von Zitaten oder Einflussnahme auf genannte Themen?

Grundsätzliches 3: Verfügt die Beratungsstelle über Erfahrung und zeitliche Ressourcen?

Berater_innen kommt neben der Arbeit mit Ratsuchenden die Aufgabe zu, Hintergrundinformationen zu sammeln, für Journalist_innen aufzuarbeiten, eine solide Ar-

beitsgrundlage mit den Journalist_innen herzustellen und die Rahmenbedingungen zu klären und halten, damit der/die mit Medienarbeit meist wenig vertraute Betroffene sich auf die Interviews konzentrieren kann.

Berater_in wie Betroffene müssen ihr Anliegen in wenigen Sätzen auf den Punkt bringen und bestenfalls auch Schlagworte, Bilder und Überschriften anbieten können. Je nach Fall kann es sein, dass auch eine exklusive Arbeit mit einem/einer Journalist_in Folgeanfragen nach sich zieht, mit denen in der Regel möglichst schnell ein Umgang ge-

funden werden muss. Auch wenn der Zeitdruck von Journalist_innen ernst genommen werden muss, sollte dennoch immer die Option bestehen, Unsicherheiten zu klären und sich die dafür nötige Zeit zu nehmen!

Handelt es sich um eine von der Beratungsstelle geplante Pressearbeit zu einem Thema oder Fall, so ist neben gut aufbereiteten Hintergrundinformationen auch die Arbeit mit Verbündeten sinnvoll, die ihr mediales Gewicht einsetzen können, wenn versucht wird, Inhalte zu delegitimieren.

Checkliste „Fallbezogene Medienarbeit“

Für die Arbeit mit Ratsuchenden:

- ☐ Sind die Ziele des/der Ratsuchenden klar? (Welche Erwartung ist an die Veröffentlichung geknüpft? Wie viel Zeit soll investiert werden?)
- ☐ Ist die Person entschieden, mit ihrer Geschichte in die Öffentlichkeit zu gehen? Wie viel Persönliches darf/soll veröffentlicht werden?
- ☐ Sind die Konsequenzen öffentlichen Auftretens realistisch eingeschätzt und abgewogen?
- ☐ Ist die Person medienwirksam und kann sie mit dem Stress, den Medienarbeit unter Umständen produziert, umgehen?

Für Berater_in/Beratungsstelle:

- ☐ Sind Ziele der Beratungsstelle geklärt und bei fallbezogener Medienarbeit gegenüber dem/der Klient_in transparent kommuniziert?
- ☐ Ist die Strategie geklärt? (Pressemitteilung, Pressegespräch, Exklusivgespräch, Medienformat)
- ☐ Stehen notwendige zeitliche Ressourcen zur Verfügung?
- ☐ Werden Journalist_innen mit allen notwendigen Informationen versorgt?
- ☐ Ist gute Erreichbarkeit (Handy) gewährleistet?
- ☐ Sind die Kernanliegen in kurzen Sätzen abrufbar?

Umfangreiche Hinweise und Tipps finden sich auch in folgender Broschüre:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden für Medien- und Öffentlichkeitsarbeit. Online unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_OeA_20.12.2011.pdf?__blob=publicationFile

09 Impulse für institutionelle Veränderungen

Hartmur Reiners,
Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit
beim Anti-Rassismus Informations-Centrum – ARIC-NRW e.V.

Antidiskriminierungsarbeit hat immer das Ziel, diskriminierende strukturelle Barrieren abzubauen. Insofern ist eine mögliche Interventionsstrategie in der Antidiskriminierungsberatung, Impulse für institutionelle Veränderungen zu geben. Diese können einen Beitrag dazu leisten, dass diskriminierende Praxen in Institutionen nachhaltig unterbleiben und im Idealfall eine Kultur der Gleichbehandlung dort verankert wird. In der vorangegangenen Systematik der Interventionsmöglichkeiten erfolgen diese Impulse vornehmlich auf fallübergreifender bzw. präventiver Ebene und haben nur einen vermittelten Bezug zu rechtlichen Regelungen (z.B. AGG, BGG, StGB).

Gleichwohl können institutionelle Veränderungen, die durch Interventionen von Antidiskriminierungsstellen bewirkt werden, die Folge von rechtlichen Schritten sein. So kann beispielsweise ein Beschwerdebrief an ein Fitnessstudio, das Migrant_Innen abweist, durch die darin enthaltene Geltendmachung von AGG-Ansprüchen, der Anlass dafür sein, dass die Zulassungspraxis im Sinne der Gleichbehandlung geändert wird, um eine juristische Auseinandersetzung zu vermeiden. Ein weiteres Beispiel aus der Beratungsarbeit von Basis & Woge e.V. aus Hamburg zeigt, dass solche Veränderungen auch die Folge von gerichtlichen Entscheidungen sein können:

Das Arbeitsgericht Hamburg gab der Klage eines Stellenbewerbers ausländischer Herkunft statt, der von einem Postunternehmen dreimal abgewiesen wurde, weil angeblich seine Deutschkenntnisse, überprüft nur durch ein kurzes Telefonat, nicht ausreichend seien. Laut Gericht war dieses Verfahren unzureichend. Es konnte nachgewiesen werden, dass eine derartige Sprachstandsfeststellung Menschen benachteilige, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Aufgrund dieses verlorenen Prozesses kündigte das Unternehmen eine Veränderung seiner Einstellungsverfahren an.

Ein weiterer Bereich für institutionelle Impulse ist die Auseinandersetzung mit diskriminierenden Entscheidungspraxen in Behörden wie Sozialamt, der Ausländerbehörde oder der Arbeitsverwaltung. Nicht selten werden gerade in Behörden bei amtlichen Bescheiden wie ALG II-Leistungen oder der Ausstellung von Aufenthaltsdokumenten der Ermessensspielraum durch die Sachbearbeiter_innen negativ oder rechtswidrig zuungunsten von Anspruchssteller_innen ausgelegt. Dabei spielen häufig rassistische Motive und die Annahme eine Rolle, dass die Antragssteller_innen sich wegen der antizipierten Unkenntnis der Rechtslage oder nicht hinreichender Deutschkenntnisse nicht zur Wehr setzen. Auch die sexuelle Identität spielt eine Rolle bei Diskriminierungen durch Behörden. So werden transsexuelle Menschen, auch nach einer Personenstandsänderung, noch häufig mit ihrem Geburtsnamen oder fälschlicherweise mit Herr/Frau angesprochen.

Wenn sich bestimmte diskriminierende Entscheidungsroutinen in der Beratung häufen, so ist über den Einzelfall hinaus die Einschaltung der Behördenleitung, von Kontrollorganen (z.B. Beirat des Jobcenters), aber auch der Politik ratsam. Ziel ist es, die Amtsleitungen für benachteiligende

Praxen innerhalb ihrer Institutionen zu sensibilisieren und durch Dienstanweisungen o.ä. für Abhilfe zu sorgen. Institutionelle Interventionen ergeben sich auch durch allgemeine Behördenpraxen, die sich zunächst nicht auf Einzelfallentscheidungen beziehen. So beabsichtigte das Dortmunder Amt für Wohnungswesen als Instrument der Belegungssteuerung im belegungsgebundenen Wohnungsbestand Anfang 1997 eine Quote von maximal 20% für Migrant_innen-Haushalte einzuführen. Dies bedeutete de facto einen „Zuzugs-Stop“ im Bereich des betreffenden Bestandes. Dieses Vorgehen, bürokratische Instrumentarien anzuwenden anstatt die Stadtteilentwicklung vor Ort zu berücksichtigen, wurde vom Antidiskriminierungsprojekt des Planerladers Dortmund scharf kritisiert. Mit Unterstützung anderer Vereine, Verbände und Initiativen aus der Dortmunder Nordstadt wurden Gespräche zur Abschaffung dieser diskriminierenden Regelung mit der Kommunal- und Landespolitik und den zuständigen kommunalen Dezernaten geführt. Die Intervention war erfolgreich, die Quote wurde im Herbst 1999 ausgesetzt.

