

Antidiskriminierung zum Thema machen

Wege zur Umsetzung des AGG auf kommunaler Ebene

*Dokumentation der Fachtagung
am 6. 12. 2012 im franz.K, Reutlingen*

*Herausgeber:
Runder Tisch Antidiskriminierung Reutlingen
www.antidiskriminierung-reutlingen.de*



Antidiskriminierung zum Thema machen

Wege zur Umsetzung des AGG auf kommunaler Ebene

*Dokumentation der Fachtagung
am 6. 12. 2012 im franz.K, Reutlingen*

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Andreas Foitzik

Email: andreas.foitzik@adb-reutlingen.de

oder info@adb-reutlingen.de

Postanschrift: Runder Tisch Antidiskriminierung

c/o Fachdienst Jugend, Bildung, Migration

Hindenburgstraße 33, 72762 Reutlingen

www.antidiskriminierung-reutlingen.de

Redaktionsgruppe: Christina Lede-Abal, Andreas Foitzik,

Josephine Jackson, Christoph Kullmann

Redaktionelle Mitarbeit: Karin Burth



Inhalt

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Vorwort und einführende Übersicht | 7 |
| 2 | Grußworte | 11 |
| 2.1 | Grußwort von Katrin Altpeter | 11 |
| 2.2 | Grußwort von Robert Hahn | 13 |
| 2.3 | Grußwort von Andreas Bauer | 14 |
| 3 | Diskriminierung thematisieren – Wertschätzung entwickeln – Filmausschnitte über Diskriminierungserfahrungen als Medium für solidarisches Handeln | 17 |
| 4 | Vorträge | 23 |
| 4.1 | Diskriminierungserfahrungen im Alltag – Ein Rundgespräch zwischen Volker Schönwiese, Petra Flieger, Farah und Claus Melter | 23 |
| 4.2 | Antidiskriminierungsarbeit als Empowerment am Beispiel des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin | 34 |
| 5 | Workshops | 37 |
| 5.1 | Workshop I: Empowerment-Workshop gegen Rassismus als „geschützter Raum“ für People of Color | 37 |
| 5.2 | Workshop II: Bündnispartnerschaften in der Antidiskriminierungsarbeit | 38 |
| 5.3 | Workshop III: Möglichkeiten und Grenzen des AGG | 38 |
| 5.4 | Workshop IV: Beratungsansätze in der professionellen mehrdimensionalen ADB-Arbeit | 39 |
| 5.5 | Workshop V: Diskriminierung von Schwulen und Lesben | 43 |
| 5.6 | Workshop VI: Diskriminierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt | 45 |
| 6 | Abschlussstatements: Reutlinger Perspektiven | 51 |
| 7 | Impulse für weitere Perspektiven | 56 |



1 Vorwort und einführende Übersicht

Anlass der Tagung war der Prozess eines Reutlinger Jugendlichen, dem aufgrund seiner Hautfarbe der Zutritt zu einer Disco verwehrt wurde. Der Betroffene reichte nach dem seit 2006 gültigen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegen die Diskothek eine Klage ein und bekam sowohl vom Landgericht Tübingen, als auch vom OLG Stuttgart Recht zugesprochen. Deutlich wurde im Nachhinein jedoch, dass der Jugendliche sich nur durch die Unterstützung des „Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG)“ aus Berlin gegen diese Diskriminierung erfolgreich zur Wehr setzen konnte. Vor Ort, in Reutlingen, mangelte es hingegen an einem solchen Unterstützungsnetzwerk. In anderen Städten Baden-Württembergs wäre das kaum anders gewesen. Diese Lücke im Bereich der professionellen Antidiskriminierungsberatung führte schließlich zu der Entscheidung, mit der Gründung eines Runden Tisches diesem Zustand im Landkreis Reutlingen entgegenzuwirken. Von Beginn an war es ein Anliegen dieser offenen Plattform, sich thematisch nicht nur auf den Bereich Migration und Rassismus zu beschränken, sondern alle im AGG erfassten Diskriminierungsbereiche, also auch Behinderung, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Religion und darüber hinaus auch Diskriminierung durch Armut aufzugreifen.

Langfristiges Ziel des Runden Tisches und dem dazugehörigen Koordinationskreises ist der Aufbau eines Antidiskriminierungsbüros. Wie die konkrete Arbeit dieses Büros aussehen wird, muss erst noch entwickelt werden. Deshalb haben die Initiator_innen zunächst ein Vorprojekt gestartet, um mit verschiede-

nen Ansätzen an einer Konzeption für Reutlingen und Umgebung zu arbeiten. Ziel ist es, im Jahr 2014 mit der konkreten Umsetzung zu beginnen.

Ein Meilenstein auf diesem Weg war die Tagung „Antidiskriminierung zum Thema machen“ am 6.12.2012 im franz.K in Reutlingen. Damit ist es dem Runden Tisch gelungen, das Thema Diskriminierung in Reutlingen auf die politische und gesellschaftliche Tagesordnung zu setzen. Dass die Tagung einen regen Zuspruch und ein positives Echo fand, ermutigt uns, diesen Weg weiterzugehen.

Mit der Tagung beabsichtigte der Runde Tisch Antidiskriminierung eine fachwissenschaftliche Plattform für Praktiker_innen der Sozialen Arbeit, verschiedene politische Mandatsträger_innen, von Diskriminierung Betroffene und engagierte Bürger_innen zu schaffen. Die thematische Vielfalt des Fachtages verdeutlicht, dass Diskriminierung und deshalb auch Antidiskriminierung ein breites Spektrum umfasst.

Die vorliegende Broschüre, eine Art dokumentarische Zusammenstellung der Tagung, bietet interessierten Leser_innen die Möglichkeit, sich mit unterschiedlichen Aspekten von Diskriminierung vertraut zu machen. Da es von unserer Seite aus keine Begrenzungen gab, sind die Beiträge der Autor_innen unterschiedlich lang bzw. inhaltlich vertiefend ausgearbeitet. Je nach dem, welchen Bezug Sie zu dieser Thematik haben, wünschen wir Ihnen, dass Sie Entsprechendes finden und sich darüber hinaus von der Vielfalt des Themas anregen lassen. Teilnehmer_innen der Tagung können auf der Homepage <http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de>

PowerPoint Präsentationen der verschiedenen Vorträge, Workshops und Impulsreferate einsehen.

Die in dieser Broschüre leicht gekürzt wiedergegebenen Grußworte von Sozialministerin Katrin Altpeter, dem Sozialdezernent des Landkreises Andreas Bauer sowie Bürgermeister Robert Hahn zeigen uns, dass Politiker_innen das Thema Antidiskriminierung sowohl auf Landes- als auch auf kommunaler Ebene ernst nehmen und damit politische Impulse setzen.

Es folgt der Beitrag „Diskriminierung thematisieren – Wertschätzung entwickeln“ des Filmemachers und Aktionsforschers Harald Sickinger. Mit seiner aktivierenden, dokumentarischen Herangehensweise will er den Raum dafür öffnen, dass von Diskriminierung Betroffene ihre Stimme und Perspektive einbringen können. In dem vorliegenden Beitrag gibt der Tübinger Filmemacher mittels selbst kommentierter Filmausschnitte Einblicke in seine Vorgehensweise.

Der daran anschließende Beitrag gibt die Perspektiven von vier von Diskriminierung in ganz unterschiedlicher Weise betroffenen Menschen wieder und hat deshalb das besondere Format eines Vortragsgesprächs. In diesem Gespräch berichten die beiden Paare Claus und Farah Melter und Petra Flieger und Volker Schönwiese von ihren Alltagserfahrungen. Sie schildern eindringliche Erlebnisse von Diskriminierung am Flughafen oder im Café und legen auf diese Weise strukturelle, sozial-räumliche, kulturell-geschichtliche Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmuster offen. Ein Ausweg aus dem Labyrinth der Ausgrenzungen bietet – darin sind sich die Redner_innen einig – das Konzept der Bündnispartnerschaft. Noch ein paar Worte zu den Referierenden selbst: Petra Flieger und Volker Schönwiese arbeiten an der Universität Innsbruck zum Thema Behinderung. Darüber hinaus sind sie als Behindertenaktivist_innen auch auf politischer Ebene aktiv. Als Partnerschaft sind sie in unterschiedlicher Weise mit

dem Thema Diskriminierung konfrontiert. Die Filmemacherin Farah Melter aus Berlin und ihr Partner Claus Melter arbeiten beide zum Thema Rassismus: Farah Melter dreht Filme rund ums Thema und Claus Melter forscht zu den Auswirkungen von Rassismuserfahrungen unter Jugendlichen an der Hochschule Esslingen. Zu diesem aufgezeichneten Gespräch ergänzende Texte von Petra Flieger, Volker Schönwiese und Claus Melter finden Sie auf der Homepage <http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de>.

In ihrem Beitrag „Antidiskriminierungsarbeit als Empowerment am Beispiel des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin“ erläutert Nuran Yiğit die Arbeitsweise einer nichtstaatlichen Antidiskriminierungsstelle. Sie ist Leiterin des Antidiskriminierungsnetzwerks des Türkischen Bundes Berlin Brandenburg und gehört damit in diesem Feld zu den Pionierinnen. In ihrem Beitrag erläutert sie, welche Rolle das Thema Empowerment dabei spielt, Menschen dazu zu befähigen, sich selbst zu wehren, aber auch, wie es möglich ist, Zugangsbarrieren zur Beratung und Selbsthilfestrukturen abzubauen.

In welcher Form die Referent_innen ihren Workshop Revue passieren lassen wollen, haben wir ihnen selbst überlassen. Entstanden sind deshalb Beiträge von ganz unterschiedlichem Format: Einige der Referierenden reflektieren das Workshopthema eher auf einer wissenschaftlichen Ebene, andere schildern ihre Ergebnisse und Impressionen aus den Workshops.

Der erste Workshop mit Nuran Yiğit richtete sich ausschließlich an Menschen mit Rassismuserfahrungen. In ihrem Beitrag erläutert Nuran Yiğit deshalb den Stellenwert selbstbestimmter und geschützter Räume für People of Color in der Empowermentarbeit.

Im zweiten Workshop arbeiteten Volker Schönwiese, Petra Flieger, Farah und Claus Melter mithilfe theaterpädagogischer Methoden zum Thema Bündnispartnerschaften in

der Antidiskriminierungsarbeit. Da der Workshop intensive und oft auch persönliche Inhalte enthielt, gibt es zum Schutz der Intimsphäre keinen schriftlichen Beitrag.

Im dritten Workshop erarbeitete Vera Egenberger vom Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) in Berlin mit den Teilnehmenden Möglichkeiten und Grenzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Vera Egenberger hat den Reutlinger Discoprozess begleitet, am Runden Tisch unterstützend mitgewirkt und war deshalb von Beginn an eng in die Reutlinger Prozesse involviert. In ihrem vorliegenden Beitrag zieht sie nach sieben Jahren seit Einführung des AGG Bilanz über die Errungenschaften der gesetzlichen Handhabung.

In Workshop IV arbeitete Daniel Bartel, Leiter der Antidiskriminierungsberatungsstelle (ADB) in Leipzig und Vorstand des deutschen Antidiskriminierungsverbands Sachsen, zum mehrdimensionalen Ansatz in der ADB-Arbeit. Denn als eines der wenigen ADB-Büros arbeitet das ADB Sachsen nicht nur mit Menschen mit Migrationshintergrund oder Rassismuserfahrung, sondern mit allen Gruppen, die von Diskriminierung betroffen sind. In seinem Beitrag stellt er vier verschiedene Beratungsansätze anhand konkreter Beispiele dar, thematisiert Herausforderungen, liefert eine quantitative Auswertung der Beratungsarbeit und bindet die Beratungsarbeit kalkulatorisch an die Arbeitszeit zurück.

Der von Margret Göth angebotene Workshop V verdeutlicht den Aspekt der mehrdimensionalen Beratung erneut. Margret Göth arbeitet als Psychologin bei der Psychologischen Schwulen- und Lesbenberatung Rhein-Neckar (PLUS). Im Bereich der Beratung von Schwulen und Lesben gibt es in Baden-Württemberg bisher ausschließlich in Mannheim eine professionelle Struktur. In ihrem Beitrag schildert Margret Göth zentrale Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Schwulen und Lesben zu ihren Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen.

Im Workshop VI, angeleitet von Prof. Dr. Albert Scherr von der Hochschule Freiburg, ging es um Diskriminierungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie am Arbeitsplatz. Diese Form der Diskriminierung steht bei den gemeldeten Fällen der Beratungsstellen an erster Stelle. Albert Scherr hat selbst mehrere Jahre auf diesem Gebiet geforscht. In seinem Beitrag stellt er die wichtigsten empirischen Befunde vor.

Zum Abschluss der Tagung haben wir nochmals alle Referent_innen und Teilnehmer_innen zu Wort kommen lassen. Die Statements, in denen die Beitragenden einen persönlichen Rückblick auf die Tagung geben und ihre weiteren Perspektiven eröffnen, sind in gekürzter Form am Ende des Readers wiedergegeben.

Unser besonderer Dank geht an dieser Stelle an diejenigen, die die bisherige Arbeit größtenteils ehrenamtlich getragen haben. Ein Dank geht ebenso an diejenigen, die über ihre finanzielle Unterstützung das Vorprojekt und damit auch diese Tagung finanziert haben: Allen voran sind hier die Paul Lechler Stiftung, die Stadt Reutlingen sowie die beteiligten Träger zu nennen.

Ganz besonders möchten wir uns bei Andreas Roth und seinem Team vom franz.K bedanken. Sie haben das Projekt mitinitiiert, uns bei der Vorbereitung der Tagung unterstützt und uns ihre Räumlichkeiten für die Tagung zur Verfügung gestellt.

Der Koordinierungskreis des Runden Tisches: Lutz Adam, Patrik Differt, Eva Dumeniak, Alfons Eckmann, Andreas Foitzik, Josephine Jackson, Christoph Kullmann, Christina Lede-Abal und Alexander Schmidt



2 Grußworte

2.1 Grußwort von Katrin Altpeter

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren

Sehr geehrte Abgeordnete Lede Abal und Käppeler, sehr geehrter Herr Sozialdezernent Bauer, Herr Bürgermeister Hahn, sehr geehrten Damen und Herren vom Runden Tisch Antidiskriminierung,

wenn wir heute von einem Antidiskriminierungsgesetz reden, das jede Form von Diskriminierung aufgrund „Rasse“, ethnischer Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität verbietet, dann blicken wir darauf mit etwas Stolz. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat vor sechs Jahren den Finger in die richtige Wunde gelegt, die Probleme aber noch lange nicht gelöst.

Denn die Realität ist leider immer noch eine andere. Die gemeldeten Fälle von Diskriminierung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgrund von Hautfarbe oder ethnischer Herkunft haben sich seit dem Jahr 2006 verdoppelt. Gründe hierfür sind sicherlich die steigende Bekanntheit der Beratungsstelle, aber auch die gewachsene Sensibilität und die Bereitschaft sich zu wehren. Aber diese Zahlen zeigen nur die Spitze des Eisberges. Denn nach wie vor sind das AGG sowie die entsprechenden Beratungsstellen nicht ausreichend bekannt, und oft eben auch gar nicht vorhanden. Und selbst wer das Antidiskriminierungsgesetz kennt, ist noch lange nicht bereit, sich zu einer Beratungsstelle zu begeben, wenn es denn überhaupt eine gibt in der Region. Selbst wer zu einer

Beratungsstelle geht und das sind schon die wenigsten, ist noch lange nicht bereit, auch Klage vor einem Gericht zu erheben. Daher sind die offiziellen Zahlen wohl ein Indikator, aber sehr viel mehr auch nicht.

Wir müssen feststellen, dass Diskriminierung nach wie vor ein Alltagsphänomen ist:

- Ältere Menschen brauchten sich jahrelang auf offene Stellen nicht zu bewerben, weil die Chancen sowieso nur äußerst gering waren.
- 2010 haben bei einer Studie des Zentrums für Türkeifragen und Integrationsforschung 81% der türkischstämmigen Menschen in Deutschland angegeben, schon einmal im Alltag Diskriminierung erlebt zu haben.
- Die PISA-Studie hat klar belegt, dass Kinder aus Einwanderungsfamilien signifikant schlechtere Chancen auf eine höhere Bildung haben.
- Die SINUS-Milieu-Studie aus dem Jahr 2008 kommt zum Ergebnis: „In konservativen und bildungsfernen Milieus ist blanker Hass gegenüber Menschen anderer ethnischer Herkunft oder Hautfarbe zu spüren.“
- Und wie schwer es manchmal einem Menschen aus „Schwarzafrika“ fällt, auch nur eine Diskothek zu besuchen, das brauche ich hier in Reutlingen nicht besonders zu erwähnen.
- Schimpfworte, die die sexuelle Orientierung beinhalten, sind der tägliche Alltag auf vielen Pausenhöfen, aber auch in der Erwachsenenwelt.

Wir müssen uns die Frage stellen, wie wir

wirksam und nachhaltig gegen diese Diskriminierung vorgehen. Das Antidiskriminierungsgesetz ist ein wichtiger Baustein, eine Basis, eine Grundlage. Darüber hinaus benötigen wir niedrigschwellige Angebote, Beratung und Information, denn noch immer wird Diskriminierung stillschweigend akzeptiert.

Deshalb bin ich der Auffassung, dass alle Menschen wissen müssen, dass sie gegen Diskriminierung vorgehen können und sich nicht kampflos in ihr Schicksal fügen müssen. Und das ist auch die Aufgabe der Politik, bei Diskriminierung lenkend gegen Fehlentwicklungen vorzugehen. Und einiges haben wir als Landesregierung ja auch schon unternommen in diesem Bereich:

- Wir haben auf Bundesebene Initiativen eingebracht und unterstützt, die sich gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern wenden.
- Wir haben uns eingesetzt für eine Quote für Frauen in Spitzenpositionen.
- Wir kämpfen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Bereich des Lohndumpings, wir entwickeln nicht zuletzt einen Landesaktionsplan für Toleranz, Akzeptanz und Gleichstellung.
- Wir entwickeln, und das ist mir persönlich sehr wichtig, zurzeit einen landesweiten Aktionsplan gegen Gewalt, denn von häuslicher Gewalt und anderen Gewaltformen sind ja oft die gleichen Menschen betroffen, die in der einen oder der anderen Form auch mit Diskriminierung konfrontiert sind.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, Diskriminierung ist auch deshalb so schwer zu fassen, weil sie eben nicht immer so leicht zu identifizieren ist. Neben den offensichtlichen, empörenden und auffälligen Diskriminierungen im Alltag gibt es auch unterschwellige Diskriminierungen. Ich darf nur das Beispiel Bewerbungen nennen. Menschen werden aussortiert wegen des Namens, wegen ihrer Hautfarbe, wegen einer Behinderung, wegen dem Alter, oder weil sie kein Geheimnis von ihrer sexuellen Identität machen. Deshalb

starten wir – initiiert vom Integrationsministerium und der Beteiligung des Sozialministeriums – das Projekt anonymisierte Bewerbung, um solchen Diskriminierungen von vorne herein den Boden zu entziehen.

Aber wir brauchen auch eine andere Grundhaltung in der Bevölkerung. Und dazu müssen wir alle – Politik, Ehrenamt, aber auch jede und jeder ganz individuell – durch unser Verhalten beitragen.

Diese Tagung ist ein erster Schritt auf diesem Weg, ein wichtiger Schritt auf einem Weg, der sicherlich steinig sein wird. Aber Steine sind da, um sie wegzuräumen. In diesem Sinne darf ich Reutlingen und der kommunalen Umsetzung einer Antidiskriminierungspolitik von Herzen alles Gute wünschen. Wenn wir Sie unterstützen können, dann kommen Sie gerne auf uns zu.

Herzlichen Dank!
Katrin Altpeter

2.2 Grußwort von Robert Hahn

Bürgermeister der Stadt Reutlingen

Sehr geehrte Frau Ministerin,

vielen Dank für Ihre Worte, Sie haben mir aus der Seele gesprochen. Sie haben die richtigen Worte am richtigen Platz gefunden. Das macht es mir auch jetzt mit meinem Grußwort viel einfacher, weil ich Ihnen Vergleichbares vorgetragen hätte. Ich möchte auch Herrn Bauer ganz herzlich begrüßen, in Vertretung von Herrn Landrat Reumann. Ich freue mich, dass sich zu dieser Veranstaltung auch Stadträtinnen und Stadträte angemeldet haben. Es freut mich sehr, dass in unserer Kommunalpolitik das Interesse an diesem Thema groß ist.

Man kann der Stadt Reutlingen dazu gratulieren, dass es Menschen in dieser Stadt gibt, die dieses neue Thema so aktiv aufgegriffen haben. Sehr geehrte Damen und Herren vom Runden Tisch, der Dank geht direkt an Sie, dass Sie so einen Diskriminierungsfall thematisieren und an die Öffentlichkeit bringen. Es ist eine wichtige Aufgabe der Antidiskriminierungsarbeit, dass die Dinge angesprochen werden, dass die Menschen damit konfrontiert werden, darüber nachdenken und dann auch ihre Konsequenzen im persönlichen Verhalten daraus ziehen.

Die Stadt Reutlingen hat gerne einen finanziellen Beitrag zu diesem Projekt gegeben. Vor nicht allzu langer Zeit haben wir ein Integrationskonzept verabschiedet, in dem wir Ziele gesetzt und Grundsätze hinterlegt haben, wie wir in unserer Stadt miteinander umgehen wollen. Darin steht als ein wichtiger Grundsatz geschrieben: „Diskriminierung von Zuwanderern oder gar Rassismus haben keinen Platz in Reutlingen.“ Das ist uns ein sehr wichtiger Punkt und deswegen war es für uns

eine Ehrensache, hier auch entsprechend mitzumachen.

Wir haben als Stadt Reutlingen die Charta der Vielfalt unterschrieben. Warum haben wir das getan? Bei der Charta der Vielfalt handelt es sich um eine Unternehmensinitiative zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von gesellschaftlicher Vielfalt. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Die Stadt Reutlingen ist sich darüber bewusst, dass die Menschen, die in dieser Stadt leben, über unterschiedlichste Eigenschaften, Fähigkeiten und Lebensstile verfügen. Dies gilt auch für die Mitarbeiter_innen der Stadtverwaltung. Ihre Vielfalt betrachten wir als wertvolle Bereicherung und als Potenzial.

Mit der Unterzeichnung der Charta hat die Stadt Reutlingen daher bewusst und öffentlich ein Zeichen für die Chancengleichheit gesetzt: alle Mitarbeiter_innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Nicht nur die Stadtverwaltung, sondern viele andere Einrichtungen, Vereine und Einzelpersonen setzen sich in Reutlingen für einen vorurteilsfreien und gleichberechtigten Umgang mit Menschen unterschiedlicher Eigenschaften, Fähigkeiten und Lebensstile ein. Sie alle leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einem offenen, diskriminierungsfreien Klima in der Stadt.

Dennoch: der Fall eines Jugendlichen, dem im vergangenen Jahr aus rassistischen Gründen der Zugang zu einer Reutlinger Diskothek verwehrt wurde, zeigt uns ebenso wie die Alltagserfahrungen vieler weiterer Menschen,

dass wir in Reutlingen aktiver werden müssen.

Ich wünsche dem Runden Tisch, vorhandene Ausgrenzungen weiter aufzudecken und mittels Bewusstseins-, Sensibilisierungs- und Lobbyarbeit dazu beizutragen, dass unser gemeinsames Ziel der Chancengleichheit und der gleichberechtigten Teilhabe nicht

nur im öffentlichen Dienst, sondern in allen Bereichen unserer Stadt weiter gestärkt und voran getrieben wird.

Hierfür wünsche ich Ihnen alles Gute und viel Kraft und Ausdauer auf dem weiteren Weg.

Robert Hahn

2.3 *Grußwort von Andreas Bauer*

Sozialdezernent des Landkreises Reutlingen

Sehr geehrte Frau Ministerin Altpeter, sehr geehrte Herren Abgeordnete, lieber Herr Bürgermeister Hahn, verehrte Gäste,

zuerst möchte ich Sie im Namen von Herrn Landrat Thomas Reumann sehr herzlich grüßen. Herr Reumann musste leider kurzfristig einen anderen Termin wahrnehmen.

Wir freuen uns, dass Sie mit Ihrem Runden Tisch Antidiskriminierung und der Veranstaltung ein Thema aufgreifen, das uns auf allen Ebenen der Landkreisverwaltung sehr am Herzen liegt.

Mit dem Antidiskriminierungsgesetz wurden schon 2006 die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen, damit Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, einer Behinderung oder Weltanschauung nicht benachteiligt werden. Dies ist die eine Seite. Die andere Seite ist aber auch, dass solche Benachteiligungen nach wie vor stattfinden oder erlebt werden.

Was kann man dagegen tun? Nach unserer festen Überzeugung muss in unserer Gesellschaft eine Atmosphäre, eine positive Grundhaltung geschaffen werden, die den vielfältigen Diskriminierungen im Alltag entgegensteht.

Der Weg dazu ist ein Bohren von ganz vielen, zum Teil sehr dicken Brettern. Ich möchte Ihnen dazu ein paar Beispiele geben:

Mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen erfolgte ebenfalls ein Paradigmenwechsel. Im Zentrum stehen der behinderte Mensch und sein Anspruch auf uneingeschränkte Teilhabe sowie einem komplett barrierefreien Zugang in alle gesellschaftlichen Bereiche.

Es ist eine Aufgabe, die alle Lebensfelder des behinderten Menschen betrifft und deshalb auch ein gesamtgesellschaftlicher Auftrag. In einem gemeinsamen Prozess soll mit allen Beteiligten im Landkreis Reutlingen ein konkreter Ziel- und Maßnahmenplan entwickelt werden.

Seit dem Jahr 2008 nehmen die Asylanträge bundesweit zu. Das hat den Landkreis dazu veranlasst, ein dezentrales Unterbringungskonzept aufzustellen. Die Flüchtlinge sollen am örtlichen Leben in den Städten/Gemeinden teilhaben, um so die Möglichkeit zu erhalten, sich vor Ort aktiv einzubringen.

Wir im Landkreis Reutlingen haben einen deutlich höheren Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund als im Landesdurchschnitt. Der Anteil in der Bevölkerung bei den

berufsschulpflichtigen Jahrgängen liegt zwischen 10 und 12%. Darüber freue ich mich, darauf sind wir stolz!

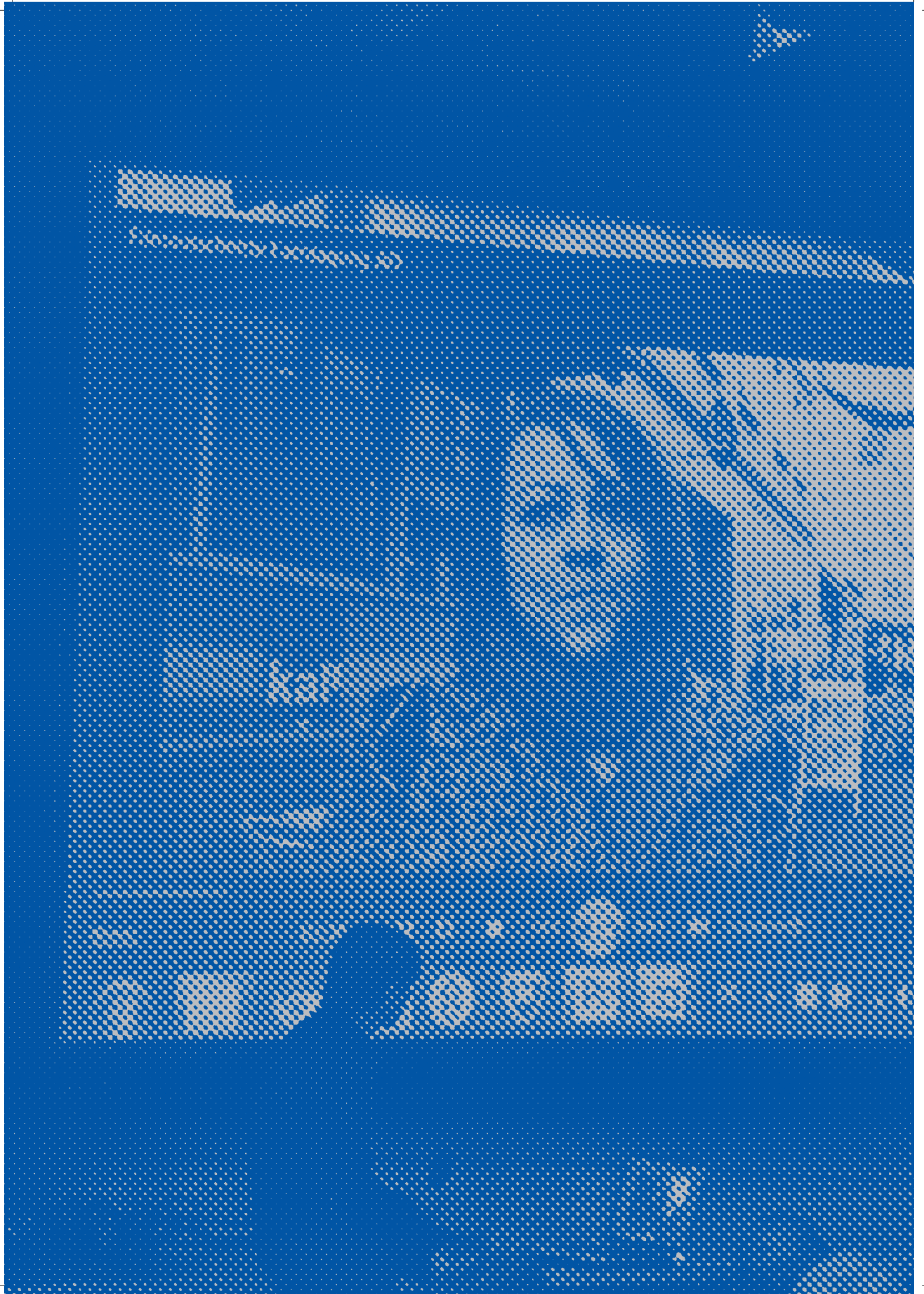
Gemeinsam mit den freien Wohlfahrtsverbänden und verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen werden viele Einzelprojekte wie die Aktion „Hand in Hand“, das Forum muslimischer Frauen oder – einmalig im Land – die gemeinsamen Lebenslagenberichte anstatt einer einseitigen Armutsberichterstattung durchgeführt. Allen gemeinsam ist, dass sie in der konkreten Lebenswelt hier im Landkreis Reutlingen ansetzen und ebenso konkrete Ergebnisse liefern. Das kann man zusammenfassend als „Reutlinger Weg“ bezeichnen.

Von der Fachtagung wünsche ich mir ebenfalls solche konkreten Impulse und Ergebnisse. Wir sind dem Runden Tisch Antidiskriminierung dankbar für die Initiative und das Signal, diese Tagung als Grundlage für das weitere Vorgehen in einem ergebnisoffenen Prozess anzusehen.

Wenn auch der erschreckende Einzelfall eines Jugendlichen, dem aufgrund seiner Hautfarbe der Eintritt in eine Disko verwehrt wurde und seine Unterstützung durch eine Berliner Beratungsstelle der ursprüngliche Anlass für die Initiative war, müssen wir uns doch gemeinsam überlegen, ob die Übertragung dieser Beratungsstruktur für uns die Patentlösung ist. Oder ob wir auf unseren bestehenden Strukturen im Landkreis etwas Passenderes aufbauen können.

In diesem Sinn wünsche ich der Veranstaltung viel Erfolg.

Andreas Bauer



3 Diskriminierung thematisieren – Wertschätzung entwickeln – *Filmausschnitte über Diskriminierungserfahrungen als Medium für solidarisches Handeln*

Harald Sickinger, Tübinger Aktionsforscher und Filmemacher

Der folgende Beitrag ist eine von Filmemacher Harald Sickinger selbst kommentierte Version von Filmausschnitten¹, die im Rahmen der Tagung gezeigt wurden.

„Die Leute sehen Dich anders, Du bist anders, deshalb wirst Du halt einfach in ne Schublade gesteckt und wirst nur schlecht behandelt.“ – mit diesen Worten umschreibt eine Reutlingerin, was Diskriminierung aus ihrer Sicht bedeutet. Sie sagt: „Man sollte eigentlich den Leuten, die diskriminiert werden, sollte man eigentlich die Chance geben, dass die auch mal sich dazu äußern können, also nicht dass man bloß in ne Schublade gesteckt wird, sondern dass man sich dazu äußern kann und nicht immer bloß runtergemacht wird.“

Die Frau, die das sagt, und andere Reutlinger Bürgerinnen und Bürgern sprechen im Rahmen eines Filmprojektes über ihre eigenen Erfahrungen – darüber, was es für sie bedeutet, wenn sie sich in Schubladen einsortiert, abgewertet und ausgegrenzt erfahren. Das im Herbst 2012 gestartete Projekt spannt einen Rahmen auf, um Diskriminierung aus der Sicht von Betroffenen zu thematisieren. Filmisch vermittelte Kommunikationsprozesse verschaffen Menschen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen Gehör,

machen deren Sichtweisen sichtbar und eröffnen neue Perspektiven. Ziel der Filmarbeit ist es, gruppenübergreifende Solidarität zu „inszenieren“ – als kulturellen Beitrag für die Entwicklung eines Gemeinwesens, das alle Menschen einschließt und achtet.

Fragend und mit Hilfe des Mediums Film will ich versuchen zu verstehen, Verständigungsprozesse ermöglichen und unterschiedliche Perspektiven verbinden, damit vielleicht auch manche neuen Perspektiven entstehen können – für Diskriminierungs-betroffene und andere Menschen, nicht zuletzt auch für mich selbst. Aktion Reflexion Aktion Reflexion... – in dieser Weise hin und her sich bewegend zwischen Kommunikation vor Ort, Nachdenklichkeit, Weiterdenken und erneuten Kommunikationsversuchen sehe ich den Entstehungsprozess des Films als Aktionsforschungsreise auf der Suche nach solidarischen Wegen gegen Diskriminierung in Reutlingen. Die folgenden ausgewählten Filmausschnitte illustrieren einige erste Erfahrungen im Lauf des bisherigen Erkundungs- und Verständigungsprozesses.

Es begann in der Reutlinger Fußgänger_innenzone:

Interviewer: „Wir machen so einen Film gegen Diskriminierung in Reutlingen, wir fangen

gerade an, den Film zu machen. Wenn Sie so einen Film machen würden, was würde darin vorkommen? Was wäre wichtig, da zu zeigen?“

Passantin: „Dass alle Menschen gleich sind, also jetzt grad bzw. Ausländer[...] oder, ich sag mal Hartz IV-Empfänger, dass man die genauso behandelt, wie wenn einer viel Geld hätt. Also für mich sind Menschen, egal ob sie arm oder reich oder schwarz oder weiß sind.“

Mit dieser Szene begann meine Präsentation Reutlinger Stimmen im Rahmen der Fachtagung. Andere Befragte der Straßenumfrage nannten noch weitere Personengruppen, deren Erfahrungen im Rahmen des Films aus ihrer Sicht thematisiert werden sollten. „Behinderte Menschen“, sagte beispielsweise eine andere Passantin. Sie war mit ihrem kleinen Kind in der Fußgängerzone unterwegs gewesen – es entwickelte sich ein Gespräch über Diskriminierung von Frauen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, über den Nutzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und darüber, was man gegen Diskriminierung tun kann. – Das Filmdrehen schafft Anlässe bzw. „inszeniert“ sozusagen Gelegenheiten für die Kommunikation über Diskriminierung und Antidiskriminierung.

In einem weiteren Straßeninterview ist eine Frau zu sehen, die Bezug nimmt auf einen schwarzen Jugendlichen, dem aus rassistischen Gründen der Eintritt in eine Reutlinger Disco verwehrt worden war und der sich dagegen gerichtlich zu Wehr setzte. Das sei „eine gute Hilfe“ auch für Andere, sagt die Frau, die den betroffenen Jugendlichen persönlich kennt. „Das nächste Mal machen die Leute von der Disco das so nicht mehr mit den Leuten“, so die Einschätzung der Passantin.

Bei ersten filmischen Erkundungsinterviews auf der Straße, in einer Schule und im Rahmen eines ersten längeren Gesprächs mit einem Reutlinger Musiker zeigte sich: Der Diskofall war kein Einzelfall. Der zuletzt genannte Gesprächspartner berichtete von

häufigen Polizeikontrollen, die er und andere schwarze Bürgerinnen und Bürger regelmäßig über sich ergehen lassen müssen. Auch er kennt die Erfahrung, am Diskoeinlass abgewiesen zu werden.

Ähnliches berichtete ein junger Mann, den ich in einem Reutlinger Jugendhaus kennenlernte. Nicht zuletzt auf Grund seines offenbar „ausländisch anmutenden“ Namens und Aussehens werde er immer wieder „abgestempelt“, wie er es formulierte. Ich fragte auch ihn, was seiner Meinung nach in einem Film gegen Diskriminierung vorkommen sollte. Seine Antwort:

„Ja, wenn ich jetzt hier zum Beispiel als Ausländer abgestempelt werd, mir macht das jetzt nicht arg viel aus, aber es gibt Menschen, die kommen einfach nicht klar damit und die werden dann immer wieder gehänselt oder so oder fühlen sich die ganze Zeit schuldig für irgendwas oder werden in der Gruppe nicht aufgenommen, weil sie sich nicht mit den Leuten verstehen und das ist das, was fehlt eigentlich, also: Wie sehr man einen Menschen eigentlich damit verletzen kann, ihn nicht in die Gruppe aufzunehmen oder so, nur weil er anders ist und das ist megaungerecht eigentlich und das sollte gezeigt werden.“

Auch für diesen Gesprächspartner sind Ausgrenzungserfahrungen und das Stigmatisiert-Werden Teil seines Lebens – bei der Arbeitsplatzsuche, bei der Arbeit, in der Freizeit. Er sagt:

„Am schlimmsten find ich’s im Alltag (lachen). Im Alltag fällt’s einem am meisten auf. Man wird oft echt schief angeguckt. Also, das, das ist das verdammt Problem, also: Es geht ja nicht nur um die Arbeit oder Schule oder so. Das ist echt der ganze Tag. Man weiß nie, mit wem man zusammentrifft und jeder, jeder hat dieses andere Denken. Es kann sein, dass es am Bahnhof ist, wo ich dann einfach von einem blöd angeredet wird.“

Nach alltäglichen Diskriminierungserfahrungen fragte ich auch einen Mann, der sich beim Runden Tisch Antidiskriminierung in

Reutlingen engagiert. Seine Antwort:

„Ich glaub, die verdrängt man auch ein bisschen mit der Zeit, weil das dann doch belastend ist. Ich sag mal so: Was ich halt erlebt für mich, ist so ne dauerschwebende Diskriminierungserfahrung, so ne unterschwellige.[...] Also, wenn ich jetzt mit meinem Lebenspartner durch die Stadt geh, dann trau ich mich jetzt nicht, mit dem händchenhaltend zu laufen, weil ich hab halt auch schon von Bekannten gehört, die das mal als Test gemacht haben, die gar [...] keine Partner sind. [Die sind] Hand in Hand gelaufen und da haben dann Jugendliche sogar ne Plastikflasche nach denen geschmissen.“

Der Mann, der das sagte, wünscht sich ein angstfreies gesellschaftliches Klima. Aus seiner Sicht, und das ist ihm wichtig, wirkt sich ein Klima der Angst vor Diskriminierung negativ auf die Entfaltungsmöglichkeiten aller Menschen aus – nicht alleine auf die direkt Betroffenen. Nach seiner Erfahrung beeinträchtigt beispielsweise die Diskriminierung gleichgeschlechtlich liebender Menschen ganz allgemein die Entwicklungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen, weil diese sich unter den Vorzeichen diskriminierender Verhältnisse gezwungen sähen, alles zu vermeiden, was nach gleichgeschlechtlicher Liebe aussehen könnte.