Wenn eine Antidiskriminierungsstelle aufgrund von Einzelbeschwerden strukturelle Barrieren in einer Einrichtung oder einem Unternehmen ausgemacht hat und dort institutionelle Veränderungen anstrebt, ist stets Rücksicht darauf zu nehmen, ob diese nicht in Konflikt mit den Zielen einer Einzelfallberatung geraten. Beschwerdet sich ein/e Ratsuchende z.B. über eine diskriminierende Praxis am Arbeitsplatz, genießt die individuelle Beseitigung für sie/ihn im Sinne der parteilichen Beratung Priorität vor strukturellen Maßnahmen. Eine zusätzliche Intervention in dem System, in dem sich der/die Ratsuchende als Arbeitnehmer_in ja bewegt, könnte ihr/ihm die Rolle eines „trouble makers“ zuschreiben – ein nicht selten festzustellender Mechanismus, der Beschwerdeführer_innen trifft.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Impulse für institutionelle Veränderungen als Interventionsstrategien geeignet sind, um außergerichtlich institutionelle Veränderungen zu erreichen.

Checkliste:

- ☐ Lässt sich hinter diskriminierenden Handlungen eine allgemeine Praxis/ein Muster identifizieren?
- ☐ Welche Mittel sind geeignet, um die institutionellen Barrieren abzubauen?
- ☐ Steht die Intervention für institutionelle Veränderung ggf. im Widerspruch zur individuellen Intervention?
- ☐ Sind die Rechtswege über gesetzliche Regelungen (AGG, StGB, BGB) ausgeschöpft?
- ☐ Welche Ebene der Einrichtung/des Unternehmens ist die zuständige, um institutionelle Änderungen zu erreichen?

10 Dokumentation von Diskriminierungsfällen

Hartmut Reiners,
Integrationsagentur,
Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit beim
Anti-Rassismus Informations-Centrum – ARIC-NRW e.V.

Die Dokumentation¹ in der Antidiskriminierungsberatung eröffnet die Betroffenenperspektive und den Blick auf die unterschiedlichen Dimensionen – Formen, gesellschaftlichen Bereiche und Gründe – von Diskriminierung. Die Auswertung der erfassten Diskriminierungsfälle kann Aufschluss über strukturelle Diskriminierungen geben und differenzierte Sichtweisen auf Diskriminierungspraxen eröffnen. Gleichfalls gibt sie Auskunft über die Wirksamkeit von Interventionsstrategien und über eingeschalteten Stellen und trägt zur Qualitätssicherung des Beratungsprozesses bei. Im Sinne eines Berichtes kann die Dokumentation auch den Blick richten auf die Arbeitsweise eines Antidiskriminierungsbüros.

Im Eckpunktepapier von 2009 wurde die systematische Erfassung und Auswertung gemeldeter Diskriminierungsfälle als ein wichtiger Bestandteil der Beratungsarbeit erachtet. Dieses bezieht sich sowohl auf den Beratungsprozess an sich als auch auf die Außendarstellung der Arbeit der Antidiskriminierungsberatungsstelle.

Bei der Bekämpfung von Diskriminierung spielt die Einbeziehung der Betroffenenperspektive eine zentrale Rolle. Die Falldokumentation ist eine wichtige Ergänzung zur Diskriminierungsforschung, indem sie deren Ergebnisse absichert oder diese bisweilen sogar kontrastiert und mögliche Untersuchungsgegenstände aufzeigt. Nur so kann es gelingen, die alltägliche Diskriminierung in Deutschland mit aussagekräftigem Datenmaterial aber auch über Fallbeschreibungen sichtbar zu machen und aus der Betroffenenperspektive zu verdeutlichen, welche Formen und welches Ausmaß Diskriminierungen in welchen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens annehmen können.

Ein Blick zu unserem europäischen Nachbarn den Niederlanden zeigt, dass dort Maßstäbe in der Dokumentation von Diskriminierungsfällen gesetzt werden. Über 30 Antidiskriminierungsbüros und Meldestellen, die fast alle horizontal arbeiten, registrierten im Jahre 2011 mittels einer lan-

desweit genutzten Datenbank 6.391 Beschwerden. Die Auswertung fand durch die Landesweite Vereinigung der Antidiskriminierungsbüros (LBA, Landelijke Branchevereniging Antidiscriminatievoorzieningen) statt. Diese Jahresübersicht wird seit 1997 angefertigt und ermöglicht es, Schlussfolgerungen über die Veränderungen hinsichtlich Ausmaß und Form sowie über Fortschritte bei der Bekämpfung von Diskriminierung zu ziehen. Die Zahl der Diskriminierungsmeldungen ist zwischen den Jahren 2007 und 2011 um ca. 50% gestiegen. Im Bericht von 2011² wurden u.a. folgende Daten erfasst und ausgewertet:

- Anzahl der gemeldeten Fälle, die auch eine Analyse der regionalen Unterschiede hinsichtlich des Beschwerdeverhaltens ermöglicht
- Einteilung der Beschwerden nach Diskriminierungsgründen, wobei der Schwerpunkt nach wie vor auf rassistisch motivierter Diskriminierung liegt
- Bandbreite der Diskriminierungsformen, die von umstrittener Behandlung bis zur Gewalt reicht
- Zuordnung der Fälle nach Diskriminierungsfeldern, wobei die gesellschaftlichen Bereiche Nachbarschaft und Arbeitsmarkt mit Abstand an erster Stelle liegen.

¹ Dokumentation wird in diesem Artikel als zusammenfassende Dokumentation der Beratungsarbeit und nicht als Dokumentation des Beratungsprozesses in Form einer Aktenführung verstanden.

² Online unter: www.discriminatie.nl/data/afbeeldingen/Kerncijfers_2011.pdf

3 Online unter: www.stoppt-racial-profiling.de

Möglich wird diese flächendeckende landesweite Falldokumentation dadurch, dass der niederländische Staat ein nachhaltiges Förderprogramm für lokale Antidiskriminierungsstellen vorhält. Davon sind wir in Deutschland noch weit entfernt, da hier nur vereinzelt Antidiskriminierungsberatung gefördert wird und die weißen Flecken nach wie vor sehr groß sind.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Arbeitssituation von Antidiskriminierungsstellen in Deutschland, die angesichts der Ressourcen-Ausstattung zumeist prekär zu nennen ist.

Welche Funktionen erfüllt die Dokumentation von Diskriminierungsfällen?