Bei einem Treffen im Haus der Familie berichteten Reutlinger Frauen u. a., wie sie missachtet wurden bzw. werden, wenn sie sich entschieden hatten, ein Kopftuch zu tragen. Eine der Gesprächsteilnehmerinnen erzählte über Erfahrungen ihrer Mutter:

„Meine Mutter, die war vorher offen und nachdem sie pilgern gegangen ist, war sie bedeckt und die Nachbarn haben sie nicht mehr begrüßt und dann war sie einkaufen, wo sie jeden Tag Brot holt und dann hat die Frau sie ausgelacht, weil sie mit Kopftuch war und die wollte da nicht mehr hingehen und dann musste mein Vater immer holen, weil das war ja für die Frau auch am Anfang ein Problem – mit dem Kopftuch weil sie war ja damit auch

nicht so – sie musste sich erst mal damit abfinden – und dass die Nachbarn auch so waren, das war für sie auch ein Schock dann.“

Von ganz ähnlichen Erfahrungen erzählte auch eine andere Gesprächspartnerin aus der Runde im Haus der Familie. Sie hatte bereits Jahrzehnte in Reutlingen gelebt, als sie sich entschied, ein Kopftuch zu tragen. Daraufhin habe sich der Umgang mancher Menschen mit ihr teilweise drastisch geändert. Sie solle sich schämen, bekam sie zu hören und dass sie unterdrückt werde – „Das tut schon weh“, sagt die Frau im Filmausschnitt und deutet dabei auf ihr Herz.

Eine weitere Gesprächsteilnehmerin berichtete davon, dass sie zur Kündigung ihrer Stelle als Verkäuferin gedrängt worden sei, nachdem sie sich entschieden hatte, ein Kopftuch zu tragen. Noch eine andere Befragte meinte, dass ihr von Anfang an klar gewesen sei, dass sie mit Kopftuch auf dem Arbeitsmarkt keine Chance gehabt hätte. Aus Sicht dieser Frau hängen diskriminierende Verhältnisse, wie sie hier zum Ausdruck kommen, unter anderem auch mit einer diskriminierenden Medienberichterstattung zusammen:

„Was uns betrifft, als moslemische Frauen mit Kopftuch oder einfach nur moslemische Leute, möchte ich gerne, dass die Medien irgendwann aufhören, über uns Unsinn zu schreiben, weil die Leute sind sehr beeinflusst über das, was sie hören und was sie sehen und meistens ist alles falsch. Und deswegen wäre mein Wunsch, diejenigen, die über uns schreiben, sollen mit uns reden, sollen von uns wissen und dann wird wahrscheinlich, vielleicht nicht dieses Jahr, vielleicht nicht in zehn Jahren, aber irgendwann würden wir dann miteinander in besseren Konditionen leben – ohne Missverständnis ohne Diskriminierung und das geht nur, wenn wir voneinander wissen, voneinander lernen und anders geht es nicht.“

Was Zeitungen schreiben, war auch Thema eines Gespräches mit Reutlinger Bür-

gerinnen und Bürgern, die sich in einem Arbeitskreis als Expertinnen und Experten in eigener Sache für mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten engagieren. Diese Befragten wollen nicht, dass Zeitungen immer „Behinderte“ schreiben – „Das klingt irgendwie abwertend. Wir sind genauso Menschen, wie jeder Andere auch“, sagt ein Vertreter des Arbeitskreises.

Die Gruppe berichtete auch, dass Menschen mit Handicap im öffentlichen Raum immer wieder beschimpft würden, insbesondere durch junge Leute. Manche Jugendlichen legten im Bus Füße und Taschen auf freie Sitzplätze, um diese den Menschen mit Handicap vorzuenthalten.

Als einen möglichen Grund für feindselige Haltungen mancher Jugendlichen sprach einer der Anwesenden im Rahmen unseres Gesprächs die getrennten Lebenswelten von Menschen mit und ohne sogenannte Behinderungen an – er will deshalb, dass sich daran etwas ändert. Weil das seiner Meinung nach gegen Diskriminierung hilft, will er:

„Dass Kinder mit Behinderung und ohne Behinderung zusammen lernen – Schule für Alle. Aber da merk ich ja auch nichts von Integration, Inklusion, merk ich jetzt noch nichts. [...] Und Arbeit für Alle, dass Behinderte und Nichtbehinderte auch in Vereinen, dass Behinderte und Nichtbehinderte irgendwo zusammen hingehen in einen Verein, zum Beispiel Musikverein oder Tanzverein oder Sportverein, Schützenverein oder so.“

Auf die Frage, warum das bisher noch nicht so ist, sagt der Mann aus dem AK Selbstbestimmung: *„Behinderte werden doch ausgegrenzt.“*

Die filmischen Erkundungen führten mich auch zu einem Mann mit sogenannter körperlicher Behinderung, der früher als Angestellter in einem Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt gewesen war. Die Betriebe bekommen in solchen Fällen Zuschüsse, die nach den Erfahrungen meines Gesprächspartners aber nicht unbedingt

immer für die Herstellung angemessener Arbeitsbedingungen genutzt werden:

„Die Arbeitgeber sind der Meinung, man kann nen Behinderten einstellen und dann schafft der trotz Behinderung genauso wie der Nichtbehinderte und das funktioniert eben nicht“.

„Und was passiert dann, wenn’s nicht funktioniert?“, frage ich.

„Dann bin ich aus Sicht der Arbeitgeber völlig überraschend langsamer wie der Nichtbehinderte und dann gibt’s Druck, obwohl der Arbeitgeber genau dafür eigentlich Geld kriegt, also er will Geld kassieren, aber eigentlich trotzdem keinen Nachteil haben und dann muss ich trotz Zuschuss am liebsten genauso schnell sein, wie der Nichtbehinderte.“

Der Interviewpartner arbeitet inzwischen als selbständiger Programmierer. Aus seiner Sicht wäre die bessere Lesbarkeit bzw. Verständlichkeit von Internetseiten ein wichtiger Beitrag gegen die Diskriminierung von Menschen mit sogenannter Behinderung. Wichtig ist ihm auch, dass Formulare von Behörden handhabbar und öffentliche Gebäude ohne Barrieren zugänglich sind. Er sagt:

„Wenn jetzt diese drei Punkte umgesetzt werden, dann würd ich mich wertgeschätzt fühlen, weil ich es wert bin, dass diese Sachen sich ändern.“

Wertschätzung ist für diesen Mitwirkenden des Aktionsforschungsfilms das Gegenteil von Diskriminierung. Respekt nennt das der junge Mann, den ich im Jugendhaus getroffen hatte. Er sagt, das Jugendhaus Bastille sei für ihn ein Ort, wo er keine Diskriminierung erlebe. Hier gehöre Respekt einfach dazu:

„Das ist die Hausregel, ich mein, auch wenn man sich hier daneben benimmt, dann wird man hier nicht gern angesehen.“

„So“, sagt er, „sollte es eigentlich auch komplett hier in Reutlingen sein, komplett auf der ganzen Welt wahrscheinlich.“

Im Jugendhaus Bastille gibt es die Hausregel des Respekts und für die Gesellschaft

insgesamt gibt es Gesetze, die Respekt verschaffen sollen. Ein anderer Mitwirkender im Filmprojekt meint dazu:

„Recht gibt auch Macht, also, wenn ich an der Arbeitsstelle bin und ich hab auch noch ein gewisses Recht hinter meinem Rücken stehen dafür, dass man mich nicht diskriminiert, dann hab ich halt Macht. Und letztlich, denk ich, geht es auch immer um ein Gleichgewicht der Macht.“

„Selbst, wenn es ein Gesetz gibt“, meint allerdings eine andere Interviewpartnerin, „und keiner nimmt es ernst, dann ist das Gesetz nichts wert.“

Was verhilft Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu ihrem Recht? Was schafft wertschätzende Kulturen und Strukturen im Gemeinwesen? Diese Fragen werden im weiteren Verlauf der filmvermittelten Kommunikation gegen Diskriminierung in Reutlingen eine wichtige Rolle spielen. Der Aktionsforschungsfilm kann dabei nicht zuletzt an einschlägige Erfahrungen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen anschließen. „Ich denk, das hilft auch gegen Diskriminierung, was wir machen im Arbeitskreis Selbstbestimmung“, sagt beispielsweise einer der Mitwirkenden.

Bei der Suche nach weiterführenden Perspektiven wird das Filmprojekt versuchen, Diskriminierungserfahrungen aufzugreifen und den Blick zugleich auf das zu richten, was Betroffene wollen und als stärkend erfahren – Erfahrungen, wie sie beispielsweise eine Gesprächspartnerin berichtet, die sich Diskriminierungen als alleinerziehende Mutter, Geringverdienerin und als „korpulenter Mensch“ ausgesetzt sieht, wie sie sagt:

„Also es ist so, dass ich überall auf den Straßen sehr oft blöd angemacht werd, aber wenn ich zum Beispiel im Kreis bin, also es gibt’s Frauenfrühstück beim Kinderschutzbund, da fühl ich mich wohl, da sind sehr viele Frauen, die’s gleiche Thema haben, die sich genauso fühlen wie ich und da kann man sich untereinander austauschen, das find ich sehr wichtig.“

¹ Die vorliegende schriftliche Zusammenschau enthält im Vergleich zur Präsentation im Rahmen der Tagung am 6.12.12 eine veränderte Einführung. Auch Zwischenkommentare wurden teilweise verändert und Zitate aus Filmausschnitten gekürzt. Auf Personennamen wurde aus Datenschutzgründen in dieser Fassung verzichtet. Der Film als DVD kann beim Runden Tisch Antidiskriminierung Reutlingen ausgeliehen werden (info@adb-reutlingen.de).



4 Vorträge

4.1 Diskriminierungserfahrungen im Alltag – Ein Rundgespräch zwischen Volker Schönwiese, Petra Flieger, Farah und Claus Melter

*Prof. Dr. Volker Schönwiese, Erziehungswissenschaftler an der Universität Innsbruck
[Inklusion und Disability, Barrierefreiheit], Behindertenaktivist
Magistera Petra Flieger, Sozialwissenschaftlerin
[Inklusion und Disability, Barrierefreiheit], Behindertenaktivistin
Farah Melter, Filmwissenschaftlerin, Dokumentarfilmerin in Berlin,
Autorin zu den Themen Antirassismus, Frauen, Widerstand
Claus Melter, Erziehungswissenschaftler an der Hochschule Esslingen
[Rassismuserfahrungen und mehrdimensionale Diskriminierung]*

Farah Melter: Ich habe einen Text aus meinem Buch¹ mitgebracht, da er zum Thema Alltagsrassismus und Diskriminierung passt. Die Geschichten des Buches beruhen auf wahren Begebenheiten. Sie sind entweder mir oder anderen Menschen passiert.

Lesung der Szene „Alltag“:

Ich habe den Auftrag, einen Film über Jugendliche mit Migrationshintergrund zum Thema ihrer Zugehörigkeiten in Deutschland und die wahrscheinlichen Diskriminierungserfahrungen im Bereich Rassismus zu drehen. Ich sitze am Videoschnittplatz und schneide die Interviews, die ich mit ihnen geführt habe. Die meisten von ihnen sind hier in Deutschland geboren, aber sie fühlen sich nicht zur deutschen Gesellschaft zugehörig. Damit ich die Interviews richtig schneiden kann, muss ich die Sätze ganz oft nochmal anhören. Einige berichten von sehr heftigen Diskriminierungen in ihren Erzählungen.

Ein Mädchen sagt: „Als ich gesagt habe, dass ich Deutsche bin, hat meine Lehrerin

mich ausgelacht und anschließend alle anderen in der Klasse.“ Ein Junge berichtete: „Der Türsteher sagte zu mir: Ausländer raus!, und zwei Männer haben mich mit Gewalt aus der Disco geworfen.“ Die Sätze drehen sich in meinem Kopf: „Hat meine Lehrerin mich ausgelacht ... Ausländer raus! ... Ausländer raus! ... Ausländer raus!“ [...]

Draußen ist es sehr heiß und schwül. Eine neue junge Kollegin steht auch da und macht eine Raucherpause. Damit ich mit ihr ins Gespräch komme, sage ich einen üblichen Kommentar zum Wetter: „Heute ist aber ein sehr heißer Tag, finde ich.“

„Ja, finde ich auch. Ich kann so was nicht aushalten, aber du bist ja an so heißes Wetter gewohnt“, antwortet sie. Sie redet so selbstverständlich über mich und meine Wettergewohnheiten, obwohl wir uns erst vielleicht zweimal über den Weg gelaufen sind.

Ich denke: „Hätte ich sie bloß nicht angesprochen, dann könnte ich in Ruhe meine Zigarette rauchen und müsste jetzt nicht mit ihr diskutieren.“

Ich will sagen: „Wir kennen uns doch gar nicht. Wie kannst du so überzeugt über mich reden?“ Aber vielleicht sollte ich besser sagen: „Ich glaube, ich bin wie du aus Fleisch und Blut, und kein Mensch kann das extreme Wetter, ob es nun sehr heiß oder sehr kalt ist, aushalten.“ Ich entscheide mich für eine harmlose Antwort, um nicht mit ihr diskutieren zu müssen: „Für mich ist es aber auch sehr heiß heute.“ Ich habe keine Lust, mit ihr weiter zureden, aber sie hört nicht auf: „Aber ihr Südländer habt euch an der Hitze mehr gewöhnt als wir Deutschen. Du kommst ja aus dem Iran. Schließlich ist es in der Wüste das ganze Jahr über 40 oder 50 Grad.“

Ich hätte sagen sollen: „Informiere dich bitte über das Wüstenklima, bevor du so einen Kommentar abgibst.“ Oder aber: „Ich komme nicht aus der Wüste. Frage mich bitte zuerst, wie das Klima in meinem Geburtsland ist, bevor du einen Vortrag darüber hältst.“

Stattdessen schweige ich. Ich versuche, nicht zu antworten und nicht nachzudenken.

Als ich Feierabend mache, möchte ich zu Fuß nach Hause gehen. Dabei sehe ich ein Werbeplakat mit der Ankündigung einer Lesung eines bekannten Autors. Ich bleibe stehen und schaue, wann und wo sie stattfindet.

Hinter mir geht eine Gruppe junger Männer und Frauen vorbei. Einer von den Männern fragte die anderen: „Hehe, kann sie überhaupt Deutsch lesen?“ Alle lachen und starren mich an. Ich weiß wieder nicht, was ich sagen oder ob ich überhaupt eine Antwort geben soll.

Ich gehe weiter in Richtung meiner Wohnung. Auf dem Bürgersteig liegen viele Glasscherben. Zwei Jungs stehen neben der zerbrochenen kleinen Fensterscheibe einer Kneipe und fragen sich, wer die Scheibe kaputtgemacht hat. Sie sind etwa zwölf oder dreizehn Jahre alt, würde ich schätzen. Einer sagt zum anderen: „Das waren sicher die Araber. Die haben echt Probleme.“ [Farah Melter 2011, 27ff]

Claus Melter: Ich möchte zunächst zwei Beispiele bringen. Vorweg ist es mir aber wichtig zu sagen, dass zwar viele heute besprochene Themen in den Bereichen Diskriminierung und Rassismus bekannt sind und thematisiert werden, diese aber oftmals eine sehr lange Geschichte haben. Es ist daher wichtig, die Themen stets zu kontextualisieren und ein Blick auf ihre historische Geschichte und die jeweiligen Rahmenbedingungen zu werfen. Ein Beispiel, das meine Frau und ich gemeinsam erlebten, war, dass wir gemeinsam zur Tankstelle gingen, um eine Flasche Wein zu besorgen, da wir uns einen netten Abend machen wollten. Wir betraten die Tankstelle und liefen zum Weinregal – also dort wo alle Kund_innen Alkohol kaufen – und plötzlich stand der Tankwart vor uns, den ich bereits vom Ölwechsel kannte und zu dem ich eigentlich einen guten Draht habe. Er fing an, Farah, meine Frau, wüst zu beschimpfen: „Was fällt Ihnen ein, hier hin zu gehen, hier ist kein Kundenbereich, das ist ja wohl das Letzte, was erlauben Sie sich eigentlich?!“ – Wir waren erst mal völlig perplex, aber das Ganze ging noch weiter. Ich kann mich nicht mehr erinnern, ob wir was gekauft haben oder nicht, jedenfalls sagte meine Frau beim Rausgehen: „Das hätte der mit dir nie gemacht.“ Mein erster Impuls war: „Der Tankwart ist doch eigentlich ganz nett, der hat mir letztens auch geholfen.“ Mein Wunsch als privilegierte, nicht rassistisch angegriffene Person war, dass die Handlung des Tankwarts nicht rassistisch gewesen sein möge. Weil das hätte Konsequenzen, auch für mich als Partner meiner Frau, die rassistisch behandelt wurde. Dieser Wunsch, sich nicht mit der Möglichkeit von Rassismus und Diskriminierung im konkreten Umfeld auseinanderzusetzen ist meiner Einschätzung nach weit verbreitet. Das ist ein Beispiel, das wir in ähnlicher Form öfters erleben.

Ein anderes Beispiel hat mir ein Mann aus der Praxis berichtet, der in einer Art Obdachlosenheim arbeitet. Die Einrichtung hatte die

Anweisung von der Stadt Stuttgart bekommen, alle Bewohner_innen, die aus Ländern wie Rumänien, Bulgarien stammen, aufgrund des europäischen Fürsorgeabkommens innerhalb der nächsten vier bis sechs Wochen rauszuschmeißen und ihnen ein Heimfahrtticket in die Hand zu drücken. Personen aus den frühen EU-Mitgliedsstaaten durften bleiben, die aus den späteren EU-Mitgliedsstaaten mussten – so die Behörde – die Einrichtung verlassen. Die Einrichtung tat, wie ihr befohlen – ohne sich zu erkundigen und ohne Widerspruch einzulegen. Sie ließ ihre Adressat_innen im Stich, um keinen Ärger mit dem Geldgeber zu bekommen, und beförderte sie aus der Einrichtung auf die Straße, und dies im tiefsten Winter. Mein Rat: Beschäftigen Sie sich bitte mit dem europäischen Fürsorgeabkommen und mit seinen Widerspruchsmöglichkeiten. Ich möchte an diesem Beispiel zwei Skandale verdeutlichen. Zum einen zeigt sich hier, dass wir eine Rangliste von Menschen haben, die sozial unterschiedlich eingeordnet werden und dies auch zugleich in Gesetzen, Regelungen und Anweisungen festgeschrieben wurde und wird. Der zweite Skandal ist für mich, dass sich die Einrichtung nicht nach dem Befinden der Betroffenen erkundigt hat, keine Rechtsanwältin, keinen Flüchtlingsrat aufgesucht hat, um sich zu erkundigen, ob Widerspruch eingelegt werden kann. Die Mitteilung der Stadt Stuttgart wurde schlichtweg hingenommen.

Petra Flieger: Dann möchte ich jetzt gerne meine Geschichte und Gedanken dazu präsentieren. Meine Perspektive ist die einer Person, die assoziierte Diskriminierung erfährt. Als Ehefrau eines Rollstuhlfahrers erlebe ich immer wieder Situationen, in denen ich, obwohl ich selbst keine Beeinträchtigung habe, ebenso diskriminiert werde. Die erste Diskriminierungssituation heißt „Stufe“, Untertitel „Wir helfen eh“. Mein Mann wollte für einen Freund als Geburtstagsgeschenk ein Buch kaufen. So gingen wir zur Buchhand-

lung in der kleinen, mittelalterlich geprägten Stadt, die wir zu Fuß von unserer Wohnung aus gut erreichen können. In die Buchhandlung führt eine kleine Stufe. Mein Mann benutzt einen Rollstuhl und kann diese Stufe deshalb nicht alleine bewältigen. In dieser Situation erinnerte ich mich, dass beim letzten gemeinsamen Besuch für meinen Mann eine Metallrampe zur Überwindung dieser Stufe angelegt worden war. Also betrat ich das Geschäft und bat um die Bereitstellung dieser Rampe. Man habe keine Rampe, hieß es von Seiten der Verkäuferin. Als ich sie darauf hinwies, dass wir beim letzten Mal eine Rampe benutzt hatten, meinte sie, dass sie seit Jahren dort arbeite und es sicher keine Rampe gebe, denn Rollstuhlfahrenden würde stets geholfen werden. Auf das „wir helfen eh“ erwiderte ich, dass es für meinen Mann aber angenehmer sei, mithilfe einer Rampe in die Buchhandlung zu kommen und warum die kleine Stufe beim Eingang nicht endlich entfernt werden würde. Dies ging nicht, da das Haus unter Denkmalschutz stehe, erwiderte die Verkäuferin. Um mit meinem Mann die Situation zu besprechen, verließ ich das Haus. Ich war bereits reichlich verärgert und wäre am liebsten gegangen. Aber mein Mann wollte dringend das Geschenk für seinen Freund besorgen. Ich stellte mich etwas abseits. Währenddessen versuchte eine Verkäuferin meinem Mann über die kleine Stufe ins Geschäft zu helfen. Es gelang ihr nicht. Der Rollstuhl mit meinem Mann war zu schwer und kippte nach rechts, weil die Stufe schief war. Ein Passant wurde auf die Situation aufmerksam und half der Verkäuferin. Zu zweit hoben, schoben und zogen sie meinen Mann in die Buchhandlung. Ich empfand dieses Heben, Schieben und Ziehen als außerordentlich entwürdigend. Es verletzte mich zu sehen, wie mein Mann behandelt werden musste, um eine Buchhandlung zu betreten. Nach dieser Szene habe ich die Buchhandlung monatelang nicht mehr betreten. So tief saß meine Wut.

Die Allgegenwärtigkeit von Stufen lässt mich mitunter verzweifeln. Beim Schlendern durch die Fußgängerzone sehe ich oftmals nur noch Stufen, wie mit einem Tunnelblick. Jede Stufe ist ein potenzieller Akt der Aussonderung meines Manns. Jede Stufe führt zu einem Ort, den wir nicht, ohne Aufsehen zu erregen gemeinsam betreten können. Jede Stufe ist eine potenzielle Benachteiligung und Diskriminierung. Im Zusammenhang mit Stufen als Barrieren und Diskriminierungsgrund erlebe ich immer wieder folgende sieben Phänomene.

Erstens: Über weite Strecken ist kein Problembewusstsein dafür vorhanden, dass eine Stufe für Rollstuhlfahrer_innen ein echtes Hindernis, eine wirkliche Behinderung darstellt.

Zweitens: Es herrscht völliges Unverständnis gegenüber dem Gedanken, dass eine Stufe für Rollstuhlfahrer_innen eine Diskriminierung darstellt. Diese Interpretation wird im Allgemeinen rigoros abgelehnt.

Drittens: Es kommt zu einem Schwall von Rechtfertigungen, warum keine Rampe gebaut werden kann. Zum Beispiel: Das Geschäft sei für die Stufe nicht zuständig, sondern die Stadt oder die Gemeinde. Eine Rampe würde Gemeindegut in Anspruch nehmen und das sei verboten. Eine Rampe sei ein Sturz- oder Stolper-Risiko für Fußgänger_innen oder der Denkmalschutz sei dagegen oder, ganz einfach: „Das geht bei uns nicht.“

Viertens: Es wird gesagt: „Wir helfen eh.“ Für mich ist diese Äußerung auf der einen Seite eine beliebte Erklärung dafür, warum es keine Rampe braucht. Auf der anderen Seite erlebe ich sie als einen ausgesprochenen Vorwurf der Undankbarkeit an mich und meinen Mann, weil wir nicht darum bitten, gehoben und geschoben zu werden, und die Hilfe nicht dankbar annehmen.

Fünftens: Niemand entschuldigt sich für die mangelnde Barrierefreiheit.

Sechstens: Niemand fühlt sich für das aufgezeigte Problem verantwortlich.

Siebtens: Es ändert sich nichts. Es ändert sich auch dann nichts, wenn mein Mann und ich auf eine Barriere immer wieder hinweisen. Die Stufe als Barriere und die damit verbundene Diskriminierung wird unter den Tisch gekehrt, ignoriert, verdrängt, totgeschwiegen.

Volker Schönwiese: Diese geschilderten Situationen erleben wir in einem ähnlichen Ausmaß ununterbrochen. Ich versuche solche Szenen aufzuschreiben, um dadurch eine Distanz zum Erlebten aufzubauen. Meine Frau hat ebenfalls begonnen derlei Situationen niederzuschreiben. Dadurch klärt sich vieles, auch was zwischen uns passiert. Abgesehen davon, dass ich das Gebäude nicht betreten kann, hat das Nichtbetreten können einen ganzen Rattenschwanz von Konsequenzen für die Personen, die mir am nächsten stehen, also für meine Frau, meinen Sohn, meine Bekannten und für das gesamte Umfeld. Ob ich Freunde habe, hängt etwa von dem Kriterium ab, ob ihre Wohnung für mich zugänglich ist. Sich Freunde nach dem Kriterium auszuwählen, ob die Wohnung zugänglich ist oder nicht, ist gelinde gesagt eine extreme Belastung. Wir sind vor der Tagung durch Reutlingen gewandelt und ich habe etwas sehr Vertrautes erlebt, nämlich, dass ich in etwa 80 Prozent der öffentlichen Gebäude nicht hinein komme. Ähnlich in privaten Wohnungen: Um Freunde zu besuchen, die im Parterre leben, muss ich immer drei Stufen geschleppt werden, um hinein zu kommen. Wenn sie aber in den fünften Stock ziehen, sind sie nicht mehr meine Freunde. Die Auswirkungen sind unglaublich. Es geht hier nicht nur um diese eine Stufe, es geht um das ganze System. Jeder, ob ein Kleinkind im Kinderwagen oder ein alter Mensch, braucht Barrierefreiheit. Die Phänomene, die du geschildert hast, sind allumfassend. Meine Reaktion in der Buchhandlungsszene war

eine andere als deine. Du hast sehr emotional reagiert. Ich kenne die Erfahrung bereits, nirgendwo rein zu kommen und habe deshalb eine gut geübte Internalisierung dieser Diskriminierung. Ich kann mich nicht den ganzen Tag ununterbrochen mit dieser Realität konfrontieren. Ansonsten kann ich nicht mehr leben. Ich brauche trotz der geballten Aufmerksamkeit eine Form des Rückzugs und habe so eine bestimmte Routine entwickelt, mit derlei Situationen umzugehen. Aber durch deine Aggressionen und deinen Zorn – und die waren gewaltig in dieser Situation – habe ich meine eigene Aggression gespürt. In solchen Situationen spielen wir ein Spiel, das einerseits sehr wichtig ist, um gemeinsam zu einer Erkenntnis zu gelangen, das andererseits aber auch sehr belastend für alle Beteiligten ist. Zurück zur Buchhandlungsszene. Ich bin also hinein und die Atmosphäre im Buchladen war angespannt. Ich war der Stein des Anstoßes. Man musste mich freundlich, halbwegs normal bedienen. Aber im Grunde genommen lag ein unglaublicher Zorn in der Luft und meine Frau, zornig, wartete draußen. Dazwischen stehe ich, was tu ich denn dann? Ich rette mich in Alltagshandlungen hinein, schaue, dass ich mein Buch kaufe und wieder hinaus komme. Aber wie gehen wir beide damit um? Also eine Möglichkeit ist, alles aufzuschreiben, es dadurch diskursiv zu machen, indem wir unsere unterschiedlichen Rollen beschreiben. Denn die Rolle von dir war nicht meine und meine ist nicht deine. Es gibt nur eine gemeinsame Betroffenheit. Und man muss – wie Claus bereits gesagt hat – stets auf die Rahmenbedingungen schauen. Rahmenbedingungen heißen in diesem Fall die Bauordnungen. In diesem Zusammenhang möchte ich von unserem Urlaub in Italien in der Nähe des Gardasees erzählen. Wir besuchten eine uralte Stadt, aus dem 14./15. Jahrhundert. An den Gebäuden waren überall Rampen. Ich war ganz erfreut und erstaunt, überall Rampen, überall kann man rein. Petra, meine Frau, geht ins nächste Geschäft,

aber ich bleib draußen stehen. Nach fünf Minuten denk ich mir: „Was tue ich da eigentlich? Stehe draußen, schaue die Rampe an.“ Und in dem Moment denke ich mir: „Ich kann ja hinein!“, und dann bin ich schnell hinein gefahren. Draußen zu bleiben habe ich also bereits internalisiert. Es steht kein Schild draußen, Hunde und Behinderte bleiben draußen, aber ich bleib draußen.

Ähnlich sind die Phänomene der Kolonisierung bei den Betroffenen. Aber diese kolonisierten Verhaltensweisen müssen aufgebrochen werden und dazu benötigt es Regelungen. In erlebe dies in einem kleinen Ort in Südtirol, das 50 Kilometer von uns entfernt liegt und wo die Barrierefreiheit viel besser ist als bei uns. Es ist zwar bei Weitem nicht ideal, aber viel besser. Dazu eine ganz einfache Geschichte. Ich weiß nicht, wie das bei Ihnen ist, aber bei uns in Tirol ist bei der Baubehörde die erste Instanz der Bürgermeister. Fragen Sie mal einen Bürgermeister: „Ich will etwas umbauen, aber es wird so teuer. Was soll ich tun?“ In der Regel werden die meisten Anträge zu barrierefreien Umbauten in Tirol mit dem Hinweis auf fehlendes Geld oder Denkmalschutz abgelehnt. In Südtirol hingegen gibt es eine Landesbehörde, dieser müssen die Baupläne gegeben werden und der Beamte sagt, „Das muss barrierefrei sein, aus“. Und wenn dann nicht barrierefrei gebaut wird, dann ist dies kein Verwaltungsstrafverfahren, sondern ein Strafrechtsverfahren. Dem Beamten droht dann bis zu sechs Monaten Gefängnis wegen Nicht-Einhalten von behördlichen Vorschriften. Die haben keine anderen technischen Vorschriften als wir, sondern es handelt sich um einen normalen bürokratischen Akt. So etwas erwarte ich auch von der Bürokratie, dass diese die Rechte wahrt und diese nicht irgendwelchen merkwürdigen lokalen politischen Entscheidungen übergibt.

Wie gehen wir mit zornigen Buchhändlerinnen um? Bin ich schuld? Eines der Hauptphänomene ist ja, dass die Betroffenen sich schuldig fühlen. Die Verkäuferinnen sind zor-

nig auf mich, meine Frau draußen ist zornig auf mich oder auf die Situation, und ich bin der schuldige Anlass. Wo soll ich denn sein? Weg soll ich sein! Nicht da soll ich sein! Dies genau ist die Natur der Diskriminierung und Aussonderung.

Farah Melter: Ja, wir hoffen auf eine barrierefreie Gesellschaft in allen Bereichen! Jetzt habe ich noch einen Text über Diskriminierung, was sich nicht auf der Straße zuge tragen hat, sondern in einer Behörde. Wenn Menschen Diskriminierung in öffentlichen Räumen erfahren, sind sie meistens hilflos. Nun aber zum Beispiel.

Lesung der Szene „Flughafen“:

Ich fahre mit meiner Mutter zum Flughafen Bremen. Sie war zwei Wochen bei mir in Deutschland und fliegt heute wieder zurück nach Schweden.

Meine Mutter ist vor 30 Jahren aus dem Iran nach Schweden ausgewandert und ist schwedische Staatsbürgerin.

An der Passkontrolle ist eine Schlange. Endlich ist meine Mutter dran. Ich sehe durch das Schutzglas, dass meine Mutter dem Bundesgrenzschutzbeamten ihren Pass zeigt. Der Polizist nimmt den schwedischen Reisepass, verlässt die Kabine und geht in ein anderes Zimmer. Ich beobachte, dass viele andere Passagiere problemlos durch die Passkontrolle gehen und die Polizisten keine Extraprüfung bei ihnen durchführen. Fast eine halbe Stunde ist vergangen und sie haben meiner Mutter noch immer nicht erlaubt zu fliegen. Ich mache mir Sorgen, dass sie ihren Flug verpasst. Ich gehe zu einem Bundesgrenzschutzpolizisten und frage nach: „Gibt es ein Problem mit dem Reisepass meiner Mutter? Wieso lassen Sie sie nicht durch?“ Der Polizist antwortet: „Sie hat einen schwedischen Pass, aber sie sieht nicht schwedisch aus. Wir müssen überprüfen, ob dies ein echter Reisepass ist.“ Ich erwidere: „Natürlich ist er echt. Er wurde direkt von den schwedischen Behörden ausgestellt. Wenn Sie noch länger brau-

chen mit Ihrem Überprüfen, verpasst meine Mutter ihren Flug.“

Meine Mutter blickt mich unsicher und verzweifelt durch das Schutzglas an. Sie versteht kein Wort Deutsch und weiß nicht, was sie von ihr wollen.

Der Polizist fragt mich: „Woher kommen Sie? Wir können anhand des Geburtsortes Ihrer Mutter nicht feststellen, woher sie kommt.“

Ich bin genervt. „Es spielt keine Rolle, woher sie oder ich kommen! Sie haben einen Reisepass in der Hand, und der ist völlig in Ordnung. Was wollen Sie noch?“

„Wir müssen alle Passagiere kontrollieren, damit keine Mitglieder terroristischer Organisationen in eines der Flugzeuge einsteigen oder Personen illegal nach Schweden einreisen.“

„Glauben Sie, dass eine 70-jährige Frau eine Bombe in der Tasche hat? Außerdem haben Sie ihr Gepäck durchsucht“, erkläre ich dem Polizisten.

„Warum möchten Sie mir nicht sagen, woher Sie kommen?“ will er wissen.

„Ich komme aus Deutschland.“

„Sie sehen aber nicht originaldeutsch aus.“

Dieses Wort vergesse ich nie: Originaldeutsch. Im ersten Moment denke ich: „Ich werde dir nicht verraten, wo ich oder meine Mutter ursprünglich geboren sind. Lass uns mal mit anderen darüber diskutieren, wie Originaldeutsche aussehen!“

„Wie sieht denn ein Originaldeutscher aus?“ frage ich ihn.

„Natürlich blonde Haare und helle Augen, meistens blau“, antwortet er.

„Sie haben auch keine blonden Haare, dann sind Sie also kein Deutscher.“

„Doch, natürlich bin ich ein Deutscher!“, entgegnet er beleidigt.

„Aber wie können Sie originaldeutsch sein, wenn Sie keine blonden Haare haben?, hake ich nach.

„Man sieht es an der Gesichtsform, auch wenn die Haarfarbe anders ist.“

„Dann glauben Sie, dass man, damit man original deutsch genannt wird, eine bestimmte Gesichtsform haben muss? Wie sieht so eine original deutsche Gesichtsform aus?“

„Ich erkenne sofort, ob jemand deutsch oder allgemein europäisch aussieht oder nicht. Und Ihre Mutter sieht so aus, als ob sie nicht aus Europa kommt,“ entgegnet er mit Expertenmine.

Ich frage mich, wie viele Menschen in Europa leben und wie viele Gesichtsformen und Menschentypen es hier gibt. Der Polizist lässt sich nicht beirren: „Wieso wollen Sie denn nicht sagen, woher sie wirklich kommen?“

Ich schaue meine verzweifelte Mutter an. Bestimmt ist sie müde, da sie lang stehen und auf ihren Reisepass warten muss. Außerdem macht sie sich sicher Sorgen, ob sie ihren Flug noch schafft.

„Meine Mutter ist in einer Kleinstadt im Iran geboren und ich in dessen Hauptstadt Teheran.“

Er schlussfolgert: „Dann sind Sie Iranerinnen. Das ist nicht schlimm. Warum haben Sie das nicht gleich gesagt?“

Sie geben meiner Mutter den Pass und sie darf nach Schweden fliegen. Ich verlasse den Flughafen Bremen und fahre „nach Hause“. [Farah Melter 2011, S 110-114]

Claus Melter: Letztens war eine Veranstaltung in Berlin, auf der Herr Daimagüler gesprochen hat. Er hat ein sehr schönes Buch mit dem Titel „Kein schönes Land in dieser Zeit“ geschrieben. Mehmet Gürcan Daimagüler ist Anwalt eines der Opfer der Morddelikte der terroristischen Vereinigung NSU. Auf der Veranstaltung zum Thema Rassismus in Deutschland² berichtete er über die Ermittlungsmethoden während der NSU-Verbrechen, die in einem Zusammenhang mit diesem Beispiel stehen. Bei diesen Morden wurde festgestellt, dass eines der Opfer sein Auto an einen polnischen Autohändler verkaufen wollte. Daraufhin führte die Polizei eine Rasterfahndung bei Polen und Polinnen

durch. Und dies stellt dann das Ergebnis des 270- oder 290-seitigen Polizeiberichtes zu den Morden dar. Dieses Dokument ist Ergebnis jahrelanger Polizeiarbeit, mit Polizeipsycholog_innen, Führungsoffizieren. Hochrangigste Kommissionen waren daran beteiligt. Dann wurde festgestellt, dass ja in verschiedenen Städten Morde verübt wurden. Daraufhin wurde gedacht, dann sind die Täter wohl das „Fahrende Volk“ und so wurden Roma und Sinti überwacht. Als nächstes wurde festgestellt, dass ein Mann mit drei Schüssen in Brust und Kopf getötet wurde. In der Analyse hieß es dann, dass es sich nicht nur um eine einfache Tötung, sondern um das Ergebnis von Emotionen handle. Herrn Daimagüler zitiert hier nun den Polizeibericht:

„... da in Deutschland ein hohes Tötungsstabu ist, wird es jemand aus einem anderen Kulturkreis sein“.

Herr Daimagüler berichtet daraufhin, er habe sich das durchgelesen und sich gefragt hat: „Fällt nur mir das auf? Der Satz heißt übersetzt, Deutsche töten nicht.“ Ich denke, jede/jeder, der gelegentlich mal in die Nähe eines Geschichtsbuches gekommen ist und vom deutschem Kolonialismus und Nationalsozialismus gelesen hat, wird das nur als zynisch betrachten können. Auf jeden Fall wurden dann alle möglichen Menschen, die als „südländisch“ kategorisiert worden sind, insbesondere Menschen aus Kurdistan, der Türkei per Rasterfahndung überprüft. Nur eine Gruppe wurde nicht untersucht und das waren die Deutschen. Dann haben sie in ihrer Hilflosigkeit oder in ihrer nicht-sehen-wollen-Haltung das FBI beauftragt. Das FBI hat wiederum auf vier Seiten festgestellt, dass vor allem Menschen aus der Türkei oder Menschen, die Türkisch sprechen können, getötet worden waren. Daraus wurde geschlussfolgert, dass es wohl jemand ist, der oder die Türken hasst und es sich demnach um ein rassistisches Motiv handelt.