Strukturelle Hinweise

Aus der Sicht der Antidiskriminierungsberatung ist es zentral, dass eine Falldokumentation im Rahmen des Beratungsprozesses die gemeldeten Diskriminierungsfälle mit ihren unterschiedlichen Aspekten seriös abbildet. Die Dokumentation ist die Schnittstelle zur strukturellen Arbeit. Das bedeutet, dass sich aus der Auswertung der Fälle signifikante Erkenntnisse über Diskriminierungsfelder und -mechanismen herausbilden können, die Analysen von strukturellen Barrieren erlauben. Daraus lassen sich politische Forderungen für den Diskriminierungsschutz ableiten. So wurden immer wiederkehrende Berichte über Fälle von sogenannten verdachtsunabhängigen Kontrollen der Bundespolizei, die überproportional häufig People of Color betrafen, dazu eingesetzt, dass das Thema „racial profiling“ auf die politische Tagesordnung gesetzt wurde.³

Außendarstellung

Gleichzeitig erhöht die öffentliche Dokumentation z.B. in Form eines Jahresberichtes über die Arbeit der Antidiskriminierungsberatungsstelle deren Bekanntheitsgrad bei Betroffenen und Multiplikator_innen. Somit können die Ergebnisse der Falldokumentation eines Antidiskriminierungsbüros als Argumentationshilfe in der Lobbyarbeit sowohl gegenüber der Öffentlichkeit wie auch der Politik und (Förder-)Verwaltung fungieren. Wie schon oben dargestellt, können gegenüber letzteren die Zahlen der Fallarbeit nicht selten als Nachweis über die geleistete und (staatlich) geförderte Arbeit dienen.

Fallstrick Quantität

Auch wenn es grundsätzlich nachvollziehbar erscheint, den Erfolg der Arbeit eines Antidiskriminierungsbüros anhand von Fallzahlen messen zu wollen, können sie auch zum Bumerang werden. Denn nicht selten wird die Legitimität der Antidiskriminierungsarbeit bei vermeintlich niedrigen Fallzahlen in Zweifel gezogen. Dabei findet der Kontext, in dem die Antidiskriminierungsberatung stattfindet, kaum Beachtung. Übersehen werden die häufig unzureichende personelle Ausstattung der meisten Antidiskriminierungsbüros und deren Aufgabenstellung, die eine Vielzahl von arbeitsintensiven individuellen Interventionen bis zur Klage und darüber hinaus auch die Entwicklung struktureller Maßnahmen zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen beinhaltet. Weiterhin wirkt sich auch die Qualität und Quantität des Beratungsangebotes auf die Zahl der gemeldeten Fälle aus. Für die Betroffenen von Diskriminierung ist in Deutschland der Weg zur nächsten Antidiskriminierungsberatungsstelle oft sehr weit, ein flächendeckendes Netz ist nicht vorhanden. Zudem kann nur in seltenen Fällen Antidiskriminierungsberatung in einer Geh-Struktur, also z.B. direkt bei Selbstorganisationen angeboten werden, so dass ein niedrighschwelliger Zugang selten gegeben ist. In der Regel bestimmt hier die Qualität des Beratungsangebots die Anzahl der Beschwerden.

Die Mitgliedsorganisationen des advd machen die Erfahrung, dass zwischen der Diskriminierungsrealität, also den tatsächlich erlebten Vorfällen, und der Meldung eine hohe Diskrepanz herrscht. Diese hohe Dunkelziffer wird durch Studien wie die der Europäischen Grundrechteagentur aus dem Jahr 2009 bestätigt. Die persönliche Barriere, d.h. das Eingeständnis, Diskriminierung erlebt zu haben, ist oft hoch und hält viele Menschen davon ab, sich zu beschweren.

Präsentation der Falldokumentation

Bei der öffentlichen Darstellung der Fallauswertung sollte darauf geachtet werden, den Arbeitskontext der Beratung (Personalausstattung, Zielgruppen, Beratungszeiten, Interventionsaufwand etc.) ausführlich darzustellen. Denn nur so können die Fallzahlen hinreichend erklärt werden. Beispiele für eine quantitative Auswertung, die die jeweilige Falldokumentation in den Arbeitskontext einbinden, bieten die Jahresberichte der advd-Mitgliedsorganisationen.

- Öffentlichkeit gegen Gewalt, beispielhaft hier der Bericht „Diskriminierungsfälle 2008“. Online unter: www.oegg.de/download.php?f=16ac3937721cb1429909f49d20908792&target=0

- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin: Antidiskriminierungsreport 2009/2010. Online unter: www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADReport_2009_2010_Webversion.pdf
- Basis und Woge e.V.: „Antidiskriminierungsberatung in Hamburg“ 2011. Online unter: www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschuere_AD.2012.pdf

Qualitative Perspektive auf die Falldokumentation

Schließlich kommt neben der quantitativen Auswertung der erfassten Diskriminierungsfälle auch der Erläuterung der qualitativen Erkenntnisse der Fallarbeit und der Darstellung der Arbeitsweise der Antidiskriminierungsberatung eine große Bedeutung zu.

Im Rahmen der advd-weiten Dokumentation von Diskriminierungsfällen haben wir bei der Entwicklung eines Falldokumentationssystems und der anschließenden Fallauswertung folgende Erfahrungen gemacht:

- Die beteiligten Antidiskriminierungsberatungsstellen arbeiten mit unterschiedlichen Arbeitsansätzen: manche konzentrieren ihre Beratung auf ein Merkmal, während andere explizit zielgruppenübergreifend arbeiten.
- Teilweise mussten die beteiligten Stellen mit mehreren Dokumentationssystemen (z.B. für den Geldgeber) arbeiten, sodass für eine doppelte Falterfassung häufig die Zeit fehlte.
- Trotz regen fachlichen Austausches fehlten die personellen und finanziellen Ressourcen für
 - die Abstimmung über die Einordnung der Fälle nach einheitlichen Schemata,
 - die Erstellung eines inhaltlichen Handbuchs,
 - die Programmierung eines eigenen Dokumentationssystems. Die verwendete Software Grafstat ist nur als ein Kompromiss gerade wegen der wenig bedienerfreundlichen Benutzeroberfläche zu sehen.

Wegen dieser Rahmenbedingungen ließen sich nur sehr eingeschränkt statistisch seriöse Schlussfolgerungen aus den gesammelten Falldaten ziehen. Die Falldokumentation diente daher eher als Grundlage für regelmäßige Stellungnahmen zu den Jahrestagen des AGG. So wurden qualitative Schlüsse aus der Auswertung gezogen, in dem z.B. im Jahr 2011 mittels Experteninterviews und Texten aus dem advd. Arbeitsweisen der Antidiskriminierungsberatung, Problembereiche und gesetzliche Regelungsbedarfe⁴ erläutert wurden. Im Jahr 2012 geschah dieses durch ausführliche Fallbeschreibungen der advd-Mitgliedsorganisationen.⁵

Dass eine qualitative Auswertung von Diskriminierungsfällen aussagekräftige Ergebnisse für die politische Öffentlichkeitsarbeit bringen, zeigt die Fallzusammenstellung von NETZWERK ARTIKEL 3. Dieses bundesweit arbeitende Netzwerk der Gleichstellungsinitiativen, das sich einer menschenrechtsorientierten Sichtweise von Behindertenpolitik verschrieben hat, hat für ihre Lobbyarbeit eine Dokumentation unter dem Titel „Nicht ohne uns! Behinderte ins Antidiskriminierungsgesetz!“⁶ mit der exemplarischen Zusammenstellung der vielfältigen Diskriminierungsformen gegenüber behinderten Menschen in Deutschland erstellt. Ziel war es, das Verständnis für das Ausmaß und die Auswirkungen von Diskriminierungen gegenüber behinderten Menschen zu fördern und die Notwendigkeit für längst überfällige gesetzliche Regelungen gegen derartige Diskriminierungen zu verdeutlichen.