Diese Denkfigur der Polizei in Deutschland bei polizeilichen Ermittlungen ist eine histori-

sche wiederholt zu beobachtende. Es ist ein Skandal, wie die Polizei ermittelt hat.³ Die Denkfigur, die wir am Flughafen erlebt haben und die Denkfigur, die in dem Beispiel polizeilicher Ermittlungen zu Tage kommt, ist eine alte koloniale: Die Trennung in Wir und Sie im Rahmen des Zeitalters der Aufklärung, die immer einseitig als positiv dargestellt wird, ist eine Denkfigur der Höherwertigen, vor allem der Männer, der „Weißen“, der mehr-Berechtigten, der zivilisierten, der nicht-behinderten Europäer_innen. Auch im Bereich Behinderung wurde und wird seit der Aufklärung kategorisiert und hierarchisiert. Hier leben sozusagen diese alten Denkfiguren weiter und bleiben in verschiedenen Formen wirksam. Im Bereich Migration nennt sich diese Denkfigur Integrationsimperativ, gemeint ist eine einseitige Anpassungsforderung, die mit der paradoxen Aufforderung arbeitet: „Werdet so wie wir und wir werden euch nie als Teil des Wirs und als gleichberechtigt sehen. Und wenn ihr euch aber nicht anpasst, dann werden wir euch Sanktionen geben, werden euch den Aufenthaltstitel kürzen, werden euch sanktionieren“.

Demgegenüber gibt es Anti-Diskriminierungsansätze, die danach fragen, ob alle Gruppen in einer Institution die gleiche Förderung, die gleichen Entfaltungsmöglichkeiten haben und ob alle in gleicher Weise auf einer Bühne als Künstler_innen, Sänger_innen oder als Vortragende sitzen können. Die Frage, ob alle Personen in unseren Institutionen mitarbeiten können, gilt es zu stellen. Und in diesem Sinne hoffe ich auch, dass es das Antidiskriminierungsbüro Reutlingen schafft, dass sowohl einzelne Ratsuchende Unterstützung bekommen, als auch, dass Sozialräume und Institutionen mit der Idee, dass alle den gleichen Zugang haben und in gleicher Weise gefördert werden, gestaltet werden.

Petra Flieger: Auch ich habe die Flughafengeschichte von Farah gelesen. Ein Flug-

hafen ist ein ganz besonderer Ort, der mich dazu veranlasst hat, auch einen Text zu diesem Thema zu schreiben. Der Text heißt „Die Diskriminierungssituation Flughafen“ mit dem Untertitel „Kann er gar nicht gehen?“ Folgende Situation: Wir waren von Innsbruck über Wien nach Pécs in Ungarn geflogen. Wir befanden uns auf dem Rückweg in Wien und wollten den vierten und letzten Abschnitt dieser Reise hinter uns zu bringen. Bisher war alles ohne Komplikationen verlaufen. Mein Mann, unser Sohn, der damals sechs Jahre alt war, und ich waren ohne Aufsicht durch alle Check-Ins und durch alle Security-Checks durchgeschleust worden. Mein Mann hatte die erforderliche Unterstützung beim Ein- und Aussteigen in die Flugzeuge erhalten und sein Elektrorollstuhl war immer heil am jeweiligen Zielflughafen angekommen. Nun befanden wir uns bereits am Gate des Wiener Flughafens und warteten auf das Boarding, als ein Mitarbeiter der Fluglinie auf uns zu kam und meinte, mein Mann müsse seine Diagnose bekannt geben, sonst könne er nicht mitfliegen. Mein Mann zeigte sich darüber äußerst verwundert und antwortete, dass er gerne seinen Unterstützungsbedarf bekannt gebe, welche Diagnose er habe, spiele jedoch keine Rolle. Er werde deshalb darüber keine Auskunft geben. Der Mitarbeiter bestand jedoch vehement darauf, dass er die Art der Beeinträchtigung meines Mannes wissen müsse, da es sich um eine interne Vorschrift handle. Ich mischte mich in die Diskussion ein und so argumentierten mein Mann und ich gemeinsam, dass dies die letzte Teilstrecke einer langen Reise sei, die wir bis dahin ohne nähere Angaben über die Behinderung meines Mannes hatten durchführen können. Doch wir hatten keine Chance. Unser Gegenüber bestand darauf, dass die Fluggesellschaft die Diagnose wissen müsse. Er drohte damit, unser Gepäck wieder ausladen zu lassen, sollte mein Mann nicht kooperieren. Neben uns hatten die anderen Passagiere bereits mit dem Boarding begon-

nen, als eine ranghöhere Mitarbeiterin der Airline auftauchte und meinen Mann energisch aufforderte, seine Diagnose endlich bekannt zu geben. Sie rief: „Sagen sie doch endlich, ob Sie Polio haben oder Kinderlähmung!“. Auf meinen Einwand hin, dass dies dieselbe Krankheit sei, herrschte sie mich an, sie sei ja keine Expertin. Die Stimmung war mittlerweile sehr aufgeheizt. Mein Mann und ich einigten uns darauf, nicht mitzufliegen und sofort die Presse zu verständigen, zu der wir in Wien gute Kontakte haben. Schlagartig änderte sich alles. Es dauerte nicht einmal eine Minute, bis wir das OK für den Weiterflug bekamen. Wir kamen als letzte an Bord. Mein Mann hatte über seine Behinderung keine Auskunft gegeben. Die Androhung der Presse hatte ihm und mir ausreichend Gegenmacht verliehen, um diesen unsinnigen Machtkampf am Wiener Flughafen zu gewinnen.

Fliegen ist für uns potenziell stressbehaftet. Nicht weil wir Angst vor dem Fliegen haben, sondern weil immer die Möglichkeit besteht, dass mein Mann diskriminiert wird. Gerade am Flughafen kommt es zum Beispiel regelmäßig vor, dass das Personal nicht mit meinem Mann, sondern mit mir spricht. Und dies, obwohl es zum Beispiel um seinen Rollstuhl oder um seinen Unterstützungsbedarf geht. Unzählige Male bin ich gefragt worden: „Kann er gar nicht gehen?“ Dabei muss der konkrete Unterstützungsbedarf eines Fluggastes mit Mobilitätsbehinderung bereits bei der Flugbuchung angegeben werden, wie etwa Größe, Gewicht und Art des Rollstuhls. Beim Fliegen fällt mir der Unterschied, mit oder ohne Rollstuhl unterwegs zu sein, besonders auf. Bin ich alleine, dann werde ich ohne besonderes Aufsehen durch den Flughafenbetrieb durchgeschleust. Dann bin ich ein winziges kleines Rädchen im riesigen Flughafenbetrieb. Ich kenne mich sehr gut aus, weiß wie die Abläufe sind, habe keine Angst, alles kein Problem. Bin ich mit meinem Mann unterwegs, klappt dann alles gut, wenn wir auf Personal treffen, das unaufge-

regt nach den Details fragt und dafür sorgt, dass mein Mann Unterstützung erhält. Dann sind wir zwar kein kleines, unauffälliges Rädchen, sondern ein größeres, behäbigeres, das sich nicht so schnell dreht, aber seinen Platz in der Gesamtmaschinerie hat. Doch es kann auch ganz anders laufen. Dramatisch und den Adrenalin-Spiegel ins Unermessliche steigernd. Wenn meinem Mann zum Beispiel beim Check-In mitgeteilt wird, dass er seinen Rollstuhl sofort abgeben muss und damit nicht bis zum Eingang des Flugzeugs fahren kann, weil der Rollstuhl sonst nicht mitgenommen werden könne. Da sich mein Mann weigert, sich bis zum Abflug in einem für ihn beim Sitzen schmerzhaften Flughafenrollstuhl herum schieben zu lassen, werden unendlich lange Telefonate geführt, in denen abgeklärt wird, um welche Batterie es sich im Rollstuhl handelt und wie damit zu verfahren sei. Oder aus dem Security-Check wird eine Inszenierung der Staatssicherheit gemacht, die locker eine halbe Stunde dauert. Oder mein Mann wird vom Hilfspersonal behandelt und angegriffen, als wäre er ein Paket und könne deshalb nicht gefragt werden, welche Unterstützung er benötigt. In solchen Fällen ist Fliegen für mich eine aufreibende Tortur, ein Kraftakt und ich sinke danach erschöpft nieder.

Dies sind meine Erfahrungen, die ich als Person, die durch Assoziation diskriminiert wird, erlebe. Wie in der beschriebenen Situation am Flughafen ist häufig auch unser Sohn Zeuge und Betroffener des Geschehens. Ich frage mich manchmal, wie er solche Situationen erlebt und wie es ihm als kleines Kind dabei gegangen ist. Mein Mann und ich sind während der Auseinandersetzungen meistens total auf unser Gegenüber und die inhaltliche Argumentation konzentriert und haben keine Aufmerksamkeit für unseren Sohn. Ich bin sowohl in der Situation selbst als auch danach meistens wütend, aufgebracht und irgendwann auch erschöpft. Ich denke mir, dass das für ein Kind emotional nicht ange-

nehm ist. Auch unser Sohn erlebt als Angehöriger die Diskriminierung seines Vaters, seiner Eltern, muss sie mit uns aushalten und mittragen.

Volker Schönwiese: Die Flughafenszenen, wie du sie eben geschildert hast, finden genauso und meiner Meinung nach noch viel gehäufter statt. Dieses Behäbige und Normale zu erleben, ist selten. Viel öfter sind es Stresssituationen, die dem Bild gleichen, das Sie hier sehen.

Früher, als behinderte Menschen schlichtweg nicht beachtet wurden, hat man uns einfach irgendwie durchgeschleust. Paradoxerweise sind erst mit der Umsetzung der UN-Konvention, die eigentlich mehr Rechte schaffen soll, ausgrenzende Räume geschaffen worden. Dies ist ein Beispiel eines Raums an einem Flughafen, der auch in Frankfurt sehr beeindruckend ist. Wenn ich in Frankfurt ankomme, werde ich sofort in diesen Raum gesteckt. Dort sitzen alle Verletzten, alle, die nur noch schwer gehen können und alle alten Menschen. Es ist ein Sammelbecken, wie diese alten Asyle. Alle, die nicht zum Normalen passen, werden in einen Raum hinein gesteckt und sonderbehandelt. Und dies unter dem Aspekt der Gleichstellung. Auch die Aufnahme-rituale werden immer strenger. Man kann ja nicht mal mehr mit der Österreichischen Bundesbahn oder mit der Deutschen Bahn fahren, ohne sich vorher anzumelden. Es braucht Tage, Wochen, sich vorher anzumelden. Und dann ist es ein Gerangel, ob man überhaupt mitfahren darf. Die erste Frage, wenn ich von Österreich nach Deutschland fahre, ist, ob ich mich angemeldet habe. Die Kommunikation zwischen der Deutschen Bahn und der ÖBB ist nicht die beste, wie sich dann herausstellt. Aber klar, es ist schon sehr schwer, denn sie sprechen beide verschiedene Sprachen, und sie sind weit entfernt voneinander. Eigentlich sind die Probleme schlimmer geworden und das trotz des Bemühens um Antidiskriminierung. Antidiskriminierung

ist teilweise auch mit Regulationsmechanismen verbunden, die wenig unterstützend sind. Dieses spontane „wir helfen eh“ von früher, als man mich über zehn Stufen geschleppt hat, vermisste ich manchmal fast schon. Die Zeit, in der ich trotz Stufen und Bergen überall hingekommen bin, ist vorbei. Zwischen den Rechten, wie sie auf dem Papier stehen und wie sie dann aber umgesetzt werden, klafft eine große Lücke. Die Bürokratisierung der Rechte ist ein Riesenproblem geworden. Dies führt mich nur ganz kurz zu der Frage, was denn der Sinn dahinter ist.

Es braucht das Andere, um das Eigene entsprechend entdecken zu können oder Eigenes abwehren zu können. Dies betrifft jeden Menschen in seiner Vorstellung von sich selbst, mit seinem Anspruch nach Ästhetik. Leistungsanforderungen und Verteilungsfragen sind damit verbunden, aber auch Existenzfragen, die mit Tod und Leben zusammenhängen. Sie wissen gar nicht, wie oft mir das im Alltag passiert. Ich sitze zum Beispiel im Park, neben mir sitzt jemand und ich rede mit ihm übers Wetter. Da sagt der Andere: „Ja, unlängst ist auch meine Mutter gestorben“. Ich meine, es ist unglaublich, was für Assoziationsketten ausgelöst werden, die letzten Endes mit solchen projektiven Angstabwehrsituationen zu tun haben. Jeder fühlt sich durch gesellschaftliche Ungleichheit, durch Nichtleistung gefährdet, Ansprüche nicht erfüllen zu können. Jeder hat jede Menge Ängste und diese werden dann auf bestimmte Gruppen projiziert, die sichtbar anders sind.

Der Aspekt der Visibilität ist ganz wichtig. Es gibt viele Personen, denen sieht man nicht an, dass sie anders sind. Sie haben auch andere Techniken, um mit ihrem Anderssein umzugehen. Sie werden deshalb nicht so schnell zur öffentlichen Projektionsfläche. Angstabwehr ist ein riesiges Phänomen und hängt eng mit gesellschaftlichen Verteilungsfragen zusammen. Deshalb sollte man zur Bekämpfung von Diskriminierungen nicht nur auf der Ebene des Alltags ansetzen. Es schwingen

auch immer andere große Fragen mit. Fragen nach dem Leistungsdruck und vor allem Verteilungsfragen. Insofern hängt unsere Situation immer mit den großen Fragen zusammen. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

¹ Die Textpassagen sind gekürzte Texte aus meinem Buch „Rassis-Mus? Nein Danke! Ich bin satt.“ Berlin (Aurora Verlag) 2011. Diese Passagen habe ich als einen Beitrag bei der Fachtagung in Reutlingen vorgelesen.

² vgl. <http://www.youtube.com/watch?v=WDRZMWY32Xg>

³ Vgl. Abschlussbericht des NSU-Untersuchungsausschusses des Bundestages: http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/ua/2untersuchungsausschuss/Vorl__ufer_Bericht/Vorl__ufiger_Bericht.pdf

4.2 Antidiskriminierungsarbeit als Empowerment am Beispiel des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin

Nuran Yiğit, Diplompädagogin, Leiterin des Antidiskriminierungsnetzwerks des Türkischen Bundes Berlin Brandenburg

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin ist ein Projekt des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg und seit 2003 auf lokaler, bundesweiter und europäischer Ebene aktiv. Gefördert wird das Projekt aus dem Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Berliner Senats. Das ADNB des TBB setzt sich für die Überwindung und Verhinderung von Diskriminierung zur Herstellung tatsächlicher Gleichbehandlung ein. Zu den Arbeitsbereichen gehören Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung, Vernetzung von Akteur_innen im Antidiskriminierungsbereich, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie politisch-gesellschaftliche Interventionen.

Das ADNB des TBB berät und unterstützt Menschen mit Migrationsgeschichte, People of Color und Muslime, die aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer sexuellen Identität, ihrer Behinderung bzw. chronischen Krankheit und/oder ihres Alters diskriminiert werden. Dabei können auch Mobbing, Belästigung, Beleidigung und Nötigung Formen von Diskriminierung darstellen.

Das ADNB des TBB verfolgt in der Beratung einen mehrdimensionalen Ansatz, demzufolge Diskriminierung sowohl als ein strukturelles als auch ein individuelles Phänomen gefasst wird. Die Perspektive der Betroffenen wird in den Mittelpunkt gerückt und in ihrer gesamtgesellschaftlichen Verwobenheit betrachtet.

In einem multidisziplinären und mehrsprachigen Team bringt das ADNB des TBB verschiedene Komponenten einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung zusammen. Dazu gehören u.a. die psychosoziale Unterstützung der Klient_innen sowie die fundierte Kenntnis und Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das Verfassen von Beschwerdebriefen, die Einbeziehung anderer Stellen, die Begleitung zu Gesprächen und auch die Beistandschaft vor Gericht gehören zu den Unterstützungsangeboten.

Zu den Beratungsprinzipien des ADNB des TBB gehören Parteilichkeit, Unabhängigkeit, Transkulturalität und Empowerment. Die Orientierung an den Interessen und Zielen der Klient_innen sowie ihr Empowerment sind dabei von zentraler Bedeutung. Daher bietet das ADNB auch Empowermenttraining an, die auf die Aktivierung und Stärkung des Selbsthilfe- und Handlungspotenzials der Betroffenen und gegen die erlebte Ungleichbehandlung im Alltag abzielen.

Zentrale Thesen

Die Ungleichverteilung von Ressourcen, Privilegien und Machtpositionen in der Gesellschaft spiegelt sich in diversen Diskriminierungsformen wider.

Eine einseitige Sensibilisierung der Machtstarken zur Bekämpfung von Diskriminierung reicht nicht aus. Denn die „Unterdrücker, die Kraft ihrer Macht unterdrücken, ausbeuten

und rauben, können in dieser Macht nicht die Kraft finden, die Unterdrückten oder sich selbst zu befreien. Nur die Macht, die der Schwäche der Unterdrückten entspringt, wird so stark sein, beide zu befreien.“ (Paulo Freire: „Pädagogik der Unterdrückten“)

Die Verwirklichung einer diskriminierungssensiblen Gesellschaft funktioniert nur in Kombination von Empowerment¹ der Machtarmen und Powersharing² der Machtstarken. Erst durch die Umsetzung dieser beiden Ansätze ist ein Dialog auf „gleicher Augenhöhe“ möglich.

Hierbei kommt dem Empowerment-Ansatz eine besondere Rolle zu, denn

- die Bewusstwerdung über die eigene machtarme Position,
- die Solidarisierung mit anderen Betroffenen und
- die Politisierung von Diskriminierung aus der Betroffenen-Perspektive

hat die Stärke, Powersharing einzufordern und gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse im Sinne der Betroffenen voranzubringen.

Empowerment-Prozesse anzuerkennen und zu fördern heißt somit auch, die Demokratisierung der Gesamtgesellschaft voranzubringen.³

¹ Was heißt eigentlich Empowerment? In dem Wort ist das Wort Power enthalten, im Sinne von Stärke / Privilegien. Empowerment beschreibt einen emanzipatorischen und befreienden Prozess, um von ungleichen Machtverhältnissen in der Gesellschaft auszubrechen und diese zu verändern. Sie beschreibt einen Prozess, in dem der Einzelne aus seiner „erlernten Hilflosigkeit“, dem Erleben von Machtlosigkeit und Fremdbestimmung heraustritt und aus den eigenen Kraftquellen schöpfend sein Leben in Selbstverwirklichung u. Selbstbestimmung nachhaltig in die Hand nimmt.

² Was heißt Powersharing? Ist das Pendant zu Empowerment und bedeutet „Macht-zusammen-mit-anderen-teilen“, statt „Macht-über-andere-ausüben“. Hier eröffnen Machtstarke diskriminierten Gruppen Zugänge zu Privilegien, Macht und Ressourcen. Denn nur eine Sensibilisierung der Privilegierten reicht nicht aus: Erst das individuelle und kollektive Handeln bewirkt eine gesellschaftliche Veränderung. Widerspruch zu Powersharing wäre Kontrolle, Paternalismus, Erwartung einer Gegenleistung.

³ Literatur: YIĞIT, Nuran; CAN, Halil (2006): Die Überwindung der Ohn-Macht – Politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative HAKRA. In: EL-VERICH, Gabi; KALPAKA, Anita; REINDLMEIER, Karin (Hg.): Spurensicherung. IKO. Frankfurt a.M. S. 167-193.