In der Publikation werden 29 Fälle aus den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen dokumentiert. Fortgeführt wird die Sammlung auf der Homepage des Netzwerkes⁷, auf der auch juristische Kommentierungen zu finden sind.

Funktion im Beratungsprozess

Die systematische Erfassung und Auswertung gemeldeter Diskriminierungsfälle ist ein wichtiger Teil der Beratung von Diskriminierung Betroffener. Eine detaillierte und einheitliche Falldokumentation kann dem Beratungsprozess eine Struktur geben und zu dessen Evaluation beitragen. Liegt für die Falldokumentation ein Fragebogen vor, kann dieser eine sinnvolle Hilfe für die Gesprächsführung in der Beratung darstellen. Auch wenn in der Antidiskriminierungsberatung zunächst das Sprechen im geschützten Raum für die von Diskriminierung Betroffenen im Mittelpunkt steht⁸, ist für die Intervention eine genaue Kenntnis des Sachverhaltes unumgänglich. Denn in der Regel ist ein Diskriminierungsfall sehr komplex gestaltet: häufig geht eine strukturell bedingte Benachteiligung mit einer rassistischen Äußerung

4 Online unter: www.antidiskriminierung.org/?q=node/338

5 Online unter: www.antidiskriminierung.org/?q=node/343

6 vgl. Kapitel „Sprechen im geschützten Raum“

7 Online unter: www.netzwerk-artikel-3.de/ws/diskrim.php

8 vgl. Kapitel „Sprechen im geschützten Raum“

9 vgl. Kapitel „Testing als Instrument der Antidiskriminierungsberatung“

10 Wenn hier von Dokumentationssystem gesprochen wird, ist damit die computergestützte Fallerfassung gemeint. Grundsätzlich ist die manuelle Erfassung von Fällen mittels eines Papierfragebogens denkbar. Dabei ist aber der hohe Aufwand bei der anschließenden händischen Auswertung zu beachten.

11 Online unter: lesmigras.de/tl_files/lesmigras/diskriminierungsfaelle_2011.pdf, Folie 9

12 DGemeint sind hier Privatversicherungen (Haftpflcht, Hausrat, KFZ, Rechtsschutz, Unfall, Risikoleben), abzugrenzen sind von den Items Finanzdienstleistungen (Renten- oder Kapitallebensversicherungen etc.) und Sozialschutz (Kranken-, Arbeitslosen-, Pflegeversicherung etc.).

des/der Mitarbeiter_in einher; viele andere Personen als der/die Ratsuchende selbst sind involviert; andere (Beratungs)stellen wurden aufgesucht u.ä..

Eine umfassende Fallerfassung dokumentiert auch die Ergebnisse der Interventionen und den Grad der Zielerreichung und bildet den Abschluss eines Beratungsfalls. Eine detaillierte Falldokumentation dient als Nachweis bzw. der Nachvollziehbarkeit der angewandten Handlungsoptionen und ihrer Resultate. Darüber hinaus ist sie ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung und der inhaltlichen Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsberatung.

Im Zuge einer Gesamtauswertung der gesammelten Fälle können Erkenntnisse zu besonderen Problemfeldern, zu Auswirkungen gesellschaftlicher Entwicklungen auf der Ebene des Einzelfalls, aber auch zu Leerstellen im Beratungsangebot gewonnen und öffentlich gemacht werden. Die Dokumentation kann Auskunft darüber geben, wie die Zielgruppen und welche Kreise innerhalb der Zielgruppe erreicht werden. Wird z.B. die Beratung nur von Lesben genutzt, die ansonsten gesellschaftlich privilegiert sind, oder wird die Beratung auch von Mehrfachzugehörigen genutzt? Die Dokumentation liefert Anhaltspunkte dafür, welche Interventionsformen von Klient_innen und Berater_innen mit welcher Wirksamkeit angewandt werden, und zeigt Verbesserungspotenziale auf. Die Falldokumentation ist ein mögliches Steuerungsinstrument für die Prioritätensetzung in Bezug auf zu bearbeitende Diskriminierungsfelder. Wenn sich beispielsweise Fälle im Bereich des Wohnungsmarktes häufen, kann sich die Antidiskriminierungsstelle der Problematik vertiefend durch weitere Untersuchungen wie Testing annehmen.⁹

Welche Rahmenbedingungen sind bei der Entwicklung und dem Einsatz der Falldokumentation zu beachten?

Zielbestimmung der Dokumentation

Bei der Entwicklung eines Dokumentationssystems¹⁰ ist vorab die inhaltliche Klärung wichtig, welche(s) Ziel(e) und Zweck(e) die Fallerfassung verfolgen soll. Ist die anschließende Dokumentation nur für interne Zwecke wie der Eigenevaluation der Beratungsarbeit oder auch für die Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Jahresbericht) gedacht? Diese Entscheidung hat Auswirkungen darauf, wie detailliert die Erfassung der Falldaten erfolgen soll. So wird eine für die Öffentlichkeit bestimmte Dokumentation eher darauf zielen, Komplexität zu reduzieren, d.h. bei der Dokumentation der Diskriminierungsfelder eher Oberbegriffe wie Arbeit, Wohnen, Behörden etc. zu verwenden und nicht noch weiter z.B. nach den einzelnen Ämtern zu differenzieren.

Ggf. ergeben sich auch andere inhaltliche Anforderungen zur Gestaltung des Dokumentationssystems, wenn die Fallerfassung als Nachweis für die Arbeit der Beratungsstelle gegenüber dem Mittelgeber dient. Dann ist z.B. zu klären, wie die gemeldeten Fälle gezählt werden:

- Wenn eine Person von unterschiedlichen Diskriminierungsvorfällen betroffen ist, zählt das als ein oder als mehrere Fälle?
- Werden ein oder mehrere registrierte Fälle gezählt, wenn ein Diskriminierungsvorfall mehrere betroffene Personen wie eine Familie betrifft?

Eine weitere Frage betrifft den Umfang der Auswertung, insbesondere die technische Umsetzung. Sollen nur Summen bei Diskriminierungsbereichen gebildet werden oder sind auch Korrelationen (Darstellung von Wechselbeziehungen) zwischen einzelnen Kategorien gewünscht? Wie ausführlich sollen die Interventionen dokumentiert werden, wenn z.B. auch die Dauer der pro Fall aufgewendeten Zeit erfasst werden soll? Auch stellt sich z.B. die Frage, wie sich Mehrfachdiskriminierung überhaupt grafisch darstellen lässt.¹¹

Unter Umständen könnte für weniger detaillierte Auswertungen eine einfache Excel-Tabelle ausreichen, während für komplexere Evaluationen eine Datenbank oder eine Umfragesoftware sinnvoll ist.

Die gesetzten Ziele sollten realistisch sein. Es wird kaum möglich sein, mit Hilfe der Falldokumentation nachzuweisen, wie viel Diskriminierung im Einzugsbereich der Antidiskriminierungsberatungsstelle stattfindet, denn die gemeldeten Fälle zeigen immer nur einen Ausschnitt der Diskriminierungsrealität (s.o. Dunkelziffer).

Definitionsrahmen

Bei der konkreten Umsetzung eines Dokumentationssystems ist es unerlässlich, einen einheitlichen und klaren Definitionsrahmen zu schaffen (Formen, Gründe, Bereiche ...), damit die Berater_innen die Fälle einheitlich erfassen. Das bedeutet, dass idealerweise jedes Item (Element einer Aufzählung) in jeder Kategorie beschrieben werden sollte (Beispiel: Kategorie „Diskriminierungsbereich“ – Item „Versicherungen“).¹²

Idealerweise findet hierzu eine Verständigung unter den Berater_innen statt, dessen Ergebnisse in einem Handbuch festgehalten werden, das als Anleitung für die Dokumentation Verwendung findet. Der Prozess der Do-

kumentation, in dem die Aspekte eines Diskriminierungsfalles beleuchtet und die Interventionen beschrieben werden, kann gleichzeitig auch der Selbstvergewisserung und damit der Qualitätssicherung der Beratungsarbeit dienen.

Außerdem sollte die Falldokumentation abbilden, ob eine Diskriminierung ohne weitere Intervention der Antidiskriminierungsberatungsstelle nur gemeldet wird, oder ob der/die Meldende auch eine weitere Beratung wünscht.

Hilfreich ist dies auch für die Erläuterung des eigenen Arbeitsansatzes für die öffentliche Dokumentation der Fallarbeit.

Falldokumentation in einem Beratungsnetzwerk

Besondere technische Fragestellungen ergeben sich, wenn das Dokumentationssystem in einem Netzwerk von mehreren Beratungsstellen zur Anwendung kommt, die gemeinsam ihre Fälle auswerten wollen. Davon hängt ab, ob die Fallfassung z.B. mittels einer auf dem PC zu installierenden Software oder über eine (passwortgeschützte) Internetanwendung erfolgen soll. Die Softwarelösung setzt ggf. höhere Computerkenntnisse bei der Installation voraus, die internetbasierte Fallregistrierung kann wegen der Auslagerung sensibler Daten auf einen externen Server Standards des Datenschutzes möglicherweise nicht gewährleisten.

Wie beschrieben, ist der inhaltliche Abstimmungsprozess über die Ausgestaltung des Dokumentationssystems unerlässlich. Die Anforderung, möglichst vergleichbare Falldaten zu generieren, also ein hohen Grad der Standardisierung in der Falldokumentation zu erreichen, kann in Konflikt treten mit den Heterogenität der einzelnen Netzwerkpartner, die sich im Hinblick auf Diskriminierungsverständnis, Arbeitsweisen und Zielgruppen möglicherweise stark unterscheiden. Denn so besteht die Gefahr, dass im Prozess der Vereinheitlichung die notwendige Differenzierung in der Betrachtungsweise von Diskriminierungsformen und in den Interventionsstrategien auf der Strecke bleibt.

Bei der Entwicklung und Verwendung eines Falldokumentationssystems innerhalb eines Netzwerkes ist die Einigung auf einen einheitlichen Diskriminierungsbegriff und einen einheitlichen Definitionsrahmen dringend zu empfehlen.

Die Falldokumentation im Beratungsprozess

Bezüglich der Erfassung eines Falles stellt sich die Frage, wie diese praktisch in die Beratung eingebettet werden soll. Denn in der Regel enthält die erste Schilderung selten alle

für die Dokumentation erforderlichen Kategorien und Informationen. Hier ist es die Aufgabe der/des Berater_in, die relevanten Fragen im Beratungsgespräch anzubringen, ohne dass eine Verhörsituation entsteht, die die Klient_innen an ähnliche Situationen in Behörden erinnert. Bei letzteren ist es üblich, dass die Eingabe von Falldaten in Anwesenheit der/des Klient_in direkt erfolgt. Daher empfiehlt sich für die Dokumentation während des Beratungsgesprächs ein Papierfragebogen, der dann später digital erfasst und ausgewertet wird. Möglich ist auch die Entwicklung eines speziellen Gesprächsleitfadens, der die Ermittlung der relevanten Falldaten bereits enthält.

Entscheidend für eine Falldokumentation ist die Frage, welche Perspektive die Erfassung des Sachverhaltes und sonstiger Daten widerspiegelt. Wenn man voraussetzt, dass es im Interesse von Antidiskriminierungsbüros ist, valide Daten (d.h. hier die aussagekräftige Darstellung eines Vorfalls) über Diskriminierungen zu erzeugen, spielt dieser Punkt eine zentrale Rolle. In der Praxis der Antidiskriminierungsberatung finden sich drei Vorgehensweisen.

Die Einordnung z.B. eines Diskriminierungsgrundes in die zumeist vorgegebenen Items des Dokumentationssystems erfolgt auf der Grundlage

- der Wahrnehmung des/der von Diskriminierung Betroffenen,
- eines Abstimmungsprozesses zwischen Berater_in und Klient_in
- oder der alleinigen Beurteilung der/des Berater_in.

Unser emanzipativer und parteilicher Ansatz in der Antidiskriminierungsberatung¹³ zielt darauf ab, dass die von Diskriminierung Betroffenen die Möglichkeit erhalten, ihre Perspektive und ihre Wahrnehmungen zu schildern. Vermittelt durch das Antidiskriminierungsbüro können somit Anstöße für gesellschaftliche Prozesse zu einem Wandel hin zu einem besseren Diskriminierungsschutz gegeben werden. In der Beratung findet zumeist ein Aushandlungsprozess zwischen der Einschätzung der Betroffenen und der Berater_innen statt, die einen bestimmten fachlichen Erfahrungshorizont bezüglich Diskriminierung mitbringen. Bei der Falldokumentation ist auf jeden Fall darauf zu achten, die Balance zwischen der Erzeugung valider Daten und eines störungsfreien Ablaufes des Beratungsprozesses zu finden.

13 vgl. Kapitel „Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien“

Datenschutz

Ein weiteres Thema insbesondere der datenbankgestützten Dokumentation von Diskriminierungsfällen ist der Da-

tenschutz. Bei einigen Klient_innen bestehen Vorbehalte gegenüber einer detaillierten Erfassung ihres Falles, da sie häufig entsprechende (Kontroll)methoden von staatlicher Seite damit assoziieren. Im Rahmen der Antidiskriminierungsberatung muss daher den Klient_innen gegenüber der Umgang mit den dokumentierten Falldaten transparent gemacht werden.

Aus Sicht des Datenschutzes sind die Prinzipien der Datensparsamkeit, der Datenanonymisierung und der informationellen Selbstbestimmung zu beachten. Im Rahmen der Dokumentation von Diskriminierungsfällen werden besonders sensible personenbezogene Daten wie die ethnische Herkunft oder die sexuelle Identität erfasst und im Rahmen der Auswertung in Form von Veröffentlichung oder Weitergabe als aufbereitete Daten an eine dritte (Datensammel-) Stelle weiterverarbeitet. Daher sollten tatsächlich nur die Daten weitergegeben werden, die zum Verständnis des Falles und der entsprechenden Interventionen erforderlich sind.

Der Weitergabe qualitativer Daten steht das Prinzip der Datensparsamkeit zumeist entgegen, da z.B. bei der Fallbeschreibung in einem Freitextfeld sehr viele persönliche Informationen gesammelt werden. Insbesondere bei der Auswertung empfiehlt sich eine möglichst standardisierte Falldokumentation mit vorgegebenen Kategorien und Items. Wenn Falldaten zwecks (über-)regionaler Auswertung weitergegeben werden, ist auf einen möglichst hohen Grad der Anonymisierung zu achten.