4432-231

5 Workshops

5.1 *Workshop I: Empowerment-Workshop gegen Rassismus als „geschützter Raum“ für People of Color*

Nuran Yiğit, Diplompädagogin, Leiterin des Antidiskriminierungsnetzwerks des Türkischen Bundes Berlin Brandenburg

Von Beginn an war es für mich als Referentin des Fachtags von großer Wichtigkeit, dass der Workshop zu Rassismus, den ich durchführen sollte, ein spezielles Angebot nur für Menschen of Color sein sollte. Wenn ich hier von Menschen of Color (oder auch PoC: People of Color, Person of Color) spreche, meine ich nicht die Hautfarbe der Menschen, sondern beziehe mich auf eine politische (Selbst-) Bezeichnung von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren und selbst von Rassismus betroffen sind. Sie beschreibt die benachteiligte Position im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu weißen Menschen, die unhinterfragt als dazugehörig gelten und die Norm/Normalität abbilden und bestimmen.

Antirassistische Arbeit findet in Deutschland normalerweise immer in gemischten Räumen statt. Hierbei dominieren meistens die Perspektiven der Mehrheitsgesellschaft. Der Fokus und die Perspektiven von (potenziell) von Rassismus Betroffenen bzw. von PoC werden so gut wie nicht berücksichtigt, ausgeblendet oder aus einer Dominanzperspektive paternalistisch zur Schau gestellt. Diskussionen in gemischten Räumen reproduzieren gesamtgesellschaftliche Machtverhältnisse und können neue Rassismen für die Betroffenen erzeugen. Um dem Bedürfnis nach selbstbestimmten und geschützten PoC-Räumen auch auf großen Veranstaltungen nachzukommen, wurde mein Wunsch

erfüllt, ein Empowerment-Workshop für PoC auf der Fachtagung in Reutlingen anzubieten.

Mit „geschützten Räumen“ sind Gruppenzusammenhänge gemeint, die 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 weißer Repräsentation kann für Betroffene unverzichtbar sein und sollte daher mindestens als Option für die Betroffenen zugänglich sein. Durch die spezifische Personenkonstellation bekommt der Raum eine andere Relevanz und Qualität für die Betroffenen. Sie werden zum Fokus des Geschehens und erleben eine Anerkennung und Aufwertung, weil ihre Perspektive und Meinung als PoC wichtig ist. Sie werden sichtbar und hörbar als PoC. Sie solidarisieren und vernetzen sich, um ihrer Stimme ein größeres Gewicht zu geben.

Betroffene von Rassismus brauchen „Orte“ des Empowerments zur Bewusstmachung und Selbstreflexion um die eigene Situation zu verstehen, Zugang zu notwendigen Ressourcen zu erlangen, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen und Gefühle wie Ohnmacht, Resignation, Scham

usw. abzulegen. Auch wenn die Gruppe eine kleine, überschaubare Runde war, so war der Interaktionsprozess selbst für die Kürze der Zeit sehr intensiv und bewegend. Es wurde

der Wunsch geäußert, in der Runde weiter in Kontakt zu bleiben und für 2013 ein mehrtägiges Empowerment-Training in Reutlingen für einen größeren PoC-Kreis zu organisieren.

5.2 Workshop II: Bündnispartnerschaften in der Antidiskriminierungsarbeit

Volker Schönwiese, Petra Flieger, Farah und Claus Melter

In diesem Workshop arbeiteten die Teilnehmenden in Anlehnung an die Bandbreite des Themas Rassismus mit unterschiedlichsten theaterpädagogischen Mitteln. Im Mittelpunkt stand dabei das Thema Bünd-

nispartnerschaften in der Antidiskriminierungsarbeit. Da der Workshop intensive und oft auch persönliche Inhalte enthielt, gibt es zum Schutz der Intimsphäre keinen schriftlichen Beitrag.

5.3 Workshop III: Möglichkeiten und Grenzen des AGG

Vera Egenberger¹, Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. [BUG], Berlin

Lässt man die Unkenrufe aus 2006 der Juristenverbände, Kanzleien und der Versicherungswirtschaft Revue passieren, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sei ein „administratives Monster“, die „Arbeit von Firmen würde behindert“ und eine „Klageflut“ würde verursacht, lässt sich ohne Zögern konstatieren, dass keine der Befürchtungen bis heute eingetroffen ist.

Aus der Perspektive der Nichtregierungsorganisationen lässt sich sagen, dass das AGG in seinem bestehenden Rahmen durchaus zur Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung beigetragen hat. Klärungen bezüglich der höheren Urlaubsregelung von älteren Menschen beispielsweise, Familienzuschläge von Verpartnerten oder Schadenersatzansprüche bei Diskriminierungsvorfällen gegen ethnische Minderheiten bei Discotheken (wie in Reutlingen geschehen) wurden vor Gericht verhandelt und positiv für die Kläger ent-

schieden.

Schaut man auf die Anzahl der in der Juris Datenbank gelisteten AGG Klagen seit Verabschiedung des Gesetzes – was jedoch nicht notwendigerweise die vollständige Zahl der AGG Klagen darstellt – ist eine überproportionale Zunahme von AGG Klagen seit zwei Jahren zu verzeichnen. Dieser Fakt an sich ist positiv zu bewerten auch wenn er nichts über die Qualität der Urteile aussagt.

Viele Menschen erkennen durch Presse-nachrichten, dass sie selbst Opfer von Diskriminierung wurden oder werden könnten. Klagen gegen Discotheken, die junge Männer wegen ihres zugeschriebenen Migrationshintergrundes abweisen, haben dazu geführt, anderen jungen Menschen mit ähnlicher Erfahrung aufzuzeigen, dass diese Abweisung nicht rechtmäßig ist. Initiativen und Vereine in Reutlingen sind hier noch einen Schritt weiter gegangen. Sie wollen die Beratungslü-

cke für Menschen, die Diskriminierung erfahren, schließen.

Gleichwohl die Bundesrepublik ein akzeptables Niveau des rechtlichen Diskriminierungsschutzes erreicht hat, bleibt noch viel Spielraum, diesen Schutz zu stärken und zu verbessern. Hier sollte der rechtliche Rahmen durch eine Beratungsstruktur nutzbar gemacht werden, in der alle, die Unterstützung bei diskriminierenden Vorkommnissen brauchen, eine lokale Anlaufstelle in ihrer Nähe finden. Hier ist Reutlingen für Baden-Württemberg nun Vorreiter. Es bleibt zu hoffen, dass dauerhafte politische und finanziel-

le Unterstützung zur Verfügung stehen wird, um diese Beratung anzubieten.

¹ Vera Egenberger ist Gründerin und Geschäftsführerin des o.g. Büros. Das BUG unterstützt Menschen, die diskriminiert wurden und sich entschlossen haben, im Rahmen des AGG zu klagen. Hier stehen besonders Fälle, die Präzedenzfälle schaffen können, im Mittelpunkt. Das BUG hat auch den jungen Mann in Reutlingen unterstützt, der wegen ethnischer Diskriminierung gegen eine Discothek geklagt hat.

5.4 Workshop IV: Beratungsansätze in der professionellen mehrdimensionalen ADB-Arbeit

Daniel Bartel, Diplompsychologe, Leiter der Beratungsstelle des ADB Sachsen, Antidiskriminierungsverband

Die Teilnehmenden waren fast alle in ihren professionellen Arbeitskontexten direkt oder indirekt mit Aspekten von Diskriminierung und Antidiskriminierung konfrontiert, kamen nicht nur aus Reutlingen sondern aus verschiedenen Städten Baden-Württembergs.

Fachlicher Bezugspunkt des Referenten: die vielfältigen Erfahrungen aus der Arbeit der Beratungsstelle des Antidiskriminierungsbüros in Sachsen und sein Engagement auf Landes- und Bundesebene.

Ausgangspunkt – die drei Säulen, die für die Arbeit des Büros in Sachsen prägend sind: Unterstützung für Betroffene, Sensibilisierung von Regelstrukturen und Öffentlichkeitsarbeit¹

Beratung im Einzelfall und fallübergreifend: Das Zusammendenken von Diskriminierungserfahrungen, wissenschaftlich-juristischen Definitionen und gesellschaftlichen Machtverhältnissen ist ein zentraler methodischer

Ansatz um der Individualität von Betroffenen und der Komplexität auch von rechtlichen Aspekten gerecht werden zu können².

Weiterbildung/Schulung und Öffentlichkeitsarbeit:

Diese Bereiche sind feste Bestandteile und dienen der Sensibilisierung und Verdeutlichung der Thematik in den gesellschaftlichen Regelstrukturen und im öffentlichen Raum.

Selbstverständnis:

Neben der Funktion als spezifische fachliche Anlaufstelle geht es bei allen Beratungen und Interventionen darum, zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur beizutragen. Klare Definitionen und definierte Standpunkte sind dabei Ausgangspunkt für einen Dialog. Das AGG ist ein wichtiger Fixpunkt, insbesondere bei der Prüfung gerichtlicher Interventionen, es ist aber keine umfassende oder gar abschließende normative Definition. Eine rein rechtliche Definition kann weder das Erleben von Betroffenen noch wesentliche Aspekte gesellschaftlicher Machtverhältnisse erfassen.

Generelle Haltung:

In der Arbeit mit strukturell privilegierten Menschen, Regelstrukturen und Diskriminierungsverantwortlichen ist das Ziel die Verantwortung für Benachteiligungen und Handlungsmöglichkeiten für eine konstruktive Veränderung herauszuarbeiten. Eine starke Fokussierung auf Fragen der Schuld, die oftmals von diesen Gruppen kommt, erzeugt Abwehr und erschwert Verantwortungsübernahme.

Genauere Darlegung von den zentralen Tätigkeitsfeldern der Beratung:

Im Folgenden wurden vier Tätigkeitsfelder der Beratung des ADB dargestellt und anhand von Beispielen aus der Beratungsarbeit illustriert. Diese vier Bereiche sind:

- Einzelfallberatung – Betroffenenseite
- Einzelfallberatung – Verantwortlichenseite
- fallübergreifende Sensibilisierung
- fallübergreifende Strukturveränderung

Einzelfallberatung – Betroffenenseite:

Das Kernfeld der Beratung ist die Unterstützung von Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen. Den Einstieg in die Beratung stellen die Diskriminierungserfahrungen und -definitionen von Klient_innen dar.

Der idealtypische Verlauf einer Beratung ist wie folgt:

Im Rahmen der Beratung erhalten Klient_innen zunächst einen Raum, um Diskriminierungserfahrungen in Sprache zu bringen. Dieser Raum ist geschützt, Wahrnehmungen werden nicht in Frage gestellt, [widersprüchliche] Gefühle bekommen Platz und Wertschätzung, die Klient_innen entscheiden frei, ob und wie sie handeln wollen.

Besteht der Wunsch nach weitergehender Unterstützung wird in gemeinsamen Gesprächen anschließend der weiterführende Beratungsauftrag geklärt, Abläufe

rekonstruiert sowie Fakten und Indizien gesichert. Danach wird gemeinsam mit den Klient_innen das weitere Vorgehen vereinbart. Oftmals folgt eine Zeit intensiver Recherchen (rechtlich, strukturell) und gegebenenfalls ein erste Kontaktaufnahme mit der für die Diskriminierung verantwortlich gemachten Seite.

Danach werden die Ergebnisse mit den Klient_innen zusammengetragen und eine, in der Regel mehrstufige Strategie entwickelt, die sowohl die Erwartungen und Zielvorstellungen der Klient_innen als auch die Kompetenzen und Ressourcen des ADB berücksichtigt.

Die Palette der Interventionsmöglichkeiten reicht von der gemeinsamen Formulierung eines Beschwerdebriefes über die Vereinbarung, Vorbereitung und Begleitung (oder Moderation) von Vermittlungsgesprächen bis hin zu öffentlichkeitswirksamen Interventionen und der Vermittlung und Unterstützung bei rechtlichen Schritten.

In der Folge wird die Strategie umgesetzt und im Prozess evaluiert und verändert. Den Abschluss bildet ein Reflektionsgespräch mit den Klient_innen.

Die konkrete Beratungsarbeit weicht an vielen Stellen von der grundsätzlichen Konzeption ab und muss dem Einzelfall entsprechend angepasst werden. Der Arbeitsaufwand ist vergleichsweise hoch, weil:

- eine große Bandbreite an Themen und Fragestellungen abgedeckt werden müssen
- zu vielen dieser Fragen bislang nur wenige Erfahrungen vorliegen und ein fachlicher Austausch nur begrenzt möglich ist
- Klient_innen mitunter seelisch stark, teilweise krankheitswertig belastet sind
- die erlebte oder vermutete Diskriminierung sehr ich-nah erlebt wird.

Erläuterung zu den Stichpunkten thematische Breite und fehlende Erfahrungen

Aufgrund der Bandbreite von Anliegen ist die Recherche- und Vorbereitungszeit beträchtlich. Neben den verschiedenen Merkmalsbereichen (Geschlecht, sexuelle Identität, rassistische und Herkunftszuschreibungen, Behinderung, Lebensalter und Religion/ Weltanschauung) mit den je spezifischen soziokulturellen Selbstverständnissen, gesellschaftlichen Konfliktlinien und politischen Themen und Organisationen sind auch verschiedene Rechtsgebiete (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Sozialgesetzbuch, Bürgerliches Gesetzbuch, Behindertengleichstellungsgesetz, Transsexualengesetz etc.) mit den entsprechenden Konkretisierungen auf Bundes-, Landes- und ggf. kommunaler Ebene von Bedeutung. In einer Reihe von Fällen geht es dabei um Fragen, für die bislang noch wenig bis keine Erfahrungen vorliegen.

Für eine effiziente und qualifizierte Beratung ergeben sich folgende Konsequenzen

- Die Beratung muss interdisziplinär sein: Die Überlappung psychosozialer, psychologischer, rechtlicher und politischer Thematiken macht Kompetenzen in allen diesen Bereichen unverzichtbar.
- Die Einzelfallberatung ist zeitintensiv: Die Beratung geht über eine reine Informationsvermittlung hinaus und beinhaltet in der Mehrzahl der Fälle intra- und interpersonelle Prozesse.
- Die Beratungsarbeit soll(te) im Team stattfinden: Diese Prozesse sind komplex und binden die Beratenden an verschiedenen Stellen ein. Eine Beratungsarbeit, die tragfähige Beziehungen aufbaut, verschiedenen Perspektiven und Interessen berücksichtigt, fachlich kompetent agiert und zugleich effizient mit zeitlichen und personellen Ressourcen umgeht, findet optimaler Weise im Beratungsteam statt.

Einzelfallberatung – Seite der Verantwortlichen

Nachhaltige Lösungen im Sinne der Betroffenen müssen in einer Reihe von Fällen gegen den Widerstand der diskriminierungsverantwortlichen Seite erkämpft werden. Das ist allerdings oftmals der letzte Schritt. Dem voraus geht ein ernsthaftes Angebot für eine konstruktive Auseinandersetzung, die geprägt ist von einer transparenten und verbindlichen Haltung. Die Berater_innen befinden sich in dieser Konstellation in einer dritten Position – neben den Diskriminierungsbetroffenen und den Diskriminierungsverantwortlichen. In dieser Position ist es für Berater_innen wichtig, sich persönlich und fachlich zu klären, die persönliche und fachliche Positionierung aber auch die gesellschaftliche Positioniertheit individuell und als Institution zu berücksichtigen.⁴

In der überwiegenden Zahl der Fälle formulieren Klient_innen Aufträge, die in einer konstruktiven Auseinandersetzung umsetzbar sind: Es geht ihnen um eine Anerkennung der Diskriminierungserfahrung, Einsicht auf Seiten der Diskriminierungsverantwortlichen, eine symbolische und/oder materielle Wiedergutmachung und die nachhaltige Veränderung und Beseitigung der Diskriminierung.

Für Berater_innen gilt es, im Prozess auch die Perspektive und Handlungsmöglichkeiten der verantwortlichen Seite zu berücksichtigen; den expliziten Auftrag der Diskriminierungsbetroffenen vorausgesetzt, kann es in konkreten Fällen sinnvoll sein, auch dieser Seite eine Zusammenarbeit anzubieten. Dies kann die Vermittlung von Wissen und Verständnismöglichkeiten in Einzelgesprächen aber auch Workshops und die Begleitung von fokussierten Organisationsentwicklungen beinhalten.

Ein Beispiel

Ein studentischer Karnevalsverein ist aufgrund einer rassistischen Plakatgestaltung berechtigt in die Kritik geraten. Eine Klientin

wandte sich an das ADB und bat um Unterstützung. In diesem Beratungsprozess, der in eine öffentlichkeitswirksame Kritik des Plakates mündete, reagierte der verantwortliche Verein überfordert. Die Karnevalist_innen verstand die an sie gerichtete Kritik nicht, fühlten sich missverstanden und angegriffen und reagierten mit massiver Abwehr.

In Absprache mit der Klientin formulierte das ADB daraufhin ein inhaltlich positioniertes, aber in der Form offenes Unterstützungsangebot an den Verein. Dieses wurde angenommen. In der Folge fanden eine Reihe von Gesprächen mit einem Vertreter des Vereines statt, die vor allem der Vermittlung der Kritik und einer grundsätzlichen Sensibilisierung für das Spannungsfeld Rassismus – Humor – Öffentlichkeit galten. In einer Reihe von Gesprächen entwickelte der Verein eine Sensibilität und Handlungskompetenz für das Thema und fungierte anschließend als Multiplikator für andere Karnevalsvereine.

Einzelfallübergreifende Sensibilisierungsarbeit

Beratung findet in einem durch vielfältige Machtverhältnisse strukturierten gesellschaftlichen Raum statt und innerhalb konkreter Kontexte, die mehr oder weniger konstruktiv auf Fragen von Diskriminierung und Teilhabe reagieren. Ob eine Person oder Institution eine Benachteiligung im konkreten Fall erkennt und wie er/sie sich verhält – gerade in der Position des/der Verantwortlichen – wird wesentlich durch den Grad ihrer Sensibilisierung und ihre wahrgenommene Handlungskompetenzen bestimmt.

Die einzelfallübergreifende Sensibilisierungsarbeit wendet sich deshalb vor allem an Verantwortliche in Regelstrukturen und Entscheidungspositionen und soll als präventiver Ansatz Diskriminierung abbauen und/oder eine Auseinandersetzung im konkreten Fall vereinfachen.

Diese Sensibilisierungsarbeit, gerade [auch] wenn sie Multiplikator_innen in Be-

ratungsstellen, Vereinen, Unternehmen und Verwaltungen adressiert, ist die Grundlage unserer Netzwerkarbeit. Das Thema Diskriminierung ist in vielen Arbeitskontexten noch immer sehr abstrakt und kann nicht oder zu wenig auf die eigenen Handlungskontexte bezogen werden. Die Folgen sind:

- Diskriminierung wird in der (Beratungs-) Arbeit übersehen oder bagatellisiert,
- Kommunikations-, physische und symbolische Barrieren schließen einen Teil der Zielgruppen aus,
- die Unterstützung durch und Kooperation mit dem Fachstellen wie dem ADB wird nicht als Handlungsoption erkannt.

Einzelfallübergreifende Strukturveränderung

Häufen sich Diskriminierungsbeschwerden in einem bestimmten Feld, ist eine einzelfallübergreifende Vorgehensweise sinnvoll. Ein Beispiel hierfür sind rassistische Einlasskontrollen, die in Leipzig von verschiedenen Clubs und Discotheken durchgeführt wurden/ werden. Die auf eine strukturelle Veränderung abzielende Arbeit umfasste u.a. ein innenstadtweites Testing, Öffentlichkeitsarbeit, die Unterstützung von sieben Klagen nach dem AGG sowie die Formulierung von fünf konkreten Schritten zur Sicherstellung diskriminierungsfreier Einlasskontrollen, die vor allem an einem konstruktiven Beschwerdemanagement ansetzten und im Rahmen einer Kampagne als Angebot an Clubs herangezogen wurden.⁴

Anregungen für die Entwicklung eines ADB in Reutlingen und eine zusammenfassende Antwort auf die lebhaften Diskussion und Fragen der Teilnehmenden

In der Praxis müssen alle vier Aspekte der Beratungsarbeit zusammen gedacht werden: Konkrete Einzelfälle haben immer zwei Seiten – die Betroffenen und die Verantwortlichen und konkrete Einzelfälle entstehen immer vor

dem Hintergrund struktureller Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Diskriminierungsschutz muss deshalb sowohl interventiv als auch präventiv konzipiert werden.