Ungeachtet der möglichst anonymisierten Weitergabe der quantitativen Aspekte der Fallarbeit kann es – wie bereits argumentiert – sinnvoll sein, die qualitativen Erkenntnisse der Fallarbeit durch individuelle (ggfs. durch die Betroffenen selbst verfasste) Fallbeschreibungen zu verdeutlichen. Denn so können die Perspektive der Betroffenen und ihre individuellen Interventions- und Bewältigungsstrategien sichtbar gemacht werden. Wenn diese veröffentlicht werden, sollte über die unten beschriebene allgemeine Einverständniserklärung hinaus vom/von der Beschwerdeführer_in selbst die Zustimmung eingeholt werden.

Die Klient_innen sollten über die Dokumentation ihrer Falldaten aufgeklärt werden. Auch der Prozess der Weiterverarbeitung, ggf. die Weitergabe der Daten und die Dauer der Speicherung sollten transparent gemacht werden. Die Ratsuchenden sollten eine schriftliche Einverständniserklärung, in der die Datenverarbeitung beschrieben ist, unterzeichnen und in Kopie erhalten. Natürlich sollte es den Klient_innen jederzeit offenstehen, der computergestützten Falldokumentation oder einzelnen Datenverarbeitungsschritten zu widersprechen. Die Fallberatung sollte nicht von der Einwilligung zur Fallerfassung abhängig gemacht werden.

Anforderungen an ein Dokumentationssystem für die Antidiskriminierungsberatung

Bei der Entwicklung eines Dokumentationssystems sind folgende Aspekte zu beachten:

Das System sollte es ermöglichen, möglichst umfassend die Umstände eines Diskriminierungsfalles zu erfassen, ohne die Auswertung aus dem Blick zu verlieren. Das bedeutet, dass die gewählten Items nicht zu kleinteilig sind, um noch aussagekräftigen Daten für die Dokumentation zu erhalten.

Das Dokumentationssystem sollte anwender_innenfreundlich bezüglich des Zeiteinsatzes und der Verständlichkeit und Praktikabilität sein. Das bedeutet:

- eine problemlose Installation oder schneller Onlinezugang,
- alle zu erfassenden Kategorien auf einen Blick,
- wenige Ebenen bei der Falleingabe,
- eine Auswertungsmöglichkeit innerhalb des Programmes
- die Print-Ausgabe eines Datensatzes als Fallbericht.

Für die hinreichende Dokumentation von Diskriminierungsfällen sollten als Mindestvoraussetzung folgende Kategorien erfasst werden:

- Sachverhaltsbeschreibung
- Gruppe/Familie/Einzelperson/Organisation als Betroffene
- Ort und Zeit
- Form der Diskriminierung
- gesellschaftlicher Bereich
- Grund der Diskriminierung
- Verursacher_in der Diskriminierung

Interventionen:

- bisherige Interventionen der/des Ratsuchenden
- Interventionen der Beratungsstelle oder anderer Stellen

Sowohl aus Sicht der Beratungsstelle als auch der Geldgeber kann es sinnvoll sein, auch weitere persönliche Daten wie Geschlecht, Alter, sexuelle Identität, ethnische Herkunft und eventuell Grad der Behinderung zu erheben. So lässt sich Aufschluss darüber gewinnen, welche Communities die Beratungsstelle erreicht. Gleichwohl ist diese Art der Kategorisierung, die natürlich nur über eine Selbstbezeichnung erfolgen kann, problematisch. Denn so können unter Umständen

die gesellschaftlichen Einteilungen und die damit verbundene Stigmatisierung gerade in dem Beratungsprozess reproduziert werden, der ja diese Mechanismen überwinden will. Insofern könnte die Erfassung dieser Daten auch abschreckend auf die Betroffenen wirken. Vor dem Hintergrund der Datensparsamkeit ist also gerade in diesem Bereich eine Abwägung der unterschiedlichen Interessen vorzunehmen.

Falldokumentation des advd

Der advd hat für die gemeinsame Falldokumentation seiner Mitgliedsorganisationen mit dem Fragebogenprogramm Grafstat einen Erfassungsbogen entwickelt, der sehr umfassend die unterschiedlichen Aspekte einer Diskriminierungsbeschwerde umfasst.¹⁴ Dabei werden die genannten Dimensionen der Sachverhaltsbeschreibung und die Interventionen abgefragt. Zusätzlich gibt es noch einen Teil, der sich auf die interne Falldokumentation bei Fallabschluss bezieht.

Der Vorteil der Software Grafstat liegt in der einfachen Erstellung und Änderung des Fragebogens wie auch der verschiedenen Möglichkeiten der Sammlung von Datensätzen. Ebenso einfach stellt sich die Auswertung der einzelnen Kategorien quasi auf Knopfdruck dar. Die Einfachheit hat Nachteile hinsichtlich der Bedienerfreundlichkeit und der Fehleranfälligkeit bei der Falleingabe.

Checkliste:

- ☐ Welches Ziel verfolgt die Falldokumentation und welchen Zweck erfüllt sie?
- ☐ Gibt es einen Verständigungsprozess bezüglich der erfassten Kategorien und Items?
- ☐ Kommt die Falldokumentation nur in einer Beratungsstelle oder in einem Netzwerk zum Einsatz?
- ☐ Erfolgt eine intensive technische und inhaltliche Einführung der Berater_innen, die mit dem Dokumentationssystem arbeiten?
- ☐ Werden die unterschiedlichen Aspekte des Datenschutzes eingehalten?
- ☐ Werden bei Veröffentlichung der Falldokumentation die Zahlen im Kontext der Rahmenbindungen der Beratung dargestellt?

Literatur:

- ▶ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) (2010): Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“. Rechtsbewusstsein und Gleichbehandlungsstellen. EU-MIDIS 03, Wien.
Online unter: fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/854-EU-MIDIS_RIGHTS_AWARENESS_DE.pdf
- ▶ Deutsches Institut für Menschenrechte (2009): Datenerhebung zum Erweis ethnischer Diskriminierung; Protokoll des Fachgesprächs des Deutschen Instituts für Menschenrechte 12. Juni 2008, Berlin.
- ▶ Generaldirektion „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ der Europäischen Kommission (2005): Gleiche Rechte in der Praxis – Wichtige Stimmen 2005 - ZUGANG ZUM RECHT, Brüssel. Online unter: www.nrwgegendiskriminierung.de/files/pdf/Gleiche_Rechte05.pdf
- ▶ Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung und Soziales (2001): Diskussionspapier. Einleitung einer Debatte über die Erhebung von Informationen zur Bewertung des Ausmaßes und der Auswirkungen von Diskriminierung, Brüssel.
- ▶ Lechner, Claudia/Peucker, Mario (2010): Machbarkeitsstudie „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick“, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, Online unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/machbarkeitsstudie.pdf?__blob=publicationFile
- ▶ Reiners, Hartmut (2007): Erfassung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen, Beitrag zum Themenschwerpunkt 2/2007: Gleiche Chancen und Rechte für alle Lebensalter 2007, Forum Seniorenarbeit NRW (HG.), Köln. Online unter: www.forum-seniorenarbeit.de/media/custom/373_1704_1.PDF

¹⁴ Der Erfassungsbogen kann unter: www.aric-nrw.de/download/Falldoku_advd_2011_2.pdf heruntergeladen werden.