Ausführliche Darstellungen des Diskriminierungsverständnisses, der Standards und der Arbeitsweise qualifizierter Antidiskriminierungsberatung finden Sie hier:

advd [2013]. Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert [www.antidiskriminierung.org].

advd [2010]. Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland [advd], 2. Auflage [www.antidiskriminierung.org/files/oegg_Eckpunktepapier_2Auflage.pdf].

Antidiskriminierungsstelle des Bundes [2012]. Leitfaden Beratung bei Diskriminierung. Erste Schritte und Weitervermittlung [www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publication].

Weiß, Birte [2010]: Diskriminierung erkennen und handeln – Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes [basis und woge, Hg.]

[www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Handbuch2010.pdf].

¹ Eine entsprechende PowerPoint Präsentation und eine ausführliche Darlegung aus dem Jahresbericht der 2010 für die Stadt Leipzig werden nach Erscheinen der Dokumentation auf der Homepage des Runden Tisch Reutlingen unter <http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de> eingestellt.

² Eine ausführliche Darstellung des Diskriminierungsverständnisses der Antidiskriminierungsberatung, das sich aus den Komponenten Diskriminierungserfahrungen, definitorischer Dreischritt und gesellschaftliche Machtverhältnisse zusammensetzt, ist nachzulesen in: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. [siehe Literatur]

³ Auch diese Aspekte werden in „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis“ ausführlich behandelt.

⁴ Näheres zum Vorgehen und den einzelnen Interventionsformen finden Sie hier: http://www.adb-sachsen.de/rassistische_einlasskontrollen.html

5.5 Workshop V: Diskriminierung von Schwulen und Lesben

Margret Göth, Diplompsychologin, Psychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V. [PLUS]

Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen von Schwulen und Lesben sind Alltagserfahrungen. Dies zeigt eindrücklich unsere On-

line-Befragung von PLUS „Schwule klatschen und Mannweiber anpöbeln“. Die Interviews wurden von der Psychologiestudentin Birgit

Haas durchgeführt. In einem Zeitraum von knapp zwei Monaten nahmen 108 Personen, 73 Frauen und 35 Männer an der Studie teil. 37 Frauen und 21 Männer kommen aus der Rhein-Neckar-Region. Der Altersdurchschnitt der Teilnehmenden liegt bei 34,9 Jahren.

Einige Ergebnisse der Studie

Physische Gewalt: Elf Befragte, darunter sechs Frauen und fünf Männer, berichteten von insgesamt zwölf physischen Gewalterlebnissen. Aufgrund der höheren Anzahl teilnehmender Frauen sind die Männer im Verhältnis deutlich häufiger betroffen. In vier der zwölf Fälle handelt es sich um sexuelle Gewalt, von der ausschließlich Frauen betroffen sind. In sechs der zwölf Fälle hatten die Taten wie Schlägen mit Ast, Vergewaltigungen schwere bis sehr schwere Verletzungen zur Folge.

Psychische Gewalt: 68,5% der Befragten schildern psychische Gewalterlebnisse. Da viele Personen von mehreren psychischen Gewaltereignissen berichteten, liegen insgesamt 137 Schilderungen psychischer Gewalt vor. Mit 48 Frauen und 26 Männern liegt hier eine relative Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern vor.

In 27% der Fälle ist der Auslöser für die psychische Gewalt das Hand in Hand gehen mit dem eigenen Partner/der eigenen Partnerin. Auf das Händchenhalten wird mit Beleidigungen (35%) und sexistischer Anmache (30%) reagiert. Beispiele dafür sind Aussagen wie „Kann ich mal bei euch zugucken?“ oder „Arschficker“. Die Täter_innen sind in der Mehrzahl jung, männlich, treten in Gruppen auf und sind den Betroffenen unbekannt.

In 11% der Fälle findet die psychische Gewalt in der eigenen Herkunftsfamilie statt. Die häufigsten Formen sind Beleidigungen (30%), Pathologisierungen (30%) und das Ignorieren des Partners/der Partnerin (20%).

Im Anschluss an offene Fragen zu bisherigen Erfahrungen wurden den Befragten zwei Fragebögen vorgelegt. Dabei zeigte sich, dass es niemanden unter den Befragten gibt,

der/die die sich nicht in einem bestimmten Bereich des Alltags eingeschränkt fühlt, d.h. es nicht möglich ist, so zu leben wie er oder sie möchte. Die meisten Einschränkungen treten im Bereich Schule, Studium und Beruf auf, gefolgt vom Bereich Fremde und Öffentlichkeit. Die wenigsten Einschränkungen gibt es im Bereich Familie, (Ex)-Partner_innen, Freund_innen und Bekannte. Die häufigste Einschränkung ist: „Ich warte ab, bis man/frau mich besser kennt und erzähle erst dann von meinem Schwulsein/Lesbischsein.“ Darauf folgt: „Ich vermeide Zärtlichkeiten in bestimmten Bereichen und Situationen.“ Seltene Strategien sind dagegen, im Gespräch mit anderen das Geschlecht des Partners/der Partnerin zu ändern oder mit einem/einer Alibipartner/Alibipartnerin zu bestimmten Anlässen zu erscheinen.

Abschließend sollen einige der Befragten noch selbst zu Wort kommen:

„Drei jugendliche Männer [...] kamen mir entgegen [...]. Im nächsten Moment griffen sie mich von hinten an [...]. Ich wehrte mich und schrie ziemlich laut um Hilfe, und als wieder ein paar Augenblicke später andere Schwule um die Ecke bogen, ergriffen die Schläger die Flucht.“

„Körperliche Bedrohung durch meinen Ex-Freund, nachdem ich ihm offenbarte, dass ich ihn wegen einer Frau verlassen werde.“

„In meinem Beruf wurde ich von einer älteren Kollegin gemobbt als sie durch einen Zufall herausgefunden hatte, dass ich lesbisch bin. [...] Sie versuchte mich mit ihrem Wissen zu erpressen, sie schrieb mir Drohbriefe und machte mich vor allen Leuten schlecht.“

„Wenn ich wählen könnte, würde ich mich niemals für das schwule Leben entscheiden, weil es einen unglaublichen Energie- und Kraftaufwand bedeutet und man nie „ganz normal“ sein kann. Man ist immer etwas Sonderbares und Fremdes.“

Ergebnisse aus dem Workshop

Im Workshop trugen wir gemeinsam Vorurteile und Klischees zusammen, die jeder und jede schon mal über Lesben und Schwule gehört hat. Aus diesen auf Karten notierten Stichworten ergibt sich ein Abbild des gesellschaftlich vermittelten stereotypen Bildes von Lesben und Schwulen. In der Diskussion darüber fielen verschiedene Aspekte auf: Über Schwule wird mehr „gewusst“, d.h. sie werden stärker wahrgenommen als Lesben. Bei den Schwulen gab es neben sehr ablehnenden Äußerungen auch sehr positive Bilder. Hier stellt sich die Frage nach der Wirkung von positiver Diskriminierung. In Bezug auf Lesben war am stärksten das Schweigen und Verschweigen präsent.

Im nächsten Schritt wurden die Gedankenwolken zu Lesben und Schwulen genutzt, um den Prozess des inneren Coming-outs zu verdeutlichen. Jede und jeder hat solche und ähnliche von der Gesellschaft, den Medien, aber auch den Bezugspersonen vermittelte Bilder in sich. Wenn jetzt innerlich der Gedanke entsteht, ich selbst könnte schwul bzw. lesbisch sein, muss ein Weg gefunden werden, mit diesen Bildern umzugehen. Für die Teilnehmer_innen stand zunächst die Perspektivübernahme im Vordergrund: Wie fühlt sich jemand bei seinem/ihrem Coming-out.

Nach der Benennung unterschiedlicher Gefühle ging es um die Frage, was ist hilfreich auf dem Weg zu mehr Selbstwert und zur eigenen Annahme. Gemeinsam konnten hier viele wichtige Faktoren, wie Unterstützung von anderen, der Familie, Kontakt zu Gleichgesinnten, Hinterfragen der Klischees, aber auch Stolz auf eigene Gruppe und Nutzen der Klischees als Erkennungsmerkmal, gefunden werden.

Schlussfolgerungen für die Antidiskriminierungsarbeit

Es erscheint mir wichtig, im Blick zu haben, dass niemand gerne und freiwillig Opfer sein möchte. Gerade Schwule und Lesben, die sich mühsam aus ihrer Selbstablehnung befreit haben, neigen oft dazu, Diskriminierung nicht wahrzunehmen und suchen daher selten direkt mit diesem Anliegen Unterstützung. Um sie zu erreichen, sollten sie immer wieder offen mit benannt und eingeladen werden – auch um der strukturellen Diskriminierung des Verschweigens und Ignorierens entgegenzutreten. Wichtig ist es auch, eigene Räume und Vernetzungsmöglichkeiten zu schaffen.

5.6 Workshop VI: Diskriminierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Albert Scherr, Institut für Soziologie der Hochschule Freiburg

Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn eine dauerhafte Benachteiligung von sozialen „Gruppen“ das regelmäßige Ergebnis gängiger Strukturen und Praktiken ist. Es geht dabei um Benachteiligungen, die durch die Verwendung kategorialer Unterscheidungen (Deutsche vs. Migranten; Männer vs.

Frauen; usw.) zu Stande kommen. Dabei unterscheiden wir

- Intentionale vs. unbeabsichtigte Diskriminierung
- Direkte vs. indirekte Diskriminierung durch vermeintlich neutrale Verfahren, Regeln usw.

- Diskriminierung durch Handlungen, Organisationen sowie als Effekt von Strukturen.

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden analysiert werden,

- warum Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Aufnahme einer Ausbildung im dualen System deutlicher seltener gelingt als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund,
- warum sie dagegen häufiger in das sogenannte Übergangssystem einmünden und langfristig häufiger ohne eine qualifizierte Berufsausbildung verbleiben und
- warum hierbei Jugendliche mit arabischem und türkischem Migrationshintergrund besonders betroffen sind?

Empirische Befunde

- Nachgewiesen sind indirekte diskriminierende Effekte als Folge der z.B. durch Pisa nachgewiesenen schulischen Benachteiligung mit dem Ergebnis schlechterer schulischer Abschlüsse.
- Es gibt kein geringeres Interesse migrantischer Jugendlicher an beruflicher Bildung im dualen System, sie sind aber aufgrund ihrer schulischen Benachteiligung stärker auf das duale System verwiesen.
- Auch bei gleichen Noten verbleibt eine um circa 20 Prozent geringere Einmündungswahrscheinlichkeit migrantischer Jugendlicher in die betriebliche Ausbildung.
- Nachgewiesen sind geringe Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.
- Sichtbar ist eine stärkere Benachteiligung junger Frauen, was zum Teil auf die höhere Bedeutung schulischer Bildungsgänge in klassischen Frauenberufen wie zum Beispiel den Pflegeberufen zurückzuführen ist.
- 15% Prozent der Betriebe sind laut einer Untersuchung in Freiburg nicht bereit, Jugendliche als Auszubildende einzustellen,

die den Islam praktizieren, Sogar 42% der Betriebe stellen keine weiblichen Jugendlichen an, die „aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen“. Ein relevanter Anteil der Betriebe bekennt sich zu einer rechtswidrigen Diskriminierungspraxis.

Begründungen

1. Wirkung gesellschaftlich verbreiteter Vorurteile gegen Migrant_innen

Der Zugang zu Qualifizierungsangeboten ist nicht allein von formalen Qualifikationen (Zeugnissen und Noten) abhängig, sondern Ergebnis einer Entscheidung zwischen Individuen, deren persönliche Eignung für den jeweiligen Tätigkeitsbereich als ein relevantes und legitimes Kriterium gilt.

- In Betrieben mit wenig Migrant_innen haben Bewerber_innen mit Migrationshintergrund weniger Chancen, da innerbetriebliche sozialen Netzwerke durch informelle Einflussnahme zu einer Verfestigung der historisch gewordenen Zusammensetzung der Belegschaft führen.
- Der zugeschriebene Migrationshintergrund gilt als generelles Negativmerkmal, z.B. Vorurteile, die migrantischen Jugendlichen generell sprachliche Defizite oder fehlende Disziplin unterstellen.

2. Organisationelle Diskriminierung

Daneben wirken auch Benachteiligungen, die sich ohne benachteiligende Absicht der Akteure aus den Prozessen und Strukturen in Organisationen ergeben. Das heißt: Selbst dann, wenn keine Absicht zur Benachteiligung vorliegt, können Normalitätserwartungen, Zugangs- und Verfahrensregeln, Routinen und Prozessabläufe in Organisationen im Ergebnis zu Benachteiligungen führen.

Davon sprechen wir, wenn zum Beispiel die deutsche Muttersprache in Schulen, aber auch in Betrieben als selbstverständliche Voraussetzung betrachtet wird und auf gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen der Sprachförderung verzichtet wird.

Die Entscheidungsprozesse bei der betrieblichen Lehrstellenvergabe finden dabei unter dem Gesichtspunkt der Sicherung des Organisationsbestandes und der Erhaltung bzw. Erhöhung der betrieblichen Produktivität statt. Entsprechend ist es Betrieben bei der Auswahl der Auszubildenden erlaubt, Effekte schulischer Benachteiligung fortzuschreiben.

Andererseits müssen bei einer konsequenten Suche von Betrieben nach den besten Bewerber_innen der Geburtsort, die Hautfarbe oder die Herkunft der Eltern in den Hintergrund rücken.

Warum wirken trotzdem diskriminierende Effekte?

- In Betrieben steht nur begrenzt Zeit zur Verfügung, um die tatsächlichen Fähigkeiten von Bewerber_innen zu testen – deshalb wird auf Hilfsindikatoren und „Damenregeln“ zurückgegriffen.
- Je weniger die faktische Eignung überprüft wird / werden kann, desto eher gehen Stereotype in die Entscheidung ein.
- Entscheidungen über Ausbildungs- und Arbeitsplatzvergabe gelten als riskante Entscheidungen, es gibt eine Tendenz zur vorurteilshaften Risikovermeidung. Hier wirken dann schon „falsche Adressen“ oder migrantische Namen.

Ansatzpunkte für mögliche Diskriminierung lassen sich auf vier Ebenen aufzeigen:

1. Erfahrungsbasiertes Wissen der Betriebe über die Bewältigung der fachlichen Anforderungen der Ausbildung und der künftigen Berufstätigkeit, Wahrscheinlichkeitsannahmen über typische Gruppenmerkmale.
2. Passung zu den vorhandenen Betriebsangehörigen, antizipierte Erwartungen der Belegschaft im Hinblick auf die Akzeptanz künftiger Kolleg_innen (Homogenität als problematisches Ideal).
3. Erwartungen von Kunden.
4. Verpflichtungen aus dem sozialen Umfeld,

z.B. Rücksichtnahme auf Empfehlungen von Verwandten, dem Freundeskreis sowie weiteren Netzwerken.

Zusammenfassung

Diskriminierung in der Lehrstellenvergabe wird durch institutionelle und organisatorische Bedingungen beeinflusst, die zur Verstärkung bestehender Benachteiligungen und Diskriminierungen beitragen. Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, in der öffentlichen Kommunikation auf eine Skandalisierung von Diskriminierung zu setzen, um diejenigen unter Druck zu setzen, die immer noch an diskriminierenden Praktiken festhalten.

Dies kann aber auch dazu führen, dass Bewerber_innen mit Migrationshintergrund mittlerweile recht selbstverständlich von der Existenz diskriminierender Auswahlverfahren ausgehen. Dies kann aber auch (im Sinne einer self-fulfilling prophecy) zu einem die Diskriminierung verstärkenden Effekt führen: wenn Jugendliche aufgrund einer zu befürchtenden Diskriminierung sich gar nicht um einen Ausbildungsplatz bewerben und Übergangslösungen vorziehen.

These: Es ist wichtig, auch das betriebliche Interesse an der Überwindung von Diskriminierung in den Blick zu nehmen. Insbesondere unter Bedingungen von Lehrlingsmangel ist ein Interesse erkennbar, bestehende Diskriminierungen abzubauen.

- Betriebliche Erfordernisse im „Kampf um die besten Mitarbeiter_innen“ können und sollen sich demnach nicht mehr an der Unterscheidung Migrationshintergrund/kein Migrationshintergrund orientieren.
- Einige Kammern und Betriebe unternehmen erhebliche, freiwillige sowie kostenintensive Anstrengungen, Unterstützungs- bzw. Förderungsmaßnahmen für Auszubildende unabhängig vom Migrationshintergrund anzubieten.
- Im alltäglichen betrieblichen Handeln nimmt der Migrationshintergrund oft nur unter spezifischen Bedingungen eine do-

minierende Rolle ein, vielfach wird eine davon abstrahierende Kollegialität praktiziert.

Vor diesem Hintergrund ist es problematisch, dass eine Politik – die mit viel Aufwand, Zeit und Ressourcen Migrationshintergrund als (politisch, wissenschaftlich, juristisch, ideologisch etc.) bedeutsames Faktum behauptet – dazu beiträgt, dieses „Faktum“ und den Glauben an seine Relevanz zu (re-)produzieren.

Der Rückgriff auf das Erklärungsmuster „Migrationshintergrund“ kann auch als bequeme Erklärung dazu dienen, die ungleiche Verteilung sozialer und materieller Ressourcen zu verdecken, um Klasseneffekte als Migrationseffekte zu verschleiern. Erforderlich ist deshalb eine klare bzw. genaue Kritik von Diskriminierungen in der beruflichen Bildung ebenso wie eine differenzierende Einschätzung des Ausmaßes sowie der Formen von Diskriminierung und Nicht-Diskriminierung.

Schluss

Es braucht Aktivitäten der Sensibilisierung von Betrieben, der lokalen Öffentlichkeit, den Kunden, wie auch den Gewerkschaften. Daneben braucht es Aktivitäten der Motivierung und des Empowerment von Betrieben (Mitarbeitern, Leitungen), der Kunden und der Auszubildenden. Schließlich brauchen wir Beschwerdestellen, in denen zumindest die im AGG festgeschriebenen Vorgaben angezeigt und professionell bearbeitet werden können.





6 Abschlussstatements: Reutlinger Perspektiven

Am Ende der Tagung wurden Referierende und Teilnehmende um ein Schlussstatement gebeten. Die folgenden Beiträge orientieren sich an der Frage, was sich in den Diskussionen der Workshops ergeben hat und welche Hinweise die Teilnehmenden dem Runden Tisch Antidiskriminierung Reutlingen mit auf den Weg geben wollen.

Vera Egenberger, Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. [BUG], Berlin

Vier Punkte möchte ich aus der Diskussion des Workshops zum AGG hier einbringen:

Erstens, eine Antidiskriminierungsstelle, die bei der Stadt Reutlingen oder im Kreis Reutlingen angesiedelt ist, hat die Möglichkeit, in kommunalen Aufgaben begleitend tätig zu sein. Also sowohl in der Prävention, als auch im Nachgang zu diskriminierenden Vorfällen. In dieser Tätigkeit kann die Stelle dann konstruktive und kreative Verbesserungsvorschläge erarbeiten.

Zweitens, ein Antidiskriminierungsbüro müsste neben dem AGG auch andere bestehende gesetzliche Regelungen, z.B. das Gaststättengesetz, das Polizeigesetz oder Bildungsgesetze mit in den Blick nehmen und diese zudem ins öffentliche Bewusstsein bringen.

Als dritten Punkt finde ich die Vernetzung von Personen wichtig, die in Betrieben oder in der Verwaltung entsprechende Stellen innehaben, z.B. AGG- oder Gleichstellungsbeauftragte usw. Diese Vernetzung kann eher lose sein. Wichtig ist jedoch, dass sie miteinander in Kontakt kommen und voneinander lernen. Eine solche Struktur kann das, was an

verschiedenen Orten passiert, zusammenbringen. Es gab bereits informelle Verabredungen in diese Richtung.

Schließlich ist es uns wichtig zu betonen, dass es nicht nur um AGG-Rechtsberatung geht, sondern dass es einen Ort braucht, der Betroffenen hilft, das was passiert ist, einzuordnen. Also ein Ort, an dem Beschwerden zu ersten Sortierung landen.

Albert Scherr, Institut für Soziologie der Hochschule Freiburg

Ich bin davon überzeugt, dass wir das Thema Diskriminierung nicht top-down mit Gesetzen und Klagen regeln können, sondern dass wir hier vor allem eine öffentliche Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung brauchen. Dies kann man von der Frauenförderung lernen, denn inzwischen haben wir alle gelernt, wie man Frauen diskriminiert, ohne gegen ein Recht zu verstoßen. Man kann eben auch lernen, andere zu diskriminieren, ohne gegen das AGG zu verstoßen.

Bezogen auf unser Arbeitsgruppenthema Diskriminierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bedeutet dies: Man muss die betriebliche Ebene mit ins Spiel nehmen. Also die Ausbilder und Anleiter in den Handwerksbetrieben ansprechen. Viele Elemente, die auf dem Arbeitsmarkt diskriminieren, spielen sich auf dieser Ebene ab. Um Bewegung ins Feld zu bringen, muss es genau hier eine breite Bewusstseinsbildung geben. Es darf zum Beispiel nicht toleriert werden, wenn ein Arbeitgeber sagt: „Ich kann halt keine Muslima einstellen, weil meine Kunden das nicht wollen.“

Auch auf einen zweiten Punkt möchte

ich hinweisen: Die unterschiedlichen Diskriminierungsdimensionen funktionieren nicht identisch. Die Frage, wie und warum Migranten während der Ausbildung oder auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, ist eine andere, als die, warum Homosexuelle und Lesben auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Die zugrunde liegenden Logiken funktionieren unterschiedlich. Diese unterschiedlichen Operationsweisen und Kalküle muss man sich genau anschauen, um dann zu erkennen, wo mögliche Ansatzpunkte sind.

Und zuletzt noch ein persönlicher Appell: Wir müssen aufpassen, dass in Bezug auf das Diskriminierungsthema bestimmte Gruppen nicht wieder ausgegrenzt werden. Asylsuchende werden durch den Staat rechtlich diskriminiert. Bei ihnen ist es nicht nur erlaubt, sondern sogar gewollt, dass sie diskriminiert werden. Wenn man das Thema Diskriminierung ernst nimmt, muss man Flüchtlinge mitdenken.

Margret Göth, PLUS. Psychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V.

Wir sind die einzige professionell geförderte schwul-lesbische Beratungsstelle in Baden-Württemberg. Wir haben das Glück, dass wir seit 2006 immerhin von der Stadt Mannheim gefördert werden.

Ich werde auch zu dem Thema Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen etwas sagen. Es geht bei allen nicht nur um das Thema Empowerment, es geht auch um die Frage: „Will ich Opfer sein?“ Das will niemand. Deswegen ist es auch so schwierig, Menschen zu finden, auch wenn sie Diskriminierung erlebt haben, die gleich sagen „Ja, ich wehre mich jetzt!“

Und dann gibt es noch andere Unterschiede – zumindest kann ich sagen, was für Schwule und Lesben ein großes Thema ist, nämlich die Frage: „Will ich überhaupt sichtbar sein, oder nicht?“ Das ist immer wieder ein Entscheidungsweg, der manchmal schwer, manchmal leicht ist. Die meisten haben Me-

chanismen erlernt, sich mehr zu verstecken als zu zeigen. Ich bin mir sicher, dass wenn im Flyer zu dieser Tagung nicht gestanden hätte, dass es einen Workshop für Schwule und Lesben gibt, dann hätten viele gedacht: „Antidiskriminierung?! Geht mich doch nichts an“. Weil man sich nicht zwingend angesprochen fühlt und auch weil man nicht Opfer sein will. Und deshalb denkt man: „Eigentlich ist ja nicht so schlimm, was ich erlebt habe“. Insofern wäre mein ganz wichtiger Hinweis: Es ist wichtig zu benennen, worum es geht, was man erreichen will. Auch die vielfältigen Lebensformen sollten immer wieder sichtbar gemacht werden. Dies ist ein ganz wichtiger Schritt, der uns im Rahmen der Tagung sehr gut gelungen ist.

Daniel Bartel, Diplompsychologe, Leiter des Beratungsbüros des ADB Sachsen, Vorstand des Antidiskriminierungsverbandes

Auf dieser Tagung ist sehr eindrücklich gezeigt worden, dass Diskriminierung eine Realität ist, die hier in Reutlingen genauso existiert wie in anderen deutschen Städten auch. Auch gibt es einen Mangel an Antidiskriminierungskultur, einerseits im Sinne einer Sensibilität für die Regelstrukturen von Diskriminierung und andererseits im Sinne einer Handlungskompetenz, um Diskriminierung abzubauen und um konstruktiv damit umzugehen. Diskriminierung kann man nur entgegentreten, wenn es ein professionelles und abgesichertes Angebot gibt. Beratungsarbeit in diesem Kontext ist sehr anspruchsvoll. Dies ist auch im Workshop noch einmal ganz deutlich geworden. Es geht um psycho-soziale, politische und juristische Kompetenz. Diese Kompetenzen können nur dann eine Unterstützung für Betroffene darstellen, wenn sie sich kontinuierlich entwickeln und dafür braucht es eben solide Ressourcen. Diesen Aspekt finde ich in Bezug auf die Frage, wie es weitergehen kann, sehr wichtig. Es existieren viele gute Ideen, aber am Schluss muss man auch über Geld reden, wenn es tatsächlich darum gehen soll, diese zu realisieren.

Teilnehmende_r aus dem Workshop Bündnispartnerschaften

Wir haben Bündnispartnerschaften szenisch auf der Bühne bearbeitet. Dadurch haben wir erfahren, dass Nicht-Diskriminierte und Diskriminierte zusammenrücken müssen. Wenn wir weiterkommen wollen, müssen wir uns näher kommen. Dann müssen verschiedene Bereiche von Diskriminierung zusammenarbeiten. Durch die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen entsteht vielleicht eine neue Kraft, mit der wir hier in Reutlingen vorwärts kommen können.

Teilnehmende_r aus dem Workshop Empowerment

Ich war im Workshop von Nuran Yiğit zum Thema Empowerment. Wir haben ein kleines Netzwerk aus Leuten begründet, die Diskriminierung erfahren haben.

Noch was anderes: Alle hier im Raum, die sich spontan in praktischer Antidiskriminierungspolitik üben wollen, haben jetzt die Möglichkeit dazu. Ich möchte Sie gerne zur Tübinger Schokomesse schicken. Es gibt dort einen Stand, an dem „Tübinger Mohrenköpfe“ verkauft werden. Gehen Sie hin und sehen Sie es als praktische Übung. Sie sind in diesem Raum mehrheitlich Nicht-Betroffene, Sie werden also keine Schmerzerfahrung machen. Dort können Sie weißen Personen in ihren eigenen Worten erklären, was Diskriminierung ist. Sie können meine Worte oder die von anderen Betroffenen in diesem Raum mitnehmen und sagen: „Wir finden es nicht gut, dass dies in Tübingen möglich ist. In einer Stadt, die für Fortschrittlichkeit, Internationalität und Interkulturalität steht“. Eine mögliche Reaktion könnte dann sein: „Seien Sie doch mal gelassen!“ Ich bin nicht gelassen. Und ich glaube, dass ganz viele Menschen, die entweder eine Schwarze Hautfarbe haben oder die betroffene Menschen kennen und deshalb wissen, was Diskriminierung bedeutet, auch nicht gelassen sein

wollen. Nutzen Sie die Übung, gehen Sie hin und sagen „finde ich nicht gut, will ich nicht“ und schauen Sie dann, was für Reaktionen kommen. Damit würden Sie ganz vielen Menschen einen Gefallen tun.

Volker Schönwiese, *Erziehungswissenschaftler an der Universität Innsbruck*

Sie haben sicher bemerkt, dass ich auf das Podium nicht hinauf gekommen bin. Daraufhin sind alle hier unten, vor dem Podium, zusammengerückt. Hier unten ist alles viel näher. Dadurch entsteht eine viel intimere Form der Kommunikation, als wenn alle anderen Sprecher oben gestanden wären.

[Anmerkung der Veranstalter_innen: Wir hatten für das Podiumsgespräch mit Volker Schönwiese eine Rampe besorgt, weil dem soziokulturellen Zentrum beim Umbau von der Stadt eine barrierefreie Bühne verweigert worden war. Aber gut gemeint ist nicht gut gemacht. Die Rampe war nicht für Elektrorollis geeignet, so dass das Podium vor der Bühne stattfand und die nachfolgenden Referent_innen sich ebenfalls dann „nach unten“ begeben haben.]

Teilnehmende_r

Dass die Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung ein Bestandteil des Lebens ist, hat sich für mich heute durch den ganzen Tag gezogen. Antidiskriminierung lässt sich nicht einfach über ein Gesetz definieren, sondern Diskriminierung und eben auch Antidiskriminierung entsteht in emotionalen Prozessen. Deswegen war in dieser Tagung „Antidiskriminierungskultur“ mein Stichwort. Ich glaube, dass es sehr wichtig ist, dass wir uns um Begegnungen bemühen, in denen wir dies immer wieder neu diskutieren. Das AGG kann ein Anhaltspunkt sein, ist aber kein Ersatz für diese Auseinandersetzung.

Teilnehmende_r

Ich fand diesen Fachtag sehr gut. Ich habe viel profitiert von den Inhalten. Aber es tat mir

auch sehr gut, aus der Position als gefühlte Einzelkämpferin wieder raus zu kommen. Ich gehe mit dem Gefühl, dass es andere Leute gibt, die das Thema auch bewegt. Man kann sich vernetzen und bekommt dadurch ein bisschen Stärkung.

Teilnehmende_r

Ich bin mehr oder weniger zufällig zu diesem Fachtag gekommen. Ich will eine kurze Rückmeldung geben, wie der Tag auf mich gewirkt hat. Für mich ist Diskriminierung auf verschiedene Weisen eindrucksvoll erlebbar geworden. Nicht nur was Migranten betrifft, sondern auch Schwule, Lesben, Behinderte und alles was angesprochen worden ist.

Trotz meiner eigenen Erfahrungen als Migrant und als Sozialarbeiter habe ich heute gemerkt, dass ich viel verdrängt habe, was Diskriminierung anbelangt und dass Diskriminierung immer was mit Emotionen zu tun hat. Und mir ist spontan bewusst geworden, dass ich mich für Antidiskriminierung einsetzen will und biete mich deshalb an, ehrenamtlich mitzuarbeiten.

Teilnehmende_r

Ich bin Student_in der theologischen Hochschule Reutlingen. Ich bin mit meinem Kurs über Kommunikation und Gender hier. Ich war auch in der Gruppe zu Diskriminierung von Lesben und Schwulen. Und ich möchte sagen, dass es uns sehr viel gebracht hat und dass ich mich nun viel besser in die Situation hinein versetzen kann. Auch als Kirche müssen wir lernen, anders mit dem Thema umzugehen. Denn wir leben in einer anderen Zeit und wir müssen den Menschen so wahrnehmen, wie er ist.

Teilnehmende_r

Ich möchte allen Beteiligten danken, den Organisatoren, dass dieser Fachtag stattgefunden hat. Ich finde es großartig! Ich bin eine Schwarze Reutlingerin und ich hätte nie gedacht, dass so ein Tag kommt.

Respekt an alle, die beteiligt waren.

Vera Egenberger, Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG), Berlin

Als ich vor zwei Jahren auf Anregung vom Büro für Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) und auf Initiative von Tina Bach begonnen habe, den Diskriminierungsfall in Reutlingen zu unterstützen, habe ich mir im Traum nicht vorstellen können, dass das so weit führt. Ich bin beeindruckt, was in Reutlingen nach der Klage in den letzten paar Monaten auf die Beine gestellt wurde. Es sind noch einige Schritte zu gehen, aber ich denke, Ihr seid absolut auf dem richtigen Weg.



7 Impulse für weitere Perspektiven

Die Durchführung dieser Tagung hat die größten Teils ehrenamtlich arbeitende Gruppe herausgefordert, erschöpft, aber auch beflügelt. Nun ist fast ein Jahr vergangen, in dem der Prozess weiterging. Wir möchten am Ende dieser Tagungsdokumentation einige Meilensteine herausgreifen und einen Ausblick geben.

- Das bei der Tagung bereits vorgestellte Filmprojekt von Harald Sickinger wurde im Juni abgeschlossen und in einer beeindruckenden Präsentation mit allen im Film Beteiligten der Reutlinger Öffentlichkeit vorgestellt. Die Rückmeldungen zu dem Film waren so gut, dass wir uns entschlossen haben, ihn zum Ausleihen zur Verfügung zu stellen.¹
- Das Netzwerk begreift sich als lernendes Netzwerk. Denn für viele von uns ist das AGG und generell die Antidiskriminierungsarbeit ein neues Feld. Wir haben daher verschiedene interne Fortbildungen durchgeführt, die auch selbstreflexiven Charakter hatten, unter anderem ein Antirassismus-Training mit phoenix e.V.
- Um aus den bisherigen Erfahrungen eine konkrete Konzeption für Reutlingen zu erarbeiten, haben wir uns einen Tag zu einer Klausur zurückgezogen und dazu Expert_innen von anderen ADBs eingeladen. Erste Ergebnisse werden im Herbst vorliegen.
- Gemeinsam mit der Hochschule Esslingen haben wir einen Antrag beim Wissenschaftsministerium für ein Forschungsprojekt eingereicht. Dafür haben nahezu alle am Runden Tisch beteiligten Einrichtungen sowie die Stadt Reutlingen eine Absichtserklärung zur konstruktiven Beteiligung

unterzeichnet. Mit dem Forschungsprojekt wollen wir bestehende Einrichtungen daraufhin befragen, wie sie Diskriminierungserfahrungen der Nutzer_innen aufgreifen. Parallel sollen Menschen mit Diskriminierungserfahrungen nach ihren Erfahrungen mit diesen bestehenden Strukturen befragt werden. So soll ein Bild entstehen, wie ein ADB aufgebaut sein muss, um keine Doppelstrukturen zu schaffen, sondern die bestehenden Ansätze zu ergänzen und zu stärken. Der Antrag wurde als sehr wertvoll bewertet, aber in der ersten Runde leider nicht für eine Förderung ausgewählt.

- Wir haben diese Dokumentation zusammengestellt sowie die Homepage (<http://www.antidiskriminierung-reutlingen.de>) in Betrieb genommen und weiterentwickelt.

Ohne den Ergebnissen vorzugreifen, lässt sich jetzt schon grob umreißen, wie wir uns eine professionelle Antidiskriminierungsarbeit in Reutlingen und Umgebung vorstellen.

Kern ist eine Anlaufstelle für die individuelle, unabhängige und parteiliche Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung. Aus dieser Einzelfallarbeit ergeben sich zum einen immer wieder Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit, zum andern müssen anhand der konkreten Fälle auch die jeweiligen Netzwerke einbezogen und entwickelt werden, um das fachliche Know-how auch bei anderen Einrichtungen zu fördern. Für diese Aufgaben brauchen wir mittelfristig eine verlässliche finanzielle Ausstattung.

Gemäß der Vielfalt der Aufgaben, müssen um diesen Kern herum immer wieder weitere befristete Projekte akquiriert werden, um die anderen für eine professionelle Antidiskriminierungsarbeit zentralen Aufgaben umzusetzen: Empowermentprojekte, stadtteilbezogene

ne Projekte, Vernetzungsaktivitäten, Arbeit mit bestimmten Zielgruppen, Entwicklung zugehender Arbeitsansätze usw.

Aktuell stellen wir verschiedene Anträge, um unserem Ziel, im kommenden Jahr mit der konkreten Arbeit zu beginnen, näher zu kommen. Wenn dies nicht gleich mit einem Antidiskriminierungsbüro realisierbar ist, dann mit Projekten, die uns ermöglichen, mit hauptamtlichen Ressourcen erste Schritte einer professionellen Antidiskriminierungsarbeit zu gehen. Die Förderstrukturen funktionieren vorwiegend in „Schubladen“: Es gibt Projekte für den Migrationsbereich oder für die Arbeit mit Menschen mit sogenannter Behinderung usw.

Schon jetzt bündeln wir Projekte, die von den beteiligten Trägern bereits realisiert werden.

- So hat sich um das franz.K, dem Verein eoto e.V. und dem Fachdienst Jugend, Bildung, Migration der BruderhausDiakonie Reutlingen herum das Projekt T.A.L.K. entwickelt, das Jugendlichen mit künstlerischen Mitteln die Möglichkeit gibt, sich mit eigenen Ausgrenzungserfahrungen auseinander zu setzen und damit an die Öffentlichkeit zu gehen.
- Mit dem Projekt clever-iq der BruderhausDiakonie wollen wir das Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt thematisieren und hierzu eine Vernetzung aufbauen.

Noch wissen wir nicht, ob es uns gelingen wird, dauerhaft eine angemessene Struktur aufzubauen. Dafür werden wir die Kommune, das Land, wie auch Förderungen von Stiftungen brauchen. Vielleicht müssen wir das Projekt größer denken und auch weitere Regionen mit einbeziehen. Wie auch immer. Wir wissen, es lohnt sich.

¹ Der Film als DVD kann beim Runden Tisch Antidiskriminierung Reutlingen (info@adb-reutlingen.de) ausgeliehen werden.

© 2013

Runder Tisch Antidiskriminierung

Alle Rechte bei den Autoren

Bilder:

Gestaltung: Ulrich Franz Grafik Design Reutlingen

Druck und Herstellung: Druckerei Tauss Pfullingen



Runder Tisch Antidiskriminierung

Aidshilfe Tübingen und Reutlingen e.V.

Arbeiterbildung e.V.

Asyl-Café Reutlingen

BAFF (Bildungs- und Freizeitangebote für Menschen mit Behinderung) –

Lebenshilfe und BruderhausDiakonie

BruderhausDiakonie – Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg

Diakonisches Werk, Fachstelle IKO

Förderverein Sozialer Betriebe e.V.

Gewerkschaft ver.di, Fils-Neckar-Alb

Hilfe zur Selbsthilfe e.V.

IG Metall Reutlingen-Tübingen

Internationaler Bund (IB) e.V., Bildungszentrum Reutlingen

LWV.Eingliederungshilfe GmbH Rappertshofen Reutlingen

ridaf (Reutlinger Initiative deutsche und ausländische Familien) Reutlingen gGmbH

Sozialforum Reutlingen

Soziokulturelles Zentrum franz.K

Stadtjugendring Reutlingen e.V.

Referat für Integrationsfragen

Theologische Hochschule Reutlingen (FH)

Hauptförderer

Paul-Lechler-Stiftung

Stadt Reutlingen

Sozialamt

Amt für Jugend, Kultur und Sport

Referat für Integrationsfragen

BruderhausDiakonie