Glossar

Ableismus

Ableismus (able, engl. für imstande, fähig) bezeichnet das gesellschaftliche Herrschaftsverhältnis, das bestimmte körperliche, geistige, emotionale und Sinnesfähigkeiten als Norm setzt und Menschen, die als „gesund“, „intelligent“, „psychisch stabil“ kategorisiert werden privilegiert, während Menschen, die als „krank“ oder „behindert“ kategorisiert werden, strukturell Benachteiligung erfahren.

Adultismus

Adultismus beschreibt ein zwischen Kindern/Jugendlichen und Erwachsenen bestehendes Machtungleichgewicht und fokussiert Einstellungen und Verhaltensweisen Erwachsener, die auf der Basis einer tradierten gesellschaftlichen „Rangordnung“ davon ausgehen, kompetenter als Kinder/Jugendliche zu sein und entsprechend zu agieren. Adultismus ist als gesellschaftliche Diskriminierungsstruktur zu verstehen, die mittels interpersoneller Beziehungen, Traditionen, Gesetze und sozialer Institutionen untermauert und kultiviert wird.

→ Quelle: www.diversity-works.de/services/definitionen

Ageismus

Ageism (age, engl. für Alter) bezeichnet Ausgrenzungsstrukturen und Machtverhältnisse, die auf Alterszuschreibungen basieren.

AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist 2006 in Kraft getreten. Es beinhaltet ein Diskriminierungsverbot aufgrund rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religion/Weltanschauung und des Lebensalters im Arbeits- und Zivilrecht.

Cissexismus, Cis-Männer, Cis-Frauen

Cisgeschlechtliche Menschen (auch Cis-Männer bzw. Cis-Frauen) leben in dem Geschlecht, dass ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Sie erleben deswegen keine Trans* Diskriminierung und werden in einer zweigeschlechtlichen Welt privilegiert.

Empowerment

Konkret heißt Empowerment ins Deutsche übersetzt so viel wie „Selbst-Stärkung“ bzw. „Selbst-Bemächtigung“ (Can 2011). Empowerment „beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen“ (Herriger, 2006).

Heteronormativität

Der Begriff bezeichnet das gesellschaftliche Machtverhältnis, das Zweigeschlechtlichkeit (Mann/Frau), in der das biologische Geschlecht zugleich die Geschlechtsidentität bestimmt, und Heterosexualität als scheinbar natürliche Norm(alität) setzt. Menschen, die in ihrer Geschlechtsidentität, ihrem Geschlechterrollenverhalten und/oder ihrer sexuellen Identität nicht den heteronormativen Vorgaben (heterosexueller Cis-Mann; heterosexuelle Cis-Frau) entsprechen, erfahren Ausgrenzung und Diskriminierung.

Inter*

Inter* bezeichnet ein breites Spektrum von Selbstdefinitionen und Lebensweisen von Menschen, die mit einem Körper geboren wurden, der den typischen geschlechtlichen Standards und Normen von Mann und Frau nicht entspricht.

Intersektionalität

Intersektionalität ist ein Konzept, mit dem die Wechselbeziehungen verschiedener gesellschaftlicher Machtverhältnisse wie Heteronormativität, Rassismus, Geschlecht, Klasse, Ableismus, etc. fokussiert werden. Gesellschaftliche Machtverhältnisse können nicht getrennt voneinander verstanden werden können, sondern wirken in ihren Überschneidungen (intersections) oder Wechselverhältnissen.

→ Portal Intersektionalität, online unter: portal-intersektionalitaet.de/konzept

→ Parteilichkeit

Mehrfachdiskriminierung

Mehrfachdiskriminierung beschreibt, dass Menschen innerhalb mehrerer Machtverhältnisse Diskriminierung erfahren. Mehrfachdiskriminierung kann in der gleichen Situation geschehen, wenn eine Person wegen ihrer sexuellen Identität und rassistischer Zuschreibungen diskriminiert wird. Durch die Verwobenheit dieser beiden Diskriminierungen entsteht eine spezifische Diskriminierungserfahrung, die sich nicht durch die Zugehörigkeit zu einer Identität erklären lässt. Sie kann aber auch auf unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Situationen beruhen.

→ Kapitel Mehrfachdiskriminierung

People of Color, Person of Color, PoC

PoC ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren. Hier ist nicht die Hautfarbe gemeint, sondern er beschreibt die benachteiligte Position im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu weißen Menschen, die unhinterfragt als dazugehörig gelten und die Norm/Normalität abbilden/bestimmen.

Positioniertheit

Menschen sind entlang ihrer verschiedenen Zugehörigkeiten und gesellschaftlicher Verteilung von Macht und Ressourcen verschieden gesellschaftlich positioniert. Zum Beispiel sind Menschen strukturell von rassistischer Diskriminierung betroffen und die damit verbundenen komplexen Teilhabe- und Ausschlussprinzipien schreiben sich in ihre Biografien ein, beeinflussen ihre Perspektive. Alle Menschen sind entlang gesellschaftlicher Privilegien und Teilhabe positioniert. Es ist den strukturell privilegierten Menschen vorbehalten, diese Privilegien nicht zu sehen, zu benennen oder wahrzunehmen, sondern als Normalzustand zu deklarieren.

Positionierung

Positionierung bezeichnet die bewusste gewählte inhaltlich-politische Position, die eine Person oder Organisation in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt und mit Praxis füllt. So benennt der Begriff die individuellen und kollektiven Handlungsspielräume und Verantwortung innerhalb der existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, real existierende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf.

→ vgl. die Kapitel Positioniertheit und Parteiliche Beratungshaltung

Rassismus

Rassismus bezeichnet die Einteilung von Menschen in feste Gruppen („Rassen“ oder „Kulturen“) anhand tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (Haut-, Haarfarbe, Sprache, Herkunft, Religion) und die damit verbundenen Bewertungen und Diskriminierungen. Der völkische (biologistische) Rassismus der Nationalsozialisten unterschied mehrere „Rassen“ von denen die „arische Rasse“ den anderen überlegen sein sollte. Auch jüdische Menschen wurden zur „Rasse“ erklärt. Die Existenz menschlicher „Rassen“ ist längst widerlegt. Im kulturalistischen Rassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den „Kulturen“ zu begründen versucht, die sich nicht vermischen dürften. Rassismus beruht auf historisch gewachsenen ungleichen Machtverhältnissen, die durch individuelle Verhaltensweisen, Gesetze und Institutionen aufrechterhalten werden.

→ Quelle: www.adb-sachsen.de/glossar.html

Schwarz

Im Unterschied zu anderen oftmals kolonial geprägten Bezeichnungen, ist Schwarz eine affirmative Selbstbezeichnung von und für Schwarze Menschen. Schwarz-sein bezieht sich nicht auf die Hautfarbe, sondern ist ein Konstrukt, das eine gemeinsame Identität und gegenseitige Solidarität aufgrund kollektiver Erfahrungen mit Rassismus und Kolonialismus umreißt und die strukturell benachteiligte Position innerhalb des rassistischen Machtverhältnisses bezeichnet. Um hervorzuheben, dass es sich bei Schwarz um eine Selbstbezeichnung handelt, wird der Begriff groß geschrieben.

Trans*

Trans* steht für die Vielfalt von Trans*Menschen und meint ein breites Spektrum von Selbstdefinitionen und Lebensweisen von Menschen, die sich nicht oder nur zum Teil mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde, z.B. Transgender, Transsexuelle, Transidente, Polygender.

weiß, weiß-Sein

weiß ist der Gegenbegriff zu Schwarz und PoC (siehe dort). Er bezeichnet keine Hautfarbe, sondern die privilegierte Position innerhalb rassistischer Machtverhältnisse. weiß setzt sich als die unhinterfragte Norm, wodurch weiße Menschen selbst unmarkiert/unsichtbar bleiben. Im Vergleich zu anderen, rassifizierten Gruppen profitieren sie unhinterfragt und ohne ihr Zutun von vielfältigen Privilegien. weiß wird oft klein und/oder kursiv geschrieben, um auf diese ungerechtfertigt machtvolle Position hinzuweisen.

Informationen zu den Autor_innen

- **Daniel Bartel** wurde 1979 geboren, ist Diplompsychologe und systemischer Berater. Der Autor ist weiß, hetero, cis und able-bodied positioniert. Er ist seit 2007 in der horizontal arbeitenden Beratungsstelle des *Antidiskriminierungsbüros Sachsen* tätig und seit 2010 einer der Vorständ_innen des *advd*.

Das *Antidiskriminierungsbüro Sachsen* ist eine unabhängige Organisation, die nicht aus einem merkmals-spezifischen oder -übergreifenden Selbstorganisationszusammenhang hervorgegangen ist. Auf Teamebene sind privilegierte als auch strukturell benachteiligte Positionierungen in unterschiedlichen Kombinationen repräsentiert.

Kontakt: daniel.bartel@adb-sachsen.de
www.adb-sachsen.de

- **Jay Keim** ist Gender-Wissenschaftler_in und systemische Berater_in und seit 2011 Mitarbeiter_in bei *LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.* Sie bezeichnet sich selbst mal als queer und mal als lesbisch und setzt sich aus privilegierter Perspektive und mehrdimensional mit Rassismus, Trans*Diskriminierung und Ableismus auseinander.

LesMigraS ist der Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der *Lesbenberatung Berlin e.V.*, der Beratung und Unterstützung für lesbische, bisexuelle Frauen und Trans* mit einem Fokus auf Rassismus, Trans*Diskriminierung und Homophobie anbietet.

Kontakt: info@lesmigras.de
www.lesmigras.de

- **Hartmut Reiners**, geboren 1970 ist Diplom-Sozialwissenschaftler. Er ist weiß und männlich. Seit 1998 ist er Geschäftsführer vom *Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.* und als Referent in der landesgeförderten Antidiskriminierungsarbeit mit dem Schwerpunkt Vernetzung tätig. Zudem ist er Beiratsvorsitzender der Rechtshilfestiftung „*Leben ohne Rassismus*“.

ARIC-NRW e.V. ist politisch unabhängig und im *Paritätischen NRW* organisiert. Schwerpunktmässig wird in der Beratungs- und Bildungsarbeit der antirassistische Ansatz verfolgt. Im Team sind unterschiedliche Merkmalsdimensionen repräsentiert. Auf der politischen Ebene tritt ARIC für den horizontalen Ansatz ein.

Kontakt: reiners@aric-nrw.de
www.aric-nrw.de

- **Moritz Schelkes** ist Psychologe und war bis zum Frühjahr 2013 als Berater beim *ADNB des TBB* tätig. Hinsichtlich der in dieser Publikation diskutierten gesellschaftlichen Machtverhältnisse versucht er sich mit seinen strukturell privilegierten Positioniertheiten kritisch auseinanderzusetzen.

Das *Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin* des *Türkischen Bundes* in Berlin-Brandenburg (*ADNB des TBB*) ist eine unabhängige und öffentlich geförderte Antidiskriminierungsstelle, die u.a. Beratung und Unterstützung für von Diskriminierung betroffene People of Color, Muslim_innen und Menschen mit Migrationsgeschichte anbietet.

Kontakt: moritz.schelkes@googlemail.com
www.adnb.de

- **Eva Maria Andrades Vazquez** ist Volljuristin und seit 2008 Beraterin im *Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB)* des TBB. Ab dem 01.07.2013 übernimmt sie dort die Projektleitung. Seit 2012 ist sie eine der Vorständ_innen des *ADVD*.

Informationen zum *ADNB* finden Sie in der Autorinformation von → *Moritz Schelkes*.

Kontakt: eva.andrades@tbb-berlin.de

- **Birte Weiß** ist Kulturwissenschaftlerin, Pädagogin und systemische Beraterin. Seit 2003 arbeitet sie aus privilegierter Position/Perspektive in Fortbildung, Training und Beratung zu den Themenfeldern Antirassismus und Antidiskriminierung. Seit 2008 leitet sie bei *basis & woge e.V.* das Projekt „Antidiskriminierungsberatung für Migrant_innen“. Das Projekt gehört zum vierköpfigen multiperspektivischen Team Antidiskriminierung, das vorwiegend zum Thema Diskriminierung von Migrant_innen beim Arbeitsmarktzugang arbeitet. Seit 2010 ist sie im Vorstand des *advd*.

basis & woge e.V. ist ein sozialer Träger in den Bereichen Jugendhilfe, Interkulturelle Arbeit, Arbeit mit Straßenkindern und männlichen Prostituierten.

Kontakt: birte.weiss@basisundwoge.de
www.basisundwoge.de

- **Nuran Yigit**, Jahrgang 1974, Diplom-Pädagogin, seit 2003 Mitarbeiterin im Projekt „*Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB*“, seit 2008 Leiterin dieses Projektes. Zudem als Trainerin und Referentin in der Jugend- und Erwachsenenbildung tätig mit den Schwerpunkten: Politische Bildungs- und Empowermentarbeit gegen Rassismus und Diskriminierung. Die Autorin positioniert sich als Frau of Color.

Informationen zum *ADNB* finden Sie in der Autorininformation von → *Moritz Schelkes*.

Kontakt: nuran.yigit@tbb-berlin.de

Impressum

Herausgeber:

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Autor_innen:

Daniel Bartel (Antidiskriminierungsbüro Sachsen)

Jay Keim (LesMigraS/ Lesbenberatung Berlin e.V.)

Hartmut Reiners (Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit
beim Anti-Rassismus Informations-Centrum – ARIC-NRW e.V.)

Moritz Schelkes (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB)

Eva Maria Andrades Vazquez (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB)

Birte Weiß (basis & woge e.V.)

Nuran Yiğit (Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB)

Projektleitung und V.i.s.d.P.:

Daniel Bartel

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Oranienstrasse 53

10969 Berlin

Lektorat:

Vera Seehausen

Layout:

Katja Schladitz

Rechte:

© bei den Autor_innen und dem Antidiskriminierungsverband Deutschland. Alle Rechte vorbehalten.

Die Broschüre steht unter www.antidiskriminierung.org zum Download zur Verfügung.

Der advd und seine Mitgliedsorganisationen bieten zu allen Themen der Publikation Workshops und Trainings mit dem Ziel der Sensibilisierung, Vertiefung und Kompetenzerweiterung an.

Kontakt:

info@antidiskriminierung.org

www.antidiskriminierung.org

Mai 2013

Die Publikation ist entstanden im Rahmen der



gefördert durch:



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



